

بررسی تحلیلی قانون کار ایران از منظر رویکرد انعطاف-امنیت در بازار کار

سعید کرمی

استادیار دانشگاه پیام نور تهران

karami.t54@gmail.com

زهرآ زمانیان

کارشناسی ارشد حقوق عمومی از دانشگاه شهید بهشتی

Z.zamanian1989@gmail.com

چکیده

تحولات اقتصادی و اجتماعی به ویژه جهانی شدن و به تبع آن چالش‌های فراروی حوزه‌ی روابط کار موجب پیدایش نگرش‌های بنیادین در تنظیم روابط کار گردیده است. روابط اقتصادی جدید حاصل از تولیدات جهانی، روابط استخدامی را به صورتی شکل داده که حمایت‌های قبلی ناکارآمد جلوه می‌کنند؛ بنابراین، وجود ساختار جدیدی برای منعطف‌سازی بازار کار و شبکه‌ای اجتماعی که کارگران را در مقابل خطرات جهانی شدن و منعطف‌سازی مورد حمایت قرار دهد، ضرورت می‌یابد. در همین راستا، در عرصه‌ی بین‌المللی رویکرد انعطاف امنیت با محوریت «کار» به منظور تعدیل منافع عاملان عرصه‌ی کار مطرح گردید. 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 این رو، به منظور همگام شدن با سیاست‌های جدید بین‌المللی، باید اصلاحاتی در حوزه‌ی روابط کار در این خصوص صورت گرفته و مبنای قوانین و مقررات حاکم بر روابط کار در راستای تعدیل منافع عاملان عرصه‌ی کار تغییر پذیرد.

کلیدواژه: انعطاف-امنیت، بازار کار، قانون کار، روابط کار.

طی قرن بیستم، اغلب کشورها در صنعت خود، رژیم‌هایی داشتند که به کارگران امنیت شغلی، درآمد کافی، بیمه اجتماعی و دیگر مزایا می‌دادند. کشورهای مختلف برای رسیدن به این اهداف، راه‌های مختلفی را پیش گرفته بودند. در واقع اغلب آن‌ها به کارگران، ثبات استخدامی، قابلیت پیش‌بینی، اعتماد و... می‌دادند. (Stone, 2009: 1)

در اواخر قرن بیستم، حقوق کار در کشورهای صنعتی مورد اعتراض قرار گرفت. فضای بسیار رقابتی توسط رژیم‌های تجاری لیبرالی و تکنولوژی‌های تولیدی، فشار تازه‌ای بر بنگاه‌ها تحمیل کرد تا عملیات خود را ساده‌تر و مؤثرتر کنند، نیروهای کاری خود را کوچک نمایند و خط تولید را با بازار بی‌ثبات و سریع‌الانتقال متناسب نمایند. در این شرایط، سرعت و شدت رقابت اقتصادی پیش می‌آید که برای کارفرمایان (چه بسا برای کل جامعه بشری) راهی جز منعطف‌سازی^۱ باقی نمی‌گذارد؛ یعنی انعطاف بیشتر در روابط کار برای نجات در چرخه‌ی رقابت اقتصادی. تحت تأثیر این تغییرات، اکثر کشورهای صنعتی حمایت‌های کاری خود را رها کردند و قانون کار خود را تغییر دادند، چرا که قانون کار خود را بزرگ‌ترین مانع دیدند. این کشورها هم اکنون شیوه‌ی جدیدی از روابط استخدامی را ساخته‌اند که دیگر وابستگی‌های درازمدت بین کارگر و کارفرما ایجاد نمی‌کند. این امر به کارفرمایان این انعطاف را می‌دهد که استخدام‌های میان‌مدت انجام دهند و چون بنگاه‌ها به طور فزاینده‌ای با بازارهای تولید رقابتی روبرو هستند، اجازه تعدیل‌های سریع در روش‌های تولیدی را می‌دهند. (Stone, *op.cit*:1)

در همین راستا، تقریباً در تمام جهان، قانون‌های کار جدیدی طراحی شده‌اند تا در بنگاه‌ها انعطاف را در جهت کاهش هزینه‌ها، ابتکارات در پرورش مهارت‌ها و قادر ساختن آن‌ها به عکس‌العمل‌های سریع در مقابل تغییرات سریع بازارهای جهانی افزایش دهند. برای رسیدن به این اهداف، نظم جدیدی به صورت قانون در آمده است؛ نظمی که بسیاری از حمایت‌های شغلی کارگران در ۱۰۰ سال اخیر را از بین برده است. از این رو، در جهان توسعه‌یافته، تلاش کارفرمایان برای انعطاف، منتج به بازنویسی و اغلب لغو

قوانین کاری شده است که رفاه عموم کارگران را مورد حمایت قرار می‌داد. (Stone, 2005: 4)

از طرف دیگر، انعطاف‌پذیری بدون امنیت موجب پدید آمدن خطرات بسیاری برای کارگران می‌گردد. در واقع، در قرن ۲۱، وظیفه در برابر این امر این است که آسیب‌های ایجاد شده توسط این اشکال جدید استخدامی را شناسایی کرده و راهکارهای تنظیمی جدیدی ارائه دهیم که قابلیت ایجاد حمایت‌های اجتماعی که ما در فضای اقتصادی جدید نیاز داریم را داشته باشد. ساختار جدیدی برای بهتر شدن کارها و شبکه‌ای اجتماعی که کارگران را در مقابل خطرات جهانی‌شدن و منعطف‌سازی مورد حمایت قرار دهد. (Ibidem: 3-4)

از این رو، با توجه به ضرورت انعطاف‌پذیری در بازار کار و از طرف دیگر حساسیت امنیت شغلی، در سال‌های اخیر رویکردی تحت عنوان انعطاف-امنیت^۱ در بازار کار اروپا مطرح گردید. این اصطلاح منتسب به نخست‌وزیر سوسیال-دموکرات دانمارک است (Viebrock and Casen, 2007: 307) و اولین بار توسط کشور هلند تحت عنوان (قانون انعطاف-امنیت) در سال ۱۹۹۰ برای مقابله با چالش‌های بازار کار به کار گرفته شد. (Madsen, 2006: 3) سیاست انعطاف-امنیت، در صدد ایجاد تعادل میان امنیت و انعطاف در یک بازار کار پویا و تعدیل منافع عاملان عرصه‌ی کار است. این سیاست، با رویکرد سنتی و گذشته‌نگر که همانا تضاد منافع بازیگران این عرصه است مغایر می‌باشد. در همین راستا، در بسیاری از کشورها به ویژه کشورهای اروپایی، رویکرد انعطاف-امنیت به عنوان یک مدل مطلوب بازار کار به کار گرفته شد و قوانین و مقررات کار خود را متناسب با رویکرد فوق تغییر دادند.

ضرورت همگام شدن قوانین و مقررات کار ایران نیز با رویکردهای جدید و دگرگونی‌های ناشی از حوزه‌ی روابط و مناسبات کار در عرصه‌ی بین‌المللی موجب می‌شود تا به بررسی قانون کار ایران از این منظر بپردازیم. از این رو، مسئله‌ی اساسی در نوشتار حاضر این است که مبانی نظری و نگرش حاکم بر قانون کار ایران چیست؟ و قانون کار ایران به عنوان اصلی‌ترین منبع روابط کار تا چه حد از انعطاف‌پذیری و

امنیت لازم برای تعادل بخشی در بازار کار کشور برخوردار است؟ به عبارتی تا چه حد قانون کار با سیاست‌های بین‌المللی در حوزه حقوق کار همخوانی و مطابقت دارد؟

نوشتار حاضر، ضمن پرداختن به مفهوم انعطاف-امنیت به عنوان پارادایم جدید کار در عرصه‌ی بین‌المللی، به بررسی قانون کار از منظر رویکرد مزبور می‌پردازد.

۱. انعطاف-امنیت

سطوح مداوم بیکاری و گسترش بیکاری بلندمدت در بسیاری از کشورهای اروپایی، نیاز به انعطاف‌سازی گسترده و مقررات‌زدایی بازار کار را برجسته می‌نمود. با وجود این، گرایش به انعطاف‌پذیری، تضعیف درجه‌ی امنیت اشتغال و درآمد برای بسیاری از کارگران را در پی داشت؛ در واقع، انعطاف گسترده نیازمند تطبیق با سطوح رضایت بخش امنیت می‌باشد که پیش‌شرط توسعه‌ی مهارت‌ها و یکپارچگی بازارکار است. (Viebrock and Casen, *op.cit*: 305) در همین راستا، پیوند دو مفهوم متضاد، یعنی انعطاف‌پذیری و امنیت به مفهوم انعطاف-امنیت، به یکی از مشهورترین و رایج‌ترین مفاهیم بازار کار در سال‌های اخیر تبدیل گردید. (Bredgaard, Larsen and Madsen, 2006: 61)

۱.۱. تعریف انعطاف-امنیت

مفهوم انعطاف-امنیت ترکیب متعادل انعطاف و امنیت را نشان می‌دهد، انعطاف از این جهت که برای ایجاد شغل اهمیت دارد و حمایت از آن جهت که ضرورت تأمین اجتماعی را می‌رساند. این مفهوم بر همکاری و هماهنگی سیاست‌های اشتغال و سیاست‌های اجتماعی مبتنی است، بدین معنا که سیاست‌های اشتغال باید بهترین وضعیت‌ها را برای رشد شغلی ایجاد کنند، در حالی که سیاست‌های اجتماعی باید سطوح قابل قبول امنیت اقتصادی و تأمین اجتماعی را برای همه تضمین نمایند. (Viebrock and Casen, *op.cit*: 307)

برخی نویسندگان این مفهوم را موسع تعریف نموده‌اند، برای مثال، به عنوان سیاستی که هدفش دستیابی به یک تعادل میان انعطاف و امنیت می‌باشد. عده‌ای آن

را به عنوان اشتغال منعطف مطمئن به وسیله‌ی تطبیق دادن انعطاف بازار کار با معیارهای مقابله با رشد محرومیت اجتماعی و ظهور طبقه‌ی فقیر کارگر تعریف می‌کنند. کمیسیون اروپا، انعطاف-امنیت را به عنوان یک استراتژی جامع برای افزایش انعطاف و امنیت به طور همزمان در بازار کار تعریف می‌کند. گاهی اوقات، این مفهوم به عنوان وضعیتی از بازار کار توصیف شده است؛ برای مثال، ویلتاگن و دیگران،^۱ انعطاف-امنیت را به عنوان یک استراتژی برای گروه‌های ضعیف‌تر بازار کار لحاظ کرده‌اند:

«رویکرد انعطاف-امنیت تلاش می‌کند تا به طور همزمان در یک مسیر سنجیده و پیش‌بینی شده انعطاف بازارهای کار، سازمان کار و روابط کار را افزایش داده و امنیت اشتغال و تأمین اجتماعی را برای گروه‌های ضعیف‌تر داخل و خارج از بازار کار فراهم کند.» (Wilthagen and Rogowski, 2002: 250) ویلتاگن معتقد است استراتژی‌هایی که به طور جداگانه انعطاف‌پذیری و امنیت بازار کار را توسعه دهند، استراتژی‌های انعطاف-امنیت محسوب نمی‌شوند؛ این بدین معناست که استراتژی‌های انعطاف-امنیت همزمان و با یک روش سنجیده از طریق مذاکره میان شرکای اجتماعی باید توسعه یابند. همچنین، سیاست‌هایی که امنیت اشتغال و درآمد گروه‌های قوی‌تر را افزایش می‌دهد به عنوان سیاست‌های انعطاف-امنیت در نظر گرفته نمی‌شوند. (Wilthagen and Tros, 2004: 170)

علاوه بر این، ویلتاگن و تروس یک تعریف نهادی نیز ارائه می‌کنند: «انعطاف-امنیت، درجه‌ای از امنیت شغلی، اشتغال، درآمد و امنیت ترکیبی است که شغل‌های بازار کار، زندگی کارگران با موقعیت نسبتاً ضعیف، پذیرش مشارکت بالا در بازار کار و ظرفیت اجتماعی را تسهیل نموده و درجه‌ای از انعطاف عددی (داخلی و خارجی)، عملکردی و انعطاف دستمزدی برای بازارهای کار را فراهم می‌کند تا به موقع و به طور کافی وضعیت خود را به منظور حفظ و افزایش رقابت‌پذیری و بهره‌وری اصلاح و تعدیل کنند.» (Viebrock and Casen, op.cit: 308) کلامر، تایلمن و فررا،^۲

1. Wilthagen and Colleagues

2. Kellamer, Tillman and Ferrera

انعطاف-امنیت را به عنوان استراتژی حمایت اجتماعی برای نیروهای کارِ منعطف می‌دانند. (Wilthagen and Tros, 2004:170)

به طور کلی، مفهوم انعطاف-امنیت منعکس کننده‌ی افزایش روند رو به رشد حمایت کارفرمایان از قوانین و مقررات اشتغال آسان‌تر است. افزایش انعطاف می‌تواند منجر به افزایش عدم امنیت برای کارگران گردد. از این رو، سیاست انعطاف-امنیت تلاش می‌کند این ناامنی را از طریق تدابیر زیر کاهش داده و مدیریت کند:

- تدابیر خارجی برای بنگاه: یعنی انعطاف-امنیت خارجی (برای مثال، از طریق حمایت درآمد برای افراد بیکار و سطوح بالای سرمایه‌گذاری روی سیاست‌های فعال بازار کار مثل آموزش‌های میان دوره‌ای و خدمات اطلاعات، مشاوره و راهنمایی که به مطابقت عرضه با تقاضا در بازار کار کمک می‌کند).

- تدابیر داخلی برای بنگاه: یعنی انعطاف-امنیت داخلی (برای مثال، از طریق ضمانت‌هایی برای کارگران با یک حداقل دستمزد که استاندارد قابل قبولی برای زندگی آن‌ها تضمین شود).

علاوه بر این، انعطاف-امنیت را مبتنی بر امنیت اشتغال نه امنیت شغلی بازتعریف می‌کنند. دلیل آن حمایت از کارگران است نه شغل‌ها. برخی اصطلاحاتی که برای پوشش دادن همین معنای انعطاف-امنیت استفاده شده است، عبارتند از: امنیت بازار کار، حمایت از پویایی بازار کار و بازارهای کار انتقالی. (Sultana, 2012: 3-4)

نظر اساسی در خصوص مفهوم انعطاف-امنیت این است که انعطاف و امنیت متناقض و متباین یکدیگر نیستند، بلکه در بسیاری از وضعیت‌ها و موارد می‌توانند حامی و مکمل یکدیگر باشند. انعطاف‌پذیری تنها منحصر به کارفرمایان و امنیت تنها منحصر به کارگران نیست. در بازارهای کار مدرن بسیاری از کارفرمایان متوجه شده‌اند که آن‌ها می‌توانند منافع در روابط اشتغال پایدار و همچنین در حفظ کارگران پایبند به کار داشته باشند. از طرف دیگر بسیاری از کارگران متوجه شدند آن‌ها دارای منفعی در شیوه‌های منعطف کار بوده و به منظور تطبیق کار با زندگی شخصی‌شان و تنظیم آن به گونه‌ای که به سمت اولویت‌های فردی پیش برود، این شیوه‌ها می‌تواند گزینه‌ی مناسبی باشد، یعنی ایجاد نوعی تعادل میان کار و زندگی خانوادگی.

در واقع، تفکر سنتی و گذشته‌نگر مبتنی بر تضاد منافع بوده، (Madsen, 2006: 3) در حالی که امروزه مبنایی جدید برای ایجاد تعادل میان انعطاف و امنیت وجود دارد، یعنی سیاست‌های انعطاف-امنیت در جهت همگام‌سازی سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی است و مفهوم انعطاف-امنیت راه سومی میان انعطاف اقتصادهای بازار آزاد و شبکه‌های تأمین اجتماعی دولت‌های رفاه است. (Madsen, 2002: 59-105)

۲.۱. اشکال انعطاف-امنیت

مفهوم انعطاف-امنیت، مفهومی چند بعدی است که می‌تواند شکل‌های مختلفی داشته باشد. با رجوع به مدل بنگاه منعطف آتکینسون،^۱ ویلتاگن و تروس، بین چهار شکل انعطاف‌پذیری تمایز قائل می‌شوند: (Wilthagen and Tros, 2004: 171)

- انعطاف عددی خارجی^۲: یعنی سهولت استخدام و اخراج کارگران و استفاده از اشکال منعطف قراردادهای کار؛

- انعطاف عددی داخلی^۳: یعنی توانایی بنگاه‌ها برای تطبیق با نوسانات بازار کار (برای مثال؛ از طریق اضافه کاری، ساعات کاری منعطف (انعطاف زمانی)، کار پاره‌وقت، کار موقت و قراردادهای ثانوی یا فرعی...)

- انعطاف عملکردی^۴ (کارکردی): توانایی بنگاه‌ها برای تعدیل، تنظیم و گسترش مهارت‌های کارگران خود به منظور تطبیق با تغییرات کار؛

- و انعطاف دستمزدی یا پرداخت^۵: یعنی توانایی تصویب و پذیرش پرداخت متغیر مبتنی بر عملکرد و کارایی.

مشابه انعطاف‌پذیری، ویلتاگن و تروس، بین چهار نوع امنیت تمایز قائل می‌شوند: (Wilthagen and Tros, 2003: 7)

- امنیت شغلی^۶: به معنای اطمینان از حفظ و از دست ندادن یک شغل خاص (با یک کارفرما) می‌باشد، برای مثال، از طریق قوانین حمایت شغلی. در واقع، امنیت

1. Atkinson Flexible Firm
2. External-numerical flexibility
3. Internal-numerical flexibility
4. Functional flexibility
5. Payment or wage flexibility
6. Job security

شغلی به توانمندی کارگر در طی کردن مسیر شغلی مرتبط با علایق، مهارت‌ها و آموزش‌های فردی‌اش برمی‌گردد.

- امنیت اشتغال^۱: به معنای امنیت حفظ اشتغال است و نه ضرورتاً ماندن در یک شغل با یک کارفرما، برای مثال؛ از طریق آموزش و تحصیل. در واقع، امنیت اشتغال به فرصت ادامه کار کارگر در یک بنگاه برمی‌گردد؛

- امنیت درآمد^۲: اطمینان از دریافت کافی و سطوح ثابت درآمد در مواردی که کار تعلیق و یا خاتمه یافته است؛

- و امنیت ترکیبی^۳: توانایی ترکیب کار با تعهدات و مسئولیت‌های دیگر- به طور قابل ملاحظه‌ای تعهدات خانوادگی- که این موضوع غالباً تحت عنوان متعادل کردن زندگی- کار^۴ بحث می‌شود.

همانطور که در جدول زیر نشان داده شده است، ۱۶ ترکیب بالقوه از انعطاف و امنیت وجود دارد که همه‌ی آن‌ها به لحاظ عملی قابل تصور و ممکن نیستند، برای نمونه مورد ترکیب شده‌ی انعطاف عددی و امنیت شغلی. این قالب به عنوان یک ابزار در ترسیم ترکیب‌های انعطاف و امنیت در طرح‌های خاص و یا برای توصیف روابط میان انعطاف و امنیت در رژیم‌های بازار کار ملی، مختلف به کار گرفته می‌شود.

نهایتاً، ذکر این نکته ضروری است که افزایش انعطاف برای کارفرمایان به معنای از دست دادن امنیت برای کارگران نیست و همچنین امنیت کارگران ضرورتاً منجر به انعطاف‌ناپذیری برای کارفرمایان نمی‌گردد، چرا که لزوماً هیچ یک از دو مؤلفه‌ی مفهوم انعطاف-امنیت منجر به نفی دیگری نمی‌شود، بلکه این دو مکمل یکدیگرند.

