



Investigating the Employers' Critical Attitude Toward the Labor Law of the Islamic Republic of Iran from the Perspective of HRM

Rasoul Abbasi

*Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Business Management, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran. Email: r.abbasi@hmu.ac.ir

Seyedeh Fatemeh Faghihi

Assistant Professor Department of Law, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.
Email: s.f.faqihi@gmail.com

Fatemeh Ghate

MSc, Department of Business Management, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.
Email: f.ghate1370@gmail.com

Abstract

Given the importance of labor law in regulating labor-employer relations and its determinant role in the economic development of manufacturing firms, this study was done aiming at analyzing the labor law of the Islamic Republic of Iran from the viewpoint of employers from the perspective of human resources management. This research is an applied one in terms of objectives, and the grounded theory was applied for data analysis. Statistical population includes employers of industrial companies located in Tehran, among whom 8 employers were selected through Snowball sampling method and theoretical saturation rule, and in-depth interview was utilized as collection instrument. The results of data analysis showed that for employers the most important weakness of the law is the lack of transparency and different inferences from the text of the law and the limited powers of the employer in the labor law. According to the employers, the current law may not be effective in arbitration between the worker and employer, and this widens the gap between the actual human resource conditions and the content of the law.

Keywords: Employee, Employer, Critical Analysis of the labor law, Human Resource Management.

Citation: Abbasi, R., Faghihi, S. F & Ghate, F. (2019). "Investigating the Employers' Critical Attitude toward the Labor Law of the Islamic Republic of Iran from the Perspective of HRM". *Public Organizations Management*, 7(4), 55-70. (in Persian)
(DOI): 10.30473/IPOM.2019.46392.3635

Received: (20/Feb /2019)

Accepted: ((05/Nov/2019)



واکاوی نگرش انتقادی کارفرمایان به قانون کار جمهوری اسلامی ایران از منظر مدیریت منابع انسانی

رسول عباسی

*نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.
Email: r.abbasi@hmu.ac.ir

سیده فاطمه فقیهی

استادیار گروه حقوق، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران
Email: s.f.faqihi@gmail.com

فاطمه قاطع

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.
Email: f.ghate1370@gmail.com

چکیده

با توجه به اهمیت قانون کار در تنظیم روابط کارگر و کارفرما و نقش تعیین‌کننده آن در پیشرفت اقتصادی بنگاه‌های تولیدی، این پژوهش با هدف «تحلیل قانون کار جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارفرمایان از منظر مدیریت منابع انسانی» انجام شده است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارفرمایان شرکت‌های صنعتی مستقر در استان تهران تشکیل می‌دهند که با روش نمونه‌گیری گلوله برفی و براساس قاعده اشباع نظری با هشت نفر از این کارفرمایان مصاحبه عمیق صورت گرفته است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مهم‌ترین ضعف قانون از نظر کارفرمایان، عدم شفافیت و استنباط‌های مختلف از متن قانون و اختیارات محدود کارفرما در قانون کار است. بنا بر نظر کارفرمایان، قانون فعلی نمی‌تواند چندان در داوری بین کارگر و کارفرما مؤثر واقع شود و این امر باعث می‌شود شکاف بین شرایط واقعی حاکم بر منابع انسانی و محتوای قانون گسترش یابد.

واژه‌های کلیدی: کارگر، کارفرما، تحلیل انتقادی قانون کار، مدیریت منابع انسانی.

استناد: عباسی، رسول؛ فقیهی، سیده فاطمه و قاطع، فاطمه (۱۳۹۸). «واکاوی نگرش انتقادی کارفرمایان به قانون کار جمهوری اسلامی ایران از منظر مدیریت منابع انسانی». *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۴)، ۵۵-۷۰.
(DOI): 10.30473/IPOM.2019.46392.3635

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۱۲/۰۱)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۸/۰۸/۱۴)

مقدمه

کار یکی از مهم‌ترین وجوه زندگی بشر است. انسان‌ها یا کارفرما هستند یا کارگر یا خویش‌فرما. عمده افراد بشر جزو دسته دوم هستند و کل حیات بشر بر مبنای این تقسیم‌بندی پیش می‌رود. لذا، رابطه کارفرما و کارگر مهم است و به حدی مهم بوده که در کشورهای صنعتی، دولت این حوزه را کاملاً خصوصی تلقی نکرده و به آن ورود کرده و قانون‌گذاری کرده است و مقررات وضع شده تا حدی جنبه حکومتی پیدا کرده که تعدادی معتقدند این رابطه کارگر و کارفرما بخشی از حقوق عمومی محسوب می‌شود (ظریفی آزاد، ۱۳۹۵). نامساوی بودن موقعیت کارگر و کارفرما، این بیم را در میان حقوق‌دانان پدید آورده است که ممکن است طرف نیازمند که اغلب کارگر است برای تأمین نیازهای ضروری‌اش حاضر باشد با پذیرش شرایط و الزامات ناعادلانه مقرر از سوی کارفرما به نادیده گرفتن کرامت انسانی خود، روی آورد و به همین دلیل حقوق‌دانان در صدد برآمدن تا با تصویب قانون کار، کارگر را از این توافقات منع کرده و حقوق انسانی برآمده از کرامت ذاتی او را برای وی تأمین کنند و با وضع قوانین امری و حمایتی از کارگر، او را برای نیل به حداقل‌ها در زندگی‌اش کمک نمایند (ابراهیمی ترکمان، ۱۳۹۵).

لیکن مادام که قانون کار به‌گونه‌ای ریشه‌ای و با تکیه بر محوریت حفظ و نگاه‌داری کارگاه و ایجاد محیط شایسته‌سالاری برای کارگر و کارفرما و به دور از افکار و اندیشه‌های تخریبی ضد کارگر و کارفرما مورد بازنگری قرار نگیرد فارغ از هرگونه تردید، اصلاح برخی از مواد آن هم به صورت انتزاعی از توان یاری رساندن به حفظ کارگاه، کارگر و کارفرما برخوردار نخواهد بود (امینی، ۱۳۸۵).

بدون تردید هر قانونی پس از مدتی متناسب با شرایط، مورد بازنگری و نقد قرار می‌گیرد و قانون کار ایران از این موارد مستثنا نیست. بیش از ۲۵ سال از تصویب و اجرای قانون کار در کشور گذشته است و از زوایای مختلف می‌توان آن را مورد بررسی و تأمل قرار داد. شاید مسئله تغییر شرایط اقتصادی و بازار کار در کشور در مقایسه با زمان تصویب قانون کار و مسئله ناکارآمدی قانون طی سال‌های گذشته، از مهم‌ترین این نکات باشد. متأسفانه برخی به‌جای پرداختن به مسئله اصلی که همان ضرورت اصلاح قانون کار است، با تمسک به بهانه‌های غیرمنطقی و منفعلانه و با نگرانی از اصلاح بد و یا لایحه بد، از قانون ناکارآمد فعلی دفاع و صورت مسئله را پاک می‌کنند. باید پذیرفت که شرایط بازار

کار و نوع حمایت و دخالت دولت در بازار کار با گذشته تفاوت کرده است و ما با شرایط جدیدی مواجه هستیم (حاجی اسماعیلی، ۱۳۹۵).

در سطح بین‌الملل، قوانین کار، بستری حقوقی را برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما فراهم می‌کند. علم مدیریت منابع انسانی نیز شامل آموزه‌هایی است که تلاش می‌کند با بهره‌گیری از دانش مدیریت رفتار سازمانی، روابط بهینه و مطلوبی را بین کارفرمایان/مدیران و کارگران/کارکنان پیشنهاد نماید. لیکن همان‌گونه که در مباحث مدیریت منابع انسانی ابزارها و رویه‌های متعددی مانند ارزیابی عملکرد، مدیریت حقوق و دستمزد، پاداش، تنبیه برای مدیریت رفتار کارکنان پیشنهاد می‌شود محدودیت‌های قانونی ایجاد شده در قوانین کار برای کارفرمایان و نبود اختیارات قانونی و ابزارهای اعمال قدرت کافی برای هدایت و رهبری کارگران و نظارت بر رفتار آن‌ها می‌تواند عملکرد واحدهای صنعتی و تجاری را نیز با چالش‌های اساسی مواجه سازد و بی‌نظمی-های مزمنی، این واحدها را تهدید نماید. چالشی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه‌اند جذب، تعالی و نگهداشت سرمایه انسانی است (بونتیس، ۲۰۰۶). توازن بین حقوق و تکالیف کارفرمایان در متن قانون کار لازم است. جهت تدوین قانون کار عمدتاً دیدگاه‌های بخش کارگری مورد عنایت قرار گرفته است و خواسته‌ها، الزامات و محدودیت-های کارفرمایان مورد کم‌توجهی قرار گرفته است. با توجه به تشبیهات و مجازات‌هایی که در ماده ۱۷۳ قانون کار برای تخلف کارفرمایان از موارد فصل هشتم قانون پیش‌بینی شده می‌توان پی برد که واحدهای اقتصادی و کارفرما و مدیران دچار چه مشکلاتی هستند. با توجه به مطالب مطرح شده، این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است که دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از منظر مدیریت منابع انسانی چیست. به‌رغم اهمیت خاص این موضوع، بررسی سوابق پژوهشی در این حوزه نشان داد حقیقتاً این اولین پژوهش دانشگاهی در نگرش‌سنجی نسبت به قانون کار جمهوری اسلامی ایران است که نوآوری پژوهش را نشان می‌دهد.

