

امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تأکید بر قانون کار

طناز طاوولی^۱

چکیده

مقاله حاضر با عنوان بررسی امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تأکید بر قانون کار می‌باشد؛ چراکه وقتی بحث امنیت شغلی می‌شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می‌شود در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام‌العمر نیست بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است که پس از انقلاب در بیانات رهبر انقلاب مورد تحلیل قرار گرفته است. با توجه به موارد مطرح شده می‌توان هدف مقاله پیش‌رو را بررسی امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تأکید بر قانون کار دانست. سوالی که در این خصوص مطرح می‌گردد این است که دستاوردهای امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی و اجتماعی در انقلاب اسلامی چگونه است؟ که براساس روش توصیفی-تحلیلی فرضیه‌ای را مطرح می‌کند که به لحاظ تئوریک، بهترین جایگاه برای قشر کارگر ترسیم شده است، این درحالیست که در عمل کارگر از جایگاه اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی متناسب خود بهره‌مند نشده است. یافته‌ها نشانگر آن است که شأن جامعه کارگری در ایران علاوه بر اینکه بعنوان یک کارگر در مزرعه، کارخانه، معدن و در هر نقطه‌ای که بکار تولیدی مشغول است و چرخ‌های پیشرفت و توسعه کشور را به حرکت درمی‌آورد، بعنوان یک مجاهد در حفظ اسلام و نظام اسلامی باید مورد احترام قرار گرفته شود، همچنین در کشورهای دیگر، قانون تأمین اجتماعی در جهت امنیت شغلی وجود دارد که از حقوق کارگران در ابعاد اجتماعی دفاع می‌کند.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، انقلاب اسلامی، قانون کار، کارگر

^۱ کارشناسی‌ارشد حقوق بین‌الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد صفادشت estacademic@gmail.com

مقدمه

امنیت شغلی یکی از عناصر مهم جامعه‌شناسی کار است. بنابراین اگر بخواهیم تعریفی از جامعه‌شناسی کار ارائه دهیم باید گفت که بررسی مطالعه گروه‌های انسانی است که از نظر ابعاد و وظایف متفاوتند و برای اجرای کار معین و مشترکی گردهم آمده‌اند. البته به دلیل پیچیدگی و گستردگی ماهیت کار و ارتباط با جنبه‌های روانشناسی، اقتصادی و حقوقی هیچگونه تعریفی از جامعه‌شناسی کار وافی به مقصود نخواهد بود. مضافاً اینکه هدف اکثر رساله‌های جامعه‌شناسی متوجه شناخت کار صنعتی بوده و در مورد کار اداری کمتر بررسی شده است. امنیت شغلی که یکی از موضوعات ملموس زندگی شغلی است فرآیند یا روندی است که نبود آن می‌تواند به میزان نامعینی شاخص‌های کار و اشتغال را تهدید کند و یا آنها را به چالش کشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری بوجود بیاورد. متخصصان علوم اجتماعی ادامه بکارگیری نیروی انسانی بصورت ابزارکار را باعث از بین رفتن انگیزه و امنیت شغلی در انسان می‌دانند. عبارتی اگر کار در وضعیت مناسب و درست انجام پذیرد تأثیرات مثبتی بر شخصیت فرد بجا می‌گذارد. کاری که بر انتخاب آزاد مبتنی باشد و با استعدادهای افراد مطابقت داشته باشد از نظر فردی عامل مهمی در ساخت شخصیت و ایجاد رضایت فرد و از نظر اجتماعی موجب شکوفایی جامعه و ساختن تمدن‌ها است و بالعکس در صورتی که کار واگذار شده به فرد فراتر از توان او باشد و یا کار برای او خیلی ساده باشد، احساس اضطراب و افسردگی در شخص ایجاد می‌شود بررسی فرضیات و سؤالاتی چون ارتقای کارکنان براساس چه ملاک‌هایی صورت می‌گیرد؟ تنبیه و اخراج براساس چه ضوابطی و چگونه اجرا می‌شود؟ همیشه مدنظر بوده، رعایت مقررات وضع شده از سوی وزارت کار و دیگر ارگان‌ها در مورد استخدام و اخراج و بررسی این نکته که کارگران به شیوه‌های غیراصولی مستقیم یا غیرمستقیم اخراج یا ناگزیر از ترک کار نشوند ضروری است. براساس تعاریف یاد شده، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است، یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدید کننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (مهر و پوک، ۲۰۰۶: ۲۶).

۱۲۸

نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی، و یا عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهد داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل‌شان را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (سای و دیگران، ۲۰۰۶: ۴۶۲). در آغاز انقلاب اسلامی و پیدایش روابط کار، تا چند دهه رابطه کارگر و کارفرما تنها براساس قرارداد میان آنها تعیین می‌شد. طرفداران مکتب اصالت فرد و آزادی اقتصادی با تکیه بر اصول کلی قراردادهای و بویژه اصل آزادی قراردادی، تعیین شرایط بر این پایه را بهترین و مناسب‌ترین روش می‌دانستند (عراقی، ۱۳۸۷: ۲۵). اشتغال در دنیای امروز به سرعت در حال تحول است سازمان‌ها در حال کوچک‌تر شدن و رفتن به سمت دنیای مجازی هستند که البته ارتباط بین‌شان

روز به روز بیشتر و پیچیده‌تر می‌شود. سازمان‌ها تبدیل به هسته‌های مرکزی شده و سایر اجزاء و کارمندان در اطراف آن قرار گرفته‌اند. در این سیستم هرکس برای خود کار می‌کند و به اندازه‌ای که ارزش افزوده ایجاد می‌کند از درآمد نیز سهم می‌برد و پرداخت بصورت دستمزد جای خود را به درصدی از سود و ... داده است. شرکت‌ها و ادارات تمایلی به استخدام افراد ندارند و معمولاً با قراردادهایی سعی در جذب نیروی موردنیاز خود دارند و این روندی است که در تجاری شدن و جهانی شدن اقتصاد اجتناب‌ناپذیر است. این روندی است که در کشورهای توسعه یافته سال‌ها پیش رخ داده و امروز در کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است. پس در اینجا امنیت شغلی افراد به شدت در معرض خطر قرار خواهد گرفت. بنابراین مسأله بنیادی این پژوهش بررسی امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی و اجتماعی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تأکید بر قراردادهای کار می‌باشد.

