

Research Article

Employer's responsibility in ensuring workers' job security in Iranian labor law

Mohammad Hossein Hajimashhadi^۱, Keyvan Sedaghati^۲, Ali Faghih Habibi^۳

Received: ۲۰۲۳/۰۵/۱۰ Accepted: ۲۰۲۳/۰۸/۲۳

Abstract

This study examines the employer's responsibility in ensuring workers' job security within the framework of Iranian labor law and, by providing a comprehensive analysis of related laws, policies, and practices, addresses the importance of this issue in the economic and social sustainability of the workforce. Job security, as one of the fundamental rights of workers, has been emphasized in various laws, including the Constitution of the Iranian Labor Law; however, in practice, numerous challenges, such as ambiguity in guaranteeing the implementation of Article ۳۰ of the Labor Law and the lack of effective support structures, have made the implementation of these laws difficult. The main purpose of the study is to explain the legal obligations of employers towards job security and examine the legal consequences of violating these obligations. In this regard, the descriptive-analytical research method has been used to evaluate the various dimensions of this responsibility. This study shows that the lack of the necessary economic and cultural context to support a decent work relationship, along with the inefficient implementation of labor laws and weak supervision of employers, has led to the weakening of job security and serious harm to the workforce. The results of the study indicate that measures such as reforming the employment structure and employment contracts, reviewing the conditions for termination of employment and its effects, such as clarifying the guarantee of implementation of Note ۳۰ of Article ۳۰, and drafting the statute of the Unemployment Insurance Fund, in addition to strengthening executive oversight and creating support platforms, can help better protect workers' employment rights and reduce the social and economic harms caused by unemployment. This study emphasizes the importance of reviewing laws and policies related to workers' rights and its key role in improving employment conditions.

Keywords: Labor law, employer liability, job security, worker

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ - PhD student in Public Law, Faculty of Law and Political Science, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

^۲ - Assistant Professor of Law, Faculty of Law and Political Science, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (corresponding author)

^۳ - Associate Professor, Law Department, Islamic Azad University, South Tehran Branch.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مسئولیت کارفرما در تامین امنیت شغلی کارگران در حقوق کار ایران

محمدحسین حاجی مشهدی^۱، کیوان صداقتی^۲، علی فقیه حبیبی^۳

چکیده

این پژوهش به بررسی مسئولیت کارفرما در تأمین امنیت شغلی کارگران در چارچوب حقوق کار ایران پرداخته و با ارائه تحلیلی جامع از قوانین، سیاست‌ها و عملکردهای مرتبط، به اهمیت این موضوع در پایداری اقتصادی و اجتماعی نیروی کار می‌پردازد. امنیت شغلی به‌عنوان یکی از حقوق بنیادین کارگران، در قوانین مختلف، از جمله قانون اساسی قانون کار ایران، مورد تأکید قرار گرفته است؛ اما در عمل، چالش‌های متعددی مانند ابهام در ضمانت اجرای تبصره ماده ۳۰ قانون کار و نبود ساختارهای حمایتی مؤثر، اجرای این قوانین را با مشکلاتی مواجه ساخته است. هدف اصلی پژوهش، تبیین تعهدات قانونی کارفرمایان در قبال امنیت شغلی و بررسی پیامدهای حقوقی ناشی از نقض این تعهدات است. در این راستا، با بهره‌گیری از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی به ارزیابی ابعاد مختلف این مسئولیت پرداخته شده است. این پژوهش نشان می‌دهد که فقدان بستر اقتصادی و فرهنگی لازم برای حمایت از رابطه کار شایسته، در کنار اجرای ناکارآمد قوانین کار و ضعف نظارت بر کارفرمایان منجر به تضعیف امنیت شغلی و آسیب‌های جدی به نیروی کار شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که اقداماتی از جمله اصلاح ساختار استخدام و قراردادهای کار، بازنگری در شرایط خاتمه رابطه کار و آثار آن نظیر شفاف‌سازی ضمانت اجرای تبصره ماده ۳۰ و تدوین اساسنامه صندوق بیمه بیکاری، در کنار تقویت نظارت‌های اجرایی و ایجاد بسترهای حمایتی، می‌تواند به حفظ بهتر حقوق شغلی کارگران و کاهش آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی ناشی از بیکاری کمک کند. این مطالعه بر اهمیت بازنگری در قوانین و سیاست‌های مرتبط با حقوق کارگران و نقش کلیدی آن در بهبود شرایط شغلی تأکید دارد.

واژگان کلیدی: قانون کار، مسئولیت کارفرما، امنیت شغلی، کارگر.

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
^۲ - استادیار، گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
 k_sedaghati@azad.ac.ir
^۳ - دانشیار، گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران..

امنیت شغلی، به عنوان یکی از حقوق بنیادین کار، به معنای اطمینان کارگران از استمرار رابطه شغلی و محافظت از حقوق کاری آن‌ها در برابر تهدیدات مختلف از جمله اخراج‌های غیرقانونی، تغییرات سازمانی یا شرایط اقتصادی است (Morris, ۲۰۲۰). سازمان بین‌المللی کار (ILO) بارها بر اهمیت امنیت شغلی و تعهد دولت‌ها و کارفرمایان در تضمین این حق تأکید کرده است و تلاش کرده است تا کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته، قواعد کار خود را بتدریج، به سطح معیارهای جهانی برسانند (Abadi, ۱۳۸۹)^۱. در گزارش اخیر ILO (۲۰۲۲)، تأمین امنیت شغلی به عنوان یکی از راهبردهای اصلی برای کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی معرفی شده است. این گزارش بر نقش مهم قوانین حمایتی و تقویت ساختارهای اجرایی تأکید دارد. در ایران، چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوقی بر امنیت شغلی تأثیرات منفی داشته‌اند. بسیاری از کارفرمایان با استناد به شرایط اقتصادی یا خلأهای قانونی، حقوق شغلی کارگران را نقض می‌کنند. این موضوع به‌ویژه در دوران بحران‌های اقتصادی اخیر، اهمیت امنیت شغلی را دوچندان کرده است (Azizi, ۲۰۲۲). تورم، رکود اقتصادی، و افزایش هزینه‌های تولید باعث شده است که بسیاری از بنگاه‌های اقتصادی برای کاهش هزینه‌ها، تعداد کارکنان خود را کاهش دهند یا با تغییر شرایط قراردادهای امنیت شغلی کارگران را به خطر بیندازند. این شرایط باعث کاهش انگیزه و بهره‌وری در میان کارگران شده و به تضعیف رابطه کاری میان آن‌ها و کارفرمایان منجر شده است (ILO, ۲۰۲۲).

مفهوم شناسی و قلمرو مطالعه

در ابتدا لازم دیده شد تا مفهوم حقوقی دقیق «امنیت شغلی» و «کارگر» و سهم و جایگاه «مسئولیت کارفرمایان» در تضمین این حق بنیادی، مورد بررسی قرار گیرد:

امنیت، اطمینان خاطری است که به موجب آن افراد از تعرض به جان، مال، حیثیت، شغل، مسکن، اقامتگاه و خلوت خود مطمئن و آسوده هستند (Hashemi, ۱۳۸۴)^۲. «امنیت شغلی»^۳ را برخی نویسندگان با وسواس خاص، از مفاهیمی مانند امنیت اشتغال و امنیت کار و امنیت درآمد، تمایز داده‌اند (Hekmatnia, ۱۳۹۶)^۴. اما بدور از این تدقیق تکلف‌آمیز، اگر امنیت شغلی را در دو معنای ۱- محدود و مضیق و ۲- معنای موسع تعریف کنیم، چهارچوب مشخص تری برای طرح بحث ایجاد کرده‌ایم.

امنیت شغلی در معنای مضیق و شایع آن، معادل است با اطمینان از بیکار نشدن و از دست ندادن راه امرار معاش، سازمان بین‌المللی کار در تعریف امنیت شغلی، آن را تضمین عدم اخراج خودسرانه و بدون اطلاع کارگران و نیز حق برخورداری کارگران از قراردادهای بلندمدت و روابط کاری باثبات و منظم دانسته است (ILO, ۱۹۹۵)^۵. بنابراین اطمینان از اینکه در آینده دور یا نزدیک، فارغ از دخالت {ناموجه} عوامل بیرونی، شغل فرد حفظ می‌شود همان رویکرد مضیق به امنیت شغلی است (Kazemi, ۱۴۰۲)^۶.

^۱ ابدی، سعیدرضا، «مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ۱۳۸۹، ویژه نامه شماره ۳

^۲ هاشمی، سید محمد، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۴، ص ۳۶

^۳ Job Security

^۴ حکمت نیا، محمود و زمانیان، زهرا، امنیت اشتغال و شاخص‌های آن بانگاهی به قانون کار ایران، فصلنامه علمی ترویجی دین و قانون، شماره ۱۸، زمستان ۱۳۹۶، صص ۱۱-۴۵

^۵ ILO, Labour Market Indicators Questionnaire, (۱۹۹۵), Geneva: EMPFORM, ILO, (۱۹۹۵)

^۶ کاظمی، محمود، اخروی، امیرحسین، نگاه سیستمی به امنیت شغلی، مصادیق، پیامدها، چالش‌ها و راهکارها، نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، سال ۱۴۰۲

امنیت شغلی در معنای موسع و عام آن، شامل مجموعه‌ای از استانداردهای کار شایسته است که روی هم منجر به امنیت اقتصادی، ایمنی کار، برابری و امنیت روانی کارگر می‌گردد (Dekker, ۲۰۱۰).^۱ در این معنا، شاخص‌های امنیت شغلی عبارتند از ثبات شغلی، رضایت اقتصادی، یادآمد مناسب و کافی، نظام بیمه و بازشستگی، احساس آرامش و جو عاطفی حاکم بر کار، شایستگی و توجه به قوانین و مقررات در ارتقای شغلی (Soltani, ۱۳۹۱).^۲ در این مقاله، رویکرد ما به امنیت شغلی کارگران، بیشتر ناظر به همین معنای عام و موسع این عبارت می‌باشد.

