### گفت‌وگو با دکتر عزت‌الله عراقی استاد حقوق کار

# قراردادهای کار با مدت موقت نباید به همه فعالیت‌ها تعمیم داده شود

**اشاره:**

**حقوق کار یکی از مهم ترین شاخه‌های علم حقوق محسوب می شود که متأسفانه از سوی بسیاری از مسؤولان و برنامه‌ریزان مورد غفلت واقع شده است. حال آن که رشد اقتصادی و امنیت شغلی و صیانت از نیروی کار جملگی در گرو برقراری فضای تفاهم و آرامش در کارگاه‌ها، مؤسسات و به طور کلی محیط‌های کار است که این موضوع نیز خود در گرو قانونمند شدن روابط کار می باشد. اینجاست که علم حقوق و یکی از شاخص ترین شاخه‌های آن یعنی حقوق کار که می تواند روابط کار را به سامان سازد و اهداف سه جانبه گرایی را در جامعه کار تحقق بخشد موضوعیت بیشتری می یابد. نکته مهمی که در مباحث مربوط به حقوق کار قابل توجه است پیچیدگی‌ها و ظرافت‌های خاص این رشته است که از تعدد شرایط و نوع کار در کارگاهها و محیط‌های کار تبعیت می کند و لذا تسلط بر حقوق کار مستلزم تسلط و آگاهی کامل از کلیه قوانین موجود داخلی و بین المللی اعم از حقوق خصوصی، مدنی، تجارت، کار و... است و به همین دلیل در بین سایر شاخه‌های حقوق این رشته صاحب نظران کمتری را به خود اختصاص داده است. دکتر عزت‌الله عراقی استاد ممتاز حقوق کار دانشگاه تهران از جمله استادانی است که سال‌ها در حیطه حقوق کار پژوهش و تحقیق و تدریس کرده است. با او درباره قراردادهای موقت کار و مبنای حقوقی و پیمان دسته‌جمعی کار و ... گفت و گو کرده ایم که از نظرتان می گذرد.**