پیشینه‌های پژوهش

پیشینه نظری

مدیریت منابع انسانی به معنای درک اهمیت منابع انسانی یک

تنظیم کرد سخنگوی فراکسیون کارگری مجلس شورای اسلامی اعلام کرد فراکسیون، این اصلاحیه را قبول ندارد؛ چرا که در این اصلاحیه، دولت قانون اولیه کار را به قانون بردگی تبدیل کرده و منافع نیروی انسانی را در این اصلاحیه مدنظر قرار نداده است (قاضی‌پور، ۱۳۹۱). این لایحه در تیرماه ۱۳۹۶ با نامه ریاست محترم جمهور به صورت رسمی از مجلس شورای اسلامی پس گرفته شد (چوپانکاره، ۱۳۹۶).

قانون کار به زبان ساده یعنی پوشاندن لباس قانونی به «روابط کار». روابط کار نیز به معنی کلیه روابط میان کارگر و کارفرما و رعایت حقوق طرفین (روابطی مانند مدت قرارداد، عنوان شغل یا حرفه، محل انجام کار، ساعات کار هفتگی، تعیین دستمزد براساس طبقه‌بندی مشاغل، برخورداری از بیمه تأمین اجتماعی، تعطیلات کارگری، داشتن حق مرخصی، شرایط کار اضافی و پرداخت اضافه‌کار، شرایط کار شبی و...) است (مصباح، ۱۳۹۴).

از کاستی‌های قانون کار برای مثال می‌توان به پذیرش کارگران پس از دوران تعلیق اشاره کرد که اگر تحت هر عنوانی کارگر به حال تعلیق درآید و یا فعالیت کارگاه تعطیل شود و یا کارگر توقیف گردد و غیره، کارفرما ملزم است پس از رفع شرایط مذکور، کارگر را به کار بپذیرد، حتی اگر با شرایط جدید، نیازی به این کارگر نباشد. این شرایط بدون تردید کاستی‌هایی برای کارفرما ایجاد می‌کند. قانون کار به دلیل دامنه اثرگذاری وسیعی که دارد همواره مورد بحث و جدل گروه‌ها و اقشار مختلف قرار دارد. درواقع، این قانون قشر عظیمی از نیروی انسانی کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد و به همین سبب نیز کاستی‌های آن دامن‌گیر همه آن قشر عظیم می‌شود (اقتصاد ایران، ۱۳۸۶).

نکته قابل‌تأمل در قانون کار این است که هر دو سوی کارگر و کارفرما از آن ناراضی هستند و معتقدند که این قانون به نفع طرف مقابل است. حال پس از گذشت چندین سال از تصویب این قانون پرچالش، آنچه در شرایط اقتصادی می‌تواند برای کارگران و کارفرمایان نور امید باشد، بازتدوین قانون کار است. بازتدوین این قانون نیازمند حضور مثلث دولت، کارگر و کارفرما است؛ زیرا وجود هر یک می‌تواند از جهت‌گیری قانون به نفع دیگری ممانعت کند و در آخر یک قانون کامل برای جامعه کارگری و کارفرمایی تدوین شود (عباسی، ۱۳۹۵). وجود مشکلات قانونی فراوان، نبود نهاد نظارتی کار و عدم ثبات اقتصادی در کشور و همچنین فزونی عرضه بر تقاضای نیروی کار باعث افزایش قدرت و البته هزینه کارفرمایان شده و انگیزه آن‌ها را برای عقد قراردادهای دائمی تقلیل برده است. درواقع،

سازمان است. رشد، پرورش و افزایش سطح توانایی‌ها و سازمان‌دهی نیروی انسانی یک سازمان جهت رسیدن به اهداف سازمان در دیدگاه مدیریت منابع انسانی خلاصه شده است و این سطح مدیریتی در شکست و پیروزی سازمان سهم بسزایی دارد (هاشمی و پور امین‌زاد، ۱۳۹۰: ۶). مدیریت منابع انسانی فرایند جذب و به‌کارگیری، پرورش و بهسازی، انگیزش و حفظ و نگهداری منابع انسانی به‌منظور نیل به اهداف سازمانی است (عباس‌پور، ۱۳۸۲). از آنجا که نیروی انسانی، یکی از منابع مهم و اساسی سازمان‌ها قلمداد می‌شود و سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود، نیازمند به نیروی انسانی کارآمد و توانمند هستند؛ بنابراین، حفظ و نگهداری این منبع مهم، یکی از ضروریات سازمانی تلقی می‌شود. باید توجه داشت که برای حفظ و نگهداشت، توجه به سطح انگیزه منابع انسانی سازمان بسیار مهم و ضروری است. آنچه در قانون کار مثل حقوق کار، قواعد حاکم بر روابط حقوقی میان کارگران و کارفرمایان در حوزه قرارداد کار، شرایط کار نهادها و مکانیسم‌های مربوط به دفاع از منافع طرفین و نهایتاً حل اختلاف بین کارگر و کارفرما مطرح است همگی از مباحثی می‌باشند که مدیریت منابع انسانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و وضع قوانین نادرست در مدیریت صحیح منابع انسانی و دست‌یابی به اهداف سازمانی، سازمان‌ها را با چالش روبرو می‌کند. ابعاد مدیریت منابع انسانی مثل جذب، نگهداشت، توسعه منابع انسانی تابع قوانین وضع شده در قانون کار است.

قانون کار در ایران برای اولین بار در سال ۱۳۲۵ به تصویب رسید و در سال‌های ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ اصلاحاتی در آن انجام شد. قانون کار سال ۱۳۳۷ تا سه دهه بعد از آن، مبنای مقررات حاکم بر فعالیت کارگران و کارفرمایان در محیط کسب‌وکار را تشکیل می‌داد. با توجه به فضای حاکم بر کشور، قانون کار سال ۱۳۳۷ قانونی طاغوتی و ضد کارگری معرفی می‌شد و به تدریج این باور تقویت شد که این قانون نه تنها از کارگران حمایت نمی‌کند بلکه حقوق آن‌ها را هم پایمال می‌کند (عراقی، ۱۳۹۵: ۷۹-۸۰، علیزاده، ۱۳۹۴، ۳۱۶). این قانون در سال ۱۳۶۹ دستخوش تغییراتی شد و شرایط استخدام، اخراج، پرداختی‌ها و سایر مزایای کارگران را با تحولاتی روبرو ساخت (مهدوی و مهربانی، ۱۳۹۰). همان‌طور که مطرح شد این قانون از همان روزهای اول تصویب، جریانات زیادی را به همراه داشت و هر دولت تا اندازه‌ای برای اصلاح این قانون تلاش کرد اما موفق نشد آن را اصلاح کند و به دولت بعدی واگذار شد (تسنیم، ۱۳۹۴). درنهایت هم که دولت، لایحه اصلاحی قانون کار را در ۸۶ ماده

کارفرما برای کسب سود اقتصادی ناگزیر از دور زدن برخی قوانین است (اقتصاد ایران، ۱۳۹۴).

پیشینه تجربی

پژوهش‌های محدودی تاکنون در کشور در موضوع روابط بین کارفرما و کارگر انجام شده است که در جدول ۱ به آن‌ها اشاره می‌شود. نقطه مشترک پژوهش‌های انجام شده، آن است که به غیرمنعطف بودن قانون کار اشاره کرده‌اند و شفاف نبودن میزان دخالت دولت در رابطه کارگر و کارفرما اشاره شده است.

درخصوص نقاط مغفول در پژوهش‌های پیشین باید گفت که پژوهش‌های انجام شده بیشتر به صورت کتابخانه‌ای و به دور از محیط اجرا و روابط واقعی کارگر و کارفرما بوده و بیشتر به موضوعات اختلافی عام پرداخته شده است. نوآوری این پژوهش با پژوهش‌های قبلی در این است که این پژوهش به بررسی دیدگاه‌های کارفرمایان به صورت میدانی نسبت به محتوای قانون کار از منظر مدیریت منابع انسانی می‌پردازد.

جدول ۱. سوابق پژوهش‌های انجام شده

| نام محقق و سال | عنوان پژوهش | روش | یافته‌ها |
|------------------------------|---|---------------------------|---|
| مهدوی و مهربانی، ۱۳۹۰ | قانون کار و توسعه صنعتی در اقتصاد ایران | مطالعه اسنادی | قانون کار فعلی از جانب رفتار کارفرمایان در استخدام نیروی کار می‌تواند آثار سوئی بر تولید داشته باشد. |
| حجت زاده، ۱۳۸۴ | بررسی قانون کار و سیاست اشتغال | کتابخانه‌ای | وظیفه دولت است که کارگران را برای مشاغل تعلیم دهد و وسایلی را به کار اندازد که این افراد به تخصص‌های مربوط گماشته شوند. دولت موظف است برای بیکاران صندوق بیکاری تشکیل دهد. |
| نوبخت، ۱۳۸۹ | نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران | کتابخانه‌ای - تحلیل محتوا | قانون فعلی کار نسبت به قانون قبلی کار و نیز در مقایسه با قوانین و مقررات بازار کار کشورهای مورد مطالعه در این پژوهش به مراتب سخت‌تر و غیرمنعطف‌تر است. قانون کار در جهت تنظیم مناسب روابط کار و تأمین رضایت کارگران و کارفرمایان موفق نبوده است. |
| محمدخانی، ۱۳۹۴ | بررسی تطبیقی قانون کار با قواعد حقوقی کار در اسلام | کتابخانه‌ای | یکی از مشکلات اساسی در قانون کار کشور، عدم هدف‌گذاری مشخص در قانون کار و مشخص نبودن میزان دخالت دولت در این قانون و به تبع آن سردرگمی قانون‌گذاران جهت نوشتن قانون متنق و کارآمد در حوزه قانون کار است. بی‌اطلاعی افراد نسبت به حقوق خود به دلیل ضعف اطلاع-رسانی و آموزش و عدم شفافیت برخی کارفرمایان و سازمان‌های دولتی خواسته یا ناخواسته باعث تضییع حقوق کارگر یا کارفرما می‌شوند. |
| سپیکا ^۱ ، ۲۰۱۵ | وضع شرایط کاری به‌عنوان محدودیتی بر کار انعطاف‌پذیر - اثرات لایحه پیشنهادی در بلغارستان | مروری | این مقاله به تلاش گروه اروپایی و ارائه لوایحی برای نوین کردن قانون کار اشاره دارد. هدف این لوایح، آن است که انعطاف‌پذیری را به همراه امنیت شغلی افزایش دهد. بدین منظور برخی از کشورهای عضو این اتحادیه در مقررات خود تجدیدنظر کردند و سعی کردند انعطاف‌پذیری بیشتری را از طریق قانون‌گذاری به دست بیاورند. |
| نی و زوب ^۲ ، ۲۰۱۸ | جنبه مثبت حمایت از کارگر در بازارهای | بررسی اسنادی | با وضع قانون «قرارداد کار» در چین مشخص شد که تقویت حمایت از کارگران باعث افزایش چشمگیر شفافیت شرکت‌ها |