نکته قابل توجه دیگر آنکه امنیت شغلی «کارگران»، موضوع بحث می‌باشد، بنابراین امنیت شغلی کارمندان دولت، نظامیون، دارندگان پست‌های سیاسی، بازرگانان، قضات و اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و اعضای صنوف و اتحادیه‌های شغلی که از لحاظ حقوق استخدامی تابع قانون خاص خود هستند (Najjarzade, ۱۳۹۸)،^۳ مربوط به این مجال نمی‌شود. کارگر از لحاظ حقوقی، کسی است که روابطش با کارفرما، مشمول قانون کار و تامین اجتماعی می‌شود، از این رو کلیه نیروهای کار شاغل در بخش خصوصی اعم از متصدیان مشاغل فنی، صنعتی، یدی تا مشاغل دفتری و خدماتی و آموزشی در بخش خصوصی، کارگر محسوب می‌شوند. تامین و تضمین امنیت شغلی کارگران نیاز به چندجانبه‌گرایی دارد و اینطور نیست که صرفاً بر دوش کارفرمایان قرار داشته باشد. به تعبیر استندینگ، امنیت شغلی دارای سه نوع شاخص کارکردی بازار کار (نقش وضعیت اقتصادی کشور در سطح ملی و همچنین خرد در سطح کارگاه)، شاخص قراردادی (نقش کارفرمایان) و شاخص حکومتی (نقش سیاست‌ها و قوانین و رویه‌های دولت در امنیت شغلی) می‌باشد (Hekmatnia, ۱۳۹۶).^۴

پس صرفاً مرور چالش‌ها و دستاوردهای حق بر امنیت شغلی، یک موضوع تک ساحتی نیست اما به فراخور عنوان و هدف مقاله، تاکید بیشتر روی مسوولیت کارفرمایان استوار است.

– مسوولیت کارفرما در تأمین امنیت شغلی کارگران

کارفرما در نظام حقوقی ایران، مطابق قانون کار، مسوولیت‌های متعددی در قبال امنیت شغلی کارگران دارد. انواع حمایت‌ها از حقوق کارگران را می‌توان در ۴ دسته کلی طبقه بندی کرد: (۱) اثبات رابطه کار (۲) حمایت در برابر بیکارشدن غیر ارادی ناشی از اخراج ناموجه، پایان مدت قراردادهای کار معین و موقت و یا تغییر وضعیت کارگاه، و تعدیل نیروی انسانی به دلیل شرایط اقتصادی (۳) حقوق و مزایای مالی منصفانه و شایسته برای کارگران (۴) حمایت‌های غیرمالی از جمله حق برخورداری از تشکلهای صنفی و ایمنی و بهداشت محیط کار؛

در ادامه، مسوولیت‌های کارفرما در خصوص تضمین حقوق و آزادی‌های مرتبط با امنیت شغلی کارگران را مورد بررسی قرار می‌دهیم:

^۱ Dekker Ronald, (January ۲۰۱۰), “Employment security: a conceptual exploration”, Working document for the programme “Employment security: new securities for a changing labour market”, Tilburg University

^۲ سلطانی، ایرج، نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان، ماهنامه تدبیر، ۱۳۹۱، شماره ۱۰۵

^۳ ر.ک: نجارزاده هنجی، مجید، «ملاک تمیز کارگر از کارمند در نظام حقوقی ایران» فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، ۱۳۹۸، سال بیست و یکم، شماره ۶۴

^۴ حکمت نیا، محمود و زمانیان، زهرا، امنیت اشتغال و شاخص‌های آن بانگهای به قانون کار ایران، فصلنامه علمی ترویجی دین و قانون، شماره ۱۸، زمستان ۱۳۹۶، ص ۱۶

۱- انعقاد قرارداد کاری

بر اساس ماده ۳ قانون کار، کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر به درخواست و به حساب او در ازای دریافت حق السعی فعالیت می‌کند. قرارداد کار، یکی از ارکان اصلی روابط کارگر و کارفرما، ابزار قانونی تعیین حقوق، وظایف، و تعهدات طرفین است. این قرارداد می‌تواند به صورت کتبی یا شفاهی باشد، اما قراردادهای کتبی به دلیل قابلیت اثبات حقوقی، از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. در قرارداد کار باید جزئیات وظایف و مسئولیت‌های طرفین، شرایط کار، و حقوق مرتبط با کارگر از جمله حق السعی، سنوات، عیدی، و پاداش به‌طور شفاف مشخص شود (ILO, ۲۰۲۲). انعقاد قرارداد کتبی باعث کاهش اختلافات احتمالی میان کارگر و کارفرما شده و به تأمین امنیت شغلی کارگر کمک می‌کند. در عین حال، کارفرما موظف است حقوق کارگر را مطابق قانون و در بازه‌های زمانی تعیین‌شده پرداخت نماید. هرگونه تأخیر یا خودداری از پرداخت حقوق قانونی کارگر، می‌تواند پیگرد قانونی داشته باشد. بر اساس قوانین کار ایران، کارفرما همچنین مسئول پرداخت مزایای جانبی نظیر عیدی، پاداش، و مرخصی‌های استفاده نشده است. این وظایف، ضامن پایداری رابطه کاری و احترام به حقوق کارگر محسوب می‌شود. در یک نمونه از آرای وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری، به شماره ۲۸۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۷ در مقام تفسیر تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، در فرازی از رای اینچنین آمده است: «... نظر به اینکه شکات پرونده های موضوع تعارض بصورت مستمر اشتغال داشته اند و پیش از قطع رابطه کاری بدون قرارداد مشغول کار بوده‌اند بنابراین کار آنان دائمی تلقی می‌شود...» از نکات جالب اینکه دیوان عدالت اداری، سابقه فعالیت کاری در یک کارگاه را ظاهراً حمل بر وجود قرارداد شفاهی سابق بین کارفرما و کارگر قلمداد کرده و این نوعی حمایت از کارگران در بحث اثبات قرارداد و رابطه کار شمرده می‌شود.

۲- مسئولیت کارفرما در خصوص تداوم شغلی کارگران

کارفرما در نظام حقوقی ایران، مطابق قانون کار، مسئولیت‌های متعددی در قبال امنیت شغلی کارگران دارد. یکی از مهم‌ترین این مسئولیت‌ها، حفظ پایداری رابطه کاری با کارگر است که در ماده ۲۷ قانون کار به‌وضوح بیان شده است. این ماده تصریح می‌کند که خاتمه قرارداد کاری باید تنها در شرایط خاص و با دلایل موجه، نظیر تخلفات شدید کاری، انجام شود و حتی در این موارد نیز رعایت تشریفات قانونی از جمله اخطار کتبی و نظر مثبت شورای اسلامی کار الزامی است (قانون کار ایران، ۱۳۶۹). این مقررات نشان‌دهنده تعهد کارفرمایان به رعایت اصول عدالت و انصاف در تصمیم‌گیری‌های شغلی است. با این حال، اجرای این مسئولیت‌ها در بسیاری از موارد با مشکلات و چالش‌هایی همراه بوده است، به‌ویژه در صنایعی که نظارت کافی بر عملکرد کارفرمایان وجود ندارد (Bagheri et al., ۲۰۲۱). از سوی دیگر، تأمین امنیت شغلی کارگران، شامل ایجاد محیطی ایمن و پایدار برای انجام وظایف شغلی نیز می‌شود. بر اساس استانداردهای بین‌المللی مانند توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO)، کارفرمایان باید شرایط کاری منصفانه و قابل پیش‌بینی را برای کارگران فراهم کنند تا از هرگونه اخراج خودسرانه یا تغییر ناگهانی در شرایط کاری جلوگیری شود (ILO, ۲۰۲۲). در ایران نیز تبصره ماده ۳۰ قانون کار به ایجاد ساختارهای حمایتی برای کارگران اشاره دارد و کارفرمایان را ملزم می‌کند تا با مشارکت دولت و نهادهای نظارتی، از بیکاری ناگهانی و کاهش امنیت شغلی جلوگیری کنند. با این حال، در عمل بسیاری از کارفرمایان با استناد به مشکلات اقتصادی یا سوءاستفاده از خلأهای قانونی، از اجرای کامل این مسئولیت‌ها سر باز می‌زنند. این امر نشان‌دهنده نیاز به نظارت قوی‌تر و اصلاح قوانین برای حمایت از حقوق کارگران است.

۲-۱. قرارداد کار و نقش آن در حمایت از امنیت شغلی کارگران

قرارداد کار به‌عنوان اصلی‌ترین سند قانونی در رابطه کارگر و کارفرما، نقش مهمی در تأمین امنیت شغلی کارگران ایفا می‌کند. در نظام حقوق کار ایران، قرارداد کار یک ابزار حقوقی است که رابطه شغلی را تعریف می‌کند و باید شامل شرایط کاری، وظایف طرفین و تضمین‌های مرتبط با حقوق شغلی باشد (قانون کار ایران، ماده ۷). بر اساس قانون کار، هرگونه تغییر در قرارداد، خاتمه آن یا اخراج کارگر باید مبتنی بر مقررات قانونی و دلایل موجه باشد. قرارداد شفاف و الزام‌آور می‌تواند از سوءاستفاده کارفرما جلوگیری کند و ابزار حمایتی قدرتمندی برای کارگران در برابر اخراج‌های غیرقانونی باشد. با این حال، در بسیاری از موارد، استفاده از قراردادهای موقت و توافقات غیررسمی توسط کارفرمایان، امنیت شغلی کارگران را به خطر می‌اندازد. قراردادهای

موقت یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های مرتبط با امنیت شغلی در ایران هستند. کارفرمایان با انعقاد قراردادهای کوتاه‌مدت، از ایجاد تعهدات بلندمدت نسبت به کارگران خودداری می‌کنند. این رویه باعث شده است که بسیاری از کارگران، به‌ویژه در صنایع خدماتی و تولیدی، در معرض ناپایداری شغلی قرار گیرند. در صورتی که قراردادهای کار به صورت دائم یا با ضمانت‌های قوی‌تر تدوین شوند، امکان سوءاستفاده کارفرمایان کاهش یافته و امنیت شغلی کارگران افزایش می‌یابد. علاوه بر این، ایجاد سازوکارهای نظارتی و الزام قانونی برای تدوین قراردادهای شفاف و مطابق با قانون، می‌تواند به بهبود وضعیت فعلی کمک کند (ILO, ۲۰۲۲). این مسئله نشان‌دهنده ضرورت بازنگری در قوانین و سیاست‌های مرتبط با قراردادهای کار در ایران برای حمایت از امنیت شغلی است.

