

## امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران

سمانه شکراللهی

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق خصوصی دانشگاه گیلان

رضا پرستش\*

عضو هیات علمی گروه حقوق دانشگاه گیلان

(تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۱/۲۴ - تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۰/۷/۲۵)

### چکیده:

کار به عنوان شغل افراد و وسیله درآمد آنان به شمار می‌رود و آن در رابطه میان دولت و مستخدمین و همچنین میان کارگران و کارفرمایان بخش خصوصی معنا پیدا می‌کند. اما عده‌ای با دارا بودن ابزار تولید و سرمایه از تفوق مادی برخوردار بوده و می‌توانند شرایط خود را به دیگران تحمیل کنند و از تعهدات خویش به آسانی شانه خالی کنند. در مقابل گروهی عظیم که بقای خود و سایر افراد وابسته به آنان، متکی به نیروی کارشان می‌باشد، در وضع نامساعد قرار گرفته و نمی‌توانند در سطح برابر با گروه اول قرار گیرند، لذا در معرض تضییع حقوق و استثمار قرار می‌گیرند. همچنین با صنعتی شدن جوامع، انسان امروزی در معرض فشارهای ناشی از کار، ترس از حوادث، عدم امنیت شغلی و... قرار گرفته است.

لذا باید تدابیری پیش‌بینی شود که امنیت شغلی و فکری افراد ذینفع تأمین گردد تا نسبت به از دست دادن موقعیت شغلی خود هراسی نداشته باشند.

انجام این مهم بر عهده قوانین هر کشور است، که در کشور ما نیز، قانون اساسی، قانون کار و قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه‌های مربوط، برای جلوگیری از به خطر افتادن اشتغال کارگران و حمایت از آنها و ایجاد اطمینان در برابر خطر از دست دادن شغل، مقرراتی را وضع نموده‌اند.

**کلید واژه‌ها:** اشتغال، کارگر، امنیت شغلی، تأمین اجتماعی، حقوق بنیادین، اخراج

## ۱. مقدمه:

امینت در لغت به معنی «ایمن شدن، در امان بودن و بی بیمی» (معین، ۱۳۸۲: ۱۲۲) و همچنین «وضع یا کیفیت نبودن خطر یا آشوب، ایمنی» (صدری افشار، ۱۳۷۳: ۱۳۵) و «حالت فراغت از هر گونه تهدید یا حمله و یا آمادگی برای رویارویی با هر تهدید و حمله» (آشوری، ۱۳۶۶: ۳۸) آمده است.

با توجه به تعریف لغوی امینت، می‌توان امینت شغلی را شرایطی تصور نمود که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد و برای دستیابی به شغل مناسب، ایمنی لازم را احساس کند. در واقع امینت 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 آسیب‌پذیر 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. از این رو به تدریج در جوامع مختلف، ضوابط و مقررات حمایتی برای زحمتکشان در نظر گرفته شد و با گذشت زمان، بعد حمایتی آن فزونی یافت.

به‌طور 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 تامین اجتماعی و آیین‌نامه‌ها و مصوبه‌های مربوط، معیارها و موازینی در راستای حمایت از کارگران و برای حفاظت و صیانت نیروی انسانی در نظر گرفته شده است. در سطح بین‌المللی نیز کار و امینت شغلی جزء حقوق اولیه و اساسی بشر شناخته شده، مقرراتی برای ضمانت از آن تدوین شده است.

در این مقاله سعی بر آن است تا مفهوم امینت شغلی و مقررات موجود برای تامین و حفاظت آن در قوانین داخلی بررسی شود.

## ۲. جلوه‌ها و مصادیق امینت شغلی:

پیش شرط امینت شغلی اشتغال است. اما صرف اشتغال متضمن امینت شغلی نیست، بلکه لوازم و مقدماتی در اشتغال ضرورت تضمین امینت شغلی را ایجاد می‌کند. این امینت مقتضیات و مصادیقی دارد که به آن پرداخته می‌شود.

