



۱۲۷۱۲۱



دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده حقوق

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی

موضوع:

خاتمه قرارداد کار در حقوق ایران

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر سیدمحمدهاشمی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر سعیدرضا ابدی

پژوهشگر:

مهدی اسمعیلی

۱۳۸۸/۱۲/۲

سال تحصیلی ۱۳۸۷

۱۳۱۷۶۲

تقدیم به همه کارگرانی که

با فقر اما شرافتمندانه

زندگی می کنند.

**حرف‌هایی هست برای گفتن که اگر
گوشی نبود نمی‌گوییم،
و حرف‌هایی هست برای نگفتن،
حرف‌هایی که هرگز سر به ابتذال
گفتن فرود نمی‌آورند،
و سرمایه‌ماورایی هر کس
حرف‌هایی هست که برای نگفتن
دارد،
حرف‌هایی که پاره‌های بودن آدمی
اند و بیان نمی‌شوند،
مگر آنکه مخاطب خویش را بیابند!!**

Shanon

تقدیر و تشکر:

از زحمات بی شائبه جناب آقای دکتر هاشمی و جناب آقای دکتر ابدی که همواره الطاف ایشان قرین راه بنده بوده کمال تشکر را دارم. آرزومندم این تحفه ناچیز بتواند ذره ای از محبت‌های بزرگواران را جبران نماید.

چکیده

بررسی خاتمه قرارداد کار جز با در نظر گرفتن اثر آن که خدشه دار کردن پایداری کار و امنیت شغلی است امکانپذیر نمی باشد. در عین حالیکه کارگران می بایست آرامش روانی به لحاظ امنیت و ثبات شغلی را دارا باشند، باید پس از خاتمه قرارداد کار نیز حمایت‌های لازم از آنان به عمل آید. در رابطه با امنیت شغلی هر چند قانون ما در برخی موارد همسوی موازین بین المللی و حتی در مورد پرداخت مزایا به کارگر مقصر در صورت اخراج، فراتر از موازین بین-المللی است اما آنچه چالش برانگیز است یکی انعقاد قرارداد های موقت در کارهای با طبیعت دائم و دیگری پیش بینی حق فسخ برای کارفرما در اصلاحات جدید قانون کار است که خلاف ثبات و امنیت شغلی کارگران است. خاتمه قرارداد کار در ایران گاه به صورت ارادی و گاه غیر ارادی مطرح می شود و آثار آن بعضاً متفاوت است. قانون باید اعمال اراده کارفرما در فسخ قرارداد را محدود و مقید کند تا سبب سوء استفاده از این حق نشود. به هر حال پس از خاتمه قرارداد حمایت از کارگران در قالب مقررات تامین اجتماعی بصورت شناسائی حق مستمری و در چارچوب قانون کار بصورت مطالبات دوره اشتغال و حق سنوات پیش بینی شده است.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، قرارداد کار، تعلیق، تغییر مالکیت، فسخ، استعفاء، اخراج.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱.....	مقدمه.....
۱.....	۱- ضرورت انجام تحقیق و هدف آن.....
۲.....	۲- سابقه و نوآوری تحقیق.....
۲.....	۳- سوالات و فرضیات تحقیق:.....
۲.....	الف- سوالات.....
۲.....	ب- فرضیات.....
۲.....	۴- روش تحقیق.....
۲.....	۵- طرح کلی.....
۴.....	بخش اول:.....
۴.....	امنیت شغلی و جلوه گاههای آن در ارتباط با خاتمه قرارداد کار.....
۵.....	فصل اول: امنیت شغلی در اسناد بین المللی و داخلی.....
۵.....	مبحث اول: مفاهیم امنیت و شغل.....
۶.....	گفتار اول: مفهوم امنیت.....
۷.....	گفتار دوم: مفهوم شغل.....
۷.....	۱- مفهوم اقتصادی شغل.....
۷.....	۲- مفهوم سیاسی شغل.....
۸.....	۳- مفهوم اجتماعی شغل.....
۸.....	۴- مفهوم حقوقی شغل.....
۸.....	مبحث دوم: تعریف امنیت شغلی.....
۹.....	مبحث سوم: امنیت شغلی از دیدگاه اسناد بین المللی.....
۱۰.....	الف - توصیه نامه شماره ۱۱۹.....
۱۲.....	ب - مقاله نامه ۱۵۸.....
۱۲.....	۱- دلایل اخراج.....

۱۳.....	۲ - موارد منع اخراج.....
۱۳.....	۳- تشریفات اخراج.....
۱۴.....	ج - توصیه نامه ۱۶۶.....
۱۴.....	مبحث چهارم: امنیت شغلی از دیدگاه قانون اساسی.....
۱۷.....	مبحث پنجم: عوامل موثر در امنیت شغلی کارگران.....
۱۷.....	گفتار اول - نقش دولت.....
۱۹.....	گفتار دوم - تامین اجتماعی.....
۲۱.....	گفتار سوم - دادرسی کار.....
۲۲.....	فصل دوم: انعقاد قرارداد کار و شرایط آن.....
۲۲.....	مبحث اول: تعریف قرارداد کار.....
۲۳.....	گفتار اول: تعریف قرارداد کار در قانون مدنی.....
۲۴.....	گفتار دوم: تعریف قرارداد کار در قانون کار.....
۲۷.....	مبحث دوم: شرایط انعقاد قرارداد کار.....
۲۷.....	گفتار اول: شرایط اساسی صحت قرارداد کار.....
۲۸.....	بند اول: قصد و رضای طرفین.....
۳۰.....	الف) اشتباه.....
۳۱.....	ب) اکراه.....
۳۲.....	بند دوم: اهلیت.....
۳۳.....	الف - اهلیت کارفرما.....
۳۴.....	ب - اهلیت کارگر.....
۳۶.....	بند سوم: مشروعیت مورد قرارداد.....
۳۷.....	بند چهارم: مشروعیت جهت قرارداد.....
۳۷.....	بند پنجم: معین بودن موضوع قرارداد.....
۳۸.....	بند ششم: رعایت مقررات امری و حمایتی قانون کار.....
۳۹.....	گفتار دوم: شرایط صوری قرارداد کار.....
۴۱.....	مبحث سوم: ضمانت اجرای قرارداد کار.....
۴۲.....	مبحث چهارم: انواع قرارداد کار و ارتباط آن با امنیت شغلی.....

گفتار اول - انواع قرارداد کار در قانون سال ۱۳۳۷	۴۳
گفتار دوم - انواع قرارداد کار در قانون سال ۱۳۶۹	۴۴
فصل سوم: تعلیق قرارداد کار و تغییر مالکیت کارگاه و ارتباط آن با امنیت شغلی	۴۸
مبحث اول: تعلیق قرارداد کار	۴۸
گفتار اول: تعریف تعلیق	۴۹
گفتار دوم: ارکان تعلیق	۴۹
گفتار سوم: آثار تعلیق	۵۰
گفتار چهارم: موارد تعلیق	۵۱
بند اول - موارد تعلیق به سبب امور مربوط به کارگر	۵۱
۱- بیماری	۵۱
۲- بارداری و وضع حمل	۵۳
۳- مرخصی بدون حقوق	۵۳
۴- توقیف کارگر	۵۴
۵- خدمت نظام وظیفه	۵۶
۶- حضور دواطلبانه در جبهه جنگ	۵۷
بند دوم: تعلیق قرارداد کار به علت وضعیت کارگاه	۵۸
۱- قوه قهریه (فورس ماژور)	۵۹
۲- مشکلات اقتصادی	۵۹
۳- مشکلات سیاسی و اجتماعی	۶۰
مبحث دوم: تغییر شرایط کار	۶۱
مبحث سوم: تغییر حقوقی در مالکیت کارگاه و اثر آن	۶۲
گفتار اول: مفهوم کارگاه	۶۳
گفتار دوم: ارکان تشکیل دهنده کارگاه	۶۴
۱- عوامل انسانی	۶۴
۲- سرمایه	۶۵
۳- وجود محل	۶۵
۴- مدیریت	۶۵

۶۶.....	گفتار سوم: ملحقات کارگاه.....
۶۷.....	گفتار چهارم: تغییر مالکیت کارگاه.....
۷۰.....	گفتار پنجم: رابطه کارگر و کارفرمای جدید و قدیم.....
۷۳.....	بخش دوم:.....
۷۳.....	انواع خاتمه قرارداد کار.....
۷۵.....	فصل اول: خاتمه ارادی.....
۷۵.....	مبحث اول: فسخ.....
۷۹.....	مبحث دوم: اقاله.....
۸۱.....	مبحث سوم: استعفا.....
۸۲.....	گفتار اول: تشریفات استعفا.....
۸۲.....	بند اول: اخطار کتبی و قبلی.....
۸۳.....	بند دوم: تسلیم رونوشت استعفا به نهادهای کارگری.....
۸۴.....	بند سوم: پرداخت حق سنوات.....
۸۵.....	گفتار دوم: وضعیت طرفین در زمان اخطار قبلی.....
۸۵.....	گفتار سوم: ضمانت اجرای رعایت تشریفات استعفا.....
۸۷.....	مبحث چهارم: اخراج.....
۸۷.....	گفتار اول: مفهوم اخراج.....
۸۸.....	بند اول: کارفرما.....
۸۸.....	الف - شخصیت کارفرما.....
۹۰.....	ب - مالکیت و مدیریت.....
۹۱.....	بند دوم: تعریف اخراج.....
۹۲.....	بند سوم: مقایسه اخراج و خاتمه قرارداد.....
۹۴.....	بند چهارم: مقایسه اخراج و تعلیق قرارداد.....
۹۵.....	گفتار دوم: انواع اخراج.....
۹۵.....	بند اول: اخراج قانونی یا موجه.....
۹۷.....	الف - وضع اقتصادی و فنی کارگاه در ارتباط با تقلیل افراد.....

- ب - عدم صلاحیت شغلی ۹۸
- ۱- اهمال ۹۸
- ۲- نداشتن کارایی کافی ۹۹
- ۳- عدم صلاحیت آشکار ۱۰۰
- ج - حفظ نظم و انضباط کارگاه ۱۰۰
- د - فورس ماژور ۱۰۱
- ه - موارد دیگر اخراج قانونی یا موجه ۱۰۲
- بند دوم: اخراج غیر قانونی ۱۰۳
- بند سوم: اخراج به دلیل تقصیر کارگر ۱۰۵
- ۱- تقصیر سنگین و مهم ۱۰۶
- ۲- تقصیر متوسط ۱۰۹
- ۳- تقصیر جزئی ۱۱۰
- گفتار سوم: تشریفات و آثار اخراج ۱۱۲
- مبحث پنجم: انقضای مدت ۱۱۴
- گفتار اول: قراردادهای با مدت موقت که پس از انقضاء مدت تمدید میشوند ۱۱۵
- گفتار دوم: قراردادهای با مدت موقت که پس از انقضای مدت تمدید نمیشوند ۱۱۵
- مبحث ششم: خاتمه قرارداد ۱۱۶
- فصل دوم: خاتمه غیرارادی ۱۱۸
- مبحث اول: ناشی از وضعیت کارگر ۱۱۸
- گفتار اول: بیماری ۱۱۹
- گفتار دوم: از کار افتادگی کلی ۱۲۰
- گفتار سوم: فوت کارگر ۱۲۳
- گفتار چهارم: ازدواج کارگر زن ۱۲۵
- گفتار پنجم: منع کارگر از کارکردن به موجب دستور مقامات صلاحیتدار ۱۲۶
- گفتار ششم: بازنشستگی ۱۲۷
- مبحث دوم: خاتمه قرارداد به علت وضعیت کارفرما یا کارگاه ۱۲۹
- گفتار اول: قوه قهریه ۱۲۹

۱۳۱	گفتار دوم: توقف و ورشکستگی کارفرما
۱۳۲	گفتار سوم: فوت کارفرما
۱۳۳	گفتار چهارم: کاهش تولید و تغییرات ساختاری
۱۳۶	فصل سوم: آثار خاتمه قرارداد کار
۱۳۶	مبحث اول: مطالبات دوره اشتغال
۱۳۹	مبحث دوم: پرداخت حقوق مستمری
۱۳۹	مبحث سوم: پرداخت حق سنوات
۱۳۹	گفتار اول: پرداخت حق سنوات به ازاء هر سال کار یکماه حقوق
۱۴۱	گفتار دوم: پرداخت حق سنوات به ازاء هر سال کار ۴۵ روز
۱۴۱	گفتار سوم: پرداخت حق سنوات به ازای هر سال کار ۲ ماه حقوق
۱۴۲	نتیجه گیری
۱۴۴	فهرست منابع

مقدمه

رابطه کار از زمانی پا به عرصه وجود گذاشت که کسانی حاضر شدند انجام کار را در قبال دریافت مزد بر عهده گیرند. این روابط به سرعت رو به افزایش گذاشت به گونه ای که تعداد آن به حدی افزایش پیدا کرد که ضرورت ایجاد نظامی مستقل را در پی داشت. این رابطه که به شکل قراردادی و با توافق طرفین انجام می گرفت همواره در معرض این خطر قرار داشت که پایان پذیرد و کارگر بیکار شود. آنچه که برای کارگران در غالب موارد اهمیت داشت چگونگی حفظ آن بود. اما همواره بدین صورت نبوده است که کارگر خواهان پایان دادن به قرارداد کار نباشد. گاه او خود تمایل داشته به کارش خاتمه دهد، گاه صاحب کار چنین می خواسته است و گاه نیز به علل خارج از اراده آنها قرارداد کار پایان می پذیرفته است و در هر صورت امنیت شغلی کارگر مختل و او بیکار می شد.

با این رویکرد پایان قرارداد کار از زاویه ای نگریسته می شود که ارتباط آن با امنیت و ثبات شغلی کارگر به درستی درک شود.

این تحقیق با این دیدگاه ارائه شده است که ارتباط خاتمه قرارداد کار و امنیت شغلی را بررسی و جلوه گاه آنرا در ارتباط با موازین بین المللی تبیین کرده و به آثار آن بپردازد.

۱- ضرورت انجام تحقیق و هدف آن

اگر چه قانون کار ما در مبحث سوم خود طرق خاتمه قرارداد کار را بیان کرده است اما بدون شک تفسیر آن جز در پرتو فلسفه حمایتی قانون کار و روح کلی حمایتی آن معنا می یابد. فلذا ضمن اینکه می بایست چگونگی ارتباط این موارد با امنیت شغلی کارگران بیان گردد، آثار حمایتی پس از خاتمه قرارداد نیز باید بررسی شود. با وجود فلسفه حمایتی حقوق کار، در برخی از موارد مقنن تساوی اراده در رابطه فی ما بین کارگر و کارفرما را منظور داشته است که به تردید به آن نگریسته می شود.

از طرف دیگر خاتمه قرارداد کار در کنار اینکه آثار اقتصادی و اجتماعی دارد، ممکن است سبب آثار سیاسی به خصوص در موارد اخراج دسته جمعی نیز گردد. ما با در نظر گرفتن جمیع عوامل فوق خاتمه قرارداد و امنیت شغلی را در قانون کار ایران در ارتباط با موازین بین المللی بررسی کرده و نقاط ضعف و قوت آنرا شناسایی و پیشنهادات لازم را ارائه کرده ایم.

۲- سابقه و نوآوری تحقیق

درست است که اغلب نویسندگان حقوق کار به مسئله خاتمه قرارداد کار پرداخته اند اما به ندرت آنها این مسئله را در ارتباط با امنیت شغلی کارگران بیان کرده اند. آنچه که تحقیق حاضر با خود به همراه دارد با در نظر گرفتن اصلاحات قانون کار است که تاکنون کسی به آن نپرداخته است. ثانیاً برای اولین بار خاتمه قرارداد کار نه فقط با عنایت به موازین سازمان بین المللی کار بلکه با اشاره ای گذرا به حقوق کار انگلستان که خاستگاه اولیه حقوق کار و همچنین محل آغازین انقلاب صنعتی است بررسی می شود. ثالثاً تفکیک وضعیت به لحاظ وضعیت کارگر، کارفرما و کارگاه نیز در نوع خود مورد توجه است.

۳- سوالات و فرضیات تحقیق:

الف- سوالات

- ۱- چه ارتباطی بین خاتمه قرارداد کار و امنیت شغلی کارگران وجود دارد؟ و جلوه گاه امنیت شغلی در قانون اساسی و قانون کار ما کجاست؟
- ۲- خاتمه قرارداد و امنیت شغلی کارگران در اسناد بین المللی چگونه است؟ قانون ما در این زمینه چه جایگاهی دارد؟
- ۳- انواع طرق خاتمه قرارداد کار کدامند؟
- ۴- چه آثاری بر خاتمه قرارداد کار حاکم است؟
- ۵- قانون کار ایران چه حمایت‌هایی را از کارگر در قبال پایان قرارداد کار به عمل آورده است؟

ب- فرضیات

قانون کار ایران حمایت های لازم را در زمینه خاتمه قرارداد کار و امنیت شغلی کارگران به عمل آورده است و منطبق با موازین بین المللی است.

۴- روش تحقیق

تحقیق حاضر به صورت کتابخانه ای انجام شده است. آنچه که همواره کار را بر محقق سخت می کرد کمبود منابع جهت بررسی امنیت شغلی بود. غنای هر چه بیشتر کار این را می طلبد که دیدگاه سازمان بین المللی کار در مورد خاتمه قرارداد کار و حمایت از کارگران لحاظ شود. در این راستا ما نه فقط قانون خود را در ارتباط با موازین سازمان بین المللی کار بررسی کردیم، بلکه به لحاظ اینکه حقوق کار برخاسته از کشور انگلیس است و این کشور مهد حقوق کار می باشد خاتمه قرارداد کار و امنیت شغلی آن کشور را نیز به صورت اشاره ای بیان کرده ایم.

۵- طرح کلی

تحقیق حاضر از دو بخش تشکیل شده است. در بخش اول رابطه قرارداد کار و امنیت شغلی بررسی خواهد شد. فصل اول را به امنیت شغلی در اسناد بین المللی و داخلی اختصاص داده و در فصل دوم به چگونگی انعقاد قرارداد کار و انواع آن می پردازیم و ارتباط آنرا با امنیت شغلی توضیح می دهیم. سپس در تبیین جلوه های دیگر امنیت شغلی در قانون کار، تعلیق قرارداد کار و تغییر مالکیت کارگاه و اثر آنرا در قرارداد کار تشریح کرده و چگونگی حمایت از کارگران را در این راستا تبیین خواهیم نمود.

در بخش دوم به طرق خاتمه قرارداد کار و آثار آن اشاره می شود. ابتدا در فصل اول و دوم راههای پایان قرارداد کار را به صورت ارادی و غیر ارادی بیان خواهیم کرد و با تفکیک وضعیت به لحاظ کارگر، کارفرما و کارگاه موارد خاتمه غیر ارادی را توضیح خواهیم داد و در پایان آثار خاتمه قرارداد کار در حقوق کار ایران بررسی می شود.

بخش اول:

امنیت شغلی و جلوه گاههای آن در ارتباط با

خاتمه قرارداد کار

آنچه که فی مابین کارگر و کارفرما مثبت رابطه قراردادی است، قرارداد کار است. در واقع قرارداد کار مبین و مبرز حقوق و تکالیفی است که کارگر و کارفرما بر عهده دارند. از طرف دیگر قرارداد کار گویای دوام و زوال و آثار این قرارداد بین طرفین آن می‌باشد. بدون شک چگونگی انعقاد این قرارداد بر ثبات و امنیت شغلی کارگران تاثیر گذار خواهد بود، فلذا به خاطر اهمیت سیاسی و اجتماعی و اقتصادی امنیت شغلی کارگران ما در این بخش پس از بیان مفاهیم امنیت و شغل جایگاه آن را در اسناد بین‌المللی و داخلی بررسی کرده و عوامل موثر بر آنرا می‌شماریم. از سوی دیگر تعلیق قرارداد کار حالتی است که به صورت موقت تعهد کارگر و کارفرما را معلق می‌کند اینکه آیا می‌تواند امنیت شغلی کارگران را برهم زده و دغدغه‌ای در مناسبات شغلی آنها باشد نیز در این مبحث گنجانیده شده است و در پایان به تغییر مالکیت کارگاه و انتقال آن از یک کارفرما به کارفرمای دیگر و رابطه کارگر و کارفرمای جدید و قدیم و آثار آن پرداخته می‌شود.

فصل اول: امنیت شغلی در اسناد بین‌المللی و داخلی

آنچه کارگران همواره به دنبال آن بوده‌اند و سازمان بین‌المللی کار (ILO) همواره بر آن تاکید کرده است امنیت شغلی کارگران و ثبات و دوام شغلی آنها می‌باشد. ثبات شغلی بر طرف کننده دغدغه‌های ناشی از بیکاری و ضامن سلامت اقتصاد و حیات خانواده کارگران است.

مبحث اول: مفاهیم امنیت و شغل

مقوله امنیت فقط مربوط به امنیت شغلی نیست و به این زمینه محدود نمی‌شود. امنیت در معانی و مفاهیم گوناگونی مطرح می‌گردد. امنیت جان، مال، حیثیت و... به لحاظ روانی

آرامش خاطر را در افراد فراهم می‌کند. مفهوم شغل نیز در ابعاد مختلف حقوقی، اجتماعی و سیاسی مطرح می‌گردد. در اینجا به مفاهیم امنیت و شغل می‌پردازیم.

گفتار اول: مفهوم امنیت

انسانها با دو خصیصه استقلال و معاشرت‌جویی همواره نیازها و دغدغه‌های گوناگونی را در سر می‌پروراندند. برای رسیدن به آمال و خواسته‌های خود برنامه‌ریزی می‌کنند، اما نرسیدن به این آمال همواره آرامش آنان را برهم می‌زند. در واقع آرامش عنصر پیچیده و قابل اهمیتی است که تمام سازماندهی اعمال و فعالیتها در جهت نیل به آن سوق داده می‌شود. از این آرامش به «امنیت» یاد می‌شود. امنیت عبارت از اطمینان خاطر است که بر اساس آن، افراد در جامعه‌ای که زندگی می‌کنند، نسبت به حفظ جان، حیثیت و حقوق مادی و معنوی خود بیم و هراسی نداشته باشند.^۱

در واقع امنیت در مقابل تعرض و خطری قرار دارد که ممکن است جان، مال، حیثیت شخصی را مورد تهدید قرار دهد. امنیت در تمام جلوه‌های اجتماعی و اقتصادی و حقوقی آنقدر مهم است که هم در اسناد بین‌المللی و هم در اسناد داخلی اهمیت آن مورد شناسایی قرار گرفته است و بر آن تاکید شده است. ماده (۱) ۹ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی مقرر می‌دارد: «هر کس حق آزادی و امنیت شخصی را دارد». ماده ۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز با ذکر عبارت «هر کس حق زندگی، آزادی و امنیت شخصی را دارد» این حق را به رسمیت می‌شناسد و همچنین ماده (۱) ۵ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر می‌گوید: «هر کس حق آزادی و امنیت شخصی را دارد».

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز در راستای حفظ امنیت ملت و شناسایی آن در اصل بیست و دوم مقرر می‌دارد: «حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز می‌کند». همچنین در بند ۱۳ از اصل سوم می‌گوید: «در تامین حقوق همه جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون». سپس در تبیین این اصل در فصل سوم، حقوق ملت، اصول نوزدهم به بعد آنرا توضیح می‌دهد.

۱- هاشمی، سید محمد، حقوق بشر و آزادیهای اساسی، چاپ اول، نشر میزان، ۱۳۸۴ ص ۲۷۶.

گفتار دوم: مفهوم شغل

از شغل یا همان کار در لغت معانی گوناگونی برداشت شده است. گاه از آن به فعل یاد می‌شود و برخی آن را در مورد فعلی که همراه با مشقت باشد استعمال می‌کنند. در معنای اعم شغل یا کار هر گونه فعالیت دانسته شده است که از موجودات زنده سر بزند در این معنا تمامی موجودات بدون کارکردن زنده نمی‌مانند، نفس کشیدن و آشامیدن از این جمله-اند. در معنای اخص کار حرکت عضوی از اعضای انسان دانسته شده است که از روی قصد و اراده صورت بگیرد مثل خرید و فروش، فعالیت‌های فکری، بدنی و مرحوم دهخدا در فرهنگ خود دهها قسم معنی حقیقی و مجازی برای کار یا شغل بیان می‌کند^۱ و صاحب فرهنگ معین بیش از ۱۹ معنی برای واژه کار بیان کرده است.^۲ اما در معنای اصطلاحی شغل معنای گوناگون دیگری دارد.

۱- مفهوم اقتصادی شغل

از نظر اقتصادی کار یکی از عناصر تولید است زیرا مستقیماً یا بطور غیر مستقیم بر میزان اموال می‌افزاید. از این دیدگاه کار عبارت است از هر کوشش فکری یا بدنی که یک فعالیت اقتصادی را در بر داشته و برای کسب منفعت مادی صورت بگیرد. در علم اقتصاد تعریف دیگری از کار ارائه شده است و آن عبارتست از فعالیت انسان که به منظور تولید یا تغییر شکل یا تعمیر یا انتقال اشیاء یا عرضه، خدمتی صورت بگیرد.

۲- مفهوم سیاسی شغل

این مفهوم ارتباط نزدیکی با رضایت و امنیت شغلی دارد. در این مفهوم کارگران که دارنده شغل متعددی هستند در صورت عدم توجه به خواسته‌های معقول و منطقی آنان در قبال شورش و اعتصاب حیات سیاسی دولت را برهم زده و امنیت سیاسی دولت را مختل می‌کنند. این جز در پرتو شناسایی حق اعتصاب و قیام برای آنان میسر نخواهد بود. به

۱- دهخدا، علی اکبر، فرهنگ دهخدا، جلد (۲)، ص ۱۰۷.

۲- معین، فرهنگ معین، جلد ۲، ص ۲۷۸۹.

عبارت دیگر کار عامل ثبات سیاسی دولتهاست و اگر مناسبات کار به نحو مطلوبی از جانب دولتها تامین نشود ثبات سیاسی دولتها مخدوش و تهدید شده و به مضمحل شدن دولت منجر می‌شود.^۱

۳- مفهوم اجتماعی شغل

مفهوم اجتماعی شغل از این دیدگاه مورد نگرش قرار می‌گیرد که انسانها با خصیصه اجتماعی خود، با تقسیم وظایف و مسئولیتها، هدف در برقراری ارتباط آسان و تسهیل مایحتاج زندگی دارند. در این معنا شغل حلقه واسطی است مابین اعضاء جامعه که هر کس از طریق آن تامین معیشت کرده و زندگی خود را از آن طریق تامین می‌کند.

۴- مفهوم حقوقی شغل

اگر چه عمل در دنیای حقوق به فعل و ترک تقسیم می‌شود و از هر ۲ طریق ممکن است شخص مسئول شناخته شود، چنانچه صدمه عمدی به اموال یک شخص یا محافظت نکردن اموال امانتی هر دو موجب مسئولیت است اما در حقوق کار آنچه حائز اهمیت است فعالیت خارجی است. فعالیتی که به درخواست کارفرما توسط کارگر در قبال دریافت حق‌السعی انجام می‌شود. در این مفهوم شغل یا کار هر نوع فعالیت فکری یا بدنی است که به منظور تولید کالایی یا عرضه خدمتی که مناسب رشد و تکامل جامعه باشد بطور آزادانه در مقابل دریافت عوض مادی تحت نظارت دیگری صورت گیرد.

مبحث دوم: تعریف امنیت شغلی

امرار معاش و تامین مستلزم انجام کار و دریافت دستمزد است و در واقع در زندگی کارگران این امر حیاتی و لازم و ملزوم یکدیگر است. اما از سوی دیگر این شغل نیز می‌بایست حفظ گردد. به عبارت دیگر صرف اشتغال به امری بدون اینکه مشخص و معلوم باشد که آیا این کارگر فردا نیز به همین شغل مشغول است یا خیر، ترجمان عدم امنیت

۱- ابدی، سعیدرضا، تقریرات درس حقوق کار، دانشگاه شهید بهشتی، مقطع لیسانس، نیمسال دوم ۸۵-۸۴،