۲-۲. تحلیل قرارداد معین و موقت و آثار آن بر امنیت شغلی کارگران

قراردادهای معین و موقت در نظام حقوق کار ایران، به‌عنوان دو نوع رایج قرارداد کاری شناخته می‌شوند که هر یک تأثیرات متفاوتی بر وضعیت شغلی کارگران دارند. قرارداد معین، معمولاً برای انجام کاری مشخص و با شرایطی تعریف‌شده منعقد می‌شود که با اتمام آن کار یا پروژه، قرارداد نیز به پایان می‌رسد. از سوی دیگر، قرارداد موقت، برای مدت‌زمانی محدود و مشخص تنظیم می‌شود، حتی اگر ماهیت شغل، دائمی یا مستمر باشد. در تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، قرارداد موقت را برای فعالیت‌های غیرمستمر تعیین کرده است. تبصره ۲ این ماده، زمینه‌هایی را فراهم کرده است تا برای فعالیت‌های مستمر نیز از قرارداد موقت استفاده شود. مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده یاد شده که می‌گوید: «در کارهای مستمر چنانچه مدت ذکر نشود، قرارداد دائمی است». این است اگر در فعالیت‌های مستمر، مدت ذکر شود، قرارداد یاد شده، موقت خواهد بود (Naderi, ۱۴۰۲).^۱ این تفسیر که بر خلاف اصل دایمی بودن قراردادهای کار و اصول حمایتی حقوق کار می‌باشد در بعضی از آرای هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز منعکس شده است. به‌عنوان نمونه در رای شماره ۱۷۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲ و رای شماره ۳۷۱ مورخ ۱۳۹۲/۵/۲۸ و رای شماره ۳۴۶ مورخ ۱۳۹۶/۴/۲۰ و رای شماره ۴۸۲ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۴ همگی صادره از هیات عمومی دیوان عدالت اداری، چنین تفسیری نسبت به قرارداد کار مشاهده می‌شود. این نوع قرارداد، برخلاف قراردادهای دائم، امنیت شغلی کارگر را تضمین نمی‌کند (Bagheri et al., ۲۰۲۱) و کارفرما می‌تواند در پایان مدت مقرر، بدون نیاز به ارائه دلیل موجه، از تمدید آن خودداری کند. بدتر آنکه در قانون کار ایران محدودیتی برای قراردادهای موقت وجود ندارد و می‌توان هر تعداد سال و دوره‌ای بصورت قرارداد کار موقت تمدید شود و پایان مدت قرارداد بطور خودکار به منزله پایان رابطه کار قلمداد می‌شود در حالی که در حقوق انگلستان، پایان مدت قرارداد کار در مشاغل دارای ماهیت مستمر و عدم تمدید آن بدون دلیل موجه، اخراج ناموجه تلقی می‌شود (Mojtahedi, ۱۳۸۵).^۲ خوشبختانه رایزنی‌هایی برای اصلاح تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار در وزارت کار و دولت چهاردهم مطرح شده است تا مدت‌زمان قراردادهای موقت را برای تمامی مشاغل (مستمر و غیرمستمر) به حداکثر ۵ سال محدود کند. اگر این موضوع به یک قانون تبدیل شود، در اینصورت کارگری که پس از ۵ سال در همان شغل باقی بماند، قرارداد موقت او به قرارداد دائم تبدیل خواهد شد. این تغییر می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود امنیت شغلی کارگران باشد، چرا که بسیاری از کارگران در شرایط کنونی با قراردادهای کوتاه‌مدت یک تا سه‌ماهه فعالیت می‌کنند که امنیت شغلی آن‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد.

قراردادهای معین، به دلیل ارتباط مستقیم با پروژه یا وظیفه‌ای خاص، معمولاً در صنایعی مانند ساخت‌وساز یا فناوری اطلاعات استفاده می‌شوند. اگرچه این نوع قرارداد می‌تواند در پروژه‌های کوتاه‌مدت کارآمد باشد، اما در مشاغلی که ماهیت دائمی دارند، به ناپایداری شغلی منجر می‌شود. کارگران در قراردادهای معین اغلب با این مشکل مواجه هستند که پس از اتمام پروژه، فرصت شغلی جدیدی نداشته باشند. این وضعیت به کاهش اعتماد و انگیزه کارگران منجر می‌شود و می‌تواند بر بهره‌وری نیروی کار و کیفیت انجام کار تأثیر منفی بگذارد. (ILO, ۲۰۲۲) قراردادهای موقت یکی از چالش‌برانگیزترین انواع قراردادها برای امنیت شغلی کارگران هستند. در ایران، بسیاری از کارفرمایان حتی در مشاغل مستمر و دائمی نیز از قراردادهای موقت استفاده

^۱ نادری، علی و جوان آراسته، حسین و ابراهیمیان، حجت‌الله، «آسیب‌شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، سال پنجم، شماره ۱۴، بهار ۱۴۰۲، ص ۲۱۶

^۲ مجتهدی، محمدرضا، «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران» مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵، شماره ۷۴

می‌کنند تا از ایجاد تعهدات بلندمدت پرهیز کنند. این نوع قراردادهای با پایان یافتن مدت تعیین‌شده، بدون نیاز به ارائه دلایل قانونی از سوی کارفرما خاتمه می‌یابند، که این امر کارگران را در وضعیت بی‌ثباتی شغلی قرار می‌دهد. علاوه بر این، کارگران موقت معمولاً از مزایای شغلی مانند ارتقای شغلی، سنوات خدمت، یا طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل نیز محروم هستند، که این امر به نابرابری‌های قابل توجهی در محیط کار منجر می‌شود. (Azizi, ۲۰۲۳)

کارگرانی که با قراردادهای موقت یا معین استخدام می‌شوند، اغلب از حقوق و مزایای مشابه با کارگران دائمی برخوردار نیستند. علاوه بر این، قراردادهای موقت باعث می‌شوند که کارفرمایان تعهد کمتری نسبت به شرایط کاری داشته باشند و انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های کارگران نداشته باشند. این وضعیت نه تنها امنیت شغلی کارگران را به خطر می‌اندازد، بلکه بهره‌وری نیروی کار را نیز کاهش می‌دهد. (ILO, ۲۰۲۲) برای کاهش تأثیرات منفی قراردادهای موقت و معین بر امنیت شغلی کارگران، اصلاحات قانونی و تقویت نظارت بر اجرای قوانین ضروری است. یکی از راهکارها می‌تواند محدود کردن استفاده از قراردادهای موقت در مشاغل با ماهیت دائمی باشد. همچنین، الزام کارفرمایان به پرداخت حقوق و مزایای مشابه برای کارگران موقت و دائمی، می‌تواند نابرابری‌ها را کاهش دهد. افزایش آگاهی کارگران نسبت به حقوق خود و تسهیل دسترسی به مراجع قضایی برای پیگیری تخلفات کارفرمایان نیز از دیگر اقدامات مؤثر در این زمینه است (Rahimi et al., ۲۰۲۰)

۳-۲. تعارض قراردادهای کار موقت با امنیت شغلی کارگران

قراردادهای کار موقت یکی از موضوعات چالش‌برانگیز در نظام حقوقی ایران و بسیاری از کشورها هستند که به دلیل ماهیت کوتاه‌مدت خود، در تعارض آشکار با اصول امنیت شغلی قرار دارند. این نوع قراردادهای به‌ویژه در صنایعی که نیاز به نیروی کار فصلی یا پروژه‌ای دارند، رایج است. با این حال، استفاده گسترده از قراردادهای موقت در مشاغل با ماهیت دائمی، باعث تضعیف حقوق کارگران و کاهش پایداری شغلی آن‌ها شده است (Bagheri et al., ۲۰۲۱). این تعارض به دلیل نبود قوانین محدودکننده در استفاده از قراردادهای موقت و ضعف در نظارت اجرایی به‌وجود آمده است. قراردادهای موقت، به کارفرمایان اجازه می‌دهند بدون ایجاد تعهد بلندمدت، نیروی کار مورد نیاز خود را استخدام کنند و در صورت عدم نیاز، به راحتی رابطه شغلی را خاتمه دهند. این امر، کارگران را در وضعیت عدم اطمینان و بی‌ثباتی قرار می‌دهد و منجر به افزایش استرس شغلی و کاهش بهره‌وری آن‌ها می‌شود (ILO, ۲۰۲۲). در ایران، بسیاری از کارفرمایان به دلیل هزینه‌های بالای تعهدات ناشی از قراردادهای دائمی، به سمت قراردادهای موقت گرایش پیدا کرده‌اند که این امر، امنیت شغلی کارگران را به شدت تهدید می‌کند. از منظر حقوقی، قراردادهای موقت با اصول بنیادین قانون کار ایران نیز در تعارض است. قانون کار، امنیت شغلی را به عنوان یکی از حقوق اساسی کارگران به رسمیت شناخته و تأکید کرده است که هرگونه خاتمه قرارداد باید بر اساس دلایل موجه و رعایت تشریفات قانونی صورت گیرد (قانون کار ایران، ماده ۲۷). اما قراردادهای موقت، این مقررات را دور می‌زنند و کارفرما می‌تواند با عدم تمدید قرارداد، بدون ارائه دلایل قانونی، کارگر را اخراج کند. این مسئله باعث می‌شود که حقوق شغلی کارگران، از جمله حق اعتراض به اخراج ناعادلانه، نادیده گرفته شود. یکی دیگر از ابعاد تعارض، تأثیر قراردادهای موقت بر کاهش تعهدات کارفرمایان نسبت به آموزش، بیمه، و بهبود شرایط کاری است. در قراردادهای موقت، کارفرمایان تمایلی به سرمایه‌گذاری در آموزش مهارت‌های کارگران یا ارتقای شرایط کاری آن‌ها ندارند، زیرا رابطه کاری کوتاه‌مدت است. این امر باعث کاهش فرصت‌های توسعه فردی و حرفه‌ای برای کارگران و در نتیجه، کاهش کلی بهره‌وری نیروی کار می‌شود. تعارض دیگر به ابعاد اجتماعی این قراردادها برمی‌گردد. کارگرانی که در قراردادهای موقت مشغول به کار هستند، معمولاً از حمایت اجتماعی کافی برخوردار نیستند. به‌ویژه در مواردی که این کارگران به‌طور مکرر شغل خود را از دست می‌دهند و وارد دوره‌های بیکاری می‌شوند، مشکلاتی همچون کاهش اعتماد به نفس، کاهش امنیت اقتصادی خانواده، و افزایش نرخ فقر در جامعه ایجاد می‌شود. این وضعیت، به‌طور مستقیم با اهداف عدالت اجتماعی که در قوانین ملی و بین‌المللی تأکید شده است، در تضاد است (ILO, ۲۰۲۲).

از منظر اقتصادی، استفاده بی‌رویه از قراردادهای موقت، تأثیرات منفی بر پایداری بازار کار دارد. این نوع قراردادهای، انگیزه کارگران را برای تعهد به سازمان و افزایش بهره‌وری کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، تغییرات مکرر نیروی کار، هزینه‌های اضافی

برای کارفرمایان به دنبال دارد، زیرا نیاز به آموزش نیروی کار جدید و انطباق آن‌ها با شرایط کاری وجود دارد (Morris, ۲۰۲۰). برای رفع این تعارض‌ها، نیاز به اصلاحات قانونی و اجرای سیاست‌های محدودکننده در استفاده از قراردادهای موقت وجود دارد. این اصلاحات می‌تواند شامل الزام به استفاده از قراردادهای دائم برای مشاغل با ماهیت ثابت و تقویت نظارت بر قراردادهای کار باشد. همچنین، تدوین مقررات حمایتی مانند بیمه بیکاری برای کارگران موقت و ایجاد مکانیزم‌های قضایی برای رسیدگی به تخلفات کارفرمایان، می‌تواند امنیت شغلی کارگران را بهبود بخشد. این اقدامات، علاوه بر تأمین حقوق شغلی کارگران، به ایجاد بازار کار پایدارتر و کارآمدتر نیز کمک خواهد کرد.

