

نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران

دکتر محمدباقر نوبخت^۱

چکیده

مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی، از نوع کاربردی - توسعه‌ای است که در آن مسأله اساسی با این پرسش مطرح می‌شود که از بین عوامل مختلف، نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران چگونه بوده است؟ مبتنی بر این مسأله، پرسش‌های اصلی عبارتند از:

۱. قانون فعلی کار تا چه حد از انعطاف‌پذیری لازم برای تعادل بخشی بازار کار در کشور برخوردار است؟
۲. عملکرد قانون فعلی کار در جهت تنظیم مناسب روابط کار و تأمین رضایت کارگران و کارفرمایان چگونه بوده است؟

در راستای پاسخگویی به پرسش‌های مطرح شده از روش‌های متفاوت و متناسب پژوهش، استفاده می‌شود. به طوری که ابتدا اطلاعات مربوط به مبانی نظری و نتایج مطالعات مرتبط به روش «کتابخانه‌ای» جمع‌آوری و سپس «تحلیل محتوا» می‌شوند. در ادامه به منظور پاسخگویی به پرسش اول و اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری قانون کار ایران، به روش کمی از شاخص‌های استاندارد سخت‌گیری (J.S.L) و (E.P.L) بهره گرفته می‌شود. همچنین برای ارزیابی عملکرد قانون کار و پاسخگویی به پرسش دوم، از روش «پیمایش تحلیلی»، و به کمک نظرسنجی از جامعه نمونه کارگران و کارفرمایان استفاده می‌شود. در این راستا آزمون معناداری تفاوت‌ها، با استفاده از مجذور کای (χ^2) و نرم‌افزار SPSS انجام می‌شود.

یافته‌های این پژوهش حاکی است که شاخص‌های سخت‌گیری و عدم انعطاف قانون فعلی کار (مصوب ۱۳۶۹) نسبت به قانون قبلی (مصوب ۱۳۳۷) و در مقایسه با کشورهای مورد مطالعه به مراتب بزرگتر می‌باشد. همچنین نتایج نظرسنجی از کارگران و کارفرمایان بر عدم موفقیت این قانون در تنظیم روابط کار و تأمین رضایت آنها در محیط کار تأکید می‌نماید.

لذا ضرورت اصلاح قانون کار با هدف انعطاف‌بخشی آن در بازار کار و ارتقای روابط کار به عنوان استنتاج نهایی پذیرفته می‌شود. با عنایت به این که هرگونه اصلاح و تغییر هدفمند در قانون کار مستلزم تغییر نگرش نسبت به روابط کار و چگونگی منافع کارگران و کارفرمایان خواهد بود، از این رو مدل روابط مشارکتی (P.R.M) برای نظام روابط کار در ایران پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: قانون کار، بازار کار، روابط کار، شاخص‌های سخت‌گیری (J.S.L) و (E.P.L)

۱- مقدمه

تبادل اقتصادی از طریق تسویه بازارها، یکی از اهداف راهبردی در اقتصاد سیاسی است. در این راستا دولت‌ها تلاش می‌کنند تا با اتخاذ سیاست‌های پولی و مالی سنجیده در جهت فراهم‌آوری زمینه توازن عرضه و تقاضا گام بردارند. در مقایسه بازارها، وجود عامل انسانی در عرضه و تقاضای بازار کار، همواره این بازار را نسبت به بازارهای اصلی پول، سرمایه و کالا از جایگاه ممتازی برخوردار نموده است.

از این رو دولت‌ها، علاوه بر ابزارهای پولی و مالی از اهرم قوانین و مقررات نیز برای تنظیم روابط کار، اجرای نظام‌های حمایتی و مداخلات ضروری در بازار کار بهره‌مند می‌شوند. اما حدود و میزان مداخلات قانونی در روابط کار، ملهم از مبانی نظری حاکم بر رابطه کارگر - کارفرما در هر سیستم اجتماعی تعیین می‌شود. به طوری که با پذیرش یکی از دیدگاه‌های وحدت‌گرا (اشتراک منافع)، کثرت‌گرا (اختلاف منافع) و رادیکالی (تضاد منافع) در خصوص روابط کار، طیفی از قوانین و مقررات کار منعطف - سخت شکل می‌گیرد (Kaufman, 2004).

با این رویکرد اگر نظریه وحدت‌گرا که بیانگر همسویی و اشتراک منافع کارگر و کارفرما است، مبانی تنظیم روابط کار قرار گیرد، قوانین و مقررات منعطف و عدم هرگونه مداخله عوامل بیرونی در بازار کار توجیه‌پذیر بوده و اگر نظریه رادیکالی که برگرفته از مکاتب مارکسیستی و کمونیستی است، به روابط کارگر - کارفرما تسری داده شود، لزوماً در جهت جلوگیری از استثمار کارگر توسط کارفرما، اعمال نوعی قوانین و مقررات سخت، همراه با مداخله گسترده دولت در بازار کار اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. هرچند در این راستا دیدگاه‌های نئولیبرالی بر کاهش مداخلات دولت و اتحادیه‌های کارگری در بازار کار تأکید نموده و ارتقای روابط کار را از طریق بهبود مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی توصیه می‌نمایند (Whalen, 2008).

در ایران نیز پس از پیروزی انقلاب و استقرار نظام جمهوری اسلامی و با تغییر نگرش‌های بنیادین، بازنگری در قوانین و مقررات کار به جهت اهمیت ذاتی در اولویت قرار گرفت و پس از فرایندی نسبتاً طولانی که ناشی از استنباط‌های متفاوت در مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان بود، قانون قبلی کار (مصوب سال ۱۳۳۷) مورد بازنگری قرار گرفته و نهایتاً در تاریخ ۶۹/۸/۲۴ قانون فعلی کار در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید.

۲- طرح مسئله

دو دهه از اجرای قانون فعلی کار می‌گذرد، در این مدت نرخ بیکاری به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های بازار کار، با

نوسانات فصلی، گویای استمرار عدم تعادل در این بازار بوده است. مستند به نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، نرخ بیکاری کشور که در سال ۱۳۶۵ در حد ۱۴/۲ درصد بود، در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۷۵ به ترتیب به ۱۱/۱۳ درصد و ۹/۰۸ درصد تنزل یافت. اما در دوره (۱۳۸۵-۱۳۷۵) با ۳/۶۷ واحد درصد افزایش به ۱۲/۷۵ درصد در سال ۱۳۸۵ رسید (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

همچنین نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در بهار سال ۱۳۸۹ نشان می‌دهد که نرخ بیکاری کل کشور به رقم بی‌سابقه ۱۴/۶ درصد رسیده است، همچنین براساس نتایج اعلام شده نرخ بیکاری جوانان در گروه سنی (۲۴-۱۵) ساله برای کل کشور ۲۹/۶ درصد، برای مردان ۲۴/۳ درصد، برای زنان ۴۶/۵ درصد و در نقاط شهری ۳۵/۸ درصد و در نقاط روستایی ۱۸/۲ درصد می‌باشد (مرکز آمار ایران، بهار ۱۳۸۹). این در حالی است که طی سال‌های اخیر اقتصاد ایران از درآمدهای بی‌سابقه نفتی برخوردار بوده است. لذا با توجه به ضریب همبستگی (+۰/۷۶) بین تولید ناخالص داخلی با درآمدهای نفتی و ضریب همبستگی (+۰/۶۶) بین تولید ناخالص داخلی با درآمدهای غیرنفتی (نوبخت، ۱۳۸۸) از یکسو و همبستگی مستقیم تولید ناخالص داخلی و اشتغال از سوی دیگر، کاهش نرخ بیکاری مورد انتظار بوده است.

درخصوص تحولات بازار کار در جهان، مستند به گزارش (ILO, Jan. 2007) نرخ بیکاری طی دهه (۲۰۰۶-۱۹۹۶) حداکثر از ۶/۱ درصد به ۶/۳ درصد تغییر یافته است. در این راستا گزارش (ILO, OCT. 2009) نیز حاکی از این واقعیت است که به رغم رکود اقتصادی ناشی از بحران‌های مالی در جهان، نرخ بیکاری در سال ۲۰۰۹ حداکثر از سطح ۶/۹ درصد فراتر نرفته است. از این رو افزایش چشم‌گیر ارقام نرخ بیکاری در کشور صرفاً به دلیل رکود جهانی قابل توجیه نخواهد بود.

با در نظر گرفتن هدف کاهش نرخ بیکاری به ۸/۴ درصد برای سال ۱۳۸۸ در برنامه چهارم توسعه و اشتغال کامل در افق سال ۱۴۰۴ هجری شمسی در سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور و آگاهی از رتبه سیزدهم ایران از نظر نرخ بیکاری بین ۱۳ کشور منطقه (ILO, 2007) به ویژه پیش‌بینی نرخ بیکاری ۱۸/۳ درصدی با ۴/۵ میلیون نفر بیکار برای سال ۱۳۹۴ (نوبخت، ۱۳۸۶)، ضرورت تجزیه و تحلیل بازار کار ایران بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرد. هرچند طی دو دهه (۱۳۸۹-۱۳۶۹) اجرای قانون فعلی کار در کشور از یکسو هم‌زمان با سرمایه‌گذاری‌های دولتی در چهار برنامه توسعه و از سوی دیگر با تغییر مدیریت‌های کلان اقتصادی همراه بوده است لذا تجزیه و تحلیل بازار کار کشور نیازمند بررسی متغیرهای مختلف خواهد بود. اما

مسأله اساسی در پژوهش حاضر این است که از بین عوامل مختلف طی این مدت نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران چگونه بوده است؟

در این راستا از بین پرسش‌های متعددی که قابل طرح خواهند بود، دو پرسش زیر به عنوان پرسش‌های اصلی تحقیق انتخاب می‌شوند:

۳. قانون فعلی کار تا چه حد از انعطاف‌پذیری لازم برای تعادل بخشی بازار کار در کشور برخوردار است؟

۴. عملکرد قانون فعلی کار در جهت تنظیم مناسب روابط کار و تأمین رضایت کارگران و کارفرمایان چگونه بوده است؟

۳- روش‌شناسی پژوهش

در مراحل مختلف این پژوهش که از نوع کاربردی - توسعه‌ای است، از روش‌های متفاوت به شرح زیر برای گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها استفاده شده است.

