

تحلیلی بر تأثیر ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و

سرمایه‌گذاری صنعتی بر روابط کار

دکتر سعیدرضا ابدی*

وحید آگاه**

چکیده

قانون کار ایران پس از حدود دو دهه با تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، در ۱۳۸۷/۸/۲۵ و با جهت‌گیری تسهیل فعالیت‌های تولیدی تغییراتی نموده است. گامی فراخ که طبق تصریح خود مقنن، آغاز راه بوده و دیگر نشانی از حمایت‌های گذشته از کارگر ندارد. الزامی شدن انعقاد قراردادهای بیشتر از سی روز در فرم ارائه شده وزارت کار، پرداخت مزایای پایان کار قراردادهای موقت به نسبت مدت کار کرد، حق فسخ قرارداد کار در صورت تغییرات ساختاری و جواز پیش‌بینی شرط فسخ محورهای اساسی ماده ۸ قانون سابق الذکر است که در این نوشتار مورد بررسی قرار گرفته‌اند. اصلاحیه‌ای که آزمایشی و در انتظار بازخوردهای طرفین قرارداد کار می‌باشد.

کلید واژگان

قرارداد کار موقت، کتبی بودن، ماده ۲۷ قانون کار، شرط فسخ، حق فسخ.

* استادیار دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.

** دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و مدرس گروه حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.

مقدمه

قانون کار جمهوری اسلامی ایران، پس از قوانین ۱۳۲۵،^۱ ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷^۲ چهارمین قانون جامع تنظیم روابط کارگر و کارفرما است که از ۱۳۶۹/۱۲/۱۴ تاکنون بر روابط کار حاکم بوده است. قانونی که اگرچه در قریب به دو دهه گذشته، تنها یک بار به طور مستقیم مورد اصلاح قرار گرفته،^۳ اما همچون سلف خود بارها از طریق قوانین جداگانه مورد اصلاح و تنمیه واقع شده است.^۴ این قانون در تاریخ ۱۳۸۷/۸/۲۵ با تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی،^۵ در ۱۴ ماده از سوی مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام برای بار دوم اصلاح شد. در مقاله پیش رو، قانون فوق الذکر که از آن به «قانون رفع» یاد می کنیم در سه گفتار بررسی شده است: گفتار نخست، کلیت قانون رفع، گفتار دوم، تغییرات در انعقاد و مزایای خاتمه قرارداد کار و گفتار سوم، فسخ قرارداد کار به عنوان مهم ترین تغییر صورت گرفته در قانون کار.

گفتار نخست: واکاوی کلیت قانون رفع

در خصوص جهت گیری، فلسفه وضع و فرآیند تصویب قانون رفع تأمل در چند نکته

۱. استفاده از واژه قانون برای نخستین مقرر کار با مسامحه همراه است زیرا، این مجموعه به تاریخ ۱۳۲۵/۲/۲۸ مصوب هیئت وزیران است.
۲. «قانون اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» موسوم به قانون کار مصوب ۱۳۲۸/۳/۱۷.
۳. قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ کمیسیون مشترک کار مجلسین شورای ملی و سنا.
۴. منظور «قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن» مصوب ۱۳۸۳/۱/۳۰ است که مورد تفسیر نیز قرار گرفته: «قانون استفسار به قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴» مصوب ۱۳۸۵/۳/۲۸.
۵. به عنوان مثال نگاه کنید به: ۱- قانون الزام فراگیری آموزش های فنی و حرفه ای برای اشتغال به کار مصوب ۱۳۷۶/۳/۱۱. ۲- قانون معافیت کارگاه ها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم توسعه... مصوب ۱۳۷۸/۱۲/۸. ۳- قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۰.

ذیل ضروری به نظر می‌رسد:

۱. قانون مورد بحث: «رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی» نام دارد. عنوانی که مستقیماً و بی‌هیچ تلویحی نشان از عزم مقنن در تسهیل تولید و سرمایه‌گذاری در نظام اقتصادی کشور دارد و این یعنی تک تک مواد این قانون حول محور سرمایه‌گذار - کارفرما یا طرف قوی‌تر قرارداد کار بوده است. بنابراین شاید انتظار آن حمایت محکم و قاطع از کارگر که در جای جای قانون کار مشهود است، در این قانون مطلوب نباشد. امری که تحلیل‌نهایی آن با بررسی ماده ۸ قانون رفع و در انتهای این نوشته قابل ارزیابی است.
۲. در این قانون وفق مواد ۴، ۷ و ۹ علاوه بر قانون کار، سه قانون دیگر: ۱- قانون اصلاح قوانین و مقررات مؤسسه استاندارد و تحقیقات ایران. ۲- قانون نحوه جلوگیری از آلودگی هوا. ۳- قانون معادن، نیز اصلاح شده است. امری که حاکی از جامع‌نگری مقنن در رفع موانع تولید و عدم انحصار آن در قانون کار می‌باشد. به عبارت دیگر قانون‌گذار از طریق تصویب این قانون اعلام داشته رفع موانع تولید و در واقع توسعه و ترمیم بخش تولید اقتصاد کشور، زنجیره‌ای است که قانون کار، صرفاً حلقه‌ای از آن را تشکیل می‌دهد.^۶
- ۳- اصلاح قانون کار با عنایت به حساسیت جامعه کارگری کشور و سابقه امر در زمان تصویب قانون کار کنونی که فرآیندی سه ساله (۹۶-۹۹) را طی کرد،^۷ نه به صورت

۶. مسعود، نیلی؛ «اصلاحات قانون کار»، کار و جامعه، ش ۸۰ - ۷۹، دی و بهمن ۸۵، ص ۱۶. نیز نگاه کنید به (۱- سید داود، آقایی؛ «اشتغال، موانع و راهکارها» (سخن‌سردبیر)، کار و جامعه، سال هفتم، ش ۳۲، آذر و دی ۷۸، ص ۳ و ۴. ۲- محمدرضا، سپهری؛ سخنرانی در کارگاه آموزشی اشتغال و بازار کار ایران در: «بررسی چالش‌های بازار کار ایران»، کار و جامعه، ش ۹۳-۹۲-۹۱، زمستان ۸۶، ص ۳۷-۳۶-۳۵. دفتر بررسی‌های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، خلاصه گزارش «قانون کار و چالش‌های آن»، اسفند ۸۱، ش مسلسل: ۶۶۲۵، کد موضوعی: ۳۰۰، ص ۱۶-۱۵ که عوامل قانونی از جمله قانون کار را تنها یکی از موانع اشتغال دانسته‌اند.

۷. جهت آشنایی مختصر با این فرآیند و ایرادات شورای نگهبان به قانون کار نگاه کنید به: ۱- حسین، مهرپور؛ دیدگاه‌های جدید در مسائل حقوقی، تهران، اطلاعات، چاپ سوم، ۱۳۸۷، ص ۶۰-۵۳-۲. سید

جداگانه که از طریق قانون رفع و آن هم نه با تصویب خود مجلس شورای اسلامی که از طریق فرآیند اصل ۸۵ قانون اساسی^۸ یعنی تصویب آزمایشی صورت گرفته است. از این رو، قانون رفع در صحن علنی مطرح نشده و در خصوص آن جز صورت جلسات کمیسیون صنایع و معادن - مرجع تصویب - مستنداتی در دست نیست. منابعی که هر چند وفق مواد ۵۵ و ۵۶ آیین نامه داخلی مجلس شورای اسلامی؛^۹ ثبت و ضبط می‌شوند ولی به جهت عدم انتشار؛ دسترسی به آنها امکان‌پذیر نیست. همچنین لازم به ذکر است **اولاً**: با توجه به عدم جواز قانون کار ۶۹ در پیش‌بینی شرط فسخ در قرارداد کار، گذشت حدود ۲۰ سال از آن، نگاه منفی جامعه کارگری و انتظار حمایت در مقابل اخراج و تبعات اجتماعی - اقتصادی آن، به نظر می‌رسد برخلاف بسیاری از قوانین، تصویب آزمایشی این اصلاحیه، امری بجا باشد. البته اشکال کلی وارد به قوانین آزمایشی ایران یعنی عدم عنصر ارزیابی، در این قانون نیز پابرجا است. چه اینکه قانون آزمایشی با دو مقوله «مدت زمانی محدوده» و «ارزیابی» معنا می‌یابد و عدم پیش‌بینی ارزیابی و فرآیند آن در متن قانون، موجبات تردید

جلال‌الدین، مدنی؛ حقوق اساسی در جمهوری اسلامی ایران، تهران، سروش، چاپ اول، ۱۳۶۹، جلد ۷، صص ۲۶۹-۲۶۱.

۸ اصل ۸۵ ق.ا.ا: «مجلس نمی‌تواند اختیار قانون‌گذاری را به شخص یا هیئت واگذار کند، ولی در موارد ضروری می‌تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل ۷۲ به کمیسیون‌های داخلی خود تفویض کند، که در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می‌نماید به صورت آزمایشی اجرا می‌شود و تصویب نهایی آنها با مجلس خواهد بود...».

۹- قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸/۷/۱۸ مجلس و ۱۳۷۹/۱/۲۰ مجتمع تشخیص مصلحت نظام: ۱- ماده ۵۵: «تمام اسناد و اوراق مربوط به اموری که باید در کمیسیون‌ها بررسی شوند... به انضمام اسناد مذاکرات... در محل کمیسیون بایگانی و در پایان هر دوره به بایگانی مجلس منتقل می‌شود. ۲- ماده ۵۶: «پس از آنکه مجلس یا کمیسیون‌ها (در خصوص قوانین آزمایشی) درباره طرح یا لایحه‌ای رأی نهایی داد، اسناد و اوراق صورت جلسات مربوط به آن، در اداره کل قوانین مجلس بایگانی می‌شود.»

در واقعاً آزمایشی بودن آن را فراهم می‌آورد.^{۱۰} لذا شایسته بود مقنن دست کم با پیش‌بینی ارائه الزامی گزارش عملکرد اجرای قانون در خصوص میزان قراردادهای فسخ شده از این طریق، تعداد پرونده‌های تشکیل شده در مراجع دادرسی کار، استفاده از ماده ۲۷ در خاتمه قراردادهای کار و... در فواصل مثلاً سه یا شش ماهه، خود را در جریان میزان تأثیر مصوبه بر روابط کار می‌گذاشت. امری که هر چند نادر اما مسبوق به سابقه بوده و فی‌المثل به نوعی در ماده ۱۴ قانون آزمایشی بیمه بیکاری^{۱۱} و تبصره ۳ ماده ۱۳ قانون غیر آزمایشی هدفمند کردن یارانه‌ها،^{۱۲} صورت گرفته بود. ثانیاً: هر چند با عنایت به: ۱- عنوان قانون مورد مطالعه. ۲- تغییر قوانین «معادن» و «مؤسسه استاندارد» در این مصوبه، بسیاری از موارد این قانون در حوزه صلاحیت کمیسیون صنایع و معادن^{۱۳} قرار می‌گیرد، اما چون وفق ماده ۳۵ قانون آیین نامه داخلی مجلس: «کمیسیون اجتماعی بر انجام وظایف محوله در محدوده... کار، اشتغال و روابط کار... فعالیت می‌کند، به نظر می‌رسد مناسب‌تر بود که با استفاده از ظرفیت ماده ۵۸ قانون اخیر در تشکیل کمیسیون مشترک،^{۱۴} اصلاح قانون کار در

۱۰. نگاه کنید به: وحید، آگاه؛ جایگاه قوانین آزمایشی در حقوق عمومی ایران و فرانسه (مطالعه تطبیقی)، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۹.

۱۱. ماده ۱۴ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۶/۳/۲۴: «سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار و امور اجتماعی موظفند گزارش عملکرد اجرای این قانون را شش ماه قبل از پایان دوره آزمایشی با نتیجه تجربیات حاصله و گزارش عملکرد... جهت اجرای دائمی آن به هیئت دولت برای بررسی و تقدیم به مجلس شورای اسلامی تقدیم نمایند».

۱۲. تبصره ۳ ماده ۱۲ قانون هدفمند کردن یارانه‌ها مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۱۵: «دولت مکلف است گزارش تفصیلی این ماده را هر شش ماه به دیوان محاسبات کشور و مجلس شورای اسلامی ارائه نماید».

۱۳. ماده ۴۱ قانون آیین‌نامه داخلی مجلس: «کمیسیون صنایع و معادن برای انجام وظایف محوله در محدوده صنایع... معادن... مطابق ضوابط این آیین‌نامه تشکیل می‌شود».

۱۴. ماده ۵۸ قانون آیین‌نامه داخلی مجلس: «در مورد طرح‌ها و لوایحی که به تشخیص هیئت رئیسه به دو یا چند کمیسیون ارتباط اساسی داشته باشد، کمیسیون مشترک تشکیل می‌گردد...».

قانون رفع در هر دو کمیسیون «صنایع و معادن» و «اجتماعی» بررسی می‌شد.

۴. قانون رفع همچون قانون کار سال ۶۹ پس از دو بار ارسال از سوی مجلس به شورای نگهبان جهت اعمال اصل ۹۴ ق.ا. ۱۵ و ارجاع آن شورا به جهت مغایرت با ق.ا. و شرع و عدم رفع کامل آن با تصمیم مجلس به مجمع تشخیص مصلحت نظام^{۱۶} فرستاده شد و به این جهت تصویب نهایی آن از طریق مجمع صورت گرفته است که در این میان ماده ۸ قانون - در متن مصوب مجلس ماده ۱۰ - از موادی بوده که با پافشاری مجلس بر مصوبه خود، موجب ارسال مصوبه به مجمع شده که در خلال بحث به آن خواهیم پرداخت.

۵. با وجود آنکه از طرفی مجلس شورای اسلامی به هنگام اتمام مدت زمان اجرای آزمایشی قوانین با سه گزینه: ۱- تصویب قطعی یا به قول اصل ۸۵ ق.ا. «تصویب نهایی» قانون آزمایشی با یا بدون اصلاحات. ۲- تمدید. ۳- عدم تصویب قانون و خروج آن از نظام حقوقی رو به رو است و از طرف دیگر طبق نظریه تفسیری قابل تأمل شورای نگهبان مبنی بر اینکه: «... در صورتی که مصوبه مجمع مصلحت مربوط به اختلاف نظر شورای نگهبان و مجلس باشد، مجلس پس از گذشت زمان معتدبه که تغییر مصلحت موجه باشد، حق طرح و تصویب قانون مغایر را دارد...»^{۱۷} اصلاح قوانین نهایی شده در مجمع صرفاً با گذشت زمان معتدبه که البته تشخیص آن با شورای نگهبان است، امکان‌پذیر می‌باشد؛ به نظر می‌رسد قانون رفع که هم آزمایشی است و هم نهایی شده توسط مجمع، مشمول تفسیر

۱۵. اصل ۹۴ ق.ا. و کلیه مصوبات مجلس باید به شورای نگهبان فرستاده شود. شورای نگهبان موظف است آن را حداکثر ظرف ده روز از تاریخ وصول از نظر انطباق بر موازین اسلام و قانون اساسی مورد بررسی قرار دهد و چنانچه آن را مغایر ببیند برای تجدید نظر به مجلس بازگرداند...».

۱۶. اصل ۱۱۲ ق.ا. «مجمع تشخیص مصلحت نظام برای تشخیص مصلحت در مواردی که مصوبه مجلس را شورای نگهبان خلاف موازین شرع و یا قانون اساسی بداند و مجلس با در نظر گرفتن مصلحت نظام نظر شورای نگهبان را تأمین نکند... تشکیل می‌شود...».

۱۷. نظریه تفسیری شماره ۵۳۱۸ مورخ ۱۳۷۲/۷/۲۴ شورای نگهبان.

شورای نگهبان - که عقلاً و منطقاً مربوط به قوانین غیر آزمایشی موسوم به دائم است - نبوده و در پایان ۵ سال اجرای آزمایشی خود^{۱۸} توسط مجلس، قابل تصمیم‌گیری مجدد بوده و در واقع زمان معتدبه در خصوص قوانین آزمایشی، زمان اجرای مصرح در قانون باشد. با این حال در ماده ۱۳ قانون رفع که در متن مصوب مجلس نبوده و تنها مورد الحاق مجمع است آمده: «در مواردی که تغییر در مصوبه مجمع در مواد... و ۸ این قانون ضروری دانسته شود، این تغییر با مصوبه قانونی ممکن خواهد بود» که دو برداشت از آن قابل تصور است: اول - مجمع با الحاق این ماده تصریح نموده که این مواد، خاصه ماده ۸ پس از اجرای آزمایشی قابل اصلاح است و مغایرتی با نظریه شورای نگهبان ندارد. تفسیری که چندان موجه نیست. زیرا، در صورت عدم تصریح هم، مجلس به جهت نص اصل ۸۵ ق.ا. می‌توانست این مهم را انجام دهد. بنابراین با این برداشت، الحاق ماده ۱۳ لغو است. امری که در صورت تسری اصل «حکیم بودن و عدم انجام لغو» به مقنن، بیشتر غیر منطقی می‌نمایند. دوم - مجمع با علم به اینکه پس از اجرای آزمایشی، مجلس در اصلاح قانون آزاد است، با در نظر گرفتن ماده ۱۳ مقرر داشته که در طول ۵ سال نیز، مجلس مجاز در اصلاح ماده ۸ می‌باشد. برداشتی که هر چند با اصول حاکم بر تقنین آزمایشی سازگارتر است، اما باز هم قانع‌کننده نیست. زیرا، علی‌رغم رویه مجالس قانون‌گذاری در عدم تغییر قوانین آزمایشی در طول اجرا - که البته در خصوص این قانون حاکم نبوده و مقنن تنها یک سال پس از تصویب قانون، ماده (۱) آن را اصلاح نموده است -^{۱۹} این مهم طبق اصول ۵۸ و ۷۱ ق.ا. از اختیارات ذاتی مجلس بوده و عدم استفاده از آن در عرف حقوق اساسی ایران

۱۸. ماده ۱۴ قانون رفع: «مدت زمان اجرای آزمایشی این قانون مطابق با مفاد اصل ۸۵ قانون اساسی پنج سال تعیین می‌گردد».

۱۹. نگاه کنید به: «قانون اصلاح ماده (۱) قانون رفع...» مصوب ۱۳۸۸/۶/۱۷.

۲۰. اصل ۵۸ ق.ا.: «اعمال قوه مقننه از طریق مجلس شورای اسلامی است...» و اصل ۷۱ ق.ا.: «مجلس

به منزله عدم وجود این صلاحیت نیست. بنابراین از آنجا که وظیفه حقوق‌دان توجیه قانون‌گذار نیست، به نظر می‌رسد الحاق ماده ۱۳ به قانون مورد مطالعه ضروری نبوده و به عبارت بهتر، الحاق یا عدم الحاق آن یکسان می‌نماید.

