

شاخص استخدام نیروی کار بانک جهانی

دکتر سعید عیسی زاده
عضو هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا

سحر جعفری مرام
کارشناس ارشد اقتصاد

نهادهای بازار کار و این که آنها چگونه بر روی اشتغال و کارایی اقتصادی تاثیر می گذارند، همواره بحث انگیز بوده است. در سال ۲۰۰۴ موسسه مالی بین المللی (IFC)، گزارشی تحت عنوان شاخص های کسب و کار منتشر کرد که از زمان اولین انتشار آن تا کنون، این شاخص برای سنجش ۱۰ زیر شاخص در بین کشورهای مختلف گسترش یافته است، که فضای کسب و کار را در کشورها به طور کمی مقایسه می نمایند. یکی از این شاخص های دهگانه شاخص استخدام نیروی کار (EW¹) است؛ که ارزیابی بانک جهانی بر اساس این شاخص قوانین سخت بازار کار را در کارایی ضعیف اقتصاد مقصر می شناسد. در این مقاله ضمن معرفی زمینه های دهگانه شاخص های سهولت کسب و کار، به بررسی شاخص استخدام نیروی کار، روش شناسی و اجزای این شاخص، جایگاه ایران در شاخص و دیدگاه های مختلف مرتبط با این شاخص پرداخته خواهد شد. به طور خاص این مقاله به جنبه های انتقادی شاخص استخدام EW می پردازد، به خصوص انتقادات از جهت اینکه این شاخص مقررات بازار کار را تنها به عنوان یک هزینه برای کسب و کار در نظر می گیرد و منافع این مقررات را مد نظر قرار نمی دهد.

واژگان کلیدی: شاخص سهولت کسب و کار، مقررات بازار کار، شاخص به کارگیری نیروی کار

مقدمه

بانک جهانی در سال ۲۰۰۴ پروژه ای را تحت عنوان شاخص سهولت کسب و کار (DB²) آغاز کرد. که بر اساس این شاخص تا سال ۲۰۱۰، ۱۸۳ کشور جهان از لحاظ سهولت کسب و کار با هم مقایسه می شوند. به طور کلی آنچه از متن گزارش DB بر می آید این است که مراحل شروع تا انحلال یک کسب و کار (فعالیت اقتصادی) به ۱۰ مرحله تقسیم شده و تلاش شده است که هر یک از این مراحل به عنوان یک شاخص در کشورهای مختلف ارزیابی و سپس در مقام مقایسه با یکدیگر بررسی شود. شاخص های ده گانه کسب و کار که در کل از آنها به عنوان شاخص های سهولت کسب و کار یاد می شود و جهت تحلیل پیامدهای اقتصادی و شناسایی اصلاحات مورد نیاز در بخش های مختلف مورد استفاده قرار می گیرند عبارتند از: ۱. شروع کسب و کار ۲. اخذ مجوزهای لازم ساخت ۳. استخدام نیروی کار ۴. ثبت مالکیت ۵. اخذ اعتبارات ۶. حمایت از سرمایه گذاران (سهامداران) ۷. پرداخت مالیات ۸. تجارت فرا مرزی ۹. لازم الاجرا شدن قراردادهای ۱۰. پایان یک کسب و کار (انحلال یک فعالیت) که بانک جهانی با استناد به ۱۰ شاخص فوق، رتبه سهولت کسب و کار را محاسبه و به صورت مقایسه ای برای تمامی ۱۸۳ کشور گزارش می نماید.

همان طور که گفته شد یکی از شاخص های ده گانه کسب و کار، شاخص استخدام نیروی کار (EW) است. هدف از تدوین این شاخص محاسبه میزان انعطاف پذیری قوانین کار، استخدام و اخراج در شرایط وجود نیروی مازاد و نیز بررسی میزان انعطاف ناپذیری ساعات کار در یک اقتصاد می باشد. علیرغم استدلالهای این شاخص و تعدادی از مطالعات، که معتقد هستند قوانین سخت بازار کار باعث کارایی ضعیف اقتصاد مانند بهره وری پایین، بیکاری بالا و اشتغال کاذب می گردد، بر اساس بسیاری از مطالعات تجربی، و با توجه به جنبه های انتقادی مختلف

1. Employing Workers

2- Doing business

- وارد بر شاخص EW، می توان نتایج بانک جهانی را مبنی بر وجود ارتباط منفی بین مقررات کار و نرخ رشد و اشتغال، رد کرد.
- لذا می توان گفت که تاکید در این مقاله بر روی جنبه های انتقادی شاخص EW است خصوصا از این جهت که این شاخص، مقررات بازار کار را تنها به عنوان یک هزینه برای کسب و کار در نظر می گیرد. و این طور بحث می شود که علیرغم نفوذی که این شاخص در اصلاحات و سیاستها داشته، به خاطر مسائل مختلف نظری و روش شناسی و سایر مسائل، توجه به آن نمی تواند چندان در سیاست گذاری رضایت بخش باشد.

۱-۲- فرضیات مربوط به شرکت

- مقاله به این صورت سازماندهی شده: در بخش دوم به روش شناسی شاخص استخدام نیروی کار و اجزای این شاخص پرداخته خواهد شد، در بخش سوم جایگاه ایران در رتبه بندی های شاخص مورد بررسی قرار می گیرد، بخش چهارم در بر گیرنده دیدگاه های مختلف درباره شاخص و مسائل و انتقادات نظری و متدلوژیکی وارد بر شاخص است، در بخش پنجم از طریق بررسی موارد عینی در مورد کشورهای بلغارستان و آرژانتین برخی از انتقادات مطرح شده از طریق تجربه این دو کشور مجددا بررسی خواهد شد، و در نهایت بخش ششم و هفتم به ترتیب انجام اصلاحات در شاخص و نتیجه گیری مقاله را شامل می شوند.

۱-۱- روش شناسی شاخص

- شاخص EW متشکل از سه شاخص فرعی دشواری استخدام^۱، انعطاف نا پذیری ساعات کار^۲ و دشواری اخراج^۳ است به اضافه یک شاخص هزینه های غیر دستمزدی که پرداختهای امنیت اجتماعی را در بر می گیرد. کلیه شاخص های فرعی دارای مؤلفه های متعدد با ارزش بین صفر تا ۱۰۰ می باشند و عدد بالاتر معرف مقررات سخت گیرانه تر است.

شاخص های استخدام نیروی کار براساس پاسخ هایی تهیه می شوند که به پرسشهای مطرح شده در فرم های پرسشنامه داده شده است. سوالات موردنظر بر پایه بررسی میزان آزادی عمل کارگر و کارفرما در تنظیم قرارداد، میزان ساعت کار، کار در ایام تعطیل و کارشبان، نحوه استخدام و اخراج نیروی کار، هزینه های استخدام و اخراج نیروی کار برای کارفرما و سولاتی از این قبیل تنظیم گردیده است و به منظور ایجاد همسانی شرایط در کشورهای مختلف، برخی مفروضات در قبال نیروی کار و محیط کار نیز در ساخت شاخص در نظر گرفته شده است (احمدی، ۸۷: ۱۹).

۱-۱- فرضیات مربوط به کارگران

- تا قبل از سال ۲۰۱۰ فرضیات مربوط به کارگران شامل موارد زیر می شد:
- کارگر مرد، ۴۲ ساله، تمام وقت و دارای پست غیر اداری.
- دارای ۲۰ سال سابقه کار در همان شرکت.

1. Difficulty of hiring
2. Rigidity of hours
3. Difficulty of firing

۴. در رابطه با انجام اصلاحات سال ۲۰۱۰ در قسمت ۶ همین مقاله توضیح داده شده است.

می شود. و برای سوال ۵ نمره ۰ کسب می شود اگر متوسط مرخصی سالانه پرداخت شده بین ۱۵ تا ۲۱ روز کاری باشد، نمره ۰.۵ کسب می شود اگر بین ۲۲ تا ۲۶ روز کاری باشد، و نمره ۱ کسب می شود اگر کمتر از ۱۵ روز یا بیشتر از ۲۶ روز کاری باشد.

۱-۵- شاخص فرعی دشواری اخراج

- آیا اخراج کارگران مازاد، مجاز است؟
- آیا به منظور اخراج یک کارگر مازاد، کارفرما بایستی به شخصی ثالثی (مثل یک اداره دولتی) اطلاع دهد؟
- آیا به منظور اخراج یک گروه ۲۵ نفره از کارگران مازاد، لازم است کارفرما شخص ثالثی را مطلع نماید؟
- آیا به منظور اخراج یک کارگر مازاد، کارفرما نیاز به اخذ تاییدیه شخص ثالثی دارد؟
- آیا به منظور اخراج یک گروه ۲۵ نفره از کارگران مازاد، کارفرما نیاز به اخذ تاییدیه شخص ثالثی دارد؟
- آیا طبق قانون، کارفرما مکلف به انتصاب مجدد یا آموزش مجدد، قبل از اخراج کارگران مازاد می باشد؟
- آیا در مورد کارگران مازاد، در قوانین اولویتی وجود دارد؟
- آیا در خصوص استخدام مجدد در قوانین اولویتی وجود دارد؟

۲- موقعیت ایران در رتبه بندی های کسب و کار

جمهوری اسلامی ایران در سهولت کسب و کار در گزارش سال ۲۰۱۰ رتبه ۱۳۷ را در بین ۱۸۲ کشور کسب نموده است و سنگاپور رتبه اول را

۱-۴- شاخص فرعی انعطاف ناپذیری ساعات کار

نسبت انعطاف ناپذیری ساعات کار دارای ۵ عنصر است که این عناصر پس از انجام اصلاحات سال ۲۰۱۰ عبارتند از:

- آیا کار شبانه بدون محدودیت است؟
- آیا کار در تعطیلات آخر هفته بدون محدودیت است؟
- آیا روزهای کاری هفته ۵،۵ روز است یا بیشتر از ۶ روز در هفته؟
- آیا هفته کاری را می توان به ۵۰ ساعت یا بیشتر (شامل اضافه کار) به مدت ۲ ماه در سال افزایش داد تا پاسخگوی افزایش تولید فصلی باشد؟
- آیا میزان مرخصی سالانه پرداخت شده به کارگری با ۱ سال تصدی و کارگری با ۵ سال تصدی و کارگری با ۱۰ سال تصدی بیشتر از ۲۶ روز کاری است یا کمتر از ۱۵ روز کاری؟

برای سوال ۱ و ۲، اگر محدودیتهایی غیر از پاداش وجود داشته باشد، نمره ۱ داده می شود، اگر تنها محدودیت موجود پاداش برای کار شبانه یا کار در ایام تعطیل هفته باشد، بسته به موقعیت، اقتصاد می تواند نمره ۰، ۰،۳۳، ۰،۶۶، یا ۱ را کسب نماید. اما اگر هیچ محدودیتی نباشد، اقتصاد نمره ۱ را کسب می نماید. برای سوال ۳، اگر ایام کاری مجاز در قانون کمتر از ۵،۵ روز در هفته یا بیشتر از ۶ روز در هفته باشد، نمره ۱ و در غیر این صورت نمره ۰ کسب می گردد. برای سوال ۴ اگر جواب (نه) باشد نمره ۱ و در غیر این صورت نمره ۰ کسب

در سهولت کسب و کار دارا می باشد.

جدول ۱: جایگاه ایران در سهولت کسب و کار در گزارش سال ۲۰۱۰

کشور	سنگاپور	عربستان	عمان	اردن	ایران	عراق
رتبه	۱	۱۳	۶۲	۱۰۰	۱۳۷	۱۵۳

منبع: گزارشات سالانه DB بانک جهانی

جدول ۲ نشان دهنده ارقام مربوط به ایران در شاخص استخدام نیروی کار است.

جدول ۲: ارقام مربوط به ایران در شاخص EW

رتبه در شاخص	شاخص دشواری استخدام	شاخص انعطاف ناپذیری ساعات کار	شاخص دشواری اخراج	شاخص استخدام نیروی کار
۲۰۰۳	۳۳	۷۷	۴۷	۵۲
۲۰۰۴	۰	۶۰	۶۰	۴۰
۲۰۰۵	۷۸	۶۰	۱۰	۴۹
۲۰۰۶	۷۸	۶۰	۱۰	۴۹
۲۰۰۷	۱۱	۶۰	۵۰	۴۰
۲۰۰۸	۱۱	۶۰	۵۰	۴۰

۱۳۷	۲۹	۵۰
-----	----	----

منبع: گزارشات سالانه DB بانک جهانی

۳- دیدگاه‌های مرتبط با شاخص EW

از بعد از پروژه DB، بانک جهانی، قوانین سخت بازار کار را در کارایی ضعیف اقتصاد مانند بهره‌وری پایین، بیکاری بالا و گسترش اشتغال غیر رسمی مقصر شناخت و در مقابل یک چارچوب قانونی با انعطاف پذیری بیشتر را با افزایش رشد و ایجاد اشتغال همراه دانست. استدلال‌های مربوط به این شاخص باعث گسترش مقالات بررسی کننده تاثیرات قوانین بازار کار بر روی اشتغال و رشد و کارایی، به خصوص در بین کشورهای در حال توسعه شد. وضعیت بی قانونی توسط تعدادی از مطالعات تجربی مورد حمایت قرار گرفت. مثلاً بوترو^۱ و همکارانش (۲۰۰۴) نتیجه می‌گیرند که قوانین قوی نیروی کار با مشارکت پایین تر نیروی کار و بیکاری بالا تر به خصوص در میان نیروی کار جوان همبستگی دارد. میکو و پیگس^۲ (۲۰۰۴) این طور بحث می‌کنند که قوانین امنیت شغلی سختتر، گردش کار ناخالص را به خصوص در بخش‌هایی که به سطح بالاتری از انعطاف پذیری نیروی کار نیاز دارند، کندتر می‌کند. پیگس و هچمن^۳ (۲۰۰۴) متدولوژی شبیه به شاخص EW ترسیم کردند، برای حصول به این نتیجه که مقررات بازار کار در آمریکای لاتین یک مکانیزم افزایش نابرابر را نشان می‌دهد و عموماً این افراد جوان، غیر تحصیلکرده و کارگران رعیت هستند که ضرر می‌کنند.

ارتباط بین قانون و رشد بخش غیر رسمی و انحراف نیز مبنای تعدادی از مطالعات است. درهر و اشنايدر^۴ (۲۰۰۶) دریافتند که قوانین سخت بازار کار با انحراف و اقتصاد پنهان همبستگی مثبت دارد. در صورتی که اجرای بهتر قوانین باعث جمع شدن بخش غیر رسمی میشود. نوریس^۵ (۲۰۰۸) دریافت

1. Botero
2. Micco and Pagés
3. Heckman
4. Dreher and Schneider
5. Norris

که کاهش محدودیتهای قانونی سود شرکتها را در حالت مشارکت در بخشهای رسمی افزایش می‌دهد و انگیزه آنها را برای فعالیت غیر رسمی پایین می‌آورد.

مطالعات دیگر به بررسی ارتباطات متعدد بین مقررات بازار کار، فضای سرمایه گذاری و کارآفرینی پرداختند. استوارت و هالوارد^۶ در سال ۲۰۰۴ دریافتند که یک کاهش در قوانین فضای سرمایه گذاری، باعث بهبود هدایت به سمت بهره‌وری سرمایه گذاری و رشد شغل به خصوص در شرکتهای کوچک خواهد شد. پیر و اسکارپتا^۷ (۲۰۰۴) اشاره کرده‌اند که قوانین گسترده نیروی کار، هزینه‌های نیروی کار را بالا می‌برد و انگیزه شرکتها را برای استخدام کارگر بیشتر و به کارگیری تکنولوژی جدید متوقف می‌کند. با این چرخه فعالیتهای مولد در اقتصاد رسمی کاهش پیدا می‌کنند. همچنین مقاله آنها به این نتیجه رسید که این تاثیرات بنا به نوع و اندازه شرکتها متفاوت است. یافته‌های آنها در مقاله بعدی شان در سال ۲۰۰۷ منعکس شد که نوشته‌اند که اصلاحات بازار ممکن است ناموفق باشد مگر این‌که با پیشرفت در مکانیزم حمایت اجتماعی همراه باشد.

گروه دیگری از مطالعات به رابطه بین قوانین، سرمایه گذاری مستقیم خارجی و تجارت توجه می‌کنند. جاوریك و اسپاتارئون^۸ در سال ۲۰۰۴ این طور بحث می‌کنند که از آنجایی که بازار نیروی کار در میان گروهی از کشورها در حال منقطع شدن است،^۹ FDI ممکن بیش از ۱۸ درصد افزایش یابد. این تاثیر به خصوص در میان کشورهای در حال گذار قوی تر بوده و برای سرمایه گذاری در بخش خدمات نسبت به صنایع با اهمیت تر است. بورمن^{۱۰} و همکارانش در سال ۲۰۰۶ در یافتند که کشورهایی با قوانین مفرط و کیفیت نهادی پایین نمی‌توانند از تمام صرفه‌های تجارت آزاد استفاده کنند در نتیجه

6. Stewart and Hallward
7. Pierre and Scarpetta
8. Javorcik and Spatareanu
9. Foreign Direct Investment
10. Borrmann

از تجارت و جریان FDI ضروری است. کانت و ملتیز^{۱۱} در سال ۲۰۰۷ مشاهده کردند که کشورهای دارای بازار کار منعطف تر دارای یک صرفه نسبی در بخشهایی هستند که توانایی سازگاری در آنها خیلی مهم است. مثلاً بخشهایی که با شوکهایی با واریانس بالا همراه هستند. آنها همچنین اشاره می‌کنند که اقتصاد سخت می‌تواند توسط تجارت آزاد بهبود پیدا کند و اهمیت انعطاف پذیری ناشی از یک شریک تجاری منعطف تر، بیشتر از قوانین بازار کار است.^{۱۲} و همکاران، (۲۰۰۸: ۲-۵)

اما به هر حال انتقادات از این شاخص نیز چه از نظر شدت و چه تعداد در حال افزایش است. انتقاد از طراحی، پایه نظری، حمایت های تجربی و همین طور کاربردهای سیاسی آن. زیرا علاوه بر اهمیت زیاد مقررات کار که شاخص به آنها توجه نمی‌کند، بر اساس بسیاری از مطالعات تجربی می‌توان نتایج بانک جهانی مبنی بر وجود ارتباط منفی بین مقررات اشتغال و نرخ رشد و اشتغال، و ارتباط مثبت بین آن و بخش غیر رسمی را رد کرد.

۳-۱- مسائل و انتقادات نظری

محدودیت های نظری این شاخص ریشه در فهم پایین آن از قوانین بازار کار دارد و تصور آن از استاندارد های بازار کار با محاسبات مرسوم از این استانداردها در سیاست، قانون و اهداف اجتماعی مانند عدالت، حمایت از نیروی کار و افزایش کیفیت زندگی کارگران متفاوت است.

می‌توان گفت که شاخص EW با اختصاص نمره بالا به کشورهایی که حداقل قانون کار را دارند باعث بی قانون شدن بازار کار شده است. تا جاییکه اتحادیه های جهانی اشاره کرده اند که این شاخص بانک جهانی با دلسرد کردن کشورها از قوانین بازار کار، اهداف توسعه ای سازمانهای بین المللی از جمله خود بانک جهانی را تضعیف کرده است. حتی این شاخص به وضوح کشورها را به عدم رعایت بسیاری از کنوانسیون های بین المللی

11. Cuñat and Melé
12. Lee



کار تشویق می کند و بسیاری از موارد منع شده توسط ILO را نادیده می گیرد. به طوریکه اگر مقررات ملی کار کشوری، مقررات مندرج در کنوانسیون ILO را درباره پایان استخدام، حداقل دستمزد، ساعات کار و مرخصی سالانه منعکس کند، آن کشور در این شاخص نمره بدتری کسب خواهد کرد. در این زمینه لی و مک کان (۲۰۰۸) در رابطه با استانداردهای بین المللی ساعات کار تحلیل می کنند که یافته های زیر شاخص سختی ساعات کار اساسا با این استانداردهای بین المللی ناسازگار است. همین طور ILO به اختیار نامحدود کار فرمایان در اخراج بدون دلیل کارگران و محدودیتهای شدید تحمیلی به فعالیت واحد تجاری و حقوق مربوط به مذاکرات جمعی کارگران به شدت انتقاد می کند.

ضعف نظری مهم شاخص EW این است که منافع مقررات بازار کار را در نظر نمی گیرد. این شاخص مقررات کار را فقط به عنوان یک هزینه برای کسب و کار می داند و از بسیاری از منافع ناشی از قانون کار از جمله نقش آن در کاهش نابرابری، نا امنی و درگیریهای اجتماعی غافل است. علاوه بر منافع اجتماعی بسیار قانون کار، راههایی نیز وجود دارد که از طریق آنها مقررات کار می توانند پیامدهای اقتصادی مثبتی داشته باشند. جنبه انتقادی این است که این شاخص این طور فرض میکند که "بازارهای بی قانون، رشد اقتصادی را پرورش می دهند و شاخص هایی که سطح بی قانونی را می سنجند سریعتر و بهتر از بررسی دقیق ارتباط بین قانون و نتایج اقتصادی عمل می کنند". در صورتیکه قانون کار راههایی ارائه می کند که از طریق آنها مقررات کار می تواند باعث پیشرفت اهداف اقتصادی شود و استانداردهای بازار کار با بالا بردن کارایی و پویایی، نتایج اقتصادی مثبتی به دنبال خواهند داشت. قانونمندی باعث ایجاد رقابت می شود و کشور را از فواید رقابتی بودن مانند ابداعات تکنولوژیکی، سازمانی و مدیریتی بهره مند می سازد. فعالیتهای اخیر (برای مثال دیکین و ویلکینسون^۲ ۲۰۰۰) نشان میدهند که در اقدامات قانونی، کارایی اقتصادی در کنار اهداف اجتماعی قرار می گیرد.

در بسیاری از مطالعات همانند مطالعه آرون^۳ در سال ۲۰۰۷ به این نکته اشاره شده است که بر خلاف رویکرد مربوط به شاخص EW، قوانین ممکن است شامل منافع اجتماعی و اقتصادی زیادی باشند. لی و مک کان در سال ۲۰۰۷ به راههایی اشاره می کنند که از طریق آنها قوانین مربوط به ساعات کار می توانند باعث ایجاد کارایی اقتصادی شوند. کیلی کازلان^۴ در سال ۲۰۰۵ دریافت که مقررات در وضعیت اشتغال، اداره نیروی کار و آموزش و پرورش موجب افزایش بهره وری می شود، در صورتیکه پدیدار شدن انعطاف پذیری دستمزدها برای رشد صنایع مضر است. مطالعه ILO در غنا به این موضوع اشاره دارد که مقررات می توانند از طریق آسان کردن منافع بهره وری باعث سود دهی کار فرمایان شوند. آتریدو و آلمیدا^۵ در سال ۲۰۰۸ دریافتند که یک ارتباط مثبت بین مقررات نیروی کار و سرمایه گذاری در دوره کار به خصوص در بخش صنایع وجود دارد. همچنین پیشرفت در مشاهدات تجربی بیانگر این موضوع است که مقررات لزوماً نتایج ضعیفی را در بازار کار به دنبال ندارند و نمی توانند مانعی برای رشد، توسعه، اشتغال و تجارت باشند. مثلاً UNIDO در سال ۲۰۰۸ از آفریقا گزارش می دهد که مشاهداتی که نشان دهنده این باشند که قوانین نیروی کار محدودیت قابل ملاحظه ای در رشد هستند، بسیار کم است در صورتیکه عامل مهمتر این محدودیت کمبود نیروی کار ماهر است. و یا گزارش بانک جهانی در سال ۲۰۰۷ با توجه به آفریقای میانی، شرقی و شمالی این طور بیان می کند که برای کشورهای این منطقه چارچوب های قانونی محدودیتی در کسب کار اعمال نمی کنند. هیچ کدام از مطالعات ژا و گولدر^۶ در سال ۲۰۰۸ در هند مشاهده ای نیافتند که مقررات بازار کار مانعی برای توسعه باشد. همین طور بلانچت^۷ در سال ۲۰۰۶ هیچ ارتباط روشنی بین افزایش انعطاف پذیری اشتغال و سطوح بالاتر توسعه انسانی و دیگر متغیر های اقتصاد کلان پیدا نکرد. همچنین کامندر، اسوجنار و تین^۸ در سال ۲۰۰۸ نشان می دهند که به نظر نمی آید که پیشرفت در شاخص EW، با رشد GDP و سطوح بالاتر اشتغال وابسته باشد. (لی و

1. McCann
2. Deakin and Wilkinson
3. Arruñada
4. Kiliçaslan
5. Aterido and Almeida
6. United Nations Industrial Development Organization
7. Jha and Golder
8. Blanchet
9. Commander, Svejnar and Tinn

همکاران، ۲۰۰۸: ۵-۸)

یکی از موضوعاتی که شاخص EW به آن تاکید دارد این اعتقاد است که توسط بی قانون کردن بازار کار، کسب و کار رونق پیدا می کند و بخش غیر رسمی کاهش خواهد یافت. اما مشاهدات تجربی به دور از این موضوع است. به عنوان مثال بوترو^۱ و همکارانش در سال ۲۰۰۴ تعدادی رگرسیون را برای تعیین تاثیر شاخص بر روی مشارکت نیروی کار، بیکاری و فعالیت غیررسمی انجام می دهند و در می یابند که قوانین اشتغال تاثیری بر روی فعالیت غیررسمی ندارند. و با وجود این که این مطالعه مبنای متدلوژی شاخص EW است اما این ادعا که مقررات باعث گسترش فعالیت غیررسمی می شوند را رد کرده است.

در این زمینه باید اشاره کرد که در ارزیابی مقررات کار توجه به کیفیت این مقررات ضروری است. به عنوان مثال مهرز، اوویدو و نوریس به ترتیب در سالهای ۲۰۰۵، ۲۰۰۶ و ۲۰۰۸ همگی به این نتیجه رسیدند که افزایش کیفیت مقررات باعث کاهش تاثیرات بالقوه منفی مقررات و بهبود کارایی و کاهش انحراف و بخش غیررسمی می شود. علاوه بر مسائل و انتقاداتی که در باره آنها صحبت شد، مسائل نظری دیگری نیز درباره شاخص های DB وجود دارد.

شاخص های کسب و کار بانک جهانی قدرت توضیح دهی کافی ندارند. کامندر، اسوجنار و تین در سال ۲۰۰۸ در مقاله خود درباره توضیح کارایی شرکتها و کشورها دریافتند که شاخص DB مشاهدات قوی از یک رابطه منفی بین مقررات ایجاد شده و کارایی کشور ارائه نمی دهد. مثلاً غیر ممکن است که مشاهده ای یافت شود مبنی بر اینکه شاخص DB ارتباط قوی با رشد GDP داشته باشد، هر چند ارتباطات کمی بین شاخص ها و نتایج میانی در سطح انبوه وجود دارد. آنها دلایل این که این شاخص ها از فضای کسب و کار قدرت توضیح دهی کافی ندارند را سنجش اشتباه آنها، ناقص بودن و یا خیلی خاص بودن شاخص ها و پیچیده بودن روابط اساسی عنوان می کنند و بیان می کنند که ارتباط بالاتر شاخص DB در کشورهای پر در آمد ممکن است نشان دهنده این باشد که الگوها بر اساس یک شرکت نماینده در کشور های پردرآمد طراحی شده اند و اصلاً به کار بردن یک شرکت نماینده، عدم تجانس بین شرکتها و تخصص ها را نادیده می گیرد. انتقاد دیگر این است که زیر شاخص ها و استانداردهای دیگری ممکن است باشد که در این شاخصها غایب هستند. به عنوان مثال در شاخص به کار گیری نیروی کار، با افزایش وزن برخی از زیر شاخص ها، تمایل به سمت منفعت کارفرمایان است.

انتقادات دیگر مربوط به رتبه بندی این شاخص است. بسیاری معتقدند که این سیستم رتبه بندی سطحی است، رویکرد این شاخص بوسیله رتبه بندی سراسری اجازه ارزیابی منحصر به فرد سیستم قانونی کشورها را نمی دهد و از طرفی نتایج این رتبه بندیها نیز در برخی از حالتها متفاوت از آن چیزی است که واقعاً در اقتصاد وجود دارد. برای مثال مشاهده شده که کشورهایی مانند افغانستان و هائیتی در این شاخص نسبت به اقتصادهای موفق با سطوح پایین بیکاری و بهره وری بالا مانند فنلاند و هلند درجه بالاتری کسب می کنند.

همچنین مقالات از تصویر "کسب و کار" و "کارگر" که برای ساخت شاخص به کار گیری نیروی کار در نظر گرفته شده انتقاد می کنند. در این شاخص فرض شده که کارگر فردی است که به مدت ۲۰ سال تصدی شغل می کند و در بنگاهی با بیش از ۲۰۰ نفر نیروی کار فعالیت دارد در صورتیکه اکثر کارگران افرادی هستند که کمتر از ۲۰ سال تصدی شغل دارند و در شرکت هایی با کمتر از ۵۰ کارگر کار می کنند. از تعدادی از مطالعات این طور بر می آید که این مدل از کسب و کار نشان دهنده کسب و کار های خرد در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیست. همین طور تصویر کارگر با بسیاری از کارگران ناسازگار است و فقط شامل اقلیتی از کارگران در کشورهای در حال توسعه می باشد.

گفته شد که یکی از انتقادات اصلی وارد شده به شاخص EW این است که این شاخص مقررات کار را فقط به عنوان یک هزینه برای کسب و کار می داند و از بسیاری از منافع ناشی از قانون کار غافل است. میتوان گفت که شاخص EW تنها با تمرکز بر روی هزینه های مقررات، هزینه های بی قانون شدن بازار نیروی کار را نادیده می گیرد. در این بخش به برخی از منافع اقتصادی و اجتماعی مقررات بازار کار که شاخص EW آنها را نادیده گرفته، اشاره می کنیم:

حداقل دستمزد: در مدل بازار کار نئوکلاسیک، حداقل دستمزد باعث عدم شفافیت در بازار کار و بیکاری می شود و با بالا بردن هزینه ها به جای آن که سود آور باشد زیان آور است. اما باید گفت که بازار نیروی کار به مراتب پیچیده تر از آن چیزی است که در منحنی عرضه و تقاضا نشان داده شده و یک افزایش در هزینه های بازار کار می تواند توسط بهره وری بالاتر ناشی از نیروی کار جبران شود. به علاوه حداقل دستمزد می تواند تحرک تقاضای کل و افزایش تقاضا برای نیروی کار را به دنبال داشته باشد. از طرفی این قانون می تواند یک وسیله سیاستی موثر برای کاهش دستمزد نامتعادل و فقر باشد.

محدودیت در ساعات کار: عدم وجود محدودیت در ساعات کار، سطح ناکارآمدی اجتماعی را بالا می برد. شرکتها و همچنین کارگران، اغلب تاثیر مخرب ساعت طولانی کار را که می تواند به سلامتی آنها و ایمنی شان زیان برساند درک نمی کنند. همچنین محدودیت در ساعات کار شرکت ها را به اتخاذ تکنولوژی با بهره وری بالاتر تشویق می کند که منافع میان مدت و بلند مدت زیادی برای شرکت و رشد اقتصادی به دنبال دارد.

حمایت از اشتغال: طبق تحقیق انجام شده توسط ILO تنها افزایش انعطاف پذیری نیست که باعث کارایی بازار کار خواهد شد و شرکتها به درجه ای از ثبات و امنیت نیز نیاز دارند. مشاهدات نشان می دهند که حتی اگر شرکتی طبق قانون مجاز به معاملات زیاد نیروی کار باشد، این کار را انجام نمی دهد زیرا تاثیر منفی ناشی از حجم بالای معاملات در سرمایه گذاری سرمایه انسانی، در تکنولوژی جدید و در تسخیر بازارهای جدید قابل مشاهده است و تشخیص داده شده که افزایش تجربه کارگران، هزینه های معاملاتی از جمله آموزش و آزمایش را کاهش می دهد.

بازار کار باشد.

۳-۲-۳- پرسشنامه

شاخصهای DB مبتنی بر پاسخهای داده شده به پرسشنامه هایی از انواع مختلف مقررات بازار کار هستند. که اولاً راهی که این پرسشنامه ها از طریق آنها تهیه شده، برخی علایق و تعصبات را در زمینه فرمول، عبارات و سؤاها وارد می کنند که بی طرف نیستند و می توانند روی پاسخ ها تاثیر بگذارند. ثانیاً در پاسخ دادن به این پرسشنامه ها تفسیرها متفاوت است و پاسخها بر مبنای سلاقی و قضاوت های ارزشی صورت می گیرد و یک سوال ممکن است چندین جواب درست نا مربوط داشته باشد.

۳-۲-۴- کد گذاری

گام مهم بعدی برای شاخص، کد گذاری پاسخهاست. اطلاعات کیفی و پیچیده نیازمند تبدیل به متغیرهای کمی هستند. شاخص های DB مبتنی بر پاسخ های داده شده به پرسشنامه ها هستند که این پاسخ ها به صورت ۱ و ۰ کد گذاری می شوند. اما داشتن یک برنامه نویسی ثابت برای اطلاعات قانونی مشکل است. زیرا قوانین نه تنها خودشان چند بعدی هستند بلکه منابعی نیز که باعث شکل گرفتن این قوانین شده اند چند بعدی هستند. بر اساس تحقیق انجام شده توسط اسپمن^۲ در سال ۲۰۰۶ شاخص های باز نویسی شده تصویر متفاوتی از تاثیرات واقعی مقررات بر نتایج بازار ارائه می دهند.

۳-۲-۵- رتبه بندی

رتبه بندی ساده ترین روش برای مقایسه شاخص ها و همچنین ابزاری سودمند برای خلاصه کردن جنبه های کیفی مقررات است. اما در هر حال این روش نیازمند اطلاعات جزئی از تمام کشورهاست و به روز رسانی آن نیز لازم و در عین حال امری گران و زمان بر است. گزارش DB به صورت سالانه ارائه می شود و بخشی از تغییرات مقررات و اصلاحات که تقریباً به طور مداوم اتفاق می افتد از دست می روند. در گزارش DB این طور ادعا شده که رتبه بندی کشورها انگیزه های قوی برای آغاز اصلاحات ایجاد می کند زیرا هر دولت به طور اساسی موقعیت خود را در مقایسه با سایر کشورها در نظر خواهد گرفت. این سخن به این معنی است که در زمان اصلاحات توجه سیاستگذاران بیشتر به تغییرات در موقعیت نسبی کشور متمرکز می شود. بر این اساس علیرغم تلاش برای اصلاحات، یک کشور ممکن است در موقعیت قبلی خود بماند و یا حتی پسرفت داشته باشد تنها به این دلیل که کشورهای دیگر اصلاحات بهتری داشته اند و یا اینکه گزارش DB کشورهای جدیدی را شامل شده است. (برگ و کیزس، ۲۰۰۷: ۹-۱۳)

۴- شاخص به کارگیری نیروی کار و آثار آن در اقتصاد

تمامی مسائل و انتقادات همراه با شاخص EW ممکن است سبب شود که مد نظر قرار دادن آن برای انجام اصلاحات در کشورها از جمله کاهش اشتغال غیر رسمی، آثار مطلوبی در اقتصاد به دنبال

امنیت اجتماعی: امنیت اجتماعی، حمایت از کارگران را در برابر پریشانی های اقتصادی و اجتماعی فراهم می کند که در نتیجه بیماری، زایمان، جراحی، سن بالا و شیوع بیکاری نمی توانند کار کنند. اگر چه امنیت اجتماعی اغلب به عنوان یک کالای لوکس در نظر گرفته می شود که فقط کشورهای ثروتمند توانایی استطاعت آن را دارند، اما دارای منافع اقتصادی برای هر دو دسته کشورهای فقیر و غنی است. به عنوان مثال در هند پرداختهای امنیت اجتماعی در طول دوره ۹۹-۱۹۷۳ به رشد اقتصادی و کاهش فقر کمک کرده است. به علاوه یک سیستم بیمه بیکاری موثر علاوه بر این که برای نیازهای کارگران فراهم شده اما به عنوان یک مکانیزم ثبات برای اقتصاد نیز عمل میکند. در ایالات متحده تخمین زده شده که برنامه بیمه بیکاری کاهش در GDP را در طی بحرانهای بین سالهای ۱۹۶۹ و ۱۹۹۰ تخفیف داده است. (برگ و کیزس، ۱، ۲۰۰۷: ۵-۷)

۳-۲-۳- مسائل متدلوزیک

در این بخش به مسائل و انتقادات مربوط به انتخاب فروض، سیستم وزن کردن، کدگذاری و رتبه بندی در ساخت شاخص می پردازیم.

۳-۲-۱- انتخاب فروض

شاخصهای کسب و کار بر اساس فرضیه هایی به کشورها نمره می دهند که این فرضیه ها در تمام کشورها و به خصوص در کشورهای در حال توسعه نا مربوط و متفاوت از واقعیت است و گزارش DB هیچ دلیلی برای اینکه چرا این فرضیه ها انتخاب شده اند ارائه نمی دهد. در این گزارش بیان شده که مفروضات باید بسیط و جهان شمول باشند. اما این یک دیدگاه محدود و اشتباه است که فرض می کند در تمام کشورها یک ابزار قانونی مشابه برای حل مسائل مشابه به کار می رود و این شاخص تنوع راه حل هایی را که در هر سیستم قانونی وجود دارد نادیده می گیرد. همان طور که قبلاً هم توضیح داده شد یکی از فروض غیر واقعی فرضی است که درباره کارگر و کسب و کار در این شاخص است که اکثر کارگران و بنگاهها در کشورهای در حال توسعه را در بر نمی گیرد. نتیجه این است که بانک جهانی موارد محافظت شده تری را انتخاب کرده که نماینده خوبی برای جهان نیست.

۳-۲-۲- تراکم و سیستم وزن کردن

شاخص EW ابعاد کمی و کیفی استخدام، اخراج و ساعات کار را با هم جمع می زند. در این مرحله از ساخت شاخص دو مسئله ظهور می کند: اینکه برای ساخت یک شاخص چه مواردی با هم جمع بسته شده اند (انتخاب متغیر) و اینکه این موارد چگونه با هم جمع بسته می شوند (انتخاب طرح های توزین). برای اجتناب از یک رویکرد تک کاره سازندگان باید انتخاب خود را توجیه کنند. در انتخاب طرح های توزین که توسط DB استفاده شده، به عنوان مثال در ساخت شاخص استخدام نیروی کار، بدون ارائه دلیل قانع کننده مشکلات اخراج وزن بیشتری را نسبت به سایر اجزای فرعی دارا می باشد که هیچ تحلیل اقتصادی برای این موضوع وجود ندارد. در حالت ایده آل یک سیستم وزن کردن مناسب باید بر اساس تاثیرات اجزای سازنده شاخص بر روی

2. Spamann

1. Berg and Cazes

نداشته باشد. در این بخش، ما از طریق بررسی موارد عینی کشورهای بلغارستان و آرژانتین برخی از انتقادات نظری و روش شناسی شاخص را که قبلا به آنها اشاره کردیم مجددا بررسی می کنیم. تجربه این کشورها حاکی از این است که اولاً رتبه بندیهای این شاخص چندان قابل اعتماد نیست و ثانياً پایین آوردن هزینه نیروی کار که یکی از اهداف شاخص استخدام نیروی کار است، باعث بهبود شرایط اشتغال نخواهد شد، بلکه این اقدام باعث بدتر شدن شرایط کار و افزایش نابرابری می شود و آسیب های بالقوه به بدنه جامعه وارد خواهد کرد با توجه به مقادیر شاخص استخدام نیروی کار برای این دو کشور، ملاحظه میشود که هر دوی این کشورها با توجه به شاخص انعطاف نا پذیر هستند و رتبه ضعیفی را در این شاخص کسب کرده اند. به طوریکه در بین ۱۷۵ کشور بلغارستان در مقام ۱۰۰ و آرژانتین در مقام ۱۳۸ قرار دارد.

در بلغارستان، همانند بسیاری از کشورهای در حال گذار اروپای مرکزی و جنوب شرقی، قرار گرفتن اقتصاد های ملی در معرض رقابت جهانی، شرکت های بلغاری را مجبور کرد که نیروی کار، تکنولوژی تولید و محصولات خود را مطابق با تقاضای بازار تعدیل نمایند. چرا که در زمان گذار، این موضوع از جانب مردم و سیاست گذاران پذیرفته شده بود که اشتغال کامل و سیستم های تامین اجتماعی که قبلا رایج بودند، نمی توانند چندان باقی بمانند. در جریان این تعدیل، افزایش انعطاف پذیری اشتغال، خصوصیت منحصر به فرد بازارهای کار در حال دگرگونی بود. اصلاحات عمده اقتصادی و اجتماعی در این بازارها با هدف منعطف کردن بازار کار و با امید به افزایش اشتغال صورت می گرفتند، به طوریکه در سال ۲۰۰۶ خصوصیت عمده بازار کار بلغارستان درجه نسبتا بالای انعطاف پذیری آن بود. هنوز هم پیشنهادات برای ادامه افزایش انعطاف پذیری دستمزدها و منعطف تر شدن ساعات کار در این کشور ادامه دارد. اما گزارش های کسب و کار بانک جهانی در باره سطح انعطاف پذیری بازار کار در بلغارستان به ما چه می گویند؟ بلغارستان

در سال ۲۰۰۶ با کسب رتبه ۱۰۰ در شاخص EW از طرف این شاخص به عنوان " نه چندان انعطاف پذیر " شناخته شده است. این در صورتی است که مقررات حمایت از اشتغال بلغارستان در زمینه قرار دادهای انفرادی رسمی، در حقیقت یکی از منعطف ترین مقررات منطقه به حساب می آید، حتی بیشتر از اسلوواکی که رهبر قانون زدایی در منطقه است؛ در صورتیکه مقررات کاملا منعطف مربوط به قرار دادهای فردی بلغارستان، به طور درست در شاخص به کارگیری نیروی کار که بلغارستان را در رتبه ۱۰۰ قرار داده، منعکس نشده اند.

همان طور که در مسائل روش شناسی توضیح داده شد، دو موضوع در هنگام ساخت شاخص های ترکیبی ظهور می کند: انتخاب متغیرها و طرح توزین به کار برده شده. اشتباه در رتبه بندی بلغارستان در شاخص به کارگیری نیروی کار به دو دلیل بر می گردد: اول مربوط به سیستم انتخاب متغیرها است که سهولت قوانین اخراج در بلغارستان را نا دیده می گیرد. و دوم به سیستم توزین بر می گردد که وزن های مساوی به قوانین حمایت از اشتغال در قرار دادهای رسمی و قوانین حمایت از اشتغال در قرار دادهای موقتی می دهد ولو این که قرار دادهای موقتی تنها تشکیل دهنده ۷،۵ درصد از اشتغال بلغارستان در سال ۲۰۰۵ بوده اند.

یکی از ضعف های مهم دیگر شاخص به این موضوع بر می گردد که شاخص بدون توجه به سطوح پاداش ها و حداقل دستمزد تنها به انعطاف پذیری عددی توجه دارد. و این رویکرد محدود بین شاخص به همراه سایر ضعف های آن که به برخی از آنها اشاره شد، باعث می شود که شاخص نتواند تصویر درستی از درجه انعطاف پذیری بلغارستان ارائه دهد. مشابه این موضوع را می توان برای سایر کشورهای اروپای مرکزی و شرقی از جمله رومانی مشاهده کرد.

در مورد آرژانتین می توان گفت دیدگاه مربوط به شاخص استخدام نیروی کار در بحث های سیاسی بازار کار این کشور تا اندازه ای تاثیر گذار بوده است. به طوری که در دهه ۹۰ دولت آرژانتین اصلاحات اقتصادی

زیادی را آغاز کرد که این اصلاحات در ابتدای امر در جهت مقررات زدایی بودند و بعدها به تنظیم مجدد مقررات پرداخته شد. اصلاحات اقتصادی آغاز شده در اوایل دهه ۹۰ شامل موارد زیر می شد: لیبرالیسم مالی و تجاری، خصوصی سازی صنایع دولتی، و برقراری سیستم ثابت برابری با دلار برای تشبیت مطمئن قیمتتها.

در مورد بازار کار اصلاحات اولیه با این ایده آغاز شد که بازار کار این کشور بتواند به سیاستهای آزاد سازی اقتصادی بیشتر واکنش نشان دهد. اصلاحات بیشتر در اواسط دهه ۹۰ صورت گرفت که تلاش می شد با کاهش هزینه های نیروی کار و افزایش تقاضای کارفرمایان برای این عامل تولید، سطح بیکاری کاهش پیدا کند. افزایش دستمزدها ممنوع شد مگر این که شرکت بتواند ثابت کند که بهره وری نیز متناسب با آن افزایش داشته است و سطح حداقل دستمزد برابر با میزان آن در آگوست ۹۳ ثابت شد. و دهها اقدام دیگر در جهت منعطف کردن بازار کار این کشور صورت گرفت.

اما با وجود این تلاش های جدی وضعیت بازار کار همانند سایر بخش های اقتصادی چندان خوب به نظر نمی رسید. آزاد سازی بازار کالا و بازار مالی در دوره افزایش ارزش نرخ واقعی ارز، به صنایع آرژانتین آسیب رساند و کارگران آنها نیز از این امر زیان و صدمه دیدند. سطح بیکاری این کشور در دهه ۹۰ به ۲۱،۵ درصد افزایش پیدا کرد. همچنین به خاطر عملکرد ضعیف بازرسان نیروی کار از سال ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۱ تعداد کارگران بدون قرار داد با نرخ ۶۰ درصد افزایش پیدا می کرد. نا برابری درآمدی افزایش پیدا کرده بود و در سال ۲۰۰۲ حدود ۵۰ درصد از خانواده ها در زیر خط فقر زندگی می کردند.

با مشاهده این نتایج در اقتصاد، آرژانتین رویه سیاسی خود را که مبتنی بر پایین آوردن هزینه های نیروی کار و افزایش انعطاف پذیری بود، تغییر داد. از سال ۲۰۰۳ اقتصاد آرژانتین رشد بهتری پیدا کرد که برابر با ۹ درصد در سال بود. کاهش نرخ ارز رقابت اقتصادی را افزایش داد که نتیجه آن شکوفایی در صادرات و رشد شغل در بخش های صادراتی بود. گذشته از

این در تلاش برای افزایش قدرت خرید کارگران، دولت ارزش واقعی حداقل دستمزد را سه برابر کرد. بعلاوه این که تعداد زیادی از کارگران دستمزد خود را از طریق مذاکرات جمعی افزایش دادند. دولت قرار دادهای آزمایشی را به جای قرار دادهای موقتی ایجاد کرد که این گونه قراردادها همچنان رایج است و تحت پوشش تامین اجتماعی و سایر مزایای کارگری قرار می گیرد. دولت همچنین بازرسی کار را قوی تر کرد و برای اطمینان از این که کارگران امنیت اجتماعی کافی دارند برنامه مناسبی برای تنظیم قراردادهای کار لحاظ کرد. در نتیجه این اقدامات بیکاری به سرعت کاهش پیدا کرد تا این که در ابتدای سال ۲۰۰۷ به ۹٫۷ درصد رسید. همین طور نابرابری نیز کاهش داشت و تعداد خانوارها یی که زیر خط فقر بودند به ۳۰ درصد کاهش پیدا کرد.

اما از تجربیات آرژانتین چه درسی می توان گرفت و این موضوع چه ارتباطی با شاخص به کار گیری نیروی کار دارد؟ اول این که تجربیات آرژانتین نشان داد که پایین آوردن هزینه نیروی کار که یکی از اهداف شاخص به کار گیری نیروی کار است، باعث بهبود شرایط و ایجاد شغل نمی شود بلکه این اقدام باعث بدتر شدن شرایط کار و افزایش نابرابری می شود و آسیب های بالقوه به بدنه جامعه وارد خواهد کرد.

همچنین تجربیات آرژانتین می تواند حاکی از اهمیت نهادها و سازمان های دارای قدرت باشد. برای اطمینان از این که قانون به درستی اعمال می گردد و این که به شرایط و ضوابط کار توجه کافی می شود، یک نهاد بازرسی قوی مورد نیاز است. مذاکرات جمعی نیز می تواند وسیله مناسبی باشد که هم نیازهای کارگران در آن مطرح می گردد و هم تا حدی به شرکت انعطاف پذیری می بخشد. (برگ و کیزس، ۲۰۰۷: ۱۳-۱۷)

در طول سال گذشته یک گروه مشورتی - شامل حقوق دانان کار، نمایندگان کارگری و کار فرمایی، کارشناسان OECD، ILO و بخش خصوصی - برای تجدید نظر در روش شاخص ها و همچنین پیشنهاد زمینه های بیشتر تحقیقاتی، جلسه ای تشکیل دادند. از آنجایی که این گزارشات هنوز کامل نشده، گزارش DB امسال اقتصاد ها را در شاخص های EW رتبه بندی نکرده و همین طور این شاخص ها را در رتبه بندی کلی در سهولت کسب و کار نیز وارد نکرده است.

این فرایند مشورتی از ایجاد تغییراتی در روش شاخص های EW خبر می دهد.

از جمله این که آستانه جدیدی برای حداقل سطح حمایت مطابق با معاهده های ILO تعریف شده است. این سطح آستانه بین حمایت از کارگر و محدودیتهای اشتغال در سنجش های شاخص، تعادل ایجاد می کند.

در مورد مرخصی سالانه در روش شناسی جدید کمتر از ۱۵ روز نشان دهنده انعطاف پذیری است، بیشتر از ۲۶ روز نشان دهنده انعطاف ناپذیری و مابین این دو در حد وسط قرار دارد. در مورد تعداد روزهای کاری در هفته در حال حاضر تعداد بالا تر از ۶ روز نشان دهنده انعطاف پذیری است.

در مورد تصدی شغل در روش شناسی قبلی، کارگر فردی با ۲۰ سال تصدی شغل در نظر گرفته می شد، اما اکنون کارگران در سه دسته با ۱ سال، ۵ سال، یا ۱۰ سال تصدی شغل در نظر گرفته می شود. و با در مورد روزهای کاری، روش شناسی جدید با معاهده ۱۴ ILO هماهنگ شده که تصریح می کند که " هر کارگر باید در هر دوره کاری ۷ روزه از یک دوره استراحت بهره مند شود که این دوره

همچنین تجربیات آرژانتین می تواند حاکی از اهمیت نهادها و سازمان های دارای قدرت باشد. برای اطمینان از این که قانون به درستی اعمال می گردد و این که به شرایط و ضوابط کار توجه کافی می شود، یک نهاد بازرسی قوی مورد نیاز است. مذاکرات جمعی نیز می تواند وسیله مناسبی باشد که هم نیازهای کارگران در آن مطرح می گردد و هم تا حدی به شرکت انعطاف پذیری می بخشد. (برگ و کیزس، ۲۰۰۷: ۱۳-۱۷)

۵- انجام اصلاحات در شاخص استخدام نیروی کار

گسترش مطالعاتی که جنبه های مختلف انتقادی شاخص های EW را مورد بررسی قرار می دادند باعث شد که این شاخص بانک جهانی مورد بازبینی قرار بگیرد. از سال ۲۰۰۷ به بعد انجام اصلاحات در این شاخص آغاز شد تا متدلوژی شاخص های EW با کنوانسیون های مربوط به سازمان بین المللی کار مطابق گردد. در آوریل سال ۲۰۰۹ بانک جهانی طی گزارشی عنوان کرد که حوزه های شاخص های EW مرتبط به کنوانسیون های ILO، استانداردهای اساسی ILO را در بر نمی گیرد. کنوانسیون های ILO در بر گیرنده حقوق مذاکرات جمعی، حذف کار اجباری، حذف کار کودکان، و تدابیر منصفانه در شیوه های استخدام هستند. و تنها ۴ مورد از ۱۸۸ کنوانسیون ILO در حوزه های سنجیده شده توسط DB مورد توجه قرار گرفته اند. که عبارتند از فسخ استخدام، کار پایان هفته، کار در ایام تعطیل و کار شبانه. تغییراتی که در سال ۲۰۰۹ در متدلوژی شاخصهای EW صورت گرفته عبارتند از:

استراحت حداقل شامل ۲۴ ساعت متوالی است. (DB، ۲۰۱۱: ۹۳-۹۵)

در مورد حداقل دستمزد در روش شناسی جدید هیچ اقتصادی نمی‌تواند بهترین رتبه را کسب کند اگر:

- به هیچ وجه حداقل دستمزد نداشته باشد.
- اگر قانون آن کشور مکانیزم تنظیمی برای حداقل دستمزد فراهم کرده اما این قانون در عمل اجرا نگردد.
- اگر در آن کشور تنها یک حداقل دستمزد متعارف وجود داشته باشد و یا این که حداقل دستمزد فقط در بخش دولتی اجرا شود.

بانک جهانی اعلام کرده که تا زمانی که این جریان مشاوره ای ادامه دارد، داده های EW بدون هیچ رتبه بندی ارائه می شود و در رتبه بندی سراسری سهولت کسب و کار مد نظر قرار نمی گیرد.

۷- نتیجه گیری



منابع

۱. احمدی، سید وحید (۱۳۸۷)، «بررسی مقایسه ای شاخص های فضای کسب و کار در ایران و جهان»، اداره بررسی ها و سیاست های اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
۲. جلیلی، ظریفه (۱۳۸۸)، «بررسی اجمالی فضای کسب و کار در ایران در مقایسه با سایر کشورها»، مجله اقتصادی - ماهنامه بررسی مسائل و سیاستهای اقتصادی، شماره های ۹۵ و ۹۶: ۱۱۴ - ۹۵
3. Berg, Janine; Cazes, Sandrine. 2007. "The Doing Business Indicators: Measurement issues and political implications". Economic and labor market paper No. 2007/6. Employment analysis and research Unit, Economic and Labor Market Analysis Department. Geneva, ILO.
4. Botero, Juan C.; Djankov, Simeon; La Porta, Rafael; Lopez-de-Silanes, Florencio; Shleifer, Andrei (2004). "The regulation of labor", in Quarterly Journal of Economics, Vol. 119, No. 4 (Nov.), pp. 1339-1382
5. Commander, Simon; Svejnar, Jan; Tinn, Katrin. 2008. "Explaining the performance of firms and countries: What role does the business environment play?" Discussion Paper No. 1(E)-2008. St. Petersburg, St. Petersburg State University, Graduate School of Management, Institute of Management.
6. Dabla-Norris, Era; Inchauste, Gabriela (2008). "Informality and regulations: What drives the growth of firms?", in IMF Staff Papers, Vol. 55, No. 1, pp. 50-82.
7. Doing business report (2011), "making a difference for entrepreneurs: comparing business regulation in 183 economies", The World Bank, pp 93- 94.
8. Hoyland, B jorn ; Moene, Kalle; Willumsen, Fredrik. 2009. "The tyranny of international index rankings". University of oslo. Equality Social Organization. Performance (ESOR)
9. <http://www.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=91>
10. Lee, Sangheon; McCann, Deirdre (2008). «Measuring labour market institutions: Conceptual and methodological questions on 'working hours rigidity'», in Janine Berg and David Kucera (eds): In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world. Houndmills, Palgrave Macmillan, pp. 32-63.
11. Lee, Sangheon; McCann, Deirdre; Torm, Nina (2008). "The World Bank "Employing Workers index: findings and critiques - a review of recent evidence «. International Labor Review, Vol. 147, No. 4, pp. 416-432.
12. Loayza, N.V (1994), «Labor Regulations and the Informal Economy», World Bank Policy Research Working Paper Series 1335.
13. Loayza, Norman V.; Oviedo, Ana Maria; Serven, Luis. 2005a. «The impact of regulation on growth and informality: Cross-country evidence». Policy Research Working Paper No. 3623. Washington, DC, World Bank.
14. Pierre, Gaëlle and Stefano Scarpetta, (2004), «Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do they matter and how do firms respond to them?», IZA Discussion paper no. 1424, December.