

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۳۱۸۵۹.۱۸۵۵.



دانشکده علوم انسانی و اجتماعی
گروه حقوق

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در حقوق عمومی

عنوان:

بررسی تضمین امنیت شغلی کارگران در حقوق ایران

استاد راهنما

دکتر محمد رضا مجتهدی

استاد مشاور

دکتر رضا سکوتی

پژوهشگر

سید رضا حسینی

۱۳۸۹ / ۳ / ۲۲

مجموعه اطلاعات مرکز علمی پژوهشی
تهران

اردیبهشت ۱۳۸۹

۱۳۸۱۸۵

نام خانوادگی دانشجو: حسینی

نام: سید رضا

عنوان پایان نامه: بررسی تضمین امنیت شغلی کارگران در حقوق ایران

استاد راهنما: دکتر محمد رضا مجتهدی

استاد مشاور: دکتر رضا سکوتی

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد رشته: حقوق گرایش: عمومی دانشگاه: تبریز

دانشکده: علوم انسانی و اجتماعی تاریخ فارغ التحصیلی: اردیبهشت ۸۹ تعداد صفحه: ۱۳۳

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، کارگر، کارفرما، قانون کار، اخراج

چکیده:

«امنیت شغلی، اطمینان خاطر است که بوسیله قوانین و مقررات در جهت تضمین، تداوم و استمرار کار مشروع و قانونی افراد و جلوگیری از تعدی‌ها و تجاوزهای غیر مجاز به آن، حاصل می‌شود.»

آثار و فواید ارزشمند امنیت شغلی برای کارگران و مهمتر از آن برای رشد و توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جامعه بر کسی پوشیده نیست. از اینرو امروزه در کنار سازمان بین‌المللی کار، کشورهای زیادی مقررات ویژه‌ای را به منظور تضمین امنیت شغلی کارگران تدوین نموده‌اند. در نظام حقوقی کشور ما نیز امنیت شغلی کارگران مورد توجه قرار گرفته و در قوانین مختلف به آن پرداخته شده است که در این رابطه در کنار قانون اساسی، قانون کار مهمترین منبع به شمار می‌آید.

در پایان نامه حاضر سعی شده است تا قوانین و مقررات تضمین‌کننده امنیت شغلی کارگران در نظام حقوقی کشورمان با محوریت قانون کار مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

اصلی‌ترین موارد حمایتی قانون کار از امنیت شغلی کارگران که در این پایان نامه به آنها پرداخته شده است شامل عناوین ذیل می‌باشند:

کمی‌کمک به حفظ و استمرار شغل بوسیله انعقاد قرارداد کار.

تعلیق قرارداد کار در مواقعی که اجرای آن به علت بروز برخی حوادث و موانع غیر ممکن می‌شود و تکلیف کارفرما به ادامه رابطه قراردادی با کارگر مربوطه پس از رفع موانع.

حفظ کارگران در مواقعی که وضعیت حقوقی مالکیت کارگاه تغییر می‌کند.

لزوم ارائه دلیل موجه برای اخراج کارگر و تأیید مراجع حل اختلاف.

تقدیر و تشکر

حمد و سپاس بیکران نثار خداوند سبحان، سرچشمه و الهام بخش علم و معرفت و منبع حقیقی آرامش که توانایی عطا فرمود تا این اثر به اتمام برسد. و درود فراوان بر فرستاده اش محمد (ص) بزرگترین معلم تاریخ بشریت و خاندان پاک و مطهرش.

و با سپاس فراوان از راهنمایی های ارزنده و راه گشای دکتر محمد رضا مجتهدی و زحمات دکتر رضا سکوتی

و مسئولین محترم سازمان کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی و اداره کار و امور اجتماعی شهرستان کلاله

و همه کسانی که به هر نوع مرا در تحریر این پایان نامه مساعدت نمودند.