۱- چارچوب نظری

نظریه کلاسیکی با فرض رقابت کامل و انعطاف‌پذیری طرف‌های عرضه، تقاضا و دستمزد، تعادل بازار کار را نتیجه عدم مداخله دولت در بازار می‌داند. اقتصاددانان متقدم کلاسیک مانند اسمیت (۱۸۹۸)، ریکاردو (۱۸۱۷)، میل (۱۹۷۸) معتقد بودند که بیکاری غیرارادی در اقتصاد وجود نداشته و نوعاً بیکاری ارادی است. در خصوص ضرورت عدم مداخله دولت در اقتصاد، کلاسیک‌های جدید نیز همچین لوکاس (۱۹۷۲) و سارجت (۱۲۹)

(۲۰۰۱) با طرح اصل انتظارات عقلایی معتقد بودند که واحدهای اقتصادی هنگام تصمیم‌گیری نسبت به آینده بصورت عقلایی عمل می‌کنند، لذا سطح دستمزد موردنظر بنگاه‌ها با ارزش انتظاری دستمزد برابر خواهد بود. مارکسیسم بازار کار را در نظام سرمایه‌داری، محلی برای استثمار نیروی کار تلقی می‌کند. مارکس با توجه به نظریه ارزش مبادله ریکاردو که قیمت را هزینه دستمزد مقدار نیروی کار صرف شده در کالا می‌داند، معتقد است که ارزش مبادله، ناشی از کار است. بدین معنی که ارزش یک کالا بوسیله کار صرف شده برای تولید آن تعیین می‌شود. بنابراین نیروی کار منبع ارزش اقتصادی است. بنابراین روابط کار یا روابط صنعتی نوعی روابط مدرن اشتغال است که پس از انقلاب صنعتی و با بزرگ شدن واحدهای تولیدی شکل گرفته است. چگونگی روابط کار یا روابط صنعتی بطور کلی با سه دیدگاه وحدت‌گرایی، کثرت‌گرایی و رادیکالی قابل تجزیه و تحلیل خواهد بود (کافمن، ۲۰۰۴). همچنین فرانک تننباوم از نظریه پردازانی است که به تبیین اتحادیه‌گرایی پرداخته و به عوامل اجتماعی و انسانی بیش از عوامل اقتصادی توجه داشته است. تننباوم نیز، جنبش نیروی کار در

¹ Tannenbaum

جامعه‌های جدید را به عامل از خود بیگانگی مربوط می‌داند. از دیدگاه وی، بیگانگی کارکنان با کار و جامعه منشاء اصلی ظهور اتحادیه‌ها در دوران اخیر است. کارکنان جامعه‌های متحول صنعتی، در مقابله با دگرگونی‌های مبتنی بر سازمان‌پذیری واحدهای کار، به ایجاد یا بازآفرینی تجمعاتی وا داشته می‌شوند که بنحوی پیوندهای آنان را با همدیگر و نیز با کارفرمایان و سمت‌های شغلی‌شان تحکیم می‌بخشد. در این رابطه، اتحادیه‌های کارگری از نظر تنبام، وسیله مهم و تعیین کننده‌ای برای دستیابی به اهداف مزبور است. از دیدگاه وی، کارگران از طریق تشکیل اتحادیه، در واقع سعی دارند با تحکیم پرونده‌های اجتماعی، به کار و محیط اجتماعی تولید صنعتی معنا بخشند. با اینکه پرلمن و تنبام هر دو، پیدایی جنبش‌های نیروی کار را بازتابی از پدیده از خودبیگانگی می‌دانند، ولی پرلمن به اهداف مادی اتحادیه‌ها و عوامل اقتصادی در این رابطه تأکید دارد، در حالیکه تنبام در تبیین منشاء نهضت‌های کارگری، به عوامل اقتصادی بعنوان امری ثانویه می‌نگرد و به پیوندهای اجتماعی و معنابخشی کار و محیط کار توجه بیشتری دارد (تنبام، ۲۰۱۲).

نیاز انسان به امنیت با عنوان امنیت وجودی هم بیان می‌شود که به اعتقاد گیدنز امنیت وجودی به اطمینانی راجع است که بیشتر آدم‌ها به تداوم تشخیص هویت خود و دوام محیط‌های اجتماعی و مادی کنش در اطراف خود دارند، این امنیت پدیده‌ای عاطفی است که در ناخودآگاه ریشه دارد در این تعریف بر دو بعد احساسی و اجتماعی امنیت تأکید شده است (گیدنز، ۱۳۸۰: ۱۱۱). گیدنز امنیت اجتماعی را شامل تمهیداتی برای حفظ زندگی اعضای یک جامعه و سپس حفظ راه و روش زندگی آنان می‌داند (گیدنز، ۱۳۸۰: ۶۲۷). به اعتقاد گیدنز، مهم‌ترین کار باورداشت‌های مذهبی این است که معمولاً به انسان در مقابل تجربه رویدادها و موقعیت‌ها، احساس آرامش و امنیت تزریق می‌کنند. بنابراین مذهب و سنت به شیوه‌ای بنیادین در امنیت وجودی دخالت دارند (گیدنز، ۱۳۸۰: ۱۲۶-۱۲۴).

براساس نظریه‌های پایگاه اجتماعی-اقتصادی، مارکس با دیدی اقتصادی به جامعه می‌نگرد و واقعیت اساسی جامعه را مالکیت می‌داند و آن را در زیربنا قرار می‌دهد و سایر نهادهای اجتماعی و فرهنگی را در روبنا قرار می‌دهد و بر این اساس افراد جامعه را به دو دسته مالکان وسایل تولید و فاقدان وسایل تولید دسته‌بندی می‌کند (تامین، ۱۳۸۱: ۱۲-۸). از نظر مارکس امنیت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، هر سه مهم هستند. برطبق نظر وی، دغدغه شغلی و نگرانی از بیکاری در طبقه مرفه کمتر دیده می‌شود و با فرض شرایط یکسان اشتغال، افراد مناطق مرفه از امنیت شغلی بالاتری بهره‌مند هستند (توسلی، ۱۳۷۵: ۸۷-۸۴).