۱- با عنایت به این که پاسخگویی به پرسش‌های مطرح شده، مستلزم آشنایی با مبانی نظری بازار کار و روابط کار و نیز آگاهی از نتایج مطالعات مرتبط می‌باشد، در این راستا، ابتدا اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای^۱ جمع‌آوری و سپس تحلیل محتوا^۲ می‌شوند.

۲- در جهت پاسخگویی به نخستین پرسش و ارزیابی میزان انعطاف‌پذیری قانون کار از شاخص‌های سخت‌گیری^۳ قوانین امنیت شغلی (J.S.L)^۴ و مقررات قانونی حمایت از اشتغال (E.P.L)^۵ به روش کمی بهره گرفته می‌شود.

دولت‌ها، علاوه بر ابزارهای پولی و مالی از اهرم قوانین و مقررات نیز برای تنظیم روابط کار، اجرای نظام‌های حمایتی و مداخلات ضروری در بازار کار بهره‌مند می‌شوند. اما حدود و میزان مداخلات قانونی در روابط کار، ملهم از مبانی نظری حاکم بر رابطه کارگر - کارفرما در هر سیستم اجتماعی تعیین می‌شود

در ارزیابی با شاخص سخت‌گیری (J.S.L) هزینه‌های مترتب بر اخراج کارگران که طبق قانون کار می‌بایست توسط کارفرمایان در موقع اخراج به کارگران پرداخت شود، نسبت به زمان استخدام آنها، تنزیل و محاسبه می‌شوند (Pages and Montenegro, 1990).

شاخص (J.S.L) نشانگر میزان هزینه‌هایی است که به موجب قانون و به انگیزه ایجاد امنیت شغلی کارگران به کارفرمایان تحمیل می‌شود. لذا بزرگی این شاخص گویای سختی قانون کار و ایجاد محدودیت برای کارفرمایان است. همچنین شاخص سخت‌گیری (E.P.L) که نخستین بار از سوی (OECD, 1999) مطرح شده است. هزینه‌های اخراج را با استفاده از ۲۲ مؤلفه برای حالت قراردادهای دائمی، قراردادهای موقت، اخراج‌های دسته‌جمعی و یک حالت کلی نشان می‌دهد. در این روش برای محاسبه شاخص در هر حالت از میانگین وزنی شاخص‌های سطح قبلی و برای محاسبه شاخص کلی از میانگین غیروزنی سه شاخص قبلی استفاده می‌شود. بزرگی شاخص سخت‌گیری (E.P.L) با استانداردهای (OECD) حداکثر برابر ۶ خواهد بود (OECD, 1999, Tables 2.2 and 2.B.1).

۳- جمع‌آوری اطلاعات برای پاسخگویی به پرسش دوم از طریق میدانی^۶ و روش تجزیه و تحلیل و استنتاج آنها پیمایشی تحلیلی^۷ است. در این مرحله با عنایت به این که درخصوص عملکرد قانون کار در جهت تنظیم مناسب روابط کار و تأمین رضایت کارگران و کارفرمایان، خود آنها مناسب‌ترین افراد برای اظهارنظر خواهند بود، از این رو از مدیران کارگاه‌ها و نمایندگان کارگران نظرسنجی شده است. چون در کارگاه‌های با بیش از ۳۵ کارگر، شورای اسلامی کار وجود دارد،

1- Literature Review

2- Content Analysis

3- Indicators of strictness

4- Job Security Laws

5- Employment protection Legislation

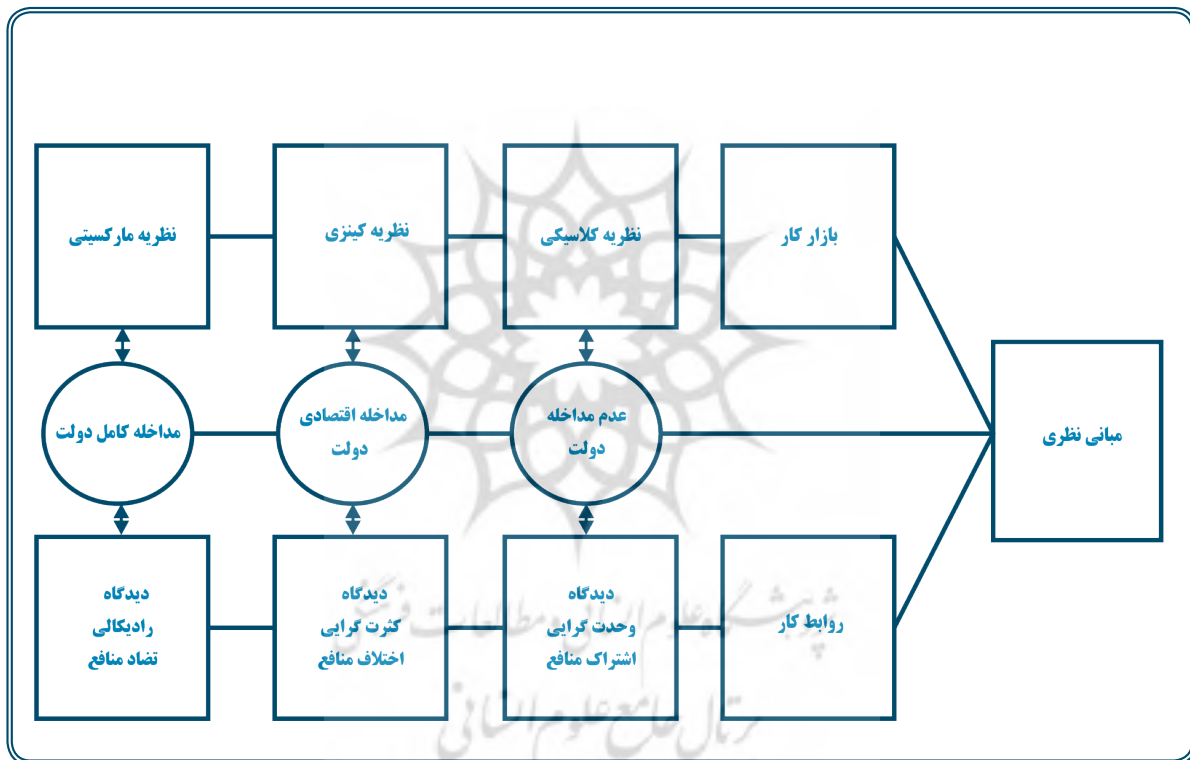
6- Field study

7- Analytical survey

بنابراین رؤسای این شوراهای به عنوان نمایندگان کارگران انتخاب می‌شوند. لذا جامعه آماری این مطالعه مدیران و رؤسای شواری اسلامی کار کارگاه‌های با بیش از ۳۵ کارگر خواهد بود، که به علت بزرگی این جامعه ۱۰ درصد آن به عنوان نمونه انتخاب می‌شود. از آنجا که عموماً کارخانه‌ها در اطراف مراکز استان‌ها مستقر هستند به ۳۴۵ کارخانه (۱۰ درصد کل جامعه) از طریق دسته‌بندی خوشه‌ای و سپس تصادفی سیستماتیک در اطراف مراکز استان‌ها مراجعه شده است که پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق تکمیل پرسشنامه‌ها و انجام مصاحبه با کارگران و مدیران، تجزیه و تحلیل آنها با نرم‌افزار SPSS صورت می‌گیرد. در این پیمایش به منظور سنجش رابطه بین متغیرها و بررسی تفاوت بین نظرات کارگران و مدیران از آزمون مربع کای (χ^2)^۱ استفاده می‌شود.

۴- مبانی نظری بازار کار و روابط کار

اگر تعادل بخشی بازار کار و تنظیم مناسب روابط کار از مهم‌ترین وظایف قوانین و مقررات کار تلقی شود، در این صورت قانون کار باید با ابتدا به مبانی نظری پذیرفته شده از بازار کار و روابط کار تدوین گردد. انواع مبانی نظری بازار کار و روابط کار متناسب با نوع نگرش «ضرورت عدم مداخله»، «مداخله اقتضایی» و «مداخله کامل دولت» در نمودار (۱) به تفکیک مشخص شده است.



۴-۱- مبانی نظری بازار کار

۴-۱-۱- نظریه کلاسیکی^۲

این نظریه با فرض رقابت کامل و انعطاف‌پذیری طرف‌های عرضه، تقاضا و دستمزد، تعادل بازار کار را نتیجه عدم مداخله دولت در بازار می‌داند.

اقتصاددانان متقدم کلاسیک همچون (Mill, 1848)، (Ricardo, 1817)، (Smith, 1776) معتقد بودند که بیکاری غیرارادی در اقتصاد وجود نداشته و نوعاً بیکاری ارادی است. در خصوص ضرورت عدم مداخله دولت در اقتصاد، کلاسیک‌های جدید نیز همچون (Lucas, 1972)، (Muth, 1961) و (Sargent, 1976) با طرح اصل انتظارات عقلایی معتقد بودند که واحدهای اقتصادی هنگام تصمیم‌گیری نسبت به آینده به صورت عقلایی عمل می‌کنند، لذا سطح دستمزد مورد نظر بنگاه‌ها با

1- Chi-Square

2 - Classic Theory

ارزش انتظاری دستمزد برابر خواهد بود. بنابراین اشتغال در حدود نرخ طبیعی ثابت می‌ماند و ضرورتی به دخالت دولت در بازار کار نیست و چنانچه دولت با اعمال سیاست‌های پولی انبساطی در جهت مقابله با رکود اقتصادی و بیکاری در بازار کار عمل نماید این اقدام نه تنها تأثیری در کنترل بیکاری نخواهد داشت بلکه موجب افزایش نقدینگی و تورم خواهد شد.