تقدیم به

پدر خوبم که با دستان پینه بسته، از خودگذشتگی و تلاش بی وقفه اش، راه پیشرفت مرا هموار نمود.

مادر عزیزم که همواره با تحمل مشقت ها، شمع وجودش روشنایی بخش محفل زندگییم بوده است.

و همسر مهربانم که وجودش گرمابخش زندگییم است.

و همه زحمت کشان عرصه کار و تلاش، کارگران بی ادعای سرزمین پر افتخارم، ایران.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲	مقدمه
فصل اول - کلیات	
۷	گفتار اول - تبیین مسأله
۷	گفتار دوم - تعریف امنیت شغلی
۹	گفتار سوم - پیشینه بحث
۱۳	گفتار چهارم - اهمیت وجود امنیت شغلی برای کارگران
۱۴	گفتار پنجم - تضمین امنیت شغلی در استناد بین المللی
۱۸	گفتار ششم - تضمین امنیت شغلی در قانون اساسی
۲۰	گفتار هفتم - تضمین امنیت شغلی در قانون کار
فصل دوم - قرارداد کار و نقش آن در تضمین امنیت شغلی کارگران	
۲۳	گفتار اول - ضرورت بحث
۲۴	گفتار دوم - تضمین امنیت شغلی کارگران به واسطه اصول حاکم بر قراردادها
۲۵	بند اول - اصل لزوم
۲۸	بند دوم - اصل صحت
۲۹	۱ - قصد طرفین و رضای آنها
۳۱	۲ - مشروعیت جهت معامله
۳۲	گفتار سوم - الزام کارفرما به انعقاد قرارداد کتبی با کارگر
۳۵	گفتار چهارم - عدم پذیرش حق فسخ در قرارداد کار
۳۶	گفتار پنجم - قرارداد موقت کار
۳۷	بند اول - تعریف قرارداد موقت کار

- بند دوم - شکل گیری قراردادهای موقت کار ۳۷
- بند سوم - قرارداد موقت کار در قانون کار ۱۳۳۷ و ۱۳۶۹ ۴۰
- بند چهارم - تمدید یا تجدید قراردادهای موقت کار ۴۶
- بند پنجم - ساماندهی قراردادهای موقت کار ۴۸

فصل سوم - تضمین امنیت شغلی کارگران بواسطه تعلیق قرارداد کار

- گفتار اول - بررسی تأثیر تعلیق قرارداد کار بر امنیت شغلی ۵۲
- گفتار دوم - اقسام تعلیق ۵۸
- بند اول - تعلیق قرارداد کار به سبب امور مربوط به رفتار کارگر ۵۸
- ۱ - خدمت نظام وظیفه ۵۸
- ۲ - شرکت داوطلبانه در جبهه ۵۹
- ۳ - مرخصی تحصیلی یا مرخصی بدون حقوق ۶۰
- ۴ - اعتصاب ۶۱
- ۵ - توقیف کارگر در صورتیکه منجر به محکومیت وی نشود ۶۳
- ۶ - تعلیق قرارداد در ارتباط با ماده ۲۷ ۶۷
- ۷ - مرخصی استعلاجی، بارداری و زایمان ۶۸
- بند دوم - تعلیق قرارداد کار به سبب امور مربوط به کارفرما ۷۱
- ۱ - تعطیل شدن کارگاه بواسطه احتمال وقوع حادثه یا بروز خطر با حکم مراجع قضایی ۷۱
- ۲ - تعطیلی کارگاه بر اثر قوه قهریه ۷۲
- گفتار سوم - روابط کارگر و کارفرما پس از پایان دوران تعلیق قرارداد کار ۷۴

فصل چهارم - تغییر وضعیت حقوقی مالکیت کارگاه و تأثیر آن بر تضمین امنیت شغلی کارگران

