

مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت، با نگاهی به آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

نسترن خرسند موقر^{۱*}، سیدمحمد هاشمی^{۲**}، محسن محبی^{۳***}، سعیدرضا ابدی^{۳***}
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۱

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/qjplk.2022.1001.1065

چکیده

امنیت شغلی از منظر کلان، به معنای ایجاد حاشیه امن در فرایند انجام کار، اتمام کار و تمدید قرارداد کار است. امنیت شغلی در رابطه با طرفین قرارداد کار به نحوی مطرح می‌شود که هر طرف افزون‌بر کسب منفعت از اجرای قرارداد، از حیث استمرار قرارداد نیز آسودگی خاطر نسبی داشته باشد. اگر کارگر امنیت شغلی داشته باشد، با خیالی آسوده به اشتغال خویش مبادرت می‌کند، کارفرما نیز باید از این امنیت برخوردار باشد تا بتواند با شرایطی بهینه، زمینه اشتغال مطلوب کارگر را فراهم کند. امنیت شغلی با وجود اهمیت زیادی که دارد، به نوعی در قوانین مورد انفعال قرار گرفته است. قوانین مصوب در این زمینه، با نقایص بسیاری مواجه است. رفع ابهام از قوانین، مستلزم تفسیری روشن از منطوق مقرره‌هاست که این مهم بر عهده مرجع واضع (مجلس شورای اسلامی) قرار دارد. به نظر می‌رسد در شرایط فعلی که قوانین

۱. دانشجوی دکتری رشته حقوق عمومی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*Email: khorsand7580@yahoo.com

۲. استاد گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

**Email: dsmh99@gmail.com

۳. استادیار گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

**Email: m-mohebi@srbiau.ac.ir

۴. دانشیار گروه حقوق عمومی و حقوق اقتصادی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

*Email: s_abadi@sbu.ac.ir



صریح و شفاف در این حوزه کمتر به چشم می‌خورد، ضرورت دارد با تمسک به آرای قضایی در پی استخراج رویه واحدی باشیم تا هم تعارض آرا کمتر به چشم بخورد و هم کارگران در قراردادهای کار مدت موقت از حاشیه امن نسبی برخوردار باشند. متأسفانه وضع قوانین و مقرره‌های پراکنده در این حوزه ید برتر را در اختیار کارفرما قرار داده است، به نحوی که در قوانین جدیدتر از جمله قانون رفع موانع تولید، قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور، قانون برنامه سوم و غیره طرق تعدیل نیروی کار و فسخ قرارداد کار به نحوی پیش‌بینی شده است که جای اعتراضی برای کارگر باقی نمی‌گذارد. از سوی دیگر، مذاقه در آرای دیوان عدالت اداری به شکل نسبی امنیت شغلی در قراردادهای کار مدت موقت را مورد حمایت قرار می‌دهد، اما در مواردی تعارض در آرا و رویه‌های متخذه را نمایان می‌کند. از این رو اگرچه نمی‌توان از نقش و جایگاه رویه قضایی در موضوع امنیت شغلی غافل شد، بررسی آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نشان داد نمی‌توان در موضوع حاضر رویه واحدی از آرا دیوان مستخرج کرد، چراکه بین مفاد آرای دیوان در بازه‌های زمانی مختلف تعارض به چشم می‌خورد.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، دیوان عدالت اداری، قرارداد کار، کارگر، کارفرما.

مقدمه

احساس داشتن شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده، فقدان عوامل تهدیدکننده و شرایط مناسب کاری، به معنای امنیت شغلی است (بنی فاطمه، ۱۳۹۵: ۳۰).

زندگی اجتماعی به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌ها در جوامع انسانی در قالب نهادها و مؤسسات منجر شده است. امروزه کار انسان با تجربه و دانش او درآمیخته و به صورت امر فرهنگی و ارزشی جلوه‌گر شده است؛ در دین مبین اسلام نیز کار به عنوان یک ارزش و فضیلت مورد توجه قرار گرفته و هدف شارع مقدس اسلام از کار، تهذیب نفس و تربیت انسان برای سعادت دنیا و آخرت است. امروزه تعیین قواعد صحیح برای کار نقشی اساسی در پیشرفت و رفاه جوامع انسانی دارد و همین امر ضرورت تحقیق در این خصوص را ایجاب می‌کند؛ از جمله اصول صحیح حاکم بر کار، تضمین امنیت شغلی کارگران و نیروی کار است.

امنیت شغلی به عنوان یکی از موضوعات ملموس زندگی، فرایند یا روندی است که نبود آن می‌تواند به میزان نامعینی شاخص‌های کار و اشتغال را تهدید کند یا آن‌ها را به چالش بکشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری به وجود بیاورد. در صورتی که کار در وضعیت مناسب و درست انجام پذیرد، تأثیرات مثبتی بر شخصیت فرد به جا می‌گذارد. کاری که بر انتخاب آزاد مبتنی باشد و با استعدادهای افراد مطابقت داشته باشد، از نظر فردی عامل مهمی در ساخت شخصیت و ایجاد رضایت فرد است و از نظر اجتماعی عامل شکوفایی جامعه و ساختن تمدن‌هاست و به عکس در صورتی که کار واگذار شده به فرد فراتر از توان او باشد یا کار برای او خیلی ساده باشد، احساس اضطراب و افسردگی در شخص ایجاد می‌شود. در همین زمینه این مهم قابل بررسی است که مؤلفه‌ها و شاخصه‌های امنیت شغلی نیروی کار چیست و آیا در قراردادهای کار این معیارها و ضوابط رعایت می‌شود یا خیر، و در صورتی که قرارداد کار فاقد معیارهای امنیت شغلی باشد، چه ضمانت اجرایی برای مقابله با این نوع قراردادهای کار وجود دارد؟ همچنین رویه دیوان عدالت اداری به عنوان یکی از رهاوردهای انقلاب اسلامی و نهادهای مقرر در قانون اساسی در این خصوص چگونه است؟

منشأ امنیت شغلی در وهله اول قوانین منبعث از اراده قانونگذار است. اگر قوانین و نظامات حقوقی به نحوی نگارش شود که مبتنی بر رعایت سطحی از امنیت شغلی در قراردادهای کار باشد، بی‌شک کارفرما نمی‌تواند ساخته‌های ذهنی خود را به عنوان شروط ضمن

عقد در قرارداد بگنجانند و خواهان تحمیل شرایط یکجانبه بر کارگر شود و به دنبال آن امنیت شغلی کارگر را متزلزل کند. در صورتی که قانونگذار حداقلی از شرایط مرتبط با امنیت شغلی را برای کارگران به عنوان مقتضا و ذات اصلی عقد در نظر بگیرد، کارفرما مجبور به تن دادن به شرایط قانونی خواهد بود؛ در این صورت قراردادهای کار که مغایر نص صریح قانون باشد، نافذ نخواهد بود. امنیت شغلی فقط به استمرار شغل و تمدید قرارداد خلاصه نمی شود و موارد دیگری را نیز در بر خواهد گرفت؛ اما از آنجا که مزایای سایر موارد مرتبط با امنیت شغلی منوط به استمرار شغل و تمدید قراردادهای کار است، اغلب امنیت شغلی در همین دو گزاره به ذهن عموم مردم متبادر می شود. از این رو از حیث جلوگیری از اطاله کلام و تمرکز بر رویه های قضایی، گزاره های یاد شده را به عنوان اصلی ترین ملاک های سنجش امنیت شغلی بررسی خواهیم کرد. عمده ترین شاخصه امنیت شغلی، استمرار شغل و تمدید خودکار قرارداد کار است. این مهم به طور معمول در قراردادهای کار معین کمتر به چشم می خورد؛ چراکه چنین قراردادهایی از وجه استمراری بودن به دور است و کارفرما صرفاً برای یک کار معین و خاص کارگر را به خدمت گرفته است. البته در مواردی نیز قراردادهای کار معین پیوسته تمدید شده و به واسطه استمرار کارهای محوله به طور منظم و خودکار ادامه یافته است، اما اغلب این گونه قراردادهای امور و فعالیت های موردی منعقد می شود. از سوی دیگر، تمدید قرارداد با کارگر منوط به عدم اتمام کار و پروژه مورد نظر است. اگر کار به اتمام برسد و مورد اصلی قرارداد که ارائه خدمات است به نتیجه مورد نظر بینجامد، بی گمان موضوع قرارداد مرتفع شده و استمرار و تمدید قراردادی در کار نخواهد بود. از این رو استمراری بودن فعل مورد نظر اصلی ترین شرط تمدید قرارداد کار است (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۴: ۱۴۹). حال این سؤال به ذهن متبادر می شود که اگر کار وجه استمراری بودن داشته باشد و کارگر مرتکب تخلف و سوء رفتاری نشده باشد، آیا قرارداد کار وی تمدید می شود یا کارفرما می تواند از حیث اختیار و سایر شرایط خاص مدنظر خود از تمدید قرارداد با کارگر خودداری کرده و شخص دیگری را جایگزین وی کند؟ به نظر می رسد باید موارد مرتبط با نوع قرارداد کار و موضوعات مستحدثه اعم از تعلیق قرارداد کار، خاتمه قرارداد کار، آموزش و کارآموزی و پیمان های دسته جمعی کار را مورد نظر قرار داد.

