

امنیت اشتغال و شاخص‌های آن با نگاهی به قانون کار ایران

تاریخ دریافت: 1397/10/05* تاریخ پذیرش: 1398/05/03 محمود حکمت

نیا / زهرا زمانیان**

چکیده

امنیت اشتغال، مهم‌ترین جنبه کیفی یک شغل است که ابزار اصلی امنیت درآمد محسوب می‌شود. امنیت اشتغال به عنوان یک مفهوم اجتماعی - اقتصادی و آماری، مفهومی نسبتاً جدید در بحث‌های سیاسی و در عرصه آکادمیک است. با وجود این به صورت بسیار دقیق و صریح مفهوم سازی نشده است. اغلب این مفهوم به عنوان مترادفی برای امنیت شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. حال آنکه اگرچه با مفهوم امنیت شغلی مرتبط می‌باشد، اما به طور کامل مشابه آن نیست. این نوشتار ضمن مفهوم سازی امنیت اشتغال، چگونگی ارزیابی امنیت اشتغال را با مشخص ساختن شاخص‌های آن در سطوح مختلف بررسی می‌کند. اگرچه شاخص‌های ارائه شده در نوشتار حاضر به ارزیابی امنیت اشتغال کمک می‌کند، اما فاقد انسجام و جامعیت می‌باشند؛ از این رو به منظور ارزیابی امنیت اشتغال در بازار کار و به تبع آن قانون کار، وجود یک رویکرد سازمان یافته و جامع به امنیت اشتغال ضروری است.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی، امنیت اشتغال، بازار کار

*. استاد تمام پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی (Mh.hekmatnia@yahoo.com).

** کارشناسی ارشد حقوق عمومی از دانشگاه شهید بهشتی و علوم سیاسی از دانشگاه مفید قم.

(Z.zamanian1989@gmail.com).

مقدمه

در دهه‌های اخیر، ترکیب و پویایی بازار کار جهانی تغییر یافته و منعطف‌تر از قبل شده؛ به‌گونه‌ای که ماهیت و نوع روابط کار را تحت تأثیر قرار داده است. این مسئله، مقررات و استانداردهای اشتغال را مشکل‌تر ساخته و سازمان کار به سرعت در حال تغییر است.

انواع متنوعی از اشتغال، متفاوت از اشتغال تمام‌وقت پدید آمده است. اصطلاح «اشتغال غیراستاندارد»^۱ برای اشاره به چنین اشتغال‌هایی به کار گرفته می‌شود. این تغییرات در بازار کار با کاهش کلی امنیت اشتغال^۲ همراه بوده است.

مطالعات اخیر نشان می‌دهد احساس امنیت اشتغال در اشخاص کاهش چشمگیری یافته است. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، اشتغال با درآمد کم و فعالیت‌های غیررسمی حمایت‌نشده افزایش یافته است. گزارش‌های مربوط به افزایش وقوع امنیت اشتغال کمتر، احساس عدم امنیت در اشتغال و فصول کم‌کاری و اخراج به دلیل عدم نیاز فراوان بوده است.

این مقاله به‌وضوح موضوعات گوناگونی درباره امنیت اشتغال را مشخص می‌سازد تا بتواند راهی برای ارزیابی میزان امنیت اشتغال در بازار کار به‌منظور به‌دست آوردن و محاسبه ابعاد متفاوت امنیت اشتغال بیابد.

از این‌رو مبحث اول به تعریف امنیت اشتغال و تفاوت آن با مفاهیم مرتبط چون امنیت شغلی و امنیت کار^۳ اختصاص داده شده و مبتنی بر این تفاوت‌ها، تعریفی کاربردی از امنیت اشتغال ارائه شده است. در مبحث دوم چگونگی اندازه‌گیری و ارزیابی امنیت اشتغال در سطوح مختلف بیان گردیده است. در مبحث سوم، نگاهی گذرا به قانون کار ایران و بررسی تحلیلی آن از منظر امنیت اشتغال خواهیم داشت. مبحث پایانی نیز به یک نتیجه‌گیری کلی و ارائه توصیه‌ها و پیشنهادهایی برای سیاست‌های امنیت اشتغال اختصاص می‌یابد.

1. Non-Standard Employment.

2. Employment Security.

3. Work Security.

1. مفهوم‌شناسی امنیت اشتغال

مطابق با رایج‌ترین تعریف، امنیت اشتغال بدین معناست که کارگران در برابر اخراج خودسرانه و بدون اطلاع حمایت شوند و نیز از قراردادهای بلندمدت اشتغال و روابط اشتغال باثبات و منظم برخوردارند (سازمان بین‌المللی کار، 1995: 18). این تعریف فقط یک‌دسته از کارگران، یعنی کارگران دستمزدی و حقوق‌بگیر را پوشش می‌دهد؛ یعنی کسانی که ماهیت قراردادهایشان، قانونی است و در خطر اخراج شدن با همان قراردادی هستند که براساس آن می‌توانند روابط کاری پایدار یا ناپایدار با کارفرمایشان داشته باشند. تعریف فوق بخش بزرگی از نیروی کار مستقل و خویش‌فرما¹ را شامل نمی‌شود. کارگران مستقل یا خویش‌فرما شامل یک گروه ناهمسان از کارگران هستند که شامل کارگران غیراستاندارد مانند کارگران مستقل، کارگران قراردادی و غیره می‌شوند. علاوه‌براین تعریف فوق انواع مختلف اشتغال غیراستاندارد را نیز در بر نمی‌گیرد. درواقع بیشتر کارگران غیراستاندارد خویش‌فرما هستند.

آنچه منجر به استثنا کردن انواع مختلف خویش‌فرما از بحث امنیت اشتغال شده، این مسئله است که خویش‌فرما، خود مسئول اشتغال خود است؛ چراکه خود او به‌طور داوطلبانه و از روی اراده آن شغل را انتخاب کرده و خود او بر کارش کنترل دارد و نمی‌تواند توسط دیگری اخراج شود. باوجوداین خویش‌فرما می‌تواند برخی گروه‌های دستمزدی پنهان‌شده، مانند مقاطعه‌کاران، کارگران خارجی، مشاوران یا کارگران خانگی را شامل شود.

امنیت اشتغال برای کارگران خویش‌فرما، به وجود اعتبار برای ادامه و گسترش کسب و کار، قابلیت عرضه در بازار کالا و خدمات آنها، در دسترس بودن آموزش مهارت برای تنوع بخشیدن کارهای دیگر بستگی دارد. همچنین امنیت اشتغال این کارگران به وجود

1. Self-employment.

فضایی بستگی دارد که آنها بتوانند فعالیت خود را انجام دهند. در صورت فقدان عوامل فوق، خویش فرمایی ممکن است به بیکاری یا به فعالیت دیگر منجر گردد.

با در نظر گرفتن و محاسبه کارگران خویش فرما، امنیت اشتغال، حمایت در برابر از دست دادن اشتغال تعریف می شود. براین اساس امنیت اشتغال امکان تداوم اشتغال را تضمین می کند؛ اگرچه لازم نباشد که کارگر در یک شغل فعالیت کند. به عبارت دیگر امنیت اشتغال یک چارچوب نهادی سازمانی برای اشتغال مستمر و مداوم است (داسگوپتا، 2001: 5).

در ادبیات های سیاست کار و سیاست اجتماعی، امنیت اشتغال مترادف با امنیت کار و امنیت شغلی به کار می رود؛ درحالی که میان این مفاهیم تفاوت هایی وجود دارد. امنیت شغلی به شغل کنونی کارگر اشاره داشته و به معنای امنیت قادر بودن به حفظ آن شغل در سطح کارگران به صورت فردی است. درواقع امنیت شغلی، امنیت اشتغال مستمر و مداوم در یک شغل با یک کارفرما می باشد. اما در مقایسه با امنیت شغلی، مفهوم امنیت اشتغال تاحدی مبهم و نامشخص است؛ به نحوی که این مفهوم فقط به یک فرد مربوط نیست، بلکه با بخش گسترده تری از کارگران ارتباط و با اشتغال در آینده سروکار دارد (دکر، 2010: 4).

در گزارش شورای علمی هلند در زمینه سیاست دولت، امنیت اشتغال به صورت زیر تعریف شده است: «امنیت اشتغال بدین معنی است که اشخاص دارای اعتماد به نفس مبتنی بر تجربه خود می باشند؛ به گونه ای که قادرند حرفه شغلی خود را در شغل دیگری با کارفرمای فعلی شان یا در شغل دیگری با کارفرمایی دیگر، هر زمان که به آن نیاز داشته باشند یا بخواهند، ادامه دهند» (2: WRR, 2007).

امنیت کار می تواند به عنوان یک مفهوم گسترده تر از امنیت اشتغال، موضوعات ایمنی کار و برابری کار را شامل شود (دکر، 2010: 4). در برخی منابع، امنیت کار، مترادفی

برای امنیت اشتغال به کار برده شده است (اوريجو و پاگانى، 2009: 547-555). آئور
نیز این نوع امنیت را «امنیت قابلیت اشتغال»^۱ نامیده است (آئور، 2007: 14).