1. Sipka

2. Ni & Zhub

جدول ۱. سوابق پژوهش‌های انجام شده

| | | |
|---|---|---|
| می‌شود. تحلیل‌های بیشتر نشان داد که حفاظت قوی‌تر از کارگران، انعطاف عملیاتی را کاهش می‌دهد که منجر به اعمال فشار بیرونی روی شرکت‌ها شده و مشکلات کوتاه‌مدت مدیریتی را تشدید می‌کند. | نوظهور: بررسی شفافیت شرکت | |
| در این تحقیق، اثر بحران‌های مالی در ۴۶ کشور در حال توسعه بر حقوق جمعی کارگران از ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۲ بررسی شد. نتیجه تحقیق نشان داد بحران‌های مالی، اثر مخربی بر تأمین حقوق کارگران دارند ولی اثر معنی‌داری بر قوانین حقوقی کارگران ندارند و این که اثر آن‌ها حداکثر تا پنج سال بعد از فروکش کردن بحران باقی می‌ماند. محققان نتیجه گرفتند که بحران‌های مالی برای طرف‌داران حقوق کارگران یک چالش محسوب می‌شود چرا که تعادل بین دولت، سرمایه‌دار و کارگر را زیر سؤال می‌برد. | بحران‌های مالی و کارگران: آیا سیاست پولی انقباضی، حقوق کارگران را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد؟ | بلنتون ^۱ ، بلنتون و پکسن، ۲۰۱۵ |
| چالش‌های استخدام برابر، بیش از نیم‌قرن در اتحادیه اروپا وجود داشته است. این مقاله تناقضاتی را در قانون کار اتحادیه اروپا در حوزه برابری معرفی می‌کند که باعث مشکلاتی در برخورد عادلانه شده است. بر این اساس، اقدامات ضد تبعیض بایستی به‌عنوان یک حق اساسی مورد توجه بیشتر قرار بگیرد. | چالش‌های جدید استخدام برابر در اتحادیه اروپا | زکریا ^۲ ، ۲۰۱۲ |
| در این مقاله، آینده قانون کار آمریکا مبهم دانسته شده است و شاهد آن را نیز کاهش قدرت و تعداد اعضای اتحادیه‌های کارگری دانسته است. عواملی مانند جهانی شدن و صنعتی‌زدایی، اتحادیه‌های کارگری را تضعیف کرده است. | آینده قانون کار آمریکا و منازعه طولانی‌مدت برای حقوق کارگری | دنین ^۳ ، ۲۰۰۹ |
| این مقاله به بی‌فایده شدن قانون کار آمریکا و کاهش یافتن مذاکرات جمعی گروه‌ها به دلیل دور نگه داشتن قانون از بازبینی و نوسازی محتوای آن طی چند دهه اشاره دارد. تفسیر قضایی زیادی طی این سال‌ها در مورد متن قانون انباشته شده است. نتیجه، آن است که این قانون قدیمی و منسوخ شده است و پاسخگوی نیازهای بازار کار قرن ۲۱ نیست. | غیر منعطف شدن قانون کار آمریکا و کاهش آزادی نیروی کار | استلاند ^۴ ، ۲۰۰۷ |
| امروزه مشکلات اساسی در نظام قانون کار و استخدام آمریکا وجود دارد. اتحادیه‌های کارگری کمتر از ۸ درصد نیروی کار بخش خصوصی را نمایندگی می‌کنند و دستمزدها طی چند دهه ثابت شده است. محققان نیز شکایت می‌کنند که قانون کار، سخت و خشک شده و در ایجاد حمایت معنی‌دار از کارگران ناتوان شده است. دادگاه‌ها نیز ارزش‌های اساسی قانون کار را فراموش کرده‌اند و کنگره از مؤسسات حامی کارگران، حمایت مالی به عمل نمی‌آورد. | قانون کار برای عصر دیجیتال | استون ^۵ ، ۲۰۰۹ |

1. Blanton
2. Zaccaria
3. Dannin
4. Estlund
5. Stone

سؤال‌های پژوهش

بر اساس آنچه در ادبیات نظری پژوهش ذکر شد سؤال اصلی و سؤالات فرعی زیر ارائه می‌شود.

- ۱- دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه نظر مدیریت منابع انسانی چیست؟
- ۱-۱ دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه نظر جذب منابع انسانی چیست؟
- ۲-۱ دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه نظر نگهداشت منابع انسانی چیست؟
- ۳-۱ دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه نظر توسعه منابع انسانی چیست؟
- ۴-۱ دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه نظر انضباطی چیست؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش؛ از رویکرد گلیزری یا ظاهر شونده در روش نظریه داده‌بنیاد^۱ و ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه است. سؤالات مصاحبه برگرفته از سؤالات اصلی و فرعی پژوهش است که با بسط و تشریح آن‌ها، تعداد بازده سؤال طراحی شد. روش داده‌بنیاد حداقل به سه روش نظام‌مند، ظاهرشونده و ساخت‌گرایانه قابل انجام است که محققان از میان آن‌ها در پژوهش حاضر، رویکرد ظاهرشونده را دنبال کرده‌اند زیرا رویکرد ظاهرشونده یا گلیزری، الگوهای گسترده‌تر و متنوع‌تری را جهت تلفیق داده‌ها ارائه می‌دهد. رویکرد ظاهرشونده با مبانی روش‌شناختی نظریه داده‌بنیاد همگام‌تر است لیکن رویکرد نظام‌مند به دلیل سادگی، بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. رویکرد گلیزری به جای تحمیل نظریه به داده‌ها، نظریه را از بطن داده‌ها کنکاش می‌کند. لذا، این رویکرد به محقق، وسعت نظر بیشتری می‌دهد (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین با توجه به ماهیت موضوع این پژوهش، محققان به دنبال بررسی علی‌هیچ پدیده‌ای نبوده و صرفاً در پی مفهوم‌سازی نگرش‌های ذهنی نمونه آماری یعنی کارفرمایان بوده‌اند. لذا، رویکرد ظاهرشونده مورد استفاده قرار گرفت.

از آن جهت که کارگران در شرکت‌های صنعتی، نقش‌آفرینی اساسی دارند و تعامل بسیار زیادی بین مجموعه مدیران این شرکت‌ها و کارگران در حال وقوع است لذا این شرکت‌ها به‌عنوان جامعه آماری این تحقیق منظور شدند. به

عبارت دقیق‌تر، جامعه آماری پژوهش را کارفرمایان شرکت‌های بزرگ صنعتی مستقر در استان تهران تشکیل می‌دهند. نمونه این تحقیق که با روش گلوله برفی انتخاب شدند، براساس قاعده اشباع نظری، هشت نفر از کارفرمایان این شرکت‌ها هستند که به‌طور پیوسته درگیر مسائل روزمره کارگران در محیط کار صنعتی هستند. لازم به توضیح است که یک نفر از این مدیران اظهار داشت تعاملات کاری زیادی را با نهادهای عالی مانند مجلس شورای اسلامی دارند. برای سنجش پایداری این پژوهش از فرمول اسکات استفاده شده است.

$$Pi = \frac{OA\% - EA\%}{1 - EA\%}$$

که در آن OA درصد توافق مشاهده‌شده و EA درصد توافق مورد انتظار است که با جمع مجذور درصد مقوله‌های انتخاب‌شده، محاسبه شده است.

