

عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار

ولی رستمی^{۱*}، حسین قبادی^۲

چکیده

پایان قرارداد کار، از مهم‌ترین مقاطع قرارداد مزبور به شمار می‌رود، زیرا چگونگی پایان قرارداد کار با توزیع عادلانه امنیت شغلی مرتبط است. همچنین، چگونگی پایان قرارداد کار با نظریه کارایی نیز ارتباطی وسیع دارد، بنابراین قانون‌گذار در تدوین نظام حقوقی حاکم بر پایان قرارداد کار، باید سعی کند با ایجاد تعادل بین عدالت توزیعی و کارایی، آن‌ها را حفظ کند. در این مقاله، وضعیت چگونگی تأمین عدالت توزیعی و کارایی و ایجاد تعادل بین آن‌ها را، در تدوین نظام حقوقی حاکم بر مهم‌ترین موارد پایان قرارداد کار، یعنی پایان مدت و اخراج، با توجه به قانون کار ایران توضیح می‌دهیم و خواهیم دید که به دلیل گسترش قراردادهای کار مدت موقت و خطر تجدیدنشدن قراردادهای مزبور در پایان مدت، اصل دائمی‌بودن قرارداد کار و در نتیجه توزیع عادلانه امنیت شغلی مخدوش شده است. همچنین، تشریفات پیچیده‌ای که در خصوص اخراج کارگران پیش‌بینی شده است، کارایی را نیز زایل کرده است، بنابراین تعادلی بین کارایی و عدالت توزیعی، در موارد مهم پایان قرارداد کار، در حقوق کار ایران مشاهده نمی‌شود.

کلیدواژگان

اخراج کارگر، امنیت شغلی، حقوق کار، کارفرما، کارگر.

۱. دانشیار، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Email: vrostami@ut.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، پردیس بین‌الملل کیش، دانشگاه تهران، کیش، ایران.

Email: hosseinghobadi57@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۲۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۰

مقدمه

عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار، هر کدام مفاهیم جداگانه‌ای هستند که در این مقاله قصد داریم آنان را با یکدیگر پیوند بزنیم. عدالت توزیعی و کارایی مفاهیمی اقتصادی به شمار می‌روند، اما قرارداد کار و عوامل پایان‌دهنده آن در حوزه و شاخه حقوق کار قرار می‌گیرند. در خصوص عدالت توزیعی فراوان سخن گفته شده است. در مقالاتی که به زبان پارسی نگاشته شده است، می‌توان به مقاله «تحلیل فلسفی روش‌شناسی جان رالز در استخراج معیار عدالت اقتصادی» نوشته محمدرضا آرمان مهر و محمود متوسلی منتشرشده در فصل‌نامه علمی-پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی اشاره کرد. از کتاب‌های خارجی نیز می‌توان به نظریه عدالت جان رالز منتشرشده در سال ۱۹۷۱ اشاره کرد. در این کتاب جان رالز از اصول عدالت سخن می‌گوید؛ اولین اصل عدالت جان رالز، اصل برابری و دومین اصل وی اصل اختلاف یا تفاوت است (Rawls, 1971: 60). ایده عدالت آمارتیا سن منتشرشده در سال ۲۰۰۹ و عدالت توزیعی دمورکرتیک نوشته Ross Zucker منتشرشده در سال ۲۰۰۱، کتاب‌های دیگری به شمار می‌روند که در خصوص عدالت توزیعی نگاشته شده‌اند. مفهوم دیگر این مقاله، یعنی کارایی نیز بسیار بحث و بررسی شده است. از مهم‌ترین مقاله‌ها در این زمینه می‌توان به مقاله «مروری بر تحولات مقوله کارایی در ادبیات اقتصادی (نظریه‌ها و کاربردها)» تألیف یدالله دادگر اشاره کرد. در خصوص مفهوم پایان قرارداد کار نیز کم‌وبیش سخن گفته شده است، از جمله آنکه، عزت‌الله عراقی در جلد اول کتاب حقوق کار، صفحات ۲۹۳ تا ۳۳۶ را به موارد پایان قرارداد کار اختصاص داده است. اما آنچه در این مقاله مطلب نو و مهمی محسوب می‌شود و در خصوص آن هیچ سخنی گفته نشده است، ارتباط بین عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار با یکدیگر است. به عبارت دیگر، سؤال ما در این مقاله این است که وضعیت نظریه‌های عدالت توزیعی و کارایی در تدوین نظام حقوقی مهم‌ترین موارد حاکم بر پایان قرارداد کار، یعنی پایان مدت و اخراج، در حقوق کار ایران، چگونه است؟ در پاسخ به این سؤال، چنین فرض می‌شود که نظریه‌های عدالت توزیعی و کارایی در تدوین نظام حقوقی حاکم بر مهم‌ترین موارد پایان قرارداد کار مخدوش شده‌اند و تعادلی بین آنها وجود ندارد. زیرا گسترش قراردادهای کار مدت موقت و خطر تجدیدنشدن قرارداد کار در پایان مدت، نظریه عدالت توزیعی را تحت تأثیر قرار داده و پیچیدگی تشریفات اخراج، کارایی را نقض کرده است. برای بررسی سؤال و فرضیه مزبور، ساختار کلی این مقاله به سه بخش تقسیم می‌شود. در بخش اول، مفاهیم سه‌گانه ذکرشده، یعنی عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار را مرور می‌کنیم. در بخش دوم، عدالت توزیعی و پایان مدت در قراردادهای کار و در بخش سوم، تشریفات مربوط به اخراج و کارایی بررسی می‌شود.

مفاهیم

عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار، سه مفهومی هستند که به ترتیب به بررسی آنها می‌پردازیم.

۱. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی یا عدالت اقتصادی یا عدالت اجتماعی در معنای خاص کلمه، یعنی توزیع منابع، امکانات و خدمات به صورت عادلانه بین اعضای اجتماع، به گونه‌ای که همگان بتوانند و این فرصت را داشته باشند تا از آن امکانات، خدمات و کالاها استفاده کنند. به عبارت ساده‌تر عدالت توزیعی، عدالت در توزیع کالاهای اقتصادی در بین اعضای جامعه است (Bojer, 2003: 7). اقتصاددانان بر این باورند که هر نظام اقتصادی باید به سه سؤال اصلی پاسخ دهد؛ اینکه چه چیزی و به چه مقدار باید تولید شود؟ چگونه باید تولید شود؟ و در نهایت کالاهای تولیدی چگونه توزیع شوند (محتشم‌دولت‌شاهی، ۱۳۷۵: ۳۰-۳۱)؟ بنابراین، یکی از مسائل اساسی هر نظام اقتصادی، این است که توزیع باید چگونه باشد؟ توزیع باید عادلانه باشد، اما عدالت مفهومی پیچیده است. بنابراین، سؤال مهم‌تری مطرح می‌شود، معیارهای توزیع عادلانه با توجه به نظریه‌های عدالت کدام‌اند؟ در این خصوص، نظریه‌ها و مکاتب فکری مختلف، جواب‌های متفاوتی ارائه داده‌اند، اما در هر حال سه معیار برای توزیع عادلانه مطرح شده است. معیار اول نیاز است؛ براساس این معیار، برحسب نیاز افراد، امکانات باید بین آحاد مردم تقسیم شوند. بنابراین، این نظریه برای کار هیچ ارزشی قائل نشده است و در نتیجه، انگیزه‌های شخصی افراد برای تلاش و کوشش از بین می‌رود. نظریه‌های کمونیستی بر این مبنا قرار دارند (احمدی، ۱۳۹۱: ۶۰-۶۱). معیار دیگری که در نظریات سوسیالیسم مارکسیستی مطرح است، معیار کار است؛ براساس این معیار، نیاز افراد در توزیع عادلانه امکانات و درآمدها نقشی ندارد و این تنها کار است که مبنای عادلانه تقسیم منابع و امکانات است. اما اشکال این نظام در این است که در رقابت کاری، همواره عده‌ای عقب می‌مانند و از کمترین امکانات زندگی نیز برخوردار نخواهند بود (احمدی، ۱۳۹۱: ۶۱-۶۲). معیار سومی که در این زمینه ارائه شده است و آن نیز خالی از اشکال نیست، نظریه برابری یا مساوات است. در خصوص این نظریه چند حالت را می‌توان در نظر گرفت: نخست، برابری مطلق یا کامل و دیگری، برابری نسبی است (ندری و قلیچ، ۱۳۸۸: ۱۶۳-۱۶۵). براساس این نظریه و به خصوص حالت برابری مطلق، همه افراد بشر برابرند و باید از امکانات و منابع به شکل برابر برخوردار شوند. این نظریه علاوه بر آنکه واقعیت جامعه را در نظر نمی‌گیرد، دارای این اشکال اساسی است که تفاوت‌های فردی، شخصیتی و تجربیات افراد را نیز در نظر نمی‌گیرد. آیا باید به همه مردمان صرف‌نظر از شرایط استحقاق

آنان، ویژگی‌ها و تجربیاتشان، به طور برابر منابع و امکانات را تقسیم کرد؟ (احمدی، ۱۳۹۱: ۶۲-۶۳). در هر حال، اگر عنصر اول نظام عدالت توزیعی را توزیع برابر فرصت‌ها، منابع و امکانات بدانیم، به این معنا که افراد آزادند تا به صورت برابر و در رقابت سالم و آزاد بتوانند، به تولید و ایجاد ثروت بپردازند؛ باید نظام بازتوزیع را برای دفع مفسد نظام توزیع بپذیریم. درحقیقت بازتوزیع منابع و امکانات، اساس عدالت توزیعی را تشکیل می‌دهد. با توجه به معیارهای ارائه‌شده، نظریه‌های عدالت را می‌توان به سه گروه نظریه‌های مبدأمحور، نظریه‌های فرایندمحور و نظریه‌های نتیجه‌محور و غایت‌گرا تقسیم کرد (حسینی، ۱۳۸۷: ۱۴). کوتاه سخن آنکه عدالت توزیعی آن‌چنان مهم است که حتی فیلسوفان مکتب لیبرال نیز سعی در آشتی‌دادن آن با آزادی داشته‌اند. از نظر برخی، دیدگاه رالز، پاسخ طبیعی فردی لیبرال به گوشه‌های افرادی چون کینز و پیگو است و رالز می‌خواهد، بدون تغییر در ساختار اصلی نظام لیبرال به جبران بی‌عدالتی‌ها و نواقص این نظام بپردازد (آرمان‌مهر و متوسلی، ۱۳۸۹: ۳۷). درواقع جان رالز راه و روش خاصی از تفکر منصفانه درباره سنجش عدالت را به دنیا ارائه می‌دهد (Sen, 2009: 44). همچنین، یادآور می‌شویم که برخی از نظریه‌های دموکراسی این مطلب را به رسمیت شناخته‌اند که عدالت بخشی از دموکراسی است (Zucker, 2001: 272).

کارایی

کارایی دارای دو مفهوم خاص و عام است. مفهوم خاص کارایی که در اقتصاد به آن نگریده می‌شود، تعریف سنتی و فنی از کارایی است؛ یعنی با هزینه کمتر، همان محصول را تولید کنیم یا با همان هزینه، محصول بیشتری به دست آوریم. در هر حال گسترده‌ترین مفهومی که از کارایی در این معنا به عمل آمده است، تعریفی از کارایی است که ویلفردو پارتو بیان کرده است (Buchanan, 2001: 4). اما در تعریف عام‌تری که بعداً از کارایی صورت گرفته و کارایی در معنای عام نامیده می‌شود و در این مقاله نیز مدنظر ماست، عامل «رضایت‌مندی» نقش بازی می‌کند؛ این تعریف خاص علم اقتصاد نیست، بلکه در سایر رشته‌های علمی نیز استفاده می‌شود. بنابراین، امروزه معیارهای عام‌تری را برای سنجش کارایی در نظر می‌گیرند. وجه مشترک این معیارهای عام این است که آیا از وضعیت ایجادشده «رضایت‌مندی» وجود دارد یا خیر؟ (دادگر، ۱۳۸۶: ۱۰۵-۱۰۷ و ۱۳۲-۱۳۸).

در ادبیات کارایی، بسیاری از نویسندگان بین کارایی و بهره‌وری تفاوتی قائل نمی‌شوند، در حالی که مفهوم کارایی، مشابه مفهوم بهره‌وری است، اما مفاهیم یکسانی به شمار نمی‌روند (Daraio, 2007: 14). از طرف دیگر، هرکدام از واژگان کارایی و اثربخشی همدیگر را تکمیل می‌کنند (Chorafas, 2015: 8). بنابراین، جداسازی واژگانی چون کارایی، اثربخشی و بهره‌وری از یکدیگر کار بسیار سختی شده است و این واژگان به جای هم به کار می‌روند، اما تفاوت‌های

ظرفی نیز بین آنها وجود دارد. در واقع اثربخشی نتیجه کارایی است و ترکیب این دو بهره‌وری را نشان می‌دهد (دادگر، ۱۳۸۶: ۱۰۷-۱۰۹).

پایان قرارداد کار

قرارداد کار از مهم‌ترین قراردادهای اجتماعی است که بین کارگر و کارفرما بسته می‌شود. کارگر کسی است که کار تابع انجام می‌دهد. کار تابع در مقابل کار مستقل قرار دارد. ماده ۲ قانون کار ایران تعریف جامعی از کارگر، به دست نداده است، این در حالی است که به موجب اصلحیه سال ۲۰۰۱ قانون اتحادیه کارگری چین، کارگر چنین تعریف شده است: «کسانی که کار فیزیکی یا فکری در بنگاه‌ها یا شرکت‌های خصوصی، سازمان‌ها و نهادهای دولتی در داخل کشور چین انجام می‌دهند و هزینه زندگی را اصولاً از طریق مزد یا حقوقشان به دست می‌آورند» (Brown, 2010: 23 & 29). در هر حال ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی از طریق انعقاد قرارداد کار صورت می‌گیرد. قرارداد کار در بسیاری از جهات شبیه دیگر روابط قراردادی است و آن رابطه قراردادی، توافق بین دو طرف، یعنی کارگر و کارفرماست. در واقع قرارداد کار دربردارنده معاوضه و تبادل دست‌کم بین دو نفر است (Collins; Ewing & McColgan, 2012: 6). اما امروزه در بسیاری از کشورها، همچون ایران، الزامات قانونی، بعد از انعقاد قرارداد کار، بر رابطه طرفین و به‌ویژه کارفرما حاکم شده است. البته هنوز هم در کشورهایی نظیر ایالات متحده آمریکا، جنبه قراردادی قرارداد کار نفوذ دارد و قرارداد کار دائم، با قصد و اراده یک‌جانبه هر کدام از طرفین، قابلیت فسخ‌پذیری دارد (Twomey, 2013: 1).

قرارداد کار همانند هر موجود اعتباری دیگری زمانی پایان می‌گیرد. در حقوق کار ایران و با توجه به ماده ۱۷، تبصره ماده ۲۰، مواد ۲۱، ۲۵، ۲۷ و ۱۶۵ و تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار، طرق پایان قرارداد کار، یازده مورد را شامل می‌شوند: فوت کارگر، بازنشستگی کارگر، از کارافتادگی کلی کارگر، محکومیت کارگر پس از بازداشت کارگر، مراجعه نکردن کارگر به کارفرما یا هیئت تشخیص پس از رفع حالت تعلیق، پایان مدت قرارداد کار، پایان کار، استعفای کارگر، فسخ قرارداد کار از سوی کارگری که حکم بازگشت به کار برایش صادر شده است، اخراج کارگر و توافق طرفین، یازده حالتی هستند که قرارداد کار را در حقوق کار ایران پایان می‌بخشند. این یازده مورد را می‌توان در چهار دسته کلی انفساخ قرارداد، ایفای تعهد، فسخ و تفاسخ طبقه‌بندی کرد. در این میان، پایان مدت قرارداد کار و اخراج کارگر بسیار با نظریات عدالت توزیعی و کارایی مرتبطند. بنابراین، ما در بخش دوم و سوم این مقاله، به بررسی ارتباط این دو عامل مهم پایان قرارداد کار، با عدالت توزیعی و کارایی می‌پردازیم. به این ترتیب که در بخش بعدی، ارتباط پایان مدت قرارداد کار با عدالت توزیعی سنجیده و در بخش سوم ارتباط تشریفات اخراج با کارایی بررسی خواهد شد.

پایان مدت قرارداد کار و عدالت توزیعی

آنچه در مبحث مربوط به ارتباط پایان قرارداد کار و عدالت توزیعی، دارای اهمیت اساسی است، توزیع عادلانه امنیت است. امنیت یکی از مواهب بسیار مهمی است که باید همگان از آن برخوردار باشند. در روابط کارگری و کارفرمایی آنچه در خصوص امنیت مطرح می‌شود، امنیت شغلی کارگران است. مقوله امنیت شغلی کارگران از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، زیرا بدون امنیت شغلی، انگیزه کاری کارگران از بین می‌رود و فرهنگ کار نیز دچار تحول می‌شود. در خصوص موارد یازده‌گانه‌ای که برای پایان قرارداد کار مطرح کردیم، یک حالت بسیار با امنیت شغلی کارگران در ارتباط است؛ اولین و مهم‌ترین عامل پایان قرارداد کار در حقوق کار ایران «انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن» است که با امنیت شغلی کارگران ارتباط تنگاتنگی دارد. برای توضیح بیشتر مطلب لازم است ابتدا به اصل دائمی بودن قراردادهای کار در حقوق ایران اشاره و در خصوص پایان مدت قرارداد کار، در قراردادهای کار مدت موقت و چگونگی نقض عدالت توزیعی صحبت کنیم.

۱. اصل دائمی بودن قراردادهای کار

برای تضمین امنیت شغلی کارگر، قانون کار در تبصره ۲ ماده ۷ آن قانون، به اصل مهمی به نام اصل دائمی بودن قراردادهای کار در کارهایی که ماهیتاً جنبه مستمر دارند، اشاره کرده است. به عبارت دیگر، قانون‌گذار چنین فرض کرده است که در این‌گونه کارها، چنانچه مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. اما تبصره ۲ ماده ۷ دارای مفهوم مخالف است، به این معنا که، چنانچه در کارهای دارای ماهیت مستمر، مدتی در قرارداد ذکر شود، قرارداد دائمی تلقی نمی‌شود و موقت خواهد بود. این تفسیری است که هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در رأی شماره ۱۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۰۸/۱۲ از تبصره ۲ ماده ۷ به عمل آورده است (عراقی، ۱۳۹۲: ۲۴۷). از طرف دیگر، قانون‌گذار دانسته یا ندانسته محدودیتی برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت در نظر نگرفته است، بنابراین امکان انعقاد قراردادهای مدت موقت برای دوره‌های بی‌شمار وجود دارد و کارفرمایان نیز در پایان اتمام مدت هر قرارداد، می‌توانند از تجدید مدت قرارداد کار خودداری کنند. در نتیجه، با اینکه اصل بر دائمی بودن قراردادهای کار در حقوق کار ایران است، اما انعقاد قرارداد مدت موقت، به موجب ماده ۷ قانون کار و به استناد همان مقرره‌ای که اصل دائمی بودن را بیان می‌کند، اجازه داده شده و مهم‌تر اینکه برای انعقاد قرارداد مدت موقت، محدودیتی در نظر گرفته نشده است. این در حالی است که در مقررات قانون کار در انگلستان با استفاده از اصل «لزوم توجیه اخراج»، امکان سوءاستفاده از قراردادهای کار مدت موقت وجود ندارد، زیرا در این کشور، پایان قرارداد مدت موقت و تجدیدنشدن قرارداد

از طرف کارفرما در کارهای با ماهیت مستمر، بدون دلیل موجه، اخراج غیرموجه تلقی می‌شود (مجتهدی، ۱۳۸۵: ۳۵۵-۳۵۶). همچنین، در قوانین کار کشورهای مختلف، محدودیت‌های زمانی برای انعقاد قرارداد کار مدت موقت، با توجه به تعادل بین امنیت شغلی و انعطاف‌پذیری قرارداد کار وجود دارد، از جمله آنکه، این محدودیت‌های زمانی، در برخی از کشورها یک سال، در برخی دو سال یا پنج سال و برای نمونه در چین تا ده سال است (Brown, 2010: 37).

در چین و تا قبل از تصویب «قانون قرارداد کار» هیچ محدودیتی درخصوص مدت قراردادهای کار وجود نداشت، در نتیجه قراردادهای کوتاه‌مدت در مقایسه با بلندمدت، بسیار مورد علاقه کارفرمایان بود و کارگران نیز چاره‌ای جز انعقاد قراردادهای کوتاه‌مدت نداشتند و بیش از ۶۰ درصد کارفرمایان با کارگران خود قراردادهای یک سال یا کمتر از آن منعقد می‌کردند. این وضعیت به کارفرمایان آزادی بیشتری را برای انتخاب کارگران جدید در هنگامی که قرارداد کار منقضی می‌شد، می‌داد و به آنان اجازه می‌داد تا رابطه اشتغال را به طور یک‌جانبه و بدون دارا بودن مسئولیتی پایان دهند. به این جهت گسترش قراردادهای کوتاه‌مدت، نگرانی بزرگی برای قانون‌گذاری چین به شمار می‌آمد، زیرا از نظر قانون‌گذار، اشتغال کوتاه‌مدت، ثبات رابطه کاری را از بین می‌برد، به طوری که کارفرمایان حاضر به آموزش کافی برای کارگران کوتاه‌مدت خود و سرمایه‌گذاری برای آنان نبودند و از طرف دیگر، کارگران به دلیل نبود امنیت شغلی، انگیزه لازم را برای رسیدن به اهداف بلندمدت نداشتند. در چنین اوضاعی بود که «قانون قرارداد کار» چین به تصویب می‌رسید و لازم می‌دانست تا کارفرمایان به انعقاد قراردادهای بلندمدت با کارگران مبادرت کنند. به هر حال با توجه به مقررات قانون مزبور، در سه حالت در صورت درخواست کارگران، کارفرمایان موظف‌اند قرارداد کار مدت نامعین منعقد کنند. حالت اول زمانی است که کارگر برای مدت ده سال نزد کارفرما کار کرده است. حالت دوم زمانی است که قرارداد کار مدت معین برای دو بار متوالی منعقد شده و حالت سوم زمانی است که بیش از یک سال از ایجاد رابطه کاری و کارفرمایی گذشته است، اما قرارداد کار کتبی بین طرفین منعقد نشده است. در نتیجه هدف اصلی این قواعد، افزایش ثبات و امنیت روابط کار است و به گفته اندیشمندان بعد از تصویب «قانون قرارداد کار»، قراردادهای بلندمدت، بیشتر منعقد شده است (Xie, 2015: 15-16).

ممکن است چنین گفته شود که با توجه به اصل دائمی بودن قرارداد کار، دیگر اساساً چه نیازی به قرارداد کار مدت موقت وجود دارد؟ در پاسخ به این سؤال، باید سه موضوع را در نظر گرفت؛ موضوع اول به ماهیت حالت‌هایی برمی‌گردد که در آن حالات جز انعقاد قرارداد کار مدت موقت چاره دیگری وجود ندارد. برای مثال، هنگامی که کارگر زن در مرخصی زایمان به سر می‌برد، کارفرما مجبور است، شخص دیگری را به جای وی استخدام کند و در این صورت چاره‌ای ندارد، جز آنکه فرد دیگر را به صورت موقت به کار گیرد و بنابراین قرارداد کار مدت

موقت در این‌گونه از حالت‌ها لازم می‌شود. موضوع دوم درخصوص کارهای با ماهیت «غیرمستمر» است، در این‌گونه کارها، کارفرما باید حق داشته باشد تا قرارداد کار مدت موقت امضا کند. اما سوم آنکه، صرف‌نظر از این حالات، برای اهمیت‌دادن به بحث انعطاف‌پذیری در کنار بحث امنیت شغلی، قرارداد کار مدت موقت لازم و ضروری است. با توجه به آنچه گفته شد، برای اداره کارگاه و مدیریت آن، نیروی کار باید ابتدا به صورت موقت به استخدام کارفرما درآید؛ همان‌طور که در بخش دولتی نیز استخدام آزمایشی وجود دارد. امکان دارد گفته شود که در قانون کار نیز دوره آزمایشی پیش‌بینی شده است، بنابراین با پیش‌بینی دوره آزمایشی، به انعقاد قرارداد کار مدت موقت نیازی نیست. در پاسخ به این ایراد، باید بیان کرد که اولاً، دوره آزمایشی پیش‌بینی شده در قانون کار، مدت بسیار کمی است که در مدت مزبور امکان شناخت کامل کارگر وجود ندارد. ثانیاً، صرف‌نظر از این موضوع، برای کارفرمایانی که به سرمایه‌گذاری مبادرت می‌کنند، استخدام افراد به صورت موقت در برخی از موارد لازم و ضروری است، زیرا امکان دارد، برآورد درستی از آینده کار خود نداشته باشند. نتیجه آنکه، به دلیل این مسائل و حالات است که ماده ۷ قانون کار ایران و تبصره ۲ ماده مزبور، اجازه می‌دهد که در مشاغل که حتی ماهیت مستمر دارند، نیز قرارداد کار مدت موقت منعقد شود.

۲. پایان مدت قرارداد کار و نقض شدید امنیت شغلی

با توجه به پیش‌بینی نکردن محدودیت در انعقاد قراردادهای کار مدت موقت و سخت‌گیری قانون‌گذار در پیش‌بینی تشریفات اخراج موجه و نپذیرفتن اخراج بدون دلیل که در بخش بعدی درخصوص آن صحبت خواهیم کرد، شاهد گسترش روزافزون قراردادهای کار مدت موقت و استفاده بی‌رویه از آن‌ها، در بازار کار ایران هستیم؛ به‌گونه‌ای که انعقاد قرارداد کار مدت موقت در حقوق کار ایران، جایگاه و فلسفه خود را از دست داده و به وسیله‌ای برای اخراج کارگران تبدیل شده است. درواقع قرارداد کار مدت موقت، نقشی صوری یافته است و کارفرمایان به جای توسل به تشریفات اخراج، ترجیح می‌دهند از قرارداد کار مدت موقت به‌منزله جایگزین اخراج استفاده کنند تا در صورت لزوم به جای استفاده و مراجعه به تشریفات اخراج، در پایان قرارداد کار، از تجدید قرارداد خودداری و درواقع کارگر را اخراج کنند. این امر، امنیت شغلی کارگران و توزیع عادلانه امنیت را به‌شدت مخدوش می‌کند و کارگران مجبورند درخصوص هر موضوعی که به حقوق قانونی آنان مربوط می‌شود، در برابر کارفرما کوتاه بیایند، زیرا در غیر این صورت قرارداد آنان تجدید نخواهد شد. آثار و ضربات زیانباری که این نوع سوءاستفاده از قرارداد کار مدت موقت به بار می‌آورد، واضح و روشن است و بر کسی پوشیده نیست.

امروزه بسیاری از مواد قانون کار به دلیل انعقاد بدون محدودیت زمانی قراردادهای مدت موقت، خدشه‌دار و بلااستفاده شده‌اند، زیرا کارگران از ترس تجدیدنشدن قرارداد، در برابر

اجحافات و تجاوزات کارفرما به حقوق قانونی خود کوتاه می‌آیند، به گونه‌ای که سوءاستفاده از قراردادهای کار مدت موقت به نوعی تمام مزایای قانونی کارگر را هدف گرفته است. حتی کارفرمایان نیز با استفاده از قراردادهای مدت موقت، حاضر نیستند حمایت‌هایی که در قانون از آنان به عمل آمده است را انجام دهند و استفاده از قراردادهای کار مدت موقت را جایگزین استفاده از آن حمایت‌ها کرده‌اند. برای مثال، ماده ۲۶ قانون کار به نوعی برای حمایت از کارفرما و به منظور انعطاف‌پذیری قانون کار و به نفع جنبه اقتصادی حقوق کار انشا شده است، اما کارفرمایان به جای استفاده از این امتیاز، ترجیح می‌دهند از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ استفاده کنند. ماده ۲۶ مقرر می‌دارد: «هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراء است...». یعنی اگر کارفرمایی بخواهد، محل جغرافیایی کار را تغییر دهد یا تغییری در ساعات کار کارگران بدهد یا هر تغییر عمده دیگری در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه باشد، انجام دهد، در صورتی که کارگران راضی به انجام تغییر مزبور نباشند، در این صورت این امتیاز در ماده ۲۶ برای کارفرما پیش‌بینی شده است که با مراجعه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل، بتواند، با اثبات دلایل موجه خود و بدون اعلام موافقت کارگران و با موافقت اداره مزبور، تغییرات لازم را انجام دهد. این امتیاز خوبی است که در قانون کار برای کارفرما پیش‌بینی شده است، اما هم‌اینک با وجود قراردادهای کار مدت موقت به این امتیاز احتیاجی نیست. ملاحظه می‌شود که خطر پایان مدت قرارداد کار و تجدیدنشدن قرارداد مزبور، از سوی کارفرما، خطری است که کارگران را به شدت تهدید می‌کند و امنیت شغلی آنان را به خطر می‌اندازد. نمونه بارزتری که کارفرمایان حاضر نیستند، حتی از امتیازی که برای آنان در قانون کار پیش‌بینی شده است، استفاده کنند و به جای آن از خطر بالقوه و تهدید کارگران به تجدیدنشدن قرارداد استفاده می‌کنند، ماده ۲۷ قانون کار است. ماده مزبور به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا کارگران مقصر را اخراج کنند. صرف‌نظر از اینکه، ماده مزبور به نوعی انشا شده است که کارفرمایان چندان تمایلی به استفاده از آن نداشته باشند که در جای خود در خصوص آن صحبت خواهد شد. کارفرمایان نیز در عمل با انعقاد قرارداد کار مدت موقت به جای استفاده از امتیاز ماده ۲۷، نسبت به تجدیدنشدن قرارداد کار کارگران هنگام پایان قرارداد، اقدام می‌کنند، به صورتی که این موضوع سبب شده است تا کارفرمایان قراردادهای کوتاه‌مدت شش‌ماهه، سه‌ماهه و حتی یک‌ماهه با کارگران منعقد کنند تا در پایان هر یک از مواعد مزبور و در صورتی که بخواهند، نسبت به تجدیدنشدن قرارداد کار، اقدام کنند. قرارداد کار مدت موقت به نوعی به قرارداد صوری برای راحت اخراج کردن کارگران تبدیل شده است. این موضوع زمانی بیشتر نمایان می‌شود که به رفتاری که از طرف کارفرمایان و تشکل‌های کارفرمایی کشور در قبال دستورالعملی به نام «دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار» اتفاق افتاد، نگاه کنیم. به موجب

دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار که در ۱۳۹۴/۰۳/۱۹ از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و برای حمایت بیشتر از کارگران صادر شد، مقرر شد که کارفرمایان نتوانند، در کارهای با ماهیت مستمر، قراردادهای کار مدت موقت کمتر از یک سال منعقد کنند و انعقاد قراردادهای کار مدت موقت کمتر از یک سال در کارهای با ماهیت مستمر ممنوع شد. اما آن چنان واکنش سریع و منفی‌ای نسبت به دستورالعمل مزبور صورت گرفت که مقام امضاکننده در کمتر از یک هفته مجبور به تعلیق آن شد. این در حالی است که به موجب دستورالعمل اشاره شده، فقط انعقاد قراردادهای کار زیر یک سال ممنوع شده بود و کارفرمایان مجاز بودند قراردادهای یک‌ساله و بیشتر از آن منعقد کنند. به عبارت دیگر، فقط انعقاد قراردادهای شش‌ماهه، سه‌ماهه و یک‌ماهه ممنوع شده بود، اما حتی در برابر این عمل، واکنش بسیار شدیدی از طرف کارفرمایان و تشکلات آنان به عمل آمد که مقام صادرکننده را مجبور به عقب‌نشینی کرد. نمونه دیگری که از نقض مقررات قانون کار به وسیله قراردادهای کار مدت موقت و خطر تجدیدنشدن قراردادهای مزبور در پایان مدت، می‌توان نام برد، مقررات مربوط به «شرایط کار» است. در قانون کار و به‌ویژه در فصل سوم قانون مزبور، تحت عنوان «شرایط کار»، برای اینکه استثماری از کارگر صورت نگیرد، شرایط قانونی کار کارگران و حداقل‌هایی که باید رعایت شود، بیان شده است. برای مثال، بحث‌های مربوط به مزد و حداقل مزد، بحث‌های مربوط به ساعات کار کارگران و حداکثر ساعات کار کارگران تعیین شده است. شرایط مربوط به کار اضافی، شرایط مربوط به نوبت کاری، تعطیلی‌ها، مرخصی‌ها، همگی در فصل سوم قانون کار آمده‌اند و در صورتی که شرایط مزبور رعایت نشود، کارگران می‌توانند به موجب مقررات فصل نهم قانون کار و براساس مقررات آیین دادرسی کار در مراجع حل اختلاف کار اقامه دعوا و حق خود را دریافت کنند. اما در بسیاری از مواقع، شکایات مزبور در مراجع حل اختلاف کار صورت نمی‌گیرد، زیرا کارگران دارای قرارداد کار مدت موقت، نگران تجدیدنشدن قرارداد، در پایان مدت قرارداد خود هستند.

با توجه به مطالبی که بیان شد، روشن می‌شود که چگونه مهم‌ترین عامل پایان قرارداد کار، یعنی پایان مدت در قرارداد مزبور، موجب مخدوش شدن توزیع عادلانه امنیت شغلی و نقض عدالت توزیعی شده است، زیرا کارگران نیز همانند سایر قشرهای مردم، از جمله کارمندان دولت، از این حق برخوردارند که امنیت شغلی آنان نیز تضمین و امنیت مزبور به صورت عادلانه بین همه قشرهای ملت توزیع شود. این در حالی است که با پیش‌بینی قراردادهای کار مدت موقت در قانون کار و ایجادنشدن محدودیت در انعقاد قراردادهای مزبور و خطر تجدیدنشدن قراردادهای موصوف در پایان مدت، امنیت شغلی کارگران به شدت مخدوش شده و توزیع عادلانه امنیت شغلی بین همه مردم برقرار نشده است. اینک بعد از بررسی وضعیت عدالت توزیعی در مهم‌ترین عامل پایان قرارداد کار، وضعیت کارایی در یکی دیگر از عوامل مهم پایان قرارداد کار، یعنی اخراج را بررسی می‌کنیم.

تشریفات اخراج و کارایی

آیا قانون گذار در تنظیم تشریفات اخراج، رضایت‌مندی کارگر و کارفرما را در نظر گرفته است یا همانند بحث عدالت توزیعی، رضایت‌مندی آنان، یعنی کارایی در معنای عام کلمه نیز در یکی از مهم‌ترین موارد پایان قرارداد کار، یعنی اخراج، مخدوش شده است؟ برای بررسی این موضوع اشاره می‌کنیم که به موجب ماده ۱۶۵ قانون کار ایران، اخراج به دو دسته اصلی، اخراج موجه و غیرموجه تقسیم می‌شود. اینک وضعیت کارایی در هر دو نوع اخراج گفته‌شده را بررسی می‌کنیم.

۱. اخراج موجه

اخراج موجه، آن اخراجی است که کارفرما برای اخراج کارگر، دلایل موجهی ارائه می‌کند و دادرس کار، دلایل مزبور را که موجب اخراج کارگر شده است، می‌پذیرد. در نظام حقوقی برخی کشورها، در قانون، به موارد اخراج موجه اشاره شده است. برای مثال به موجب مواد ۳۹ تا ۴۱ «قانون قرارداد کار» چین، دلایل قانونی برای آنکه کارفرما بتواند، کارگر را اخراج کند، بیان شده‌اند. این دلایل عبارت‌اند از: سوءرفتار کارگر، بیماری یا صدمات غیرمرتبط با کار، بی‌کفایتی کارگر، به‌وجود آمدن موقعیت و شرایطی که محترم‌شمردن قرارداد کار را غیرعملی می‌کند و درنهایت اخراج به دلایل اقتصادی یا به‌عبارتی ضرورت‌های کارگاه (Xie, 2015: 91). در قانون کار سال ۱۳۶۹ ایران، فقط یک مورد از موارد اخراج موجه بیان شده و آن نیز اخراج کارگر مقرر است که در ماده ۲۷ به آن اشاره و تشخیص بقیه موارد اخراج موجه، به استناد ماده ۱۶۵ آن قانون، به مراجع حل اختلاف کار سپرده شده است. همین امر، یعنی بیان نکردن موارد اخراج موجه، موجب می‌شود تا سلايق شخصی اعضای مراجع حل اختلاف کار، جایگزین مواردی شود که قرار بود در قانون پیش‌بینی شود و در نتیجه رضایت‌مندی کارفرمایان و کارگران را مخدوش می‌کند و به کارایی ضربه می‌زند. از طرف دیگر، با بیان نکردن موارد موجه اخراج، محتمل است تا مراجع حل اختلاف کار، در دادرسی، مواردی را که موجه محسوب نمی‌شوند به‌منزله دلایل موجه قلمداد کنند و در نتیجه امنیت شغلی کارگران و توزیع عادلانه امنیت شغلی نیز خدشه‌دار می‌شود. برای مثال، بسیاری از مراجع حل اختلاف کار با بیان موارد کلی نظیر «عدم تفاهم اخلاقی کارگر با کارفرما» یا «عدم وجود زمینه همکاری بین کارگر و کارفرما» مبادرت به صدور حکم مبنی بر موجه‌بودن اخراج می‌کنند. البته شایان یادآوری است که در اصلاحات جزئی قانون کار و در بند (ح) الحاقی به ماده ۲۱ آن قانون، به طور ضمنی به اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه نیز اشاره و راهکار آن با تشریفات پیچیده‌ای مشخص شده است.

با جمع‌بندی مقررات سایر کشورها در خصوص موارد اخراج موجه، از جمله مواردی که در قانون قرارداد کار چین آمده است، مشخص می‌شود که موارد اخراج موجه، به سه دسته اصلی تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: اخراج به دلیل تقصیر کارگر، اخراج به دلیل ناتوانی کارگر برای انجام کار و اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه.

۱.۱. اخراج به دلیل تقصیر کارگر

اخراج به دلیل تقصیر کارگر خود به دو نوع تقسیم می‌شود: اول آنکه «کارگر در انجام کار قصور ورزد» و دوم اینکه «آیین‌نامه انضباطی کارگاه را بعد از تذکرات کتبی نقض نماید». قانون کار ایران در ماده ۲۷ به هر دو نوع این تقصیرها اشاره کرده و به کارفرما اجازه داده است تا در هر دو حالتی که کارگر تقصیر می‌کند، کارفرما بتواند با رعایت شرایطی کارگر را از کار اخراج کند، اما ماده ۲۷ قانون کار، سه اشکال اساسی دارد که در ذیل بیان می‌شود:

اولین اشکال ماده ۲۷ قانون کار، این است که تعیین «موارد قصور در انجام کار» را، به آیین‌نامه موکول می‌کند، درحالی‌که چگونه می‌توان در یک آیین‌نامه، تمام موارد قصور کارگر را معین کرد. تشخیص قصور یا عدم قصور، امری مصداقی است که باید از سوی مرجع رسیدگی‌کننده به دعوا و دادرس کار صورت گیرد. از طرف دیگر، آیین‌نامه وضعیت را بدتر کرده است، زیرا در ماده ۲ آیین‌نامه مربوط که «مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاه‌ها موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار» نام دارد و در ۱۳۸۸/۱۰/۱۵ به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است، در تعریف قصور آمده است که «هرگونه فعل یا ترک فعل که موجب نقض آیین‌نامه انضباطی کارگاه شود، قصور نامیده می‌شود». این تعریف از قصور، تعریف درستی نیست، زیرا گفته شد که تقصیر کارگر به دو دسته تقسیم می‌شود: کارگر در انجام کار قصور کند یا آیین‌نامه انضباطی کارگاه را رعایت نکند. بنابراین، این دو موضوع متفاوت است، اما ماده ۲ آیین‌نامه ذکر شده، تعیین قصور را موکول به آیین‌نامه انضباطی کرده است، حال اگر کارگاهی آیین‌نامه انضباطی نداشته باشد، نمی‌تواند با کارگری که در انجام کار قصور کرده است، برخورد کند؟ اساساً قصور چه ارتباطی به آیین‌نامه انضباطی دارد؟ این تعریف سبب می‌شود تا در رویه مراجع دادرسی کار قصور و نقض آیین‌نامه انضباطی به هم پیوند بخورند و مراجع همان شرطی را که در ماده ۲۷ برای اخراج به دلیل نقض آیین‌نامه انضباطی در نظر گرفته شده است برای اخراج به دلیل قصور نیز در نظر بگیرند. لازم به توضیح است که در ماده ۲۷ برای اخراج به دلیل نقض آیین‌نامه انضباطی، شرط تذکرات کتبی قبلی در نظر گرفته شده است، درحالی‌که این شرط برای اخراج کارگر به دلیل انجام قصور لازم نیست.

اشکال مهم دومی که در ماده ۲۷ قانون کار وجود دارد، این است که تقصیر سنگین را از

سبک جدا نکرده است. در قوانین بسیاری از کشورها، از جمله در ماده ۳۹ «قانون قرارداد کار» چین، بین تقصیر سبک و سنگین تفاوت وجود دارد و آنچه مجوز اخراج را به کارفرما می‌دهد، تقصیر سنگین است (Xie, 2015: 91-92). اما در ماده ۲۷، اولاً، معلوم نیست که اگر کارگر در انجام کار، برای اولین بار، قصور سبکی کند، آیا کارفرما حق اخراج وی را دارد؟ در پاسخ باید گفت که اطلاق ماده ۲۷ به کارفرما چنین اجازه‌ای را می‌دهد و این موضوع محل اشکال است. البته همان‌طور که گفته شد، برخلاف این اطلاق، در آیین‌نامه تبصره ۲ ماده ۲۷، هیچ تفاوتی بین قصور در انجام کار و نقض آیین‌نامه انضباطی کارگاه گذاشته نشده است و از آنجا که به موجب ماده ۲۷، در صورتی می‌توان کارگر را به دلیل نقض آیین‌نامه انضباطی، اخراج کرد که دست‌کم، دو بار، قبلاً، تذکر کتبی گرفته باشد، بنابراین در هر حال براساس آیین‌نامه تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار، در صورتی می‌توان کارگر را اخراج کرد که دست‌کم برای دو بار قصور یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را نقض کرده باشد. ثانیاً، در ماده ۲۷ قانون کار، مشخص نشده است که اگر کارگر در همان بار اول، نقض سنگینی از مقررات آیین‌نامه انضباطی کارگاه انجام دهد، کارفرما حق دارد وی را از کار اخراج کند و بلکه حتی اشاره شده است که در هر حال باید کارگر قبلاً دو بار تذکر کتبی گرفته باشد. این مسئله به‌شدت دست‌کارگران را برای انجام تقصیرات شدید و سنگین باز و مدیریت کارفرما را برای اخراج کارگری که تقصیر سنگین کرده است، با مشکل روبه‌رو می‌کند.

۲.۱. اخراج به دلیل ناتوانی کارگر برای انجام کار

دسته دوم از اخراج به دلایل موجه، اخراج به دلیل ناتوانی کارگر برای انجام کار است. این نوع از اخراج موجه، در قانون کار ایران پیش‌بینی نشده است، بلکه از اطلاق ماده ۱۶۵ قانون مزبور، می‌توان به وجود آن پی برد. شایان یادآوری است که ناتوانی کارگر برای انجام کار از بیماری یا حادثه ناشی می‌شود. اما در صورتی که حادثه یا بیماری موجب از کارافتادگی کلی کارگر شود، کارگر از کارافتاده کلی محسوب و قرارداد کار در اثر از کارافتادگی کلی به استناد بند (ج) ماده ۲۱ قانون کار منفسخ می‌شود و در نتیجه بحث اخراج کارگر، مطرح نمی‌شود. اما اگر بیماری یا حادثه موجب از کارافتادگی کلی کارگر نشود، بحث اخراج کارگر به دلیل ناتوانی برای انجام کار مطرح می‌شود که باید گفت چنانچه بیماری یا حادثه به‌وجود آمده، ناشی از کار کارگر باشد، کارفرما نمی‌تواند کارگر را اخراج کند، اما چنانچه بیماری یا حادثه به دلیل کار کارگر نباشد و موجب ناتوانی کارگر برای انجام کار شود، یا چنانچه کارگر از ابتدا ناتوان و ناتوانی خود را پنهان کرده باشد یا بعداً مشخص شود که کارگر از ابتدا ناتوان بوده است، بدون آنکه ناتوانی خود را بیوشاند، کارفرما می‌تواند، کارگر را اخراج کند. در هر حال این عدم پیش‌بینی اخراج به دلیل ناتوانی کارگر برای انجام کار، در قانون کار، موجب نارضایتی کارفرمایان می‌شود و در نتیجه

چون سلیق شخصی اعضای مراجع حل اختلاف کار، در پذیرفتن یا نپذیرفتن اخراج کارگر به دلیل ناتوانی وی برای انجام کار، جایگزین عدم پیش‌بینی این نوع از اخراج موجه از سوی قانون‌گذار می‌شود، در مواردی ممکن است، آرا به نفع کارگر و در مواردی به نفع کارفرما باشد، بنابراین رضایت‌مندی کارفرمایان، یعنی کارایی، نقض می‌شود.

۳.۱. اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه

دسته سوم اخراج به دلایل موجه، اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه است که این نوع از اخراج نیز در قانون کار سال ۱۳۶۹ ایران پیش‌بینی نشده بود و برای پذیرش آن، باید به همان اطلاق ماده ۱۶۵ قانون کار استناد می‌شد. اما در اصلاحات جزئی بعدی قانون مزبور و در بند (ح) الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار که به موجب بند ۴ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱، به ماده ۲۱ قانون کار الحاق شده است، اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه پیش‌بینی شده است. اما این بند نیز به‌صراحت از اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه صحبت نمی‌کند، بلکه اخراج به دلیل مزبور را به ماده ۹ «قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران» مصوب ۱۳۸۲/۰۵/۲۶ حواله می‌دهد. به موجب ماده ۹ مزبور و آیین‌نامه اجرایی آن، مصوب ۱۳۸۳/۰۱/۰۹ هیئت وزیران، اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه در دو مرحله صورت می‌گیرد. در مرحله اول، چنانچه کارفرما و تشکل کارگری موجود در کارگاه با هم به توافق برسند، کارگران مازاد را مشخص می‌کنند و کارفرما نسبت به اخراج آنان، البته با پرداخت خسارت اخراجی که پیش‌بینی شده است، اقدام می‌کند. در صورت توافق نکردن کارفرما و تشکل کارگری موجود در کارگاه، در این صورت کارفرما می‌تواند، تعیین تکلیف در خصوص کارگران مازاد را به کارگروه استان که از چهار نفر مقامات دولتی استان به‌علاوه یک نفر از تشکل کارگری استان و یک نفر از تشکل‌های کارفرمایی استان تشکیل شده‌اند، ارجاع دهد. کارگروه استان با اکثریت آرا اتخاذ تصمیم می‌کند و در صورتی که دلایل کارفرما را صحیح تشخیص دهد، به کارفرما اجازه اخراج کارگران مازاد را خواهد داد. البته دیگر به این کارگران مازاد، خسارت اخراجی جز همان حق سنوات مقرر در قانون کار که سالی یک ماه براساس آخرین حقوق کارگر است، تعلق نخواهد گرفت.

سه اشکال در تقنین بند (ح) الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار وجود دارد:

اشکال اول: شفاف‌نبودن بند مزبور در بیان تشریفات اخراج و حواله تشریفات مزبور به ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور است که این مسئله خود موجب نارضایتی کارفرمایان و نقض کارایی خواهد بود.

اشکال دوم: در ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و

آیین‌نامه اجرایی آن پیش‌بینی نشده است که کارگران مازاد با چه معیارهایی تعیین می‌شوند و معیارهایی چون سن، سابقه، تأهل یا مجرد، دارا بودن عائله تحت تکفل یا دارا نبودن عائله تحت تکفل و سایر شرایط و اوضاع و احوال کارگران در تعیین کارگران مازاد در نظر گرفته نشده است. در نتیجه امکان دارد، کارگران ضعیف‌تر در مقابل کارگران قوی‌تر، قربانی شوند یا کارفرما کسانی را که سابقه بیشتری دارند، جزو نیروی مازاد قرار دهد و افراد دیگری را که سابقه کمتری دارند، نگه دارد. تعیین نکردن چنین معیارهایی با امنیت شغلی کارگرانی که جزو کارگران مازاد انتخاب می‌شوند و توزیع عادلانه امنیت شغلی در تضاد است.

اشکال سوم: در ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور یک نهاد دیگر، یعنی کارگروه استان به جای مراجع حل اختلاف کار برای تشخیص کارگران مازاد تعیین شده است. به نظر می‌رسد با وجود هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف، دیگر به پیش‌بینی نهاد دیگری برای تصمیم‌گیری در خصوص اخراج کارگران مازاد، نیازی نباشد.

۲. اخراج غیرموجه

اخراج غیرموجه به دو دسته، اخراج به دلایل غیرقانونی و اخراج بدون دلیل تقسیم می‌شود.

۲.۱. اخراج به دلایل غیرقانونی

اخراج به دلایل غیرقانونی می‌تواند، اخراج براساس جنسیت، نژاد، مذهب و مواردی از این قبیل باشد که در قوانین بیشتر کشورها از جمله در «قانون حقوق استخدامی» انگلستان مصوب سال ۱۹۹۶، به موارد اخراج با دلایل غیرقانونی، اشاره شده است. به موجب مواد ۹۹ و ۱۰۶ قانون مزبور، برخی از دلایل غیرقانونی برای اخراج کارگر، شامل آبستنی، زایمان، مادربودن، دلایل پیش‌پافتاده و غیره می‌شود (Bowers, 2001: 1,2,39). همچنین، در حقوق ایالات متحده آمریکا و به موجب قوانین خاصی از جمله قانون ملی روابط کار ایالات متحده آمریکا، موارد اخراج با دلایل غیرقانونی اعلام و ممنوع شده است. از جمله آنکه همین قانون، اخراج کارگران را به دلیل درگیر شدن در اقدامات هماهنگ حمایت‌شده، [نظیر اعتصاب] ممنوع می‌کند. علاوه بر این، عنوان هفتم قانون مزبور، اخراج کارگران را به دلیل نژادی، رنگ، جنس، عقیده یا منشأ قومی-قبیله‌ای ممنوع می‌کند (Cihon & Castagnera, 2008: 2-3). اما در قانون کار سال ۱۳۶۹ ایران، به همه موارد اخراج موجه و به هیچ‌یک از موارد اخراج به دلایل غیرقانونی نیز اشاره‌ای نشده است و به طور کلی تشخیص غیرقانونی بودن دلیل اخراج به استناد ماده ۱۶۵ قانون کار، بر عهده مراجع حل اختلاف کار است. این کلی‌گویی و اطلاق با توجه به تفاسیر سلیقه‌ای دادرسان مراجع حل اختلاف کار می‌تواند، رضایت‌مندی کارفرمایان و کارگران را

مخدوش و بر ضد کارایی و عدالت توزیعی عمل کند، کما اینکه در برخی مواقع مراجع دادرسی کار، با استناد به دلایل پیش‌پافتاده‌ای به تأیید اخراج کارگران مبادرت می‌کنند.

۲.۲. اخراج بدون دلیل

نوع دوم اخراج غیرموجه، اخراج بدون دلیل است. در حقوق کار ایران، اخراج بدون دلیل، برخلاف قانون کار سال ۱۳۳۷، در قانون کار سال ۱۳۶۹ پذیرفته نشده است، بنابراین چنانچه کارفرمایی، کارگری را نخواهد، نمی‌تواند، حتی با پرداخت خسارت اخراج، وی را اخراج کند. نپذیرفتن اخراج بدون دلیل در نظام حقوق کار ایران، موجب می‌شود تا کارفرمایان از استخدام کارگران هراس داشته باشند و همین امر رضایت‌مندی کارفرمایان را در امر تولید خدشه‌دار می‌کند و به کارایی ضربه می‌زند، ضمن آنکه کارفرمایان به دنبال راه‌حلی برای فرار از این موضوع خواهند بود و در اینجا نیز انعقاد قرارداد کار مدت موقت به داد آنان می‌رسد تا هر موقعی که بخواهند، حتی بدون دلیل، از تجدید قرارداد کار کارگر خودداری کنند، بدون آنکه ملزم باشند، خسارت اخراجی به کارگر پرداخت کنند. بنابراین، سخت‌گیری قانون‌گذار در نپذیرفتن اخراج بدون دلیل، به ضرر کارگران تمام شده و نقض کارایی درنهایت به نقض عدالت توزیعی انجامیده است.

نتیجه‌گیری

با بررسی ارتباط بین عدالت توزیعی و کارایی با مهم‌ترین موارد حاکم بر پایان قرارداد کار و در پاسخ به سؤالی که در مقدمه بیان کردیم این سؤال مطرح می‌شود که وضعیت نظریه‌های عدالت توزیعی و کارایی در تدوین نظام حقوقی مهم‌ترین موارد حاکم بر پایان قرارداد کار، یعنی پایان مدت و اخراج، در حقوق کار ایران چگونه است؟ فرضیه ما مبنی بر مخدوش شدن نظریه‌های مزبور و ایجاد نکردن تعادل بین آن‌ها، در تدوین نظام حقوقی حاکم بر مهم‌ترین موارد پایان قرارداد کار، تثبیت می‌شود. بنابراین، این سؤال مطرح می‌شود که راه‌حل برون‌رفت از مشکلات مربوط به نقض کارایی و عدالت توزیعی و ایجاد تعادل بین آن‌ها، در نظام حقوق کار ایران چیست؟ در پاسخ باید گفت، لازم است تا اصلاحاتی در قانون کار سال ۱۳۶۹ ایران صورت گیرد. مهم‌ترین اصلاحی که در قانون مزبور باید انجام شود تا توزیع عادلانه امنیت شغلی را برآورده کند، ایجاد محدودیت برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت است. بدون ایجاد چنین محدودیتی نمی‌توان به سامان‌دهی قراردادهای مزبور پرداخت. اما این فقط ایجاد محدودیت برای قراردادهای کار مدت موقت نیست که باید مدنظر قانون‌گذار باشد، بلکه قانون‌گذار در خصوص تشریفات اخراج نیز باید تجدیدنظری اساسی انجام دهد. اولین اصلاحی

که باید در قانون کار در خصوص تشریفات اخراج، صورت گیرد، این است که قانون‌گذار باید موارد اخراج موجه و تشریفات آن را به صورت صریح و شفاف بیان کند. از مهم‌ترین اصلاحاتی که باید در زمینه تشریفات اخراج موجه در قانون کار صورت گیرد، تجدیدنظر در تشریفات اخراج کارگر مقصر است. به عبارت دیگر، باید ماده ۲۷ قانون کار اصلاح شود و حق وتوی تشکل کارگری کارگاه از بین برود. همچنین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید آیین‌نامه تبصره ۲ ماده ۲۷ را در زمینه تعریف قصور اصلاح کند و علاوه بر آن در آیین‌نامه مزبور، تقصیر سنگین و سبک تبیین و در آن، بین آن دو تفکیک قائل شود، زیرا در صورتی می‌توان قراردادهای کار مدت موقت را محدود کرد که کارفرمایان بتوانند با تشریفات سهل‌تری کارگر مقصر را اخراج کنند. اصلاح دیگری که در زمینه تشریفات اخراج باید صورت گیرد، در خصوص اخراج غیرموجه است. قانون‌گذار باید به طور صریح دلایل غیرقانونی اخراج را همانند نظام حقوقی کشورهای دیگر، مثل انگلستان و ایالات متحده آمریکا در قانون مشخص کند، اما مهم‌ترین اصلاحی که باید در قانون کار صورت گیرد تا کارایی را تضمین کند و بین عدالت توزیعی و کارایی تعادل ایجاد شود؛ پذیرش اخراج بدون دلیل است. زیرا در مقابل محدودیت قائل شدن برای انعقاد قرارداد کار مدت موقت که امتیاز مهمی است که به کارگران داده می‌شود، باید امتیاز مهم دیگری به کارفرمایان داد و آن اجازه اخراج بدون دلیل است. البته برای آنکه اخراج بدون دلیل، فلسفه اصل دائمی بودن قراردادهای کار و ایجاد محدودیت برای قراردادهای کار مدت موقت را از بین نبرد، به جاست، شرایطی برای آن در نظر گرفت، از جمله آنکه اخراج با اخطار قبلی باشد و با توجه به سن، سابقه، تأهل یا تجربه، داشتن عائله تحت تکفل یا نداشتن عائله تحت تکفل و سایر شرایط و اوضاع و احوالی که برای کارگر یا حتی در کارگاه وجود دارد، خسارت اخراجی را برای کارگر در نظر گرفت.

در پایان سخن، شایسته است، بگوییم که در هر حال قانون‌گذار در تدوین نظام حقوقی حاکم بر پایان قرارداد کار، نتوانسته است، تعادل قابل قبولی بین کارایی و عدالت توزیعی ایجاد کند، اما در نهایت کارفرمایان مسیر خود را یافته و با انعقاد قراردادهای کار مدت موقت، سعی در جبران نقص قانون کرده‌اند. بنابراین، در وضعیت فعلی (سال ۱۳۹۶)، کارایی در قانون نقض شده است، اما با گسترش قراردادهای کار مدت موقت و نبودن محدودیت در انعقاد آن‌ها، در قانون و عمل، آنچه بیشتر مورد خدشه قرار گرفته است، عدالت توزیعی و امنیت شغلی کارگران است. بنابراین، اگر اصلاحاتی که در بالا به آن اشاره کردیم، انجام شود، تضمین‌کننده کارایی و به‌ویژه عدالت توزیعی و ایجاد تعادل بین این دو خواهد بود.

منابع

فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۲). حقوق کار، جلد اول، تهران: سمت.
۲. محتشم‌دولت‌شاهی، طهماسب (۱۳۷۵). مبانی علم اقتصاد، اقتصاد خرد، اقتصاد کلان، تهران: خجسته.

ب) مقالات

۳. آرمان‌مهر، محمدرضا و متوسلی، محمود (۱۳۸۹). «تحلیل فلسفی روش‌شناسی جان رالز در استخراج معیار عدالت اقتصادی»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، سال شانزدهم، شماره شصت و دوم، ۳۵-۶۰.
۴. احمدی، جواد (۱۳۹۱). «معیار عدالت توزیعی و نسبت آن با انصاف و برابری با تأکید بر اخلاق حکومتی امام علی علیه‌السلام»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی پژوهش‌نامه اخلاق، سال پنجم، شماره هجدهم، ۵۳-۷۶.
۵. حسینی، رضا (۱۳۸۷). «معیارهای عدالت اقتصادی از منظر اسلام (بررسی انتقادی نظریه شهید صدر)»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی اقتصاد اسلامی، سال هشتم، شماره سی و دوم، ۵-۳۶.
۶. دادگر، یدالله (۱۳۸۶). «مروری بر تحولات مقوله کارایی در ادبیات اقتصادی (نظریه‌ها و کاربردها)»، پژوهش حقوق و سیاست، سال نهم، شماره بیست و سوم، ۱۰۳-۱۴۲.
۷. مجتهدی، محمدرضا (۱۳۸۵). «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره هفتاد و چهارم، ۳۴۹-۳۷۵.
۸. ندری، کامران و قلیچ، وهاب (۱۳۸۸). «جستاری پیرامون معیارها و چارچوب نظام توزیع درآمد در اقتصاد اسلامی»، دوفصل‌نامه علمی-تخصصی مطالعات اقتصاد اسلامی، سال دوم، شماره اول، ۱۵۵-۱۸۲.

انگلیسی

9. Bojer, Hilde (2003). *Distributional Justice: Theory and Measurement*, London, Routledge.
10. Bowers, John (2001). *Termination of Employment*, 4th Ed, London, Cavendish

- Publishing Limited.
11. Brown, Ronald C. (2010). *Understanding Labor and Employment Law in China*, Cambridge, Cambridge University Press.
 12. Buchanan, Allen (2001). *Ethics, Efficiency, and the Market*, Oxford, Oxford University Press.
 13. Chorafas, Dimitris N. (2015). *Business Efficiency and Ethics: Values and Strategic Decision Making*, New York, Palgrave Macmillan.
 14. Cihon, Patrick J & Castagnera, James Ottavio (2008). *Employment and Labor Law*, 6th Ed, USA, south-western.
 15. Collins, Hugh; Ewing, K.D. & mcColgan, Aileen (2012). *Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press.
 16. Daraio, Cinzia (2007). *Advanced Robust and Nonparametric Methods in Efficiency Analysis: Methodology and Applications*, New York, Springer.
 17. Rawls, John (1971). *A Theory of Justice*, original Ed, USA, Harvard College.
 18. Sen, Amartya (2009). *the idea of justice*, USA, The Belknap Press of Harvard University Press.
 19. Twomey, David p. (2013). *Labor and Employment Law: Text and Cases*, South-Western, Cengage Learning.
 20. Xie, Zengyi (2015). *Labor Law in China: Progress and Challenges*, Social Sciences Academic Press and Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
 21. Zucker, Ross (2001). *Democratic Distributive Justice*, Cambridge University Press.