همچنین قراردادهای موقت در نظام حقوقی ایران به یکی از چالش‌های عمده در تأمین امنیت شغلی کارگران تبدیل شده است. با وجود تلاش‌های قانون‌گذار برای حفظ حقوق کارگران، ضعف‌هایی در تدوین و اجرای قوانین مربوطه وجود دارد که در موارد بسیاری، این نظام را از استانداردهای بین‌المللی فاصله داده است. قانون کار ایران، برخلاف برخی قوانین پیشین، نتوانسته است تفکیک شفاف و کافی میان اخراج‌های موجه و غیرموجه ایجاد کند. افزون بر این، توسعه استفاده از قراردادهای موقت به‌ویژه در مشاغل با ماهیت دائمی، امکان سوءاستفاده کارفرمایان را افزایش داده و موجب گسترش اخراج‌های غیرموجه شده است. این مسئله، امنیت شغلی کارگران را به شدت تهدید می‌کند و ضرورت بازنگری در قوانین و هماهنگ‌سازی آن‌ها با موازین بین‌المللی را برجسته می‌سازد. اخراج‌های غیرموجه به دو دسته تقسیم می‌شوند: اخراج غیرقانونی و اخراج بدون دلیل. اخراج‌های غیرقانونی می‌توانند بر اساس تبعیض جنسیتی، نژادی یا مذهبی رخ دهند؛ مواردی که در قوانین بسیاری از کشورها مانند انگلستان به صراحت منع شده‌اند. با این حال، قانون کار ایران، به‌طور کامل به چنین اخراج‌هایی اشاره نکرده و تشخیص قانونی بودن اخراج را به نهادهای حل اختلاف واگذار کرده است. از سوی دیگر، اخراج بدون دلیل نیز که در قانون کار سال ۱۳۶۹ ممنوع اعلام شده است، به دلیل وجود قراردادهای موقت، در عمل به‌صورت گسترده‌تری اجرا می‌شود. کارفرمایان از تمدید قرارداد کارگران بدون ارائه هیچ دلیلی امتناع می‌کنند و به این ترتیب، تعهدات قانونی خود را دور می‌زنند. پدیده قراردادهای موقت کار، اگرچه در ابتدا برای مشاغل پیمانکاری و موقتی طراحی شده بود، اما اکنون در بسیاری از کارهای با ماهیت دائمی رواج یافته است. این نوع قراردادهای کارگران را در وضعیت ناپایداری شغلی قرار می‌دهد، به‌گونه‌ای که پس از پایان قرارداد، هیچ حقی برای بازگشت به کارگاه ندارند. در این شرایط، تصمیم‌گیری درباره تمدید قرارداد تنها در اختیار کارفرماست و هرگونه اعتراض کارگر به شرایط کاری یا نقض حقوق قانونی ممکن است به بیکاری او منجر شود. از دهه ۱۳۷۰، با استفسارهای جدید، قراردادهای موقت از الزام دائمی شدن پس از چند دوره تمدید نیز معاف شدند. این تغییرات باعث شد که نسبت کارگران موقت به دائمی افزایش یابد، به‌طوری که اکنون بیش از ۸۰ درصد کارگران در ایران با قراردادهای موقت مشغول به کار هستند. این مسئله، همراه با رویه‌هایی همچون قراردادهای سفید امضاء، نه تنها امنیت شغلی را از بین برده، بلکه کارگران را از هرگونه حق اعتراض محروم کرده است. این وضعیت، نتیجه سیاست‌های حمایتی ناکافی و ضعف در نظارت اجرایی است. در حالی که قانون‌گذار تلاش کرده است با تعیین ضوابطی، استفاده از قراردادهای موقت را محدود کند، اما در عمل، بسیاری از کارفرمایان از انعقاد قراردادهای کتبی خودداری می‌کنند یا با انعقاد قراردادهای موقت در مشاغل دائمی، از تعهدات قانونی مرتبط با قراردادهای بلندمدت اجتناب می‌ورزند. این روند، حقوق کارگران را تضعیف کرده و به یکی از عوامل اصلی کاهش اعتماد و بهره‌وری در بازار کار ایران تبدیل شده است.

۲-۴ آثار و تبعات منفی قراردادهای موقت کار در ایران

قراردادهای موقت کار به‌عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های حقوق کار در ایران، تأثیرات منفی گسترده‌ای بر امنیت شغلی و وضعیت اقتصادی-اجتماعی کارگران داشته است. اولین پیامد منفی این نوع قراردادهای افزایش ناپایداری شغلی است. کارگرانی که با قراردادهای کوتاه‌مدت مشغول به کار هستند، همواره در معرض نگرانی از تمدید نشدن قرارداد و از دست دادن شغل خود قرار دارند. این وضعیت باعث کاهش اعتماد به نفس و انگیزه کاری شده و به کاهش بهره‌وری نیروی کار منجر می‌شود (Bagheri et al., ۲۰۲۱). افزون بر این، نبود تضمین شغلی مانع از برنامه‌ریزی بلندمدت کارگران برای زندگی شخصی و حرفه‌ای می‌شود، که این مسئله به‌طور مستقیم بر کیفیت زندگی آن‌ها اثر منفی می‌گذارد. یکی دیگر از تبعات منفی قراردادهای موقت، تأثیر آن بر کاهش حقوق و مزایای کارگران است. در این نوع قراردادهای معمولاً از پرداخت مزایای بلندمدت مانند سنوات خدمت، بیمه تکمیلی و افزایش سنواتی حقوق خودداری می‌کنند. همچنین، قراردادهای موقت موجب می‌شود

کارفرمایان تمایلی به سرمایه‌گذاری در آموزش و بهبود مهارت‌های کارگران نداشته باشند، چرا که رابطه کاری کوتاه‌مدت است و سرمایه‌گذاری بلندمدت در نیروی انسانی برای کارفرما توجیه اقتصادی ندارد (ILO, ۲۰۲۲). این وضعیت به کاهش فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای کارگران و در نهایت به کاهش توانمندی نیروی کار در سطح ملی منجر می‌شود. قراردادهای موقت تأثیرات اجتماعی منفی نیز دارند. این نوع قراردادهای کارگران را در موقعیتی قرار می‌دهند که از هرگونه اعتراض به شرایط کاری یا نقض حقوق قانونی خود اجتناب کنند، چرا که می‌دانند عدم تمدید قرارداد می‌تواند به بیکاری آن‌ها منجر شود. این مسئله باعث می‌شود کارگران از بیان مشکلات و درخواست‌های قانونی خود امتناع ورزند، که در نهایت به تشدید نابرابری‌های اجتماعی و تضعیف عدالت در محیط کار منجر می‌شود (Ahmadi, ۲۰۲۰). علاوه بر این، ترس مداوم از بیکاری موجب افزایش تنش‌های روانی و کاهش سلامت روانی کارگران می‌شود. از منظر اقتصادی، قراردادهای موقت منجر به افزایش هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی می‌شوند. تغییرات مکرر نیروی کار، هزینه‌های استخدام و آموزش نیروی کار جدید را برای کارفرمایان افزایش می‌دهد. همچنین، کاهش ثبات شغلی و امنیت اقتصادی کارگران به کاهش مصرف و سرمایه‌گذاری خانوارها منجر می‌شود، که این مسئله می‌تواند تأثیرات منفی بر رشد اقتصادی کشور داشته باشد (Azizi, ۲۰۲۳). در نتیجه، استفاده بی‌رویه از قراردادهای موقت، نه تنها به زیان کارگران، بلکه به تضعیف بهره‌وری بنگاه‌ها و اقتصاد ملی نیز منجر می‌شود.

۲-۵- تغییر وضعیت حقوقی مالکیت کارگاه و تأثیر آن بر امنیت شغلی

تغییر وضعیت حقوقی مالکیت کارگاه، یکی از چالش‌های مهم در نظام حقوق کار است که می‌تواند تأثیرات عمده‌ای بر امنیت شغلی کارگران داشته باشد. این تغییر ممکن است به صورت انتقال مالکیت، اجاره، فروش، یا ادغام کارگاه با یک واحد دیگر رخ دهد. مطابق ماده ۱۲ قانون کار ایران، تغییر مالکیت کارگاه تأثیری بر قراردادهای کاری موجود ندارد و کارفرمای جدید، به عنوان جانشین کارفرمای قبلی، موظف به اجرای تمامی تعهدات و حقوق کارگران است. این ماده، با هدف حمایت از امنیت شغلی کارگران تدوین شده است تا آن‌ها در مواجهه با تغییر مالکیت، با نگرانی از دست دادن شغل خود روبه‌رو نشوند (Bagheri et al., ۲۰۲۱). با این حال، در عمل، تغییر مالکیت کارگاه می‌تواند به بروز مشکلاتی منجر شود. یکی از این مشکلات، عدم تمایل کارفرمای جدید به ادامه قراردادهای کارگران فعلی است. در بسیاری از موارد، کارفرمای جدید به بهانه تغییر ساختار یا کاهش هزینه‌ها، اقدام به تعدیل نیرو یا تغییر شرایط کاری می‌کند. این اقدامات، اگرچه ممکن است از نظر قانونی توجیه نداشته باشند، اما به دلیل ضعف نظارت یا نبود شفافیت کافی، امنیت شغلی کارگران را تهدید می‌کنند (ILO, ۲۰۲۲). یکی دیگر از تأثیرات تغییر وضعیت حقوقی مالکیت، تأخیر در پرداخت حقوق و مزایای کارگران است. در برخی موارد، کارفرمای جدید از پرداخت دیون و بدهی‌های کارفرمای قبلی سر باز می‌زند یا اجرای آن‌ها را به تأخیر می‌اندازد. این مسئله، مشکلات مالی جدی برای کارگران ایجاد کرده و تعهدات قانونی کارفرما را زیر سؤال می‌برد. به منظور جلوگیری از چنین مشکلاتی، قانون تأمین اجتماعی در ماده ۳۷ خود، الزام به دریافت گواهی تسویه بدهی‌های کارفرما از سازمان تأمین اجتماعی در هنگام نقل و انتقال مالکیت کارگاه را پیش‌بینی کرده است (Azizi, ۲۰۲۳). از منظر امنیت شغلی، تغییر مالکیت کارگاه می‌تواند باعث تغییر در شرایط کاری نیز شود. کارفرمای جدید ممکن است قراردادهای جدیدی با شرایط کاری متفاوت به کارگران ارائه دهد یا اقدام به تغییر در محیط و فرهنگ سازمانی کارگاه کند. این تغییرات، اگر با کاهش حقوق یا مزایای کارگران همراه باشد، می‌تواند منجر به اعتراض و نارضایتی شود. از این رو، قانون‌گذار بر ادامه تعهدات کارفرما در قالب قراردادهای قبلی تأکید کرده است تا از حقوق کارگران محافظت کند. به طور کلی، تغییر وضعیت حقوقی مالکیت کارگاه، با وجود حمایت‌های قانونی موجود، همچنان به عنوان یک چالش در امنیت شغلی کارگران باقی مانده است. تقویت نظارت بر اجرای مقررات، الزام کارفرمای جدید به رعایت کامل حقوق کارگران، و ایجاد سازوکارهای شفاف‌تر برای رسیدگی به تخلفات، از جمله راهکارهایی است که می‌تواند امنیت شغلی کارگران را در این شرایط بهبود بخشد. بهبود تعاملات میان کارگران، کارفرمایان، و نهادهای نظارتی نیز می‌تواند به حفظ حقوق و مزایای کارگران در شرایط تغییر مالکیت کمک کند.

