



شناسه	مقررات- رویه های اجرایی	تاریخ تهیه گزارش	۱۴۰۲/۰۴/۲۴
عنوان موضوع	بحث و بررسی در خصوص لایحه اصلاح موادی از قانون کار		
مرجع طرح موضوع	شورای گفتگوی مرکز		
شرح موضوع	<p>این روزها قانون کار از دو سو با چالش مواجه شده است؛ از یکسو برنامه هفتم توسعه، الزاماتی را برای قانون کار ایجاد کرده که شاید مهمترین و بغرنج ترین آنها برای کارگران، افزایش سن بازنشستگی باشد، اما از سوی دیگر و مهمتر از لایحه پیشنهادی برنامه هفتم، پیش نویس لایحه اصلاح قانون کار است که علاوه بر اعتراض جامعه کارگری، مخالفت جامعه کارفرمایی را هم به همراه داشته و اتاق های سه گانه، خانه صنعت و قانون عالی کارفرمایی خواستار بازنگري اصلاحات انجام شده در شورای عالی کار شده اند.</p> <p>قانون کار در مقاطع مختلفی در کشور تغییر کرده است و در حال حاضر هم قانون کار مصوب ۱۳۶۹ اجرا می شود. از مهمترین تغییرات قانون کار در چند دهه اخیر بعد از انقلاب، مساله موقتی شدن قراردادهای و به عبارتی عدم امنیت شغلی کارگران است. برای اولین بار قراردادهای طبق قانون سال ۶۹ به نحوی تنظیم می شود که موجب پیدایش قرارداد موقت از یک ماهه تا یکساله در کارهای مستمر می شود. قبل از سال ۶۹ و تصویب قانون کار فعلی، مدت قرارداد به این شکل نبوده است و اگر فردی در کار مستمر بود قراردادش مدت دار و دایم بود. این تغییر در نهایت به جایی رسید که امروز در سال ۱۴۰۲ به وضوح و روشنی می توان گفت بالای ۹۷ درصد کارگران امنیت شغلی ندارند و قرارداد موقت دارند؛ لذا یکی از تغییرات منفی در زمینه امنیت شغلی کارگران در سال ۶۹ در قانون کار به وجود آمد. مساله موقتی و دایمی بودن مدت قراردادهای نیاز به آیین نامه ای دارد که ۳۰ سال است معطل مانده و دیگر بهتر است اساس ماده را تغییر دهند .</p> <p>در اردیبهشت ماه سال جاری پیش نویس لایحه اصلاح موادی از قانون کار با هدف تضمین امنیت شغلی کارگران و ساماندهی قراردادهای کار موقت از سوی وزارت کار به هیأت دولت ارائه شد و تاکنون با واکنش کارگران و کارفرمایان مواجه شده است؛ واکنش هایی که نشان می دهد این پیش نویس نه توانسته است نظر فعالان کارگری را به خود جلب کند و نه انتظارات بخش کارفرمایی را برآورده سازد. در پیش نویس این لایحه، مواد ۷، ۹، ۱۰، ۲۴، ۲۷ و ۱۸۲ قانون کار دستخوش اصلاح شده تا قراردادهای شفاهی از متن ماده ۷ حذف شوند، قراردادهای موقت بعد از چهار سال به قراردادهای دائمی تبدیل شوند، دریافت هرگونه اوراق نظیر چک، سفته و برات از کارگر (که قبلاً طبق تبصره ۲ ماده ۱۰ انجام می شد) ممنوع شود و همچنین با اصلاح تبصره ۳ ماده ۲۷، اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی زایمان و دوره دو ساله شیردهی به هر عنوان ممنوع گردد. به نظر میرسد این اصلاحات علاوه بر کارگران، صدای اعتراض کارفرمایان را هم درآورده است.</p>		
ایرادات و مشکلات مطروحه	<p>قانون کار باید مجموعه ای از قوانین باشد که با به رسمیت شناختن حقوقی برای هر یک از طرفین رابطه کار، از زیر پا گذاشتن حقوق طرف مقابل جلوگیری کند، اما اصلاحات دیده شده در این پیش نویس نه تنها حقوق کارفرما را نادیده گرفته که حتی دستیابی کارگر به حقوق خود را هم با اما و اگرهای تازه ای مواجه کرده است.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>۱- از بین رفتن امنیت شغلی کارگران در کارگاههای کوچک با حذف قرارداد شفاهی از ماده ۷ لایحه</li> <li>۲- باتوجه به اینکه اساساً در برخی از مشاغل خاص همچون کارپرداز، تنخواه گردان، راننده و غیره، کارگر استخدام شده عهده دار امانتی از سوی کارفرماست و برای آغاز همکاری خود با کارفرما لازم است تضامینی همچون چک و سفته ارائه کند حذف دریافت چک و سفته کارفرمایان را با مشکل مواجه خواهد نمود.</li> <li>۳- عدم وجود تشکل مربوطه در برخی از حوزه ها جهت ارائه نسخه ای از قرارداد</li> <li>۴- امکان سوء استفاده از ممنوعیت اخراج زنان در دوران بارداری و شیردهی</li> </ol>		



جمع‌بندی جلسه کارگروه تخصصی (کارشناسی)	به استناد صورتجلسه ارسالی
پیشنهادات	<p>اصلاحات لایحه قانون کار به شرح ذیل پیشنهاد میگردد:</p> <p><b>ماده ۷ لایحه:</b></p> <p>" قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی ( <u>صرفاً برای کارگاههای زیر ۵ نفر</u>) که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.</p> <p>تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهارسال تعیین می‌گردد. "</p> <p>تبصره ۲: چنانچه ثابت شود که قرارداد کار مدت موقت به صورت سفید امضا منعقد شده باشد قرارداد مزبور غیر موقت منظور خواهد شد.</p> <p><b>ماده ۹ لایحه:</b></p> <p>تبصره دو پیشنهادی به ماده ۷ لایحه افزوده شود.</p> <p><b>ماده ۱۰ لایحه:</b></p> <p>تبصره ۱- قراردادهای کار باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و در اختیار کارگر و کارفرما می‌گیرد. قرارداد کار در چهار نسخه بوده و یک نسخه نزد کارفرما، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد تشکل مربوط (یا <u>خانه کارگر در صورت نبودن تشکل مربوطه</u>) در کارگاه و یک نسخه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تحویل می‌گردد.</p> <p>تبصره ۲- اخذ هر گونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات <u>بابت قرارداد کار</u> از کارگر ممنوع می‌باشد.</p> <p>- لازم به توضیح است برخی مشاغل حساس مانند کارپرداز، آزمایشگاه، مالی و پشتیبانی و ... لازم به اخذ چک و سفته بابت ضمانت میباشند که لازم است این موضوع در قانون لحاظ گردد.</p> <p><b>ماده ۲۴ لایحه:</b></p> <p>بدون تغییر</p> <p><b>ماده ۲۷ لایحه:</b></p> <p>تبصره ۳- اخراج زنان کارگر در ایام مرخصی بارداری، زایمان و دوران شیردهی (تا پایان شش ماهگی) <u>صرفاً با تایید کمیته انضباطی</u> امکان پذیر است.</p> <p><b>ماده ۱۸۲ لایحه:</b></p> <p>بدون تغییر</p>
	<p>لایحه اصلاح قانون کار</p> <p>قانون کار مصوب ۱۳۶۹</p>