درحقیقت امنیت شغلی یک «محصول فردی»^۲ و امنیت اشتغال یک «محصول
جمعی»^۳ است. هنگامی که هدف دولت، ترکیب انعطاف‌پذیری بازار کار و امنیت اشتغال
است، امنیت اشتغال مطرح می‌شود.

مطالعات تجربی در این خصوص بسیار نادر است. دکر^۴ در سال 2007 برای آلمان و
بریتانیای کبیر و مویرسی و دکر^۵ در سال 2009 برای هلند، دوره‌های بیکاری را برای
کارگرانی مقایسه کرده‌اند که براساس قراردادهای موقت یا دائم قبل از دوران
بیکاری‌شان استخدام شده‌اند. شواهد آنها نشان می‌دهد که فقدان امنیت شغلی که
کارگران موقت با آن مواجه هستند، از طریق افزایش امنیت اشتغال در شکلی از دوره
بیکاری کوتاه‌مدت جبران نمی‌شود (دکر، 2010: 10).

علاوه بر این امنیت اشتغال متفاوت از امنیت درآمد است؛ زیرا امنیت درآمد لازم
نیست فقط بر اشتغال مبتنی باشد. امنیت درآمد به دگرگونی‌های دولت، بنگاه‌ها و
خانواده‌ها نیز بستگی دارد. از این رو ممکن است فرد دارای امنیت اشتغال باشد، اما امنیت
شغلی نداشته باشد، و امنیت درآمد داشته باشد، اما از امنیت اشتغال بهره‌مند نباشد. حتی
چه‌بسا ممکن است فردی به کاری اشتغال داشته و فرد دیگری به درآمد دسترسی داشته
باشد. این سؤال نیز وجود دارد که چه نوع درآمدی؟ آیا اشتغال مناسبی که یک درآمد
مناسب فراهم آورد، وجود دارد؟ با وجود تفاوت میان انواع امنیت، روشن است که میان
امنیت اشتغال و امنیت درآمد نوعی وابستگی وجود دارد.

1. Employability Security.

2. private good.

3. collective good

4. Dekker.

5. MooiReçi & Dekker.

امنیت اشتغال به امنیت اظهارنظر^۱ (نمایندگی‌های کارگری) نیز مرتبط است. برای هر گروه از کارگران این امکان وجود دارد تا شنیدن نظر خود را سازماندهی کنند؛ اما این مسئله برای کارگران دارای اشتغال غیراستاندارد مشکل‌تر است (داسگوپتا، همان: 7). درنهایت تعریف کاربردی که از امنیت اشتغال ارائه شده، عبارت است از: «اعتماد و اطمینان به قادر بودن برای حفظ کردن، پیدا کردن و ایجاد کردن اشتغال درآمدزا و مفید، در زمان حال و آینده، مبتنی بر توسعه سرمایه انسانی خود و عملکرد مطلوب نهادها (بازار کار)» (دکر، 2010: 7).

امنیت اشتغال یک بُعد مهم از بازار کار و پویایی آن است. همچنین یک جنبه مهم از احساسات کارگران و انتظارات اشتغال آنهاست. از این‌رو بررسی روش‌های نشان دادن امنیت اشتغال به لحاظ تجربی در مبحث بعدی دنبال خواهد شد.

2. شاخص‌های ارزیابی امنیت اشتغال

شاخص‌های عینی^۲ امنیت اشتغال به ویژگی‌های بازار کار، ویژگی‌های قراردادی و ویژگی‌های حکومتی مربوط می‌شود. استندینگ در سال 1999، آنها را با عنوان شاخص‌های کارکردی (رفتاری)،^۳ شاخص‌های قراردادی^۴ و حکومتی^۵ توصیف می‌کند. با توسعه و گستردگی شرایط عینی، شاخص‌های ذهنی^۶ امنیت اشتغال نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرند؛ چراکه انتظارات می‌تواند بسته به تنوع عوامل دیگر نیز باشد. این تصورات ذهنی می‌تواند با ترکیب پیچیده‌ای از نظریات عینی و ذهنی تعیین شوند. علاوه بر این امنیت اشتغال می‌تواند در سه سطح ملی - کلان،^۷ سطح بنگاه یا میانه^۸ و

-
1. Representation Security.
 2. Objective Indicators.
 3. Behavioural Indicators.
 4. Contractual Indicators.
 5. Governance Indicators.
 6. Subjective Indicators.
 7. National or Macro Level.
 8. Enterprise or Meso Level.

سطح فردی و کوچک^۱ ارزیابی شود. در سطح فردی، هم شاخص‌های عینی و هم شاخص‌های ذهنی امنیت اشتغال وجود دارد که بخش عینی قابل‌سنجش و بخش ذهنی غیرقابل‌سنجش است (داسگوپتا، همان: 18).

2.1. شاخص‌ها در سطح کلان

وضعیت اقتصادی، نرخ رشد تولید ناخالص داخلی، نرخ رشد اشتغال و توزیع درآمد، همگی احتمالاً در تعیین سطح امنیت اشتغال در سطح کلان مورد استفاده قرار می‌گیرند. به‌طور کلی زمانی که نرخ بالایی از بیکاری یا اشتغال پایین وجود دارد، افراد عدم امنیت بیشتری درباره اشتغال خود احساس می‌کنند؛ زیرا در وضعیت بحران اقتصادی، زمانی که کارگران در فصول کم‌کاری قرار دارند یا کار آنها خاتمه یافته و بیکار شده‌اند، بسیاری از کارگران که دارای درآمد کم، نامنظم و اشتغال غیررسمی هستند؛ دارای قراردادهای غیردائمی بوده و از این‌رو دارای اشتغال ناپایدار هستند. درحالی‌که هنگامی که وضعیت در حال رشد باشد، شغل‌های جدید ایجاد شده و بیکاری کم می‌شود. بنابراین امنیت اشتغال در سطح کلان برقرار می‌شود (بوچمن، 1993: 6).

2.1.1. شاخص‌های کارکردی

شاخص‌های رفتاری به ویژگی‌های کارکردی معین در بازار کار مانند مدت متوسط اشتغال^۲، نرخ اخراج از اشتغال یا نرخ گردش کار در اقتصاد مربوط می‌شود. این شاخص‌ها به‌منزله معیاری از ثبات و پایداری اشتغال است. مدت متوسط دوره اشتغال به لحاظ آماری بر امنیت اشتغال دلالت می‌کند؛ اگرچه ممکن است کارگران به‌صورت فردی حتی در صورت داشتن اشتغال ثابت و پایدار، درخصوص تداوم اشتغال خود با بی‌ثباتی شدیدی مواجه شوند. باوجوداین شاخص کارکردی می‌تواند برای مفهوم‌سازی عنصر عینی در امنیت اشتغال در زمان‌های پایداری و ثبات اشتغال مفید باشد. براین‌اساس می‌تواند دو نوع شاخص کارکردی وجود داشته باشد:

1. Individual or Micro Level.

2. Average Length of Employment.

الف) نرخ اخراج از اشتغال: این متغیر به شمار ترک‌کنندگان اشتغال، اعم از اخراج به دلیل بیکاری یا به صورت داوطلبانه اشاره دارد. زمانی که نرخ اخراج از اشتغال بالاست، ثبات اشتغال و به تبع آن سطح امنیت اشتغال پایین خواهد بود. همچنین بهتر است که نرخ اخراج از اشتغال را برای جنسیت‌ها، گروه‌های شغلی و گروه‌های سنی به صورت جداگانه بررسی کنیم. این در حالی است که اطلاعات در دسترس و موجود از نرخ اخراج از اشتغال، فقط به کارگران دستمزدی و حقوق‌بگیر اشاره دارد.

ب) مدت متوسط اشتغال: یعنی بلندمدت بودن طول متوسط اشتغال، گستردگی ثبات در اشتغال و سطح بالاتر امنیت اشتغال. با وجود این در دسترس بودن اطلاعات درخصوص طول اشتغال نسبت به طول مدت تصدی مشکل است. تصدی به عنوان مدت اشتغال با یک کارفرمای خاص و معین تعریف شده است. طول مدت اشتغال، یک شاخص بهتر و مناسب‌تر برای امنیت اشتغال است؛ چراکه اگر فردی کار خود را با یک کارفرما از دست دهد، تا آنجاکه فرصت‌های اشتغال مشابه دیگر در دسترس باشد، آن شخص استخدام می‌شود و امنیت تداوم اشتغال وجود دارد. علاوه بر این اطلاعات موجود درخصوص تصدی اشتغال، به کارگران دستمزدی و حقوق‌بگیر مربوط می‌شود (داسگوپتا، همان: 10-11).