- گفتار اول - ضرورت بحث ۷۹
- گفتار دوم - تغییر وضعیت مالکیت کارگاه در حقوق برخی از کشورها ۸۱
- گفتار سوم - پیشینه بحث در حقوق ایران ۸۲
- گفتار چهارم - بررسی ماده ۱۲ قانون کار ۸۳
- گفتار پنجم - حقوق و تعهدات کارفرمای سابق و جدید ۸۸
- بند اول - پیش از انتقال کارگاه ۸۸
- بند دوم - پس از انتقال کارگاه ۸۸

فصل پنجم - لزوم ارائه دلیل موجه از سوی کارفرما برای اخراج کارگر

- گفتار اول - پذیرش اصل لزوم موجه بودن اخراج کارگر از سوی کارفرما در قوانین کار ۹۲
- گفتار دوم - ارائه دلیل موجه برای اخراج کارگر در جامعه بین المللی ۹۴
- گفتار سوم - ارائه دلیل موجه برای اخراج کارگر در حقوق ایران ۹۷
- بند اول - ارائه دلیل موجه اخراج در انواع قرارداد ۹۸
- ۱- قرارداد کار غیر موقت (مستمر) ۹۸
- ۲- قراردادهای کار موقت و انجام کار معین ۱۰۱
- ۳- قرارداد کار دوره آزمایشی ۱۰۴
- بند دوم - دلایل مختلف اخراج موجه کارگر ۱۰۸
- ۱- رفتار کارگر ۱۰۹
- ۲- بیماری، کاهش توانایی های کارگر و تردید در صلاحیت ها ۱۱۵
- ۳- توقیف منجر به محکومیت جزایی ۱۱۷
- ۴- دلایل اقتصادی و فنی یا ضرورت های کارگاه ۱۱۸
- نتیجه گیری و پیشنهادات ۱۲۶
- فهرست منابع ۱۳۰

مقدمه

- بیان مسأله و ضرورت تحقیق

زیربنای پیشرفت و توسعه در هر جامعه ای صنعت آن جامعه است. صنعت پشتوانه عظیمی برای توسعه یافتگی کشورها و اعتلای آنها در سطح بین المللی است. با داشتن صنعت قوی دولتها قادر خواهند بود تا سطح وسیعی از رفاه و آسایش عمومی را برای مردم خود فراهم آورند. اما رشد و اعتلای صنعت خود مدیون عوامل مختلفی است که یکی از این عوامل و شاید مهمترینشان نیروی انسانی یا همان نیروی کار است که در واقع حرکت چرخ صنعت مدیون این قشر زحمت کش است. نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم توسعه اقتصادی در هر کشوری به شمار می رود.

کارگران مهمترین سرمایه خود یعنی نیروی بدنی شان را در اختیار رونق صنعت قرار می دهند، همانطور که انقلاب صنعتی بسط و گسترش خود را مرهون و مدیون آنهاست. در کنار نیاز شدید صنعت به کارگران، اینان نیز امرار معاش و گذران خود را در گرو فعالیت در کارگاهها و کارخانجات صنعتی می بینند و از اینرو ارتباط متقابل این دو به یکدیگر گویای تعامل تنگاتنگ آنها است.

اما کارگران در برابر گردانندگان و صاحبان اصلی صنعت یعنی کارفرمایان در وضعیت نابرابر اقتصادی قرار دارند چرا که در رابطه متقابل این دو یکی دارای سرمایه و قدرت و دیگری فاقد آن دو بوده و این نابرابری اقتصادی آنها را در وضع کاملا متفاوتی قرار می دهد و کارگر را کاملا وابسته و تابع کارفرما می کند و از آنجایی که کارگر جز نیروی بدنی خود وسیله دیگری برای امرار معاش و تأمین مایحتاج زندگی ندارد لذا هر زمان که کارفرما مانع از ادامه فعالیت او در کارگاه شود قطعا زندگی دچار اختلال خواهد شد و این نه تنها آثار سوئی بر زندگی شخصی او بر جای می گذارد بلکه تبعات منفی آن گریبان کل جامعه را نیز خواهد گرفت.