از دو نفر محقق خواسته شد تا مصاحبه‌ها را دوباره کدگذاری کنند. سطح توافق مشاهده‌شده در کدگذاری‌ها ۹۵ درصد بوده است. بدین ترتیب، پس از جمع‌آوری و اعمال نظرات محققان، کدگذاری نهایی تنظیم شد.

$$Pi = \frac{0.95 - 0.31}{1 - 0.31} = \frac{0.64}{0.69} = 92$$

با محاسبه فرمول اسکات، مقدار پایایی ۹۲ درصد به دست آمد که مقدار بالاتر از ۹۰ درصد را نشان می‌دهد.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق، جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش نظریه داده‌بنیاد، استفاده شده است. بنابراین، ابتدا متن هر مصاحبه بررسی و با توجه به جملات و نکات کلیدی در مصاحبه، برچسب‌های مفهومی برای آن‌ها انتخاب شده است. پس از کدگذاری اولیه، مفاهیم مشابه را در طبقات انتزاعی به نام مقولات قرار داده و درنهایت با قرار دادن مقولات مشابه در یک سطح مفهومی خاص، ۹ طبقه اصلی استخراج شد. مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی به شرح زیر است:

کدگذاری باز: در این مرحله، مصاحبه در قالب کدهای اولیه (۳۹۸ کد) و ثانویه (۱۵۶ کد)، کدگذاری شد که در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. تعداد کدهای اولیه به تفکیک مصاحبه

| مصاحبه | اول | دوم | سوم | چهارم | پنجم | ششم | هفتم | هشتم |
|-------------------|-----|-----|-----|-------|------|-----|------|------|
| تعداد کدهای اولیه | ۶۸ | ۳۸ | ۴۲ | ۵۰ | ۶۰ | ۳۵ | ۳۴ | ۷۱ |

پس از تجمیع کدهای اولیه و مشابه و رسیدن به کدهای ثانویه، کدهای ثانویه‌ای که به انحای مختلف به موضوع کلی‌تر و واحدی اشاره می‌کردند انتخاب شده و در کنار یکدیگر قرار گرفتند و سپس کدهای مفهومی به آن‌ها اختصاص یافت تا بتوان به کمک آن‌ها مقولات و درنهایت طبقات مفهومی را

شکل داد. کدهای مفهومی معنای عام‌تری نسبت به کدهای ثانویه داشتند و کدهای ثانویه متعددی را می‌توان در زیر عنوان آن‌ها جمع کرد. در جدول ۳، مقوله‌ها و کدهای مفهومی آورده شده است:

جدول ۳. شکل‌دهی کدهای مفهومی و مقوله‌ها با توجه به کدگذاری ثانویه

| مقوله‌ها | کدهای مفهومی | کدهای ثانویه |
|----------------------|--|--------------|
| عدم شفافیت قانون کار | قانون کار واضح نیست و شفافیت ندارد؛ از قانون کار برداشت واحد نمی‌شود؛ اشخاص از قانون کار، تفاسیر نادرستی دارند؛ هر شرکتی براساس تمایلات خود از قانون کار استنباط متفاوتی دارد؛ قانون کار دوپهلوی است؛ موارد مبهم بسیاری دارد که باید اصلاح شود؛ | |
| وجود تناقض در قانون | در قانون کار کشور ما تناقضات زیادی وجود دارد؛ تعاریف در قانون غلط است؛ | |
| ضعف قانون کار | بسیاری از اختلافات کارفرمایی و کارگری ناشی از ضعف قانون کار است؛ نقاط ضعف قانون کار هم به ضرر کارگر است هم به ضرر کارفرما؛ قانون کار نقاط قوتی ندارد؛ قانون ما ضعف بارز دارد؛ قانون کار، نیروی کار را به‌عنوان ابزاری برای تولید می‌بیند؛ ساعات کار کاملاً سلیقه‌ای است و بین ۷ تا ۱۰ ساعت در شرکت‌ها متغیر است؛ قرارداد آزمایشی نیز یک نوع ضعف است و باید اصلاح شود؛ | |
| نقص قانون کار | در کشور مفهومی به نام قانون کار وجود ندارد؛ قوانین کار انعطاف ندارند؛ قانون کار ما کارایی ندارد؛ قانون کار جنبه اجرایی ندارد؛ قانون کار در حال حاضر در کشور به حاشیه رانده شده است؛ هر کسی قانون کار را در کشور به‌نفع خود رعایت می‌کند؛ | |
| ناکارآمدی قانون کار | وقتی قانونی وضع می‌گردد، تبصره‌های آن نیز بایستی ذکر گردد؛ در جمهوری اسلامی، قوانین کار دست و پاگیر هستند؛ موارد کور قانون کار باید اصلاح شود؛ | |
| عدم پویایی قانون کار | قانون کار باید هرچند سال یک‌بار بنا به تغییرات و شرایط روز جامعه و اتفاقات جدیدی که در دنیا می‌افتد به‌روز شود و نقطه ضعف‌هایش برطرف شود؛ در قانون کار باید یک استانداردسازی انجام شود؛ قانون کار نیاز به یک بازنگری اساسی دارد؛ قانون کار مصوب سال ۶۹ است، برای آن قشر و جمعیت مناسب بوده، برای شرایط کنونی دیگر مناسب نیست؛ اصلی‌ترین انتقاد به قانون کار این است که بسیار قدیمی است و مورد بازنگری قرار نگرفته است؛ | |

| | |
|---|---|
| نیروی کار ما نسل جدیدی را تجربه می‌کند، قانون کار نیز باید بر اساس این نسل به‌روز شود؛ | |
| قانون کار در برخی موارد به جزئیات توجه نداشته است؛ قانون کار به یک‌سری موارد خیلی سطحی وارد شده و فقط اشاره کرده است؛ قانون نباید نگاه کلی داشته باشد و باید جزئیات را به همراه موارد خاص بررسی کند؛ | کلی بودن قانون کار |
| قانون کار باید به‌گونه‌ای اصلاح شود تا به موارد جزئی هم بپردازد؛ در قانون کار به جنسیت، تجرد و تأهل اشاره‌ای نداشته است؛ در قانون کار به وضعیت جسمانی، گذشته‌ی فرد و تجربه او اشاره نشده است؛ در قانون کار به تحصیلات فرد اشاره نشده است؛ قانون کار به توانمندی افراد اشاره نکرده است؛ | کمبودهای قانون |
| محیط تفاهم و همکاری بین کارگر و کارفرما برقرار نمی‌سازد؛ از قانون کار، کارفرما و کارگر هر دو ناراضی هستند؛ کارگر و کارفرما را در مقابل یکدیگر قرار می‌دهد؛ بین حقوق کارگر و کارفرما تعادل وجود ندارد؛ قانون کار کشور ما یک‌طرفه است؛ قانون کار نیاز به اصلاح دارد و باید هر دوی کارگر و کارفرما را در نظر بگیرد؛ قانون کار نه از کارگر حمایت می‌کند نه از کارفرما؛ قانون باید به‌گونه‌ای اصلاح شود که عدالت بین کارگر و کارفرما حفظ شود؛ در قانون همه‌چیز باید دوطرفه باشد؛ کارگر و کارفرما به یک برنامه‌ی مدون نیاز دارند؛ قانون کار هم از نظر کارفرمایی ضعف دارد و هم از نظر کارگری؛ اگر قانون کار به‌درستی رعایت شود هم به‌نفع کارگر است هم کارفرما؛ از درست اجرا نشدن قانون کار در کشور کارگر و کارفرما هر دو متضرر می‌شوند؛ دست کارفرما برای انعقاد مدت قرارداد با کارگر کاملاً باز است (۱ ماه، ۳ ماه، ۶ ماه، ۱ سال)؛ | عدم تعادل حقوق کارگر و کارفرما در قانون |
| در قانون باید کارگر ماهر و شرایط کسب مهارت توسط کارگر تعریف شود؛ یک‌سری موارد را مفصلاً توضیح داده است اما برای سازمان‌ها الزام نکرده است؛ اگر هم قانون، اجرا را الزامی کرده باشد ضمانت اجرا وجود ندارد؛ سازمان‌ها باید به نیروی متخصص خود، فوق‌العاده‌ی جذب بدهند، اما قانون کار، این مورد را الزامی نکرده است؛ اگر قانون کار به‌درستی اجرا شود بسیاری از مشکلات و اختلافات میان کارفرما و کارگران برطرف می‌شود؛ | عدم وجود ضمانت اجرای برخی مواد |
| کارگر علی‌رغم دریافت حق و حقوق خود، اقامه دعوی نیز می‌نماید؛ ضعف قانون کار این است که راه را برای سوءاستفاده کارگران باز گذاشته است؛ کارگرانی که به حقوق خود، آگاهی دارند می‌توانند از حقوق کار، سوءاستفاده کنند؛ | اجرای قانون در حد منافع سوءاستفاده از قانون کار از جانب کارگران |
| بیمه بیکاری به ابزاری در دست کارگران بدل شده است؛ کارگر بعد از چند سال به بیمه مراجعه می‌کند و مشاهده می‌نماید که کارفرما حق بیمه را پرداخت نکرده است؛ | |
| افزایش هزینه‌های کارفرما بر حق و حقوق کارگر تأثیر منفی دارد؛ یک‌سری عوامل بهداشتی فیزیکی وجود دارد که در قانون کار هم آمده است که بعضی کارفرمایان از انجام آن استتکاف می‌نمایند (مانند نمازخانه، | عدم انجام تعهدات |

