

# مقاله پژوهشی - فصلنامه علمی **رهیافت**

سال پانزدهم، شماره ۵۶، پاییز ۱۴۰۰

صفحه ۱۰۵ تا ۱۲۰

## بررسی امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی و اجتماعی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تاکید بر قانون کار

مهتاب معصومی / گروه حقوق و علوم سیاسی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران  
مصطفی سراجی / گروه حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران (نویسنده مسئول)

خیراله پروین / گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران  
احمد رنجبر / گروه حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

### چکیده

هدف مقاله حاضر، بررسی امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی و اجتماعی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تاکید بر قانون کار است. سؤال اصلی تحقیق این است که، امنیت شغلی، از منظر حقوقی و اجتماعی از چه جایگاهی برخوردار است و دستاوردهای انقلاب اسلامی در این حوزه چیست؟ فرضیه اصلی مقاله این است که، در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می‌شود در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی درگرو رسمی شدن و استخدام مادام‌العمر نیست، بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است که پس از انقلاب در بیانات رهبر انقلاب مورد تحلیل قرار گرفته بود. لذا شأن جامعه کارگری در کشورمان علاوه بر اینکه به عنوان یک کارگر در مزرعه، کارخانه، معدن و در هر نقطه‌ای که به کار تولیدی مشغول است و چرخ‌های پیشرفت و توسعه کشور را به حرکت در می‌آورد، به عنوان یک مجاهد در حفظ اسلام و نظام اسلامی باید مورد احترام قرار گرفته است. روشی که در تحقیق حاضر استفاده شده است روشی توصیفی-تحلیلی است.

کلیدواژه: امنیت شغلی، انقلاب اسلامی، قانون کار، کارگر.

تاریخ تأیید ۱۳۹۹/۰۴/۰۱

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۱/۲۸

## مقدمه

در عصر حاضر، دغدغه خیلی از افراد مسائل اقتصادی می‌باشد. ارتباط رشد اقتصادی و توزیع درآمد از مسائل قابل مناقشه اقتصادی است، چون که همیشه نابرابری درآمد از پدیده‌های نامطلوب اجتماعی و اقتصادی محسوب شده و سیاستگذاران کاهش و نهایتاً حذف آن را در رأس اهداف خود قرار داده‌اند. از یکسو در سرتاسر جهان، افراد به جهت ادامه زندگی خویش، محتاج کسب درآمد هستند. از شیوه‌های رسیدن به این مهم داشتن شغل است. از سویی دیگر از جمله عللی که امروزه در بقای سازمان‌ها خیلی مؤثر است و همیشه مد نظر مسئولان قرار داشته، عامل نیروی انسانی است. در عین حال هر فرد سعی دارد شغلی را انتخاب نماید که افزون بر تأمین نیازهای مادی، نیازهای روانی او را نیز ارضاء کند (حاجی زاده و بنیاد، ۱۳۹۸: ۳۴).

ادراک امنیت شغلی به عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست دادن شغل مفهوم سازی گردیده است که یکی از مصادیق احساس امنیت می‌باشد که بعد از احتیاجات فیزیولوژیک، نیرومندترین سطح انگیزشی بشر را تشکیل می‌دهد. این نیاز در محیط کار از راه اطمینان از تداوم کار حاصل می‌گردد. در حقیقت امنیت شغلی، به وضعیتی اطلاق می‌شود که برآیند ارزیابی شخص از شرایط فردی، سازمانی و محیطی است و او را به این نتیجه خواهد رسید که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد. اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرنده نمی‌توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خویش به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند؛ چون که عدم امنیت شغلی مانع تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصتهای ترفیع می‌گردد در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان‌ها محقق نمی‌گردد (شیرزاد و نصرتی، ۱۳۹۶: ۸۶).

احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ بدین معنا که احساس و ادراک فرد بوده که امنیت یا فقدان امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی احتمال دارد در محیط کاری عوامل تهدید کننده‌ای وجود نداشته باشد، ولی فرد احساس خطر نماید یا عوامل تهدید کننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند. ولی عدم امنیت شغلی عبارتند از درک ذهنی و احتمال نامطلوب از دست دادن شغل فعلی در آینده. همچنین ترس و نگرانی مرتبط با احتمال از دست دادن شغل فعلی، بین شناخت و از دست دادن مؤثر شغل تفاوت وجود دارد، اولی به شناخت احتمال از دست دادن شغل یک فرد اشاره دارد و دومی به ترس و نگرانی از دست دادن کار. بر همین اساس توجه به امنیت شغلی، بایستی در زمره مشغولیت‌های مهم هر سازمانی باشد تا بتواند

با استفاده مناسب از این سرمایه بی بدیل و سرنوشت ساز، کشور را به سمت توسعه روزافزون سوق دهد.

این امر با توجه به اهمیت آن، به عنوان یکی از تأکیدات اصلی مقام معظم رهبری بوده که در آن طی محوریت‌های متعددی من جمله سیاسی، اقتصادی، اجتماعی مورد تأکید ایشان بوده است. به نحوی که بخشی از سخرانی مقام معظم رهبری در حوزه اقتصادی، مسئله معیشت کارگران است که بیشترین تأکید ایشان بر امنیت شغلی کارگران بوده است. بنابراین گام اول در توسعه اقتصادی و سازمانی، توجه امنیت شغلی است، پس مسئله اصلی این است که امنیت شغلی، از منظر حقوقی و اجتماعی از چه جایگاهی برخوردار است و دستاوردهای انقلاب اسلامی در این حوزه چیست که در این تحقیق با روش توصیفی-تحلیلی و از طریق مطالعات کتابخانه‌ای بدان پرداخته خواهد شد.

