



## خویش فرمایی (مشاغل بدون قرارداد) و امنیت شغلی

### طیبه بلوردی<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۷

### چکیده

قراردادها نقش مهمی در ایجاد امنیت شغلی، دارا می‌باشد. با انعقاد قرارداد کار، برای طرفین یعنی کارگر و کارفرما، حقوق و تعهداتی ایجاد می‌شود. در مقابل کارگران و کارمندان با قرارداد کار، کارگران خویش فرما می‌باشند، افرادی که برای خود کار می‌کنند و فاقد هر نوع قرارداد اشتغال با کارفرما هستند. خوداشتغالی و خویش فرمایی یکی از راه‌های کسب شغل در بحران بیکاری است. نوعی از اشتغال است که در آن فرد مالکیت و مدیریت کسب و کار خود را عهده‌دار باشد. عدم امنیت شغلی از چالش‌های مهم کارگران خویش فرما است. این نوشتار به بررسی حقوقی امنیت شغلی مشاغل بدون قرارداد است و با تکیه بر عموماًت فقهی چون قاعده احترام به اثبات حق امنیت شغلی برای کارگران خویش فرما و بدون قرارداد کار می‌پردازد.

**واژگان کلیدی:** امنیت شغلی، قرارداد، خویش فرما، مشاغل بدون قرارداد.

<sup>۱</sup>دانشیار، گروه حقوق، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران. (نویسنده مسئول)

## ۱- مقدمه

نقش قرارداد کار در رابطه کارگر و کارفرما کلیدی است. قرارداد نقطه آغازین رابطه کارگر و کارفرمایی است. خدمات نیروی انسانی در چارچوب قراردادهای کار، میان اشخاص حقیقی و حقوقی خرید و فروش می‌شوند. اهمیت قراردادهای شغلی به حدی است که می‌توان ادعا کرد که بدون قرارداد کار، رابطه کارگر و کارفرما مفهوم ندارد.

امروزه اغلب، شکل اشتغال به صورت کارمندی است؛ لیکن این یگانه صورت اشتغال، نیست بلکه اشکال متعدد دیگری نیز وجود دارد. چنانکه هر کارفرما به نوبه خود، به نحوی برای جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند، مستخدم محسوب می‌شود. مسلم است که تولیدکنندگان مستقل (خرده کشاورز و صنعت گر کوچک) نیز مستخدم به حساب می‌آیند. (توسلی، ۱۳۷۶: ۱۸۰) فعالیت‌های شبانی (کوچ نشینی)، کشاورزی سنتی و خودکفا، صنایع دستی، صنایع کوچک و محلی، تجارت سنتی، هنرمندان، و فریلنسرها نیز جزو مشاغل خویش فرمایی‌اند.

در مقابل کارگران و کارمندان با قرارداد کار، افرادی که برای خود کار می‌کنند و فاقد هر نوع قرارداد اشتغال با کارفرما می‌باشند و درآمد خود را به طور مستقیم از مشتری یا شرکتی که خدمات خود را به آن‌ها ارائه می‌نمایند، کسب می‌کنند، به آن‌ها «خویش فرما» یا کار به صورت مستقل گویند. در مقابل کار تبعی که کارگر نیروی کار خود را در اختیار دیگری - کارفرما - قرار دهد و در برابر آن مزد دریافت کند. به عبارتی «خویش فرما» به کارگران مستقل و خود مختار، کارگرانی که در بخش غیررسمی برای یک یا چند کارفرما کار می‌کنند؛ صاحبان مشاغل و افراد دارای حرفه و تخصص آزاد، گویند. بسیاری از مشاغل خدماتی، چون به صورت خرد و پراکنده می‌باشند، عملاً در چارچوب قرارداد و قانون کار نیستند. همچون نظافتچی، نقاش، بنا و برقکار. با توجه به حرفه و اشتغال، تفاوت‌هایی در سطح درآمد آن‌ها وجود دارد. یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های خویش فرمایی، تنوع درآمد است. طبق تعریف «انجمن زنان خویش فرما»، کلیه کارگرانی که شغل ثابت ندارند، خویش فرما هستند. این افراد یا کسبه دوره گرد و فروشندگان مانند: کارگران خانگی، بافنده، لباس دوز، آشپز و کارگران فنی یا کارگران معمولی و خدماتی مانند: کارگران کشاورزی، ساختمانی، ارباب کش، کاغذ جمع کن و غیره هستند. (آذرنوش، ۱۳۸۲: ۳) اگر مشاغل خدماتی در ازاء عقد قرارداد کار برای یک شرکت خدمتی را انجام دهد، از نظر حقوقی کارگر تلقی می‌شود اما اگر کار برای مشتریان خانگی انجام شود معمولاً توافق آن‌ها، قرارداد کار محسوب نمی‌شود.

از دیگر مصادیق مشاغل بدون قرارداد، «خوداشتغالی» است. که بخش کثیری از نیروی کار ملی را کارگران خویش فرما تشکیل می‌دهند. گروهی که با اتکا به توان شخصی، ابتکار و خلاقیت خود به کارهای تولیدی و خدماتی و در نتیجه کسب درآمد می‌پردازند و در بخش غیر مزدبگیر اشتغال دارند «خوداشتغال» گویند. هر نوع فعالیت تولیدی و خدماتی مولد ارزش‌های اقتصادی در بخش غیر مزدبگیر، شامل خوداشتغالی می‌شود. از جمله: زمینه‌های صنعتی و کشاورزی.

در این میان بخش کشاورزی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است. کشاورزان و صنعتگران، مالک ابزار و نیز مالک محل کار خود می‌باشند و مواد خام مورد نیاز را خود تهیه می‌کنند. «فرایند صنعتی شدن و رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه از طریق تکنولوژی وارداتی و سرمایه بر انجام می‌شود، این فرایند تنها آن بخش از جامعه را در برمی‌گیرد که امکان پذیرش و رشد فعالیت‌های بخش مدرن را داشته باشد. اما زمینه‌های وسیعی از فعالیت‌ها که کارکنان آن‌ها به دلیل محل زندگی، سطح مهارت

شغلی، میزان تحصیلات، نوع شغل و کمبود مشاغل جدید نتوانسته‌اند به بخش مدرن اقتصاد وارد شوند، دچار فقر مطلق یا نسبی شده و به علت محدود بودن بخش مدرن اقتصادی به حاشیه رانده می‌شوند.» (توسلی، ۱۳۷۶: ۲۵۰)

افراد خوداشتغال در محیط کار خویش علاوه بر کارگر بودن و اداره کننده‌ی محل کار و شغل به عنوان مدیر نیز ایفای نقش می‌کند. یعنی در حیطه مدیریت وی دو نوع مهارت وجود دارد: مهارت مربوط به انجام کار مثل کشت و کار، مهارت مربوط به مدیریت. همچون انتخاب نوع دام، تصمیم‌گیری از نحوه توزیع زمان استفاده از نیروی کار. بنابراین خوداشتغالی و خویش‌فرمایی: نوعی از اشتغال است که در آن فرد، مالکیت و مدیریت کسب و کار خود را عهده‌دار باشد و بتواند علاوه بر خود، برای افراد دیگری نیز ایجاد اشتغال کند. خوداشتغالی، یکی از راه‌های کسب شغل در بحران بیکاری است. اگر فردی با داشتن اشتغال و کسب و کار برای خود، برای فرد دیگر به عنوان شاگرد نیز اشتغال ایجاد نماید، از نوع خود اشتغالی و خویش‌فرمایی می‌باشد.