## ۱.۲. قرارداد کار و امنیت شغلی:

با توجه به ماده ۷ قانون کار، قرارداد می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد. اگر چه از نظر قانون کار، هر دو نوع این قراردادها معتبر می‌باشند، اما مشخص است که قرارداد شفاهی در هنگام اختلاف بین کارگر و کارفرما و انکار کارفرما، تضمین کننده رابطه کارگری و کارفرمایی نیست و اثبات وجود این رابطه با کارگر می‌باشد. لذا اگر کارگران، قرارداد خود را با کارفرمایان به صورت کتبی منعقد کنند، از امنیت شغلی بالاتری برخوردار می‌گردند. به عنوان مثال برای پایان دادن به این رابطه باید از طرقی مثل اخراج استفاده شود که آن هم نیاز به تأیید مراجع حل اختلاف دارد. مشکل اثبات رابطه کارگری در زمانی که، قرارداد با کارگر توسط نماینده کارفرما به صورت شفاهی منعقد شده باشد، بیشتر است زیرا در هنگامی که نماینده کارفرما دیگر سمتی از سوی کارفرما نداشته باشد، اثبات رابطه کارگری و کارفرمایی دشوار خواهد بود. (اباذری فومشی، ۱۳۷۸: ۸۶؛ هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸: ۴۹) «با عنایت به برتری‌های شکلی قرارداد کتبی، به لحاظ امکان نظارت بیشتر بر نحوه اجرای مقررات قانون کار و سهولت بیشتر رسیدگی به اختلافات ناشیه در مراجع حل اختلاف، چنانچه امکان تبدیل قرارداد شفاهی به کتبی آن موجود باشد، نه تنها این تبدیل مغایرتی با مقررات قانون ندارد، بلکه ارجح و اصلح هم هست» (الهیان، ۱۳۸۷ الف: ۶۸). به دلیل مشکلاتی که پدید آمده بود، قانونگذار بر اساس ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۶/۵/۷ مجلس شورای اسلامی، اقدام به افزودن دو تبصره به ماده ۷ قانون کار نمود که پس از مخالفت شورای نگهبان، در تاریخ ۱۳۸۶/۸/۲۵ در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب نهایی رسید. بر اساس تبصره ۳ الحاقی، قراردادهای کار با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص باشد.

قبل از تصویب این قانون، معمولاً قرارداد بین کارگر و کارفرما در کارهای مستمر و دائمی به صورت کتبی و در کارهای موقت به صورت شفاهی بسته می‌شد (رسائی‌نیا، ۱۳۷۹: ۱۲۵). 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، این گونه قراردادهای 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 الف: ۶۵). یعنی دو قرارداد جداگانه فرض شده و قرارداد موقت بعدی لطمه‌ای به قرارداد دائمی گذشته نمی‌رساند. همچنین قرارداد کار دائم را نمی‌توان بدون موافقت کارگر به قرارداد موقت تبدیل کرد.

با توجه به فلسفه حقوق کار و اینکه حقوق کار بر دو پایه حمایتی و امری استوار است، یعنی از حقوق کارگر حمایت می‌کند و برای این حمایت، تضمین‌های لازم را پیش بینی نموده که در حین انعقاد قرارداد، نمی‌توان بر خلاف آنها تراضی کرد، اما می‌توان در بخشهایی که مربوط به نظم عمومی اجتماعی است، توافق به سود کارگر نمود. یعنی حقوق بیشتری برای آنها قائل شد، لذا «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 ۷ اجازه می‌دهد که حتی برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، قرارداد کار موقت بست. بهتر آن بود که استخدام موقت برای کارهای دائمی 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: ۷۴). البته ظاهر تبصره ۱، نشانگر آن است که استخدام موقت در اصل برای کارهایی است که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد؛ ولی متأسفانه بین تبصره ۱ و تبصره ۲ ماده ۷ هماهنگی وجود ندارد.

پاره‌ای از افراد با توجه به وضعیت اقتصادی کشور و مشکل اشتغال، پیشنهاد کرده‌اند که در مقررات کار باید انعطاف‌پذیری وجود داشته باشد و از این انعطاف‌پذیری به صورت حذف بخش‌های حمایتی حقوق کار استفاده می‌کنند.

اما «نباید فراموش کرد که با وجود پاره‌ای حمایت‌ها، در بطن رابطه کار، استثمار وجود دارد و قوانین کار در بهترین حالت می‌توانند از میزان استثمار بکاهند، بی‌آن‌که بتوانند آن را یکسره ریشه‌کن کنند. هر نوع تغییری در جهت کم کردن خشکی و انعطاف‌پذیری مقررات کار باید با احتیاط صورت گیرد. به ویژه آن‌که در کشورهایی مانند کشور ما به سبب نبود تشکل‌های کارگری قوی، دفاع از منافع کارگران و ایجاد محیط کار سالم به همراه تفاهم بر عهده دولت قرار می‌گیرد» (عراقی، ۱۳۸۵ ب: ۴۱).

