

Jurisprudential-legal Analysis of the Government's Role in Guaranteeing Workers' Job Security

Mostafa Mansourian

Assistant Professor, Department of Public Law, University of Judicial Sciences and Administrative Services, Tehran, Iran

Abstract

The legal system of the Islamic Republic of Iran, with the aim of protecting workers and guaranteeing minimum benefits and job guarantees for workers, in many important cases has accepted government intervention in the relationship between workers and employers and limiting the will of the parties in concluding, managing and terminating contracts. Ensuring the "job security" of workers is addressed in these steps. However, according to the basic rule of Sharia, contractual freedom is considered as one of the original Islamic systems and the consent of the parties in employment contracts is considered correct and necessary. The present study seeks to answer the question with an analytical approach, whether from a jurisprudential point of view, the government is obliged to provide job security for workers or whether the role of the government is evaluated differently? The findings indicate that the protection of employed workers by ensuring their job security should not be at the expense of harming the employer, the workshop and job seekers, but the government is obliged to protect the workers' employment security, rather than trying to ensure their job security.

Keywords: Job Security, Employment Security, Legislation in Labor Relations, Employment, Labor Relations, Job Flexibility



Article Type:

Original Research


Pages: 287-311

Received: 2022 August 10

Revised: 2022 November 15

Accepted: 2022 November 27



 This is an open access article under the CC BY licens.

*Corresponding Author: mansourian@ujsas.ac.ir

تحلیل فقهی - حقوقی نقش دولت در تضمین امنیت شغلی کارگران

مصطفی منصوریان

استادیار، گروه حقوق عمومی دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران.

چکیده

نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران با هدف حمایت از کارگر و تضمین حداقل امتیازات و تضمینات شغلی برای کارگران، در موارد متعدد و مهمی دخالت دولت را در رابطه‌ی کارگر و کارفرما و تحدید اراده‌ی طرفین در انعقاد، مدیریت و خاتمه‌ی قرارداد پذیرفته و در همین راستا به تضمین «امنیت شغلی» کارگران در مراحل مزبور پرداخته است. این در حالی است که حسب قاعده‌ی اولیه‌ی شرعی، آزادی قراردادی به عنوان یکی از نظامات اصیل اسلامی به شمار آمده و تراضی طرفین در قراردادهای کار صحیح و لازم‌الاتباع قلمداد شده است. پژوهش حاضر در پی آن است که با رویکردی تحلیلی به این سؤال پاسخ دهد که آیا از حیث فقهی، دولت موظف به تأمین امنیت شغلی کارگران است یا اینکه نقش دولت به گونه دیگری ارزیابی می‌شود؟ یافته‌ها بیان‌گر آن است که حمایت از کارگران شاغل از طریق تضمین امنیت شغلی آنان نباید به بهای تحمیل ضرر به کارفرما، کارگاه و افراد جویای کار صورت پذیرد، بلکه دولت موظف است بیش از آنکه در صدد تضمین امنیت شغلی کارگران برآید، در راستای حمایت از تمامی نیروی کار اعم از شاغل و غیرشاغل، «امنیت اشتغال» آنان را از طرق مقتضی تأمین کند.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، امنیت اشتغال، قانون‌گذاری روابط کار، اشتغال، رابطه کار،

انعطاف‌پذیری شغلی



نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۲۸۷-۳۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۶



تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده است.

درآمد

تنظیم رابطه‌ی کارگر و کارفرما به عنوان یکی از مهمترین رسالت‌های حقوق کار همواره موضوعی چالش برانگیز بوده است. چه، به دلیل پویایی بازارهای کار و تحولات مستمر آن، قواعد و مقررات این حوزه به طور پیوسته نیازمند تطبیق با اقتضائات روز بوده و در نتیجه، مقررہ‌گذاری و مقررہ‌زدایی از این حوزه همواره محل چالش جدی تصمیم‌سازان و قانون‌گذاران بوده است. (Davidov, ۲۰۱۶, p. ۱) در قرن نوزدهم میلادی این واقعیت آشکار شد که صرفاً متحدساختن کارگران از طریق اتحادیه‌ها به همراه تمهید مقررات حمایتی است که می‌تواند چاره‌ی برون‌رفت از بهره‌کشی و استثمار کارگران باشد. بر همین اساس نیز مقررہ‌گذاری‌های ناشی از مذاکرات دسته‌جمعی و مداخلات تقنینی در روابط کار، نظم نوینی از روابط کار را بر خلاف اصل آزادی اراده‌ها شکل داد که هدف اصلی آن، جبران نابرابری قدرت چانه‌زنی کارگران بود. (Weiss, ۲۰۱۱, pp. ۴۴-۴۵) مقررات ناظر بر حوزه‌ی روابط کار در همین راستا بر چهار مؤلفه استوار شدند: نخست آنکه، موضوع مبادله در یک رابطه‌ی کار، کالا و متاع نیست و بلکه یک رفتار یا خدمت انسانی است و از این رو، بازار کار همچون دیگر بازارها مشمول قواعد و ضوابط عمومی و مشترک نیست. دوم آنکه، استقلال فردی مهمترین مسئله‌ی حقوق کار است. سوم، عنایت به کرامت (حیثیت) انسانی است که ممکن است از طریق رابطه‌ی کار در معرض خطر قرار بگیرد و لذا یکی از مهمترین اهداف حقوق کار تلاش در راستای تأمین این حق بشری است. کرامت انسانی کارگران مانع از آن است که با آنان همچون یک کالا برخورد شود. چهارم نیز آنکه حقوق کار صرفاً ناظر بر روابط قراردادی نیست و بلکه تمامی موضوعات و مسائلی که در زندگی و معیشت یک کارگر باید تأمین شود را در بر می‌گیرد. (Weiss, ۲۰۱۱, pp. ۴۴-۴۵) بدین ترتیب، دخالت دولت‌ها در قرارداد کار موجب شده است که رابطه‌ی کار افزون بر جنبه‌ی حقوق خصوصی، جنبه‌ی حقوق عمومی نیز داشته باشد؛ چنانکه حتی می‌توان مدعی شد نقش حقوق عمومی به مرور زمان و تحول حقوق بیش از حقوق خصوصی قابل ارزیابی است. وضع قوانین و مقررات الزام‌آور در این ارتباط و انجام تمهیدات لازم برای نظارت بر اجرای آنها با تکیه بر همین جنبه از رابطه‌ی کار معتبر قلمداد شده است. (موسوی، ۱۳۷۹، ص. ۹۰-۹۱)

یکی از حساس‌ترین و شاخص‌ترین مسائل حمایتی در حوزه‌ی حقوق کار، موضوع

«امنیت شغلی کارگران» است که همواره جزء مهمترین دغدغه‌ها و چالش‌های پیش روی کارگران بوده و در عین حال، رابطه‌ی تنگاتنگی با بهره‌وری اقتصادی و منافع کارفرمایان داشته است. کارگران همواره بر این نظر بوده‌اند که کارفرما اصولاً نباید حق داشته باشد بدون دلیل آنها را اخراج کند و در مقابل، کارفرمایان عموماً بر این باورند که خاتمه‌ی رابطه‌ی کار با کارگر از جمله لوازم اساسی مالکیت و اعمال حق مدیریت در کارگاه بوده و بدون آن، مالکیت و مدیریت کارگاه خدشه‌دار می‌شود. بر این اساس، وظیفه‌ی حکومت آن است که با تصویب قوانین و اتخاذ تدابیر مناسب مانع از هرگونه سوء استفاده‌ی بشوند.

این پژوهش در صدد است با روش تحلیلی و بر مبنای رویکرد فقهی نقش دولت را در ارتباط با امنیت شغلی کارگران بررسی کند. این مسئله می‌تواند مقدمه‌ای برای ساماندهی روابط کارگر و کارفرما باشد و اصلاح قانون کار را زمینه‌سازی کند. گفتنی است در ارتباط با موضوع این نوشتار، رساله دکتری با عنوان «مبانی فقهی و حقوقی امنیت شغلی» (نک: بلوردی، ۱۳۹۵) و مقاله‌ای با عنوان «قرآن و مبانی فقهی امنیت شغلی» علمی سولا، حائری و بلوردی، ۱۳۹۴، صص. ۱۵۸-۱۸۷) به رشته تحریر درآمده و برخلاف مدعای این پژوهش، امنیت شغلی را مفهومی برآمده و با خاستگاه اسلامی عنوان کرده که مورد نقد و و بررسی قرار خواهد گرفت. برای این منظور نخست به بررسی مفهوم امنیت شغلی و ابعاد مربوط به آن می‌پردازیم. سپس، رویکرد فقه را در خصوص امنیت شغلی اشاره خواهیم کرد. در این ارتباط، دو رویکرد فقه سنتی و فقه مبتنی بر ولایت مطلقه فقیه را بررسی می‌کنیم. در گام سوم به نقش دولت در این خصوص و راهبرد مطلوب قانون‌گذاری در این حوزه می‌پردازیم که از آن به امنیت اشتغال تعبیر کرده‌ایم.