۲- انقلاب اسلامی و ارتقای جایگاه کارگران

انقلاب اسلامی ایران با الهام از حرکت پیامبر اسلام و پیروی از رهنمودهای رهبر انقلاب برقراری قسط و عدالت اجتماعی و استقرار احکام متعالی اسلام را سرلوحه امور خود قرار داد و طی سال‌های پس از پیروزی

همواره تلاش مسئولان نظام بر این بوده تا با ایجاد شرایط و زمینه‌های مطلوب، اصلاحات لازم درباره مناسبات فردی و اجتماعی بعمل آید. اشتغال و امنیت شغلی بعد از معیشت از بزرگ‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در کشور است. اگرچه ایجاد اشتغال یک چالش بزرگ جهانی است، اما کشورهای کمتر توسعه یافته و جهان سوم به دلیل داشتن اقتصادهای کوچک و غیرتولیدی بیشتر از کشورهای توسعه یافته درگیر معضل اشتغال و امنیت شغلی هستند. اگر ظرفیت‌های اشتغال متناسب با رشد جمعیت توسعه پیدا نکند، می‌تواند به یک بحران بزرگ اقتصادی و اجتماعی در هر کشوری تبدیل شود. بنابراین امروز اشتغال یکی از مولفه‌های مهم توسعه‌یافتگی در همه کشورهای جهان محسوب می‌شود. رشد سریع دانش بشری و استفاده از ابزارهای نوین آی تی و تکنولوژی، ماهیت مشاغل را در دنیای امروز به شدت دچار تغییر کرده و پیچیدگی‌های اشتغال را نسبت به گذشته دو چندان کرده است. بروز جنگ در دهه اول انقلاب و به دنبال آن نگاه حداکثری دولت به بخش‌های مخالف اقتصادی کشور و مدیریت ناکارآمد در اقتصاد از عوامل اساسی عقب‌ماندگی اقتصاد کشور در سال‌های بعد از انقلاب محسوب می‌شوند.

جامعه کارگری کشور ما یک امتیاز دیگری دارد که در اغلب کشورها نیست - شاید در بعضی از جاهای دیگر هم بوده است، ما اطلاعی نداریم؛ اما در کشور خودمان این را به چشم دیدیم - و آن این است که جامعه کارگری ما در امتحان بزرگ دوران انقلاب و دوران دفاع مقدس نشان داد که از بن دندان دارای وجدان دینی و وجدان ملی است؛ نشان داد که از بقیه قشرهای کشور اگر جلوتر نیست - که به احتمال زیاد از بقیه جلوتر ۱۳۱ هم هست - لااقل در صفوف مقدم است. در دوران انقلاب، کارگرها نقش ایفاء کردند. بخصوص در دوران دفاع مقدس، کارگران از همه نقاط کشور، به شیوه‌های گوناگون به این آزمایش بزرگ ملت ایران پشتیبانی رساندند؛ جانشان را، تنشان را، کارشان را در خدمت دفاع مقدس قرار دادند و صدق و صفای خودشان را ثابت کردند. لذا شأن جامعه کارگری در کشورمان علاوه بر اینکه بعنوان یک کارگر در مزرعه، کارخانه، معدن و در هر نقطه‌ای که به کار تولیدی مشغول است و چرخ‌های پیشرفت و توسعه کشور را به حرکت درمی‌آورد، بعنوان یک مجاهد در حفظ اسلام و نظام اسلامی باید مورد احترام قرار گیرد (عراقی، ۱۳۹۲: ۲۰).

در اینجا دولت از طریق تنظیم قوانین و مقررات ناظر بر روابط کار و نظارت بر اجرای این قوانین و ایجاد شرایط لازم برای همکاری دو عامل کارگر و کارفرما و رفع اختلافات حاصل در نتیجه عدم رعایت نظامات پیش‌بینی شده، نقش بسیار مهمی خواهد داشت. اما مشکلی هم وجود دارد، و آن این است که طی چند دهه گذشته، تحت شرایط و اوضاع و احوالی خاص، دولت در ایران بعنوان کارفرمای بزرگ، حدود ۸۰ درصد اقتصاد را در کف خود داشته است و اتخاذ هرگونه تدابیری در جهت نظم بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما، منافع دولت را نیر در بر می‌گرفته، لذا تدابیر و اقدامات انجام شده نتوانسته به نتیجه‌ای مطلوب برسد. اجرای

سیاست‌های جدید ناظر بر اصل ۴۴ قانون اساسی و تصمیم نظام جمهوری اسلامی بر واگذاری امور اجرایی و تصدی‌گری به بخش خصوصی و اکتفای دولت به امور حاکمیتی و نظارتی، در راستای حل این مشکل تدبیر شده است، که باید مراقب بود به درستی اجرا شود. رهبر انقلاب با مقایسه اصل ۴۴ با نماز شبی که ممکن است دام شیطان شود این مهم را متذکر می‌شوند: «سیاست‌های اصل ۴۴ خیلی خوب است، خیلی لازم است و حتماً باید با گسترش تمام اجرا شود؛ اما مراقب باشند مثل آن نماز شب دام شیطان نشود. از اینجا هم ممکن است شیطان‌ها نفوذ کنند. بارها گفته‌ام؛ آدم‌های سوءاستفاده‌چی، قانوندان‌های قانون‌شکن، کسانی که بلدند چه جوری سر مأمور و مسئول و رئیس و مرئوس و آدم کوچک و بازار را بیچانند، برای اینکه به یک طعمه‌ای دست پیدا کنند؛ اینها کارخانه را بخرند، بعد به بهانه‌های گوناگون کارخانه را زمین‌گیر کنند، کارگرها را بیکار کنند؛ بعد از ماشین‌آلات فرسوده همان کارخانه، پول فروشش را در بیاورند، از زمین آن کارخانه هم به میلیاردها و آلوف و اولوف برسند؛ از این کارها شده است، می‌شود؛ باید همه حواس‌شان جمع باشد» (بیانات رهبری، ۱۳۹۵).

همچنین یکی از تحولاتی که در زمان پس از انقلاب صورت گرفته است اشتغال زنان در جامعه بوده است. با شکل‌گیری انقلاب اسلامی ایران و تأکید رهبر انقلاب بر نقش مؤثر زنان در عرصه‌های اجتماعی و پیروزی انقلاب، زنان به حضور در فعالیتهای اجتماعی ترغیب شدند اما در آغاز انقلاب به دلیل نابسامانی‌های موجود در برخی تفکرات سنتی غالب، زنان از فعالیتهای اجتماعی به امور خانه‌داری و دوری از مشارکت در حوزه‌های اجتماعی، ترغیب شدند. این مسأله باعث افت حضور زنان در عرصه‌های کار و فعالیت اقتصادی در این دوره گردید. با آغاز جنگ تحمیلی عراق علیه ایران، حضور زنان در پشت جبهه و پایگاه‌های کمک‌رسانی، سبب تقویت روحی و حمایت مالی بسیار قوی و مؤثری در جهت پایداری و مقاومت رزمندگان (که اغلب فرزندان و همسران خود آنان بودند) گردید. پس از پایان جنگ و آغاز دوران سازندگی دیگر عرصه‌های مختلف اجتماعی، برای رشد و توسعه‌ای فراگیر؛ حضور زنان را به مشارکت در همه عرصه‌های اجتماعی می‌طلبید و نیاز به این نیمه دیگر پیکره جامعه شدیداً احساس می‌شد. با خاتمه جنگ و آغاز دوران سازندگی لزوم گسترش فعالیت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی صنعتی بیش از پیش احساس شد.

مهمترین پشتوانه حضور اجتماعی زنان در عرصه‌های اقتصادی؛ قانون اساسی می‌باشد که بر فعالیت اقتصادی زنان و لزوم حمایت و پشتیبانی از این امر خطیر صحنه گذارده است. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران علاوه بر اینکه بر انجام وظایف مادری برای زنان تأکید شده است، زن و مرد از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار از حقوق اجتماعی یکسان برخوردارند. همچنین قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و برنامه‌ها و سیاست‌گذاری‌های توسعه، بر افزایش میزان مشارکت زنان در امور اجتماعی و اقتصادی و نیز ایجاد محیطی امن برای

فعالیت هرچه بیشتر زنان تأکید دارد. بند ۱۴ اصل سوم قانون اساسی بر تأمین حقوق همه‌جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون تأکید دارد.

۳- امنیت شغلی در پرتو حقوق بنیادین کار

حقوق بنیادین کار، حقوقی هستند که پایه‌های اساسی حقوق کار را تشکیل داده و در کلیه کشورها، صرف‌نظر از رشد اقتصادی و میزان توسعه یافتگی باید بدون قید و شرط اعمال شود. بنیادین بودن برخی از حق‌ها بدان خاطر است که وجود آنها مایه قوام و نبود آنها موجب زوال شخص یا شخصیت (فرد یا فردیت) انسان می‌شود (گرچی، ۱۳۸۸: ۸۸). در نظر سازمان بین‌المللی کار، اصولی جزء حقوق بنیادین قلمداد شده که می‌تواند در امنیت شغلی کارگران مؤثر باشد و چون این موارد، بدون در نظر گرفتن رشد و میزان توسعه یافتگی کشورها برای همگان لازم‌الاجرا بوده، می‌توان از این اصول برای امنیت شغلی بهره گرفت. از جمله منع تبعیض می‌تواند به افرادی که صلاحیت لازم برای کسب شغلی را دارند، کمک کند تا به کار مناسب خود دست یابند. همچنین جلوگیری از کار کودکان و منع استثمار آنها سبب می‌گردد تا کارفرمایان نتوانند با انگیزه استفاده از نیروی کار ارزان کودکان، عملاً از استخدام و اشتغال افرادی که در سن کار هستند، خودداری نمایند. آزادی سندیکایی و حق تشکل و مذاکره جمعی سبب می‌گردد که کارگران با داشتن تشکل‌های صنفی، بتوانند از حقوق خود دفاع نموده و از اخراج‌های خودسرانه و نابجا جلوگیری کنند که تمامی این موارد در جهت تضمین امنیت شغلی کارگران می‌باشد (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰: ۱۸).

۱۳۳

زمانی می‌توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به آسانی قطع نشود. قرارداد کار تعیین کننده شرط‌های برقراری حقوق و تعهدهای طرفین و نیز چگونگی پایان یافتن این رابطه است. اگر کارفرما بتواند با انعقاد قرارداد کوتاه مدت، کارگری را بطور موقت به خدمت گیرد و در پایان مدت، رابطه طرفین بی‌هیچ تشریفات و محدودیتی پایان یابد یا کارفرما بتواند رابطه خود با کارگر را بگونه‌ای تنظیم کند که هرگاه تمایل داشت به آن پایان دهد، ابتدا در عمل و سپس بر مبنای توافق‌های جمعی و سرانجام به حکم قانون، ضرورت اخطار قبلی برای پایان دادن به قرارداد کار به رسمیت شناخته شد و در قوانین، شرط حداقل زمان برای اخطار قبلی رسمیت یافت. این حداقل درباره اخراج، طولانی‌تر از زمان پیش‌بینی شده در خصوص استعفای کارگر بود و باتوجه به سابقه کار کارگر، مدت آن افزایش یافت. زیرا کارگر اخراجی همواره به آسانی نمی‌تواند دوباره کاری پیدا کند، درحالی‌که پیدا کردن جانشین کارگر مستعفی برای کارفرما هیچ دشوار نیست یا دست‌کم از پیدا کردن کار برای کارگر اخراجی آسان‌تر است (قانون کار، ۱۳۹۷).

قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین کننده امنیت شغلی کارگران می‌باشند. اما قراردادهای موقت از لحاظ امنیت شغلی برای کارگران تضمینی فراهم نمی‌کنند و در پایان مدت قرارداد در صورتی که کارفرما با تمدید قرارداد موافقت نکند، اینگونه قراردادها خاتمه یافته تلقی می‌شوند و کارگر از ادامه اشتغال محروم می‌گردد. در این رابطه ممکن است کارگری در کنار قرارداد دائم، اقدام به تنظیم قرارداد موقت جدیدی با کارفرما نماید که در این صورت «کارگرانی که رابطه استخدامی آنان با کارفرما براساس قرارداد کار دائم مستقر شده باشد، انعقاد قرارداد کار موقت بعدی در ماهیت دائمی بودن قرارداد کار آنها تغییری ایجاد نمی‌کند (الهیان، ۱۳۸۷: ۱۰۲).