## ۲.۲. تبعیض و امنیت شغلی:

سازمان بین‌المللی کار در مقاله نامه شماره ۱۱۱ خود به صراحت تبعیض در استخدام را نادرست و موارد آن را تبیین نموده است. در این مقاله نامه که در سال ۱۹۵۸ م. به تصویب رسیده و کشور ایران در سال ۱۳۴۳ بدان ملحق شده است، هر گونه تفاوت، محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و... در امور مربوط به استخدام و اشتغال، تساوی احتمال موفقیت و رعایت سلوک با کارگر را یا به کلی از میان برده و یا بدان لطمه وارد سازد، مصداق تبعیض دانسته است. لذا کشورهای مختلف در قوانین و در رفتار با کارگران باید این موارد را حذف نمایند.

البته «نباید فراموش کرد که مسائل ناشی از تبعیض تنها با تصویب قانون و لغو و نسخ قانون دیگر حل نمی شود و باید پیش داورهای و طرز فکری که موجب چنین وضعیتی شده از بین رود. شکی نیست که این کار به مراتب از تهیه و تصویب قانون و مقررات، مشکل تر بوده و چه بسا مدتهای مدید، وقت لازم داشته باشد. اما اگر دولتها خود در مبارزه با تبعیض، صادق باشند، تغییر روحیه مردم غیر ممکن نیست» (عراقی، ۱۳۶۷: ۲۵۳).

در سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته به آن، مصوباتی در مورد تبیین تبعیض و ممنوعیت آن به تصویب رسیده است. از جمله اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸ م. که بر اساس آنها تبعیض می‌تواند به صورتهای مختلف باشد. یکی از موارد تبعیض، تبعیض جنسیتی بوده که می‌تواند هم در مرحله استخدام و هم در شرایط کار رخ دهد. عدم تساوی پرداخت مزد زنان در برابر مردان از این جمله هست.

تبعیض ممکن است نسبت به ساعات کار باشد. البته اگر کم بودن ساعات کار گروهی از کارگران نسبت به دیگران به صورت تخفیف یا حمایت بیشتری از آن‌ها باشد، مانند کارگران نوجوان و یا زنان، مصداق تبعیض نبوده و ممنوع نمی باشد. چون غایت اینگونه تبعیض‌ها یا اقدامات مثبت، نیل به آرمان نهایی یعنی عدالت و برابری است، می‌توان آن را تبعیض عادلانه یا منصفانه و یا به عبارت دیگر تبعیض‌زدایی از طریق تبعیض دانست. یعنی از ایجاد نابرابری (به عنوان ابزار) جهت نیل به برابری (همانند یک غایت) بهره گرفت (گرچی، ۱۳۸۸: ۹۷). همچنین به استناد بند دوم ماده ۱ مقاله نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار «تفاوت یا محرومیت و یا حق تقدمی که بر پایه صلاحیت حرفه‌ای جهت اشتغال به حرفه معینی لازم شناخته شده باشد، تبعیض محسوب نخواهد شد».

### ۳.۲. اخراج و امنیت شغلی:

مهمترین عامل عدم امنیت شغلی، اخراج است که به دو صورت موجه و غیر موجه می‌باشد. اخراج برای دفاع از حقوق کارفرمایان در برابر کارگران خاطی و گاهی هم بنا به شرایط اقتصادی، موجه است. اگر چه اخراج موجه نیز منجر به عدم امنیت شغلی کارگران می‌گردد، اما قابل دفاع و توجیه می‌باشد.

در اخراج غیر موجه همان گونه که از نام آن پیداست، توجیه قانونی و منطقی برای اخراج کارگر از سوی کارفرما وجود ندارد. لذا در چنین مواردی، مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما، اخراج را غیر قانونی دانسته و حکم بازگشت به کار کارگر را صادر می‌نمایند.

باید در نظر داشت که در اسناد بین‌المللی هر چند تضمین امنیت شغلی کارگران، یکی از حقوق آنان است اما حق مطلق به شمار نیامده و ملاحظات اقتصادی و حفظ منافع کارفرما و کارگاه مانع آن است که اخراج به طور کلی ممنوع گردد (عراقی، ۱۳۶۷: ۵۲۱). اما «به هر حال کارگر اخراجی چنانچه اخراج خود را غیر موجه بپندارد باید حق شکایت داشته باشد و بتواند نزد مقام بی‌طرفی به دادخواهی بپردازد. این مقام نیز باید اختیار داشته باشد که در مورد برگشت کارگر به کار یا پرداخت خسارت به او حکم لازم را صادر کند» (عراقی، ۱۳۶۷: ۵۲۲).

در این زمینه می‌توان به حق تقدم در اشتغال یا استخدام مجدد اشاره نمود. با این توضیح که در هنگامی که کارگاه به دلیل مسائل اقتصادی، فنی، ساختاری و... تعطیل می‌شود و یا به منظور تعدیل نیرو، عده‌ای از کارکنان بیکار می‌گردند، در صورت برطرف شدن مشکل، حق اشتغال با کسانی است که قبلاً در آن جا مشغول به کار بوده‌اند، که این خود گویای نوعی تضمین امنیت شغلی کارگران بیکار شده است.

مستفاد از تبصره ماده ۲۱ قانون کار آن است که، قانونگذار در صورت بروز استعفا، علاوه بر آن که آن را مقید به کتبی بودن نموده است، برای کارگر مستعفی پانزده روز، فرصت برگشت از استعفا و امکان ادامه کار قائل شده است. این امر تاکید کننده ثبوت اصل حفظ شغل و امنیت شغلی و ادامه اشتغال حتی پس از تصمیم اولیه استعفا و بیانگر اصل لزوم ابقاء عقود است که هدف اصلی قانونگذار می‌باشد.<sup>۱</sup>

۱. دکتر جعفری لنگرودی در مقاله ۶۱ از کتاب صد مقاله در روش تحقیق علم حقوق به اصل ابقاء اعمال حقوقی پرداخته است.

همچنین برای جلوگیری از عوارض اخراج در کارگاه‌هایی که نیاز به تعدیل نیرو و کاهش کارکنان دارند، می‌توان برای حفظ و رعایت امنیت شغلی کارگران از روش باز نشسته کردن کارگران قدیمی استفاده نمود تا تعدیل نیرو و کاهش کارکنان با کمترین هزینه از نظر اخراج و کاهش امنیت شغلی مواجه گردد (پی‌جپ، ۱۳۸۴: ۴۳).

#### ۴.۲. تعلیق و امنیت شغلی:

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: ب: ۲۴۲). تعلیق ممکن است از سوی کارفرما 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 (موحدیان، ۱۳۸۱: ۱۳۵).

تعلیق در موارد گوناگونی رخ می‌دهد که به تعدادی از آنها در قانون کار اشاره شده است. از جمله: انجام خدمت وظیفه (ماده ۱۹ قانون کار)، مرخصی آموزشی و مرخصی‌های بدون حقوق (ماده ۱۶ قانون کار)، توقیف کارگر (ماده ۱۷ و ۱۸ قانون کار) و مواردی نیز در مبحث قانون کار نیامده است. مانند بیماری کارگر، مرخصی بارداری یا زایمان، تعلیق در زمان رسیدگی به اخراج کارگر و نیز مواردی که در قانون کار به صراحت نیامده است ولی در مقررات بین‌المللی جزء موارد تعلیق به حساب می‌آید، مانند اعتصاب (عراقی، ۱۳۸۵: ب: ۲۵۲-۲۴۷).

«هیچ کجای قانون کار به صراحت از به رسمیت شناختن حق اعتصاب بحث نشده است. ولی می‌توان ذکر عنوان (تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه) و (کاهش عمدی تولید) مذکور در ماده ۱۴۲ قانون کار را به نوعی اعتصاب تلقی کرد» (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸: ۱۴۶).

پس از برطرف شدن موانع عدم انجام تعهد و برگشت کارگر برای انجام کار، حالت تعلیق به پایان رسیده و قرارداد ادامه می‌یابد. در صورتی که کارفرما از پذیرش کارگر پس از رفع تعلیق امتناع کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی بوده و کارگر می‌تواند به هیئت تشخیص اداره کار مراجعه نماید (ابادری فومشی، ۱۳۸۷: ۱۰۰).

## ۵.۲. تأمین اجتماعی و امنیت شغلی:

یکی از عمده‌ترین نگرانی‌های کارگران، ترس از دست دادن شغل و عدم امنیت شغلی می‌باشد. در 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 تامین 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: باز نشستگی، بیکاری، از کار افتادگی، بیماری، حوادث ناشی از کار و... «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: ۱۴۰).

مقاله نامه شماره ۱۶۸ سازمان بین المللی کار برای حمایت از کارگران در هنگام وقفه در جریان اشتغال، پیشنهاد حمایت کارگران تحت نظام بیمه بیکاری را نموده است (عراقی، ۱۳۸۶: ۲۹۸). این مقاله نامه به طور مشخص قصد حمایت از کارگران را دارد. یعنی اگر امکان حمایت در زمان اشتغال با حفظ اشتغال نباشد، در زمان عدم اشتغال، حمایت مادی از آنها را در نظر داشته و پرداخت بیمه بیکاری را توصیه نموده است.

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 مدیریت است که باید با شرایط زمان هماهنگ شود (صالح خو، ۱۳۷۸: ۱۴۶) پاره‌ای از حمایت‌های تأمین اجتماعی مانند طرح بیمه بیکاری با هدف حمایت مالی از بیکاران موقت طراحی شده و برای مقابله با بیکاری طولانی مدت مناسب نیستند (هاسیکنز، ۱۳۷۸: ۲۱۱).

امروزه تأمین اجتماعی از ضروریات زندگی نوین و حمایت از گروه‌های مزد بگیر است. «برای پاسخگویی به نیازهای تازه اجتماعی که از بی‌ثبات شدن خانواده‌ها و تغییرات بازار کار ناشی می‌شود، غالباً چاره‌ای جز توسل به طرحهای تأمین اجتماعی نیست. تغییراتی که از افزایش بیکاری



و کاهش امنیت شغلی، ازدیاد تفاوت دستمزدها و افول موقعیت کارگران خویش فرما ناشی می‌شوند، پدیده‌هایی هستند که خود از جهانی شدن بازارها سرچشمه می‌گیرند» (اوزبی، ۱۳۷۸: ۱۴۷).

## ۶.۲. بیمه بیکاری و امنیت شغلی:

از مصادیق حمایت‌های تامین 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. به عبارت دیگر «شمول قانون بیمه بیکاری به افرادی مصداق پیدا می‌کند که تحت پوشش هر دو قانون کار و تامین اجتماعی قرار گرفته باشند» (الهیان، ۱۳۸۷: ۲۰۱). هدف از برقراری بیمه بیکاری، جبران خلأ در آمدی ناشی از، از دست دادن محل اشتغال از طریق پرداخت و اعطای کمک به بیکاران خواهد بود. (خادم آدم، ۱۳۷۸: ۶۵). 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: ۲۰۷).

ممکن است کسی علاقه‌ای به کارکردن برای دیگران نداشته باشد و اصولاً نخواهد کار فرمایی داشته باشد. چنین فردی نمی‌تواند توقع استفاده از بیمه بیکاری و مزایای تامین اجتماعی را داشته باشد. زیرا «بیکاری، عبارت است از کار نکردن شخص به دلیل خارج از اختیار وی، به این ترتیب، بیکاری با سایر خطرات اجتماعی مثل بیماری، از کار افتادگی... متفاوت است. زیرا وضعیت اقتصادی، اجتماعی، عامل اصلی بیکاری شناخته می‌شود» (طالب، ۱۳۷۰: ۱۱۲).

پر واضح است، کسانی که هنوز کاری را آغاز نکرده‌اند و آماده کار هستند از حمایت قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹ برخوردار نمی‌باشند. (هاشمی، ۱۳۸۴: ۹۰) و بیکاران جدید الورد نیز از حمایت‌های این قانون بی‌بهره‌اند (ریاضی و مشایخی، ۱۳۸۲: ۷۴).

کارگران و کار فرمایان نمی‌توانند به اختیار و دلخواه خود را از شمول نظام بیمه بیکاری خارج نمایند. از آن جا که نظام تامین اجتماعی در ایران، اجباری است و کلیه شاغلین و مزد بگیران به اجبار تابع این قانون و برخوردار از حمایت‌های مندرج در آن هستند، شمول قانون بیمه بیکاری بر شاغلان نیز به اجبار و بدون انتخاب آنان صورت می‌گیرد (عراقی، ۱۳۸۶: ۲۶۲).

### ۱. حقوق بنیادین کار و امنیت شغلی:

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 (گرجی، ۱۳۸۸: ۲۷).