گفتار دوم: اصلاحات در انعقاد قرارداد کار و مزایای خاتمه قراردادهای

موقت

در این گفتار طی دو بند الزامی شدن شکل مکتوب قراردادهای و تغییر محاسبه مزایای خاتمه کار قراردادهای موقت مورد بحث قرار گرفته است.

بند نخست: الزامی شدن انعقاد کتبی قراردادهای بیش از سی روز

مطالعه تغییر انجام شده در قراردادهای کار نیازمند بررسی قانون کار کنونی و قوانین پیش از آن می‌باشد: قانون کار از ابتدای ظهور خود در این خصوص تغییراتی داشته است. چنانکه بر خلاف ماده ۱۴ و تبصره ماده ۱۸ مقرر ۱۳۲۵ که صرفاً از قرارداد کار کتبی سخن گفته بود^{۲۱} و سکوت ماده ۷ قانون کار ۱۳۲۸^{۲۲} در این موضوع، در ۱- ماده ۳۰ قانون کار ۱۳۳۷ - بر خلاف قراردادهای کارآموزی که طبق ماده ۲ می‌بایست کتبی می‌بودند

← شورای اسلامی در عموم مسائل در حدود مقرر در قانون اساسی می‌تواند قانون وضع کند.

۲۱. تصویب نامه قانون کار ۱۳۲۵: ۱- ماده ۱۴: «پیمان‌های انفرادی و جمعی مربوط به کار که بین کارگر و کارفرما... منعقد می‌شود و باید کتبی بوده...» ۲- تبصره ماده ۱۸: «کارگرانی که برای انجام کار مشخص یا برای مدت محدودی قرارداد کتبی منعقد نموده‌اند...».

۲۲. ماده ۷ قانون کار ۱۳۲۸: «پیمان‌های دسته جمعی مربوط به کار... و همچنین قراردادهایی که بین مقاطعه کار با مرکارگر... باید کتبی بوده...» برخی بر این باورند که سکوت این ماده به منزله عدم ایراد در انعقاد شفاهی قرارداد کار بوده است: مهین، فخارش؛ «قرارداد کار: مختصری از تحول تاریخی قرارداد کار»، کار و تأمین اجتماعی، سال ششم، ش ۲۴، زمستان ۲۵۳۶، ص ۳۱.

۲۳- ماده ۳ قانون کار کشاورزی.^{۲۴} ماده ۷ قانون کار ۶۹ به جهت طبیعت برخی از کارها که انعقاد کتبی قرارداد در عرف آن نمی‌گنجد و سطح پایین سواد قشر کارگر از الزامی و ضروری دانستن قرارداد کار کتبی احتراز شده بود: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که... امری که البته در خصوص قانون کار سال ۶۹ با توضیحاتی همراه است. چنانکه به رغم صراحت ماده ۷ در عدم رجحان میان قراردادهای شفاهی و کتبی، به نظر می‌رسد مقنن سال ۶۹، نشانه‌هایی را جهت تمایل خود به انعقاد کتبی قراردادهای اذعان داشته است. مواردی که البته با وجود نص ماده ۷ از هر نوع الزامی به دور می‌باشد: قانون‌گذار در ماده ۱۰ با عنوان نمودن ۷ مورد و با استفاده از لفظ «باید»، محتوای قرارداد کار را مشخص نموده است.^{۲۵} مواردی که انعکاس آن در قراردادهای شفاهی بسیار بعید می‌نماید و می‌توان آنها را «دلیلی بر تشویق به انعقاد کتبی تلقی نمود». اما با در نظر گرفتن تبصره همین ماده که اعلام می‌دارد: «در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد...»، تفسیر پیش گفته بی‌اثر بوده^{۲۶} و از این رو، تبصره ماده ۱۰ نیز با وصل به ماده ۷، بار دیگر به پذیرش قراردادهای شفاهی صحنه می‌گذارد. امری که در خصوص قراردادهای

۲۳. ماده ۲ قانون کار ۱۳۳۷: «کارآموز از لحاظ این قانون به افرادی اطلاق می‌شود... طبق قرارداد کارآموزی کتبی...».

۲۴. قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳/۳/۷.

۲۵. موارد ذکر شده در ماده ۱۰ عبارتند از: «الف) نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن. ج) ساعت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها. د) محل انجام کار. هـ) تاریخ انعقاد قرارداد. و) مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز) موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل ایجاب نماید».

۲۶. ابولفضل، رنجبری؛ حقوق کار، تهران، مجلد، چاپ نهم، ۱۳۸۸، ص ۷۴-۷۵. نیز نگاه کنید به: محمد، هدایتی زعفرندی، قرارداد کار، تهران، میزان، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۵۴؛ «باید محتوای مواد ۷ و ۱۰ قانون را چنین جمع کرد که از نظر قانون‌گذار بهتر است قرارداد به شکل کتبی تنظیم شود».

۲۷. عزت‌الله، عراقی؛ حقوق کار (۱)، تهران، سمت، چاپ چهارم، ۱۳۸۴، ص ۱۵۷.

کارآموزی اندکی متفاوت است و مقنن اولاً: در تبصره ۱ ماده ۱۱۲ با اشاره به «توافق کتبی» کارآموز با کارفرما. ثانیاً: با عدم درج تبصره‌ای به ماده ۱۱۶ - که همچون ماده ۷ به احصا موارد تکلیفی قرارداد کارآموزی می‌پردازد - این‌طور می‌رساند که در گستره قانون کار سال ۶۹، قراردادهای کارآموزی باید کتبی باشند.

با این مقدمه به بند الف ماده ۸ قانون رفع می‌پردازیم که به ماده ۷ قانون کار تبصره سومی به این شرح اضافه نموده است: «قراردادهای با بیش از سی روز^{۲۸} باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد». الحاقی که به موجب آن نکات ذیل قابل ملاحظه است:

اولاً: صراحت ماده ۷ در مورد اختیار طرفین قرارداد کار در انعقاد کتبی «یا شفاهی، تخصیص خورده و قراردادهای کار به دو دسته «۳۰ روز و کمتر» و «بیشتر از ۳۰ روز» تقسیم می‌شوند. گروه اول را همچون گذشته می‌توان کتبی یا شفاهی منعقد نمود و دسته دوم وفق تبصره ۳ الحاقی «باید به صورت کتبی» باشند. بر این مبنا تفاوتی میان قراردادهای موقت و دائم نیست و در تمامی قراردادهای موقت بیش از ۳۰ روز و دائم، شکل مکتوب قرارداد می‌بایست رعایت شود.

ثانیاً: طبق تبصره ۳، قراردادهای بیشتر از ۳۰ روز علاوه بر الزام به کتبی بودن، می‌باید در فرم مخصوص تهیه شده وزارت کار تنظیم شوند. فرمی که به جهت نهایی شدن و ارائه از سوی وزارت کار قابل بررسی است^{۲۹} و طبق آن علاوه بر موارد مذکور در ماده ۱۰ قانون کار، به موارد دیگری نیز پرداخته شده که در خصوص آن، چند نکته محل تأمل است:

۲۸. به نظر می‌رسد «یا» در متن قانون اضافی باشد: «قراردادهای بیش از سی روز...».

۲۹. جهت رؤیت نمونه قرارداد کار به عنوان مثال نگاه کنید به: <http://www.tarazname.com>.

۱. در بند ۸ ذیل عنوان «حق‌السعی» در سه قسمت الف، ب و ج «مزد ثابت و مبنای پاداش افزایش تولید یا بهره‌وری طبق توافق»^{۳۰} و «سایر مزایا» عنوان شده است. حال آنکه پاداش افزایش تولید وفق ماده ۳۴ قانون کار، تنها یکی از موارد حق‌السعی^{۳۱} بوده و در این میان علت توجه ویژه و اختصاص بند ب به آن مشخص نیست. به عبارت بهتر مرجع تنظیم‌کنندگان قرارداد از جدا نمودن پاداش افزایش تولید و ذکر عنوان کلی «سایر مزایا» به جای باقی موارد حق‌السعی مفقود است. ضمن آنکه در بند ۱۴ نیز به تعلق «کمک هزینه مسکن و عائله‌مندی» طبق قانون کار اشاره شده در حالی که این دو مورد نیز به عنوان دریافت‌های قانونی زیرمجموعه حق‌السعی در دل «سایر مزایا» در قسمت ب بند ۸ قرار می‌گیرند و نیازی به ذکر جداگانه آن هم در بند ۱۴ نبود.

۲. در بند ۹ در خصوص نحوه پرداخت حقوق و مزایای کارگر تنها واریز به شماره حساب موردنظر قرار گرفته، حال آنکه هنوز در بسیاری از روابط کار خصوصاً در کارگاه‌های کوچک، مکانیزم پرداخت نقدی یا به وسیله چک مورد عمل است. شیوه‌هایی که با ظاهر ماده ۳۷ قانون کار^{۳۲} نیز مطابقت بیشتری دارد. بنابراین بهتر بود دست‌کم گزینه‌های پرداخت نقدی و به وسیله چک نیز در بند ۹ ذکر می‌شد.

۳. در بندهای ۱۰، ۱۱ و ۱۲ صرفاً موارد قانونی بیمه، عیدی و پاداش سالانه و حق سنوات

۳۰. ماده ۴۷ قانون کار: «به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی و بالابردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آیین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، منعقد می‌نمایند».

۳۱. ماده ۳۴ قانون کار: «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند».

۳۲. ماده ۳۷ قانون کار: «مزد باید ... به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک ... پرداخت شود...».

درج شده است. اما این مثنی درخصوص سایر موارد همچون مرخصی‌ها، تعطیلات و... صورت نگرفته و به این جهت نوعی عدم یکپارچگی از لحاظ شیوه انشاء مشاهده می‌شود.

۴. در بند ۱۵، تبصره ماده ۱۰ قانون کار با یک تفاوت یعنی ذکر طرق ارسال یک نسخه از قرارداد به اداره کار و امور اجتماعی محل، تکرار شده است. بند ۱۵ مقرر می‌دارد: «... از طریق نامه الکترونیکی یا اینترنت و یا سایر طرق...». عبارتی که در کنار موارد پیش گفته، نشان از کم‌دقتی در تنظیم قرارداد ارائه شده دارد. چه اینکه مگر اینترنت بستری برای استفاده از نامه الکترونیکی نیست؟!؟

۵. در فرم ارائه شده برای بند (ز) ماده ۱۰ قانون کار یعنی: «موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل ایجاب نماید»، جایی در نظر گرفته نشده که البته قابل اضافه شدن به قرارداد است.

ثالثاً: به رغم استفاده از لفظ «باید» در کتبی بودن قراردادهای کار بیش از ۳۰ روز در فرم مخصوص ارائه شده، این مهم فاقد ضمانت اجرا است. زیرا، در اصلاحیه قانون رفع برخی از ضمانت اجرا نشده و پیش از آن نیز با توجه تاخیر اطراف رابطه کار در صورت قرارداد، این امر فاقد ضمانت اجرای کیفری همچون جریمه نقدی در فصل یازدهم قانون کار - جرائم و مجازات‌ها - یا ضمانت اجرای مدنی همچون خروج از حمایت‌های قانون کار و رسیدگی به اختلافات طبق عمومات قانون مدنی می‌باشد. امری که نشان می‌دهد مقنن در شرایط کنونی نیز همچون گذشته و به صورت دقیق‌تر از ۱۳۲۸ تا امروز، همچنان در خصوص الزامی بودن شکل مکتوب قرارداد کار مردود بوده و صرفاً با این اصلاحیه، سعی در ارشاد و هدایت بیشتر طرفین به ثبت توافقات خود داشته و دست کم فعلاً و در طول اجرای آزمایشی ۵ ساله قانون رفع، عزمی جهت الزامی نمودن این مقوله ندارد. از این رو، به رغم الحاق تبصره ۳ به ماده ۷، در بر همان پاشنه می‌چرخد و انعقاد قرارداد کار به صورت شفاهی یا مکتوب اما در چهارچوبی غیر از نمونه ارائه شده وزارت کار، صحیح بوده و این قراردادها تحت حمایت کامل قانون کار هستند و صرفاً همان مشکل گذشته

یعنی سختی اثبات شرایط توافق شده کار پابرجا است. مشکلی که ادله اثباتی چون شهادت و امارات^{۳۳} را می‌طلبد.

بر این مبنا می‌توان ادعا کرد که قرارداد کار از ابتدا تاکنون در تقسیم‌بندی عقود بر مبنای شرایط تشکیل و نه ماهیت و طبیعت آن،^{۳۴} عقدی تشریفاتی یا «شکلی»^{۳۵} نبوده و به سبب عدم الزام شکل یا آیینی خاص جهت انعقاد که عدم رعایت آن، عقد را باطل کند، جزء عقود رضایی بوده و اینک نیز علی‌رغم الحاق تبصره ۳ می‌توان آن را به هر شکلی منعقد نمود.^{۳۶} پدیده‌ای که از آثار مترتب به اصل حاکمیت و آزادی اراده می‌باشد.^{۳۷}

این بند را با دو نکته به پایان می‌بریم: اول، چرا با وجودی که «اثبات عقود توسط نوشته، عالی‌ترین اثبات از پیش فراهم شده»^{۳۸} بوده و در جهت بار اثباتی و حفظ حقوق اطراف قرارداد کار، خاصه کارگر مناسب‌تر است،^{۳۹} قانون‌گذار سال ۸۷ همچنان از درج ضمانت اجرای این مسئله طفره می‌رود؟ آیا از ۱۳۲۸ تاکنون، سطح سواد جامعه کارگری

۳۳. نگاه کنید به: مواد ۱۳۲۴-۱۳۰۹ قانون مدنی.

۳۴. عبدالمجید، قائم مقامی؛ حقوق تعهدات (نظریه کلی تعهدات قانون مدنی)، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۵۳، جلد ۲، ص ۶۵.

۳۵. محمد جعفر، لنگرودی جعفری تأثیر اراده در حقوق مدنی، تهران، کتابخانه گنج دانش، چاپ دوم، ۱۳۸۷، ص ۳۶.

۳۶. نگاه کنید به: ۱- فرهنگ، مهر؛ حقوق کار، تهران، بی نا، چاپ چهارم، ۱۳۵۰، جلد ۱، ص ص ۴۹-۴۹. ۲- غلامرضا، موحّدیان؛ حقوق کار علمی - کاربردی، تهران، فکرسازان، چاپ اول، ۱۳۸۱، ص ۷۲-۳. محمود، براتی‌نیا؛ دیدگاه‌های نو در حقوق کار، تهران، فکرسازان، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص ۸۹.

۳۷. جواد؛ افتخاری؛ حقوق مدنی (۳) (کلیات عقود و حقوق تعهدات)، تهران، میزان، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص ۲۷.

۳۸. ژان، فلیپ لوی و آندره کاستادلو؛ «، تاریخ حقوق تعهدات، ترجمه رسول رضایی، تهران، مهر و ماه نو-مجد، چاپ اول، ۱۳۸۶، ص ۲۶۷.

۳۹. عزت الله، عراقی؛ آیا می‌دانید حقوق کارگر و کارفرما از چه قرار است؟، بی‌جا، رهنما، چاپ دوم، ۱۳۶۸، ص ۳۸.

ایران همان قدر پایین مانده که باز هم گمان می‌رود در صورت الزامی شدن این مهم، حتی از طرف ضعیف قرارداد کار تضییع می‌شود؟ اگر پاسخ مثبت است، به نظر می‌رسد نیازمند بازنگری عمیق در مقوله آموزش نیروی کار هستیم. چه اینکه انتظار می‌رفت با فعالیت‌ها و سرمایه‌گذاری‌های گسترده در بعد آموزش، با گذشت ۶۰ سال از نخستین قانون کار ایران، دست کم جامعه کارگری در درجه‌ای باشد که ثبت قرارداد کار، در جهت نفع کارفرما و ضرر کارگر ارزیابی نشود. **دوم:** با تصویب قوانین «چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی»^{۴۰} و «تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی»^{۴۱} و ماده ۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه مبنی بر تشکیل پارک‌های علم و فناوری^{۴۲} و پیش‌بینی مقررات ویژه کار برای آنها و در واقع خروج این مناطق از شمول قانون کار، به‌طور هم‌زمان با حکومت دو نظام حقوقی متفاوت کار در کشور مواجه هستیم. بنابراین خالی از لطف نیست که تغییرات حاصله در قانون کار را با این مقررات نیز مقایسه نماییم. وفق ماده ۱۲ قانون مناطق آزاد: «مقررات مربوط به اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی... به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید». آیین‌نامه‌ای که در مورد مناطق ویژه اقتصادی کاملاً و در خصوص پارک‌های علم و فناوری در غالب موارد، لازم‌الاجرا است.^{۴۳} ماده ۷

۴۰. مصوب ۱۳۷۲/۶/۷ مجلس.

۴۱. مصوب ۱۳۸۴/۳/۱۱ مجلس و ۱۳۸۴/۹/۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۴۲. ماده ۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه... مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱: «به منظور ایجاد و توسعه شرکت‌های دانش بنیان و تقویت همکاری‌های بین‌المللی، اجازه داده می‌شود واحدهای پژوهشی و فناوری و مهندسی مستقر در پارک‌های علم و فناوری در جهت انجام مأموریت‌های محوله از مزایای قانونی مناطق آزاد در خصوص روابط کار... برخوردار گردند».

۴۳. نگاه کنید به: ۱- ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی: «امور مربوط به اشتغال نیروی انسانی و روابط کار... در منطقه بر اساس مقررات مصوب و جاری در مناطق آزاد تجاری - صنعتی خواهد بود». ۲- ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه مصوب ۱۳۸۴/۵/۵ هیئت وزیران.

این آیین‌نامه^{۴۴} مقرر می‌دارد: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که...». پیرو این ماده که تاکنون تغییر نکرده، مقنن با عدم ذکر از قراردادهای شفاهی، شکل مقبول قرارداد کار در مناطق سه گانه پیش گفته را «کتبی» اعلام نموده است. اما در اینجا نیز همچون گستره قانون کار، این مهم فاقد ضمانت اجرا است^{۴۵} و از آنجا که مرجع دیگری در این زمینه، پیش‌بینی نشده،^{۴۶} به نظر می‌رسد در این مناطق نیز، قراردادهای شفاهی از همان اعتبار قراردادهای کتبی برخوردارند. نیز شایان ذکر است که به رغم فقد ضمانت اجرا در هر دو نظام حقوق کار در این مناطق و قانون کار، با عنایت به فلسفه تشکیل این مناطق، خصوصاً مناطق آزاد و ویژه یعنی ایجاد بستر مناسب برای جلب سرمایه‌گذاری از طریق ارائه تسهیلات و قوانین و مقررات انعطاف‌پذیر،^{۴۷} به نظر می‌رسد می‌بایست جای مواد ۷ تصویب‌نامه اشتغال و... این مناطق و قانون کار عوض می‌شد. به عبارت بهتر این سوال به ذهن خطور می‌کند که چرا از یک طرف در نظام حقوقی کار مناطقی که قاعدتاً می‌بایست از مقررات منعطف‌تری برخوردار باشند، اساساً از قراردادهای شفاهی سخنی به میان نیامده

۴۴. «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران» مصوب ۱۳۷۳/۲/۹ هیئت وزیران.

