

بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت

دکتر عزت الله عراقی

چکیده:

رابطه کارگر و کارفرما با تدوین قانون و مقررات کار، هرچند در زمینه تعیین ساعات کار، بهداشت و ایمنی محیط و دیگر شرایط کار چهارچوب مشخصی یافته است، اما ایجاد این رابطه خود نیازمند توافقی است که قرارداد کار نام گرفته است. این قرارداد می‌تواند، به گونه‌های مختلفی منعقد شود که مهمترین اقسام آن از لحاظ آثار حقوقی، قرارداد مدت معین و قرارداد مدت نامعین است.

عمده‌ترین اثری که بر این تقسیم‌بندی مترتب می‌شود چگونگی پایان یافتن و به‌ویژه خاتمه دادن به رابطه ناشی از هر یک از این دو نوع قرارداد است. با محدود شدن موارد خاتمه دادن به قرارداد مدت نامعین (یا به تعبیر مرسوم اخراج کارگر) فرار از این محدودیتها، گاه در کاربرد نابجای قرارداد مدت معین برای مشاغل دائمی متجلی می‌شود.

در کشور ما، حتی در زمان حکومت قانون کار سال ۱۳۳۷ که اخراج آسانتر از قانون کار کنونی بود، سوء استفاده از قرارداد کار مدت معین متداول بود. چند سال پس از تصویب قانون سال ۱۳۶۹ دگرگونیهای اقتصادی و اجتماعی سبب شد تا استفاده از حیل‌های قانونی برای گریز از مقررات مربوطه به اخراج دوباره معمول شود و با مجموعه‌های از بی‌تدبیری‌های اداری و بدفهمی‌های قضایی این شیوه پوششی به ظاهر موجه پیدا کند.

مطالعه تطبیقی نظام حاکم بر قراردادهای کار مدت معین در این پژوهش نشان می‌دهد که در حقوق کشورهای برزیل و مصر در دهه‌های پیش با اتخاذ تدابیری سعی شده است مرز بین قرارداد کار مدت معین و نامعین، تبیین و برای تجاوز از این حدود ضمانت اجرای مناسبی در نظر گرفته شود. در حقوق فرانسه در پی تصویب قوانین متعدد، در فواصل زمانی مختلف، سرانجام در سال ۱۹۹۰ با تصویب قانونی خاص درباره قرارداد کار مدت معین، این نوع قرارداد، به صورتی جامع، نظاممند شده است.

هرچند در قوانین ژاپن و کره راه‌حلهای مقرر از وضوح کمتری برخوردارند با این همه، از طریق تعیین سقفی برای مدت قرارداد چاره‌جویی‌هایی شده است.

در حقوق ایران، هرچند مطالعات کارشناسی که بخشهایی از آن در لایحه کار تقدیمی به مجلس شورای اسلامی منعکس شد، متضمن راه‌حلهایی بود، که اصول آن با آنچه چند سال بعد در قانون سال ۱۹۹۰ فرانسه آمد شباهت بسیار داشت اما در جریان تصویب قانون کار سال ۶۹ و فراز و نشیب‌های آن، بسیاری تدبیرها نادیده گرفته شد و در نتیجه «امنیت شغلی» که هدف همه این کوشش‌های حقوقی است، در خطر قرار گرفت.

در این مطالعه کوشش شده است در پرتو بررسی تطبیقی راه‌کارهای مناسبی برای قانونمند کردن رابطه کارگر و کارفرما در قراردادهای کار مدت معین ارائه شود. امید است با اصلاحات قانونی لازم، این رابطه به صورتی درآید که متضمن حفظ مصالح طرفین باشد.