از همین جا اهمیت حفظ و استمرار شغل این قشر ضعیف و در عین حال فداکار جامعه روشن می شود و بحث امنیت شغلی آنها را که نبود آن از مهمترین دغدغه های کارگران و از رایج ترین مسائل مبتلا به مدافعان حقوق کارگری و مؤلفین حقوق کار است، پیش می کشد؛ مسئله ای که تحقق آن عزم راسخ مقامات قوای عمومی را می طلبد تا از طریق وضع قوانین مرتبط با موضوع امنیت شغلی کارگران و اجرای صحیح و همه جانبه این قوانین دغدغه کارگران از تداوم و ثبات شغل خود در آینده برطرف شده و نتیجه آن که احساس آرامش روانی برای آنان بوده تأمین شود، آرامشی که قطعاً سبب خواهد شد تا آنها با سلامت روانی کامل به بهبود کیفیت محصولات تولیدی اندیشیده و به بهره وری بهینه از مواد اولیه و ماشین آلات پرداخته، از این طریق موجب سرعت گرفتن روند توسعه صنعت و به تبع آن جامعه در تمام ابعادش شوند.

این موضوع مهم از دید قانونگذاران کشور ما نیز به دور نمانده و در راستای تحقق آن قوانین و آیین نامه هایی به تصویب رسیده که اصلی ترین و جامع ترین آنها قانون کار است که در چندین ماده صراحتاً استمرار و دوام شغل کارگران را مورد حمایت قرار داده و در پاره ای دیگر از مواد آن نیز غیر مستقیم به این موضوع پرداخته شده است.

هر چند این مواد را باید از نقاط قوت قانون کار در زمینه تضمین امنیت شغلی کارگران تلقی نمود اما نقاط ضعفی نیز در آن مشاهده می شود که امنیت شغلی کارگران را به مخاطره انداخته است.

از اینرو سعی خواهد شد تا در کنار بررسی نقاط قوت قوانین موجود در موضوع امنیت شغلی، مواردی را نیز که ضعف در امنیت شغلی کارگران را سبب شده اند، با محوریت قانون کار مورد ارزیابی و تحلیل قرار داده، در صورت امکان راهکارهای مناسبی در راستای به حداقل رساندن این موارد، بیان شود و از آنجایی که قراردادهای موقت کار به کیفیتی که در قانون کار ایران آمده است به عنوان مهمترین عامل

تزلزل امنیت شغلی کارگران شناخته شده اند، هرچند با موضوع مورد بحث چندان ارتباط مستقیمی هم نداشته باشد، لازم دانسته شد تا برای بررسی بیشتر آن بخشی نیز به این مسئله اختصاص داده شود.

- روش تحقیق

در پایان نامه حاضر همانند اکثر تحقیقات علوم انسانی از روش مراجعه مستقیم به کتابخانه ها و بررسی کتب، قوانین، مقالات و سایر متون مرتبط با موضوع مورد تحقیق استفاده شده است.

- هدف تحقیق

از آنجا که برای کارگر ممر درآمدی جز نیروی بازویش وجود ندارد و آنرا نیز در اختیار کارفرمایی قرار میدهد که با وجود خیل عظیمی از جویندگان کار دغدغه کمتری برای تأمین نیروی کار خود دارد و از اینرو به منظور کسب سود بیشتر و دستیابی به منافع افزون تر اقدام به اخراج کارگر می نماید، باید مورد حمایت قرار گیرد و با ارائه راهکارهای مناسب مانع از اخراج های خودسرانه از سوی کارفرما گشت تا قشر کثیری از جامعه از یکی از مهمترین حقوق اساسی خود یعنی داشتن شغل مناسب محروم نگردند. لذا باید دید این مهم چگونه و تا چه حد در قوانین ایران محقق گشته است.