۴۵. محمود، نثاری حقیقی فرد؛ روابط کار، قراردادهای کار و مقررات تأمین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی، مناطق ویژه اقتصادی و پارک‌های علم و فناوری، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۹، صص ۷۵ و ۲۹۶.

۴۶. محمود، نثاری حقیقی فرد، پرسش و پاسخ مقررات کار و تأمین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی، مناطق ویژه اقتصادی، پارک‌های علم و فناوری، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۳۴.

۴۷. جهت آشنایی بیشتر با این مناطق نگاه کنید به: ۱- حسن، شم‌آبادی؛ حقوق مرتبط با مناطق آزاد تجاری - صنعتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۳. ۲- اکبر، ثابت، بررسی حقوقی مناطق ویژه اقتصادی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی، ۸۵-۱۳۸۴.

ولی در قانون کار که گستره وسیع تر همراه با انعطاف پذیری کمتر را دربرمی گیرد، از همان ابتدا قرارداد کار شفاهی مورد قبول بوده و حتی با اصلاح آن، تغییری نکرده است. پرسشی که پاسخ آن را باید از سیاست گذاران اقتصادی و نویسندگان آیین نامه موصوف طلب کرد.

بند دوم: محاسبه مزایای خاتمه کار قراردادهای موقت به نسبت مدت کارکرد

تبصره ۴ الحاقی ماده ۷ قانون کار که در بند الف ماده ۸ قانون رفع آلودگی، اشعار می دارد: «کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند». که در این موضوع، دو نکته محل تأمل است:

اولاً: نحوه اصلاح شکلی این امر مورد انتقاد می باشد. چه اینکه به موجب ماده ۲۴ قانون کار: «در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته، برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق... به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید». بنابراین مقنن در پرهیز از تورم قانون و رعایت مهندسی مواد آن، می بایست این مهم را نه از طریق الحاق تبصره ای به ماده ۷ که با اصلاح ماده ۲۴ انجام می داد. مثلاً عنوان می نمود: «در صورت خاتمه قرارداد کار معین»^{۴۸} کارفرما مکلف است به کارگری که یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته و در خصوص خاتمه قرارداد کار موقت به نسبت مدت کارکرد، برای هر سال سابقه اعم از...».

ثانیاً: وفق ماده ۲۴ قانون گذار استفاده از مزایای پایان کار را در خصوص قراردادهای

۴۸. در اصلاح فرضی ماده ۲۴، ایراد انشایی ماده ۲۴ را نیز اصلاح کرده ایم (!) در این ماده آمده است: «در صورت خاتمه قرارداد کار کار معین...».

کار معین و موقت، حداقل یک سال سابقه - اعم از متوالی و متناوب - در نظر گرفته بود^{۴۹} که این مهم با تصویب ماده ۸ قانون رفع از موارد مشترک این دو قسم قرارداد جدا شده و با حذف قید «حداقل یک سال کار» از قراردادهای موقت، به نسبت مدت کارکرد پرداخت می‌شود.^{۵۰} امر مبارکی که در راستای پرداخت عادلانه به کارگران و افزایش بار مالی کارفرمایان ارزیابی می‌شود و پیش از این تنها در صورت تراضی و درج در قرارداد یا طبق عرف و روال کارگاه امکان‌پذیر می‌بود.^{۵۱} بر این اساس از تاریخ لازم الاجرا شدن این قانون، دریافت مزایای خاتمه قرارداد کار موقت منوط به سابقه حداقل یک سال نزد کارفرما نیست. اما با توجه به اینکه قراردادهای کار معین فی الواقع نوعی از قراردادهای کار موقت بوده و در هر حال دائم نیستند، این پرسش مطرح است که برچه مبنا و استدلالی صرفاً قراردادهای موقت، مشمول تبصره ۴ ماده ۷ شده و قراردادهای کار معین از دایره این اصلاح خارج مانده است؟ پاسخ هر چه باشد^{۵۲} باید اذعان داشت که همان منطلق و استدلالی که - از نظر ما: تدقیق در فلسفه وجودی قانون کار یعنی حمایت از طرف ضعیف‌تر در روابط کار و در نهایت تحقق بیشتر عدالت اجتماعی^{۵۳} - موجب حذف قید

۴۹. پیش از تصویب قانون رفع برخی ادعا کرده‌اند که علی‌رغم نص ماده ۲۴ «رویه هیئت‌های حل اختلاف بر این است که به کارگری که کمتر از یک سال کار کرده نیز به نسبت کارکردش مزایای پایان کار تعلق می‌گیرد»: محمود، براتی نیا؛ پیشین، ص ۱۱۳.

۵۰. برخی پیش از تصویب قانون رفع، اصلاح این مهم را پیشنهاد کرده بودند: محمد حسن، آقایی؛ نقدی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران، تهران، گوهرا فروز، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص ۴۵.

۵۱. محمد جواد، الهیان؛ پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۷، جلد ۲، ص ۷۴-۷۳.

۵۲. دلیل اصلی این نوع پرداخت‌ها، اعطای فرصتی است که ضمن آن کارگر تا یافتن کار جدید تا مدتی از لحاظ مادی خود و خانواده‌اش را تأمین نماید: «بیمه بیکاری و خدمات اشتغال»، کار و جامعه، سال چهارم، ش ۱۵-۱۶، خرداد و تیر ۷۵، قسمت دوم، ص ۳۳.

۵۳. بر اساس یک نظر سنجی در سطح شهر تهران و از میان ۵۴۴ نفر (۴۵۶ کارگر و ۸۸ کارفرما)، ضرورت

«یک سال یا بیشتر» از پرداخت مزایای خاتمه قرارداد کار موقت شده، در مورد قراردادهای کار معین هم صادق است و عدم شمول اصلاحیه به این قراردادها چیزی جز اعمال تبعیض ناروا - که طبق بند ۹ اصل ۳ ق.ا. دولت، وظیفه در پرهیز از آن دارد - نمی‌باشد. ضمن آنکه اساساً مشخص نیست قید یک سال در ماده ۲۴ بر چه اساسی وارد شده است. زیرا، مقنن سال ۶۹ در خصوص: ۱- استعفا، ۲- اخراج، ۳- از کار افتادگی کلی، ۴- بازنشستگی، ۵- کاهش توانایی جسمی و فکری ناشی از کار، ۶- اخراج موجه^{۳۲} با استفاده از عبارت «به ازاء هر سال» یا «به نسبت هر سال» محاسبه پرداخت‌ها به نسبت مدت کارکرد را عنوان نموده است. النهایه اینکه در حال حاضر تنها موردی که در قانون کار، مزایای قانونی خاتمه کار، قید یک سال دارد، قراردادهای کار معین است.

گفتار سوم: اصلاحات در فسخ قرارداد کار

در این گفتار، طی دو بند به بررسی فسخ قانونی و قراردادی کار، موضوع بندهای (ب)، (ج)، (د) و (ه) ماده ۸ قانون رفع می‌پردازیم.

بند نخست: جستاری بر فسخ قراردادی کار موضوع بندهای (ب) و (ج)

ماده ۸ قانون رفع

ماده ۸ قانون رفع با اضافه کردن دو بند به ماده ۲۱ قانون کار، تغییراتی در نظام فسخ قرارداد کار ایجاد نموده است. تغییراتی که فهم دقیق آن با توجه به وجود سه نوع قرارداد

← وجودی قانون کار برای تحقق عدالت اجتماعی با اختلافی بسیار کمتر از برخی از مواد آن، مورد تأکید دو طرف بوده است. چنانکه ۴۰/۴٪ از کارگران و ۵۴/۵٪ از کارفرمایان موافق بوده‌اند. نگاه کنید به: جان محمد، عزیزی، بررسی نگرش کارگران و کارفرمایان به قانون کار، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، صص ۶۸ و ۷۳.

۵۴ به ترتیب تبصره ماده ۲۰، ماده ۲۷، ماده ۳۱، ماده ۳۱، ماده ۳۲ و ماده ۲۰ قانون کار.

کار دائم، معین و موقت، مستلزم بررسی جداگانه این سه قسم در دو بعد زمانی پیش و پس از تصویب قانون رفع می‌باشد.

الف) فسخ قرارداد کار دائم

اول: فسخ قرارداد کار دائم پیش از تصویب قانون رفع

فسخ در لغت به معنای «رفع، زایل گردانیدن و از اثر انداختن عقد»^{۵۵} یا «پایان دادن به هستی حقوقی قرارداد به وسیله یکی از دو طرف»^{۵۶} و بر دو نوع قانونی و قراردادی است: فسخ قانونی یا حق فسخ که معتبر و منحصر به موارد منصوص قانونی بوده و فسخ قراردادی موسوم به شرط یا اختیار فسخ که با توافق در قرارداد، افزون بر موارد قانونی پیش‌بینی می‌شود.^{۵۷} پیش از تصویب قانون رفع، فسخ قراردادی در قانون کار ۶۹ به جز یک مورد با سکوت رویه رو، شده بود: بند (و) ماده ۱۱۶ که با عبارت «شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)»، این مهم را یکی از مشخصات قرارداد کارآموزی دانسته بود. بنابراین به جز این مورد که قانون‌گذار به جهت دوره نسبتاً کوتاه کارآموزی،^{۵۸} آن را مجاز شمرده بود، از آنجا که در ماده ۲۱ و دیگر مواد قانون کار، از فسخ قراردادی بحثی نشده بود، این مهم با عنایت به فلسفه وجودی قانون کار و ابعاد حمایتی آن از کارگر، منتفی می‌بود. اما فسخ قانونی، قسم دیگر فسخ قرارداد کار در چند مورد از جمله استعفا و اخراج پیش‌بینی شده

۵۵. مسعود انصاری، محمد علی، طاهری؛ دانشنامه حقوق خصوصی، تهران، محراب فکر، چاپ اول، ۱۳۸۴، ص ۱۴۶۱.

۵۶. مهدی، شهیدی؛ سقوط تعهدات، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، چاپ دوم، ۱۳۷۰، ص ۱۱۹.

۵۷. حسینقلی، کاتبی؛ حقوق مدنی: عقود و تعهدات و الزامات، تهران، مدرسه عالی بازرگانی، چاپ اول، ۱۳۵۲، ص ۳۹.

۵۸. بند ب ماده ۱۱۲ قانون کار: «افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد ...».

بود. بند (و) ماده ۲۱ با ذکر «استعفای کارگر»، این نهاد حقوقی را جزء موارد خاتمه قرارداد کار دانسته است. نهادی که با توجه به شرایط آن یعنی عدم نیاز به پذیرش از جانب کارفرما و صرفاً ادامه کار به مدت یک ماه پس از اعلام استعفا^{۵۹} و در حقیقت آزادی عمل کارگر در فسخ قرارداد، امکان فسخ یک جانبه قرارداد از سوی کارگر را به نحو کاملی فراهم آورده است و کارگر با این وجود دیگر نیازی به پیش‌بینی شرط فسخ در قرار داد احساس نمی‌کند. اما بر خلاف استعفا، اخراج در ماده ۲۱ ذکر نشده است. نهادی که با توجه به اطلاق لفظ فسخ و قرار گرفتن اخراج و استعفا در بطن آن و در واقع نامیدن فسخ قرارداد کار از جانب کارفرما به اخراج و از جانب کارگر به استعفا، از موارد فسخ قانونی بوده و در مواد ۲۰، ۲۷ و ۱۶۵ پیش‌بینی شده است. اما قانون کار ۶۹ نسبت به اخراج، رویکردی سخت‌گیرانه داشته است. چنانکه وفق ماده ۲۷ اولاً: اخراج را صرفاً به دلایل «قصور در انجام وظایف محوله یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه» پذیرفته و موارد آن را هم طبق مقررات موضوع تبصره ۲ همان ماده احصا نموده است.^{۶۰} ثانیاً: اثبات موجه بودن اخراج و در واقع احراز موارد مشخص شده در مراجع دادرسی کار^{۶۱} کافی نبوده و این مهم نیازمند نظر مثبت تشکل کارگری، خاصه شورای اسلامی کار است.^{۶۲} قیدی که

۵۹. تبصره ماده ۲۱ قانون کار. ضمانت اجرای این شرط در صورت ورود خسارت به کارفرما - خصوصاً زمانی که پیدا کردن جایگزین به جهت نیاز کار مورد نظر به مهارت خاص، به سادگی امکان‌پذیر نباشد - طبق نظر مراجع دادرسی کار، جبران خسارت است: بهرام، فرهنگ صابر؛ مقایسه قرارداد کار با قواعد عمومی قراردادها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۶-۱۳۷۷، ص ۱۲۲.

۶۰. تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار: «موارد قصور و دستور العمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید».

۶۱. هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع مواد ۱۵۷-۱۶۶ قانون کار.

۶۲. ماده ۲۷ قانون کار: «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی

بیش از همه، مورد انتقاد کارفرمایان می‌باشد. با این حال قانون کار در یک مورد فسخ قانونی قرارداد کار را بدون قیود ذکر شده پذیرفته است: ماده ۱۱ که در خصوص خاتمه دوره کوتاه آزمایشی^{۶۳} اشعار می‌دارد: «در خلال این دوره، هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید...». بنابراین قانون کار ۶۹ بر خلاف قوانین سه گانه پیش از خود که حق فسخ قرارداد کار دائم را برای هر یک از طرفین، بی هیچ دلیلی و البته با شرایطی، پذیرفته بودند، به جز موارد ذکر شده، این مهم را نپذیرفته و فسخ قرارداد دائم کار از جانب کارفرما را به اخراج آن هم با شرایطی سخت محدود نموده است.

دوم: فسخ قرارداد کار دائم بعد از تصویب قانون رفع

پس از انتقادات فراوان کارفرمایان و صاحب نظران حقوقی و اقتصادی به دایره محدود خاتمه قرارداد کار دائم^{۶۴} و با هدف ترمیم و توسعه فعالیت‌های بخش تولید نظام اقتصادی کشور، فسخ قراردادی و قسمی دیگر از فسخ قانونی قرارداد کار در ماده ۸ قانون رفع پیش‌بینی شد. امری که با واقعیات نظام اقتصادی، رابطه عمیق حقوق و اقتصاد - به گونه‌ای که هر نظام اقتصادی بر یک مجموعه زیرساخت‌های حقوقی استوار است و در

کار... قرارداد کار را فسخ نماید...». نیز در خصوص حمایت دیوان عدالت اداری از رعایت فرآیند ماده ۲۷ خصوصاً نظر مثبت شورای اسلامی کار نگاه کنید به: ۱- رأی وحدت رویه ۲۲ مورخ ۱۳۷۴/۲/۳۰. ۲- رأی وحدت رویه ۱۱۸ مورخ ۱۳۷۶/۸/۲۴. ۳- رأی وحدت رویه ۱۱۵۱ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۴. ۴- رأی وحدت رویه ۱۴۷۴-۱۴۷۳ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۲. ۵- رأی وحدت رویه ۵۲۳ مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۲. ۶- رأی وحدت رویه ۳۴۲ مورخ ۱۳۸۸/۴/۲۱.

۶۳. طبق تبصره ماده ۱۱ قانون کار، حداکثر مدت دوره آزمایشی برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

۶۴. به عنوان مثال نگاه کنید به: اقتصاد ایران، «دام قانون کار: چالش‌های پیش روی تولید و سرمایه‌گذاری از منظر قانون کار»، اقتصاد ایران، سال نهم، ش ۱۰۳، شهریور ۸۶، ص ۱۷.

مقابل سیاست‌های اقتصادی نیز در شکل‌گیری تحول قواعد حقوقی مؤثرند.^{۶۵} نیاز توسعه اقتصادی به یک نظام حقوقی کارآمد، توجه به آثار اقتصادی قوانین و در حقیقت تحلیل اقتصادی آنها^{۶۶} و عدم نگاه انقلابی به قانون کار و حمایت یک طرفه و بی‌منطق از کارگر، همخوانی داشته و در نهایت به سود هر دو طرف قرارداد کار است. چه اینکه سخت‌گیری در خصوص خاتمه قرارداد کار صرفاً به نفع شاغلین فعلی و نه کل جامعه کارگری بوده و انعطاف‌پذیری در این خصوص، در نهایت به اشتغال گروه دیگری از جمعیت کارگری جامعه می‌انجامد.

وفق ماده ۸ قانون رفع، فسخ قانونی با الحاق بند (ح) به ماده ۲۱ در قالب خاتمه قرارداد کار در صورت کاهش تولید و تغییرات ساختاری ... - که در بند بعد به آن خواهیم پرداخت - و صدور جواز پیش‌بینی فسخ قرارداد کار با الحاق بند (ز) به همان ماده، وارد نظام حقوقی کار ایران شده است. پرو این امر وفق بند ب ماده ۸، بند (ح) نیز با عنوان «شرایط و نحوه فسخ قرارداد» به ماده ۱۰ قانون کار اضافه شده است. بنابراین «فسخ قرارداد کار» پس از حدود بیست سال به قانون کار ایران بازگشت. با این تفاوت که وفق مواد ۱۷، ۸ و ۳۲

۶۵. مهدی، یادپر؛ مقدمه‌ای بر حقوق و اقتصاد، تهران، دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۳۵.
۶۶. یدالله، دادگر؛ مؤلفه‌ها و ابعاد اساسی حقوق و اقتصاد، تهران، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس - نور علم، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۱۳ و ۱۱۶. نیز نگاه کنید به: ۱- حسن، بادینی؛ «مبانی فلسفی نگرش اقتصادی به حقوق»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۶۲، زمستان ۸۲، ص ۱۱۶-۱۱۵. ۲- یدالله، دادگر؛ «پیش‌درآمدی بر سنتز حقوق و اقتصاد»، تحقیقات حقوقی، ش ۴۳، بهار و تابستان ۸۵، ص ۱۶۳-۲۰۶. ۳- ایرج، بابایی؛ «مبانی نظری رویکرد تحلیل اقتصادی حقوق»، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، ش ۲۳، پاییز و زمستان ۸۶، ص ۵۲-۵۴. ۴- توماس؛ اس اولن، «حقوق و اقتصاد: مسائل گریزناپذیر و سؤالات بی‌پاسخ»، ترجمه سید قاسم زمانی و امیرسعید کتابچی، پژوهش حقوق و سیاست، سال دهم، ش ۲۴، بهار و تابستان ۸۷، ص ۲۸۷-۳۲۲. ۵- رابرت، کوتر، و تامس؛ یولن؛ حقوق و اقتصاد، ترجمه یدالله دادگر و حامد اخوان هزاوه، تهران، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس - نور علم، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۲۲-۲۳.