**گروه اجتماعی**

**یک قرارداد موقت کار در چه صورت حائز کلیه شرایط قانونی است؟**

قراردادهای موقت که در قانون جدید به این نام نامیده شده و در قانون قبلی به عنوان قراردادهای مدت معین از آنها نام برده شده بود، زمانی در بعضی از کشورها وسیله تضمین بیشتر امنیت شغلی کارگران محسوب می شد. قراردادهای دیگر یعنی قراردادی که در آن مدت ذکر نشده بود به آسانی قابل فسخ بودو کارفرمایان می توانستند کارگران خود را به راحتی اخراج کنند. قرارداد مدت معین وسیله ای بود برای این که ظرف این مدت، طرف قرارداد مطمئن باشد که در کار خود باقی خواهد بود، اما بعدها در تعداد زیادی از کشورها چه دادگاه ها و چه قانونگذار ضوابط و مقرراتی برای اخراج در نظر گرفتند تا کارفرما دیگر نتواند به آسانی و هر زمان که خواست بدون دلیل کارگران را اخراج کند. پس از آن سوءاستفاده از قرارداد مدت معین به عنوان راه فراری برای گریز از اخراج متداول شد. در حقوق ایران و در قانون کار قبلی،هم قرارداد با مدت معین پیش بینی شده بود و هم قرارداد با مدت نامعین. قرارداد با مدت معین قابل فسخ نبود و رابطه طرفین تا پایان مدت برقرار بود ولی قرارداد نامعین قابل فسخ بود و کارفرما می توانست با یک اخطار ۱۵ روزه کارگر را اخراج کند و البته می بایست مبلغی به میزان سوابق خدمت کارگر به او بپردازد و اگر کارگر به مراجع مربوط شکایت می کرد کارفرما به پرداخت خسارت اخراج محکوم می شد. شرط استفاده از این خسارت داشتن دستکم سه ماه سابقه خدمت بود برای فرار از این مقررات بعضی از کارفرمایان قراردادهای هشتاد و چند روزه می بستند تا حداقل سابقه خدمت برای خسارت اخراج به وجود نیاید و کارگر عملاً نتواند از خسارت اخراج استفاده کند. البته وزارت کار و مراجع حل اختلاف نیز تدریجاً جلوی این راه حل را گرفتند. یعنی وقتی که یک کارگری قراردادش را چند مرتبه و با مدت معین ولو کوتاه مدت، تکرار می کرد این را در حکم قرارداد نامعین تلقی می کردند و برای کارگر حق استفاده از خسارت اخراج را قائل می شدند. این رویه که از چند سال پیش از انقلاب شروع شده بود، (در زمان حکومت قانون کار سال ۱۳۳۷) تا تصویب قانون جدید کار و حتی چند سال بعد از تصویب قانون جدید کار ادامه داشت تا این که وزارت کار دستورالعملی صادر کرد مبنی بر این که تکرار قرارداد مدت معین موجب تبدیل شدن آن به قرارداد مدت نامعین نمی شود؛ از این دستورالعمل به دیوان عدالت اداری شکایت شد و دیوان عدالت اداری با تفسیری که از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار کرد، این راه حل را درست دانست. در حالی که این تفسیر، تفسیر درستی نیست و قانون کار بین کارهای مستمر و غیرمستمر فرق گذاشته و تبصره یک ماده ۷ قانون کار، قرارداد مدت موقت را فقط مخصوص کارهای غیرمستمر دانسته است. بنابراین استفاده از این قراردادها در همه موارد منطبق با هدف قانونگذار نیست ولی با توجه به رأی دیوان عدالت اداری که به مناسبت دیگر دو سال بعد هم به همین ترتیب تکرار شد (در سال های ۷۵ و ۷۷) ظاهراً این رویه متداول شده که قرارداد مدت موقت در مورد همه فعالیت ها قابل استفاده است. در حالی که اگر قانون کار و مجموعه قواعد آن از جمله تبصره ۱ و ۲ ماده ۷ را با هم در نظر بگیریم (نه جداگانه و این که عبارت یک تبصره را ملاک تفسیر قرار دهیم) مشخص می شود که قراردادهای کار با مدت موقت نباید به همه موارد و فعالیت ها تعمیم داده شود. متأسفانه سوءاستفاده از این روش در روابط کار بسیار زیاد شده است. اگر واقعاً به علت مشکلات مربوط به بیکاری و مسائل اقتصادی عملاً چاره ای جز استفاده از قراردادهای موقت کار نیست جا دارد که قانونگذار یک ضوابط مشخص و روشنی برای این قراردادها تدوین کند تا بیش از این حقوق کارگران تضییع نشود.

**قراردادهای سفیدامضاء به چه صورت است. آیا کارفرمایان می توانند به سود خود از آنها استفاده کنند؟**

عملاً این روش، هم در گذشته وجود داشته و هم در حال حاضر و یک نوع سوءاستفاده از شرایط اضطراری کارگران به علت همان وضعیت بیکاری و درصد بالای بیکاران و مشکلات مربوط به اشتغال است، برخی از کارفرمایان عملاً از راه حل هایی استفاده می کنند که همیشه قانونی نیست. از نظر حقوق کار، کارگر مجاز نیست آنچه که در قانون به عنوان حقوق قانونی و حداقل های قانونی برای او در نظر گرفته شده از آنها صرفنظر کند. بنابراین هر نوع اقراری در این زمینه فاقد اعتبار است و طبق ماده ۸ قانون کار هر نوع تغییری در شرایط قرارداد یا هر نوع شرطی در قرارداد (که می تواند از جمله نوشته های سفید امضاء باشد)، فاقد اعتبار است و ارزشی ندارد. یعنی در هر صورت کارفرما مکلف است که حداقل های قانون را در مورد کارگران رعایت کند و چون قوانین کار جنبه امری دارد بنابراین خود کارگران نیز مجاز نیستند با توافقشان از این حداقل ها صرفنظر کنند. اصلاً فلسفه ایجاد قانون کار نیز همین بوده است چون معمولاً این قراردادها از قدیم مورد سوءاستفاده قرار می گرفته اند، قانونگذار برای حمایت از کارگران حداقل هایی را به صورت مقررات امری وضع کرده که هیچ کارگری حتی با رضایت خودش هم نتواند ساعتی بیش از ساعت قانونی کار کند و اضافه کار هم نگیرد. نتواند از مرخصی خود یا حقوقی که به عنوان حداقل پیش بینی شده صرف نظر کند. البته ما می دانیم که متأسفانه در عمل چنین نیست و چون کارگران اطلاعات کافی در مورد حقوق قانونی خود ندارند مورد سوءاستفاده قرار می گیرند. البته اینها هیچ کدام با موازین قانونی تطبیق نمی کند و اگر مراجع حل اختلاف متوجه شوند طبعاً به چنین نوشته هایی نباید ترتیب اثر دهند.