(Leschke and Griga, 2006: 3)

-
1. Employment security
 2. Income security
 3. Combination security
 4. Work-Life

انعطاف / امنیت	امنیت شغلی	امنیت اشتغال	امنیت درآمد	امنیت ترکیبی
انعطاف عددی خارجی	- انواع قرارداد اشتغال - مقررات حمایت شغلی - بازنشستگی پیش از موعد	- خدمات اشتغال/ سیاست‌های فعال بازار کار - آموزش دادن/ آموزش مادام‌العمر	- بیمه بیکاری - مزایای اجتماعی دیگر - حداقل دستمزد	- حمایت در مقابل اخراج در طرح‌های مختلف مرخصی
انعطاف عددی داخلی	- هفته‌های کاری کوتاه - ترتیبات پاره‌وقت	- مقررات حمایت اشتغال - آموزش دادن/ آموزش مادام‌العمر	- مزایای تکمیلی یا اضافی پاره‌وقت - کمک هزینه‌های مطالعاتی - مزایای بیماری	- انواع متفاوت طرح‌های مرخصی - مستمری پاره‌وقت
انعطاف عملکردی (کارکردی)	- غنی‌سازی شغلی ^۱ - آموزش دادن - قرارداد فرعی بستن ^۲ - برون‌سپاری	- آموزش دادن/ آموزش مادام‌العمر - گردش شغلی ^۳ - کار دسته‌جمعی ^۴ (تیمی) - چند مهارتی بودن	- کارایی مرتبط با نظام‌های پرداخت	- ترتیبات زمان کاری داوطلبانه
انعطاف دستمزد	- تنظیم و تعدیل محلی (بخشی) در هزینه‌های کار - مقیاس‌گذاری ^۵ /کاهش پرداخت‌های اجتماعی	- تغییرات در پرداخت‌های تأمین اجتماعی - یارانه‌های اشتغال - مزایای کار	- توافقات دستمزد جمعی - مزایای تعدیل شده برای هفته کاری کوتاه	- ترتیبات زمان کاری داوطلبانه

جدول (۱): قالب انعطاف-امنیت (Wilthagen and Tros, 2004: 171)

1. Job enrichment
2. Subcontracting
3. Job rotation
4. Teamwork
5. Scaling

بر اساس ابلاغیه‌ی کمیسیون اروپا که در ژوئن ۲۰۰۷ منتشر گردید، سیاست انعطاف-امنیت باید شامل مؤلفه‌های زیر باشد: (جدول ۲) (Calmfors, 2007: 2)

- ترتیبات قراردادی منعطف و معتبر از طریق قوانین مدرن کار، پیمان‌های دسته‌جمعی و سازمان کار.

- نظام‌های آموزشی مادام‌العمر به منظور انطباق‌پذیری مداوم و قابلیت استخدام کارگران به ویژه اشخاص آسیب‌پذیر.

- سیاست‌های فعال بازار کار اثربخش، به منظور کمک به افراد جهت انطباق‌پذیری با تغییرات سریع و کاهش چالش‌های بیکاری و تسهیل نمودن گذار به شغل‌های جدید.

- نظام‌های تأمین اجتماعی مدرن، به منظور تأمین حمایت درآمدی کافی، تشویق استخدام و تسهیل پویایی و تحرک بازار کار.

این ابلاغیه، صراحتاً از این مدل بازار کار با مشخصات زیر حمایت می‌کند: (Ibidem: 2)

- تعدیل نمودن مقررات حمایت شغلی به گونه‌ای که همه‌ی کارگران را پوشش داده و از تقسیم و قطعه‌سازی بازار کار اجتناب شود، مطابق با آنچه در بسیاری از کشورهای اروپایی رخ می‌دهد؛ یعنی جایی که کارگران با قراردادهای شغلی دائم، بسیار حمایت می‌شوند، درحالی‌که کارگران با قراردادهای مدت‌معین و محدود از حمایت کمتری برخوردار می‌باشند؛

- مشوق‌های قوی‌تری برای آموزش مادام‌العمر؛ شامل کاهش مالیات برای کارفرمایان؛

- بیمه کردن گسترده کارگران که شامل تدابیر فعال‌سازی می‌باشد به گونه‌ای که هر نوع اثر منفی بر شدت گرفتن فعالیت‌های جست و جوی کار بی‌اثر و خنثی گردد؛

- و رویکرد همه‌جانبه‌گرایی به منظور رسیدن به یک اجماع در خصوص سیاست‌های انعطاف-امنیت بین کارفرمایان، اتحادیه‌های کارگری و دولت از طریق یک گفتمان اجتماعی فعال.

همانگونه که در مدل انعطاف-امنیت شرح داده شد، جابجایی دائمی کارگران از طریق آموزش مداوم و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای صورت می‌گیرد. این دو، پیش

شرط‌های ضروری برای عملکرد مناسب مدل انعطاف-امنیت هستند از این رو بدون وجود آن‌ها قابلیت استخدام و تحول کار امکان‌پذیر نیست. بدین دلیل، بسیاری از کشورها متوجه شدند که به مدل انعطاف-امنیت به منظور انطباق‌پذیری با چالش‌های جدید اقتصادی-اجتماعی نیاز دارند.

(Andor, 2010) در نهایت، شرکای اجتماعی باید به وسیله‌ی رایزنی‌های گسترده درگیر فرآیند سیاست‌گذاری شوند. اتحادیه اروپا این فرصت را به کشورهای عضو داد تا با بررسی سیاست‌های اشتغال خود درصدد اصلاح آن‌ها با پیروی از راهبردهای تعیین شده توسط اتحادیه برآیند. (Louvaris Fasois, 2012: 13 and 15) دانمارک، یک نمونه از کشورهایی است که با پیاده‌سازی رویکرد انعطاف-امنیت، سیاست‌های اشتغال خود را به طور موفقیت‌آمیزی تغییر داده است. از این رو، مبحث بعدی را به بررسی مدل انعطاف-امنیت دانمارکی اختصاص می‌دهیم.

مؤلفه‌های سیاست			
نظام‌های تأمین اجتماعی مدرن	سیاست‌های فعال مؤثر بازار کار	آموزش مادام‌العمر جامع	ترتیبات قراردادی منعطف و معتبر
- فراهم کردن حمایت درآمد کافی، اشتغال را تشویق می‌کند و تحرک بازار کار را تسهیل می‌کند. - شامل: پوشش گسترده‌ای از مقررات حمایت اجتماعی (مزایای دریافتی در دوران بیکاری، مقرری بازنشستگی،	- حمایت و پشتیبانی از انتقالات میان شغل‌ها، و نیز انتقال از بیکاری به شغل‌ها. - کمک به افراد برای این که با تغییرات سریع روبرو شده و از عهده‌ی آن‌ها برآیند، کاهش دوره‌های بیکاری و آسان کردن انتقال و گذار به شغل‌های جدید. - به وسیله‌ی اجرای سیاست‌های فعال بازار	- استراتژی‌هایی برای تضمین انطباق‌پذیری مداوم و قابلیت استخدام کارگران، مخصوصاً آسیب‌پذیرترین آن‌ها. - این رویکرد تضمین می‌کند که حداقل شهروندان تحصیلات ثانوی خود را تکمیل و به اتمام برسانند. - این رویکرد همچنین تضمین می‌کند که	- این ایده برای کمک به خارجی‌ها ^۱ می‌باشد، یعنی کسانی که در کوتاه‌مدت یا بر اساس قراردادهای نامنظم شاغل شده‌اند، یا این که برای پیدا کردن کار و انتقال به ترتیبات قراردادی ثابت بیکار گردیده‌اند. - از طرف دیگر، انعطاف-امنیت همچنین به داخلی‌ها ^۲ کمک

1. Outsiders
2. Insiders

مؤلفه‌های سیاست			
نظام‌های تأمین اجتماعی مدرن	سیاست‌های فعال مؤثر بازار کار	آموزش مادام‌العمر جامع	ترتیبات قراردادی منعطف و معتبر
مراقبت‌های بهداشتی) که به افراد برای ترکیب کار با مسئولیت‌های خانوادگی و خصوصی مانند مراقبت از کودک، کمک می‌کند.	کار مانند حمایت از جست و جوی کافی و مشوق‌های کاری خوب، کارجویان می‌توانند به پیدا کردن کار جدید تشویق شوند.	بنگاه‌ها بر سرمایه‌ی انسانی سرمایه‌گذاری کنند و این امکان را فراهم می‌کند تا کارگران مهارت‌هایشان را توسعه و ارتقاء دهند.	می‌کند، آن‌ها کارگران دائمی با قرارداد نامحدود هستند که خودشان را در موردی که اخراج به دلیل تغییرات اقتصادی صورت می‌گیرد. برای تغییرات شغلی از پیش آماده می‌کنند.

جدول (۲): مؤلفه‌های سیاست انعطاف-امنیت (Obadic, 2009: 6)

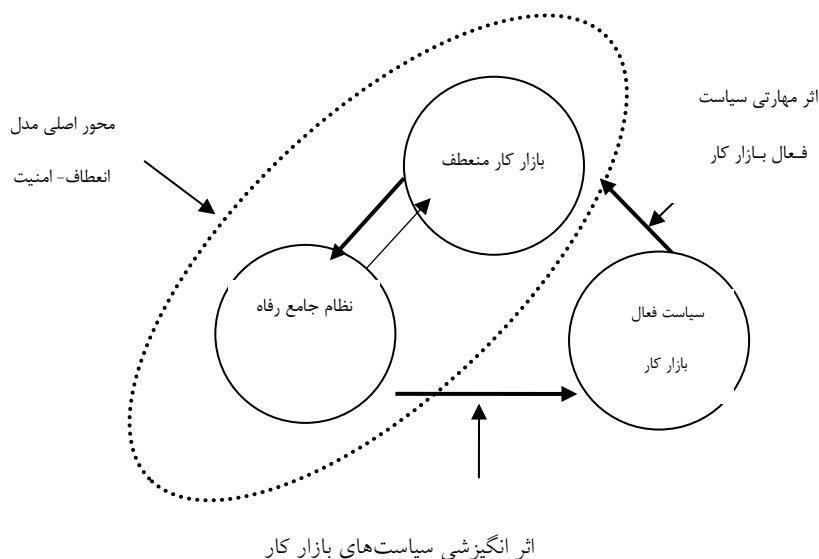
۴.۱. مثلث طلایی: مدل انعطاف-امنیت دانمارکی

در ادبیات انعطاف-امنیت، اغلب به نظام اشتغال دانمارک به عنوان نمونه اولیه‌ی یک بازار کار با عملکرد مطلوب اشاره می‌شود به گونه‌ای که مدل دانمارکی و انعطاف-امنیت تقریباً یکی دانسته شده‌اند. (Madsen, 2006: 7) از این رو، مدل انعطاف-امنیت دانمارکی نظر بسیاری از دانشگاهیان و سیاست‌گذاران را در عرصه بین‌المللی به خود جلب نموده است. (Andersen, and Svarer, 2007: 389) مدل بازار کار دانمارک تحت عنوان مثلث طلایی^۱ توصیف می‌شود.

