



10.48315/QGL.2026.529868.1244

فصلنامه «دولت و حقوق»، سال هفتم، شماره اول (پیاپی ۲۳)، بهار ۱۴۰۵، صص. ۲۳۱-۲۵۰

الگوی پیشنهادی قراردادهای کاری در ایران؛ بر پایه نقد قانون کار و واکاوی انتظارات نیروی انسانی از محیط کار

حسین گرجی پور*

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

چکیده

هدف این پژوهش، طراحی الگویی برای تنظیم قراردادهای کاری برای ایجاد روابط کاری پایدار و منصفانه است که سؤال اصلی آن، بررسی اصول و راهکارهای عملیاتی قابل اعمال در الگوی پیشنهادی برای قراردادهای کاری است. این پژوهش از نظر رویکرد کیفی، دارای ماهیت اکتشافی و هدف کاربردی است و روش تحقیق در آن، در دو مرحله متوالی انجام شده؛ ابتدا قانون کار ایران (فصل مربوط به قراردادهای کاری) با روش تحلیل انتقادی قوانین، برای شناسایی کاستی‌های حقوقی و ساختاری، تحلیل شده؛ سپس داده‌های میدانی از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با کارکنان دارای قراردادهای موقت جمع‌آوری گردیده و داده‌های مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفته تا ادراکات و تجربیات کارگران استخراج شود. نهایتاً، یافته‌های حاصل از تحلیل انتقادی قانون و تحلیل مضمون مصاحبه‌ها ترکیب شده و مبنای طراحی الگویی پیشنهادی برای قراردادهای کاری قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که قانون کار ایران دارای کاستی‌هایی است که موجب ناامنی شغلی، عدم توازن قدرت، ضعف شفافیت حقوقی و نابرابری در پرداخت‌ها و حمایت‌های اجتماعی می‌شود. براین اساس، الگویی پیشنهادی بر پایه چهار اصل تضمین امنیت شغلی، شفافیت حقوقی، توازن قدرت و عدالت در پرداخت‌ها طراحی شده است. نتیجه پژوهش بیان می‌دارد که رعایت اصول پیشنهادی می‌تواند کیفیت روابط کاری را بهبود بخشد، اعتماد و رضایت شغلی نیروی انسانی را افزایش دهد و زمینه‌ساز توسعه روابط کاری عادلانه و پایدار در ایران گردد. برای تحقق این هدف، بازنگری در قوانین و سیاست‌های مرتبط و تقویت ضمانت‌های اجرایی ضروری است.

واژگان کلیدی

قراردادهای کاری، قانون کار ایران، نیروی انسانی، الگوی قرارداد کاری.

* دانش آموخته دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

h.gorjipour@basu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۱

مقدمه

بازار کار، به عنوان یکی از ارکان حیاتی اقتصاد هر جامعه نیازمند تعامل مستمر، مؤثر و متوازن میان نیروی انسانی و صاحبان سرمایه و کسب و کار است. در این میان، نیروی انسانی سرمایه‌ای بی‌بدیل به شمار می‌رود که نقشی کلیدی در تولید، رشد و تحقق اهداف سازمان‌ها ایفا می‌کند. چنین جایگاهی، ضرورت شکل‌گیری روابطی روشن، عادلانه و نظام‌مند میان کارگر و کارفرما را دوچندان می‌سازد. روابط کاری، هرچند ظاهری قراردادی و حقوقی دارند، در باطن خود پیوندی عمیق با مفاهیمی بنیادین مانند عدالت، کرامت انسانی، امنیت شغلی و مسئولیت اجتماعی دارند (کافمن^۱، ۲۰۱۰: ۳۱). در این بستر، رعایت حقوق همه طرفین، به‌ویژه در شرایطی که نابرابری قدرت و منابع ملموس است، به موضوعی حساس و حیاتی تبدیل می‌شود که می‌تواند تعیین‌کننده کیفیت و ثبات رابطه کاری باشد. با این حال قرارداد کاری که در ذات خود باید ابزاری برای تعیین وظایف و حقوق متقابل باشد، در عمل اغلب این تعادل را حفظ نمی‌کند. به‌ویژه در شرایط اقتصادی دشوار، کمبود فرصت‌های شغلی و فشارهای معیشتی، نیروی کار ممکن است ناگزیر به پذیرش شرایطی شود که نه تنها خارج از چارچوب‌های عرفی و قانونی است، بلکه منجر به تضییع حقوق بنیادین او نیز می‌شود. این وضعیت، که ریشه در ساختار نابرابر قدرت در روابط کاری دارد، معمولاً پیامدهایی چون نارضایتی شغلی، کاهش بهره‌وری و تضعیف سرمایه انسانی را در پی دارد. در چنین بستری، طراحی الگویی منسجم و واقع‌بینانه برای تنظیم قراردادهای کاری که ضمن پایبندی به اصول حقوقی، بتواند تعادلی عملی و پایدار میان حقوق و مسئولیت‌های کارگر و کارفرما برقرار سازد، ضرورتی انکارناپذیر به شمار می‌آید. از این رو، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این پرسش کلیدی است که: الگوی بهینه برای تنظیم قراردادهای کاری، چگونه قابل طراحی و اجرا است؟ برای پاسخ به این پرسش، ابتدا قانون موجود در حوزه قراردادهای کاری، به عنوان مبنای رسمی و حقوقی ساختار روابط شغلی، مورد بررسی قرار گرفته است. سپس بازخوردها و تجارب عینی نیروی کار قراردادی - به مثابه بازتابی از وضعیت واقعی اجرای قوانین در محیط‌های کاری - تحلیل شده‌اند تا از این رویکرد ترکیبی، بستری برای نقد علمی قوانین موجود و شناسایی گلوگاه‌های اجرایی فراهم شود و در نهایت، الگویی کاربردی و متوازن برای قراردادهای کاری نیروی انسانی طراحی گردد. پژوهش حاضر با بهره‌گیری هم‌زمان از اسناد حقوقی و تجربه زیسته نیروی کار، مسیری متمایز و جامع در مطالعات قراردادهای کاری پیش می‌گیرد؛ مسیری که در پژوهش‌های پیشین کمتر به صورت یکپارچه مورد توجه قرار گرفته است.

۲. چارچوب نظری و تجربی پژوهش

در ادبیات علمی قرارداد کاری به‌عنوان یک توافق میان نیروی کار و کارفرما شناخته می‌شود که هدف آن تعیین چارچوب وظایف، حقوق و تعهدات طرفین در حوزه اشتغال است. داکین و موریس^۱ (۲۰۱۲) بر این نکته تأکید داشتند که این قرارداد نه تنها پایه حقوقی و رسمی همکاری میان کارفرما و کارکنان را فراهم می‌کند، بلکه در سطحی گسترده‌تر نشان‌دهنده کیفیت رابطه انسانی، میزان اعتماد و انتظارات متقابل بین طرفین نیز محسوب می‌شود. ماهیت و کارکرد قراردادهای کاری در دوره‌های مختلف، متأثر از نظریه‌های علمی در حوزه روابط انسانی، حقوق و مدیریت منابع انسانی بوده است. یکی از نظریه‌های بنیادی در این زمینه، نظریه تبادل اجتماعی است که توسط هومانس^۲ (۱۹۵۸) ارائه شد. این نظریه بر این فرض استوار است که روابط انسانی بر مبنای مبادله منابع و منافع متقابل شکل می‌گیرد و افراد در این روابط به دنبال بیشینه‌سازی منافع و کاهش هزینه‌ها هستند. براین اساس، در حوزه قراردادهای کاری، این نظریه اهمیت انصاف، توازن منافع و اعتماد متقابل را به‌عنوان مؤلفه‌های کلیدی در ایجاد و حفظ روابط کاری پایدار برجسته می‌سازد. در همین راستا، نظریه عدالت سازمانی که توسط گرینبرگ^۳ (۱۹۸۷) مطرح شد، به‌عنوان یکی دیگر از چارچوب‌های نظری مهم در تحلیل قراردادهای کاری شناخته می‌شود. در حوزه قراردادهای کاری، نظریه عدالت سازمانی به‌ویژه در تبیین نگرش و رفتار کارکنان نسبت به نوع قرارداد، مفاد آن و نحوه اجرای آن اهمیت پیدا کرد. زیرا اگر کارکنان احساس کنند که شرایط قراردادشان با دیگر کارکنان مشابه ناعادلانه است یا فرایند انعقاد و اجرای قرارداد غیرمنصفانه بوده، این می‌تواند به نارضایتی شغلی، کاهش تعهد سازمانی و افزایش تمایل به ترک خدمت منجر شود. بنابراین استفاده از این نظریه در طراحی قراردادهای کاری، به ایجاد ساختارهایی منجر شد که همسو با انتظارات کارکنان از عدالت باشد و به ارتقای وفاداری، بهره‌وری و تعامل مثبت میان نیروی کار و کارفرما کمک کند. در ادامه این رویکردهای نظری، نظریه قرارداد روان‌شناختی که از سال ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۵ توسعه یافت (واعظی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۸۹)، نقشی کلیدی در تحلیل نوع و کیفیت رابطه میان نیروی کار و کارفرما ایفا کرد. برخلاف قراردادهای رسمی و قانونی، قرارداد روان‌شناختی به برداشت‌ها و انتظارات نانوشته‌ای اشاره دارد که کارکنان و کارفرمایان نسبت به یک‌دیگر دارند. این نظریه بر این ایده استوار است که افراد، بر اساس تعاملات گذشته، فرهنگ سازمانی و تجربه‌های کاری، انتظاراتی ذهنی در خصوص تعهدات طرف مقابل شکل می‌دهند. چنانچه این انتظارات برآورده نشوند یا نقض شوند، حتی در شرایطی که قرارداد رسمی

1. Deakin & Morris

2. Homans

3. Greenberg

رعایت شده باشد، پیامدهایی چون احساس خیانت، بی‌اعتمادی، کاهش انگیزه و نارضایتی شغلی در کارکنان شکل می‌گیرد. از این رو، درک و مدیریت قرارداد روان‌شناختی به‌ویژه در محیط‌های کاری مدرن که ساختارهای شغلی منعطف‌تر و انتظارات پیچیده‌تری میان کارکنان و سازمان وجود دارد، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرد. در ادامه نظریه‌های نوینی در پاسخ به تحولات ساختاری در بازار کار و روابط سازمانی، به تحلیل قراردادهای کاری راه یافتند. یکی از این نظریه‌ها، نظریه خودتعیین‌گری توسط دسی^۱ (۲۰۰۰) است که بر سه نیاز روان‌شناختی بنیادین یعنی خودمختاری، شایستگی و ارتباط اجتماعی تأکید دارد. در حوزه قراردادهای کاری، این نظریه مطرح می‌سازد که ساختار قرارداد باید به گونه‌ای باشد که انگیزش درونی کارکنان را تقویت کند و به رضایت بلندمدت شغلی و تعهد بیشتر بینجامد. در ادامه تحولات مربوط به نظریه مؤثر در محتوا و شکل قراردادهای کاری، نظریه قراردادهای ناقص توسط هارت^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، نشان داد که هیچ قراردادی نمی‌تواند به‌طور کامل تمامی شرایط آینده را پیش‌بینی و تنظیم کند. بر این اساس، ساختار قرارداد باید به گونه‌ای باشد که با عدم قطعیت‌ها و تغییرات محیطی سازگار باشد. این نظریه با تأکید بر اعتماد، انعطاف‌پذیری و سازوکارهای مشارکتی حل اختلاف، در طراحی قراردادهای کاری به‌ویژه در روابط پیچیده و بلندمدت سازمانی اهمیت ویژه‌ای پیدا کرد. در کنار نظریه‌های کلاسیک و مدرن پیرامون قراردادهای کاری، تحولات گسترده‌ای در ساختار بازار کار، فناوری، الگوهای اشتغال و انتظارات نیروی انسانی، موجب بروز چالش‌های نوینی در این حوزه شده است. بر اساس دیدگاه وودکاک و گراهام^۳ (۲۰۱۹)، گسترش فناوری‌های دیجیتال و تغییرات ساختاری در بازار کار باعث شده است که مشاغل پروژه‌ای، موقت و کوتاه‌مدت بیش از گذشته رایج شوند و الگوهای سنتی اشتغال دائمی جای خود را به اشکال انعطاف‌پذیرتر بدهند. به تعبیر این نویسندگان، در اقتصاد گیگی^۴، انجام کار غالباً خارج از چارچوب سازمان‌های مشخص صورت می‌گیرد و رابطه کلاسیک کارگر- کارفرما به شکل سابق قابل تشخیص نیست. همچنین لارسن^۵ و همکاران (۲۰۲۰)، تأکید داشتند که گسترش شیوه‌های کار از راه دور رویکردهای جدیدی را در مدیریت و سازمان‌دهی کار ایجاد کرده است که موجب شده تا قراردادهای سنتی پاسخ‌گوی نیازهای نوین سازمان‌ها و نیروی کار نباشند. افزون بر این یانگ^۶ (۲۰۲۰)، با استناد به نظریه مبادله اجتماعی، بیان می‌کند که امروزه قراردادهای کاری غیراستاندارد اهمیت بیشتری یافته‌اند؛ زیرا

1. Deci

2. Hart

3. Woodcock & Graham

4. Gig Economy

5. Larson

6. Yang

کارفرمایان و کارکنان تلاش دارند شرایط همکاری را متناسب با نیازهای فردی خود انعطاف‌پذیر و شخصی‌سازی کنند. شمس و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که این نوع قراردادها به گونه‌ای تنظیم می‌شوند که به نفع هر دو طرف باشد. بدین گونه که کارکنان می‌توانند از طریق قراردادهای نامتعارف نیازهای شخصی خود را تأمین کنند، در حالی که کارفرمایان با بهره‌گیری از این انعطاف‌پذیری به جذب کارکنان با استعداد، حفظ و نگهداشت نیروی کار شایسته و افزایش انگیزه آن‌ها می‌پردازند. در همین راستا، در مطالعات تجربی داخلی نیز تلاش شده است تا موضوعات و انتظارات نیروی انسانی از قراردادهای کاری که تأثیر بر عملکرد فردی و سازمانی می‌گذارند، مورد بررسی قرار گیرد. به عنوان نمونه؛ در مطالعات داخلی، خرسند موقر و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که امنیت شغلی از مهم‌ترین موضوعات قراردادهای کاری است که قانون کار تاکنون نتوانسته تعادل مناسبی میان حقوق کارگر و کارفرما ایجاد کند. همچنین همتی (۱۴۰۱) حفظ کرامت انسانی و تضمین حداقل‌های حمایتی را از انتظارات کلیدی نیروی کار معرفی کرده است. ویشلکی و همکاران (۱۴۰۰) محدودیت‌های موجود در قراردادهای کاری، از جمله حقوق حداقلی و عدم انعطاف‌پذیری محیط کار، را عاملی مؤثر در کاهش رضایت و انگیزه کارکنان دانسته‌اند. معصومی و همکاران (۱۴۰۰) نیز با تأکید بر ضرورت رضایت طرفین در قراردادها، هشدار داده‌اند که قراردادهای آمرانه می‌توانند به نقض حقوق نیروی کار و بروز تعارضات منجر شوند. در نهایت، قلیچ‌پور و رشیدی (۱۳۹۸) با بررسی مقررات مقابله با اخراج‌های بدون دلیل، راهکاری برای افزایش امنیت شغلی ارائه داده‌اند. این یافته‌ها نشان‌دهنده ضرورت بازنگری در ساختار قراردادهای کاری و ارتقای حمایت‌های قانونی و روانی از نیروی انسانی است.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر که دارای رویکردی کیفی و برخوردار از ماهیتی کاربردی و اکتشافی است، به دنبال طراحی الگویی پیشنهادی برای قراردادهای کاری در ایران است که بر پایه نقد قانون کار و واکاوی انتظارات نیروی انسانی از محیط کار صورت می‌گیرد. این پژوهش در دو مرحله اصلی انجام شده است؛ در گام نخست، فصل مربوط به قراردادهای کاری در قانون کار جمهوری اسلامی ایران به عنوان مهم‌ترین و اصلی‌ترین سند حقوقی حاکم بر روابط کار در کشور، از منظر حقوقی و محتوایی به صورت انتقادی تحلیل شد، چراکه این قانون چارچوب الزام‌آور و مبنای تنظیم اکثریت قراردادهای کاری در بخش‌های دولتی و خصوصی به‌شمار می‌آید و بستر رسمی سیاست‌گذاری‌ها، نظارت‌ها و رویه‌های اجرایی در حوزه قراردادهای کاری است. هرچند سایر منابع حقوقی مانند آیین‌نامه‌ها و مصوبات شورای عالی کار نیز وجود دارند، اما تمرکز بر قانون کار

به عنوان سند اصلی، امکان نقد ساختاری در سطح کلان سیاست گذاری را فراهم کرد. در این مرحله، کاستی‌ها، ابهامات و نارسایی‌های قانون کار در موضوع قرارداد کاری شناسایی گردید. در گام دوم، با هدف اولیه برگزاری حداقل ۳۰ مصاحبه نیمه ساختاریافته برای گردآوری داده‌های غنی و متنوع از کارکنان دارای قراردادهای نامطمئن، مصاحبه‌ها با جامعه کارگران دارای قراردادهای موقت آغاز شد. پس از انجام ۱۰ مصاحبه، تحلیل داده‌ها نشان داد که اطلاعات جدیدی به یافته‌ها افزوده نمی‌شود و اشباع نظری حاصل شده است. به عبارت دیگر، طیف مفاهیم و دیدگاه‌های مرتبط به طور کامل پوشش داده شده بود و ادامه مصاحبه‌ها تنها به تکرار مفاهیم پیشین محدود می‌شد. با توجه به همگنی نسبی جامعه هدف و کفایت پوشش موضوعی، این تعداد برای انجام تحلیل‌های عمیق و معتبر کافی شناخته شد. این موضوع مطابق یافته‌های پژوهش‌های کیفی است که نشان می‌دهد معمولاً بین ۶ تا ۱۲ مصاحبه برای رسیدن به اشباع نظری کفایت می‌کند و انجام مصاحبه‌های بیشتر اطلاعات جدید معناداری ارائه نمی‌دهد (گست^۱ و همکاران، ۲۰۰۶: ۷۳). روش نمونه‌گیری در این مرحله به صورت هدفمند صورت پذیرفت و داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفتند. برای افزایش اعتبار یافته‌ها، از روش بازبینی توسط مشارکت کنندگان و استفاده از چند منبع داده مختلف مثل افراد مختلف، زمان‌های مختلف، مکان‌های مختلف بهره گرفته شد. نهایتاً، یافته‌های حاصل از این دو بخش مبنای طراحی الگوی پیشنهادی برای قراردادهای کاری قرار گرفتند؛ الگویی که تلاش می‌کند ضمن پوشش خلأهای حقوقی موجود، با نیازها، نگرانی‌ها و انتظارات نیروی انسانی نیز هم‌راستا باشد و به ارتقای کیفیت روابط کاری، افزایش اعتماد و امنیت شغلی منجر شود.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. قرارداد کاری در قانون کار جمهوری اسلامی ایران

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران، قرارداد کار به عنوان مهم‌ترین ابزار قانونی برای تنظیم رابطه استخدامی میان کارگر و کارفرما شناخته می‌شود. افزون بر قانون کار، منابع دیگری همچون؛ قانون مدنی، آیین‌نامه‌های اجرایی قانون کار، قوانین تأمین اجتماعی، و قانون مدیریت خدمات کشوری نیز در تنظیم قراردادهای کاری و حقوق و مسئولیت‌های طرفین نقش دارند. اما تمرکز بر قانون کار به عنوان چارچوب غالب در تنظیم قراردادهای استخدامی کارگران و کارفرمایان راهنمایی مهمی در توصیف و تحلیل وضعیت موجود در نظام قراردادها و چالش‌های مرتبط با آن است.

قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ که چارچوب اصلی حقوق و تعهدات طرفین در رابطه کاری را تعیین می‌کند، در فصل دوم خود با عنوان «قرارداد کار»، به صورت اختصاصی به بررسی مفاد و الزامات قراردادهای کاری پرداخته است. بر اساس ماده ۷ این قانون، قرارداد کار عبارت است از: قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن، کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. از این تعریف، عناصر اصلی قرارداد کار شامل وجود دو طرف (کارگر و کارفرما)، تعهد به انجام کار و دریافت حق السعی قابل استخراج است. در تبصره همین ماده، انواع قرارداد کار به سه دسته تقسیم شده است: قرارداد برای مدت موقت، قرارداد برای انجام کار معین، در صورتی که هیچ کدام از این دو حالت مشخص نشده باشد، قرارداد به عنوان دائمی تلقی می‌شود. قانون‌گذار در این بخش، انعطاف‌پذیری خاصی را در شکل قرارداد پذیرفته و اعتبار هر دو شکل کتبی و شفاهی آن را به رسمیت شناخته است. در ادامه و بر اساس ماده ۸، شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نکند. این موضوع بیانگر آن است که اعتبار قراردادهای کار محدود به رعایت الزامات قانونی بوده و نمی‌توان با توافق خصوصی، مفاد قانون را نادیده گرفت.

در ماده ۹ قانون، شرایط صحت قرارداد کار بیان شده است. بر اساس این ماده، برای صحت قرارداد رعایت سه شرط الزامی است: الف- مشروعیت مورد قرارداد، ب- معین بودن موضوع قرارداد، ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار موردنظر. در تبصره همین ماده نیز آمده است که اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آن که بطلان آن‌ها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد. ماده ۱۰ قانون کار نیز به الزامات شکلی و محتوایی قرارداد پرداخته است. بر اساس این ماده، قرارداد کار باید حاوی مشخصات طرفین، نوع و میزان کار، حق السعی، ساعات کار، میزان مرخصی، محل انجام کار، تاریخ انعقاد قرارداد و مدت آن در صورت موقت بودن باشد. وجود این موارد برای اعتبار و قابلیت استناد به قرارداد الزامی تلقی می‌شود. بر پایه ماده ۱۱، طرفین قرارداد می‌توانند در دوره‌ای تحت عنوان دوره آزمایشی با یکدیگر همکاری کنند. در این مدت، هر یک از طرفین می‌توانند بدون اخطار قبلی و بدون الزام به پرداخت خسارت، رابطه کاری را قطع کنند؛ البته اگر کارفرما اقدام به قطع همکاری کند، ملزم به پرداخت دستمزد تمام مدت دوره خواهد بود. ماده ۱۲ نیز به تغییر شخصیت حقوقی کارفرما اشاره دارد و مقرر می‌دارد که در صورت واگذاری کارگاه، کلیه تعهدات کارفرما به کارفرمای جدید منتقل خواهد شد و قراردادهای قبلی به قوت خود باقی خواهند بود.

برخی از مواد دیگر قانون کار که به موضوع قراردادهای کاری مرتبط هستند عبارت‌اند از: ماده ۱۳ که به مسئولیت کارفرما و پیمانکار در پرداخت حقوق کارگران در صورت واگذاری کار به پیمانکار اشاره دارد. ماده ۱۸ نیز شرایط فسخ قرارداد و اخراج کارگر به دلیل قصور یا تخلف از انجام وظایف را مشخص می‌کند. بر اساس ماده ۱۹، در صورت اخراج غیرقانونی کارگر، وی حق شکایت از کارفرما را دارد و هیئت تشخیص می‌تواند تصمیم‌گیری کند. ماده ۲۲ به پرداخت مطالبات کارگر پس از خاتمه قرارداد می‌پردازد و همچنین در صورت فوت کارگر، مزایای پایان کار به وراثت او پرداخت می‌شود. ماده ۲۵ شرایط فسخ یک‌جانبه قرارداد توسط کارفرما را با تأیید هیئت‌های ذی‌صلاح مشخص می‌کند، درحالی‌که ماده ۲۶ به تغییر شرایط قرارداد و توافقات جدید کارفرما اشاره دارد. همچنین، ماده ۲۷ شرایط فسخ قرارداد به دلیل نقض از سوی کارگر و پرداخت حقوق معوقه را بیان می‌کند. این مواد به‌طور کلی تکمیل‌کننده ساختار حقوقی قراردادهای کاری در نظام حقوقی ایران هستند. مجموعه این مقررات نشان می‌دهد که قانون‌گذار در چارچوب قانون کار، تلاش کرده است تا ساختاری نسبتاً جامع برای تنظیم روابط استخدامی ارائه کند که از یک‌سو حقوق کارگران را تضمین کند و از سوی دیگر، حدود و مسئولیت‌های طرفین را به‌صورت مشخص و مستند تبیین کند. بااین‌حال، این چارچوب صرفاً بر پایه قواعد عرفی و قانونی تنظیم شده و زمینه‌ای برای بررسی و تلفیق آن با مبانی شرعی و فقهی وجود دارد.

۴-۲. چالش‌های قرارداد کاری در قانون کار

برای درک بهتر چالش‌های موجود در نظام قراردادهای کاری ایران، لازم است با نگاهی دقیق‌تر به قانون کار جمهوری اسلامی ایران و مفاد مرتبط با قراردادها پرداخته شود. اگرچه این قانون باهدف حمایت از حقوق کارگران تدوین شده، اما در عمل، بسیاری از بندهای آن به دلیل ابهام، ضعف در اجرا یا نبود تطابق با نیازهای روز بازار کار، نه‌تنها از نیروی کار حمایت مؤثری نمی‌کنند، بلکه گاهی بستری برای بی‌ثباتی شغلی و نقض حقوق کارگران فراهم می‌سازند. در جدول شماره (۱) به‌طور خلاصه مهم‌ترین چالش‌ها و کاستی‌های قانون کار در بخش قراردادها از منظر تأثیر آن‌ها بر نیروی کار بیان شده است.

جدول ۱. نقد مواد قانونی قراردادهای کاری بر اساس قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ماده قانونی	موضوع	کاستی‌ها و ابهامات قانون قراردادهای کاری
ماده ۷	تعریف قرارداد کار	تعریف کلی و مبهم؛ نبود معیار مشخص برای تفکیک نوع و مدت قرارداد موقت و دائم
ماده ۸	شرایط قرارداد	عدم بیان دقیق در مورد شرایط نابرابر قدرت بین کارگر و کارفرما؛ در عمل رضایت کارگر اغلب ظاهری و از روی اجبار است.
ماده ۹	الزامات قرارداد	عدم اشاره دقیق به الزامات کنترل یا ضمانت اجرایی برای منع قراردادهای غیرقانونی
ماده ۱۰	محتوای قرارداد کتبی	عدم الزام جدی به ثبت کتبی قرارداد؛ رایج بودن قراردادهای شفاهی بدون امکان پیگیری حقوق قانونی.
ماده ۱۱	دوره آزمایشی	سوءاستفاده کارفرمایان از دوره‌های آزمایشی قرارداد برای استفاده از نیروی کار و اخراج راحت کارگر
ماده ۱۲	انتقال تعهدات کارفرما	ابهام در واژه قطعیت یافته؛ مشخص نیست که «قرارداد قطعیت یافته» دقیقاً به چه معناست؟ و عدم تعیین ضمانت اجرایی روشن برای تخلف کارفرمای جدید.
ماده ۱۳	پیمانکاری	کارگران پیمانکاری از حمایت مستقیم قانون محروم‌اند؛ روابط سه‌جانبه موجب سردرگمی در پیگیری حقوق می‌شود.
ماده ۱۴	تعلیق قرارداد به دلایل مختلف	نامشخص بودن وضعیت مزایای شغلی طی تعلیق / آیا کارگر مستحق دریافت حقوق طی دوره تعلیق است یا خیر
ماده ۱۵	تعلیق قرارداد کار به علت قوه قهریه	ابهام در مدت و شرایط بازگشت به کار؛ عدم تعریف دقیق «قوه قهریه» و حادثه غیرقابل پیش‌بینی
مواد ۱۶ و ۱۷	تعلیق قرارداد در صورت توقیف و مرخصی بدون حقوق	عدم پیش‌بینی شرایط بازگشت؛ سکوت در مورد توقیف‌های طولانی مدت؛ عدم ذکر تکلیف کارفرما برای نگه‌داشتن شغل
ماده ۱۸	اخراج انضباطی	فرایند اخراج با نظر شورای اسلامی کار یا تشکل‌ها تعیین می‌شود، اما در غیاب این نهادها، حقوق کارگر تهدید می‌شود. عدم تعیین ضمانت اجرای عدم پرداخت حقوق علی‌الحساب
مواد ۱۹ تا ۲۱	پایان قرارداد قانونی	ابهام در موجه بودن یا نبودن دلایل کارفرما؛ تفاوت شدید بین حقوق مستعفی و اخراج شده غیرقانونی

ماده قانونی	موضوع	کاستی‌ها و ابهامات قانون قراردادهای کاری
ماده ۲۲	تسویه حساب	مبهم بودن فرایند تسویه؛ ابهام در مبنای آخرین حقوق دریافتی؛ عدم شفافیت در زمان‌بندی پرداخت مطالبات
ماده ۲۳	حمایت بیمه‌ای	عدم تعیین ضمانت اجرایی برای کارفرمایانی که بیمه رد نمی‌کنند.
ماده ۲۴	حق سنوات	عدم توجه به قراردادهای کمتر از یک سال؛ تصریحی در مورد پیامدهای عدم پرداخت حق سنوات توسط کارفرما ندارد.
ماده ۲۵	فسخ یک‌طرفه قرارداد	عدم تعریف دقیق قراردادهای مدت موقت یا کار معین؛ عدم تعیین ضمانت اجرا برای فسخ غیرقانونی
ماده ۲۶	تغییرات در شرایط کار	کارگر در برابر تغییر شرایط دچار ضعف است؛ ضمانت اجرایی برای حفظ ثبات شرایط وجود ندارد.
ماده ۲۷	فسخ قرارداد کار انضباطی	ابهام در تعریف قصور و نقض آیین‌نامه انضباطی؛ عدم الزام به اخطارهای تدریجی یا ثبت تخلفات
ماده ۲۹	تعلیق ناعادلانه	عدم تعیین نحوه محاسبه خسارت؛ عدم اشاره به وضعیت حقوق و بیمه طی تعلیق
ماده ۳۰	تعطیلی کارگاه	ابهام در مدت‌زمان تعهد بازگشت به کار؛ هیچ ضمانت اجرایی مشخصی برای عدم انجام این تکلیف از سوی کارفرما در نظر گرفته نشده
ماده ۳۱	بازنشستگی	عدم تعیین حداقل سقف یا کف برای پرداخت‌ها؛ ابهام درباره کارگرانی که مشمول بیمه نیستند

با بررسی دقیق مواد قانونی مربوط به قرارداد کار در قانون کار ایران، روشن می‌شود که هرچند در ظاهر بسیاری از حقوق کارگران پیش‌بینی شده، اما ابهام در تعاریف، ضعف در ضمانت اجرا، نبود نظارت مؤثر، و سکوت نسبت به شرایط واقعی بازار کار موجب شده‌اند که این مواد نتوانند از نیروی کار در برابر آسیب‌ها و نابرابری‌ها محافظت کنند. قراردادهای موقت بی‌پایان، قراردادهای شفاهی، فسخ‌های یک‌طرفه و ضعف در پیگیری حقوق، همه از پیامدهای مستقیم نواقص ساختاری این قانون هستند. از این‌رو، بازنگری عمیق در فصل مربوط به قراردادها با تأکید بر شفافیت، عدالت، مسئولیت‌پذیری کارفرما و حمایت مؤثر از نیروی کار، ضرورتی انکارناپذیر است.

۴-۳. تجربه زیسته نیروی کار قراردادی

در کنار این نقدهای قانونی، تجربه‌های واقعی کارگران نیز تصویر واضح‌تری از مشکلات موجود در فرایند اجرایی قراردادهای کاری ارائه می‌دهد. برای درک بهتر وضعیت واقعی قراردادهای کاری و چالش‌های ناشی از آن‌ها، ۱۰ نفر از کارگران دارای قراردادهای موقت در مشاغل مختلف خدماتی، تولیدی و اداری، در قالب مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته شرکت کردند. این مصاحبه‌ها با محوریت پاسخ به این سؤال که «چه مشکلات و مسائلی پیرامون قراردادهای کاری برای نیروی کار موقت وجود دارد؟» انجام شد و نشان‌دهنده وجود مسائل ساختاری و اجرایی جدی در نحوه تنظیم و اجرای قراردادها بود. مهم‌ترین یافته‌ها و نکات کلیدی مشترک در مصاحبه‌های انجام شده با نیروی کار قراردادی، در جدول شماره (۲) به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۲. مسائل و مشکلات نیروی کار با قرارداد موقت

مسائل و مشکلات طرح شده	متن پاسخ شرکت کنندگان در مصاحبه
عدم امنیت شغلی و نگرانی از آینده کاری	پنج‌ساله تو این مجموعه کار می‌کنم؛ ولی هنوز قراردادم سه‌ماهه است. هیچ‌وقت نمی‌دانم ماه بعد هنوز سرکار هستم یا نه
شفاهی بودن قراردادها و عدم ضمانت تعهدات	ما اصلاً قرارداد مکتوب نداریم. کارفرما فقط شفاهی گفته که تا وقتی کار هست، با ما حساب می‌کند. نه ساعت کاری مشخص داریم، نه اضافه‌کاری حساب می‌شد
عدم ثبت دقیق مفاد قرارداد	قرارداد من یک صفحه‌ای و فقط نوشته "حقوق طبق توافق". معلوم نیست توافق چی بوده. هر وقت خواستن، حقوق رو دیر می‌دن یا کم می‌دهند
فسخ ناگهانی قرارداد بدون توضیح و دلیل موجه	سه بار تو این دو سالی که اینجا کار می‌کنم بدون هیچ اختطاری قطع همکاری کردند. هر بار گفتن فعلاً نیازی نیست. ولی هیچ‌وقت هم نگفتن اخراجم
مانع تراشی برای استفاده از حق قانونی در قرارداد	ما بیمه داریم؛ ولی فقط اسمش هست. هیچ‌وقت از مرخصی‌هایم استفاده نکردم؛ چون مدیر گفت اگر بری، دیگر لازم نیست برگردی
عدم پرداخت عیدی و سنوات با بهانه تراشی	پارسال گفتن چون قرارداد شما یک‌ماهه‌ست، عیدی شامل حالتان نمی‌شه. درحالی که من ۱۱ ماه تو اون شرکت بودم
تبعیض میان نیروهای رسمی و قراردادی	ما همان کاری رو می‌کنیم که نیروی رسمی انجام می‌دهد؛ اما امکانات و خدمات رفاهی فقط برای نیروهای رسمی است
انتظارات اضافی بدون پرداخت مالی	کارفرما میگه اضافه‌کاری تو قرارداد نیامده، پس به شما تعلق نمی‌گیرد. ولی خود شرکت از من توقع داره تا ساعت ۸ شب بمانیم
بهره‌کشی از موقعیت نابرابر	زمانی که نسبت به موضوعی اعتراض داری، بلافاصله تهدید میکنن که اگر

متن پاسخ شرکت کنندگان در مصاحبه	مسائل و مشکلات طرح شده
نمی‌خواهی میتونی بری و خیلی از بچه‌ها هم مجبورند برای بیکار نشدن تحمل کنند.	
بعضی از همکاری قرارداد موقت برای اینکه پیش کارفرما خودشیرینی کنن تا اخراج نشن، زیراب بقیه بچه‌ها رو میزنن و شرایط کاری و احقاق حق رو سخت می‌کنند.	ناامنی روانی در محیط کار
حقوق‌ها رو دقیق سروقت نمیدن و گاهی پیش میاد تا ۱۵ ماه بعدی هنوز حقوق رو ندادند و وقتی هم اعتراض می‌کنیم جوابی نمیدند.	فشار شدید معیشتی و روانی بر کارگران

خروجی یا نتیجه بررسی موضوعات طرح شده از سوی نیروی کار قراردادی نشان می‌دهد که این نیروها با مجموعه‌ای از مشکلات چندوجهی و ساختاری مواجه‌اند که به‌طور هم‌زمان ابعاد حقوقی، اقتصادی، روانی و اجتماعی زندگی شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از یک سو، ضعف در چارچوب‌های حقوقی و قراردادی همچون شفاهی بودن قراردادها، عدم ثبت دقیق مفاد، امکان فسخ ناگهانی بدون توضیح و مانع تراشی در استفاده از حقوق قانونی، امنیت شغلی این نیروها را به شدت تهدید می‌کند. از سوی دیگر، تأخیر در پرداخت حقوق، عدم پرداخت عیدی و سنوات و تحمیل انتظارات کاری بدون جبران مالی، آنان را در تنگنای شدید معیشتی قرار داده است. این وضعیت در کنار نگرانی مداوم از آینده شغلی و بی‌ثباتی کاری، موجب ناامنی روانی و فشارهای روحی مداوم می‌شود. همچنین تبعیض آشکار میان نیروهای رسمی و قراردادی، بهره‌کشی از موقعیت نابرابر و نبود فرصت برابر برای رشد شغلی، احساس نادیده گرفته شدن و بی‌عدالتی را در میان این قشر تقویت می‌کند. در چنین فضایی، اخلاقیات کاری نیز دچار آسیب می‌شود؛ رقابت ناسالم، بدگویی و بی‌اعتمادی میان همکاران جایگزین همبستگی جمعی می‌شود و تلاش برای حفظ شغل، به هزینه زیر پا گذاشتن منافع جمعی تمام می‌شود. این مسائل به‌روشنی نشان می‌دهند که مشکلات نیروهای قراردادی صرفاً محدود به نبود یک قرارداد ثابت نیست، بلکه ناشی از یک نظام کاری ناعادلانه و ناپایدار است که نیازمند اصلاحات بنیادین و فوری در ساختارهای قانونی، مدیریتی و فرهنگی است.

۴-۴. تحلیل یافته‌ها

چالش‌های مطرح شده در دو حوزه قانون کار و تجربیات نیروی کار به دقت بررسی و در قالب موضوعات کلیدی دسته‌بندی شدند. این دسته‌بندی به منظور شناخت ساختاری مسائل و تسهیل فرایند طراحی الگوی پیشنهادی صورت گرفت. چالش‌ها بر اساس شباهت‌ها و زمینه‌های مشترک، در چند محور اصلی طبقه‌بندی شدند که هر محور نمایانگر یکی از ابعاد مهم در روابط کاری و قراردادهای شغلی است. این طبقه‌بندی کمک می‌کند تا ضمن شناسایی دقیق نقاط ضعف موجود، تمرکز اصلاحات بر اولویت‌های اساسی بازار

کار قرار گیرد. جزئیات این دسته‌بندی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. دسته‌بندی و تحلیل چالش‌های قراردادهای کاری از منظر قانون کار و نیروی انسانی

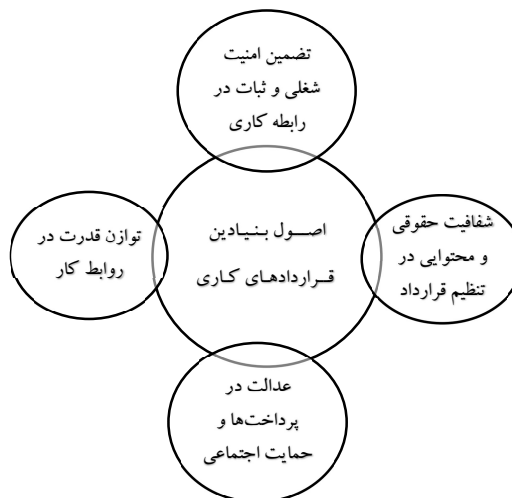
مفاهیم سازمان‌دهنده در چالش‌های مرتبط در قانون کار
عدم وضوح و ابهام در تعاریف (ماده ۷، ۲۷)
فقدان ضمانت اجرایی و نظارت (مواد: ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۴، ۲۹)
عدم توازن قدرت و بی‌عدالتی در فسخ و تعلیق قرارداد (مواد: ۸، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۵، ۲۷)
مسائل مربوط به حقوق و مزایا (مواد: ۱۴، ۱۸، ۱۹-۲۲، ۲۹، ۳۱)
مفاهیم سازمان‌دهنده در چالش‌های مطرح شده در مصاحبه‌ها
امنیت شغلی و ثبات قرارداد
شفافیت و رسمی بودن قرارداد (ثب و مفاد کتبی)
عدالت در پرداخت و مزایا
رفع تبعیض و حمایت از حقوق قانونی

داده‌های ارائه‌شده در جدول شماره (۳) حاکی از همسویی معنادار میان چالش‌های ساختاری موجود در قانون کار و دغدغه‌های ابرازشده توسط نیروی انسانی شاغل با قراردادهای غیررسمی یا نامطمئن است. در هر دو بُعد، مفاهیمی چون نبود امنیت شغلی، عدم شفافیت در قراردادهای، ضعف ضمانت اجرایی و فقدان عدالت در پرداخت‌ها و برخوردها به‌عنوان مسائل محوری شناسایی شده‌اند. این هم‌پوشانی نشان می‌دهد که کاستی‌های موجود در قانون، نه صرفاً یک ضعف نظری یا حقوقی، بلکه عاملی مؤثر در شکل‌گیری تجربیات زیسته‌ی ناعادلانه برای کارگران است. از سوی دیگر، این تطابق مفهومی تأیید می‌کند که اصلاح ساختار قراردادهای کاری نمی‌تواند صرفاً از منظر حقوقی و قانون‌گذاری پیگیری شود، بلکه لازم است به ادراکات و انتظارات نیروی انسانی نیز توجه شود؛ چراکه آن‌ها با آثار عینی و روانی این نارسایی‌ها به‌طور مستقیم مواجه‌اند. بررسی نظام‌های حقوقی کشورهای پیشرفته‌تر مانند آلمان و فرانسه نشان می‌دهد که این کشورها اقدامات پیشگیرانه‌ای برای مقابله با چالش‌های مشابه انجام داده‌اند. در نظام حقوقی فرانسه، به‌منظور رفع ابهام در تعاریف و افزایش شفافیت قراردادهای، رعایت تشریفات یک قرارداد در راستای حمایت از طرفین قرارداد و الزام به مکتوب‌سازی دقیق و ارائه سند کتبی شرایط کار مورد نظر است (زارع و پیشنماز، ۱۴۰۱: ۲۶۰). همچنین در آلمان مطابق با قانون کار پاره وقت و موقت (۲۰۰۰)، با تعیین سقف‌های زمانی و محدودیت در تعداد تمدید قراردادهای موقت و پیش‌بینی پیامدهای حقوقی برای نقض این مقررات، از تکرار قراردادهای موقت و دورزدن حقوق کارگر جلوگیری می‌شود. علاوه بر این، گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۲)، نشان می‌دهد که آلمان و فرانسه هر دو اقداماتی از جمله منوط کردن اخراج یا فسخ قرارداد به دلایل موجه و طی فرایندهای قانونی را برای ایجاد تعادل قدرت در روابط استخدامی به کار گرفته‌اند. در

حوزه حقوق و مزایا، فرانسه با تعیین کف‌های مزدی سراسری و آلمان با اجرای نظام حداقل مزد فدرال و ضمانت اجرای قوی، عدالت نسبی در پرداخت‌ها را تضمین می‌کنند. این نمونه‌ها نشان می‌دهد که راهکارهای قانونی و نظارتی مؤثر می‌تواند به بهبود شرایط نیروی کار کمک کند و تأکید می‌کند که اصلاح قانون کار ایران نیز باید همزمان از منظر حقوقی و با توجه به تجربیات نیروی انسانی انجام شود. این همسویی پایه‌ی مناسبی برای تدوین الگویی تلفیقی فراهم می‌آورد؛ الگویی که هم به خلأهای حقوقی پاسخ دهد و هم در راستای نیازهای واقعی و ملموس نیروی کار، کارآمدی داشته باشد. بر این اساس، در گام بعد، الگویی ارائه خواهد شد که مبتنی بر این هم‌پوشانی‌ها، عناصر اساسی یک قرارداد عادلانه، شفاف و تضمین‌شده را ارائه دهد.

۴-۱. الگوی پیشنهادی قراردادهای کاری

با توجه به هم‌پوشانی معنادار کاستی‌های فصل قراردادهای قانون کار و مسائل مطرح‌شده از سوی نیروهای دارای قراردادهای نامطمئن، ضرورت بازنگری در نحوه تنظیم و اجرای قراردادهای کاری در ایران به‌وضوح احساس می‌شود. در این مبحث، بر اساس یافته‌های نقد قانونی و واکاوی تجربیات نیروی کار، الگویی پیشنهادی ارائه می‌شود که ضمن پوشش خلأهای حقوقی، به دغدغه‌های نیروی انسانی نیز پاسخ گوید. این الگو بر پایه چهاراصل بنیادین طراحی شده است که در شکل شماره (۱) ارائه شده‌اند. این اصول ترکیبی از تحلیل انتقادی قانون کار و درک عمیق نیازهای واقعی نیروی کار بوده و همزمان چارچوبی حقوقی و منعکس‌کننده خواسته‌های عملی در محیط کار را در نظر گرفته‌اند.



شکل ۱. اصل بنیادین در الگوی پیشنهادی قراردادهای کاری

۴-۱-۴. تضمین امنیت شغلی و ثبات در رابطه کاری

امنیت شغلی یکی از مؤلفه‌های کلیدی سلامت روان و رضایت شغلی نیروی کار است که به‌عنوان توانایی کارگر در حفظ موقعیت شغلی بدون ترس از اخراج ناگهانی تعریف می‌شود (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰: ۷۶). نتایج تحلیل قانون کار و مصاحبه‌ها نشان داد که ضعف‌های ساختاری، از جمله تعریف مبهم قراردادهای موقت و دائم (ماده ۷) و امکان فسخ یک‌طرفه قرارداد توسط کارفرما (مواد ۱۱ و ۱۵)، موجب افزایش نااطمینانی و اضطراب شغلی می‌شود. این یافته‌ها با مطالعات سانیا^۱ و همکارانش (۲۰۱۸)، که بر اثرات قراردادهای موقت بر کاهش امنیت شغلی تأکید دارند، همخوانی دارد. در پاسخ به این وضعیت، الگوی پیشنهادی این پژوهش بر تعیین دقیق نوع قرارداد و تقویت ضمانت‌های حقوقی تمرکز دارد. بر این اساس، توصیه می‌شود که قراردادهای کاری حاوی مفادی شفاف درباره شرایط و ضوابط قراردادهای دائم و موقت باشند. علاوه‌براین، محدودیت‌هایی قانونی برای فسخ یک‌طرفه قرارداد پیش‌بینی شود و تعهدات کارفرما به‌گونه‌ای تدوین گردد که مانع از اخراج‌های ناگهانی و غیرقانونی شود. طراحی سازوکارهای نظارتی مشخص و ضمانت‌های اجرایی مؤثر نیز برای اطمینان از رعایت این مقررات، بخش جدایی‌ناپذیر این الگو تلقی می‌شود.

۴-۱-۴. شفافیت حقوقی و محتوایی در تنظیم قرارداد

شفافیت در تنظیم قراردادهای کاری، زمینه‌ساز کاهش تضاد و افزایش اعتماد متقابل است و باعث می‌شود طرفین، حقوق و تکالیف خود را به‌وضوح درک کنند در حالی که نبود شفافیت زمینه‌های بروز ابهام، بی‌اعتمادی را فراهم می‌کند (زکی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۱). در قانون کار ایران، نقص در الزام به ثبت کتبی قرارداد (مواد ۹ و ۱۰) و ابهام در مفاد قراردادهای زمینه‌ساز سوءاستفاده و تضییع حقوق نیروی کار شده است. یافته‌های پژوهش نیز نشان‌دهنده نگرانی گسترده نیروی کار درباره قراردادهای شفاهی و مبهم است. موثقی و همکاران (۱۴۰۱) نیز در نتایج خود بیان داشت که ایجاد زمینه شفافیت قرارداد از مهمترین کارکردهای قرارداد کاری است که نیروی کار یا پیمانکار باید با اراده و رضایت کامل به عقد قرارداد دعوت شود و نیروی کار باید نسبت به آنچه که باید تعهد دهد، به‌طور کامل آگاه و آشنا باشد و سپس قرارداد را امضا کند. بر این اساس، الگوی پیشنهادی این پژوهش تأکید می‌کند که مفاد قراردادهای کاری باید به‌صورت دقیق، شفاف و قابل فهم برای هر دو طرف تدوین شوند. از جمله مواردی مانند مدت قرارداد، شرح وظایف، سطح مزایا، رویه‌های فسخ و تجدید قرارداد باید به‌طور صریح در متن قرارداد درج شود. همچنین ثبت رسمی قرارداد نزد نهادهای ذی‌ربط و پیش‌بینی ضمانت‌های اجرایی برای پایبندی به

محتوای آن، لازمه تحقق شفافیت و صیانت از حقوق قانونی نیروی کار است.

۴-۱-۴. توازن قدرت در روابط کار

عدم توازن قدرت در روابط کار از موانع اصلی تحقق عدالت شغلی است که می‌توان از آن به‌عنوان عامل اصلی بهره‌کشی و تضییع حقوق کارگران نام برد. نتایج نقد قانون کار و تجربیات نیروی کار نیز بر این موضوع تأکید دارند؛ به‌ویژه مواد ۸، ۱۱ و ۱۵ که شرایط نابرابر و امکان اخراج آسان کارگر را برجسته می‌کنند. همچنین نیروهای کار نیز از فشارهای روانی ناشی از این نابرابری شکایت دارند و ضرورت ایجاد سازوکارهایی برای متوازن‌سازی قدرت و حمایت از کارگران را حائز اهمیت می‌کند. در الگوی پیشنهادی این پژوهش، ایجاد توازن در قدرت قراردادی از طریق پیش‌بینی سازوکارهای حقوقی، یکی از اولویت‌های اصلی است. از جمله پیشنهاد می‌شود محدودیت‌هایی بر اعمال یک‌جانبه شرایط از سوی کارفرما وضع گردد، امکان ثبت اعتراض و شکایت برای نیروی کار بدون ترس از پیامدهای منفی تضمین شود و حمایت‌های قانونی مشخصی در برابر تبعیض، تهدید یا بهره‌کشی در نظر گرفته شود. چنین تدابیری می‌تواند زمینه‌ساز روابط کاری عادلانه‌تر و پایدارتر باشند.

۴-۱-۴. عدالت در پرداخت‌ها و حمایت اجتماعی

عدالت در پرداخت‌ها به معنای اطمینان از پرداخت کامل، به‌موقع و عادلانه حقوق و مزایا بدون تبعیض است و نقش مهمی در سلامت روان و انگیزش کارگران ایفا می‌کند (اکبری و صفاری‌نیا، ۱۴۰۳: ۸۱). مواد ۱۴، ۱۹ تا ۲۲ و ۳۱ قانون کار و همچنین تجارب مطرح شده از جانب نیروی کار در پیمایش پژوهش حاضر، نشان‌دهنده وجود نابرابری‌ها و مشکلاتی مانند عدم پرداخت به‌موقع مزایا و تبعیض میان نیروهای رسمی و قراردادی است. بر این مبنا لزوم توجه به حمایت‌های مالی و قانونی قوی برای حفظ عدالت و پرهیز از تبعیض در حقوق و رفاهیات کارکنان با اشکال مختلف قرارداد کاری در سازمان‌ها امری ضروری و مهم است. الگوی پیشنهادی این پژوهش، با هدف ارتقای عدالت اقتصادی، بر حمایت از حقوق مالی و رفاهی نیروی کار تأکید دارد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود بندهای مشخصی در قراردادهای کاری گنجانده شود که کارفرما را به پرداخت منظم، کامل و بدون تبعیض حقوق، عیدی، سنوات و سایر مزایا متعهد کند. همچنین، تدوین سازوکارهای حمایتی حقوقی برای جبران تخلفات احتمالی کارفرما و حمایت از نیروی کار در دوره‌هایی نظیر بیکاری، بیماری یا تعلیق کار نیز از الزامات این الگو است. با توجه به یافته‌های فوق و تحلیل تطبیقی قانون کار، مصاحبه‌های میدانی و مطالعات پیشین، می‌توان دریافت که نارسایی‌های موجود در ساختارهای حقوقی و اجرایی، منجر به چالش‌هایی جدی در روابط کاری

شده است. از این رو، طراحی الگویی جامع که مبتنی بر اصول چهارگانه فوق باشد، ضرورتی انکارناپذیر برای بهبود کیفیت قراردادهای کاری و ارتقای امنیت شغلی، عدالت و شفافیت در روابط کار به شمار می‌رود. در ادامه، الگوی پیشنهادی این پژوهش با هدف پاسخ‌گویی به نیازهای شناسایی‌شده، در شکل شماره (۲) ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی قرارداد کاری

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگویی پیشنهادی برای قراردادهای کاری در ایران، از رهگذر تلفیق نقد حقوقی قانون کار و واکاوی انتظارات نیروی انسانی، تلاش کرده است شکاف میان چارچوب‌های قانونی موجود و واقعیت‌های زیسته کارگران را تحلیل و به نحوی نظام‌مند ترمیم

کند. یافته‌های حاصل از تحلیل محتوایی قانون کار نشان داد که علی‌رغم اهمیت محوری این قانون در تنظیم روابط کاری، ساختار فعلی آن به‌ویژه در فصل مربوط به قراردادهای کار، با ابهامات، نارسایی‌ها و خلأهایی جدی مواجه است. ضعف در تعریف روشن انواع قرارداد، امکان فسخ یک‌طرفه، نبود الزامات شفاف‌سازی، و خلأ در تضمین حقوق مالی و حمایتی، از جمله مصادیق کاستی‌های شناسایی شده است که پیامدهایی چون افزایش ناامنی شغلی، احساس بی‌عدالتی، و گسست در اعتماد متقابل میان کارگر و کارفرما را به دنبال داشته‌اند. هم‌زمان، تحلیل مصاحبه‌های کیفی با کارکنان دارای قراردادهای نامطمئن نیز مؤید آن بود که انتظارات آنان از یک قرارداد کاری مطلوب، حول چهار محور بنیادین تضمین امنیت شغلی و ثبات در رابطه کاری؛ شفافیت حقوقی و محتوایی در تنظیم قرارداد؛ توازن قدرت در روابط کار؛ عدالت در پرداخت‌ها و حمایت اجتماعی متمرکز است. بنابراین بر پایه ترکیب تحلیلی دوگانه حقوقی و تجربی، الگوی پیشنهادی این تحقیق باتکیه بر همین چهاراصل طراحی شد؛ الگویی که با ارائه سازوکارهای دقیق‌تر حقوقی، الزام‌آور و نظارتی، در چارچوب نظام حقوقی کشور، تلاش می‌کند خلأها و نارسایی‌های قانون کار فعلی را ترمیم کند و به کاهش تنش‌های مزمن در روابط کار، افزایش پایداری شغلی، و تقویت اعتمادسازمانی کمک نماید. این الگو در چارچوب و منطبق بر مواد قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران است به گونه‌ای که با تأکید بر حمایت از حقوق نیروی کار، تضمین امنیت شغلی، عدالت اجتماعی و توازن در روابط کاری، همسو با اهداف کلان قانون اساسی (اصول ۲۰، ۲۸، ۴۳ و ۴۴) عمل می‌کند و در راستای تحقق عدالت اجتماعی و تأمین رفاه نیروی کار طراحی شده است. بدین ترتیب، الگو همسو با مبانی کلان حقوقی کشور، مسیر اصلاح و بهبود کیفیت قراردادهای کاری را با تمرکز بر ارتقای امنیت، عدالت و رضایت شغلی هموار می‌سازد. در نهایت، این پژوهش نه تنها به شناسایی کاستی‌ها بسنده نکرده است، بلکه مسیر اصلاح را نیز از خلال درک نیازهای واقعی نیروی انسانی و تحلیل انتقادی قانون موجود ترسیم نموده است. اجرای اصول پیشنهادی می‌تواند کیفیت روابط کاری را بهبود بخشد، اعتماد و رضایت شغلی نیروی انسانی را افزایش دهد و زمینه‌ساز توسعه روابط کاری عادلانه و پایدار در ایران گردد. برای تحقق این هدف، بازنگری در قوانین و سیاست‌های مرتبط و تقویت ضمانت‌های اجرایی ضروری است.

کتابنامه

اکبری، منیژه؛ صفاری‌نیا، مجید (۱۴۰۳). پیش‌بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست‌مزد متناسب با سختی کار با میانجیگری مقایسه اجتماعی در شهر تهران. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۴ (۵۴).

- خرسند موقر، نسترن؛ هاشمی، سید محمد؛ محبی، محسن؛ ابدی، سعیدرضا (۱۴۰۱). مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت. *دانش حقوق عمومی*، ۱۱ (۳۷).
- زارع، امیر؛ پیشنماز، سید امین (۱۴۰۱). جایگاه شکل در قراردادها با تحلیل مختصر تحولات حقوق مدنی فرانسه. *پژوهش‌های حقوقی*، ۲۱ (۴۹).
- زکی‌زاده، عصمت؛ توسلی، منوچهر؛ احمدی، محمدصادق (۱۳۹۸). تبیین اصول شفاف‌سازی و آزادی اطلاعات به عنوان مولفه‌های حکمرانی مطلوب در پرتو نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای دولت. *حقوق خصوصی و کیفری*، ۱۵ (۳۹).
- سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۲). سیاست‌های حداقل دستمزد در اروپا، <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>
- شکراللهی، سمانه؛ پرستش، رضا (۱۳۹۰). امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران. *پژوهشنامه حقوق کیفری*، ۲ (۳).
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ایران، تهران.
- قانون کار پاره‌وقت و موقت آلمان (۲۰۰۰م). روزنامه رسمی فدرال، بخش اول، شماره ۵۹، صفحات ۱۹۶۶-۱۹۷۰. وزارت دادگستری آلمان.
- قلیچ‌پور، سجاد؛ رشیدی، رضا (۱۳۹۸). الگوی مطلوب حمایت در برابر قراردادهای مدت معین در حقوق کار ایران در پرتو رویکرد حقوقی و اقتصادی به امنیت شغلی. *اندیشه‌های حقوق عمومی*، ۸ (۱۵).
- معصومی، مهتاب؛ سراجی، مصطفی؛ پروین، خیرالله؛ رنجبر، احمد (۱۴۰۰). بررسی خصیصه امری بودن در قراردادهای کاری و اداری. *پژوهش‌های سیاسی و بین‌المللی*، ۱۲.
- موثقی، حسن؛ مولائی، آیت (۱۴۰۱). تحلیل ماهیت حقوقی قراردادهای پیمانکاری پمپ بنزین. *فقه و حقوق نوین*، ۳ (۱۲).
- واعظی، علیرضا؛ صدرنیا، عبدالحسین؛ کهربایی، سارا (۱۳۹۷). بررسی اجرای قرارداد روان‌شناختی بر رفتار شهروند سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۷ (۲۷).
- ویشلقی، مهدیه؛ رستگار، عباسعلی؛ روح‌الامین، علی‌اصغر (۱۴۰۰). طراحی الگوی پارادایمی تدوین قراردادهای کاری نامتعارف در شرکت‌های بخش خصوصی با رویکرد داده‌بنیاد. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۷ (۶۴).
- همتی، مجتبی (۱۴۰۱). تحلیلی نو از ویژگی‌ها، وجه تمایز و انواع قرارداد کار از منظر تحولات روابط کار و کرامت انسانی. *مطالعات حقوق تطبیقی معاصر*، ۱۳ (۲۷).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human

- needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4).
- Deakin, S., & Morris, G. S. (2012). *Labour Law* (6th ed.). Oxford University Press.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1).
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18 (1).
- Hart, O. (2017). Incomplete Contracts and Control. *American Economic Review*, 107 (7).
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63 (6).
- Kaufman, B.E. (2010). The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications. *ILR Review*, 64 (1).
- Larson, B. Z., Vroman, S. R., & Makarius, E. E. (2020). A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*, 18.
- Sanyal, Sh, Hisam, M,W & Baomar, Z,. (2018) .Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman. *International Journal of Innovative Research & Growth*, 7 (6).
- Shams, M. S., Mei, T. S., & Adnan, Z. (2021). Nexus between idiosyncratic deals and work engagement via psychological empowerment: A PLS-SEM approach. *Management Science Letters*, 11 (1).
- Woodcock, J. & Graham, M(2019). The gig economy, A critical introduction. *Cambridge: Polity*.
- Yang, X. (2020). Review of idiosyncratic deals in organization: From the dual perspective of I-dealers” and Co-workers. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10 (3).