امنیت شغلی؛ مهمترین حمایت شغلی کارگران

امنیت شغلی^۱ تضمین استمرار وضعیت شغلی در شرایط اقتصادی معمول است. به بیان دیگر، برخورداری از امنیت شغلی مستلزم آن است که رابطه‌ی کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به آسانی دچار زوال نگردد. (عراقی، ۱۳۸۹، ص. ۲۲۰) اشتغال و کار نه تنها نقشی بسیار حیاتی در رشد شخصیت فردی و اجتماعی اشخاص ایفا می‌کند، بلکه حیات

1. Job Security.

اقتصادی فرد و خانواده‌ی او نیز به آن وابسته است. سست شدن پایه‌های اصل امنیت شغلی آثار روانی مخربی را موجب می‌شود که به آسانی و به زودی برطرف‌شدنی نیستند. این مفهوم بیان‌گر اطمینان خاطر و فقدان احتمال و تهدید در از دست دادن شغل و کار برای افراد بوده و از این رو با فرصت‌های شغلی کارگران ارتباط دارد که مانع از بیکاری یا کارهای غیررسمی افراد می‌شود. (Dasgupta, ۲۰۰۱, p. ۲) امنیت شغلی زمانی وجود خواهد داشت که کارگران در برابر اخراج‌های سلیقه‌ای و غیرمنصفانه و پایان قراردادهای ناگهانی حمایت شده و افزون بر این در صورت پدیداری چنین شرایطی، برای آنان امکان احقاق حق و طرح دعوی وجود داشته باشد. (ILO, ۲۰۰۵, p. ۱۶۰)

امنیت شغلی شاخص مهمی برای تعیین کیفیت کار است که برخورداری کارگران از درآمد قاعده‌مند و مطمئن^۱ را تضمین می‌کند. اهمیت امنیت شغلی به حدی است که این عامل یکی از مهمترین شاخص‌ها و تأثیرگذارترین عنصرهای تصمیم‌گیری کارگران برای پیوستن به یک کارگاه به شمار آمده و مؤلفه‌ای مهم برای برخورداری افراد از رفاه و عزت نفس است. فقدان امنیت شغلی به معنای عدم قطعیت در وضعیت کاری و موجبی برای نگرانی و فشار روانی بر کارگران است.

یکی از مبانی ادعایی تضمین امنیت شغلی کارگران، لزوم تأمین آرامش فکری و روحی آنان به منظور دستیابی به کارآمدی و بهره‌وری است. فقدان امنیت شغلی منجر به افزایش استرس و فشارهای روحی و روانی بر کارگران می‌شود که در نتیجه موجب ناکارآمدی آن نظام خواهد شد. از سوی دیگر، کارگران ممکن است بر این باور باشند که سخت‌کوشی آنها در کار می‌تواند منجر به اخراج همکاران آنها شود. چه کارفرمایان متمایلند در نبود مقررات امنیت شغلی، رابطه‌ی کاری خود را با کارگران کم‌بهره خاتمه دهند. بر این اساس فقدان امنیت شغلی می‌تواند موجب شود کارگران چندان متمایل به جد و جهد در کار نباشند و در نتیجه، بهره‌وری و تولید به میزان مطلوب محقق نشود. (Halili, ۲۰۱۹, p. ۱۷) این در حالی است که چنانچه قراردادهای کار بلندمدت باشند، کارگران نسبت به آینده‌ی شغلی خود مطمئن خواهند بود و در نتیجه، انتظار آن است که بهره‌وری آنان افزایش یابد. (Mroczkowski, ۱۹۸۳, p. ۲۹۹) در همین راستا، برخی بر این باورند که اساس بهره‌وری در تمهید انگیزه‌ی کار برای کارگران و توانایی کنترل وضعیت

1. Income Security.

آنان است. این کنترل ناظر بر مواردی همچون شرایط جسمی و روحی کارگر در محل کار، مشارکت در کارگاه، بهبود جایگاه و وضعیت کارگر و همچنین، قراردادهای بلندمدت و امنیت شغلی کارگر است. (Edgar and Hackney, Grant, ۲۰۱۰, p. ۹۳) بنابراین، حمایت و حفاظت از کارگران یکی از مهمترین تدابیری است که باید مد نظر کارفرمایان و دولت باشد. «ممنوعیت سوء استفاده از حقوق و عدم اضرار به دیگران» که در اصول ۴۶ و ۴۰ قانون اساسی تبلور یافته‌اند نیز به عنوان مبنایی برای پذیرش امنیت شغلی کارگران قابل ذکر است. در واقع، قوانین و مقررات حقوق کار بسیاری از کشورها از جمله ایران، آموزه‌ی سوء استفاده از حق و شرایط قراردادی غیرمنصفانه را مورد توجه قرار داده و در نتیجه، حمایت‌های شدید و قابل ملاحظه‌ای را در راستای منافع کارگران پیش‌بینی کرده‌اند. امنیت شغلی کارگران را نیز می‌توان در زمره‌ی همین موارد به شمار آورد. بر این اساس هر چند کارفرما مالک و مدیر کارگاه به حساب می‌آید و از لوازم این مالکیت و مدیریت آن است که کارفرما در نحوه‌ی اداره‌ی کارگاه آزاد باشد، اما این مسئله نباید موجب اضرار و ورود آسیب به کارگران شود. بدین ترتیب کارفرما در اداره‌ی کارگاه نمی‌تواند به طور مطلق بر مبنای اراده و خواست خود تصمیم‌گیری کند. بند «ج» اصل ۲ و بند «۴» اصل ۴۳ قانون اساسی نیز هرگونه ستم‌گری و ستم‌کشی و بهره‌کشی از کار دیگری را نفی کرده است. بر همین اساس نیز ممکن است استدلال شود که توجه به این دست اصول و روح حاکم بر آنها دلالت بر آن دارد که افراد به آسانی کار خود را از دست ندهند. (عراقی، ۱۳۸۹، صص. ۲۵۰-۲۵۱)

مواجهه دولت با امنیت شغلی کارگران؛ رویکرد اسلامی

رابطه‌ی کارگر و کارفرما به صورت اولیه رابطه‌ای خصوصی و مبتنی بر خواست و توافق طرفین بوده که اصل نخستین در این ارتباط، آزادی افراد و عدم نفوذ و جواز حکم فردی نسبت به فرد دیگر است. (موسوی الخمینی، ۱۴۱۸ ق، ص. ۱۸) اصل عدم ولایت^۱ به عنوان یک قاعده‌ی فقهی نیز بر این مسئله دلالت کرده و مطابق با آن هیچ‌کس بر

۱- اصل عدم ولایت: «لا ولاية لإحد علی إحد»، نه به عنوان يك اصل مستقل بلکه يكي از موارد جریان اصل استصحاب می‌باشد. به عبارت دیگر «ولایت یکی از امور مجعول (قراردادی) است و چون جعل ولایت نسبت به اشخاص مسبوق به عدم است، بنابراین به اقتضای استصحاب حکم به عدم ولایت می‌شود ...» نک: بحرالعلوم، ۱۴۰۳ ق، ج ۳: ۲۱۴.