مثلث طلایی شامل سه مؤلفه؛ انعطاف، امنیت و سیاست فعال بازار کار است. اولین عنصر، یعنی انعطاف، به توانایی کارفرما به استخدام و اخراج آسان کارگران خود بر مبنای بهره‌وری و رشد اقتصادی اشاره دارد. دومین عنصر، یعنی امنیت به معنای ایجاد

1. Golden Triangle

یک شبکه‌ی حمایتی است که مزایایی را در دوران بیکاری برای کارگرانی که جویای شغل می‌باشند، تضمین می‌کند. آخرین مؤلفه اما با اهمیت‌ترین، سیاست‌های فعال بازار کار است. این سیاست‌ها به روش‌های کاربردی همچون، نظام‌های کاریابی و آموزش‌های شغلی و ... مربوط می‌شود. (Larsen, 2005)



شکل (۱): مدل انعطاف-امنیت دانمارکی (Madsen, 2002: 2)

در شکل یک: پیکان‌ها گردش افراد را بین موقعیت‌های متفاوت در طرح‌های اشتغال، رفاه و طرح‌های فعال بازار کار نشان می‌دهند. دو پیکانی که بازار کار منعطف را به نظام جامع رفاه وصل می‌کند نشان دهنده‌ی این است که تعداد زیادی از کارگران هر ساله بیکار می‌شوند. این مدل دو اثر مهم در این رابطه را نشان می‌دهد. از یک طرف، به عنوان نتیجه تدابیر فعال‌سازی، شرکت‌کنندگان در طرح‌های متنوع مهارت‌های خود را ارتقاء داده و شانس خود را برای به دست آوردن شغل افزایش می‌دهند. از طرف دیگر، کارگرانی که سریعاً بعد از بیکار شدن شاغل نمی‌شوند، قبل از ورود مجدد به یک شغل، با طرح‌های فعال بازار کار حمایت می‌شوند.

با پذیرش این مدل، دانمارک موفق شد بر بسیاری از مشکلات مالی و کلان اقتصادی گذشته غلبه کند. از اواسط دهه ۷۰ تا اوایل دهه ۹۰، دانمارک از نرخ بالای

بیکاری و نرخ پایین رشد رنج می‌برد. علت این مشکل به سختی و انعطاف‌ناپذیری بازار کار و عدم توانایی در جذب کارگران ماهر بر می‌گشت. بعد از برخی اصلاحات، موانع ساختاری که بازار کار با آن مواجه بود از بین رفت. موفقیت‌های مدل انعطاف-امنیت را می‌توان در کاهش نرخ‌های بیکاری مشاهده کرد، از ۹/۶ درصد در سال ۱۹۹۳ به ۳/۹ درصد در سال ۲۰۰۶ رسید. (Louvaris Fasois, *op.cit*: 27) طی سال‌های ۱۹۹۴ تا ۱۹۹۶، در واکنش به افزایش شدید بیکاری بلند مدت در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، تغییرات گسترده‌ای در بازار کار دانمارک به اجرا درآمد. این تغییرات در جهت افزایش دو عنصر انعطاف‌پذیری و امنیت برای کارگران و بیکاران بود. (Wilthagen and Tros, 2003: 11)

بنا به گفته توربن اندرسون،^۱ مدل دانمارکی انعطاف-امنیت که ترکیبی از نظام دولت رفاه توانمند با یک بازار کار پویا است، به معنای این است که مزایایی که بیکاران از آن‌ها بهره‌مند می‌شوند در شکلی از مالیات به وسیله‌ی نیروی کار فعال پرداخت می‌شود، در واقع این کمک‌ها به منظور قابلیت دوام و پایداری این نظام ضروری است. سیستم دولت رفاه اصولاً به وسیله‌ی سهم‌های پرداختی توسط کارگران و کارفرمایان حمایت می‌شود که بدون پرداخت این سهم‌ها، مزایای اشتغال تأمین نمی‌شود. در واقع، ورود سریع بیکاران به بازار کار موجب می‌شود تا دولت مزایای کمتری به آن‌ها پرداخت کند. لذا، ضریب بالای اشتغال برای عملکرد مناسب مدل انعطاف-امنیت اهمیت بسیاری دارد (Louvaris Fasois, *op.cit*: 27-28) به گونه‌ای که اقتصاد دانمارک، اشتغال محور (Andersen and Svarer, *op.cit*: 393) دانسته شده است.

مسلماً این سؤال پیش می‌آید که چه تغییراتی در روابط صنعتی دانمارک ایجاد شد که منجر به چنین جهش اقتصادی گردید؟

شرکای اجتماعی دانمارک نقش مهمی در اجرای مدل انعطاف-امنیت به دلیل پذیرش وضعیت چانه‌زنی جمعی و مسئولیت‌های کلیدی به لحاظ سازمانی ایفا

1. Torben Andersen

می‌کنند. در واقع، شرکای اجتماعی در همه‌ی عناصر اصلی مدل انعطاف-امنیت یعنی در ترتیبات قراردادی، آموزش مادام‌العمر، سیاست‌های فعال بازار کار و تأمین اجتماعی درگیر هستند. (Mailand, 2009)

نقش شرکای اجتماعی در فراهم کردن ترتیبات قراردادی به قدری قابل توجه است که بدون آن‌ها توافق‌نامه‌های جمعی شکل نمی‌گیرد. (7: Madsen, 2006) از آنجا که روابط کار در دانمارک مبتنی بر مکتب اراده‌گرایی^۱ (اصالت اراده) و عدم مداخله دولت در مسائل اقتصادی است، انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری اختیار تصویب شرایط و زمان کار را در سطوح ملی، محلی و حتی بخش‌های خاص دارند. از این رو، چانه‌زنی جمعی نقش عمده‌ای در روابط صنعتی دانمارک دارد. (Louvaris Fasois, *op.cit.*: 30)

به ویژه شرکای اجتماعی قدرت خود را در ارتباط با تأمین اجتماعی حفظ کرده به گونه‌ای که تاکنون از اصلاح طرح‌های تأمین اجتماعی جلوگیری نموده‌اند. مسئول اداره‌ی صندوق‌های محلی بیمه بیکاری، اتحادیه‌های کارگری هستند. به علاوه، تأمین وجه یک سوم مزایای بیکاری بر عهده‌ی شرکای اجتماعی است که بازیگران بلامنازع نظام تأمین اجتماعی دانمارک هستند.

در خصوص آموزش مادام‌العمر نیز باید گفت، شرکای اجتماعی همیشه در سطوح مختلف ملی، بخش و بنگاه حضور دارند. (Mailand, *op.cit.*) پایه اصلی بازار کار دانمارک، آموزش مادام‌العمر است و به لحاظ اهمیت آن شرکای اجتماعی روی این مسئله غالباً بحث دارند. عنصر مهم دیگر، سیاست‌های فعال بازار کار است. سیاست‌های فعال بازار کار نقش کلیدی در تحول اقتصاد دانمارک داشته‌اند، به گونه‌ای که می‌توان گفت یکی از مهمترین تغییرات مؤثر در جهش اقتصادی دانمارک، طرح سیاست‌های فعال بازار کار است.

مطالب فوق بیانگر این است که مفهوم انعطاف-امنیت مبتنی بر شرکای اجتماعی است. در واقع، نه تنها به لحاظ نظری، شرکای اجتماعی باید خواهان

1. Voluntarism

پذیرش یک توافق‌نامه برای جامعه باشند، بلکه به لحاظ عملی نیز شرکای اجتماعی، مسئولیت‌های نهادی بسیاری در نظام فعلی دارند؛ بنابراین، تنها در صورتی انعطاف-امنیت دانمارکی می‌تواند قابل دوام و در نهایت کارا باشد که اعتماد و اراده‌گرایی در این نظام حفظ و لحاظ گردد. (Louvaris Fasois, *op.cit*: 34)

هم‌راستا با کشور دانمارک، بسیاری از کشورها سیاست انعطاف-امنیت را به عنوان مدل غالب بازار کار خود برگزیدند. از آنجا که قوانین و مقررات کار در این کشورها بیشتر در جهت منافع کارگران وضع شده بود و بر امنیت بیشتر از انعطاف‌پذیری تأکید نموده بودند، سیاست‌گذاران با اتخاذ رویکرد انعطاف-امنیت، بیشتر بر بعد انعطاف‌پذیری آن تأکید نموده و قوانین و مقررات خود را در همین راستا تغییر دادند.

۲. انعطاف-امنیت و قانون کار در ایران

به منظور فهم صحیح مسئله‌ی اصلی نوشتار حاضر، بررسی قانون کار فعلی ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین در این مبحث به بررسی قانون کار به عنوان اصلی‌ترین منبع حقوق کار از منظر رویکرد انعطاف-امنیت می‌پردازیم. در این مبحث، شاخص‌هایی که مورد بررسی قرار گرفته است، عبارتند از: قراردادهای کار، شرایط کار، خاتمه کار و فرآیند آن، مذاکرات دسته جمعی و

۲.۱. مروری بر قانون کار فعلی^۱

۱.۲.۱. انواع قرارداد کار

در این قسمت، رویکرد قانون کار را در خصوص انواع قرارداد کار و ماهیت آن‌ها بررسی می‌کنیم. سؤالاتی که در این زمینه می‌توان مطرح نمود، عبارتند از: آیا به کارگیری کارگران به صورت موقت قانونی است؟ آیا قراردادهای تمام وقت تنها برای مسئولیت‌های تمام وقت تنظیم می‌شوند؟

طبق ماده ۷، قراردادهای اشتغال منحصر به دو نوع نامحدود و موقت هستند. در ماده ۲۴ و ۲۵، قانونگذار صراحتاً قرارداد مدت معین را نیز مورد اشاره قرار

۱. قانون کار مصوب ۱۳۶۹.

می‌دهد. این مواد به نوعی قراردادهای اشتغال را منحصر در این سه نوع می‌دانند؛ این در حالی است که امروزه اشکال مختلفی از قراردادها مانند قرارداد با نمایندگی‌های کار موقت، قرارداد بنا به درخواست و ... رواج یافته و کارگران و کارفرمایان آزادی بیشتری در انتخاب قرارداد با توجه به شرایط اقتصادی یا طبیعت کار و ... دارند. با توجه به این که انعطاف‌ناپذیری اشکال کار باعث می‌شود که کارفرما توانایی تعدیل شکل تولید و هزینه‌ها را با شرایط بازار کار نداشته باشد، گسترش اشکال متنوع قراردادهای کار در بازارهای کار امروزی ضرورت می‌یابد.

بنا بر تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، انعقاد قرارداد موقت تنها در مواردی مجاز است که کار مورد نظر جزء فعالیت‌های مستمر کارگاه نباشد. در واقع، قرارداد موقت راه‌حل استثنایی است که باید در موارد مشخصی از آن استفاده شود و وسیله‌ی متعارف رابطه کارگری و کارفرمایی قرارداد دائمی است.