2.1.2. شاخص‌های قراردادی

این شاخص با هدف محاسبه نسبت اشتغال با قراردادهای ناپایدار یا قراردادهای نامنظم تدوین شده است. به عبارت دیگر شاخص‌های اشتغال ناپایدار عبارتند از:

الف) نرخ اشتغال در بنگاه‌های کوچک: یعنی درصد اشتغال در بنگاه‌های کوچک به عنوان درصدی از کل اشتغال. بنگاه‌های کوچک می‌توانند ثباتی یا غیرثباتی باشند. این بنگاه‌ها که کمتر از ده کارگر استخدام می‌کنند، اغلب غیرثباتی هستند و به عنوان بنگاه‌های غیررسمی شناخته می‌شوند. بخش بزرگی از این بنگاه‌ها خویش فرما می‌باشند و بیشتر آنها با رقابت‌پذیری شدیدی روبرو هستند و نرخ‌های بالایی از تأسیس و زوال را نیز به همراه دارند.

اطلاعات مربوط به اشتغال در بنگاه‌های کوچک، معمولاً از آمارهای ملی و صنعتی، سرشماری‌های اقتصاد ملی یا مطالعات نیروی کار قابل دسترس می‌باشد.

ب) اشتغال غیراستاندارد: این شاخص به لحاظ آماری تاحدی یک موضوع نامشخص است. در این مقاله اصطلاح غیراستاندارد به کار گرفته شده است؛ اما از نام‌های مختلف دیگری نیز استفاده می‌شود، مانند ناهنجار، بی‌ثبات، تصادفی، اتفاقی، موقت، غیررسمی، غیرحمایتی و آسیب‌پذیر. همه این اصطلاحات به مفهوم یکسانی اشاره ندارند، ولی همگی متفاوت از اشتغال استاندارد، تمام‌وقت، حمایتی و رسمی هستند (همان: 11).

همه این گروه‌ها، ذیل اشتغال «موقت»^۱ تعریف می‌شوند. البته برخی محققان تعریف متفاوتی از اشتغال موقت دارند (Eurostat, 1996: 65). از نظر ایشان اشتغال موقت شامل موارد زیر است:

الف) اشخاصی که موقتاً جایگزین کارگر دیگری هستند.

ب) کارگران فصلی.^۲

ج) کارگران شاغل در یک پروژه خاص که شغل خود را زمانی که پروژه به پایان می‌رسد، از دست می‌دهند.

د) کارگران با قراردادهای مدت معین.

نوع دیگر اشتغال غیراستاندارد، خویش‌فرمایی است؛ بخش بزرگی که اشتغال غیررسمی است.

هافمن به گونه‌شناسی دیگری از فعالیت می‌پردازد که شامل اشتغال غیرثابت و اشتغال متغیر نیز می‌شود (هافمن، 1999: 8). وی فعالیت‌ها را به این شرح تقسیم می‌کند:

1. Temporary Employment.

2. Seasonal Workers.

الف) اشتغال ثابت (پایدار):¹ این اصطلاح برای آنهایی به کار می‌رود که برای کل دوره در یک شغل استخدام شده‌اند.

ب) اشتغال متغیر:² این اصطلاح برای افرادی به کار می‌رود که برای یک دوره کامل استخدام می‌شوند، ولی شغل‌ها، صنعت یا حرفه‌شان تغییر می‌یابد.

ج) اشتغال غیرثابت (ناپایدار):³ این اصطلاح برای کسانی به کار می‌رود که پس از یک دوره بیکاری بلندمدت یا طی یک دوره قابل ملاحظه، خارج از نیروی کار (حداقل برای یک مرتبه) استخدام می‌شوند.

با وجود این اطلاعات دقیق یا کامل درخصوص اشتغال ناپایدار مشکل است. همچنین همه شغل‌هایی که موقت نیستند، یعنی دائم هستند، می‌توانند غیرمنظم یا بی‌ثبات باشند و به دست آوردن اطلاعات درخصوص این نوع شغل‌های بی‌ثبات بسیار مشکل است. اشتغال غیراستاندارد می‌تواند با استفاده از اطلاعات درخصوص وضعیت‌های حقوقی اشتغال ارزیابی شود. توزیع اشتغال با استفاده از قوانین، یک ابزار روشن برای نگرستن به اشتغال غیرثابت است.

به‌طور کلی می‌توان گفت کارگرانی که قراردادهای ثابت ندارند و خویش‌فرمایان بدون کارگر، وضعیت‌های اشتغالی هستند که احتمالاً با اشتغال غیرثابت یا ناپایدار توصیف می‌شوند. از این رو در صورت بالا بودن میزان ناپایداری در یک کشور و یک سال معین، عدم امنیت اشتغال بیشتری حاکم خواهد بود (داسگوپتا، همان: 13-15).

2.1.3. شاخص‌های حکومتی

شاخص‌های حکومتی به منظور انعکاس مقررات در چارچوب کلی قانونی که اشکال مختلف حمایت اشتغال را تضمین می‌کند، تدوین شده‌اند. مقررات اشتغال، به

1. Stable Employment.

2. Mobile Employment.

3. Unstable Employment

حقوق یا مستمری کارگران، مانند حق مشارکت در فرایند داوری، حق پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و حق حمایت از اخراج‌های ناعادلانه یا ناموجه مربوط می‌شود. سختی مقررات اشتغال و درصد کل اشتغال که توسط قوانین و مقررات پوشش داده می‌شود، دو شاخص حکومتی اساسی هستند.

الف) سختی مقررات حمایت اشتغال: موضوع انصاف رویه‌ای و اصولی، هسته مقررات حمایت کار در سطح ملی محسوب می‌شود. حمایت اشتغال، یک پدیده پیچیده است و حقوق اشتغال به جنبه‌های مختلف حمایت مربوط می‌شود. رایج‌ترین جنبه‌های مختلف حمایت به شرح زیر است:

- ممنوعیت اخراج در موارد بیماری یا بارداری کارگر.
- ممنوعیت اخراج در زمینه‌های سنی، جنسیتی، پیش‌زمینه‌های نژادی یا دیدگاه‌های سیاسی.

- دادن اطلاع کافی به یک کارگر اخراج‌شده به دلیل رفتار ناشایسته و اقدام غیرقانونی وی (معمولاً اقداماتی تحت عنوان تقلب، فساد یا نمونه‌های مکرر از اهانت، آزارهای جنسی، ارباب و هجوم غیرخشونت‌آور). دوره اطلاع در کشورهای مختلف، متفاوت است.

- تنظیم دادخواست در اعتراض به اخراج‌های ناعادلانه.
اطلاعات درخصوص مقررات ملی برای حمایت از کارگران در برابر اخراج‌های خودسرانه می‌تواند در حقوق اشتغال یا قوانین کار کشورها یافت شود. به‌لحاظ هنجاری، قوانین حمایت اشتغال، برای اشتغال استاندارد اعمال می‌شوند و کارگرانی که براساس قراردادهای کوتاه‌مدت استخدام می‌شوند، ممکن است اخراج شوند یا قراردادهای تمدید نشود. بیشتر کشورها حمایت اشتغال استاندارد را برای قراردادهای مدت‌معین و کوتاه‌مدت بعد از یک دوره خاص از تصدی گسترش داده‌اند. باوجوداین این حمایت اغلب توسط استخدام از سوی نمایندگی‌های اشتغال یا استفاده از مقاطعه‌کاران خویش‌فرما یا مشاوران کنار رفته و از بین می‌رود.

شاخص‌های سختی قوانین حمایت اشتغال معمولاً به حمایت در برابر اخراج کارگران منظم، دوره اطلاع برای اخراج و پاداش پایان خدمت و غیره مربوط می‌شوند. ب) گستره قوانین امنیت اشتغال: داشتن قوانین حمایت اشتغال به‌تنهایی کافی نیست؛ بلکه آنچه اهمیت دارد، نسبت نیروی کار پوشش داده‌شده توسط این قوانین است. به‌طورکلی اجرای حمایت اشتغال با گسترش پوشش چنین معیارهای حمایتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. ازاین‌رو ویژگی‌های زیر دارای اهمیت می‌باشند:

- نسبت کل نیروی کاری که زیر چتر قوانین حمایت اشتغال قرار دارند.
 - نواحی و بخش‌هایی که قوانین حمایت اشتغال اعمال می‌شوند.
 - موقعیت و وضعیت‌های کاری که زیر چتر قوانین حمایت اشتغال می‌باشند.
 - گروه‌های سنی که با قوانین حمایت اشتغال پوشش داده شده‌اند.
 - اندازه بنگاهی که با قوانین حمایت اشتغال پوشش داده شده است.
- اطلاعات مربوط به گستره قوانین حمایت اشتغال به‌آسانی قابل دسترس نیست. در عوض درصد کارگران پوشش‌یافته توسط توافقات چانه‌زنی جمعی و نرخ‌های اتحادیه‌گرایی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. شواهد نشان می‌دهد که تنوع عظیمی بین کشورها در موارد گسترش کارگران پوشش‌یافته توسط قوانین حمایتی وجود دارد. پوشش و شمولیت با چانه‌زنی جمعی یک شاخص بهتر در این زمینه است (داسگوپتا، همان: 15-19).