دیگری سرپرستی و حاکمیت ندارد. بر این اساس، ولایت بر دیگران خلاف اصل قلمداد شده و اعمال آن بر جان و مال دیگران جز در مواردی که دلیل خاص بر آن وجود دارد، نفی شده است. به همین ترتیب نیز مبنای قرارداد کار در فقه اسلامی از دیرباز توافق طرفین و پایبندی به اصل آزادی اراده‌ها به شمار آمده است که به طور معمول، فقها در قالب موضوع اجاره‌ی اشخاص و رابطه‌ی اجیر و مستأجر به آن پرداخته‌اند. (به عنوان نمونه، نک: الأنصاری، ۱۴۱۵ ق، ج ۱، ص ۲۷۳-۲۷۴؛ معجم فقه الجواهر، ۱۴۱۷ ق، ج ۱، ص ۴۷-۴۸)

در این ارتباط اگرچه برخی با استناد به آیه‌ی شریفه‌ی «أوفوا بالعقود: به عقد و پیمان خود وفا کنید» (مائده/۱) و بر مبنای وجوب التزام به قرارداد (نک: الفت، ۱۳۹۴، ص ۷۹-۸۵)، امنیت شغلی کارگران را استنباط کرده و نقض آن را برای همیشه ممنوع و حرام قلمداد کرده‌اند (بلوردی، ۱۳۹۵: ۸۰-۸۶؛ علمی سولا، حائری و بلوردی، ۱۳۹۴، صص ۱۶۰-۱۶۳)، اما بررسی و ارائه‌ی مستندات فقهی در رابطه با التزام به قراردادها، دلالتی بر لزوم تضمین امنیت شغلی کارگران ندارد. این آیه و قاعده‌ی مستفاد از آن به این معناست که اجرای مفاد عقد و پیمان لازم بوده و شخص مکلف است به آثار آن ملتزم شود که به دلالت التزامی، طرفین رابطه نمی‌توانند عقد را برهم زنند مگر آنکه هر دو به آن راضی باشند یا اینکه موجبات قانونی فسخ وجود داشته باشد.^۱ بنابراین، قاعده‌ی یادشده در خصوص کیفیت انعقاد قرارداد (کتبی یا شفاهی بودن)، مدت قرارداد (دائمی یا موقت بودن) و شرایط خاتمه‌ی قرارداد ساکت است. این در حالی است که تضمین امنیت شغلی کارگر مستلزم آن است که قرارداد کار به راحتی قابل برهم زدن نباشد و کارگزار ثبات رابطه‌ی قراردادی خود دست‌کم در فرض عدم قصور و تقصیر اطمینان داشته باشد. بدیهی است در فرض یادشده، هیچ‌گونه اشکالی به از جمله موقت بودن رابطه‌ی کاری که ناقض امنیت شغلی کارگران است وارد نخواهد بود. به بیان دیگر، حکم اولیه شرعی در خصوص رابطه‌ی کارگر و کارفرما آزادی قراردادی است و دلالتی بر تضمین امنیت شغلی کارگران و وضع مقررات حمایتی نسبت به یک طرف این رابطه یعنی کارگران ندارد. البته دولت اسلامی به حکم ثانوی می‌تواند در رابطه‌ی قراردادی افراد دخالت

۱- این معنا در ماده ۲۱۹ قانون مدنی نیز آمده است: «عقودی که بر طبق قانون واقع شده باشد بین متعاملین و قائم مقام آنها لازم‌الاتباع است مگر اینکه به رضای طرفین اقاله یا به علت قانونی فسخ شود.»

کرده و محدودیت‌هایی را وضع کند. توضیح آنکه، انسان به مقتضای طبیعت خویش موجودی اجتماعی است و تداوم زندگی برای وی، جز در سایه‌ی تعاون و اجتماع میسر نیست. لازمه‌ی تعاون و زندگی جمعی نیز برخورد افکار و مصالح افراد با یکدیگر است و بنابراین اولاً به قوانین و نظامی نیاز است که آزادی‌های افسارگسیخته را مهار و مصالح جامعه را مد نظر قرار دهد و ثانیاً به رهبر و حاکمی نیاز است که آن قوانین را اجرا و امور جامعه را تدبیر و مظالم را برطرف کند. بدین سان به طور طبیعی و از منظر عقل، پذیرش ولایت و حکومت برای جامعه - صرف نظر از نوع آن - الزامی و ضروری است. (منتظری نجف‌آبادی، ۱۴۰۹ق، ج ۱، ص. ۱۱۵) قرآن کریم نیز در این رابطه تصریح می‌دارد که «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید از خدا فرمان ببرید و از رسول و صاحبان امر که از شما هستند اطاعت کنید.» (نساء/ ۵۹) و بدین ترتیب وجوب اطاعت مردم از رسول اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله را از دو ناحیه مقرر داشته است: یک ناحیه، احکامی است که ایشان به وسیله‌ی وحی بیان می‌کند و ناحیه‌ی دیگر احکامی است که خود ایشان صادر کرده و مقصود، احکام و آرائی است که آن حضرت به مقتضای بر عهده داشتن زمام حکومت و قضا و ولایتی که بر مردم داشته‌اند، صادر می‌کردند و آنچه اولی‌الامر نیز وظیفه دارند آن است که رأی خود را در مواردی که ولایتشان در آن نافذ است، ارائه دهند. (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص. ۶۱۷) سیره‌ی پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله نیز بر این مسئله دلالت می‌کند؛ به عنوان مثال، نهی از داد و ستد میوه‌ی نرسیده که پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله در مقام ولی امر و برای جلوگیری از مفاسد و اختلافات جمعی انجام داده‌اند، نمونه‌ای از این مسئله است.^۱ نهی از در اختیار قرار ندادن آب مازاد بر احتیاج نخلستان و گیاه مازاد بر احتیاج دام که مسئله‌ای مباح می‌باشد نیز امری است که با توجه به نیاز شدید جامعه‌ی مدینه به رشد محصولات کشاورزی و دامی در آن روزگار مورد نهی ولی امر قرار گرفته است. (نک: کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، صص. ۲۹۳-۲۹۴) به این ترتیب اطاعت از دستورات حاکم اسلامی که در مقام اعمال ولایت و حکومت

۱- «فَلَمَّا زَاغَهُمْ لِأَيْدِعُونَ الْخُضُومَةَ نَهَاَهُمْ عَنْ ذَلِكَ الْبَيْعِ حَتَّى تَبْلُغَ التَّمْرَةَ وَلَمْ يُحْزِمِهِمْ وَلَكِنْ فَعَلَ ذَلِكَ مِنْ أَجْلِ خُضُومَتِهِمْ؛ ... و چون دید نمی‌توانند اختلافشان را کنار بگذارند، پیغمبر از انجام چنین معاملاتی قبل از رسیدن میوه نهی کرد ولی آن را تحریم نفرمود، بلکه این امر را به علت خصومت آنها صادر نمود.» (عاملی (شیخ حر عاملی)، ۱۴۰۹ق، ج ۱۸: ۲۱۰). برای توضیحات بیشتر و مشاهده مثال‌های دیگر رک به: (مه‌دوی، ۱۳۸۹)

بیان شده است نیز همانند اطاعت از دستورات خداوند تبارک و تعالی واجب و لازم است (منتظری نجف‌آبادی، ۱۴۰۹ق، ج ۱، ص ۱۱۱؛ موسوی الخميني، ۱۴۱۸ق، ص ۱۸) و در نتیجه می‌توان بیان داشت که علی‌رغم اصل نخستین عدم ولایت، به حکم عقل، آیات و روایات، ورود دولت اسلامی به حیطة ی. به ظاهر. خصوصی افراد و تقدم ولایت خداوند و کسانی که از جانب وی به حکومت منصوب شده‌اند در برخی موارد قابل برداشت است. (صدر، ۱۳۴۹ق، ج ۲، صص. ۳۱۶-۳۱۹)

البته گستره‌ی مداخله‌ی دولت اسلامی به لحاظ فقهی محل تأمل و اختلاف است. در این ارتباط، دو رویکرد فقهی قابل بررسی و تحلیل است: یک رویکرد مبتنی بر اندیشه‌ی سنتی فقهی است که معتقد به رعایت موازین اولیه‌ی شرعی و پایبندی به آنها است که بر مبنای آن، دخالت در رابطه‌ی کارگر و کارفرما به صورت ثانویه، عنداللزوم و موردی صورت می‌پذیرد و در نتیجه‌ی آن، تضمین امنیت شغلی کارگران نمی‌تواند به عنوان یک اصل پذیرفته شود. رویکرد دیگر، رویکردی است که احکام اسلامی را بر مبنای اقتضائات زمان و مکان به صورت اولیه. و نه ثانویه. متغیر دانسته و در این ارتباط، حکومت اسلامی را مبسوط‌الید قلمداد می‌کند و بنابراین، دخالت در رابطه‌ی کارگر و کارفرما و از جمله تضمین امنیت شغلی کارگران را به عنوان حکم اولیه می‌پذیرد. رویکرد اخیر که مبنای قانون‌گذاری در نظام جمهوری اسلامی ایران است، ریشه در رویکرد فقهی حضرت امام خمینی (ره) دارد و بر همین اساس نیز مبتنی بر نظریه‌ی ولایت مطلقه فقیه تعبیر شده است که در ادامه توضیح داده می‌شوند:

رویکرد فقهی سنتی

عده‌ای از فقها برای باورند که حوزه‌ی اختیارات حاکم اسلامی محدود به رعایت احکام فرعیه است و تنها در قالب همین احکام است که حاکم می‌تواند دستورهای ولایی را صادر کند. به عنوان نمونه، علامه شهید آیت‌الله سید محمد باقر صدر که به مناسبت بحث از نظام اقتصادی اسلام به نظریه‌پردازی وسیعی در این عرصه پرداخته‌اند، نیازهای بشر را به دو بخش ثابت و متغیر تقسیم کرده و معتقد است احکام اسلام به عنوان برنامه کامل و جاودان زندگی انسان نیز باید از همین تنوع برخوردار باشد. ایشان بر همین اساس احکام اسلامی را بر دو قسم می‌دانند: یکی احکام الهی که در پاسخ به نیازهای تغییرناپذیر

زندگی بشر جعل شده و در نتیجه دائمی و ابدی هستند و دیگری احکام ولایی که برای پاسخگویی به جنبه‌های متغیر زندگی اجتماعی صادر می‌شوند. شهید صدر حوزه‌ی نیازها و پاسخ‌های دگرگون شونده را «قلمرو ترخیص» یا «منطقة الفراغ» نام می‌نهد و تصریح می‌کند که وظیفه‌ی مهندسی این بخش از روابط اجتماعی به عهده‌ی حکومت است؛ به این ترتیب که ولی امر جامعه باید با در نظر گرفتن مصالح عمومی و بر اساس حق صدور احکام حکومتی به وضع مقررات و تنظیم امور اجتماعی در این حوزه بپردازد. (صدر، ۱۴۱۷ ق، صص. ۳۷۹-۳۸۲ و ۶۸۵-۶۹۲) نکته‌ی مهم در این نظریه، اختصاص احکام ولایی به «قلمرو ترخیص» و علت نام‌گذاری این حوزه به «منطقة الفراغ» است. در واقع، ایشان پس از آنکه دلالت آیه‌ی «أَطِيعُوا اللَّهَ وَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ ...» بر وجوب پیروی از احکام حکومتی را کاملاً واضح می‌شمارد، از این آیه چنین استنباط می‌کند که حد و مرز قلمرو ترخیص که حوزه‌ی اختیار حاکم به حساب می‌آید، هر فعالیتی است که نص شرعی بر حرمت یا وجوب آن دلالت نکند. حکومت اسلامی می‌تواند در مورد هر عملی که اولاً و بالذات از نظر شرع مباح است. یعنی حکم و وجوب یا حرمت ندارد. حکم حکومتی صادر کند و از این رو چنانچه. برای مثال. آن را ممنوع گرداند، آن عمل حرام می‌شود. در عین حال، حاکم نمی‌تواند عملی را که مانند ربا شرع حرام کرده است، مجاز کند یا عملی را مانند نفقه‌ی زوجه که در شرع واجب شده است، ممنوع کند؛ زیرا پیروی از حکومت در محدوده‌ای واجب است که با اطاعت از خدا و احکام عام او معارض نباشد. بر این اساس، پیامد طبیعی چنین نظریه‌ای در عرصه‌ی اقتصاد اجتماعی آن است که صرفاً انواع فعالیت‌هایی که در زندگی اقتصادی اولاً و بالذات مباح است، قلمرو ترخیص را تشکیل می‌دهد. (اسماعیلی، ۱۳۸۲، صص. ۱۶۳-۱۶۴)

بنابراین بر مبنای رویکرد سنتی فقهی، اسلام نظام‌های اصیلی را به منظور اداره‌ی زندگی فردی و اجتماعی مردم ارائه داده است و حکومت اسلامی همواره موظف است این قوانین را رعایت کرده و در چارچوب حاکم بر آنها قاعده‌گذاری و مقررگذاری کند. به همین ترتیب، دولت اسلامی نمی‌تواند دست‌کم واجبات و محرمات و همچنین نظام‌های اسلامی را به طور دائم نقض کند. به بیان دیگر، اگرچه ممکن است حاکم اسلامی و ایادی او بر مبنای ضرورت‌ها و مصالح عمومی نظام، نظامات مزبور را به طور موقت و تا رفع محظورات نقض کرده و اجرا نکند، اما در هر صورت نمی‌تواند چارچوب مزبور را به صورت

همیشگی از بین ببرد. در غیر این صورت، چنانچه امکان جایگزینی نظام‌های اصیل اسلامی و تغییر دائمی آنها بنا به تشخیص حاکم اسلامی یا ایادی او وجود داشته باشد، نظام‌های مزبور به تدریج و عملاً در خطر تعویض قرار گرفته و باب عرضه‌ی هر نظامی در حکومت اسلامی مفتوح خواهد شد.^۱ بر این اساس، حمایت از کارگران و تضمین امنیت شغلی آنان بر مبنای این رویکرد فقهی مقرون به صواب نبوده و بلکه، دولت اسلامی صرفاً در مواردی که به طور مسلم منجر به استثمار کارگران می‌شود به عنوان ثانویه در این رابطه دخالت می‌کند.

رویکرد مبتنی بر نظریه ولایت مطلقه فقیه

به منظور آنکه اختصار در تبیین این رویکرد رعایت شود و تفصیل مطلب موجب خروج از بحث نشود، این اندیشه را به صورت عینی و در سایه‌ی روند تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران بررسی و ارزیابی می‌کنیم. پس از آنکه لایحه‌ی قانون کار در تاریخ ۱۳۶۴/۲/۸ از جانب دولت به مجلس شورای اسلامی تقدیم شد، این لایحه پس از بحث‌ها و بررسی‌های فراوان در تاریخ ۱۳۶۶/۸/۲۴ به تصویب مجلس رسید و بر مبنای اصل ۹۴ قانون اساسی به شورای نگهبان ارسال شد. در همین اثنا، وزیر کار وقت با پیش‌بینی اظهار نظر احتمالی شورای نگهبان و اعلام مغایرت شرعی مصوبه‌ی مزبور با موازین شرعی، استفتایی را در تاریخ ۱۳۶۶/۹/۲ مبنی بر امکان پیش‌بینی شروط الزامی در ازای خدمات دولتی و عمومی از امام خمینی (ره) مطرح کرد که حضرت امام در پاسخ به این استفتاء مورخ ۱۳۶۶/۹/۱۶ چنین فرمودند: «در هر دو صورت چه گذشته و چه حال، دولت می‌تواند شروط الزامی را مقرر نماید.» (امام) خمینی، ۱۳۷۸، ج ۲۰، ص ۴۳۰.

درواقع، پیش‌تر برای رفع ایراد مغایرت شرعی مربوط به الزام برخی مقررات که مغایر با آزادی اراده‌ی طرفین رابطه‌ی کار بود، از روش «شرط ضمن عقد» استفاده می‌شد. در قانون معافیت از پرداخت سهم بیمه کارفرمایانی که حداکثر ۵ نفر کارگر دارند مصوب مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۳۶۱/۱۲/۲۲ و قانون بیمه بیکاری مصوب مجلس شورای اسلامی به تاریخ ۱۳۶۶/۴/۲ برای برطرف ساختن ایراد شرعی شورای

۱- مقتبس از نامه‌ی دبیر وقت شورای نگهبان. آیت‌الله صافی گلپایگانی. به حضرت امام خمینی (ره) در تاریخ

۱۳۶۶/۹/۲۶؛ نک: (امام) خمینی، ۱۳۷۸، ج ۲۰، ص ۴۳۴-۴۳۵

نگهبان چنین راه‌حلی به کارگرفته شده بود.