بنابر این در پایان نامه پیش رو سعی خواهد شد تا راهکارهای نظام حقوقی ایران در مورد حفظ و تضمین امنیت شغلی کارگران مورد بررسی قرار گرفته و نقاط قوت و ضعف آن مورد اشاره قرار گیرند. تا از این طریق با روشن شدن نقاط تاریک قوانین و مقررات مرتبط و نیز ضعفها و کاستیهای موجود گامی مؤثر در راستای تدوین و تصویب قوانین مناسب برای افزایش امنیت شغلی کارگران جامعه برداشته شود. و برای رسیدن به این منظور ابتدا لازم دانسته شد تا در فصل کلیات تعریف و فواید امنیت شغلی و نیز جایگاه آن در عرصه بین المللی و همچنین در قانون اساسی کشورمان آورده شود و در ادامه در فصل دوم به مسئله قرارداد کار و نقش آن در تضمین امنیت شغلی کارگران و در فصل سوم به تعلیق قرارداد کار به

عنوان یکی دیگر از راهکارهای موجود در قانون کار پرداخته شود و همچنین در فصل چهارم ماده ۱۲ قانون کار که کارفرمای جدید را مکلف به حفظ کارگران و ادامه رابطه قراردادی با آنها می کند مورد بررسی قرار گیرد و نهایتاً در فصل پنجم لزوم ارائه دلیل موجه از سوی کارفرما در فسخ قرارداد کار و اخراج کارگران که از سوی قانونگذار بر کارفرما تکلیف شده است تحلیل گردد. و در پایان نتیجه گیری کلی از مباحث مطرح شده و در صورت امکان پیشنهاداتی نیز ارائه شود.

فصل اول

کلیات

گفتار اول - تبیین مسأله

پیش از پرداختن به مقوله تعریف می بایستی این مطلب روشن شود که هرچند امنیت شغلی در خود معنی و مفهوم تضمین را دارد اما آنرا می توان از جهات مختلف مورد بررسی قرار داد. به این صورت که قوانین موجود را می توان هم از جهت لطمه ای که به این موضوع مهم وارد آورده اند و آنرا دچار تزلزل نموده اند مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و هم از جهت وجود راهکارهای مناسب قانونی که افزایش امنیت شغلی را برای کارگران جامعه به ارمغان می آورند، بررسی کرد. اما آنچه در این پایان نامه مدنظر مؤلف بوده است، همان تضمین امنیت شغلی است، هرچند که ضرورت تحقیق ایجاب نمود تا مصادیق نقض امنیت شغلی موجود در قوانین نیز مورد اشاره و بررسی قرار گیرند.

گفتار دوم - تعریف امنیت شغلی و تضمین آن

اصطلاح امنیت شغلی در بدو امر اصطلاح روشن و عاری از هر گونه ابهامی به نظر می آید، اما دیده شده است، تعداد زیادی از افراد جامعه که با مفاهیم حقوقی و از جمله حقوق کار آشنایی ندارند، این

اصطلاح را مترادف با مفهوم ایمنی شغلی گرفته و این دو را با هم خلط نموده اند، و در نتیجه از نگاه آنها امنیت شغلی همان ایمنی است که افراد در محیط کار باید از آن بهره مند باشند اما این تصور، تصویری اشتباه بوده و این دو مقوله متفاوت از هم هستند.

ایمنی شغلی به مجموعه فعالیتها یا اقداماتی گفته می شود که در جهت حفظ سلامتی جسمی شاغلین در محیط کار اعمال می گردد.

اما برای تعریف امنیت شغلی نخست لازم است واژه امنیت توضیح داده شود؛ امنیت عبارت از اطمینان خاطر است که بر اساس آن، افراد در جامعه ای که زندگی می کنند، نسبت به حفظ جان، حیثیت و حقوق مادی و معنوی خود بیم و هراسی نداشته باشند.^۱

امنیت افراد جامعه در جلوه های مختلفی قابل تصور است که به طور کلی در دو دسته قابل تفکیک می باشند:

۱. امنیت حقوق مادی

۲. امنیت حقوق معنوی

امنیت شغلی را می توان در کنار امنیت مالی جزء دسته اول قرار داد.^۲

با توجه به تعریف امنیت، اصطلاح امنیت شغلی را نیز می توان چنین تعریف نمود: «اطمینان خاطر است که بوسیله قوانین و مقررات در جهت تضمین، تداوم و استمرار کار مشروع و قانونی افراد و جلوگیری از تعدی ها و تجاوزهای غیر مجاز به آن، حاصل می شود».^۳

۱. هاشمی، سید محمد، ۱۳۸۴، حقوق بشر و آزادیهای اساسی، ج اول، تهران، نشر میزان، صص ۲۷۷-۲۷۶

۲. همان روش، همان کتاب، همان نشر، همان جلد، همان شماره، همان فصل، همان صفحه

۳. رضایی از ندریان، محمد، ۱۳۸۷، امنیت شغلی در حقوق ایران، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۳۴

با بیان ساده تر چنانچه فرد «الف» احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت، در آن شغل به کارش ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عامل «ب» برای ایفای مناسب نقش ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی شود، فرد مزبور دارای امنیت شغلی است.^۱

دکترین حقوق خارجی نیز امنیت شغلی را در مفهوم عام آن تعریف نموده اند، مطابق این تعریف، امنیت شغلی به این معنی است که: «محدودیت‌های فسخ قرارداد کار (از دست دادن شغل کارگر) بیشتر شده و یا ضررهای ناشی از آن از طریق ابزارهای مختلف تخفیف یابد».^۲

بنابر این امنیت شغلی زمانی تضمین خواهد شد که راهکارهای مناسب قانونی برای آن در نظر گرفته شود تا از این طریق مانع از هرگونه تعرض خودسرانه به آن گشت. به عنوان نمونه می توان به اصل لزوم ارائه دلیل موجه در اخراج کارگر اشاره نمود. بر مبنای این اصل اولاً باید فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما محتاج دلیل موجه باشد ثانياً اثبات موجه بودن دلیل به عهده کارفرما است ثالثاً تأیید موجه بودن دلایل فسخ قرارداد در مراجع ذیصلاح قضایی انجام می گیرد و رابعاً در صورت ناموجه بودن دلایل کارفرما، کارگر می توان به ادامه کار خود در کارگاه مشغول شود.

گفتار سوم - پیشینه بحث

داشتن یک کار و شغل مناسب و حفظ آن جزء اساسی و جدایی ناپذیر حقوق انسانی بوده که باعث اطمینان خاطر انسان از بدست آوردن رزق و روزی در جهت تأمین نیازهای اولیه خود می شود و به

۱. اعرابی، سید محمد، ۱۳۸۰، «راهبردها، برنامه ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری»، فصل نامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۹ و ۳۰، ص ۸

2. Demircioyul, Murta(2003), Sorularla Yeni Is Yasasi, Istanbul, Ticaret odasi Yasinlari,S78.

به نقل از «بهبودی، خسرو، ۱۳۸۷، فسخ موجه قرارداد کار از سوی کارفرما در حقوق ایران و مقایسه آن با ترکیه، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، ص ۲۵

همین دلیل است که موازین بین المللی از این حق به عنوان «حقوق بشر» و قوانین اساسی به نام «حقوق ملت» یاد می کنند.^۱

اما این حق اساسی که امروزه در اسناد بین المللی و تقریباً قوانین داخلی تمامی کشورها به رسمیت شناخته شده، سالها مورد تغافل واقع شده بود و طیف وسیعی از انسانها که با به کارگیری نیروی بدنیشان امرار معاش می کردند (کارگران) از سوی مالکین و سرمایه داران (کارفرمایان) که به مراتب نسبت به دسته نخست شمار کمتری از جمعیت جامعه را تشکیل می دادند، مورد سوء استفاده و بهره کشی قرار گرفته، بدون اینکه به درستی مورد حمایت قرار گیرند به راحتی حق و حقوقشان پایمال می گشت.

روابط کارگر و کارفرما در زمان های بسیار قدیم به صورت بردگی و برده داری بود، بعد از آن ارباب و رعیتی شکل غالب روابط کارگر و کارفرما را تشکیل می داد و بعد ها نوع جدیدی از رابطه با نام نظام صنفی که شامل مشاغل تجاری و صنعتی بوده شکل گرفت؛ در تمام اشکال مطرح شده، کارگر به عنوان یک کالا در نظر گرفته می شد، به طوریکه در برخی از آنها هیچ حق و حقوقی برایش در نظر گرفته نمی شد (نظام برده داری) و در دو نوع دیگر نیز علی رغم اینکه کارگر وضع بهتری داشت اما باز هم از جهات گوناگون مورد سوء استفاده های فراوان از جانب کارفرما قرار می گرفت.^۲

با شکل گیری انقلاب صنعتی و با ظهور ماشینیسیم و اثر تعیین کننده آن بر امور و شئون روابط کار، رفته رفته نقطه عطفی در پیدایش حقوق کار بوجود آمد که باعث تغییر شکل روابط کارگری و کارفرمایی در قبل و بعد از انقلاب صنعتی شد که این مهم بر ایجاد راه کارهای لازم جهت حفظ و استمرار اشتغال کارگران نیز تأثیرات شگرفی را بر جای گذارد.^۳

۱. هاشمی، سید محمد، ۱۳۸۳، «نگرشی بر قانون جدید کار ایران»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۹،

ص ۷۸

۲. موجدیان، غلامرضا، ۱۳۸۱، «حقوق کار، علمی - کاربردی»، ج اول، تهران نشر فکر سازان، طبع ۲۸-۲۷، ص ۱۰۰

۳. هاشمی، سید محمد، نگرشی بر قانون جدید کار، ص ۱۶

در این ارتباط وقتی به سابقه تاریخی روابط کارگر و کارفرما نگاه می‌کنیم، مشاهده می‌شود که روابط این دو فرآیند پرفراز و نشیبی را طی کرده است؛^۱ روابط کارگر و کارفرما ابتدا بر اساس اصل آزادی قراردادها تعبیر می‌شد و این اصل نیز متأثر از ظهور مکتب اصالت فرد در انقلاب ۱۷۸۹ فرانسه بود؛ این مکتب دو شعار مهم و اساسی داشت: اصالت فرد و آزادی او و برابری تمام انسانها.

بر این اساس جامعه از تعرض به حریم فرد و کاستن از دامنه حقوق وی منع شده است؛ مکتب فردگرایی از لحاظ اقتصادی، لیبرالیسم اقتصادی را به دنبال داشت، و بر پایه آن افراد کلیه فعالیت‌های اقتصادی خود را آزادانه و بدون هرگونه دخالتی از جانب شخص ثالث تنظیم می‌کنند.

لذا در روابط اقتصادی اصل حاکم، اصل بازار آزاد بود و برای اینکه کارفرما بتواند با رقبای خود رقابت کند و از این رقابت پیروز به در آید، در روابط خود با کارگران، آزادانه و بدون هیچ‌گونه محدودیتی دست به اقداماتی می‌زد تا از این طریق از هزینه‌هایی که کارگر بر او تحمیل می‌کرد تا حدودی بکاهد، نظیر تقلیل حقوق کارگران، کاهش تعداد آنها در کارگاه و این امر از طریق اخراج کارگر از کارگاه حاصل می‌گشت بدون اینکه کارگر قادر به جلوگیری از این پدیده ناخوشایند باشد چرا که بر اساس این دو مکتب و تفکر غالب آن زمان، کارفرما آزاد است تا هر کس را که مایل است استخدام کند و شرایطی را که به نفعش است در قرارداد بگنجانند و هر موقع که خواست به کار کارگر خاتمه دهد.^۲

اصل آزادی قراردادها به کارگر و کارفرما اجازه می‌داد تا قرارداد را خود به هر نحوی که مایلند تنظیم و هر زمانی که هر یک از آنها خواستند به آن پایان دهند.^۳ به تدریج این سیستم جای خود را به راه حل

۱. عراقی، عزت‌الله، ۱۳۶۷، حقوق بین‌المللی کار، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، صص ۵۲۱-۵۲۰

۲. رنجبری، ابوالفضل، ۱۳۸۷، حقوق کار، ج ۸، تهران، انتشارات مجد، صص ۱۳ و ۱۲، فصل ۱۰، بند ۱۰

۳. عراقی، همان، صص ۵۲۱-۵۲۰

دیگری داد که بر اساس آن هر چند کارفرما برای اخراج کارگر از آزادی مطلق برخوردار است ولی باید تصمیم خود را قبلا به او اطلاع داده و کارگر اخراجی نیز مستحق دریافت خسارت اخراج می شد.^۱

شاید به نظر آید که تکلیف کارفرما به پرداخت خسارت به خصوص اگر خسارت، مبلغ بالایی باشد می تواند تا حدودی مانع تصمیم گیری های شتابزده و خودسرانه کارفرمایان و در نتیجه اخراج ناموجه کارگران باشد؛ اما کارفرما می توانست با پرداخت خسارت، بی دلیل اقدام به اخراج کارگر نماید و در این حال باز هم کارگر احساس امنیت شغلی نداشت؛ برای رفع این مشکل دادگاه های برخی کشورها در جهت جلوگیری از اخراج خودسرانه از نظریه «سوء استفاده از حق» کمک گرفتند. «بر اساس این نظریه صاحب یک حق مجاز نیست حق خود را به هر شکلی که خواست اعمال کند و اگر اعمال حق همراه با زیان رساندن به دیگری باشد می توان جلوی آنرا گرفت.»، دادگاه ها توانستند با استفاده از این نظریه در مواردی کارفرمایان را با عنوان سوء استفاده از حق به خاطر اخراج کارگران محکوم نمایند؛ اما این نظریه نیز نتوانست جلوی اخراج های بی مورد را بگیرد لذا برای تضمین امنیت شغلی نیاز به وضع قوانین و مقررات مناسبی احساس شد؛ این مهم حدود هشتاد سال پیش محقق گشت.^۲

مکزیک نخستین کشوری بود که به این مسئله پرداخت، در قانون اساسی این کشور (۱۹۱۷) اخراج

تنها زمانی مجاز است که دلیل موجهی برای آن وجود داشته باشد.

ضرورت ارائه دلیل موجه برای اخراج در سال ۱۹۲۲ در قوانین اتحاد جماهیر شوروی سابق و در سال ۱۹۳۱ در قانون کار مکزیک و چند سال بعد در قوانین کار کوبا پذیرفته شد؛ در دو دهه بعد، کشورهای اروپایی و آفریقایی نیز این مفهوم را در قوانین خود قرار دادند، در برخی از کشورها نیز این اندیشه از راه پیمانهای دسته جمعی در روابط کار پذیرفته شد و سرانجام این مفهوم در سطح بین المللی مطرح شد^۳ و از

۱. همان

۲. همان، ضمیمه ۲۱۱، شماره ۲۱۰، فصل ۲، ماده ۱۶۴، قانون اساسی اتحاد جماهیر شوروی سابق، ۱۹۲۲

۳. همان، ضمیمه ۲۱۲، فصل ۲، ماده ۱۶۴، قانون اساسی اتحاد جماهیر شوروی سابق، ۱۹۲۲