۲-۶. اخراج و امنیت شغلی

اخراج کارگر یکی از مهم‌ترین تهدیدها علیه امنیت شغلی است. قوانین کار باید محدودیت‌ها و موانعی برای اخراج غیرقانونی پیش‌بینی کنند تا از حقوق کارگران حمایت شود. با این حال، قانون کار ایران در زمینه اطلاع‌رسانی پیش از اخراج یا اعطای فرصت دفاع به کارگران، ضعف‌های قابل‌توجهی دارد. ماده ۲۷ قانون کار، اخراج کارگر را منوط به داشتن دلایل موجه و طی مراحل قانونی کرده است، اما الزام به اخطار یا اعلام کتبی پیش از اخراج در این قانون وجود ندارد. این وضعیت باعث می‌شود که کارگران نتوانند به‌طور مؤثر از خود دفاع کنند و در صورت اخراج، بدون زمان کافی برای یافتن شغل جدید، دچار بحران معیشتی شوند. در مقابل، کارگران موظف‌اند در صورت استعفا، به مدت یک ماه به کار ادامه دهند و استعفا خود را به‌صورت کتبی به کارفرما اطلاع دهند. این عدم تقارن قانونی، بر وضعیت معیشتی و روانی کارگران تأثیر منفی داشته و عدالت شغلی را به چالش کشیده است (طاهری، ۱۳۹۳).

۲-۷ بیمه بیکاری به مثابه ابزاری برای تامین امنیت شغلی

بیمه بیکاری می‌تواند بصورت ابزاری دوگانه به امنیت شغلی کارگران کمک نماید. یکی آنکه هزینه‌های خاتمه و اخراج ناموجه را برای کارفرما افزایش دهد و ترمزی برای شتاب گرفتن این رویه غیرمنصفانه باشد و دیگر آنکه، در صورت بیکار شدن ناخواسته کارگر بتواند برای مدتی معقول و متناسب تا زمان بازگشت وی به بازار کار، حداقل حمایت مالی از او و خانواده اش را تضمین کند.

بیمه بیکاری، یکی از مهم‌ترین ابزارهای حمایتی در نظام تأمین اجتماعی است که با هدف کاهش اثرات اقتصادی و اجتماعی بیکاری طراحی شده است. این بیمه به‌طور خاص، درآمد جایگزین برای کارگرانی فراهم می‌کند که به‌دلیل عوامل خارج از کنترل خود، شغلشان را از دست داده‌اند. هدف اصلی بیمه بیکاری، حفظ کرامت انسانی کارگران، کاهش فشارهای مالی ناشی از بیکاری، و کمک به بازگشت سریع‌تر آن‌ها به بازار کار است. در نظام حقوقی ایران، این حمایت تنها شامل کارگرانی می‌شود که "بدون میل و اراده" بیکار شده و همچنان آماده به کار هستند. این محدودیت در تعریف، موجب بروز مشکلاتی در بهره‌مندی برخی از گروه‌های کارگری از این حمایت شده است. یکی از مهم‌ترین چالش‌های نظام بیمه بیکاری در ایران، محرومیت کارگران قراردادی و پیمانی از این حمایت‌ها است. پیش از سال ۱۳۷۸، این کارگران، بدون توجه به نوع قرارداد، می‌توانستند از مزایای بیمه بیکاری استفاده کنند. اما پس از آن، سازمان تأمین اجتماعی با استناد به تفسیر محدود ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، پایان قرارداد موقت را "بیکاری بدون میل و اراده" تلقی نکرد. این تصمیم، عملاً دسترسی گسترده‌ای از کارگران به بیمه بیکاری را محدود کرد و به افزایش ناامنی شغلی در میان کارگران قراردادی انجامید. در حالی که بسیاری از این کارگران در مشاغل مستمر اما با قراردادهای موقت مشغول به کار هستند، از این حمایت محروم شده‌اند، که این موضوع به تبعیض ساختاری در بازار کار منجر می‌شود (موحدیان، ۱۳۸۱). تأیید این رویکرد توسط دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۸۰، دسترسی کارگران به بیمه بیکاری را دشوارتر کرد. بر اساس این تصمیم، پایان قرارداد موقت از مصادیق "بیکاری غیرارادی" محسوب نمی‌شود. این تفسیر نه تنها با فلسفه اصلی بیمه بیکاری که حمایت از کارگران در شرایط بحرانی است، در تناقض است، بلکه منجر به کاهش اعتماد عمومی به نهادهای حمایت اجتماعی نیز شده است. تلاش‌های قانونی، نظیر ماده ۱۷ آیین‌نامه اجرایی بیمه بیکاری که امکان اعتراض به قطع مستمری را فراهم کرده، تا کنون نتوانسته‌اند مشکلات این گروه از کارگران را به‌طور مؤثر حل کنند. محرومیت کارگران قراردادی از بیمه بیکاری، تأثیرات گسترده‌ای بر امنیت شغلی و معیشتی آن‌ها داشته است. بسیاری از این کارگران، به‌دلیل نبود این حمایت، در معرض فقر و مشکلات اقتصادی قرار می‌گیرند. علاوه بر این، عدم دسترسی به بیمه بیکاری، باعث کاهش انگیزه کارگران برای ادامه فعالیت در مشاغل موقت شده و حتی ممکن است به افزایش تمایل به مشاغل غیررسمی منجر شود. این وضعیت نه تنها بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه موجب افزایش بی‌ثباتی در بازار کار نیز می‌شود. برای بهبود وضعیت فعلی، اصلاح قوانین مرتبط با بیمه بیکاری و گسترش شمول آن به گروه‌های کارگری بیشتری ضروری است. این اصلاحات می‌تواند شامل شفاف‌سازی تعریف "بیکاری غیرارادی" و گسترش حمایت‌ها به کارگران قراردادی باشد. علاوه بر این، نظارت دقیق‌تر بر اجرای قوانین موجود و افزایش آگاهی کارگران نسبت به حقوقشان در حوزه بیمه بیکاری، می‌تواند دسترسی به این حمایت‌ها را بهبود بخشد. در سطح کلان، گسترش بیمه بیکاری به‌عنوان یک ابزار عدالت اجتماعی، به تقویت پایداری بازار کار و افزایش اعتماد به نظام تأمین اجتماعی کمک خواهد کرد (محجوب، ۱۳۹۰).

۲-۷-۱. مسوولیت کارفرما به بیمه کردن کارگر برای امنیت شغلی

بیمه کردن کارگران، یکی از مهم‌ترین وظایف کارفرما و ستون اصلی نظام تأمین اجتماعی در ایران است. ماده ۱۴۸ قانون کار به‌صراحت کارفرمایان را مکلف کرده است که تمامی کارگران تحت پوشش خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه کنند. این الزام قانونی با هدف تضمین امنیت شغلی و اجتماعی کارگران وضع شده است و از آن‌ها در برابر ریسک‌های ناشی از بیماری، حوادث کاری، بیکاری، و بازنشستگی حمایت می‌کند. به این ترتیب، بیمه اجتماعی به‌عنوان یکی از حقوق بنیادین کارگران، نقش اساسی در پایداری معیشتی و روانی آن‌ها دارد. بر اساس قانون، سهم بیمه کارگر را از حقوق وی کسر کرده و به همراه سهم خود به سازمان تأمین اجتماعی واریز کند. این سازوکار تضمین می‌کند که هزینه تأمین اجتماعی به‌طور عادلانه بین کارگر و کارفرما تقسیم شود. علاوه بر این، پرداخت به‌موقع حق بیمه از سوی کارفرما، شرط اساسی برای بهره‌مندی کارگران از خدمات تأمین اجتماعی است. تأخیر یا عدم پرداخت این حق بیمه، باعث می‌شود کارگران از خدمات حیاتی نظیر درمان، بیمه بیکاری، یا بازنشستگی محروم شوند. در صورتی که کارفرما از انجام وظیفه قانونی خود در بیمه کردن کارگران کوتاهی کند، مرتکب تخلف شده و با پیامدهای قانونی جدی مواجه می‌شود. بر اساس قوانین جاری، این تخلف می‌تواند منجر به جریمه نقدی، الزام به پرداخت حق بیمه معوقه، و حتی محرومیت از برخی مزایا یا قراردادهای دولتی شود. از سوی دیگر، کارگران متضرر می‌توانند از طریق طرح شکایت در مراجع قضایی یا ادارات کار، حقوق بیمه‌ای خود را مطالبه کنند. صدور رأی به نفع کارگران می‌تواند هزینه‌های سنگینی برای کارفرما به دنبال داشته باشد، زیرا علاوه بر پرداخت حق بیمه معوقه، ممکن است جریمه‌های قانونی نیز به او تحمیل شود.

بیمه تأمین اجتماعی، به‌عنوان یکی از ابزارهای حمایتی اساسی، کارگران را در شرایط بحرانی همراهی می‌کند. در صورت وقوع بیماری یا حادثه شغلی، بیمه تأمین اجتماعی هزینه‌های درمانی را پوشش داده و مستمری لازم را در دوران از کارافتادگی یا بیماری به کارگران ارائه می‌دهد. همچنین، در شرایطی مانند بازنشستگی یا بیکاری، این بیمه حمایت مالی پایداری برای کارگران فراهم می‌کند. از این رو، بیمه تأمین اجتماعی نه تنها یک حق اساسی، بلکه یکی از ابزارهای کلیدی برای حفظ کرامت انسانی و امنیت شغلی کارگران است. عدم پایبندی کارفرما به بیمه کردن کارگران، علاوه بر پیامدهای قانونی، تأثیر منفی بر اعتماد و انگیزه کارگران نیز دارد. کارگرانی که از حمایت بیمه‌ای برخوردار نیستند، معمولاً با اضطراب بیشتری در محیط کار فعالیت می‌کنند و امنیت شغلی آن‌ها به‌شدت کاهش می‌یابد. این وضعیت می‌تواند به کاهش بهره‌وری نیروی کار و افزایش نارضایتی کارگران منجر شود. از سوی دیگر، کارفرمایانی که به‌طور منظم حق بیمه کارگران را پرداخت می‌کنند، محیطی امن‌تر و پایدارتر برای کارکنان خود فراهم می‌آورند که این امر به افزایش اعتماد، تعهد، و بهره‌وری در محیط کار منجر می‌شود. برای تضمین اجرای بهتر ماده ۱۴۸ قانون کار و بهبود پوشش بیمه‌ای کارگران، پیشنهاد می‌شود نظارت دقیق‌تری بر عملکرد کارفرمایان اعمال شود. ایجاد مکانیزم‌های شفاف گزارش‌دهی و بازرسی دوره‌ای از سوی سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند از تخلفات احتمالی کارفرمایان جلوگیری کند. همچنین، افزایش آگاهی کارگران درباره حقوق بیمه‌ای خود و تسهیل فرآیند شکایت و پیگیری حقوق بیمه‌ای، می‌تواند نقش مؤثری در کاهش تخلفات کارفرمایان ایفا کند. اجرای قوانین سخت‌گیرانه‌تر و ایجاد انگیزه برای کارفرمایانی که در پرداخت حق بیمه کوشا هستند، می‌تواند به ارتقای عدالت اجتماعی در محیط کار کمک کند.