| | |
|--|---|
| <p>مهدکودک، وسایل ایاب و ذهاب کارکنان)؛ غیر از مزایای مستمر، مزایای غیرمستمر را بسیاری از کارفرمایان پرداخت نمی‌کنند (مانند فوق‌العاده‌ی شب‌کاری)؛ کارفرمایان تمایل به استخدام تبعه خارجی دارند، زیرا در مورد این افراد، محدودیت قانونی وجود ندارد؛</p> | <p>قانونی از جانب کارفرما</p> |
| <p>زمانی که توان مالی شرکت کاهش می‌یابد، کارفرما برای خود یک‌سری قوانین وضع می‌کند و قانون را دور می‌زند؛ کارفرما به علت فشارهای بیش‌ازحدی که قانون بر کارفرما بار کرده به‌ناچار قانون را دور می‌زند؛ کارفرمایان پرونده پرسنلی کارگران را بدون عیب و نقص می‌گذارند تا اگر بازرسی شد مشکلی پیش نیاید؛ فرم تسویه‌حساب کارگر قبل از اینکه به وی پرداخت شود توسط کارگر امضا می‌شود و داخل پرونده گذاشته می‌شود؛ کارفرما از کارگر قرارداد سفید امضا اخذ می‌کند؛ کارفرما از کارگر چک سفید امضا اخذ می‌کند؛ کارفرما در زمان عقد قرارداد با کارگر، بعضی از موارد را خالی می‌گذارد تا در زمان مواجهه با مشکل به‌نفع خود از آن استفاده کند؛ کارفرما قرارداد خود را با کارگر سه‌ماهه منعقد می‌کند تا در بحث اخراج و قطع رابطه کاری بسط ید داشته باشد؛ قراردادهای کوتاه‌مدت می‌تواند ما را در جذب نیروهای متخصص دچار مشکل کند؛</p> | <p>دور زدن قانون (عدم اجرای درست قانون)</p> |
| <p>قوانین درستی برای دوره‌ی آزمایشی برای نیروی کار وجود ندارد؛ در بحث آموزش، قانون فقط به کارورزی و کارآموزی می‌پردازد؛ قانون کار در بحث آموزش، ایرادات فراوانی دارد؛ بحث آموزش، طرق مختلفی دارد. در قانون کار به این طرق مختلف اشاره نمی‌شود؛</p> | <p>ضعف توجه به آموزش در متن قانون کم‌توجهی قانون کار به آموزش</p> |
| <p>عدم وجود ضمانت اجرا در رابطه با مواد مربوط به آموزش</p> | <p>مواد مربوط به آموزش در قانون کار، فاقد ضمانت اجرا است؛</p> |
| <p>با توجه به شرایط اقتصادی موجود، کارفرما توان استخدام نیروی کار ندارد؛ قانون کار باید به‌گونه‌ای باشد تا کارفرما به‌راحتی بتواند به جذب نیرو اقدام نماید؛ کارفرما انگیزه‌ای برای جذب نیرو ندارد؛</p> | <p>غفلت از موضوع جذب و استخدام کم‌توجهی قانون به جذب و استخدام</p> |
| <p>بر اساس قانون، کارفرما بایستی تا انتهای دوره آزمایشی، حقوق و مزایای کارگر را پرداخت کند؛ کارفرما در دوره‌ی آزمایشی، این اختیار را ندارد که فرد را اخراج کند؛</p> | <p>عدم امکان اخراج در دوره آزمایشی ناتوانی کارفرما در اخراج یا به‌کارگیری در دوره آزمایشی</p> |
| <p>در دوره‌ی آزمایشی اگر کارگر، فسخ قرارداد کند هزینه‌ی کارفرما به هدر می‌رود؛ استعفای پرسنل، نیازی به موافقت کارفرما ندارد، در این شرایط، هزینه‌ای که کارفرما در مورد آن پرسنل نموده است به هدر می‌رود؛ نیروهایی که آموزش می‌بینند باید تعهد خدمت به سازمان بدهند یعنی باید در سازمان بمانند و سازمان از آموزشی که به آن‌ها داده است بهره‌مند شود؛ اگر نیرویی که آموزش می‌بیند بخواهد از شرکت خارج شود باید هزینه‌های آموزشی خود را به شرکت پرداخت کند؛</p> | <p>عدم الزام کارگر به کار بعد از اتمام دوران آموزش</p> |

| | | |
|---|---|---------------------------------|
| <p>علی‌رغم وجود قرارداد فیما بین، در صورت شکایت کارگر، حق با کارگر خواهد بود؛ قانون کار، بیشتر متمایل به کارگر است؛ کارگر در هنگام شکایت نسبت به ذی‌حق بودن خود اطمینان دارد؛ حتی اگر کارگر، کارایی لازم را نداشته باشد کارفرما باید حق و حقوقش را طبق قانون بپردازد؛ زمانی که کارفرما به کارگر چیزی بگوید کارگر سریعاً اقدام به شکایت می‌کند؛ کارفرما نباید بهانه دست کارگر بدهد؛ بسیاری از مواد قانون، منافع کارگر را در نظر گرفته است؛ قانون کار به صورت حمایتی از کارگر است؛ کارگری که ترک کار می‌کند کلیه حقوق و مزایای خود را نیز دریافت می‌کند؛</p> | <p>حمایت بیش از حد قانون از کارگر</p> | <p>قانون به نفع کارگر</p> |
| <p>در برخی مواد موجود در قانون کار در حق کارفرما اجحاف شده است؛ قانون کار به ابزار تهدیدی علیه کارفرما تبدیل شده است؛ به دلیل سخت‌گیری بسیار قانون کار نسبت به کارفرما، بسیاری از صنایع تولیدی کوچک تعطیل شده‌اند؛ همه تصور می‌کنند کارفرما سود زیادی را دریافت می‌کند. به همین دلیل همه فشارهای قانون کار روی کارفرماست؛ قانون کار موجب شده کارفرمایان به حداقل نیرو رضایت داده تا تعهدات کمتری داشته باشند؛ در قانون کار، کارفرما تکالیف قانونی بسیاری دارد؛ بن کارگری وظیفه‌ی دولت بوده است و این را به گردن کارفرما انداخته است؛ در بحث تنظیم جمعیت، دولت حق اولاد را نیز به دوش کارفرما گذاشته است؛ باید در قانون یک سری اختیارات را برای کارفرما تعریف کنند؛ کارفرمای بخش خصوصی برای کارگر هزینه می‌کند، کارگر بعد از ۶ ماه استعفا می‌دهد؛ قانون کار ضمانتی برای حضور ممتد کارگر در شرکت ندارد؛ امکان اخذ تعهد خدمت از کارگر میسر نیست؛ باید در قانون کار امکان فسخ قرارداد به کارفرما داده شود؛ قانون کار در مورد اخراج نیروی کار سخت‌گیری زیادی برای کارفرما دارد؛ در قانون کار برای اخراج کارگر، دست کارفرما بسته است؛</p> | <p>در نظر نگرفتن منافع کارفرما</p> | |
| <p>خدمات تأمین اجتماعی برای کارگران کم است؛ دفترچه بیمه تأمین اجتماعی مورد قبول مراکز غیر کارگری نیست؛ کارگر حاضر نمی‌شود حق بیمه بیش‌تری به تأمین اجتماعی بدهد؛</p> | <p>ضعف تأمین اجتماعی</p> | <p>ضعف نهادهای بالادستی</p> |
| <p>بازرس قانون کار، پرونده‌های کارگران قبلی را بازرسی نمی‌کند تا دریابد آیا حق بیمه آنان پرداخت شده یا خیر؛ بازرسان قانون کار فقط مسائل ظاهری را بازرسی می‌کنند؛ کنترل بازرسی از سوی وزارت کار برای شرکت‌ها وجود ندارد؛</p> | <p>ضعف بازرسی وزارت کار</p> | |
| <p>ارزیابی عملکرد کارکنان در قانون معنایی ندارد و به‌درستی مشخص نیست؛ در بحث ارزیابی و حق مسئولیت و حق تخصص، ملاک‌سنجی مناسبی در قانون وجود ندارد؛ شرکت‌ها ارزیابی عملکرد کارکنان را طبق سلیقه خود انجام می‌دهند؛ قانون کار باید استانداردهایی را برای ارزیابی عملکرد در نظر بگیرد؛ مدیریت عملکرد یا ارزیابی عملکرد، نقطه تاریکی است که قانون کار باید آن را برطرف نماید؛</p> | <p>بی‌توجهی به ارزیابی عملکرد کارگر</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| شرکت‌ها باید بر اساس بهره‌وری پرسنل به آن‌ها کارانه پرداخت کنند که این امر در هیچ جای قانون کار ذکر نشده؛ | | ناکارآمدی قانون کار در نگهداشت و توسعه شغلی |
| در خصوص نگهداشت، قانون صرفاً حداقل‌ها را بیان کرده است؛ حفظ و نگهداشت کارکنان طبق قانون وزارت کار است مگر اینکه نیرو عملکرد مناسبی داشته باشد؛ ذکر حداقل‌ها در قانون در مورد حفظ و نگهداشت وقتی در قانون، مبلغ حداقلی تصویب می‌شود شرکت‌ها صرف‌نظر از مبتدی یا حرفه‌ای بودن کارگر، جذب و استخدام می‌کنند؛ اگر نیروی توانمند در شرکت بماند انگیزه‌ی خود را از دست می‌دهد؛ در قانون، شرح وظایف وجود ندارد؛ کارگر بدون تغییر حقوق در هر سمتی از طرف کارفرما به کار گرفته می‌شود؛ شرکت‌ها باید به‌وسیله جانشین‌پروری، مدیریت استعدادها، ایجاد خزانه استعدادها برای نگهداشت پرسنل اقدام کنند؛ در بحث نگهداشت، صرفاً عیدی و پاداش در قانون کار ذکر شده است؛ | | |
| در بحث ایمنی و بهداشت کارفرما وسایل ایمنی مانند ماسک تهیه می‌کند ولی کارگر از آن استفاده نمی‌کند؛ در صورت مشاهده عدم استفاده از وسایل ایمنی، هشدار بازرسان متوجه کارفرما می‌شود؛ | عدم الزام قانونی کارگر به استعمال تجهیزات ایمنی و بهداشتی | |
| قانون کار کشور جمهوری اسلامی ایران مانع اشتغال است؛ یکی از اهداف قانون باید افزایش تولید باشد؛ قانون کار در کشور ما یکی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری است؛ قانون کار موجب شده کارفرمایان انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری نداشته باشند؛ باید موانعی که بر سر راه کسب‌وکار است برداشته شود؛ قانون کار به‌گونه‌ای باید اصلاح شود که از تولید حمایت کند؛ منابعی که کشور ما دارد اگر صرف تولید شود تولید رشد می‌کند؛ ظرفیت ۶۰ تا ۷۰ درصد شرکت‌های صنعتی بلااستفاده مانده است؛ قانون کار باید بازنگری شود تا بتواند فضا را برای اشتغال فراهم کند؛ قانون کار باید شرایطی را فراهم کند تا موجب تسهیل تولید شود؛ | سدی در مسیر توسعه قانون کار مانع اشتغال | |
| عرضه نیروی کار از تقاضای نیروی کار بیش‌تر است؛ فزونی عرضه بر تقاضای نیروی کار موجب می‌شود حق و حقوق کارگر، کامل پرداخت نشود؛ کارفرماها دیگر انگیزه‌ای برای استخدام نیروی جدید ندارند؛ | فزونی عرضه نیروی کار | |
| با توجه به وضعیت بد اقتصادی جامعه، دولت به بازرسان اداری کار دستور داده سخت‌گیری بر کارفرمایان کاهش یابد؛ عدم ثبات اقتصادی در کشور باعث افزایش هزینه کارفرمایان شده است؛ به‌واسطه شرایط بد اقتصادی کشور، کارفرماها دیگر قرارداد دائمی منعقد نمی‌کنند؛ کارفرمایان در شرایط فعلی جامعه نمی‌توانند پاسخگوی هزینه‌ها باشند؛ | تأثیر شرایط اقتصادی بر کارفرما | سکوت قانون در رابطه با شرایط اقتصادی جامعه |
| دستمزدی که در شورای عالی کار برای کارگر وضع شده است کافی نیست؛ شکافی بین خط فقر و پایه حقوق و دستمزدی که برای کارگر در نظر می‌گیرند وجود دارد؛ | سطح پایین حقوق و دستمزد | |