## ۲- معنا و مفهوم امنیت

امنیت مقوله‌ای است که در آرامش و جریان زندگی کارکرد عمده دارد. اما با وجود برخورداری از اهمیت خاص، برخلاف معنای لغوی، امنیت در معنای اصطلاحی تعریف جامع و یکسانی ندارد و تعریف مشترکی برای علوم مختلف انسانی که نگرش‌های مختلف و نظام‌های فکری و متفاوتی دارند ارائه نگردیده است. حتی معانی مختلف و گاه متضاد از امنیت در حوزه‌های گوناگون ارائه شده است «که در گذر زمان در حال افزایش می‌باشند. اگر چه این رشد و توسعه معناشناختی، شاخصی برای توسعه مفهوم واژه امنیت می‌تواند باشد، اما نمی‌توان منکر این واقعیت شد که نیل به تصویری واحد از آن را با دشواری هم مواجه ساخته است.» (افتخاری، ۱۳۹۱: ۸۱). در یک تعریف کلی عبارت از؛ برخورداری از آسودگی کامل و احساس ایمنی و دوری از هر گونه خطر و ترس، نیز توانمندی ایجاد شرایط عاری از خطر و مشکلات است. در این صورت مفهومی عمیق و گسترده دارد و معانی و مفاهیم متعددی را در اذهان تداعی می‌کند.

بنابراین، تعاریف اصطلاحی متعددی را در مورد مفهوم امنیت ارائه داده‌اند. در نگاه «علم حقوق» و حقوقدانان، امنیت حقی از حقوق انسانی است و بنیان همه آزادی‌های بشر است و با از بین رفتن آن، آزادی در هیچ بعد از ابعاد آن معنا و مفهوم نخواهد داشت. پس از تحقیق و بررسی‌های انجام شده تعریف مستقل و خاص، به عنوان تعریف حقوقی از امنیت یافت نشد. برخی گویند: « منظور از مصونیت فردی یا امنیت شخصی این است که فرد از هر گونه تعرض و تجاوز؛ مانند قتل، جرح، ضرب، توقیف، حبس، تبعید، شکنجه و سایر مجازات‌های غیرقانونی و خودسرانه و یا اعمالی که منافی شئون و حیثت انسانی اوست مانند اسارت، تملک و بهره‌کشی و بردگی و فحشا مصون و در امان باشد.» (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۲: ۶۳) عده‌ای بر این عقیده‌اند که امنیت، فقدان خطر نسبت به جان و مال و مرض و حقوق احاد ناس در جامعه است. (جعفری لنگرودی، ۱۳۹۱: ۶۴۱/۱) در کتاب فرهنگ فقه، امنیت به معنای ایمنی داشتن جانی، مالی، عرضی یا معنوی آمده است. (هاشمی شاهرودی، ۱۴۲۳: ۶۶۴/۱)

این از آن‌رو است که امنیت را از جمله مفاهیمی می‌یابیم که به لحاظ وجود برخی شباهت‌ها مفهومی متنوع و صورتی متغیر دارد. طبیعی است که ارائه تعریف برای این گونه مفاهیم، کاری بس دشوار می‌نماید. بر این مبنا برخی بر این باورند که مفهوم امنیت، ابهام ذاتی دارد و قابل تعریف نیست. (افتخاری، ۱۳۷۷: ۳۰) چرا که نگرش‌ها به لحاظ تعداد افراد و نظام‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی متفاوت است که این خود وحدت و تمرکز بر تعریف واحد را سخت و یا ناممکن ساخته است. بی‌شک، میزان شناخت مفاهیم در هر موضوعی، وامدار استغنائی منابع مرتبط با همان موضوع است.

مفهوم امنیت با وجود منبع کم، فاقد تعریف روشن و جامع خواهد بود. با این وجود، پیشنهاد ما ارجاع به تعریف نسبتاً کلی باری بوزان است. وی امنیت را در معنای عینی آن به معنای فقدان تهدید نسبت به ارزش‌های کسب شده و در معنای ذهنی، فقدان هراس از این که ارزش‌های مزبور مورد حمله قرار گیرد، (بوزان، ۱۳۸۹: ۳۲) می‌داند. چرا که امنیت به طور کلی «بحثی کلی درباره پیگیری‌های از تهدید است.» (همان، ۳۳) به واقع، امنیت تأمین آسایش و تضمین آرامش است که ضامن و سبب تأمین زندگی می‌شود. در همین راستا نیز قانون اساسی جمهوری اسلامی به بحث امنیت پرداخته است: «حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن، شغل اشخاص از تعرض مصون است، مگر در مواردی که قانون تجویز می‌کند.» (قانون اساسی، اصل ۲۲)

### ۳- امنیت شغلی

یکی از مؤلفه‌ها و اقسام مهم امنیت، امنیت شغلی است. کار و کوشش، عنصری در طلب روزی است. از این رو وجود شغل و فراهم بودن آن برای هر انسانی ابزار استقرار امنیت و آرامش است.

در گذشته زمانی بحث امنیت شغلی مطرح بود که استخدام رسمی و دائم تداعی می‌گردید. اما با گره خوردن امنیت شغلی به امنیت اجتماعی، این واژه از دیدگاهی نوین مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. در مفهوم جدید، امنیت شغلی سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شود. بدین معنا که سازمان‌ها بایستی بستر لازم تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت علمی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباط، تفکر و وجدان کار فراهم آورند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار شوند. توانا شدن کارکنان یک سازمان بدین صورت تضمین کننده امنیت شغلی است. زیرا کارکنان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب شده، قابلیت جذب شدن را دارا خواهند بود. (مرتضوی، ۱۳۸۴: ۵۰)

امنیت شغلی، احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدید کننده شرایط مناسب کاری در آن شغل است. معمولاً با نبود ترس از دست دادن اشتغال و یا حمایت در برابر از دست دادن کار دارای درآمد، ادراک می‌شود. «بنابراین برای کارگران مزدبگیر و حقوق بگیر، امنیت اشتغال در سازمان‌ها و کشورهایی وجود دارد که حمایت قوی در برابر بی‌عدالتی یا اخراج ناعادلانه در آنجا وجود دارد و کارگران می‌توانند در برابر اخراج‌های ناعادلانه ادعای خسارت کنند. بر این مبنای، امنیت اشتغال مثل سایر جنبه‌های امنیت اقتصادی-اجتماعی هر دو عناصر عینی و ذهنی را در خود دارد.» (رضضانی فرزانه، ۱۳۸۵: ۷۶-۷۷)

بعد عینی، نشان دهنده واقعیت‌ها، پدیده‌ها، عوامل و منابعی است که جنبه‌های اساسی یا کل شغل کارکنان را تهدید می‌کند و این عوامل می‌توانند ناشی از ویژگی‌ها و اقتضات خود فرد، سازمان یا محیط باشند. بعد ذهنی نیز به نحوه ارزیابی فرد از یک عامل یا واقعیت تهدید کننده امنیت شغلی مرتبط می‌شود که متأثر از احساس توانمندی فرد در مقابل با عامل یا منبع تهدید کننده است. (اعرابی، ۱۳۸۰: ۲۹)

به عبارتی احساس امنیت شغلی، برآیند ارزیابی شخص از شرایط سازمانی، محیطی و فردی است که القاکننده اطمینان به تداوم اشتغال خواهد بود. (پیریایی، ۱۳۸۰: ۸۰) در همین راستا، عدم امنیت شغلی پروسه یا روند تهدید کننده نامعین کار و اشتغال است. در مطالعات و تحقیقات به عمل آمده از آثار و نوشته‌های حقوق دانان، به استثنای ضوابط و معیارهای شناخت امنیت شغلی، تعریف مستقلی به عنوان تعریف حقوقی از این واژه ارائه نگردیده است.