2.2. شاخص‌ها در سطح متوسط

امنیت اشتغال در سطح بنگاه می‌تواند با بازتخصیص داخلی، تغییر در ماهیت شغل و نیز تغییر در پرداخت مربوط باشد.

امنیت اشتغال در سطح بنگاه، محور بحث حاضر درخصوص امنیت اشتغال و کارایی اقتصادی است. ازآنجا که بنگاه‌ها نیز مانند وضعیت اقتصاد کلان عمل می‌کنند، معیارهای نهادی - سازمانی برای حمایت کار و نیز برخی عواملی که روش کار بنگاه هستند،

رقابت‌پذیری بنگاه با بنگاه‌های دیگر (که خدمات و محصولات مشابه تولید می‌کنند و به لحاظ اندازه یکی می‌باشند) از متغیرهای مهم تأثیرگذار بر امنیت اشتغال در سطح بنگاه است. اطلاعات مربوط به شاخص‌های امنیت اشتغال در سطح بنگاه می‌تواند از مطالعات بنگاه جمع‌آوری شود.

قابلیت زیستی بنگاه یک جنبه مهم امنیت اشتغال در سطح بنگاه است؛ چراکه در صورت ادغام یا تعطیل شدن بنگاه، برخی یا همه کارگران آن، کار خود را از دست می‌دهند. روش کار بنگاه، عامل مهم دیگری در امنیت اشتغال است. روش کار بنگاه می‌تواند مبتنی بر اهداف حق اشتغال مادام‌العمر، کارایی بالای روش کار و نظام مدیریت بنگاه باشد.

شاخص‌های امنیت اشتغال در سطح بنگاه می‌تواند به شاخص‌های کارکردی (رفتاری)، قراردادی و حکومتی دسته‌بندی شود.

2.2.1. شاخص‌های کارکردی

دوره متوسط اشتغال در یک بنگاه، یک شاخص سطح کوچک مهم امنیت اشتغال است. این متوسط باید مبتنی بر همه کارگران منظم و غیرمنظم محاسبه شود.

2.2.2. شاخص‌های قراردادی

همان‌گونه که پیش از این ذکر شد، اشتغال غیراستاندارد، کارگران موقت، پیمانکاران جزء، کارگران خارجی، کارگران اتفاقی و فصلی را پوشش می‌دهد. در این خصوص ضروری است با مراجعه به بنگاه طی یک سال اطلاعاتی درباره موارد زیر داشته باشیم:

الف) کارگران تمام‌وقت منظم؛^۱

ب) کارگران پاره‌وقت منظم؛^۲

ج) کارگران پاره‌وقت غیرمنظم؛^۳

1. Regular Full-Time

2. Regular Part-Time

3. Non-Regular Part-Time

(د) کارگران موقت؛^۱

(ه) پیمانکاران جزء؛^۲

(و) کارگران استخدام شده از طریق نمایندگی؛^۳

(ز) کارگران خانوادگی (بدون حقوق)؛^۴

(ح) کارگران اتفاقی.^۵

دو دسته اول، اشتغال پایدار را در سطح بنگاه تشکیل می دهند. اشتغال غیراستاندارد با نسبت کارگران در دسته های (ج) تا (ح) اندازه گیری و ارزیابی می شوند. در صورتی که نسبت به میانگین بالا باشد، آنگاه بنگاه امنیت اشتغال نسبتاً پایینی را پیشنهاد می کند.

2.2.3. شاخص های حکومتی

اگر نسبت بالایی از کارگران، عضو اتحادیه های کارگری شوند یا تمام کارگران در بنگاه با توافقات چانه زنی جمعی که به مسائل اخراج و استخدام مربوط می شوند، پوشش داده شوند، آنگاه احتمالاً امنیت اشتغال بیشتری در آن بنگاه وجود دارد. از این رو اطلاعات مرتبط با این شاخص، نسبت کل کارگران در بنگاهی است که عضو اتحادیه ها شده یا به وسیله توافقات چانه زنی جمعی پوشش یافته اند (همان: 21).

2.3. شاخص ها در سطح فردی

اطلاعات در خصوص امنیت اشتغال در سطح فردی می تواند از مطالعات کارگران به صورت فردی و جداگانه جمع آوری شود. در سطح فردی، دو دسته شاخص می تواند باشد: الف) شاخص های ذهنی امنیت اشتغال که احساس امنیت اشتغال را ارزیابی می کند. ب) معیارهای عینی امنیت اشتغال، مانند طول اشتغال، ماهیت مهارت ها و گستردگی حمایت نهادی - سازمانی برای تداوم اشتغال.

1. Temporary

2. Subcontractors

3. Workers Hired Through Agency

4. Unpaid Family Workers

5. Casual Workers

2.3.1. شاخص‌های ذهنی

احساس فردی امنیت اشتغال عبارت است از: احساس فرد درباره احتمال اشتغال مداوم و مستمر خود. احساس امنیت به گستره وسیعی از تحولات بازار کار مربوط می‌شود که شامل تهدید احتمالی از دست دادن شغل می‌شود. برخی مطالعات در روان‌شناسی، از دیدگاه‌های ژرف‌پژوهانه برای شناسایی ناپایداری به‌عنوان یک مؤلفه اصلی در سنجش امنیت اشتغال استفاده کرده‌اند. برخی بر این عقیده‌اند که عدم امنیت اشتغال یک مشکل است، از این نظر که چه اشخاصی امنیت دریافت می‌کنند و چگونه این احساسات به پاسخ‌های نگرشی در موارد مدل روان‌شناسی «تهدید و ضعف»¹ منعکس می‌شوند (استوک، 2000). عناصر ضروری یا اساسی این مدل عبارتند از:

(الف) احساس تهدید از دست دادن اشتغال؛

(ب) احساس قدرت و ضعف برای روبرو شدن با از دست دادن اشتغال.

سختی از دست دادن اشتغال به اهمیت پیامد آن برای اشخاص، انتقال‌پذیری مهارت‌های شخص و میزانی که بیکاری می‌تواند موجب مشکلاتی گردد، بستگی دارد. احساس قدرت یا ضعف، قضاوت‌های شخصی را درباره توانایی فرد برای کنترل این موقعیت به همراه دارد. متغیرهای دارای اهمیت در این زمینه عبارتند از: احساس فردی از دست دادن اشتغال، موقعیت موردانتظار فردی که کار خود را از دست داده است و سروکار داشتن با شیوه‌های مناسب به منظور رفتار با وضعیت تغییر یافته. در شرایط اقتصادی، این متغیرها می‌تواند به شاخص‌های زیر تبدیل شوند:

(الف) احساس احتمال از دست دادن کار فعلی؛

(ب) احساس احتمال پیدا کردن کار جایگزین؛

(ج) احساس ارزش کار فعلی؛

(د) ارزش منتظره از کار جدید یا بیکاری.

2.3.2. شاخص‌های عینی

شاخص‌های عینی امنیت اشتغال در سطح فردی می‌تواند به شاخص‌های قراردادی، کارکردی (رفتاری) و حکومتی دسته‌بندی شوند.

2.3.2.1. شاخص‌های قراردادی

کارگران دستمزدی و حقوق‌بگیر تحت قرارداد ثابت، تاحدی در کار خود احساس امنیت می‌کنند. کارگران دارای اشتغال غیراستاندارد و کارگران خویش‌فرما که تداوم اشتغالشان منوط به عواملی مانند تقاضا برای کالا و خدمات، دسترسی به اعتبار و غیره است، احساس امنیت کمتری در اشتغال خود دارند. بنابراین نوع قرارداد اعم از ثابت و غیرثابت، شاخص قراردادی مرتبط با امنیت اشتغال در سطح فردی است.

2.3.2.2. شاخص‌های کارکردی

شاخص کارکردی امنیت اشتغال در سطح فردی، طول تداوم اشتغال فعلی است. به دلیل سرعت تغییر تکنولوژی، امروزه تمرکز بیشتر روی مهارت‌هاست. کارگران با مهارت کم که مهارت‌هایشان به آسانی قابل انتقال است یا مهارت‌هایشان می‌تواند توسط کامپیوترها جایگزین شود، به احتمال زیاد نسبت به دیگران بیشتر در معرض از دست دادن اشتغال خود می‌باشند. بنابراین اگر کارگران به دو گروه گسترده کارگران با مهارت بالا و کارگران با مهارت پایین دسته‌بندی شوند، احتمال آسیب کارگران با مهارت پایین از عدم امنیت اشتغال بیشتر است. با وجود این استفاده از سطوح مهارت به عنوان یک شاخص امنیت اشتغال باید از روی احتیاط انجام شود.

2.3.2.3. شاخص‌های حکومتی

این شاخص‌ها اهمیت اصلی را داشته و به حمایت نهادی - سازمانی برای فرد به منظور تداوم اشتغال مربوط می‌شود. این حمایت می‌تواند در شکلی از به رسمیت شناختن قانونی اشتغال و کار باشد. همچنین می‌تواند مشارکت و همکاری با یک سازمان کارگری با اعطای حق اظهار نظر به آن باشد. چنین حمایت نهادی می‌تواند ناشی

از دولت یا سازمان‌های غیردولتی باشد. با وجود این برخی اشخاص ممکن است زیر چتر قوانین اشتغال قرار گیرند؛ درحالی‌که اکثریت وسیعی از اشخاص دیگر توسط چنین قوانینی پوشش داده نشوند؛ اما در برخی موارد، البته کم، حمایت از تداوم اشتغال می‌تواند ناشی از گروه‌های اجتماعی و سازمان‌های غیردولتی باشد. لذا شاخص مرتبط عبارت است از: وجود یا عدم حمایت نهادی - سازمانی برای تداوم اشتغال (همان: 23_21).

3. امنیت اشتغال و مروری بر قانون کار ایران

در مبحث پیش‌رو سعی شده است اساسی‌ترین موضوعات قانون کار از منظر امنیت اشتغال بررسی شود.

3.1. قرارداد کار

طبق ماده 7 قانون کار، قراردادهای اشتغال منحصر به دو نوع نامحدود و موقت هستند؛ درحالی‌که در ماده 24 و 25، قانونگذار صراحتاً قرارداد مدت معین را نیز مورد اشاره قرار می‌دهد. این مواد به نوعی قراردادهای اشتغال را منحصر در این سه نوع می‌دانند، درحالی‌که 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 وضعیت اقتصادی یا طبیعت کار و ... دارند. درواقع قانونگذار با محصور کردن قرارداد کار به این سه نوع، به انعطاف‌ناپذیری قانون کار در این زمینه اشاره دارد. علاوه بر این انعقاد قرارداد کار به صورت شفاهی به دلیل عدم سندیت و مشکل اثبات وجود قراردادهای شفاهی، امنیت کارگران را به خطر می‌اندازد.

بنابر تبصره 2 ماده 7 قانون کار، انعقاد قرارداد موقت فقط در مواردی مجاز است که کار مورد نظر جزء فعالیت‌های مستمر کارگاه نباشد. درواقع قرارداد موقت راه‌حل استثنایی است که باید در موارد مشخصی از آن استفاده شود و وسیله متعارف رابطه کارگری و کارفرمایی، قرارداد دائمی است (عراقی، 1378: 42). درحالی‌که رویکرد گذشته‌نگر،

قرارداد موقت را یک استثنا می‌داند، امروزه این نوع قرارداد هنجارسازی شده است. اگرچه درخصوص قراردادهای موقت ذکر این نکته ضروری است که به دلیل جابه‌جایی زیادی که صورت می‌گیرد و افراد به تغییر شغل اقدام می‌کنند، مدت زمان کمتری را صرف فعالیت در یک کسب و کار خاص نموده و این باعث می‌شود که مهارت کمتری در آن شغل کسب کنند، لذا باید کارگر از مهارت‌های متنوع برخوردار بوده و این مستلزم سرمایه‌گذاری در این حوزه با توجه به سیاست‌های فعال بازار کار می‌باشد.

درخصوص 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. درواقع با بررسی مدلول و مفهوم مواد مختلف قانون کار و با استناد به مدلول ماده 1، مقرر ماده 5 و از آنجاکه کلمه کارگران بدون قید و به صورت مطلق به کار برده شده، این امر نشانگر شمول قانون کار بر اقسام کارگران اعم از قرارداد موقت و دائم است.

علاوه بر این صدر ماده 39 به آوردن عبارات مزد و مزایا بدون هیچ قیدی و به صورت اطلاق، این مفهوم را به ذهن متبادر می‌سازد 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 10 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 پاره‌وقت منعقد می‌شود نیز مشمول همین قانون قرار گرفته و به بهانه میزان ساعات کار کمتر، کارفرمایان نتوانند خود را از مقررات آمره آن برهانند.

اینجا ممکن است این سؤال به ذهن برسد که چرا باید تقسیم‌بندی درخصوص حمایت شغلی از کارگران دارای قراردادهای موقت و درعین حال حمایت شغلی سخت و

بالایی از کارگران با قراردادهای دائم وجود داشته باشد؟ براساس مفهوم امنیت اشتغال، نباید میان حمایت از کارگران قرارداد موقت با کارگران قرارداد دائم تفاوتی باشد؛ چراکه این مسئله ممکن است مشکلاتی را به وجود آورد. برای مثال، کارگران با قراردادهای موقت انگیزه کمتری برای اعمال ضرورت تعدیل دستمزد جهت رسیدن به سطوح بالای اشتغال را دارند؛ زیرا این گروه از کارگران به راحتی اخراج می‌شوند (کالمفرس، 2007: 9).

در نهایت باید گفته شود که قانون کار، نوع قرارداد کار را محدود نموده و این به معنای انعطاف‌ناپذیری این قانون در این زمینه است؛ اما پوشش دادن کارگران موقت و برابر دانستن آنها با کارگران دائم در برخورداری از بسیاری از مزایا، نشان‌دهنده توجه این قانون به بُعد امنیت شغلی این دسته از کارگران است.

3.2. تغییر حقوقی در وضع مالکیت

مطابق با ماده 12 قانون کار هرگونه تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نمی‌باشد. مفهوم این ماده این است که کارفرمای جدید علی‌رغم تمایل به ایجاد تغییرات در نوع تولید، نوع فعالیت و حتی نوع تکنولوژی، موظف است کارگاه و کارگران را با همان شرایط سابق حفظ کند و حق هیچ‌گونه تغییر در شغل، مزد و دیگر شرایط کار را ندارد؛ مگر اینکه 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 هرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه را مؤثر به تغییر شرایط قرارداد منعقد نموده تا از این طریق از تضییع احتمالی حقوق کارگر جلوگیری کند و کارفرمای جدید را قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق نموده است. درحالی‌که کارفرمای

جدید را به عنوان قائم مقام کارفرمای قدیم دیدن با حقوق کارفرما منافات داشته و اختیار هرگونه تغییر را از وی سلب نموده است.

3.3. تعلیق قرارداد کار

سکوت ماده 15 قانون کار در مورد کارگران مازاد پس از اصلاح قسمت تعطیل شده کارگاه به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی قابل تأمل است. درواقع عدم تعیین تکلیف در مورد این کارگران علاوه بر عدم توجه به امنیت شغلی کارگران ممکن است منجر به تحمیل هزینه هایی بر کارفرمایان گردد. بنابراین به نظر می رسد که کارگران مازاد باید از بیمه بیکاری استفاده کنند و قانونگذار این موضوع را مورد تصریح قرار می دهد. مطابق با ماده 17، قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود، در مدت توقیف به حال تعلیق درمی آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود بازمی گردد. بنابر ماده 18 نیز درخصوص توقیف کارگر به علت شکایت کارفرما، در طول مدت رسیدگی در مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید و شغل مذکور بدون تصدی خواهد ماند؛ چراکه اخراج کارگر قطعی نیست.

طبق مواد فوق، به علت وضعیت سخت قانون کار از نظر انعقاد قرارداد، کارفرما نمی تواند اقدام به استخدام افراد دیگری برای تصدی شغل مذکور کند. علاوه براین مطابق با تبصره این ماده، کارفرما مکلف به پرداخت حداقل پنجاه درصد حقوق ماهیانه کارگر به خانواده وی تا زمان حکم هیئت خواهد بود؛ و این به معنای پرداخت هزینه اضافی از سوی کارفرما در صورت اثبات تخلف کارگر (شامل حقوق و ...) می باشد.

همچنین ماده 19 این قانون، قرارداد کارِ کارگری را که در دوران خدمت نظام وظیفه به سر می برد، معلق دانسته و کارفرما مکلف به ادامه قرارداد پس از پایان خدمت با وی می باشد؛ درحالی 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.

طبق ماده 20 در هریک از موارد مذکور در مواد (19، 17، 15، 16) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری ورزد، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت سی روز به هیئت تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد). هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده، به تشخیص هیئت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه است و اگر بتواند آن را اثبات کند، به ازای هر سال سابقه کار، 45 روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید. در این خصوص می‌توان گفت تکلیف کارفرما به پرداخت حقوق 45 روز به ازای هر سال، مغایر با ایجاد انگیزه سرمایه‌گذاری و پرداخت اضافی در قبال ترک کار است.

3.4. خاتمه قرارداد کار

طبق ماده 21، خاتمه قرارداد کار از طریق اخراج کارگر امکان‌پذیر نیست. در قانون کار خاتمه قرارداد از سوی کارفرما اجازه داده نشده، ولی کارگر مجاز است در هر زمانی استعفا دهد و کارگاه را ترک کند و کارفرما در مقابل این رفتار اجازه هیچ مقاومتی ندارد. ماده 21 که موارد خاتمه قرارداد کار را برمی‌شمارد، به استعفای کارگر بدون لزوم موافقت کارفرما اشاره دارد. این در حالی است که به کارفرما چنین اجازه‌ای داده نشده است. ذکر این نکته ضروری است که براساس دستورالعمل شماره (17) روابط کار مورخ 1990، برای ترک کار توسط کارگر، مزایای پایان کار در نظر نگرفته شده است و در صورتی که کارگر دارای قرارداد دائم باشد و مبادرت به ترک کار نماید، مزایای پایان کار (حق سنوات) به وی تعلق نمی‌گیرد.

در مورد کارگر دارای قرارداد موقت، در صورتی که مزایای پایان کار قراردادهای سابق را هنگام اتمام هر قرارداد دریافت نموده باشد، صرفاً مزایای پایان کار آخرین قرارداد به وی تعلق نمی‌گیرد. در غیر این صورت، مستحق مزایای پایان کار کل مدت کارکرد خود نخواهد بود (بند 4 و 5). آنچه از این مطلب برداشت می‌شود این است که اگرچه کارگر

می‌تواند کار را ترک کند، اما از برخی از حقوق و مزایایی که قانونگذار در قانون کار برای وی در نظر گرفته است، محروم می‌شود و این به معنای کمرنگ شدن جنبه صرفاً حمایتی قانون کار از کارگر می‌باشد.

درخصوص اختیار کارفرما در مورد خاتمه قرارداد باید گفت بنابر ماده 27، قصور کارگر 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 به‌عنوان یکی از موارد خاتمه قرارداد کار اجتناب ورزیده است. عدم ذکر قید «اخراج» در ماده به‌نظر غیرمعمولی است؛ چراکه اخراج بی‌مورد مسلماً ضررهایی را متوجه کارفرما نیز خواهد کرد؛ درحالی‌که کارگری که مهارت داشته باشد، از کارگاه اخراج نمی‌شود، چون کارفرما به او نیاز دارد.

علاوه‌براین برخی اموری که به‌عنوان دلیل موجه در نظر گرفته می‌شوند، مانند مواردی چون ضرورت‌های اداره کارگاه را مسکوت گذاشته است. خاتمه قرارداد کار به دلیل مشکلات اقتصادی در ماده مطرح نشده است. درحقیقت مشکلات اقتصادی یک بنگاه دلیل مناسب و عادلانه‌ای برای اخراج کارگران محسوب نمی‌شود و در این ماده، کارفرما اختیاری ندارد و حقوق او به رسمیت شناخته نشده است.

درخصوص این مورد که ضرورت‌های کارگاه دلیل بر اخراج در قانون پیش‌بینی نشده است، نبود مقررات روشن و ضوابط مشخص، ممکن است حق عده‌ای را که استحقاق بیشتری دارند، پایمال کند و در این کاهش نیروی کار، کسانی ممکن است فدا شوند که توانایی کمتری در دفاع از خود دارند. درحالی‌که اگر ضوابط مشخصی وجود داشته باشد، این امکان وجود دارد که در این مورد افراد کمتری آسیب ببینند.

ماده 27 به شیوه اخراج می‌پردازد. طبق این ماده هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید،

کارفرما حق دارد در صورت اعلام‌نظر مثبت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ کند.

درواقع کارفرما در انتخاب یا حفظ نیروی کار اختیاری ندارد و این می‌تواند انگیزه آنها را برای سرمایه‌گذاری کاهش دهد. این امر خود موجب کاهش اشتغال شده، درنهایت به زیان نیروی کار است. در مورد مسئله اخراج به نظر می‌رسد این قانون می‌خواهد به‌هرشکل کارگر را در کارگاه نگه دارد. اجرای این مواد آثار منفی دارد؛ از جمله اینکه راه‌های فرار از قانون را گسترش می‌دهد و به کاهش بهره‌وری منجر می‌شود.

علاوه‌براین توانایی کارفرما برای اخراج کارگر، ممکن است به‌واسطه 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. این‌گونه الزامات هر زمان که کارفرما تصمیم به فسخ قرارداد بگیرد، باید رعایت شوند. درخصوص اخراج‌های گروهی در قانون کار نیز هیچ موردی وجود ندارد. در مورد یک دوره اعلام از تصمیم اخراج، برای کارگران در قانون کار پیش‌بینی صورت نگرفته و تنها مورد، اعلام کارگران به خاتمه اشتغال سی روز پیش از ترک کار است.

این مقررات به‌منظور حمایت از امنیت شغلی کارگر، انعطاف کارفرما را محدود می‌کند (کریمی موغاری، 1380: 163-164).

3.5. حداقل دستمزد

بنابر ماده 41، حداقل دستمزد در قانون کار براساس نرخ تورم و برای حفظ سطح زندگی کارگران تنظیم می‌شود. آنچه از مفهوم این ماده برمی‌آید این است که نقش مزد به‌عنوان عامل ایجاد انعطاف در بازار کار از آن گرفته شده است و دستمزد بدون ارتباط با نتیجه کار و براساس نرخ تورم به‌صورت مرکزی تعیین می‌شود (وحیدی، 1381: 16). درواقع افزایش مستمر سنواتی دستمزد بدون توجه به بهره‌وری نیروی کار هرچند

از جنبه حمایتی قابل توجیه بوده، لیکن به جهت افزایش هزینه‌های کارگری و تحمیل یک‌سویه به کارفرمایان، در بلندمدت بر سطح اشتغال تأثیر منفی خواهد داشت (نوبخت، ۱۳۸۶: ۱۲).

درباره آثار حداقل دستمزد، به‌طورکلی می‌توان گفت افزایش حداقل دستمزد موجب افزایش هزینه‌های بنگاه و در نتیجه کاهش تمایل کارفرمایان به استخدام یا حتی اخراج کارگران می‌شود. عده‌ای معتقدند که تعیین حداقل دستمزد بدون توجه به بهره‌وری موجب از بین رفتن انگیزه کارگران نیمه‌ماهر و ماهر می‌شود. در واقع افزایش حداقل دستمزد بر سایر رده‌های مزدی، به‌ویژه رده‌های پایین، اثر می‌گذارد که این امر می‌تواند انتظارات تورمی را در پی داشته باشد.

همچنین افزایش حداقل دستمزد، مخارج دولت‌ها را به‌واسطه کارگران بخش عمومی یا استخدام‌شده توسط پیمانکاران دولتی افزایش می‌دهد. در نتیجه تحمیل حداقل دستمزد و افزایش آن، فرصت‌های شغلی کمتری وجود خواهد داشت و شاغلان به هزینه بیکار شدن دیگران از دستمزدهای بالاتر منتفع می‌شوند. در مقابل، عده‌ای دیگر معتقدند بر اثر افزایش حداقل دستمزد میل نهایی به مصرف بیشتر شده، لذا تولید و در نتیجه اشتغال افزایش می‌یابد (نجفی کاج‌آباد، ۱۳۹۰: ۱۰).

علاوه‌براین در ماده ۴۱ ملاحظه می‌شود که قانون کار، حداقل دستمزد ملی و واحد را نپذیرفته است. با توجه به اینکه استقرار صنایع در مناطق مختلف و همچنین پیشرفت و رشد کارگران در بعضی از صنایع یا مناطق کشور به نحو محسوسی با دیگر مناطق متفاوت است، تعیین یک حداقل دستمزد ملی نسبتاً بالا برای گروهی از کارگران که در سطح فنی و دانش بالاتری قرار دارند، مشکلاتی برای کارگرانی که در سطح تخصصی و مهارت پایین‌تری قرار دارند، به وجود می‌آورد. این حداقل تعیین‌شده ممکن است مشکلاتی برای کارفرمایان صناعی که در مناطق فقیر از استقرار صنایع هستند ایجاد کند.

همچنین برای کارفرمایان سایر فعالیت‌های اقتصادی مشکل ایجاد می‌شود و در نتیجه ممکن است اشتغال کاهش یابد. از این رو قانونگذار در این ماده میزان حداقل دستمزد را برای نقاط مختلف کشور و صنایع مختلف تعیین کرده و از تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی اجتناب ورزیده است. تعیین نرخ حداقل دستمزد ملی این امتیاز را دارد که بسیار ساده است و از لحاظ عملی هیچ‌گونه پیچیدگی و اشکالی ندارد؛ اما موجب می‌شود مشکلات فوق پدید آید (همان: 11).

3.6. آموزش و اشتغال

سیاست‌هایی چون آموزش نیروی کار در راستای افزایش مهارت به بهبود عملکرد اشتغال کمک می‌کند؛ به گونه‌ای که آموزش، عنصر حیاتی استراتژی‌های اشتغال لحاظ گردیده است. قانون کار نیز به این موضوع توجه نموده و اهمیت رابطه آموزش و اشتغال را مورد اشاره قرار داده است.

قانون کار در ماده 107 به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و ارتقای مهارت کارگران، وزارت کار را مکلف به فراهم آوردن امکانات آموزشی لازم برای کارگران می‌کند. بدین منظور قانونگذار در ماده 108، وزارت کار را مکلف به ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی برای آموزش کارگران غیرماهر و ارتقای مهارت کارگران ماهر و کارجویان می‌کند.

یکی از وجوه مثبت قانون کار، تأسیس مراکز کارآموزی و آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای به منظور آموزش منظم و مستمر نیروی کار می‌باشد. یکی از شروط داشتن یک بازار کار پویا، داشتن نیروی کار ماهر است و این مهارت باید پیوسته و مستمر باشد تا در صورت انعطاف بازار کار، نیروی کار احساس عدم امنیت نکند و بتواند با ارتقای مهارت‌های خود سریع‌تر وارد بازار کار شود.

درواقع ارتقای مهارت کارگران نه تنها سبب افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش ضایعات می شود، بلکه موجب صرفه جویی در وقت و جلوگیری از بروز حوادث ناشی از کار نیز می گردد. از سوی دیگر آموزش کارگران به صورت مداوم موجب ورود آسان تر آنان به بازار کار گردیده، از خطر بیکار ماندن آنها جلوگیری می شود.

در ماده 119، قانونگذار وزارت کار را مکلف می کند که نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال به منظور شناسایی زمینه های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی، تولیدی، خدماتی و ... در سراسر کشور اقدام کند.

در این خصوص می توان گفت تأسیس مراکز خدمات اشتغال به منظور کاهش هزینه های استخدام و ورود آسان تر کارجویان به بازار کار نشان دهنده توجه قانونگذار به این نوع سیاست های فعال بازار کار می باشد. با وجود این قانون کار به منظور توسعه فرصت های شغلی فقط به ایجاد مراکز اشتغال اشاره نموده که نشان دهنده این است که انواع سیاست های فعال بازار کار در زمان تصویب قانون کار برای قانونگذار ناشناخته بوده است.

3.7. شکل های کارگری و کارفرمایی

در ماده 130 قانون کار مقرر شده که کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی و صنفی می توانند برای تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل 26 قانون اساسی نسبت به تأسیس انجمن های اسلامی اقدام کنند. بنابر ماده 131 نیز قانونگذار به منظور حفظ حقوق و منافع کارگران و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت خاص و بهبود وضع اقتصادی آنان، تشکیل انجمن های صنفی را مجاز دانسته است.

علاوه بر این براساس اصل 104 قانون اساسی، به منظور تأمین قسط اسلامی، همکاری در برنامه ها 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 موردنظر قانونگذار، شوراهای اسلامی کار است. براساس ماده 1 قانون تشکیل شورای اسلامی کار، در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت، به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌گردد. ماهیت ایدئولوژیک و دخالت نماینده مدیریت (کارفرما) در انتخاب اعضای شورای اسلامی کار، ناقض استقلال شورا و آزاد بودن کارگران در ایجاد تشکلهای کارگری و اداره آنها می‌باشد.

یکی دیگر از تشکلهای پیش‌بینی‌شده براساس مواد فوق، انجمن‌های اسلامی است. قانونگذار در پایان ماده 130 تصریح نموده که آیین‌نامه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی، و نیز سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد. به نظر می‌رسد انجمن‌های اسلامی با این وضعیت نمی‌توانند مصداق واقعی تشکلهای کارگری قرار گیرند.

علاوه‌براین براساس ماده 138، مقام ولایت فقیه می‌تواند در صورت مصلحت در هریک از تشکلهای مذکور نماینده داشته باشد. با توجه به اینکه از دلایل ایجاد تشکلهای کارگری و کارفرمایی، اصالت دادن به اراده کارگران و کارفرمایان به منظور اتخاذ تصمیم درخصوص مسائل کار و جلوگیری از مداخله دولت در تصمیمات اتخاذشده می‌باشد، حضور نماینده دولت در تشکلهای مذکور می‌تواند فعالیت آنان را محدود سازد. درواقع حضور نماینده دولت در تشکلهای مذکور، مانع از شکل‌گیری تشکلهای پویا و اصیل کارگری و کارفرمایی می‌گردد (کریمی موغاری، 1381: 16).

اگرچه مواد فوق نشان‌دهنده این است که قانونگذار حق تشکیل انجمن‌های کارگری و کارفرمایی را به رسمیت شناخته است؛ اما با ایجاد محدودیت‌های ذکرشده، عملاً مانع از تشکیل واقعی آنها می‌گردد.

3.8. مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار

طبق ماده 141 قانون کار، پیمان‌های دسته‌جمعی کار در صورتی معتبر هستند و قابلیت اجرایی دارند که مزایای در نظر گرفته‌شده در آن، کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی شده، نباشد و با قوانین و مقررات جاری کشور و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد. طبق ماده 144 نیز در صورتی که این پیمان‌ها برای مدت معینی منعقد شده باشند، هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق درخواست تغییر آن را ندارند، مگر به تشخیص وزارت کار در شرایط استثنایی. علاوه‌براین ماده 146 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.

براساس قانون کار، اعتبار پیمان‌های دسته‌جمعی منوط به تحقق دو شرط است:

(الف) مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است، در آن تعیین نشده باشد.

(ب) با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

علت اینکه قانونگذار اعتبار پیمان‌های مذکور را منوط به تحقق شروط فوق می‌داند، این است که جنبه حمایتی قانون کار برجسته می‌باشد و هدف اصلی قانون کار، حمایت از کارگر در مقابل کارفرما در نظر گرفته شده است (دهشیری، 1384: 17). مطلب مذکور بیانگر این است که قانون کار قصد اصالت دادن به اراده و اجماع شرکای اجتماعی در حوزه روابط کار را نداشته است. این امر موجب می‌شود که بنگاه‌ها نتوانند خود را با تغییرات و نوسانات بازار کار سازگار کنند. علاوه‌براین قراردادهای انفرادی را

در صورت مقرر کردن مزایای بیشتر بر پیمان دسته‌جمعی اولویت داده و این امر خود موجب کاهش قدرت چانه‌زنی جمعی در روابط کار می‌گردد.

درواقع قانونگذار به این مسئله که پیمان‌های دسته‌جمعی متناسب با شرایط موجود اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، واقع‌بینانه و با در نظر گرفتن جوانب مختلف مبنای عمل قرار می‌گیرند و زمینه انعطاف‌پذیری محیط کار را فراهم می‌آورند، توجه نکرده است (نوبخت، 1386).

نتیجه

در دو دهه گذشته، اقتصاد جهان شاهد تغییرات قابل‌توجهی در ساختار و پویایی بازار کار بوده است. حمایت اشتغال، مقررات‌زدایی شده و تضمین اشتغال، اولویت اصلی برای سیاست‌گذاران محسوب نمی‌شود. برای بسیاری از اشخاص، تداوم اشتغال کم‌وبیش به یک مسئولیت فردی تبدیل شده است.

اما چه اشخاصی تهدید بیشتری درخصوص از دست دادن شغل خود احساس می‌کنند؟ افراد چه احساسی درباره امنیت اشتغال خود دارند؟ آیا همان‌طور که بیشتر تحلیل‌های بازار کار اذعان دارند، نوعی کاهش امنیت اشتغال در عمل ایجاد شده است؟ فقط یک برنامه آماری منسجم که جنبه‌های مختلف امنیت اشتغال را محاسبه کند، می‌تواند به این سؤالات پاسخ دهد. ازاین‌رو این نوشتار تلاش کرده ضمن روشن ساختن معانی امنیت اشتغال، روش‌های ارزیابی امنیت اشتغال را در سه سطح ملی یا کلان، بنگاه یا میانه و بُعد فردی یا کوچک ارائه دهد.

لذا آنچه به‌عنوان نتیجه‌گیری از مطالب گفت‌شده قابل‌طرح می‌باشد، به شرح زیر است: عوامل تعیین‌کننده امنیت اشتغال می‌تواند در سطوح مختلف مشخص شود: سطح فردی، سطح سازمان کار، سطح بخش و منطقه صنعتی، سطح ملی و فراملی.

در سطح فردی، عامل تعیین‌کننده اصلی برای امنیت اشتغال، قابلیت اشتغال است؛ به‌نحوی که تعیین‌کننده‌های قابلیت اشتغال عبارتند از: ویژگی‌های مهارتی مانند آموزش و

تحصیل، تجربه کاری، عوامل گسترش و زمینه‌ای مانند وضعیت اشتغال در بازار کار محلی - منطقه‌ای.

در سطح سازمان کار می‌توان به آسانی ویژگی‌های کارگران را به صورت جداگانه در آن سازمان جمع‌آوری کرد؛ اما ضرورتاً سازمان کار درباره سطح سازمانی امنیت اشتغال چیز زیادی آشکار نمی‌کند. علاوه بر این در این سطح، به رویه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) مانند مشاوره برای کارایی و آموزش درون‌بنگاهی که می‌تواند منتج به سطوح بالاتر امنیت اشتغال شود، توجه می‌شود.

عوامل تعیین‌کننده امنیت اشتغال در سطح یک بخش صنعتی می‌تواند در تأمین بودجه برای آموزش بخش خاص و تحصیل و سیستم‌های بودجه برای سامان دادن انتقال و تحرک کار به کار پیدا شود. علاوه بر این قابلیت‌ها و مهارت‌های خاص صنعت که توسط سازمان‌های متفاوت تعیین می‌شوند، می‌تواند به امنیت اشتغال بخشی کمک کند و این نوع ترتیبات در فرایند چانه‌زنی جمعی حمایت شوند.

در سطوح متفاوت جغرافیایی، همه عوامل، اعم از فردی و سازمانی، تعیین‌کننده‌های امنیت اشتغال خود را به وجود می‌آورند. به علاوه ساختار حکومتی در یک واحد جغرافیایی باید فرایندهای تطبیقی در بازار کار را حمایت کند. ساختار حکومتی ضرورتاً لازم نیست، دولت باشد. دولت محلی، منطقه‌ای یا ملی می‌تواند به امنیت اشتغال به وسیله کاهش مشکلات اطلاعاتی که در بازار کار در هر سطحی به وجود می‌آید، کمک کند. دفاتر اشتغال می‌توانند اطلاعات را درباره پست‌های خالی و اشخاص در حال جستجوی کار جمع‌آوری کنند. نهایتاً گروه‌های فراملی می‌توانند نقشی در افزایش امنیت اشتغال در سطح فراملی ایفا کنند.

در خصوص سیاست‌های امنیت اشتغال در سطح فردی، سیاست‌هایی که آموزش و تحصیل را تسهیل می‌کند، می‌تواند برای افزایش قابلیت اشتغال تک‌تک اشخاص مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این دولت‌ها می‌توانند وظیفه‌ای در آموزش دادن و آگاه

کردن افراد شاغل درخصوص واقعیت‌های بازار کار داشته باشند و آنها را نه تنها برای تمرکز بر وضعیت فعلی اشتغال، بلکه درخصوص آینده نیز تشویق کنند. در سطح سازمان کار، هدف سیاست امنیت اشتغال تسهیل دوباره بنگاه‌ها و سازمان‌های دیگر برای آموزش و تحصیل کارگران است، نه منحصرراً برای سازمانی که معمولاً در آن کار می‌کنند. ضمن اینکه شبکه‌های راهنمایی و مشاوره برای کاریابی می‌تواند تسهیل و تشویق گردد.

سیاست‌های امنیت اشتغال برای سطح منطقه (بخش) می‌تواند بودجه‌های آموزشی برای پویایی برون‌بخشی و هماهنگ کردن تعیین و شناسایی قابلیت‌های درون‌بخشی و برون‌بخشی را در بر بگیرد.

در نهایت سیاست‌ها در سطح جغرافیایی باید به عملکرد بازار کار برای ناحیه جغرافیایی مربوطه معطوف شود. بسته به ساختار حکومتی، ابزارهای سیاسی در میان سطوح ملی، منطقه‌ای و ملی توزیع می‌شوند. در هر سطحی، هدف این سیاست‌ها باید تسهیل انتقالات و تحرکات کاری از بیکاری فعلی یا اشتغال فعلی باشد. کاهش مشکلات اطلاعاتی در فرایندهای تطبیقی بین عرضه و تقاضای کار در این سیاست‌ها بسیار مهم و حیاتی است. همه این نوآوری‌ها و ابتکارات به امنیت اشتغال کمک می‌کند، اما هنوز فاقد انسجام هستند: درواقع بناکننده‌ها، یک ساختمان مقاوم و محکم را شکل نداده‌اند. از این رو باید رویکردی سازمان‌یافته و جامع به امنیت اشتغال داشته باشیم.

بررسی مواد قانون کار ایران از حیث امنیت اشتغال، نشان می‌دهد که تعهدات یک‌طرفه 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 نو با کارگرانی می‌باشد که قرارداد کاری آنان خاتمه یافته است. وجود محدودیت‌هایی نظیر تعدیل نیروی کار مدیران جدید و حفظ کارگران با همان

وضعیت سابق و مصداق این موضوع در مورد خاتمه قرارداد کار، از محدودیت‌های اساسی کارفرمایان در قانون کار ایران محسوب می‌شود.

عدم امکان تغییر وضعیت کار و تعلیق قرارداد کار از جانب نیروی کار نیز در زمره 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 در قانون کار ایران این است که بنگاه‌ها در وضعیت 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 وضعیت 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 عرصه تولیدات داخلی و بین‌المللی کاهش می‌دهد. حتی می‌توان اذعان نمود که این موضوع موجب ترس بنگاه‌ها از استخدام عوامل تولید جدید می‌شود.

مقوله 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 که از فشار روحی و ناامنی کارگر می‌کاهد.

بنابراین باید اذعان کرد که امنیت شغلی اجباری از طریق قوانین و مقررات، موجب ناتوانی مدیران در اداره بنگاه‌ها می‌شود و عملکرد اقتصادی بنگاه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما نمی‌تواند امنیت اشتغال را به مثابه یک کل تأمین کند.

درمجموع به نظر می‌رسد علی‌رغم امنیت شغلی بالا، میزان انعطاف‌پذیری قانون کار به‌شدت پایین است و حمایت یک‌جانبه در این زمینه بر سرمایه‌گذاری، رشد تولید، ظرفیت‌سازی و کیفیت کار تأثیر منفی می‌گذارد که تأثیر نهایی آن در کاهش امنیت اشتغال نمایان می‌شود. بنابراین اصلاح قوانین مربوط به بازار کار، به‌ویژه قانون کار، بر محوریت امنیت اشتغال و نه صرفاً امنیت شغلی، باید در رأس اولویت‌های اصلاح سیاست‌های بازار کار قرار گیرد.

منابع

الف) فارسی

1. دستورالعمل شماره 17، (1390) روابط کار.
2. دهشیری، مهدی، (1384)، «پیمان‌های دسته‌جمعی کار»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، تیر 1384، ش 63.
3. عباسی، محمدرضا، (1388)، «بهره‌وری و زمان کار»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، مرداد و شهریور 1388، ش 98 و 99.
4. عراقی، عزت‌الله، (1378)، «ارزیابی مقررات کار در زمینه اخراج»، فصلنامه مجتمع آموزش عالی قم، سال اول، پاییز 1378، ش 3.
5. قانون شورای اسلامی کار، مصوب 1363.
6. قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب 1369.
7. کریمی موغاری، زهرا، (1381)، «تأثیر عملکرد نهادهای بازار کار ایران بر سطح اشتغال کشور»، سمینار ارائه نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، خرداد 1381.
8. کریمی موغاری، زهرا، (1380)، «تأثیر نهادهای بازار کار ایران بر هزینه‌های مبادله»، نشریه اطلاعات سیاسی اقتصادی، اردیبهشت 1380، ش 163-164.
9. نجفی کاج‌آباد، قاسم، (1390)، «نگاهی به روش‌های تعیین حداقل دستمزد و شیوه‌های اجرای آن در برخی کشورها و ایران»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، آبان 1390، ش 137.
10. نوبخت، محمدباقر، (1386)، «موانع اشتغال جوانان و راهبرد تعادل بازار کار در ایران»، مرکز تحقیقات استراتژیک، آبان 1386.
11. وحیدی، پریدخت، (1381)، «بررسی مقایسه‌ای سیاست‌های بازار کار ایران در برنامه سوم»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، 1381، ش 26.

(ب) انگلیسی

12. Auer, Peter, (2007), "Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work", Geneva: ILO.
13. Bosch, Gerhard, (1995), "Flexibility and Work Organization", European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, White Paper: Growth, Competitiveness, Employment.
14. Buechtemann, C.F. (ed), (1993), Employment Security and the Labour Market Behaviour - interdisciplinary approaches and international evidence, Ithaca, Cornell University.
15. Calmfors, Lars, (2007), "Flexicurity: An Answer or Question?", Swedish: Institute for European Policy Studies, European Policy Analysis.
16. Dekker Ronald, (January 2010), "Employment security: a conceptual exploration", Working document for the programme "Employment security: new securities for a changing labour market", Tilburg University.
17. Dasgupta Sukti, (April 2001), "Employment Security: Conceptual and Statistical Issues", Geneva: International Labour Office.
18. Eurostat, (1996), "The European Union labour force survey - methods and
19. Definitions", Brussels.
20. ILO, Labour Market Indicators Questionnaire, (1995), Geneva: EMPFORM, ILO, (1995).
21. Origo, Federica and Pagani Laura, (2009), "Flexicurity and Job Satisfaction in Europe: The Importance of Perceived and Actual Job Stability for Well-Being at Work", Labour Economics.
22. Stock, R, (2000), "Socio-economic security and the creation of citizenship Discussion paper for InFocus Programme on Socio-Economic Security", Geneva: ILO.
23. WRR, (2007), Investeren in Werkzekerheid, Amsterdam University Press.