۲-۷-۲. ارائه گواهی انجام کار و نامه به سازمان تأمین اجتماعی برای بیمه بیکاری

مطابق ماده ۱۸۷ قانون کار، کارفرما موظف است پس از خاتمه قرارداد کار، بنا به درخواست کارگر، گواهی انجام کار با ذکر جزئیاتی مانند مدت اشتغال، نوع فعالیت و تاریخ شروع و پایان کار را به وی ارائه دهد. این گواهی، سندی مهم برای احقاق حقوق کارگر در صورت بیکاری یا برای ارائه به کارفرمای جدید است. با این حال، نبود ضمانت اجرایی برای الزام کارفرما به صدور این گواهی، باعث بروز مشکلاتی در احقاق حقوق کارگران شده است. در شرایطی که کارفرما به دلایل اقتصادی یا سازمانی، نیازی به ادامه همکاری با کارگر نداشته باشد، موظف است نامه عدم نیاز را به وی تحویل دهد تا کارگر بتواند با ارائه آن به سازمان تأمین اجتماعی، از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند شود. طبق قوانین جاری، کارگر تنها یک ماه فرصت دارد تا با ارائه این نامه و تکمیل مراحل اداری، درخواست بیمه بیکاری خود را ثبت کند. این فرآیند، بخشی از تعهدات قانونی کارفرما برای حمایت از کارگر پس از خاتمه قرارداد محسوب می‌شود (Bagheri et al., ۲۰۲۱).

۳- تضمین حقوق مالی کارگران توسط کارفرما

مهمترین حقوق و مزایای مالی که کارفرما عهده دار تامین آن در قبال فعالیت های کارگر است را بطور خلاصه مرور خواهیم کرد.

۱- حق السعی یا مزد: به موجب ماده ۳۵ قانون کار مبلغی است که به صورت نقدی یا غیر نقدی از سوی کارفرما به کارگر پرداخت می شود و البته ممکن است بصورت کارمزد یا کارمزد ساعتی یا مزد ساعتی باشد. کارمزد در ازای فعالیت یا خدمت مشخصی به کارگر تعلق می گیرد مانند جوشکاری یک دستگاه صنعتی، کارمزد ساعتی در ازای تولید محصول یا خدمتی در بازه زمانی مشخصی تعلق می گیرد بطور مثال شستشوی دو خودرو در هر ساعت، و مزد ساعتی هم مبلغی است که به کارگر در ازای زمان فعالیت او پرداخت می گردد.

حداقل دستمزد کارگران توسط دولت هر ساله با توجه به شرایط اقتصادی کشور و متناسب با هزینه های زندگی عادی تعیین می شود و کارفرمایان حق ندارند کمتر از میزان حداقل حقوق، برای کارگر خود در نظر بگیرند حتی اگر کارگر موافقت کرده باشد این توافق خلاف قاعده آمره و حمایتی قانون کار خواهد بود و بی اعتبار است.

مطابق ماده ۴۳ قانون کار، کارفرما مکلف است حقوق روزهای تعطیل رسمی را هم برای کارگر مانند روزهای کاری محاسبه و پرداخت نماید. و این پرداختها مستند به ماده ۳۷ قانون کار باید بصورت منظم و با رعایت فاصله های زمانی مشخص صورت بگیرد. طبق ماده ۳۸ قانون کار، تعیین میزان حقوق بر اساس جنسیت، نژاد، مذهب و... ممنوع است. ماده ۴۷ قانون کار، کارفرما را مکلف ساخته است که در راستای ایجاد انگیزه و شوق در کارگران، در کنار حقوق و دستمزد برای آنها پاداش هایی در نظر بگیرد.

۲- حق مسکن: حق مسکن، مبلغی است که بصورت ماهانه و نقدی به کارگر اعم از مجرد و متاهل پرداخت می شود و مبلغ آن سالانه توسط وزارت کار تعیین و اعلام می گردد. در سال ۱۴۰۳ این مبلغ، ۹ میلیون ریال بود.

۳- حق بن و خوار و بار: هر ماه مبلغی به عنوان کمک هزینه تامین کالاهای اساسی مصرفی خانوار به کارگر تعلق می گیرد. بن کارگری در سال ۱۴۰۳ معادل ۱۴ میلیون ریال بود. این مبلغ بابت یکماه رابطه کاری است پس چنانچه کسی کمتر از یک ماه کار کرد به تناسب روزهای کارکرد خود از این بن کارگری بهره مند خواهد شد.

۳-۴ حق اولاد: طبق مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تامین اجتماعی با لحاظ شرایطی به ازای هر فرزند ۳ برابر پایه حقوق روزانه در ماه به عنوان حق اولاد پرداخت می گردد. به شرطی که کارگر حداقل ۷۲۰ روز سابقه بیمه داشته باشد و سن فرزند کمتر از ۱۸ سال باشد مگر آنکه مشغول به تحصیل باشد یا دچار بیماری یا نقص عضو بنا به گواهی کمیسیون پزشکی باشد.

۳-۵ حق ایاب و ذهاب: اگر محل سکونت کارگر از محل کارش دور باشد طبق ماده ۱۵۲ قانون کار، کارفرما مکلف به تهیه امکانات رفت و برگشت با وسیله نقلیه مناسب شده است و البته اشاره ای به پرداخت وجه نقد به عنوان جایگزین خدمت رفت و برگشت به کارگر نشده است.

۳-۶ سایر موارد: حقوق و مزایایی مانند حق تاهل، مزد اضافه کاری، پاداش های گوناگون، عیدی و سنوات در کنار اقسام مرخصی های قانونی از جمله مهمترین حقوق کارگران و تکالیف و تعهدات کارفرمایان می باشد.

۴- تضمین حقوق غیرمالی کارگران

۴-۱ رعایت مقررات مرتبط با شرایط کار و ایمنی و بهداشت محیط کار

رعایت شرایط کار و ایجاد محیط کاری ایمن و بهداشتی از مهم ترین مسئولیت های کارفرما است. مطابق ماده ۸۵ قانون کار، کارفرما مکلف است استانداردهای ایمنی و بهداشت حرفه ای را رعایت کرده و محیطی مناسب برای کارگران فراهم نماید. این

تعهد شامل جلوگیری از به کارگیری افراد زیر سن قانونی، کاهش ساعات کار در مشاغل سخت و زیان آور، و ارائه امکاناتی نظیر مرخصی زایمان و مرخصی ازدواج است. ایجاد محیطی ایمن برای کارگران، نه تنها مانع از بروز حوادث شغلی می شود، بلکه بهره‌وری و رضایت شغلی آن‌ها را نیز افزایش می دهد. بی توجهی به استانداردهای ایمنی و بهداشت محیط کار می تواند منجر به خسارات جبران ناپذیری برای کارگر و کارفرما شود. از جمله این الزامات، فراهم کردن تجهیزات ایمنی و آموزش کارگران در زمینه استفاده صحیح از آن‌ها است (ILO, ۲۰۲۲). همچنین، کارفرما باید بازرسی‌های دوره‌ای را برای ارزیابی شرایط ایمنی محیط کار انجام دهد و اقدامات اصلاحی لازم را اعمال کند.

تأمین ایمنی و بهداشت محیط کار یکی از اساسی‌ترین مسئولیت‌های کارفرما در قبال کارگران است. مطابق مواد ۹۱ و ۹۵ قانون کار، کارفرما موظف است شرایط لازم برای پیشگیری از حوادث شغلی را فراهم کند. این شامل ارائه تجهیزات ایمنی، لوازم حفاظت فردی، و برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با ایمنی و بهداشت شغلی می شود. هدف از این اقدامات، کاهش حوادث ناشی از کار و حفظ سلامت جسمی و روانی کارگران است. بر اساس استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO)، ایجاد یک محیط کار ایمن، نه تنها حقوق انسانی کارگران را حفظ می کند بلکه موجب افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های ناشی از حوادث می شود (ILO, ۲۰۲۲). کارفرما همچنین موظف است به طور دوره‌ای محیط کار را از نظر ایمنی و رعایت اصول بهداشتی مورد بررسی قرار دهد. بی توجهی به این وظایف می تواند منجر به وقوع حوادث جدی و مسئولیت کیفری و مدنی برای کارفرما شود. علاوه بر این، رعایت استانداردهای ایمنی برای جلوگیری از تأثیرات منفی زیست‌محیطی و انسانی، بخشی از تعهدات جهانی کارفرمایان در حوزه مسئولیت اجتماعی است.

۴-۱-۱. مسئولیت ناشی از عدم رعایت بهداشت و ایمنی کار توسط کارفرما

در صورت وقوع حوادث ناشی از کار، کارفرما موظف به جبران خسارات وارده است. مطابق ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، تمامی کارگران باید تحت پوشش بیمه حوادث شغلی باشند. در صورت وقوع حادثه، سازمان تأمین اجتماعی متعهد به پرداخت مستمری و هزینه‌های درمانی کارگر است. با این حال، در صورتی که تقصیر کارفرما در وقوع حادثه اثبات شود، سازمان تأمین اجتماعی حق دارد هزینه‌های پرداخت شده را بر اساس ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی از کارفرما مطالبه کند. کارفرما همچنین باید در صورت وقوع حادثه، فوراً اقدامات درمانی لازم را برای کارگر انجام داده و هزینه‌های مرتبط را تقبل کند. عدم انجام این وظایف می تواند منجر به جرمه‌های قانونی و مسئولیت‌های مدنی و کیفری شود. به طور کلی، کارفرما باید در چارچوب قوانین ملی و بین‌المللی، محیط کاری امنی را فراهم کرده و از رعایت استانداردهای ایمنی اطمینان حاصل کند (ILO, ۲۰۲۲).