به هر ترتیب اگرچه بر مبنای پاسخ امام (ره) به استفتای وزیر کار وقت، دولت در تعیین شروط الزامی برای واحدهای بهره‌مند از خدمات دولتی دارای اختیار شرعی بود، اما در لایحه کار مصوب مجلس شورای اسلامی به تاریخ ۱۳۶۶/۸/۲۴ همچنان همان راه‌حل شرط ضمن عقد پیش گرفته شده بود. ماده نخست لایحه‌ی مزبور چنین مقرر کرده بود: «کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که به هر نحو از امکانات دولتی مثل ارز، انرژی، مواد اولیه و اعتبارات بانکی استفاده می‌نمایند مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند». شورای نگهبان پس از بررسی این مصوبه در تاریخ ۱۹ آذر ۱۳۶۶، راه‌حل مزبور را وافی به مقصود ندانست و در یک اظهار نظر کلی نسبت به کل مصوبه ایرادات متعددی را مبنی بر مغایرت مواد آن با موازین شرعی اعلام کرد؛ هرچند که شورا اصلاح مصوبه را بر مبنای فتوای امام خمینی (ره). که سه روز پیش تر مورخ ۱۶ آذر ۱۳۶۶ بیان شده بود. امکان پذیر دانست. توضیح کلی شورای نگهبان نسبت به این مصوبه به شرح ذیل بود: «مقدمتاً لازم به تذکر است ایراداتی که از لحاظ موازین شرعی بر این قانون وارد شده است بر اساس استظهار از ماده یک آن است که به عنوان الزام قانونی اشخاص مذکور را مکلف به تبعیت از این قانون نموده است؛ لذا بررسی و اظهار نظر در سایر مواد به طور مستقیم و بدون ارتباط با ماده مذکور انجام شده [است]. بدیهی است چنانچه با فتوای حضرت امام خمینی مدظله‌العالی مجلس شورای اسلامی اصلاحاتی به عمل آورد، شورای نگهبان با توجه به فتوای معظم‌له بررسی و اظهار نظر خواهد نمود»^۱

به همین ترتیب، شورای نگهبان برخی مواد ناظر به انعقاد قرارداد کار را که بدون رضایت طرفین رابطه‌ی کار الزام یا تعهدی را به وجود می‌آورد و همچنین، این الزامات ناشی از شروط مقرر در قرارداد کار نبود، مغایر موازین شرعی اعلام کرد. شورا اگرچه الزام کارفرما را به موجب شرط صحیح و شرعی دانست، اما به صورت اولیه، انعقاد قرارداد به کمتر از امتیازات مندرج در مصوبه را چنانچه با توافق طرفین همراه باشد، ستمگری و

۱- نک: اظهار نظر شورای نگهبان به تاریخ ۱۳۶۶/۹/۱۹ در رابطه با لایحه کار مصوب ۱۳۶۶/۸/۲۴ مجلس شورای اسلامی؛ قابل دسترس در سامانه جامع نظرات شورای نگهبان: <http://www.kpamt.ir/ir.yon/> (آخرین مشاهده: ۱۳/۵/۱۳۹۷).

ستم‌کشی قلمداد نکرد و آنها را نیز صحیح و شرعی دانست.^۱ از این روی، به باور فقهای شورای نگهبان انعقاد هرگونه قرارداد کاری که با رضایت طرفین همراه باشد، حسب قاعده‌ی اولیه صحیح و شرعی و لازم‌الاتباع است حتی اگر در آن توافق الزامی به رعایت پرداخت حداقل دستمزد به کارگر، مرخصی‌ها و تعطیلات، بیمه، حق سنوات و مانند اینها وجود نداشته باشد. بالاتر از این، انجام چنین تعهداتی نیز تنها در صورتی که به موجب شرط الزام آور شده باشند، صحیح و شرعی بوده و در غیر این صورت، چنین الزامات و تعهداتی که با توافق طرفین همراه نیست مغایر موازین شرعی خواهد بود.

پس از این، دبیر وقت شورای نگهبان در تاریخ ۱۳۶۶/۹/۲۶ در رابطه با پاسخ امام خمینی (ره) به وزیر کار وقت مورخ ۱۳۶۶/۹/۱۸ و به طور کلی در خصوص حدود اختیارات دولت اسلامی در بخش‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، بازرگانی و کشاورزی نامه‌ای به حضرت امام خمینی (ره) نوشته و پذیرش رویکرد مزبور را در تصویب قوانین و مقررات در امور عامه و خدماتی که به دولت منحصر شده است، منجر به تعویض و تغییر نظامات اصیل اسلامی و امکان عرضه‌ی هر نظامی در ذیل حکومت اسلامی عنوان کرده و نسبت به چنین خطری هشدار می‌دهند. در عین حال امام (ره) در پاسخ به این نامه به اختیار مطلق حکومت اسلامی در این ارتباط اشاره می‌کنند: «دولت می‌تواند در تمام مواردی که مردم استفاده از امکانات و خدمات دولتی می‌کنند با شروط اسلامی، و حتی بدون شرط، قیمت مورد استفاده را از آنان بگیرد. و این جاری است در جمیع مواردی که تحت سلطه حکومت است، و اختصاص به مواردی که در نامه وزیر کار ذکر شده است ندارد؛ بلکه در انفال که در زمان حکومت اسلامی امرش با حکومت است، می‌تواند بدون شرط یا با شرط الزامی این امر را اجرا کند.» (امام) خمینی، ۱۳۷۸، ج ۲۰، ص. ۴۳۴-۴۳۵ و ۴۶۳

رویکرد فقهی امام (ره) بیان‌گران است که حاکم اسلامی می‌تواند در راستای تأمین مصالح نظام اسلامی هرگونه مداخله‌ای را در شئون مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و بازرگانی داشته باشد و این امر اختصاص به حوزه‌ای خاص یا طریقی انحصاری که در

۱- اظهار نظر شورای نگهبان نسبت به ماده ۸ مصوبه مجلس مبنی بر بطلان آن دسته از شروط قرارداد کار که مزایای کمتری از امتیازات مقرر در قانون مقرر می‌کنند: «الزام کارفرما به موجب شرط بر آنچه در این ماده مذکور است جایز است ولی فی حد نفسه انعقاد قرارداد به کمتر از این امتیازات با توافق طرفین ستمگری و ستم‌کشی نیست و در هر حال این گونه شروط باطل نمی‌باشد.»

نظام اسلامی مشخص شده باشد ندارد. انفال نیز بر همین مبنا در بیان امام آمده است.^۱ حضرت امام (ره) بعدتر به صراحت بیان می‌کنند که چنانچه مصلحت کشور اسلامی اقتضا کند، از آن جهت که حکومت اسلامی، خود، یکی از احکام اولیه‌ی اسلامی و اهم آنهاست و بر جمیع احکام شرعی تقدم دارد، حاکم می‌تواند نظامات و احکام فرعی اسلامی را نقض کرده و از بین ببرد. (امام) خمینی، ۱۳۷۸، ج ۲۰، صص. ۴۵۱-۴۵۲)

بر این اساس، در خصوص قلمرو اختیارات حاکم و دولت اسلامی باید اظهار داشت هر امری که به مصلحت فرد یا جامعه باشد (و تحقق آن بدون ولایت دولت به صورت نظارت یا ارشاد ممکن نباشد)، امامعلیه‌السلام و یا ولی مسلمین در آن امر ولایت دارند. (موسوی‌الخميني، ۱۴۲۶ق، ص ۹۹۲) به عبارت دیگر، همه‌ی اموری که متعلق به جامعه‌ی مسلمانان به عنوان جامعه است، به عهده‌ی حاکم مسلمانان قرار دارد؛ اموری نظیر: حفظ نظام مسلمانان، امنیت راه‌ها و شهرها، بازپس راندن دشمنان اسلام و تجهیز نیرو برای مقابله با آنان، تعلیم و تربیت عمومی، به پا داشتن سنت‌ها و از بین بردن بدعت‌ها و اقامه فرائض و شعائر خداوند در میان مردم، اجرای حدود و احکام الهی، از بین بردن درگیری‌ها و امر به معروف و نهی از منکر و گردآوری اموال عمومی و مالیات‌ها و حراست از ثروت‌های عمومی (انفال) و ذخایر و اموال ملی و مصرف آن در جایگاه‌های مورد نیاز، برقراری ارتباط با سایر جوامع و دولت‌ها و وظایف دیگری از این قبیل که متعلق به جامعه به عنوان جامعه است و مربوط به شخص و فرد خاصی نیست. خطاب‌هایی که در قرآن و سنت در ارتباط با این‌گونه امور وارد شده نیز نظر به همه‌ی جامعه دارد (به عنوان عام مجموعی)، نه اینکه متوجه تک‌تک افراد جامعه باشد (به صورت عام استغراقی) و بنابراین، نهادی می‌تواند انجام این‌گونه وظایف را به عهده بگیرد که جامعه در وی متبلور باشد، یعنی حاکم اسلامی که از جانب خداوند یا از سوی مردم مشخص شده باشد. (منتظري نجف‌آبادی، ۱۴۰۹ق، ج ۳، ص. ۶۴)