## ۲- مبانی نظری

تعریف فرهنگ لغات از امنیت، عبارتند از: در معرض خطر نبودن یا از خطر محافظت شدن (معین، ۱۳۷۵، ج ۲: ۱۸۹). منظور از امنیت، رهایی از تردید، آزادی از اضطراب و بیمناکی و داشتن اعتماد و اطمینان موجه و مستند می‌باشد. همچنین امنیت عبارتند از آزادی، اعتماد، سلامتی و دیگر شرایطی که اشاره می‌کند که فرد یا گروهی به دور از نگرانی، ترس، خطر یا تهدیدات باشند. شعاری نژاد در تعریف امنیت می‌گویند حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته‌های شخص انجام می‌یابد. داشتن ارزش مشخص، اطمینان خاطر، اعتماد به نفس و پذیرش از طرف گروه (شعاری نژاد، ۱۳۸۲: ۲۸).

برای امنیت مصادیق زیادی می‌توان بیان کرد که امنیت شغلی یکی از مصادیق آن است. اعرابی و کمائی در تعریف امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که بر آیند ارزیابی فرد او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (اعرابی و کمائی، ۱۳۸۰: ۷).

در خصوص امنیت شغلی، دو رویکرد نظری عمده مطرح شده است. رویکرد اول نظریات سطح خرد مثل تئوری‌های نیازمندی مقایسه و عدالت توزیعی هستند و رویکرد دوم به تئوری‌های سطح کلان مانند تئوری‌های طبقه و سبک زندگی می‌پردازند. رویکرد اول نگاهی «روانشناسانه با روانشناسی اجتماعی» به امنیت شغلی دارد. مازلو، هرزبرگه جرجیس و آلدرفر در این رویکرد جای دارند. آنها در بررسی‌های خویش بر دسته بندی نیازهای زیستی، نیازهای فیزیولوژیک، نیاز ارتباط با سایرین، نیاز رشد، نیاز خویشتن یابی و.... متمرکز نمودند و تأکیدشان بر این اصل

استوار بوده که رضایت مندی از شغل بیانگر ارضاء تمایلات و نیازهای گوناگون می‌باشد (منصوری، ۱۳۹۳: ۴۹-۵۰).

نظریه‌های کلان در رابطه با موضوع امنیت شغلی خود به سه دسته تقسیم می‌گردد. دسته اول نظریه پردازانی بوده که امنیت شغلی را در داشتن امکانات شغلی می‌دانند. مارکس و وبر در این طبقه جای می‌گیرند. دسته دوم امنیت شغلی را در تعاملات اجتماعی می‌دانند و معتقدند که رابطه اجتماعی از جهت نوع، شدت و درگیری عاطفی به شکل مستقیم و غیرمستقیم بر امنیت شغلی اثر می‌گذارند. گیدنز و دورکیم جزء این دسته‌اند. دسته سوم نیز مانند مارکس به رابطه امنیت شغلی و سبک زندگی پرداخته‌اند و معتقدند طبقه تعیین کننده رفتارها، احساسات، اندیشه‌ها و نگرش‌های اشخاص و روابط اجتماعی آنان است. طبقات اشخاص را به مقوله‌های اجتماعی تقسیم می‌نماید و این تقسیم چنان اساسی است که روابط اشخاص، نوع زندگی و سرنوشت آنها تابع آن است (حاجی زاده و بنیاد، ۱۳۹۸: ۳۴)

### ۳- رویکردهای اجتماعی و حقوقی به امنیت شغلی

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی، نقش بنیادی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران مورد بی توجهی قرار گرفته است. این در حالی است که در اسلام کار و انجام صحیح آن مورد تأکید ویژه‌ای قرار گرفته است. رهبر فرزانه انقلاب در این باره می‌گویند: «رَحْمَ اللَّهِ امْرَأً عَمَلًا عَمَلًا فَأَتْقَنَهُ؛ رحمت خدا بر آن آدمی که کاری را که انجام می‌دهد، محکم کاری می‌کند؛ چه در کار صنعتی، چه در کار کشاورزی، چه در مسائل گوناگون کارگری؛ وقتی کار متقن و محکم کاری شد، محصول تمیز از آب درمی‌آید، محکم از آب درمی‌آید. این هم نقش کارگر» در واقع کار در اندیشه اسلامی یک ارزش تلقی می‌شود و زمانی که همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار اینگونه درک و دریافت کنند، از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کشور کمک می‌کنند. در واقع امنیت شغلی به این مسئله توجه دارد که اشتغال کارگران به خطر نیفتد و کارگر خود را از هر گونه تهدید از دست دادن شغل مصون و ایمن بداند. در روابط میان کارگر و کارفرما به دلیل حاکم نبودن هیچ ضابطه‌ای جهت جلوگیری از تعدی و تجاوز به حقوق طرف آسیب پذیر از یک سو و نیاز کارگران به کار برای ادامه حیات از سوی دیگر باعث می‌شد که کارگران به راحتی و بدون هیچ عذر و بهانه‌ای کار خود را از دست بدهند. به طور کلی، در قانون اساسی هر کشور، از جمله قانون اساسی کشور ما (اصل‌های سوم، نوزدهم، بیستم، بیست و دوم، بیست و ششم، بیست و هشتم، بیست و نهم، چهل و سوم، و چهل و ششم)

و قوانین کار و تأمین اجتماعی و آیین نامه‌ها و مصوبه‌های مربوط، معیارها و موازینی در راستای حمایت از کارگران و برای حفاظت و صیانت نیروی انسانی در نظر گرفته شده است (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰).