۴-۱-۲. پیامدهای قانونی عدم رعایت مسئولیت‌ها توسط کارفرما

عدم رعایت مقررات ایمنی و بهداشتی توسط کارفرما، علاوه بر پیامدهای مستقیم بر سلامت و امنیت کارگران، تبعات قانونی جدی برای وی به دنبال دارد. مطابق ماده ۹۵ قانون کار، کارفرما مسئول تأمین امنیت شغلی، ایمنی، و بهداشت محیط کار است. در صورتی که به دلیل قصور کارفرما، حادثه‌ای رخ دهد، وی از نظر کیفری و حقوقی مسئول خواهد بود. علاوه بر جبران خسارات مادی و معنوی وارد شده به کارگر یا خانواده وی، ممکن است کارفرما به جرمه‌های نقدی یا حتی تعطیلی موقت یا دائم کارگاه محکوم شود (Rahimi et al., ۲۰۲۰). در مواردی که عدم رعایت ایمنی و بهداشت شغلی به بروز تخلفات جدی منجر شود، بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای می توانند مطابق ماده ۱۰۵ قانون کار، پیشنهاد تعطیلی موقت یا دائم کارگاه را ارائه دهند. این اقدامات بازدارنده، علاوه بر جبران خسارات وارده، برای جلوگیری از تکرار تخلفات مشابه طراحی شده‌اند. همچنین، کارفرمایانی که از بیمه کردن کارگران خودداری کنند، مطابق ماده ۱۸۳ قانون کار، به جرمه‌های نقدی سنگین محکوم می شوند. این مقررات برای تضمین حقوق کارگران و کاهش تبعات اجتماعی و اقتصادی حوادث کاری ضروری هستند.

بیمه مسئولیت مدنی کارفرما یکی از ابزارهای کلیدی برای مدیریت خطرات و جبران خسارات ناشی از حوادث کاری است. این نوع بیمه، مسئولیت کارفرما در قبال صدمات بدنی وارد شده به کارگران در محیط کار را پوشش می دهد و شامل هزینه‌های پزشکی، غرامت نقص عضو یا فوت، و جبران خسارات ناشی از حوادث است. این بیمه، علاوه بر کاهش فشار مالی بر کارفرما، به

امنیت مالی و شغلی کارگران نیز کمک می‌کند (ILO, ۲۰۲۲). بیمه مسئولیت مدنی، به‌ویژه در مواردی که اثبات تقصیر کارفرما یا رسیدگی قضایی به طول می‌انجامد، به‌عنوان ابزاری سریع برای جبران خسارات شناخته می‌شود. این بیمه همچنین می‌تواند از طریق پوشش‌های اضافی مانند پرداخت هزینه‌های پزشکی بدون نیاز به رأی دادگاه، تأثیرات منفی حوادث کاری بر زندگی کارگران و خانواده‌های آن‌ها را کاهش دهد.

۴-۲. همکاری با حسن نیت در ایجاد و نقش آفرینی تشکلهای صنفی

تشکلهای صنفی یکی از ارکان اساسی برای حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط کاری آنان به شمار می‌آید. ماده ۱۳۱ قانون کار ایران با استناد به اصل بیست و ششم قانون اساسی، امکان تشکیل تشکلهای صنفی را به‌عنوان یکی از ابزارهای مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌ها و نظارت بر شرایط کار به رسمیت شناخته است. این تشکلهای به کارگران کمک می‌کنند تا از حقوق خود دفاع کرده و خواسته‌های مشروعه‌شان را به کارفرما منتقل کنند. انجمن‌های صنفی، نماینده‌های کارگران، و شوراهای اسلامی کار، سه گزینه‌ای هستند که کارگران می‌توانند بر اساس شرایط کارگاه خود از آن‌ها بهره‌مند شوند. با وجود تأکید قانون بر ضرورت وجود تشکلهای صنفی، محدودیت‌هایی مانند حداقل تعداد ۳۵ نفر شاغل دائم برای تشکیل شورای اسلامی کار (قانون مصوب ۱۳۶۰) باعث شده است که بسیاری از کارگاه‌ها و صنایعی که کارگران موقت دارند، نتوانند از این ابزار حمایتی بهره‌مند شوند. این محدودیت‌ها به‌ویژه در صنایع کوچک و متوسط که تعداد کارگران دائمی کمتر است، منجر به محرومیت گسترده کارگران از حقوق قانونی‌شان شده است. از سوی دیگر، کارگاه‌هایی که اساساً ماهیت موقت یا پروژه‌ای دارند، به‌طور سیستماتیک از تشکیل این نوع شوراهای محروم می‌مانند (رضایی ازندریانی، ۱۳۹۱). نبود تشکلهای صنفی در کارگاه‌هایی که کارگران موقت مشغول به کار هستند، تأثیر مستقیم و منفی بر امنیت شغلی آن‌ها دارد. این کارگران، به دلیل نداشتن نماینده‌ای برای پیگیری حقوقشان، معمولاً در برابر تصمیمات کارفرما، مانند تعدیل نیرو یا کاهش مزایا، آسیب‌پذیرتر هستند. نداشتن نمایندگی صنفی برای این دسته از کارگران، راه را برای سوءاستفاده‌های احتمالی کارفرمایان هموار می‌کند، چرا که آن‌ها کمتر با اعتراض یا مقاومت مواجه می‌شوند. این وضعیت باعث شده است که کارگران موقت احساس کنند که حقوقشان کمتر از کارگران دائمی مورد توجه قرار می‌گیرد (ILO, ۲۰۲۲). در بسیاری از کشورهای پیشرفته، تشکلهای صنفی حتی در کارگاه‌های کوچک و موقت نیز فعال هستند. سازمان بین‌المللی کار (ILO) بر حق آزادی تشکلهای تأکید کرده و توصیه می‌کند که کارگران در همه محیط‌های کاری، بدون در نظر گرفتن ماهیت شغل یا مدت قرارداد، باید بتوانند از حق ایجاد و عضویت در انجمن‌های صنفی برخوردار باشند. در ایران، به دلیل محدودیت‌های قانونی و عدم شفافیت در فرآیند تشکیل تشکلهای صنفی، استانداردهای بین‌المللی به‌طور کامل رعایت نمی‌شود. این امر نه تنها امنیت شغلی کارگران را تهدید می‌کند، بلکه باعث کاهش انگیزه و بهره‌وری آن‌ها نیز می‌شود (Azizi, ۲۰۲۳). برای افزایش دسترسی کارگران به تشکلهای صنفی و بهبود امنیت شغلی آن‌ها، باید تغییرات اساسی در قوانین و مقررات ایجاد شود. از جمله این تغییرات می‌توان به حذف یا کاهش محدودیت‌های مربوط به تعداد کارگران دائم برای تشکیل تشکلهای تقویت نظارت دولت بر عملکرد شوراهای اسلامی کار، و گسترش آگاهی کارگران نسبت به حقوق صنفی خود اشاره کرد. همچنین، ایجاد تسهیلات برای کارگران موقت در کارگاه‌های کوچک و پروژه‌ای، می‌تواند به ایجاد تعادل میان حقوق کارگران دائمی و موقت منجر شود. این اقدامات نه تنها به تقویت حقوق کارگران کمک می‌کند، بلکه به افزایش عدالت اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار نیز منجر خواهد شد.

۴-۳. ضرورت توانمندسازی نیروی کار

یکی از مشکلات کنونی بازار کار ایران، کمبود نیروی انسانی ماهر است. این موضوع در لایحه دولت نیز به‌عنوان عاملی مؤثر در قراردادهای کار مورد توجه قرار گرفته است. توانمندسازی نیروی کار، از طریق آموزش مهارت‌های فنی و نرم، می‌تواند به تقویت امنیت شغلی و بهره‌وری کارگران منجر شود. دولت باید هم‌زمان با اصلاح مقررات مربوط به قراردادهای کار، برنامه‌هایی جامع

برای ارتقای مهارت‌های نیروی انسانی تدوین کند و در این خصوص هم نقش‌های قانونی و البته داوطلبانه‌ی کارفرمایان بسیار تعیین‌کننده خواهد بود.

۵. امنیت شغلی کارگران مرتبط با مشاغل سخت و زیان‌آور

۵-۱. تعریف مشاغل سخت و زیان‌آور و الزامات قانونی

مشاغل سخت و زیان‌آور طبق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، به کارهایی اطلاق می‌شود که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، یا بیولوژیکی محیط کار از استانداردهای قابل قبول تجاوز کرده و فشار جسمی یا روانی بیش از حد طبیعی بر کارگر وارد می‌شود. این مشاغل می‌توانند سلامت جسمی و روانی کارگران را به مخاطره انداخته و منجر به بروز بیماری‌ها و عوارض مختلف شوند. در نظام حقوقی ایران، کارفرمایان موظف‌اند پیش از سپردن این مشاغل به کارگران، معاینات پزشکی اولیه و دوره‌ای را به منظور ارزیابی سلامت و توانایی جسمانی آن‌ها انجام دهند (مطابق ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی).

۵-۱-۲. حمایت‌های قانونی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور

یکی از مهم‌ترین حمایت‌های قانونی در این حوزه، کاهش ساعات کاری است. طبق قانون، ساعات کاری کارگران در این مشاغل نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند. همچنین، کارفرمایان مکلف‌اند ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور را به سازمان تأمین اجتماعی بپردازند. این مقررات با هدف کاهش فشار کاری و ایجاد شرایط مطلوب‌تر برای این کارگران طراحی شده‌اند. در بسیاری از کشورها، از جمله ایران، یکی از رایج‌ترین حمایت‌ها، بازنشستگی پیش از موعد است. طبق بند ب ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، کارگرانی که ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در این مشاغل فعالیت کرده باشند، می‌توانند بدون شرط سنی بازنشسته شوند.

۵-۱-۳. چالش‌های تشخیص و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور

یکی از مشکلات اصلی در امنیت شغلی این کارگران، چگونگی تشخیص و تعیین مشاغل سخت و زیان‌آور است. در حالی که لیست مشخصی از این مشاغل در قوانین موجود تعریف شده، بسیاری از مشاغل واقعی که شرایط سخت و زیان‌آور دارند، در این لیست قرار نگرفته‌اند. کارگران برای اضافه شدن شغل خود به لیست، باید موضوع را از طریق کمیته‌های بدوی و تجدیدنظر استانی پیگیری کنند. علاوه بر این، مشکلاتی مانند عدم ثبت عنوان شغلی صحیح در لیست بیمه توسط کارفرما نیز می‌تواند حق کارگران برای دریافت مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور را تحت تأثیر قرار دهد. کارگران در این موارد باید ابتدا از اداره کار تأییدیه عنوان شغلی دریافت کرده و سپس به کمیته‌های مربوطه مراجعه کنند.