مهمترین رسالت و دستاورد حقوق کار نوین، ثبات و امنیت شغلی برای کارگران است و اصل در حقوق کار، استخدام دائمی کارگر است نه استخدام موقت. با این توضیح، دیگر نباید به تغییر عنوان قرارداد کار از نامحدود به غیرموقت، آثار حقوقی بار نمود و برای استخدام موقت، اصالت قائل شد. مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده (۷) اجازه می‌دهد که حتی برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، قرارداد کار موقت بست. بهتر آن بود که استخدام موقت برای کارهای دائمی بطور کلی ممنوع اعلام می‌شد. چراکه استخدام موقت و اخراج کارگر پس از انقضای مدت و عدم تمدید قرارداد موقت برخلاف اصول اولیه حقوق کار است (رنجبری، ۱۳۷۷: ۴۴).

۴- امنیت شغلی کارگران در اسناد بالادستی

۴-۱- امنیت شغلی از دیدگاه قانون اساسی

در قوانین و مقررات مختلف، مواردی آمده است که از آن می‌توان در جهت حفظ و گسترش امنیت شغلی کارگران استفاده نمود. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل‌های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است. تأکید این قانون بر «تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد» می‌باشد. همچنین برخی از بندها بر «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» و «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه برطبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و تعمیم بیمه» در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار اشاره داشته است.

- اصل‌های نوزدهم و بیستم قانون اساسی نیز، در جهت تساوی مردم ایران و همه افراد ملت اعم از زن و مرد، دستورات صریحی را بیان کرده است که می‌توان از آن در جهت عدم تبعیض برای موارد مختلف از جمله استخدام و اشتغال استفاده نمود.

- در اصل بیست و دوم، قانون‌گذار اساسی، شغل اشخاص را همانند حیثیت، جان، مال، حقوق و مسکن از تعرض در غیرمواردی که قانون تجویز می‌کند، مصون دانسته است که این خود گویای امنیت شغلی و وظیفه نهادهای حاکم در احترام به آن می‌باشد.

- در اصل بیست و ششم نیز انجمن‌های صنفی در کنار احزاب، جمعیت‌ها و انجمن‌های سیاسی و اسلامی یا اقلیت‌های دینی، آزاد دانسته شده که این نشان دهنده آزادی تشکل از جمله تشکل‌های صنفی کارگران برای دفاع از حقوق و منافع کارگران می‌باشد.

- اصل بیست و هشتم نیز بطور مشخص به اشتغال و وظیفه دولت در برابر آن اشاره دارد. «در اصل بیست هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سه امر مهم یعنی آزادی کار، حق کار و عدم تبعیض بیان شده است» (عراقی، ۱۳۸۵: ۳۹).

- در اصل چهل و سوم، مواردی بعنوان ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران ذکر شده است که می‌توان آنها را در جهت تضمین امنیت شغلی دانست: در بند دوم اصل چهل و سوم تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند»، تصریح شده است. بند چهارم اصل چهل و سوم «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» را بیان داشته است. بند هفتم اصل چهل و سوم، استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور را مقرر کرده است. این بند، دولت را موظف می‌کند که به تربیت افراد متخصص بپردازد که این امر سبب خواهد شد افراد با توانایی بالاتری بتوانند به اشتغال دست یابند. در اصل چهل و ششم قانون اساسی نیز، به ممنوعیت سوء استفاده از کسب و کار خود برای سلب امکان کسب و کار از دیگری اشاره شده است که نشان دهنده حمایت از امنیت شغلی افراد می‌باشد.

۴-۲- امنیت شغلی در برنامه‌های توسعه

اگر ظرفیت‌های اشتغال متناسب با رشد جمعیت توسعه پیدا نکند می‌تواند به یک بحران اقتصادی و اجتماعی در هر کشوری تبدیل شود. بنابراین اشتغال امروزه یکی از مولفه‌های توسعه اقتصادی در همه کشورهای دنیا محسوب می‌شود. اشتغال و امنیت شغلی بعد از معیشت از بزرگترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در کشور است اگرچه ایجاد اشتغال یک چالش بزرگ جهانی است، اما کشورهای کمتر توسعه یافته و جهان سوم به دلیل برخورداری از اقتصادهای کوچک و اقتصادهای غیرتولیدی بیشتر از کشورهای توسعه یافته درگیر اشتغال و امنیت شغلی هستند. از مهمترین راهکارها برای کاهش عدم امنیت شغلی افزایش ظرفیت‌های اشتغال در اقتصاد کشور است. بعبارت دیگر ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار است. بروز جنگ در

دهه اول انقلاب، نگاه حداکثری دولت به بخش‌های اقتصادی در کشور یا عبارت دیگر اقتصاد دولتی و همچنین مدیریت ناکارآمد و غیرتخصصی در حوزه اقتصاد از عوامل اساسی عقب ماندگی اقتصادی کشور طی سال‌های بعد از انقلاب محسوب می‌شود (نجفی، ۱۳۹۷).

مسئله مهم اصلاح قوانین است که یکی از این قوانین همین قانون کار است قانون کار در زمانی تصویب شد که اقتصاد کشور کاملاً دولتی بود و جهت‌گیری‌های حاکمیت در حوزه اقتصاد هم تاکید بر اقتصاد دولتی داشت، شرایط تغییر کرده به شکلی که هم براساس برنامه‌های میان مدت و هم برنامه‌های کلان کشور باید اقتصاد کوچک و چابک شود و در عین حال تصدی‌گری دولت باید در اقتصاد کاهش پیدا کند و براساس سیاست‌های اصل ۴۴ که از سال ۸۴ به بعد ابلاغ شده باید شرایطی ایجاد شود که قوانین تطابق و تناسب با شرایط اقتصادی کشور داشته باشند متأسفانه طی سال‌های اخیر امکان اصلاح قانون کار در کشور فراهم نشده است و ضروری است مسئولین کشور تلاش کنند قانون کار را متناسب با شرایط اقتصادی و تقاضای کار در کشور تغییر داده و به ایجاد ظرفیت‌های جدید در اقتصاد ملی کمک کنند (طاهری، ۱۳۹۳: ۷۸).

پس از پایان جنگ ایران و عراق در مرداد ماه ۱۳۶۷، دولت جدید محور اصلی کار خود را در برنامه اول توسعه، ذکر کرد. در این برنامه اهداف کمی و کیفی در خصوص اشتغال وجود دارد. ایجاد اشتغال مولد و کاهش تورم بی‌رویه کار در بخش‌های خدماتی از طریق اتخاذ سیاست‌های مناسب مالی، پولی و تشریک مساعی با بخش خصوصی و حمایت از سرمایه‌گذاری‌های تولیدی اشتغال‌زا در این بخش است. دولت برای تسریع در روند توسعه اقتصادی و اجرای برنامه ۵ ساله، محدودیت‌های اعمال شده بر سرمایه‌گذاری مستقیم و خارجی را کاهش داد و این سرمایه‌گذاری می‌تواند در افزایش اشتغال کمک کند و نه تنها محدودیت‌های قانونی در حوزه سرمایه‌گذاری خارجی در ایران وجود ندارد بلکه تدارکاتی چند در این زمینه پیش‌بینی گردیده است. این تدارکات شامل انتقال نامحدود سرمایه و بهره حاصل از سرمایه‌گذاری می‌باشد که سرمایه‌گذاران می‌توانند بهره حاصل از سرمایه‌گذاری را بصورت پول قابل تبدیل از کشور خارج نمایند. در برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اشتغال پیش‌بینی شده تحقق یافت و این برنامه توانست به هدف خود از لحاظ اشتغال دست پیدا کند (نویخت، ۱۳۸۳: ۲).

باتوجه به اینکه هرگونه مشکلی در اجرای برنامه، می‌توانست در دستیابی به اشتغال مؤثر باشد در برنامه‌های اول و دوم مشکلاتی وجود داشت که همین مشکلات باعث شد که برنامه اول و دوم نتواند به تمام اهداف خود بصورت کامل دست پیدا کند که بصورت خلاصه عبارتند از: هدف‌گذاری خارج از چارچوب توان اجرایی کشور، ناسازگاری درونی برنامه‌ها، عدم وجود مستندات و تحلیل‌های روشنی از هزینه‌ها و فایده‌های اجرای سیاست‌ها، عدم امکان جمع‌بندی کمی هزینه‌های لازم برای اجرای کل برنامه، عدم ارتباط منسجم بین برنامه‌ها و بودجه‌های سنواری و مسائل حقوقی و قانونگذاری برنامه است (بیدآباد، ۱۳۸۳: ۸۸).

مطابق با برنامه سوم توسعه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی، شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور و نیز افزایش جمعیت موجب شد که بیکاری بعنوان مهمترین دغدغه‌های دولت در طول برنامه سوم مطرح شود. اگرچه در برنامه سوم توسعه رشد چشمگیری در ایجاد اشتغال در مقایسه با عملکرد کمی ایجاد فرصت‌های شغلی در برنامه اول و دوم ملاحظه می‌شود اما با عملکرد نه چندان موفق اهداف کیفی برای اصلاح ساختار بازار مواجه هستیم و در برخی از حوزه‌های بازار مانند زنان، جوانان و بویژه دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مناطق کشور عدم تعادل وجود دارد و همچنین گسترش پدیده چند شغلی و پرکاری موجب شد که بهره‌وری نیروی کار در سطحی پایین باشد.

۵- امنیت شغلی کارگران با تأکید بر قانون کار در بعد حقوقی

باتوجه به ملاحظات اجتماعی، اقتصادی و حقوقی، قرارداد کار تنها تابع اراده طرفین نبوده و دولت‌ها در چگونگی انعقاد، تنظیم و خاتمه آن دخالت و شرایط و مقررات آمره را لحاظ نموده‌اند این دخالت‌ها در تنظیم و اجرای قرارداد کار یک امر عادی و پذیرفته شده می‌باشد و تنها دو حدود و ثغور این دخالت تفاوت وجود دارد در قانون کار ایران نیز این دخالت مشهود است (نجفی، ۱۳۹۷: ۸۹).

در کشورهای دیگر، امنیت شغلی از اهمیت بسیاری در قالب تأمین اجتماعی برخوردار است، سازمان تأمین اجتماعی فرانسه به شکل امروزی آن تشکیل شد ولی از لحاظ اداری اصول حاکم بر نظام «کمک‌های اجتماعی»^{۱۳۷} را که بصورت خصوصی (غیردولتی) اداره می‌شد و از قبل وجود داشت تغییر نداد. فرمان ۴ اکتبر اشعار می‌دارد: «صندوق‌های اولیه (محلی) تأمین اجتماعی» به موجب مجوزهای قانون ۷۱ آوریل ۱۸۹۸۱ ناظر به اداره «انجمن‌های همیاری کمک» تشکیل می‌شود و عمل می‌کند. منتها چون سازمان تأمین اجتماعی خدمتی عمومی را مدیریت می‌کند، زیر نظر وزیر تأمین اجتماعی فرانسه کار خواهد کرد که مسئولیت پاسخگویی امور آن را در برابر مجلس ملی برعهده دارد.

وظایف وزارت تأمین اجتماعی عبارت است از: تهیه لوایح قانونی و آیین‌نامه‌های اجرایی که شهروندان را در برابر خطرات اجتماعی حمایت کند، مراقبت بر حسن اجرای قوانین و اطمینان یافتن از عملکرد مطلوب خدمات اجتماعی، به موجب قانون اساسی، اصول و موازین تأمین اجتماعی را قانون تعیین می‌کند. در فرانسه کارگران معادن، کارگران شرکت ملی راه‌آهن و کارگران و کارکنان شرکت برق و گاز تحت پوشش رژیم‌های خاص بیمه‌ای هستند. بیمه برخی از خطرات (مثلاً بیمه درمانی) برعهده صندوق‌های رژیم بیمه عمومی است، برخی دیگر برعهده موسسات عمومی است که خود آنها صندوق‌های بیمه‌ای همیاری یا موسساتی از لحاظ اداری و مالی مستقل یا وابسته‌اند. تأمین اجتماعی بعنوان محور کلیدی سیاست‌های اجتماعی، یکی از

مهمترین ابزارهای دولت‌ها برای مبارزه با فقر و رفع نابرابری‌ها در جامعه، ابتدا در کشورهای توسعه یافته ظهور و تکامل یافت، به سایر کشورهای جهان تسری پیدا کرد و سیر تکامل آن، متأثر از تغییرات اقتصادی و اجتماعی جهان، هنوز ادامه دارد.

در سال ۱۸۸۱ و در زمان صدارت بیسمارک در آلمان، نخستین بار قانون بیمه‌های اجتماعی به تصویب رسید و چند سال بعد اولین نظام بیمه‌های اجتماعی در آلمان پایه‌گذاری شد و به سرعت به دیگر کشورهای صنعتی اروپا تسری پیدا کرد. تا اینکه در سال ۱۹۴۸ و در ماده (۲۲) اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب مجمع همه افراد بعنوان عضو جامعه، حق عمومی سازمان ملل متحد این جمله گنجانده شد و تأمین اجتماعی بعنوان یک حق بشری مطرح برخوردار از تأمین اجتماعی را دارند گردید. امروزه نظام تأمین اجتماعی در قریب به تمامی کشورهای دنیا من جمله جمهوری اسلامی ایران استقرار یافته است. در تلاشی که توسط بانک جهانی انجام شده است، سطح بالاتری از یکپارچگی جهت اثربخش‌تر شدن اقدامات تأمین اجتماعی ارائه شده که به یکپارچگی میان نظام تأمین اجتماعی و نظام‌های مرتبط در سایر حوزه‌های اقتصاد و بازار کار می‌پردازد. این رویکرد به دنبال خارج کردن برنامه‌ها و سیاست‌های تأمین اجتماعی و بازار کار از حالت ایزوله و گردآوردن آن‌ها ذیل یک چارچوب نهادی منسجم است تا از این طریق هماهنگی میان این برنامه‌ها و سیاست‌ها افزایش یابد و همکاری میان بخش‌های مختلف اقتصادی جهت اجرای اثربخش آن‌ها فراهم آید (چرونیک، ۲۰۱۴).

۱۳۸

امروزه، امنیت شغلی مناسبی برای کلیه شاغلین دارای قرارداد کاری قانونی مهیا گردیده است و هیچ کارفرمایی بدون دلیل قانونی اجازه اخراج کارمندان خود را ندارد و فسخ هر قراردادی در این کشور باید بر دلایل قانونی مبتنی بوده و به تایید سیستم قضایی برسد؛ همچنین، با وضع یک شبکه قانونی فراگیر و شفاف برای حمایت از شاغلین در تمامی شرایطی که ممکن است در آن شرایط دچار صدمه مالی، قطع ناگهانی درآمد، یا هرگونه بدرفتاری و رفتار ناعادلانه از سوی کارفرمایان گردند (مک کینمون، ۲۰۱۷).

نتیجه‌گیری

اگر قوانین حمایتی وجود داشته باشد تا از کارگران در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف حمایت کند، چنین کارگرانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود مطمئن می‌شوند. از جمله این حمایت‌ها، پیش‌بینی قالب قرارداد کار دائم است، چراکه اصل در حقوق کار، نه استخدام موقت، بلکه استخدام دائمی است. قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین‌کننده امنیت شغلی کارگران هستند اما قراردادهای موقت از لحاظ امنیت شغلی برای کارگران، تضمینی فراهم نمی‌کنند، چراکه در پایان مدت، این قراردادها بدون موافقت کارفرما مبنی بر تمدید آن، به پایان می‌رسند و کارگر از ادامه اشتغال محروم می‌شود. پاره‌ای دیگر از این حمایت‌ها، تدوین قوانین و تشریفات سخت راجع به اخراج کارگران است. بدین معنا که کارفرمایان برای پایان

دادن به رابطه کارگری و کارفرمایی، باید از طریقی مثل اخراج استفاده کنند که آن هم نیاز به تایید مراجع حل اختلاف دارد. بنابراین، مقوله امنیت شغلی بعنوان یک خط قرمز حقوق کار به شمار می‌آید و نباید متعرض آن شد و اگر در اندیشه اشتغال‌زایی و افزایش تولید و سرمایه‌گذاری باشیم، باید با اصلاح ساختارهای نامناسب و سیاست‌های غلط و با ارائه راهکارهای منطقی به آن دست یابیم، نه با از بین بردن یک حق اساسی و مهم (اشتغال و امنیت شغلی) که دغدغه طیف گسترده‌ای از جامعه را تشکیل می‌دهد. در دنیای امروز، مفهوم امنیت شغلی متحول شده است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. با در نظر گرفتن فلسفه حمایتی حقوق کار و اصول بنیادین و مهم آن (از جمله امنیت شغلی) گام‌های مؤثری در اصلاح قانون کار (بویژه تبصره دوم ماده (۷)) برداشته خواهد شد؛ چراکه با تدوین قوانینی منطبق با اصول و فلسفه حقوق کار و اصلاح قوانین موجود، می‌توان کارآیی افزون‌تری از این قانون انتظار داشت.

برای تضمین امنیت شغلی کارگران در پرتوی شرایط قرارداد کار به استناد قانون کار سال ۱۳۶۹ باید اصلاحاتی صورت گیرد. مهمترین اصلاحی که در قانون مزبور باید انجام شود تا توزیع عادلانه امنیت شغلی را برآورده کند، ایجاد محدودیت برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت است. بدون ایجاد چنین محدودیتی نمی‌توان به ساماندهی قراردادهای مزبور پرداخت. اما این فقط ایجاد محدودیت برای قراردادهای کار مدت موقت نیست که باید مدنظر قانونگذار باشد، بلکه قانونگذار در خصوص تشریفات اخراج نیز باید تجدیدنظری اساسی انجام

دهد. اولین اصلاحی که باید در قانون کار در خصوص تشریفات اخراج صورت گیرد، این است که قانونگذار باید ۱۳۹ موارد اخراج موجه و تشریفات آن را بصورت صریح و شفاف بیان کند. از مهم‌ترین اصلاحاتی که باید در زمینه تشریفات اخراج موجه در قانون کار صورت گیرد، تجدیدنظر در تشریفات اخراج کارگر مقصر است. همچنین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید آئین‌نامه تبصره ۲ ماده (۲۷) را در زمینه تعریف قصور اصلاح کند و علاوه بر آن در آئین‌نامه مزبور، تقصیر سنگین و سبک تبیین و در آن، بین آن دو تفکیک قائل شود، زیرا در صورتی می‌توان قراردادهای کار مدت موقت را محدود کرد که کارفرمایان بتوانند با تشریفات سهل‌تری کارگر مقصر را اخراج کنند. اصلاح دیگری که در زمینه تشریفات اخراج باید صورت گیرد، در خصوص اخراج غیرموجه است. قانونگذار باید بطور صریح دلایل غیرقانونی اخراج را همانند نظام حقوقی کشورهای دیگر در قانون مشخص کند، اما مهمترین اصلاحی که باید در قانون کار صورت گیرد تا کارایی را تضمین کند و بین عدالت توزیعی و کارایی تعادل ایجاد شود؛ پذیرش اخراج بدون دلیل است. زیرا در مقابل محدودیت قائل شدن برای انعقاد قرارداد کار مدت موقت که امتیاز مهمی است که به کارگران داده می‌شود، باید امتیاز مهم دیگری به کارفرمایان داد و آن اجازه اخراج بدون دلیل است.

از آنچه گذشت چنین بدست می‌آید که به لحاظ تئوریک، در اندیشه اسلامی بهترین جایگاه برای قشر کارگر ترسیم شده است، با این حال حقیقت نشان می‌دهد در عمل کارگر از جایگاه اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی متناسب خود بهره‌مند نشده است. وجود نقصان‌ها و کاستی‌ها در قوانین کار و حقوق کارگران در کنار فشار تورمی و فقر که بیش از نیمی از دهک‌های درآمدی کشور را تحت تأثیر قرار داده است بر شدت این وضعیت افزوده است. خروج از این وضعیت و رونق در جامعه کارگری بعنوان بازوهای پیشرفت و توسعه کشور مستلزم راهکارهایی است که در بیان رهبری همواره مورد اشاره و تأکید قرار گرفته‌اند.

فهرست منابع

فارسی:

- ۱- ابادری فومشی، منصور (۱۳۸۷)، **حقوق کار و نحوه رسیدگی، شکایت، دعوی و جرایم قانون کار**، چ ۱، تهران: انتشارات بهنامی.
- ۲- الهیان، محمدجواد (۱۳۸۷)، **پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار**، ج ۱، چ ۷، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۳- بادینی، حسن (۱۳۸۷)، «جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی»، **فصلنامه تأمین اجتماعی**، ش ۳۰، ۱۴۰.
- ۴- بختیاری‌نژاد، پروین (۱۳۸۳)، «بزرگترین اقلیت اجتماعی و محرومیت از حقوق انسانی»، **فصلنامه تأمین اجتماعی**، ش ۱۶.
- ۵- تاملین، مهدی (۱۳۸۱)، **جامعه‌شناسی قشربندی و نابرابری‌های اجتماعی**، ترجمه: عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: انتشارات توتیا.
- ۶- توسلی، غلامرضا (۱۳۷۵)، **جامعه‌شناسی کار و شغل**، تهران: انتشارات سمت.
- ۷- دورکیم، امیل (۱۳۶۹)، **درباره تقسیم کار اجتماعی**، ترجمه: باقر پرهام، تهران: انتشارات کتابسرای بابل.
- ۸- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۷۷)، **حقوق کار**، چ ۱، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
- ۹- زارع، احمد و دیگران (۱۳۹۷)، «قرارداد کار و شرایط تعلیق قرارداد کار در قانون کار و قانون مدنی ایران»، **پنجمین کنفرانس ملی حقوق و مطالعات قضایی**، تهران.
- ۱۰- طاهری، آزاده‌السادات (۱۳۹۳)، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار ایران»، **مطالعات حقوق تطبیقی**، ش ۲.
- ۱۱- عراقی، عزت‌اله (۱۳۹۲)، **حقوق کار**، ج ۱، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۲- عراقی، عزت‌اله (۱۳۸۶)، **درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی (نقد قانون تأمین اجتماعی ایران براساس مطالعه تطبیقی)**، چ ۱، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

- ۱۳- گرجی ازندیانی، علی اکبر (۱۳۸۸)، *در تکاپوی حقوق اساسی*، چ ۱، تهران: انتشارات جنگل.
- ۱۴- محمدیان، علی و حائری، محمدحسن (۱۳۹۳)، «تحلیل فقهی حقوق کارگر در جامعه اسلامی با رویکردی بر آرای امام خمینی (ره)»، *دوفصلنامه مدیریت*، ش ۲.
- ۱۵- میرزاده، نادر و بهاری اردشیری، علی (۱۳۹۲)، «تمایزات حقوق عمومی و خصوصی در حوزه معاملات و قراردادها»، *اولین همایش ملی قرارداد، اصول و چالش‌های پیش‌رو*.
- ۱۶- نجفی، رحمان و هویدا، حمزه (۱۳۹۷)، «جایگاه شروط قرارداد در رفع عیب»، *دومین همایش بین‌المللی فقه و حقوق، وکالت و علوم اجتماعی*.
- ۱۷- هاسکینز، دالمر (۱۳۸۷)، «طراحی نو برای تأمین اجتماعی»، ترجمه: علی شاد روح، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، ش ۲.
- ۱۸- هدایتی زفرقندی، محمد (۱۳۸۸)، *قراردادکار*، چ ۱، تهران: نشر میزان.

لاتین:

- 19- Chronic Poverty Advisory Network (2014). *The Chronic Poverty Report 2014-2015: The road to zero extreme poverty*. London: Overseas Development Institute. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odiassets/publications-opinion-files/8834.pdf>
- 20- Kaufman, Bruce E (2004). "Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship", *Industrial Relations Research Association*.
- 21- McKinnon, R (2017). Tax-financed old-age pensions in lower-income countries. *Developments and Trends: Supporting Dynamic Social Security* (pp. 31-38). Moscow: Developments and Trends: Supporting Dynamic Social Security.
- 22- Ricardo, David (1981). *Principle of Political Economy and Taxation*, ed. Gonner, London: George Bell.
- 23- ILO (2014). "World Social Protection Report: Building economic recovery, inclusive development and social justice". *Geneva: International Labour Organization*.