طبقات اصلی بر همه مقولات، کدهای مفهومی، کدهای ثانویه و کدهای اولیه زیرشاخه خود احاطه معنایی دارد. عملاً با شکل‌گیری طبقات اصلی، رسیدن به نظریه هموار می‌شود که در این پژوهش نیز همین مسیر طی شده است. در جدول ۴، طبقات اصلی و مقولات به تفکیک اشاره شده است:

شکل‌دهی مقوله‌ها و طبقات اصلی: همان‌طور که در روند تحلیل داده‌ها برای تحلیل داده‌بنیاد گفته شد شکل‌دهی مقوله‌ها و بعد از آن طبقات اصلی، آخرین اقدام این مرحله است که مهم‌ترین آن نیز به شمار می‌رود. به عبارتی کدهای مفهومی، خود عنوان مقوله‌ای که باید به آن‌ها اختصاص یابد را شکل می‌دهند. همه مقوله‌های هم‌سنخ نیز در کنار یکدیگر قرار گرفته و طبقات مفهومی کلی‌تری را شکل می‌دهند.

جدول ۴. شکل‌دهی طبقات اصلی از مقوله‌ها

| مقوله‌ها | طبقات اصلی |
|--|---------------------------------------|
| نقص قانون کار | عدم شمولیت قانون کار |
| ناکارآمدی قانون کار در نگهداشت و توسعه شغلی | |
| کم‌توجهی قانون به جذب و استخدام | |
| کم‌توجهی قانون کار به آموزش | |
| ناتوانی کارفرما در اخراج یا به‌کارگیری در دوره آزمایشی | |
| اجرای قانون در حد منافع | ضعف در شفافیت و کیفیت اجرا |
| قانون به‌نفع کارگر | |
| ضعف نهادهای بالادستی | |
| سکوت قانون در رابطه با شرایط اقتصادی جامعه | عدم تطابق با نیازها و شرایط روز جامعه |
| قانون کار مانع اشتغال | |

و استنباطات مختلف از متن قانون و سوءاستفاده از قانون توسط کارگر و کارفرما در مرتبه بعد از آن قرار دارد. عدم تطابق با نیازها و شرایط روز جامعه در رتبه آخر قرار دارد.

تعداد کدهای ثانویه به تفکیک طبقه در جدول ۵ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی تأکید مصاحبه‌شونده‌ها بر عدم شمولیت قانون کار است. عدم شفافیت

جدول ۵. مقایسه تعداد کدهای ثانویه به تفکیک طبقات اصلی

| تعداد کدهای ثانویه | طبقه |
|--------------------|---------------------------------------|
| ۸۴ | عدم شمولیت قانون کار |
| ۵۲ | عدم شفافیت و ضعف در کیفیت اجرا |
| ۲۰ | عدم تطابق با نیازها و شرایط روز جامعه |

مباحث مدیریت منابع انسانی است در قانون کار، توجه جدی نشده است و کارفرمایان از روش‌هایی در انعقاد قراردادهای خود استفاده می‌کنند که اکثراً با کارکنان دچار چالش هستند؛ به‌عنوان مثال عقد قراردادهای موقت به‌جای قراردادهای دائم. در حال حاضر می‌توان گفت اکثر شاغلان جامعه کاری کشور با قرارداد موقت کم‌تر از یک سال مشغول به کارند که امنیت شغلی پایین برای نیروی کار دارد. به همین منظور کارگران با

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش مدیریت منابع انسانی در پیشبرد اهداف سازمان و تأثیرگذاری قانون کار بر مدیریت صحیح منابع انسانی؛ مسئله اساسی این پژوهش، آن بود که کارفرمایان از نقطه‌نظر مدیریت منابع انسانی چه دیدگاهی نسبت به محتوای قانون کار دارند. مطابق با دیدگاه کارفرمایان، به موضوع جذب منابع انسانی که از مهم‌ترین و ابتدایی‌ترین

شرکت‌ها به راحتی به نیروی کار دسترسی دارند و این موجب شده است کارفرمایان هزینه‌چندانی برای نگهداشت نیروی انسانی صرف نکنند و با به کارگیری نیروها با عضویت‌های ناپایدار، زمینه رفتار دلخواه خود با کارگر را فراهم کنند. درخصوص نگهداشت و توسعه منابع انسانی در نظریه‌های منابع انسانی آنچه مطرح شده نگاه سرمایه‌ای به کارکنان است و این امر موجب بستن قراردادهای طولانی و توسعه شایستگی‌های کارکنان برای نگهداشت کارکنان است ولی آنچه که در قانون کار دیده شده و کارفرمایان نیز از آن به نفع خود استفاده می‌کنند بستن قراردادهای کوتاه‌مدت و خروج سریع کارگران از کار است و این موضوع امروزه از نقطه نظر منابع انسانی جایگاهی ندارد.

با توجه به ضعف محتوای قانون و مازاد عرضه نیروی انسانی، کارفرمایان کمتر به فکر صرف هزینه در خصوص حفظ و تقویت سلامتی کارکنان مانند برقراری بهداشت و ایمنی در محل کار، اجرای برنامه‌های ورزشی و تندرستی و یا تقویت روحیه و علاقه‌مندی کارکنان به کار و محیط کار مانند ایجاد امنیت شغلی، تأمین زندگی در زمان حال و دوران پیری و از کارافتادگی، رضایت از شغل و موارد مشابه دیگر می‌باشند.

بخش دیگر پژوهش، مربوط به شناسایی دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه نظر توسعه منابع انسانی بود. درواقع، توسعه فردی از مجرای آموزش، صورت می‌گیرد و به تبع آن با بالا رفتن تجربه و تخصص فرد، ابزارهای دیگر توسعه منابع انسانی مانند توسعه شغلی، گردش شغلی، ارتقا به شغل بالاتر و غنی‌سازی شغلی برای فرد مطرح می‌شود. این در حالی است که از دیدگاه کارفرمایان در قانون کار به توسعه منابع انسانی توجه چندانی نشده است. در قانون کار به تحصیلات و دانش فرد اشاره نشده است. در بحث آموزش، قانون فقط به کارورزی و کارآموزی می‌پردازد و به دیگر ابزارهای توسعه منابع انسانی اشاره‌ای ندارد. قانون کار در مورد آموزش الزام نمی‌کند و اگر کارفرما آموزش ندهد پیامد قانونی متوجه او نیست. در قانون کار صرفاً اقداماتی را برای وزارت کار پیشنهاد کرده است مانند: انتخاب کارگر نمونه، مراکز کارآموزی پایه و تخصصی و ارائه آموزش‌های عمومی به کارگران از طریق فیلم، اسلاید یا صدا و سیما.

