

به نام خدا

اظهار نظر کارشناسی درباره:

«طرح بهسازی قراردادهای موقت کار و شرکتهای پیمانکار نیروی انسانی»

سوابق قانونی

به موجب ماده (۷) قانون کار جمهوری اسلامی، «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حقالسعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد».

به موجب تبصره «۱» این ماده، «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد». همچنین بر مبنای تبصره «۲» این ماده «در کارهایی که طبع آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود».

تبصره «۳» الحاقی این ماده^۱ نیز مقرر می‌دارد که قراردادهای با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد».

در دی ماه ۱۳۸۶ «طرح تعیین تکلیف کارگران و کارکنان قراردادی با بیش از ده سال سابقه» در مجلس شورای اسلامی مطرح شد، اما به نتیجه نرسید.

طرح یاد شده به منظور تعیین مشاغلی که مطابق تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد و همچنین تبدیل قراردادهای موقت به دائم در مورد شاغلانی که در مشاغل دارای ماهیت دائمی، بیش از ده سال سابقه کار دارند، تقدیم مجلس شده است.

ارزیابی کارشناسی طرح

۱. بند «۱» این طرح مقرر می‌دارد که «مشاغلی [را] که طبیعت آن جنبه غیرمستمر دارد مطابق تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار با قید حداکثر مدت مجاز برای قراردادهای پیمانکاری معین نماید». مفاد این بند با تبصره «۱» ماده (۷) تفاوت چندانی ندارد و به نظر می‌رسد هدف از آن ملزم ساختن دولت به اجرای تبصره یاد شده است. در حالی که می‌توان ادعا کرد مفاد تبصره «۱» ماده (۷) نسبت به این بند جامعیت و ضمانت اجرایی بیشتری دارد زیرا:

- در تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار، وزارت کار و امور اجتماعی مشخصاً مکلف به اجرا شده، در حالی که در این طرح دولت مکلف می‌شود. روشن است که در صورت نیاز به اعمال اختیارات نظارتی مجلس، حالت اول ضمانت اجرایی بیشتری دارد.

- در تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار، «کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد» به طور کلی مورد نظر است در حالی که در این طرح قید «قراردادهای موقت و مشاغل پیمانکاری» دارای ابهام بوده و ممکن است برخی مشاغل را ناخواسته استثنا کند.

۱. الحاقی به موجب بند «الف» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵.

علاوه بر این، با وجود صراحت و شفافیت مفاد تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار، تصویب ماده قانونی جدیدی با همان مضمون و هدف لازم به نظر نمی‌رسد و بهتر است برای اجرای آن از اختیارات نظارتی مجلس استفاده شود.

۲. در مورد بند «۲» این طرح چند مورد ابهام مطرح است:

۲-۱. منظور از تشکیلات کارگری و کارفرمایی روشن نیست. آیا منظور شوراهای اسلامی و انجمن‌های صنفی تشکیل شده

در سطح کارگاه است یا تشکیلات شهرستان، استان و کشوری؟

۲-۲. منظور از مشورت روشن نیست و اگر این مشورت به توافق منجر نشد (که احتمال آن هم بسیار است) چگونه باید

تصمیم‌گیری شود؟

۲-۳. منظور از ده سال سابقه روشن نیست. آیا ده سال سابقه در یک کارگاه، یا در همان شغل تصدی شده مورد نظر

است و یا مجموع سوابق کاری فرد در هر شغلی و هر کارگاهی می‌تواند ملاک باشد؟ در حالت اخیر، سوابق مستمر یا متناوب

فرد چگونه شناسایی و احصا می‌شوند؟ (با توجه به اینکه اغلب مشمولان قانون کار برای جمع‌آوری سوابق شغلی و بیمه‌ای خود

در حال حاضر مشکلات جدی دارند).

۳. به نظر می‌رسد دائمی شدن قراردادهای کار در اجرای بند «۲» این طرح می‌تواند پیامدهای نامطلوبی به شرح زیر برای کارگران

در پی داشته باشد:

- باعث بی‌ثباتی شغلی می‌شود. چون بسیاری از کارفرمایان برای رها شدن از تعهد دائمی شدن قراردادهای کار، پیش از آنکه

سابقه کار کارگری ده سال شود او را اخراج خواهند کرد.

- از آنجا که ثبت و ضبط سوابق کار کارگران می‌تواند موجبات دائمی شدن قرارداد کار آنها را فراهم سازد، احتمال آنکه برخی

از سوابق کاری افراد به عمد مخدوش یا امحا شود، افزایش می‌یابد.

- مکانیسم‌های پیش‌بینی شده در بند «۲» زمینه افزایش اختلاف در روابط بین کارگران و کارفرمایان و تشکل‌های ذیربط را

افزایش می‌دهد.

۴. در مورد بند «۳» از آنجا که این قانون صرفاً باید مشمولان قانون کار را دربرگیرد، ذکر «وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها

و...» ضرورتی ندارد و چون ممکن است ابهاماتی ایجاد کند، بهتر است به عبارت «مشمولان قانون کار» اکتفا شود.

جمع‌بندی

بنا به دلایل ذکر شده از جمله صراحت مفاد تبصره «۱» ماده (۷) قانون کار (به‌جای ماده (۱) این طرح) و همچنین وجود ابهامات

بسیار در بند «۲» این طرح و پیامدهای ناگوار آن برای کارگران و کارفرمایان، تصویب این طرح توصیه نمی‌شود.