نتیجه گیری

امنیت شغلی نه تنها بر وضعیت روانی و اجتماعی کارگران تأثیرگذار است، بلکه با افزایش بهره‌وری و پایداری اقتصادی در سطح ملی مرتبط است. در ایران، امنیت شغلی یکی از ارکان اصلی حقوق کار محسوب می‌شود و قوانین متعددی برای حفظ آن تدوین شده است، اما چالش‌های قانونی و اجرایی همچنان مانع تحقق کامل این هدف می‌شوند. در نظام حقوقی ایران، قانون کار به عنوان اصلی‌ترین مرجع قانونی در این حوزه، تأکید دارد که امنیت شغلی باید از طریق تدوین قراردادهای شفاف و الزام‌آور تأمین شود. به‌ویژه ماده ۲۷ قانون کار، اخراج کارگران را مشروط به رعایت رویه‌های قانونی و دلایل موجه دانسته است (قانون کار ایران، ۱۳۶۹). با این حال، وجود قراردادهای موقت و محدودیت‌های نظارتی منجر به ناپایداری شغلی برای بسیاری از کارگران شده است. امنیت شغلی نه تنها یک حق فردی است، بلکه به عنوان یکی از اصول بنیادین حقوق بشر نیز شناخته می‌شود. علاوه بر این، پژوهش حاضر به بررسی تخصصی تأثیر ابهامات قانونی بر اجرای حقوق کار در ایران می‌پردازد و پیشنهادهایی عملی برای رفع این ابهامات ارائه می‌دهد. از جمله این پیشنهادهای، اصلاح تبصره ماده ۳۰ و تدوین اساسنامه صندوق بیمه بیکاری است که تاکنون کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. این مطالعه همچنین بر نقش نظارتی دولت و نهادهای مرتبط در حمایت از حقوق کارگران و تأمین امنیت شغلی تأکید دارد و با ارائه مدل‌های نوین نظارتی، به رفع ضعف‌های اجرایی می‌پردازد. پژوهش حاضر با هدف تحلیل مسئولیت‌های قانونی کارفرما در تأمین امنیت شغلی و ارائه راهکارهای عملی برای رفع چالش‌های موجود انجام شده است. هدف اصلی، شناسایی خلأهای قانونی و اجرایی در قوانین مرتبط و ارائه پیشنهادهایی برای بهبود شرایط امنیت شغلی در ایران است. یکی از مهم‌ترین چالش‌های مرتبط با تأمین امنیت شغلی در ایران، وجود قراردادهای موقت و انعقاد قراردادهای کار بدون تضمین حقوق شغلی بلندمدت برای کارگران است. بسیاری از کارفرمایان به دلیل خلأهای موجود در قانون کار و نبود نظارت کافی، از قراردادهای موقت برای جلوگیری از ایجاد تعهدات شغلی استفاده می‌کنند. این مسئله به‌ویژه در صنایع خصوصی و مشاغل خدماتی بسیار شایع است و باعث افزایش ناپایداری شغلی و کاهش احساس امنیت در میان کارگران شده است. این وضعیت، در تضاد با اهداف اعلام شده قانون کار برای حفظ حقوق شغلی کارگران قرار دارد و نیازمند بازنگری در قوانین و رویه‌های اجرایی است. چالش دیگری که در این حوزه مشاهده می‌شود، ضعف ضمانت اجرا و نبود مکانیزم‌های مؤثر برای نظارت بر عملکرد کارفرمایان است. بر اساس تبصره ماده ۳۰ قانون کار، دولت موظف به تدوین مقررات لازم برای بیمه بیکاری و ایجاد ساختارهای حمایتی برای کارگران است. با این حال، این تبصره ضمانت اجرایی مشخصی ندارد و در بسیاری از موارد به صورت ناقص اجرا می‌شود. این ضعف قانونی و اجرایی، فضایی را برای کارفرمایان فراهم کرده است که با استناد به مشکلات اقتصادی یا سوءاستفاده از خلأهای قانونی، به راحتی قراردادهای شغلی را نقض کنند یا کارگران را بدون حمایت قانونی اخراج کنند. این چالش‌ها، ضرورت بازنگری و اصلاح قوانین کار و تقویت سازوکارهای حمایتی و نظارتی را دوچندان می‌کند.

منابع

ابدی، سعیدرضا (۱۳۸۹)، «مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ویژه نامه شماره ۳ احمدی، مهدی (۱۳۹۹) تحلیلی بر پایان خدمت (کارمندان، کارکنان ارتش و کارگران) و امنیت شغلی در حقوق ایران، ناشر: مرکز مطالعات و تحقیقات و تدوین آیین نامه های رزمی نزاجا.

الهیان، محمد جواد (۱۳۸۹) دامنه شمول قانون کار، چاپ اول، نشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران

بادینی حسن، داوودی حسین (۱۳۹۴) مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما، فصلنامه تحقیقات حقوقی شماره ۷۲.

بادینی، حسن (۱۳۸۷) جستاری نقادانه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی ایران، فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران. شماره ۳۸.

بادینی، حسن؛ براتی، جعفر (۱۳۸۹)، نقش قانون بیمه بیکاری در تحقق عدالت اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی

جعفری لنگرودی، م.ج. (۲۰۱۲). حقوق اسلامی و اصول عدالت اجتماعی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۲) ترمینولوژی حقوق، چاپ ششم، بنیاد راستاد، تهران

حسین آبادی، محمدعلی (۱۳۷۶) امنیت شغلی و بهره وری، استانداری، شماره ۷۴

حکمت نیا، محمود و زمانیان، زهرا (۱۳۹۶)، امنیت اشتغال و شاخص های آن با نگاهی به قانون کار ایران، فصلنامه علمی ترویجی دین و قانون، شماره ۱۸، زمستان

خادم آدم، ناصر (۱۳۷۸) استراتژی تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱.

رستمی، ولی، و قبادی، حسین (۱۳۹۷) عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار. مطالعات حقوق عمومی (حقوق)، ۴۸ (۱)

رضایی ازندریانی، محمد (۱۳۹۱) امنیت شغلی در حقوق ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

رفیعی، احمد (۱۴۰۰) قانون کار در نظم حقوقی کنونی: حقوق کار - محشای قانون کار، ناشر: موسسه فرهنگی هنری انتشاراتی نگاه بینه، چاپ:

۳

رفیعی، احمد (۱۳۹۳) قانون کار در نظم حقوقی کنونی، دفتر پنجم حقوق کار، چاپ ۱.

رفیعی، احمد (۱۳۹۳) قانون کار در نظم حقوقی کنونی، دفتر پنجم حقوق کار، چاپ ۱.

رنجبری، ابوالفضل (۱۳۷۷) حقوق کار، چاپ اول، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد.

ریاضی و مشایخی (۱۳۸۲) تاثیر و تاثر متقابل تأمین اجتماعی و اشتغال در سال ۱۳۸۰، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱۵

سررشته ایزدموسی، فاطمه (۱۳۸۹) آشنایی با قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، ناشر: مذاکره

سلطانی، ایرج، نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان، ماهنامه تدبیر، ۱۳۹۱، شماره ۱۰۵

شهبازی نیا (۱۳۸۶)، حق برخورداری از تأمین اجتماعی: ویژگی ها، محتوا و اصول کلی حاکم بر آن. فصلنامه تأمین اجتماعی ۹ (۳۰).

کاظمی، محمود، اخروی، امیرحسین (۱۴۰۲)، نگاه سیستمی به امنیت شغلی، مصادیق، پیامدها، چالش ها و راهکارها، نهمین کنفرانس

بین المللی علوم مدیریت و حسابداری

عراقی. عزت اله (۱۳۸۲) اهمیت و جایگاه حقوق تأمین اجتماعی. فصلنامه حقوق تأمین اجتماعی. ۱.

عراقی، عزت اله (۱۳۹۱) حقوق کار (جلد اول) چاپ ۱. سمت

غلامی دوست، رشا (۱۴۰۱) بررسی مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر ناشی از حوادث کار، مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی،

(۴۲)۴

فرجپور، علیقلی (۱۳۹۲) اختلافات کارگر و کارفرما در آرای دیوان عدالت اداری. چاپ ۱. جنگل

قانون تأمین اجتماعی ایران، مصوب ۱۳۵۴

قانون کار ایران، مصوب ۱۳۶۹
 قوامی، ح. (۲۰۲۰). فقه و امنیت شغلی در اسلام. قم: انتشارات پژوهشگاه علوم اسلامی
 مجتهدی، محمد رضا، «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران» مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵، شماره ۷۴
 مجتهدی، محمد رضا (۱۳۹۰)، جزوه حقوق کار، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه تبریز، تبریز.
 مجتهدی، محمد رضا (۱۳۹۱) حقوق تأمین اجتماعی، چاپ دوم، انتشارات آیدین، تبریز.
 محبوب، علیرضا (۱۳۸۱) قراردادهای موقت کار در حقوق ایران، چاپ اول، انتشارات واژه، تهران.
 موحدیان، غلامرضا (۱۳۸۱) حقوق کار، چاپ اول، تهران، انتشارات فکرسازان .
 نادری، علی و جوان آراسته، حسین و ابراهیمیان، حجت الله (۱۴۰۲)، «آسیب شاسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه پژوهش های نوین حقوق اداری، سال پنجم، شماره ۱۴
 نجارزاده هنجی، مجید (۱۳۹۸)، «ملاک تمیز کارگر از کارمند در نظام حقوقی ایران» فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال بیست و یکم، شماره ۶۴
 هاشمی، محمد، (۱۳۸۴)، تأمین اجتماعی در حقوق بشر و حقوق اساسی، کتاب دیدگاه هایی در حقوق تأمین اجتماعی، چاپ اول، موسسه فرهنگی هنری
 هاشمی، سید محمد (۱۳۸۴)، حقوق بشر و آزادی های اساسی، تهران، نشر میزان

Azizi, M. (۲۰۲۳). The impact of ownership transitions on job security in Iran. Tehran Journal of Legal Studies .
 Bagheri, A., et al. (۲۰۲۱). Labor law and ownership transitions: Implications for workers' rights. Iranian Law Review, ۴۵(۳), ۲۰۱-۲۱۵ .
 ILO. (۲۰۲۲). Global trends in labor rights during ownership transitions. Geneva: International Labour Organization .
 Dekker Ronald, (January ۲۰۱۰), "Employment security: a conceptual exploration", Working document for the programme "Employment security: new securities for a changing labour market", Tilburg University
 ILO, Labour Market Indicators Questionnaire, (۱۹۹۵), Geneva: EMPFORM, ILO, (۱۹۹۵)
 Morris, D. (۲۰۲۰). Workplace rights and employer responsibilities: An overview. Employment Law Journal, ۵۶(۴), ۳۴۵-۳۷۰ .
 Rahimi, S., et al. (۲۰۲۰). Ownership changes and worker security under Iranian labor law. Journal of Labor and Social Welfare Studies.