درخصوص توسعه منابع انسانی، آموزش حداقل کاری است که در منابع انسانی مطرح است و کارفرما باید انجام دهد ولی همان‌طور که مطرح شد کارفرمایان آن را هزینه می‌بینند. یکی از چالش‌های کارفرمایان و نگرانی‌های آنان در باب قانون کار و مواجهه با کارگران، مباحث مربوط به آموزش

پیدا کردن کار موازی یا فعالیت دیگر به راحتی از کار خارج شده و این موضوع از دید خبرگان پژوهش، هزینه است. از دیدگاه آنان با استعفای کارگر، هزینه‌های صرف شده برای جذب از بین می‌رود. در قانون کار، حق استعفا به کارگر داده شده و در مقابل برای کارفرما ابزار تنبیهی و اختیار مخالفت داده نشده است. از نگاه کارفرمایان، قانونی با حمایت صرف از کارگر و بدون در نظر گرفتن عوامل حمایتی از کارفرما، موجب بی‌معنی بودن به کارگیری فرآیند جذب صحیح کارگر از سوی کارفرما شده است. در چنین شرایطی هم کارفرما و هم کارگر به دنبال عبور از قانون و تفسیر قانون به نفع خود هستند. البته شایان ذکر است که با توجه به موج جوانی جمعیت در این برهه از زمان و ضعف در مدیریت اقتصادی کشور، سرمایه‌گذاری در واحدهای تولیدی کاهش و به تبع آن عرضه نیروی انسانی زیاد شده و این شکل عرضه و تقاضا در بازار کار، تعادل را از بین برده و دیگر برای کارفرمایان، جذب و نگهداری نیرو با تمامی محدودیت‌هایش، یک امر هزینه‌ای صرف تلقی شده و در برابر این شرایط باید قانونی تدوین شود که روابط کارگر و کارفرما را به درستی و با ثبات بیشتری تعیین کند که هرکدام از طرفین، قانون را به نفع خود تفسیر نمایند.

یکی از ابتدایی‌ترین موضوعات درخصوص کارگر، جبران خدمات است که همین موضوع نیز در قانون کار به خوبی رعایت نشده است. ماده ۴۱ قانون کار درخصوص دستمزد بسیار مبهم صحبت کرده است. این ماده دو بند دارد که اشاره می‌کند دستمزد با توجه به نرخ تورم و معیشت تعیین می‌شود. با این حال قانون، تعریفی برای معیشت ندارد.

به‌طور خلاصه با توجه به ضعف‌های مطرح شده در محتوای قانون کار و دور زدن آن توسط کارفرمایان در نحوه جذب کارگران و بستن قراردادهای کوتاه‌مدت و بالعکس استفاده کارگران (خصوصاً کارگران مجرب و حرفه‌ای) از این ضعف و خروج از کار علیرغم سرمایه‌گذاری کارفرما در آموزش آن‌ها می‌توان استنباط نمود که ضعف قانون در این موضوع نه به نفع کارفرما و نه به نفع کارگران بوده و این امر یک نکته منفی به لحاظ جذب و نگهداشت نیروی انسانی محسوب می‌شود.

نگهداشت منابع انسانی نیز مهم‌ترین فرایند منابع انسانی است. به نظر کارفرمایان، قانون درخصوص حفظ و نگهداشت و ایمنی و بهداشت صرفاً حداقل‌ها را بیان کرده است و این امر زمینه تفسیر و برخورد شخصی کارفرمایان در شرایط کنونی که عرضه نیروی کار زیاد است را فراهم کرده است. امروزه به دلیل عرضه زیاد نیروی کار به خصوص نیروی تحصیل کرده،

بخواهیم قانون کار را از ابعاد کلی از لحاظ تناسب آن با ماهیت موضوع، صراحت و شفافیت آن و رعایت حقوق طرفین قرارداد و دیگر ابعاد منابع انسانی مورد مطالعه قرار دهیم مشخص می‌شود که از لحاظ داشتن تناسب با ماهیت موضوع، این قانون نه تنها موجب پایداری و تحکیم اشتغال و امنیت شغلی کارگران نمی‌گردد، بلکه از طریق هزینه‌های آشکار و پنهان زیادی که ایجاد می‌نماید سبب می‌شود که کارفرمایان در اولین فرصت ممکن، خود را از دست نیروی کار موجود رها کرده و سرمایه‌گذارانی نیز که متمایل به سرمایه‌گذاری جدید هستند، حتی‌الامکان به سمت سرمایه‌گذاری‌هایی متمایل شوند که به حداقل نیروی کار نیاز داشته باشد. از سوی دیگر به علت تحت پوشش بودن انواع مختلف بنگاه‌های اقتصادی از نظر نوع فعالیت، اندازه و فناوری، این قانون دارای ابهامات و تناقضات متعددی است و کارایی لازم را در روابط کار ندارد.

تحولات پدید آمده در روابط کارگر و کارفرما، موجب تغییر شکل روابط کارگر و کارفرما شده و کم‌توجهی در قانون کار به این تحولات، گاهی موجب شکل‌گیری تنش بین کارگر و کارفرما شده است. از این رو، برخی از حقوق‌دانان و اقتصاددانان با طرح موضوع روابط کارگر و کارفرما به صورت یک مسئله اجتماعی، اقتصادی و حقوقی کوشیده‌اند برای حل مشکلات آن، نظریاتی مطرح کنند و برخی دیگر نیز با توجه به مشکلات پیش روی این روابط، از فروپاشی و امحای روابط سنتی کارگر و کارفرما سخن گفته‌اند. این تحولات تنها به عوامل اقتصادی محدود نمی‌شود بلکه زمینه‌ساز تحول در دیگر ابعاد اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و... در کشور نیز شده است و بر پدیده‌هایی همچون بیکاری، اشتغال کاذب، افزایش مشاغل دلالی به‌جای تولید و کاهش میل و رغبت سرمایه‌گذاران به سرمایه‌گذاری در بخش تولید، تأثیر تعیین‌کننده دارد.

روح قانون کار فعلی، برای حفظ اشتغال بوده که در آن شرایط، زمانی که حفظ اشتغال مورد توجه بوده، تصویب آن ایجاد می‌کرده است درحالی‌که هم‌اکنون ایجاد و توسعه اشتغال، مشکل جامعه است و قانون فعلی، اعمال مدیریت و برقراری نظم را که لازمه یک محیط کار است از مدیریت واحد اقتصادی به خصوص در مورد واحدهای کوچک و متوسط سلب نموده، ایجاد محیط تفاهم و همکاری بین کارگر و کارفرما را برقرار نمی‌سازد و اغلب کارگر و کارفرما را در مقابل هم و در تضاد منافع قرار می‌دهد. این در حالی است که در شرایط کنونی، آنان دارای منافع مشترک بوده و باید با

کارآموزان است که گاهی باعث ضرر رساندن به آنان شده و خسارات زیادی را به آنان می‌رساند. بسیاری از مشاغل، تخصصی بوده و کارگر به‌ناچار باید قبل از ورود به شغل مزبور، یک سری از آموزش‌های موردنظر را طی کرده و صلاحیت‌های لازم را اخذ کند. بنابراین، کارفرما بایستی تا با هزینه خود به آموزش کارآموزان بپردازد و گاهی ناچار می‌گردد برای چند روز فعالیت‌های تجاری بنگاه اقتصادی مربوط را صرف آموزش کارآموزان بنماید. زمانی که این کارگران بعد از طی دوره آموزشی، کارگاه را ترک می‌نمایند خسارت زیادی برای کارگاه به دنبال دارد که کارفرمایان یا به دلیل ناآشنایی با متن قانون کار و یا طولانی بودن فرایند مطالبه خسارت از کارگر، پیگیری دریافت هزینه‌های صرف شده از کارگر نمی‌شوند.

در بررسی دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه‌نظر انضباطی نیز باید اشاره کرد که اغلب متون علمی مدیریت منابع انسانی، انضباط مترادف با مفهوم تنبیه را معرفی می‌کنند. از این ابزار تنها باید زمانی استفاده شود که سایر اقدامات با شکست مواجه شده باشند. از دیدگاه کارفرمایان در قانون در خصوص انضباط کلی گویی شده است و صریحاً به این موضوع پرداخته نشده است و با آگاهی هر یک از طرفین کارگر و کارفرما به‌راحتی قانون مورد سوءاستفاده قرار می‌گیرد. در قانون کار از یک طرف به کارفرما سخت‌گیری کرده است و در تنها فصلی با عنوان جرایم و مجازات‌ها صرفاً مجازات کارفرمایان از عدم اجرای قانون را مطرح کرده است و از طرف دیگر حقوق کارگر را متناسب با عملکرد کار تعیین نکرده است و این تناقض موجب بی‌انضباطی از سوی طرفین شده است.

در جمع‌بندی دیدگاه‌های کارفرمایان نسبت به محتوای قانون کار از نقطه‌نظر مدیریت منابع انسانی با توجه به مصاحبه‌های صورت گرفته باید اشاره کرد که رهنمودهای مدیریت منابع انسانی با تغییرات سریع عصر اطلاعات در حال تغییر است ولی قانون کار مربوط به دهه شصت است. این عامل باعث تبدیل شدن قانون به یک جسم بی‌روح است که فقط در ارتباط کارگر و کارفرما به حداقلیات آن می‌توان رجوع کرد و این قانون نمی‌تواند چندان در دآوری بین کارگر و کارفرما مؤثر واقع شود. این امر همچنین باعث می‌شود که ما شاهد شکاف‌های عمیقی بین اصول حاکم بر منابع انسانی و قانون کار باشیم. بنابراین، جایی که انتظار می‌رود قانون، تسهیلگر روابط کارگر و کارفرما باشد خود به یک مانع در روابط کارگر و کارفرما تبدیل می‌شود. به‌طور خلاصه چنانچه

۳. اصلاح قانون کار باید به صورت سه‌جانبه و در حضور شرکای اجتماعی اعم از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان تدوین و نگاشته شود. در این صورت، نظرات هر سه شریک اجتماعی در آن دخیل خواهد بود و دیگر هیچ گروهی حق اعتراض به آن را نخواهد داشت و حاصل آن، قانونی خواهد بود که از مطلوبیت بیشتری برخوردار می‌شود و نظارت بر رفتار کارگر و کارفرما با قدرت بالاتری انجام خواهد شد.