قوانین سه گانه پیش، این مهم نیازی به درج در قرارداد کار نداشت و طرفین با استناد به مواد سابق الذکر، قادر به فسخ قرارداد بودند. اما با اصلاح صورت گرفته قانون رفع نه حق فسخ که شرط فسخ قرارداد پذیرفته شده است.

بنابراین از این پس طرفین رابطه کار در هنگام انعقاد قرارداد کار یا در اثنای آن با توافق یکدیگر می توانند فسخ را با شرایط مورد نظر خود در قرارداد کار بگنجانند. ولی در صورت عدم توافق، همچنان الزامات پیش گفته قانون کار پابرجا است و فی المثل کارفرما جز در قالب اخراج ماده ۲۷، قادر به فسخ قرارداد نیست. در مورد جواز مقنن در پیش بینی فسخ قرارداد کار به نحو تراضی، چند نکته دیگر ضروری به نظر می رسد:

اولاً: به موجب مواد ۱۸۵ و ۱۸۶ قانون مدنی عقد لازم آن است که هیچ یک از طرفین معامله حق فسخ آن را نداشته باشد مگر در موارد معینه و عقد جایز آن است که هر یک از طرفین می توانند هر وقتی که بخواهد آن را فسخ کند. بر این اساس قرارداد کار در زمان حکومت قوانین سه گانه پیش از انقلاب (۱۳۶۹-۱۳۲۵) با توجه به پیش بینی حق فسخ از جانب هر یک از طرفین، قراردادی جایز بود. موضوعی که در قانون کار ۶۹ و با عنایت به امکان استعفا از سوی کارگر و منع فسخ قراردادی از سوی کارفرما به عقد مختلط تبدیل شد. عقدی همچون رهن و کفالت در قانون مدنی که از سوی یک طرف (کارگر) جایز و از جانب طرف دیگر (کارفرما) لازم بود. اما این عقد لازم - جایز با اضافه شدن «فسخ قرارداد کار به نحوی که در متن قرارداد پیش بینی گردیده است» به ماده ۲۱، مجدداً تغییر ماهیت داده و این بار به عقد مختلط خیاری^{۶۷} تبدیل شده است. عقدی مختلط که برای

۶۷. در خصوص خیاری بودن قرارداد کار از این اثر استفاده شده است: نادر، پورارشاد؛ «فسخ قرارداد کار در حقوق ایران، پیش و پس از تصویب قانون رفع...»، پژوهش های حقوقی، سال هشتم، ش ۱۶، پاییز و زمستان ۸۸، ص ۸۸.

طرفین آن اختیار فسخ باشد.^{۶۸}

ثانیاً: با وجود ارزیابی روابط کار از ابتدای ظهور خود در گستره حقوق خصوصی و توافقات فردی، خاصه عقد اجاره با موضوع انسان، به جهت «برقراری نظم عمومی اقتصادی»^{۶۹} و حمایت از طرف ضعیف‌تر در این رابطه نابرابر، به تدریج و با دخالت هرچه بیشتر دولت‌ها در روابط کارگر و کارفرما این مناسبات در پهنه حقوق عمومی مطرح شده است.^{۷۰} با این حال در این خصوص اتفاق نظری وجود ندارد و عده‌ای حقوق کار را شاخه‌ای از حقوق خصوصی،^{۷۱} برخی شعبه‌ای از حقوق عمومی^{۷۲} و بعضی نیز آن

۶۸. ماده ۱۸۸ قانون مدنی: «عقد خیار آن است که برای طرفین یا یکی از آنها یا برای ثالثی اختیار فسخ باشد».

۶۹. نگاه کنید به: حسین، صفایی؛ دوره مقدماتی حقوق مدنی، تهران، مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۵۱، جلد ۲ (تعهدات و قراردادها)، صص ۵۶ و ۶۱-۵۹.

۷۰. جهت مطالعه سیر تغییرات روابط کار نگاه کنید به: عزت‌الله، عراقی؛ «نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۱۴، تابستان ۱۳۵۲، صص ۳۴-۹.

۷۱. به عنوان مثال نگاه کنید به: ۱- رضا، علومی؛ کلیات حقوق، تهران، مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۸، ص ۳۳. ۲- سیدحسن، امامی؛ حقوق مدنی، تهران، کتابفروشی اسلامی، چاپ نهم، ۱۳۷۲، جلد ۴، ص ۸۹-۳. جعفر، نیاکی؛ حقوق کار ایران، تهران، بی‌نا، ۱۳۶۱، جزوه اول - کلیات، صص ۳۳-۳۷. ۴- عزت‌الله؛ عراقی، دوره حقوق کار، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۲۵۳۶، جلد ۱ (کلیات - روابط فردی کار)، صص ۸۶-۸۵. (البته استاد در کتاب حقوق کار (۱) خود که بر مبنای قانون کار ۶۹ می‌باشد با پرهیز از جای دادن حقوق کار در یکی از دو شاخه مورد بحث، قائل به خاص بودن این رشته شده‌اند: عزت‌الله، عراقی؛ حقوق کار (۱)، پیشین، ص ۴۵).

۷۲. به عنوان مثال نگاه کنید به: ۱- شیرین، عبادی؛ حقوق ادبی و هنری، تهران، روشنگران، چاپ اول، ۱۳۶۹، ص ۲۱. ۲- غلامرضا، موحّدیان؛ پیشین، صص ۲۳-۲۰. ۳- محمد حسین، ساکت؛ حقوق شناسی: دیپاچه‌ای بر دانش حقوق، تهران، ثالث، چاپ اول، ۱۳۸۷، صص ۲۳۴ و ۲۵۴. ۴- سید محمد، هاشمی؛ نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی ش ۹، بهار و تابستان ۷۰، ص ۱۳۲. ۵- عباس، زراعت و محمدرضا، معین؛ مقدمه علم حقوق (کلیات)، تهران، جنگل، چاپ اول،

را نظامی مختلط (خصوصی - عمومی)^{۷۳} یا جزئی از حقوق اجتماعی^{۷۴} ارزیابی کرده‌اند. اما به نظر می‌رسد هم‌اکنون علی‌رغم نسبت تقسیم‌بندی حقوق به عمومی و خصوصی و مواجهه با حقوق نیمه‌عمومی در همه عرصه‌ها،^{۷۵} از سال ۸۷ و الحاق فسخ قراردادی به

- ۱۳۸۹، ص ۲۹. عسید کارا، باقری تبار، بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار از نظر قانون کار جمهوری اسلامی ایران، تهران، عصر اندیشه، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ص ۱۱ و ۱۸۸. ۷. مصطفی، دانش‌پژوه؛ مقدمه علم حقوق با رویکرد به حقوق ایران و اسلام، قم - تهران، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - سمت و مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۲۲. ۸. سیدفضل‌الله، موسوی؛ «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۵۰، زمستان ۷۹، ص ۱۲۵. ۹. محسن، آشتی؛ حقوق کار، مدرسه عالی بیمه تهران، چاپ اول، ۱۳۳۵، جلد ۱، ص ۶۳. ۱۰. حسینی، کاتبی؛ پیشین، ص ۸. ۱۱. سید احمد، احمدی؛ حقوق کار، تهران، حقوق‌دان - دانش‌نگار، چاپ اول، ۱۳۸۱، ص ۳۶. ۱۲. ناصر، کاتوزیان؛ مبانی حقوق عمومی، تهران، میزان، چاپ سوم، ۱۳۸۶، ص ۳۲. ۱۳. قدرت‌الله، واحدی؛ مقدمه علم حقوق، تهران، میزان، چاپ دوم، ۱۳۸۵، ص ۴۳. ۱۴. قدرت‌الله، خسروشاهی و مصطفی، دانش‌پژوه؛ فلسفه حقوق، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ سوم، ۱۳۷۸، ص ۲۳۱. ۱۵. احمد علی، حمینی واقف؛ مقدمه علم حقوق، تهران، حقوق‌دان - دانش‌نگار، چاپ اول، ۱۳۸۷، ص ۳۰. ۱۶. حیدرپور، البرز؛ مقدمه علم حقوق، اهواز، مه‌یار، چاپ دوم، ۱۳۸۵، صص ۱۸۹ و ۱۷۰. ۱۷. علی‌عباس؛ حیاتی، مقدمه علم حقوق، تهران، میزان، چاپ دوم، ۱۳۸۸، ص ۸۵. ۱۸. مهدی؛ کی‌نیا، کلیات مقدماتی حقوق، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۴۸، ص ۱۲۶.
۷۳. به عنوان مثال ر.ک: ۱. علی‌الله، همدانی؛ حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، تهران، بی‌نا، ۱۳۴۳، صص ۱۷-۱۸. ۲. ابوالفضل، رنجبری؛ پیشین، ص ۲۱. ۳. محمدرضا، معین و عباس، زراعت، حقوق کار (۱)، تهران، اندیشه‌های حقوقی، چاپ اول، ۱۳۸۹، ص ۱۳. ۴. پروین، فرهاد در: هدایتی زفرقندی، محمد، پیشین، ص ۱ (مقدمه کتاب). ۵. محمدعلی، موحد؛ مختصر حقوق مدنی، تهران، مدرسه عالی حسابداری و علوم مالی، چاپ دوم، بی‌نا، ص ۱۳. ۶. علی‌اکبر، گرجی ازندریانی؛ مبانی حقوق عمومی، تهران، جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۲۳۷. ۷. سید مهدی؛ مجتبی‌ی نائینی، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲، ص ۲۸۱.
۷۴. به عنوان مثال نگاه کنید به: عبدالرضا، علیزاده؛ مبانی رویکرد اجتماعی به حقوق: جستاری در نظریه‌های جامعه‌شناسی حقوق و بنیادهای حقوق ایران، قم - تهران، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - سمت و مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، چاپ اول، ۱۳۸۷، ص ۳۴۲.
۷۵. علی‌اکبر، گرجی ازندریانی؛ «حقوق عمومی و حقوق خصوصی: دوگانگی یا یگانگی؟»، تحقیقات

موارد خاتمه قرارداد کار، حقوق کار ایران گامی بلند به سمت خصوصی تر کردن روابط کار در مرحله خاتمه قرارداد کار برداشته است. تغییری که می توان آن را تمایل مقنن به پررنگ تر شدن توافقات خصوصی در روابط کار، ایجاد توازن میان رعایت عدالت و احترام به قراردادهای و شاید حرکت از اداره قرارداد کار به ستایش آن^{۷۶} نامید.

ثالثاً: با الحاق بند (ح) به ماده ۱۰ و بند (ز) به ماده ۲۱، قانون کار از نظر فسخ قراردادی به نحو تراضی، شبیه مقررات کار در مناطق آزاد تجاری - صنعتی، ویژه اقتصادی و پارک های علم و فناوری شد. زیرا، در این مناطق فسخ به نحو مقرر در قرارداد کار طبق بند (ط) ماده ۱۰ جزء شرایط قرارداد و به موجب بند (و) ماده ۱۲ در عداد موارد خاتمه قرارداد کار پیش بینی شده است.

رابعاً: پیش از تصویب قانون رفع از یک طرف ماده ۲۷ مهم ترین ماده مورد انتقاد کارفرمایان و برخی از کارشناسان بود^{۷۷} که معتقد بودند یکی از عناصر اعمال مدیریت، برقراری نظم و انضباط در کارگاه، جلوگیری از تمرد کارگران و در واقع کم رنگ شدن رابطه تبعیت کارگر، اختیار جابه جایی نیروها و در حقیقت آزادی در ختم قرارداد کار

حقوقی، ش ۴۷، بهار و تابستان ۸۷، صص ۱۸۱-۱۸۲.

۷۶. در ادبیات این عبارت از این اثر استفاده شده است: ناصر، کاتوزیان؛ «ستایش قرارداد یا اداره قرارداد»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۵۲، تابستان ۸۰، صص ۱۱۱ و ۱۳۳.

۷۷. به عنوان مثال نگاه کنید به: ۱- محسن، خواجه نوری؛ «نقش روابط کار در تولید و اقتصاد کشور» (گفتگو با معاونت روابط کار وزارت کار)، کار و جامعه، سال دوم، ش ۵، شهریور و مهر ۷۳، ص ۱۰ که البته انتقادات مربوط به ماده ۲۷ را نپذیرفته اند ولی به هر حال از انتقاد به این ماده در سال های اولیه اجرای قانون کار خبر می دهد. ۲- صدیقه، ناصری؛ بررسی تأثیر قانون کار بر روند سرمایه گذاری داخلی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش مالی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی (مرکز میرداماد)، ۸۱-۱۳۸۰، صص ۵۳-۵۲ و ۱۱۱ و جهت نظر مخالف که سخت گیری ماده ۲۷ را مناسب می داند نگاه کنید به: مصطفی، تنها؛ «قانون کار: سازمان ده حقوق متقابل کار و سرمایه»، نامه، ش ۵۳، شهریور ۸۵، ص ۵۶.

است. حال آنکه قانون کار ۶۹ نه تنها اشتراط خیار فسخ را مجاز ندانسته که حتی در صورت عدم رعایت آیین‌نامه‌های انضباطی نیز، شرایط دشواری همچون موافقت تشکل کارگری را لازم شمرده است.^{۷۸} از طرف دیگر طیف کارگر، ماده ۲۷ را بیش از سایر مواد قانون کار ضامن ثبات و امنیت شغلی خود می‌دانستند. ماده‌ای که با مضیق کردن فسخ قرارداد از جانب کارفرما تا حد زیادی «احساس عدم امنیت شغلی کارگران» را کاهش داده بود. چه اینکه «امنیت شغلی یا همان «اطمینان خاطر از داشتن شغل مناسب و حفظ استمرار آن»^{۷۹} یکی از حقوق شناخته شده ناشی از کار و از محورهای اصلی کار شایسته^{۸۰} بوده که مهم‌ترین اثر آن تأمین آرامش فکری و روحی نیروی کار و اعضای خانواده او است و در این راه اولاً: حمایت‌های مربوط به حفظ موقعیت شغلی و پیش‌گیری از اخراج و بیکاری، اولین مفهومی است که از عبارت امنیت شغلی استنباط می‌شود.^{۸۱} ثانیاً: به حد کافی از پشتیبانی اسناد بین‌المللی حقوق بشری و کار همچون: اعلامیه جهانی حقوق بشر،

۷۸. نگاه کنید به: علی، عبادی؛ و محمد حسن، آقایی؛ (از اعضای هیئت مدیره حزب مستقل کار)، «قانون کار و لزوم تغییر آن» در: دفتر بررسی‌های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس، گزارش دیدگاه‌های کارگری درباره قانون کار، پیشین، صص ۱۷-۱۸.

۷۹. سیدمحمد، هاشمی؛ «بررسی مفاهیم عدالت و انصاف از دیدگاه قانون اساسی جمهوری اسلامی» در: محمد، آشوری؛ حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۸۳، صص ۱۵۲-۱۵۳.

۸۰. نگاه کنید به: ۱- ریچارد، آنکر؛ «نماگرهای اندازه‌گیری کار شایسته»، ترجمه الهام امیری در: الهام، امیری؛ و دیگران؛ شاخص‌های کار شایسته، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۴، صص ۴۰ و ۴۲-۲. فلورنس، بونت، و دیگران؛ «شاخص‌های هم خانواده کار شایسته»، ترجمه جواد محدث در: همان، صص ۱۲۰-۱۱۷. ۳- سازمان بین‌المللی کار، اندازه‌گیری کار شایسته با استفاده از شاخص‌های آماری، ترجمه رضا پورخردمند، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳، صص ۶۶-۷۴.

۸۱. سعیدرضا، ابدی؛ تحلیل کار شایسته در نظام جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۶، ص ۶۰.

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، اعلامیه فیلادلفیا و مقاله‌نامه خاتمه اشتغال برخوردار است.^{۸۲}

اما اصلاحیه قانون رفع نه با اصلاح ماده ۲۷ که با پیش‌بینی فسخ قرارداد، این ماده مورد مناقشه را بی‌اثر ساخته است. چه عمده نارضایتی کارفرمایان از فرآیند ماده ۲۷ این بود که برخلاف ماده ۳۳ قانون کار ۳۷ که کارفرما بی‌هیچ دلیلی می‌توانست به رابطه کار پایان دهد، کارفرما وفق این ماده، می‌بایست موجه بودن اخراج را اثبات نماید.^{۸۳} درحالی که با امکان پیش‌بینی فسخ در قرارداد، کارفرما به سادگی می‌تواند با اندراج شرایطی ساده، بی‌هیچ دلیلی، قرارداد را فسخ نماید و خود را از طی کردن فرآیند دشوار ماده ۲۷ رها سازد. بنابراین با الحاق بند (ز) به ماده ۲۱، دیگر نوبت به ماده ۲۷ نمی‌رسد و این اصلاحیه به نوعی ماده ۲۷ را دور زده است. امری که با دید مقنن سال ۶۹، امنیت شغلی کارگران را

۸۲ نگاه کنید به: ۱- بند ۱ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر: «هر کس حق دارد کار کند و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد». ۲- بند ۱ ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی: «کشورهای طرف این میثاق حق کار کردن را به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت». اقداماتی که طبق بند ۲ شامل «راهنمایی و تربیت فنی و حرفه‌ای و طرح برنامه‌ها و تدابیر» می‌باشد. ۳- دیباچه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار که مبارزه با بیکاری را از محورهای تأمین عدالت اجتماعی دانسته است. ۴- بند الف ماده ۲ اعلامیه فیلادلفیا: «همه افراد بشر ... حق دارند ... در امنیت اقتصادی ... برای پیشرفت مادی و رشد معنوی خود بکوشند» که طبعاً امنیت شغلی را می‌توان یکی از مؤلفه‌های امنیت اقتصادی برشمرد. ۵- مقاله نامه شماره ۱۵۸ موسوم به خاتمه اشتغال مصوب ۱۹۸۲ که در خصوص توجیه خاتمه اشتغال، فرآیند این مهم، اخطار به کارگر و ... از کارگر حمایت نموده است.

۸۳ البته فرآیند فسخ قرارداد کار در زمان حکومت قانون ۱۳۳۷ هم کاملاً مورد رضایت کارفرمایان نبوده و به علت پیش‌بینی خسارت اخراج در کنار حق فسخ قانونی، مورد انتقاد بوده است. خسارتی که در واقع نقش بیمه بیکاری - وظیفه مشترک هر سه طرف رابطه کار - را ایفا می‌نموده است. نگاه کنید به: ۱- موجودی؛ ضیاء، پژوهش برای برقراری نظام بیمه بیکاری در ایران، کار و تأمین اجتماعی، سال ششم، ش ۲۲، تابستان ۲۵۳۶، ص ۵۳. ۲- فریدون؛ کاوسی، کارگر ایرانی در ایران امروز...، مرکز تحقیقات، ۲۵۳۵، ص ص ۳۹-۴۰.