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 (الف): ۴۱۱) این حقوق که جزئی از حقوق ذاتی و اساسی انسانها به حساب می‌آیند باید همانند معیارهای حقوق بشر در تمام کشورها به اجرا در آید. «بهره‌کشی از کار کودکان، اعمال تبعیض در کار و کار اجباری به منزله نفی حقوق اولیه و ذاتی انسانها و نقض کرامت و شخصیت انسانی آنهاست. نبود آزادی سندیکایی و ممانعت از حق تشکل، نافی آن آزادی‌های اساسی است که در اعلامیه جهانی حقوق بشر بیان شده است. هدف غایی از ترغیب دولت‌ها به رعایت این حقوق و آزادی‌ها، همانا تأمین عدالت اجتماعی و مشارکت در تحقق توسعه عادلانه اقتصادی و اجتماعی همه جوامع است» (عراقی، ۱۳۸۵ (الف): ۴۱۶).

مواردی مشابه حقوق بنیادین کار در عهد نامه صلح ۱۹۱۹ به تصویب رسیده بود. از جمله آزادی انجمن‌ها و اجتماعات برای کارگران و کارفرمایان، منع به کار گماشتن کودکان کمتر از ۱۴ سال در صنایع، تأمین مزد مناسب برای هر کارگر و مزد مساوی برای زن و مرد در برابر کار مساوی و... (عراقی، ۱۳۸۵ (الف): ۶۳).

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 لازم‌الاجرا بوده، می‌توان از این اصول برای امنیت شغلی بهره گرفت. از جمله منع تبعیض می‌تواند به افرادی که صلاحیت لازم برای کسب شغلی را دارند، کمک کند تا به کار مناسب خود دست یابند. همچنین جلوگیری از کار کودکان و منع استثمار آنها سبب می‌گردد تا کارفرمایان نتوانند با انگیزه استفاده از نیروی کار ارزان

کودکان، عملاً از استخدام و اشتغال افرادی که در سن کار هستند، خودداری نمایند. آزادی سندیکایی و حق تشکل و مذاکره جمعی سبب می‌گردد که کارگران با داشتن تشکل‌های صنفی، بتوانند از حقوق خود دفاع نموده و از اخراج‌های خودسرانه و نابجا جلوگیری کنند که تمامی این موارد در جهت تضمین امنیت شغلی کارگران می‌باشد. همان گونه که مزد مناسب برای کارگران و مزد مساوی برای زن و مرد در برابر کار مساوی می‌تواند به جهتی تضمین کننده امنیت شغلی کارگران باشد. در این قسمت به یکی از موارد مهم در امنیت شغلی یعنی آزادی سندیکایی می‌پردازیم.

### ۱.۳. آزادی سندیکایی و امنیت شغلی:

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 آن که 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 آن‌که، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌توانند تشکیل فدراسیون و یا کنفدراسیون داده در سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی عضو شوند (عراقی، ۱۳۶۷: ۴۹۵؛ عراقی، ۱۳۸۵ الف: ۱۷۷).

بر اساس مقاله نامه شماره ۹۸ مصوب ۱۹۴۹ همان سازمان، کار فرما نمی‌تواند کارگر را در وضعی قرار دهد که مجبور شود بین عضویت در سندیکا و استخدام شدن، یکی را انتخاب کند. (عراقی، ۱۳۸۵ الف: ۱۸۷).

در قانون کار سال ۶۹ به سندیکا اشاره ای 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.

## ۲. امنیت شغلی از دیدگاه قانون اساسی:

در قوانین و مقررات مختلف، مواردی آمده است که از آن می‌توان در جهت حفظ و گسترش امنیت شغلی کارگران استفاده نمود. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل‌های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است.

در مقدمه این قانون، به «تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد» تصریح شده است. همچنین در اصل سوم، وظایف دولت را بیان داشته است. از جمله بند نهم اصل سوم، «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» و بند دوازدهم «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 تعمیم بیمه» در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار، وظایفی را برای دولت مقرر نموده 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 وظیفه نهادهای 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 دهنده آزادی تشکل از جمله تشکل‌های 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 و

هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سه امر مهم یعنی آزادی کار، حق کار و عدم تبعیض بیان شده است» (عراقی، ۱۳۸۵: ب: ۸۷). این اصل به شکل ذیل این سه امر را بیان داشته است:

۱- آزادی کار: هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست؛ برگزیند.

۲- حق کار: دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد، امکان اشتغال به کار ایجاد کند.

۳- عدم تبعیض: دولت موظف است، شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. «منظور از قید مساوی یا شرایط مساوی این است که برای تمامی کارگران ساده، شرایط، یکی باشد و برای تمام صاحبان مشاغل تخصصی نیز رعایت تساوی شود» (هاشمی، ۱۳۷۰: ۶۴).