**آیا در صورت مطلع شدن مراجع ذیصلاح، این مراجع می توانند خود رأساً اقدام کنند؟**

در حقوق ما پیش بینی نشده که مقام دیگری غیر از شخص ذی نفع (در روابط کار) از پایمال شدن حقوقش شکایت کند. در بعضی از کشورها از مبناهایی به عنوان حقوق بنیادین کارگران در قوانین اساسی یاد شده که در آن صورت مقامات رسمی دولتی نیز می توانند طرح دعوا کنند. مثلاً دیوان عالی هندوستان چند سال پیش با صدور یک رأی، استخدام کارگر با مزایای کمتر از حداقل مزد را در حکم بیگاری تلقی کرد و آن را در حد حقوق بنیادین پیش بینی شده در قانون اساسی به شمار آورد که معنای چنین نظری این بود که در این حالت دادستان به عنوان پایمال شدن حقوق بنیادین یک شهروند حق اقامه دعوا دارد اما در قوانین ما چنین راه حل و مسؤولیتی برای هیچ مقامی پیش بینی نشده است که بتواند اقامه دعوا کند.

**پس با این اوصاف به راحتی می توان از این افراد سوءاستفاده کرد.**

متأسفانه بله. ولی راه حل عملی آن این است که تشکل های کارگری تقویت شوند و آنها نه از راه اقامه دعوا در مراجع حل اختلاف بلکه از طریق وجود تشکیلات سازمان یافته بتوانند اهرم فشاری باشند و یک نوع نظارتی بر عملکرد کارفرما داشته باشند تا کارفرما نتواند سوءاستفاده کند وگرنه آنها هم از نظر قانونی و به استناد عدم رعایت مقررات، حق اقامه دعوی ندارند البته اگر پیمان دسته جمعی رعایت نشود. طرف پیمان دسته جمعی می تواند شکایت کند که پیمان دسته جمعی رعایت نشده ولی در مورد یک کارگر معین که در قرارداد فردی حقش ضایع شده راه حلی وجود ندارد.

**موضوعیت تبصره ماده ۹ قانون کار و ماده ۱۰ قانون مدنی، در مورد قراردادهای موقت کار چیست؟**

ماده ۱۰ قانون مدنی می گوید: قراردادهای خصوصی در صورتی که مخالف قانون نباشند برای طرفین لازم الاتباع است و این برداشت نادرست است که فکر کنیم قرارداد خصوصی در هر صورت و به هر شکل که تنظیم شود الزام آور است. این قید مهمی در قانون مدنی است که می گوید: «در صورتی که مخالف قانون نباشد». پس بنابراین توافقی که بین کارگر و کارفرما صورت می گیرد در صورتی تحت پوشش ماده ۱۰ قرار می گیرد که در چارچوب ضوابط قانون کار باشد. قانون کار جنبه امری دارد و فلسفه به وجود آمدن قانون کار این بوده که راه حل های پیش بینی شده در قانون مدنی در زمینه قرارداد اجاره و قراردادهای خصوصی به علت نابرابری شرایط طرفین اینجا قابلیت اعمال نداشته باشد تا منجر به تضییع حق طرف ضعیف تر نشود. بنابراین چون خود طرف ضعیف تر توانایی این را نداشته که از حقش در قرارداد، در یک مذاکره دو نفره و رو در رو، دفاع کند و حقش را تأمین کند با ابزارهای مختلفی از قبیل قانون، تشکل های کارگری، پیمان های دسته جمعی این ضعف را جبران می کند و به همین دلیل است که به قوانین کار می گویند قوانین حمایتی. در هر جا که یک طرف رابطه حقوقی از حقوق کمتری، به علت شرایط متفاوت اجتماعی، برخوردار باشد ناگزیر قانونگذار باید برای او قوانین حمایتی وضع کند. این وضعیت در مورد مسأله زنان هم در جوامع مختلف و در طول دهه های اخیر به چشم می خورد.