این رویکرد موجب شد نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران بتواند بر مبنای

۱- توضیح بیشتر آنکه در رابطه با یک رویکرد در خصوص اختیار حاکم اسلامی نسبت به اموال عمومی آن است که متعلق مالکیت دسته‌ای از این اموال، عموم مسلمین جامعه است و هرگونه تصرف حاکم در این اموال باید با رعایت این ویژگی باشد. رویکرد دیگر که امام خمینی (ره) نیز بدان معتقد است آنکه هرآنچه متعلق به شخص خاصی نیست در اختیار حکومت قرار دارد و حاکم می‌تواند بر مبنای مصلحت هرگونه دخل و تصرفی را در آنها داشته باشد. نک: (منصوریان و سعدی، ۱۳۹۶: ۱۰۳-۱۲۸)

مصلحت نظام، قوانینی را مطابق با موازین شرعی به تصویب برساند که براساس رویکرد نخست و سنتی فقهی، مغایر شرع قلمداد می‌شدند. به این ترتیب، مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۳۶۷/۷/۲ مصوبه‌ی اصلاحی خود را در ارتباط با لایحه‌ی قانون کار به تصویب رساند. این مصوبه نه تنها آزادی قراردادی طرفین رابطه کار را محدود کرده بود، الزامات و تعهداتی را بدون آنکه مشروط به ارائه‌ی خدمات شده باشد به کارفرما تحمیل کرد و امنیت شغلی بالایی را برای کارگران به ارمغان آورد.

تأمین امنیت اشتغال؛ راهبرد مطلوب قانون‌گذاری

صرف نظر از رویکردهای فقهی فوق، به لحاظ موضوعی، در منابع فقهی موضوع یا مسئله‌ای که اختصاصاً در راستای «امنیت شغلی» باشد، مشاهده نمی‌شود. در واقع، اگرچه فقه اسلامی بر تضمین حقوق کارگران و جلوگیری از بهره‌کشی و استثمار آنان نظر داشته است، اما امنیت شغلی را به عنوان یک حق برای کارگران طرح نکرده است. آنچه از منابع فقهی قابل برداشت است به طور مشخص، التزام به قراردادهای منعقد شده است (اصل لزوم) که ملازمه‌ای با تضمین امنیت شغلی کارگران ندارد. اصل لزوم به این معناست که اجرای مفاد عقد و پیمان لازم بوده و شخص مکلف است به آثار آن ملتزم شود که به دلالت التزامی، طرفین رابطه نمی‌توانند عقد را بر هم زنند مگر آنکه هر دو به آن راضی باشند یا اینکه موجبات قانونی فسخ وجود داشته باشد. بنابراین، چنین قراردادهایی ممکن است همانند سایر قراردادها بنا به تمهیداتی که در آنها پیش بینی می‌شود، فسخ شده یا پس از اتمام مدت قرارداد، تمدید یا تجدید نشوند. این در حالی است که تضمین امنیت شغلی کارگر مستلزم آن است که قرارداد کار به راحتی قابل برهم زدن نباشد و کارگزار ثبات رابطه‌ی قراردادی خود دست‌کم در فرض عدم قصور و تقصیر اطمینان داشته باشد. توضیح بیشتر آنکه امنیت شغلی گاه به معنای وجود ثبات در یک شغل یا حرفه‌ی خاص با کارفرمای خاص (امنیت شغلی در معنای مضیق)، و گاه وجود ثبات در یافتن مطلق شغل در بازار کار. و نه صرفاً یک شغل خاص. است (امنیت شغلی در معنای موسع) که از آن می‌توان به «امنیت اشتغال»^۱ تعبیر کرد. از این رو، «امنیت اشتغال» فراتر از مفهوم «امنیت شغلی» (به معنای باقی ماندن در یک شغل خاص با یک کارفرمای خاص)

1. Employment Security.

است. (ILO, ۲۰۰۵, p. ۵; Dasgupta, ۲۰۰۱, p. ۵) امنیت شغلی به معنای عام یا امنیت اشتغال به این مفهوم است که کارگر- حتی در صورت از دست دادن شغل خود- بتواند در بازار کار ایفای نقش کند و با کمترین فوت وقت با تکیه بر سرمایه‌ی انسانی و مهارت‌های خاص بتواند در کار دیگری مشغول شود. این امر مستلزم آن است که کارگران به واسطه‌ی آموزش‌های مستمر، مهارت‌های خود را به روز نگه داشته و استعدادهای خود را هرچه بیشتر شکوفا کنند. بدین ترتیب ممکن است یک کارگر از امنیت اشتغال برخوردار بوده ولی فاقد امنیت شغلی باشد. وجود امنیت اشتغال تضمین می‌کند که افراد در هر شرایطی می‌توانند از تخصص و مهارت خود استفاده کرده و درآمدزایی کنند.

تأکیدات اسلامی در خصوص لزوم حمایت از افراد جامعه و تأمین معیشت آنان را نیز می‌توان دال بر تضمین امنیت اشتغال کارگران قلمداد کرد. بر این اساس، کارگران در صورت اخراج یا خاتمه‌ی کار باید بتوانند به سهولت شغل دیگری را یافته و در آن مشغول شوند. در غیر این صورت، تأمین معیشت و گذران زندگی کارگران و خانواده‌های این دست کارگران با تدابیری که دولت اسلامی تمهید می‌کند نباید با چالش جدی مواجه شود. واضح است این مهم مستلزم آن است که از یک سو جامعه با رونق اقتصادی و توسعه‌ی کسب و کار و بهبود وضعیت اشتغال همراه شود و از سوی دیگر، بسته‌های حمایتی مناسبی برای دوران بیکاری کارگران پیش‌بینی شود تا بدین ترتیب، وضعیت معیشتی این دسته از افراد جامعه با محذور جدی مواجه نشود. بدیهی است در این صورت، حکومت- و نه کارفرما به عنوان طرف قراردادی- موظف است زیرساخت‌های لازم را تمهید کرده و تدابیر لازم و مقتضی را اتخاذ کند.

لذا تأمین امنیت اشتغال فراتر از رابطه‌ی دوطرفه میان کارگر و کارفرماست. دستیابی به این امنیت تکلیف دولت است که باید با سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و مقرره‌گذاری صحیح برای ایجاد اقتصاد و بازار کار مناسب و نیز پیش‌بینی ابزارهای حمایتی لازم نظیر تأمین اجتماعی و بیمه‌ی بیکاری به تمهید آن پردازد. بر این اساس اگرچه نقش کارفرما در این ارتباط غیرقابل انکار است اما ایجاد امنیت اشتغال به طور مستقیم تعهد دولت- و نه کارفرما- است. بدین ترتیب، مفهوم نوینی که می‌تواند تحقق توأمان دو مطلوب مد نظر را تأمین کند، راهبرد «امنیت- انعطاف» یا «امنیت و انعطاف شغلی توأمان» به نظر آمده است. مقصود از این مفهوم آن است که انعطاف‌پذیری بازار کار در

یک اقتصاد پویا همراه با امنیت شغلی کارگران به صورت توأمان تمهید شود. (Wilthagen, Tros and , ۲۰۰۴, p. ۱۷۰) رویکرد انعطاف. امنیت ترکیب سنجیده‌ای از ترتیبات قراردادی قابل اطمینان و انعطاف‌پذیر، خط‌مشی‌های مؤثر بازار کار و نظام‌های مدرن اجتماعی است. انعطاف. امنیت باید غلبه بر تعارضات بازار کار را تسهیل کند و با شرایط خاص هر کشور سازگار شود؛ به نحوی که هر کشور ترتیبات خاصی را به منظور اجرای رویکرد امنیت. انعطاف مختص به خود ایجاد کند. (برونستین، ۱۳۹۳، صص. ۱۱۳-۱۱۴)