حال سؤال اینجاست که آیا کارگران موقت از امنیت و مزایای ضروری کارگران تمام‌وقت برخوردار هستند؟

در خصوص امنیت کارگران با قرارداد موقت باید گفت قانون کار، امنیت شغلی برابر با کارگران دارای قراردادهای دائم برای این دسته از کارگران در نظر گرفته است. در واقع، با بررسی مدلول و مفهوم مواد مختلف قانون کار و با استناد به مدلول ماده ۱، مقرر ماده ۵ و از آن جا که کلمه کارگران بدون قید و به صورت مطلق به کار برده شده است، این امر نشانگر شمول قانون کار بر اقسام کارگران اعم از قرارداد موقت و دائم است.

علاوه بر این، صدر ماده ۳۹ به آوردن عبارات مزد و مزایا بدون هیچ قیدی و به صورت اطلاق، این مفهوم را متبادر به ذهن می‌رساند که کلیه اشکال مزد و انواع مزایای مقرر در قانون کار که قانونگذار برای مطلق کارگران مقرر نموده شامل این قسم از کارگران نیز خواهد بود. قانونگذار نیز در بند ج ماده ۱۰ به میزان ساعات کار در قرارداد طرفین اشاره داشته و تصریح کرده که باید ساعات کار در قرارداد قید گردد. از این بند می‌توان چنین برداشت نمود که قانونگذار با آوردن مطلق کارگران

تحت شمول این قانون خواسته است در مواقعی که قرارداد کاری بین طرفین با میزان ساعات کمتر از ساعات مقرر در قانون کار همچون قرارداد کار پاره وقت یا موقت منعقد می شود نیز مشمول همین قانون قرار گرفته و به بهانه میزان ساعات کار کمتر، کارفرمایان نتوانند خود را از مقررات آمره آن برهانند.

۲،۲،۱. تغییر حقوقی در وضع مالکیت

بر اساس ماده ۱۲ قانون کار هر گونه تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد. مفهوم این ماده این است که کارفرمای جدید علی رغم تمایل به ایجاد تغییرات در نوع تولید، نوع فعالیت و حتی نوع تکنولوژی موظف است که کارگاه و کارگران را با همان شرایط سابق حفظ کند و حق هیچ گونه تغییر در شغل، مزد و دیگر شرایط کار را ندارد، مگر ادارات کار محلی این تغییر را تجویز و تأیید نمایند.

به نظر، قانونگذار در مقام ایجاد ثبات و امنیت پایدار در روابط قراردادی کارگر و کارفرما در این ماده هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه را مؤثر به تغییر شرایط قرارداد منعقد ننموده تا از این طریق از تضییع احتمالی حقوق کارگر جلوگیری نماید و کارفرمای جدید را قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق نموده است. در حالی که، کارفرمای جدید را به عنوان قائم مقام کارفرمای قدیم دیدن منافات با حقوق کارفرما داشته و اختیار هر گونه تغییر را از وی سلب نموده است.

۳،۲،۱. تعلیق قرارداد کار

سؤالی که در اینجا می توان مطرح کرد این است که آیا حق امنیت شغلی در صورت تعلیق قرارداد کار جزء شرایط [قرارداد کاری] قرار می گیرد؟ و در صورت حفظ امنیت شغلی کارگران در هنگام تعلیق قرارداد کار، چه هزینه هایی برای کارفرما دربر دارد؟

سکوت ماده ۱۵ قانون کار در مورد کارگران مازاد پس از اصلاح قسمت تعطیل شده کارگاه به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی قابل تأمل است. در واقع، عدم تعیین تکلیف در مورد این کارگران علاوه بر عدم توجه به امنیت شغلی

کارگران ممکن است منجر به تحمیل هزینه‌هایی بر کارفرمایان گردد؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که کارگران مازاد باید از بیمه بیکاری استفاده کنند و قانونگذار این موضوع را مورد تصریح قرار می‌داد.

مطابق با ماده ۱۷، قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود، در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد. بنا بر ماده ۱۸ نیز در خصوص توقیف کارگر به علت شکایت کارفرما، در طول مدت رسیدگی در مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید و شغل مذکور بدون تصدی خواهد ماند، چرا که اخراج کارگر قطعی نیست.

طبق مواد فوق، به علت شرایط سخت قانون کار از نظر انعقاد قرارداد، کارفرما نمی‌تواند اقدام به استخدام افراد دیگری برای تصدی شغل مذکور کند. علاوه بر این، مطابق با تبصره این ماده، کارفرما مکلف به پرداخت حداقل ۵۰ درصد حقوق ماهیانه کارگر به خانواده وی تا زمان حکم هیأت خواهد بود؛ و این به معنای پرداخت هزینه اضافی از سوی کارفرما در صورت اثبات تخلف کارگر می‌باشد. به علاوه، به واحد تولیدی به عنوان واحد حمایتی نگاه می‌شود، لذا اصلح آن است که هیچ گونه وجهی تا زمان صدور رأی دادگاه پرداخت نشود.

همچنین ماده ۱۹ این قانون، قرارداد کار کارگری را که در دوران خدمت نظام وظیفه به سر می‌برد معلق دانسته و کارفرما مکلف به ادامه قرارداد پس از پایان خدمت با وی می‌باشد، در حالی که کارفرما نیاز به نیروی کار در زمان غیبت کارگر داشته و این امر ممکن است منجر به اتلاف منابع در زمان شروع به کار مجدد کارگر گردد.

۴,۲,۱. خاتمه قرارداد کار

مهمترین سؤالاتی که در این زمینه وجود دارد این است که:

آیا تنها بر اساس لزوم اخراج، یک کارفرما می‌تواند، قانوناً به قرارداد کاری خاتمه دهد؟ اگر قرارداد کارگران بدون هیچ دلیل خاصی (نیاز به توضیحی) لغو شود، بی‌عدالتی محسوب می‌شود؟ آیا در قانون، زمینه‌ی اخراج به دلیل عدم نیاز به نیروی

کار اشاره شده است؟ آیا قانون، لیست خط مشی‌های مربوط به شرایط اخراج نیروی کار را تدوین نموده است؟

طبق ماده ۲۱، خاتمه قرارداد کار از طریق اخراج کارگر، امکان‌پذیر نیست. در قانون کار خاتمه قرارداد از سوی کارفرما اجازه داده نشده، اما کارگر مجاز است در هر زمانی استعفا دهد و کارگاه را ترک کند و کارفرما در مقابل این رفتار اجازه هیچ مقاومتی ندارد. ماده ۲۱ که موارد خاتمه قرارداد کار را احصاء می‌کند، به استعفای کارگر بدون لزوم موافقت کارفرما اشاره دارد، این در حالی است که به کارفرما چنین اجازه‌ای داده نشده است.

در خصوص اختیار کارفرما در مورد خاتمه قرارداد باید گفت بنا بر ماده ۲۷، قصور کارگر و یا تخلف وی از آیین‌نامه‌های انضباطی مجوز فسخ قرارداد از سوی کارفرما یعنی همان اخراج است، اما قانون کار عامدانه از به کار بردن کلمه اخراج به عنوان یکی از موارد خاتمه قرارداد کار اجتناب ورزیده است.

علاوه بر این، برخی از اموری که به عنوان دلیل موجه در نظر گرفته می‌شوند مانند مواردی چون؛ ضرورت‌های اداری کارگاه را مسکوت گذاشته است. خاتمه قرارداد کار به دلیل مشکلات اقتصادی در ماده مطرح نشده است. در واقع، مشکلات اقتصادی یک بنگاه دلیل مناسب و عادلانه‌ای برای اخراج کارگران محسوب نمی‌شود. اما در صورت قصور کارگر در انجام وظایف محوله یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی و نهایتاً مجوز فسخ قرارداد توسط کارفرما، فرآیند خاتمه قرارداد چگونه است؟

آیا کارفرما برای اخراج هر یک از کارگران باید به شخص ثالثی اطلاع دهد یا پاسخگو باشد؟ ماده ۲۷ به شیوه‌ی اخراج می‌پردازد. طبق این ماده هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. نیاز به توافق شورای اسلامی کار برای اخراج کارگران، غیرعادی و به عبارتی نادر است.

علاوه بر این، توانایی کارفرما برای اخراج کارگر ممکن است به واسطه‌ی الزامات شکلی از قبیل؛ لزوم دادن تذکر کتبی به کارگر، لزوم اطلاع به طرف سوم (از قبیل شورای اسلامی کار ...) و جلب موافقت آن‌ها محدود شود. این گونه الزامات هر زمان که کارفرما تصمیم به فسخ قرارداد بگیرد باید رعایت شوند. در خصوص اخراج‌های گروهی در قانون کار نیز باید گفت هیچ موردی وجود ندارد؛ به عبارتی قانونگذار همانگونه که از قید کلمه اخراج اجتناب نموده است، اخراج جمعی کارگران را نیز مجاز ندانسته است.

در فرآیند خاتمه قرارداد کار نیز این سؤال مطرح می‌شود که آیا در قانون، دوره زمانی برای اطلاع رسانی جهت اخراج نیروی کار، پیش‌بینی شده است؟ در خصوص یک دوره اعلان از تصمیم اخراج، برای کارگران در قانون کار پیش‌بینی صورت نگرفته است و تنها مورد، اعلان کارگران به خاتمه اشتغال سی روز پیش از ترک کار است.

۵,۲,۱. جبران خسارت و مزایای پایان کار

در خصوص کارافتادگی یا بازنشستگی کارگر این سؤالات پیش می‌آید که آیا در قانون، حمایت‌های اجتماعی لازم پیش‌بینی شده است؟ آیا کارفرمایان ملزم به پرداخت اضافی (جبرانی) در حین کنارگذاری نیروی کار خود هستند؟ بر اساس ماده ۳۱، اگر خاتمه قرارداد کار به لحاظ کارافتادگی یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما مکلف به پرداخت ۳۰ روز مزد به نسبت هر سال سابقه خدمت کارگر می‌باشد. این ماده موجب تضعیف توان تولید با توجه به پرداخت از سوی کارفرما می‌شود؛ در صورتی که پرداختی‌ها باید از سوی تأمین اجتماعی صورت گیرد.