در مورد کارگران نیز به همین ترتیب است اگر کارگران در شرایط قراردادی واقع شوند چون از توانایی کمتری برخوردارند و چون توانایی اقتصادی کمتری دارند و چون باید از نیروی کارشان زندگی خود را تأمین کنند بنابراین در یک وضعیت اضطراری شرایط سخت را می پذیرند که عملاً این را در نقاط مختلف جهان می بینیم.

**همان طور که اشاره کردید افراد در وضعیت اضطراری شرایط سخت را می پذیرند پس هر چقدر هم قانون امری باشد ضمانت اجرایی قوی برای اعمال آن وجود ندارد.**

کارگران تابع قانون هستند و مقامات اجرایی باید نظارت کنند. یعنی بازرس کار وجود دارد و باید به کارگاه ها سرکشی کند. ببیند قوانین کار رعایت می شود یا خیر. البته وظایف بازرسین کار بسیار سنگین است و چون تعداد بازرسین کم است متأسفانه در عمل امکان رسیدگی به همه کارگاه ها برای این که مشخص شود قانون در آنها به درستی رعایت می شود وجود ندارد. البته قانونگذار ضمانت اجراهای کیفری هم در مواردی برای عدم رعایت قانون کار در نظر گرفته است و اینجاست که نقش قوه قضائیه مهم می شود. یعنی به دادگاه ها بستگی دارد که چگونه برخورد کنند و برای عدم رعایت مقررات کیفر مناسب در نظر بگیرند. البته در این قسمت هم متأسفانه مشکلاتی است و این اختصاص به کشور ما ندارد و در کشورهای دیگر هم دیده می شود که قوانین کیفری در زمینه مجرمین اقتصادی، (مثل همین مسأله کارگر و کارفرما) خیلی به دقت اجرا نمی شود. اینجا مشکلاتی است که وجود دارد و راه حل آن تقویت سازمان های کارگری است یعنی از طریق وجود تشکل ها، کارگران از نیروی جنبی شان و به کمک سازمان های صنفی خودشان بتوانند حقشان را بگیرند و یا نگذارند حقشان پایمال شود. در این قسمت هم قانون ما خالی از اشکال نیست. تشکل های کارگری پیش بینی شده با توجه به این که در هر واحد تشکیل می شوند نه به صورت مجموعه صنعت یا یک حرفه، تشکل های ضعیفی می شوند و علاوه بر آن قانونگذار آن را به تشکل های خاصی محدود کرده است. این تشکل ها یا باید شورای اسلامی کار باشند یا انجمن صنفی، یا نماینده کارگر، که این خودش یک سری مشکلاتی دارد و مانع می شود از اینکه سازمان های کارگری قوی بتوانند در کشور رشد پیدا کنند؛ ولی اگر آنها بتوانند رشد پیدا کنند خود آنها وسیله نظارتی می شوند بر عملکرد کارفرماها و این راه حل مطلوبی است یعنی اگر اتحادیه های کارگری واقعی به وجود بیاید، و جو تفاهم ایجاد شود و طرفین کارگر و کارفرما به این فرهنگ مناسب برسند که از راه مذاکره، (منتها در سطحی که حقوق طرفین رعایت شود نه در سطح دو نفره بین کارگر وکارفرما که احتمال پایمال شدن حقوق کارگر - اگر حمایت های قانون نباشد بسیار زیاد است - در حالی که در سطح تشکل های کارگری وکارفرما البته اگر سازمان قوی که واقعاً نماینده کارگران است وجود داشته باشد) می توان از راه مذاکره و بدون برخورد به یک راه حل مناسب که متضمن منافع هر دو باشد، رسید.

**از نظر حقوق کار، کارگر مجاز نیست آنچه که در قانون به عنوان حقوق قانونی و حداقل های قانونی برای او در نظر گرفته‌شده از آنها صرفنظر کند**

**بر طبق اسناد بین المللی، سازمان های کارگری و کارفرمایی باید در تنظیم اساسنامه‌خودشان و تعیین مدیران خودشان از آزادی عمل برخوردار باشند**