در این راستا ترتیبات مربوط به استخدام و اخراج کارگران برای تأمین انعطاف‌پذیری تسهیل شده و به منظور تمهید امنیت اشتغال، مزایای قابل اعتنایی برای فرد بیکار پیش‌بینی می‌شود. بنابراین بر مبنای این رویکرد، «انعطاف‌پذیری بازار کار» و «امنیت شغلی» متضاد یکدیگر قلمداد نشده و بلکه مکمل همدیگر به شمار رفته‌اند. انعطاف‌پذیری بدین معناست که کارگران می‌توانند از جمله میان کار و مسئولیت‌های شخصی خود جمع کرده، آموزش‌های خود را به روز نگاه دارند و ساعات کاری منعطفی داشته باشند. بالاتر از همه آنکه انعطاف‌پذیری برای هر دو طرف قرارداد کار فضای منعطفی را برای تغییر کار به وجود می‌آورد. البته لازم به توضیح است که سیاست‌های بازار کار فعال در کنار راهبردهای آموزش بلندمدت، قابلیت استخدام افراد جویای کار و بیکار را از طریق آموزش و مهارت‌بخشی افزایش می‌دهد و در نتیجه، کارگران به دلیل برخورداری از تخصص بدون کار باقی نمی‌مانند. از سوی دیگر کارفرمایان نیز برای تأمین نیازهای کارگاه خود دسترسی بیشتر و مناسب‌تری به کارگران متخصص خواهند داشت. (Keane, ۲۰۱۶, p. ۳۱۵)

باید افزود که اگرچه مداخله‌ی حداکثری دولت در تنظیم قراردادهای و پیش‌بینی حمایت‌های قابل توجه برای کارگران با هدف تضمین هرچه بیشتر منافع آنان صورت می‌پذیرد اما سیاست‌های حمایت‌جویانه الزاماً به نفع کارگران یا دست‌کم تمامی آنها نیست. در واقع، هرچند آن دسته از کارگرانی که برخوردار از سرمایه‌ی انسانی ویژه‌ای هستند ممکن است از چنین سیاست‌هایی منتفع شوند ولی در عین حال، کارگران فاقد مهارت یا سرمایه‌ی انسانی که قشر کثیری از کارگران را نیز تشکیل می‌دهند نه تنها احتمالاً از این سیاست‌ها منتفع نمی‌شوند بلکه از پیامدهای نامطلوب این سیاست‌ها نیز رنج خواهند برد. علت آن است که حمایت‌های بیش از حد از کارگران نه تنها موجب

می‌شود هزینه‌های استخدام کارگران افزایش یابد بلکه می‌تواند انگیزه‌ی کارگران را برای به دست آوردن سرمایه‌ی انسانی و مهارت ویژه‌ی کار به دلیل وجود اطمینان شغلی کاهش دهد و آنان را به استفاده از ابزارهای حقوقی علیه کارگران تشویق کند. از این رو کارفرمایان با احتیاط و تردید بیشتری در رابطه با به‌کارگیری کارگران فاقد شغل تصمیم بگیرند و بنابراین ورود به کار این افراد با دشواری بیشتری همراه می‌شود. بدیهی است در چنین وضعی، بیکاری افزایش یافته یا شیوه‌های غیرقانونی به‌کارگیری افراد رواج پیدا می‌کند که در نتیجه می‌تواند حداقل حمایت‌های قانونی و حقوق اولیه را از کارگر سلب کند. بنابراین، قوانین حمایتی از کارگران منجر به نوعی بازار کار دو سطحی خواهد شد. در یک سطح افراد شاغل به شدت تحت حمایت قرار گرفته‌اند و در سطح دیگر، قوانین مزبور مانع از استخدام افراد بیکار و کارجویان به بازار کار است. (OECD, ۲۰۱۶, p. ۱۲۶) از این رو بر انطعاف‌پذیری بازار کار تأکید شده است تا از یک سو بستری لازم برای به‌کارگیری کارگران توسط کارفرمایان تمهید شود و از سوی دیگر، سازماندهی کارگاه‌ها به شیوه‌ی کارآمدتر و اقتصادی‌تر فراهم شود. (برونستین، ۱۳۹۳، صص. ۳۰-۳۱)

برآمد

تضمین امنیت شغلی یکی از مهمترین مقررات حمایتی شغلی است که می‌تواند وضعیت کارگرا را به لحاظ روحی و روانی بهبود بخشیده و منجر به افزایش بهره‌وری وی در کار شود. البته امنیت شغلی به طور مشخص ناظر بر رابطه‌ی کارگر و کارفرما و یک شغل خاص است و حال آنکه، مفهوم عام‌تر در این حوزه امنیت اشتغال است که دولت (حکومت) تکلیف به تأمین و تضمین آن را بر عهده دارد. افزایش رونق اقتصادی، بهبود ثبات اقتصادی، ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب در بازار کار، افزایش قابلیت استخدام کارگران از طریق آموزش‌های تخصصی و مهارت‌افزا و پیش‌بینی سازوکارها و نهادهای حمایتی مقتضی از قبیل بیمه و تأمین اجتماعی از جمله مهمترین موضوعاتی هستند که امنیت اشتغال کارگران را تأمین می‌کنند. تبلور مقررات حمایتی مزبور در مراحل مختلف انعقاد، اجرا و خاتمه‌ی قرارداد کار قابل مشاهده است. در مرحله‌ی انعقاد قرارداد کار، اصل آزادی قراردادی طرفین رابطه‌ی کار محدود شده و کارفرما نمی‌تواند حقوق و امتیازات کارگرا کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی شده است، در قرارداد کار تعیین کند. در مرحله‌ی اجرا در راستای حفظ امنیت شغلی کارگران، تعلیق قرارداد کار و حفظ شغل برای کارگر به رسمیت شناخته شده است. در خاتمه‌ی قرارداد کار نیز که مهمترین نمود تضمین امنیت شغلی است، مقررات سخت‌گیرانه‌ای برای جلوگیری از پایان سلیقه‌ای قرارداد کار در نظر گرفته شده است. البته گفتنی است که قانون کار، انعقاد قراردادهای کار شفاهی و موقت را نیز به رسمیت شناخته است که از نقطه نظر حقوقی، امنیت شغلی کارگران را کاهش داده و در معرض خطر قرار می‌دهد. قطع نظر از این مسئله، می‌توان مدعی شد که قانون کار جمهوری اسلامی ایران سطح بالایی از امنیت شغلی را برای کارگران تضمین کرده است. رابطه‌ی کارگر و کارفرما به صورت اولیه رابطه‌ای خصوصی و مبتنی بر خواست و توافق طرفین بوده که اصل نخستین در این ارتباط، آزادی افراد و عدم نفوذ و جواز حکم فردی نسبت به فرد دیگر است. اصل عدم ولایت نیز به عنوان یک قاعده‌ی فقهی بر این مسئله دلالت می‌کند. بدین ترتیب، حکم اولیه‌ی شرعی در خصوص رابطه‌ی کارگر و کارفرما آزادی قراردادی است که دلالتی بر تضمین امنیت شغلی کارگران و وضع مقررات حمایتی نسبت به یک طرف این رابطه یعنی کارگران ندارد؛ هرچند که دولت اسلامی به حکم ثانوی می‌تواند در مواردی که بهره‌کشی و استثمار کارگران صورت گرفته است در

رابطه‌ی قراردادی افراد دخالت کرده و از این موضوعات جلوگیری کند. در این راستا، حاکم اسلامی و ایادی او می‌توانند بر مبنای ضرورت‌ها و مصالح عمومی نظام، نظامات اولیه‌ی مزبور از جمله آزادی قراردادی را به طور موقت و تارفع محظورات نقض کرده و اجرا نکنند، اما در هر صورت نمی‌توانند چارچوب مزبور را به صورت همیشگی از بین ببرند.

بر مبنای رویکرد فقهی مبتنی بر ولایت فقیه (فقه حکومتی)، دولت اسلامی بنا به حکم اولیه‌ی شرعی می‌تواند در رابطه‌ی قراردادی طرفین رابطه‌ی کار مداخله کند. بر مبنای این رویکرد، حاکم اسلامی می‌تواند در راستای تأمین مصالح نظام اسلامی هرگونه مداخله‌ای را در شئون مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و بازرگانی داشته باشد و این امر اختصاص به حوزه‌ای خاص یا طریقی انحصاری که در نظام اسلامی مشخص شده باشد ندارد. بنابراین بر مبنای این رویکرد، اصل هر نوع مداخله‌ای به حکم اولی توجیه شرعی می‌یابد. در عین حال باید توجه داشت که قلمرو مداخله در رابطه‌ی کارگر و کارفرما بر مبنای این رویکرد موضوعی است که به تشخیص حاکم منوط بوده و نمی‌توان آن را الزاماً حد اکثری قلمداد کرد.