علاوه بر این، ماده ۳۲ قانون کار مبنی بر تکلیف پرداخت دو ماه آخرین حقوق به نسبت هر سال سابقه کار به کارگر در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کارگری، کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت را تنها مرجع صالح برای تشخیص موضوع دانسته و راهی برای اعتراض کارگر و یا دفاع از حق خود در نظر نگرفته است. (عراقی، ۱۳۷۸: ۴۲)

مطابق با ماده ۱۶۵، در صورتی که هیأت حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم به بازگشت کارگر به محل کار و پرداخت حق السعی او از تاریخ اخراج می‌دهد، در غیر این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود. در صورتی که کارگر نخواهد به کار بازگردد، کارفرما مکلف است بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

بر اساس ماده فوق، کارفرما حتی در مورد اخراج‌هایی که از نظر مراجع قانونی موجه شناخته می‌شوند نیز موظف به پرداخت غرامت است و این پرداخت در صورتی که مراجع قانونی اخراج را ناموجه تشخیص دهند و حکم به بازگشت کارگر به محل کار دهند اما کارگر مایل به بازگشت نباشد، افزایش پیدا خواهد کرد. در صورتی که پرداخت هزینه و عوارض اضافی برای کارفرما منجر به افزایش هزینه‌ی تولید گردیده و کاهش انگیزه‌ی سرمایه‌گذاری را در پی خواهد داشت؛ بنابراین، پرداخت حق سنوات باید از محل صندوق بیمه بیکاری یا مراجع دیگر صورت گیرد.

۶،۲،۱. شرایط کار

۱،۶،۲،۱. تغییر شرایط کار

در این زمینه می‌توان این سؤال را مطرح نمود که آیا در قانون برای تغییر شرایط کار توسط کارفرما، محدودیتی تعریف شده است؟

طبق ماده ۲۶ قانون کار، هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست. از ایرادات وارده بر این ماده، عدم لزوم موافقت اداره کار با هر نوع تغییر و تعریف نشدن عرف معمول با توجه به تغییر و تحولات صنعت است. این شرط، مدیریت واحد مورد نظر را محدود می‌کند؛ زیرا اگر مدیر کارگاه بنا به اقتضای وضعیت کارگاه بخواهد تغییری ایجاد کند، این ایجاد باید با اجازه اداره کار صورت گیرد.

علاوه بر این، در شرایط خاصی، ضرورت ایجاب می‌کند که در مورد شرایط کار کارگران از جمله نوبت کاری، شب کاری، افزایش یا کاهش تعداد کارگران در خط

تولید و ... تغییراتی داده شود، در حالی که در ماده ۲۶ قانون کار از انجام چنین امری ممانعت به عمل آمده و به این ترتیب کارفرما قادر به تغییر در شرایط کارگران در مواقع ضروری نخواهد بود.

۲,۶,۲,۱. حداقل دستمزد

آیا در قانون، حداقل دستمزد تعریف شده است؟ در صورت تعیین حداقل دستمزد، نحوه پوشش آن به چه صورت است؟

بنا بر ماده ۴۱، حداقل دستمزد در قانون کار بر اساس نرخ تورم و برای حفظ سطح زندگی کارگران تنظیم می‌شود. آنچه از مفهوم این ماده برمی‌آید این است که نقش مزد به عنوان عامل ایجاد انعطاف در بازار کار از آن گرفته شده است و دستمزد بدون ارتباط با نتیجه‌ی کار و بر اساس نرخ تورم به صورت مرکزی تعیین می‌شود. علاوه بر این، نحوه پوشش حداقل دستمزد به صورت ملی یا منطقه‌ای و بر حسب بخش‌های اقتصادی-اجتماعی و یا بر حسب زیر بخش‌های آن در کشورها دارای تنوع بسیار است. در این خصوص، در ماده ۴۱ ملاحظه می‌شود که قانون کار، حداقل دستمزد ملی و واحد را پذیرفته است، بلکه میزان حداقل دستمزد را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف در نظر گرفته است.

۳,۶,۲,۱. زمان کار و اضافه کاری

سؤالاتی که در این زمینه می‌توان مطرح کرد، عبارتند از:

طول یک روز کاری استاندارد در قانون چقدر است؟ آیا برای کار کارگران در شب، محدودیتی تعریف شده است؟ در کل با چه مقدار اضافه کار برای یک نفر از کارگران می‌توان موافقت کرد؟ در شرایط استثناء چه طور؟

بنا بر ماده ۵۱، ساعات کار کارگران نباید از ۸ ساعت در شبانه‌روز تجاوز کند. اگرچه، در تبصره یک این ماده آمده است که کارفرما با توافق کارگران یا نمایندگان آنها می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزها کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند، به شرط این که از مجموع ۴۴ ساعت در هفته تجاوز نکند. در خصوص کارهای سخت و زیان‌آور، ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند.

بنا بر ماده ۵۹ قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگر در صورتی مجاز است که با توافق کارگر و ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی پرداخت شود. مطابق با تبصره این ماده، جز در موارد استثنایی و با توافق طرفین، ساعات کار اضافی نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز کند.

به طور کلی آنچه که از مواد فوق می‌توان نتیجه گرفت این است که انعطاف‌پذیری زمان کار محدود است و کارفرما انعطاف چندانی در خصوص کاهش یا افزایش میزان ساعات کار و روزهای کاری ندارد.

علاوه بر این، اگر چه قانونگذار در موارد استثنایی و با توافق طرفین ارجاع اضافه‌کاری را مجاز دانسته، اما پرداخت ۴۰ درصد مبلغ اضافی هزینه زیادی بر کارفرما تحمیل کرده و این امر موجب می‌شود که کارفرما تمایلی به استفاده از این شیوه نداشته باشد.

۴,۶,۲,۱. شرایط کار زنان

آیا در قانون، شرایط کاری زنان و مردان متفاوت است؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، چه مزایایی برای زنان قرار داده شده است؟

بر اساس ماده ۷۸ قانون کار و ماده ۱۴ آیین نامه‌ی اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها موضوع تبصره ماده ۷۸ مصوب سال ۱۳۷۰، در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها، مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاد نماید. اگرچه، این ماده درصدد حمایت اجتماعی از کارگران زن می‌باشد، اما برخی از این حمایت‌ها موجب تحمیل هزینه‌هایی بر بنگاه می‌شود و باعث شده که کارفرمایان در استخدام کارگر، مردان را بر زنان ترجیح دهند و فرصت‌های شغلی برای زنان کاهش یابد؛ در حالی که به نظر

می‌رسد تحمیل این هزینه‌ها باید بر دوش کارفرما و دولت به صورت مشترک باشد.
(هاشمی، ۱۸۱: ۲۷)

۲،۲،۱. تشکلهای کارگری و کارفرمایی

آیا در قانون، تشکلهای کارگری و کارفرمایی به رسمیت شناخته شده است؟
آیا برای فعالیت تشکلهای کارگری و کارفرمایی محدودیتی تعریف شده است؟
در ماده ۱۳۰ قانون کار مقرر شده که کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی و صنفی می‌توانند برای تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام کنند. بنا بر ماده ۱۳۱ نیز قانونگذار به منظور حفظ حقوق و منافع کارگران و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت خاص و بهبود وضع اقتصادی آنان، تشکیل انجمن‌های صنفی را مجاز دانسته است.

علاوه بر این، بر اساس اصل ۱۰۴ قانون اساسی، به منظور تأمین قسط اسلامی، همکاری در برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران، کارکنان و مدیران در واحدهای مذکور تشکیل می‌شود.

مطابق با مواد فوق، یکی از تشکلهای مورد نظر قانونگذار، شوراهای اسلامی کار است. بر اساس ماده ۱ قانون تشکیل شورای اسلامی کار، در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده‌ی مدیریت، به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌گردد. ماهیت ایدئولوژیک و دخالت نماینده‌ی مدیریت (کارفرما) در انتخاب اعضای شورای اسلامی کار، ناقض استقلال شورا و آزاد بودن کارگران در ایجاد تشکلهای کارگری و اداره‌ی آنها می‌باشد.

یکی دیگر از تشکلهای پیش‌بینی شده بر اساس مواد فوق، انجمن‌های اسلامی است. قانونگذار در پایان ماده ۱۳۰ تصریح نموده که آیین‌نامه‌ی تشکیل و حدود وظایف و اختیارات و نحوه‌ی عملکرد انجمن‌های اسلامی توسط وزارتین

کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد. به نظر می‌رسد، انجمن‌های اسلامی با این شرایط نمی‌توانند مصداق واقعی تشکل‌های کارگری قرار بگیرند.

بر اساس تبصره ۴ ماده ۱۳۱ در خصوص تشکیل انجمن‌های صنفی به عنوان یکی از تشکل‌های پیش‌بینی شده در قانون کار، کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند. همچنین مطابق با تبصره ماده ۱۳۷ موضوع ایجاد تشکیلات مرکزی توسط تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، آیین‌نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات کارفرمایان و کارگران، توسط کمیسیون مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۸،۲،۱. مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار

آیا در قانون، توافق جمعی به رسمیت شناخته شده است؟

طبق ماده ۱۴۱ قانون کار، پیمان‌های دسته‌جمعی کار در صورتی معتبر هستند و قابلیت اجرایی دارند که مزایای در نظر گرفته شده در آن کمتر از آنچه که در قانون کار پیش‌بینی شده، نباشد و با قوانین و مقررات جاری کشور و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد. بر طبق ماده ۱۴۴ نیز در صورتی که این پیمان‌ها برای مدت معینی منعقد شده باشند هیچ یک از طرفین به تنهایی حق درخواست تغییر آن را ندارند، مگر به تشخیص وزارت کار در شرایط استثنایی. علاوه بر این، ماده ۱۴۶ مقرر می‌کند که مقررات پیمان‌های دسته‌جمعی بر تمام قراردادهای انفرادی اولویت داشته و لازم‌الاجراست، مگر در مواردی که مزایای مندرج در قراردادهای انفرادی بیش از مزایای مندرج در پیمان‌های دسته‌جمعی باشد.

علت این که قانونگذار اعتبار پیمان‌های مذکور را منوط به تحقق شروط فوق می‌داند این است که جنبه‌ی حمایتی قانون کار برجسته می‌باشد و هدف اصلی قانون کار حمایت از کارگر در مقابل کارفرما در نظر گرفته شده است. (دهشیری، ۱۳۸۴:

۱۷) مطلب فوق بیانگر این است که قانون کار قصد اصالت دادن به اراده و اجماع شرکای اجتماعی در حوزه روابط کار را نداشته است.