## ۲. ۳-۱- امنیت شغلی در پرتوی شرایط قرارداد کار

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

قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین کننده امنیت شغلی کارگران می‌باشند. اما قراردادهای موقت از لحاظ امنیت شغلی برای کارگران تضمینی فراهم نمی‌کنند و در پایان مدت قرارداد در صورتی که کارفرما با تمدید قرارداد موافقت نکند، اینگونه قراردادها خاتمه یافته تلقی می‌شوند و کارگر از ادامه اشتغال محروم می‌گردد. در این رابطه ممکن است کارگری در کنار قرارداد دائم، اقدام به تنظیم قرارداد موقت جدیدی با کارفرما نماید که در این صورت «کارگرانی که رابطه استخدامی آنان با کارفرما بر اساس قرارداد کار دائم مستقر شده باشد، انعقاد قرارداد کار موقت بعدی در ماهیت دائمی بودن قرارداد کار آنها تغییری ایجاد نمی‌کند (الهیان، ۱۳۸۷). مهم‌ترین رسالت و دستاورد حقوق کار نوین، ثبات و امنیت شغلی برای کارگران است و اصل در حقوق کار، استخدام دائمی کارگر است نه استخدام موقت. با این توضیح، دیگر نباید به تغییر عنوان قرارداد کار از نامحدود به غیر موقت، آثار حقوقی بار نمود و برای استخدام موقت، اصالت قائل شد. مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۱۷ اجازه می‌دهد که حتی برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، قرارداد کار موقت بست. بهتر آن بود که

استخدام موقت برای کارهای دائمی به طور کلی ممنوع اعلام می‌شد. چرا که استخدام موقت و اخراج کارگر پس از انقضای مدت و عدم تمدید قرار داد موقت بر خلاف اصول اولیه حقوق کار است (رنجبری، ۱۳۷۷).

### ۳-۲-۳- امنیت شغلی کارگران در پرتو تعلیق قرارداد کار

تعلیق به وضعیتی گفته می‌شود که اجرای تعهد یکی از طرفین ممکن نبوده و انجام کار به طور موقت، به حالت تعلیق در می‌آید. هر چند ماده ۱۴ قانون کار از تعلیق قرارداد کار سخن گفته است؛ ولی با توجه به انتهای ماده که بیان می‌دارد، پس از رفع مشکل انجام تعهد طرفین، قرارداد به حالت اول برمی‌گردد، منظور از تعلیق، تعلیق در تعهد طرفین است نه تعلیق قرارداد کار (عراقی، ۱۳۸۵). تعلیق ممکن است از سوی کار فرما به دلیل قوه قاهره (فورس ماژور) باشد. در این صورت، تعهد کارگر نیز به حالت تعلیق در می‌آید و کارفرما وظیفه‌ای برای پرداخت حقوق و مزایای کارگران بیکار شده ندارد. لکن کارگران از دیگر حمایت‌های تأمین شده مانند بیمه بیکاری برخوردار می‌گردند (میرزاده، ۱۳۹۲).

از این دیدگاه، هنگامی که یکی از دو طرف قرارداد (کارگر) با اراده و اختیار از انجام تعهد خود یعنی از انجام کار خودداری می‌کند، و برای نمونه به جریان اعتصاب می‌پیوست، به طریق اولی به طرف مقابل حق می‌داد که قرارداد کار را فسخ کند. اما به تدریج و در نتیجه مبارزات کارگران که حقوق کار محتوایی حمایتی به خود گرفت و با این مشخصه در میان دیگر رشته‌های حقوق جایی یافت، این گونه راه حل‌ها نقض کننده حق اشتغال کارگر و امنیت و ثبات شغلی او به شمار آمدند (قانون کار، ۱۳۹۷).

در قانون کار سابق، حالتی تحت عنوان تعلیق قرارداد کار پیش بینی نشده ولی برخی از مواد که به نوعی مصادیق تعلیق محسوب می‌گردد، نمی‌توان به رسمیت شناختن آن را نادیده گرفت. ماده ۱۸ قانون سابق در خصوص مرخصی دوره بارداری و نیز بخش‌هایی از قانون وظیفه عمومی، موید این نظریه می‌باشد. در پیش نویس قانون کار اسلامی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۶۳ تهیه شده تحت عنوان تعلیق قرارداد کار پیش بینی شده بود که مطابق ماده ۳۴ آن «مواردی که انجام تعهدات یکی از طرفین در قرارداد کار به طور موقت وقفه‌ای حاصل شود، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید و پس از رفع آن قرارداد کار به حالت اول خود محسوب خواهد شد.» نخستین ماده از فصل دوم کار فعلی به ذکر قواعد مرتبط با قرارداد کار می‌پردازد. در قانون مدنی از تعلیق و عقد معلق سخن آورده شده است و این نوع عقد در تقسیم بندی عقود در مقابل عقد منجز قرار می‌گیرد. تعلیق قرارداد کار تفاوت‌های زیادی با عقد معلق دارد، زیرا

در عقد معلق در قانون مدنی تعهد تنجیز ندارد در حالی که قرارداد کار منجزاً واقع می‌شود و حتی مدت‌ها به تعهد ناشی از قرارداد منجز عمل می‌شود ولی در اثنای اجرای قرارداد اموری پیش می‌آید که انجام تعهدات طرفین را موقتاً ناممکن می‌سازد. در قراردادهای کار هرگاه انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، تعلیق قرارداد کار حاصل می‌شود، به شرطی که در قانون پیش بینی شده باشد (زارع، شمس، ۱۳۹۷).

#### ۴-۳-۳- امنیت شغلی در پرتو حقوق تأمین اجتماعی

بسیاری از موارد، در هنگام از دست دادن شغل تقصیری متوجه کارگران نیست. در چنین زمینه‌ای اگر قوانین حمایتی وجود داشته باشد تا از کارگران در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف از جمله پیری، بیکاری، از کار افتادگی، حوادث ناشی از کار و بازنشستگی حمایت کند، چنین کارگرانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود و حمایت‌های مادی و معنوی در زمان اشتغال و از دست دادن شغل، مطمئن می‌شوند. تجلی این امنیت به صورت پیش بینی سازوکارهای حمایتی از طریق قوانین تأمین اجتماعی است. حقوق کار و حقوق تأمین اجتماعی، برای حمایت از کارگران، مقررات مختلفی را در نظر گرفته‌اند. تفاوت آن دو در زمان و چگونگی حمایت از کارگر است، به طوری که حقوق کار، حقوق دوران اشتغال و حقوق تأمین اجتماعی، حمایت از کارگران در زمان عدم اشتغال را دربرمی‌گیرد. مانند: بازنشستگی، بیکاری، از کار افتادگی، بیماری، حوادث ناشی از کار و غیره. «این دو حقوق مکمل هم محسوب می‌شوند به طوری که اگر پرداخت مستمری و بیمه بیکاری جزئی از نظام تأمین اجتماعی محسوب شود، امنیت شغلی و فراهم کردن اشتغال در زمره اهداف حقوق کار است (بادینی، ۱۳۸۷).