۴-۱-۲- نظریه کینزی^۱

از نظر (Keynes, 1936) اگر در نظام سرمایه‌داری، دولت نظارت و مداخله‌ای در اقتصاد نداشته باشد، تعادل درآمد ملی ممکن است در سطحی پایین‌تر و یا بالاتر و به‌ندرت در سطح اشتغال کامل شکل گیرد. لذا غالباً اقتصاد با مقداری رکود و بیکاری و یا تورم روبه‌رو خواهد بود. از این رو دولت باید برای خروج از شرایط رکود اقتصادی و کاهش بیکاری، سیاست‌های انبساطی مبنی بر افزایش مخارج عمومی و کاهش مالیات‌ها و در شرایط تورم، سیاست‌های انقباضی همچون کاهش مخارج عمومی و افزایش مالیات را به طور اقتضایی اعمال نماید.

اقتصاددانان کینزی جدید نیز، همچون (Mead, 1983) معتقدند که رکود تورمی^۲ معلول افزایش دستمزدهای ناشی از فشار اتحادیه‌های کارگری بوده که دولت می‌بایست، از دو نوع سیاست اقتضایی و جداگانه برای مهار تورم و مبارزه با بیکاری استفاده کند. بنابراین فصل مشترک دیدگاه‌های کینزی سنتی و جدید، ضرورت مداخله اقتضایی دولت در اقتصاد است.

۴-۱-۳- نظریه مارکسیستی^۳

مارکسیسم بازار کار را در نظام سرمایه‌داری، محلی برای استثمار نیروی کار تلقی می‌کند. مارکس با توجه به نظریه ارزش مبادله ریکاردو که قیمت را هزینه دستمزد مقدار نیروی کار صرف شده در کالا می‌داند، معتقد است که ارزش مبادله، ناشی از کار است. بدین معنی که ارزش یک کالا به وسیله کار صرف شده برای تولید آن تعیین می‌شود. بنابراین نیروی کار منبع ارزش اقتصادی است (Marx, 1876).

به عقیده مارکس، در نظام سرمایه‌داری تولید و گردش کالا، ارزش اضافی به وجود می‌آورد که این ارزش اضافی از طریق استثمار به جیب سرمایه‌دار می‌رود (Blank and Freedman, 1994). راه‌حل پیشنهادی مارکسیسم برای جلوگیری از استثمار کارگران توسط کارفرما، حذف مالکیت خصوصی و شکل‌گیری مالکیت و مدیریت دولتی در بازار کار است.

۴-۲- مبانی نظری روابط کار

روابط کار یا روابط صنعتی^۴ نوعی روابط مدرن اشتغال است که پس از انقلاب صنعتی و با بزرگ شدن واحدهای تولیدی شکل گرفته است. چگونگی روابط کار یا روابط صنعتی به طور کلی با سه دیدگاه وحدت‌گرایی، کثرت‌گرایی و رادیکالی قابل تجزیه و تحلیل خواهد بود (Kaufman, 2004).

۴-۲-۱- یونی‌تاریسم^۵ یا وحدت‌گرایی

با این نگرش سازمان محل کار به مثابه یک کل یکپارچه و هماهنگ و با آرمان مشترک تلقی می‌شود که در آن مدیران و کارگران برای رسیدن به منافع مشترک، با یکدیگر همکاری می‌کنند. در این مدل همه کارکنان بدون نیاز به مداخله دولت و یا اتحادیه‌های صنفی به اهداف سازمانی خود وفا دارند، به طوری که از آنها به عنوان «یک خانواده شاد»^۶ تعبیر می‌شود (Ackers and Wilinson, 2005).

۴-۲-۲- پلورالیسم^۷ یا کثرت‌گرایی

کثرت‌گرایی در سازمان به معنی وجود گروه‌های مختلف و کانون‌های قدرت متفاوت است، که هر یک از آنها منافع خود را تعقیب می‌کنند. با این تلقی که بین کارگران و کارفرمایان

1 -Keynes Theory

2 -Stagflation

3 -Marxism Theory

4 - Industrial Relations

5 - Unitarism

6 - One Happy Family

7- Pluralism

اختلاف منافع وجود دارد، تقابل بین اتحادیه‌های کارگری و تشکل‌های کارفرمایی در چانه‌زنی‌ها، قابل توجه می‌گردد. در این نگرش، مداخله دولت برای ایجاد تعادل در کشمکش‌های محیط کار و نظارت بر اموری همچون بهداشت، ایمنی و رعایت استانداردهای بین‌المللی کار مقتضی خواهد بود (Befort and Budd, 2009).

۴-۲-۳- رادیکالیسم^۱ یا تعارض‌گرایی

این دیدگاه با تأکید بر ماهیت سرمایه‌داری و تضاد عملی بین سرمایه و کار، تضاد منافع کارگران و کارفرمایان را در محیط کار اجتناب‌ناپذیر دانسته و به دلیل صیانت از حقوق کارگران در برابر قدرت و ثروت که در ذات سرمایه‌داری است، در دست گرفتن مدیریت اقتصادی توسط دولت و مداخله کامل آن در روابط کار را الزامی می‌داند (Budd and Bhawe, 2008).

۵- مروری بر نتایج مطالعات انجام شده

به منظور آگاهی از نتایج مطالعات انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش، این مطالعات در دو سرفصل زیر مرور می‌شوند:

۱-۵- نتایج مطالعات بازار کار

عمده این مطالعات در نیمه دوم قرن بیستم و با توجه به نرخ بیکاری دو رقمی جامعه اروپا صورت گرفته است. در این مطالعات ضمن بررسی دلایل بیکاری، عوامل مؤثر بر بازار کار تجزیه و تحلیل می‌شوند. نتایج بخشی از این مطالعات عبارتند از:

- کاهش بهره‌وری موجب افزایش نرخ بیکاری می‌شود (Bruno & Sachs, 1985), (Grube & Jackman & Layard, 1982)
- افزایش مالیات‌ها سبب افزایش بیکاری می‌شود (Coe, 1985), (Anderson, 1988), (Calmfors & Nymoen 1990)
- افزایش قدرت اتحادیه‌های کارگری موجب بیکاری می‌شود (Layard and Nickell, 1985)
- پرداخت‌های هنگام اخراج موجب افزایش بیکاری است (Lazear, 1990), (Emerson, 1988)
- کارگران شاغل و چانه‌زنی آنها موجب افزایش بیکاری است (Blanchard and Summers, 1986), (Gottfries and Horn, 1987)
- هزینه‌های بالای اخراج موجب بیکاری است (Alogoskoufis & Manning, 1988a)
- هزینه‌های غیر دستمزدی کارگران (NWLCs) موجب افزایش بیکاری بوده است (Hart, 1984)
- وجود قوانین و مقررات سخت و تعدد آنها موجب بیکاری بوده است (Blank & Freedman, 1994)
- عدم انعطاف بازار کار و سختی قوانین کار موجب بیکاری بوده است (Addison and Siebert, 1993), (Addison and Siebert, 1999), (Siebert and Merton, 2001), (Siebert, 2003), (Siebert, 2005)
- افزایش قیمت نفت پس از سال ۲۰۰۰ میلادی موجب افزایش سطح اشتغال و کاهش بیکاری در کشورهای منطقه MENA شده است (World Economic Forum, 2007), (World Bank, 2007)
- در رکود اقتصادی ناشی از بحران‌های مالی در سال‌های اخیر، جوانان بیش از گروه‌های سنی میان‌سال با بیکاری مواجه شده‌اند (ILO, 2010).

۵ - ۲- مطالعات مربوط به مدل‌های روابط کار

با ابتدا به دیدگاه‌های مختلف درخصوص روابط کار، مطالعات متعددی در مورد مدل‌سازی این روابط انجام شده است که به برخی از آن اشاره می‌شود:

- مدل (Dunlop, 1953)

دانلپ با نگرشی وحدت‌گرا و با یک رویکرد سیستمی کارگران، کارفرمایان، اتحادیه‌های کارگری، تشکلهای کارفرمایی و ایدئولوژی را درون‌داد نظام روابط کار، تدوین قوانین و مقررات کار را فرایند و قوانین و مقررات حاکم بر محل کار را به مثابه برون‌داد این نظام معرفی می‌کند.

- مدل (Margarison, 1969)

در این مدل که با نگرشی کثرت‌گرا و به صورت سیستمی طراحی شده است، تضاد کارگران و کارفرمایان، درون‌داد نظام روابط کار و تبدیل تضاد به قوانین و مقررات حاکم، فی‌مابین کارگران و کارفرمایان در محیط کار، فرایند این نظام تلقی شده است، در این سیستم قانون کار برون‌داد خواهد بود.

- مدل (Pardeep Kumar, 1979)

پارادپ کمار در این مدل به بررسی عوامل مؤثر بر روابط صنعتی متمرکز شده و دو دسته از عوامل نهادی و اقتصادی را مورد شناسایی قرار می‌دهد. در این مطالعه نوع نگرش حاکم بر قوانین کار، سیاست‌های دولت، درخصوص روابط کار و میزان نفوذ اتحادیه‌های کارگری و تشکلهای کارفرمایی از عوامل نهادی و چگونگی عرضه و تقاضای نیروی انسانی در بازار کار، نوع ساختار اقتصادی، سرمایه و تکنولوژی را به عنوان عوامل اقتصادی و مؤثر بر روابط کار مورد تأکید قرار داده است.

- مدل (Yoset and Friedman, 1972)

در این مدل که با رویکرد سیستمی طراحی شده است. مجموعه فرهنگ، هنجارهای اجتماعی مواد اولیه، تکنولوژی و ماشین‌آلات به عنوان درون‌داد و زیر سیستم‌های تولید، ارتباطات، نقش و مبادلات سازمانی به مثابه فرایند و کالا یا خدمات همچون برون‌داد نظام روابط کار تلقی می‌شوند.

- مدل (Salamon, 1987)

نوع نگرش در مدل سالمون کثرت‌گرا و رویکرد آن سیستمی است. در این نظام پیشنهادی برای روابط کار، کارگران، کارفرمایان و سازمان محل کار به عنوان درون‌داد، وضع قوانین و مقررات به مثابه فرایند و قانون کار نقش برون‌داد نهایی این سیستم را خواهد داشت. همچنین بازخورد این نظام، سه زیرسیستم اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد. مدل سالمون برای سطوح ملی، صنعت و سازمان قابل ارائه خواهد بود.

- مدل (زاهدی، ۱۳۶۹)

این مدل چگونگی تأثیر ۹ متغیر مهم کارفرما، کارگر، اتحادیه‌های ملی و بین‌المللی کار، تشکلهای کارفرمایی، احزاب سیاسی، گروههای فشار، الگوی تکنولوژی، عوامل محیطی و دولت را بر یکدیگر در یک نظام روابط کار نشان می‌دهد.

در مدل یاد شده، نحوه محاسبه دستمزد، اداره نهادهای کارگری، حل اختلاف و پیمان‌های دسته‌جمعی به عنوان فرایند نظام روابط کار معرفی شده‌اند.

- مدل (میرسپاسی، ۱۳۷۱)

نظام روابط کار در این مدل با رویکرد سیستمی طراحی شده است. در این سیستم، ارزش‌ها، قدرت، منابع، قوانین و مقررات، از اجزای درون‌داد و تنظیم مقررات عمومی، روابط فردی کار و روابط جمعی کار همراه با چگونگی مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری، شرایط قانونی کار، تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار، تعهدات متقابل، آموزش و روابط انسانی به عنوان فرآیند و ایجاد حسن روابط بین کارگران و کارفرما و تأمین حقوق حقه طرفین از برون‌داد نظام روابط کار است. همچنین شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی - فرهنگی و اکولوژیک همراه با اندازه سازمان، ویژگی‌های نیروی کار، نوع محصول و تکنولوژی از عوامل محیطی این نظام معرفی شده‌اند.

- مدل (ظهوری، ۱۳۷۸)

در این مدل، نظام روابط کار با رویکردی سیستمی ارائه شده است. به طوری که، عوامل اصلی سیستم یعنی درون‌داد، فرایند و برون‌دار، از سه منظر دولت، کارگر و کارفرما مورد توجه قرار می‌گیرند.

در این نظام که با توجه به شرایط کشور طراحی شده است، برخورداری از بهره‌وری ملی، تأمین خواسته‌ها، رضایت شغلی و اجتماعی به ترتیب از نظر دولت، کارگر و کارفرما به عنوان درون‌داد تلقی می‌شوند. همچنین طراحی، تصویب و ابلاغ قوانین و مقررات درخصوص استانداردهای کار و نظارت بر حسن اجرای آن‌ها از اقدامات دولت، انجام تکالیف شغلی و قانونی از اقدامات کارگران و کارفرمایان در فرایند این نظام و نیز تأمین خواسته‌های دولت، کارگران و کارفرمایان از مصادیق برون‌داد این نظام هستند.

۶- یافته‌های پژوهش و نتایج تجزیه و تحلیل

با عنایت به اینکه پژوهش حاضر به منظور پاسخگویی به دو پرسش اصلی انجام می‌شود، لذا در این راستا نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و یافته‌های پژوهش مرتبط با هریک از پرسش‌های مطرح شده به شرح زیر ارائه می‌شوند:

۶-۱- یافته‌های مرتبط با پرسش اول

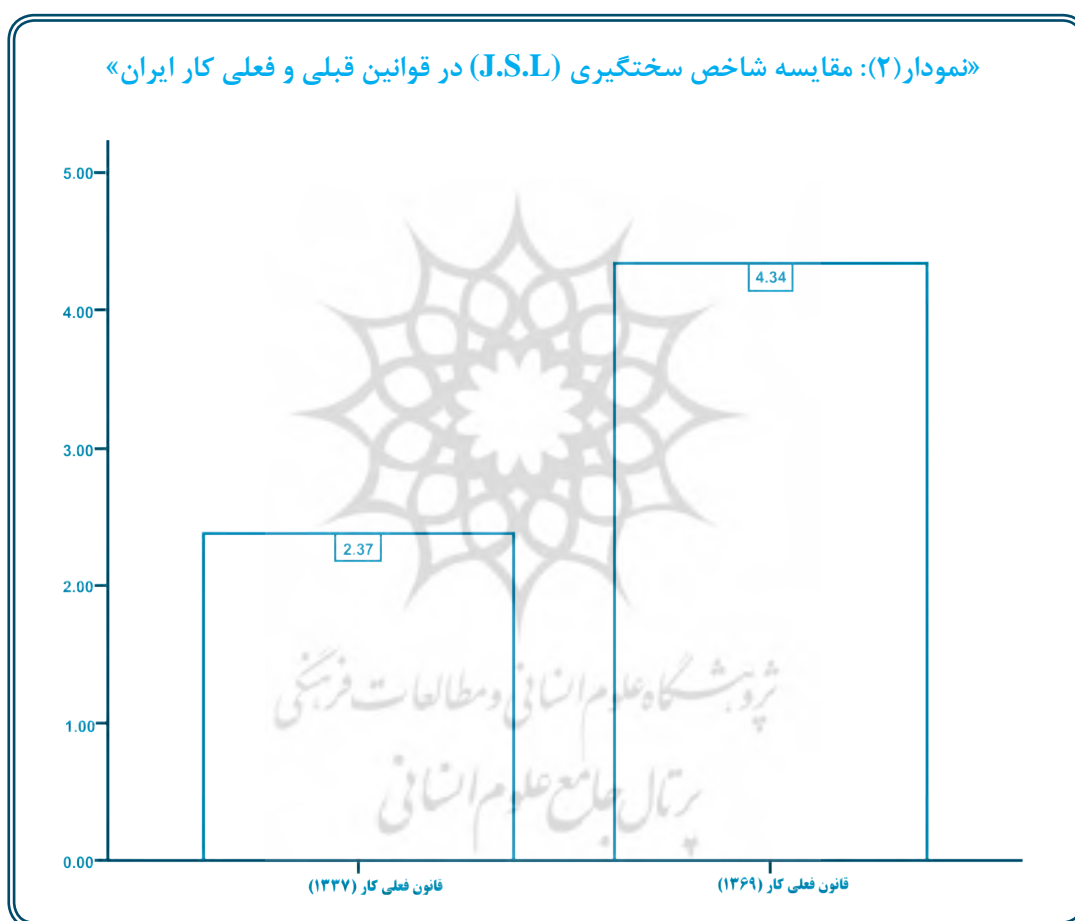
چنانچه در روش‌شناسی پژوهش تصریح شده است، در

جهت پاسخگویی به پرسش نخست مبنی بر این که قانون فعلی کار تا چه حد از انعطاف لازم برای تعادل بخشی بازار کار در کشور برخوردار است، از دو شاخص (J.S.L) و (E.P.L) که نشانگر میزان سخت‌گیری قوانین و مقررات کار و ایجاد محدودیت برای کارفرما بوده، استفاده می‌شود.

۶-۱-۱- نتایج تجزیه و تحلیل با شاخص سخت‌گیری (J.S.L)

محاسبات انجام شده نشان می‌دهد که شاخص سخت‌گیری (J.S.L) برای قانون فعلی کار (مصوب سال ۱۳۶۹) برابر ۴/۳۴ است. این رقم نسبت به شاخص سخت‌گیری (J.S.L) برای قانون قبلی کار (مصوب سال ۱۳۳۷) که برابر با ۲/۳۷ بوده، نزدیک به دو برابر افزایش یافته است. این محاسبات با نتیجه مطالعات (متوسلی و قاسمی، ۱۳۸۴) نیز تأیید می‌شود. دلیل افزایش مذکور، ازدیاد مهلت فسخ قرارداد از ۷ روز در قانون قبلی به ۱۵ روز در قانون فعلی کار و همچنین افزایش میزان پرداخت حق سنوات در مورد اخراج موجه و غیرموجه در قانون فعلی نسبت به قانون قبلی و رویهم رفته افزایش هزینه‌های اخراج کارگر برای کارفرما در قانون فعلی کار است.

افزایش مقدار عددی شاخص سخت‌گیری (J.S.L) در قانون فعلی کار نسبت به قانون قبلی نشانگر کاهش انعطاف این قانون نسبت به گذشته به دلیل افزایش محدودیت‌های ایجاد شده برای کارفرمایان حتی در اخراج‌های موجه است.



همچنین به منظور مقایسه انعطاف‌پذیری قانون فعلی کار ایران با قوانین و مقررات کار دیگر کشورها، شاخص سخت‌گیری (J.S.L) ایران با ۹ کشور دیگر مقایسه می‌شود.

کشورهای مورد مقایسه استرالیا، بزریل، ایرلند، کره، مالزی، نیوزلند، لهستان، آفریقای جنوبی و ترکیه ۹ کشوری هستند که سیبرت (Siebert, 2002) شاخص سخت‌گیری (J.S.L) آنها را نسبت به متغیرهای «محدودیت‌رویه‌ای»^۱، «دوره اختطار و حق سنوات پرداختی برای اخراج قانونی»^۲، «مشکلات اخراج»^۳ و «سخت‌گیری حمایتی در مقابله با اخراج»^۴ در اشتغال دائم یا یکدیگر مقایسه کرده است. در پژوهش حاضر شاخص سخت‌گیری (J.S.L) قانون فعلی کار ایران برحسب چهار متغیر فوق‌الذکر محاسبه و با آنها مقایسه گردیده است. جدول ۱ امکان این مقایسه را فراهم کرده است.

- 1 - Regular Procedural Inconveniences
- 2 - Notice and Severance Pay for No-Fault Individual Dismissal
- 3 - Difficulty of Dismissal
- 4 - overall Strictness of Protection Against Dismissal

جدول ۱: شاخص‌های سخت‌گیری قوانین امنیت شغلی در اشتغال دایم

(اواخر دهه ۱۹۹۰)				
کشور	محدودیت‌های رویه‌ای	دوره اخطار و حق سنوات پرداختی برای اخراج قانونی	مشکلات اخراج	سخت‌گیری حمایتی در مقابله با اخراج
استرالیا	۰,۵	۱,۰	۱,۵	۱,۰
برزیل	۰,۵	۲,۰	۲,۸	۱,۸
ایرلند	۲,۰	۰,۸	۲,۰	۱,۶
کره	۳,۸	۱,۸	۴,۰	۳,۲
مالزی	۱,۰	۲,۵	۱,۴	۱,۶
نیوزیلند	۱,۳	۱,۴	۲,۳	۱,۷
لهستان	۳,۰	۱,۴	۲,۳	۲,۲
آفریقای جنوبی	۱,۰	(۱,۴)۱,۱	۳,۵	(۲,۲)۱,۹
ترکیه	۲,۰	۳,۴	۲,۵	۲,۶
ایران	۵,۰	۳,۷	۵,۵	۴,۶

مأخذ: (Siebert, 2002) و محاسبات محقق

همان‌طور که در جدول ۱ منعکس شده است شاخص سخت‌گیری (J.S.L) ایران در مقایسه با ۹ کشور مورد مطالعه از همه بیشتر بوده که نشان می‌دهد، قانون کار ایران نسبت به قوانین و مقررات کار آن کشورها به مراتب سخت‌تر و غیرمنعطف‌تر می‌باشد. این نتیجه‌گیری با مطالعات (Nobakht, 2006) که در آن از شاخص‌های متعددی استفاده شده است پشتیبانی می‌گردد.

۶-۱-۲- نتایج تجزیه و تحلیل با شاخص سخت‌گیری (E.P.L)

با هدف ارزیابی میزان انعطاف‌پذیری قانون فعلی کار ایران با شاخص سخت‌گیری (E.P.L) ابتدا قانون فعلی (مصوب سال ۱۳۶۹) و قانون قبلی (مصوب سال ۱۳۳۷) را با یکدیگر مقایسه کرده و سپس (E.P.L) ایران با گروهی از کشورها مقایسه خواهد شد.

در خصوص مقایسه قوانین فعلی و قبلی کار ایران با یکدیگر از ۱۲ مؤلفه که در مطالعات (متوسلی و قاسمی، ۱۳۸۴) به کار گرفته شده است به شرح جدول ۲ استفاده می‌گردد.

جدول ۲: مقایسه اندازه شاخص E.P.L در قوانین قبلی و فعلی کار برحسب مؤلفه‌های مختلف در قراردادهای دائم

اندازه شاخص سخت‌گیری E.P.L		مؤلفه
قانون فعلی کار (۱۳۶۹)	قانون قبلی کار (۱۳۳۷)	
۶	-	رویه قانونی اخراج
۲	۱	تأخیر زمانی تا شروع مهلت قانونی فسخ قرارداد
۳ ۵ ۲	۱/۵ ۱ ۰	مهلت قانونی فسخ قرارداد برای کارگران با: ۹ ماه سابقه کار ۴ سال سابقه کار ۲۰ سال سابقه کار
۰ ۶ ۶	۰ ۳ ۳	پرداخت حق سنوات به کارگران با: ۹ ماه سابقه کار ۴ سال سابقه کار ۲۰ سال سابقه کار
۶	۲	نحوه تعریف اخراج موجه و غیرموجه
۵	-	طول مدت دوره آزمایشی
۵	۶	میزان پرداخت حق سنوات برای کارگران با ۲۰ سال سابقه کار که به صورت غیرموجه اخراج می‌شوند.
۶	۲	دامنه اختیار دادگاه در بازگرداندن کارگری که به طور غیرموجه اخراج شده است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص شده است قانون فعلی کار نسبت به قانون قبلی کار از نظر مؤلفه‌های مختلف با شاخص E.P.L به مراتب سخت‌گیرانه‌تر بوده و محدودیت‌های بیشتری را برای کارفرما ایجاد می‌نماید. همچنین در خصوص مقایسه شاخص سخت‌گیری E.P.L در ایران با کشورهای دیگر از مطالعات (Siebert, 2002) کمک گرفته می‌شود. در این مطالعه سیبرت رتبه E.P.L بیست کشور صنعتی را با یکدیگر مقایسه کرده است. در پژوهش حاضر نیز با توجه به محاسبات انجام شده در خصوص شاخص سخت‌گیری E.P.L در ایران، اندازه این شاخص با اندازه شاخص‌های E.P.L در کشورهای دیگر مقایسه و رتبه آنها در جدول ۳ نشان داده می‌شوند.

جدول ۳: مقایسه رتبه E.P.L ایران در مقایسه با ۲۰ کشور صنعتی

رتبه امتیاز حمایت شغلی	کشور
۵	استرالیا
۱۲	اتریش
۱۰	بلژیک
۳	کانادا
۸	دانمارک
۹	فنلاند
۱۷	فرانسه
۴	ایرلند
۱۹	ایتالیا
۱۴	ژاپن
۷	نیوزیلند
۱۰	هلند
۱۶	نروژ
۲۰	پرتغال
۱۸	اسپانیا
۱۲	سوئد
۶	سوئیس
۲	انگلستان
۱	آمریکا
۱۵	آلمان غربی
۱۹	ایران

مأخذ: (Siebert, 2002) و محاسبات محقق

مقایسه رتبه شاخص سختگیری E.P.L ایران با ۲۰ کشور صنعتی و جایگاه بیستم ایران در مقایسه با بیست کشور مورد مطالعه، حاکی است که قانون فعلی کار ایران از منظر E.P.L از کشورهای دیگر به جز کشور پرتغال به مراتب غیرمنعطف‌تر و سخت‌گیرانه‌تر است.

۶-۱-۳- استنتاج نهایی از پرسش اول

بزرگی شاخص سخت‌گیری J.S.L و E.P.L در قانون فعلی کار (مصوب سال ۱۳۶۹) نسبت به قانون قبلی کار (مصوب سال ۱۳۳۷) و همچنین نسبت به شاخص‌های اعلام شده در کشورهای مورد مطالعه حاکی از غیرمنعطف بودن قانون

فعلی کار برای تعادل بخشی بازار کار در کشور است. لذا مستند به نتایج مطالعات (Emerson, 1995) (Lazer, 1995)، (Blank and Freeman, 1994) (Siebert and Morton, 2001)، (Alogoskoufis and Manning, 1988a, 1998) و (Addison and Siebert, 1993, 1999) (Siebert, 2003)) می‌توان قانون فعلی کار را عاملی بازدارنده برای اشتغال دانست.

۶-۲- یافته‌های مرتبط با پرسش دوم

همان‌طور که در روش‌شناسی پژوهش اعلام شده است، به منظور پاسخگویی به دومین پرسش مطرح شده، درخصوص چگونگی عملکرد قانون فعلی کار در جهت تنظیم مناسب روابط کار و تأمین رضایت کارگران و کارفرمایان، در

تأمین یک خانوار با تعداد متوسط تعیین می‌شود؛ در حالی که طبق ماده ۲۲ قانون قبلی کار (مصوب سال ۱۳۳۷) حداقل دستمزد هر دو سال یکبار و فقط با توجه به حوائج ضروری و هزینه زندگی یک مرد و یک زن و دو فرزند تعیین می‌شد، این تفاوت نشان می‌دهد که قانون فعلی کار در جهت ایجاد تسهیلات بیشتر برای کارگران هزینه‌های بیشتری را متوجه کارفرمایان نموده است و این در حالی است که مستند به گزارش (بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۸: جدول ۸) افزایش حداقل دستمزد منجر به افزایش کارآیی و بهره‌وری نیروی کار آنطور که برخی از اقتصاددانان کینزی جدید (Stiglist, 1986) و (Ball and Romer, 1990) براساس تئوری کارآیی دستمزد مطرح

از آنجا که قوانین و مقررات سخت نوعاً با ابتنا به نظریه تضاد منافع در روابط کارگر - کارفرما و به انگیزه حمایت از حقوق کارگران وضع می‌گردد، بنابراین هرگونه اصلاح ماهوی در قانون کار مستلزم تغییر نگرش و انتخاب مبانی نظری متناسب با انگیزه اصلاحات است

می‌نمایند، نشده است. لذا افزایش نرخ بیکاری در چنین شرایطی با نتایج مطالعات (Bruno and Sachs, 1985) و (Grube and Jeckman and Layard, 1982) قابل توجیه خواهد بود. همچنین مطالعات (پژویان و امینی، ۱۳۷۹) و (نویخت، ۱۳۷۷) نیز مؤید تأثیر منفی حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های سنی خاص در ایران می‌باشد.

۶-۲-۲- نتیجه نظرسنجی در مورد شرایط خاتمه قرارداد

هرچند تفاوت معناداری بین پاسخ مدیران و کارگران درخصوص تأثیر شرایط خاتمه قرارداد بر اشتغال و بازار کار وجود دارد (Sig=000/0 و $df = 4$ و $\chi^2=25057/28$) و (Sig=5/18 جدول استاندارد)، اما ۶۷/۹ درصد مدیران و ۱۷/۶ درصد از کارگران اعلام نموده‌اند که شرایط مندرج در مواد بیست و یکم تا بیست و نهم قانون کار هزینه زیادی را متوجه کارفرما می‌نماید. همچنین ۳۹/۲ درصد از مدیران و ۴۲/۱ درصد از کارگران اظهار داشته‌اند که محدودیت اختیار کارفرما موجب کاهش اشتغال شده است. به طوری که بالا بودن هزینه‌های اخراج و خاتمه قرارداد به عنوان یکی از عوامل تداوم بیکاری است؛ اما مطالعات (Bentolia and Guiseppe, 1990) نشان می‌دهد که هرچند بالا بودن

پژوهش حاضر نسبت به انجام یک پیمایش اقدام می‌گردد. این پیمایش به صورت نظرسنجی از یک نمونه آماری به حجم (n= 345) از جامعه مدیران و کارگران نسبت به موضوعات مختلف قانون فعلی کار و با طرح سؤالات متناسب انجام می‌شود. سپس رابطه معناداری دیدگاه مدیران و کارگران به روش مربع کای (χ^2) آزمون می‌گردد، در خاتمه یافته‌های این نظرسنجی با نتایج برخی از مطالعات تجربی مقایسه خواهند شد. برخی از موضوعات مختلفی که در این نظرسنجی به صورت سؤال مطرح شده است، به همراه نتایج آنها به شرح زیر ارائه می‌شوند:

۶-۲-۱- نتیجه نظرسنجی در مورد حداقل دستمزد در مورد تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال تفاوت معناداری بین پاسخ‌های مدیران و کارگران وجود دارد. (Sig=015/0 و $df=4$ و $\chi^2=28057/12$) و (Sig=49/9 جدول استاندارد)

به طوری که بیشتر مدیران وجود قانون حداقل دستمزد را موجب کاهش اشتغال و بیشتر کارگران آن را موجب افزایش اشتغال می‌دانند. با عنایت به این که طبق ماده ۴۱ قانون فعلی کار ایران (مصوب ۱۳۶۹) هر ساله حداقل دستمزد با توجه به دو معیار نرخ تورم و حداقل هزینه برای

هزینه اخراج به طور عمده بر استخدام کارگر جدید تأثیر منفی دارد ولی متوسط اشتغال را افزایش می‌دهد.

۶-۲-۳ نتیجه نظرسنجی در مورد تسهیلات ویژه برای زنان کارگر

در مورد چگونگی تأثیر اجرای مواد قانونی هفتاد و پنج الی هفتاد و هشت قانون فعلی کار در خصوص تسهیلات ویژه برای زنان کارگر بر اشتغال، تفاوت معناداری بین پاسخ مدیران و کارگران وجود دارد (Sig=000/0 و $df = 4$ و $\chi^2=42139/57$) و ($\chi^2=5/18$ جدول استاندارد)، به طوری که ۴۸/۱ درصد از مدیران آن را موجب کاهش اشتغال و ۴۰/۳ درصد کارگران این تسهیلات را موجب افزایش اشتغال می‌دانند. در این خصوص مطالعات (پژویان و امینی، ۱۳۷۹) نیز نشان می‌دهد که الزام کارفرمایان به ارائه تسهیلات ویژه به زنان کارگر موجب امتناع کارفرمایان از استخدام کارگران زن به ویژه زنان متأهل در قراردادهای بلندمدت می‌شود.

۶-۲-۴ نتیجه نظرسنجی در مورد افزایش کارگران موقت

نتیجه نظرسنجی حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار بین نظرات مدیران و کارگران در مورد افزایش اشتغال کارگران موقت با اجرای قانون فعلی کار است. (Sig=589/0 و $df = 4$ و $\chi^2=81453/2$) ($\chi^2=9/49$ جدول استاندارد) در این نظرسنجی ۴۲ درصد از مدیران و ۳۸/۷ درصد از کارگران اعلام نموده‌اند که اجرای قانون فعلی کار تشدید اشتغال کارگران موقت را به دنبال داشته است.

۶-۲-۵ نتیجه نظرسنجی در مورد امکان استخدام کارگران جدید

در خصوص امکان استخدام کارگران جدید با تغییر قانون کار تفاوت معناداری بین پاسخ مدیران و کارگران وجود دارد. (Sig=033/0 و $df = 1$ و $\chi^2=51779/4$) و ($\chi^2=84/3$ جدول استاندارد) در این نظرسنجی ۴۶/۵ درصد از مدیران و ۴۸/۶ درصد از کارگران اعلام نموده‌اند که با تغییر قانون فعلی کار امکان استخدام کارگران جدید فراهم‌تر می‌گردد. نکته قابل توجه این که کارگران بیش از مدیران معتقدند که با اصلاح قانون فعلی کار شرایط مناسب‌تری برای استخدام کارگران جدید ایجاد خواهد گردید.

۶-۲-۶ نتیجه نظرسنجی در مورد تأثیر قانون فعلی کار بر اشتغال

در مورد چگونگی تأثیر قانون فعلی کار بر اشتغال، تفاوت معناداری بین پاسخ مدیران و کارگران وجود دارد. (Sig=000/0 و $df = 4$ و $\chi^2=48974/137$) و ($\chi^2=5/18$ جدول استاندارد) در این خصوص ۴۸/۳ درصد از مدیران معتقد بوده‌اند که قانون فعلی کار باعث کاهش اشتغال شده است، در حالی که ۱۲/۷ درصد کارگران آن را موجب افزایش اشتغال می‌دانند. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که از نظر کارفرمایان به عنوان کسانی که در مورد استخدام و اشتغال تصمیم‌گیری خواهند کرد، قانون فعلی کار عاملی بازدارنده برای اشتغال است.

۶-۲-۷ استنتاج نهایی از پرسش دوم

نتیجه نظرسنجی از کارگران و کارفرمایان در مورد چگونگی عملکرد قانون فعلی کار حاکی از این واقعیت است که جز در یک مورد همواره تفاوت معناداری بین دیدگاه کارگران و کارفرمایان در خصوص تأثیر قانون کار بر بازار و روابط کار وجود دارد، لذا وجود تفاوت نظر بین مدیران و کارگران نسبت به چگونگی عملکرد قانون فعلی کار نشان می‌دهد که این قانون به عنوان مهم‌ترین عامل تنظیم رابطه کارگر - کارفرما در تأمین وحدت‌نظر و رضایت کارگران و کارفرمایان ناموفق بوده است به طوری که تنها مورد وحدت‌نظر کارگران و کارفرمایان در مورد قانون فعلی کار این است که اجرای قانون مذکور موجب افزایش کارگران موقت یعنی عدم امنیت شغلی برای کارگران شاغل گردیده است. همچنین اکثر مدیران و کارگران اعلام نموده‌اند که با اصلاح قانون فعلی کار امکان استخدام کارگران جدید فراهم‌تر خواهد شد.

۷- فرجام

در این بخش پس از جمع‌بندی یافته‌های پژوهش و استنتاج نهایی، نسبت به پیشنهاد مدلی مناسب برای نظام روابط کار در ایران اقدام می‌شود.

۷-۱- جمع‌بندی و استنتاج نهایی

با عنایت به اینکه، ارزیابی قانون کار با شاخص‌های استاندارد (J. S. L) و (E. P. L) نشان می‌دهد که قانون فعلی کار (مصوب سال ۱۳۶۹) نسبت به قانون قبلی کار (مصوب سال ۱۳۳۷) و نیز در مقایسه با قوانین و مقررات بازار کار کشورهای مورد مطالعه در این پژوهش به مراتب سخت‌تر و غیرمنعطف‌تر است، لذا از ظرفیت لازم برای تعادل‌بخشی بازار کار و کاهش نرخ‌های فزاینده بیکاری برخوردار نیست. این جمع‌بندی با نتایج مطالعات (Layard and Nickell, 1985)، (Blank and Freedman, 1994)، (Addison and Siebert, 1993, 1999)، (Nobakht, 2006)، (Siebert, 2003, 2005)، (Siebert and Morton, 2001) و (متوسلی و قاسمی، ۱۳۸۴) پشتیبانی می‌شود.

همچنین نتایج نظرسنجی از کارگران و کارفرمایان در پیمایش انجام شده، گویای تفاوت معناداری بین دیدگاه آنها نسبت به عملکرد قانون کار در خصوص مباحثی همچون حداقل دستمزد، شرایط خاتمه قرارداد، تسهیلات ویژه برای زنان کارگر و ... وجود دارد.

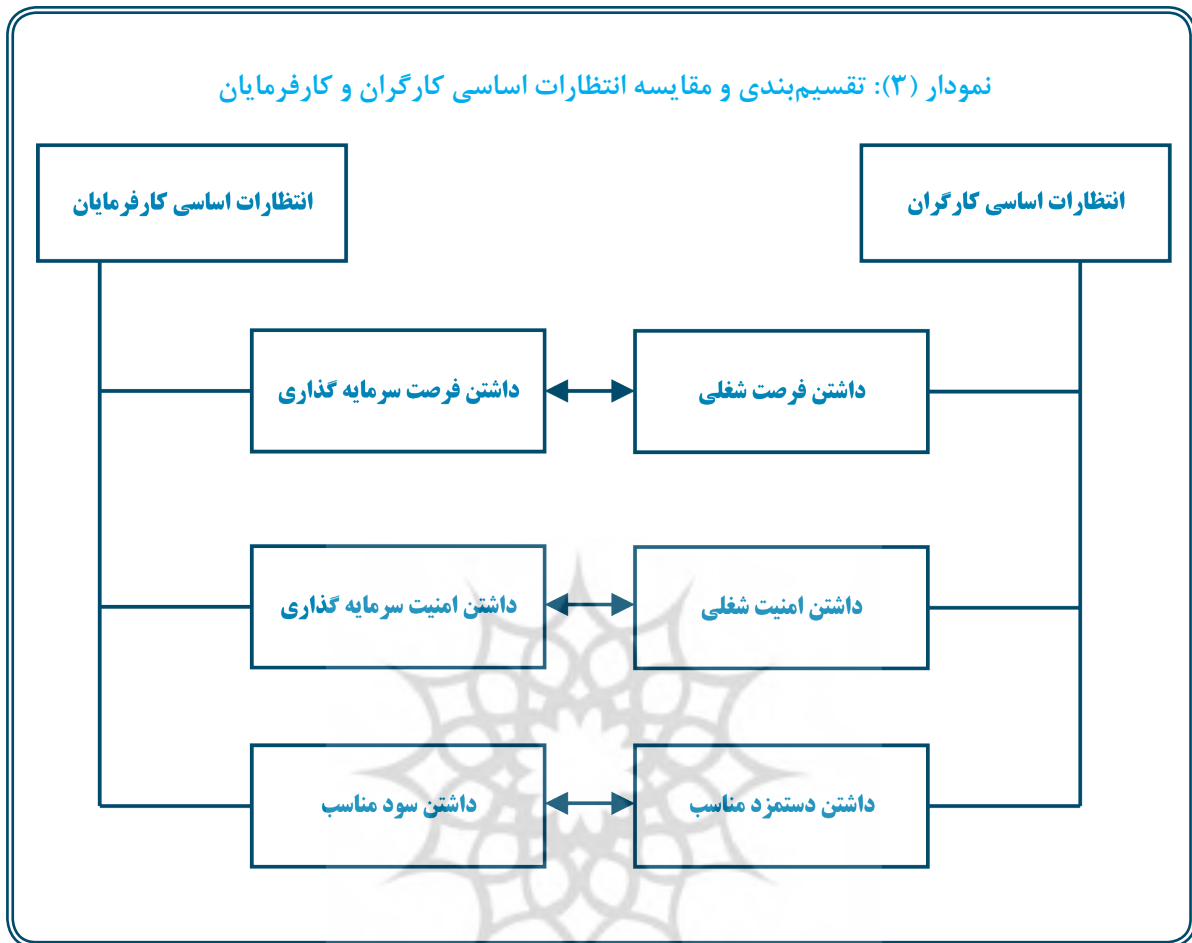
در این راستا نتایج مطالعات (Bruno and Sachs) (Grube and Jackman and Layard, 1982)، (Hart, 1984)، (1985)، (نوبخت، ۱۳۷۷) و (پژویان و امینی، ۱۳۷۹) مؤید تأثیر رابطه مستقیم متغیرهای یاد شده با بیکاری است. از این رو وجود تفاوت نظر بین مدیران و کارگران نسبت به عملکرد قانون فعلی کار حاکی از این واقعیت است که این قانون در جهت تنظیم مناسب روابط کار و تأمین رضایت کارگران و کارفرمایان از نظر آنها موفق نبوده است. به طوری که آنچه در پیمایش انجام شده مورد اتفاق نظر کارگران و کارفرمایان بوده، تأکید بر تغییر قانون کار به منظور بهبود روابط کار و افزایش سطح اشتغال است.

لذا ضرورت اصلاح قانون کار با هدف انعطاف‌بخشی آن در بازار کار و ارتقای روابط کار را می‌توان به عنوان استنتاج دیگری از پژوهش حاضر قلمداد نمود.

اما از آنجا که قوانین و مقررات سخت نوعاً با ابتنا به نظریه تضاد منافع در روابط کارگر - کارفرما و به انگیزه حمایت از حقوق کارگران وضع می‌گردد، بنابراین هرگونه اصلاح ماهوی در قانون کار مستلزم تغییر نگرش و انتخاب مبانی نظری متناسب با انگیزه اصلاحات است.

در این راستا با تفکیک و تقسیم‌بندی انتظارات اساسی کارگران و کارفرمایان از روابط کار آن طور که در نمودار ۳ نشان داده می‌شود می‌توان انتظارات کارگران را برخوردار از فرصت شغلی،

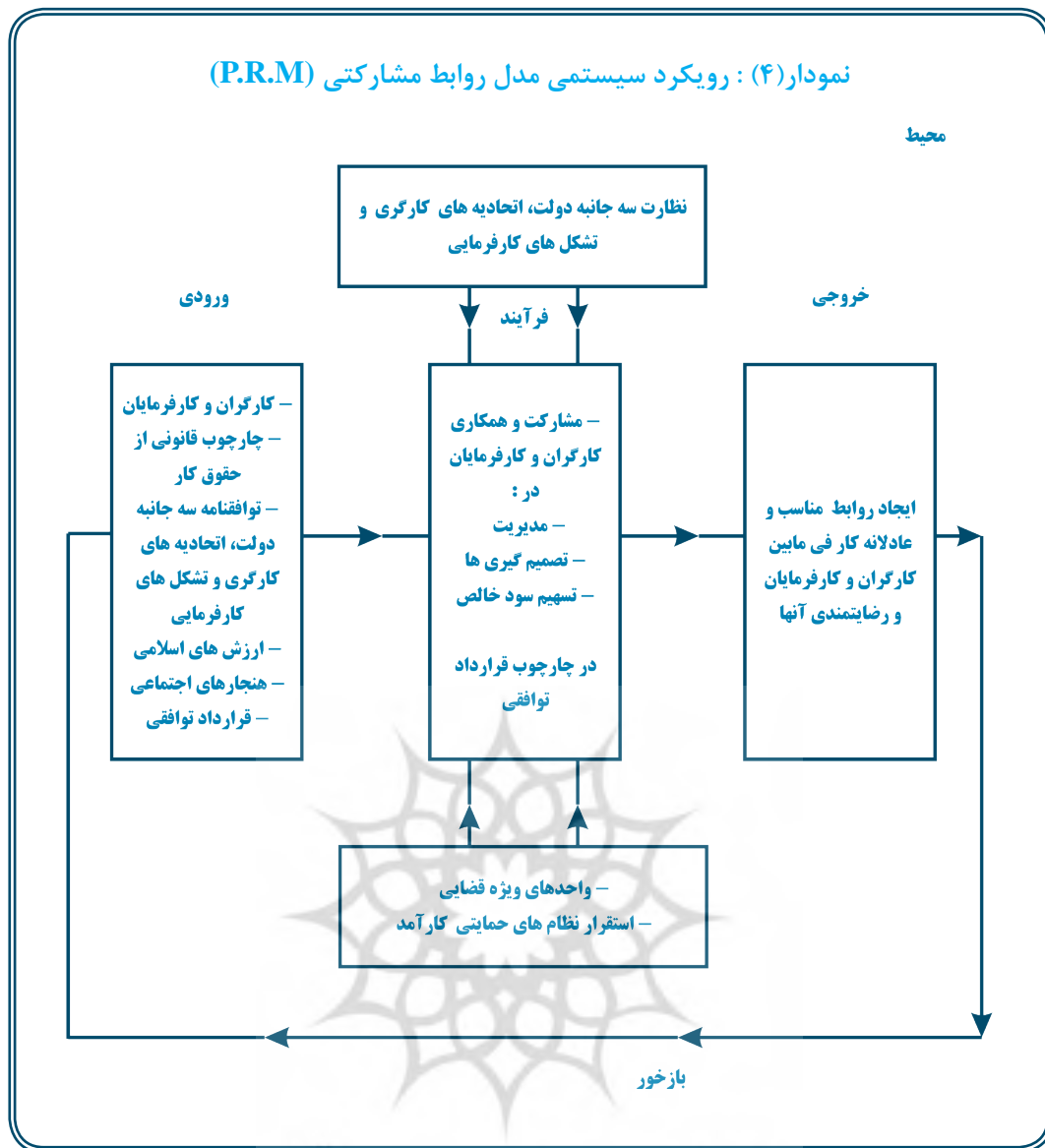
امنیت شغلی و دستمزد مناسب و انتظارات کارفرمایان را برخورداری از فرصت سرمایه‌گذاری، امنیت سرمایه‌گذاری و سود مناسب تلقی نمود.



با توجه به این که تحقق انتظارات کارگران و کارفرمایان از محیط کار لزوماً با یکدیگر مخالف و یا متضاد نیستند، از این رو اصلاح قانون کار مبتنی بر وجه غالب نظریه وحدت و اشتراک منافع بین کارگران و کارفرمایان استنتاج نهایی این پژوهش خواهد بود.

۲-۷- پیشنهاد

در جهت اجرایی شدن نتایج و یافته‌های پژوهش و ضمن بهره‌گیری از مطالعات (Nobakht, 2004) مدل روابط مشارکتی (P.R.M) برای نظام روابط کار در ایران پیشنهاد می‌شود:



اهم ویژگی های مدل روابط مشارکتی (P.R.M) در محورهای زیر خلاصه شده است:

- این مدل با تدقیق در مشخصات هر یک از مدل های ارائه شده در بخش مبانی نظری به ویژه مدل های دانلپ و میرسپاسی ارائه شده است.
- با عنایت به این که تحقق انتظارات کارگران در برخورداری از فرصت شغلی، امنیت شغلی و درآمد مناسب به نوعی با تحقق انتظارات کارفرمایان در داشتنن امکان سرمایه گذاری، امنیت سرمایه گذاری و سود مناسب قابل تأمین خواهد بود بنابراین مدل پیشنهادی با وجه غالب دیدگاه اشتراک منافع (وحدت گرایی) ارائه گردیده است.
- از آنجا که امکان بروز اختلاف منافع و تضييع حقوق کارگران منتفی نخواهد بود، به ویژه در شرایطی که بازار کار با فزونی چشم گیر عرضه نیروی انسانی نسبت به تقاضای آن مواجه است، در این مدل بر مشارکت اتحادیه های کارگری و تشکل های کارفرمایی در تنظیم و تدوین پیمان های دسته جمعی و نظارت سه جانبه (دولت، اتحادیه های کارگری و تشکل های کارفرمایی) در روابط کار تأکید شده است.
- در این مدل که روابط کار عمدتاً بر پایه قرارداد فی مابین کارگران و کارفرمایان شکل می گیرد و پیمان های دسته جمعی، دیگر ابعاد و اجزای روابط کار را به طور توافقی فی مابین اتحادیه های کارگری و تشکل های کارفرمایی تعیین می کند، ضرورتی به وضع قوانین و مقررات پر تفصیل و یک جانبه نخواهد بود، لذا قانون کار به طور کلی به تعریف حقوق کار و تبیین شرایط و الزامات منطقی و انسانی محیط کار می پردازد و هرگونه تفصیل به طور اقتضایی به قرارداد دوجانبه

- کارگر - کارفرما احاله می‌گردد. از این رو اصلاح قانون فعلی کار با رویکرد جدید ضروری خواهد بود.
- هر چند در این مدل که با ابتدا به دیدگاه وحدت‌گرا ارائه شده است، نگرش کثرت‌گرا مغفول نبوده ولی تأکید بر مشارکت و همکاری کارگران و کارفرمایان در فرایند کار، ناشی از توجه به رویکردهای جدید روابط کار است. لذا برخورداری از تکنیک‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در ارتقای انگیزش‌ها که از طریق مشارکت کارگران و کارفرمایان در مدیریت، تصمیم‌گیری و تسهیم درصدی از سود خالص فراهم می‌گردد، اجتناب ناپذیر می‌باشد.
- رسیدگی حقوقی در واحدهای ویژه قضایی که در صورت عدم موفقیت هیأت‌های حل اختلاف که غالباً در مظان حمایت یک جانبه از کارگران بوده بیش از پیش تأمین‌کننده حقوق قانونی کارگران و کارفرمایان در این مدل از نظام روابط کار خواهد بود.
- استقرار نظام‌های حمایتی کارآمد در مدل پیشنهادی، ضمن اجتناب از تحمیل کلیه هزینه‌های تعدیل نیروی انسانی به کارفرمایان، شرایط امنیت اقتصادی و اجتماعی کارگران و پرداخت مستمری بیکاری به آنها را تا اشتغال مجدد، بیش از پیش فراهم خواهد کرد.
- مدل پیشنهادی که هم‌سو با رویکرد جدید نظام جمهوری اسلامی ایران در استفاده گسترده از بخش‌های غیردولتی در سرمایه‌گذاری‌ها به ویژه اهداف مصرح در سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی است، از یک‌سو با انعطاف در قوانین و مقررات کار، ظرفیت تعادل‌بخشی آن را در بازار کار افزایش می‌دهد و از سوی دیگر روابط مناسب و عادلانه فی‌مابین کارگران و کارفرمایان را تسهیل و رضایت و انتظارات آنها را از محیط کار تأمین می‌نماید.

منابع:

۵. بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۷۸)، «نتایج بررسی کارگاه‌های بزرگ صنعتی»
۶. پژوهشگران، جمشید و علیرضا امینی، (۱۳۷۹)، «آزمون تجربی اثر حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های سنی خاص در ایران»، پژوهشکده امور اقتصادی
۷. سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران در افق سال ۱۴۰۴ هجری شمسی
۸. سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۹. زاهدی، شمس‌السادات، (۱۳۶۹) «روابط صنعتی»، چاپ دوم (تهران: مرکز نشر دانشگاهی)
۱۰. ظهوری، قاسم، (۱۳۷۸) «روابط کار، نظریه‌ها و فرایندها»، (تهران: انتشارات مهر)
۱۱. قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۳۷
۱۲. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹
۱۳. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۸-۱۳۸۴)
۱۴. متوسلی، محمود و محمد قاسمی، (۱۳۷۴)، «ارزیابی شاخص‌های حمایت شغلی در ایران»، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۱
۱۵. مرکز آمار ایران، (بهار ۱۳۸۹)، «چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار».
۱۶. میرسپاسی، ناصر، (۱۳۷۱) «مدیریت منابع انسانی و روابط کار (نگرشی نظام‌گرا)» چاپ دهم، (تهران: چاپ نقش جهان)
۱۷. نوبخت، محمد باقر، (۱۳۷۷)، «ارزیابی قانون کار و تأثیر حداقل دستمزد و مزایای قانونی بر اشتغال در ایران»، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
۱۸. نوبخت، محمد باقر، (۱۳۸۷)، «اقتصاد کار، راهبردهای تعادل بازار کار و اشتغال فارغ‌التحصیلان»، پژوهشکده تحقیقات راهبردی
۱۹. نوبخت، محمدباقر، (۱۳۸۶)، «بررسی بازار کار ایران و تأثیر افزایش قیمت نفت بر این بازار در مقایسه با کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا MENA»، فصلنامه راهبرد شماره ۴۶
۲۰. نوبخت، محمدباقر، (۱۳۸۸)، «نفت بخش پیشرو در توسعه نامتوازن ایران»، فصلنامه راهبرد شماره ۵۲

21. Ackers, Peter and Wilkinson, Adrian (2005) "British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis", Journal of Industrial Relations.
22. Addison, John T. and W. Stanley Siebert, (1993), "Social Engineering in the European Community: The social charter, Maastricht and Beyond", IEA.
23. Addison, John T. and W. Stanley Siebert, (1999), "Regulation European labour markets: More Costs than Benefits?" Hobart paper 138.
24. Alogoskoufis, George S. and Alan Manning, (1988a) "On the Persistence of Unemployment" Ercon. Pol. Oct., 7.
25. Anderson Palle S., (Aug. 1988), "The Tax Push Theory", Revised Paper Presented at the Annual Congress of the European Economic Association in Bolonga
26. Ball, Laurence and David Romer, (1990), "Real Rigidities and the Non Neutrality of Money". Review of Economic Studies, 57(2).
27. Befort, Stephen F. and Budd, John W., (2009), "Invisible Hands, Invisible Objectives: Bringing Workplace Law and Public Policy Into Focus", Stanford University Press.

28. Bentolila, Samuel & Guiseppe Bertola, (July 1990), "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euro-Sclerosis?" Rev.Econ. Stud, 57(3).
29. Blanchard, Olivier J. and Lawrence H. Summers, (1986) "Hysteresis and the European Unemployment Problem." NBER Macroeconomic Annual.
30. Blank, Rebecca & Richard Freeman, (1994), "Evaluating the Connection between Social Protection and Economic Flexibility" in Rebecca Blank ed. Social Protection vs. Economic Flexibility- is there a Trade off? Chicago: University of Chicago press.
31. Bruno, Michael and Jeffrey D.Sachs, (1985), "Economics of Worldwide Stagnation". Cambridge, Ma. Harvard u. press.
32. Budd, John W. and Bhav, Devasheesh, (2008,) "Values, Ideologies, and Frames of Reference in Industrial Relations", in Sage Handbook of Industrial Relations, Sage.
33. Calmfors, Lars & Ranger Nymoer, (Oct.1990) "Real Wage Adjustment and Employment Policies in the Nordic Countries" Econ. Pol.
34. Coe, David T., (1985), "Nominal Wages,the Nairu and Wage Flexibility" OECD Econ Studies, autumn,5.
35. Dunlop, John, (1953), "Industrial Relation Systems", (new York: Henry Holt and company Inc.)
36. Emerson, Michael, (1988), "What Model for Europe?" Cambridge, MA: MIT press.
37. Gottfries, Nils & Hom Henrik, (Dec. 1987), "Wage Formation and the Persistence of Unemployment" Econ. 97(388).
38. Grube, David and Richard A. Jackman, and Richard G. Layard, (1982), "Causes of the Current Stagnation" Ret. Econ Stud. Supplement, 49(5).
39. Hart, R.A., (1984c), "The Economics of Non-Wage Labour Costs", London: George Allen Unwin.
40. ILO (2007), "LABORSTA Dataloase".
41. ILO (2010), "Trend For Youth".
42. ILO (January, 2007), "Global Employment Trend."
43. ILO (October, 2009), " Trend Econometric Models."
44. Kaufman, Bruce E., (2004), "Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship.", Industrial Relations Research Association.
45. Keynes, John Maynard, (1936), "The General Theory of Emploment, Interest and Money" (Newyork: Harcourt, Brace and Company).
46. Layard, R. & S. J. Nickell (1985) "The Causes of British Unemployment". National Institute. Economic Review
47. Lazear, Edward P., (1990), "Job Security Provision and Employment." Quart J. Econ. Aug. 105(3).
48. Margarison, (1969), "What Do We Mean by Industrial Relation", Behavioural Approach, British Journal of Industrial Relation, Vol 711, No.2.
49. Marx, karl, (1906-1990), "Capital, tran. Samuel Moor. Edward Aveling and Ernest Uterman", 3 vols. (Chicago: kerr)
50. Mead, James(1983), "Wage Fixing: Stagflation", London: George Allen and Unwin, vol.1.
51. Mill, John Stuart, (1929), "Principles of Political Economy". ed W.J.Ashly, London: Longmans, Green,and Compony , Inc.
52. Muth, John, F.(1961), "Rational Expectations and Theory of Price Movements", Econometric, vol.29
53. Nobakht Haghghi, Mohammad Bagher, (2004) "The Role Of Labour Law in Labour Relations and The Labour Market in Irans" Thesis for Ph.D Degree at University Of Paisley (Scotland - UK)
54. Nobakht Haghghi, Mohammad Bagher, (Winter, 2006) "Iran's Labour Market in Comparison With Other Countries", National Interest, vol. 2 No.1
55. OECD.(1999), "Employment Protection and Labour Market", Performance In: OECD Employment out look."
56. Pages, C. and Montenegro.(1999), "Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile" Washington D.C. United States, Inter- American Development Bank, Working Paper No. 398.
57. Pardeep Kumar, (1979), "Personnel Management and Industrial Relations", Meerut Kedar Nath ram nath & Co.
58. Ricardo, David, (1981), "Principle of Political Economy and Taxation", ed. Gonner, London: George Bell.
59. Salamon, Micheal, (1987), "Industrial Relaton. Theory and Practice" (London: Prentice Hall U.K.).
60. Sargent, Thomas and Neil Wallace, (1975), "Rational Expectation: The Optimal Monetary Instruments, and the Optimal Money Supply Rule", Journal of Political Economy, 83(2).
61. Siebert and Morton, (2001), "Lab our Market Regimes and Worker Recruitment and Retention in the European Union: Plant Comparisons", British Journal of Industrial Relations Vol.39 Issue4.
62. Siebert, W.S., (2003), "Notes on Labour Market Flexibility: Questions for the new Economy", in R. Cheng, R.