۹،۲،۱. خدمات رفاهی کارگران

قانونگذار در مواد (۱۵۳، ۱۵۴، ۱۵۲، ۱۵۱، ۱۴۹، ۱۴۸)، کارفرمایان را مکلف به فراهم کردن خدمات رفاهی مختلفی برای کارگران نموده است از قبیل؛ تأمین اجتماعی، مسکن، سرویس‌های ایاب و ذهاب، شرکت‌های تعاونی کارگران، امکانات ورزشی و

اگرچه قانونگذار در مواد فوق درصدد حمایت از کارگران و رفاه آن‌ها برآمده، اما تحمیل هزینه‌های فراهم کردن خدمات فوق بر کارفرما نتایج نامطلوبی به بار می‌آورد. مناسب‌تر این است که حمایت‌های قانونی دولت در تحمیل هزینه‌های اجتماعی بر دوش کارفرمایان، باید جای خود را به حمایت‌های اجتماعی مستقیم دولت در چارچوب تأمین اجتماعی، بیمه‌های بیکاری و ... بدهد.

در کل بررسی مواد قانون کار نشان می‌دهد که تعهدات یک طرفه برای کارفرمایان و صاحب‌کاران اقتصادی و عدم توجه به بهره‌وری نیروی کار، کارآمدی و رضایت کارفرما، بازار کار را انعطاف‌ناپذیرتر و کارآیی آن را کاهش می‌دهد. یکی از این محدودیت‌ها، تغییر وضع حقوقی مالکیت بنگاه‌ها و مدیریت جدیدی است که متعهد به قرارداد نوین با کارگرانی می‌باشد که قرارداد کاری آنان خاتمه یافته است. وجود محدودیت‌هایی نظیر تعدیل نیروی کار، مدیران جدید و حفظ کارگران با همان شرایط سابق و مصداق این موضوع در مورد خاتمه‌ی قرارداد کار از محدودیت‌های اساسی کارفرمایان در قانون کار ایران محسوب می‌شود.

عدم امکان تغییر شرایط کار (از نظر نوبت کاری، افزایش یا کاهش تعداد کارگران خط تولید) نیز در قانون مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین کارفرمای اقتصادی قادر نیست تغییر اساسی در شرایط کار کارگران به وجود آورد. تعلیق قرارداد کار از جانب نیروی کار نیز در زمره‌ی موارد فوق است که کارفرما ملزم است حتی پس از ترک کار کارگر، وی را مجدداً بعد از چند سال به کار بگمارد. این‌ها محدودیت‌هایی است که

توان کارفرما را برای تولید کارآمد تحت الشعاع قرار داده و مشکلات جدیدی را در حوزه فعالیت یک بنگاه اقتصادی ایجاد می‌کند.

مورد مهم دیگر که در قانون کار ایران وجود دارد، این است که بنگاه‌ها در شرایط رکود باید امنیت شغلی کارگران را حفظ و تأمین کنند، این در حالی است که ممکن است توان پرداخت دستمزد به نیروی کار را نداشته باشند. به بیان دیگر در این شرایط تصمیم اقتصادی بنگاه از حیث استخدام مطلوب عوامل تولید و حداقل کردن هزینه در دنیای مملو از رقابت امروزی، خدشه‌دار می‌شود و میزان رقابت‌مندی بنگاه را در عرصه‌ی تولیدات داخلی و بین‌المللی کاهش می‌دهد. حتی می‌توان اذعان نمود که این موضوع موجب ترس بنگاه‌ها از استخدام عوامل تولید جدید می‌شود که به دلایل متعدد مانند پرداخت‌های اضافی به کارگران بدون توجه به کارآیی آنان افزایش چشمگیری داشته و مدت کار کارگران از طریق افزایش مرخصی‌ها (مرخصی زایمان، استحقاقی و ...) کاهش یافته است.

همچنین ارائه‌ی خدماتی نظیر ایجاد فضای ورزشی برای نیروی کار، تأمین وسایل نقلیه، ایجاد مهد کودک و ... از دیگر مواردی است که افزایش هزینه برای کارفرمایان را بابت استخدام عوامل تولید به دنبال دارد.

مقوله‌ی امنیت شغلی کارگران مورد دیگری است که در قانون کار ایران وجود دارد. قرارداد کار در بسیاری از کشورهای صنعتی جنبه موقتی دارد و کارفرما هر موقع که نیاز به فسخ قرارداد کار باشد آن را فسخ می‌کند، اما این مسئله به امنیت شغلی کارگر صدمه‌ای وارد نمی‌کند. چون یک نظام تأمین اجتماعی قوی پاسخگو و یک نظام جامع و فراگیر پرداخت بیمه بیکاری وجود دارد و از فشار روحی و ناامنی کارگر می‌کاهد. به عبارت دیگر، کارکرد صحیح اقتصاد و مؤلفه‌های آن تابع شرایط اقتصادی است. در حقیقت این رونق و رکود اقتصادی است که امنیت شغلی را متأثر می‌سازد.

بنابراین باید اذعان کرد که امنیت شغلی اجباری از طریق قوانین و مقررات، موجب ناتوانی مدیران در اداره‌ی بنگاه‌ها می‌شود و عملکرد اقتصادی بنگاه‌ها را تحت تأثیر سوء قرار می‌دهد. در بسیاری از کشورها به جای چنین اجبارها و روش‌های قانونی،

نهادهای تسهیل‌کننده‌ی بازار کار شامل سیاست‌های فعال بازار کار چنین نقشی را ایفاء می‌نمایند و دولت از طریق اعمال چنین سیاست‌هایی و گسترش نظام بیمه بیکاری، انعطاف‌پذیری خاصی را در بازار کار به وجود می‌آورد.

در مجموع به نظر می‌رسد میزان انعطاف‌پذیری قانون کار به شدت پایین است و حمایت یک جانبه در این زمینه بر سرمایه‌گذاری، رشد تولید، ظرفیت‌سازی و کیفیت کار تأثیر منفی می‌گذارد که تأثیر نهایی آن در کاهش اشتغال نمایان می‌شود. (رئیس‌دانا، ۱۳۸۶: ۷۸) بنابراین اصلاح قوانین مربوط به بازار کار به‌ویژه قانون کار می‌تواند در رأس اولویت‌های اصلاح سیاست‌های بازار کار قرار گیرد.

نتیجه

با عنایت به این که مقاله حاضر به منظور پاسخگویی به پرسش‌های اصلی انجام شده است، نتایج حاصل از بررسی‌های صورت گرفته مرتبط با پرسش‌های مطرح شده، به شرح زیر است:

رویکرد سنتی حاکم بر حقوق کار مبتنی بر رابطه‌ی نامتقارن میان دو طرف قرارداد است، چرا که بر اساس رویکرد سنتی، هدف اصلی حقوق کار، فراهم آوردن سازوکارهایی برای جبران نابرابری‌ها است.

از این رو، رویکرد سنتی حاکم بر روابط کار را می‌توان این گونه برشمرد:

- ترتیبات قراردادی سخت و عدم پذیرش اشکال منعطف اشتغال از سوی بازار کار
- عدم اجرای سیاست‌های فعال بازار کار و اجرایی نشدن آموزش در بازار کار
- ناآشنا بودن فرایند آموزش مادام‌العمر برای بازار کار
- عدم توجه دولت به آموزش شغلی و عدم قدرت نهادها برای انجام این کار و خدمات ناچیز و محدود آن‌ها در این زمینه

- ضعف تأمین اجتماعی و نابرابری‌های مزایای تأمین اجتماعی مانند تفاوت‌های بسیاری که میان طبقات خاص از جمله شاغلان و شاغلان خویش‌فرما وجود دارد.
- متمرکز کردن چانه‌زنی جمعی، یعنی چانه‌زنی جمعی در یک سطح متمرکز صورت می‌گیرد و این به دلیل پایین بودن تراکم اتحادیه‌های کارگری است.

- کاهش نقش شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها.

- عدم تعادل میان انعطاف‌پذیری بازار کار و امنیت اجتماعی.

در پی توسعه‌ی فناوری، جهانی‌شدن تولید و خدمات، خصوصی‌سازی، برون‌سپاری شدن بنگاه‌ها و تغییر در ساختار نیروی کار، مشاغل و ماهیت کار تغییر پیدا کرده و کارگران به طور فزاینده‌ای تابع ترتیبات قراردادی متنوع‌تر قرار گرفته‌اند. انعطاف‌پذیری در ابعاد و انواع مختلف آن مانند انعطاف‌پذیری در انواع قراردادهای کار، زمان کار، پرداخت، چند وظیفه‌ای بودن کار و تحرک آزاد کار بدون پایبندی به مکان خاص از عمده این تغییرات می‌باشد. علاوه بر این، نیروی کار نیز به مهارت‌هایی متفاوت با مهارت‌های قبلی نیازمند است. عناصر اساسی روابط اشتغال تغییر کرده و مبنای اساسی حقوق کار به چالش کشیده شده است.

در همین راستا، سیاست «انعطاف-امنیت» به عنوان راه‌حلی برای مشکلات اقتصادی اتحادیه اروپا و ضرورت تغییراتی در نهادهای بازار کار در جهت مدرنیزه کردن آن‌ها به منظور مقاومت در برابر چالش‌های جهانی‌شدن بدون به خطر انداختن رقابت‌پذیری، بهره‌وری و رفاه کارگران مطرح و به کار گرفته شد.

هدف این رویکرد ترکیب اهداف و ابزارهای مطلوب برای رسیدن به تعادل میان انعطاف و امنیت به طور همزمان است. بر اساس این دیدگاه، توافق جمعی و گفت‌وگوهای اجتماعی وسایل مطلوبی برای دست یافتن به یک بازار کار کارا و پایدار می‌باشند. در واقع، گفت‌وگوهای اجتماعی حمایتی و بهره‌ور، اعتماد متقابل و روابط صنعتی توسعه‌یافته برای طرح سیاست‌های جامع انعطاف-امنیت ضروری است. جدا از رویکرد کل‌نگر آن، این مفهوم ترکیبی از عناصر اختلافی است که راه‌حل‌های محسوسی برای عملکرد بازار کار بدون کاهش امنیت اجتماعی ارائه می‌دهد. بر این اساس، کاهش امنیت شغلی تنها می‌تواند از طریق افزایش امنیت اشتغال و به طور کلی امنیت بازار کار (حمایت از اشتغال، سیاست‌های بازار کار و حقوق اجتماعی) ممکن باشد.

از این رو، جذابیت‌های انعطاف-امنیت به عنوان یک استراتژی و پیشرفت‌های آن موجب شد بسیاری از کشورها به یادگیری از مدل‌های موفق چون دانمارک علاقه

نشان دهند. هدف دانمارک از به کارگیری رویکرد جامع «انعطاف-امنیت» این است که به جای حفظ شغل‌های موجود، به حمایت از اشتغال بپردازد. بازار کار دانمارک پویایی بالایی داشته و ترتیبات قراردادی منعطف، یک رویه معمول و رایج است. مزایای تأمین اجتماعی بالا است و سیاست‌های فعال بازار کار قابلیت دوام بازار کار را تضمین می‌کند. طرح‌های آموزش مادام‌العمر، مهارت‌های شغلی را افزایش داده و در صورت انعطاف گسترده‌ی بازار دانمارک، آن را تثبیت می‌کند.

روابط صنعتی در دانمارک مبتنی بر رضایت و توافق است و این مسئله به شرکای اجتماعی اجازه‌ی تصویب پیمان‌نامه‌ها و توافق‌نامه‌هایی را بدون حذف انعطاف‌پذیری می‌دهد. در واقع، علت اصلی رشد و گسترش مفهوم انعطاف-امنیت در بازار کار دانمارک، به همکاری و گفت‌وگو اجتماعی برمی‌گردد که ریشه‌ی عمیقی در جامعه‌ی دانمارک دارد.

در خصوص انتقال‌پذیری سیاست‌های انعطاف-امنیت، ظرفیت نهادی-سیاسی در شکلی از اعتماد و اتحاد متقابل میان شرکای اجتماعی و دولت به منظور توسعه و بسط سیاست‌های انعطاف-امنیت ضرورت دارد. از این رو، انتقال‌پذیری مستلزم وجود شبکه‌های متمرکز و غیرمتمرکز برای همکاری و مذاکره است.

در نهایت، یکی از درس‌هایی که تجربه دانمارک به ما می‌آموزد این است که نمونه خوبی برای فراهم کردن زمینه‌ی طرح تغییرات و اصلاحاتی در بازارکار و مباحثات ملی می‌باشد؛ بنابراین، به نظر می‌رسد فرآیند چانه‌زنی جمعی بهترین راه دستیابی به انعطاف‌پذیری و امنیت، با قادرکردن کارگران و کارفرمایان برای رسیدن به یک راه‌حل عملی به طور مشترک به جای تصمیم‌گیری یک جانبه است. در واقع، چانه‌زنی جمعی می‌تواند در کارگران حس تعهد به فرآیند تغییر و ایجاد اعتماد را القاء کند که این می‌تواند منجر به روابط کاری بهتر میان دو طرف گردد؛ ضمن این که حذف یکی از عناصر انعطاف‌پذیری و امنیت در بازار کار و نیز گفت‌وگو اجتماعی در کنار این فرآیند، نتایج نامطلوبی برای بازار کار به بار می‌آورد.

بررسی مواد قانون کار ایران از منظر شاخص‌های رویکرد انعطاف-امنیت نشان می‌دهد که مقررات حمایت شغلی به نفع کارگران است. مؤلفه‌هایی چون نوع قرارداد کار، حداقل دستمزد، شرایط خاتمه قرارداد، تسهیلات ویژه برای زنان کارگر و ... در قانون کار، سخت و غیرمنعطف می‌باشند. با وجود این که قانونگذار توجه ویژه‌ای به امنیت شغلی کارگران داشته؛ اما امنیت شغلی در ایران بر اساس پارامترهای اقتصادی تعیین نشده است، بدین معنا که امنیت شغلی نیروی کار را از جنبه‌ی کارآیی آن مورد حمایت قرار نداده است.

قانونگذار، در اکثر موارد الزاماتی تنها برای کارفرمایان پیش‌بینی نموده و وظایف کمتری برای کارگران در نظر گرفته است. علاوه بر این، هیچ نوع پرداخت غرامت به کارفرمایان از سوی کارگران پیش‌بینی نشده است. در واقع، حتی به کارگران مستعفی و کارگرانی که به علت رعایت برخی موارد قانونی اخراج می‌شوند حق سنوات پرداخت می‌شود و ضرر و زیان کارفرما ناشی از ترک نابهنگام کارگر مورد نظر از کار مورد توجه قرار نمی‌گیرد. این نشان‌دهنده‌ی این است که مقررات مربوط به اخراج کارگر در ایران هیچ گونه انعطافی ندارد.

از طرف دیگر هزینه‌های مستقیم اخراج (حق سنوات و پرداخت بابت اخراج ناموجه) نیز بسیار زیاد است. در واقع، قانون کار به منظور کمک به نیروی کار، پرداخت‌های متعددی را پیش‌بینی نموده است که این پرداخت‌ها می‌تواند افزایش هزینه‌ی استفاده از نیروی کار را به همراه داشته باشد و با توجه به این که یکی از موانع سرمایه‌گذاری و تولید انعطاف‌ناپذیری بازار کار است، در چارچوب قانون کار فعلی، این انعطاف‌ناپذیری اگرچه میزان بیکاری را در کوتاه‌مدت مهار می‌کند، اما در درازمدت به کاهش انگیزه‌ی کارفرمایان در زمینه‌ی سرمایه‌گذاری و تولید و از این رهگذر میزان بیکاری می‌انجامد.

با عنایت به مطالب گفته شده، قانون کار فعلی انعطاف‌پذیری لازم را نداشته و به عبارتی از ظرفیت لازم برای تعادل بخشی بازار کار برخوردار نیست، از این رو، می‌توان گفت نگرش حاکم بر قانون کار ایران، نگرش تضاد منافع کارگر و کارفرما

است. لذا ضرورت اصلاح قانون کار با هدف انعطاف بخشی آن در بازار کار و ارتقاء روابط کار را می توان به عنوان استنتاج دیگری از مقاله حاضر قلمداد نمود.

۱. دهشیری، مهدی، (۱۳۸۴)، «پیمان‌های دسته‌جمعی کار»، ماهنامه اجتماعی اقتصادی علمی فرهنگی کار و جامعه، ش ۶۳.
۲. رئیس‌دانا، فریبرز. مالجو، محمد، (۱۳۸۶)، «قانون کار یا قانون بیکاری: تأملی در پیش نویس اصلاحیه قانون کار در ایران»، نشریه گفتگو، ش ۴۹، ص ۷۸.
۳. عراقی، عزت‌الله، (۱۳۷۸)، «ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج»، فصلنامه مجتمع آموزش عالی قم، سال اول، ش ۳، ص ۳۸.
۴. کریمی موعاری، زهرا، (۱۳۸۱)، «تأثیر عملکرد نهادهای بازار کار ایران بر سطح اشتغال کشور»، سمینار ارائه‌ی نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص
۵. هاشمی، سیدعلی، (۱۳۸۱)، «اشتغال زنان و هزینه‌های آن از دیدگاه بنگاه اقتصادی»، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ش ۴، ص ۲۷.

1. Andersen, Torben.M and Svarer, Michael, (2007)« Flexicurity-Labour Market Performance in Denmark», Cesifo Economic Studies, vol. 53, Oxford University Press.
2. Andor, László,(2010) Company strategies in Europe: Flexibility and Social Dialogue- Contribution of the second Eurofound European Company Survey to the flexicurity debate, Brussels: Eroupean Foundation the Improvement of Living and Working Conditions. (Summary) Available at:
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/semflexibility/eventsummary.pdf>
3. Bredgaard, jochen, Larsen, Flemming and Madsen, Perkongshoj,(2006) “Opportunities and Challenges for Flexicurity-The Danish Example”, European Review of Labour and Research, Published By Sage.

4. Calmfors, Lars, "Flexicurity: An Answer or Question? (2007) ", Swedish: Institute for European Policy Studies, European Policy Analysis.
5. G. Sultana, Ronald, (2012) "Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance", The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
6. Larsen, F, "Active Labour Market Policy in Denmark as an Example of Transitional Labour Market and Flexicurity Arrangements-What Can Be Learnt?(2005) ", TLM.NET Working Paper, Aalborg University .
7. Leschke J, Schmid G and Griga, Dorit, (2006) "On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany", Wissenschaftszentrum Berlin: Discussion Paper.
8. Louvaris Fasois, Christos,(2012) "Flexicurity in Times of Crisis: The Cases of Denmark and Greece, International and European Labour Law LLM, Tilburg university: Faculty of Law.
9. Madsen, Per Kongshoj, (2002) "The Danish Model of Flexicurity- AParadise with some Snakes", University of Copenhagen, Department of Political Science European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
10. Madsen, Per Kongshoj, "Flexicurity- A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe", Centre for Labour Market Research, Aalborg University, 2006. Available at: www.carma.aau.dk
11. Madsen, Per Kongshoj, (2003) "Flexicurity" through Labour Market Policies and Institutions in Denmark", 2002, In Auer, Peter and Cazes, Sandrine, Employment Stability in an Age of Flexibility, Geneva: International Labour Office.

12. Mailand, Mailand, Denmark: Flexicurity and Industrial Relations, European Industrial Relations Observatory Online, 2009. (Summary) Available at:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/dk0803039q.htm>
13. Obadic, Alka, (2009) "the Danish Flexicurity Labour Market Policy Concept", FEB- working paper series, University of Zagreb: Faculty of Economics and Business.
14. Viebrock, Elke and Casen, Jochen, "Flexicurity and Welfare Reform: A Review", Socio-Economic Review, Oxford University Press and the Society for the Advancement of Socio-Economics, 2007.
15. V.W. Stone, Katherine,(2005) "Flexibilization, Globalization and Privization: THE Three Challenges to Labour Rights in our Times", Public Law & Legal Theory Research Paper Series, UCLA School of Law, No. 05-19.
16. V.W. Stone, Katherine,(2009) "The Globalization of Productive and the Flexibilization of Work: Reconstructing Employment Regulation in the 21st Century". Available at:
http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Intellectual_Life/Stone_Intro_Chapter1.pdf
17. Wilthagen Ton and Tros Frank,(2004) "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", European Trade Union Institute, Published By Sage.
18. Wilthagen, T and Rogowski, R, "The Legal Regulation of Transitional Labour Markets", 2002, in Schmid G and Gazier B, The Dynamics of Full Employment, Labour Markets and Employment Policy Series, 2002. Available at: Library of Congress Cataloguing in Publication Data (UK).

19. Wilthagen, Ton and Tros, Frank,(2003) “”Dealing with the “Flexibility–Security Nexus”: Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers”, AIAS Working Paper, Amsterdam: Institute for Advanced Labour Studies, No. 10.