اصل بیست و نهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی و... را حقی همگانی و تأمین آن را تکلیف دولت دانسته است. قاعدتاً اصل بیست و نهم را باید این گونه تفسیر کرد که دولت به منظور ایجاد نظام فراگیر تأمین اجتماعی که از تکالیف حاکم آن است، هرگاه قوانین موجود را ناقص یا غیر فراگیر ببیند می‌بایستی لااقل قانون اجرایی را تهیه و برای تصویب به مجلس تقدیم کند (نصیری، ۱۳۷۸: ۱۴۶). با این همه، صرف تدوین یک قانون پیشرو و مترقی، زمینه از بین رفتن تبعیض‌های اجتماعی را فراهم نمی‌کند (بختیار نژاد، ۱۳۸۳: ۱۶۹).

در مقاله نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین المللی کار مصوب ۱۹۵۲، در مورد نه زمینه مربوط به تأمین اجتماعی شامل خدمات درمانی، غرامت دستمزد ایام بیماری، مستمری بیکاری، مستمری پیری، مستمری مربوط به حوادث ناشی از کار و بیماریهای شغلی، مستمری مربوط به خانواده، مستمری بارداری، مستمری از کار افتادگی و مستمری ناشی از فوت سرپرست خانواده، مقرراتی پیش بینی شده است (عراقی، ۱۳۸۴: ۴۶-۴۵).

پاره‌ای از نویسندگان معتقدند که همه حمایت‌های نه گانه تأمین اجتماعی با رویکرد حقوق بشری در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران پیش بینی شده‌اند (شهبازی نیا، ۱۳۸۷: ۵۰).

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:

۱- 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.

۲- 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 کار دیگری» را بیان داشته است.

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

در اصل چهل و ششم قانون اساسی نیز، به ممنوعیت سوء استفاده از کسب و کار خود برای سلب امکان کسب و کار از دیگری اشاره شده است که نشان دهنده حمایت از امنیت شغلی افراد می‌باشد.

### ۳. نتیجه‌گیری:

یکی از عمده‌ترین نگرانی‌های کارگران، ترس از دست دادن شغل و عدم امنیت شغلی است. بنابراین، 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 کاری و کارفرمایی، باید از طرقی مثل اخراج استفاده کنند که آن هم نیاز به تایید 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 راه‌کارهای منطقی به آن دست یابیم، نه با ازبین 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.

در آینده در اثر تجارتها، تغییرات سریع باعث کوچک تر شدن سازمانها می شود و سازمانها به سمت مجازی شدن پیش می روند (همانطور که امروزه شاهد آن هستیم). سازمانها به صورت یک هسته مرکزی در می آیند و سایر قسمت ها و کارکنان به صورت موقت در اطراف آن ها قرار می گیرند و اکثر مردم برای خود، کار می کنند (به طوری که امروزه تا حدودی شاهد آن هستیم). پرداختها به صورت قسمتی از سود خواهد بود و جای دستمزدهای ثابت را می گیرد. کارکنان خود را باید با قراردادهای نامعین و مستقل وفق دهند. در این شرایط، کارکنان مجبورند همواره در حال یادگیری باشند که دلیل این وضعیت، افزایش روزافزون رقابت است.

امید آن می رود که 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 شود، چرا که با تدوین قوانینی منطبق با اصول و فلسفه حقوق کار و اصلاح قوانین موجود، می توان کارآیی افزون تری از این قانون انتظار داشت.

#### ۴. منابع و مأخذ :

۱. آشوری، داریوش (۱۳۶۶) *دانشنامه سیاسی*، چاپ اول، تهران : انتشارات سهرودی و مروارید.
۲. ابادری فومشی، منصور (۱۳۷۸) *حقوق کار و نحوه ی رسیدگی، شکایت، دعوی و جرایم قانون کار*، چاپ اول، تهران: بهنامی.
۳. الهیان، محمد جواد (۱۳۸۷الف) *پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار*، جلد اول، چاپ هفتم، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۴. الهیان، محمد جواد (۱۳۸۷ب) *پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار*، جلد دوم، چاپ دوم، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۵. اوزبی، چانتال (۱۳۷۸) «تأمین اجتماعی برای قرن بیست و یکم»، *هرمز همایون پور، فصلنامه تأمین اجتماعی*، شماره ی ۱، صص ۱۶۲ - ۱۴۷.
۶. بادینی، حسن (۱۳۸۷) «جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، شماره ۳۰، صص ۱۵۰ - ۱۲۳.
۷. بختیار نژاد، پروین (۱۳۸۳) «بزرگترین اقلیت اجتماعی و محرومیت از حقوق انسانی»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، شماره ۱۶، صص ۱۸۲ - ۱۶۹.