**مبنای حقوقی پیمان دسته جمعی کار چیست و این پیمان چه زمانی وجاهت قانونی به خود می گیرد؟**

پیمان های دسته جمعی کار یا پیمان های جمعی کار عبارت از موافقت نامه هایی هستند که بین یک سازمان کارگری از طرف کارگران (که باید یک تشکیلات سازمان یافته باشد) و کارفرما یا یک سازمان یا چند سازمان کارفرمایی برای تعیین شرایط کار امضا می شوند. این فرمولی است که در کشورهایی که از این نهاد و از این راه حل استفاده می کنند پذیرفته شده است. البته اهمیت این پیمان ها در کشورهای مختلف یکسان نیست در برخی کشورها پیمان های دسته جمعی را مهمترین منبع برای تعیین شرایط کار قرار می دهند و این بیشتر در کشورهای انگلوساکسون است. در انگلیس از اول از طریق سازمان های کارگری و مذاکره، قواعد کارشان را وضع کردند. البته این به معنای آن نیست که قانون کار ندارند. قوانین کار دارند آنهم بسیار متعدد و در زمینه های مختلف ولی این پیمان ها از اهمیت بسیاری برخوردارند. در کشورهایی که منبع اول حقوق، قانون است مثل کشورهای فرانسه و ایتالیا و آلمان و غیره، پیمان های دسته جمعی بسیار مهم است و دقیقاً ارتباط پیدا می کند با میزان قدرت سندیکاها و قدرت چانه زنی آنها در مذاکرات. زمانی که پیمان دسته جمعی منعقد شد طرفین در ظرف آن مدت ملزم هستند به مفاد آن پایبند باشند بنابراین هم آن سندیکای کارگری که پیمان را امضا کرده است، نمی تواند دست به اعتصاب بزند و هم کارفرما نمی تواند کمتر از آن چیزی که در قرارداد آمده بپردازد. چون پیمان دسته جمعی این خاصیت را دارد که وقتی در یک محدوده منعقد شد این پیمان در مورد همه کارگران شاغل در این صنعت چه آنهایی که عضو سندیکا و اتحادیه هستند و چه آنهایی که نیستند لازم الاتباع است و باید قراردادهای کار مفاد آن را رعایت کند. این نکته ای است که به طور ضمنی در قانون ما هم پیش بینی شده که قراردادهای فردی کار که بسته می شود مفاد پیمان دسته جمعی را رعایت کند جز در مورد مزد که می توان در قراردادی فردی کار، مزدی بالاتر از پیمان دسته جمعی پیش بینی شده برقرار کرد. این نکته در قانون کار ما وجود دارد و نکته بسیار مثبتی است که در قانون جدید است و در قانون قدیم وجود نداشته است.

**راه حل قدرت پیدا کردن این تشکل ها چیست؟**

اولین کاری که باید صورت بگیرد این است که سازمان های کارگری باید تقویت شوند و قانون در این زمینه اصلاح شود. محدود کردن تشکل ها در قانون یک اشکال عمده است. این قانون شورای اسلامی کار را یک تشکل کارگری به حساب آورده در حالی که شورای اسلامی کار به موجب قانون مخصوص خودش یک وظایف دیگری دارد. شورای اسلامی کار باید در کنار مدیریت و مورد مشورت مدیریت قرار بگیرد نه در مقابل کارفرما و مدیریت به عنوان متقاضی خواسته های کارگران. چون تشکل کارگری یعنی اینکه تقاضاهای کارگران را مطرح کند نه اینکه به عنوان مشاور مدیریت، پیشنهاد اصلاحی دهد بنابراین خود این قسمت یک اشکال است. این اشکال باید برطرف شود و علاوه بر آن اجازه داده شود که در سطوح مختلف کارگران بتوانند سازمانی تشکیل دهند. البته اسم آن مهم نیست ممکن است بعضی ها به اسم سندیکا با اتحادیه حساسیت داشته باشند.

در حال حاضر متأسفانه از نظر تعداد کارگران و حد نصاب پیش بینی شده این مشکل وجود دارد که ممکن است کارفرما با اخراج بعضی از کارگران از طریق بستن قرارداد موقت به جای قرارداد دائم، جلوی ایجاد یک تشکل قوی کارگری را بگیرد. اینگونه موانع اگر برطرف شود و سازمان های کارگری قوی شکل بگیرد. آن وقت پیمان دسته جمعی به عنوان آثار مترتب بر آن می تواند جایگاه شایسته خودش را پیدا کند.