۴- در تعیین تکالیف برای کارفرمایان، توان آن‌ها برای اجرای تکالیف دیده شود.

۵. با عنایت به نظرات کارفرمایان درخصوص توجه به عدم شفافیت قانون کار، باید در فرایند اصلاح و یا تدوین قانون از کلمات و مفاهیمی استفاده شود که قابلیت تفسیر نداشته باشد.

۶. در قانون کار، نقش نظارت و چگونگی نظارت بر اجرای قانون کار با شفافیت مشخص شود.

۷. در سال‌های ابتدایی اجرای قانون کار بیش از ۹۰ درصد از کارگران به صورت دائمی مشغول به کار بودند؛ اما امروز این آمار تغییر کرده و تنها حدود ۱۰ درصد از کارگران، قراردادهای رسمی دارند که با بازنشستگی این تعداد افراد در طی چند سال آتی، آمار قراردادهای رسمی به ۲ تا ۳ درصد خواهد رسید. لذا در بازنگری قانون کار، موضوع امنیت شغلی کارگران مدنظر قرار گیرد و درخصوص به‌کارگیری نیروی انسانی، پیشنهاد می‌شود مباحث مطرح شده در جذب مثل مدت به‌کارگیری و شرایط به‌کارگیری با توجه به ماهیت کارها، مواد قانونی توسط کمیته‌های تخصصی مورد بازنگری و برای تصویب به مراجع قانونی ارسال شود. لیکن در کنار این امر باید ابزارهای قدرت مدیریت کارفرمایان بر کارگران، توأمان دیده شود.

۸. درخصوص توسعه منابع انسانی باید به ابزارهای متنوع توسعه کارکنان توجه شود و از طرفی مشوق‌های قانونی نیز برای کارفرمایان برای این امر در نظر گرفته شود.

تفاهم و همکاری با یکدیگر عمل نمایند و عمده مشکل موجود که منشأ پیامدهای مختلف است به این شرح می‌باشد:

- قانون کار که از سال ۱۳۶۹ تدوین و ابلاغ شده است کارگران در مورد آن معتقدند هیچ نشانه‌ای درخصوص جانب‌داری از قشر کارگری ندارد و در حال حاضر با توجه به تفاسیر صورت گرفته، هیچ ماده‌ای به نفع کارگر در آن باقی نمانده و این امر باعث شده است تا جامعه کارگری خواهان باز تدوین آن باشند. در این بین کارفرمایان نیز معتقدند که قانون کار با حمایت صرف از کارگر، مانع از تولید و افزایش بهره‌وری است. اما با بررسی قانون کار باید گفت که مشکل بزرگ قانون کار، عدم شفافیت آن است و همین امر موجب شده هر کدام از ذی‌نفعان، قانون را به نفع خود تفسیر نمایند.

با توجه به مباحث مطرح شده می‌توان پیشنهادهای زیر را مطرح کرد:

۱. تعیین حداقل دستمزد پایین‌تر برای کارگران مبتدی که فاقد مهارت بوده و باید در کارگاه با آموزش حین کار، کسب مهارت نمایند و یا بیشتر بودن دستمزد کارگران دارای

براساس قانون کار، حداقل دستمزد برای تمامی کارگران یکسان تعیین شده است.

۲. با توجه به انتقادهای قشر کارگری و کارفرمایی از قانون کار به دلیل به‌روز نبودن و برخی خلأهای موجود در آن و شکل‌گیری کسب‌وکارهای جدید، آنچه به نظر بااهمیت می‌رسد، اصلاح هرچه سریع‌تر این قانون است تا از این طریق، حقوق کارگر و کارفرما در قانون به درستی رعایت شود. البته شایان ذکر است که نباید تنها به اسم اصلاح، قانون را به‌طور مجدد با خلأهای موجود باز تدوین کرد بلکه باید خلأهای آن شناسایی و با دقت اصلاح شود. در فرایند اصلاح قانون کار به اهداف و چالش‌های اصلی توجه شود و موضوع قراردادهای کار، تعیین حداقل دستمزد کارگران در شورای عالی کار، تأسیس سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و توسعه شمول قانون کار در اصلاح قانون لحاظ گردد.

منابع

- ابراهیمی ترکمان، ابوذر (۱۳۹۵). «ریشه‌یابی چالش‌های فقهی و حقوقی در تصویب قانون کار». *فصلنامه تحقیقات حقوقی*، ۷۶، ۱۵۸-۱۳۱.
- امینی، امیر هوشنگ. (۱۳۸۵). «اصلاح یا تغییر». *نشریه اوراق بازرگانی صنایع و معادن ایران*، شماره ۴۶۰، ۴-۷.
- تسنیم (۱۳۹۴). «عدالت بین کارگر و کارفرما وجود ندارد / ضرورت بازنگری قانون کار»، بازیابی شده از (۱۸ اردیبهشت ۱۳۹۴): <https://www.khabaronline.ir/news/414569>
- چوپانکاره، زهرا (۱۳۹۶). «لایحه اصلاح قانون کار به خانه بازگشت». *روزنامه اعتماد*، شماره ۳۸۴۴، ۱۴، بازیابی شده از: (۱۳۹۸/۱/۱) <http://www.magiran.com/npview.asp?ID=3585908>

حاجی اسماعیلی، حمید (۱۳۹۵). «قانون کار فعلی ناکارآمد است». بازیابی شده از (آذر ۱۳۹۵):
<http://www.khabaronline.ir/detail/605977/Economy/market>
حجت‌زاده، علیرضا (۱۳۸۴). «بررسی قانون کار و سیاست اشتغال». پژوهش حقوق عمومی، ۷(۱۶)، ۱۸۷-۲۱۳.
ساغروانی، سیمیا؛ مرتضوی، سعید؛ لگزبان، محمد و رحیم نیا، فریبرز (۱۳۹۳). «فرامحرک‌های سازمانی: نظریه‌ای داده‌بنیاد از تجهیز کارکنان با ظرفیت‌های مازاد سازمانی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲۰، ۷۲-۴۵.
ظریفی آزاد، اسماعیل (۱۳۹۵). «تبیین قانون کار و آیین‌نامه‌های مرتبط». ماهنامه پیام‌آبادگران، شماره ۳۴۵، ۳۶-۳۹.
عباس‌پور، عباس (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: انتشارات سمت.
عباسی، غلامرضا (۱۳۹۵). ماهنامه اخبار فلزات. ۹(۷۳)، ۲۴-۲۶.
عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۵). حقوق کار. جلد دوم. تهران: انتشارات سمت.
علیزاده، عبدالرضا (۱۳۹۴). مبانی رویکرد اجتماعی به حقوق. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
قاضی پور، نادر (۱۳۹۱). «دولت قانون کار را به قانون بردگی کارگران تبدیل کرده است». روزنامه کار و کارگر. شماره ۶۲۵۱، ۳.
ماهنامه اقتصاد ایران (۱۳۸۶). «دام قانون کار»، ۹(۱۰۳)، ۱۷.
ماهنامه اقتصاد ایران (۱۳۹۴). «عذاب قانون، مشکلات قانون کار از دید کارفرما»، دوره هجدهم، شماره ۱۹۵، ۴۴.
محمدخانی، مهدی (۱۳۹۴). «بررسی تطبیقی قانون کار با قواعد حقوقی کار در اسلام». فصلنامه فقه و تاریخ تمدن، شماره ۴۰، ۱۳۳-۱۰۹.
مصباح، ضیاء (۱۳۹۴). «اهمیت قانون کار روزآمد». بازیابی شده از (۲۴ خرداد ۱۳۹۴):

<http://www.irna.ir/fa/News/81645164>

مهدوی، ابوالقاسم و مهربانی، وحید (۱۳۹۰). «قانون کار و توسعه صنعتی در اقتصاد ایران». راهبرد، ۶۱(۲۳۳-۲۴۶).
نوبخت، محمدباقر (۱۳۸۹). «نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران». راهبرد، ۵۷(۶۲-۳۷).
هاشمی، سید حامد و پور امین‌زاد، سعیده (۱۳۹۰). «چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن». مجله کار و جامعه، ۱۳۶، ۵-۲۱.

- Blanton, R., Blanton, S. L. & Peksen, D. (2015). "Financial Crises and Labor: Does Tight Money Loosen Labor Rights?". *World Development*, 76, 1-12.
- Bontis, N. (2006). "Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models". *Management decision*, 36(2), 63-76.
- Dannin, E. (2009). "The Future of US Labor Law and the Long Struggle for Labor Rights". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(2), 139-144.
- Estlund, C. (2007). "The Ossification of American Labor Law and the Decline of Self-governance in the Workplace". *Journal of Labor Research*, 28(4), 591-608.
- Ni, X. & Zhub, W. (2018). "The bright side of labor protection in emerging markets: The case of firm transparency". *Pacific-Basin Finance Journal*, 50, 126-143.
- Sipka, P. (2015). "The Regulation of the Working Conditions as a Limit of Flexible Working – The Effects of the Green Paper through the Example of Hungary", *Procedia Economics and Finance*, 23, 1515-1520.
- Stone, K. V. W. (2009). "A Labor Law for the Digital Era". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(2), 145-161.
- Zaccaria, M. L. (2012). "The New Challenges of Equal Employment in the European Union". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62(24), 1355-1359.