بدیهی است، گسترش تأمین اجتماعی در کاهش اثرات منفی معیشتی ناشی از سالمندی، از کار افتادگی، بیکاری، مستلزم ارتقای کارآیی و برقراری عدالت اجتماعی، تأمین منابع مالی و بهبود پاره‌ای از حمایت‌های مدیریت است که باید با شرایط زمان هماهنگ شود (صالح خو، ۱۳۸۷). تأمین اجتماعی مانند طرح بیمه بیکاری با هدف حمایت مالی از بیکاران موقت طراحی شده و برای مقابله با بیکاری طولانی مدت مناسب نیستن (هاسیکنز، ۱۳۸۷).

از مصادیق حمایت‌های تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری است که برای حمایت از افرادی که در سن اشتغال هستند ولی از داشتن شغل محرومند پیش بینی شده است. این بیمه به افرادی تعلق می‌گیرد که مشمول قانون کار باشند. قانون‌گذار برای حمایت از کارگران و استفاده آنها از قوانین حمایتی در زمان اشتغال و عدم اشتغال در ماده ۱۴۸ قانون کار، کار فرمایان را ملزم به

بیمه کردن کارگران نموده است و برای تخلف آنها ضمانت اجرا و مجازات مقرر در ماده ۱۸۳ را پیش بینی نموده است (الهیان، ۱۳۸۷).

### ۵. ۳-۴- امنیت شغلی در پرتو حقوق بنیادین کار

حقوق بنیادین کار، حقوقی هستند که پایه‌های اساسی حقوق کار را تشکیل داده و در کلیه کشورها، صرف نظر از رشد اقتصادی و میزان توسعه یافتگی باید بدون قید و شرط اعمال شود. بنیادین بودن برخی از حق‌ها بدان خاطر است که وجود آنها مایه قوام و نبود آنها موجب زوال شخص یا شخصیت (فرد یا فردیت) انسان می‌شود (گرگی، ۱۳۸۸). اعلامیه سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۹۸، چهار دسته از اصول و حقوق را به عنوان اصول و حقوق بنیادین کارگران اعلام نمود که عبارتند از:

۱. حق سازماندهی (آزادی سندیکایی) و شناسایی مؤثر حق کارگران به مذاکره جمعی
۲. برچیدن هر نوع کار اجباری یا بیگاری
۳. ریشه کنی مؤثر کار کودکان
۴. حذف تبعیض در اشتغال و استخدام (عراقی، ۱۳۸۵).

با توجه به موارد مذکور، ملاحظه می‌شود که در نظر سازمان بین‌المللی کار، اصولی جزء حقوق بنیادین قلمداد شده که می‌تواند در امنیت شغلی کارگران مؤثر باشد و چون این موارد، بدون در نظر گرفتن رشد و میزان توسعه یافتگی کشورها برای همگان لازم الاجرا بوده، می‌توان از این اصول برای امنیت شغلی بهره گرفت. از جمله منع تبعیض می‌تواند به افرادی که صلاحیت لازم برای کسب شغلی را دارند، کمک کند تا به کار مناسب خود دست یابند. همچنین جلوگیری از کار کودکان و منع استثمار آنها سبب می‌گردد تا کارفرمایان نتوانند با انگیزه استفاده از نیروی کار ارزان کودکان، عملاً از استخدام و اشتغال افرادی که در سن کار هستند، خودداری نمایند. آزادی سندیکایی و حق تشکل و مذاکره جمعی سبب می‌گردد که کارگران با داشتن تشکل‌های صنفی، بتوانند از حقوق خود دفاع نموده و از اخراج‌های خودسرانه و نابجا جلوگیری کنند که تمامی این موارد در جهت تضمین امنیت شغلی کارگران می‌باشد (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰).

### ۴- انقلاب اسلامی و ارتقای جایگاه کارگران

جامعه کارگری کشور ما یک امتیاز دیگری دارد که در اغلب کشورها نیست - شاید در بعضی از جاهای دیگر هم بوده است، ما اطلاعی نداریم؛ اما در کشور خودمان این را به چشم دیدیم - و آن این است که جامعه کارگری ما در امتحان بزرگ دوران انقلاب و دوران دفاع

مقدس نشان داد که از بن دندان دارای وجدان دینی و وجدان ملی است؛ نشان داد که از بقیه قشرهای کشور اگر جلوتر نیست- که به احتمال زیاد از بقیه جلوتر هم هست - لااقل در صفوف مقدم است. در دوران انقلاب، کارگراها نقش ایفاء کردند. بخصوص در دوران دفاع مقدس، کارگران از همه نقاط کشور، به شیوه‌های گوناگون به این آزمایش بزرگ ملت ایران پشتیبانی رسانند؛ جانشان را، تنشان را، کارشان را در خدمت دفاع مقدس قرار دادند و صدق و صفای خودشان را ثابت کردند.» لذا شأن جامعه کارگری در کشورمان علاوه بر اینکه به عنوان یک کارگر در مزرعه، کارخانه، معدن و در هر نقطه‌ای که به کار تولیدی مشغول است و چرخ‌های پیشرفت و توسعه کشور را به حرکت درمی آورد، به عنوان یک مجاهد در حفظ اسلام و نظام اسلامی باید مورد احترام قرار گیرد (عراقی، ۱۳۹۲).

در اینجا دولت از طریق تنظیم قوانین و مقررات ناظر بر روابط کار و نظارت بر اجرای این قوانین و ایجاد شرایط لازم برای همکاری دو عامل کارگر و کارفرما و رفع اختلافات حاصل در نتیجه عدم رعایت نظامات پیش بینی شده، نقش بسیار مهمی خواهد داشت. اما مشکلی هم وجود دارد، و آن این است که طی چند دهه گذشته، تحت شرایط و اوضاع و احوالی خاص، دولت در ایران به عنوان کافرمانی بزرگ، حدود ۸۰ درصد اقتصاد را در کف خود داشته است و اتخاذ هرگونه تدابیری در جهت نظم بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما، منافع دولت را نیر در بر می گرفته، لذا تدابیر و اقدامات انجام شده نتوانسته به نتیجه‌ای مطلوب برسد. اجرای سیاست‌های جدید ناظر بر اصل ۴۴ قانون اساسی و تصمیم نظام جمهوری اسلامی بر واگذاری امور اجرایی و تصدی‌گری به بخش خصوصی و اکتفای دولت به امور حاکمیتی و نظارتی، در راستای حل این مشکل تدبیر شده است، که باید مراقب بود به درستی اجرا شود. رهبر فرزانه انقلاب با مقایسه اصل ۴۴ با نماز شبی که ممکن است دام شیطان شود این مهم را متذکر می‌شوند: «سیاست‌های اصل ۴۴ خیلی خوب است، خیلی لازم است و حتماً باید با گسترش تمام اجرا شود؛ اما مراقب باشند مثل آن نماز شب دام شیطان نشود. از اینجا هم ممکن است شیطان‌ها نفوذ کنند. بارها گفته‌ام؛ آدم‌های سوء استفاده چی، قانوندان‌های قانون‌شکن، کسانی که بلدند چه جوری سر مأمور و مسئول و رئیس و مرئوس و آدم کوچه و بازار را بیچانند، برای اینکه به یک طعمه‌ای دست پیدا کنند؛ این‌ها کارخانه را بخرند، بعد به بهانه‌های گوناگون کارخانه را زمین گیر کنند، کارگرها را بیکار کنند؛ بعد از ماشین آلات فرسوده همان کارخانه، پول فروشش را در بیاورند، از زمین آن کارخانه هم به میلیاردها و آلاف و اولوف برسند؛ از این کارها شده است، می‌شود؛ باید همه حواسشان جمع باشد.» (بیانات رهبری، ۱۳۹۵)

### ۵- امنیت شغلی کارگران در اسناد بالادستی

#### ۶. ۱-۵- امنیت شغلی در پرتو آزادی سندیکایی

آزادی سندیکایی به عنوان یک اصل بنیادین در مقررات بین‌المللی پیش‌بینی شده است. ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر اعلام می‌دارد که هر شخصی حق دارد با دیگران سندیکا تشکیل دهد و حق دارد برای دفاع از منافع خود به سندیکا بپیوندد. همچنین در ماده ۲۲ میثاق حقوق مدنی و سیاسی و ماده ۸ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی مصوب سازمان ملل متحد، قواعدی درباره آزادی سندیکایی به تصویب رسیده است. در مقاله نامه شماره ۸۷ مصوب ۱۹۴۸ سازمان بین‌المللی کار، چهار اصل به عنوان تضمین حقوق سندیکایی در برابر تجاوز مقامات دولتی کشورهای عضو مقرر شده است: «نخست آنکه کارگران و کارفرمایان حق دارند بدون آنکه نیازی به اجازه قبلی داشته باشند، سازمان‌های مورد نظر خود را تشکیل داده و به عضویت آنها در آیند. دوم آنکه، این سازمان‌ها می‌توانند اساسنامه و آیین‌نامه خود را تنظیم کرده و نمایندگان خود را انتخاب کنند، امور خود را اداره کنند و برنامه کار خویش را تعیین کنند. سوم آنکه، فعالیت و یا انحلال آنها از سوی مقامات دولتی، موقوف به رعایت تشریفات قضایی است. چهارم، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌توانند تشکیل فدراسیون و یا کنفدراسیون داده در سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی عضو شوند» (عراقی، ۱۳۸۵).

در قانون کار سال ۶۹ به سندیکا اشاره‌ای نشده است و در کارگاه‌ها تنها یکی از سه مورد انجمن‌های صنفی، شورای اسلامی کار و یا نماینده کارگران می‌تواند وجود داشته باشد و اگر در کارگاهی، یکی از سه تشکل قانونی وجود داشته باشد، اخراج کارگران نمی‌تواند بدون مشورت و موافقت آنان انجام شود. نکته‌ای که باید حتماً در نظر گرفته و تضمین شود آن است که عضویت در سندیکا یا نهادها و تشکل‌های کارگری در هیچ صورتی نباید منجر به لطمه به امنیت شغلی کارگران شود (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰). ماده ۸ مقاله نامه ۸۷ سازمان بین‌المللی کار، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را مکلف به رعایت قوانین جاری هر کشوری می‌داند و دولت‌ها را به تغییر یا اصلاح قوانین کشورهای خود در راستای به رسمیت شناخته شدن کامل اصول ناظر بر حقوق سندیکایی و تضمین آنها ملزم می‌کند. بنابراین، قانون کار باید ابتدا این اصول و حقوق را به روشنی تضمین کند تا از سندیکاها رعایت قوانین جاری را بخواهد.

