فصلنامه حقوق اداری
سال سیزدهم، پائیز ۱۴۰۴، شماره ۴۴
مقاله علمی پژوهشی

آسیب‌شناسی نظام حقوقی روابط کار با تأکید بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران

آزاد عزیزپور دشتمیان[۱]؛ جعفر بیک‌زاد[۲]؛ ناصر میرسپاسی[۳]؛ نادر بهلولی[۴]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵

چکیده

قانون کار در ایران به عنوان چارچوب اصلی تنظیم‌کننده روابط میان کارگر و کارفرما، نقش مهمی در حفظ حقوق و تعادل منافع میان این دو گروه ایفا می‌کند، اما با وجود اهمیت آن، نقدهای گسترده‌ای درباره میزان کارآمدی و پاسخ‌گویی این قانون به تحولات اقتصادی و اجتماعی مطرح شده است. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی نظام حقوقی روابط کار انجام شد و به این سؤال اساسی می‌پردازد که «آسیب‌های نظام حقوقی روابط کار با تأکید بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران کدام‌اند؟» این پژوهش با رویکرد کیفی و مبتنی بر تحلیل مضمون سه مرحله‌ای انجام شد. جامعه آماری این پژوهش، اساتید و مدیران سازمان‌هایی را دربر می‌گیرد که در نظام حقوقی روابط کار نقش کُنش‌گرانه ایفا می‌کنند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که براساس قاعده اشباع نظری با انجام ۱۹ مصاحبه این مهم حاصل شد. داده‌ها با استفاده از رهیافت ۳ مرحله‌ای روش تحلیل مضمون و با نرم‌افزار MAXQDA2020 تحلیل شدند. طبق تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، در این پژوهش مجموعاً ۴۵ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر می‌باشد. براساس یافته‌های پژوهش، آسیب‌های نظام حقوقی روابط کار با تأکید بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران در سه دسته آسیب ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای دسته‌بندی شد. نتایج پژوهش بیانگر آن است که کارآمدسازی نظام حقوقی روابط کار نیازمند بازنگری اساسی در قانون کار، هماهنگی بیشتر میان مقررات، تقویت سازوکارهای اجرایی و نظارتی و گسترش نهادهای گفت‌وگوی اجتماعی برای ارتقای عدالت، امنیت شغلی و پاسخگویی بهتر به تحولات بازار کار است.

واژگان کلیدی: نظام حقوقی، روابط کار، قانون کار.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران؛ azad.azizpour@iau.ir
۲. گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول)؛ beikzad.jafar@iau.ir
۳. گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ n.mirsepassi@srbiau.ac.ir
۴. گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران؛ n.bohlooli@iau.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

مقدمه

روابط کار به عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین حیات اقتصادی و اجتماعی، نقشی کلیدی در تنظیم تعاملات میان نیروی کار و کارفرمایان ایفا می‌کند. این روابط، متضمن مجموعه‌ای از حقوق، تعهدات، انتظارات و تعاملات رسمی و غیررسمی است که در قالب قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها و عرف‌های شغلی شکل می‌گیرند (Goswami, 2025: 2). به عبارت دیگر، روابط کار فقط یک موضوع حقوقی یا اداری نیست، بلکه بستری برای تحقق عدالت اجتماعی، بهره‌وری اقتصادی، امنیت شغلی و رشد سرمایه انسانی در سطح ملی محسوب می‌شود (Yaroshenko et al, 2023: 139).

از طرفی دیگر، توسعه‌یافتگی هر کشور به طور مستقیم به کیفیت و کارآمدی نظام روابط کار آن گره خورده است؛ نظامی که در آن ارکان چهارگانهٔ قانون‌گذاری، اجرا، نظارت و داوری به صورت هماهنگ، پیوسته و مکمل عمل می‌کنند. این هماهنگی نه تنها تضمین‌کننده ثبات بازار کار و کاهش تنش‌های کارگری است، بلکه بستری مناسب برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و رشد اقتصادی نیز فراهم می‌سازد (Eustace, 2024: 304). در این میان، قانون کار به عنوان سنگ‌بنای اصلی نظام روابط کار، چارچوب حقوقی حاکم بر تعاملات میان کارگر و کارفرما را تعیین می‌کند و نقش بی‌بدیلی در تنظیم مناسبات کاری ایفا می‌نماید (Agusmidah et al, 2020: 137). این قانون موظف است، از حقوق بنیادین نیروی کار همچون امنیت شغلی، عدالت دستمزدی، کرامت انسانی و شرایط ایمن کار محافظت کند و از سوءاستفاده، تبعیض و استثمار نیروی کار جلوگیری نماید و از سوی دیگر، بایستی شرایطی را فراهم آورد که کارفرمایان نیز بتوانند در فضایی قابل پیش‌بینی، رقابتی و سازنده فعالیت کرده و سرمایه‌گذاری کنند. به بیان دیگر، قانون کار نه تنها ابزار حمایت از نیروی کار است، بلکه عامل تقویت‌کننده فضای تولید، کارآفرینی و رشد اقتصادی نیز به شمار می‌رود (Jacob, 2024: 1383)؛ در واقع، قوانین کار برای تنظیم روابط کار میان کارفرمایان و کارگران اهمیت دارند، چرا که می‌توانند به حمایت از حقوق کارگران و تضمین پایداری بازار کار کمک کنند (Asmorojati et al, 2022: 44). همچنین، تعادل میان عدالت اجتماعی و کارآمدی اقتصادی، هستهٔ اصلی فلسفه وجودی قانون کار را تشکیل می‌دهد. در غیاب چنین تعادلی، یا بازار کار با بی‌ثباتی، فرار سرمایه و کاهش اشتغال مواجه می‌شود، یا جامعه با نارضایتی گسترده نیروی کار، افزایش شکاف طبقاتی و تضعیف انسجام اجتماعی روبه‌رو خواهد شد. بنابراین، بازنگری مستمر و هوشمندانه در قانون کار، متناسب با تحولات اجتماعی، اقتصادی و فناورانه، برای ارتقاء کیفیت روابط کار و دستیابی به توسعه پایدار، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (Harahap et al, 2024: 536).

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

بنابراین، تدوین قانون کار کارآمد و متوازن مستلزم آن است که نسبت به پیچیدگی‌های محیط کار، تحولات فناوری، تغییر ساختارهای اشتغال، جهانی‌شدن اقتصاد و الزامات توسعه پایدار حساس باشد. قانون کار نمی‌تواند ایستا باشد، زیرا روابط کار پویا و تحت تأثیر متغیرهای متعددی نظیر رکود و رونق اقتصادی، تحولات فرهنگی، سیاست‌های دولتی، و حتی تحولات بین‌المللی است (Mishra & Dwivedi, 2024: 679). در این زمینه، ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. قانون کار مصوب ۱۳۶۸ به عنوان قانون مادر در حوزه تنظیم روابط کار، بیش از سه دهه است که مورد استناد قرار می‌گیرد و به رغم برخی اصلاحات، در بسیاری از حوزه‌ها با چالش‌های جدی در کارایی، شمول، روزآمدی و انعطاف‌پذیری مواجه شده است. این قانون در بدو تصویب، با هدف صیانت از نیروی کار و مقابله با بی‌عدالتی‌های ساختاری طراحی شد و در مقطع زمانی خود گامی مهم در جهت تثبیت حقوق کارگران محسوب می‌شد. با این حال، تحولات پرشتاب اقتصادی، گسترش مشاغل غیررسمی، رشد اقتصاد دیجیتال، فراگیر شدن قراردادهای موقت و افزایش تنش‌های کارگر–کارفرما موجب شده تا این قانون، دیگر پاسخگوی نیازهای متنوع و چندلایه بازار کار امروز نباشد (میرا و همکاران، ۱۳۹۹: ۹۵۷).

علاوه بر این، نظام حقوقی روابط کار در ایران از یک دوگانگی و چندپارگی آشکار رنج می‌برد؛ از یک‌سو بخش قابل‌توجهی از شاغلان کشور تحت پوشش کامل قانون کار قرار ندارند (نظیر کارکنان دولت، قراردادهای پیمانی، کارگران مشاغل خانگی و اینترنت‌محور) و از سوی دیگر، شمول و ضمانت اجرایی این قانون به تدریج تضعیف شده و جای خود را به مصوبه‌ها، آیین‌نامه‌ها و مقررات موقت داده است (بادینی و حاج‌نجفی، ۱۴۰۰: ۲۸). همچنین، در سطح بین‌المللی، بسیاری از رژیم‌های حقوق کار به دلیل وابستگی مستقیم به تحولات بازار کار و اندیشه‌های اقتصادی غالب، ناگزیر به بازنگری اساسی در سیاست‌ها و ساختارهای خود شده‌اند (Wickramasingha, 2025: 2).

به طور کلی، قانون کار در ایران به عنوان چارچوب اصلی تنظیم‌کننده روابط میان کارگر و کارفرما، نقش مهمی در حفظ حقوق و تعادل منافع میان این دو گروه ایفا می‌کند. اما با وجود اهمیت این قانون، در سال‌های اخیر نقدهای زیادی به آن وارد شده و آسیب‌شناسی‌های متعددی درباره کارآمدی آن صورت گرفته است. از جمله مشکلاتی که در این زمینه مشاهده می‌شود، ناکافی بودن پوشش قانونی برای برخی از مشاغل و صنوف، عدم تطابق مقررات با نیازهای بازار کار مدرن و محدودیت‌هایی است که گاه به نفع یک طرف (معمولاً کارفرما) و به ضرر طرف دیگر (کارگر) اعمال

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

می‌شود. همچنین، یکی از وجه‌های مغفول در قانون کار ایران، توجه ناکافی به موضوعات جدید مرتبط با روابط کار در عصر دیجیتال و اقتصاد نوین است. با گسترش تکنولوژی و تحول ساختارهای شغلی، بسیاری از شاغلان در حوزه‌های پاره‌وقت، دورکاری و مشاغل دیجیتال، از حمایت‌های قانونی کافی برخوردار نیستند. این مسئله موجب شده است تا حقوق کارگران در این حوزه‌ها تحت‌الشعاع قرار گیرد و برخی از آنان از حقوق و مزایای قانونی محروم شوند.

علاوه بر این، ساختار قانون کار در ایران بیشتر به مسائل سنتی روابط کارگر و کارفرما پرداخته و به مشکلات جدید مانند تعیین تکلیف نیروی کار مهاجر، عدم توازن در اشتغال زنان و مردان و تبعیض در پرداخت دستمزدها توجه کافی نکرده است. آسیب‌شناسی این قانون نشان می‌دهد که نبود سازوکارهای حمایتی مناسب برای گروه‌های آسیب‌پذیر، ضعف در نظارت و اجرای قانون و نبود تعامل سازنده میان نهادهای صنفی و دولتی از مهم‌ترین موانع در بهبود وضعیت روابط کار در ایران است. در نتیجه، برای بهبود شرایط کار و روابط کارگری-کارفرمایی، بازنگری در قانون کار به گونه‌ای که نیازهای امروزی جامعه کارگری و کارفرمایی را پاسخگو باشد، امری ضروری به نظر می‌رسد. اصلاحات در جهت تقویت حقوق کارگران، ایجاد شرایط عادلانه‌تر برای کارفرمایان و حمایت از مشاغل نوظهور می‌تواند به ارتقاء کیفی روابط کار در ایران کمک شایانی کند.

در چنین شرایطی، نظام حقوقی روابط کار ایران نیز نیازمند آسیب‌شناسی دقیق، عمیق و علمی است تا با شناسایی گلوگاه‌های ضعف در ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای، زمینه برای اصلاح قانون کار و بازتعریف نقش دولت، کارگر و کارفرما در قالبی کارآمد و متوازن فراهم گردد. بنابراین، در این پژوهش تلاش خواهد شد تا با استفاده از رویکرد آسیب‌شناسانه و بهره‌گیری از چارچوب نظری سه‌شاخگی، به بررسی دقیق و تحلیلی ناکارآمدی‌های نظام حقوقی روابط کار ایران با تأکید بر قانون کار پرداخته شود. در واقع، پژوهش حاضر با آسیب‌شناسی وضعیت موجود قانون کار به دنبال ایجاد یک سیستم حقوقی و روابط کاری است که نه تنها به نفع اقتصاد ملی باشد، بلکه بتواند به بهبود شرایط کاری و افزایش رفاه اجتماعی منجر شود. بر این اساس، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آسیب‌های نظام حقوقی روابط کار با تأکید بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران کدام‌اند؟

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

۱. مبانی نظری پژوهش

۱-۱. نظام حقوقی روابط کار

حقوق کار، سه دوره تاریخی را پشت سرگذاشته است. دوره اول، دوره آزادی مطلق که مبتنی بر تفکر فردگرایی فلسفی در انقلاب فرانسه و برآمده از لیبرالیسم اقتصادی است. دوره دوم، دوره دخالت دولت‌ها در روابط کار است. در دهه‌های پایانی قرن نوزدهم، جنبش‌های کارگری رو به فزونی نهاد و کارگران همراه سایر معترضان سیاسی حقوق خود را مطالبه کردند. کشمکش‌های فراوان میان دو نیروی اجتماعی، سرانجام مداخله دولت‌ها را ضروری ساخت (Skowron, 2022: 167). به عبارتی، پیدایش حقوق کار و جدا شدن مسیر آن از مسیر حقوق مدنی در راستای ایجاد تعادل قراردادی از طریق حمایت از طرف ضعیف قرارداد یعنی کارگر می‌باشد که به صورت قواعد امری حاکم بر قرارداد کار است و این بُعد حقوق عمومی آن را منعکس می‌کند و این امر از تفاوت‌های قرارداد کار با قراردادهای حقوق خصوصی است (همتی، ۱۴۰۱: ۱۱۵).

حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است و به عبارتی حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و آمرانه‌ای می‌پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار می‌باشد و هدف آن تأمین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است (Silva Júnior et al, 2023: 268). در معنایی دیگر می‌توان حقوق کار را مجموعه قواعد حاکم بر روابط میان کارگر و کارفرما و نیز قواعد مرتبط با حقوق افراد، برای دستیابی به کار تعریف نمود (Bortnyk, 2022: 107). پل دوران[1]، از اساتید حقوق کار در فرانسه، بیان داشته است که حقوق کار حاکم بر روابط حقوقی ناشی از انجام کار توسط یک فرد برای فرد دیگر می‌باشد. به نظر می‌رسد چنین تعریفی که تکیه بر جنبه حقوقی دارد می‌تواند تا حدی به تعریف جامع و مانع از این رشته نزدیک باشد (شوش، ۱۴۰۰: ۱۵).

ارائهٔ تعریفی واحد و جهان‌شمول برای روابط کار، کار دشواری است؛ چرا که در کشورهای مختلف، متفاوت بوده و به نوعی با مضامین و محتوی ملی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور و میزان صنعتی شدن آنها عجین است؛ به نوعی، می‌توان آن را مفهومی پویا دانست (Zheng, 2023: 20). روابط کار، کلیهٔ روابط بین مدیریت و کارکنان، کارگر و کارفرما، کارکنان و سازمان‌های کارفرمایی، سازمان‌های کارگری

1. Paul Duran

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

و مدیریت، سازمان‌های کارفرمایی و دولت و سازمان‌های مختلف با یکدیگر است که برای مشارکت و حل تعارض صورت می‌پذیرد (Cherevko, 2023: 58). نظام روابط کار عبارت است از مجموعه قوانین و مقرراتی حاکم بر روابط کار که این قوانین و مقررات به دو دسته تقسیم می‌شود؛ قوانینی که کیفیت یا محتوای روابط را مشخص می‌کند، و قوانینی که روش‌ها و چگونگی تحقق محتوای موردنظر را تعیین می‌کند (Yu & Zhu, 2024: 2).

شکل‌گیری و تقویت روابط کار، اگر با تنظیم‌گری مناسب دولت در محیط کار و بر مبنای توازن قدرت حقوقی بین کارگر و کارفرما رخ دهد، نقشی محسوس در توسعه واحدهای تولیدی و خدماتی و افزایش بهره‌وری آنها خواهد داشت. روابط کار و کارگر و نظام تصمیم‌گیری مشترک برخاسته از آن، می‌تواند همکاری مدیریت و نیروی کار را در وضعیت بحرانی جامعه، تسهیل کند (Gusakova et al, 2022: 50). به بیان دیگر می‌توان این گونه مطرح کرد که فرآیند تصمیمات هماهنگ در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی به منظور تنظیم روابط کارگران و مدیریت در جهت رعایت حقوق حقه طرفین می‌باشد. به بیانی روابط کار را می‌توان مصمون ماندن کارکنان در برابر شرایط ناگوار کاری و استفاده از فرصت‌های شغلی به عنوان یک سیاست روابط کار قابل تسری در سازمان عنوان کرد (Kuznetsova et al, 2021: 1174).

۲-۱. چالش‌های ناشی از قراردادهای کار و تأثیر آن بر امنیت شغلی

قرارداد کار نیز مانند سایر قراردادها دارای اجزایی همچون مدت قرارداد، مبلغ قرارداد، مزایای شغلی و موارد مشابه است. مدت قرارداد کار به طور کلی به دو نوع تقسیم می‌شود: نوع اول، قراردادهای دائم است که در آن طرفین تا زمان بازنشستگی موظف به پایبندی به مفاد قرارداد هستند و نوع دوم، قراردادهای موقت است که در تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار به آن اشاره شده است: «حداکثر مدت قراردادهای موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید» (خرسند موقر و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۴). بنا به تعریف یاد شده، اولاً وجود کارگر و کارفرما به عنوان عناصر سازنده عقد ضرورت دارد. دوم، قصد دو طرف در وقوع عقد لازم است که به صورت ایجاب و قبول ظاهر شود. سوم، قصد نتیجه که همان انجام کار کارفرما و دریافت عوض از اوست، شرط است (همتی، ۱۴۰۱: ۲۶۸). از جمله مواردی که در قانون کارِ مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام موجب کاهش امنیت شغلی و گسترش قراردادهای موقت شده است، ماده ۷ قانون کار است؛ به گونه‌ای که مقایسه این ماده با قوانین سایر کشورها نشان می‌دهد نارسایی آن

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

کاملاً مشهود است. تدوین و تصویب مبهم این ماده، زمینه سوءاستفاده برخی کارفرمایان را فراهم کرده و به بی‌ثباتی در روابط کار دامن زده است (نادری و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۱۶). این در حالی است که، چنانچه قراردادهای کار بلندمدت باشند، کارگران نسبت به آینده شغلی خود مطمئن خواهند بود و در نتیجه انتظار آن است که بهره‌وری آنان افزایش یابد (منصوریان، ۱۴۰۲: ۲۹۱).

در تحلیل نگاه‌های موجود نسبت به قانون کار، دو رویکرد کلی قابل مشاهده است. نگاه اول، به دلیل طولانی بودن فرآیند تصویب قانون کار، نوعی قداست برای این قانون قائل است و طرفداران این دیدگاه حاضر به پذیرش انتقادات و چالش‌های موجود در قانون کار فعلی نیستند؛ هرچند در دوران مسئولیت خود با صدور بخشنامه‌هایی مبنی بر به‌کارگیری قراردادهای موقت، عملاً بخش مهمی از قانون را از اهداف اولیه خود دور ساختند. در مقابل، رویکرد انتقادیِ غیرمتعادل نسبت به قانون کار قرار دارد که تمامی مشکلات و ناکامی‌های حوزه تولید را ناشی از قانون کار می‌داند. این در حالی است که متوسط سهم هزینه‌های نیروی انسانی در ایران کمتر از ۳۰ درصد است؛ رقمی که در ترکیه بیش از ۵۵ درصد و در هند حدود ۵۰ درصد گزارش شده است و نشان می‌دهد قانون کار نمی‌تواند به‌تنهایی عامل اصلی چالش‌های تولید باشد (کرمی و زمانیان، ۱۳۹۹: ۱۶).

با توجه به برداشت‌های خلاف منطق حمایتی حقوق کار که از قانون چه از طرف مقامات اجرایی و چه از جانب دیوان عدالت اداری شده است، در وضعیت فعلی، قرارداد کار مدت موقت در مورد فعالیت‌های مستمر کارگاه بسیار شایع گشته و در واقع به جای اصل بر دائمی بودن قرارداد کار، در عمل، انعقاد قراردادهای مدت موقت به عنوان اصل، حاکم بر روابط کارگری و کارفرما شده و حمایت‌های مربوط به اخراج از بسیاری از کارگران سلب شده است (همتی، ۱۴۰۱: ۵۴). از دیگر کاستی‌های قانون کار می‌توان به موضوع «پذیرش کارگر پس از دوران تعلیق» اشاره کرد. مطابق قانون، چنانچه کارگری به هر دلیل به حال تعلیق درآید یا فعالیت کارگاه تعطیل یا توقیف شود، کارفرما پس از رفع شرایط مذکور ملزم است کارگر را مجدداً به کار بپذیرد، حتی در صورتی که با شرایط جدید، نیازی به او وجود نداشته باشد. چنین وضعیتی بدون تردید مشکلاتی را برای کارفرما ایجاد می‌کند. قانون کار به دلیل دامنه اثرگذاری گسترده‌اش همواره مورد بحث و جدل گروه‌ها و اقشار مختلف قرار داشته است، زیرا شمار زیادی از نیروی انسانی کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد و کاستی‌های آن به طور مستقیم بر اقشار ضعیف اثرگذار است (مشایخ سنگ‌تجن، ۱۴۰۰: ۱۸). قرارداد کار به طور منجز صورت می‌گیرد و حتی مدت‌ها به

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

تعهد ناشی از آن قرارداد منجز عمل می‌شود، ولی در اثنای اجرای قرارداد اموری پیش می‌آید که انجام تعهدات یکی از طرفین (یا هر دو) را موقتاً ناممکن (متوقف) می‌سازد (همتی، ۱۴۰۰: ۲).

ضعف دیگر قانون کار ایران این است که این قانون بیشتر بر موقعیت شغلی و رفاهی کارگران تمرکز کرده و توجه کافی به شکل‌گیری صنعت سالم بر مبنای کار سالم، علاقه‌مندی شغلی و مشارکت جمعی ندارد. فضای تصویب قانون نیز فضایی توسعه‌محور نبوده است و تا زمانی که برنامه‌های توسعه و قانون کار با یکدیگر هماهنگ نشوند، تنش در محیط کار و پیامدهایی همچون بیکاری و بیکاری پنهان ادامه خواهد داشت. به طور کلی، قانون کار فعلی بیش از آنکه متوجه منافع آتی و ایجاد اشتغال جدید باشد، بر حفظ منافع فعلی نیروی کار تمرکز کرده است؛ از این رو کمتر به‌عنوان بسترساز اشتغال پایدار عمل می‌کند (معصومی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۷).

۲. پیشینه پژوهش

تنگستانی و مرادی برلیان (۱۴۰۴) در پژوهشی به اجرای قانون کار در دستگاه‌های دولتی؛ چالش‌ها و راهکارها پرداختند. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، واگذاری امور مشاغل کارگری به شرکت‌های ذی‌صلاح به شرط ساماندهی نظام واگذاری امور به شرکت‌های مذکور (اولویت نخست) و شمول قوانین عام استخدام دولت بر کارگران با لحاظ برخی احکام خاص متناسب با وضعیت خاص آنها (اولویت دوم)، به ترتیب راهکارهای قابل ارائه برای رفع چالش‌های فوق است. انوری و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران را مورد بررسی قرار دادند. مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها شامل هشت مقوله اصلی چالش‌های روابط کار بودند که عبارتند از: ابهام در مفهوم مشاغل پلتفرمی، شکست بازار و ضرورت ورود دولت، ابهام در چگونگی تنظیم‌گری، ضرورت اصلاح قانون کار و ایجاد قانون خاص مشاغل پلتفرمی، کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران پلتفرمی، ضعف سیستم‌های منابع‌انسانی، حمایت اجتماعی ضعیف از حقوق کارگران پلتفرمی، تسلط نظام سرمایه‌داری. همچنین پنج راهکار تنظیم‌گری روابط کار احصاء شدند که در نهایت سناریوی پنجم تحت عنوان مشارکت تمام ذینفعان در تنظیم‌گری اقتصاد پلتفرم به دست اندرکاران و سیاست‌گذاران پیشنهاد گردید. حبیب‌نژاد و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی قرارداد شفاهی کار در ساختار دستگاه‌های اجرایی؛ سنجش آثار و آسیب‌شناسی نظام دادرسی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که قرارداد شفاهی، ازجمله عقودی است که در قانون کار سبب احراز روابط کارگری–کارفرمایی می‌شود. لذا مبتنی بر آن، هیأت‌های رسیدگی موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار اعم از

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

هیأت تشخیص و حل اختلاف، در رسیدگی به دعاوی، اعلام صلاحیت می‌نمایند؛ از این‌رو، با در نظرگرفتن جنبه حمایتی قانون کار در حفظ حقوق کارگر، عقد قرارداد به تناسب اقتضائات قراردادهای حقوق خصوصی که فاقد الزامات تشریفاتی است، بدون رعایت تشریفات شکلی اعم از انشاء، معتبر دانسته می‌شود. هاشمی (۱۴۰۳) در پژوهشی تضمین‌های مرتبط با امنیت شغلی کارگران در نظام حقوقی ایران با رویکرد حق تشکیل اتحادیه‌های مستقل را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان می‌دهد که قوانین ایران، حق امنیت شغلی را به رسمیت شناخته و مقرراتی برای آن وضع کرده است. با این حال، این شناسایی با محدودیت‌هایی همراه است که گاهی اوقات استانداردهای اساسی این حق را تضعیف می‌کند. به نظر می‌رسد قوانین ایران بیشتر بر ذکر تشکل‌های قانونی کارگری تمرکز دارد تا بر حق افراد در ایجاد تشکل‌های مستقل. قانون کار ایران، به طور ویژه به این موضوع پرداخته است. علوی متین و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی روابط کارمند ـ سازمان و پیشایندهای آن را مورد بررسی قرار دادند. طبق نتایج پژوهش، پیشایندهای متغیر "روابط کارمند ـ سازمان" به ترتیب عبارتند از: ارتباطات متقارن، ارتباطات شفاف، ارتباطات رضایت‌بخش، رهبری توانمندساز، رهبری اصیل و ارتباطات دیالوژیک با اندازهٔ اثر شدید؛ عدالت سازمانی، ارتباطات اصیل، ارتباطات پاسخ‌گویانه و رهبری تحول‌آفرین با اندازهٔ اثر متوسط و ساختار شخصیت سازمان با اندازهٔ اثر ضعیف. مرادی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط بازار کار عادلانه با تکیه بر مبانی اسلامی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت انطباق‌پذیری یا عدم انطباق‌پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور باعث می‌شود سیاست‌گذاران، فعالان و صاحب‌نظران بازار کار و سایر ذینفعان بینش و دید لازم در مورد امکان انطباق قانون کار با شرایط کار عادلانه را به دست آورند. همتی (۱۴۰۱) در پژوهشی قلمرو شمول و استثنائات قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون کار: چالش‌ها و راهکارها را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد نظام‌های استخدامی خاص که مشمول قانون مدیریت خدمات نیستند بایستی با در نظر گرفتن دلایل موجه و عقلانی در ماده ۱۱۷ این قانون تصریح شوند نه اینکه به موجب مقررات داخلی سازمان‌ها، از شمول قانون مدیریت خدمات مستثنی شوند و مستثنی شدن کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار لغو شود. لعلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به آسیب‌شناسی روابط کار با استفاده از مدل سه شاخگی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که آسیب‌های رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری در نظام روابط کار در بیمارستان‌های علوم پزشکی تهران با بهره‌گیری از شاخص‌های شناسایی شده می‌تواند تعارضات فردی فی ما بین مدیران

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

و کارمندان را به حداقل برساند. مشایخ سنگ تجن (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تطبیقی نقش رویکرد نظام قانون‌گذاری روابط کار در مانع‌زدایی و رونق تولید (آمریکا، انگلستان و ایران) پرداخت. براساس یافته‌های این پژوهش، تولید یکی از معیارها و شاخص‌های مهم توسعه در جوامع است و برای پویایی تولید در جوامع سه عامل دخیل هستند: نیروی انسانی، سرمایه و تکنولوژی. کرمی و زمانیان (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تحلیلی قانون کار ایران از منظر رویکرد انعطاف- امنیت در بازار کار پرداختند. بررسی مواد قانون کار ایران نیز از منظر رویکرد فوق نشان می‌دهد، قانون کار در ایران انعطاف‌پذیری لازم را نداشته و به عبارتی از ظرفیت لازم برای تعادل‌بخشی در بازار کار برخوردار نیست. از این‌رو، به منظور همگام شدن با سیاست‌های جدید بین‌المللی، باید اصلاحاتی در حوزهٔ روابط کار در این خصوص صورت گرفته و مبنای قوانین و مقررات حاکم بر روابط کار در راستای تعدیل منافع عاملان عرصهٔ کار تغییر پذیرد. میرا و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به واکاوی چالش‌های قانون کار جمهوری اسلامی ایران، در راستای ایجاد، حفظ و توسعه فرصت‌های شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که چهار مشکل اصلی بر ایجاد، حفظ و توسعه فرصت‌های شغلی تأثیرگذار است، عبارتند از: راه‌اندازی کسب و کار جدید و توسعه آنها؛ بهره‌وری و ادامه فعالیت بنگاه‌های کوچک اقتصادی؛ ادغام بنگاه‌های کوچک اقتصادی و خروج آنها از بازار و اشتغال زنان. راهکارهای ارائه شده برای این مشکلات بدین صورت مشخص شد: برون‌سپاری بخشی از فرایندهای تولید به خارج از بنگاه؛ بهره‌گیری از مشاوران حقوقی توسط بنگاه‌های کوچک؛ کاهش عناوین شغلی در بنگاه برای کاهش حداکثری نیروی کار و در نظر گرفتن شرایط اقتضایی برای بانوان هنگام استخدام.

گوسوامی (۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی اصلاحات قانون کار و اشتغال زنان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد اصلاحات صورت گرفته که بیشتر به نفع کارفرمایان بود، باعث افزایش اشتغال زنان شده است؛ در حالی که اشتغال مردان در همان دوره کاهش داشته است. این موضوع نشان می‌دهد که سیاست‌های صنعتی انعطاف‌پذیر می‌توانند به بهبود بازار کار، به ویژه از طریق افزایش مشارکت اقتصادی زنان، کمک کنند. هاراهاپ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی چالش‌ها و مشکلات قانون کار در اندونزی و مالزی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تمرکززدایی در اندونزی منجر به اجرای نابرابر قوانین در مناطق مختلف شده است، در حالی که نظام متمرکز مالزی نتوانسته به خوبی از حقوق کارگران مهاجر حمایت کند. در هر دو کشور، رشد اقتصادی با حقوق نیروی کار در تعارض قرار گرفته است؛ به گونه‌ای که اندونزی با بخش غیررسمی گسترده و مالزی با وابستگی شدید به نیروی کار مهاجر مواجه است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

یوستاس (۲۰۲۴) در پژوهشی اصلاحات قانون کار جمعی ایرلند را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رویکرد عمل‌گرایانه و تطبیقی ایرلند، اگرچه انعطاف‌پذیری ایجاد کرده، اما ارزیابی دقیق موفقیت اصلاحات را دشوار کرده است. مشروعیت اجتماعی اصلاحات وابسته به روش و مسیر اجرایی آن‌هاست؛ برخی اصلاحات با استقبال عمومی روبه‌رو شده‌اند، در حالی که برخی دیگر مشروعیت کافی کسب نکرده‌اند. ژنگ (۲۰۲۳) در پژوهشی مشکلات و اقدامات متقابل مدیریت روابط کار در مدیریت منابع انسانی بنگاه‌های کوچک و متوسط را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت روابط کار تأثیر بسیار مهمی بر عملکرد و توسعه شرکت‌های کوچک و متوسط دارد. نحوه انجام مدیریت مناسب روابط کار به یک مشکل فوری برای شرکت های کوچک و متوسط داخلی تبدیل شده است. چروکو (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی اصول مفهومی عملکرد مکانیزم مدیریت دولتی نظام روابط کار پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم بستگی به شرایط کار، پاداش عادلانه برای کار، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و علایق خود و چشم‌انداز رشد حرفه‌ای دارد. حضور اوکراین در شرایط جنگی منجر به تشدید مشکلات قابل توجهی در ارتباط با سازماندهی مؤثر روابط کار شد که قبلاً وجود نداشت. قانون اساسی اوکراین، به عنوان قانون اصلی این کشور، حق کار شهروندان اوکراینی را تضمین می‌کند. در عین حال، کد قوانین کار اوکراین، که باید رویه شهروندان را برای اعمال حقوق کار خود مشخص کند، قدیمی است. تغییرات ایجاد شده در آن ناکافی است و به طور کلی، مقررات‌زدایی جدید وضعیت را تغییر نمی دهد.

بررسی پیشینه‌های پژوهشی نشان می‌دهد که مطالعات پیشین بیشتر بر ابعاد اجرایی، نهادی و تطبیقی روابط کار تمرکز داشته‌اند؛ از جمله چالش‌های اجرای قانون کار در دستگاه‌های دولتی، انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور، نقش رهبری و ارتباطات سازمانی در روابط کار، و تجربه کشورهای مختلف در اصلاحات قانون کار. همچنین، در سطح بین‌المللی، گفتمان‌های مرتبط با بحران‌های اقتصادی، نقش روایت‌ها در تغییرات قانونی، و تضاد میان رشد اقتصادی و حقوق نیروی کار بررسی شده‌اند. با این حال، کمتر پژوهشی به آسیب‌شناسی جامع و ساختاری نظام حقوقی روابط کار در ایران با تأکید بر نقاط ضعف در ساختار قانون کار جمهوری اسلامی ایران پرداخته است؛ به ویژه در بستر تغییرات اقتصادی و اجتماعی معاصر و نیاز به بازطراحی مدل‌های بومی روابط کار، مدل‌هایی که توانایی پاسخ‌گویی به تحولات سریع بازار کار، تقویت مشارکت ذی‌نفعان، تحقق عدالت شغلی و افزایش کارآمدی نظام روابط کار را داشته باشند. نوآوری پژوهش حاضر در این است که با رویکردی نظام‌مند و آسیب‌شناسانه، به طور خاص به

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

شناسایی کاستی‌ها و نارسایی‌های نظام حقوقی روابط کار در ایران با تأکید بر نقاط ضعف در ساختار قانون کار جمهوری اسلامی ایران پرداخته و تحلیل عمقی از چرایی ناکارآمدی برخی از بندهای قانونی یا عدم انطباق آن‌ها با نیازهای امروزی جامعه کار و کارفرمایان ارائه می‌دهد.

۳. روش‌شناسی

این پژوهش در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد و از پارادایم تفسیری-برساخت‌گرایانه پیروی می‌کند. راهبرد اصلی پژوهش حاضر، تحلیل مضمون است. جامعه آماری این پژوهش، اساتید و مدیران سازمان‌هایی را دربر می‌گیرد که در نظام حقوقی روابط کار نقش کُنش‌گرانه ایفا می‌کنند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام شده است. در نهایت، ۱۹ نفر به‌عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند و فرآیند نمونه‌گیری تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. مشخصات تفصیلی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

کد	جنسیت	تحصیلات	سمت سازمانی	سابقه
۱	مرد	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	مدیر اجرایی	۲۳ سال
۲	زن	دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی	مدیر اجرایی	۱۵سال
۳	مرد	دکتری مدیریت دولتی	مدیر اجرایی	۲۲ سال
۴	مرد	دکتری مدیریت بازرگانی	مدیر اجرایی	۱۵ سال
۵	مرد	دانشجوی دکتری معدن	مدیر اجرایی	۲۱ سال
۶	مرد	دکتری مدیریت منابع انسانی	مدیر اجرایی	۲۵ سال
۷	مرد	کارشناسی ارشد معدن	مدیر اجرایی	۱۲ سال
۹	مرد	دکتری فقه و مبانی حقوق	مدیر اجرایی	۳۴ سال
۱۰	مرد	دکتری اقتصاد	مدیر اجرایی	۱۶ سال
۱۱	مرد	کارشناسی تاریخ	مدیر اجرایی	۲۵ سال
۱۲	مرد	دکتری اقتصاد بین‌الملل	مدیر اجرایی	۲۵ سال
۱۳	مرد	دکتری روابط بین‌الملل	مدیر اجرایی	۲۰ سال
۱۴	مرد	دکتری حقوق	مدیر اجرایی	۲۰ سال
۱۵	مرد	کارشناسی ارشد فقه و مبانی حقوق اسلامی	مدیر اجرایی	۲۵ سال
۱۶	زن	دکتری مدیریت دولتی	استاد دانشگاه علامه طباطبایی	۳۰ سال
۱۷	مرد	دکتری مدیریت دولتی	استاد دانشگاه تهران	۳۰ سال
۱۸	مرد	دکتری مدیریت دولتی	استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران	۳۰ سال
۱۹	مرد	دکتری مدیریت دولتی	استاد دانشگاه پیام نور	۲۳ سال

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

در این پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد که به صورت قیاسی اجرا گردید. بدین صورت که ابتدا پرسشی کلی درباره آسیب‌های نظام حقوقی روابط کار جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر قانون کار مطرح شد و در ادامه، بر اساس دیدگاه‌ها و پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، سؤالات جزئی‌تر متناسب با اهداف پژوهش مطرح گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با بهره‌گیری از مراحل سه‌گانه تحلیل شبکه مضامین شامل: تحلیل متن، استخراج و تبیین مضامین و ترسیم و توصیف شبکه مضامین، و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2020 انجام شد.

برای اطمینان از روایی پژوهش و دقت یافته‌ها، اقداماتی به عمل آمد؛ از جمله اینکه فرایند پژوهش از مرحله نمونه‌گیری تا تفسیر نتایج به‌صورت دقیق و کامل تشریح شد تا امکان ارزیابی تعمیم‌پذیری فراهم گردد. همچنین، به منظور اعتباربخشی به نتایج، مصاحبه‌ها چندین بار بازبینی شدند و تحلیل مضمون که فرایندی بازگشتی و تعاملی است، با مشورت اساتید راهنما و مشاور و نیز مرور منابع علمی متعدد صورت گرفت. در پایان، نتایج حاصل از تحلیل مضامین در اختیار ۸ نفر از خبرگان پژوهش قرار داده شد و مورد تأیید آنان قرار گرفت. برای تعیین پایایی از فرمول هولستی استفاده شده است. هولستی یکی از صاحب‌نظران تحلیل مضمون است. در این روش، متون در دو مرحله کدگذاری می‌شوند. هولستی فرمولی را برای تعیین پایایی داده‌های اسمی بر حسب «درصد توافق مشاهده‌شده» ارائه کرده است:

$$PAO = ۲M / (N۱+N۲)$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می‌باشد N1 و N2 به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از ۰/۷ بزرگتر باشد مطلوب می‌باشد.

$$PAO = ۲(۱۳۲) /(۱۶۲+۱۴۱) = ۰/۸۷۱$$

تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم به ترتیب ۱۶۲ و ۱۴۱ کد بوده است. همچنین مجموع کدهای موافق بین دو کدگذار ۱۳۲ کد بود که با جایگذاری این مقادیر در فرمول فوق، ضریب پایایی ۸۷٪ به دست آمد که حاکی از پایایی نتایج است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ضریب پایایی هولستی برای تحلیل مضامین و مربوط به سؤال یک بیشتر از ۰/۷ صدم و برابر با ۰/۸۷ صدم قرار دارد، بنابراین به لحاظ پایایی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

٤. یافته‌های پژوهش

در این بخش، به یافته‌های پژوهش حاصل از مصاحبه‌ها و تحلیل محتوای آن‌ها پرداخته می‌شود. فرآیند تحلیل بر اساس سه مرحله‌ی اصلی در چارچوب «شبکه مضامین» شامل: پردازش متن، کشف مضامین و یکپارچه‌سازی مضامین صورت گرفته است که در ادامه به تفصیل شرح داده می‌شود:

٤-١. پردازش متن

در گام نخست، پس از مرور دوباره ادبیات پژوهش، هدف از تحلیل مصاحبه در ذهن مشخص شده و مصاحبه‌ها بررسی شدند. تمام مصاحبه‌ها به صورت مکتوب نوشته و تکمیل شدند. پس از جداسازی جمله‌های با اهمیت در مصاحبه‌ها، به هریک از آنها یک کد اختصاص داده شده و یک دسته مفهومی (مضمون پایه) برای آن در نظر گرفته شد. این کار به صورت مجزا برای تمامی مصاحبه‌ها انجام شد که در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای پیشین به عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شد. در این پژوهش ۵۴۵ کد اولیه به دست آمد که در قالب مضامین پایه دسته‌بندی شدند. در جدول ۲ نمونه کدگذاری اولیه مصاحبه‌های انجام شده آورده شده است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

جدول ۲. نمونه کدگذاری اولیه مصاحبه‌های انجام شده

ردیف	متن مصاحبه	مضامین پایه
۱	یکی از چالش‌های جدی در نظام روابط کار، تعارض میان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی است. در بسیاری موارد، تعهدات و حمایت‌هایی که قانون کار برای کارگران پیش‌بینی کرده، در قانون تأمین اجتماعی به صورت محدودتر یا متفاوت آمده است. این ناهماهنگی باعث می‌شود کارفرمایان و کارگران هنگام بهره‌مندی از مزایا و حمایت‌ها دچار سردرگمی شده و گاه حقوق قانونی کارگران به درستی تأمین نشود. علاوه بر این، در برخی موارد، قوانین تأمین اجتماعی با رویکردهای مختلف اجرایی باعث ایجاد تعارضات حقوقی و مشکلات اداری می‌شود.	تعارض میان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، ایجاد تعارضات حقوقی و مشکلات اداری
۲	قوانین کار و سیاست‌های توسعه‌ای کشور گاهی در مسیرهای متفاوتی حرکت می‌کنند. سیاست‌های کلان کشور به منظور بهبود بهره‌وری، کاهش هزینه‌های دولت و توسعه اشتغال، برنامه‌هایی را پیش‌بینی می‌کنند که ممکن است در تناقض با مقررات سختگیرانه قانون کار باشد. این ناهماهنگی موجب شده است که اجرای سیاست‌های توسعه با موانع حقوقی روبرو شود و دستگاه‌های اجرایی نتوانند به شکل بهینه از ظرفیت‌های نیروی کار استفاده کنند. در نتیجه، قوانین کار باید به گونه‌ای به‌روزرسانی شوند که ضمن حفظ حقوق کارگران، امکان تحقق اهداف توسعه‌ای نیز فراهم باشد	ناهماهنگی قوانین کار با سیاست‌های کلان توسعه‌ای کشور
۳	اسناد بالادستی کشور، مانند برنامه‌های توسعه و سیاست‌های کلی نظام، تأکید زیادی بر ارتقاء شرایط کار و حمایت از نیروی کار دارند. با این حال، قوانین کار موجود در بسیاری موارد با این اسناد هماهنگ نیستند و بعضاً مغایرت‌هایی وجود دارد. به عنوان مثال، سیاست‌های کلی حمایت از اشتغال و ارتقای کیفیت کار با وجود الزامات قانونی که دست و پای کارفرمایان و کارکنان را می‌بندد، به درستی اجرایی نمی‌شود. این بی‌توجهی به اسناد بالادستی باعث کاهش کارآمدی و اثربخشی نظام حقوق کار شده است.	بی‌توجهی به اسناد بالادستی کار، کاهش کارآمدی و اثربخشی نظام حقوق کار
۴	یکی از خلأهای مهم در قانون کار، نبود مقررات جامع و روشن درباره قراردادهای پاره‌وقت است. با گسترش تنوع اشکال اشتغال و نیاز روزافزون به انعطاف در بازار کار، قراردادهای پاره‌وقت می‌توانند نقش مهمی ایفا کنند. اما در شرایط کنونی، به دلیل نبود سازوکارهای قانونی مشخص، این نوع قراردادها یا به رسمیت شناخته نمی‌شوند یا کارفرمایان و کارگران با مشکلات حقوقی و اجرایی زیادی مواجه‌اند. این امر منجر به بروز بی‌ثباتی و نااطمینانی در روابط کاری می‌شود.	فقدان سازوکار برای قرارداد پاره‌وقت، نبود سازوکارهای قانونی مشخص، بروز بی‌ثباتی و نااطمینانی در روابط کاری
۵	تعاریف کارگر و کارفرما در قانون کار به صورت دقیق و کامل تدوین نشده است و این ابهام در موارد مختلف موجب شده است که شناسایی افراد مشمول قانون با مشکل مواجه شود. به ویژه در حوزه‌هایی مانند اشتغال غیررسمی، قراردادهای موقت و فعالیت‌های نوین اقتصادی، این دو مفهوم به سختی قابل تفکیک هستند. این موضوع باعث بروز اختلافات حقوقی شده و کارگران در بسیاری موارد از حمایت‌های قانونی محروم می‌مانند.	ابهام در مفهوم کارگر و کارفرما
۶	با پیشرفت فناوری و تغییر سبک‌های کاری، کار غیرحضوری یا دورکاری به شکل قابل توجهی افزایش یافته است، اما قانون کار هنوز مقررات مشخص و جامعی برای این نوع اشتغال ندارد. نبود قوانین شفاف درباره حقوق، ساعات	نبود قوانین و مقرارت شفاف درباره حقوق، سوءاستفاده و بی‌ثباتی شغلی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

ردیف	متن مصاحبه	مضامین پایه
	کاری، و مسئولیت‌های کارفرما و کارگر در کار غیرحضوری باعث شده است که بسیاری از کارگران این بخش در معرض سوءاستفاده و بی‌ثباتی شغلی قرار بگیرند و دستگاه‌های نظارتی نیز در حمایت از آن‌ها ناکارآمد باشند.	
۷	قانون کار در تعیین مرز میان مشاغل کارگری و غیرکارگری ابهاماتی دارد که مشکلات زیادی در نظام پرداخت حقوق و مزایا ایجاد کرده است. معیارهای مشخصی برای تفکیک این دو گروه وجود ندارد و این باعث شده کارفرمایان و کارگران در تعیین حقوق، مزایا و تعهدات دچار اختلاف نظر شوند. به خصوص در مشاغل غیررسمی یا ترکیبی، این ابهام منجر به تضییع حقوق کارگران شده و اجرای عدالت اجتماعی را با چالش مواجه می‌کند.	ابهام در تعیین معیارهای مشاغل کارگری از غیرکارگری
۸	یکی از موانع مهم برای بنگاه‌های اقتصادی در شرایط تغییر و نوسانات بازار، سخت‌گیری‌های قانون کار در زمینه تعدیل نیرو است. فرآیندهای پیچیده، طولانی و پرهزینه برای اخراج یا تعدیل نیرو، کارفرمایان را از اعمال تغییرات ضروری بازمی‌دارد. این موضوع در نهایت به کاهش توان رقابت‌پذیری بنگاه‌ها و در برخی موارد به افزایش اشتغال غیررسمی و قراردادهای موقت بدون امنیت شغلی منجر شده است.	سخت‌گیری در تعدیل نیرو، کاهش توان رقابت‌پذیری بنگاه‌ها
۹	قانون کار به طور کلی و بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های صنایع مختلف تدوین شده است. در حالی که شرایط کاری، ریسک‌ها، نوع مشاغل و ساختار بازار کار در صنایع مختلف کاملاً متفاوت است. اعمال یکسان مقررات برای همه صنایع باعث شده است که اجرای قوانین در بعضی بخش‌ها بسیار دشوار و ناکارآمد باشد و گاه منجر به آسیب به بنگاه‌های اقتصادی و کارگران شده است.	الزام یکسان برای صنایع مختلف
۱۰	یکی از مشکلات ساختاری در حوزه روابط کار، تعارض و همپوشانی وظایف میان نهادهای مسئول است. سازمان اداری و استخدامی کشور در حوزه استخدام و مدیریت کارکنان دولت و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حوزه روابط کار هر کدام مسئولیت‌هایی دارند که گاهی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند. این تعارض نهادی باعث سردرگمی کارفرمایان و کارگران، کاهش کارآمدی نظام نظارت و مشکلات اجرایی می‌شود.	تعارض نهادی در مدیریت روابط کار

۲-٤. تبدیل مضامین

در این مرحله پس از استخراج مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده طی کدگذاری محوری دسته‌بندی شدند. در این مرحله تلاش شد با سازمان‌دهی مجدد مضامین پایه به مضامین انتزاعی‌تری دست یابیم که ما را به مضامین اصلی‌تر، فراگیرتر و مرکزی‌تر رهنمون سازد. در واقع، در این مرحله نام برخی از دسته‌های مفهومی (مضامین پایه) به روزرسانی شد و همچنین برخی نکاتی که مصاحبه‌شوندگان به صورت پراکنده در پاسخ به سؤالات بیان کردند در کنار هم چیده شده و دسته‌بندی گردید. در این مرحله ۴۵ مضمون پایه و ۱۳ مضمون سازنده استخراج شد که در جدول ۳ نشان داده شده است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

جدول ۳. نحوه شکل‌گیری مضامین سازمان‌دهنده

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
تعارض قانونی با الزامات کلان حاکمیتی	تعارض میان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی
	ناهماهنگی قوانین کار با سیاست‌های کلان توسعه‌ای کشور
	بی‌توجهی به اسناد بالادستی کار
ابهامات حقوقی و خلأهای قانونی در روابط کار	فقدان سازوکار برای قرارداد پاره‌وقت
	ابهام در مفهوم کارگر و کارفرما
	ابهام در شمول قانون کار بر مشاغل غیررسمی
	نقص در تعیین معیارهای تفکیک مشاغل کارگری و غیرکارگری
انعطاف‌ناپذیری حقوق کار در مواجهه با اقتضائات اقتصادی و نهادی	سخت‌گیری در تعدیل نیرو
	الزام یکسان برای صنایع مختلف
	تعارض نهادی در مدیریت روابط کار
	نادیده‌گیری شرایط بحران کسب و کار
	ابهام در تطبیق حقوق کارگران با کارکنان دولتی
	ناتوانی در اجرای مقرراتی چون پیمان‌های دسته‌جمعی و تشکل‌های کارگری/کارفرمایی
ناکارآمدی سازوکارهای حل اختلاف	موازی کاری مراجع داوری
	طولانی شدن رسیدگی به شکایات
	نبود رویه واحد در هیأت‌ها
	نقض اصل سه‌جانبه‌گرایی در رسیدگی به اختلافات
تعارض قراردادهای کار موقت با امنیت شغلی	سوءاستفاده کارفرمایان از ابهامات ماده ۷ قانون کار
	محدودیت در حقوق کارگران قراردادی
	نارسایی در تعیین مدت و شرایط قراردادهای موقت
ناکارآمدی بازیگران روابط کار	بی‌تفاوتی بازرسان به گزارش تخلف
	رفتار جانبدارانه در داوری
	کم‌کاری دفاتر کارگاه در ثبت قرارداد
رفتارهای غیرقانونی و فرصت‌طلبانه	استفاده از قرارداد سفیدامضاء
	عدم پایبندی به تعهدات بیمه‌ای در قبال کارگران
	سوءاستفاده از ماده ۲۷ برای اخراج سریع
	دوگانگی در مقررات خاتمه خدمت کارکنان دولت و کارگران
ضعف در تعامل اجتماعی	فقدان گفت‌وگوی کارگر–کارفرما
	حذف تشکل‌ها از مذاکرات
	نبود فرایند رسیدگی دوجانبه
نبود فرهنگ اجرای قانون	ترجیح توافق غیررسمی به قانون
	تفسیر سلیقه‌ای قانون
	رجوع به سازوکارهای موازی/غیررسمی برای پیگیری مطالبات
فقدان سیاست‌های توسعه‌ای	نبود برنامه حمایت از اشتغال
	خلأ سیاستی برای حمایت از کار زنان
	ناهماهنگی در حمایت از کسب‌وکارهای نوپا
ناتوانی در پاسخ به تحولات بازار	نادیده گرفتن مشاغل دیجیتال

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
	فقدان چارچوب برای فریلنسری
	نبود مقررات برای کار غیرحضوری و دورکاری
ضعف در نظام رفاه و حمایت‌ها	ناکارآمدی بیمه بیکاری
	حذف بیمه کارگران مهاجر
	عدم حمایت از زنان باردار یا دارای کودک
بی‌توجهی به کارگران غیررسمی	فقدان مقررات برای دست‌فروشان
	عدم‌پوشش بیمه کارگاه‌های خرد
	حذف شاغلان پلتفرم‌ها از حمایت قانونی

مطابق با جدول ۳ بعد از این‌که مضامین سازمان‌دهنده مشخص شدند وارد گام سوم و توصیف مضامین خواهیم شد.

۳-٤. کشف و توصیف شبکه مضامین

در این مرحله پس از پالایش مضامین، تمامی مضامین پایه در قالب مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر جای گرفتند و برخی مضامین پایه غیرمرتبط با اهداف و سؤالات پژوهش حذف گردیدند. مضامین سازمان‌دهنده شامل مقولات استخراج شده از مضامین پایه و مضامین فراگیر یا مضامین اصلی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل می‌باشد. با بررسی و تحلیل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر، این مضامین به صورت شبکه مضامین ترسیم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از سه سطح نام برده شده است که در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. نحوه شکل‌گیری مضامین فراگیر

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
آسیب‌های ساختاری	تعارض قانونی با الزامات کلان حاکمیتی	تعارض میان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی
		ناهماهنگی قوانین کار با سیاست‌های کلان توسعه‌ای کشور
		بی‌توجهی به اسناد بالادستی کار
	ابهامات حقوقی و خلأهای قانونی در روابط کار	فقدان سازوکار برای قرارداد پاره‌وقت
		ابهام در مفهوم کارگر و کارفرما
		ابهام در شمول قانون کار بر مشاغل غیررسمی
		نقص در تعیین معیارهای تفکیک مشاغل کارگری و غیرکارگری
	انعطاف‌ناپذیری حقوق کار در مواجهه با اقتضائات اقتصادی و نهادی	سخت‌گیری در تعدیل نیرو
		الزام یکسان برای صنایع مختلف
		تعارض نهادی در مدیریت روابط کار
		نادیده‌گیری شرایط بحران کسب و کار

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

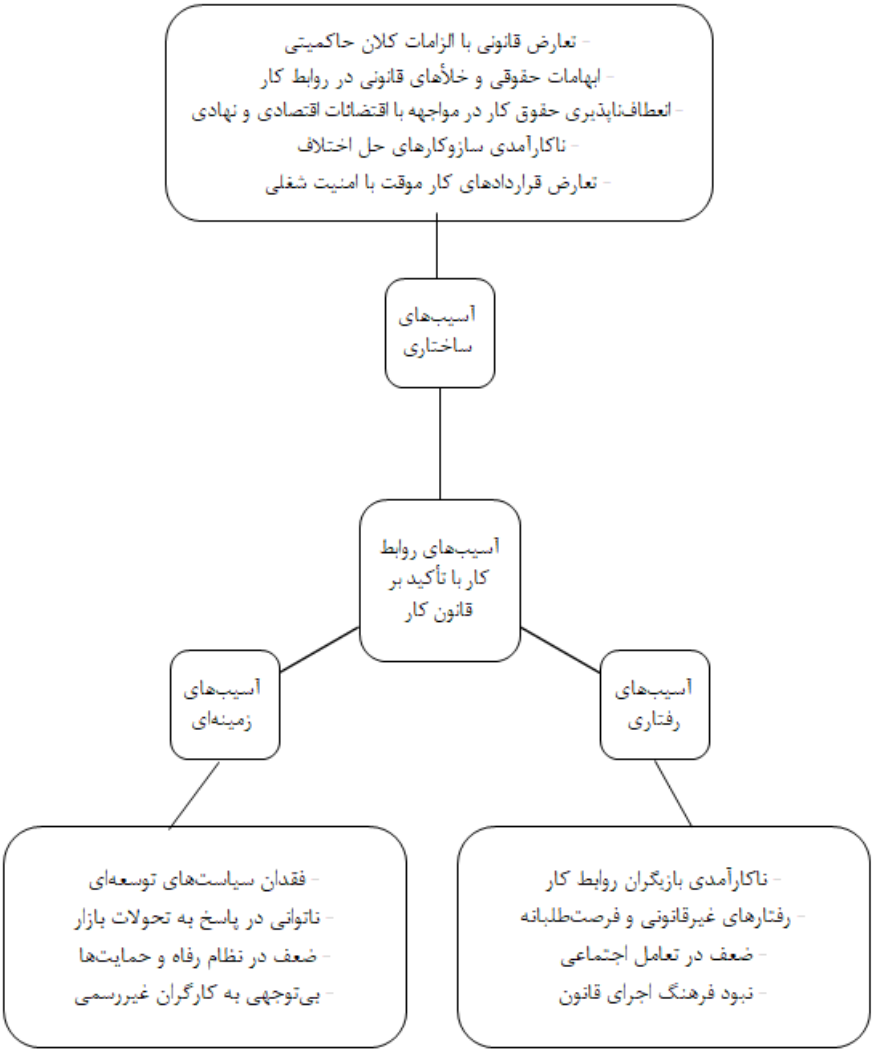
[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
		ابهام در تطبیق حقوق کارگران با کارکنان دولتی
		ناتوانی در اجرای مقرراتی چون پیمان‌های دسته‌جمعی و تشکل‌های کارگری/کارفرمایی
	ناکارآمدی سازوکارهای حل اختلاف	موازی کاری مراجع داوری
		طولانی شدن رسیدگی به شکایات
		نبود رویه واحد در هیأت‌ها
		نقض اصل سه‌جانبه‌گرایی در رسیدگی به اختلافات
	تعارض قراردادهای کار موقت با امنیت شغلی	سوءاستفاده کارفرمایان از ابهامات ماده ۷ قانون کار
		محدودیت در حقوق کارگران قراردادی
		نارسایی در تعیین مدت و شرایط قراردادهای موقت
آسیب‌های رفتاری	ناکارآمدی بازیگران روابط کار	بی‌تفاوتی بازرسان به گزارش تخلف
		رفتار جانبدارانه در داوری
		کم‌کاری دفاتر کارگاه در ثبت قرارداد
	رفتارهای غیرقانونی و فرصت‌طلبانه	استفاده از قرارداد سفیدامضاء
		عدم پایبندی به تعهدات بیمه‌ای در قبال کارگران
		سوءاستفاده از ماده ۲۷ برای اخراج سریع
		دوگانگی در مقررات خاتمه خدمت کارکنان دولت و کارگران
	ضعف در تعامل اجتماعی	فقدان گفت‌وگوی کارگر-کارفرما
		حذف تشکل‌ها از مذاکرات
		نبود فرایند رسیدگی دوجانبه
	نبود فرهنگ اجرای قانون	ترجیح توافق غیررسمی به قانون
		تفسیر سلیقه‌ای قانون
		رجوع به سازوکارهای موازی/غیررسمی برای پیگیری مطالبات
آسیب‌های زمینه‌ای	فقدان سیاست‌های توسعه‌ای	نبود برنامه حمایت از اشتغال
		خلأ سیاستی برای حمایت از کار زنان
		ناهماهنگی در حمایت از کسب‌وکارهای نوپا
	ناتوانی در پاسخ به تحولات بازار	نادیده گرفتن مشاغل دیجیتال
		فقدان چارچوب برای فریلنسری
		نبود مقررات برای کار غیرحضوری و دورکاری
	ضعف در نظام رفاه و حمایت‌ها	ناکارآمدی بیمه بیکاری
		حذف بیمه کارگران مهاجر
		عدم حمایت از زنان باردار یا دارای کودک
	بی‌توجهی به کارگران غیررسمی	فقدان مقررات برای دست‌فروشان
		عدم‌پوشش بیمه کارگاه‌های خرد
		حذف شاغلان پلتفرم‌ها از حمایت قانونی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

مطابق با جدول ۵ نتایج دسته‌بندی مفاهیم و کدها نشان داد که آسیب‌های نظام حقوقی روابط کار با تأکید بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران شامل ۴۵ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر می‌باشد. در شکل ۱ شبکه مضامین نشان داده شده است.



شکل ۱. شبکه مضامین

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف آسیب‌شناسی نظام حقوقی روابط کار با تأکید بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران انجام گرفت. مدل ارائه شده در قالب ۳ مضمون فراگیر، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۴۵ مضمون پایه طراحی شد. براساس نتایج پژوهش، یکی از مضامین فراگیر، «آسیب‌های ساختاری» می‌باشد. این مضمون فراگیر دربرگیرنده ۵ مضمون سازمان‌دهنده "تعارض قانونی با الزامات کلان حاکمیتی"، "ابهامات حقوقی و خلأهای قانونی در روابط کار"، "انعطاف‌ناپذیری حقوق کار در مواجهه با اقتضائات اقتصادی و نهادی"، "ناکارآمدی سازوکارهای حل اختلاف"، "تعارض قراردادهای کار موقت با امنیت شغلی" و ۲۰ مضمون پایه می‌باشد. نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش تنگستانی و مرادی برلیان (۱۴۰۴)، علوی متین و همکاران (۱۴۰۳)، مرادی و همکاران (۱۴۰۲)، همتی (۱۴۰۱)، لعلی و همکاران (۱۴۰۱)، مشایخ سنگ تجن (۱۴۰۰)، زمانیان (۱۳۹۹)، میرا و همکاران (۱۳۹۹)، گوسوامی (۲۰۲۵)، هاراهاپ و همکاران (۲۰۲۴)، یوستاس (۲۰۲۴)، ژنگ (۲۰۲۳)، چروکو (۲۰۲۳) همخوانی دارد. براساس نتایج این پژوهش‌ها، می‌توان گفت نارسایی‌های موجود در نظام حقوق کار را نمی‌توان صرفاً یک اختلال اجرایی یا ضعف در پیاده‌سازی قوانین دانست، بلکه باید آن را نوعی نارسایی ساختاری در بنیان‌های تنظیم‌گری روابط کار تلقی کرد؛ نارسایی‌ای که ریشه در عدم تناسب ابزارهای حقوقی با پیچیدگی‌های امروز بازار کار دارد و سبب می‌شود قواعد حقوق کار نتوانند پاسخی کارآمد و منعطف به تغییرات اقتصادی، تحول الگوهای اشتغال و مطالبات نهادی جدید ارائه دهند. پیامد طبیعی این وضعیت، کاهش کارآمدی حمایت‌های قانونی، تضعیف سازوکارهای پایداری شغلی و ایجاد شکاف میان اهداف حمایتی قانون و واقعیت‌های محیط کسب‌وکار است؛ شکافی که خود را در کاهش امنیت شغلی، افت کیفیت اشتغال و افزایش سیالیت و بی‌ثباتی در روابط کار نشان می‌دهد. در این میان، گسترش قراردادهای موقت برجسته‌ترین نمود این آسیب‌هاست؛ زیرا چیرگی روزافزون آن‌ها در بازار کار نه تنها کارکرد سنتی قرارداد کار به عنوان ابزار ایجاد رابطه پایدار و مبتنی بر اعتماد را تضعیف کرده، بلکه به طور مستقیم بر احساس امنیت، تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی اثر منفی می‌گذارد و چرخه‌ای از ناپایداری نیروی کار و کاهش کیفیت عملکرد را بازتولید می‌کند. از سوی دیگر، تحلیل آرای قضائی موجود نشان می‌دهد که رویه‌های قضائی در برخی موارد با ارائه تفاسیر حمایتی و تکمیلی، بخشی از خلأهای قانونی را پوشش داده و به ثبات نسبی در روابط کار کمک کرده‌اند، اما در مواردی نیز با تفسیرهای متعارض یا محدودکننده، موجب تعمیق ابهامات و تشدید رویه‌های غیرهمگون شده‌اند. این

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

امر نشان می‌دهد که فهم واقع‌بینانه و اصلاح کارآمد نظام حقوقی روابط کار تنها با ترکیب تحلیل سه سطحی، قانون‌گذاری، اجرا و رویه قضائی، ممکن است و هرگونه اصلاح بنیادین باید هم‌زمان به انسجام مقررات، کارآمدی سازوکارهای اجرایی و هماهنگی رویه‌های قضائی توجه کند تا بتواند پاسخگوی نیازهای رو به تحول بازار کار باشد.

«آسیب‌های رفتاری» یکی دیگر از مضامین فراگیر می‌باشد. این مضمون فراگیر دربرگیرنده ۴ مضمون سازمان‌دهنده "ناکارآمدی بازیگران روابط کار"، "رفتارهای غیرقانونی و فرصت‌طلبانه"، "ضعف در تعامل اجتماعی"، "نبود فرهنگ اجرای قانون" و ۱۳ مضمون پایه می‌باشد. نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش تنگستانی و مرادی برلیان (۱۴۰۴)، انوری و همکاران (۱۴۰۴)، مرادی و همکاران (۱۴۰۲)، مشایخ سنگ تجن (۱۴۰۰)، میرا و همکاران (۱۳۹۹)، گوسوامی (۲۰۲۵)، هاراهاپ و همکاران (۲۰۲۴) و ژنگ (۲۰۲۳) همخوانی دارد. براساس نتایج این پژوهش‌ها می‌توان گفت این آسیب‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش کارآمدی نظام حقوقی و نهادی دارند؛ ناکارآمدی بازیگران اصلی، رفتارهای فرصت‌طلبانه و غیرقانونی، ضعف تعاملات اجتماعی و فقدان فرهنگ پایبندی به قانون، بستری برای بروز اختلافات، کاهش اعتماد متقابل و ایجاد بی‌ثباتی در محیط کار فراهم کرده‌اند. پیامد این وضعیت، علاوه بر افزایش هزینه‌ها و طولانی شدن فرایندهای حل اختلاف، کاهش رضایت شغلی و انگیزه نیروی کار و کارفرمایان و ایجاد فضایی ناامن و پرتنش است که هم عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه فرصت‌ها را در محیط کار تهدید می‌کند و هم رشد و توسعه پایدار اقتصادی را محدود می‌سازد. بررسی تجربیات اجرایی و آرای قضائی مرتبط نشان می‌دهد که فقدان هماهنگی میان قوانین، رویه‌های اجرایی و رفتار بازیگران، اثر سوء این آسیب‌ها را تشدید کرده و چرخه‌ای از بی‌اعتمادی، نارضایتی و بی‌ثباتی ایجاد کرده است؛ حتی قوانین موجود به دلیل ضعف در اجرا و نبود فرهنگ پایبندی، کارآمدی لازم را از دست داده‌اند. بنابراین، اصلاح نظام روابط کار تنها در سطح قوانین یا تغییر رفتارهای فردی کافی نیست، بلکه تغییرات هم‌زمان در سه محور کلیدی ضرورت دارد: بازنگری و انسجام‌بخشی قوانین و مقررات، بهبود و تسهیل سازوکارهای اجرایی و قضائی برای حل اختلافات و ارتقای فرهنگ قانونی و مسئولیت‌پذیری بازیگران اصلی روابط کار. این رویکرد چندسطحی، امکان ایجاد محیط کاری عادلانه، امن و پایدار را فراهم کرده و زمینه را برای افزایش اعتماد متقابل، کاهش تنش‌ها، ارتقای بهره‌وری و تحقق عدالت اجتماعی در روابط کار ایجاد می‌کند و در نهایت، کیفیت و سلامت نظام حقوقی و نهادی را بهبود می‌بخشد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

«آسیب‌های زمینه‌ای» یکی دیگر از مضامین فراگیر می‌باشد. این مضمون فراگیر دربرگیرنده ۴ مضمون سازمان‌دهنده "فقدان سیاست‌های توسعه‌ای"، "ناتوانی در پاسخ به تحولات بازار"، "ضعف در نظام رفاه و حمایت‌ها"، "بی‌توجهی به کارگران غیررسمی" و ۱۲ مضمون پایه می‌باشد. نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش تنگستانی و مرادی برلیان (۱۴۰۴)، هاشمی (۱۴۰۳)، حبیب‌نژاد و همکاران (۱۴۰۳)، علوی متین و همکاران (۱۴۰۳)، همتی (۱۴۰۱)، زمانیان (۱۳۹۹)، گوسوامی (۲۰۲۵)، یوستاس (۲۰۲۴) و چروکو (۲۰۲۳) همخوانی دارد. براساس نتایج این پژوهش‌ها می‌توان گفت آسیب‌های زمینه‌ای موجود، زمینه‌ساز ضعف‌های ساختاری و عملیاتی در نظام روابط کار شده و مانع تحقق عدالت و کارآمدی در بازار کار شده‌اند. فقدان سیاست‌های توسعه‌ای جامع، پاسخگویی ناکافی به تحولات سریع بازار، کمبود حمایت‌های مؤثر رفاهی و اجتماعی و غفلت از وضعیت کارگران غیررسمی موجب ایجاد نابرابری‌ها و بی‌ثباتی در اشتغال شده است. این شرایط باعث شده بخش قابل توجهی از نیروی کار به ویژه اقشار آسیب‌پذیر، از حمایت‌های قانونی و اجتماعی محروم بمانند و در نتیجه سطح رفاه و کیفیت زندگی آنان کاهش یابد. در این چارچوب، دیوان عدالت اداری به عنوان یک نهاد قضائی مستقل و ذی‌صلاح، نقش قابل توجهی در حمایت از حقوق کارگران ایفا می‌کند و با رسیدگی به شکایات کارگران علیه کارفرماها و نهادهای دولتی، بستری قانونی برای احقاق حقوق آنان فراهم می‌آورد. این نهاد با انتشار آرا و دستورالعمل‌های حقوقی، به ارتقای آگاهی حقوقی کارگران و تأکید بر مسئولیت اجتماعی کارفرماها کمک می‌کند، اما با وجود اهمیت این عملکرد، محدودیت‌هایی نیز وجود دارد. تمرکز دیوان بر شکایات فردی و ظرفیت محدود آن برای رسیدگی به حجم بالای پرونده‌ها، موجب طولانی شدن فرایندهای قضائی و فشار بر کارگران و کارفرمایان شده است؛ همچنین، برخی آراء به دلیل تفسیر محدود قوانین کار، نتوانسته‌اند به شکل مؤثر خلأها و ابهامات موجود را جبران کنند و در مواردی، خود موجب تشدید نابرابری و کاهش اعتماد در محیط کار شده‌اند. هرچند دیوان عدالت اداری نقش پیشگیرانه‌ای دارد، اما ضعف در توان اجرایی و نبود نظارت مستمر بر اجرای آرای صادره، مانع از تحقق اثرگذاری پایدار و جلوگیری کامل از تخلفات گسترده می‌شود. از این منظر، می‌توان نتیجه گرفت که اصلاح سیاست‌ها و سازوکارهای حمایتی، تقویت نظام رفاه اجتماعی، گنجاندن کارگران غیررسمی در چارچوب‌های قانونی و هم‌زمان تقویت ظرفیت‌های اجرایی و نظارتی دیوان عدالت اداری، ضرورت اساسی برای بهبود شرایط بازار کار، کاهش نابرابری و ایجاد محیط کاری عادلانه، امن و پایدار است؛ بدین ترتیب، نظام حقوقی و

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

نهادی روابط کار قادر خواهد بود به شکل واقعی و مؤثر پاسخگوی نیازهای متغیر بازار کار و گروه‌های مختلف نیروی کار باشد.

۱-۵. پیشنهادها:

– برای رفع آسیب‌های ساختاری پیشنهاد می‌شود که یک بازنگری جامع و راهبردی در قوانین کار و تأمین اجتماعی صورت گیرد به گونه‌ای که تمام مقررات مرتبط با روابط کار هماهنگ با یکدیگر و منطبق بر الزامات کلان حاکمیتی باشند و تعارض‌ها و ابهامات موجود برطرف گردد. در این فرآیند، لازم است مفاهیم کلیدی حقوقی شامل تعاریف کارگر، کارفرما و انواع قراردادهای کاری به‌صورت دقیق، شفاف و یکپارچه مشخص شوند تا حقوق و تکالیف طرفین قرارداد به وضوح تعیین گردد و از سوءاستفاده‌های احتمالی جلوگیری شود. به منظور تسهیل اجرا و تضمین اثربخشی قوانین، تدوین دستورالعمل‌های کاربردی برای تفسیر و اعمال این مفاهیم ضروری است. همزمان، ظرفیت نهادی و هماهنگی میان نهادها و دستگاه‌های متولی روابط کار باید تقویت شود، به گونه‌ای که با تعریف دقیق وظایف و مسئولیت‌ها، آموزش مستمر کارکنان و ارتقای همکاری میان وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مرتبط، نظارت و پیگیری قانونی به شکل مؤثر صورت گیرد. اجرای چنین برنامه‌ای، علاوه بر کاهش ابهامات و تعارض‌های قانونی، موجب افزایش عدالت، کارآمدی و شفافیت در نظام حقوقی روابط کار خواهد شد و پایه‌ای محکم برای بهبود عملکرد ساختاری و تضمین امنیت شغلی در محیط کار ایجاد می‌کند.

– برای رفع آسیب‌های رفتاری پیشنهاد می‌شود که نظام مدیریت و تعاملات در روابط کار بازطراحی شود تا فرهنگ احترام به قوانین، پایبندی به تعهدات و اعتماد متقابل میان کارگر و کارفرما تقویت گردد. در این راستا، ضروری است فرآیندهای حل اختلاف به روز و به گونه‌ای طراحی شوند که سازوکارهای سریع، بی‌طرف و مؤثر برای رسیدگی به شکایات و اختلافات فراهم شود و آموزش‌های تخصصی برای داوران و مجریان این فرآیندها ارائه گردد. همچنین، استفاده از فناوری‌های نوین برای تسهیل دسترسی به هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و کاهش زمان و هزینه رسیدگی باید مدنظر قرار گیرد. همزمان، برنامه‌های آگاهی‌بخشی حقوقی و آموزش‌های مستمر برای تمامی ذینفعان روابط کار، از جمله کارگران و کارفرمایان، اجرا شود تا فرهنگ تعامل سازنده، احترام به قانون و همکاری جمعی در محیط کار ارتقا یابد. اجرای چنین راهبردی، علاوه بر کاهش اختلافات و فرصت‌های سوءاستفاده، موجب افزایش اعتماد، انگیزه و رضایت شغلی در میان کارگران و کارفرمایان شده و محیط کار امن، عادلانه و پایدار را ایجاد می‌کند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

– برای رفع آسیب‌های زمینه‌ای پیشنهاد می‌شود که سازوکارهای انعطاف‌پذیر و متناسب با شرایط اقتصادی و نهادی برای انواع قراردادهای کاری، به ویژه قراردادهای موقت و پاره‌وقت، طراحی و اجرا شوند تا ضمن حفظ امنیت شغلی کارگران، امکان مدیریت منابع انسانی با انعطاف بیشتر برای کارفرمایان فراهم گردد. در این راستا، مقررات امنیت شغلی باید بازنگری شده و محدودیت‌های قانونی مناسبی برای استفاده گسترده از قراردادهای موقت وضع شود، همچنین ضمانت‌های قانونی برای ادامه همکاری و حمایت‌های قانونی در برابر خاتمه ناعادلانه قراردادها ایجاد گردد. علاوه بر این، لازم است سیاست‌های کلان بازار کار و مقررات حمایتی با هم هماهنگ شده و ظرفیت‌های نهادی برای نظارت و پایش قراردادها ارتقا یابد تا از بی‌ثباتی در محیط کار و سوءاستفاده‌های احتمالی جلوگیری شود. اجرای چنین راهبردی نه تنها امنیت شغلی و عدالت در محیط کار را افزایش می‌دهد، بلکه انعطاف لازم برای پاسخگویی به تغییرات اقتصادی و نیازهای متغیر بازار کار را فراهم کرده و شرایطی پایدار، عادلانه و سازگار با توسعه اقتصادی ایجاد می‌کند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

فهرست منابع و مآخذ

منابع فارسی

انوری، فریده؛ سیدنقوی، میرعلی؛ اصلی‌پور، حسین و زرندی، سعید (۱۴۰۴). "راهکارهای تنظیم‌گری روابط کار در اقتصاد پلتفرم: کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل در ایران". فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۴(۱۱۵)، ۱-۶۸.

بادینی، حسن و حاج نجفی، حسنا (۱۴۰۰). "رابطه حقوق کار و توسعه اقتصادی با نگاهی تطبیقی و انتقادی به خروج مناطق آزاد تجاری صنعتی از شمول قانون کار". دانشنامه حقوق اقتصادی، ۲۸(۲۰)، ۲۷-۵۳.

تنگستانی، محمدقاسم و مرادی برلیان، مهدی (۱۴۰۴). "اجرای قانون کار در دستگاه‌های دولتی؛ چالش‌ها و راهکارها". فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۲۸(۱)، ۷۵-۹۲.

حبیب‌نژاد، سیداحمد؛ کریمی پاشاکی، سجاد و عارف، محمدمهدی (۱۴۰۳). "قرارداد شفاهی کار در ساختار دستگاه‌های اجرایی؛ سنجش آثار و آسیب‌شناسی نظام دادرسی". فصلنامه حقوق اداری، ۱۲(۴۰)، ۶۱-۳۷.

خرسند موقر، نسترن؛ هاشمی، سید محمد؛ محبی، محسن و ابدی، سعیدرضا (۱۴۰۱). "مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت، با نگاهی به آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری". فصلنامه دانش حقوق عمومی، ۱۱(۳۷)، ۳۰-۵۶.

شوش، غزاله (۱۴۰۰). "کاربست نظریه سوءاستفاده از حق در روابط کار در نظام حقوقی ایران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.

علوی متین، فاطمه؛ رستگار، عباسعلی؛ عابدی جعفری، حسن و شفیعی نیک‌آبادی، محسن (۱۴۰۳). "فراتحلیل پژوهش‌های "روابط کارمند-سازمان و پیشایندهای آن". فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۳(۱۱۲)، ۱۴۳-۱۸۸.

کرمی، سعید و زمانیان، زهرا (۱۳۹۹). "بررسی تحلیلی قانون کار ایران از منظر رویکرد انعطاف- امنیت در بازار کار". فصلنامه دین و قانون، ۸(۲۹)، ۸-۴۴.

لعلی، فاطمه؛ دانش‌فرد، کرم‌اله و طیاران، شهرزاد (۱۴۰۱). "آسیب‌شناسی روابط کار با استفاده از مدل سه شاخگی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران)". فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۶(۶)، ۳۰۳-۳۲۲.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

مرادی، بهزاد؛ شعبان‌نیا، منصور؛ مهدی، استوار سنگری؛ کوروش و صداقتی، کیوان (۱۴۰۲). "انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط بازار کار عادلانه با تکیه بر مبانی اسلامی". فصلنامه پژوهش‌های بازاریابی اسلامی، ۲(۱)، ۵۱-۶۶.

مشایخ سنگ تجن، مهدی (۱۴۰۰). "مطالعه تطبیقی نقش رویکرد نظام قانون‌گذاری روابط کار در مانع‌زدایی و رونق تولید (آمریکا، انگلستان و ایران) ". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.

معصومی، مهتاب؛ سراجی، مصطفی؛ پروین، خیراله و رنجبر، احمد (۱۴۰۰). "بررسی امنیت شغلی کارگران از منظر حقوقی و اجتماعی در پرتو دستاوردهای انقلاب اسلامی با تاکید بر قانون کار". فصلنامه رهیافت انقلاب اسلامی، ۱۵(۵۶)، ۱۰۵-۱۲۰.

منصوریان، مصطفی (۱۴۰۲). تحلیل فقهی ـ حقوقی نقش دولت در تضمین امنیت شغلی کارگران. فصلنامه تعالی حقوق، ۹(۴)، ۲۸۷-۳۱۲.

میرا، سیدابوالقاسم؛ حیدری، علی؛ رستمی، ولی‌اله و شم بیاتی، ناصر (۱۳۹۹). "واکاوی چالش‌های قانون کار جمهوری اسلامی ایران، در راستای ایجاد، حفظ و توسعه فرصت‌های شغلی (مطالعه گروه کانونی در بنگاه‌های کوچک)". فصلنامه مدیریت بازرگانی، ۱۲(۴)، ۹۵۶-۹۷۵.

نادری، علی؛ جوان آراسته، حسین و ابراهیمیان، حجت‌الله (۱۴۰۲). "آسیب‌شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری". فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۵(۱۴)، ۲۰۹-۲۲۹.

هاشمی، مسعود (۱۴۰۳). "تضمین‌های مرتبط با امنیت شغلی کارگران در نظام حقوقی ایران با رویکرد حق تشکیل اتحادیه‌های مستقل". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی.

همتی، مجتبی (۱۴۰۱). "قلمرو شمول و استثنائات قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون کار: چالش‌ها و راهکارها". فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۴(۱۱)، ۲۴۳-۲۷۴.

همتی، مجتبی (۱۴۰۱). "تحلیلی نو از ویژگی‌ها، وجه تمایز و انواع قرارداد کار از منظر تحولات روابط کار و کرامت انسانی". فصلنامه مطالعات حقوق تطبیقی معاصر، ۱۳(۲۷)، ۲۶۵-۲۹۶.

همتی، مجتبی (۱۴۰۱). "فسخ قرارداد کار در حقوق کار ایران با تأکید بر رویه قضایی". فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۲۷(۱۰۰)، ۳۳-۶۲.

همتی، مجتبی (۱۴۰۱). "شرایط اساسی صحت انعقاد قرارداد کار از منظر حقوق عمومی و خصوصی". فصلنامه حقوق اسلامی، ۱۹(۷۴)، ۱۱۳-۱۳۴.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

همتی، مجتبی (۱۴۰۰). تحلیلی نو از آثار و موارد تعلیق قرارداد کار در نظام حقوق کار ایران. فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۲۶(۹۳)، ۱-۲۰.

منابع انگلیسی

Agusmidah, A. Putra, M. E. Affila, A. (2020). Reorganizing the Mechanism of Settling Labor Relations Disputes. Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 32(1), 135-144.

Asmorojati, A. W. Nur, M. Dewi, I. K. Hashim, H. (2022). The impact of COVID-19 on challenges and protection practices of migrant workers' rights. BestuuR - Journal of Administrative Law, 10(1), 43-56.

Bortnyk, S. M. (2022). To the question on the peculiarities of the legal regulation of labor relations in the martial law conditions. Bull. Kharkiv Nat'l. Univ. Internal Aff, 2(97), 106-117.

Cherevko, N. (2023). Conceptual Principles of the Fuctioning of the State Management Mechanism of the Labor Relations System. Public administration and state security aspects, 2023(1), 56-64.

Eustace, A. (2024). Dancing at the crossroads: Lessons from Ireland on collective labour law reform. Industrial Relations Journal, 55(4), 303-325.

Gusakova, Y. S. Adrianovskaya, T. L. Chuksina, V. V. Nifanov, A. N. Presnyakov, M. V. (2022). Comparative characteristics of labor relations concepts in various foreign nations. Revista de Investigaciones Universidad Del Quindío, 34(S2), 49-56.

Goswami, D. (2025), "Labour law reforms and female employment: the case of Rajasthan", International Journal of Manpower, 1(1), 1-19.

Harahap, A. M. Harahap, M. I. M. Efendi, R. Daulay, M. N. Ahmad, M. H. (2024). Challenges and problems in labour law from the perspectives of Indonesia and Malaysia. Malaysian Journal of Syariah and Law, 12(3), 535-549.

Jacob, F. B. (2024). The National Labor Relations Act, the Major Questions Doctrine, and Labor Peace in the Modern Workplace. BCL Rev, 2024(65), 1381-1392.

Kuznetsova, S. N. Kozlova, E. P. Kuznetsov, V. P. Shabarov, A. A. Efremova, A. D. (2021). Efficiency Improvement of the Use of Labor Resources (on the Example of PAO “GAZ”). Socio-economic Systems: Paradigms for the Future, 2021(1), 1173-1180.

Mishra, A., & Dwivedi, A. (2024). Labour laws in India: history, evolution and critical analysis. Labor History, 65(5), 678-698.

Silva Júnior, J. T. Carneiro, J. S. Lessa, P. W. B. Vieira, C. L. S. (2022). Flexibilization and precarization of working conditions and labor relations in the perspective of app-based drivers. Revista de Gestão, 29(3), 267-286.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]

Skowron, R. T. (2022). Contributory Justice in Labor Relations as a Manifestation of the Constitutional Principle of Social Justice. Krytyka Prawa, 1(2), 163-180.
Wickramasingha, S. (2025). Intersection of crises, discourses, and gender ideologies in change making: The case of Sri Lankan labour law reforms. Competition & Change, 1(1), 1-20.
Yaroshenko, O. M. Lutsenko, O. Y. Karaulna, N. V. Sokolov, V. M. Zubrytskyy, M. I. (2023). Modern trends in labor law: a comparative analysis of the EU and Ukraine. International Journal of Legal Information, 51(2), 138-149.
Yu, X. Zhu, L. (2024, June). The Digital Situation: The Present and Future of Systemic Labor-capital Relations. Proceedings of the 3rd International Conference on Bigdata Blockchain and Economy Management, 1-12.
Zheng, Y. (2023). Problems and countermeasures of labor relations management in human resources management of small and medium-sized enterprises. Academic Journal of Business & Management, 5(6), 19-23.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.66224/qjal.13.44.125]