بر این اساس مشخص است که مبتنی بر رویکرد فقه سنتی، اقتضای اولیه در ارتباط با رابطه‌ی کارگر و کارفرما عدم مداخله‌ی دولت است. بر مبنای رویکرد فقه حکومتی نیز اگرچه می‌توان به حکم اولیه در این رابطه مداخله کرد، اما این رویکرد نیز در خصوص گستره‌ی مداخله موضعی ندارد. آنچه از منابع فقهی در این خصوص قابل برداشت است، لزوم حمایت از افراد جامعه و تأمین معیشت آنان می‌باشد که کارگران نیز یکی از اقشار موجود در آن هستند، اما این مسئله ملازمه‌ای با تضمین امنیت شغلی کارگران به معنای تضمین استمرار وضعیت شغلی آنان در یک شغل خاص ندارد. چه آنکه، «امنیت شغلی» بیان‌گر اطمینان خاطر و فقدان احتمال و تهدید در از دست دادن شغل برای کارگران در یک کار خاص است و در عین حال، امنیت شغلی به معنای عام یا «امنیت اشتغال» به این مفهوم است که کارگر - حتی در صورت از دست دادن شغل خود - بتواند در بازار کار ایفای نقش کند و با کمترین فوت وقت با تکیه بر سرمایه‌ی انسانی و مهارت‌های خاص بتواند در کار دیگری مشغول شود. به این نکته نیز باید توجه داشت که پذیرش آزادی قراردادی به عنوان یک اصل به معنای نفی مطلق مداخله‌ی دولت در تنظیم رابطه‌ی کارگر و کارفرما نخواهد بود. دولت به عنوان تنظیم‌گر باید در موارد ضروری که نظم بازار بر

هم ریخته ورود کرده و انعقاد قرارداد را در شرایط تقریباً متوازن و برابر امکان پذیر سازد. بنابراین به این نکته باید توجه داشت که جلوگیری از استثمار و بهره‌کشی کارگران - و نه الزاماً حفظ امنیت شغلی آنان - امری ضروری است که مورد عنایت شارع مقدس نیز بوده است. بنابراین ضمن توجه به آنکه حکومت اسلامی الزامی به تضمین امنیت شغلی - و نه امنیت اشتغال - کارگران ندارد اما این رابطه‌ی قراردادی نباید منجر به آن شود که کارگر به عنوان طرف ضعیف قرارداد در معرض سوء استفاده و استثمار قرارگیرد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

الف) فارسی و عربی

- اسماعیلی، محسن (۱۳۸۲)، «حکم حکومتی راهی برای پاسخگویی به نیازهای متغیر»، مجله فقه اهل بیت علیهم السلام (فارسی)، قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم السلام، ج ۳۵، ۱۵۳-۱۷۲.
- الأنصاري، الشيخ محمدعلي (۱۴۱۵ریال)، الموسوعة الفقهية الميسرة، قم: نشر مجمع الفكر الإسلامي، ج ۱.
- الفت، نعمت الله (۱۳۹۴)، «تأملی در مبانی و مفاد الزام و التزام در قراردادها»، قراردادها، به کوشش حسینعلی بای، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ اول، ۶۱-۸۸.
- (امام) خمینی، روح الله (۱۳۷۸)، صحیفه امام (مجموعه آثار امام خمینی (ره))، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، چاپ اول، ج ۲۰.
- بحرالعلوم، محمد بن محمدتقی (۱۴۰۳ق)، بلغة الفقيه، تهران: منشورات مكتبة الصادق، چاپ چهارم، ج ۳.
- برونستین، آرتور (۱۳۹۳)، حقوق بین الملل و تطبیقی کار، ترجمه و تحقیق سعیدرضا ابدی و اصلی عبادی، تهران: انتشارات دراک، چاپ نخست.
- بلوردی، طیبه (۱۳۹۵)، مبانی فقهي و حقوقی امنیت شغلی، رساله دکتری الهیات و معارف اسلامی، پردیس بین المللی دانشگاه فردوسی مشهد.
- صدر، سیدمحمدباقر (۱۳۴۹ق)، اقتصاد ما (بررسی‌هایی درباره مکتب اقتصادی اسلام)، ترجمه ع. اسپهبدی، تهران: انتشارات اسلامی، جلد دوم.
- عراقی، سید عزت الله (۱۳۸۹)، حقوق کار (۱)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ یازدهم، ویراست سوم.
- علمی سولا، محمدصادق، محمدحسن حائری و طیبه بلوردی (۱۳۹۴)، «قرآن و مبانی فقهي امنیت شغلی»، فصلنامه علمی - پژوهشی کاوشی نو در فقه، سال ۲۲، شماره ۱، ۱۵۸-۱۸۷.
- کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۰۷ق)، الکافی، به تصحیح علی اکبر غفاری و محمد آخوندی، تهران: دارالکتب الإسلامية، ج ۵، چاپ چهارم.

معجم فقه الجواهر (۱۴۱۷ق)، زیر نظر آیت الله سید محمود هاشمی شاهرودی، لبنان: بیروت: **الغدير للطباعة والنشر والتوزيع**، طبعه الاولى، ج ۱.

منتظري نجف آبادی، حسین علی (۱۴۰۹ق)، **مبانی فقهی حکومت اسلامی**، ترجمه صلواتی، محمود و شکوری، ابوال، قم: مؤسسه کیهان، چاپ اول، ج ۱.

منصوریان، مصطفی و حسینعلی سعدی (۱۳۹۶)، «**بازشناسی فقهی - حقوقی مالکیت عمومی از مالکیت دولتی با تأکید بر اصل ۴۴ قانون اساسی**»، فصلنامه علمی-پژوهشی حکومت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۳، پیاپی ۸۵، ۱۰۳-۱۲۸.

موسوی، سید فضل الله (۱۳۷۹)، «**نگاهی به جنبه های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران**»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، مقاله ۴، دوره ۵۰، شماره پیاپی ۸۴۰، ۸۹-۱۳۵.

موسوی الخمینی، روح الله (۱۴۱۸ق)، **الاجتهاد والتقلید**، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار الامام الخمینی (ره)، الطبعة الاولى.

_____ (۱۴۲۶ق)، **تحریر الوسيلة**، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار الامام الخمینی (ره)، الطبعة الثانية.

مهدوی، اصغراقا (۱۳۸۹)، **مبانی نقش زمان و مکان در استنباط احکام از دیدگاه امام خمینی (ره) و شهید صدر (ره) (بررسی مقایسه ای)**، تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، چاپ اول.

(ب) انگلیسی

Dasgupta, Sukti” (2001), **Employment Security :Conceptual and Statistical Issues**, “International Labour Office ,Geneva :International Labour Office.

Davidov ,Guy ,(2005) **A Purposive Approach to Labour Law**, New York :Oxford University Press.

Economic Security for a Better World ,(2005) **Switzerland :International Labour Organization) ILO** ,(First Published ,2004 Second Impression.

Grant ,Kevin ,Ray Hackney and David Edgar ,(2010) **Strategic Information Systems Management** ,UK :Cengage Learning EMEA.

Keane ,Eddie” ,(2016) **The Flexicurity System in Ireland** ,“European Labour Law Journal ,Vol ,7 .No.310-320 ,2 .

Mroczkowski ,Thomasz” ,(1983) Theory Z :Myths ,Realities and Alternatives ,“**Relations Industrielles** ,Vol ,38 .No.297-318 ,2

Organisation for Economic Co-operation and Development) OECD(,2016) **OECD Employment Outlook** ,2016 Paris :OECD Publishing.

Shabannia Mansour and Kamal Halili ,(2011) **Job Security and Temporary Employment Contracts Theories and Global Stan-**



dards ,*Springer Briefs in Environment ,Security* ,Development and Peace ,Vol ,9 .USA :Springer.

Weiss ,Manfred” ,(2011) *Re-Inventing Labour Law* ,“*The Idea of Public Law* ,*Edited by Guy Davidov and Brian Langille* ,New York :Oxford University Press ,First Edition.

Wilhagen ,Ton and Frank Tros” ,(2004) *The Concept of Flexi-
curity : ‘a New Approach to Regulating Employment and Labour
Markets* ,“European Review of Labour and Research ,Volume ,10 Issue,2
.166-186



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی