



The University of Tehran Press

Employment Security in Labor Relations Under the United States Legal System

Bijan Abbasi¹ | Jafar Barati² | Saber Niavarni³

1. Corresponding Author; Prof., Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: babbasi@ut.ac.ir
2. Ph.D. Student in Public law, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran. Email: jafarbarati136270@yahoo.com
3. Assistant Professor Department of Public and International Law, Research Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: niavarani@gmail.com

Article Info	Abstract
Article Type: Research Article	The concept of employment security forms the foundation of labor relations in the United States. The question is: what does the concept of employment security for workers entail, and how is it reflected in the United States? The strategies for ensuring employment security in America could serve as an ideal model for delineating job security for workers in Iran. Employment security and job security are two distinct but related concepts. Employment security means that a worker can easily find re-employment based on their abilities, regardless of the type of employment relationship. In contrast, job security relies on government support for the continuity of a worker's employment. Legal protections for workers in the United States are provided through the right to collective bargaining and individual employment protections. The nature of labor relations in the United States is based on the flexibility and freedom of the parties to terminate the employment contract. In this country, the issue of employment security is prioritized over job security. Employment policies, at will, as a complement to employment security, assume that labor relations in America are contractual, leading to greater flexibility and the mobility of workers across various economic sectors instead of job stability.
Pages: 2395-2416	
Received: 2022/01/29	
Received in Revised form: 2022/05/18	
Accepted: 2022/09/11	
Published online: 2024/12/21	
Keywords: <i>job security, United States, employment security, the at-will employment, employment relationship.</i>	
How To Cite	Abbasi, Bijan; Barati, Jafar; Niavarni, Saber (2025). Employment Security in Labor Relations Under the United States Legal System. <i>Public Law Studies Quarterly</i> , 54 (4), 2395-2416. DOI: https://doi.com/10.22059/jplsqt.2022.338154.3020
DOI	10.22059/jplsqt.2022.338154.3020
Publisher	The University of Tehran Press



امنیت اشتغال در رابطه کار در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا

بیژن عباسی^۱ | جعفر براتی^۲ | صابر نیاورانی^۳

۱. نویسنده مسئول؛ دانشیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: babbasi@ut.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران. رایانامه: jafarbarati136270@yahoo.com
۳. استادیار گروه حقوق عمومی و بین الملل، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: niavarani@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی صفحات: ۲۴۱۶-۲۳۹۵ تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۹ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ کلیدواژه‌ها: امنیت شغلی، ایالت متحده آمریکا، امنیت اشتغال، اشتغال به دلخواه، رابطه کار.	مفهوم امنیت اشتغال اساس رابطه کار در ایالات متحده آمریکا را تشکیل می‌دهد. پرسش این است که مفهوم امنیت اشتغال کارگر چیست؟ و نحوه انعکاس آن در ایالات متحده آمریکا چگونه است؟ راهکار تضمین امنیت اشتغال در آمریکا می‌تواند الگویی مطلوب برای ترسیم امنیت شغلی کارگر در ایران باشد. امنیت شغلی و امنیت اشتغال دو مفهوم متمایز اما مرتبط با یکدیگرند. امنیت اشتغال به این معناست که کارگر با اتکا به توانایی خود، فارغ از نوع رابطه استخدامی، بتواند به راحتی اشتغال مجدد بیابد؛ در حالی که در موضوع امنیت شغلی، کارگر متکی به حمایت دولتی برای تداوم اشتغال خود است. حمایت‌های قانونی از کارگران در ایالات متحده آمریکا از طریق حق بر چانه‌زنی دسته‌جمعی و حمایت‌های فردی استخدام صورت می‌گیرد. ماهیت رابطه کار در ایالات متحده آمریکا بر انعطاف‌پذیری و آزادی طرفین در خاتمه دادن به قرارداد کار مبتنی است. در این کشور در برابر موضوع امنیت شغلی، موضوع امنیت اشتغال مطرح شده است. سیاست‌های اشتغال به دلخواه، به عنوان مکمل امنیت اشتغال، رابطه کار در آمریکا را یک رابطه قراردادی فرض می‌کند و موجب انعطاف‌پذیری هر چه بیشتر و جابه‌جایی کارگران در بخش‌های مختلف اقتصادی به جای ثبات شغلی شده است.
استناد	عباسی، بیژن؛ براتی، جعفر، نیاورانی، صابر (۱۴۰۳). امنیت اشتغال در رابطه کار در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا. <i>مطالعات حقوق عمومی</i> ، ۵۴ (۴)، ۲۳۹۵-۲۴۱۶. DOI: https://doi.com/10.22059/jpls.2022.338154.3020
DOI	10.22059/jpls.2022.338154.3020
ناشر	مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.



۱. مقدمه

قوانین کار ایالات متحده آمریکا در سه دوره مختلف شکل گرفته است. دوره نخست رابطه کار قبل از سال ۱۹۳۰ است، که در این دوران هم‌چنان دیدگاه لیبرالیست کلاسیک بر رابطه کار در این کشور حاکم بود و تقریباً قانونی برای حمایت از کارگران وجود نداشت. «رکود اقتصادی عظیم»^۱ در این کشور دوره جدیدی از رابطه کار را به وجود آورد که خود را به شکل تصویب نخستین قوانین حمایتی کار نشان داد. «طرح نو»^۲، با هدف دخالت دولت در اقتصاد برای خروج از بحران وخیم سرمایه‌داری و میدن جان تاره به زیرساخت‌های این نظام ارائه شد. نظام حمایتی رابطه کار در ایالات متحده آمریکا که بعد از سال‌های ۱۹۳۰ در این کشور ظهور یافت، نتیجه برنامه طرح نوی روزولت است. در نظام رابطه کار طرح نو، مکانیزم مذاکره جمعی و سایر اشکال اقدام جمعی کارگران مقرر شده است و قوانین استخدامی حداقل دستمزد، استانداردهای ایمنی و بهداشت کار و نیز مستمری بازنشستگی را تعیین کرده است، بیمه بیکاری اجباری را مقرر داشته، آسیب‌های صنعتی را جبران می‌کند، مراقبت از کودک و مرخصی بیماری را تجویز و حداقل شرایط اشتغال را تعیین می‌کند. با توجه به اینکه قوانین استخدام در ایالات متحده آمریکا عموماً دارای سقف حداقلی است، بنابراین این قوانین ضرورت چانه‌زنی، به صورت فردی یا دسته‌جمعی، برای برخورداری از استانداردهای استخدام بالاتر را نادیده نمی‌گیرد.

نظام حمایت کار ایالات متحده آمریکا بعد از سال ۱۹۳۰، متعاقب برنامه مقررات‌زدایی و خصوصی‌سازی دهه ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ به چالش کشیده شده و به تدریج به مرز فروپاشی رسیده است. در راستای مقررات‌زدایی از رابطه کار و انعطاف‌پذیری بیشتر نیروی کار در ایالات متحده آمریکا در برابر موضوع «امنیت شغلی»^۳ کارگر موضوع «امنیت اشتغال»^۴ مطرح است. امنیت اشتغال مستلزم حفظ اشتغال کارگر برای یک دوره زمانی طولانی‌مدت نیست، بلکه به معنای امکان اشتغال کارگر بعد از از دست رفتن اشتغال سابق است. لازمه امنیت اشتغال این است که کارگر آن‌چنان مهارتی کسب نماید که در شرایط اقتصادی مختلف و فارغ از هر نوع استرس امکان اشتغال مجدد را داشته باشد. (Dekker, 2010) در حالی که در موضوع امنیت شغلی، تأکید بر حفظ اشتغال کنونی کارگر و تداوم رابطه کار است. راهکار تضمین امنیت شغلی حمایت از کارگر در برابر اخراج غیرموجه و محدود نمودن قراردادهای غیردائمی کار است (عراقی، ۱۳۹۶: ۲۰۷-۲۱۲).

اساس شکل‌گیری موضوع امنیت اشتغال در ایالات متحده آمریکا سیاست «اشتغال به دلخواه»^۵ است

1. Great depression
2. New Deal
3. Job security
4. Employment security
5. Employment at Will

که به عنوان اصل بنیادین در تنظیم رابطه کارگر و کارفرما در این کشور شناخته می‌شود. در رابطه کار در ایالات متحده آمریکا تأکید بر انعطاف‌پذیری هر چه بیشتر و جابجایی کارگران در بخش‌های مختلف اقتصادی به جای ثبات شغلی است.

این مقاله به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش است که، مفهوم امنیت اشتغال کارگر چیست؟ و نحوه انعکاس آن در ایالات متحده آمریکا چگونه است؟ موضوع از آن جهت دارای اهمیت است که الگوی ایالات متحده آمریکا در مقوله امنیت اشتغال می‌تواند به عنوان راهنمایی برای اصلاحات در قوانین کار ایران در راستای انعطاف‌پذیری به کار گرفته شود. این تحقیق از روش توصیفی-تحلیلی استفاده می‌کنند و اطلاعات لازم از طریق روش کتابخانه‌ای گردآوری می‌گردد.

نگارنده موضوع را در سه قسمت ارائه می‌دهد. در قسمت اول، به شکل‌گیری قوانین کار در ایالات متحده آمریکا در دوره روابط کار قبل از ۱۹۳۰ و دوران طرح نوی روزولت می‌پردازیم؛ در قسمت دوم، حمایت‌های قانون از کارگران در دو قالب حمایت از طریق چانه‌زنی دسته‌جمعی و حمایت‌های فردی استخدام طرح می‌شود؛ و در قسمت سوم، انعطاف‌پذیری رابطه کار و موضوعات مربوط به امنیت شغلی کارگران در آمریکا بررسی خواهد شد.

۲. پیدایش قوانین کار در ایالات متحده آمریکا

پیدایش قوانین کار در ایالات متحده آمریکا را می‌توان به دو دوره تاریخی قبل از سال ۱۹۳۰ و بعد از این دوران تقسیم نمود.

۲.۱. رابطه کار قبل از ۱۹۳۰

چارچوب اساسی قوانین کار در ایالات متحده آمریکا ریشه در طرح نو یا «نیو دیل»^۱ دارد و متناسب با ساختار شغلی آن دوره طراحی شده است. در این دوره، که به «دوره صنعتی» مشهور است، شرکت‌های بزرگ نیروهای کار خود را با عنوان «بازارهای داخلی کار»^۲ سازمان‌دهی نمودند (Lazear & Oyer, 2004: 67). «بازار داخلی کار» اصطلاحی است که برای تمایز این رویه‌ها از اصطلاح «بازار خارجی کار»^۳ به کار برده می‌شود. بازارهای کار داخلی بازارهایی هستند که در آن نیاز شغلی در سطوح عالی شرکت از طریق خود کارکنان شرکت تأمین می‌گردد و دستمزدها به صورت داخلی و بدون مداخله بازار تعیین می‌شود. در مقابل، در بازارهای کار خارجی شرکت‌ها مشاغل سطوح عالی خود را از بین کارکنان

1. New Deal

2. Internal labor market

3. external labor markets

خارج از خود شرکت تأمین می‌کنند. جابه‌جایی نیروی کار در بین شرکت‌ها به سهولت انجام شده و سازوکار دستمزد از طریق عوامل خارج از اختیار شرکت تعیین می‌شود (1: Lazear & Oyer, 2004). متعاقب رکود اقتصادی بزرگ ۱۹۲۹ در ایالات متحده آمریکا^۱، دولت روزولت ضمن مداخله در نظام پولی و مالی، نظارت دقیقی را بر عملکرد بانک‌های خصوصی و بازارهای سهام به مرحله اجرا درآورد. او انحصار بخش خصوصی را در این‌گونه فعالیت‌ها شکست و به مقررات‌گذاری بازار پرداخت. به این ترتیب اقتصاد کینزی جای اقتصاد آدام اسمیت، که در آن دست نامرئی بازار نیروی اقتصادی شناخته می‌شد، را گرفت. دموکرات‌ها نظریه دولت رفاهی را ارائه کردند. موفقیت این برنامه حمایت وسیع توده‌های آسیب‌دیده از بحران اقتصادی را برای حزب دموکرات و شخص روزولت به همراه آورد، و به همین دلیل وی توانست در انتخابات سال ۱۹۳۶ با کسب ۶۰ درصد از آرای مردمی به پیروزی قاطع دست یابد. در دهه ۱۹۳۰، بازارهای داخلی کار در شرکت‌های بزرگ صنعتی رواج یافته بود. در آن دهه، سه اساسنامه مهم کار تصویب شد و نیز دو رأی مهم از دیوان عالی ایالات متحده آمریکا صادر شد که همگی چارچوبی را برای اداره روابط کار ایجاد نمودند، که تا امروز ادامه دارد. این چارچوب بر اساس فرضیاتی بود که ریشه در روابط شغلی حاکم در دوره طرح نو (نیودیل) دولت روزولت دارد. چارچوب رابطه کار در این دوره مناسب روابط شغلی طولانی‌مدت در محیط‌های کاری پایدار بود (Doeringer & Piore, 2004: 67).

۲.۲. قوانین کار در دوره طرح نو (نیودیل)

در سال ۱۹۳۲، کنگره قانون نوریس-لاگاردیا^۲ را تصویب نمود. این قانون اعلام سیاست عمومی ایالات متحده برای حمایت از حق کارگران در سازماندهی و مشارکت در چانه‌زنی دسته‌جمعی است^۳. همچنین این قانون صدور احکام قضایی در بسیاری از اختلافات کارگری را برای دادگاه‌های فدرال غیرقانونی اعلام کرد. در سال ۱۹۳۵، کنگره، قانون روابط کار ملی^۴ را تصویب کرد که به کارگران این حق قانونی و الزامی را داد که برای کمک و حمایت متقابل در قالب اقدامات مشترک شرکت کنند، اتحادیه‌های صنفی را به انتخاب خودشان سازمان دهند و در چانه‌زنی دسته‌جمعی حضور یابند^۵. تحت قانون روابط ملی کار، نهاد اداری و اجرایی با عنوان «هیأت ملی روابط کار»^۶ ایجاد شد. در سال ۱۹۳۷، کنگره قانون استانداردهای منصفانه

1. Great Depression

2. the Norris- LaGuardia Act

3. 29 U.S.C. §§ 101 - 115 (1988).

4. National Labor Relations Act (NLRA)

۵. قانون رابطه ملی کار (29 U.S.C. §§ 151 - 169 (1988)).

6. The National Labor Relations Board

کار^۱ را تصویب کرد، که در آن حداقل دستمزد و نیز ساعات کار را در سطح فدرال تعیین شد.^۲ این سه قانون در مجموع یک سیستم دولایه‌ای را ایجاد کردند که در آن کارگر و کارفرما ترغیب می‌شدند که برای تعیین شرایط استخدام، با هم مذاکره کنند؛ و نیز به طور هم‌زمان برای برخی از کارگران که تحت شمول مذاکرات دسته‌جمعی کار قرار نمی‌گرفتند، برخی حداقل‌های شرایط کار را تضمین کرد.

در همین دهه، دیوان عالی فدرال دو رأی صادر کرد که اختیارات دولت فدرال را برای تنظیم رابطه کار به شکل گسترده‌ای توسعه می‌داد. در سال ۱۹۳۵، در دعوی «هتل ساحل غربی علیه پریش»^۳ دیوان عالی فدرال معتقد بود که تصویب قوانینی از سوی ایالات در خصوص تعیین حداقل دستمزد برای کارگران زن مغایرتی با قانون اساسی ندارد. در رأی مشابه‌ای، دیوان تصمیمات قبلی خود را در دعوی «آتیکن علیه بیمارستان کودکان»^۴ لغو کرد. دیوان عالی فدرال در رأی جدید خود با عدول از رأی سابق، بر این عقیده بود که قانون حداقل ساعات کار نقض حق آزادی قرارداد و در نتیجه نقض اصل «رعایت تشریفات قانونی»^۵ محسوب نمی‌شود (West Coast Hotel Co. v. Parrish, 1937, Para: 399). دیوان در توجیه این رأی اعلام کرد که منفعت عمومی در تضمین سطح شایسته از دستمزد برای کارگران است. رأی هتل ساحل غربی دریچه‌ای را برای ایالات و دولت فدرال گشود تا اینکه مجموعه‌ای از قوانین موضوعه را برای تنظیم شرایط قرارداد کار تصویب کنند.

دو سال بعد، در سال ۱۹۳۷، دیوان عالی فدرال در رأی دیگری،^۶ بر این عقیده بود که قانون روابط ملی کار در حقیقت نوعی اعمال صلاحیت کنگره^۷ به موجب قانون اساسی ایالات متحده آمریکا در رابطه

1. Fair Labor Standards Act

۲. قانون روابط ملی کار (29 U.S.C. §§ 201 - 219 (2004))

3. West Coast Hotel v. Parrish

4. Adkins v. Children's Hospital

دعوی در دیوان عالی فدرال که در آن دیوان حکم به انحلال هیئتی صادر نمود که به موجب قانون کنگره برای تعیین حداقل دستمزد زنان در منطقه کلمبیا تأسیس شد. کنگره در سال ۱۹۱۸ به هیئت دستمزد اجازه داده بود که دستمزدهای مناسب را برای زنان کارگر در پایتخت کشور تعیین کند.

5. the Due Process Clause

اصلاحی چهاردهم قانون اساسی آمریکا، برای دیوان عالی این کشور مقدمه‌ای شد برای تأسیس اصل رعایت تشریفات قانونی تا دادگاه‌ها از این طریق در راستای حمایت از حق‌ها و آزادی‌های بنیادین افراد، همه اقدامات دولتی را مورد بازنگری قضایی قرار دهند و در صورت مشاهده موارد مغایر، اقدام تقنینی یا اجرایی موضوع شکایت را بلاثر کنند (ر.ک: آرین و ویژه، ۱۳۹۵).

6. National Labor Relations Board v Jones & Laughlin Steel Corporation.

۷. اصل نخست قانون اساسی ایالات متحده آمریکا در بخش ۱ با عنوان قانون‌گذاری (Powers of congress) مقرر می‌دارد: «کلیه اختیارات قانون‌گذاری در این قانون به کنگره ایالات متحده آمریکا تفویض می‌شود که شامل سنا و مجلس نمایندگان است».

با اصل مربوط به تجارت^۱ در قانون اساسی فدرال است.^۲ با این استدلال، دیوان تفسیر قبلی خود را از اصل آزادی تجارت که محدودیت‌های سخت‌گیرانه را بر اختیارات کنگره در قانون‌گذاری در رابطه با بخش خصوصی اعمال کرده بود، را تغییر داد. رأی صادره در دعوی جونز و لاگلین، به معنای تغییر بنیادین در اختیارات دولت فدرال در تمام زمینه‌های تنظیم مقررات بود. بنابراین این رأی اختیارات بیشتری برای تنظیم و دخالت در بخش‌های مختلف اقتصادی ایالات متحده آمریکا به کنگره داد.

تحولات قانونی و قضایی دهه ۱۹۳۰، زیرساخت‌های قانونی لازم را برای ایجاد یک رژیم قانون کار در دو سطح (حمایت قانون از چانه‌زنی جمعی و حداقل شرایط کار) در دوران پس از جنگ جهانی اول فراهم کرد. تحولات زیادی در تفسیر قانون ملی روابط کار ایالات متحده آمریکا روی داده و بسیاری از حمایت‌های جدید از اشتغال توسط قانون‌گذاران ملی و ایالتی اعمال شده است؛ این ساختار اساسی تا به امروز باقی مانده است.^۳

۳. حمایت‌های قانون کار ایالات متحده آمریکا از کارگران

حمایت‌های قانون کار از کارگران در ایالات متحده آمریکا به دو شکلی کلی انجام می‌شود. نخست سازماندهی کارگران در واحدهای اقتصادی و چانه‌زنی دسته‌جمعی برای تعیین شرایط کار و دوم تعیین حداقل شرایط کار برای کارگران که خارج از واحدهای چانه‌زنی قرار دارند. در این قسمت نخست به بررسی مشمولین قانون کار در ایالات متحده می‌پردازیم و سپس دو راهکار حمایتی از کارگر در حقوق ایالات متحده آمریکا مطرح می‌شود.

۳.۱. مشمولین حمایت قانون کار در ایالات متحده آمریکا

حمایت‌های قانون روابط ملی کار تنها شامل اشخاصی می‌شود که در چارچوب تعریف قانونی از کارگر قرار می‌گیرند. اشخاصی که به‌طور هم‌زمان برای چند کارفرما کار می‌کنند و یا برای شخصی دیگر که در تعریف کارفرما قرار نمی‌گیرد، کار می‌کنند، به‌آسانی از حمایت‌های قانونی خارج می‌شوند. کارگران

1. Commercial clause

به موجب بند (۳)، بخش ۸، اصل یک قانون اساسی ایالات متحده آمریکا یکی از اختیارات کنگره «وضع مقررات برای تجارت با کشورهای خارجی، بین ایالت‌های مختلف و با قبایل سرخپوست» است.

2. NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937).

۳. برای بررسی تاریخچه قانون کار در ایالات متحده آمریکا نگاه کنید به:

Katherine V.W. Stone(2010). *Labor and the American State: The Evolution of Labor Law in the United States*, in Marcel van der Linden and Richard Price, *The Rise and Development Of Collective Labour law*, Peter Lang.

کشاورزی، کارگران خانگی، سرپرستان و پیمانکاران مستقل^۱ به صراحت از شمول تعریف کارگران خارج می‌شوند. همین‌طور کارمندان دولت و کارگران تحت پوشش قانون کارگران راه‌آهن نیز مشمول قانون کار نیستند.^۲ قانون روابط ملی کار کارکنان مدیریتی و کارکنان محرمانه را از شمول قانون کار استثناء دانسته است.^۳ به‌علاوه، کارگرانی که از برخی اختیارات در زمینه نظارت بر دیگران برخوردار بودند، یا کسانی که اختیار تصمیم‌گیری مدیریتی به آنها واگذار شده است، از شمول مفهوم کارگر خارج هستند.

تمایز بین پیمانکار مستقل و کارگر در ایالات متحده آمریکا بسیار اهمیت دارد؛ زیرا هزینه‌های کارفرمایان برای استخدام پیمانکار مستقل کمتر از به‌کارگیری کارگران است. به موجب قوانین فدرال و ایالتی کارفرمایان ملزم هستند که هزینه تأمین اجتماعی، درمان و همچنین حق بیمه بیکاری کارگران خود را بپردازند؛ در حالی که درباره پیمانکار مستقل این تکلیف بر عهده کارفرما نیست (Barbara, 107: 2014). به موجب قواعد «سرویس خدمات داخلی» فدرال ایالات متحده آمریکا^۴ و دکتین حقوق کامن‌لا، پیمانکار مستقل نحوه و ابزاری را که از طریق آن خدمات، محصولات یا نتایج قرارداد به دست می‌آید، کنترل می‌کند. «معیار حق بر کنترل»^۵ برای تشخیص کارگر پیمانکار مستقل شامل کنترل فیزیکی، کنترل رفتاری و روابط بین طرفین می‌شود (See Timothy, 2014).

استثنای پیمانکاران مستقل از شمول قانون کار به‌طور خاص مشکلاتی را ایجاد کرده است؛ زیرا ضابطه پیمانکاری مستقل بسیار گسترده است. بسیاری از افرادی که از نظر معیشتی به کارفرمای خاصی وابسته هستند، به‌عنوان پیمانکاران مستقل طبقه‌بندی می‌شوند و از کلیه حمایت‌های قانون کار محروم هستند (Stone, 2006: 251). کارفرمایان همواره تلاش کرده‌اند با طبقه‌بندی مجدد کارگران و تغییر شیوه‌های استخدام، آنها را به «پیمانکاران مستقل» تبدیل کنند (Brustein, 2005). بسیاری از کارگران با دستمزد کم نظیر سربازان، رانندگان کامیون، تایپیست‌ها و نظافتچی ساختمان، حتی اگر توسط شرکت‌های بزرگ برای کار منظم استخدام شوند، به‌عنوان یک پیمانکار مستقل تعریف می‌شوند.

همچنین معیارهایی که در قانون کار برای پیمانکار مستقل تعیین شده، موجب خروج بسیاری از کارگران از شمول عنوان کارگر به واسطه قراردادهای کار کوتاه‌مدت و پاره‌وقت شده است.^۶ این قبیل کارگران غالباً در یک

1. Independent contractor

29 U.S.C. § 152 (2) & (3).

۲. نگاه کنید به قانون روابط کار

3. See *NLRB v. Hendricks County Rural Elec. Membership Corp*; *NLRB v. Bell Aerospace Co.*; *In re Ford Motor Co.*, 66 N.L.R.B.

4. Internal Revenue Service

5. Right to control test

۶. در سال ۱۹۴۷ اصلاحیه قانون روابط ملی کار، کنگره معیار «واقعیت اقتصادی» را به نفع معیار کامن‌لا برای تعیین وضعیت پیمانکار مستقل رد نمود.

زمان برای بیش از یک کارفرما کار می‌کنند؛ اما در مدت زمان کار خود وابسته و زیر نظر کارفرمایان مختلف می‌باشند. با این حال، هنگامی که کارگری برای چند کارفرما کار کند، غالباً هر کارفرما مدعی می‌شود که نیروی کار او به جای کارگر، یک پیمانکار مستقل است. دادگاه‌ها اغلب تعریف کارفرما از وضعیت کارگر موقت را می‌پذیرند و به این ترتیب بخشی از نیروی کار را به طور کامل از شمول حمایت‌های صنفی محروم می‌کنند.^۱

۲.۳. چانه‌زنی دسته‌جمعی

بر اساس «قانون روابط ملی کار»^۲، مذاکرات دسته‌جمعی کار را می‌توان حول مفهوم واحد چانه‌زنی سازماندهی کرد. کارگران می‌توانند انتخابات خود را برای تشکیل اتحادیه‌های کارگری برای مذاکره با کارفرما در رابطه با دستمزد، ساعات کار، سایر ضوابط و شرایط استخدام، برگزار نمایند.^۳ در صورت پیروزی اتحادیه‌ای در این انتخابات، آن اتحادیه از سوی دولت به عنوان نماینده قانونی یک بخش به منظور چانه‌زنی جمعی انتخاب می‌شود.^۴ بعد از صدور تأییدیه برای یک اتحادیه، کارفرما و اتحادیه منتخب کارگران مکلف هستند که در خصوص یک توافق دسته‌جمعی برای تعیین شرایط کار و استخدام کارکنان یک واحد، خواه کارگران عضو آن اتحادیه باشند و یا اینکه عضو نباشند، به چانه‌زنی بپردازند.^۵ هر توافقی که بین اتحادیه و کارفرما منعقد شود، به‌طور خودکار کلیه مشاغل موجود در آن واحد را شامل می‌شود. توافق‌نامه ناشی از مذاکره دسته‌جمعی و مزایای آن در خصوص یک رشته شغلی اعمال می‌شود. بنابراین مشاغلی که از واحد چانه‌زنی خارج شده‌اند، نمی‌توانند از مزایای مذاکرات دسته‌جمعی در درون آن واحد استفاده نمایند. هم‌زمان کارگران آن واحد حق خود را بر اقدام دسته‌جمعی به استثنای آنچه نمایندگان آنها توافق نموده‌اند، از دست می‌دهند^۶ و اتحادیه موظف است به طور منصفانه نمایندگی همه کارگران آن واحد را، خواه پشتیبان اتحادیه باشند و خواه نباشند، بر عهده بگیرد.^۷

بنابراین، واحد مذاکره‌کننده بخشی از طرح قانونی قانون روابط ملی کار است. نهاد اداری این قانون، شورای روابط ملی کار، به‌طور موردی ارکان یک مذاکره دسته‌جمعی مناسب در درون یک واحد را تعیین می‌کند.

1. See, e.g., Clark v. E.I. DuPont de Nemours & Co; Abraham v. Exxon Corp

2. the National Labor Relations Act ("NLRA")

۳. قانون روابط ملی کار (29 U.S.C. § 159(b)).

۴. به موجب قانون روابط ملی کار، یک اتحادیه می‌تواند هم‌چنین از طریق نشان دادن کارت نمایندگی از اکثریت کارگران یا سایر ادله اقناعی دیگری که نمایندگی اکثریت از سوی اتحادیه را اثبات می‌کند، به‌عنوان نماینده انحصاری با استفاده از

تأییدیه شناسایی از کارفرما، انتخاب شود. See NLRB v. Gissel Packing Co., 395 U.S. 575, 592 (1969).

5. See Steele v. Louisville & Nashville R.R. Co., 323 U.S. 192, 200-04 (1944).

6. See Emporium Capwell Co. v. W. Addition Cmty. Org., 420 U.S. 50, 64, 69-70 (1975).

7. See Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171, 177, 182 (1967); Steele, 323 U.S. at 200-02.

۳.۳. حمایت‌های قانونی فردی از کارگران (در قالب غیر از چانه‌زنی دسته‌جمعی)

کنگره در دوره طرح نو (نیودیل) علاوه بر تصویب قوانینی که موجبات مذاکره جمعی بین کارگران و کارفرمایان را ایجاد می‌کند، حداقل استانداردهای استخدامی را نیز برای کارگرانی که تحت شمول مقررات چانه‌زنی دسته‌جمعی قرار نمی‌گیرند، وضع کرده است. قوانین استخدامی در سطح فدرال و ایالتی یک شبکه ایمن را ایجاد کرده است و حداقل مزایایی را برای آن دسته از کارگرانی که خارج از سیستم مذاکره دسته‌جمعی دوجانبه هستند، تعیین می‌کند. در سال ۱۹۳۵، کنگره قانون تأمین اجتماعی را تصویب کرد که بر اساس آن مستمری پیری و از کارافتادی برای کارگران برقرار شد.^۱ همچنین مقرراتی برای پرداخت مستمری بیکاری به کارگرانی که شغل خود را بدون تقصیر از دست داده‌اند، وجود دارد. در سال ۱۹۳۸، کنگره قانون استاندارد عادلانه کار^۲ را تصویب کرد که نظام حداقل دستمزد در سطح فدرال را ایجاد و حداقل ساعات کار را تعیین می‌کند.

در طول سالیان متعدد، با تضعیف سیستم چانه‌زنی دسته‌جمعی، قوانین حمایتی کار هم از نظر تعداد و هم در حوزه شمول توسعه یافته است. در دهه ۱۹۷۰، حمایت‌های فردی استخدام از کارگران با توسعه قانون‌گذاری ملی افزایش یافت، تا اینکه امنیت شغلی و حمایت‌های بهداشتی^۳، مستمری بیمه‌ای^۴، حمایت در برابر تبعض در استخدام^۵ و تبعض بر علیه زنان باردار^۶، و حمایت از کارکنان افشاگر فدرال که تخلفات کارفرمایان را گزارش می‌دهند^۷ ارتقاء یابد. در دهه ۱۹۸۰، دولت فدرال قانون اخطار تعدیل و بازآموزی کارگران^۸ را تصویب کرد، که کارفرمایان را ملزم می‌کند قبل از تعطیلی و اخراج گسترده کارگران، به کارگران خود اطلاع دهند. در همان دوره، بسیار از ایالات قوانینی را برای حفظ امنیت شغلی، حریم خصوصی، کرامت و سایر دل‌مشغولی‌های کارگران وضع کردند. بنابراین با کاهش اندازه اتحادیه‌های کارگری در بخش خصوصی، حمایت‌های قانونی به منبع اصلی حقوق کارگران تبدیل شد. با این وجود، بسیاری از این حمایت‌های قانونی تنها برای کارگرانی است که رابطه استخدامی دائمی با یک کارفرمای خاص دارند.

علاوه بر تحولات قانونی‌ای که در بالا توضیح داده شد، در دهه ۱۹۸۰ برخی از دادگاه‌های ایالتی

1. Social Security Act of 1935

2. Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA)

۳. قانون بهداشت و ایمنی کار ۱۹۷۰

۴. قانون امنیت درآمد بازنشستگی کارمندان ۱۹۷۰

۵. قانون توانبخشی سال ۱۹۷۳

۶. قانون تبعیض بارداری سال ۱۹۷۸

۷. قانون اصلاح خدمات مدنی ۱۹۷۸

8. The Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)

استثنائاتی را بر دکترین اشتغال به دلخواه^۱، وضع نمودند و به این ترتیب، در این ایالات از کارگران در برابر اخراج ناعادلانه حمایت قضایی صورت گرفت. موارد استثنا یکنواخت نبودند، برخی از ایالتها مسئولیت مدنی برای کارفرمایان در نتیجه اخراج ناعادلانه کارگران را به رسمیت شناختند، برخی شرایط حسن نیت و معاملات منصفانه را بر قراردادهای کار تحمیل کردند و شرط ضمنی در قرارداد کار مبنی بر تضمین امنیت شغلی کارگر در طی مدت قرارداد را پذیرفته و توسعه دادند. برخی دادگاهها تمایل بیشتری دارند که نظم سنتی مسئولیت مدنی را بر آسیب‌های ناشی از کار اعمال نمایند؛ از این‌رو برای نمونه، کارگر می‌تواند به دلیل سوء رفتار بر اساس دکترین مسئولیت مدنی برای خسارات عمدی در نتیجه آسیب‌های عاطفی یا افتزایی که در محیط کار به او وارد شده است، تقاضای دریافت غرامت نماید. با وجود این استثنائات، بخش عمده‌ای از کارگران در آمریکا در اتحادیه‌های کارگری عضو نیستند و در نتیجه در معرض دکترین اشتغال به دلخواه، یعنی خاتمه قرارداد در هر زمان از سوی کارفرما بدون ارائه دلیل موجه، قرار دارند؛ و اساساً شکایات شغلی آنها رد می‌شود.

حتی با وجود حمایت‌های قانون و قضایی از کارگرانی که عضو اتحادیه کارگری نیستند، در بسیاری از حوزه‌های مهم، قوانین مرتبط با کار پاسخ‌گوی وضعیت کنونی نظام رابطه کار در ایالات متحده آمریکا نیست. برای مثال طرح‌های تأمین اجتماعی و برنامه‌های بیمه بیکاری دوران طرح نو (نیویدیل) حوزه شمول گسترده‌ای ندارند؛ بلکه برعکس، این حمایت‌ها تا حدودی زیادی وابسته به حمایت‌های بیمه خصوصی از کارگران است. به علاوه، در قوانین حمایتی دوره طرح نو (نیویدیل) بیمه سلامت اجباری و فراگیر نیست. بنابراین کارگرانی که عضو اتحادیه‌های کارگری نیستند، تنها در صورتی امکان دسترسی به بیمه سلامت را دارند که در نتیجه مذاکره با کارفرمای خود در راستای مدیریت کار از این حق برخوردار شوند (Stone, 2008: 14).

سایر حمایت‌های قانونی از کارگر همچنین تنها برای آن دسته از کارگرانی قابل اجرا است که رابطه استخدامی داشته باشند، و از این رو، برای اشخاصی که «پیمانکاران مستقل» نامیده می‌شوند، قابل دسترس نیست. برخلاف اروپا و کانادا، در ایالات متحده آمریکا اقداماتی برای تقسیم‌بندی دیگری از کارگر صورت گرفته است که این تقسیم‌بندی بین مفهوم حقوقی کارگر و پیمانکار مستقل قرار می‌گیرد که از برخی از اشکال غیرمعمول کار حمایت می‌کند (Stephen, 2002: 35). در ایالات متحده آمریکا تنها دو دسته‌بندی از مشاغل وجود دارد، کارگران و پیمانکاران مستقل؛ دسته نخست از حمایت‌های قوانین کار برخوردار می‌شوند؛ اما دسته دوم مشمول این حمایت‌ها نیستند. حمایت‌های قانون در رابطه با حداقل دستمزد، مستمری بازنشستگی، مستمری بیکاری، ایمنی شغلی و قوانین بهداشتی، قوانین مربوط

1. the at-will employment doctrine

See, e.g., Richard Epstein, In Defense of the Contract at Will, 57 U. Chi. L. Rev. 947 (1984)

به مذاکرات دسته‌جمعی کار، از کار افتادگی، قوانین علیه تبعض، یا هر حمایت قانونی دیگری که پیش‌تر مطرح شد، شامل حال پیمانکاران مستقل نمی‌شود (Stone, 2006: 253).

۴. انعطاف‌پذیری رابطه کار در ایالات متحده آمریکا

ساختار رابطه کار در ایالات متحده آمریکا یک ساختار کاملاً انعطاف‌پذیر است. این ساختار منعطف از اصل مهم «اشتغال به‌دلخواه» ناشی می‌شود که اساس تعیین رابطه کار در ایالات متحده آمریکا است. در آمریکا برخلاف اکثر نظام‌های حقوقی، اصل بر ارادی بودن رابطه کار است و امنیت شغلی کارگر به شکلی که در سایر نظام‌ها وجود دارد در این کشور مطرح نشده است.

۴.۱. ساختار انعطاف‌پذیر رابطه کار در ایالات متحده آمریکا

انعطاف‌پذیری رابطه کار در ایالات متحده آمریکا با فروپاشی سیستم حمایتی طرح نو یا نیودیل که بنیان نظام مقررات‌گذاری حمایتی کنونی رابطه کار در ایالات متحده آمریکا را شکل داده، آغاز شده است. در ایالت متحده آمریکا از آنجا که قوانین کار و استخدام متناسب با ساختارهای شغلی دوران صنعتی قرن بیستم بود، با کاهش اهمیت بازارهای داخلی کار، ایده‌های جدید در مورد چگونگی سازماندهی کار شکل گرفته است، و رویه‌های کاری جدیدی در بین شرکت‌های آمریکایی ایجاد شده است که بسیاری از قوانین حمایتی کار دوران طرح نو را منسوخ کرده است. امنیت شغلی در بخش خصوصی به شکل رابطه قراردادی طولانی‌مدت بین کارگر و یک کارفرما برای طی مدت زمان انجام کار به سرعت کاهش می‌یابد. در وضعیت کنونی بازار کار ایالات متحده آمریکا از کارگران انتظار می‌رود که شغل خود را به‌طور مداوم در بازار کار تغییر دهند و کارفرمایان نیز به‌طور منظم اقدام به تغییر کارگران با توجه به نیازهای خود می‌کنند. بنابراین در حال حاضر بازار کار در آمریکا ترکیبی از اخراج و استخدام جدید در نتیجه تقاضای تولید و تغییر در الزامات مهارتی برای تصدی مشاغل است. همچنین استفاده از اشکال غیرمعمول استخدام، مانند استخدام پاره‌وقت، کارگران بنا به درخواست، کارگران اجاره‌ای، پیمانکاران مستقل به شدت در حال گسترش است. استخدام تمام‌وقت به شکل منظم دیگر به معنای وابستگی طولانی‌مدت بین یک کارگر و یک شرکت نیست. استخدام دیگر تنها متمرکز بر یک کارفرمای اصلی

۱. برخی اقتصاددانان با بررسی اطلاعات و داده‌های وزارت کار ایالات متحده آمریکا به این نتیجه رسیده‌اند که در سال ۱۹۸۰ کاهش چشمگیری در میزان زمان تصدی یک شغل توسط یک کارگر وجود داشته است.

(See, Jaeger and Stevens, 1999; Valletta, 1999)

2. on-call workers

منظور آن دسته از کارگران است که برای کار تنها زمانی فراخوانده می‌شوند که به آنها نیاز باشد.

واحد نیست. بر عکس، اکنون از کارگر انتظار می‌رود که شغل خود را به‌طور منظم تغییر دهد. هم‌زمان، شرکت‌ها نیز انتظار دارند که نیروی کار خود را با توجه به نیازهای محیط کار به‌طور منظم تغییر دهند. کارفرمایان کارگران را ترغیب می‌کنند که مشاغل خود را مدیریت نمایند و انتظار امنیت شغلی طولانی مدت را نداشته باشند (See, Stone, 2004).

در حال حاضر در ایالات متحده آمریکا، یک رابطه استخدامی جدید در حال ظهور است تا جای بازارهای داخلی کار در دوره صنعتی را بگیرد. تخصصی شدن تولید در جهان امروز و پیچیدگی مشاغل در عصر دیجیتال، باعث توسعه اشکال جدید استخدامی شده است. در عصر جدید دیجیتالی رویکرد نظری و تجربی برای نمونه، مدیریت جامع کیفیت، سازمان‌دهی بر مبنای شایستگی و برنامه‌هایی برای انجام کار به شیوه‌های کارآمد، منجر به تغییر شیوه‌های تجارت شده است. حامیان اداره یک سازمان بر مبنای شایستگی، بر توسعه مهارت تأکید می‌نمایند و معتقدند که پرداخت به کارگر به دلیل مهارت‌های او است، و نه صرفاً بر مبنای یک فرمول ارزیابی شغلی صرف (Lawler, 2012). این تئوری همچنین مدعی است که معیار پرداخت به کارگر بر مبنای مهارت، این انگیزه را در او ایجاد می‌نماید که مهارت‌های جدیدی کسب نماید و همچنین این الزام را برای کارفرما ایجاد می‌کند که فرصت‌های لازم را برای توسعه شغلی و آموزش ایجاد نماید (Opolot & Maket, 2020: 885). در عین حال، طرفداران مدیریت جامع کیفیت در آمریکا به شرکت‌ها توصیه می‌کنند که برای تداوم تولید و بهبود خدمات هر یک از کارگران را در تمام سطوح مشارکت دهند. برخی از توصیه‌های خاص در رابطه با مدیریت جامع کیفیت، مربوط به ارائه آموزش مستمر و فرصت‌های لازم برای بهبود مهارت‌های کارگران است، و امکان تماس مستقیم بین کارگران و مشتریان، تأمین کنندگان خارجی، و سایر کسانی که با شرکت معامله می‌کنند را فراهم می‌آورد. (Opolot & Maket, 2020: 889).

یک ویژگی مشخص اشکال جدید استخدام در ایالات متحده آمریکا این است که کارکنان از امنیت شغلی طولانی مدت در برابر کارفرمای خاص برخوردار نیستند. کارگرانی که شکل به‌کارگیری آنها نامنسجم است، رابطه استخدامی آنها گاهی به‌شکل منظم است، گاهی عنوان کارگران پاره وقت، و گاهی عنوان پیمانکار مستقل دارند. روابط کار در حال حاضر در ایالات متحده آمریکا بسیار پیچیده است. در مواردی که کارگران برای یک شرکت کار می‌کنند، به‌طور ضمنی می‌پذیرد که مانند گذشته از امنیت شغلی برخوردار نباشد. بسیاری از کارفرمایان به‌طور ضمنی یا صریح متعهد به تضمین امنیت شغلی کارگر نمی‌گردند، بلکه برعکس «امنیت اشتغال» او را تضمین می‌کنند. امنیت اشتغال در برابر امنیت شغلی به این معنی است که کارفرمایان باید فرصت‌های را برای توسعه سرمایه‌های انسانی خود فراهم

نمایند تا اینکه کارگران بتوانند در بازار داخلی کار موفق گردند» (Bernstorm and Mamelund, 2019: 241). از شاخصه‌های دیگر شکل جدید رابطه کار در ایالات متحده آمریکا این است که بر مشارکت فکری و خلاقانه کارگران در شرکت تأکید دارد. برخلاف مدیریت علمی، که سعی در کاهش یا از بین بردن دانش کارگران در روند تولید داشت، نظریه‌های مدیریت مدرن سعی در افزایش دانش کارگران و استفاده از دانش آنها به وسیله شرکت دارند.

۲.۴. اشتغال به دلخواه

انعطاف‌پذیری رابطه کار در ایالات متحده آمریکا ارتباط نزدیکی با مفهوم اشتغال به‌دلخواه دارد. در این قسمت این مفهوم و نحوه تأثیرگذاری آن بر امنیت شغلی کارگر در ایالات متحده آمریکا مطرح می‌شود.

۱.۲.۴. فرض اشتغال به دلخواه

روابط استخدامی در همه ایالات‌های آمریکا به استثنای ایالت مونتانا بر فرض اشتغال به‌دلخواه مبتنی است.^۱ ایالات متحده آمریکا از معدود کشورهایی است که در آن اشتغال کارگر به‌طور پیش‌فرض، اشتغال به‌دلخواه محسوب می‌شود. در بسیاری از کشورها کارفرمایان تنها بر مبنای دلیل موجه این امکان را دارند که کارگر را اخراج کنند. برخی دلایل در توجیه فرض اشتغال به‌دلخواه ارائه شده است که این دلایل شامل احترام به اصل آزادی قرارداد، احترام به کارفرما، و این دیدگاه است که هم کارگر و هم کارفرما استخدام به‌دلخواه در روابط کاری خود را بر امنیت شغلی ترجیح می‌دهند (Timothy, et. Al, 2007).

اشتغال به‌دلخواه به این معنی است که کارفرما می‌تواند کارگر را هر زمان و به هر دلیلی، به استثنای دلایل غیرقانونی، یا بدون هیچ دلیل و بدون اینکه مسئولیت قانونی داشته باشد، از کار خود اخراج نماید؛ و از سوی دیگر کارگر نیز می‌تواند هر زمان و بدون هیچ دلیلی و نیز بدون هیچ‌گونه پیامد حقوقی‌ای کار خود را ترک کند (Jay, 2012: 4).

اشتغال به‌دلخواه هم‌چنین به این معنی است که کارفرما می‌تواند شرایط روابط کار را بدون اعلان قبلی و بدون هیچ پیامد قانونی‌ای تغییر دهد. برای مثال، کارفرما می‌تواند دستمزدها را تغییر دهد، مزایا را خاتمه دهد، یا میزان مرخصی استحقاقی کارگر^۲ را کاهش دهد. اشتغال به‌دلخواه به شکل مطلق، به دلیل

۱. برای مثال نگاه کنید به بخش ۲۹۲۲ قانون کار ایالت کالیفرنیا. در سال ۱۹۸۷، ایالت مونتانا قانون (اخراج ناموجه از کار» (the Wrongful Discharge from Employment Act) را تصویب نمود، و تبدیل به نخستین ایالتی تبدیل شد که پیش‌فرض استخدام به‌دلخواه را در قوانین خود لغو کرده است. در این ایالت به‌طور پیش‌فرض یک دوره آزمایشی در نظر گرفته می‌شود و پس از پایان این دوره فسخ قرارداد کار در صورتی قانونی است که دلیل موجهی ارائه شود.

2. Paid time off

امکان اخراج خودسرانه و ناگهانی، اشتغال کوتاه مدت و بدون برنامه با توجه به نیاز کارفرما، و کاهش پرداخت مزایا بدون اعلام قبلی امنیت اقتصادی و روانی کارگر را آسیب پذیر می سازد (Jay, 2012: 5).

۲.۲.۴. اصلاح فرض اشتغال به دلخواه به موجب قرارداد

هرچند اشتغال به دلخواه فرضی قانونی است، اما این فرض می تواند به موجب قرارداد و در نتیجه توافق کارگر و کارفرما تغییر یابد. «به عنوان مثال، در یک قرارداد کار ممکن است یک دوره معین اشتغال پیش بینی شود و یا اجازه خاتمه رابطه کار به کارفرما را فقط با ارائه دلیل موجه بدهد. به طور معمول در ایالات متحده آمریکا مذاکره برای انعقاد قرارداد استخدام تنها با کارگران سطح بالا (متخصص) انجام می شود. در مذاکرات دسته جمعی کار اغلب مقرر می گردد که فسخ قرارداد کار با کارگر تنها باید با ارائه دلیل موجه انجام شود.» (Timothy, et. Al, 2007: 13). تصریح به توجیه اخراج از سوی کارفرما در قرارداد کار فرض اشتغال به دلخواه را تغییر می دهد و در این صورت این برعهده کارفرما است که اخراج کارگر را توجیه کند. دلایلی که برای توجیه اخراج کارگر ارائه می شود اغلب شامل عملکرد ضعیف کارگر، سوء رفتار کارگر، یا ضروریات اقتصادی است. قرارداد استخدام ممکن است به طور خاص وضعیت ها یا اعمالی از سوی کارگر را به عنوان دلیلی برای خاتمه رابطه کار ارائه دهد (Timothy, et. Al, 2007: 13).

۳.۴. استثنائات کامن لا در رابطه با فرض اشتغال به دلخواه

طی سالیان گذشته، دادگاه ها در ایالات متحده آمریکا برای کاهش پیامدهای سخت فرض اشتغال به دلخواه استثنائاتی را بر این قاعده عام استخدام مقرر داشته اند. سه استثنای اصل اشتغال به دلخواه در حقوق کامن لا شامل سیاست عمومی^۱، قرارداد ضمنی^۲ و تعهد ضمنی بر حسن نیت^۳ است. با این حال، فرض اشتغال به دلخواه یک قاعده بنیادین در تنظیم رابطه کار است و اثبات اینکه شرایط کارگران در قالب یکی از استثنائات فوق قرار می گیرد، بسیار دشوار است. همچنین همه استثنائات فوق در همه ایالات در آمریکا به رسمیت شناخته نشده است.

به موجب قوانین فدرال الزامات حداقلی در خصوص مزایای مرخصی استحقاقی در ایالات متحده وجود ندارد. در نتیجه، هر کارفرما این اختیار را دارد که برنامه و سیاست خود را در این خصوص اجرا نماید.

1. public policy
2. implied contract
3. implied covenant of good faith

۱.۳.۴. منافع عمومی

سیاست عمومی یکی از استثنائاتی است که در حقوق کامن لا بر قاعده اشتغال به دلخواه به گسترده‌ترین شکل به رسمیت شناخته شده است. به موجب استثنای سیاست عمومی بر قاعده اشتغال به دلخواه، اخراج کارگر در صورتی غیرقانونی است که این اخراج یک خط‌مشی مشخص و کارآمد در سطح ایالتی و یا فدرال را نقض نماید. دادگاه در صورتی که راه‌حل‌های جبرانی قانونی وجود داشته باشد، نقض سیاست عمومی از سوی کارفرمایان و اخراج کارگر را موجبات مسئولیت نمی‌داند (Muhl, 2001:4).

ایالتی که استثنای سیاست عمومی را بر اصل اشتغال به دلخواه به رسمیت شناخته‌اند، در ارتباط با تفسیر مؤسّع و یا مضیق این استثناء، تفاوت‌های چشمگیری با یکدیگر دارند. اغلب ایالات، استثنای سیاست عمومی را تنها در محدوده‌ای که در قانون اساسی ایالت و یا قوانین موضوعه بیان شده به رسمیت می‌شناسند. همچنین اقلیتی از ایالات برخی منابع اضافی که می‌تواند شامل قواعد و مقررات اداری، منشورهای اخلاق حرفه‌ای، و مفهوم گسترده‌تر خیر عمومی و تکلیف مدنی شود را نیز در تفسیر سیاست عمومی به عنوان استثنایی در اصل اشتغال به دلخواه به کار می‌برند (Muhl, 2001:4).

بنابراین مقتضیات منافع عمومی می‌تواند اختیار کارفرما به اخراج کارگر را سلب نماید. البته همان‌طور که بحث شد، مفهوم سیاست عمومی تعریف نشده، ولی برخی معیارها در خصوص مفهوم سیاست عمومی ارائه شده است. برای مثال، در اغلب ایالات کارفرما نمی‌تواند قرارداد کار را به دلیل ادعای غرامت از سوی کارگر به دلیل آسیب‌های شغلی، و یا خودداری از ورود به فعالیت‌های غیرقانونی به درخواست کارفرما خاتمه دهد.

۲.۳.۴. قرارداد ضمنی

قراردادهای ضمنی استخدام به عنوان استثنایی بر اصل اشتغال به دلخواه در ۴۱ ایالت و ناحیه کلمبیا به رسمیت شناخته شده است؛ اما حتی در این ایالات، اثبات وجود قرارداد ضمنی می‌تواند دشوار باشد. قرارداد ضمنی به چند شیوه ایجاد می‌شود؛ نخست تضمین شفاهی از سوی نمایندگان کارفرما یا ناظر (برای مثال در آگهی تبلیغی بیان شده که ما به اشخاص واجد شرایط برای استخدام نیاز داریم، متقاضیان می‌توانند شغل دائمی داشته باشند، یا در آگهی استخدام قید گردد که کارگر بدون داشتن فرصت برای اصلاح رفتار خود اخراج نمی‌شود) می‌تواند موجب طرح ادعای قرارداد ضمنی از سوی کارگر شود. به همین ترتیب، دفترچه‌های راهنمایی که از سوی کارفرمایان منتشر می‌شود، سیاست‌ها، روش‌ها و سایر تضمین‌های کتبی ممکن است به منزله قرارداد ضمنی تلقی شود (Fineman, 2008: 357).

بنابراین، حتی در مواردی که هیچ قرارداد کتبی صریح و مشخصی بین کارفرما و کارگر وجود ندارد، ممکن است کارگر بر اساس اظهارات سرپرست (نماینده کارفرما) یا برخی از اوضاع و احوالی که در بالا

توضیح داده شده، این حق قانونی را بیابد که برای مدت زمان ثابتی ثبات استخدام داشته باشد و اخراج او تنها با رعایت تشریفات قانونی خاصی انجام شود. فهرست مثال‌های بالا حصری نیست. به عنوان یک قاعده کلی، دادگاه‌ها تعهدات شفاهی کارفرما به انعقاد قرارداد طولانی‌مدت، دائمی و بدون مدت را به عنوان انگیزه‌ای برای استخدام از سوی کارگر نادیده می‌گیرند و روابط کار را در قالب اصل آزادی اراده تفسیر می‌کنند. کارفرما می‌تواند در برابر ادعای کارگر با انکار صریح و خالی از هرگونه ابهام، اثبات نماید که سیاست‌ها و رویه‌های او حق قراردادی را ایجاد نکرده است. کارفرما همچنین می‌تواند حق اصلاح سیاست و رویه‌های خود را در هر زمان برای خود حفظ نماید.^۱

۳.۳.۴. تعهد ضمنی حسن نیت و رفتار منصفانه

در ایالات متحده آمریکا تعداد محدودی از ایالات، میثاق ضمنی حسن نیت و معامله عادلانه^۲ در روابط استخدامی را به رسمیت شناخته‌اند. تفسیر قضایی این میثاق از یک ایالت به ایالت دیگر متفاوت است. در برخی از ایالات ارائه دلیل موجه برای خاتمه استخدام را لازم می‌دانند؛ در حالی که برخی دیگر از ایالات خاتمه قرارداد در نتیجه سوءنیت و یا انگیزه سوء را ممنوع کرده‌اند (Brudney, 2011: 776). مثال‌هایی از سوءنیت شامل مواردی است که کارفرما، کارگران مسن‌تر را برای جلوگیری از پرداخت مزایای بازنشستگی، اخراج می‌کند و یا به قرارداد یک فروشنده درست قبل از زمان پرداخت حق کمیسیون، خاتمه دهد.

۴.۳.۴. قاعده استاپل ناشی از وعده

قاعده استاپل ناشی از وعده^۳ مانعی است که شخص را از انکار یا ادعای هر چیزی متضاد با آنچه که از نظر حقوقی به عنوان واقعیت محرز شده است، ممنوع می‌سازد (افتخار جهرمی و شهبازی‌نیا، ۱۳۸۳: ۱۷). می‌توان قاعده استاپل را معادل ممنوعیت انکار بعد از اقرار در حقوق کشورمان دانست. این قاعده می‌تواند مانع از این شود که کارفرما کارگر را اخراج کند و یا در صورتی که کارگر موارد زیر را اثبات نماید، ملزم به جبران خسارت می‌شود:

۱. کارفرما به‌طور صریح و خالی از هر نوع ابهام تعهداتی را در ارتباط با استخدام به‌عمل آورد.

۲. کارگر به این تعهد اعتماد کرده است؛

۳. اعتماد کارگر به‌وعده کارفرما باید معقول و قابل پیش‌بینی باشد؛ و

۴. در نتیجه آن به کارگر خسارت وارد گردد. (James, 2020).

1. See *Petermann v. Int'l Bhd. of Teamsters, Local*
2. Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing
3. Promissory Estoppel

فردی را تصور کنید که پیشنهاد کاری را دریافت کرده و می‌پذیرد، کار فعلی خود را رها کرده و سپس با خانواده به شهری که محل کار جدید او می‌باشد مهاجرت نماید. در همان اولین روز حضورش نزد کارفرمای جدید، او قرارداد را فسخ می‌کند. فردی در این شرایط ممکن است ادعای استاپل ناشی از وعده را مطرح نماید.

اثبات کلیه عناصر استاپل ناشی از وعده خصوصاً در زمینه اشتغال برای شاکی دشوار است. بعضی از دادگاه‌ها ادعاهای استاپل ناشی از وعده از سوی کارگری که اشتغال او ناشی از اراده است را رد می‌کنند با این ادعا که اگر اشتغال کارگر ناشی از اراده باشد، اثبات اینکه کارگر به قول کارفرما اعتماد نموده دشوار است (James, 2020).

بر مبنای قاعده استاپل ناشی از وعده، جبران خسارت در مقایسه با آنچه کارگر ادعا می‌کند بسیار محدود است زیرا در این وضعیت به جای محاسبه میزان خسارت بر مبنای خسارت شغلی که کارفرما آن را به کارگر وعده داده است خسارت بر مبنای اشتغال سابق کارگر تعیین می‌گردد.

۴.۴. استثنای فرض اشتغال به دلخواه در قوانین موضوعه

علاوه بر استثنائات حقوق کامن‌لا که در بالا تشریح شد، در قوانین موضوعه نیز چندین استثنا در ارتباط با دکترین اشتغال به دلخواه وجود دارد.

۴.۴.۱. تبعیض غیرقانونی

سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ مصوب ۱۹۵۸ خود به صراحت تبعض در استخدام را نادرست و موارد آن را تبیین کرده است. هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و... در امور مربوط به استخدام و اشتغال ممنوع است. ایالات متحده آمریکا این مقاله‌نامه را تصویب کرده است (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰: ۷۹). از بخش چهارم اصلاحیه چهاردهم قانون اساسی آمریکا می‌توان اصل منع تبعیض را استنباط کرد. در رابطه کار نیز تبعیض ممنوع شده است و می‌تواند مبنایی برای ادعای اخراج ناموجه باشد.

قوانین فدرال و ایالاتی کارفرمایان را از تصمیمات بر مبنای وضعیت‌هایی مانند نژاد، رنگ، مذهب، جنسیت، خاستگاه ملی، سن، ناتوانی و پیری ممنوع کرده است. همچنین برخی قوانین ایالاتی از کارگران در برابر تبعیض بر مبنای برخی عوامل دیگر، مانند گرایش جنسی، حمایت می‌کنند. نکته‌ای که در این ارتباط باید ذکر شود این است که قوانین موضوعه در ایالات متحده آمریکا تنها در صورتی از اخراج کارگر به دلایل ذکر شده حمایت می‌کند که بتوان اخراج کارگر را به طور مستقیم به دلیل برخورداری از

یکی از عوامل مذکور دانست. برای مثال، کارفرما می‌تواند کارگر را به این دلیل که نمی‌تواند وظایف شغلی خود را انجام دهد اخراج نماید؛ اما این اخراج نمی‌تواند تنها به این دلیل انجام شود که کارگر ناتوانی جسمی دارد.

۴.۴.۲. اقدامات تلافی جویانه

تلافی جویی یکی دیگر از استثنائاتی قانونی بر فرض اشتغال ناشی از اراده است. قوانین فدرال و ایالتی کارفرمایان را از اخراج کارگر در نتیجه اقدامات تلافی جویانه در ارتباط با کارگر، به دلیل مداخله او در فعالیت‌های قانونی، ضروری و مطلوب، ممنوع کرده است. مثال‌های از فعالیت‌های قانونی کارگر شامل تقاضای حداقل دستمزد و یا اضافه کاری، عضویت در اتحادیه‌های کارگری، مخالفت با رویه‌های تبعض آمیز غیرقانونی، درخواست غرامت ناشی از کار و افشاگری تخلفات^۱ است (Outten, 2007).

یکی از مواردی که به طور معمول باعث اقدامات تلافی جویانه علیه کارگر می‌شود افشای تخلفات است. در حالی که اغلب ایالات از کارمندان افشاگر در بخش عمومی حمایت می‌کنند، اما حمایت از افشاگران در بخش خصوصی بسیار محدود است. در ایالات متحده آمریکا تقریباً هفده ایالت، قوانینی را در ارتباط با افشاگران تصویب نموده‌اند که از کارکنان بخش خصوصی در برابر اقدامات تلافی جویانه حمایت می‌کند. بنابراین در صورتی که کارگر اقدامات غیرقانونی کارفرما را گزارش دهد از این حمایت برخوردار می‌شود (Outten, 2007).

در مواردی که قانون ایالاتی وجود ندارد، کارکنان بخش خصوصی تحت حمایت‌های قانونی ترکیبی از قوانین فدرال و ایالتی قرار می‌گیرند، که به موضوعات متنوعی می‌پردازد. این موضوعات شامل امنیت و سلامت کارگاه، حفاظت از محیط زیست، تقلب محاسباتی، تبعض، و همچنین شامل حمایت از افشاگران می‌شود.

۵. نتیجه گیری

در این مقاله، سیاست‌های امنیت اشتغال در ایالات متحده آمریکا بررسی شد. در این کشور موضوع امنیت شغلی کارگر به شکل حمایت‌هایی از کارگر در برابر اخراج مطرح نیست. ساختار بازار کار در ایالات متحده آمریکا متأثر از نظریه اشتغال به دلخواه است و بر مبنای این فرض قانونی که ریشه در حقوق کامن‌لا دارد، رابطه کارگر و کارفرما به عنوان یک رابطه قراردادی تفسیر می‌شود. این ویژگی باعث شده است که جابه‌جایی نیروی کار در این کشور با توجه به نیازهای اقتصادی به راحتی و به سرعت انجام شود.

1. Whistleblowing

کارگران در آمریکا در قالب واحدهای اقتصادی سازماندهی می‌شوند و از حق داشتن اتحادیه در هر واحد اقتصادی و چانه‌زنی در برابر کارفرما برخوردار هستند، و آن دسته از کارگران که تحت حمایت‌های چانه‌زنی قرار نمی‌گیرند مشمول حمایت‌های فردی می‌شوند. در مقابل مفاهیمی چون پیمانکار مستقل در این کشور گسترش یافته و به این ترتیب کارگر با قرارگیری در این عنوان از شمول حمایت‌های کار خارج می‌شود. اشتغال به شکل وابستگی طولانی بین کارگر و کارفرما در آمریکا مطرح نیست. از کارگران انتظار می‌رود که شغل خود را به طور منظم تغییر دهند. کارفرمایان کارگران را ترغیب می‌کنند که خود مشاغل خود را مدیریت نمایند و انتظار امنیت شغلی طولانی نداشته باشند.

ایراد اساسی بر سیاست‌های امنیت اشتغال می‌تواند واگذاری تضمین امنیت شغلی کارگران به خودشان باشد. در حقیقت این انتظار از کارگر می‌رود که با اتکا به مهارت‌ها و توانایی‌های فردی بتواند در صورت از دست رفتن اشتغال سابق، بار دیگر جذب بازار کار شود. همچنین این نظریه یکی از مبانی مهم شکل‌گیری حقوق کار مدرن یعنی ماهیت استثماری رابطه کار و نوابری طرفین این رابطه را آشکارا نادیده می‌گیرد. با این حال، برخی محدودیت‌ها در حقوق کارکنان و موضوعه که اختیار گسترده کارفرما را در خاتمه قرارداد کار محدود کرده است و نیز سازمان‌دهی کارگران در قالب مذاکرات دسته‌جمعی کار، می‌تواند برخی از این ایرادات را برطرف کند.

امنیت اشتغال کارگران در ایالات متحده آمریکا یک مدل مطلوب برای ایران نیز محسوب می‌شود. مقررات مربوط به امنیت شغلی در قانون کار ایران به‌ویژه مواد ۲۷ و ۷ قانون کار و تبصره‌های آن و نیز رویه موجود در این زمینه، باعث شده است که رابطه کار در ایران همواره یک رابطه غبارآلود و مجادله‌آمیز باشد. کارگران در ایران تمایل به حمایت سخت قانونی در زمینه حفظ اشتغال خود دارند، در حالی که در نگاه کلان به اقتصاد و بازار این دیدگاه مستلزم تعدیل تا زمان ایجاد امکان سرمایه‌گذاری و رونق اقتصادی است. حمایت‌ها از جنس جدیدتر (مذاکره و پیمان‌های دسته‌جمعی کار) صورت گیرد. مشابه ایالات متحده آمریکا، راه حل این است که امنیت اشتغال کارگر با ارتقای فرهنگ کار و آموزش‌های تخصصی و همچنین ایجاد رونق اقتصادی افزایش یابد. همچنین دولت باید از طریق برقراری یک نظام گسترده حمایتی بیمه‌ای و غیربیمه‌ای در کنار کارفرمایان بخشی از هزینه نیروی کار را تقبل کند.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب

۱. عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۶). حقوق کار. تهران: سمت. ج ۱.

(ب) مقالات

۲. افتخار جهرمی، گودرز و شهبازی‌نیا، مرتضی (۱۳۸۳). بررسی قاعده استاپل در حقوق انگلیس و آمریکا. مجله حقوقی، نشریه دفتر خدمات حقوقی بین‌الملل جمهوری اسلامی ایران، (۳۰)، ۷۳-۵.
۳. پنف، آرین و ویژه، محمدرضا (۱۳۹۵). اصل رعایت تشریفات قانونی در بازنگری قضایی ایالات متحده آمریکا. مجله مطالعات حقوقی، ۸ (۴)، ۳۰-۱.
۴. شکراللهی، سمانه و پرستش، رضا (۱۳۹۰). امنیت شغلی و جایگاه آن در حقوق ایران. پژوهشنامه حقوقی، ۲ (۱) ۹۱-۷۵.

۲. انگلیسی**A) Books**

1. Brustein H. Andrea (2005). *Casual Workers and Employee Benefits: Staying Ahead of the Curve*, 7 J. Bus. L. 695.
2. Brabec, Barbara (Nov 26, 2014). *How to Maximize Schedule C Deductions & Cut Self-Employment Taxes to the BONE*. Barbara Brabec Productions.
3. Doeringer & Piore (2004). *Stone, Widgets to Digits, Employment Regulation for the changing Workplace*. U.K.: Cambridge Univ.
4. Jay, Shepherd (2012). *Firing at Will: A Manager's Guide*, Apress New York.
5. Lawler III E. Edward (1992). *The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization*. U.S.: John Wiley & Sons Inc.
6. Outten N. Wayne (2007). *When Good Deeds Are Punished: The Legal Landscape of Retaliation and Whistleblowing*, Litigation and Administrative Practice Course Handbook Series. PLI Order No. 11091 New York: Practicing Law Institute.
7. Stone V.W. Katherine (2010). *Labor and the American State: The Evolution of Labor Law in the United States*. in Marcel van der Linden and Richard Price, *The Rise and Development of Collective Labour law*, Peter Lang.
8. Timothy P. G, et. al (2007). *Employment Law: Private Ordering and Its Limitations*. New York: Aspen Publishers.
9. V.W Stone V.W, Katherine (2004). *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*. U.K.: Cambridge University Press.

Articles

10. Befort, F. Stephen (2002). Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment. 43 B.C. L. Rev. 351, 351-460.
11. Bernstrøm, V.H., Drange, I. and Mamelund, S.-E. (2019), Employability as an alternative to job security. *Personnel Review*, 48 (1), 234-248.
12. Brudney J. James (2011). Reluctance and Remorse: The Covenant of Good Faith and Fair Dealing with American Employment Law Good Faith and Fair Dealing in the Individual Employment Relationship. 32 Comp. Lab. L. & Pol'y J., 773-808.
13. Charles J. Muhl (2001) The Employment-At-Will Doctrine: Three Major Exceptions, *Monthly Labor Review*, 1-9.
14. Fineman, Jonathan (2008) the inevitable Demise of the implied Employment contract.

- Berkeley Journal of Employment & Labour Law*. (29), 357-404.
15. Jaeger, David and Huff Stevens, Anne (1999). Is Job Security in the United States Falling? 17 *Journal of Labor Economics* S1, 1-39.
 16. Lazear p. Edward & Oyer, Paul (2004). Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach, *NBER Working Papers 10192*, National Bureau of Economic Research, Inc, 1-26.
 17. Opolot, J. S., & Maket, L. (2020). Psychological Contract, Employee Engagement and Employee Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10 (11), 886-903.
 18. Richard Epstein (1984). In Defense of the Contract at Will, 51 *University of Chicago Law Review*, 947-982.
 19. Robert G. Valletta (1999) Declining Job Security, 17 *Journal of Labor Economics* S170, 17)4), 97-121.
 20. Stone V.W Katherine (2006) Legal Protections for Atypical Workers, 27 *Berkeley Journal of Employment and Lbor Law*, 251-281.
 21. Stone V.W Katherine (2008). The Future of Labor and Employment Law in the United States, *UCLA: School of Law, Institute for Research on Labor and Employment*. 1-31.
 22. Timothy, M. McConville, (2014). Don't Misclassify Workers as Independent Contractors, *The National Law Review*, Odin, Feldman & Pittleman, P.C.

C) Cases

23. Abraham v. Exxon Corp., 85 F.3d 1126, 1132 (5th Cir. 1996).
24. Adkins v. Children's Hospital, U.S.(1923)
25. Clark v. E.I. DuPont de Nemours & Co., 105 F.3d 646 (4th Cir. 1997) (per curiam).
26. Emporium Capwell Co. v. W. Addition Cmty. Org., 420 U.S. 50, 64, 69-70 (1975).
27. *In re Ford Motor Co.*, 66 N.L.R.B. 1317, 1322 (1946)
28. National Labor Relations Board v Jones & Laughlin Steel Corporation, 301 U.S. 1 (1937)
29. NLRB v. Bell Aerospace Co., 416 U.S. 267 (1974)
30. NLRB v. Gissel Packing Co., 395 U.S. 575, 592 (1969).
31. NLRB v. Hendricks County Rural Elec. Membership Corp., 454 U.S. 170, 177-85 (1981)
32. NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp., 301 U.S. 1 (1937).
33. Petermann v. Int'l Bhd. of Teamsters, Local 396, 344 P.2d 25 (Cal. Dist. Ct. App. 1959).
34. Steele v. Louisville & Nashville R.R. Co., 323 U.S. 192, 200-04 (1944).
35. Vaca v. Sipes, 386 U.S. 171, 177, 182 (1967); *Steele*, 323 U.S. at 200-02.

منابع الکترونیکی

36. Chen, James (2020) 'what is promissory Estoppel, https://www.investopedia.com/terms/p/promissory_estoppel.asp.
37. Dekker, Ronald (2010) Employment security: new securities for a changing labour market, <https://pdfs.semanticscholar.org/c155/cf3ff6c186b12163d81a6276f7e6bdbd8744.pdf>
38. Will Kenton (2019) Independent Contractor, available at: <https://www.investopedia.com/terms/i/independent-contractor>.