امنیت شغلی در هر کدام از موارد مذکور به نحوی خاص و متفاوت جلوه گر است. موارد

یادشده در ضمن قانون کار تصریح شده است. ضرورت دارد امنیت شغلی در هر کدام از موارد یادشده و در پرتو مواد قانونی مذکور در قانون کار به اختصار توضیح داده شود تا نسبت امنیت شغلی بسته به قرارداد منعقدشده برای مخاطب تشریح شده و وجه اطلاق امنیت شغلی بر شرایط یادشده مترتب شود.

در این مبحث ابتدا مفهوم امنیت شغلی و جوانب آن بررسی و سپس مؤلفه‌های امنیت شغلی بیان می‌شود.

۱. امنیت شغلی

۱-۱. مفهوم امنیت شغلی

امنیت شغلی اصطلاحی است که از دو واژه امنیت و شغل، تشکیل شده است. هر دوی این واژه‌ها به صورت مستقل، دارای معنا و مفهوم خاص خود هستند. از آنجا که معنای این دو واژه به صورت مستقل، بی‌ارتباط با معنای اصطلاحی آنها نیست، بهتر آن است که برای بررسی مفهومی اصطلاح امنیت شغلی، ابتدا معنای اجزای تشکیل‌دهنده آن به صورت مستقل بررسی شود.

در علم زبان‌شناسی راه‌های مختلفی برای پی بردن به معنای واژه‌ها وجود دارد. یکی از این راه‌ها، توجه به معنای مخالف است. بدین ترتیب که با یافتن واژه مخالف و متضاد، واژه موردنظر، بهتر می‌توان معنای آن را دریافت. حال معنای مخالف و متضاد امنیت، واژه خطر است. امنیت، مفهومی است که در انسان احساس فقدان یا دوری از خطر را شکل دهد.

شغل را می‌توان به صورت‌های مختلف معنا کرد؛ لیکن آن معنایی که بهتر می‌تواند وافی به ادای مقصود باشد، همان است که در ارتباط با دستمزد باشد. در لغت‌نامه‌های فارسی، شغل به هر نوع کار یا فعلی که متضاد با بیکاری باشد، اطلاق می‌شود. اما تعریف شغل در لغت‌نامه‌های فارسی زبان با تعریف شغل در حقوق کار یک تفاوت جدی و اساسی دارد؛ در حقوق کار شغل کار یا فعلی است که با دستمزد و درآمد همراه باشد. در واقع در حقوق کار، شغل منبع درآمدزایی و به عبارت دیگر، منبع تأمین مالی افراد است.

در قانون کار تعریف مشخصی از شغل ارائه نشده است و این می‌تواند از نقایص جدی، این قانون باشد، زیرا زمانی که یک محقق مفهوم واقعی شغل را در قوانین نیابد، چگونه می‌تواند بر اساس قوانین، امنیت شغلی را مورد پژوهش قرار دهد.

به هر حال و با توجه به مطالب پیش گفته، می‌توان امنیت شغلی را به معنای محافظت کارمندان و کارگران در برابر نوسانات حقوق و درآمد و در نهایت از دست دادن جایگاه شغلی دانست.

امنیت شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بعد عینی به نبود عوامل تهدیدکننده در سازمان و بعد ذهنی به احساس و ادراک از نبود موانعی در جهت اشتغال در حال و آینده اشاره می‌کند. این موضوع، در واقع احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (alexander et al., 2006: 25).

در امنیت شغلی اصولاً افزون‌بر اینکه از وجود عوامل تهدیدکننده شغلی در سازمان، نباید خبری باشد، ادراک و احساس از نبودن مانع در خصوص شغل فرد هم باید در ذهن وی وجود داشته باشد. در صورت عدم تحقق این موارد، فرد دچار هراس و نگرانی از شغل خود در آینده خواهد شد (کیومرثی، ۱۳۹۱: ۵۲).

نیاز به امنیت شغلی از نیازهای پایه‌ای کارکنان است که در شرایط معمولی، بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود. امنیت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس یا ادراک عوامل تهدیدکننده در آن شغل است (اعرابی و همکاران، ۱۳۷۸: ۵۹).

براساس مطالب بیان‌شده باید اذعان داشت، احساس امنیت شغلی حالتی است که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند 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. بنابراین ارزیابی فرد از عامل تهدیدکننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدیدکننده دو عامل تعیین‌کننده در عدم امنیت شغلی تلقی می‌شود؛ یعنی هر اندازه فرد عامل تهدیدکننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی کند و توان مقابله با آن را نداشته باشد یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد. به عبارت دیگر، امنیت شغلی عبارت است از تضمین برقراری رابطه استخدامی فرد با سازمان (الوانی، ۱۳۷۹: ۷۰). نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی، یا به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست

خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغلشان را از دست می‌دهند، تحت تأثیر فشار روانی بیشتری قرار دارند.

۱-۲. شاخصه‌های مفهوم امنیت شغلی

پرواضح است که هر اصطلاحی برای آنکه در عالم حقوق یک مفهوم یا یک اثر حقوقی ایجاد کند، می‌بایست شاخصه‌هایی داشته باشد که از طریق آن‌ها مفهوم خود را القا کرده و از رهگذر این مفهوم، اثر حقوقی خود را خلق کند. امنیت شغلی نیز اصطلاحی است که مفهومی دارد و می‌بایست شاخصه‌های آن نیز مطالعه شود تا در انتها این نتیجه حاصل آید که مفهوم امنیت شغلی از رهگذر این شاخصه‌ها می‌تواند اثر حقوقی خلق کند. وجود این شاخصه‌ها نشان می‌دهد که آیا یک کارگر دارای امنیت شغلی است یا خیر؟ این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از:

۱. **تمرکز: تمرکز بر شغل** توسط افراد بیانگر وجود ثبات شغلی است که این تمرکز از دوشغله شدن افراد جلوگیری می‌کند و بخشی از امنیت شغلی را شکل می‌دهد؛
۲. **ثبات شغلی:** جابه‌جایی کمتر در شغل بیانگر وجود امنیت شغلی و حاصل آن تخصصی و خبرگی است و زمانی که افراد در یک شغل خبرگی و تخصص پیدا کردند، بخشی از امنیت شغلی آن‌ها شکل می‌گیرد؛
۳. **رضایت:** رضایت در شغل موجب بروز خلاقیت در کار می‌شود و در نهایت خلاقیت‌ها، استحکام بخش امنیت شغلی کارکنان خواهد بود؛
۴. **درآمد مکفی:** رضایت اقتصادی موجب دلگرمی فرد در کار می‌شود و احساس برابری در کارکنان شکل می‌گیرد. این احساس، نقش مؤثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند؛
۵. **عاطفی بودن:** از جمله مؤلفه‌های امنیت شغلی، عاطفی بودن محیط کار است که به ساختن روان سالم انسان‌ها کمک می‌کند. زمانی که افراد از طریق کار شخصیت و روان خود را تکامل بخشند، امنیت شغلی آن‌ها نیز تأمین می‌شود؛
۶. **آرامش:** احساس آرامش در کار به رهایی از فشار شغلی منجر شده و در نتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدید می‌شود، تأمین می‌گردد؛
۷. **تعهد:** وابسته شدن فرد به سازمان بیانگر وجود امنیت شغلی و حاصل آن تعهد سازمانی است (مرتضوی، ۱۳۹۲: ۸۶).

۲. اهمیت امنیت شغلی و قوانین مرتبط

امروزه در کشورهای توسعه یافته، برای ارتقای سطح رضایت مندی شغلی در بین عموم مردم، افزون بر تأمین فرصت‌های شغلی برابر و کافی به موضوع دیگری که پرداخته می‌شود این است که فرد پس از ورود به شغل، چگونه می‌تواند در شغل خود پایدار بماند و با بهره بردن از پایداری شغل، راندمان و بازده روانی و اقتصادی شغل را بالا ببرد؟ برای نیل به پاسخ این پرسش، از شاخه‌ای از علم جامعه‌شناسی با عنوان جامعه‌شناسی کار، استفاده می‌شود. شایان ذکر است که پایداری در شغل ابعاد گسترده‌ای دارد. امنیت شغلی یکی از ابعاد پایداری در شغل است. در جامعه‌شناسی کار، امنیت شغلی از عناصر مهم و اساسی است. لیکن برای پی بردن به میزان این اهمیت ابتدا باید تعریفی از جامعه‌شناسی کار به دست داد. بنابراین اگر بنا باشد، تعریفی از جامعه‌شناسی کار ارائه شود، باید گفت جامعه‌شناسی کار، بررسی و مطالعه گروه‌های انسانی است که از نظر ابعاد و وظایف متفاوت‌اند و برای اجرای کار معین و مشترکی گرد هم آمده‌اند. البته به دلیل پیچیدگی و گستردگی ماهیت کار و ارتباط با جنبه‌های روان‌شناسی، اقتصادی و حقوقی هیچ‌کدام از تعاریف ارائه شده از جامعه‌شناسی کار وافی به مقصود نخواهد بود. افزون بر اینکه هدف اغلب تحقیقاتی که در خصوص جامعه‌شناسی به انجام می‌رسد، متوجه شناخت کار صنعتی بوده و در مورد کار اداری کمتر بررسی شده است.

امنیت شغلی که از موضوعات ملموس زندگی شغلی است، فرایندی است که نبود آن می‌تواند به میزان نامعینی شاخص‌های کار و اشتغال را تهدید کند یا آن‌ها را به چالش بکشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری به وجود بیاورد. متخصصان علوم اجتماعی ادامه به کارگیری نیروی انسانی به صورت ابزار کار را عامل از بین رفتن انگیزه و امنیت شغلی در انسان می‌دانند. به عبارتی اگر کار در وضعیت مناسب و درست انجام پذیرد، تأثیرات مثبتی بر شخصیت فرد به جا می‌گذارد. کاری که بر انتخاب آزاد مبتنی بوده و با استعدادهای افراد مطابقت داشته باشد، از نظر فردی عامل مهمی در ساخت شخصیت و ایجاد رضایت فرد است و از نظر اجتماعی موجب شکوفایی جامعه و ساختن تمدن‌ها می‌شود. برعکس در صورتی که کار واگذار شده به فرد فراتر از توان او باشد یا کار برای او خیلی ساده باشد، احساس اضطراب و افسردگی در شخص ایجاد می‌شود. بر همین اساس بررسی فرضیات و سؤالاتی چون ارتقای کارکنان براساس چه ملاک‌هایی صورت می‌گیرد؟ تنبیه و اخراج براساس چه ضوابطی و چگونه اجرا

می‌شود؟ همیشه مدنظر بوده، رعایت مقررات وضع شده از سوی وزارت کار و دیگر ارگان‌ها در مورد استخدام و اخراج و بررسی این نکته که کارگران به شیوه‌های غیراصولی مستقیم یا غیرمستقیم اخراج یا ناگزیر از ترک کار نشوند، ضروری است.

نامنی شغلی در جامعه می‌تواند صدمات جدی در پی داشته باشد. عمده‌ترین این صدمات، فلج کردن نیروی کار فعال و خلاق جامعه است (عباسی، ۱۳۹۵: ۳۴۵). محققان آسیب‌های مختلفی را برای فقدان امنیت شغلی برشمرده‌اند. لیکن مهم‌ترین این آسیب‌ها، عبارت‌اند از:

۱. چندشغله شدن و افزایش مشاغل کاذب؛
۲. افزایش درصد اشتباه و خطا در وظایف محوله؛
۳. افزایش فشارهای عصبی و خستگی ناشی از آن؛
۴. رشد تخلفات اداری؛
۵. ضعیف شدن مفهوم تکریم ارباب رجوع؛
۶. کاهش انگیزه معاشرت، خلاقیت، ابتکار، کشف و نوآوری؛
۷. افزایش رفتارهای تخریبی؛
۸. افزایش نابسامانی و ازهم گسیختگی در خانواده؛
۹. کاهش مشارکت اجتماعی و فعالیت گروهی؛
۱۰. افزایش جرائم اجتماعی و اقتصادی؛
۱۱. پایین آمدن اعتماد به نفس؛
۱۲. کاهش بهره‌وری و بازدهی کاری؛ و
۱۳. ضرر و زیان مادی و معنوی (براتی‌نیا، ۱۳۸۲: ۴۵).

امنیت شغلی به‌حدی اهمیت دارد که باید گفت، چنانچه در جامعه‌ای، امنیت شغلی به بحثی متروک تبدیل شود، آن جامعه می‌بایست خود را برای عقب‌افتادگی در صنعت و رکود در اقتصاد آماده کند، زیرا اولین ثمره امنیت شغلی آن است که کارگران از لحاظ روانی با شغل خود ارتباط مثبت برقرار کنند و این ارتباط مثبت، می‌تواند سبب شود پیشرفت شغلی شود. از آنجا که کارگران اغلب در بخش‌های مختلف صنعتی یا خدماتی مشغول به کار می‌شوند، به‌دنبال پیشرفت شغلی، پیشرفت صنعتی و خدماتی هم به‌وقوع می‌پیوندد. از سوی دیگر، این موضوع که رونق مشاغل در کشور از رونق اقتصادی تأثیرگذار است، اظهر من الشمس است.

اهمیت بالای امنیت شغلی سبب شده است این موضوع در قوانین نیز مورد توجه قرار گیرد. در اصول قانون اساسی ایران (از جمله اصول ۲۲ و ۴۳) یا در قانون کار سال ۱۳۶۹ (در فصل دوم، مواد ۷ تا ۳۲) به مسئله امنیت شغلی افراد از جمله کارگران اشاره شده است. در اصل ۲۲ قانون اساسی آمده است: «حیثیت، جان، حقوق، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است». در اصل ۴۳ تأمین شرایط و امکانات کار برای همه و رسیدن به اشتغال کامل از ضوابط اساسی اقتصاد کشور به شمار می‌رود. لیکن از آنجا که قانون اساسی وارد جزئیات نمی‌شود، کار و مسائل مربوط به آن نیازمند قانونی مستقل و مفصل است. قانون کار شامل ۲۰۳ ماده است و در تاریخ ۱۳۶۹/۱۱/۲۸ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده است.

۳. مصادیق امنیت شغلی

امنیت شغلی به‌عنوان یک مفهوم در حقوق کار، مصادیقی دارد که در آن مصادیق متجلی می‌شود و خود را نمایان می‌گرداند. به‌عبارت دیگر، امنیت شغلی به‌عنوان مفهومی انتزاعی، خود را در قالب مصادیق، متجلی می‌سازد. به‌تبع بارزترین مصادیق امنیت شغلی نیز مرتبط با شرایط کار است. شرایط کار نیز ابعاد و جوانب گوناگونی دارد. مجموع ابعاد و شرایط کار باید به‌نحوی باشد که اولاً کارگر از بابت ادامه اشتغال خویش و بیکار نشدن مقطعی و یکباره خویش، آسودگی خاطر داشته باشد و در ثانی پس از آسودگی خاطر از تداوم اشتغال، شرایط به‌نحوی باشد که حداقل استانداردهای یک اشتغال مطلوب را برای کارگر فراهم سازد. این حداقل استانداردها می‌تواند شامل مزایای مالی شغل و مؤلفه‌هایی مثل سختی شرایط کار، دستمزد متناسب و غیره باشد. در ادامه در دو قسمت مجزا ابتدا به تداوم اشتغال و سپس شرایط مطلوب آن پرداخته می‌شود.

۳-۱. تداوم اشتغال

تداوم اشتغال در صورتی محقق می‌شود که کارگر در قالب قرارداد کار قطعی و بدون پیش‌شرط یا حتی بدون پدیده تعلیق قرارداد کار، در مدت زمان قرارداد، بی‌وقفه و بدون هیچ حاشیه‌ای به اشتغال خویش بپردازد و تمرکز خود را بر اشتغال بگذارد. در مواقعی این امکان وجود دارد که قرارداد کار معلق شود. این امر ممکن است منتسب به کارفرما یا امری خارج از اراده کارفرما باشد. ماده ۱۴ قانون کار می‌گوید: «چنانچه به‌واسطه امور مذکور در مواد آتی

انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی‌آید و پس از رفع آن‌ها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمی‌گردد». براساس ظاهر امر و ظاهر عبارت به‌کاررفته در ماده مذکور، تعلیق قرارداد کار به نفع کارگر و با در نظر گرفتن شرایط وی، در نظر گرفته شده است. اما باید گفت با توجه به آنچه در مواد آتی قانون کار بیان شده است که تعلیق قرارداد کار در شرایطی مثل سربازی، ادامه تحصیل، بیماری و غیره، رخ می‌دهد و در این مدت حقوق کارگر از لحاظ سابقه شغلی و دستمزد، محفوظ می‌ماند تا موردی که سبب تعلیق قرارداد شده است، مرتفع شود.

اگرچه پدیده تعلیق قرارداد کار به نفع کارگر است و می‌تواند تا حدودی تداوم اشتغال و امنیت شغلی وی را تضمین کند، این امر در نهایت به رکود اقتصادی منجر می‌شود، زیرا براساس منطق، قرارداد کار باید متعادل‌کننده روابط کارگر و کارفرما باشد، نه اینکه حقوق یک طرف بدون در نظر گرفتن حقوق دیگری موضوع قانون شود. کارفرمایی که در مدت دو سال خدمت وظیفه اجباری کارگر خود را از دست می‌دهد و از طرفی ناچار است قرارداد وی را تا بازگشت معلق نگاه دارد، از طرفی باید بابت تعلیق هزینه دستمزد و بازنشستگی اضافه متحمل شود، در صورتی که در مدت تعلیق، بهره‌ای از کار کارگر نبرده است. از طرف دیگر، قانون برای این معضل که کارفرما چگونه در مدت تعلیق، نیاز خود به نیروی کار را تأمین کند، تصمیمی اتخاذ نکرده و وضعیت بازگشت به کار پس از خاتمه تعلیق نیز مبهم است. مشخص نیست آیا کارفرمایی که در مدت تعلیق، نیروی جدید استخدام کرده و افزون‌بر این هزینه‌ای برای آموزش نیروی جدید متحمل شده است، پس از خاتمه مدت تعلیق می‌تواند نیروی موجود را حفظ کند یا موظف است کارگر سابق را بازگرداند و نیروی آموزش‌دیده فعلی را بدون تعیین تکلیف رها کند. به نظر می‌رسد در خصوص تعلیق قرارداد کار و شرایط آن دو نکته باید مورد توجه قرار گیرد؛ نخست اینکه به نظر می‌رسد قانونگذار بدون مطالعه کارشناسانه و بررسی تمامی ابعاد موضوع، صرفاً به‌عنوان رفع تکلیف یا نشان دادن چهره‌ای مطلوب از قانون کار، تعلیق قرارداد را موضوع قانون قرار داده است. درحالی‌که ابهامات و ایرادات کارشناسانه متعددی در این زمینه دیده می‌شود. نکته دوم اینکه شرایطی که تعلیق قرارداد به کارفرما تحمیل می‌کند، در نهایت سبب دور زدن قانون یا سعی در یافتن راهی برای به‌کار نبردن این مورد توسط کارفرما می‌شود. این همان اتفاقی است که در روابط واقعی کارگر و کارفرما رخ

می‌دهد. در این صورت نه تنها تعادلی بین کارگر و کارفرما برقرار نمی‌شود، بلکه دور زدن قانون و استفاده از خلأهای قانونی و قضایی موجود، فضایی مسموم ایجاد می‌کند که نه کارگر به حقوق خود دست می‌یابد و نه کارفرمای متعهد و مسئولیت‌پذیر تمایلی به ادامه کار در چنین فضای آلوده‌ای خواهد داشت و این همان است که موجبات رکود بازار را فراهم می‌آورد و رکود بازار نیز در نهایت به تزلزل موقعیت‌های شغلی منجر می‌شود.

۳-۲. شرایط مطلوب کار

مصادق دیگر امنیت شغلی شرایط مطلوب کار است. شرایط مطلوب کار به نحوی معلول تضمین تداوم اشتغال است. تداوم اشتغال کارگر با دو شرط مهم محقق می‌شود؛ شرط نخست، قانونگذاری مطلوب است. چنانکه در قسمت قبل نیز بیان شد که قوانین مبهمی مثل تعلیق قرارداد باید اصلاح و به جای آن از قوانین بیمه مرتبط استفاده شود و شرط دوم، حمایت دوجانبه است، به نحوی که هم کارگر و هم کارفرما را شامل شود. در این صورت کارفرما به گسترش فعالیت و افزایش اشتغال‌زایی در پرتو قوانین متناسب ترغیب و تشویق می‌شود و این امر به رونق بازار کار می‌انجامد. رونق بازار کار نیز سبب ایجاد شرایط مطلوب برای کارگر می‌شود، زیرا از طرفی کارفرما در چرخه اقتصادی مطلوب، از توان مناسبی برای تأمین هزینه‌های مالی نیروی کار، مثل دستمزد، بیمه و سایر مزایای شغلی برمی‌آید و از طرف دیگر، وقتی رونق در بازار باشد، هر کارگری متناسب با توان و تخصص خود مشغول می‌شود. در شرایط رکود، کارگران به دلیل تقاضای کم برای نیروی کار از طرف کارفرماها، به هر کاری تن می‌سپارند و در این شرایط، تعداد زیادی از کارگران به کاری مشغول‌اند که نه علاقه‌ای به آن دارند و نه تخصص و مهارتی در آن زمینه اندوخته‌اند. بنابراین در یک سیر منطقی، ابتدا باید شرایط تداوم اشتغال فراهم شود و در گام دوم شرایط مطلوب اشتغال هم برای کارگر و هم کارفرما ایجاد شود؛ نقطه آغاز این سیر منطقی، قانونگذاری صحیح و متناسب است. البته قانونگذار باید ضمن قانونگذاری، تکلیف نظارت مستمر و مفید بر اجرای قانون را نیز مشخص کند تا قانون‌گریزی و فرار از مسئولیت‌های قانونی در بازار کار، رونق نگیرد.

۴. تأثیر اجزای قرارداد کار در تضمین امنیت شغلی

مفهوم امنیت شغلی فقط در ارتباط با کارگر مصداق ندارد، بلکه امنیت شغلی در مورد

کارفرما نیز مفهوم و مصداق می‌یابد. اینک پس از بررسی مفهوم امنیت شغلی، در این قسمت تلاش می‌شود این مفهوم در رابطه با اجرای قرارداد کار به تفکیک مطالعه و بررسی شود. این اجزا شامل مواردی چون طرفین قرارداد، مدت قرارداد و دستمزد می‌شود که به ترتیب زیر بررسی می‌شود.

۱-۴. طرفین قرارداد و حقوق و تعهدات آن‌ها

طرفین قرارداد کار، کارگر و کارفرما هستند. طبیعتاً طرفین قرارداد کار نیز مثل تمامی قراردادهای دیگر حقوق و تعهداتی دارند. حقوق هر کدام، تعهد دیگری و تعهد هر کدام حقوق دیگری است. لیکن گاهی مواردی پیش می‌آید که سیر قانونی و معمولی قرارداد مختل شده و طرفین به نوعی در برخورداری از حقوق خویش، با چالش مواجه می‌شوند. یکی از این موارد اخراج است. با توجه به سیاق قانون کار و با امعان نظر به اینکه قانون کار تلاش کرده به نحوی حافظ حقوق کارگر باشد، بنابراین شرایط قانونی اخراج کارگر توسط کارفرما بسیار محدود است. این در حالی است که قبلاً کارفرما می‌توانست با اخطار قبلی ۱۵ روزه کارگر را اخراج کند، لیکن در شرایط فعلی شرایط اخراج برای کارفرما، سخت‌تر شده است. این امر نشان از عدم تعادل و فقدان منطق اقتصادی صحیح در قانون کار دارد، زیرا قبلاً کارفرما می‌توانست به هر بهانه‌ای کارگر را اخراج کند و فقط کافی بود، ۱۵ روز پیش از اخراج به کارگر اطلاع دهد. لیکن اینک شرایط به اندازه‌ای محدود و سخت شده است که در بسیاری از موارد کارفرما از قبل اخراج کارگر هزینه‌های نامتعارفی متحمل می‌شود. این امر می‌تواند اسباب قانون‌گریزی را فراهم سازد.

در شرایط فعلی کارفرما در دو صورت می‌تواند کارگر را اخراج کند؛ نخست قصور کارگر در انجام وظایف محوله است. مطابق ماده ۲۷ قانون کار یکی از دلایل اخراج موجه کارگر قصور در انجام وظایف محوله است. قصور واژه‌ای است کلی که هر کس می‌تواند تفسیر خود را از آن داشته باشد، به همین دلیل آیین‌نامه تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار سعی در تضييق و تعیین حدود این مفهوم کرده است. مطابق این آیین‌نامه تنها قصوری می‌تواند دلیل موجه اخراج کارگر باشد که با شرایط آیین‌نامه مذکور هماهنگ باشد. اگرچه آیین‌نامه مذکور تا حدودی از ابهام ماده ۲۷ کاسته است، هنوز مشخص نیست مرز قصور تا کجاست؟ آیا مرز

قصور کمی است یا کیفی؟ آیا برای اینکه قصور کارگر اثبات شود، باید مبلغ خاصی خسارت از بابت قصور وی به کارفرما وارد آید یا اینکه قصور کارگر، با معیار کیفی در نظر گرفته شده است؟ اصلاً اگر قرار است کارگر امور محوله از سوی کارفرما را به انجام رساند، در صورت برخورداری از چارچوبی مشخص برای امور محوله، چه لزومی به تعریف قصور که مفهومی انتزاعی است، در این زمینه وجود دارد؟ ماده ۲۷ می‌توانست به جای به کار بردن قصور در قالب مفهوم انتزاعی از مفهوم عدمی استفاده کند. این امر هم در تشخیص معیار کیفی و کمی مفید است و هم می‌تواند چارچوب تعیین‌شده در امور محوله را با ابعاد روشن‌تری ترسیم کند. مفهوم عدمی به این معناست که قانون به کمک آیین‌نامه مرزی برای انجام یا عدم انجام امور محوله توسط کارگر در نظر بگیرد؛ یعنی عدم انجام رسیدن کارگر به این مرز، مصداق قصور و مستلزم اخراج کارگر باشد. این مرز می‌تواند با به‌کارگیری فرمول‌های ریاضی و اقتصادی به‌دست آید. اصولاً قراردادهای کار علاوه بر جنبه حقوقی، جنبه اقتصادی نیز دارد (Lyon can, 1990: 163). مشخص نیست چرا قانونگذار اصرار دارد جنبه حقوقی قراردادهای کار را برجسته کند و از آن سو به جوانب اقتصادی آن توجهی نداشته باشد. قصور در انجام کار می‌تواند از طریق اصول اقتصادی سنجیده شود، بنابراین لزومی ندارد اصراری به حقوقی‌سازی آن وجود داشته باشد.

صورت دوم اخراج کارگر توسط کمیته انضباطی کار است. این مفهوم می‌تواند جنبه حقوقی داشته باشد و بررسی حقوقی اخراج بر اساس نقض مقررات انضباطی، به نظر با منطق حقوقی سازگارتر است تا منطق اقتصادی. بر این اساس از این منظر نمی‌توان به قانون کار، خدشه‌ای وارد کرد.

۲-۴. سایر اجزای قرارداد کار

قرارداد کار نیز به مانند تمامی قراردادهای دیگر اجزایی مثل مدت قرارداد، مبلغ قرارداد، مزایای شغلی و غیره دارد. مدت در قرارداد کار به دو نوع تقسیم می‌شود. نوع اول مدتی است که دائم تلقی می‌شود و طرفین تا زمان بازنشستگی ملزم به قرارداد و تأمین مفاد آن هستند و نوع دوم، مدت موقت است که در تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار قید شده است: «حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید». پرسش این است که آیا در تعیین مدت قراردادهای غیردائم

علاوه بر جوانب حقوقی، جوانب اقتصادی هم در نظر گرفته می‌شود یا خیر؟ در هیچ قانون یا آیین‌نامه‌ای مشخص نشده است که وزارت کار با چه معیارهایی حداکثر مدت قراردادهای کار را تعیین می‌کند و این امر از نقیصه‌های جدی در قانون کار به‌شمار می‌رود.

افزون بر مدت قرارداد کار، ماده ۱۰ قانون کار سایر اجزای این قرارداد را برمی‌شمارد. این ماده می‌گوید: «قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن.

ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها.

د- محل انجام کار.

ه- تاریخ انعقاد قرارداد.

و- مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید».

در خصوص سایر اجزای قرارداد مثل دستمزد، مرخصی، بازنشستگی و غیره نیز قانون کار ضوابطی تعیین کرده است که شمول قرارداد بر این اجزای باید در همین چارچوب قانونی باشد. البته در تعیین معیار قانونی برای این اجزا، نمی‌توان ایرادی را مطرح ساخت، اما در چگونگی تعیین این معیارها بهتر است هم جنبه حقوقی و هم جنبه اقتصادی در نظر گرفته شود. نداشتن توجه اقتصادی حقوق کار به قراردادهای کار، در قانون کار بسیار مشهود است.

۵. سیر تحول امنیت شغلی در پرتو قوانین مرتبط

۵-۱. امنیت شغلی در قانون کار

قانون کار اولین بار در سال ۱۳۲۵ به شکل رسمی به تصویب مجلس شورای ملی رسید. این قانون بیشتر به شرایط کار قرارداد کار بیکاری مزد شیوه‌های حل اختلاف و روابط کارگری و کارفرمایی اشاره داشت. از این رو مصادیقی مثل امنیت شغلی و انواع کار و کار موقت در آن مورد اشاره قرار نگرفته بود. در ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ مجلس برای بار دوم مبادرت به وضع و تصویب قانون کار جدید کرد. در این قانون موضوع امنیت شغلی به انجای خاصی به تصویب رسید و

به کارهای موقت و معین نیز اشاره شد. در ماده ۳۰ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ قراردادهای کار معین مورد پذیرش قانونگذار قرار گرفته و در ماده ۳۲ همین قانون موضوع عدم حق فسخ طرفین به تنهایی ذکر شده است و به جرات می‌توان گفت موضوع امنیت شغلی از منطوق این ماده کلید خورد. جلوگیری از حق فسخ یکطرفه عاملی شد تا سایر مصادیق تحقق امنیت شغلی نیز در مقرره‌ها و قوانین بعدی کار مورد مطالبه کارگران و تصریح قانونگذار قرار بگیرد. در نهایت در قانون کار ۱۳۶۹ موضوع امنیت شغلی متکامل‌تر شد، چراکه کارهای با طبیعت موقت برای اولین بار در ماده ۷ این قانون تعریف شد و در تبصره ۱ ماده یادشده حداکثر مدت برای کارهای موقت با جنبه غیرمستمر منوط به تصویب هیأت وزیران شده است. ماده ۲۵ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ نیز به نوعی برگرفته از منطوق ماده ۳۲ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ است. از این رو مبانی امنیت شغلی در قوانین کار رفته‌رفته جامع‌تر و کامل‌تر شد. از سوی دیگر، فسخ قرارداد نیز با رعایت حقوق کارگر و مبتنی بر انجام طریقتی است که در ماده ۲۷ قانون کار تصریح شده است. از این رو به جرات می‌توان گفت امنیت شغلی به قراردادهای مدت موقت نیز تسری می‌یابد و حد قابل قبولی از آسودگی خاطر را به کارگر القا می‌کند.

۵-۲. امنیت شغلی در سایر قوانین

به جز قانون کار موضوع امنیت شغلی و فسخ قرارداد در سایر قوانین نیز تصریح شده است. قانون رفع موانع تولید در تاریخ ۱۳۹۴/۲/۱ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. بند «ح» جزء ۲ ماده ۴۱ این قانون شرایط و نحوه فسخ قرارداد را در مواردی که مدت تعیین نشده باشد، به قانون کار اضافه کرده است. در بند «ز» جزء ۳ ماده ۴۱ نیز فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد (منطبق با قانون کار) پیش‌بینی شده باشد، به قانون کار اضافه شده است.

از این رو در قانون رفع موانع تولید برخلاف قانون کار امکان پیش‌بینی فسخ در قراردادهای موقت در نظر گرفته شده است.

موضوع دیگری که در قانون رفع موانع تولید در نظر گرفته شده است، موضوع تعدیل نیروی کار است. مبتنی بر بند «ح» جزء ۴ ماده ۴۱ کارفرمایان در شرایطی حق تعدیل نیروی کار خود را

دارند.^۱ این طریقی است که قانونگذار برای جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی کارگاه‌ها برای کارفرمایان در نظر گرفته است. از این رو کارفرما می‌تواند با تمسک به حربه‌های نوآوری و استفاده از فناوری‌های جدید به شکل قانونی نیروی کار خود را کاهش دهد. قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور نیز در ماده ۹ بر موضوع تعدیل نیروی کار را به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری بیشتر تصریح کرده است.^۲

۶. بررسی امنیت شغلی در آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در حوزه استمرار قرارداد کار در خصوص کارهایی که جنبه استمراری دارند، از جهاتی متفاوت‌اند و در تعارض با یکدیگر قرار دارند، به نحوی که نمی‌توان رویه ثابتی از آرای دیوان عدالت اداری در موضوع یادشده استیفا کرد. اغلب دیوان عدالت اداری شمولیت تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار در قراردادهای کارگران را مستحیل می‌داند و رویه‌ای مبتنی بر آن را اتخاذ می‌کند، اما آرای

۱. حـ. به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می‌توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه‌جانبه (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و پس از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکرشده در قرارداد سه‌جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می‌توانند مطابق مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ عمل کنند.

۲. ماده ۹- «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 آخرین 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. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع با نظرات طرفین به کارگروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) و سازمان تأمین اجتماعی و تشکل‌های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند «الف» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند.

نیز از هیأت عمومی در مغایرت با استمراری تلقی کردن قرارداد کار صادر شده است که رویه اول را نقض می‌کند و به‌نوعی زیر سؤال می‌برد. آرای این حوزه به تفکیک بیان و تشریح می‌شود.

۶-۱. موقت تلقی شدن قراردادهای کار در آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

۶-۱-۱- رأی شماره ۱۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

متن رأی هیأت عمومی: «مستفاد از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ این است در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، قرارداد تنظیمی موقت و غیردائمی خواهد بود بنابراین دستورالعمل مورد اعتراض خلاف قانون تشخیص داده نمی‌شود.»

تشریح و بررسی

مؤلفه‌های مرتبط با قراردادهای کار معین (مدت موقت)، در بندهای «د» و «ه» ماده ۲۱ قانون کار و همچنین ماده ۲۵ قانون کار و تبصره آن به‌طور صریح ذکر شده است. ماده ۲۱ گویای طرق خاتمه قرارداد کار است. بند «د» «انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن» را یکی از طرق خاتمه قرارداد کار عنوان می‌کند و بند «ه» «پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است» را یکی از طرق خاتمه قرارداد کار عنوان می‌کند. ماده ۲۵ و تبصره آن هم مبتنی بر این گزاره است که در قراردادهای کار معین (مدت موقت)، هیچ‌یک از طرفین حق فسخ قرارداد بدون توافق با طرف دیگر را ندارد. رسیدگی به اختلاف‌های ناشی از فسخ یکطرفه قرارداد هم در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف قرار گرفته است.

هیچ‌کدام از مواد قانونی یادشده در رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری لحاظ نشده است. به‌نظر می‌رسد این رأی مبتنی بر مواد قانونی مذکور نیست. در این رأی صرفاً طریقت مذکور در تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مورد تأکید قرار گرفته و مبنای اصلی صدور رأی بوده است. این در حالی است که تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار دنباله منطقی تبصره ۱ ماده ۷ است، ولی دیوان عدالت اداری صرفاً تبصره ۲ را ملاک صدور رأی قرار داده است. با وجود این کارفرما می‌تواند با وضع قراردادهای کار برای مدت معین و تمدید آن برای بارهای متوالی،

جنبه دائمی (استمراری) بودن کار را از بین ببرد و پس از اتمام کار در خصوص عدم تجدید قرار کار کارگر اقدام کند و وی را از بسیاری از مزایای قانونی کار بی بهره کند. به نظر می‌رسد قانونگذار به منظور اینکه از قراردادهای مدت موقت سوءاستفاده نشده و کارهای مستمر در ضمن قراردادهای مقطعی به کارگران واگذار نشود، تعیین حداکثر مدت قرارداد را منوط به پیشنهاد وزارت کار و تصویب هیأت وزیران کرده است. این کار سبب می‌شود تا حدودی از تضییع حقوق کارگران جلوگیری شود. زمانی که مستمر بودن فعالیتی احراز شود، کارفرما دیگر نباید با کارگر قرارداد مدت موقت منعقد کند، مگر قرارداد آزمایشی کار. عدم امکان انعقاد قرارداد مدت موقت با کارگران برای کارهای دارای جنبه مستمر از ضوابطی که در قانون کار برای جلوگیری از اخراج، تعلیق و عدم تمدید قرارداد بدون دلیل موجه ذکر شده است، به ذهن متبادر می‌شود. در ادامه باید افزود اگر طبیعت کاری مستمر قلمداد شود، کارفرما نمی‌تواند خلاف طریقت ذیل ماده ۲۷ قانون کار عمل کرده و قرارداد کارگر را مختومه تلقی کند. از این حیث به نظر می‌رسد در کارهای با طبیعت مستمر حداقلی از امنیت شغلی به منظور آرامش خاطر کارگران لحاظ شده است، اما رأی یادشده فاقد موارد پیش گفته است. شایان ذکر است در پرتو این رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نقاط ابهام دیگری از حیث امنیت شغلی و مزایای مترتب بر آن نیز به چشم می‌خورد. مبتنی بر این رأی روشن نیست چرا تکرار قراردادهای مدت موقت که به منظور فرار از شمولیت مزایای قراردادهای دائم توسط پیمانکاران وضع می‌شود، فاقد ایراد و اشکال شناخته شده است؟ با این سازوکار کارفرما می‌تواند بدون طی طریقت ذیل ماده ۲۷ قانون کار، به شکل دلخواهی قرارداد کار کارگر را فسخ کند و در نهایت پرداخت جریمه اندک را به جان بخرد. چنین اختیار عمل وسیعی برای کارفرمایان، ابزاری است که فشار بیشتری به کارگران وارد می‌کند و آن‌ها مجبورند با مزد کمتر و مزایای حداقلی برای کارفرما کار کنند و هیچ‌گونه آسودگی خاطر بابت تمدید و استمرار قرارداد کار خود نداشته باشند. به نظر می‌رسد دیوان عدالت اداری با صدور رأی پیش گفته نه تنها امنیت شغلی کارگران را تضمین نکرد، بلکه مجالی فراهم کرد تا کارفرمایان با تکیه بر رأی دیوان، کار خود را قانونی تلقی کرده و فشار مضاعفی بر کارگران وارد کنند. با این رویه دیگر کارفرمایان تمایلی به انعقاد قراردادهای دائم با کارگران ندارند و حتی کارهای دارای جنبه‌های مستمر را نیز در بازه‌های زمانی کوتاه مدت و در قالب قراردادهای کار معین تنظیم می‌کنند. با این کار

اختیار عمل کارفرمایان به طور چشمگیری افزایش می‌یابد و آن‌ها می‌توانند بدون پاسخگویی به مراجعی که ناظر قراردادهای دائمی‌اند، قرارداد کارگران را لغو یا آن‌ها را مجبور به انجام کار و انعقاد قرارداد در شرایط مورد نظر کارفرما کنند. در چنین وضعی صحبت از امنیت شغلی و تمدید قراردادهای کارگران امری تهی از مفهوم تلقی می‌شود. با این حال دیوان عدالت اداری می‌توانست در راستای جلوگیری از چنین سوءاستفاده‌هایی، کارهای دارای جنبه استمراری را از اطلاق موجود در رأی خود تخصیص بزند و با ذکر قیودی مثل «ذات استمراری بودن برخی مشاغل» دست کارفرمایان را از انعقاد چنین قراردادهای یکسویه کوتاه کند. مستفاد از رأی یادشده «در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، قرارداد تنظیمی موقت و غیردائمی خواهد بود»؛ از این رو هر قرارداد کاری که در آن مطلقاً مدت ذکر شود و کارگر آن را امضا کند، موقت و غیردائم است. از این رو بسیاری از کارفرمایان می‌توانند حتی کارهای مستمر را نیز زمان‌بندی کنند و به انعقاد قراردادهای موقت با کارگران مبادرت ورزند.

۶-۱-۲. رأی شماره ۲۳۸ مورخ ۱۳۷۸/۵/۱۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

متن رأی هیأت عمومی: «مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام دلالت بر این دارد که قرارداد کار در صورت ذکر مدت موقت خواهد بود؛ بنابراین مفاد قسمت اخیر بخشنامه شماره ۱۷۱۹۰ مورخ ۱۳۷۶/۵/۲۶ که ذکر مدت را در تمدید یا تجدید قراردادهای کار که قبل از صدور بخشنامه ۳۵۷۲۲/ن مورخ ۱۳۷۳/۲/۱۵ تنظیم شده است، فاقد اعتبار تلقی و قراردادهای مذکور را با وجود تعیین مدت دائم محسوب کرده است، مغایر حکم قانونگذار به شرح تبصره فوق‌الذکر تشخیص داده می‌شود.»

شرح و بررسی

در خصوص این رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری باید خاطر نشان کرد قراردادی که به طور موقت منعقد شده و عرفاً پس از پایان مدت قرارداد تمدید می‌شود، از وجه موقت بودن خارج به نظر می‌رسد؛ چراکه به طور مشخص مبتنی بر استمرار کار، قرارداد نیز استمراری تلقی می‌شود. توضیح آنکه مبتنی بر تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، کارهایی که طبع آن‌ها جنبه مستمر داشته باشد، دائمی تلقی می‌شود. از این رو در قراردادهای مدت موقت که ذات کار مستمر به حساب بیاید، ولی کارفرما به نگرارش قراردادهای مدت موقت مبادرت کرده و آن را به دفعات

تمدید کند، از جنبه موقت بودن خارج به نظر می‌رسد. اطلاق در نظر دیوان عدالت اداری جهت موقت تلقی شدن هر قراردادی که مدت‌دار وضع می‌شود، موجب تضييع حقوق کارگران می‌شود، به نحوی که کارفرما صرفاً با ذکر مدت زمان در قرارداد آن را از جنبه دائمی بودن خارج می‌کند و هیچ نوع امنیت شغلی برای کارگر متصور نمی‌شود. این در حالی است که مبتنی بر ماده ۲۲۰ قانون مدنی «عقود نه فقط متعاملین را به اجرای چیزی که در آن تصریح شده است ملزم می‌نماید؛ بلکه متعاملین به کلیه نتایجی هم که به موجب عرف و عادت یا به موجب قانون از عقد حاصل می‌شود ملزم می‌باشند». اگر منطوق ماده ۲۲۰ قانون مدنی را مستحیل در روابط و قراردادهای کاری در نظر بگیریم، درمی‌یابیم تمدید عرفی قراردادهای کار موقت پس از اتمام مدت زمان، به قرارداد خصلت استمراری بودن می‌بخشد. دائمی تلقی شدن قراردادهای کار مدت موقت در صورت تمدید عرفی قرارداد کار در قانون کار ۱۳۳۷ نیز مورد تأکید واقع شده بود، به نحوی که اگر کارفرما پس از چند بار تمدید قرارداد مدت موقت به رابطه کاری کارگر خاتمه می‌داد، باید مقررات مربوط به اخراج را رعایت می‌کرد، چراکه تمدید قرارداد کار معین به آن قرارداد جنبه دائمی بودن می‌بخشید. انتظار می‌رفت این رویه که در سالیان قبل نیز لازم‌الرعایه بوده، پس از اصلاح قانون کار هم رعایت شود، چراکه قانون کار به صراحت رویه‌ای مغایر آن وضع نکرده است. از سوی دیگر، رویه کنونی دیوان مبنی بر دائم تلقی نشدن قراردادهای کار معینی که کراراً تمدید شده است، مغایر حقوق مکتسبه افراد به نظر می‌رسد (عراقی، ۱۳۸۹: ۲۵۳). رویه فعلی دیوان عدالت اداری مغایر اصل ۴۳ قانون اساسی هم به نظر می‌رسد، چراکه با عبارت «جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» در تعارض است. مبتنی بر رأی یادشده کارفرمایان به راحتی از کارگران بهره‌کشی می‌کنند و کسب سود و منفعت حداکثری خود را بر منافع حاصل از حداقل امنیت شغلی افراد جامعه ترجیح می‌دهند. توجه به شرایط اجتماعی فعلی و نگاه مبسوط به واقعیت روابط قراردادی و کاری بین کارگر و کارفرما اقتضا می‌کند در مواردی که روابط قراردادی نابرابر است، تمهیداتی اندیشیده شود که هم در راستای رعایت مواد قانون کار باشد و هم امنیت شغلی حداقلی برای کارگران را تضمین کند. در شرایط فعلی به جد نمی‌توان سخن از آسودگی خاطر کارگر و امنیت شغلی وی به زبان جاری کرد.

۶-۲. دائمی تلقی شدن قراردادهای کار در رویه دیوان عدالت اداری ۶-۲-۱. رأی شماره ۲۱۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

متن رأی هیأت عمومی: «نظر به اینکه شکات پرونده‌های موضوع تعارض به صورت مستمر اشتغال به کار داشته‌اند و پیش از قطع رابطه کاری، بدون قرارداد مشغول انجام کار بوده‌اند، بنابراین کارکرد آنان از مصادیق حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ بوده است و کار آنان دائمی تلقی می‌شود...»

شرح و بررسی

در خصوص این رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری باید گفت از آنجا که اشتغال به‌طور مستمر برای کارگران مورد تأکید قرار گرفته است، از این‌رو موقتی و مدت‌دار بودن قراردادهای کار، به‌عنوان وجهی فرع در نظر گرفته شده است. از این‌رو استمرار در انجام کار، وجه اول دائمی تلقی شدن قراردادهای کار مدت موقت در نظر گرفته شده است. از قسمت اول رأی مذکور برمی‌آید که نوع و ذات فعلیتی که کارگران به آن مبادرت می‌کنند، استمراری است، چراکه اگر این‌طور نبود، قرارداد کار مدت موقت تمدید نمی‌شد که وجه استمراری بودن بر آن مستولی شود. نکته حائز اهمیت دیگر که استمراری بودن کار را نمایان می‌کند، عبارت «پیش از قطع رابطه کاری، بدون قرارداد مشغول انجام کار بوده‌اند» است که در رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به چشم می‌خورد. این عبارت نشان می‌دهد کار موردنظر استمراری بوده است که کارگران حتی بدون قرارداد مشغول انجام آن بوده‌اند. به‌نظر می‌رسد کارگران در قالب قرارداد مدت موقت به انجام کار مشغول بوده‌اند که مدت قرارداد به اتمام رسیده، اما قرارداد تجدید نشده است و حسب اینکه مؤلفه‌ها و مصادیق کار جاری بوده است، کارگران کار خود را ادامه داده‌اند. از این‌رو انجام دادن کار توسط کارگران بدون داشتن قرارداد کار به طریق اولی نشان‌دهنده این است که ابتدا کار و قرارداد مدت معینی وجود داشته است که کارگران مشغول به کار شده‌اند و اکنون با پایان آن قرارداد نیز کارگران کما فی‌السابق فعالیت شغلی خود را حسب جاری بودن مصادیق کار ادامه داده‌اند. در این رأی، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در وهله اول استمراری بودن فعالیت شغلی را احراز کرده و سپس دائرمدار بر آن قرارداد کار را دائمی در نظر گرفته است. در آرای قبلی، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، مطلقاً ذکر مدت در قرارداد کار را موجب موقت تلقی کردن قرارداد عنوان

می‌کرد، اما در این رأی جوهر و ذات کار را ملاک استمراری تلقی شدن کار و پیرو آن دائمی انگاشتن قرارداد کار عنوان می‌کند.

نتیجه گیری

حق داشتن شغل مناسب از بدیهیات و از جمله اساسی‌ترین حقوق هر انسانی است و اصولاً حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است و برای کسب درآمد و امرار معاش راهی جز کار کردن وجود ندارد. اما صرف وجود چنین حقی بدون در نظر گرفتن لزوم استحکام و ثبات در شغل افراد کافی نیست. داشتن کار مناسب و امنیت شغلی لازم و ملزوم یکدیگرند. با توجه به اینکه تاکنون در پرتو قانون کار تعدیل و توسعه حقوق و روابط کاری کارگر و کارفرما از حیث امنیت شغلی حل نشده است، به نظر می‌رسد دیوان عدالت اداری می‌تواند در پرتو ایجاد توازن، خواسته طرفین قرارداد کار را به نقطه تعادل برساند، تا در معامله برد برد، عائدات کار به هر دو طرف برسد. البته نباید از نظر دور داشت که دیوان عدالت اداری در مرحله اول از طریق آرای که صادر می‌کند، می‌تواند ادبیات قضایی جدیدی در خصوص موضوع امنیت شغلی در قراردادهای مدت موقت ایجاد کند و در مرحله دوم توسط آرای وحدت رویه که به‌نوعی تکمیل‌کننده و متمم رویه‌های متداول است، می‌تواند در توسعه و تحول روابط قانونی کار ثمربخش واقع شود. بنابراین رویه قضایی می‌تواند تا حدودی، مؤلفه‌های امنیت شغلی را نمایان کند و ابهامات متداول در خصوص امنیت شغلی را مرتفع سازد. مرجع رسیدگی به دعاوی مرتبط با قراردادهای کار در وهله اول هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرماست، اما وفق بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، مرجع رسیدگی به اعتراض حاصل از آرای قطعی هیأت‌های حل اختلاف کارگر و کارفرما، دیوان عدالت اداری است؛ بنابراین دیوان عدالت اداری مرجعی است که رویه‌های قضایی در خصوص موضوع حاضر را تا حدودی در آرای خود تثبیت کرده است.

امنیت شغلی در صورتی به نقطه مطلوب می‌رسد که واجد مبانی و مؤلفه‌های مناسبی باشد. این مبانی و مؤلفه‌ها در درجه نخست در پرتو وضع قوانین و مقرره‌های مناسب ایجاد می‌شوند. در شرایطی که قوانین ما مبهم باشد، موضوع امنیت شغلی به‌طور متمرکز و منسجم متجلی نخواهد شد. در این صورت یا وضع و اصلاح قوانین سابق یا استفسار از مجلس و تفسیر قوانین عادی توسط قانونگذار تا حد زیادی می‌تواند ابهام‌های موجود را رفع و مواد قانونی را از قابلیت تفسیر به رأی

شدن توسط مراجع مختلف دور کند. اگر چنین طریقی طی نشود، آنگاه این مراجع قضایی اند که با ارائه آرای وحدت رویه در خصوص رفع ابهام‌های قانونی و جلوگیری از برداشت‌های نامتعارف از مواد قانونی را می‌گیرند و از تضييع حقوق بسیاری از افراد جامعه جلوگیری می‌کنند. در این بین باید خاطر نشان کرد رویه‌های متفاوت دیوان عدالت اداری و عدم اهتمام شعب به لازم‌الاتباع بودن آرای هیأت عمومی برای خود موجب تشتت آرا و سردرگمی بسیاری از ذی‌نفعان به موضوع حاضر خواهد شد. در خصوص امنیت شغلی به‌نظر می‌رسد ابتدا باید مفاهیم موافق و مخالف ماده ۷ قانون کار و تبصره‌های آن به‌نحوی استخراج شود تا جوهر و ذات فعالیت‌های شغلی مبتنی بر آن دسته‌بندی شود. در وهله بعد دیوان عدالت اداری به کمک کارشناسان خود ملاک‌ها و سنججه‌های لازم به‌منظور استمراری یا موقت بودن نوع فعالیت‌های شغلی را به‌نحوی تئوریزه کند تا مشاغل مشمول قراردادهای کار در دسته‌بندی یادشده قرار گیرند. این کار سبب می‌شود دست کارفرمایان از انعقاد قراردادهای موقت مکرر در کارهای دارای طبیعت و جنبه مستمر تا حد زیادی کوتاه شود و پیرو آن کارفرما نتواند روابط یکسویه‌ای بر کارگران در قراردادهای کار تحمیل کند. از این‌رو دیگر اخراج کارگران و اتمام قرارداد کار آن‌ها دلبخواهی نخواهد بود و کارفرما نمی‌تواند بدون پرداخت خسارت و طی تشریفات قانونی زحمات بعضاً چندساله و متوالی کارگران را نادیده بگیرد و برای کسب سود و منفعت بیشتر از کارگران بهره‌کشی کند. در این صورت می‌توان امنیت شغلی حداقلی برای کارگران متصور بود.

در این پژوهش سعی شد دائرمدار بر آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، رویه قضایی ناظر بر موضوع امنیت شغلی تحلیل شود. تتبع در آرای مندرج در پژوهش حاضر نشان می‌دهد دیوان عدالت اداری در موضوع امنیت شغلی از رویه واحدی پیروی نکرده است، اما به‌نظر می‌رسد استدلال‌ات مندرج در رأی شماره ۲۱۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری قوی‌تر و مستدل‌تر از استدلال‌ات مذکور در سایر آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری است، چراکه استمرار در انجام کار را وجه اصلی دائمی تلقی شدن قرارداد کار عنوان کرده است. از این‌رو به‌نظر می‌رسد این رویه دیوان می‌تواند از جامعیت بیشتری برخوردار باشد و بی‌شک استمرار آن به تحقق و پویایی مؤلفه‌های اصلی امنیت شغلی در قراردادهای موقت کمک خواهد کرد. از سوی دیگر، جمهوری اسلامی ایران همواره به مقابله‌نامه‌ها و موافقت‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در حوزه اشتغال و امنیت شغلی پیوسته

است، اما متأسفانه دیوان عدالت اداری به مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بی‌توجه بوده و در رسیدگی به شکایات واصله مسیری متفاوت از مفاد و منطوق مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را در پیش گرفته است.

منابع و مآخذ

الف) فارسی

۱. اعرابی، سید محمد و همکاران (۱۳۷۸)، امنیت شغلی کارکنان دولت، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۳. امامی، محمد (۱۳۸۶)، حقوق اداری، تهران: میزان.
۴. ----- (۱۳۹۵)، مقدمه حقوق کار، تهران: میزان.
۵. جزایری، شمس‌الدین (۱۳۴۶)، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۶. عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۸۹)، حقوق کار، تهران: سمت، ج ۱.
۷. عباسی، بیژن (۱۳۹۵)، حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین، تهران: دادگستر.
۸. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۴)، حقوق اداری، تهران: سمت.
۹. قاضی، سید ابوالفضل (۱۳۸۵)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران: میزان.
۱۰. کیومرثی، مجتبی (۱۳۹۱)، «بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ش ۱۵۲.
۱۱. مرتضوی، فاطمه السادات (۱۳۹۲)، «توسعه منابع انسانی و اهمیت مدیریت منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان»، راه ابریشم، نشریه وزارت راه و شهرسازی، سال هجدهم، ش ۱۴۳، تیرماه.
۱۲. موحیدیان، غلامرضا (۱۳۸۱)، حقوق کار (علمی کاربردی)، تهران: فکرسازان.
۱۳. هدایتی زفرقندی، محمد (۱۳۸۸)، قرارداد کار، تهران: میزان.

قوانین

۱. قانون اساسی
۲. قانون کار
۳. قانون مدنی

ب) انگلیسی

1. Alexander t. Mohr, Jonas f, Puck (2006) "role conflict, general manager job satisfaction and stress and performance of ijvs", European management journal, vol.25, no. 1.
2. Sy, Thoms, Tram, s., Ohara Linda, a. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance, journal of vocational behaviour; no. 68.
3. Lyon cane, driit du travail, (1990), Paris, precis dalloz.
4. <https://karmandcontrol.com/>
5. <http://daneshnameh.roshd.ir/mavara/mavara-index.php?page>
6. <https://www.eghtesadonline.com/211812>

References

1. Constitution
2. Labour Law
3. Civil Code
4. Arabi, Seyyed Mohammad et al., (1999) Job Security of Civil Servants, Iran Cultural Studies, Tehran.
5. Alvani, Sayyed Mehdi (2000). Public Administration, Ney Publications, Tehran.
6. Emami, Mohammad, (2007). Administrative Law, Mizan Publications, Tehran.
7. Emami, Mohammad, (2016). Introduction to Labour Law, Mizan Publications, Tehran.
8. Hedayati Zafarghandi, Mohammad (2009). Employment Contract, Mizan Publications, Tehran.
9. Movahedian, Gholamreza (2002). Labour Law (Applied Science), Fekr Sazan Publications, Tehran.
10. Araghi, Seyyed Ezatullah (2010). Labour Law, Vol. 1, Samt Publications, Tehran.
11. Tabatabai Motameni, Manouchehr (2005). Administrative Law, Samt Publications, Tehran.
12. Abbasi, Bijan (2016). Human Rights and Fundamental Freedoms, Dadgostar Publications, Tehran.
13. Ghazi, Seyyed Abolfazl (2006). Constitutional Law and Political Institutions, Mizan Publications, Tehran.
14. Jazayeri, Shamsuddin (1967). Labour Law and Social Insurance, University of Tehran Press.
15. Kiomarsi, Mojtaba, (2012). "The Study of Job Security Status of the Workforce in the Light of Privatization", Social, Economic, Scientific, and Cultural Journal of Labour and Society, Issue 152.
16. Mortazavi, Fatemeh Sadat, (2013). "Development of Human Resources and the Significance of Human Resource Management in Job Security of Employees". Rah-e Abrisham, Journal of the Ministry of Roads and Urban Development, Vol. 18, Issue 143, July.