۸. پی جپ، تاکوون (۱۳۸۴) «حمایت از اشتغال در اقتصادهای صنعتی مبتنی بر بازار»، یعقوب پور عباس، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲۳، صص ۴۵-۳۵.
۹. جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۲) صد مقاله در روش تحقیق علم حقوق، چاپ اول، تهران: کتابخانه گنج دانش.
۱۰. خادم آدم، ناصر (۱۳۷۸) «استراتژی تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱، صص ۷۴-۵۱.
۱۱. رسائی نیا، ناصر (۱۳۷۹) حقوق کار، چاپ اول، تهران: انتشارات آوای نور.
۱۲. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۷۷) حقوق کار، چاپ اول، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
۱۳. ریاضی و مشایخی، محسن و مهرنوش (۱۳۸۲) «تأثیر و تأثر متقابل تأمین اجتماعی و اشتغال در سال ۱۳۸۰ - ۱۳۷۵»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱۵، صص ۸۴-۶۱.
۱۴. شهبازی نیا، مرتضی (۱۳۸۷) «حق برخورداری از تأمین اجتماعی: ویژگیها، محتوا، اصول کلی حاکم بر آن» فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۳۰، صص ۶۴ - ۳۹.
۱۵. صالح خو، قاسم (۱۳۷۸) «نهادهای بین المللی و تأمین اجتماعی و سازمان بین المللی کار و انجمن بین المللی تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۱، صص ۱۴۶ - ۱۲۷.
۱۶. صدری افشار، غلامحسین و حکمی، نسرین و حکمی، نسترن (۱۳۷۳) فرهنگ فارسی امروز، دو جلد، چاپ اول، تهران: مؤسسه نشر کلمه.
۱۷. طالب، مهدی (۱۳۷۰) تأمین اجتماعی، چاپ دوم، بنیاد فرهنگی رضوی.
۱۸. عراقی، عزت الله (۱۳۸۵الف) تحول حقوق بین المللی کار، چاپ اول، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۹. عراقی، عزت الله (۱۳۸۵ب) حقوق کار، جلد اول، چاپ ششم، تهران: انتشارات سمت.
۲۰. عراقی، عزت الله (۱۳۶۷) حقوق بین المللی کار، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
۲۱. عراقی، عزت الله (۱۳۸۴) «حقوق تأمین اجتماعی، حقوق کار و حقوق بین المللی کار»، کتاب دیدگاه هایی در حقوق تأمین اجتماعی، چاپ اول، مؤسسه فرهنگی - هنری آهنگ آتیه، صص ۶۷ - ۳۱.
۲۲. عراقی، عزت الله (۱۳۸۶) در آمدی بر حقوق تأمین اجتماعی (نقد قانون تأمین اجتماعی ایران بر اساس مطالعه تطبیقی)، چاپ نخست، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۲۳. گرجی ازندریانی، علی اکبر (۱۳۸۸) در تکاپوی حقوق اساسی، چاپ اول، تهران: انتشارات چنگل، جاودانه.
۲۴. معین، محمد (۱۳۸۲) فرهنگ فارسی (یک جلدی)، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سرایش.



۲۵. موحدیان، غلامرضا (۱۳۸۱) **حقوق کار (علمی کاربردی)**، چاپ اول، تهران: انتشارات فکر سازان.
۲۶. نصیری، مرتضی (۱۳۷۸) «اصول و تحولات حقوقی نهاد تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲، صص ۱۴۶ - ۱۱۳.
۲۷. هاسکینز، دالمر - دی (۱۳۷۸) «طراحی نو برای تأمین اجتماعی»، ترجمه علی شاد روح، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲، صص ۲۱۶ - ۲۰۱.
۲۸. هاشمی، محمد (۱۳۷۰) «نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران»، **مجله تحقیقات حقوقی**، ضمیمه شماره ۹.
۲۹. هاشمی، محمد (۱۳۸۴) «تأمین اجتماعی در حقوق بشر و حقوق اساسی»، کتاب دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی، چاپ اول، مؤسسه فرهنگی - هنری آهنگ آتیه، صص ۶۸-۹۹.
۳۰. هدایتی زفرقندی، محمد (۱۳۸۸) **قراردادکار**، چاپ اول، تهران: نشر میزان.

Archive of SID