با چالشی جدی و از دید مقنن سال ۸۷ با نگاهی به تأمین امنیت شغلی کارفرمایان^{۸۴} - وجه دیگر امنیت شغلی در رابطه کار - صرفاً امنیت شغلی کارگران شاغل را با چالش مواجه می‌سازد. چه اینکه تکالیف قانون کار بر کارفرمایان در خصوص خاتمه قرارداد کار «همچون تیغی دولبه از یک سو امنیت شاغلین را فراهم کرده و از سوی دیگر اشتغال بیکاران را به مخاطره می‌اندازد».^{۸۵}

ب) فسخ در قراردادهای مدت موقت و کار معین

اول: فسخ قرارداد کار معین و مدت موقت پیش از تصویب قانون رفع

در هیچ یک از مواد قانون کار از جمله ماده ۲۱ به تعلق موارد خاتمه قرارداد به قرارداد کار دائم، موقت یا کار معین اشاره‌ای نشده است. با این حال به نظر می‌رسد مواردی چون فوت کارگر، از کار افتادگی کلی و بازنشستگی در میان هر سه قسم قرارداد مشترک باشد و در این میان اگر انقضای مدت در قراردادهای کار موقت و انجام کار در قراردادهای کار معین را نیز کنار بگذریم، اخراج و استعفا تنها مواردی هستند که تسری آنها به قراردادهای کار معین و موقت شایسته توجه است. تأملی که منشأ آن را باید در ماده ۲۵ جستجو کرد: «هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد» که در خصوص آن گفتنی است:

اولاً: ذکر واژه «به تنهایی» در متن ماده نشان می‌دهد که فسخ قرارداد به نحو تراضی یا

۸۴. طبق یک نظر سنجی در ۱۶۲ کارگاه استان تهران از میان ۴۰۴ نفر (۱۶۲ مدیر و ۲۴۲ کارگر) احساس عدم امنیت شغلی در میان کارفرمایان بیشتر از کارگران بوده است. نگاه کنید به: علیرضا، دهقان؛ شناسایی و توصیف مشکلات کارگاه‌های صنعتی در تهران، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۸، صص ۴۰، ۷۴-۷۳ و ۱۰۳-۱۰۰.

۸۵. کوروش، کاویانی؛ «درآمدی بر تحلیل اقتصادی حقوق»، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، ش ۲۳، پاییز و زمستان ۸۶، صص ۹۸-۹۹.

به عبارت صحیح تر «اقاله» قرارداد کار معین یا موقت، موضوع منع ماده نیست.

ثانیاً: قانون گذار ۶۹ در تقنین این ماده، عیناً از ماده ۳۲ قانون کار ۳۷ استفاده نموده است. چنانکه مقنن آن زمان با عنایت به جواز فسخ قرارداد کار مدت نامحدود از سوی هر یک از طرفین در ماده ۳۳ و با آگاهی از توالی فاسد این امر در قراردادهای کار معین و موقت، با پیش بینی ماده ۳۲، فسخ در این دو قسم قرارداد کار را جز در صورت توافق، ممنوع و جبران خسارت را ضمانت اجرای آن قرار داده بود: «هرگاه قرارداد کار برای مدت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد مگر در مواردی که در متن قرارداد پیش بینی شده باشد. هر یک از طرفین که در غیر از موارد مذکور در فوق، قرارداد را فسخ نماید مکلف به جبران خسارت طرف دیگر خواهد بود». اما در سال ۶۹ قانون گذار مرتکب دو اشتباه شد: یکی اینکه به رغم حذف فسخ قرارداد از قانون کار، از ادبیات ماده ۳۲ استفاده کرد. زیرا، وقتی طرفین قرارداد جز موارد منصوص قانونی، حق فسخ قرارداد را ندارند، ذکر اینکه در قراردادهای کار معین و موقت امکان فسخ نیست حشو می نماید. دوم اینکه قانون گذار در کنار استفاده بی مورد از لحن ماده ۳۲، قسمت اخیر این ماده را هم حذف کرده است. یعنی موردی را ممنوع اعلام کرده بی آنکه ضمانت اجرای آن را ذکر کند. هر چند که در این حالت هم، جبران خسارت طبق عموماً نظام مسئولیت مدنی پابرجا است.

ثالثاً: گرچه فلسفه پیش بینی اخراج و استعفا، ضابطه مند نمودن فسخ قرارداد کار دائم از جانب کارفرما و کارگر است، اما در خصوص اخراج با عنایت به منطق نهفته در ماده ۲۷ یعنی لزوم رعایت نظم و انضباط در کارگاه، این ماده در موضوع قراردادهای کار معین و موقت هم قابل اجرا است.^{۸۶} زیرا، تبعیت کارگر از کارفرما، یکی از موارد مشترک هر سه

۸۶ جهت نظر مشابه نگاه کنید به: حیدر، محمدنژاد؛ بررسی ماهیت قرارداد موقت کار و پیامدهای عملی آن، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۴، ص ۵۴.

قسم قراردادهای کار بوده و مسئله‌ای نیست که به جهت نوع قرارداد قابل نقض باشد. در مورد استعفا نیز، هر چند جواز این امر در خصوص قراردادهای کار معین و موقت، موجبات خسارت کارفرما را فراهم می‌آورد، اما به جهت پرهیز از اصطکاک با شائبه کار اجباری - که منع و لغو آن از حقوق بنیادین کار است^{۸۷} - نظر به راه حلی میانه، مطلوب‌تر به نظر می‌رسد. طریقی که نظر به صحت استعفا در این دو نوع قرارداد، با جبران خسارت کارفرما همراه می‌باشد.^{۸۸}

بنابراین پیش از تصویب قانون رفع در قراردادهای کار معین و موقت همان مناسبت قراردادهای کار دائم یعنی منع شرط خیار فسخ در قرارداد و جواز اخراج و استعفا حاکم بود با این تفاوت که بر خلاف قرارداد کار دائم در موقع استعفا؛ کارگر می‌بایست خسارات کارفرما را جبران نماید.

دوم: فسخ قراردادهای کار معین و مدت موقت بعد از تصویب قانون رفع

در بندهای (ب) و (ج) ماده ۸ قانون رفع، فسخ قرارداد کار به نحو مطلق پیش‌بینی شده است. چه اینکه بند (ب) ماده ۸ با اضافه نمودن بند (ح) به ماده ۱۰ قانون کار با عبارت «شرایط و نحوه فسخ قرارداد کار» و بند (ج) همان ماده با اضافه نمودن بند (ز) به ماده ۲۱ با عبارت «فسخ قرارداد به نحوی که در متن قرارداد پیش‌بینی گردیده است» اساساً متعرض نوع قرارداد کار نشده است. بر این اساس به نظر می‌رسد اشتراط فسخ قرارداد کار مختص

۸۷ نگاه کنید به: محمد رضا، سهری؛ حقوق بنیادین کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱، صص ۲۰-۵ و ۴۶-۴۱.

۸۸ برخی نیز قائل به جواز استعفا در قراردادهای کار معین و موقت شده‌اند بی آنکه به جبران خسارت اشاره‌ای کنند. نگاه کنید به: سعید، بیاری، و حسین، منفرد؛ دانستی‌های حقوق کار (روابط کار)، شیراز، فرهنگ پارس، چاپ اول، ۱۳۸۶، صص ۶۷-۶۶.

به قرارداد کار دائم نبوده و در دو نوع دیگر نیز قابل اعمال باشد. تفسیری که با رجوع به بند ۲ قرارداد نمونه ارائه شده وزارت کار نیز صحیح به نظر می‌رسد. قراردادی که به رغم پیش‌بینی شرایط فسخ در بند ۳، در بند ۲ آورده است: «نوع قرارداد: دائم، موقت، کارمعی»^{۸۹}. بنابراین، در قراردادهای کار موقت و معین، می‌توان فسخ را برای هر یک از طرفین پیش‌بینی نمود که در این صورت وفق شرایط مندرج در قرارداد عمل می‌شود و در غیر این صورت یعنی سکوت قرارداد، به همان موارد ذکر شده در بند قبل یعنی جواز استعفا با پرداخت خسارت به کارفرما و اخراج طبق مواد پیش‌گفته عمل می‌شود.^{۹۰}

نیز ذکر این نکته ضروری است که به موجب بندهای (ب) و (ج) ماده ۸ قانون رفع که شرایط و نحوه فسخ قرارداد را به ماده ۱۰ و فسخ قراردادی را به ماده ۲۱ اضافه نموده، صرف پیش‌بینی امکان فسخ در قرارداد کافی نیست و طرفین می‌بایست دقیقاً شرایط استفاده از این بند قرارداد را مشخص نمایند. شرایطی که یکی از مهم‌ترین آنها وفق مقاله‌نامه خاتمه اشتغال اخطار قبلی و فاصله زمانی معقول میان آن و فسخ قرارداد است.^{۹۱} مواردی که در قوانین گذشته^{۹۲} نیز موجود بود و البته در قانون رفع به جهت ارجاع این مهم

۸۹. برخی پیش از تصویب قانون رفع در خصوص فسخ قرارداد کار معین و موقت پیشنهاد داده بودند که ضمن حذف ماده ۲۵، تبصره‌ای به این شرح به ماده ۲۱ اضافه شود: «در قراردادهای مدت موقت یا کار معین، هرگاه کارفرما از ادامه قرارداد منصرف گردد، باید با پرداخت شصت روز آخرین مزد کارگر به ازای هر سال، به خدمت او خواهد دهنده؛ علیرضا، حجت زاده؛ بررسی قانون کار ایران و سیاست اشتغال، پژوهش حقوق و سیاست، سال هفتم، ش ۱۶-۱۵، ۱۳۸۴، پانوش ص ۱۹۹.

۹۰. ماده ۱۱ مقاله‌نامه ۱۵۸-۱۹۸۲ م: «کارگری که به اشتغال او خاتمه داده می‌شود، مستحق و مشمول دریافت اخطاری با مدت موجه ... می‌باشد مگر اینکه به واسطه سوء رفتار جدی مقصر باشد یعنی سوء عملکرد به گونه‌ای صورت گرفته باشد که درخواست برای ادامه اشتغال در طول مدت اخطار از کارفرما غیر موجه و غیر معقول باشد؛ محمدرضا، سپهری؛ و همکاران؛ مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۱۹۱۹-۲۰۰۴)، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳، ص ۹۸۴.

۹۱. مهلت اخطار در مواد ۱۷ و ۸ قوانین ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸، ۷ روز، در ماده ۳۳ قانون ۱۳۳۷، ۱۵ روز و در ماده

به تراضی طرفین با سکوت رویه‌رو شده است. با این حال نظر به بند ۱۳ فرم تهیه شده از طرف وزارت کار با عنوان «فسخ قرارداد... روز قبل به طرف مقابل کتباً اعلام می‌شود»، اخطار کتبی قبلی به نوعی الزامی شده است که در این خصوص هر چند ماده ۸ قانون رفع تمامی شرایط فسخ قرارداد را به تراضی کارگر و کارفرما محول نموده و بر این اساس در بادی امر این‌طور برداشت می‌گردد که اقدام وزارت کار در ذکر عبارت موصوف، دخالت در روابط طرفین و به عبارتی تجاوز از حدود قانون است؛ اما با تدقیق در فلسفه وجودی و دشوار قانون کار یعنی رعایت تعادل^{۹۲} یا به عبارت بهتر تنظیم عادلانه روابط کار این اقدام صحیح می‌نماید. زیرا، اولاً: اقدام وزارت کار در پیش‌بینی اخطار قبلی در قرارداد، در حقیقت جبران غفلت قانون‌گذار در این زمینه است. چون این وظیفه مقنن بود که دست کم، اخطار قبلی کتبی و گذشت مدت معین و معقولی را در شرایط فسخ قرارداد، الزامی و نبود آن را مایه بطلان شرط فسخ می‌دانست. چنانکه در سال ۶۹ و به هنگام پیش‌بینی فسخ قرارداد کار دوره آزمایشی به عدم نیاز این مهم اشاره کرده بود.^{۹۳} امری که نشان از مسلم بودن ارسال اخطار کتبی در موارد عادی فسخ قرارداد کار دارد. ثانیاً: به نظر می‌رسد وجود این اخطار از موارد امری فسخ قرارداد کار باشد. به آن جهت که فلسفه این امر، اطلاع طرف مقابل از ختم قرارداد و اعطای مهلتی هر چند اندک برای یافتن شغلی دیگر است.^{۹۴}

۹۲. قانون کار کشاورزی، ۳۰ روز معین شده بود.

۹۳. عزت‌الله، عراقی؛ کنکاشی در عرصه پژوهش در حقوق کار (گفتگو)، کار و جامعه، ش ۱۰۳، دی ۸۷ ص ۲۶.

۹۴. ماده ۱۱ قانون کار: «طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید...».

۹۵. دفتر بین‌المللی کار، تأمین درآمدها در برابر تغییرات بنیانی، ترجمه علی‌الله همدانی، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (نشریه ش ۱۰)، بی‌تا، ص ص ۴۸-۴۹.

امری که نبود آن لطمات و بی‌نظمی‌های فراوانی را در روابط کار ایجاد می‌نماید.^{۹۵} اما فارغ از این نکته، درج مواردی چون خسارت (غرامت اخراج) یا احصا دلایل فسخ بستگی به تراضی طرفین دارد. البته بسیار بعید می‌نماید که کارفرما راضی به درج لزوم ارائه دلیل باشد. زیرا، مخالفت اصلی کارفرمایان با ماده ۲۷، نیاز به ارائه دلیل و اثبات آن از سوی کارفرما بود و حال که فرصتی برای رهایی از الزامات ماده ۲۷ فراهم شده، دور از ذهن است که کارفرما قیدی را که خود مخالف آن بود، به تراضی در قرارداد کار بگنجاند.^{۹۶} اما در خصوص غرامت اخراج به نظر می‌رسد کارگران و کارفرمایان بتوانند از طریق پیمان‌های دسته جمعی به توافق برسند.

بند دوم: تأملی بر بندهای (ج) و (هـ) ماده ۸ قانون رفع

بند ح ماده ۸ قانون رفع به جواز ختم قرارداد کار در صورت مواجه شدن کارفرما با کاهش تولید و تغییرات ساختاری و بند (هـ) این ماده به تکلیف دولت در اقدام به اصلاح برخی از مواد قانون کار اختصاص دارد که در دو قسمت آنها را بررسی می‌نماییم.

الف) ختم قرارداد کار در صورت کاهش تولید و تغییرات ساختاری

یکی از موارد انتقاد به قانون کار، عدم پیش‌بینی فسخ قرارداد کار به سبب شرایط کارفرما از جمله کاهش تولید و... - مذکور در مواد ۴، ۱۳ و ۱۴ مقاوله‌نامه خاتمه قرارداد

۹۵. عزت الله، عراقی؛ «بحشی پیرامون پاره‌ای از نارسایی‌های قانون کار»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۱۸، دی ۱۳۵۴، ص ۵۰.
۹۶. مهدی، اسمعیلی؛ «ختم قرارداد کار در حقوق ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۷، ص ۷۷.

کار^{۹۷} - بود.^{۹۸} چه اینکه قانون کار ۶۹ از میان دسته‌بندی سه گانه دلایل اخراج یعنی موارد مربوط به: ۱- رفتار کارگر. ۲- توانایی‌ها و مهارت‌های او. ۳- ضرورت‌های اداره کارگاه، برخلاف دو دسته نخست،^{۹۹} خاتمه قرارداد کار به جهت مشکلات اقتصادی، فنی یا ساختاری کارگاه را پیش‌بینی نکرده بود.^{۱۰۰} امری که هرچند به‌طور منطقی از مصادیق دلایل موجه ماده ۱۶۵ قانون کار به‌شمار می‌رفت^{۱۰۱} و مواردی چون تبصره ۱ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری^{۱۰۲} نیز بر قابلیت اجرای آن صحنه می‌گذاشت؛^{۱۰۳} اما در عمل به سبب عدم صراحت قانونی با تردید همراه بود. تردیدی که با تصویب قوانینی چون حمایت از

۹۷. ماده ۴ مقاوله‌نامه: «به اشتغال یک کارگر نباید خاتمه داده شود مگر اینکه دلیل موجهی برای چنین خاتمه‌ای در ارتباط با توانایی کارگر یا بر اساس مقتضیات اجرایی کارگاه ... وجود داشته باشد». در مواد ۱۳ و ۱۴ نیز به «مشاوره با نمایندگان کارگران» و «اخطار به مقام صلاحیت‌دار» در زمانی که کارفرما به دلایل اقتصادی، فنی، زیربنایی یا دلایل مشابه به اشتغال، خاتمه می‌دهد، اشاره شده است.

۹۸. به عنوان مثال نگاه کنید به: ۱- نگهدار، برزگر؛ ماهیت حقوقی تعهدات کارفرما در حقوق کار ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شیراز، ۱۳۷۷، ص ۱۵۱-۲- محمد، رضایی ازندریانی؛ امنیت شغلی در حقوق ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۸، ص ۱۴۱.

۹۹. مواد ۲۷ و ۳۲ قانون کار.

۱۰۰. عزت‌الله، عراقی؛ «ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج»، مجله مجتمع آموزش عالی قم (دانشگاه تهران)، سال اول، ش ۳، پاییز ۷۸، صص ۳۵ و ۴۳-۴۲.

۱۰۱. ماده ۱۶۵ قانون کار: «در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد ... و در غیر این صورت (موج بودن اخراج) کارگر مشمول ...».

۱۰۲. «بیمه‌شدگانی که به علت تغییرات ساختار اقتصادی واحد مربوطه به تشخیص وزارت‌خانه ذی‌ربط و تأیید شورای عالی کار، بیکار موقت شناخته شوند نیز مشمول مقررات این قانون خواهند بود».

۱۰۳. جهت نظر موافق نگاه کنید به: گشواد، منشی زاده، قرارداد کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، ص ۱۰۹ و جهت نظر مخالف که قبل از تصویب قانون رفع، این نوع خاتمه قرارداد کار را مورد تردید جدی قرار داده است نگاه کنید به: محمد، هدایتی زفرقندی؛ پیشین، ص ۱۷۸.

بازسازی و نوسازی صنایع نساجی کشور^{۱۰۴} و «تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه»^{۱۰۵} قوت گرفته بود. زیرا، اگر این قسم خاتمه قرارداد کار در زمره دلایل موجه قرار می‌گرفت دیگر نیاز به تصویب این قوانین نبود. از این‌رو، قانون‌گذار در اصلاحیه قانون رفع به درستی این امر را در قالب الحاقی بندى به ماده ۲۱ جزء موارد خاتمه قرارداد کار دانسته است. وضعیتی که سال‌ها پیش از این در ماده ۱۹ اولین قانون کار ایران - برخلاف قوانین بعدی^{۱۰۶} - پیش‌بینی شده بود.^{۱۰۷} وفق بند (د) ماده ۸ قانون رفع، بند (ح) به این شرح به ماده ۲۱ قانون کار اضافه می‌شود: «کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری مطابق با مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور» که در این مورد، چند نکته مطمح نظر است:

اولاً: بند مذکور در متن مصوب مجلس در هر دو بار ارسال به شورای نگهبان با ایراد

۱۰۴. ماده واحده مصوب ۱۳۸۰/۷/۳: ۱- بند (ج): «سازمان تأمین اجتماعی موظف است آن دسته از کارگران واحدهای مشمول این قانون که در دوران بازسازی و نوسازی موقتاً بیکار می‌گردند را ...». ۲- بند (د): «نیروی انسانی مازاد واحدهای مشمول این قانون با پیشنهاد مدیر واحد و با تأیید کمیته‌ای متشکل از نمایندگان وزارتخانه‌های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت ... مشمول تعدیل گردیده و در مقابل پرداخت حقوق مقرر در قانون کار، باز خرید می‌گردند».

۱۰۵. مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ که در ماده ۹ خود، خاتمه قرارداد کار یا به عبارت بهتر تعدیل نیروی انسانی در شرکت‌های صنعتی را به سبب ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری پذیرفته بود که به آن خواهیم پرداخت.

۱۰۶. منظور قوانین کار ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ است. البته برخی فسخ قرارداد کار به جهات اقتصادی و تکنولوژی را علی‌رغم عدم تصریح قانون کار ۱۳۳۷ ممکن می‌دانسته‌اند. نگاه کنید به: ۱- فرهنگ، مهر؛ پیشین، ص ۷۴.

۲- محمد کاظم، ایروانی؛ حقوق کار در ایران، تهران، بی‌نا، چاپ دوم، ۱۳۵۲، ص ۱۴۳.

۱۰۷. ماده ۱۹ تصویب‌نامه ۱۳۲۵: «چنانچه کارفرما پس از تشخیص اداره کل کار به علل اقتصادی و یا پیدایش عیب یا نقص اساسی در ابزار و ادوات کار و یا نرسیدن مواد اولیه مجبور به تعطیل کار و یا تقلیل عمده کارگر شود ...».

«مغایرت با شرع» مواجه و در نهایت با پافشاری مجلس، توسط مجمع، موافق با مصلحت نظام تشخیص داده شد که این مورد به جهت ۱- رویه شورای نگهبان در عدم ذکر قاعده شرعی مورد نظر و اعلام عبارت کلی «مخالف موازین شرعی شناخته شده». ۲- عدم تخصص نویسندگان متن حاضر، قابلیت ارزیابی ندارد. اما شایسته است که فقهای این شورا با ارائه دلیل، مقنن، مخاطبان قانون و پژوهشگران این عرصه را در آشنایی با موازین و احکام شرعی همراهی نمایند. همچنین در بند (د) ماده ۸ قانون رفع (ماده ۱۰ متن مصوب مجلس) در متن نخست ارسالی به شورای نگهبان علاوه بر بند (ح)، بند (ط) هم وجود داشته که به سبب ایراد پیش گفته در متن دوم ارسالی به شورا حذف شده است. بندی که «مثبت بودن دو نوبت آزمایش اعتیاد توسط آزمایشگاه‌های معتبر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» را از موارد ختم قرارداد کار می‌دانست که به علت حذف از متن قانون با طرح دو پرسش از آن عبور می‌کنیم: اول اینکه مشخص نیست چگونه در تقنین بند ج ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری^{۱۰۸} مشعر بر ورود «عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر» در شرایط عمومی استخدام و بند ۲۳ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری^{۱۰۹} مبنی بر احصا «استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر» در تخلفات اداری، این مهم مخالف با موازین شرع نبوده ولی در خصوص کارگران، با این ایراد مواجه شده است؟ ابهامی که پیشتر به راه حل آن اشاره شد. دوم، اگر مقنن با مبانی کارشناسی، نظر به ختم قرارداد کار در صورت اعتیاد کارگر داشته، چگونه در همان بار نخست از موضع خود کوتاه آمده و این امر را از ماده ۱۰ پیشنهادی خود حذف نموده است؟

ثانیاً: این ماده، خاتمه قرارداد کار به دو علت مجاز شمرده است: یکی «کاهش تولید و تغییرات ساختاری» که کلی بوده و هرگونه عدم کارایی تولید کارگاه یا کارخانه در اثر

۱۰۸. مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ کمیسیون مشترک مجلس.

۱۰۹. مصوب ۱۳۷۲/۹/۷.

شرایطی چون بحران‌ها، رکودها و تحریم‌ها را در برمی‌گیرد و عبارت است از «هرگونه تغییر یا بازسازی خط تولید، جابه‌جایی کارگاه و ماشین‌آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید که در راستای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دولت صورت می‌گیرد»^{۱۱۰} و دیگری «لزوم تغییرات گسترده در فناوری» یا تغییر نیروی کار از کاربر به سرمایه‌بر که در کنار افزایش تولید و کاهش قیمت با حجمی از بیکاری همراه است^{۱۱۱} که از آن به بیکاری ساختاری^{۱۱۲} یا تکنولوژیک^{۱۱۳} یاد می‌شود و عبارت است از تعدیل نیروی کار در اثر استفاده از ماشین‌ها و دستگاه‌های پیشرفته و در نتیجه نیاز کمتر به نیروی انسانی. قسمی بیکاری اجباری که در واقع غرامت پیشرفت تکنولوژی است.^{۱۱۴}

ثالثاً: این عامل ختم قرارداد کار به تطابق با ماده ۹ قانون تنظیم... مقید شده است. ماده‌ای که اشعار 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 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 تحت پوشش بیمه بیکاری قرار

۱۱۰. ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیئت وزیران.

۱۱۱. رحمت‌الله، قلی‌پور؛ «علل و عوامل بیکاری»، کار و جامعه، ش ۴۳، اردیبهشت ۸۱، قسمت دوم، ص ۳۸.

۱۱۲. structural unemployment نیز نگاه کنید به: لویدجی، رینولدز و دیگران؛ اقتصاد کار و روابط کار، ترجمه حسنعلی قنبری ممان، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص ص ۴۷۳-۴۷۹.

۱۱۳. در خصوص تکنولوژی و ابعاد آن در بازار کار نگاه کنید به: جعفری، بیگزاد؛ «تکنولوژی و توسعه»، کار و جامعه، سال پنجم، ش ۲۲، دی ۷۶، ص ص ۵۳-۶۰.

۱۱۴. داود، فرایدی؛ «بیکاری و علل آن»، کار و جامعه، سال ششم، ش ۲۸، آذر ۷۷، ص ۲۹.

می‌گیرند. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع با نظرات طرفین به کارگروهی متشکل از... احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد با پرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط... تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند...».

بنابراین مقنن قبل از اصلاحیه قانون رفع در قالب قانون فوق‌الذکر در سال ۸۲، این قسمت از خاتمه قرارداد کار را در بخش صنعت نه با اصلاحیه قانون کار که از طریق قانونی دیگر، اصلاح کرده بود. نیز در مطابقت فسخ قرارداد کار با ماده ۹ به نظر می‌رسد تمامی شرایط موجود در این ماده باید لحاظ شود. بنابراین مورد نظر است:

۱. فسخ قرارداد کار به موجب صدر ماده ۹: «به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکت‌های صنعتی...» و توضیح ماده یک آیین‌نامه اجرایی آن^{۱۱۵} صرفاً در «واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری از وزارت صنایع و معادن یا سایر مراجع قانونی» قابل اجرا است.

۲. طبق این ماده تعدیل نیروی انسانی به دو طریق انجام می‌پذیرد: یکی در صورت توافق و دیگری در حالت عدم توافق. در شکل نخست، مقنن به جهت تشویق کارگر به توافق با کارفرما، مزایای خاتمه کار را حداقل ۲ ماه تعیین نموده است. حال آنکه می‌دانیم به موجب قانون کار حق سنوات یک ماه می‌باشد.^{۱۱۶} البته ذکر عبارت «یا به وجه دیگری که توافق شود» پس از «دریافت حداقل ۲ ماه آخرین مزد و مزایا» این شائبه را ایجاد می‌کند که طرفین قادرند به کمتر از ۲ ماه نیز تراضی نمایند. اما باید در نظر داشت که با این تفسیر اولاً: فلسفه پیش‌بینی ۲ ماه حق سنوات یعنی هدایت طرفین، خاصه کارگر به توافق

۱۱۵. آیین‌نامه اجرایی ماده ۹ قانون تنظیم ... مصوب ۱۳۸۳/۱/۹ هیئت وزیران.

۱۱۶. چون فسخ قرارداد در اثر تغییرات ساختاری از مصادیق اخراج موجه - ماده ۱۶۵ قانون کار - محسوب شده و حق سنوات آن طبق ارجاع ماده ۱۶۵ به ماده ۲۷، «به نسبت هر سال سابقه کار» یک ماه خواهد بود.

در خاتمه قرارداد کار. ثانیاً: منطبق ماده ۸ قانون کار یعنی عدم نفوذ توافق کارگر و کارفرما به کمتر از آنچه قانون منظور نموده^{۱۱۷} عبث می‌نماید. اما در شکل دوم یعنی عدم توافق طرفین، کار گروهی (کمیته‌ای)^{۱۱۸} ۶ نفره به موضوع رسیدگی کرده و صرفاً همان یک ماه حق سنوات به کارگر تعلق می‌گیرد. در خصوص کارگروه پیش گفته دو نکته دیگر مورد توجه است:

اول: ترکیب اعضای کارگروه مورد نظر عبارت است از: ۱- نمایندگان دولت و سازه‌ان تأمین اجتماعی. ۲- نماینده تشکل عالی کارفرمایی. ۳- نماینده تشکل عالی کارگری که از منظر رعایت اصل «سه جانبه گرایی» امر مبارکی است. اما تعداد اعضای این کارگروه، حاکی از عدم تناسب و در واقع غلبه بافت دولتی بر ترکیب کارگری - کارفرمایی است. چنانکه برخلاف تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی که هر کدام یک نماینده دارند، نمایندگان دولت در این کارگروه چهار نفر می‌باشند: ۱- نماینده وزارت صنایع و معادن. ۲- نماینده وزارت کار و امور اجتماعی. ۳- نماینده سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. ۴- نماینده سازمان تأمین اجتماعی.

دوم: طبق تبصره ۱ ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی این ماده، ریاست کارگروه با نماینده وزارت صنایع است که با توجه به غلبه نمایندگان دولتی کارگروه منطقی می‌نماید. ضمن آنکه وفق بند اخیر تبصره ۲ همان ماده، جلسات کارگروه با حضور دو سوم اعضا رسمیت یافته و تصمیمات آن با حداقل ۴ رأی لازم‌الاجرا است. یعنی در صورت عدم وجود

۱۱۷. ماده ۸ قانون کار: «شروط مذکور در قرارداد یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». ضمن آنکه حکم کلی ماده ۸ قانون کار در تبصره ماده ۴۱ در پرداخت الزامی حداقل مزد و بند الف ماده ۱۴۱ در مورد پیمان‌های دسته‌جمعی کار نیز تکرار شده است.

۱۱۸. مقنن در ماده ۹ قانون تنظیم ... ابتدا از واژه «کارگروه» و چند سطر بعد از کلمه «کمیته» استفاده نموده که نشانگر بی‌دقتی در تنظیم ماده است.

نمایندگان کارگری و کارفرمایی، رأی به اتفاق نمایندگان دولت معتبر است که این مهم از نظر رعایت «سه جانبه گرایی» قابل خدشه به نظر می‌رسد.

ب) تکلیف دولت به اصلاح روابط کار

بند هـ ماده ۸ قانون رفع مقرر می‌دارد: «بر اساس ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه... دولت موظف است ظرف سه ماه از تاریخ تصویب و ابلاغ این قانون نسبت به اصلاح روابط کار در ماده ۲۷ قانون کار و دیگر مواد مربوطه اقدام نماید» که در این خصوص ذکر چند نکته ضروری به نظر می‌رسد:

اولاً: طبق بند فوق‌الذکر وظیفه دولت در اصلاح روابط کار منوط به رعایت ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه شده. ماده‌ای که وفق آن، توسعه کار شایسته «به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد سه جانبه گرایی» از وظایف دولت شمرده شده است. طبق این ماده برنامه ملی توسعه کار شایسته می‌بایست حول ۸ محور تهیه شود که پیرو بند (هـ) ماده ۱۰۱: «اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات... روابط کار (تغییر در قوانین... روابط کار بر اساس ساز و کار سه جانبه گرایی به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار)» یکی از آن محورها است و به نظر می‌رسد پیش‌بینی حق فسخ برای اطراف رابطه کار در این راستا یعنی انعطاف در روابط خاتمه قرارداد کار - یکی از شاخصه‌های اصلاح فضای کسب و کار^{۱۱۹} که «دولت موظف به بهبود آن است»^{۱۲۰} صورت گرفته

۱۱۹. نگاه کنید به: فتح الله، تاری و سعید، غلامی باغی؛ «اصلاح شاخص فضای کسب و کار، عاملی موثر بر کاهش اقتصاد پنهان و گسترش بخش رسمی»، کار و جامعه، ش ۱۱۵، دی ۸۸، صص ۱۵-۱۴.
۱۲۰. ماده ۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه: «دولت موظف است در برنامه چهارم، در جهت بهبود فضای کسب و کار در کشور و زمینه‌سازی توسعه اقتصادی و تعامل با جهان پیرامون، اقدام‌های ذیل را به عمل آورد: ...».

است.^{۱۲۱} بنابراین صرف تصویب قانون رفع، در راستای این بند انجام شده و به نظر می‌رسد مقید کردن اصلاح روابط کار در «ماده ۲۷ و دیگر مواد مربوطه» به رعایت ماده ۱۰۱ تنها در جهت رعایت الزامات کار شایسته باشد. شاخصه‌هایی که با بررسی آنها در ماده ۱۰۱ صرفاً به «تأمین امنیت نیروی کار همراه با صیانت لازم» - مذکور در صدر این ماده - بر می‌خوریم که امنیت شغلی، می‌تواند از مصادیق آن باشد. اما این نکته نیز ما را به جایی نمی‌رساند زیرا، پیش‌بینی حق فسخ در راستای ایجاد انعطاف بیشتر در روابط کار (بند هـ ماده ۱۰۱) در مقابل امنیت شغلی - از مصادیق ایجاد امنیت نیروی کار و صیانت از آن (صدر ماده ۱۰۱) - قرار می‌گیرد و قانون‌گذار با تصویب قانون رفع عملاً از مورد اول حمایت کرده است.

ثانیاً: در مورد ادبیات بند هـ ماده ۸: «دولت موظف است...» به نظر می‌رسد همان‌طور که در مورد آیین‌نامه‌های اجرایی قانون - فی‌المثل تصویب‌نامه موضوع تبصره ۱ ماده ۷ که در آستانه ۲۰ سالگی قانون کار هنوز وضع نشده! - ضمانت اجرای مشخصی جز پیگیری مجلس و به عبارت بهتر فرآیندهایی چون تذکر، سؤال و احتمالاً استیضاح نیست، در خصوص وظیفه دولت در اصلاح روابط کار نیز ضمانت اجرای خاصی موجود نبوده و این مهم بسته به اراده دولت است. مگر اینکه قانون‌گذار خود، مجدداً دست به کار شود. ضمن آنکه از بعد حقوق اساسی نیز، اساساً این نوع ایجاد تکلیف برای دولت و در واقع اجبار دولت به مشارکت در امر قانون‌گذاری، علی‌رغم تکرار از جانب مجلس و عدم ایراد از

۱۲۱. یکی از ابعاد انعطاف‌پذیری در روابط کار، کاهش الزامات قانونی در باب خاتمه اشتغال است: طاهره؛ رمضان، فرزانه؛ انعطاف‌پذیری بازار کار و اشتغال پاره وقت، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، صص ۳-۴. نیز نگاه کنید به: سعید، لیلان؛ «قانون کار، واقعیت‌ها و آرمان‌ها» (میزگرد برگزار شده در مؤسسه آموزش عالی کار) در: دفتر بررسی‌های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس، گزارش «دیدگاه‌های کارشناسی درباره قانون کار»، تیر ۸۲، شماره مسلسل: ۶۷۰۲، کد موضوعی: ۲۹۰، ص ۱۲.

سوی شورای نگهبان، مخدوش می‌باشد.^{۱۲۲}

ثالثاً: در این بند از وظیفه دولت در اصلاح ماده ۲۷ و دیگر مواد مربوطه سخن گفته شده و این در نوع خود جالب و قابل تأمل می‌باشد. چه اینکه بر این باوریم خود قانون‌گذار نیز نمی‌دانسته علاوه بر ماده ۲۷، کدامیک از مواد قانون کار نیازمند اصلاح است و از این رو، صرفاً با نام بردن از ماده ۲۷ و ارجاع تشخیص سایر مواد به دولت، ابتکار قانون‌گذاری را از جانب خود به قوه مجریه احاله داده است. اما با نگاهی به قانون کار به نظر می‌رسد یکی از مصادیق «دیگر مواد مربوطه» ماده ۲۵ باشد که در خصوص آن در بند نخست این گفتار بحث شد. در باب اصلاح ماده ۲۷ نیز مقنن در راستای انعطاف‌پذیری مقررات کار از میان سه گزینه مطرح یعنی: ۱- گنجاندن حق فسخ با شرایطی در قانون کار. ۲- ارجاع حق فسخ به تراضی طرفین (شرط فسخ). ۳- اصلاح ماده ۲۷ و سهولت در اخراج کارگران فی المثل حذف نظر مثبت تشکل کارگری، راه دوم و میانه را پذیرفته و البته با برقراری بند (ه)، مورد سوم را به آینده‌ای نزدیک موکول کرده، آینده‌ای که با عنایت به فرصت سه ماهه دولت در بند (ه) و گذشت دست کم ۲۲ ماه از آن (تا زمان تحریر این نوشتار) و عدم ارائه آن، نزدیک بودن آن محل تردید است و البته در این موضوع، مقنن نیز بی‌تقصیر نیست. زیرا، از لحن بند (ه) این طور برداشت می‌شود که نه ارائه لایحه تغییر قانون کار که صرفاً اقدام در اصلاح روابط کار مقید به گذشت ۳ ماه از تاریخ ابلاغ قانون رفع شده است. با ذکر یک نکته این نوشته را به پایان می‌بریم: آنچه‌ان که از نام قانون رفع نیز پیدا است، قانون‌گذار به قصد کاستن از موانع تولید، موادی از قانون کار را در جهت حرکت به سمت انعطاف‌پذیری تغییر داده است. اصلاحاتی که با توجه به رتبه پایین فضای کسب و

۱۲۲. نگاه کنید به: پروانه؛ تپلا، «ارزیابی الزام دولت به ابتکار قانون در اسلوب تعامل قوا در جمهوری اسلامی ایران»، پژوهش‌های حقوقی، سال ششم، بهار و تابستان ۸۶، صص ۲۳۲-۲۱۳.

کار ایران در میان کشورهای منطقه و جهان^{۱۲۳} و وضعیت فعلی تولید ایرانی اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. اما باید در نظر داشت که نیل به هدف مورد نظر با رعایت مجموعه‌ای از عوامل مؤثر در موضوع و نه صرفاً هموارتر کردن فعالیت کارفرما به دست می‌آید. از این رو، به نظر می‌رسد شایسته است مقنن با توجه به افزایش فسخ قرارداد کار بعد از تصویب قانون رفع، از طریق اصلاحاتی در دامنه شمول قانون بیمه بیکاری، ضمن تأمین هرچه بیشتر عدالت اجتماعی در روابط کار^{۱۲۴} از اثرات منفی فسخ قراردادهای کار در زندگی طبقه کارگر بکاهد.^{۱۲۵} اصلاحاتی که شاه‌بیت آن در شرایط فعلی، گسترانیدن چتر حمایتی بیمه بیکاری بر کارگران بیکار ناشی از ختم قراردادهای کار موقت و معین می‌باشد که به جهت فقد تصریح قانونی و رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری^{۱۲۶}، بیمه بیکاری به آنها تعلق

۱۲۳. نگاه کنید به: مقایسه فضای کسب و کار در ایران با سایر کشورهای چشم‌انداز بر اساس گزارش فضای کسب و کار بانک جهانی در سال ۲۰۰۸، گزارش تخصصی کمیسیون علمی - راهبردی چشم‌انداز، دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۱۲۴. نگاه کنید به: جعفر، براتی؛ نقش قانون بیمه بیکاری در تحقق عدالت اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۸۹-۱۳۸۸.

۱۲۵. در خصوص آثار بیکاری نگاه کنید به: سید حسن، هفده تن؛ «تاوان‌های ناشی از پدیده بیکاری»، کار و جامعه، سال پنجم، ش ۲۳، اسفند ۷۶، صص ۳۶-۳۳ و ۴۶.

۱۲۶. در خصوص عدم شمول کارگران بیکار ناشی از خاتمه قراردادهای کار معین و موقت در آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نگاه کنید به: ۱- رأی وحدت رویه شماره ۸ مورخ ۸۳/۱/۱۶-۲ رأی وحدت رویه شماره ۹۷ مورخ ۸۲/۳/۴-۳ دادنامه ۲۵۷- ۲۵۶ مورخ ۸۲/۷/۱۳ در عدم ابطال بند ۷ دستورالعمل سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار که کارگران فصلی را مشمول بیمه بیکاری ندانسته بود. البته به نظر می‌رسد در صورتی که قرارداد کار معین یا موقت، پیش از پایان قرارداد فسخ شود، تا پایان مدت قرارداد، کارگر مشمول بیمه بیکاری باشد: غلامرضا، مولا بیگی، بیمه بیکاری، تهران، جنگل - جاودانه، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۲۶. همچنین برخی معتقدند دیوان دست کم می‌توانست میان خاتمه قراردادهای کار موقت در کارهایی با طبیعت مستمر و دائم با غیر آن تمایز قائل شده و دسته نخست را مشمول بیمه بیکاری بداند: یعقوب، پورعباس؛ مطالعه تطبیقی بیمه بیکاری (چالش‌های قانونی بیمه بیکاری در ایران)، پایان‌نامه

نمی‌گیرد.^{۱۲۷} چه اینکه برقراری و گسترش نظام‌های حمایتی از بیکاری^{۱۲۸} به جهت حمایت غیرمستقیم از کارگر، تأثیر مطلوب‌تری^{۱۲۹} نسبت به دخالت مستقیم دولت در رابطه کار و افزایش هزینه اخراج دارد.^{۱۳۰}

کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵، ص ۷۱. تفسیری که با عنایت به برداشت این نهاد قضایی از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ دور از ذهن می‌نماید.

۱۲۷. علی‌رغم عدم تصریح قانونی و حتی رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری مبنی بر عدم تعلق بیمه بیکاری به بیکاری ناشی از قراردادهای کار معین و موقت، طبق گزارش وزارت کار و بر اساس تفاهم نامه مشترک این وزارتخانه با سازمان تأمین اجتماعی این کارگران نیز با شرایط ویژه مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری گردیده‌اند (صیانت از نیروی کار و پایداری و اصلاح ساختار بنگاه‌های اقتصادی)، کار و جامعه، ش ۱۰۰، مهر ۸۷، ص ۷۶). امر شایسته‌ای که بهتر است از طریق اصلاح در قانون بیمه بیکاری دائمی شود.

۱۲۸. در خصوص نظام‌های حمایتی از بیکاری نگاه کنید به: ۱- علی اکبر، حکم آبادی؛ حمایت‌های قانونی از اشتغال با تکیه بر بیمه بیکاری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۶، ۲- محمد، قاسمی درمیان؛ بررسی ساز و کارهای حمایت از کارگر در قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شیراز، ۱۳۸۴.

۱۲۹. دیگر دلایل برتری نظام‌های حمایتی از بیکاری در مقایسه با برقراری صعوبت در شرایط خاتمه قرارداد کار عبارت است از: ۱- توزیع هزینه‌های حمایت از طریق اخذ حق بیمه بیکاری در حجم گسترده کارگران و کارفرمایان و جلوگیری از فشار به یک یا چند کارگر دچار بحران در خصوص عدم اخراج. ۲- برقراری نظم در فرآیند استخدام و اخراج و امکان استخدام نیروی کار از سوی کارفرما بدون بیم و هراس و محاسبات گوناگون در زمینه مواجهه با هزینه اضافی تعطیل کار و اخراج کارگران: داود، حسنی پویا؛ تحول حقوق کار ایران در زمینه اخراج کارگر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۶۹-۷۰، ص ۱۷۲.

۱۳۰. نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد که هرچه شرایط اخراج کارگران سخت‌تر باشد، میزان کارگران موقت بیشتر است. یعنی کارفرمایان با دور زدن مقررات اخراج، به قراردادهای کار موقت روی می‌آورند. به دیگر سخن مقررات اشتغال که در جهت حمایت از کارگر به هنگام خاتمه قرارداد کار وضع شده‌اند، تأثیر عکس دارد و موجب انعقاد بیشتر قراردادهای کار موقت می‌شود. امری که مطلوب مقنن نیست: جان تی؛ ادیسون و دبلیو؛ استنلی سبیرت؛ وضع مقررات در بازارهای کار اروپا: آیا هزینه‌ها از منافع بیشتر است؟، ترجمه معاونت پژوهش‌های اقتصادی، تهران، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام،

نتیجه گیری

قانون کار یعنی دخالت دولت در تنظیم روابط کارگر و کارفرما و قرار گرفتن ابعادی از این رابطه خصوصی در پهنه حقوق عمومی. فلسفه وجودی قانون کار حمایت از کارگر است. اما از آنجا که تعامل طرفین قرارداد کار مطلوب تر و مؤثرتر از دخالت مستقیم دولت در روابط کار می باشد، مقنن گام نخست را در هدایت هرچه بیشتر طرفین به توافق در خاتمه کار برداشته است. چه اینکه قانون گذار پس از گذشت نزدیک به دو دهه از اجرای قانون کار، سرانجام به این نتیجه رسید که قانون کار به کینیت کنونی، یکی از موانع تولید و اشتغال^{۱۳۱} است و بر این اساس با احتیاط و «دست به عصا» اصلاحاتی را آغاز نموده است. قانون کار نه با اصلاحیه ای مستقل که در مجموعه ای با عنوان «رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی»، تغییراتی با رویکرد نیمه الزامی - نیمه ارشادی داشته است. چنانکه با نگاهی به اصلاحات مثبت صورت گرفته یعنی کسبی شدن قراردادها و پرداخت عادلانه تر در خاتمه قراردادهای موقت، در می یابیم که این موارد ارتباطی با عنوان و هدف قانون مورد بحث ندارند و مقنن از آنجا که صدور جواز بازگشت شرط فسخ به قرارداد

چاپ اول، ۱۳۸۷، صص ۸۷-۸۶.

۱۳۱. جهت تأیید این مهم نگاه کنید به: ۱- نتایج نظر سنجی از میان مدیران و کارگران ۳۵۴ واحد تولیدی در: محمد باقر، نویخت؛ آینده بیکاری و طراحی مدل راهبردی برای تعادل بازار کار و تنظیم روابط صنعتی در ایران، پژوهشنامه ۱، معاونت پژوهش های اقتصادی مرکز تحقیقات استراتژیک، بهمن ۱۳۸۵، صص ۳۷-۳۸. ۲- نتایج نظر سنجی در ۳۵۲ واحد صنعتی استان تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، وضعیت تولید و اشتغال واحدهای صنعتی در جریان اجرای سیاست های جدید اقتصادی، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، اسفند ۷۲، صص ۱۶۱-۱۵۶. ۳- محمود، جامساز؛ «بررسی کار و بیکاری در میزگرد حقوق و اقتصاد: غفلتی به اندازه تاریخ»، حقوق و اقتصاد، ش ۳-۲، مهر و آبان ۸۷، ص ۱۹. ۴- دیدگاه جامعه اسلامی کارگران در جلسه مورخ ۸۱/۷/۲۸ مرکز پژوهش های مجلس در: دفتر بررسی های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش ها، گزارش «دیدگاه های کارگری درباره قانون کار»، تیر ۸۲، شماره مسلسل: ۶۷۰۳، کد موضوعی: ۲۹۰، صص ۲۸-۲۰.

کار، انقلابی در قانون کار ایجاد کرده؛ با دو تغییر پیش گفته، صرفاً سعی در تلطیف فضا و تعدیل آثار و تبعات احتمالی این بازنگری عمیق - که بخش عمده‌ای از آن طبیعی و اجتناب‌ناپذیر می‌باشد - داشته است. ضمن آنکه با اظهار آغاز اصلاح دیگر مناسبات رابطه کار از جمله ماده ۲۷، اعلام نموده که این تغییرات به همین جا ختم نشده و ادامه دارد.^{۱۳۲}

توجه به نقش ابزار گونه حقوق کار در توسعه اقتصادی و تنظیم بازار کار کشور و در حقیقت ماهیت حقوقی - اقتصادی رابطه کار،^{۱۳۳} قانون‌گذار را به آنجا رسانیده که از میزان دخالت خود در ختم قرارداد کار بکاهد و امنیت شغلی را به جای جبر قانونی (تثبیت کارگر در کار از طریق مراقبت در اخراج)^{۱۳۴} از تراضی طرفین در بستر شرایط و اوضاع و احوال اقتصادی طلب کند.^{۱۳۵} بر این مبنای پیرایه نیست که بگوییم اگرچه نفع اصلاحیه مورد نظر، در درجه نخست شامل حال کارفرمایان می‌شود، اما در اقتصاد امروز، سود یک طرف الزاماً زیان طرف مقابل را در پی نخواهد داشت و این بازنگری در نهایت به نفع کارگران نیز خواهد بود. قطعی شدن اصلاحیه آزمایشی قانون کار بیش از هر چیز نیازمند گذر زمان

۱۳۲. در این راستا، بازنگری در قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار در جهت انعطاف‌پذیری بیشتر و کاهش هزینه‌های غیر ضروری کارفرما از اولویت‌های سیاست‌های بازار کار برنامه پنجم توسعه دانسته شده است: علیرضا، امینی؛ «اولویت‌های سیاست‌های بازار کار در برنامه پنجم»، کار و جامعه، ش ۱۰۰، مهر ۸۷، ص ۳۷.

۱۳۳. جهت نظر مخالف که قانون کار را صرفاً ابزار حمایت از کارگر و نه ضامن افزایش تولید، توسعه اقتصادی و حتی حمایت از کارفرما می‌داند نگاه کنید به: فریبرز، رئیس دانا؛ «قانون کار، حمایت از حقوق کارگر» در: دفتر بررسی‌های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس، گزارش «دیدگاه‌های کارشناسی درباره قانون کار»، پیشین، ص ص ۶-۳.

۱۳۴. فریدون، کاوسی؛ «حقوق کار در ارتباط با سیاست اشتغال و مسائل نیروی انسانی»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۵، بهار ۵۰، ص ۱۱۰.

۱۳۵. محمد مهدی، بهکیش؛ اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، تهران، نی، چاپ پنجم، ۱۳۸۹، ص ص ۲۱۴-۲۱۳.

و کنش و واکنش‌های کارگر - کارفرما است. آزمونی که در صورت عدم کسب نمره قبولی توسط طرفین قرارداد کار، مقنن را به تجدید نظر در بازنگری خود یعنی دخالت هرچه بیشتر و اعتماد هرچه کمتر به اطراف قراردادی وامی‌دارد که با گذشت سال‌ها، همچنان در جاده حقوق خصوصی- حقوق عمومی در کنش و قوس بوده و فعلاً با این اصلاحیه، متعایل به حقوق خصوصی شده است.

منابع

الف) فارسی

۱. آشتی، محسن؛ حقوق کار، مدرسه عالی بیمه تهران، چاپ اول، ۲۵۳۵، جلد ۱.
۲. آقایی، محمد حسن؛ نقدی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران، تهران، گوهر افروز، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۳. احمدی، سید احمد؛ حقوق کار، تهران، حقوق دان - دانش نگار، چاپ اول، ۱۳۸۱.
۴. ادیسون، جان تی و استنلی سیرت، دبلیو؛ وضع مقررات در بازارهای کار اروپا: آیا هزینه‌ها از منافع بیشتر است؟، ترجمه معاونت پژوهش‌های اقتصادی، تهران، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۵. افتخاری، جواد؛ حقوق مدنی (۳) (کلیات عقود و حقوق تعهدات)، تهران، میزان، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۶. امامی، سید حسن؛ حقوق مدنی، تهران، کتابفروشی اسلامی، چاپ نهم، ۱۳۷۲، جلد ۴.
۷. انصاری، مسعود و طاهری، محمد علی؛ دانشنامه حقوق خصوصی، تهران، محراب فکر، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۸. ایروانی، محمد کاظم؛ حقوق کار در ایران، تهران، بی‌نا، چاپ دوم، ۱۳۵۲.
۹. باقری تبار، سید کارا؛ بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار از نظر قانون کار جمهوری اسلامی ایران، تهران، عصر اندیشه، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۱۰. براتی‌نیا، محمود؛ دیدگاه‌های نو در حقوق کار، تهران، فکرسازان، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۱۱. بهکیش، محمد مهدی؛ اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، تهران، نی، چاپ پنجم، ۱۳۸۹.
۱۲. بیاری، سعید و منفرد، حسین؛ دانستی‌های حقوق کار (روابط کار)، شیراز، فرهنگ

- پارس، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۱۳. جعفری لنگرودی، محمد جعفر؛ تأثیر اراده در حقوق مدنی، تهران، کتابخانه گنج دانش، چاپ دوم، ۱۳۸۷.
۱۴. حمیتی واقف، احمد علی؛ مقدمه علم حقوق، تهران، حقوق دان - دانش نگار، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۱۵. حیاتی، علی عباس؛ مقدمه علم حقوق، تهران، میزان، چاپ دوم، ۱۳۸۸.
۱۶. حیدرپور، البرز؛ مقدمه علم حقوق، اهواز، مهزیار، چاپ دوم، ۱۳۸۵.
۱۷. خسروشاهی، قدرت الله؛ و دانش پژوه، مصطفی، فلسفه حقوق، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ سوم، ۱۳۷۸.
۱۸. دادگر، یدالله؛ مؤلفه ها و ابعاد اساسی حقوق و اقتصاد، تهران، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس - نور علم، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۱۹. دانش پژوه، مصطفی؛ مقدمه علم حقوق با رویکرد به حقوق ایران و اسلام، قم - تهران، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - سمت و مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۲۰. رضائی فرزانه، طاهره؛ انعطاف پذیری بازار کار و اشتغال پاره وقت، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۲۱. رنجبری، ابولفضل؛ حقوق کار، تهران، مجد، چاپ نهم، ۱۳۸۸.
۲۲. رینولدز، لویدجی و دیگران؛ اقتصاد کار و روابط کار، ترجمه حسنعلی قنبری ممان، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۲۳. زراعت، عباس و معین، محمدرضا؛ مقدمه علم حقوق (کلیات)، تهران، جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۲۴. سازمان بین المللی کار، اندازه گیری کار شایسته با استفاده از شاخص های آماری، ترجمه رضا پورخرمدند، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳.

۲۵. ساکت، محمد حسین؛ حقوق شناسی: دیپاچه‌ای بر دانش حقوق، تهران، ثالث، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۲۶. سپهر، جعفر؛ بیکاری، تهران امیرکبیر، چاپ اول، ۱۳۴۵ (قطع جیبی).
۲۷. سپهری، محمدرضا و همکاران؛ مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۱۹۱۹-۲۰۰۴)، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳.
۲۸. سپهری، محمدرضا؛ حقوق بنیادین کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱.
۲۹. شهیدی، مهدی؛ سقوط تعهدات، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، چاپ دوم، ۱۳۷۰.
۳۰. صفایی، حسین؛ دوره مقدماتی حقوق مدنی، تهران، مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۵۱، جلد ۲ (تعهدات و قراردادها).
۳۱. عبادی، شیرین؛ حقوق ادبی و هنری، تهران، روشنگران، چاپ اول، ۱۳۶۹.
۳۲. عراقی، عزت‌الله؛ آیا می‌دانید حقوق کارگر و کارفرما از چه قرار است؟، بی‌جا، رهنما، چاپ دوم، ۱۳۶۸.
۳۳. عراقی، عزت‌الله؛ حقوق کار (۱)، تهران، سمت، چاپ چهارم، ۱۳۸۴.
۳۴. عراقی، عزت‌الله؛ دوره حقوق کار، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۲۵۳۶، جلد ۱ (کلیات - روابط فردی کار).
۳۵. عزیزی، جان محمد؛ بررسی نگرش کارگران و کارفرمایان به قانون کار، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.
۳۶. علومی، رضا؛ کلیات حقوق، تهران، مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۸.
۳۷. علیزاده، عبدالرضا؛ مبانی رویکرد اجتماعی به حقوق: جستاری در نظریه‌های جامعه‌شناسی حقوق و بنیادهای حقوق ایران، قم - تهران، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - سمت و مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۳۸. فلیپ لوی، ژان و کاستادلو، آندره؛ تاریخ حقوق تعهدات، ترجمه رسول رضایی،

- تهران، مهر و ماه نو-مجدد، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۳۹. قائم مقامی، عبدالمجید؛ حقوق تعهدات (نظریه کلی تعهدات قانون مدنی)، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۵۳، جلد ۲.
۴۰. کاوسی، فریدون؛ کارگر ایرانی در ایران امروز...، مرکز تحقیقات، ۲۵۳۵.
۴۱. کاتبی، حسینقلی؛ حقوق مدنی: عقود و تعهدات و الزامات، تهران، مدرسه عالی بازرگانی، چاپ اول، ۱۳۵۲.
۴۲. کاتوزیان، ناصر؛ مبانی حقوق عمومی، تهران، میزان، چاپ سوم، ۱۳۸۶.
۴۳. کوثر، رابرت و یولن، تامس؛ حقوق و اقتصاد، ترجمه یدالله دادگر و حامد اخوان هزاوه، تهران، پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس - نور علم، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۴۴. کی‌نیا، مهدی؛ کلیات مقدماتی حقوق، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۴۸.
۴۵. گرجی ازندریانی، علی‌اکبر؛ مبانی حقوق عمومی، تهران، جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۴۶. مجتبی‌ی نائینی، سید مهدی؛ فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲.
۴۷. مدنی، سید جلال‌الدین؛ حقوق اساسی در جمهوری اسلامی ایران، تهران، سروش، چاپ اول، ۱۳۶۹، جلد ۷.
۴۸. معین، محمد رضا و زراعت، عباس؛ حقوق کار (۱)، تهران، اندیشه‌های حقوقی، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۴۹. منشی زاده، گشواد؛ قرارداد کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۵۰. مهر، فرهنگ؛ حقوق کار، تهران، بی‌نا، چاپ چهارم، ۱۳۵۰، جلد ۱.
۵۱. مهرپور، حسین؛ دیدگاه‌های جدید در مسائل حقوقی، تهران، اطلاعات، چاپ سوم، ۱۳۸۷.

۵۲. موحّد، محمدعلی؛ مختصر حقوق مدنی، تهران، مدرسه عالی حسابداری و علوم مالی، چاپ دوم، بی تا.
۵۳. موحّدیان، غلامرضا؛ حقوق کار علمی - کاربردی، تهران، فکرسازان، چاپ اول، ۱۳۸۱.
۵۴. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، وضعیت تولید و اشتغال واحدهای صنعتی در جریان اجرای سیاست های جدید اقتصادی، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲.
۵۵. مولا ییگی، غلامرضا؛ بیمه بیکاری، تهران، جنگل - جاودانه، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۵۶. نثاری حقیقی فرد، محمود؛ پرسش و پاسخ مقررات کار و تأمین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی، مناطق ویژه اقتصادی، پارک های علم و فناوری، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۵۷. نثاری حقیقی فرد، محمود؛ روابط کار: قراردادهای کار و مقررات تأمین اجتماعی مناطق آزاد تجاری - صنعتی، مناطق ویژه اقتصادی و پارک های علم و فناوری، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۵۸. نیاکی، جعفر؛ حقوق کار ایران، تهران، بی نا، ۱۳۶۱، جزوه اول - کلیات.
۵۹. هدایتی زفرقندی، محمد؛ قرارداد کار، تهران، میزان، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۶۰. همدانی، علی الله؛ حقوق کار و بیمه های اجتماعی، تهران، بی نا، ۱۳۴۳.
۶۱. الهیان، محمد جواد؛ پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی. چاپ هفتم، ۱۳۸۷، جلد ۱.
۶۲. الهیان، محمد جواد؛ پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۷، جلد ۲.
۶۳. واحدی، قدرت الله؛ مقدمه علم حقوق، تهران، میزان، چاپ دوم، ۱۳۸۵.
۶۴. یادپور، مهدی؛ مقدمه ای بر حقوق و اقتصاد، تهران، دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول، ۱۳۸۹.

ب) مقالات

۶۵. آقای، سید داود؛ «اشتغال، موانع و راه کارها» (سخن سردبیر)، کار و جامعه، سال هفتم، ش ۳۲، آذر و دی ۷۸.
۶۶. آنکر، ریچارد؛ «نماگرهای اندازه گیری کار شایسته»، ترجمه الهام امیری در: امیری، الهام و دیگران؛ شاخص های کار شایسته، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۴.
۶۷. اس اولن، توماس؛ «حقوق و اقتصاد: مسائل گریزناپذیر و سوالات بی پاسخ»، ترجمه سید قاسم زمانی و امیر سعید کتابچی، پژوهش حقوق و سیاست، سال دهم، ش ۲۴، بهار و تابستان ۸۷.
۶۸. اقتصاد ایران؛ «دام قانون کار: چالش های پیش روی تولید و سرمایه گذاری از منظر قانون کار»، اقتصاد ایران، سال نهم، ش ۱۰۳، شهریور ۸۶.
۶۹. امینی، علیرضا؛ «اولویت های سیاست های بازار کار در برنامه پنجم»، کار و جامعه، ش ۱۰۰، مهر ۸۷.
۷۰. با دینی، حسن؛ «مبانی فلسفی نگرش اقتصادی به حقوق»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۶۲، زمستان ۸۲.
۷۱. بابایی، ایرج؛ «مبانی نظری رویکرد تحلیل اقتصادی حقوق»، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، ش ۲۳، پاییز و زمستان ۸۶.
۷۲. بونت، فلورنس و دیگران، «شاخص های هم خانواده کار شایسته»، ترجمه جواد محدث در: امیری، الهام و دیگران؛ شاخص های کار شایسته، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۴.
۷۳. بیک زاده، جعفر؛ «تکنولوژی و توسعه»، کار و جامعه، سال پنجم، ش ۲۲، دی ۷۶.
۷۴. پورارشد، نادر؛ «فسخ قرارداد کار در حقوق ایران، پیش و پس از تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی»، پژوهش های حقوقی، سال

- هشتم، ش ۱۶، پاییز و زمستان ۸۸.
۷۵. تاری، فتح الله و غلامی باغی، سعید؛ «اصلاح شاخص فضای کسب و کار، عاملی موثر بر کاهش اقتصاد پنهان و گسترش بخش رسمی»، کار و جامعه، ش ۱۱۵، دی ۸۸.
۷۶. تنها، مصطفی؛ «قانون کار: سازمان ده حقوق متقابل کار و سرمایه»، نامه، ش ۵۳، شهریور ۸۵.
۷۷. تیلا، پروانه؛ «ارزیابی الزام دولت به ابتکار قانون در اسلوب تعامل قوا در جمهوری اسلامی ایران»، پژوهش های حقوقی، سال ششم، بهار و تابستان ۸۶.
۷۸. جامساز، محمود؛ در: «بررسی کار و بیکاری در میزگرد حقوق و اقتصاد: غفلتی به اندازه تاریخ»، حقوق و اقتصاد، ش ۳-۲، مهر و آبان ۸۷.
۷۹. حجت زاده، علیرضا؛ «بررسی قانون کار ایران و سیاست اشتغال»، پژوهش حقوق و سیاست، سال هفتم، ش ۱۶-۱۵، ۱۳۸۴.
۸۰. خواجه نوری، محسن؛ «نقش روابط کار در تولید و اقتصاد کشور» (گفتگو با معاونت روابط کار وزارت کار)، کار و جامعه، سال دوم، ش ۵، شهریور و مهر ۷۳.
۸۱. دادگر، یدالله؛ «پیش درآمدی بر سنتز حقوق و اقتصاد»، تحقیقات حقوقی، ش ۴۳، بهار و تابستان ۸۵.
۸۲. دفتر بررسی های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، خلاصه گزارش «قانون کار و چالش های آن»، اسفند ۸۱، ش مسلسل: ۶۶۲۵، کد موضوعی: ۳۰۰.
۸۳. دفتر بررسی های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، گزارش «دیدگاه های کارگری درباره قانون کار»، تیر ۸۲، ش مسلسل: ۶۷۰۳، کد موضوعی: ۲۹۰.
۸۴. دفتر بین المللی کار، تأمین درآمدها در برابر تغییرات بنیانی، ترجمه علی الله همدانی؛

- تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (نشریه ش ۱۰)، بی تا.
۸۵. رئیس دانا، فریبرز؛ «قانون کار، حمایت از حقوق کارگر» در: دفتر بررسی های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، گزارش «دیدگاه های کارشناسی درباره قانون کار»، تیر ۸۲، ش مسلسل: ۶۷۰۳، کد موضوعی: ۲۹۰.
۸۶. سپهری، محمدرضا؛ سخنرانی در کارگاه آموزشی اشتغال و بازار کار ایران در: «بررسی چالش های بازار کار ایران»، کار و جامعه، ش ۹۳-۹۲-۹۱، زمستان ۸۶.
۸۷. عبادی، علی و آقایی، محمد حسن؛ (از اعضای هیئت مدیره حزب مستقل کار)، «قانون کار و لزوم تغییر آن» در: دفتر بررسی های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، گزارش «دیدگاه های کارگری درباره قانون کار»، تیر ۸۲، ش مسلسل: ۶۷۰۳، کد موضوعی: ۲۹۰.
۸۸. عراقی، عزت الله؛ «بختی پیرامون پاره ای از نارسایی های قانون کار»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۱۸، دی ۱۳۵۴.
۸۹. عراقی، عزت الله؛ «ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج»، مجله مجتمع آموزش عالی قم (دانشگاه تهران)، سال اول، ش ۳، پاییز ۷۸.
۹۰. عراقی، عزت الله؛ «نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۱۴، تابستان ۱۳۵۲.
۹۱. عراقی، عزت الله؛ کنکاشی در عرصه پژوهش در حقوق کار (گفتگو)، کار و جامعه، ش ۱۰۳، دی ۸۷.
۹۲. فخارش، مهین؛ «قرارداد کار: مختصری از تحول تاریخی قرارداد کار»، کار و تأمین اجتماعی، سال ششم، ش ۲۴، زمستان ۲۵۳۶.
۹۳. فرایندی، داود؛ «بیکاری و علل آن، کار و جامعه»، سال ششم، ش ۲۸، آذر ۷۷.
۹۴. قلی پور، رحمت الله؛ «علل و عوامل بیکاری»، کار و جامعه، ش ۴۳، اردیبهشت ۸۱.

قسمت دوم.

۹۵. کاتوزیان، ناصر؛ «ستایش قرارداد یا اداره قرارداد»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۵۲، تابستان ۸۰.
۹۶. کار و جامعه، «بیمه بیکاری و خدمات اشتغال»، کار و جامعه، سال چهارم، ش ۱۵-۱۶، خرداد و تیر ۱۳۷۵، قسمت دوم.
۹۷. کار و جامعه، «صیانت از نیروی کار و پایداری و اصلاح ساختار بنگاه‌های اقتصادی»، کار و جامعه، ش ۱۰۰، مهر ۸۷.
۹۸. کاوسی، فریدون؛ «حقوق کار در ارتباط با سیاست اشتغال و مسائل نیروی انسانی»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۵، بهار ۵۰.
۹۹. کاویانی، کوروش؛ «درآمدی بر تحلیل اقتصادی حقوق»، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، ش ۲۳، پاییز و زمستان ۸۶.
۱۰۰. گرجی ازندریانی، علی‌اکبر؛ «حقوق عمومی و حقوق خصوصی: دوگانگی یا یگانگی؟»، تحقیقات حقوقی، ش ۴۷، بهار و تابستان ۸۷.
۱۰۱. لیلانز، سعید؛ «قانون کار، واقعیت‌ها و آرمان‌ها» (میزگرد برگزار شده در مؤسسه آموزش عالی کار) در: دفتر بررسی‌های اقتصادی معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس، گزارش «دیدگاه‌های کارشناسی درباره قانون کار»، تیر ۸۲، ش مسلسل: ۶۷۰۲، کد موضوعی: ۲۹۰.
۱۰۲. مقایسه فضای کسب و کار در ایران با سایر کشورهای چشم‌انداز بر اساس گزارش فضای کسب و کار بانک جهانی در سال ۲۰۰۸، گزارش تخصصی کمیسیون علمی - راهبردی چشم‌انداز، دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۱۰۳. موجدی، ضیاء؛ «پژوهش برای برقراری نظام بیمه بیکاری در ایران»، کار و تأمین اجتماعی، سال ششم، ش ۲۲، تابستان ۲۵۳۶.
۱۰۴. موسوی، سیدفضل‌الله؛ «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون

- کار جمهوری اسلامی ایران؛ نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ش ۵۰، زمستان ۷۹.
۱۰۵. نوبخت، محمد باقر؛ آینده بیکاری و طراحی مدل راهبردی برای تعادل بازار کار و تنظیم روابط صنعتی در ایران، پژوهش‌نامه ۱، معاونت پژوهش‌های اقتصادی مرکز تحقیقات استراتژیک، بهمن ۱۳۸۵.
۱۰۶. نیلی، مسعود؛ «اصلاحات قانون کار»، کار و جامعه، ش ۸۰-۷۹، دی و بهمن ۸۵.
۱۰۷. هاشمی، سید محمد؛ نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، ش ۹، بهار و تابستان ۷۰.
۱۰۸. هاشمی، سید محمد؛ «بررسی مفاهیم عدالت و انصاف از دیدگاه قانون اساسی جمهوری اسلامی» در: آشوری، محمد؛ حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۸۳.
۱۰۹. هفده تن، سید حسن؛ «تاوان‌های ناشی از پدیده بیکاری»، کار و جامعه، سال پنجم، ش ۲۳، اسفند ۷۶.

ج) پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی

۱۱۰. آگاه، وحید؛ جایگاه قوانین آزمایشی در حقوق عمومی ایران و فرانسه (مطالعه تطبیقی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۹.
۱۱۱. ابدی، سعیدرضا؛ تحلیل کار شایسته در نظام جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۶.
۱۱۲. اسمعیلی، مهدی؛ ختم قرارداد کار در حقوق ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۷.
۱۱۳. براتی، جعفر؛ نقش قانون بیمه بیکاری در تحقق عدالت اجتماعی، پایان‌نامه

- کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۸۹-۱۳۸۸.
۱۱۴. برزگر، نگهدار؛ ماهیت حقوقی تعهدات کارفرما در حقوق کار ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شیراز، ۱۳۷۷.
۱۱۵. پورعباس، یعقوب؛ مطالعه تطبیقی بیمه بیکاری (چالش های قانونی بیمه بیکاری در ایران)، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
۱۱۶. ثابت، اکبر؛ بررسی حقوقی مناطق ویژه اقتصادی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی، ۸۵-۱۳۸۴.
۱۱۷. حسنی پویا، داود؛ تحول حقوق کار ایران در زمینه اخراج کارگر، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۶۹-۷۰.
۱۱۸. حکم آبادی، علی اکبر؛ حمایت های قانونی از اشتغال با تکیه بر بیمه بیکاری، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.
۱۱۹. دهقان، علیرضا؛ شناسایی و توصیف مشکلات کارگاه های صنعتی در تهران، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۸.
۱۲۰. رضایی ازندریانی، محمد؛ امنیت شغلی در حقوق ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۸.
۱۲۱. شم آبادی، حسن؛ حقوق مرتبط با مناطق آزاد تجاری - صنعتی، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۳.
۱۲۲. علیزاده، مهدی؛ بررسی حقوقی انحلال قرارداد کار، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شیراز، ۱۳۷۹.

۱۲۳. فرهمند صابر، بهرام؛ مقایسه قرارداد کار با قواعد عمومی قراردادهای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۶-۷۷.

۱۲۴. قاسمی درمیان، محمد؛ بررسی ساز و کارهای حمایت از کارگر در قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شیراز، ۱۳۸۴.

۱۲۵. محمدنژاد، حیدر؛ بررسی ماهیت قرارداد موقت کار و پیامدهای عملی آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۴.

۱۲۶. ناصری، صدیقه؛ بررسی تأثیر قانون کار بر روند سرمایه گذاری داخلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش مالی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی (مرکز میرداماد)، ۸۱-۱۳۸۰.

د) قوانین و مقررات

۱۲۷. آیین‌نامه اجرایی ماده ۴۷ قانون برنامه چهارم توسعه مصوب ۱۳۸۴/۵/۵ هیئت وزیران.

۱۲۸. آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیئت وزیران.

۱۲۹. آیین‌نامه اجرایی ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۳/۱/۹ هیئت وزیران.

۱۳۰. قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸/۷/۱۸ مجلس و ۱۳۷۹/۱/۲۰ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۱۳۱. قانون اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان مصوب ۱۳۲۸/۳/۱۷.

۱۳۲. قانون استفساریه قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۱۳۸۵/۳/۲۸.
۱۳۳. قانون اصلاح تبصره ماده ۱۴ قانون کار و الحاق یک تبصره به آن مصوب ۱۳۸۳/۱/۳۰.
۱۳۴. قانون اصلاح ماده (۱) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۸/۶/۱۷.
۱۳۵. قانون الزام فراگیری آموزش های فنی و حرفه ای برای اشتغال به کار مصوب ۱۳۷۶/۳/۱۱.
۱۳۶. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱.
۱۳۷. قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۶/۳/۲۴.
۱۳۸. قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی مصوب ۱۳۸۴/۳/۱۱ مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۱۳۹. قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶.
۱۴۰. قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی مصوب ۱۳۷۲/۶/۷.
۱۴۱. قانون حمایت از بازاری و نوسازی صنایع نساجی کشور مصوب ۱۳۸۰/۷/۳.
۱۴۲. قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷.
۱۴۳. قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳/۳/۷.
۱۴۴. قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ کمیسیون مشترک کار مجلسین شورای ملی و سنا.
۱۴۵. قانون کار مصوب ۱۳۲۵/۲/۲۸ هیئت وزیران.
۱۴۶. قانون مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون داشتن پروانه کار مصوب ۱۳۸۰/۷/۱۰.

۱۴۷. قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ کمیسیون مشترک مجلس.
۱۴۸. قانون معافیت کارگاه‌ها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر از شمول قانون کار تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۳۷۸/۱۲/۸.
۱۴۹. قانون هدفمند کردن یارانه‌ها مصوب ۱۳۸۸/۱۰/۱۵.
۱۵۰. مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۳/۲/۹ هیئت وزیران.
۱۵۱. نظریه تفسیری شماره ۵۳۱۸ مورخ ۱۳۷۲/۷/۲۴ شورای نگهبان.

هـ) اسناد و آرا

۱۵۲. اساسنامه سازمان بین‌المللی کار.
۱۵۳. اعلامیه جهانی حقوق بشر.
۱۵۴. رأی وحدت رویه شماره ۸ دیوان عدالت اداری مورخ ۸۳/۱/۱۶.
۱۵۵. رأی وحدت رویه شماره ۹۷ دیوان عدالت اداری مورخ ۸۲/۳/۴.
۱۵۶. رأی هیئت عمومی شماره ۲۵۷ - ۲۵۶ دیوان عدالت اداری مورخ ۸۲/۷/۱۳.
۱۵۷. رأی وحدت رویه شماره ۱۱۵۱ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۴.
۱۵۸. رأی وحدت رویه شماره ۱۱۸ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۷۶/۸/۲۴.
۱۵۹. رأی وحدت رویه شماره ۱۴۷۴ - ۱۴۷۳ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۲.
۱۶۰. رأی وحدت رویه شماره ۲۲ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۷۴/۲/۳۰.
۱۶۱. رأی وحدت رویه شماره ۳۴۲ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۸/۴/۲۱.
۱۶۲. رأی وحدت رویه شماره ۵۲۳ دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۲.
۱۶۳. میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی.