

منعطف‌سازی بازار کار و حوزه‌های تحول آن با تأکید بر ابعاد حقوقی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۱۹ سعید رضا ابدی*

زهره زمانیان**

چکیده

به دنبال پدیده جهانی شدن و به تبع آن برون‌سپاری^۲ شغل‌ها و صنعتی کردن خدمات، مشکلات جدیدی برای دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان به وجود آمده است. بسیاری از کشورهای اروپایی دریافتند چالش اصلی حوزه اشتغال، انعطاف‌ناپذیری بازار کار است. از این رو اقدام به مقررات‌زدایی بازارهای کار خود نمودند و تلاش‌های اساسی‌ای برای افزایش انعطاف و کاهش سطوح امنیت بازار کار از طریق مقررات‌زدایی ترتیب دادند. مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی از نوع توصیفی - تحلیلی است که در آن مسئله اصلی، بررسی تحولات صورت گرفته در حوزه روابط کار در عرصه بین‌المللی از منظر انعطاف‌پذیری است. در راستای پاسخگویی به مسئله مطرح شده از روش‌های متناسب با پژوهش استفاده می‌شود؛ به گونه‌ای که اطلاعات مرتبط، به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری و تحلیل محتوا می‌شوند. یافته‌های پژوهش حاکی است که شرط اصلی بهبود وضعیت اشتغال و کاهش بیکاری، مقررات‌زدایی از بازار کار و نهادهای وابسته به آن است و تجارب کشورهای اروپایی، نمونه‌های خوبی برای فراهم آوردن زمینه طرح تغییرات و اصلاحات در بازار کار و مباحثات ملی می‌باشد.

واژگان کلیدی: انعطاف‌پذیری، اشتغال، بازار کار، روابط کار.

*. هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی (S-abadi@sbu.ac.ir).

** کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه شهید بهشتی و علوم سیاسی دانشگاه مفید (Zamzam_68@yahoo.com).

مقدمه

پس از جنگ جهانی دوم، دولت‌ها در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته، بر امنیت بیش از انعطاف‌پذیری تأکید می‌کردند. بیشتر توافق‌نامه‌های جمعی نوعی امنیت شغلی را برای کارگران در بنگاه‌ها فراهم می‌آوردند. کارگران از حمایت شغلی بالایی برخوردار بوده؛ به‌گونه‌ای که براساس قانون، کارفرمایان ملزم به کسب مجوز دولت برای تعدیل نیرو بودند. همچنین برای کارگرانی که اخراج می‌شدند، سیاست‌های منفعل بازار کار، به‌خصوص طرح‌های بازنشستگی قبل از موعد در نظر گرفته شده بود. در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، سیاست‌های فوق به چالش کشیده شد و بیشتر دولت‌ها به منظور انطباق‌پذیری با وضعیت جدید به اصلاح مقررات بازار کار خود پرداختند (Vandenberg, 2008: 7-8).

در اوایل دهه ۱۹۹۰، به‌طور گسترده‌ای توسط سیاست‌گذاران و به‌طور کلی مردم پذیرفته شد که اشتغال کامل و نظام‌های تأمین اجتماعی نسبتاً جامع و مرفه نمی‌تواند در درازمدت حفظ شوند. در بسته تعدیل ساختاری، انعطاف‌پذیری اشتغال و کاهش حمایت اشتغال به‌عنوان تنها ابزاری در نظر گرفته شد که می‌تواند بازارهای کار را با وضعیت جدید تطبیق دهد (Cazes and Nesporova, 2004: 24). درواقع به منظور افزایش بهره‌وری و ارتقای رقابت بین‌المللی، ایجاد تغییراتی در بازار کار و فرهنگ کار اجتناب‌ناپذیر بوده و افزایش رقابت در سطح بازارهای جهانی، جهانی شدن و بازسازی اقتصادی، انعطاف‌پذیری را در بازار کار ضروری ساخته و سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی ناچارند برای حفظ و بقای خود در صحنه رقابت، از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشند.

در نتیجه طی دو دهه اخیر بازارهای کار جهانی عمیقاً تغییر کرده، منعطف‌تر از قبل شده و رشد روزافزون بین‌المللی شدن فعالیت‌های اقتصادی بر ماهیت و نوع روابط کار تأثیر گذاشته، مقررات و استانداردهای اشتغال سهل‌تر و بازارها رقابتی‌تر شده‌اند. تکنولوژی به‌سرعت در حال تغییر است؛ لذا سازمان کار (شیوه سازماندهی کار) در حال تغییر است. انواع مختلفی از اشتغال ظهور کرده‌اند که متفاوت از اشتغال منظم و

تمام وقت مزدبگیری و حقوق‌بگیری هستند؛ مانند اشتغال موقت، اشتغال پاره‌وقت و اتفاقی. معمولاً به چنین مشاغلی اشتغال غیراستاندارد گفته می‌شود. امروزه افراد بیشتری در اشتغال غیراستاندارد، قراردادهای موقت و حتی تعداد روزافزونی در قالب کارگر جانشین فعالیت می‌کنند. انعطاف‌پذیری در زمان کار به دلایل متنوعی از جمله امکان تطبیق وضعیت با تغییرات در تقاضا، حل بخشی از معضل بیکاری و تطبیق زندگی فردی و زندگی کاری و ... به بخش مهمی از موضوعات چانه‌زنی بین شرکای اجتماعی تبدیل شده است (رمضانی، ۱۳۸۵: ۲).

در این زمینه در کشورهای صنعتی تلاش‌های جدی برای افزایش انعطاف و کاهش سطوح امنیت بازار کار از طریق مقررات‌زدایی صورت گرفته است. همچنین در کشورهای آسیایی مانند چین، کره، مالزی، سنگاپور و هندوستان، تحولاتی در مقررات کار به منظور افزایش انعطاف‌پذیری و تأمین امنیت بازار کار صورت گرفته است. سنگاپور و مالزی از طریق سیاست‌های فعال بازار کار، امنیت بازار کار را فراهم آورده و در عین حال، سیاست‌های منفعل را تضعیف کردند. علاوه بر این برای تعدیل نیروی کار به تأیید دولت نیازی نیست. در چین و کره، تأیید دولت برای تعدیل نیرو لغو شده است، با وجود این، مقررات جدیدی در خصوص بیمه بیکاری و حمایت از کارگران با قراردادهای غیراستاندارد تصویب شده است. در هند، دومین کمیسیون ملی کار در سال ۲۰۰۲، پیشنهاد کرد مجوز دولت برای تعدیل نیرو آسان‌تر گردد (انعطاف بیشتر و امنیت کمتر) (Vandenberg, op.cit: 2 and 6).

اصلاحات بازار کار و نیز انعطاف در قوانین بازار کار در چند کشور در حال توسعه از دهه ۱۹۹۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰ انجام گرفت. برای مثال، طی دهه ۱۹۹۰ در اکوادور، تدابیری با هدف افزایش انعطاف‌پذیری کار در قانون کار صورت گرفت. از جمله چنین تدابیری گسترش قراردادهای مدت معین و استفاده از قراردادهای پاره‌وقت و فصلی در استخدام بود. کشورهایی که در این زمینه درصدد افزایش انعطاف در قوانین کار خود برآمدند، عبارتند از: آرژانتین در سال ۱۹۹۵ و ۱۹۹۱، مصر در سال ۲۰۰۳، اتیوپی در

سال ۲۰۰۳ و ۱۹۹۳، غنا در سال ۱۹۹۴، کنیا در سال ۱۹۹۴ و پرو در سال ۱۹۹۵ (Sabrina, 2007: 17-18).

مهم‌ترین حوزه‌هایی که در بازار کار بسیاری از کشورها تحول یافته، اشکال مختلف اشتغال و قواعد مربوط به خاتمه و شرایط کار است. پیش از پرداختن به آن، مفهوم انعطاف‌پذیری در بازار کار را بررسی می‌کنیم.

۱. مفهوم انعطاف‌پذیری بازار کار

تعاریف متفاوت و گسترده‌ای از انعطاف‌پذیری بازار کار ارائه شده که این پدیده را در قالب اقتصاد خرد و محدود به سازمان یا اقتصاد کلان مورد توجه قرار داده است. این بند به برخی از این تعاریف اختصاص یافته است.

از دیدگاه پیس‌آریدز^۱ انعطاف‌پذیری بازار کار در مورد دو موضوع مهم بحث می‌کند:

۱. زمانی که بازار کار با وضعیت عدم تعادل روبه‌رو می‌شود، چگونه تعادل در بازار برقرار می‌شود؟ از این دیدگاه ما با مسائل مربوط به عرضه نیروی کار، تقاضای نیروی کار و نرخ دستمزد سروکار داریم و انعطاف‌پذیری عبارت است از سرعت تطبیق بین میزان اشتغال و وضعیت صنایع مختلف؛ به‌طوری‌که اطمینان یابیم عدم تعادلی وجود ندارد.

۲. انعطاف‌پذیری بازار کار مفهومی است که به عوامل ساختاری تأثیرگذار بر عدم اشتغال می‌پردازد. از این دیدگاه، انعطاف‌پذیری با استخدام بالای نیروی کار و نرخ پایین بیکاری ساختاری در بازار کار شناخته می‌شود (Pissarides, 2003).

کازونس و پورو^۲ انعطاف‌پذیری بازار کار را، وسعت و سرعت انطباق‌پذیری یا سازگاری با شوک‌های خارجی و وضعیت در حال تغییر بازار کار تعریف می‌کنند

1. Pissarides.

2. Cazes and Nesporova.

(cazes and Nesporova, 2004).

از دیدگاه آتکینسون،^۱ انعطاف پذیری به موقعیتی بستگی دارد که اقدامات مربوط به آن به اجرا گذاشته می شود. لذا حوزه های انعطاف پذیری به انعطاف پذیری داخلی (داخل سازمان)، خارجی و چگونگی تدوین آن (وظیفه ای)، عددی یا مالی وابسته است (Atkinson, 1984).

از نگاه را روبری و گرین شو،^۲ انعطاف پذیری بازار کار می تواند توانایی برای انطباق و پاسخگویی به تغییرات محیطی تعریف شود (Rubery & Grinsheaw, 2003). کایدسوارد و نات یول^۳ عقیده دارند انعطاف پذیری یک پدیده ناهمگون است که از دو سری متغیرهای کمی و کیفی و متغیرهای داخلی و خارجی شکل می گیرد. ترکیب این چهار متغیر، استراتژی های انعطاف پذیری را تشکیل می دهند که عبارتند از:

(الف) بستن قراردادهای فرعی (خارجی، کیفی)

(ب) استفاده از کارکنان با وضعیت های متفاوت (خارجی، کمی)

(ج) انعطاف پذیری ساعات کار (داخلی، کمی)

(د) انعطاف پذیری سازماندهی کار (داخلی، کیفی) (Gayd sward & Nanteuil, 2000).

این دو محقق، با توجه به ابعاد خاص انعطاف پذیری بازار کار این استراتژی ها را به ترتیب، بهره وری، عددی، موقتی و وظیفه ای نام گذاری کرده اند. بر همین اساس استراتژی های انعطاف پذیری بیش از اینکه استراتژی های منحصر به فردی باشند، به صورت ابزارهای مکمل یکدیگر عمل می کنند. ممکن است یک استراتژی انعطاف پذیری در یک مرحله به اجرا درآید، سپس با استراتژی دیگری جایگزین شود یا بر مبنای گروه های کاری مختلف، استراتژی های متفاوتی تدوین گردد که بیشتر آنها

1. Atkinson.

2. Rubery & Grinsheaw.

3. Gayd sward & Nanteuil.

زمینه‌ای تخصصی دارند.

باوجود این انعطاف‌پذیری بازار کار گرچه مسئله جدیدی نیست، اما با توجه به جایگاه آن در توسعه کشورها، طی دهه‌های اخیر به یکی از مسائل مبتلابه بازار کار بیشتر کشورهای جهان تبدیل شده است. امروزه به واسطه رقابتی که کشورها برای بهبود فضای کسب و کار شروع نموده‌اند و همچنان بر اهمیت آن افزوده می‌گردد، رسیدگی به این مهم را در دستور کار خود قرار داده‌اند.

۲. حوزه‌های تحول

۲.۱. توسعه اشکال منعطف اشتغال

قراردادهای اشتغال طی دو دهه اخیر در بیشتر کشورها تحول یافته‌اند. نظام روابط کاری برخلاف گذشته منعطف‌تر شده و کارگران، قراردادهای استخدام مادام‌العمر امضا نمی‌کنند؛ بلکه شیوه‌های خوداشتغالی، کار پاره‌وقت و اشتغال‌های موقت رواج یافته است (کاستلز، ۱۳۸۵: ۱۷).

برای تطابق‌پذیری شرکت‌ها با تغییرات بازارهای جهانی لازم است همواره کارگران با مهارت‌های به‌روز را استخدام کنند؛ بنابراین درعین حال که به کارگران امکان پیشرفت و توانمندسازی می‌دهند، قراردادهای کوتاه‌مدت می‌بندند تا خود را به استفاده طولانی‌مدت از آنها مجبور نکرده باشند و این امر، انگیزه کارگران را برای ارتقای سطح دانش و خلاقیت افزایش می‌دهد تا آنها امنیت شغلی خود را تأمین کنند (Stone, 2009).

تغییر در تنظیم قراردادهای اشتغال که عمدتاً به‌صورت تغییر مکانیزم نظارت بر قراردادهای «نامتعارف»^۱ اشتغال و خاتمه قرارداد اشتغال به ابتکار کارفرماست، رشد روزافزونی داشته است. درواقع کاهش الزامات قانونی و تغییر سیستم‌های نظارت قانونی بر قراردادهای اشتغال که دلیل عمده افزایش انعطاف‌پذیری در بازار کار محسوب

1. Unusual Contracts.

می شود، طی دهه اخیر در دستور اصلاح قانون کار بسیاری از دولت ها قرار گرفته است (Ozaki, 1999: 6). ظهور اشکال مختلف اشتغال را که مانند گذشته تمام وقت و برای مدتی نامحدود نیستند، می توان در موارد زیر خلاصه نمود:

۲.۱.۱. اشتغال پاره وقت^۱

در تعریف اشتغال پاره وقت می توان گفت اشتغالی است که در مدت زمانی کمتر از ساعات کار هفتگی، در مقیاس استانداردهای ملی صورت می گیرد (Ibid). مقاوله نامه شماره ۱۷۵ سازمان بین المللی کار، تعریف زیر را برای کار پاره وقت ارائه داده است: کارگر پاره وقت یعنی «کارگر استخدام شده ای که ساعات معمولی کارش کمتر از کارگران تمام وقت قابل مقایسه با او می باشد». بنابراین کار پاره وقت میزان کار انجام یافته در کمتر از ساعات کاری معمول می باشد. دلیل ذکر «کارگر قابل مقایسه» این است که تعداد ساعاتی که در هفته، ماه یا سال به عنوان ساعات عادی قرار داده شده، به طور قابل ملاحظه ای بر حسب حرفه یا فعالیت مورد علاقه تفاوت می کند.

تعریف اتحادیه اروپا نیز با آنچه در مقاوله نامه آمده یکسان است. واژه کارگر پاره وقت به کارگری برمی گردد که ساعات معمولی کارش که به طور هفتگی یا میانگین دوره معینی از اشتغال در سال محاسبه می شود، کمتر از ساعات کاری یک کارگر تمام وقت قابل مقایسه باشد (رمضانی، ۱۳۸۵: ۴۹).

اشتغال پاره وقت از میان اشکال مختلف انعطاف در بازار کار، مفهومی است که تقریباً مزایای سایر اشکال انعطاف پذیری را به همراه دارد و از این لحاظ مورد توجه ویژه سازمان بین المللی کار^۲ بوده؛ به طوری که در هشتمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار در ژوئن سال ۱۹۹۳، طی مذاکراتی رسماً مقاوله نامه و توصیه نامه ای را در این زمینه به تصویب رسانیده است.

1. Part-Time Employment.

2. International Labour Organization.

اشتغال پاره‌وقت، تأثیر عمده و بسزایی در کاهش بیکاری داشته و مفهومی است که در میان گروه‌ها و اقشار زیادی از جامعه تقاضا دارد. دانشجویان، مادران، اشخاص بازنشسته و کارکنانی که در شب کار می‌کنند، از جمله طالبان اشتغال پاره‌وقت هستند.

استخدام پاره‌وقت، هم برای کارفرما و هم برای جامعه منافع دارد. استفاده از کارگران پاره‌وقت برای کارفرمایان انعطاف‌پذیری بیشتری را دربارهٔ جدول‌بندی زمان کار، دقت بیشتر نیروی کار در استفاده از ماشین و غیره ارائه می‌دهد. به‌علاوه به دلیل آنکه کارکنان پاره‌وقت به‌طور معمول از هیچ نوع مزایای اختیاری استفاده نمی‌کنند، موجب صرفه‌جویی قابل ملاحظه‌ای در هزینه‌ها می‌شود (همان: ۴۳-۴۴).

متجاوز از بیست سال پیش روند تبدیل اشتغال تمام‌وقت به پاره‌وقت، خصوصاً در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته افزایش یافت. این امر در مواردی نتیجهٔ تصمیمی سیاسی برای ترویج کار پاره‌وقت، به‌ویژه در کشورهای دارای بیکاری بالاست؛ زیرا از نظر سیاسی نرخ‌های بیکاری را بدون افزایش در تعداد ساعات کار کلی کاهش می‌دهد. علاوه بر قابلیت‌های اشتغال پاره‌وقت جهت کاهش بیکاری، به همان اندازه از فوایدش برای کارگران و کارفرمایان تمجید شده؛ زیرا ممکن است برای کارگران فرصتی جهت ایجاد تعادل بیشتر بین زندگی کاری و مسئولیت‌های خانوادگی، آموزش، فراغت یا فعالیت‌های اجتماعی باشد. همچنین می‌تواند ورود کارگران را به بازار کار به‌طور تصاعدی تسهیل سازد. برای کارفرمایان نیز نه‌تنها اجازهٔ انعطاف‌پذیری بیشتری را در پاسخگویی به نیازهای بازار می‌دهد، منافع تولیدی آنها را نیز افزایش می‌دهد.

بسیاری از دولت‌ها موازینی برای تسهیل اشتغال پاره‌وقت وضع کرده‌اند و حتی کارفرمایان را برای استخدام کارگران پاره‌وقت در کشورهایی که بیکاری در آنها بالاست، تشویق می‌کنند. چنین موازینی ممکن است جهت رفع تبعیض کارگران باشد یا هزینه‌های ثابت مرتبط با اشتغال پاره‌وقت را کاهش دهد (همان: ۴۷-۴۸).

یکی از اصلی‌ترین محاسن اشتغال پاره‌وقت این است که انعطاف‌پذیری قابل ملاحظه‌ای در بازار کار ایجاد کرده و از طریق توزیع مجدد مشاغل، در حل بخشی از

معضل بیکاری نقش عمده‌ای ایفا می‌کند. سایر مزایای اشتغال پاره‌وقت از این قرارند:

(الف) از دید کارفرمایان: به‌طور کلی کارفرمایانی که به اشتغال پاره‌وقت راغب هستند، افزایش انعطاف‌پذیری در سازمان خود را از مزایای اصلی آن می‌دانند؛ زیرا کار پاره‌وقت موجب سازگاری با نوسان‌های مربوط به نیازمندی نیروی کار می‌شود. از دیدگاه آنان سایر مزایای اشتغال پاره‌وقت مربوط به کیفیت کار است. شواهدی وجود دارد دال بر اینکه توان تولیدی کارگران پاره‌وقت از کارگران تمام‌وقت بیشتر بوده، غیبت آنان از کار کمتر از سایر کارگران است. علاوه بر آن روشی برای افزایش عرضه نیروی کار می‌باشد. درواقع جایگزین مناسبی برای تأمین نیروی کار در زمان‌های افزایش شدید تقاضای کالا یا خدمات مربوطه می‌باشد. همچنین مزد و حقوق پرداختی به کارکنان پاره‌وقت کمتر است و هیچ‌گونه تعهدی برای کارفرما برای کمک به طرح‌های تأمین اجتماعی به وجود نمی‌آورد. به‌علاوه استفاده از نیروی کار پاره‌وقت مستلزم هزینه‌های اداری و آموزشی کمتر است (وحیدی، ۱۳۸۱: ۲۰۰).

(ب) از دید کارگران: یکی از محاسن اشتغال پاره‌وقت این است که تسهیلات ورود تدریجی افراد جوان را به بازار کار ایجاد می‌کند. همچنین کارگران قدیمی‌تر را قادر می‌سازد کم‌کم از اشتغال دستمزدی بیرون بروند. زمانی که اشتغال پاره‌وقت با حمایت قانونی کافی، طبق اصول حمایتی و بدون تبعیض باشد، درضمن کارگران آزادانه آن را انتخاب کنند، ابزار بسیار خوبی برای تقسیم اوقات فرد بین مسئولیت‌های خانوادگی و دیگر مشغله‌هاست. جنسیت نیز در انگیزه جستجوی اشتغال پاره‌وقت تفاوت ایجاد می‌کند. برای مردان ترکیب کار با آموزش یا اجازه فرصت بیشتر برای پیشرفت و برای زنان نیز ترکیب کار و مسئولیت‌های خانوادگی دلیل اصلی انتخاب اشتغال پاره‌وقت بوده است.

گسترش اشتغال پاره‌وقت در دهه ۱۹۸۰ به رشد اشتغال در بسیاری از کشورهای سازمان توسعه همکاری‌های اقتصادی کمک کرده است. اطلاعات موجود نشان می‌دهد تقاضای مردم برای اشتغال پاره‌وقت آن‌چنان زیاد است که نشان‌دهنده ظرفیت اشتغال

پاره‌وقت در آینده بسیاری از کشورهاست.

در دهه گذشته دولت‌ها برای اشاعه اشتغال پاره‌وقت حمایت‌های فزاینده‌ای به عمل آورده‌اند. اقدامات انجام‌شده بسیار متنوع بوده و از بازنگری مقررات اشتغال برای افزایش حقوق شاغلان پاره‌وقت تا تشویق مستقیم و فعال اشتغال پاره‌وقت در بخش‌های عمومی و خصوصی را در بر گرفته است. برای نمونه آلمان تسهیلاتی برای اشتغال پاره‌وقت سالمندان و ایتالیا ایجاد تعدیلاتی در کمک‌های تأمین اجتماعی (سهم کارفرما) برای اشتغال پاره‌وقت تازه‌واردان و کسانی که مجدداً به بازار کار باز می‌گردند، فراهم آورده‌اند (رمضانی، ۱۳۸۵: ۵۲-۵۳).

براساس مطالعات انجام‌گرفته، نسبت کارگران پاره‌وقت به تعداد کل کارگران شاغل در یازده کشور OECD (استرالیا، بلژیک، کانادا، فرانسه، آلمان، ایرلند، ژاپن، نیوزیلند، اسپانیا و انگلستان) افزایش یافته است. در برخی کشورها مانند هلند و ایرلند، نسبت کارگران پاره‌وقت طی سال‌های ۱۹۸۵-۱۹۹۵ به طور قابل ملاحظه‌ای به ترتیب ۶۵ و ۸۶ درصد افزایش یافته است (Ozaki, 1999: 8).

اصلاح مقررات خاتمه اشتغال توسط آیین‌نامه سال ۱۹۹۲ روابط صنعتی در فرانسه نیز بدون شک در توسعه اشتغال پاره‌وقت نقش داشته است. طی آیین‌نامه مذکور در سال ۱۹۹۲ کارفرمایانی که مشاغل جدید پاره‌وقت ایجاد کرده یا مشاغل تمام‌وقت موجود را به مشاغل پاره‌وقت تبدیل می‌کردند، پنجاه درصد از سهم تأمین اجتماعی آنها را دولت تقبل می‌کرد. البته این طرح در سال ۱۹۹۳ به سی درصد کاهش یافت. این تشویق قانونی با هدف ایجاد اشتغال، رشد مشاغل پاره‌وقت را افزایش داد (Ibid: 12).

در ژاپن کار پاره‌وقت در حال افزایش است و وزارت کار نیز این روند را تشویق می‌کند. در راستای ارتقای سطح رفاه کارگران پاره‌وقت، قانون کار پاره‌وقت از سال ۱۹۹۴ به اجرا درآمده است و رهنمودهایی برای کارفرمایان فراهم می‌آورد. براساس این قانون مؤسسه «ارزیابی کارگران ژاپن» شروع به فعالیت کرده که عمده‌ترین وظیفه آن کمک مالی برای بهبود اشتغال و مدیریت کارگران پاره‌وقت و ارائه خدمات مشاوره به

کارگران پاره‌وقت، هدایت و مدیریت سمینارهای آموزشی و کارآموزی در زمینه اشتغال و مدیریت کار پاره‌وقت است (وحیدی، ۱۳۸۱: ۲۰۵).

در یونان، دولت اخیراً مقرراتی را درخصوص اشتغال پاره‌وقت مطرح کرده است؛ اما اتحادیه‌ها و انجمن‌های کارفرمایی با این طرح‌های دولت مکرر مخالفت ورزیده‌اند. باوجوداین اخیراً گفتمان میان شرکای اجتماعی درخصوص این طرح‌ها شروع شده که نشان‌دهنده یک اقدام مثبت است. در گفتمان‌های صورت گرفته، نیاز به انعطاف بیشتر در بازار کار یونان تأکید گردیده است.

در پرتغال، در قانون جدیدی درباره کارگران پاره‌وقت در سال ۱۹۹۹، دولت مشوق‌هایی برای بنگاه‌ها در نظر گرفته است. قرارداد پاره‌وقت در این کشور، بیشتر توسط دانشجویان، زنان و کارگران مسن و افراد دارای مهارت اندک و به‌طورکلی کسانی که وضعیت مناسب کاری ندارند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. در اسپانیا نیز قانون جدیدی راجع به کار پاره‌وقت در سال ۱۹۹۸ وضع و در سال ۱۹۹۹ اصلاح شد (Heerma Van Voss, 2000: 7).

در اتریش، در سال ۱۹۹۸، طرح‌هایی جهت افزایش انعطاف در قراردادهای اشتغال صورت گرفت. سیاست‌هایی ازجمله حق والدین و کودکان به‌منظور تعویض کار تمام‌وقت به کار پاره‌وقت اتخاذ گردید. همچنین رشد اشتغال در ایرلند درخصوص شغل‌های پاره‌وقت، به‌ویژه در بخش خصوصی چشمگیر و قابل توجه می‌باشد (Viebrock and Casen, 2007: 316-317).

براساس طرح ملی راهبردهای اشتغال، جهت‌گیری سیاست‌ها در بلژیک بر ارتقای کار پاره‌وقت متمرکز است. هدف این سیاست‌ها، افزایش طیف وسیعی از فرصت‌ها به منظور ارتقای قابلیت استخدام جویندگان کار می‌باشد. ازاین‌رو در سال ۲۰۰۱، توافق‌نامه‌ای ملی میان کارگران و کارفرمایان امضا شد که شامل دو مؤلفه افزایش انعطاف‌پذیری جامعه کسب و کار و ارتقای امنیت کارگران از طریق ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر، ترویج ترکیب مطلوبی از کار و زندگی خصوصی و سیاست‌های آموزشی

مداوم می‌باشد (Wilthagen and Tros, 2003: 10).

بخش دولتی به عنوان بزرگ‌ترین کارفرما می‌تواند نقش هدایت‌کننده‌ای در این زمینه ایفا کند و به تقاضای افراد برای ساعت‌های کار انعطاف‌پذیر و کار پاره‌وقت پاسخ دهد. گسترش اشتغال پاره‌وقت در واقع گزینه دیگری در مقابل اخراج، به‌ویژه در کشورهایی است که اندازه بخش دولتی کاهش یافته است. در بسیاری از کشورهای سازمان توسعه همکاری‌های اقتصادی موقعیت اشتغال پاره‌وقت ارتقا یافته و در حال حاضر به سطح قابل ملاحظه‌ای در بسیاری از کشورها رسیده است. در برخی کشورها انگیزه‌های مالی برای تشویق اشتغال پاره‌وقت در بخش خصوصی به وجود آمده است. در واقع اشتغال پاره‌وقت در کشورهای دارای بیشترین نرخ مشارکت به بیشترین حد می‌رسد.

از آنجایی که کارگران پاره‌وقت به صورت فردی یا گروهی، از لحاظ پاداش مستقیم و غیرمستقیم، مزایای تأمین اجتماعی، آموزش و مشارکت در فعالیتهای اتحادیه کاری یا نمایندگی‌های کارگران زیان می‌بینند، باید مقررات حقوقی جهت تأمین حداقل امنیت چنین کارگرانی وضع گردد و شرایط اشتغال کارگران پاره‌وقت در قیاس با کارگران هم‌رده تمام‌وقت تعیین شود. در همین راستا مقاله‌نامه ۱۷۵، شماره استانداردهای حداقلی برای اشتغال پاره‌وقت تعیین کرده است (رمضانی، ۱۳۸۵: ۹۲).

۲.۱،۲. اشتغال مدت‌معین^۱

اشتغال مدت‌معین، یکی دیگر از اشکال اشتغال است که در سال‌های اخیر به عنوان ابزاری برای افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار توسعه و گسترش یافته است. در تعریف این نوع اشتغال می‌توان گفت:

«اشتغالی است که دارای مدتی معین باشد یا به صورت معین و مشخص انجام شود، مانند کاری که از طریق نمایندگی‌های کار موقت ترتیب داده می‌شود» (Ozaki, 1999: 6). در دهه ۱۹۸۰، اسپانیا اصلاحاتی را به منظور افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار انجام

1. Fixed-term Employment.

داد که موجب افزایش قراردادهای موقت یا مدت‌معین و نمایندگی‌های کار موقت گردید؛ به‌گونه‌ای که حدود یک‌سوم کل اشتغال را کارگران موقت تشکیل می‌دهد که اصولاً کارگران جوان هستند. رشد سریع اشتغال مدت‌معین به‌تدریج بازار کار اسپانیا را دگرگون ساخت و موجب ارتقای نفوذ سیاسی این نوع کارگران شد. نسبت اشتغال مدت‌معین به‌عنوان درصدی از اشتغال کل بالاست (۲۹/۸ درصد در سال ۱۹۹۰ و ۳۵ درصد در سال ۱۹۹۵). باوجود این مقررات سختی نیز برای نمایندگی‌های کار موقت وضع گردید. برای مثال، در ماه می سال ۲۰۰۶، شرکای اجتماعی توافق‌نامه‌ای درخصوص ممنوعیت استفاده بیش از حد از قراردادهای مدت‌معین را امضا نمودند (Viebrock and Casen, op.cit: 318-319).

در بخش دولتی انگلستان، درصد کارگران مدت‌معین (کارگران دارای قرارداد یک‌ساله یا کمتر) از ۳۵ درصد به ۴۵ درصد بین سال‌های ۱۹۸۴ و ۱۹۹۰ افزایش یافته است. در فرانسه، تحلیلی بر ساختار دو میلیون شغل که توسط کمیسیون اشتغال در سال ۱۹۹۵ انجام شده، نشان داده است فقط ۳۵ درصد مشاغل غیرموقت بوده و ۶۵ درصد باقی‌مانده، شامل ۳۴ درصد اشتغال مدت‌معین (بین یک تا شش ماه) و ۱۷ درصد اشتغال مدت‌معین (بالای هفت ماه) و ۱۴ درصد اشتغال موقت از طریق نمایندگی بوده‌اند.

در ژاپن، هلند، نروژ و سوئد، استفاده از کارگران مدت‌معین به‌عنوان ابزاری جهت تعدیل حجم نیروی کار در مقابل تغییرات تقاضا گسترش یافته است؛ به‌گونه‌ای که قراردادهای مدت‌معین، اصلی‌ترین شکل اشتغال موقت را در نروژ شامل شده و فراگیرترین نوع قرارداد در بخش دولتی هستند، اما اهمیت کمتری در بخش خصوصی دارند. در کشورهایی چون استرالیا، فرانسه و ایرلند بنگاه‌ها از اشتغال مدت‌معین بیشتر از اشتغال پاره‌وقت استفاده می‌کنند (Ozaki, 1999: 8-9).

در سوئد، تلاش شده است که قانون‌گذاری‌ها در جهت انعطاف صورت گیرد؛ به‌خصوص با کاهش حمایت از امنیت شغلی. تغییراتی هم در قانون کارشان وارد شده است تا استفاده از قراردادهای مدت‌معین افزایش یابد و طرح‌هایی ارائه شده است که

طی آن کارکنان عادی را بتوان با کارگران قراردادی جابه‌جا کرد (Stone, 2009: 2). حدود بیست درصد اشتغال در پرتغال را قراردادهای مدت‌معین تشکیل می‌دهد. با وجود اینکه کارگران تحت قراردادهای معین، از فقدان سرمایه‌گذاری برای مهارت آنها مثل آموزش دادن رنج می‌برند، کارفرمایان مجبور به پرداخت پاداش پایان خدمت یا کار به این نوع کارگران می‌باشند (Heerma van Voss, 2000: 8). علاوه‌براین اشتغال مدت‌معین در سال‌های اخیر در ایالات متحده آمریکا به سرعت گسترش و رشد کرده است (۴۸ درصد رشد از سال ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۵) (وحیدی، ۱۳۸۱: ۲۰۲).

در آلمان به‌منظور افزایش انعطاف‌پذیری عددی خارجی، قانونی در سال ۱۹۸۵ وضع گردید که به‌موجب آن استفاده از قراردادهای مدت‌معین به رسمیت شناخته شد. این قانون در عمل نتوانست رشد چشمگیری در سطوح اشتغال داشته باشد؛ بنابراین در ژوئیه سال ۲۰۰۱، قانون جدیدی به‌منظور اجرای سیاست‌های اروپا درخصوص قراردادهای مدت‌معین جایگزین قانون قبلی گردید (Wilthagen and Tros, 2003: 19).

۲.۲. نمایندگی‌های کار موقت

از ویژگی‌های قابل توجه بازارهای کار کشورهای OECD در دهه ۱۹۹۰، رشد سریع نمایندگی‌های کار موقت بوده است. در این دهه با مقررات‌زدایی که در اروپا به‌طور وسیع انجام گرفت، در هر کشور عضو اتحادیه اروپا، نمایندگی‌های کار موقت حداقل دو برابر شده و در کشورهای اسکاندیناوی، اسپانیا، ایتالیا و استرالیا حداقل پنج برابر افزایش یافته است. این نوع اشتغال در سال ۲۰۰۲ حدود ۱,۳ درصد از سهم اشتغال در اتحادیه اروپا را به خود اختصاص داده است (Neugart and Storrie, 2000: 2). نمایندگی‌های کار موقت می‌تواند به شرح زیر تعریف شود:

نمایندگی کار موقت، یعنی کار برای یک دوره کوتاه‌مدت که توسط یک نمایندگی نیروی کار تنظیم می‌شود (Cazes and Nesporova, 2004: 26). در نمایندگی‌های کار موقت، نمایندگی کارفرماست؛ اما کار برای شرکت کاربر انجام می‌شود. از نظر کارگر،

این بدین معناست که او وارد یک قرارداد کار با نمایندگی موقت شده، اگرچه کار برای شرکت کاربر انجام خواهد شد. نمایندگی کار موقت حقوق کارگران را پرداخت کرده و پاسخگوی سایر تعهداتِ دیگرِ کارفرماست و وظیفهٔ شرکتِ کاربر هدایت و آموزش کارگر و همچنین نظارت بر کار کارگران است.

در این شیوهٔ اشتغال، شرکت‌های کاربر که به کارگر نیاز دارند، یک قرارداد با یک نمایندگی کار موقت که کارگران را استخدام می‌کند، امضا می‌کنند. این کسب و کار که به کارگر نیاز دارد، شرکت کاربر نامیده می‌شود و نمایندگی کارگرانی را که استخدام نموده، به شرکت کاربر اجازه می‌دهد. نام دیگر این نمایندگی‌ها، آژانس‌های استخدام خصوصی است (Ja Elinkeinoministerio, Työ ja Oulun Narkinministeriet, 2009: 4).

اخیراً در آلمان، به‌منظور ساماندهی واسطه‌های اشتغال، یک کمیسیون دولتی (کمیسیون Harz) مرکب از نمایندگان انجمن‌های کسب و کار، اتحادیه‌های کارگری و چند تن از دانشگاهیان تشکیل شد. این کمیسیون در گزارش مورخ ۱۶ آگوست ۲۰۰۲، پیشنهادهایی درخصوص اصلاح بازار کار و سیاست‌های اشتغال ارائه داد؛ ازجمله تغییر ۱۸۱ دفتر کار منطقه‌ای به نمایندگی‌های کار موقت به‌عنوان نمایندگی‌های خدمات خصوصی (Wilthagen and Tros, 2003 : 19).

چین، قانون جدیدی در زمینهٔ گسترش قراردادهای کار غیراستاندارد در سال ۲۰۰۷ تصویب کرد. بر اساس این قانون، نمایندگی‌های کار موقت به رسمیت شناخته شده و این نمایندگی‌ها ملزم به استخدام کارگران برای حداقل دو سال و پرداخت دستمزد و تأمین اجتماعی در طول مدتی که آنها در بنگاه‌ها مشغول به کارند می‌باشند. همچنین بخش ششم قانون اشتغال ۱۹۹۶ سنگاپور، به پرداخت حقوق کارگران دارای قرارداد با نمایندگی‌های کار موقت پرداخته و مسئولیت پرداخت حقوق این کارگران را نه‌تنها با نمایندگی‌های استخدام‌کننده که با بنگاهی می‌داند که کارگر در آنجا مشغول کار می‌شود (Vandenberg, 2008: 16-17).

قراردادهای نمایندگی موقت معمولاً در قوانین کشورهای در حال توسعه وجود ندارد و فقط در برخی کشورها از جمله نیجر، پرو و تایلند وجود دارد. چنین ترتیبات کاری مستلزم ایجاد نهادهای جدید (نماینده‌گی‌های کار موقت) می‌باشد. در آرژانتین قراردادهای نمایندگی موقت حدود دو درصد کل اشتغال دستمزدی را در سال ۱۹۹۸ در برمی‌گیرد که زمان اوج چنین ترتیبات کاری بود. در چین، استخدام کارگران از طریق نمایندگی‌های کار موقت در حال افزایش است و از مجموع افراد استخدام‌شده در سال ۲۰۰۴، حدود ۲/۳ درصد از این طریق به کار مشغول شده‌اند (Sabrina, 2007: 19).

علاوه‌براین اشتغال اتفاقی^۱ و اشتغال مبتنی بر قراردادهای آموزشی^۲ و اشتغال فصلی^۳ انواع دیگری از اشتغال منعطف در حال گسترش هستند. اشتغال اتفاقی، اشتغالی است که دارای طبیعت نامنظم یا نامتناوب باشد. اشتغال مبتنی بر قراردادهای آموزشی، اشتغالی است که ترکیبی از کار و آموزش باشد، مثل استاد و شاگردی. اشتغال فصلی نیز اشتغالی است که متناوب بوده و در زمان خاصی از سال صورت می‌گیرد. روابط کار مستمر بر این نوع مشاغل حاکم نبوده و بلندمدت نیستند (Ozaki, 1999: 6-7).

کار به شیوه «جایگزین موقت»، در این روش قانون به کارفرما اجازه می‌دهد تا به جای کارگری که موقتاً به دلایل مختلف در پست سازمانی خود قرار ندارد، فرد دیگری را موقتاً به استخدام درآورد (شمس، ۱۳۸۱: ۲۱۶).

نوع دیگری از قراردادهای منعطف اشتغال را می‌توان سیاست‌های جدید چین در راستای کاهش سیطره سازوکارهای سنتی کار درخصوص حمایت از حقوق کارگران دانست. سیستم تنظیم قراردادهایی که به واسطه آن کارگران برای دوره‌های حداقل یک‌ساله که زمان اتمام قرارداد در آن ذکر نمی‌شود، از این زمره است. بنا بر این نوع قراردادها، خاتمه اشتغال در هر زمانی امکان‌پذیر است و دوره اشتغال در آن نامعین

1. Casual Employment.

2. Employment and Training.

3. Seasonal Employment.

(مطلبی و عسکری، ۱۳۹۲: ۱۸). ذکر این نکته ضروری است که دوره نامعین با دوره نامحدود تفاوت دارد. در قراردادهای با دوره نامعین، مدت اعتبار قرارداد ذکر نمی‌شود، اما در قراردادهای با دوره نامحدود، قرارداد از اعتبار همیشگی برخوردار است. علاوه بر توسعه اشکال مختلف اشتغال و به تبع آن قراردادهای کار، قواعد مربوط به خاتمه و شرایط کار نیز تغییر یافته است. ازاین‌رو در بسیاری از کشورها مقررات جدیدی تدوین گردیده است که در ذیل به آن می‌پردازیم.

۳. قواعد مربوط به خاتمه و شرایط کار

۳.۱. مقررات فسخ قرارداد اشتغال

قوانین و مقررات فسخ قرارداد اشتغال از طریق محدود کردن قدرت کارفرمایان به خاتمه اشتغال می‌تواند مانعی در راه انعطاف‌پذیری باشد؛ بنابراین تعدادی از کشورها گام‌هایی برای کاهش نظارت‌های قانونی و مدیریتی بر خاتمه اشتغال برداشته‌اند. شایع‌ترین شیوه کاهش نظارت‌ها، افزایش تعداد مواردی است که از شمول قانون اخراج غیرعادلانه مستثنا شده‌اند و عمدتاً اشکال انعطاف‌پذیر اشتغال را شامل می‌شوند. برای نمونه، براساس گزارش توسعه جهانی توسط بانک جهانی در سال ۱۹۹۵، به منظور منعطف ساختن مقررات امنیت شغلی، قید «دلایل اقتصادی» به فهرست دلایل مجاز برای اخراج کارگران در قوانین امنیت شغلی باید افزوده گردد (گزارش بانک جهانی، ۱۹۹۵: ۸۹).

کاهش نظارت‌های قانونی بر فسخ قرارداد اشتغال نیز می‌تواند روشی برای افزایش انعطاف‌پذیری اشتغال باشد. خصوصاً اگر با کاهش نظارت‌های قانونی بر استفاده از اشکال انعطاف‌پذیر اشتغال همراه باشد، انتظار می‌رود در افزایش انعطاف‌پذیری عددی بیرونی در کشورهایی که چنین تحقیقاتی انجام داده‌اند، سهم باشد؛ هرچند این افزایش انعطاف‌پذیری به همان نسبت، کاهش امنیت اشتغال کارگران را در پی خواهد داشت (Ozaki, 1999: 14).

از این رو سازمان بین‌المللی کار و کمیته مشورتی اتحادیه کارگری^۱ به منظور جلوگیری از اخراج کارگران در مواردی که تغییرات اقتصادی مستلزم تعدیل بخشی از نیروی کار در بنگاه‌هاست، تدابیر دیگری را پیشنهاد می‌کنند. برخی از این تدابیر عبارتند از: (Douglas, 2000)

- طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد: پرداخت حقوق بازنشستگی به کارگرانی که نزدیک سن بازنشستگی هستند، می‌تواند ارزان‌تر باشد.

- کاهش نیروی کار از طریق فرسایش عادی: در این روش، کارگرانی که تمایلی به ترک بنگاه ندارند، جایگزین کارگرانی می‌شوند که به‌صورت داوطلبانه بنا به دلایلی خودشان بنگاه را ترک می‌کنند.

- یارانه‌های جابجایی: فراهم آوردن سازوکارهایی برای جابجایی کارگرانی است که فرصت‌های شغلی در جاهایی غیر از محل کار خود دارند، اما به دلیل هزینه‌های جابجایی به یک شهر یا منطقه دیگر، منصرف می‌شوند.

- گسترش کار (به‌ویژه با کاهش تحمیل اضافه‌کاری اجباری): این امر باعث می‌شود بنگاه بتواند نیروی کار خود را حفظ کند؛ حتی اگر مجموع زمان کار شده کاهش یابد.

هدف مشترک تدابیر مذکور این است که به بنگاه‌ها اجازه می‌دهد انعطاف‌پذیری لازم را برای کاهش هزینه‌های نیروی کار، به‌ویژه به دلیل تغییر شرایط اقتصادی بدون توسل به اخراج اجباری داشته باشند.

قوانین مربوط به حفظ اشتغال درواقع قوانین حاکم بر «استخدام و اخراج» هستند و موضوعاتی مانند اخراج ناعادلانه، اخراج به دلایل اقتصادی، حقوق زمان اخراج، حداقل زمان اخطار برای تعدیل نیرو، اختیارات اداری برای اخراج، استفاده یا تمدید قراردادهای غیراستاندارد و بحث‌های مقدماتی با نمایندگان کارگران را در بر می‌گیرد (Vandenberg, 2008: 11).

1. Trade Union Advisory Committee.

حفظ اشتغال فقط یکی از جنبه‌های قانون کار است که آزادی کارفرمایان را در زمینه اخراج کارگران محدود می‌سازد. حفظ اشتغال پدیده پیچیده‌ای است. جهت حفظ اشتغال، آزادی کارفرمایان برای اخراج به طرق زیر محدود می‌شود:

- لزوم اخطار قبلی و توجیه کتبی به فردی که قرار است اخراج شود و اطلاع به طرف سوم (اتحادیه‌ها، شوراهای کارگری و اداره خدمات عمومی اشتغال یا بازرسی کار).

- لزوم کسب اجازه از طرف سوم قبل از آنکه اخراج صورت گیرد، یا لزوم انجام اقدامات بازپروری (بازآموزی و جابجا کردن افراد در داخل بنگاه اقتصادی) قبل از اخراج کارگران.

- لزوم آگاه کردن کارگران چند ماه قبل از اخراج و بازپرداخت حقوق در دوران انفصال قبل از اخراج.

- مقرراتی برای دادخواهی در مقابل اخراج غیرعادلانه، نظیر اخراج غیرقابل توجیه و در نتیجه جبران استثنایی آن به صورت مالی یا به کارگماری مجدد کارگران اخراج شده (رمضانی، ۱۳۸۵: ۷۲-۷۳).

سیستم مقررات حمایت اشتغال سخت، به تأمین امنیت شغلی کارگران گرایش دارد؛ درحالی که سیستم انعطاف - امنیت بیشتر به عنوان تضمین‌کننده امنیت اشتغال توصیف می‌شود. مقررات حمایت شغلی سخت اغلب به بیکاری بلندمدت منجر می‌شود؛ درحالی که مقررات حمایت شغلی منعطف، به سهم بزرگ‌تری از بیکاری کوتاه‌مدت منجر می‌شود (Andersen and Svarer, 2007: 396).

مقررات خاتمه اشتغال در بسیاری کشورها دستخوش تغییر و تحول قرار گرفته است. تا چندی پیش، فسخ قرارداد کار به آسانی صورت نمی‌گرفت و محدودیت‌های بسیاری برای کارفرما وجود داشته است؛ به گونه‌ای که اطلاع‌رسانی به دولت یا اتحادیه‌های کارگری قبل از اخراج کارگران ضروری بود. در برخی کشورها نه تنها اطلاع قبلی که مجوز دولت نیز لازم بود و این امر هزینه‌های بسیاری برای بنگاه‌ها به همراه داشت (Douglas, 2000: 3).

در هلند با تصویب قانون انعطاف - امنیت در سال ۱۹۹۹، مقررات مربوط به خاتمه قرارداد اشتغال تعدیل گردید؛ به گونه ای که برای اخراج کارگر به دلایل اقتصادی و مالی ضرورتی برای اعلام به مدیر محلی اداره خدمات عمومی اشتغال نیست (Wilthagen and Tros, 2003: 175). در آمریکا نیز کارگران بدون آنکه هزینه زیادی برای کارفرمایان داشته باشند، اخراج می شوند. از این رو کارفرمایان در مواقعی که تقاضای تولید کاهش می یابد، کارگران را برای هفته ها و ماه ها اخراج می کنند و سپس در صورت رونق گرفتن کسب و کار، آنها را به کار برمی گردانند (Douglas, 2000: 3).

در اسپانیا در دهه ۱۹۸۰، اصلاحاتی در نظام حمایت اخراج به منظور انعطاف پذیری بیشتر صورت گرفت؛ به گونه ای که اصلاحات اخیر مقررات اخراج در بازار کار داخلی را آسان نمود. اتریش نیز در سال ۱۹۹۸، سیاست هایی جهت آسان نمودن اخراج های گروهی برای بنگاه های کار در نظر گرفته است (Viebrock and Clasen, op.cit: 316 and 318).

در انگستان، حمایت قانونی در برابر اخراج های ناعادلانه در سال های اخیر کمتر شده است. در سال ۲۰۰۰، House of Lords رأی داد که کارگران On-Call مثل کارگران دائم نیستند و نمی توانند مانند آنها از قوانین حمایتی در برابر اخراج استفاده کنند. در سال ۲۰۰۲، پارلمان قوانینی تصویب کرد که روند حمایتی در برابر اخراج را تغییر داد. قانون جدید، از کارفرمایان می خواهد سیستم دادرسی داخلی شکایات راه بیندازند (در مورد احکام راجع به اخراج کارگران). کارگران باید شکایت خود را در برابر اخراج، به این سیستم ارائه کنند؛ در غیر این صورت جریمه می شوند. براساس نظر کارشناسان، این امر سبب می شود بسیاری از افراد از طرح شکایت صرف نظر کنند و این می تواند به گونه ای فسخ حق بر شکایت علیه اخراج ناعادلانه باشد (Stone, 2009: 3).

اخیراً در چین، تغییراتی در جهت تضعیف مقررات حمایت شغلی صورت گرفته است. براساس قانون جدید درباره قراردادهای اشتغال، کارفرمایان ملزم به گرفتن مجوز دولت برای اخراج کارگران نیستند؛ اما باید به اتحادیه های کارگری یا کلیه کارگران و

اداره کار دلایل اخراج را توضیح دهند و نظر اتحادیه‌ها و کارگران را در نظر بگیرند. درحالی‌که بر اساس قانون قبلی، کارفرمایان ملزم به کسب مجوز از اتحادیه‌های کارگری قبل از تعدیل نیرو بودند (Vandenberg, 2008: 14).

درخصوص تأثیر مقررات کار بر بهره‌وری، باید گفت هرچه مقررات مربوط به بنگاه‌ها سخت‌گیرانه‌تر باشد، به این معنا که استخدام و اخراج کارگران مشکل‌تر شود، انعطاف‌پذیری بازار کار کمتر می‌شود که می‌تواند یکی از عوامل مؤثر کاهش انگیزه تولیدکنندگان برای ورود به بازار باشد و درنتیجه از سطح رقابت بکاهد (مهربانی، ۱۳۸۹: ۲۰۳).

کره، نمونه جالب کشوری است که در زمینه تعدیل نیرو از سیستم انعطاف‌ناپذیر به سیستمی منعطف حرکت کرده است. در گذشته، قبل از تصمیم دادگاه عالی تعدیل نیرو غیرممکن بود؛ ازاین‌رو کارفرمایان ملزم به گرفتن رأی دادگاه درخصوص تعدیل نیروی کار بودند. در ۲۶ دسامبر ۱۹۹۶، مجلس شورای ملی، اصلاحاتی در قانون استانداردهای کار به تصویب رساند. بر اساس این اصلاحات، برای تعدیل نیرو به جای حکم دادگاه، تأیید دولت لازم شد.

اصلاحات صورت‌گرفته مورد اعتراض کارگران قرار گرفت و موفق به تغییراتی شدند؛ اگرچه نتوانستند اصلاح صورت‌گرفته در مورد کسب مجوز دولت به جای حکم دادگاه را تغییر دهند. البته دولت اجرای قانون را به مدت دو سال به تأخیر انداخت تا اینکه قانون استانداردهای کار تحت فشار کارفرمایان و صندوق بین‌المللی پول در سال ۱۹۹۸ مجدداً مورد بررسی قرار گرفت و تأیید دولت برای تعدیل نیرو نیز حذف گردید (Vandenberg, 2008: 15).

۳،۲. انعطاف‌پذیری زمان کار^۱

زمان کار سستی شامل کار تمام‌وقت در تعداد ساعات معینی از روز (مثل هشت ساعت)، تعداد روزهای معینی از هفته (مثل پنج روز)، زمان‌های شروع و پایان کار مشخص و دوره‌های استراحت روزانه می‌شد که همه از پیش تعیین شده بودند و تمام کارگران در یک گروه تعریف شدند و جدول زمانی یکسانی داشتند. این الگو به تدریج نارضایتی بسیاری از کارگران و کارفرمایان را موجب شد. اخیراً ترتیبات زمان کار در بسیاری کشورها تغییر نموده است. درواقع بحث انعطاف‌پذیری زمان کار، بحث جدیدی نیست. در بسیاری کشورها ترتیباتی مانند نوبت کاری، کار شب و کار آخر هفته برای مدت طولانی وجود داشته، اما امروزه تفاوت اصلی در گسترش انعطاف‌پذیری زمان کار، به اشکال مختلف انعطاف‌پذیری برمی‌گردد که توسط کارفرمایان استفاده می‌شود و طیفی از ساعات کار سالیانه، هفته‌های کاری کوتاه‌تر و مرخصی منعطف‌تر را شامل می‌شود (Ozaki, 1999: 26).

ساعات کار، هم از نظر عرضه و هم تقاضا، از منابع انعطاف‌پذیری بازار کار به شمار می‌آید. افزون‌براین به کاهش ساعات کار به‌عنوان راه‌حلی بالقوه برای ایجاد اشتغال نگریسته می‌شود. متفاوت‌سازی شکل‌های زمان کار، به فرد امکان می‌دهد با ساعات کار غیرمرسوم و متفاوت با کارگران تمام‌وقت وارد بازار کار شود. ساعات کار در جوامع درحال توسعه در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته طولانی‌تر است. درآمد مناسب یکی از شرایط پذیرش ساعات کار کوتاه‌تر است. هر آن‌قدر که درآمد رشد کند، به همان نسبت زمان کمتری صرف می‌شود و انگیزه برای وقفه‌های بیشتر در زمان کار بیش از انگیزه برای افزایش دستمزد رشد می‌کند.

الف) کمبود مهارت: یکی از استدلال‌هایی که علیه سیاست تسهیم کار مطرح می‌شود، این است که سیاست مذکور به کمبودهای مهارتی چشمگیر منتهی می‌شود. اگر

1. Work Time Flexibility.

کمیته های مهارتی در بازار کار توسعه یابد، بازتوزیع کار امکان نخواهد داشت و کاهش زمان کار به رشد کمتر منتهی خواهد شد یا با رشد اضافه کاری خنثی می گردد. (ب) مهم ترین موانع پذیرش اختیاری کاهش زمان کار، آسیب هایی است که به شغل و آینده وارد می شود. در یک فرهنگ که به کار تمام وقت و اضافه کاری بها داده می شود، کارگرانی که در پی کاهش زمان کار می باشند، فاقد حس جاه طلبی و تمایل به پیشرفت هستند و کم و بیش چشم انداز حرفه ای خود را تیره می بینند. در این صورت فرهنگ کار پاره وقت به صورت پایدار نهادینه نخواهد شد.

۳،۲،۱. سالیانه کردن زمان کار^۱

سالانه کردن، یعنی محاسبه ساعات کار هفتگی به طور سالیانه، در نتیجه زمان کار می تواند از یک هفته به هفته دیگر تغییر یابد. مشخصه ساعات کار سالیانه این است که ساعات کار در طول سال سقف مشخص و لذا پرداخت مشخصی داشته، هیچ پرداختی با عنوان اضافه کاری بیش از محدوده ساعات کلی تعیین شده صورت نمی گیرد. در فرانسه، ایتالیا، هلند، اسپانیا و انگلستان به طور گسترده ای از ساعات کار سالیانه، خصوصاً در صناعی استفاده می شود که تقاضا در آن متغیر و غیرقابل پیش بینی است. برای مثال، در فرانسه، مصوبه ای در سال ۱۹۸۲ در خصوص انعطاف پذیر کردن زمان کار سالیانه و کاهش زمان کار مطرح گردید. از آن زمان به بعد، تعداد قابل توجهی از بنگاه های تولیدی تمایل به اعمال زمان کار سالیانه را به منظور تطبیق با تغییرات تقاضا از خود نشان دادند.

ساعات کار سالیانه در ایتالیا بر طبق توافقات جمعی، در سطح صنایع تعیین می شود. برای مثال در سال ۱۹۹۵ در صنعت بافندگی طی توافق ملی اجازه تدوین جداول کاری منعطف برای زمان های مشخصی از سال داده شد. در هلند هم که ساعات کاری به طور سالیانه محاسبه می شود، بسیاری از توافقات بر مبنای روزهای کاری طولانی تر (نه

1. Annualization of Work Time.

ساعت در روز)، اما هفته‌های کاری کوتاه‌تر (چهار روز در هفته) صورت گرفته، در نتیجه متوسط طول هفته‌های کاری کاهش می‌یابد (Ibid: 26-27).

۳،۲،۲. ساعات کار روزانه و هفتگی

سازماندهی ساعات کار روزانه و هفتگی، انعطاف قابل ملاحظه‌ای در تعداد روبه‌رشدی از کشورها به وجود آورده است. موانع قانونی کار پایان هفته نیز در بسیاری کشورها کاهش یافته است. انعطاف‌پذیر کردن ساعات کار هفتگی و روزانه معمولاً برای افزایش توان بنگاه جهت بهره‌برداری کامل از توان عملیاتی خود از طریق گسترش ساعات کار و تقویت مدیریت زمان صورت می‌گیرد.

استرالیا و نیوزیلند نمونه‌هایی از انعطاف‌پذیری زمان کار هستند. امروزه در استرالیا زمان کار هفتگی بیشتر کارگران منعطف است؛ به طوری که ۳۷ درصد آنها ۴۰ ساعت در هفته، ۳۷ درصد بیش از ۴۰ ساعت و ۲۶ درصد کمتر از ۴۰ ساعت در هفته کار می‌کنند. در نیوزیلند، اخیراً درصد کارگرانی که روزهای شنبه و یکشنبه را به‌عنوان قسمتی از هفته کاری معمول کار می‌کنند، افزایش یافته است. در فرانسه، طبق مصوبه ۱۹۹۳ درخصوص کار، اشتغال و آموزش حرفه‌ای به بنگاه‌ها در بخش‌های خدماتی و تجاری، اجازه کار در یکشنبه‌ها داده شده است. در هلند، براساس مصوبه ۱۹۹۴ درباره زمان کار، به بنگاه‌ها اجازه داد زمان کار را با توجه به نیازهای فردی خودشان تنظیم کنند و زمان فعالیت را افزایش دهند و کار پایان هفته نیز اجازه داده شد.

ساعات کار منعطف در بعضی کشورهای آمریکای لاتین نیز گسترش یافته است. در برزیل، قانون سال ۱۹۸۸ طیف وسیعی از انعطاف‌پذیری زمان کار را مطرح نموده است. در واقع قانون مذکور اجازه توافق جمعی درخصوص تغییر ساعات کار را داده است. در آرژانتین، قانون اشتغال ملی سال ۱۹۹۱، اجازه تنظیم زمان کار هفتگی، ماهیانه، فصلی، شش‌ماهه و یک‌ساله را داده است. در سال‌های اخیر، توافقات جمعی به‌طور وسیعی استفاده از این جایگزین‌ها را به رسمیت شناخته‌اند. در ونزوئلا نیز محدودیت‌های اعمال‌شده بر ساعات کار، با توافق کارگران و کارفرمایان قابل تغییر است (Ibid: 28-30).

۳.۳. انعطاف‌پذیری پرداخت

انعطاف‌پذیری پرداخت همان‌طور که از نام آن پیداست، برای پاسخگویی دستمزدها به تغییرات در بهره‌وری کلی فردی و در واکنش به فشارهای رقابتی بازار اعمال می‌شود (مطلبی و عسکری، ۱۳۹۲: ۱۶). منازعات اخیر بین سیاست‌گذاران، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری و محققان بر جنبه‌های مختلف تعیین پرداخت‌ها شامل سازوکارهای چانه‌زنی دستمزد، حداقل دستمزد و پرداخت مبتنی بر عملکرد متمرکز شده است (Ozaki, 1999: 16).

بحث چانه‌زنی جمعی به سطحی تمرکز دارد که چانه‌زنی در آن اتفاق می‌افتد. بعضی عقیده دارند که چانه‌زنی دستمزد در سطح مرکزی یا در سطح صفوف (به طور متمرکز) ممکن است مشکلاتی برای بنگاه‌های کم‌بهره‌ور ایجاد کند، در حالی که چانه‌زنی در سطح بنگاه می‌تواند محاسبه بهتری از شرایط خاص بنگاه در بر داشته باشد.

شواهد نشان می‌دهد نقش اتحادیه‌ها در پیوند مزد ماهانه و بهره‌وری نیروی کار در دوران بحران، همچنان تعیین‌کننده است. چانه‌زنی جمعی می‌تواند پیوند میان بهره‌وری و مزد را حتی در دوران رکود و بحران اقتصادی تقویت کند و بدین نحو بر انعطاف‌پذیری بازارهای کار بیفزاید. به علاوه چانه‌زنی جمعی بهبود مزدها را در زمان ارتقای شاخص‌های اقتصادی، تضمین می‌کند و به کاهش نابرابری نیز کمک می‌کند (گزارش دستمزد جهانی، ۲۰۱۰: ۵۶).

درواقع یک مشکل ویژه برای سیاست‌گذاران، یافتن راهی برای به حداکثر رساندن آثار چانه‌زنی جمعی است تا نظام‌های جامعی طراحی شود که بیشترین تعداد افراد را پوشش دهد. به کمک توافقات فعال مزدی و همکاری‌های جمعی، نظام‌های جامع می‌توانند مزایای توافقات جمعی را برای بنگاه‌ها در کل یک بخش گسترش دهند. از این رو چنین نظام‌هایی قادرند که توافقات مزدی گروه‌های نسبتاً قدرتمند کارگران را

به کارگران ضعیف‌تر تسری دهند (همان: ۵۹).

اغلب عنوان می‌شود که حداقل دستمزد، مانعی است بر سر راه ایجاد شغل، خصوصاً برای کارگرانی که از مهارت پایین‌تری برای شغل‌های بخش رسمی برخوردارند؛ چراکه انگیزه کارفرمایان را از استخدام کارگران با دستمزد پایین از بین می‌برند. لذا پرداخت مبتنی بر عملکرد به عنوان ابزار انگیزشی برای کارگران و بهبود بهره‌وری کل بنگاه مورد ملاحظه قرار گرفته است؛ بنابراین در جستجوی انعطاف‌پذیری بیشتر در پرداخت‌ها، دولت‌ها و کارفرمایان در هر دو بخش خصوصی و دولتی، به سمت عدم تمرکز چانه‌زنی دستمزد، لغو حداقل دستمزد و ایجاد ارتباط بین پرداخت و عملکرد تمایل دارند (Ozaki, 1999: 16).

۳.۳.۱. حداقل دستمزد

در این زمینه ترتیبات نهادی و قانونی بسیار مهم است. دولت، به‌طور مستقیم از طریق برقراری حداقل دستمزد قانونی و مشارکت مستقیم در مذاکرات مربوط به دستمزد تأثیر می‌گذارد و به‌طور غیرمستقیم، از طریق برقراری مالیات‌ها و وضع مقررات حفظ اشتغال، مذاکرات مربوط به دستمزد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (وحیدی، ۱۳۸۱: ۲۰۱).

بحث حداقل دستمزد اصلی‌ترین مبحث مربوط به بازار کار است و می‌تواند کارگران با مهارت کم را از بازار کار اخراج کرده، فشارهای روزافزونی بر دستمزدهای متوسط اعمال کند و در نتیجه باعث افزایش تورم گردد؛ بنابراین حداقل دستمزد که معمولاً ابزاری برای کاهش فقر در نظر گرفته می‌شود، به‌عنوان مانعی در بهبود عملکرد اقتصادی عمل خواهد کرد؛ لذا اخیراً راه‌حل‌های مختلفی در برخی کشورها، با هدف کاهش آثار حداقل دستمزد در نظر گرفته شده است. این راه‌حل‌ها طیفی از حذف حداقل دستمزد تا کاهش تأثیرات آن را از طریق محدود کردن دامنه نفوذ آن در بر می‌گیرد. همچنین در مواردی نرخ‌های حداقل دستمزد پایین‌تری برای قشر خاصی از کارگران مانند افراد جوان در نظر گرفته می‌شود.

انگلستان بارزترین مثال انعطاف‌پذیرسازی در این زمینه است؛ به‌طوری‌که سیستم

تعیین حداقل دستمزد در این کشور در سال ۱۹۹۳ منسوخ شده و منجر به کاهش قابل ملاحظه دستمزد کارگران طبقات آسیب‌پذیر گردید. در سال ۱۹۹۷، دولت محافظه‌کار تصمیم به اصلاح سیستم حداقل دستمزد ثابت گرفت؛ به‌طوری‌که حداقل دستمزد بر دستمزدهای میانگین تأثیر نگذارد.

ایالات متحده آمریکا رویکرد متعادل‌تری در انعطاف‌پذیری حداقل دستمزد اتخاذ کرد؛ به‌گونه‌ای که حداقل دستمزد طی دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ پایین آمد. در هلند، در پاسخ به افزایش نرخ بیکاری در اواخر دهه ۱۹۷۰، حداقل دستمزد به میزان ۳ درصد در سال ۱۹۸۴ کاهش یافت و سپس تا سال ۱۹۹۰ تثبیت شد.

نگرانی عمده درباره حداقل دستمزد این است که ممکن است دستیابی افراد آسیب‌پذیر به بازار کار را محدود سازد (در صورتی که حداقل دستمزد به‌عنوان ابزاری برای حمایت اجتماعی از آنها قرار داده می‌شود)؛ بنابراین برخی کشورها سعی کرده‌اند برای گروه‌های خاصی از کارگران نرخ‌های حداقل دستمزد پایین‌تری در نظر گیرند.

حال سؤال اینجاست که آیا حداقل دستمزد فی‌النفسه مانع انعطاف‌پذیری دستمزد می‌شود؟ براساس شواهد، دولت انگلستان انعطاف‌پذیری دستمزد را از طریق لغو حداقل دستمزد انجام نداد، بلکه حداقل دستمزد ثابت را لغو و به‌جای آن چانه‌زنی پرداخت‌ها را غیرمتمرکز کرد؛ لذا انعطاف‌پذیری قابل ملاحظه‌ای در دستمزدها اعمال شد. به‌نظر تعیین حداقل دستمزد لزوماً مانع افزایش انعطاف‌پذیری پرداخت نمی‌شود، بلکه بیشتر به سطحی که حداقل دستمزد در آن تعیین شده، نحوه پرداخت حداقل دستمزد و نیز به این بستگی دارد که آیا تدارکات خاصی برای گروه خاصی از کارگران دیده شده است یا خیر (Ozaki, op.cit: 17).

همواره اجرای سیاست‌های افزایش دستمزدی ممکن است منجر به کاهش اشتغال گردد و حتی برعکس، افزایش دستمزدها همواره با افزایش بهره‌وری نیروی کار، دو عامل انگیزشی در فرایند تولید بالاتر بنگاه‌هاست (ازوجی و عسگری، ۱۳۸۴: ۴۵). درواقع یکی از عوامل کاهش بهره‌وری نیروی کار، پایین بودن سطح دستمزد است؛

به گونه‌ای که دستمزد کارگر به اندازه‌ای نیست که بتواند هزینه‌های اولیه زندگی آنها را پوشش دهد. لذا افزایش دستمزد کارگران در کاهش دغدغه‌های فکری آنها مؤثر است و در نهایت باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد (صادقی سقدل و برومند، ۱۳۹۱: ۵۲).

۳,۳,۲. پرداخت مبتنی بر عملکرد

فشار در جهت رقابت‌پذیری بالاتر، تعداد روزافزونی از بنگاه‌ها را به ارتباط بیشتر بین پرداخت و عملکرد مجبور می‌کند. امروزه توجه بیشتر معطوف به ارتقای عوامل عملکردی مثل کیفیت، کاهش هزینه و غیره است تا به برونداد ساده کار. همچنین این شناخت حاصل شده که به جای تکیه بر تلاش فردی و تشویق آن، تلاش‌های گروهی باید تقویت شوند (کار تیمی و مشارکتی).

در نتیجه امروزه سیستم‌های پرداخت بیشتر بنگاه‌ها، در راستای ایجاد ارتباط بیشتر بین پرداخت و عملکرد، به صورت تسهیم سود، تسهیم دستاورد و پرداخت‌های مبتنی بر شایستگی، طراحی و مدیریت می‌شوند.

معمولاً چندین عامل گسترش روندهای پرداخت مبتنی بر عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. یک عامل که باعث گسترش این نوع پرداخت‌ها در کشورهایمانند هلند، نروژ و سوئد شده، نرخ بالای اتحادیه‌ها، نمایندگی‌های فعال و اثربخش کارگران و نرخ پوشش چانه‌زنی جمعی است. عامل دیگر تشویقی است که دولت از طریق قانون یا انگیزه‌های مالیاتی اعمال می‌کند که در کشورهای فرانسه، ایالات متحده آمریکا و بریتانیا رایج است. عامل سوم، نگرش کارفرمایان است. اگر آنها این پرداخت‌ها را بخشی از دستمزد ببینند تا مزایای تأمین اجتماعی، انگیزه کافی برای اعمال آن خواهند داشت. عامل دیگر بر گسترش و موفقیت سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد میزان توافقی مؤثر است که با کارگران در نتیجه مذاکره حاصل شده است.

در فرانسه، پرداخت مبتنی بر عملکرد، یکی از ابزارهای اصلی انعطاف‌پذیری دستمزد می‌باشد و بیش از سی درصد کارگران بخش خصوصی را پوشش می‌دهد. دولت، پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد را از طریق قانون و انگیزه‌های مالیاتی تشویق نموده

است. در انگلستان، در نتیجه افزایش قدرت اتحادیه ها، افزایش پوشش چانه زنی جمعی و تشویق دولت به شکل انگیزه های مالیاتی، پرداخت مبتنی بر عملکرد سریعاً گسترش یافته است. همچنین ایالات متحده آمریکا، تجربه خوبی درباره پرداخت مبتنی بر عملکرد داشته؛ به گونه ای که طبق پیمایش انجام گرفته در سال ۱۹۹۶-۱۹۹۷ بر روی ۲۵۰۰ کارفرما، پانزده درصد آنها طبق طرح های «تسهیم دستاورد» و یازده درصد نیز طبق طرح های «تسهیم سود» پرداخت می کردند.

در استرالیا نیز در نتیجه تشویق دولت فدرال و کمیته روابط صنعتی، در سال ۱۹۹۴ از طریق تغییر سازوکار دستمزد ملی، دوازده درصد از توافقات جمعی افزایش دستمزد براساس بهره وری بنگاه، یازده درصد پرداخت ها مبتنی بر عملکرد و چهار درصد مبتنی بر تسهیم سود بودند.

در ایتالیا، توافق سه جانبه ملی در سال ۱۹۹۳ انگیزه ای برای گسترش پرداخت مبتنی بر عملکرد ایجاد کرد. توافق به این صورت بود که افزایش پرداخت باید با بهره وری، کیفیت و سایر عناصر بهره وری در سطح بنگاه مرتبط باشد. کشورهای آمریکای لاتین مانند شیلی، مکزیک، پرو و ونزوئلا، طرح های تسهیم سود را در قانون خود گنجانیده اند. در کشورهای آسیایی مانند سنگاپور، سیستم دستمزد منعطف از سال ۱۹۸۶ مطابق با این اصل که افزایش دستمزد باید مبتنی بر عملکرد اقتصادی فرد باشد، به کار گرفته شده است. در ژاپن، مالیات و سیستم های تأمین اجتماعی، بنگاه ها را تشویق به استفاده از پرداخت منعطف می نمایند و بخش بزرگی از جبران خدمت را به شکل پاداش انجام می دهند (Ozaki, op.cit: 19-21).

نتیجه

رویکرد سنتی حاکم بر بازار کار و مقررات آن مبتنی بر رویکرد سخت و غیر منعطف می‌باشد؛ به گونه‌ای که ترتیبات قراردادی، سخت و عدم پذیرش اشکال منعطف اشتغال از سوی بازار کار از ویژگی‌های بارز آن به شمار می‌رفت.

عدم اجرای سیاست‌های فعال بازار کار و اجرایی نشدن آموزش در بازار کار، ناآشنا بودن با فرآیند 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، متمرکز ساختن چانه‌زنی جمعی و کاهش نقش شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها از دیگر ویژگی‌های بازار کار سنتی می‌باشد.

در پی توسعه فناوری، جهانی شدن تولید و خدمات، خصوصی‌سازی، برون‌سپاری شدن بنگاه‌ها و تغییر در ساختار نیروی کار، مشاغل و ماهیت کار تغییر یافته و کارگران به‌طور 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، تحرک آزاد کار بدون پابندی 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 حاکم بر بازار کار به چالش کشیده شده است.

در همین راستا سیاست منعطف‌سازی 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 مشکلات جهانی شدن مطرح و به کار گرفته شد. توسعه و گسترش این سیاست مسیر چرخشی را طی نموده است. ابتدا به عنوان یک سیاست ملی ظاهر گردیده، سپس در سطح اتحادیه اروپا تبلور یافته و از طریق همکاری و مذاکره در کشورهای اتحادیه اروپا به کار گرفته شد.

درخصوص انتقال‌پذیری سیاست‌های انعطاف‌پذیری، ظرفیت نهادی - سیاسی در شکلی از اعتماد و اتحاد متقابل میان شرکای اجتماعی و دولت به‌منظور توسعه و بسط این سیاست‌ها ضرورت دارد. ازاین‌رو انتقال‌پذیری مستلزم وجود شبکه‌های متمرکز و غیرمتمرکز برای همکاری و مذاکره است. در این زمینه بازیگران فراملی مانند اتحادیه اروپا نقش مهمی با فراهم آوردن سازوکارهایی برای تسهیل درس‌های سیاسی و شیوه‌های مطلوب ایفا کرده‌اند. درنهایت یکی از درس‌هایی که این تجارب به ما می‌آموزد، این است که نمونه‌های خوبی برای فراهم آوردن زمینه طرح تغییرات و اصلاحاتی در بازار کار و مباحثات ملی هستند.

منابع

الف) فارسی

۱. ازوجی، علالدین و منصور عسگری، «ارزیابی عوامل مؤثر بر رشد اشتغال در اتحادیه‌های تجاری و منطقه‌ای و توصیه‌های سیاستی برای بازار کار ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، سال پنجم، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۴.
۲. ازوجی، علالدین، «تحلیل و ارزیابی سیاست‌ها و عملکرد بازار کار در برنامه‌های توسعه‌ای ایران»، فصلنامه علوم اقتصاد، سال اول، شماره ۱، پاییز ۱۳۸۶.
۳. رضائی فرزانه، طاهره، «انعطاف‌پذیری بازار کار و امنیت اشتغال»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، شماره ۷۱ و ۷۲، اردیبهشت و خرداد ۱۳۸۵.
۴. _____، «انعطاف‌پذیری بازار کار و اشتغال پاره‌وقت، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۵. شمس، عبدالحمید، مقررات‌زدایی، تهران: سمت، ۱۳۸۱.
۶. صادقی سقدل، حسین و یونس برومند، «تحلیل رابطه کارگر و کارفرما و دولت با استفاده از نظریه بازی‌ها»، تحقیقات اقتصادی، شماره ۹۸، بهار ۱۳۹۱.
۷. عسکری، محمد، «سه‌جانبه‌گرایی در توسعه و ایجاد اشتغال پایدار»، ماهنامه تولیدمصرف، شماره ۵۶، مهر ۱۳۸۸.
۸. کاستلز، مانوئل، عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ (ظهور جامعه شبکه‌ای)، ترجمه احد علی‌قلیان و افشین خاکباز، تهران: طرح نو، چاپ پنجم، ۱۳۸۵.
۹. مطلبی، سیدمحمدموسی و لیلی عسکری، «قانون کار ایران و انعطاف‌پذیری»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۶، اردیبهشت ۱۳۹۲.
۱۰. مهربانی، وحید، «مقررات‌گذاری در بازار کار و تأثیر آن بر بهره‌وری، شواهدی از صنایع ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال پانزدهم، شماره ۴۵، زمستان ۱۳۸۹.

۱۱. وحیدی، پریدخت، «بررسی مقایسه‌ای سیاست‌های بازار کار ایران در برنامه سوم»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۶، ۱۳۸۱.

ب) انگلیسی

1. Andersen, Torben.M and Svarer, Michael, "Flexicurity-Labour Market Performance in Denmark", Cesifo Economic Studies, vol. 53, OxfordUniversity Press, 2007.
2. Andersen, Torben.M, "A Flexicurity Labour Market in the Great Recession- the Case of Denmark", Discussion Papers, CEPR, CESifo and IZA, Aarhus University: School of Economics and Management, 2011.
3. Andersen, Torben.M and et al., The Danish flexicurity model in the Great Recession, 2011. (Summary) Available at:
4. <http://www.voxeu.org/article/flexicurity-danish-labour-market-model-great-recession>.
5. Cazes, Sandrine and Nesporova, Alena, "Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe", Geneva: International Labour Office, 2004.
6. Heerma van Voss, Gustav, "The flexibility and security Act, The Netherlands", Discussion Paper, The Netherlands: Leiden University, 2000. Available at: <http://peerreview.almp.org/en/0001.html>
7. Ja Elinkeinoministerio, Työ ja Osaamisenministeriet, Arbets, "Guidebook for Temporary Agency Work", Ministry of Employment and the Economy, Libris Oy, 2009.
8. Neugart, Michael and Storrie, Donald, "The Emergence of Temporary Work Agencies", Centre for European Labour Market Studies, Department of Economics, University of Goteborg. Available at:

9. http://www2.wiwi.hu-berlin.de/institute/wpol/schumpeter/workshop_agency_work/papers/Neugart.pdf
10. Ozaki, Muneto, Negotiating Flexibility: the Role of Social Partners and the State, Geneva: International Labour Organization, 1999.
11. Sabrina, De Gobbi Maria, "Flexibility and Security in Labour Markets of Developing Countries, Geneva: International Labour Office, Employment Policy Department, ILO, 2007.
12. Vandenberg, Paul, "Is Asia Adopting Flexicurity? - A Survey of Employment Policies in Six Countries", Economic and Labour Market Papers, Geneva: International Labour Office, 2008
13. Stone, V.W. Katherine, "The Globalization of Productive and the Flexibilization of Work: Reconstructing Employment Regulation in the 21st Century", 2009. Available at: http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Intellectual_Life/Stone_Intro_Chapter1.pdf
14. William.A, Douglas, Labor Market Flexibility Versus Job Security- Why Versus?, NEIS ORIGINAL INK, November 1, 2000. (Summary) Available at: http://128.121.176.141/LaborFlexibility_Douglas.html
15. Wiltbagen, Ton and Tros, Frank, "Dealing with the "Flexibility-Security Nexus": Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers", AIAS Working Paper, Amsterdam: Institute for Advanced Labour Studies, 2003, No. 10.
16. Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis, Geneva: International Labor Office, 2010.