«فقه امنیت با یک روش اجتهادی و فقه‌پژوهی بررسی و تدوین شده، پس در حوزه امنیت شغلی می‌توان با تحلیل مناسب؛ راهکارهای رفع هر آنچه امنیت شغلی را مورد خدشه قرار می‌دهد به همگان ارائه داد. لازمه چنین بحثی آن است که فقه امنیت شغلی، با همان نگاه اجتهادی و فقه‌پژوهی بررسی و تدوین شود. در بررسی منابع فقهی، به مواردی برمی‌خوریم که می‌توان آن‌ها را به عنوان مبانی و خاستگاه‌های امنیت شغلی، مطرح ساخت. مواردی که مورد استناد فقهای متقدم و متأخر بوده است. اگر چه برداشت فقها از آن دلایل، قدری متفاوت است، اما هر یک از آنها می‌تواند دلیلی بر توجه به امنیت شغلی در عقود و قراردادهای کاری باشد.» (بلوردی، ۱۳۹۵، ۱۷)

### ۳-۱- ابعاد امنیت شغلی به عنوان یک واقعیت اجتماعی

امنیت، پیشینه طولانی دارد، با این وجود، بحث از امنیت شغلی هم‌سنگ امنیت نیست، اما موضوع حساس و تازه‌ای را شامل می‌شود که با تحولات شغلی و حوزه کار انسان معنا و مفهوم یافته است. اهمیت کار و اشتغال، تدبیر در ابعاد و جایگاه آن همواره موضوع مورد توجه محققان بوده و هست. البته کار، مفاهیم مختلفی دارد از جمله مفهوم اقتصادی، حقوقی، فلسفی، اخلاقی، مادی، اجتماعی و سیاسی که مجال اندک این نوشته فرصت شرح همه آن مفاهیم را نمی‌دهد.

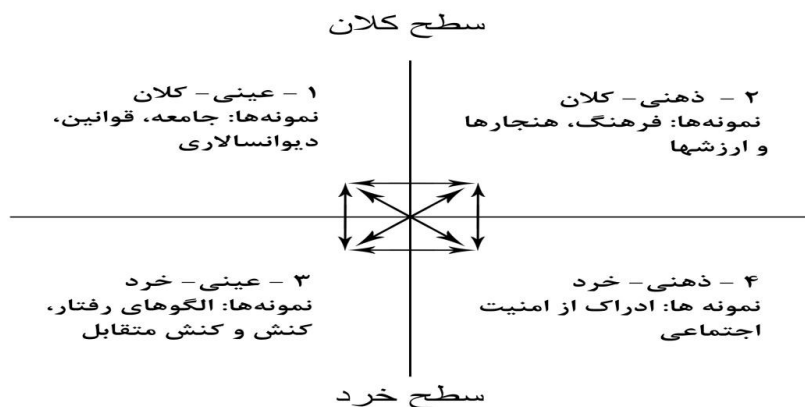
شغل برابر با هر گونه کار و فعالیتی است که در قبال دریافت مزد و اجرت انجام می‌شود، و نقش مؤثر و اساسی در برقراری آرامش و آسایش انسان دارد و از عوامل بیرونی و اجتماعی برقراری امنیت است. نبود شغل، برابر با عدم تأمین نیازهای اولیه خواهد بود که برای بقا و ادامه زندگی ضروری می‌نماید. امنیت شغلی با تأمین شغل در قبال تلاش عادلانه، آرامش و آسایش انسان را تضمین می‌کند. از این رو این رساله تنها به مفهوم امنیت شغلی که محور اصلی است، اشاره خواهد داشت.

«امنیت شغلی از این منظر دارای ماهیتی مستقل است که پژوهش‌ها و متون خاص خود را می‌طلبد و می‌توان ادعا کرد که این موضوع، برخلاف امنیت هنوز در دوران اولیه حیات علمی و پژوهشی خود به سر می‌برد و لازم است تا بیش از این به آن توجه شود و ابعاد، زوایا، مبانی و راهکارهای آن مورد بررسی قرار داد.» (بلوردی، ۱۳۹۷: ۸۵)

براین اساس از یک انگاره تلفیقی از سطوح مختلف امنیت نام می‌بریم که به تبعیت از علم جامعه‌شناسی اساس آن مفهوم سطح واقعیت اجتماعی است. واقعیت اجتماعی را می‌توان به عنوان انواع گوناگون پدیده‌های اجتماعی در نظر گرفت که پیوسته در تحمل و دگرگونی است. افراد، گروه‌ها، خانواده‌ها و دیگر انواع پدیده‌های بسیار متفاوت اجتماعی، نمایانگر طیف متکثری از پدیده‌هایی‌اند که جهان اجتماعی را می‌سازند. فهم یک چنین شمار انبوهی از پدیده‌های اجتماعی گسترده و در هم تداخل کننده که امنیت نیز جزیی از آن است، بسیار دشوار است. در اینجا به یک نوع طرح مفهومی آشکار برای احاطه بر ابعاد مختلف موضوع مورد بحث، امنیت، نیاز است. در واقع مقصود ما آشکار کردن آن چیزی است که دیگر در مطالعات امنیت مستند بوده است. در اینجا برای فهم شایسته این مفهوم‌پردازی، تمایزهای مقدماتی باید انجام گیرد.

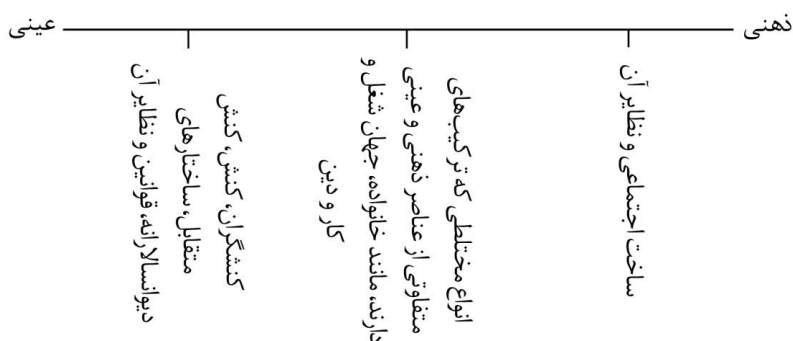
« دو پیوستار واقعیت اجتماعی برای طرح سطوح عمده جهان اجتماعی به کار می‌آیند. نخستین پیوستار، پیوستار کلان‌بینانه-خردبینانه است. تصور جهان اجتماعی که از یک رشته پدیده‌های سطح خرد تا سطح کلان ساخته شده باشد، به نسبت آسان است، زیرا تصویری بسیار آشنا به شمار می‌آید. بیشتر انسان‌ها در زندگی‌های روزانه‌شان جهان اجتماعی را بدین سان تصور می‌کنند. برای مردم عادی و نیز دانشگاہیان، این پیوستار مبتنی بر این فکر ساده است که پدیده‌ها از نظر حجم بسیار با هم تفاوت دارند. در حد کلان این پیوستار، پدیده‌های اجتماعی پهن دامنه‌ای همچون جوامع و فرهنگ‌ها قرار دارند. در حد خرد این پیوستار، کنشگران

فردی و اندیشه‌ها و کنش‌هایشان جای دارند. در میانه این پیوستار، طیف وسیعی از گروه‌ها، جمع‌ها و سازمان‌ها جای می‌گیرند.» (ریترز، ۱۳۹۰: ص ۶۳۸)



#### نمودار شماره ۱- سطوح عمده واقعیت اجتماعی

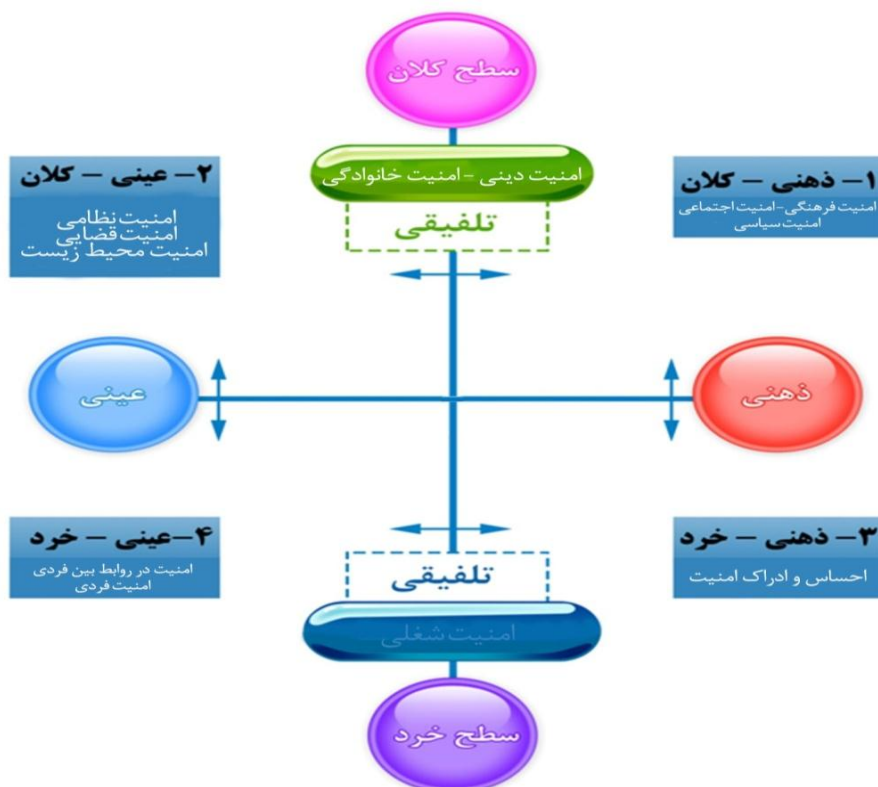
دومین پیوستار، نمایانگر بعد ذهنی-عینی واقعیت اجتماعی است. در هر دو حد پیوستار خرد-کلان، می‌توان میان عناصر ذهنی و عینی تمایز قایل شد. در سطح خرد یا فردی، فراگردهای روانی و ذهنی کنشگر و الگوهای عینی کنش و کنش متقابل را که کنشگر درگیر آن است، می‌بینیم. در اینجا، بعد ذهنی به چیزی اطلاق می‌شود که تنها در قلمرو افکار رخ می‌دهد، حال آن‌که بعد عینی مربوط است به رویدادهای واقعی و مادی. همین تمایز را می‌توان در حد کلان پیوستار یاد شده نیز پیدا کرد. یک جامعه هم از ساختارهای عینی مانند: دیوانسالاری و قوانین، ساخته شده است و هم از پدیده‌های ذهنی، مانند ارزش‌ها و هنجارها.



#### نمودار شماره ۲. پیوستار ذهنی-عینی با برخی از انواع مختلط آن

«باید به یاد داشت که در جهان واقعی، همه این پدیده‌ها به عنوان بخش‌هایی از یک پیوستار اجتماعی گسترده در یکدیگر ادغام می‌شوند، اما در اینجا برای آن‌که بتوانیم واقعیت امنیت را مورد بررسی قرار دهیم، تمایزهای ساختگی و تقریباً دلخواهانه‌ای

از آنها به عمل آورده‌ایم. این چهار سطح واقعیت اجتماعی برای مقاصد پژوهشی نهاده شده و برای آن ترسیم نشده‌اند که نمودار دقیقی از جهان واقعی را نشان دهند». (ریترز، ۱۳۹۰: ۶۴۴-۶۴۳).



### ۲-۳- بررسی حقوقی امنیت مشاغل بدون قرارداد

عدم امنیت شغلی از چالش‌های مهم کارگران خویش فرما است. بخش عظیمی از نیروی کار خویش فرما یا شاغل در کارگاه‌های کوچک، طبق ضوابط قانونی اداره نمی‌شوند، امنیت شغلی نداشته و اشتغال در آن‌ها نظم و سیستم معینی ندارد. از این رو ضرورت دارد که کلیه کارگاه‌های کوچک، مشاغل خانگی، کشاورزی و ... تحت پوشش قانون کار، بیمه‌های اجتماعی و ... درآیند و نظام استخدامی آن‌ها از سوی مرجع معینی تعیین شود.

بیمه خویش فرما<sup>۱</sup> یا بیمه اختیاری، مناسب افرادی است که تحت پوشش هیچ نوع بیمه‌ای قرار ندارند و به صورت خوداشتغالی یا آزاد فعالیت می‌کنند. و یا افرادی که سابقه کار دارند و به دلایل مختلف از بیمه اجباری خارج شده‌اند، می‌توانند از این بیمه بهره‌مند

<sup>۱</sup> - بیمه خویش فرما به دو نوع اصلی تقسیم می‌شود: **بیمه اختیاری**: این نوع بیمه برای افرادی است که تحت پوشش هیچ نوع بیمه اجباری قرار ندارند. بیمه اختیاری به افراد امکان می‌دهد با پرداخت حق بیمه، از خدمات درمانی، بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت بهره‌مند شوند. این بیمه مناسب افرادی است که خود اشتغال هستند یا در مشاغل غیررسمی فعالیت می‌کنند. **بیمه مشاغل آزاد**: این نوع بیمه به افرادی که دارای مشاغل آزاد هستند، مانند کسبه و کارآفرینان، ارائه می‌شود. بیمه مشاغل آزاد نیز شامل پوشش‌های مشابه بیمه اختیاری است و به افراد این امکان را می‌دهد که از حمایت‌های تأمین اجتماعی بهره‌مند شوند. این دو نوع بیمه خویش فرما به افراد کمک می‌کند تا از مزایای تأمین اجتماعی استفاده کنند و آینده مالی خود را تأمین نمایند.

شوند. در این نوع بیمه به حق بیمه خود را پرداخت کرده و از مزایای بیمه تأمین اجتماعی، مانند پوشش‌های درمانی و حقوق بازنشستگی، بهره‌مند شوند. با وجود طرح‌های تأمین اجتماعی در خصوص حمایت از کارکنان حقوق بگیر در بخش اقتصاد رسمی، گروه اندکی از کل جمعیت از حمایت‌های تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌شوند. سازمان تأمین اجتماعی، کارگران و کارمندان تحت پوشش قانون کار را، از طریق طرح‌های مشارکت اجباری و افراد خویش فرما را از طریق ترتیبات قراردادی تحت پوشش خدمات این سازمان قرار می‌دهد. (موفقیان، ۱۳۸۴: ۸۵) بر طبق قانون «بیمه‌شدگان خاص، بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد»<sup>۱</sup> از تاریخ ۸۷/۱/۲۴ علاوه بر مشاغل مندرج در این اطلاعیه صاحبان کلیه مشاغلی که تا تاریخ مذکور بیمه نشده‌اند با تکمیل فرم درخواست و انعقاد قرارداد و پرداخت حق بیمه مقرر، می‌توانند مشمول مقررات این نوع بیمه قرار گیرند. این قانون مشمولین<sup>۲</sup> بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد را معرفی می‌کند و بیان می‌دارد؛ علاوه بر گروه‌های ذکر شده کلیه مشاغلی که مشمول مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد شناخته نشده بودند از تاریخ مذکور در ردیف مشمولین بیمه صاحبان حرف قرار گرفته‌اند و کلیه مشمولین می‌توانند به صورت خود اظهاری با تنظیم فرم مربوطه درخواست بیمه نمایند. اجرایی شدن این بیمه به صورت خویش فرما صورت گرفته است به گونه‌ای که فرد می‌تواند خود را بیمه کند و منع قانونی در این خصوص وجود ندارد. ماده‌ی ۶ آیین‌نامه بیمه اختیاری نیز بیان می‌کند: «بیمه شده اختیاری مکلف است بعد از انعقاد قرارداد، حق بیمه مربوطه را ماهانه پرداخت نماید، در غیر این صورت قرارداد منعقد باطل و ادامه بیمه موکول به ارائه درخواست مجدد و انعقاد قرارداد جدید با رعایت کلیه شرایط مقرر در این آیین‌نامه خواهد بود. در صورتی که متقاضی خارج از موعد مقرر نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام نموده باشد، مبلغ پرداختی پس از کسر هزینه اداری مسترد خواهد شد.

تبصره: در صورتی که پرداخت حق بیمه از طرف بیمه شده متوقف گردد و بین تاریخ قطع پرداخت حق بیمه و پرداخت مجدد بیش از ۳ ماه فاصله ایجاد نشده باشد، بیمه شده می‌تواند حق بیمه معوقه را به سازمان پرداخت نماید، در غیر این صورت ارتباط بیمه شده با سازمان قطع و ادامه بیمه وی موکول به تسلیم درخواست مجدد و موافقت سازمان خواهد بود.»

<sup>۱</sup> - صاحبان حرف و مشاغل آزاد به افرادی اطلاق می‌شود که برای انجام حرفه و شغل مورد نظر با داشتن کارگر (کارفرما) یا خود به تنهایی (خویش فرما) باستناد مجوز اشتغال صادره از سوی مراجع ذی صلاح یا به (تشخیص سازمان تأمین اجتماعی) به کار اشتغال داشته و مشمول مقررات حمایتی خاصی نباشند.

<sup>۲</sup> - مشمولین بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد و مراجع معرفی کننده: کارفرمایان کلیه کارگاه‌های فعال مشمول قانون تأمین اجتماعی، خویش فرمایان فعالیت‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی (کارفرمایانی که شخصاً به کار اشتغال دارند و فاقد کارگر می‌باشند)، پیمانکاران، روحانیون، کارگزاران ستادهای نماز جمعه، کارگزاران دفاتر ائمه جمعه، کارگزاران دفاتر نمایندگان مجلس شورای اسلامی، مخترعین، مبتکرین و نوآوران، رانندگان کمپرسی و کامیون و کامیونت داخل شهری، بنایان و کارگران ساختمانی که به طور آزاد فعالیت دارند، اعضای سازمان نظام مهندسی ساختمان، رانندگان آژانس‌های مسافری در صورت عدم رابطه مزد بگیری، مهندسیین کشاورزی، بازرگانان دارای کارت بازرگانی، اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها به شرط عدم دریافت مزد و حقوق، مربیان آموزشگاه‌های تعلیم رانندگی به شرط عدم رابطه مزد بگیری، حق‌العمل‌کاران، مأمورین تلقیح مصنوعی، ورزشکاران، همسران جانبازانی که به امر پرستاری از همسر جانباز خویش اشتغال دارند، رانندگان ماشین‌آلات سنگین راهسازی از قبیل لودر، بولدوزر، گریدر و غیره، رانندگان ماشین‌آلات کشاورزی که به صورت حق‌الزحمه‌ای به اموری از قبیل شخم‌زنی، خرمن‌کوبی، وجین‌کاری و غیره اشتغال به کار دارند، اعضای سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران که فاقد هرگونه نظام حمایتی بیمه‌ای می‌باشند، معلمان و تعلیم‌دهندگان کلام‌الله مجید، اعضای فدراسیون سوارکاری شامل مربیان، نعل‌بندان، داوران، طراحان مسیر، کلاتران، مراقبین دام و رانندگان یدک‌کش اسب، مددجویان تحت پوشش معاونت اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (ره)، مجریان طرح‌های خوداشتغالی و کارآفرینی تحت پوشش بنیاد شهید و امور ایثارگران، نویسندگان و پدیدآورندگان کتاب و هنرمندان، رانندگان تاکسی، تاکسی، رانندگان مینی‌بوس‌های خطوط داخل شهری.



#### ۴- زنان خویش فرما و امنیت شغلی

کسب و کارهای خانگی به عنوان راه کاری مهم برای ایجاد اشتغال و درآمد در سراسر جهان محسوب می گردند. در این بین زنان بخش عظیمی از این نیروی کاری هستند که به گونه خویش فرمایی در مشاغل خانگی مشغول به کارند. «عده‌ای تا آنجا پیش رفته‌اند که معتقدند، اساساً مفهوم اشتغال تغییر یافته، خانه‌داری در شمار اشتغال و جمعیت زنان خانه‌دار جزء جمعیت فعال به حساب آیند.» (توسلی، ۱۳۷۶: ۲۲۴) زنان همچون دیگر خویش فرمایان از عدم امنیت شغلی رنج می‌برند. زنان فقیر خویش فرما، برای انجام کار با دو مشکل عمده روبرو هستند: نداشتن سرمایه کاری و عدم مالکیت روی دارایی‌هایی که می‌توانست به عنوان وثیقه برای دریافت وام مورد استفاده قرار بگیرد. در نتیجه، بخش عمده‌ای از درآمد ناچیز آن‌ها صرف پرداخت بهره برای سرمایه کار و اجاره تجهیزات تجاری می‌شد.

انجمن زنان خویش فرما، به عنوان یک واسطه، آن‌ها را با بانک‌های به ثبت رسیده ارتباط می‌داد. چنانچه در سال ۱۹۷۳، انجمن زنان خویش فرما با چند بانک ملی برای دریافت وام برای این گونه زنان به توافق رسید و انجمن فوق هم نقش واسطه را ایفا می‌کرد. (آذرنوش، ۱۳۸۲: ۱۴)

از جمله مشاغل خانگی که عنوان خویش فرمایی بر آن صدق می‌نماید، قالبیافی است. قانون بیمه قالبیافان از سال ۱۳۸۸ عملی شد.<sup>۱</sup> این بیمه بیان می‌کند: کلیه بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلوی خانگی بدون کارفرما که با استفاده از دستگاه بافندگی فعال (در حالت بافت) در واحد مسکونی خود مشغول به کار بافت می‌باشند، می‌توانند خود را به صورت اختیاری در برابر حمایت‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت بیمه نمایند.<sup>۲</sup>

راه‌حل دیگری که به امنیت شغلی خویش فرمایان کمک می‌کند این است که از دادن جواز به تأسیس کارگاه به کسانی که فاقد مهارت شغلی لازم هستند، جداً خودداری شود. یا بعد از احراز کفایت و امتحان مهارت شغلی به آنها اجازه تأسیس کارگاه داده شود. (توسلی، ۱۳۷۶: ۲۶۵) مجوز تأسیس کارگاه‌های کوچک در فعالیت‌های صنعتی و خدمات فنی به کسانی داده شود که

<sup>۱</sup>- این قانون مشتمل بر چهار ماده و پنج تبصره در جلسه علنی ۱۳۸۸/۵/۱۸ مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۸/۶/۱۱ به تأیید شورای نگهبان رسید.

<sup>۲</sup>- ماده بیمه‌های اجتماعی قالبیافان، بافندگان فرش و شاغلان صنایع دستی شناسه‌دار (کددار): «از تاریخ ابلاغ این قانون، استادکاران و کارگران قالی و فرش دستباف بدون کارفرما و با کارفرما، شاغل در کارگاه‌های خانگی تکباف قالی و فرش و یا تحت پوشش تعاونی‌های قالی و فرش و مجمع‌های کوچک و بزرگ مربوطه و همچنین شاغلان صنایع دستی خانگی و غیر آن در گروه‌های مصوب شناسه‌دار (کددار) صنایع دستی ایران که به صورت تمام‌وقت به مشاغل یاد شده اشتغال دارند، تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. بیست درصد (۲۰٪) سهم دولت و هفت درصد (۷٪) سهم بیمه‌شده خواهد بود. در صورت وجود کارفرما، با پرداخت سه درصد (۳٪) سهم کارفرما بیمه یاد شده بیمه بیکاری نیز خواهد بود.

تبصره ۱: تابلوبافان طرح پوستر، رنگرزان، پرداخت‌زنان دستی، چله‌کشان دستی ماهر و رفوگران ماهر و سایر شاغلان صنایع وابسته به تولید فرش و قالی مشمول این قانون می‌باشند.

تبصره ۲: کارگاه‌های خانگی موضوع این قانون، از کارگاه‌های موضوع ماده (۴) قانون کار محسوب می‌شوند.

تبصره ۳: کارگاه‌های خانگی مذکور از تبصره ماده (۹۸) قانون کار استثناء می‌شوند. اجازه کتبی قبلی مالک یا مستأجری که کارگاه را در محل استیجاری اداره می‌کند برای ورود بازرسان کافی است.

تبصره ۴: شاغلین خانگی و یا پاره‌وقت موضوع این قانون می‌توانند از مزایا و تسهیلات مزبور بهره‌مند گردند.

تبصره ۵: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مکلف است مهارت فنی متقاضیان مشمول موضوع این قانون را بررسی نموده و کارت مهارت فنی صادر نماید. سازمان می‌تواند نسبت به آموزش متقاضیان مذکور اقدام کند.

دارای پایان‌نامه مهارت شغلی از انستیتوهای تکنولوژی، سازمان فنی‌وحرفه‌ای و مجتمع‌های آموزشی صنعتی و خدماتی باشند یا گواهی قبولی در آزمون مهارت شغلی خود را ارائه دهند.

از سویی به منظور ایجاد نظم، امنیت و سامان دادن به مشاغل و حرفه‌های گوناگون ایجاد اصناف<sup>۱</sup> و صنف‌های شغلی لازم و ضروری است. وجود اصناف برای ایجاد نظم، تأمین منافع و مصالح عمومی با هدف ارتقای سطح امنیت شغلی است. اصناف وظیفه نظارت محلی بر حرفه یا کسب و کار از طریق تعیین موازین مرغوبیت و قیمت کالا، حمایت از کسب و کار در مقابل رقابت و تعدی، و برقرار کردن مقام اجتماعی اعضای صنف را بر عهده دارد. ماده ۴ قانون نظام صنفی کشور مصوب ۱۳۹۲ مقرر می‌دارد: «صنف: عبارت است از: گروهی از افراد که طبیعت فعالیت آنان از یک نوع باشد. صنوف مشمول این قانون، با توجه به نوع فعالیت آنها به دو گروه تولیدی - خدمات فنی و توزیعی - خدماتی تقسیم می‌شوند.»

«سازمان صنفی، ناظم امور صنف یا حرفه در برابر اعضاء است و به این جهت از اختیاراتی برخوردار است که مهمترین آنها عبارتند از: صدور پروانه اشتغال به حرفه، اتخاذ تصمیمات انتظامی علیه اعضاء، وضع آیین‌نامه‌های مربوط به حرفه و غیره، تشکیل سازمان‌های صنفی که خود نمونه‌ی خوبی از عدم تمرکز خدمات عمومی و فنی است. علاوه بر آن ایجاد نظم و انضباط در میان جامعه حرفه‌ای کشور و تأمین منافع عمومی را فراهم می‌سازد.» (کاکاوند، ۱۳۹۲: ۲۱۵)

ماده ۱۷ قانون نظام صنفی کشور مصوب ۱۳۹۲ مقرر می‌دارد: «افراد صنفی مکلفند قوانین و مقررات جاری کشور، از جمله قوانین و مقررات صنفی، انتظامی، بهداشتی، ایمنی، حفاظت فنی و زیباسازی محیط کار و دستورالعمل‌های مربوط به نرخ‌گذاری کالاها و خدمات را که از سوی مراجع قانونی‌ذی‌ربط ابلاغ می‌گردد، رعایت و اجرا کنند.»

تبصره ۱: افراد صنفی مکلفند پیش از به‌کارگیری کسانی که برای انجام دادن خدمات به منازل و اماکن مراجعه می‌کنند، مراتب را به اتحادیه اطلاع دهند تا اتحادیه پس از اخذ نظر نیروی انتظامی، نسبت به صدور کارت شناسایی عکس‌دار با درج تخصص اقدام لازم را به عمل آورد.» تشکیل‌های حرفه‌ای، وجود اصناف و نهاد مدنی و نیز بخش خصوصی می‌توانند کمک جدی به خویش‌فرمایان نمایند.

## ۵- بررسی فقهی امنیت مشاغل بدون قرارداد

فقه‌ها به مشاغلی چون نویسندگی، نجاری، بنایی، بافندگی، خیاطی و... اشاره نموده (ابن براج، ۱۴۰۳: ۱/۳۴۶؛ ابن ادریس، ۱۴۱۰: ۲/۲۲۴؛ بحرانی، ۱۴۰۵: ۱۸/۲۲۴؛ حسینی عاملی، ۱۴۱۹: ۱۲/۲۲؛ انصاری، ۱۴۱۵: ۱/۱۰؛ خمینی، ۱۴۰۹: ۱/۵۰۰) و آن‌ها را جزو مشاغل حلال شمرده‌اند. شیخ انصاری می‌گوید: «انواع حرفه‌ها و صنعت‌هایی که مردم به آن‌ها احتیاج دارند و منفعت مردم در آن است و قوام و پابرجایی زندگی به آن وابسته است و به واسطه آن فنون به نیازهایی زندگی خود می‌رسند، یاد گرفتن، یاد دادن، کار کردن به واسطه آن‌ها و ساختن وسایل آن‌ها همگی حلال است، چه شخص برای خودش بخواد و چه برای دیگران.» (انصاری، ۱۴۱۵: ۱/۱۰)

<sup>۱</sup>- صنف: انجمنی است که از سوی گروهی از افراد دارای یک حرفه و شغل تشکیل می‌شود تا از این راه به بهبود کیفیت و بالابردن سطح کیفی مجموعه واحدها، در کنار تعیین تدابیری برای مقابله با تخلفات، و همچنین انجام وظیفه اطلاع‌رسانی درباره اتفاقات حوزه‌های مرتبط با حرفه موردنظر، یاری رساند.

در متون فقهی تا آنجا که نگارنده بررسی نموده، راجع به خویش فرمایی، خوداشتغالی و مشاغل بدون قرارداد و امنیت شغلی آنان نتیجه‌ای یافت نشد. اما روایاتی مبنی بر ارزشمند بودن کسب و کار توسط خود افراد و استفاده از دسترنج خویش بسیار می‌توان یافت. همان‌گونه که پیامبر اسلام (ص) فرمود: «پاکیزه‌ترین چیزی که انسان می‌خورد، حاصل دسترنج فرد است.» (فاضل مقداد، ۱۴۲۵: ۳۱/۲) در فقه، مبادله و داد و ستد بدون عقد را معاطات گویند. از بعضی عبارات فقهی چنین بر می‌آید که معاطات، معامله بدون ایجاب و قبول است. علامه، عقد بیعی که در آن ایجاب و قبول نباشد، معاطات دانسته‌اند. (علامه، ۱۴۱۳: ۵۱/۵) اما معاطات از این جهت که معامله بدون صیغه و قرارداد است، با مباحث مشاغل بدون قرارداد متفاوت می‌باشد. معاطات، منطبق بر مشاغل بدون قرارداد و خویش فرمایی نیست. چرا که مقصود از مشاغل بدون قرارداد، مشاغلی است که در آن فرد مالکیت و مدیریت کسب و کار خود را عهده‌دار باشد، برای خود کار می‌کند و درآمد خود را به طور مستقیم از مشتری یا شرکتی که خدمات خود را به آن‌ها ارائه می‌نماید، کسب می‌کنند. زیرا در مشاغل خویش فرمایی و بدون قرارداد، کارفرما وجود ندارد و همراه با مزد می‌باشند.

محقق حلی، نخست عقد را به «لفظ دال بر نقل عین» معنی کرده و سپس می‌گوید: تقابض بدون لفظ کفایت نمی‌کند. منظور ایشان از تقابض بدون لفظ همان معاطات است. (محقق حلی، ۱۴۰۸: ۷/۲) براساس این تعریف، ایجاب و قبول به هر لفظی که صریح در مقصود باشد، عقد خواهد بود.

آنچه به عنوان امنیت شغلی در قراردادها مطرح می‌شود، امنیت کارفرما و کارگر است و در کارهای یک طرفه و بدون کارفرما به عبارتی خویش فرمایی، امنیت شغلی مطرح نشده است.

امروزه، به سبب نبود توان اشتغال‌زایی دولت و کمبود شغل، گرایش به خوداشتغالی و خویش فرمایی در جامعه و به ویژه در بین زنان افزایش یافته است. زیرا خویش فرمایی تنها راهی است که از طریق آن می‌توان شرایط و امکانات لازم برای حمایت از خود و خانواده را تأمین کرد. این امر می‌تواند برای توان‌افزایی این گروه در مسیر کسب و کار و خوداشتغالی و ارج نهادن به فعالیت‌های خویش فرمایان، امتیازاتی به آنان در جهت توسعه کسب و کارشان عطا شود. خویش فرمایی کاری پر از خطر، ترس و استرس است. در برخی موقعیت‌ها نیز غیر ممکن به نظر می‌رسد. فراهم نمودن زمینه‌های امنیت و احساس امنیت شغلی از مهم‌ترین موارد خواهد بود.

از اساسی‌ترین دلایل فقهی توجه و اهمیت به کار خویش فرمایان روایت «حُرْمَةُ مَالِ الْمُسْلِمِ كَحُرْمَةِ دَمِهِ» می‌باشد. احترام در لغت به معنای منع و محرومیت آمده و در فقه، به معنای حرمت نگاه داشتن و ارج نهادن است. از احترام در بیشتر ابواب فقه اعم از عبادات، عقود، ایقاعات و احکام، سخن رفته است. «این واژه با عناوینی چون نفس محترم، عرض محترم، مال محترم، عمل محترم، دم محترم، وطی محترم، منی محترم، حیوان محترم، ید محترم، ناظر محترم، مطعم محترم و... در متون فقهی بیان شده است. در بسیاری از موارد اشاره شده، برای انسان‌ها، چهار امر جان، عرض (آبرو و ناموس)، مال و عمل، دارای احترام است. به عنوان نمونه احترام مال یعنی تصرف در مال دیگری که موجب محرومیت او از مال و منافعتش شود، جایز نیست.» (بلوردی، ۱۳۹۴: ۴۳-۴۲)

قاعده احترام عمل مسلم، بیانگر حرمت و صیانت از عمل مسلمان است. اما عدم انعقاد قرارداد خللی به مالیت عمل انسان وارد نمی‌کند. در هر صورت کار و عمل انسان جزء اموال محسوب می‌شود و در نتیجه برای تسری حکم قاعده احترام به مال دیگری به عمل انسان مشکلی وجود ندارد. از آنجا که کار کارگر، ارزش و قیمت مادی دارد اگر شخصی کار و عملی انجام دهد محترم

بوده و باید اجرت آن پرداخت شود، چنانچه این کار عرفاً دارای ارزش اقتصادی و بدون قصد تبرع انجام یافته باشد، باید در قبال آن کار اجر و مزدش را دریافت نماید.

احترام مال و عمل مسلم نظریه‌ای متناسب با تأمین امنیت شغلی، مصونیت اموال، حقوق مالی، احترام عمل و کار و جبران خسارات مالی است. «بر کرامت انسانی و شأن انسانی تکیه دارد، بر حرمت و احترام شئون معنوی و به ویژه آبروی اشخاص تأکید دارد. همچنین جریان برخی از قواعد از جمله «لاضرر» در عمل و شغل، در گرو این است که پیش از آن موضوعی که مشمول عنوان ضرر شده، محترم بوده و مشمول حمایت قرار گرفته باشد. در غیر این صورت بحث اضرار و جریان قاعده لاضرر سالبه به انتفاع موضوع خواهد بود.» (قنوتی، ۱۳۹۰: ۳۵)

مبنای احترام علاوه بر صیانات و حمایت از شغل و عمل، به دلالت تطابقی یا التزامی، بر لزوم جبران خسارت نیز دلالت می‌تواند داشته باشد. «مفاد قاعده احترام، بیان وظیفه قبل از تصرف می‌باشد و راجع به این که ضرر وارد شده، باید جبران شود؛ سخنی به میان نیامده است. امام مفاد قاعده «اتلاف» به وظیفه بعد از تصرف اشاره دارد که جبران خسارت وارد آمده از طریق قاعده اتلاف قابل پرداخت است.» (احمدیه، ۱۳۸۳: ۲۹۸)

این قاعده در مورد همه اشخاص قابل اعمال است حتی اگر عمل و کار مسلمان در قالب قراردادی نباشد، خویش فرما برای خود و رفع نیاز و احتیاجاتش آن را انجام دهد. به سبب احترام عمل او باید تمهیداتی سنجیده شود که در قبال عملی که انجام می‌دهد مزد و اجرت آن را دریافت نماید. که عدم دریافت سود و مزد در قبال این کار ضرر برای خویش فرما است. این ضرر و زیان ناروا، طبق قاعده «لاضرر و لا ضرار فی الاسلام» نفی شده است.

شاغل معمولاً کار را مجانی انجام نمی‌دهد. اگر کار انجام شده در دید عرف دارای اجرت باشد، باید دریافت گردد. این خسارت در دید عرف و به نظر قانون مسلم است. رعایت عدالت و احترام به عرف و رفع نیازهای عمومی است؛ و مقصود اصلی از احترام عمل، مسلم است. یعنی ضایع نکردن عمل و حق کارگر، مصونیت عمل آنان از تصرف و تعدی است.

## ۶- نتیجه گیری

امنیت شغلی، اطمینان خاطر است که به وسیله قوانین و مقررات در جهت تضمین کار و جلوگیری از تعدی و تجاوزهای غیر مجاز حاصل می‌شود، و به مجموعه فعالیت‌ها و اقداماتی گفته می‌شود که در جهت سلامت جسمی شاغلان در محیط کار اعمال می‌گردد

قرارداد کار در روابط کارگر و کارفرما نقش مهمی ایفا می‌کند. زمانی می‌توان از امنیت شغلی سخن گفت که رابطه کارگر و کارفرما ثبات داشته باشد و به آسانی قطع نشود. قرارداد کار به عنوان منبع تعیین کننده شرایط برقراری حقوق و تعهدهای طرفین، در زمینه مشخص کردن چگونگی پایان یافتن این رابطه نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. بستن قرارداد شغلی، عامل ایجاد اطمینان خاطر و احساس امنیت کارگر و کارکنان باشد و در نتیجه آنها بتوانند به تعهدات خود عمل کنند.

کارگرانی که وضعیت یک کارگر دستمزدی و حقوق‌بگیر با یک قرارداد ثابت را دارند، تاحدی در کار خود احساس امنیت می‌کنند. کارگران دارای اشتغال غیراستاندارد و کارگران خویش فرما که تداوم اشتغالشان منوط به عواملی مانند تقاضا برای

کالا و خدمات، دسترسی به اعتبار و غیره است، احساس امنیت کمتری در اشتغال خود دارند. بنابراین، نوع قرارداد اعم از ثابت و غیرثابت، شاخص قراردادی مرتبط با امنیت اشتغال در سطح فردی است. (داسگوپتا، ۲۰۰۱)

در مقابل کارگران و کارمندان با قرارداد کار، کارگران خویش فرما می‌باشند، افرادی که برای خود کار می‌کنند و فاقد هر نوع قرارداد اشتغال با کارفرما هستند. خوداشتغالی و خویش‌فرمایی یکی از راه‌های کسب شغل در بحران بیکاری است. نوعی از اشتغال است که در آن فرد مالکیت و مدیریت کسب و کار خود را عهده‌دار باشد و بتواند علاوه بر خود برای افراد دیگری نیز ایجاد اشتغال کند. عدم امنیت شغلی از چالش‌های مهم کارگران خویش فرما است. طبق قانون «بیمه‌شدگان خاص، بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد» صاحبان کلیه مشاغل با تکمیل فرم درخواست و انعقاد قرارداد و پرداخت حق بیمه مقرر می‌توانند مشمول مقررات این نوع بیمه قرار گیرند. به گونه‌ای که خویش فرما می‌تواند خود را بیمه کند و منع قانونی در این خصوص وجود ندارد. همچون بیمه قالیبافان اعلام نمود، کلیه بافندگان بدون کارفرما می‌توانند خود را بصورت اختیاری در برابر حمایت‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت بیمه نمایند. از طرفی، تشکیل اصناف برای ایجاد نظم، تامین منافع و مصالح عمومی با هدف ارتقای سطح امنیت شغلی است.

در متون فقهی اشاره‌ای به بحث خویش‌فرمایی و خوداشتغالی و مشاغل بدون قرارداد و امنیت شغلی آنان نشده، اما قاعده احترام از دلایل حرمت و صیانت از عمل مسلمان است. «احترام مال و عمل مسلم به این معنا است که نمی‌توان در مال مسلم به طور مجانی تصرف نمود و به حقوق او تعدی نمود اگر شخصی کاری انجام دهد، چنانچه این کار عرفاً دارای ارزش اقتصادی و بدون قصد تبرع انجام یافته باشد، باید در قبال آن کار اجر و مزدش را دریافت نماید. کار کارگر، ارزش و قیمت مادی دارد. اگر عملی، از جانب وی انجام شود، محترم است.

## منابع

- قرآن کریم (۱۳۷۹). ترجمه مکارم شیرازی، ناصر، قم: چاپ اسوه.
- آذرنوش، علی‌رضا (۱۳۸۲). "افزایش قدرت افراد ضعیف با کمک وام های خرد". **مجله بانک و اقتصاد**، ۴۳: ۱۳ - ۲۰.
- ابن ادریس حلی، محمد بن منصور بن احمد (۱۴۱۰ق). **السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی**. دوم، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ابن براج، عبد العزیز. (۱۴۰۶). **المهذب**. چاپ اول، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- احمدیه، مریم (۱۳۸۳). "حق اجرت المثل و نحله در یک بررسی حقوقی". **مطالعات راهبردی زنان**، ۲۵: ۲۹۲-۳۱۹.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰). "برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری: **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۲۹ و ۳۰: ۷-۳۲.
- افتخاری، اصغر (۱۳۷۷). "امنیت ملی رهیافتها و آثار". **فصل نامه مطالعات راهبردی**، ۲: ۶۰-۲۷.
- افتخاری، اصغر (۱۳۹۱). **امنیت**. چاپ اول، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- انصاری، مرتضی (۱۴۱۵ق). **المکاسب**. قم: کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری.
- بحرانی، یوسف بن احمد (۱۴۰۵). **الحدائق الناضرة فی أحكام العترة الطاهرة**. قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

- بلوردی، طیه (۱۳۹۵). بررسی فقهی و حقوق امنیت شغلی کارگران با استناد به قاعده احترام. **فصلنامه فقه و حقوق اسلامی**، ۳: ۵۲-۳۵.
- بلوردی، طیه؛ علمی محمد صادق (۱۳۹۷). مبانی و خاستگاه امنیت شغلی در فقه و حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی.
- یوزان، باری (۱۳۸۹). **مردم، دولت ها، هراس**. ترجمه و انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، ویراستاری مجتبی عطارزاده، چاپ دوم، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- پیریایی، صالحه، ارشدی، نسرين. "اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد". **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره چهارم، ۱۱/ ۹۴-۷۷.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۶). **جامعه شناسی کار و شغل**. تهران: انتشارات سمت.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۹۱). **مبسوط در ترمینولوژی حقوق**. چاپ پنجم، تهران: گنج دانش.
- حسینی عاملی، جواد بن محمد (۱۴۱۹ق). **مفتاح الکرامه فی شرح قواعد العلامه**. (ط- الحدیثه)، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- خمینی، روح الله (۱۴۰۹ق). **تحریر الوسيله**. قم: مؤسسه مطبوعات دار العلم.
- رضایی فرزانه، طاهره (۱۳۸۵). "انعطاف پذیری بازار کار و امنیت اشتغال". **اقتصاد: کار و جامعه**، ۷۱ و ۷۲: ۷۹-۷۴.
- ریتز، جورج (۱۳۹۰) نظریه‌های جامعه‌شناسی مدرن، ترجمه خلیل میرزایی و عباس لطفی‌زاده، چاپ اول، انتشارات جامعه‌شناسان.
- طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۲). **آزادی‌های عمومی و حقوق بشر**. چاپ سوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۹۳). **حقوق کار**. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی (سمت).
- علامه حلّی، حسن بن یوسف (۱۴۱۳ق). **مختلف الشیعه فی احکام الشریعه**. چاپ دوم، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- فاضل مقداد، مقداد بن عبد الله (۱۴۲۵). **کنز العرفان فی فقه القرآن**، قم، انتشارات مرتضوی، اول، ۱۴۲۵ق.
- قناتی، جلیل، جاور، حسین (۱۳۹۰). "مبنای احترام در شناسایی و حمایت از حریم خصوصی در حوزه ارتباطات". **حقوق اسلامی**، ۲۹، ۶۰-۳۳.
- کاکاوند، رامین (۱۳۹۲). **حقوق عکاسان آنچه هنرمندان و اصحاب رسانه باید از قوانین بدانند**. چاپ اول، نور نگار، نور رویایی.
- محقق حلّی، نجم الدین جعفر بن حسن (۱۴۰۸ق). **شرائع الإسلام فی مسائل الحلال و الحرام**. قم: مؤسسه اسماعیلیان.
- مرتضوی، فاطمه سادات (۱۳۹۴). "توسعه منابع انسانی و اهمیت مدیریت منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان". **ماهنامه راه ابریشم**، ۱۴۳/۵۰-۴۸.
- موفقیان، ناصر (۱۳۸۴). "فصل دهم: امور اجتماعی". **مجله گزارش اقتصادی و ترازنامه**، ۸۴/ ۷۵-۸۷.
- هاشمی شاهرودی، سید محمود (۱۴۲۳). **موسوعة الفقه الإسلامی طبقاً لمذهب أهل البيت علیهم السلام**. قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم السلام.

## **Self - proclaimed (Jobs without contract) and job security**

**Tayebe Balwardi<sup>1</sup>**

### **Abstract**

Contracts play an important role in creating job security. By concluding an employment contract, rights and employers are created for the parties, i.e. labor and employment. In contrast to workers and employees with contract workers, self-employed workers are people who work for themselves and are employed without any type of contract. Self-employment is one of the ways to get a job in the unemployment crisis, It is a type of employment in which a person is responsible for owning and managing his own business. Job insecurity is one of the important challenges of self-employed workers. This article is about the legal study of job security of non-contractual jobs and by relying on jurisprudential generalities such as the rule of respect, it deals with proving the right to job security for self-employed and non-contractual workers.

**Keywords:** job security, contract, self-employed, jobs without contract.

---

<sup>1</sup> . 1. Associate Professor, Department of Law, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. (Responsible author)

t\_balvardi90@yahoo.com