**آیا در حال حاضر با توجه به اینکه ماده ۱۳۱ قانون کار به طور کامل اجرا شده و از سه تشکل عالی نامبرده در قانون کار (کانون عالی شورای اسلامی، کانون عالی انجمن صنفی و کانون نمایندگان کارگران) تنها یک تشکل شکل گرفته است و تشکل مزبور بر اساس آمارهای موجود تنها در خوشبینانه ترین حالت نمایندگی کمتر از ۲۰ درصد از کارگران را بر عهده دارد، پیمان‌های دسته جمعی کار موضوعیت و وجاهت قانونی دارد؟**

عملاً به علت اینکه ما سازمان های کارگری که دارای قدرت کامل باشند نداریم استفاده از پیمان های دسته جمعی هم چندان متداول نیست.

**در این صورت حضور چنین تشکل هایی به عنوان نمایندگان کارگر در مجامع عالی از جمله سازمان بین المللی کار و... قانونی است؟**

در قانون کار پیش بینی شده که همین تشکل های موجود در سطوح بالاتر به صورت کانون عالی نمایندگان کارگر در سازمان بین المللی کار را معرفی کنند. چون نماینده کارگر و کارفرما در کنفرانس بین المللی کار را طبق اساسنامه سازمان دولت تعیین می کند ولی با مشورت با سازمان های کارگری و کارفرمایی مربوط. بنابراین آنچه در قانون پیش بینی شده این تشکل های کارگری هستند که می توانند افرادی را به دولت معرفی کنند و دولت به عنوان نماینده کارگر از بین آنها نماینده‌ای را انتخاب کند و در طول این سال ها عملاً کسانی از کشور، به عنوان نماینده کارگر در مجامع بین المللی شرکت کرده‌اند که مشکلی به آن صورت وجود نداشته است.

**آیا یک تشکل کارگری مثلاً شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی می تواند در اساسنامه خود اختیار تعیین دبیر و تعیین صلاحیت اعضایش را به یک تشکل سیاسی واگذار کند؟**

بر طبق اسناد بین المللی، سازمان های کارگری و کارفرمایی باید در تنظیم اساسنامه خودشان و تعیین مدیران خودشان از آزادی عمل برخوردار باشند. ولی معنای این حرف طبعاً این نیست که این افراد از خارج وارد شوند علی القاعده وقتی یک سازمان کارگری شکل می گیرد طبعاً اعضای هیأت مدیره را مجمع عمومی خود آن سازمان تعیین می کند. البته مرز بین خواسته های کارگری و سیاست یک کمی مثل خواسته های دیگر ترسیم کردنش دشوار است. یعنی وقتی مطرح می شود که مزد کافی نیست و باید بالا برود این مسأله یک بعد سیاسی هم می تواند داشته باشد ولی علی القاعده سازمان های کارگری وظیفه شان دفاع از منافع صنفی افراد است و ربطی به مسائل سیاسی ندارند. چون وظیفه اصلی یک تشکل کارگری دفاع از منافع صنفی است، بنابراین، مسؤولین، دبیر و امثال آن را در همین چهارچوب باید مشخص و معین کنند.

در پایان این صحبت می خواهم این نکته را اضافه کنم که در مورد مقررات کار، برداشت های نادرستی، اغلب دیده می شود که به وسیله بعضی از کارشناسان غیر متخصص در امور کار بعضی از اقتصاددانان و غیره عنوان می گردد. طوری القا می شود که انگار این قانون مانع اساسی در راه توسعه اقتصادی و مانعی است در راه اشتغال، در حالی که در واقع این چنین نیست و تنها محدودیتی که در این قانون برای کارفرما ایجاد شده (اگر رعایت کند قدری دست و پایش بسته می شود) این است که باید اخراج کارگر با دلیل همراه باشد. البته این قسمت از قانون در عمل دور زده شده و نادیده گرفته شده است. یعنی با گسترش قراردادهای موقت در مواردی غیر آنچه که منظور اولیه قانونگذار بوده عملاً کافرمایان با بستن چنین قراردادهایی نیاز به اخراج ندارند زیرا خود به خود وقتی قرارداد موقت پایان یافت رابطه تمام می شود و دیگر نوبت به اخراج نمی رسد که موجه باشد یا غیر موجه باشد و کارفرما از این حیث خودش را در محدودیت احساس کند. اینها مشکلاتی است که وجود دارد که البته بخشی از آن می تواند نارسایی قانون باشد بخشی هم ناشی از عدم اجرای صحیح قانون. این فرهنگ که «اگر حق کارگر رعایت شود نه تنها به نفع کارگر است بلکه به نفع همه جامعه است» متأسفانه وجود ندارد.