#### ۷. ۳-۵- امنیت شغلی از دیدگاه قانون اساسی

در قوانین و مقررات مختلف، مواردی آمده است که از آن می‌توان در جهت حفظ و گسترش امنیت شغلی کارگران استفاده نمود. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در

اصل‌های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه‌ی ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است. تاکید این قانون بر «تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد» می‌باشد. همچنین برخی از بندها بر «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» و «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیر بیمه» در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار اشاره داشته است. اصل‌های نوزدهم و بیستم قانون اساسی نیز، در جهت تساوی مردم ایران و همه افراد ملت اعم از زن و مرد، دستورات صریحی را بیان کرده است که می‌توان از آن در جهت عدم تبعیض برای موارد مختلف از جمله استخدام و اشتغال استفاده نمود. در اصل بیست و دوم، قانون‌گذار اساسی، شغل اشخاص را همانند حیثیت، جان، مال، حقوق و مسکن از تعرض در غیر مواردی که قانون تجویز می‌کند، مصون دانسته است که این خود گویای امنیت شغلی و وظیفه‌نهادهای حاکم در احترام به آن می‌باشد. همچنین در اصل بیست و ششم نیز انجمن‌های صنفی در کنار احزاب، جمعیت‌ها و انجمن‌های سیاسی و اسلامی یا اقلیت‌های دینی، آزاد دانسته شده که این نشان دهنده‌ی آزادی تشکّل از جمله تشکّل‌های صنفی کارگران برای دفاع از حقوق و منافع کارگران می‌باشد. اصل بیست و هشتم نیز به طور مشخص به اشتغال و وظیفه‌ی دولت در برابر آن اشاره دارد. «در اصل بیست هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سه امر مهم یعنی آزادی کار، حق کار و عدم تبعیض بیان شده است» (عراقی، ۱۳۸۵).

در اصل چهل و سوم، مواردی به عنوان ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران ذکر شده است که می‌توان آنها را در جهت تضمین امنیت شغلی دانست:

- حق کار: در بند دوم اصل چهل و سوم تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند.» تصریح شده است.

- آزادی انتخاب شغل: بند چهارم اصل چهل و سوم «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کاردیگری» را بیان داشته است.

- بند هفتم اصل چهل و سوم، استفاده از علوم و فنون و تربیت افراد ماهر به نسبت احتیاج برای توسعه و پیشرفت اقتصاد کشور را مقرر کرده است. این بند، دولت را موظف می‌کند که به تربیت افراد متخصص پردازد که این امر سبب خواهد شد افراد با توانایی بالاتری بتوانند به اشتغال دست یابند. در اصل چهل و ششم قانون اساسی نیز، به ممنوعیت سوء استفاده از کسب

و کار خود برای سلب امکان کسب و کار از دیگری اشاره شده است که نشان دهنده حمایت از امنیت شغلی افراد می‌باشد.

#### ۴-۵- امنیت شغلی از دیدگاه رهبری

مقام معظم رهبری با تکیه بر شواهدی از روایات و احادیث در بیان اهمیت و ارزش کار در اسلام می‌فرمایند: «پیغمبر دست صحابی را دید زمخت و پینه بسته است؛ گفت: چرا دست این طور است؟ گفت: یا رسول الله! من با این دست کار می‌کنم. پیغمبر این دست را گرفت و بوسید و فرمود: «هذه ید لا تمسه النار»؛ آتش، این دست را لمس نمی‌کند. عمل صالح بالاتر از این؟!..... نفس کار ارزش دارد؛ غیر از اینکه «کار» وسیله اعاشه و درآمد زندگی است؛ که آن هم به جای خود مطلب مهم و عبادت دیگری است.» (بیانات رهبری در دیدار کارگران، ۱۳۹۵)

یکی از تکالیف دولت‌ها در برابر کارگران و به طور کلی در برابر هر نوع شغلی ایجاد امنیت شغلی است. چنانچه مقررات و رویه‌هایی برای حفظ امنیت شغلی افراد در نظر گرفته نشود، هر کس مدام نگران از دست دادن شغل خود است و بیم از بیکاری خود مانع بروز خلاقیت و شکوفایی استعدادها می‌شود. افزون بر آن، این امر تلاشی دوباره برای یافتن شغلی جدید و همه هزینه‌های ناشی از آن را به دنبال خواهد داشت. در فضایی چنین مبهم و ناپایدار، کارگران از آینده شغلی و تأمین زندگی خود و خانواده‌شان مطمئن نیستند و تنها به این می‌اندیشند که چگونه بیکار نشوند و از این رهگذر فرصتی برای مطالبه دیگر حقوق قانونی خود نیز نخواهند یافت. توجه به چنین دلایلی باعث شده در چارچوب حمایت از کارگران، حفظ امنیت شغلی آنها جایگاه ویژه‌ای بیابد (طاهری، ۱۳۹۳). چنانکه مقام معظم رهبری در همین رابطه می‌فرمایند: «یک مسئله مسئله امنیت شغلی کارگر است؛ اگر ذهن کارگر مشغول باشد که آیا فردا در این کارگاه خواهد بود یا نه، دستش به کار نمی‌رود؛ باید امنیت شغلی به وجود بیاید...» (بیانات رهبری در دیدار کارگران، ۱۳۹۵).

از مهم‌ترین راهکارها در اجرا و تحقق رهنمودهای رهبر انقلاب در خصوص برطرف کردن احساس ناامنی کارگران، اصلاح قوانین و مقررات ناظر بر روابط کار از جمله قانون کار کشور توسط دولت است. برای مثال در چند سال اخیر شاهد کاهش فعالیت بسیاری از کارخانه‌ها به دلایل اقتصادی و به تبع آن اخراج عده زیادی از کارگران بوده‌ایم. در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ از مقرراتی درباره اخراج به دلایل اقتصادی نشانی نیست. با این حال در سال‌های بعد ضرورت وجود چنین مقرراتی پدیدار شد. در حال حاضر بند (ح) الحاقی به ماده ۲۱ این وظیفه را بر عهده دارد. این بند که به موجب قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه‌گذاری مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵

تصویب گردید. «کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری مطابق با مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور» را یکی از راه‌های خاتمه قرارداد می‌داند. ماده پیش گفته نیز اعلام می‌دارد: «به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکت‌های صنعتی با مشارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مازاد، نیروی مازاد با دریافت حداقل دو ماه آخر مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود، مطابق ضوابط بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند» (طاهری، ۱۳۹۳).

### ۶- امنیت شغلی کارگران با تأکید بر قانون کار در بعد حقوقی و اجتماعی

با توجه به ملاحظات اجتماعی، اقتصادی و حقوقی، قرارداد کار تنها تابع اراده طرفین نبوده و دولت‌ها در چگونگی انعقاد، تنظیم و خاتمه آن دخالت و شرایط و مقررات آمره را لحاظ نموده‌اند این دخالت‌ها در تنظیم و اجرای قرارداد کار یک امر عادی و پذیرفته شده می‌باشد و تنها دو حدود و ثغور این دخالت تفاوت وجود دارد در قانون کار ایران نیز این دخالت مشهود است. البته در مواد ۹ و ۱۰ قانون کار به تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی صحت آن و نکاتی که در قرارداد باید ذکر گردد پرداخته شده است که با مقایسه آن با مواد مربوطه در قانون مدنی قواعد اساسی حاکم بر قراردادها تفاوت چندانی دیده نمی‌شود اما در ماده ۸ قانون کار مداخله دولت و آمره بودن قانون کار به خوبی مشهود است در این ماده آمده است: شرط‌های مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید لذا براساس تصریح این ماده، در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار برای کارگر مقرر شده در نظر گرفت اما از سوی دیگر چون (نظم عمومی اجتماعی)، تجاوز از این مزایا را به نفع کارگر، نه تنها منع نمی‌کند، بلکه تأیید هم می‌کند. در نتیجه قرارداد کار می‌تواند وسیله مناسبی باشد برای این که کارگر از مزایای، بیشتری برخوردار شود. بنابراین ملاحظه می‌شود، عنصر رضایت، که دو عقود مدنی یکی از شرایط اساسی صحت محسوب می‌گردد، در حقوق کار به ویژه در ماده ۵ قانون کار در جهت حمایت از کارگر نادیده گرفته شده است و توافق کارگر و کارفرما چنانچه کمتر از حداقل‌های مقرر در قانون کار باشد اعتبار حقوقی است و مواد آمره قانون کار جایگزین آن خواهد شد (نجفی، ۱۳۹۷: ۸۹).

در سایه رضایت شغلی، امنیت شغلی کارکنان تضمین می‌شود و این بخاطر این است که در اثر رضایت شغلی کارکنان بطور قبلی راضی می‌شوند که فعالیت‌های کاری را در جهت افزایش کمی و کیفی انجام دهند، در جهت رشد کمی و کیفی خود گام برمی‌دارند، جو عاطفی مطلوبی در بین خود ایجاد می‌کنند، در جهت رشد اجتماعی خود گام برمی‌دارند، سازمان‌ها بایستی قابلیت انعطاف پذیری را در کارکنان خود تقویت کنند تا آنها بتوانند با اندک جرح و تعدیل در توانمندی‌ها ایشان نیاز سایر سازمان‌ها را برآورده و از این بابت امنیت شغلی داشته باشند (طاهری، ۱۳۹۳).

### نتیجه‌گیری

اگر قوانین حمایتی وجود داشته باشد تا از کارگران در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف حمایت کند، چنین کارگرانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود مطمئن می‌شوند. از جمله این حمایت‌ها، پیش‌بینی قالب قرارداد کار دائم است، چرا که اصل در حقوق کار، نه استخدام موقت، بلکه استخدام دائمی است. قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین‌کننده امنیت شغلی کارگران هستند اما قراردادهای موقت از لحاظ امنیت شغلی برای کارگران، تضمینی فراهم نمی‌کنند، چرا که در پایان مدت، این قراردادها بدون موافقت کارفرما مبنی بر تمدید آن، به پایان می‌رسند و کارگر از ادامه اشتغال محروم می‌شود. پاره‌ای دیگر از این حمایت‌ها، تدوین قوانین و تشریفات سخت راجع به اخراج کارگران است. بدین معنا که کارفرمایان برای پایان دادن به رابطه کارگری و کارفرمایی، باید از طرقی مثل اخراج استفاده کنند که آن هم نیاز به تأیید مراجع حل اختلاف دارد. بنابراین، مقوله امنیت شغلی به عنوان یک خط قرمز حقوق کار به شمار می‌آید و نباید متعرض آن شد و اگر در اندیشه اشتغال‌زایی و افزایش تولید و سرمایه‌گذاری باشیم، باید با اصلاح ساختارهای نامناسب و سیاست‌های غلط و با ارائه راه کارهای منطقی به آن دست یابیم، نه با از بین بردن یک حق اساسی و مهم (اشتغال و امنیت شغلی) که دغدغه طیف گسترده‌ای از جامعه را تشکیل می‌دهد. در دنیای امروز، مفهوم امنیت شغلی متحول شده است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. با در نظر گرفتن فلسفه حمایتی حقوق کار و اصول بنیادین و مهم آن (از جمله امنیت شغلی) گام‌های مؤثری در اصلاح قانون کار (به ویژه تبصره دوم ماده ۷) برداشته خواهد شد؛ چرا که با تدوین قوانینی منطبق با اصول و فلسفه حقوق کار و اصلاح قوانین موجود، می‌توان کارآیی افزون‌تری از این قانون انتظار داشت.

برای تضمین امنیت شغلی کارگران در پرتوی شرایط قرارداد کار به استناد قانون کار سال ۱۳۶۹ باید اصلاحاتی صورت گیرد. مهم‌ترین اصلاحی که در قانون مزبور باید انجام شود تا توزیع عادلانه امنیت شغلی را برآورده کند، ایجاد محدودیت برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت است. بدون ایجاد چنین محدودیتی نمی‌توان به سامان دهی قراردادهای مزبور پرداخت. اما این فقط ایجاد محدودیت برای قراردادهای کار مدت موقت نیست که باید مدنظر قانون‌گذار باشد، بلکه قانون‌گذار در خصوص تشریفات اخراج نیز باید تجدیدنظری اساسی انجام دهد. اولین اصلاحی که باید در قانون کار در خصوص تشریفات اخراج صورت گیرد، این است که قانون‌گذار باید موارد اخراج موجه و تشریفات آن را به صورت صریح و شفاف بیان کند. از مهم‌ترین اصلاحاتی که باید در زمینه تشریفات اخراج موجه در قانون کار صورت گیرد، تجدیدنظر در تشریفات اخراج کارگر مقصر است. همچنین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید آیین‌نامه تبصره ۲ ماده ۲۷ را در زمینه تعریف قصور اصلاح کند و علاوه بر آن در آیین‌نامه مزبور، تقصیر سنگین و سبک تبیین و در آن، بین آن دو تفکیک قائل شود، زیرا در صورتی می‌توان قراردادهای کار مدت موقت را محدود کرد که کارفرمایان بتوانند با تشریفات سهل‌تری کارگر مقصر را اخراج کنند. اصلاح دیگری که در زمینه تشریفات اخراج باید صورت گیرد، در خصوص اخراج غیرموجه است. قانون‌گذار باید به طور صریح دلایل غیرقانونی اخراج را همانند نظام حقوقی کشورهای دیگر در قانون مشخص کند، اما مهم‌ترین اصلاحی که باید در قانون کار صورت گیرد تا کارایی را تضمین کند و بین عدالت توزیعی و کارایی تعادل ایجاد شود؛ پذیرش اخراج بدون دلیل است. زیرا در مقابل محدودیت قائل شدن برای انعقاد قرارداد کار مدت موقت که امتیاز مهمی است که به کارگران داده می‌شود، باید امتیاز مهم دیگری به کارفرمایان داد و آن اجازه اخراج بدون دلیل است.

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

## منابع و مأخذ:

- اباذری فومشی، منصور (۱۳۸۷). **حقوق کار و نحوه رسیدگی، شکایت، دعوی و جرائم قانون کار**، چاپ اول، تهران: بهنامی
- الهیان، محمد جواد (۱۳۸۷). پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، جلد اول، چاپ هفتم، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی بادی، حسن (۱۳۸۷). «جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی»، **فصلنامه تأمین اجتماعی**، دوره نهم، شماره ۳.
- بختیاری نژاد، پروین (۱۳۸۳). «بزرگ‌ترین اقلیت اجتماعی و محرومیت از حقوق انسانی»، **فصلنامه تأمین اجتماعی**، سال اول، شماره ۱۶.
- زنجریری، ابوالفضل (۱۳۷۷). **حقوق کار**، چاپ اول، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد
- زارع، احمد؛ زهرا زارع و زهره شمس (۱۳۹۷). «قرارداد کار و شرایط تعلیق قرارداد کار در قانون کار و قانون مدنی ایران»، **پنجمین کنفرانس ملی حقوق و مطالعات قضایی**، تهران: پردیس بین الملل توسعه ایده هزاره
- شکراللهی، سمانه؛ پرستش، رضا (۱۳۹۰). «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، **پژوهش‌های حقوقی**، سال دوم، شماره ۱.
- طاهری، آزاده السادات (۱۳۹۳). «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سلسله‌مندی بین المللی کار و حقوق کار ایران»، **مطالعات حقوق تطبیقی**، دوره پنجم، شماره ۲
- عراقی، عزت الله (۱۳۹۲). **حقوق کار**، جلد اول، تهران: سمت
- عراقی، عزت الله (۱۳۸۶). **درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی (نقد قانون تأمین اجتماعی ایران بر اساس مطالعه تطبیقی)**، چاپ نخست، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
- گرچی ازندریانی، علی اکبر (۱۳۸۸). **در تکاپوی حقوق اساسی**، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل
- محمدیان، علی؛ حائری، محمدحسن (۱۳۹۳). «تحلیل فقهی حقوق کارگر در جامعه اسلامی با رویکردی بر آرای امام خمینی (ره)»، **دوفصلنامه مدیریت**، سال بیست و دوم، شماره ۲
- معین، محمد (۱۳۷۵). **لغت نامه**، جلد دوم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- میرزاده، نادر و علی بهاری اردشیری (۱۳۹۲). «تمایزات حقوق عمومی و خصوصی در حوزه معاملات و قراردادها»، **اولین همایش ملی قرارداد، اصول و چالش‌های پیش رو**، ابرکوه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابرکوه
- نجفی، رحمان؛ حمزه هویدا، مهدی؛ شیرینی، جمشید (۱۳۹۷). «جایگاه شروط قرارداد در رفع عیب»، **دومین همایش بین المللی فقه و حقوق، و کالت و علوم اجتماعی**، همدان، دبیرخانه دایمی کنفرانس
- هاسکینز، دالمر دی (۱۳۸۷). «طراحی نو برای تأمین اجتماعی»، ترجمه علی شاد روح، «**فصلنامه تأمین اجتماعی**»، دوره اول، شماره ۲.
- هدایتی زفرقندی، محمد (۱۳۸۸). **قرارداد کار**، چاپ اول، تهران: نشر میزان
- بیانات در دیدار کارگران، ۱۳۹۵/۲/۶، بازیابی شده در تاریخ ۸ اردیبهشت ۱۳۹۷ به آدرس:  
<http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=3337>
- بیانات در دیدار کارگران کارخانجات تولیدی داروپخش، ۱۳۹۱/۲/۱۰، بازیابی شده در تاریخ ۸ اردیبهشت ۱۳۹۷ به آدرس:  
<http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=19516>
- بیانات در دیدار کارگران، ۱۳۹۵/۲/۸، بازیابی شده در تاریخ ۸ اردیبهشت ۱۳۹۷ به آدرس:  
<http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=32920>
- بیانات در دیدار جمعی از کارگران سراسر کشور، ۱۳۹۴/۲/۹، بازیابی شده در تاریخ ۸ اردیبهشت ۱۳۹۷ به آدرس:  
<http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=29566>