

سید محمد موسی مطلبی
عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم
انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد
دانشگاهی

لیلی عسکری
دانشجوی دوره دکتری دانشگاه
آریزونا

انعطاف پذیری بازار کار

برای بررسی نحوه تنظیمات بازار کار در کشورهای منتخب و نیز مصوبات و مقابله نامه‌های س.ب.ک. (سازمان بین‌المللی کار)، بیشتر نهاد قانون کار مورد توجه قرار گرفته‌است. ضمن این که چارچوب نظری انعطاف پذیری بازار کار در این زمینه مددکار مناسبی تلقی می‌شود به این ادبیات نیز توجه شده و روش پژوهش مقاله نیز توصیفی و مقایسه‌ای در نظر گرفته شده است.

واژگان کلیدی: تنظیمات کار، انعطاف پذیری بازار کار، مرخصی استحقاقی، ساعات کار، تعطیلات رسمی

طبقه بندی A۱۲ :Jel, E۲۴, F۱۶, J۳۱, J۳۸, J۴۱, J۴۲, J۶۴

مقدمه

یکی از مهمترین عوامل رقابت پذیری در کشورها ساختار انعطاف پذیر بازار کار است. در این زمینه برخی (بهکیش ۱۳۸۰, wilium A, ۲۰۰۰ E.H box, ۱۹۹۸ doglas) براین باورند که هرچه بازار کار انعطاف پذیری بیشتری داشته باشد به همان نسبت رقابت پذیری اقتصادی کشور بیشتر می‌شود.

به طور کلی انعطاف ناپذیری ناشی از قانون کار در بازار می‌تواند عواقبی نظیر کاهش استخدام نیروی کار، گرایش به فناوری‌های سرمایه‌بر، بکارگیری نیروهای خارجی به جای نیروهای داخلی و ... را در پی داشته باشد که نه تنها امنیت شغلی برای کارگران فراهم نمی‌آورد، بلکه منجر به کاهش اشتغال و گسترش بیکاری در میان کارگران می‌شود. از سوی دیگر، قوانین سخت و غیرقابل انعطاف در بازار کار، تمایل کارآفرینان و سرمایه‌گذاران برای سرمایه‌گذاری‌های جدید و توسعه بنگاه را کاهش داده و با افزایش هزینه نیروی کار منجر به کاهش رقابت پذیری کالاها و خدمات ارائه شده در سطوح ملی و بین‌المللی می‌شوند. البته این موارد در تعارض با برخی از دیدگاه‌ها قرار می‌گیرد که اطمینان خاطر کارگران از ادامه اشتغال و قراردادهای بلندمدت کار را به عنوان یکی از عوامل ایجاد کننده انگیزه در نیروی کار و به دنبال آن بهره‌وری کار در نظر می‌گیرند. بنا بر اهمیت این موضوع این پژوهش موارد مربوط به تنظیمات کار مقررات بین‌المللی س.ب.ک. و قوانین کار کشور های ونزوئلا و اندونزی و نیز دو کشور ژاپن و چین را به تفصیل مورد بررسی، مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. هدف از این بررسی، ذکر مواردی از تفاوت‌ها است که با توجه به مطالعه مقایسه‌ای انجام شده است.

چارچوب نظری

تنظیمات کار و انعطاف پذیری بازار کار

انعطاف پذیری در فرایند جهانی شدن برای افزایش رقابت پذیری یکی از مهمترین عوامل به حساب می آید. امروزه اقتصاد جهانی که به دنبال نوعی یکپارچگی است بیش از هر زمان دیگر، امکان دسترسی گسترده تر به بازارهای جهانی را برای فعالیتهای بازرگانی فراهم کرده است. وجود چنین بستری، موجب گسترش حجم مبادلات بین المللی و ترغیب بیشتر کشورها برای پیوستن به بازارهای جهانی شده است. از این رو، کشورها و بنگاهها نیز برای برخورداری از فرصتهای موجود در بازارهای جهانی، خود را ملزم به تبعیت از استانداردها و رعایت قوانین و مقررات مربوطه می دانند، زیرا در غیر این صورت، با آسیبهای جبران ناپذیری مواجه خواهند شد. در واقع، حضور در صحنه رقابت جهانی، آگاهی و تبعیت از کنوانسیونها و توافقات بین المللی برای هر کشور و شرکت در رقابت بر اساس استانداردها خواهد بود. علاوه بر این، رقابت آزاد و لزوم بقا، موجب نوسازی تجهیزات کارخانجات و منابع تولیدی، تطبیق با محیط و انعطاف پذیری، رشد دانش و مهارتهای کارکنان، بهبود مدیریت و مواردی از این قبیل خواهد بود. بنابراین، افزایش میزان انعطاف پذیری در بنگاه، از ضرورت های رقابت پذیری در فرایند جهانی شدن است. (رنانی، اربابیان، میرزایی، ۱۳۸۹)

از میان عوامل تولید، نیروی کار - صرف نظر از سهم هزینه ای آن - نقش بسیار مهمی را در گسترش یا محدودسازی انعطاف پذیری در بنگاه بازی می کند. در واقع، انعطاف پذیری بنگاه از منظر نیروی کار، از مهمترین مؤلفه های انعطاف پذیری بنگاه است. به طور کلی انعطاف پذیری نیروی کار را می توان توانایی مدیریت برای تغییر در استفاده از نهاده کار در بنگاه بر حسب تعداد، کیفیت و زمان برای پاسخ به نوسانات و تحولات در سطوح تقاضا تعریف کرد (blyton, morris, ۱۹۹۲). مهمترین عامل انعطاف ناپذیری بازار کار نبود قانون کار مناسب دانسته شده است. به عنوان نمونه گفته می شود (بهکیش، ۱۳۸۰) در ایران قانون کار ویژگی های دارد که باعث انعطاف ناپذیری شده است این ویژگی ها عبارتند از:

- الف) شمول تمامی بخشهای اقتصادی
- ب) الزامات یکسویه برای کارفرمایان
- ج) محدودیت در اعمال مدیریت از طریق تغییر حقوقی در وضع مالکیت، خاتمه قرارداد، عدم امکان تغییر شرایط کار و تعلیق قرارداد
- د) افزایش هزینه های تولید
- ه) مجازات مدیران

از جمله شرایطی که می تواند باعث انعطاف پذیری بازار گردد اخراج نیروی کار بدون محدودیت قانونی است که باعث کاهش هزینه های تولیدی می شود. اگرچه این با امنیت شغلی سازگار نیست (۲۰۰۲، rene F ofrene). انعطاف پذیری در بازار کار کارگران را چون بازیکنان فوتبال می کند که می توانند در هر جای زمین که لازم باشد بازی کنند. (Wilium A. Duglas ۱۹۹۸). به همین سبب است

که در فرایند جهانی شدن برخی (Rene F. Ofreneo, ۲۰۰۲) معتقدند چند نگرانی وجود دارد.

۱. تغییرات و تعدیلات بی پایان در فرایند کار
 ۲. کمیابی بیشتر و بیشتر کار کیفی
 ۳. انعطاف پذیری تمامی بخشهای اقتصاد شامل صنعت و کشاورزی و خدمات
- که هر یک از این موارد به دلیل اهمیتی که دارند نگرانی زیادی را ایجاد می کنند و در شرایط جهانی شدن قابل کنترل نیز نیستند.
- برخی (Heenan Blaikie, ۲۰۰۱) معتقدند که در این شرایط در کشورهای پیشرفته مسابقه ای برای افزایش رقابت پذیری در جهت حد اقل کردن هزینه ها وجود دارد. این کار بصورت کاهش حمایت از کار صورت می پذیرد.

در مقابل این نظر ادعا شده است (virgilio levaggi, ۱۹۹۹) که افزایش هزینه های نیروی کار ضرورتا منجر به کاهش توان رقابت پذیری نمی شود بنابر این اگر شرکتها با ارتقا سطح کیفی کارگران در ضمن کار توجه نمایند افزایش بهره وری را دنبال خواهد داشت و آن باعث کاهش قیمت و افزایش توان رقابت پذیری می شود. ضمن این که دستمزد مناسب شرایط کار مناسب و همچنین منافع مطلوب در این صورت بدست می آید.

ای. اچ. باکس (E.H. Bax, ۲۰۰۰) رابطه انعطاف پذیری و کاهش تعهد کارگر را نیز می پذیرد و اشاره می کند که در شرایط جهانی شدن باید گرایش جدیدی را دنبال کرد که در آن تعهد فدای انعطاف پذیری نشود بلکه با استفاده از تعهد، منابع انسانی بالقوه برای تولید باکیفیت بالا در سازمان های انعطاف پذیر استفاده کرد.

انعطاف پذیری در بازار کار از جنبه های مختلفی تقسیم شده است.

۱. تقسیم بندی انعطاف پذیری به انعطاف پذیری سازمانی، انعطاف پذیری پرداخت و انعطاف پذیری زمان کار و انعطاف پذیری قرارداد کار است. انعطاف پذیری سازمانی به معنای این است که بنگاه در گردش کار روش های متغیرتری را به کار گیرد تا بتواند به آسانی گسترش یابد و کارگران را بین وظایف مختلف متناسب با تقاضای کار جابجا کند.
- انعطاف پذیری پرداخت همان طور که از نام آن پیدا است برای پاسخ گویی دستمزدها به تغییرات در بهره وری کلی فردی و در واکنش به فشارهای رقابتی بازار اعمال می شود و معمولا بر سیستم های چانه زنی دستمزد، حداقل های دستمزد و ارتباط دستمزد به عملکرد متمرکز است.

انعطاف پذیری زمان کار برای پاسخ سریع به تغییرات تقاضای کالا و خدمات است. این نوع انعطاف پذیری نوبت کاری، سالیانه کردن زمان کار، ساعت کار ماهانه، هفتگی و روزانه، کار پاره وقت و مانند آن را شامل می شود. (رضانی فرزانه، ۱۳۸۵)

۲. در این تقسیم بندی انعطاف پذیری بازار کار (Atkikson, ۱۹۸۴) به انعطاف پذیری کارکردی، انعطاف پذیری عددی و انعطاف پذیری مالی تقسیم شده است

یا به سن کهولت می‌رسند و از کار افتاده می‌شوند، استراحت‌های مربوط به زایمان و حمایت از مادران از این زمره هستند. در حالی که بیشتر این نوع محدودیت‌ها از بعد اجتماعی و از نقطه نظر حمایت از کارگران ضروری به نظر می‌رسند، اما می‌توانند تأثیرات به‌سزایی را بر عملکرد بازار کار داشته باشند. به عنوان نمونه، کاهش مدت از کار هفتگی و ایجاد محدودیت در اضافه کار عواملی هستند که می‌توانند موجب انتقال بخشی از تقاضای کار از داخل بنگاه‌های اقتصادی به خارج آن گردیده و لذا نیاز به کار را از طریق اشتغال بیکاران تأمین کنند در همان زمانی که بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهند. لذا الزامات تعیین شده برای تنظیم کار بر ساختار بازار کار تأثیر زیادی دارند.

۴-۱- تنظیمات کار: ساعات کار، دوره‌های استراحت و اضافه کاری

موضوع محدودیت‌ها در قوانین کار اکثر کشورهای و در مصوبات سازمان بین‌المللی کار نیز پیش‌بینی شده است. برای مثال، اهمیت مدت کار روزانه از نظر س.ب.ک. تا آن اندازه است که اولین مقاله‌نامه بین‌المللی که در سال ۱۹۱۹ (مقاله‌نامه شماره یک) در مجمع عمومی سازمان به تصویب رسید، موارد مربوط به ساعات کاری را در بر گرفته بود و مدت کار را هشت ساعت روزانه و ۴۸ ساعت در هفته تعیین نموده بود.^۱ در ماده شش این مقاله‌نامه، انجام اضافه کاری با رعایت شرایطی و برای مدتی که حداکثر آن پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی توسط دولت تعیین می‌شود، مجاز دانسته است. پس از آن، در مقاله‌نامه شماره ۴۷ مصوب ۱۹۳۵ تعداد ساعات کار هفتگی به ۴۰ ساعت کاهش یافت. در سال ۱۹۶۲ نیز در توصیه‌نامه شماره ۱۱۶ کاهش تدریجی ساعات کار هفتگی کار به ۴۰ ساعت که «معیار اجتماعی» نامیده شده مورد توجه بیشتری قرار گرفت. مقاله‌نامه‌های استراحت‌های هفتگی (شماره ۱۴، سال ۱۹۲۱)، کار شبانه (شماره ۱۷۱، سال ۱۹۹۰) و کار نیمه وقت (شماره ۱۷۵، سال ۱۹۹۴) نیز تنظیمات مربوط به زمان کار را به صورت کلی مورد بررسی قرار داده‌اند.

اولین سندی که س.ب.ک. در مورد مرخصی سالیانه با استفاده از مزد تصویب کرد، مقاله‌نامه شماره ۵۲ و توصیه‌نامه شماره ۴۷ در سال ۱۹۳۶ بود. این مقاله‌نامه میزان مرخصی سالیانه با استفاده از مزد را ۶ روز غیر تعطیل و برای کارگران کمتر از ۱۶ سال و کارآموزان ۱۲ روز تعیین کرده است. البته در سال ۱۹۷۰ و با تصویب مقاله‌نامه شماره ۱۳۲ معیارهایی که با شرایط کشورها هماهنگی نداشت مورد تجدید نظر قرار گرفت. بنا بر این مقاله‌نامه مدت مرخصی سالانه بر اساس قوانین و مقررات هر کشور تعیین می‌گردد ولی در هیچ مورد نباید در ازای یک سال کار از ۳ هفته کمتر باشد.^۲

۱- در مقدمه مقاله‌نامه ۴۷ در خصوص چهل ساعت کار هفتگی کاهش بیکاری، برداشتن فشار کار از روی کارگران و سهمیم شدن آنان در مزایای پیشرفت‌های فناوری اهداف اصلی کاهش ساعات کار کارگران عنوان شده‌اند.

۲- بسیاری دیگر از مقاله‌نامه‌های ILO محدودیت‌هایی را در ساعات کاری، دوره‌های استراحت و تنظیمات اضافه‌کاری در بخش‌ها و گروه‌های فعالیت خاص در نظر گرفته‌اند.

الف) انعطاف‌پذیری کارکردی: بدین معنی که یک کارگر بتواند طیف وسیع و متنوعی از کارها را به انجام برساند. این نوع انعطاف‌پذیری بنگاه را در شرایطی قرار می‌دهد تا بتواند کیفیت و سطح محصول خود را با هزینه‌های اضافی اندکی تغییر دهد. این انعطاف‌پذیری مربوط به نیروی کار اصلی است و به کارگران ماهر مربوط است.

ب) انعطاف‌پذیری عددی: به این معنی که بنگاه بتواند میزان ساعات کاری را در کوتاه مدت در پاسخ به نوسانات تقاضا تعدیل کند و کارفرما محدودیتی در استخدام و اخراج کارگران یا تغییر زمان کاری ندارد.

ج) انعطاف‌پذیری مالی: به این معنی که فقط شرایط عرضه و تقاضا در تعیین دستمزد نیروی کار نقش داشته‌باشد و قوانین موجود در جامعه سطح دستمزد را تعیین نکند.

در این مطالعه تأکید بر انعطاف‌پذیری مالی و از جنبه دیگر به انعطاف‌پذیری زمانی مربوط است که به طور معمول متأثر از قانون کار، برای بنگاه محدودیت ایجاد می‌کند و بنگاه نمی‌تواند به راحتی به شرایط اقتصادی مختلف پاسخ مناسب ارائه دهد.

روش شناسی

در این مقاله با توجه به نوع رویکرد آن روش توصیفی و مقایسه‌ای انتخاب شده است. از آنجا که در این مطالعه بر بررسی قانون کار و رابطه آن با انعطاف‌پذیری بازار کار تمرکز شده‌است، روش توصیفی ابزار کارآمدی برای اهداف مقاله به حساب می‌آید. به دلیل لزوم بررسی تجربه کشورهای دیگر در زمینه انعطاف‌پذیری روش مقایسه‌ای به عنوان بهترین گزینه انتخاب شده‌است.

جامعه آماری این مطالعه شامل کشورهای اندونزی که با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و نفتی بودن در شرق آسیا نسبتاً موفق بوده، ونزولا، به عنوان کشوری نفتی و مبارزات مردمی، کشور چین، به عنوان کشوری با تحولات گسترده در عرصه‌های مختلف و نیز ژاپن، به عنوان کشوری موفق با حفظ ویژگی‌های بومی است.

فرضیات اصلی پژوهش

با توجه به چارچوب نظری مطرح شده در بالا مهمترین سؤالات این پژوهش این است که در تدوین تنظیمات کار بسیاری از عوامل مؤثر که در استاندارد های س.ب.ک. و سایر کشورها مورد توجه قرار گرفته ملاحظه نشده است.

با توجه به قانون کار کشور در تنظیم ساعات کار، و روزهای استانداردهای س.ب.ک. مورد عمل برخی کشورهای موفق در بازار کار مورد غفلت واقع شده است.

عناصر تنظیمات کار در قانون کار

یکی از جنبه‌های قانون کار تنظیماتی هستند که به نوعی محدودیت‌هایی را در بازار کار ایجاد می‌کنند. ممنوعیت اشتغال به کار جوانان کمتر از ۱۵ سال، معین بودن مدت کار روزانه و هفتگی و دوره‌های استراحت هفتگی و سالانه، الزامات مربوط به ساعات اضافه کاری و دریافتی‌ها، عدم اشتغال کارگرانی که دچار حادثه می‌شوند

برخی گروه‌های کاری خاص همچون مدیران و مسئولین نظارتی، مشاغل نوبتی و مواردی از این قبیل، ملزم به اجرای قانون ۴۰ ساعت کار در هفته نیستند.

افزافه کاری: پرداخت اضافه کاری از ۲۵ درصد تا ۵۰ درصد دستمزد در ساعات کاری معمولی قابل افزایش است. تنظیم اضافه کاری با توافق کتبی میان کارگران و کارفرمایان و پس از تایید اداره کار مربوطه صورت می‌گیرد. وزارت بهداشت، کار و رفاه نیر در برخی مواقع محدودیت‌هایی را در خصوص اضافه کاری در نظر می‌گیرند.

دوره‌های استراحت: ۴۵ دقیقه استراحت به ازای هر ۶ ساعت کار و یک ساعت استراحت به ازای بیش از ۸ ساعت کار از زمره دوره‌های استراحت کارکنان در حین کار به حساب می‌آید.

یک روز در هفته یا چهار روز در ماه با عنوان روزهای قانونی تعطیلی در نظر گرفته می‌شوند. البته روزهای یکشنبه و تعطیلات ملی ضرورتاً روز تعطیلی کارگران نیستند و هر بنگاه روز تعطیلی مربوط به خود را دارد. در صورتی که حداقل چهار روز در هفته برای یک دوره چهار هفته‌ای در نظر گرفته شود، یک روز استراحت در هفته می‌تواند مورد اجرا قرار نگیرد. پست‌های مدیریتی و نظارتی از این قانون مستثنی هستند.

کار در روزهای تعطیل بنابر توافق کتبی میان کارگران و کارفرمایان و پس از تایید اداره کار مربوطه صورت می‌گیرد. پرداختی در این روزها باید بیشتر از ۲۵ درصد و کمتر از ۵۰ درصد حقوق دریافتی در روزهای معمولی بیشتر باشد.

ده روز مرخصی به ازای هر شش ماه کار لاینقطع که مستلزم حضور بیش از ۸۰ درصد کل برنامه کاری در واحد کاری مورد نظر است، قابل اجرا برای کارگران می‌باشد که به ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸ و ۲۰ روز به ازای هر سال افزایش در سابقه خدمت از یک سال و شش ماه الی شش سال و شش ماه تغییر می‌کند. برای کارگرانی با بیش از هفت سال و شش ماه سابقه نیز حداکثر ۴۰ روز مرخصی با حقوق در نظر گرفته می‌شود. **حمایت از مادران:** دوره استراحت زایمان در ژاپن، ۱۴ هفته است که هشت هفته و یا بیشتر باید به دوره پس از زایمان اختصاص داده شود. در خصوص نوزادان دوقلو، این دوره به ۱۸ هفته افزایش خواهد یافت که ده هفته آن به پیش از تولد نوزادان اختصاص دارد.

تمامی کارگران به جز کارگران روزمزد تا سن یک سالگی کودک می‌توانند از «مرخصی‌های مراقبت از کودک» هر زمان که بخواهند استفاده کنند. البته برای کارگرانی با قراردادهای ثابت که پس از این دوره یک ساله قرارداد کار آنها به پایان می‌رسد، این نوع مرخصی ضرورتی ندارد. تمامی این موارد در قانون «مرخصی مراقبت از کودک»^۵ ذکر شده است.

مرخصی‌های «مراقبت از خانواده»^۶ نیز به دیگر موارد بیماری، جراحت و ناتوانی فیزیکی و ذهنی یکی از اعضای خانواده همچون همسر، پدر و مادر، فرزند و یا پدر و مادر همسر تعلق دارد. در این شرایط، کارگران از کاهش ساعات کاری برای سه ماه متوالی برخوردار خواهند بود. این

در سه مقاله‌نامه شماره ۳ (۱۹۱۹) و ۱۰۳ (۱۹۵۲) و ۱۸۳ (۲۰۰۰) نیز به حمایت از حقوق مادران اشاره شده است. مقاله‌نامه ۳ و ۱۰۳ و توصیه‌نامه شماره ۱۲ در مورد فورجه شیردادن است به این ترتیب که دوبار در روز هر بار نیم ساعت به مادران شیرده فورجه داده می‌شود که فرزندان خود را در ساعات کار شیر داده و این مدت جزو ساعات کار آنها محسوب شده و مزد به آن تعلق می‌گیرد. همچنین مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ تعلیق قرارداد کار زنان باردار به مدت ۱۲ هفته و پرداخت حقوق و مزایای آنان در طول دوره زایمان را مورد توجه قرار می‌دهد.^۱

از آنجا که چنین تنظیماتی که توسط دولت‌ها اعمال می‌شوند از عوامل اثرگذار بر ساختار بازار کار هستند، در ادامه برخی تنظیمات کار در کشورهای منتخب گزارش به علاوه ایران مورد بررسی قرار خواهند گرفت. این بررسی در قالب چهار مورد کلی ذیل خواهد بود:

۱. محدودیت‌های قانونی مربوط به ساعات عادی کار و اضافه کاری (روزانه، هفتگی و سالانه)
۲. میزان مرخصی‌های با حقوق هفتگی، ماهانه و سالانه
۳. توزیع انعطاف‌پذیر ساعات کار مانند ساعات کار سالیانه، طرح میانگین ساعات کاری، کار در تعطیلات پایان هفته
۴. مرخصی مادران

پس از بررسی هر یک از کشورها در خصوص موارد ذکر شده، مقایسه کلی میان قوانین کار در ایران و کشورهای مورد نظر در خصوص مساله تنظیمات کار صورت خواهد گرفت.

۲-۴- تنظیمات کار در ژاپن

مواد قانونی: قوانین مربوط به ساعات کاری در ژاپن بر اساس قانون استاندارد کار مصوب سال ۱۹۴۷ تنظیم می‌شوند. قانون رفاه کارگران مصوب سال ۱۹۹۱ نیز موارد مربوط به مرخصی‌های حمایت از مادران و مراقبت‌های خانوادگی را در بر می‌گیرند. تمام کارگران در تمامی بخش‌ها به جز کارگران با قراردادهای روزانه و قرارداد ثابت مشمول تنظیمات این قانون هستند.

ساعات کار: ساعت کار روزانه در ژاپن هشت ساعت کار^۲ در روز و ۴۰ ساعت کار در هفته می‌باشد.

ساعات کار کارگران بر اساس «طرح میانگین ساعات» نیز قابل تنظیم است که با رعایت محدودیت ۴۰ ساعت کار در هفته، می‌تواند بیش از هشت ساعت کار در روز را در بر گیرد. این شرایط بنا بر طرح «میانگین ساعات ماهانه»^۳ تنها برای یک ماه قابل اجرا است و بنا بر طرح «میانگین ساعات سالانه»^۴ برای یک دوره بیشتر از یک ماه و کمتر از یک سال قابل اجرا هستند.

در مواقع اضطراری همچون بلاهای طبیعی و شرایط غیرقابل اجتناب دیگر، تنها با کسب اجازه دولتی ساعات کار به بیش از ۸ ساعت در روز افزایش می‌یابد.

۱- مقاله‌نامه ۱۸۳ (۲۰۰۰) مفاد بازنگری شده مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ می‌باشد

۲- statutory working hours (با عنوان ساعات قانونی کار)

۳- Monthly hours averaging schemes

۴- Annualized hours averaging schemes

5- (Child Care Leave Law)

6- (Family Care Leave)

قانون تنها مشمول کارگران روزمزد نمی‌شود.

تمامی زنانی که تحت پوشش «قانون بیمه سلامت»^۱ قرار گرفته باشند، از مزایای مربوط به دوره زایمان برخوردار خواهند بود. بیمه درمانی مزایایی شامل ۶۰ درصد مزایای کارگران در دوره پیش از استراحت را برای یک دوره ۴۲ روزه پیش از زایمان و ۵۶ روزه پس از زایمان تامین می‌نماید. هزینه پرستاری نیز تا میزان ۳۰۰ هزارین قابل پرداخت به مادران پرداخت می‌شود.

زنان باردار و کارگرانی که از کودکانی کمتر از سنین مدرسه برخوردارند، از مشارکت در نوبت‌های کاری شبانه مستثنی هستند. محول کردن اضافه کاری بیش از ساعات کار مجاز (۸ ساعت در روز و ۴۰ ساعت در هفته) نیز به مادران ممنوع است.

لازم به ذکر است که در «قانون سلامت مادران و فرزندان»^۲ تصریح شده که زنان باردار بایستی از معاینات پزشکی و راهنمایی‌های بهداشتی برخوردار باشند که هر چهار هفته یک بار تا ماه هفتم بارداری ضروری است. لذا کارفرمایان ملزم به آن هستند که همکاری لازم را با زنان باردار برای شرکت در این معاینات به عمل آورند.

۳-۴- تنظیمات کار در چین

مواد قانونی: موارد مربوط به تنظیم ساعات کاری و روزهای تعطیل کارگران در قانون کار مصوب سال ۱۹۹۴، «ماده قانونی تنظیم ساعات کاری شناور»^۳ مصوب ۱۹۹۴ و قانون شورای دولتی «ترک کار به علل شخصی»^۴ مصوب ۱۹۸۰ و قانون شورای دولتی برای «استراحت خانگی کارگران و کارکنان»^۵ مصوب ۱۹۸۱ یافت می‌شود.

ساعات کار روزانه: ساعات کار متداول روزانه در قوانین کار چین هشت ساعت در روز تنظیم شده است. با این حال ساعات کار در برخی موارد با تایید مسئولان دولتی مربوطه قابل تغییر است. برخی از تشکیلات اقتصادی که بسته به ماهیت فعالیت‌هایشان نمی‌توانند از تنظیمات هشت ساعت در روز و ۴۴ ساعت در هفته تبعیت کنند، می‌توانند از سازوکار ساعات متغیر کار^۶، ساعات کار منسجم^۷ (محدودیت‌های ساعت کاری در طول هفته، ماه، فصل و سال روی هم رفته حساب می‌شوند) یا دیگر ساز و کارهای تنظیمی استفاده کنند و مشمول مواد فصل یکم (تمهیدات عمومی) و فصل چهارم (ساعات کاری، دوره‌های استراحت و تعطیلات) قانون کار شوند.

استفاده از ساز و کار ساعات کار متغیر برای مدیران ارشد، کارکنان فروش، کارکنانی که شرایط کارشان منوط به فعالیت‌های خارج از شرکت است، نیروهای محافظتی و دیگر کارکنانی که ماهیت کارشان سبب می‌شود نتوانند در ساعات معمولی کاری روز به کار مشغول

باشند قابل اجرا است. کارکنان مشغول در بخش حمل‌ونقل، رانندگان تاکسی، باربران، کارگران بارانداز، انبارداران و... نیز از این زمره‌اند. ساز و کار ساعتی منسجم نیز مشروط به آن که شرط هشت ساعت در روز و ۴۴ ساعت در هفته رعایت شود، قابل اعمال است. کارگران در بخش حمل و نقل، ریلی و دریایی و هواپیمایی از این زمره‌اند. صنایع استخراج منابع، ساخت و ساز، توریسم و دیگر صنایعی که فعالیت در آنها بر حسب شرایط فصلی و طبیعی قابل تنظیم است نیز مشمول این تنظیمات می‌شوند.

اضافه کاری: اضافه کاری تنها یک ساعت در روز و ۳۶ ساعت در ماه قابل اجرا است، به جز مواقع نیاز به کمک‌های ضروری در مواقع بلایای طبیعی، سوانح و دیگر حوادث غیرقابل اجتناب و تعمیرات ضروری برای تجهیزات تولید، خطوط حمل و نقل و تسهیلات عمومی. مزایای اضافه کاری در روزهای کاری معمولی ۵۰ درصد دستمزد، در روزهای استراحت ۱۰۰ درصد دستمزد و روزهای تعطیلی عمومی تا ۲۰۰ درصد دستمزد قابل افزایش است.

دوره‌های استراحت: دو روز در هفته به عنوان استراحت هفتگی در نظر گرفته می‌شود. بین پنج الی ۱۵ روز، بسته به طول خدمت، مرخصی سالانه در نظر گرفته می‌شود. موارد استثنا که در خصوص ساعات کاری برای مشاغل و صنایع خاص در نظر گرفته می‌شود، در دوره‌های استراحت نیز کاربرد دارند. گفتنی است، سال نو، جشنواره بهاره، روز ملی کار، روز ملی، سایر تعطیلات قانونی روزهای تعطیل در چین به حساب می‌آیند.

حمایت از مادران: دوره استراحت مادران برای موارد مربوط به زایمان در کشور چین ۹۰ روز می‌باشد. زنان در دوره استراحت زایمان مشمول دریافت حقوق و مزایای کامل هستند.

۴-۴- تنظیمات کار در اندونزی

مواد قانونی: قانون کار اندونزی مهمترین منبع برای تنظیم ساعات کاری و دوره‌های استراحت کارگران اندونزیایی به حساب می‌آید. **ساعات کاری:** ساعات کاری کارگران حداکثر هفت ساعت در روز برای دوره‌های کاری شش روز در هفته و هشت ساعت برای دوره‌های پنج روز در هفته قابل تنظیم است که در نهایت ۴۰ ساعت کار در هفته را شامل می‌شود.

اضافه کاری: اضافه کاری در اندونزی قابل تنظیم برای سه ساعت کار اضافه در روز و ۱۴ ساعت در هفته می‌باشد. استراحت حین کار (بیشتر از نیم ساعت به ازای هر چهار ساعت کار) در طول دوره‌های اضافه کاری در نظر گرفته می‌شود.

کارفرمایان ملزم به تامین وعده‌های غذایی و نوشیدنی کارگران در دوران اضافه کاری بیش از سه ساعت که حداقل ۱۴۰۰ کالری به ازای هر وعده را شامل می‌شود هستند که هزینه آن قابل تعویض با پرداخت پول به کارگران نیست.

دریافتی کارگران در ساعت اول اضافه کاری ۵۰ درصد بیشتر از دستمزد دریافتی در ساعات کاری معمولی است که برای ساعات بعدی

- 1- (Health Insurance Law
- 2-Maternal and Child Health Law
- 3- Measures on flexible working hours
- 4- Regulations of the State Council on leave for personal reasons, dated 20 February 1980
- 5- Regulations of the State Council on home leave for workers and employees, dated 14 March 1981
- 6- Variable hours of work
- 7- Consolidated hours of work

به ۱۰۰ درصد افزایش می‌یابد (حاصل میزان دستمزد ماهانه بر ۱۷۳، مقیاس تعیین دستمزد هر ساعت کار در روزهای معمولی می‌باشد).
پیش از اجرای اضافه کاری، کارگر مورد نظر باید کتبا موافقت خود را اعلام نماید. کارفرما نیز لیستی از ساعات اضافه کاری فراهم می‌نماید که توسط کارگر و کارفرما، هر دو، به تایید و امضا رسیده باشد.
دوره‌های استراحت: بعد از هر چهار ساعت کار، نیم ساعت استراحت برای کارگران الزامی است. یک روز استراحت برای دوره‌های کاری شش روزه و دو روز برای دوره‌های کاری پنج روزه نیز از زمره دوره استراحت با دریافت حقوق در اندونزی به حساب می‌آیند.

حداقل ۱۲ روز تعطیلی به ازای هر ۱۲ ماه کار بی‌وقفه، مرخصی استحقاقی سالانه کارگران محسوب می‌شود. حداقل دو ماه تعطیلی، یک ماه به ازای هر یک از دو سال هفتم و هشتم کار در بنگاهی که کارگر مورد نظر به مدت شش سال بی‌وقفه در آن مشغول به کار بوده است نیز از دیگر مرخصی‌های استحقاقی کارگران است که با توجه به قرارداد کار، مقررات شرکت موردنظر و پیمان‌های جمعی کار تنظیم می‌شود. البته در این دو سال - سال هفتم و هشتم فعالیت - مرخصی سالانه ۱۲ روزه منظور نمی‌شود.

پرداختی دستمزد برای کار در روزهای تعطیلی هفتگی برای هفته کاری شش روزه، دو برابر پرداخت برای ساعت کاری معمولی به ازای هفت ساعت اول، سه برابر برای ساعت هشتم و چهار برابر برای ساعت نهم و دهم می‌باشد. دو برابر دستمزد ساعتی معمولی برای هشت ساعت اول، سه برابر برای ساعت نهم و چهار برابر برای ساعت دهم و یازدهم نیز دستمزدهای پرداختی برای کار در روزهای تعطیلی هفته‌های کاری پنج روزه هستند.

حمایت از مادران: در اندونزی مادران از میزان مرخصی برابر با یک ماه و نیم پیش از زایمان و یک ماه و نیم پس از زایمان برخوردارند که در صورت لزوم و با ارائه مدرک پزشکی قابل تمدید است. در صورت سقط جنین نیز یک ماه و نیم دوره استراحت برای مادران در نظر گرفته می‌شود.

برای پدرانی که صاحب فرزند می‌شوند نیز یک دوره دو روزه مرخصی استحقاقی در نظر گرفته می‌شود. حقوق و مزایای کامل در این دوره استراحت به کارگران تعلق می‌گیرد.
به کار گماردن زنان باردار در نوبت‌های کاری شبانه ممنوع است.

۴-۵- تنظیمات کار در ونزوئلا

مواد قانونی: مواد قانونی مربوط به ساعات کاری و دوره‌های مرخصی در قانون ارگانیک کار مصوب ۱۹۹۰ و بازبینی شده در سال ۱۹۹۷ به چشم می‌خورند. البته بر اساس این قانون، برخی مواد قانونی دیگر نیز استخراج شده‌اند که حکم اداری شماره ۴۴۴۷ سال ۲۰۰۶ از این زمره است.

ساعات کار: ساعات کار کارگران در روز هشت ساعت می‌باشد که ۴۴ ساعت کار در هفته را در بر دارد. این قانون برای پنج گروه ذیل موردیت ندارد:

- مدیران
- سرپرستان با شیفت‌های نوبتی
- کارگرانی که شخصا باید بر سر کاری حضور داشته باشند
- کارگران On-call که تنها در صورت ضرورت به آنها مراجعه می‌شود و دوره‌های طولانی از عدم فعالیت دارند
- مشاغلی که ماهیت کاریشان با هشت ساعت در روز مطابقت ندارد

البته گروه‌های فوق الذکر نباید بیش از ۱۱ ساعت در روز کار کرده و حداقل از یک ساعت استراحت حین کار برخوردارند. کارفرمایان می‌توانند ساعات کاری روزانه را نه ساعته تنظیم کنند، مشروط بر آن که از ۴۴ ساعت در هفته فراتر نرود و کارگران از دو روز استراحت در هفته برخوردار باشند.

ساعات کاری بنا بر توافق میان کارگران و کارفرمایان قابل تنظیم است به شرطی که میانگین ساعات کاری در هفته در یک دوره هشت هفته‌ای از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. در هیچ شرایطی نیز کار روزانه بیش از ۱۲ ساعت مجاز نیست و کارگران باید از یک دوره استراحت در حین کار روزانه و یک روز استراحت در هفته برخوردار باشند.

اضافه کاری: در قوانین کار ونزوئلا ۱۰ ساعت کار در هفته و ۱۰۰ ساعت در سال مدت زمان مجاز برای اضافه کاری در نظر گرفته می‌شود. کل کار روزانه علاوه بر اضافه کاری نباید از ۱۰ ساعت در روز متجاوز شود.

افزایش ۵۰ درصدی حقوق در دوره‌های اضافه کاری منظور می‌شود.

دوره‌های استراحت: در مشاغلی که کار در آنها بدون وقفه ادامه دارد، کارگران باید حداقل نیم ساعت در روز بعد

از حداکثر پنج ساعت کار بدون وقفه، به استراحت بپردازند. البته دوره استراحت و صرف ناهار به عنوان ساعات کاری منظور نمی‌شود.

یک روز در هفته (یکشنبه) به عنوان دوره استراحت هفتگی در نظر گرفته می‌شود. در صورتی که ضرورت کار در روز یکشنبه وجود دارد، روز دیگری باید بنابر توافق کارگران و کارفرمایان انتخاب شود و لذا هیچ گونه مازاد پرداختی به وی داده نخواهد شد.

در مواقعی که کارگر مورد نظر کمتر از چهار ساعت در روز تعطیل کار کرده باشد، مستحق نیم روز استراحت و نیم روز حقوق خواهد بود. کار در روزهای تعطیل عمومی مشمول برخورداری از یک روز تعطیل دیگر نمی‌شود، اما جبرانی برابر با ۵۰ درصد حقوق به ازای ساعات کار در روزهای تعطیلی به آن تعلق می‌گیرد.

حمایت از مادران: دوران مرخصی زایمان در ونزوئلا ۱۸ هفته است که شش هفته آن به دوره پیش از تولد فرزند و ۱۲ هفته به دوره پس از زایمان اختصاص دارد که در موارد خاص همچون تولد پیش از موعد فرزند قابل تغییر نیز هست. این قانون شامل تمامی کارگران در بخش عمومی و خصوص شده و تنها استثنا در این خصوص کارگران داخلی و موقتی (با مدت زمان کاری کمتر از سه روز در هفته و ده روز در ماه) هستند. حقوق و مزایای کامل به زنان در دوره استراحت زایمان تعلق می‌گیرد.

جمع بندی: مقایسه تنظیمات کار کشورهای منتخب

در میان کشورهای مورد بررسی به دلیل اهمیت استراحت در ضمن کار و اثر آن بر کارایی و هم به منظور کاهش فشار ناشی از کار این مسأله به صورت رسمی و گاه به صورت تفصیلی در شرایط مختلف در قانون تصریح شده است. این در حالی است که در قانون کار کشور به استراحت روزانه هیچ اشاره ای نشده است.

در این میان کشورهای مورد بررسی هیچ یک به عضویت مقاله‌نامه ۴۷ سازمان بین‌المللی کار در خصوص چهل ساعت کار هفتگی در نیامده‌اند. با این حال، دو کشور ژاپن و اندونزی از تنظیمات ۴۰ ساعت کار در هفته تبعیت می‌کنند البته لازم به ذکر است که در قوانین این دو کشور ساعات استراحت در حین کار، اجباری در نظر گرفته شده‌اند که جزء ساعات کاری محسوب نمی‌شوند و لذا حقوق به آن تعلق نمی‌گیرد.

جدول یک: ساعات کار هفتگی

کشور	ساعات کار هفتگی متعارف	محدوده کار
س.ب.ک	۴۰ (مقاله‌نامه شماره ۴۷)	
ژاپن	۴۰	۸ ساعت در روز (۴۵ دقیقه استراحت به ازای هر ۶ ساعت کار و یک ساعت استراحت به ازای بیش از ۸ ساعت کار)
چین	۴۴	حداکثر ۸ ساعت در روز
اندونزی	۴۰	حداکثر ۷ ساعت کار برای دوره‌های کاری شش روز در هفته و ۸ ساعت برای دوره‌های پنج روزه (دوره استراحت بین کار بیشتر از نیم ساعت به ازای هر چهار ساعت)
ونزوئلا	۴۴	۸ ساعت در روز (نیم ساعت در روز استراحت بعد از حداکثر پنج ساعت کار بدون وقفه)

جدول دو: تنظیمات مرخصی استحقاقی

کشور	روزهای تعطیل یا دریافت حقوق
س.ب.ک.	بیش از سه هفته در سال (مقوله‌نامه شماره ۱۳۲)
ژاپن	یک روز در هفته یا چهار روز در ماه با عنوان روزهای قانونی تعطیلی (روزهای یکشنبه و تعطیلات ملی ضرورتاً روز تعطیلی کارگران نیستند و هر بنگاه روز تعطیلی مربوط به خود را دارد) ۱۰ روز مرخصی به ازای هر ۶ ماه کار لابنتقطع که به ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸ و ۲۰ روز به ازای هر سال افزایش در سابقه خدمت از یک سال و شش ماه الی شش و نیم‌ماه، مجموع حداکثر ۴۰ روز مرخصی با حقوق برای کارگرانی با بیش از ۷ سال و شش ماه سابقه
چین	حداقل یک روز در هفته یا چهار روز در ماه (به اضافه روز سال نو، جشنواره بهاره، روز ملی کار، روز ملی، سایر تعطیلات قانونی) و بین ۵ الی ۱۵ روز مرخصی سالانه بسته به طول خدمت
اندونزی	حداقل یک روز تعطیلی هفتگی برای هفته کاری شش روزه و حداقل دو روز برای هفته کاری پنج روزه، حداقل ۱۲ روز تعطیلی به ازای هر ۱۲ ماه کار لابنتقطع، یک ماه استراحت به ازای هر یک از دو سال هفتم و هشتم در صورت کار بی‌وقفه برای شش سال، روزهای تعطیلی رسمی
ونزوئلا	دو روز تعطیلی کامل در هفته، ۱۵ روز مرخص استحقاقی سالانه به اضافه یک روز اضافه به ازای هر سال افزایش در سابقه کار (قابل افزایش تا ۳۰ روز برای کارگرانی با ۱۵ سال سابقه کار)

جدول سه: حمایت از مادران

کشور	دوره استراحت زایمان (روز)	سهم از کل حقوق در دوره استراحت زایمان
ژاپن	۹۸	۶۰ درصد به اضافه هزینه پرستاری
چین	۹۰	کامل
اندونزی	۹۰	کامل
ونزوئلا	۱۲۶	کامل

جدول چهار: ملزومات اضافه کاری در کشورهای مورد بررسی

کشور	تنظیم اضافه کاری	حداکثر مدت زمان مجاز	مزایای ساعات اضافه کاری
س.ب.ک.	با رعایت شرایط و برای مدتی که حداکثر آن توسط دولت و پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی تعیین می‌شود (مقوله‌نامه شماره ۱)	-	حداقل ۲۵ درصد مازاد بر مزد ساعات کار عادی
ژاپن	توافق کتبی میان کارگران و کارفرمایان و پس از تایید اداره محلی بازرسی استانداردهای کار	-	۲۵ درصد مازاد بر حقوق برای ساعات خارج از ساعات قانونی کار، ۳۵ درصد برای روزهای تعطیلی قانونی، ۵۰ درصد برای کار در شب (ساعت ۲۲ الی ۵) و ۶۰ درصد برای کار در شب در روزهای تعطیلی قانونی
چین	مشاوره با اتحادیه‌های کارگری و توافق کارگر	یک ساعت در روز، ۳۶ ساعت در ماه	بیشتر از ۱۵۰ درصد دستمزد برای ساعات اضافی، بیشتر از ۲۰۰ درصد برای روزهای استراحت غیرقابل جبران و بیش از ۳۰۰ درصد برای روزهای تعطیل قانونی

اندونزی	توافقات کارگر و بر مبنای تصمیم اداری (Ministerial Decision)	سه ساعت در روز یا ۱۴ ساعت در هفته	در ساعت اول اضافه کاری ۵۰ درصد مزاد دستمزد دریافتی در ساعات کاری معمولی، برای ساعات بعدی تا ۱۰۰ درصد افزایش
ونزوئلا	-	۱۰ ساعت در هفته، ۱۰۰ ساعت در سال	۵۰ درصد مزاد به ازای هر ساعت اضافه کاری و برای ایام تعطیلی ۵۰ درصد بیش از سایر روزها

پیشنهادها

بر اساس نتایج این مطالعه پیشنهادهای اجرایی در چارچوب کارکرد اساسی بازار کار در زمینه رقابت پذیری که انعطاف پذیری و بهره وری است ارائه می شود.

در حال حاضر این که بازنگری در قانون کار کشور با توجه به ابعاد مختلف اقتصادی اجتماعی فرهنگی و... بسیار ضروری تشخیص داده شده است به فال نیک گرفته می شود. در این بازنگری لازم است ضمن توجه به انعطاف پذیری بازار کار مسائلی چون امنیت شغلی، تعلق سازمانی، فرهنگ کار و درکنار آن تحمیل هزینه های اضافی به کارفرما که موجب کاهش رقابت پذیری می گردد مورد مذاقه قرار گیرد. این بازنگری وقتی می تواند کارآمد تلقی شود که قانون جامعی شامل تمامی ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حتی امنیتی باشد. تدوین این قانون به همراه سیاست های مناسب برای اجرا از جمله سیاست های انگیزشی به منظور تشویق کارگران و کارفرمایان در پذیرش و عمل به آن طرح ریزی شود. این اقدام افزایش اشتغال رسمی و کاهش اشتغال غیر رسمی را به دنبال خواهد داشت.

در قانون جامع ضروری است ضمن توجه به استانداردهای کار، استخدام، جذب، اخراج، تعلیق نیروی کار انتقال نیروی کار به بنگاه های اقتصادی دیگر در چارچوب توافقات بین بنگاهی در شرایط رکود در برخی بخش ها نیز دیده شود. همچنین موارد تنظیم کار متناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی و نیز در راستای بهبود فضای کسب و کار به طور جدی مورد توجه و بازنگری واقع شود.

در این قانون حمایت های قانونی دولت در تحمیل هزینه های اجتماعی بر دوش کارفرمایان می تواند جای خود را به حمایت های اجتماعی مستقیم دولت در چارچوب تامین اجتماعی، بیمه های بیکاری در شرایط اخراج، تعلیق و... تحویل دهد. در نتیجه رقابت پذیری بنگاه افزایش می یابد. در کنار آن افزایش انگیزه کارگران در حفظ شغل خود افزایش بهره وری ایجاد شود تا انگیزه او برای ترک شغل و استفاده از حمایت های اجتماعی به حد اقل رسد.

اختیار کار فرمایان در جذب و اخراج کارگران در شرایط مختلف اقتصادی می تواند از کاهش استخدام جلوگیری نماید. گرایش به فناوری سرمایه بر را در مقابل استفاده از فناوری کاربر کاهش می دهد. از گسترش اشتغال در بخش غیر رسمی جلوگیری می کند و به طور کلی می تواند امنیت شغلی بلند مدت را افزایش دهد. همچنین تمایل کارآفرینان و سرمایه گزاران را برای سرمایه گذاری جدید و توسعه بنگاه افزایش دهد.

در این قانون می توان شرایطی را فراهم نمود که قرار داد کار بر اساس شرایط بنگاه، بازار کار و ویژگی های نیروی کار تنظیم شود تا کارفرما بتواند با انتخاب خود با نیروی کار قرار داد خاص منعقد نماید.

در این قانون پرداخت خسارت عدم همکاری کارگران با کارفرما توسط کارگر نیز همچون پرداخت خسارت اخراج کارگر توسط کارفرما لازم است در نظر گرفته شود

میزان مرخصی های سالانه در قانون کار می تواند انعطاف پذیر و متناسب با شرایط و ویژگی های بنگاه، با شرایط منطقه ای و بخشی و نیز سالهای کاری و نیز مهارت کارگر باشد تا انعطاف پذیری و در نتیجه رقابت پذیری بنگاه بهبود یابد

همچنین توجه موادی از قانون به اضافه کاری می تواند شرایطی را فراهم آورد که اضافه کاری نخست واقعی باشد. و این تنها در صورتی می تواند کارآمد باشد که قوانین برای تشویق و تنبیه به اندازه کافی به صورت شفاف تبیین شده باشد.

در رابطه با تعطیلات در این قانون لازم است توجه شود که همچون سایر کشورها به حد اقل برسد زیرا آن نیز در حال حاضر برای کارفرمایان هزینه ای به حساب می آید که در دستمزد منعکس نمی شود و مقایسه دستمزد در کشور را با سطح دستمزد در سایر کشورها نامتناسب می کند. هزینه های آن پس کاهش تعطیلات می تواند در حداقل دستمزد به صورت افزایش ولو ناچیز آن منعکس شود.

در این قانون همچنین ضروری است حداقل دستمزد متناسب با مناطق مختلف اقتصادی و جغرافیایی و نیز بخش های مختلف اقتصادی و همچنین متناسب با شرایط رکود و رونق تعیین شود. انعطاف پذیری در تعیین حداقل دستمزد می تواند به رقابت پذیری بنگاه ها و در نتیجه رقابت پذیری کشور منجر شود. (مطلبی، ۱۳۸۹) (مطلبی، عسگری، ۱۳۹۲، الف و ب)

پیشنهاد ارائه شده در بالا ممکن است نیازمند مطالعات بسیار گسترده میان رشته ای باشد. از این رو به نظر می رسد برای تدوین برنامه ای جامع یک فرایند علمی-اجرایی دنبال شود که در یک دوره معین گروهی از صاحب نظران حوزه اشتغال از رشته ها و گرایش هایی چون

اقتصاد، جامعه شناسی، روانشناسی اجتماعی، علوم سیاسی، مطالعات امنیتی، مدیریت به ویژه مدیریت بازرگانی، در چارچوب هم‌اندیشی برنامه‌ای اجرایی پژوهشی را شروع و در یک دوره معین آن را انجام و در قالب قانونی جامع برای مجلس شورای اسلامی ارسال و آن را به تصویب برسانند.

منابع:

۱. هاشمی (۱۳۸۰) انجام گرفته، نقش قوانین و مقررات در بازار کار ایران با توجه به بازار کار دانش‌آموختگان آموزش
۲. بهکیش، محمدمهدی، اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، ۱۳۸۱ چاپ دوم، تهران، نشر نی
۳. رنای، محسن، شیرین، اربابیان، میرزایی، محمد، ۱۳۸۹، رتبه بندی رقابت پذیری صنایع براساس شاخص انعطاف‌پذیری نیروی کار، فصلنامه برنامه و بودجه، شماره ۱۱۱، ۸۹-۶۳
۴. رنای، محسن، طیبی، سید کمیل، شیرین، اربابیان، میرزایی، محمد، ۱۳۸۹، اشتغال غیر رسمی و رقابت پذیری صنایع با فناوری پایین، دانش و توسعه، شماره ۲۴، ۲۸۷-۲۵۹
۵. رضانی فرزانه، طاهره، ۱۳۸۵، انعطاف‌پذیری اشتغال و امنیت اشتغال، کار و جامعه، شماره ۷۱ و ۷۲، ۷۴-۷۱
۶. مطلبی، سید محمد موسی، ۱۳۸۹، بررسی نقش و میزان تأثیرگذاری نیروی کار در رقابت پذیری کشور در فرایند جهانی شدن، گزارش پژوهشی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی، تهران
۷. مطلبی، سید محمد موسی، لیلا عسگری، ۱۳۹۲، قانون کار و انعطاف پذیری، کار و جامعه، ۱۵۶، ۳۲-۱۴
۸. مطلبی، سید محمد موسی، لیلا عسگری، ۱۳۹۲، معیارها و روش‌های تعیین حداقل دستمزد، کار و جامعه، ۱۵۹، ۳۲-۱۴
9. Blyton, p. And Morris, J. (1992). "Hrm and limijs of flexibility", reassessing human resource management sage publications, London, 116-130
10. E. H. Bax, Globalization and flexibility of labor anew challenge to human resource managements, 2000 Heenan Blaikie LLP
Labour Law and the Challenges of Globalization, 2001 Canadian Employers Council
11. ILO (1996), Labor Market Indicator, Geneva: ILO
12. IOLEX- ILO Database of International Labor Estandards
13. ILO, National Labour Law Profile
14. ILO- NATLEX database
15. ILO- Key Indicators of the Labor Market (KIILM)
16. ILO (2008), Global employment trends: January 2008
17. ILO (2007), Global Employment Trends Model, November 2007
18. ILO (2005), World Labour Report, 2004-2005.
19. ISSA Database, www.issa.org, Geneva, ILO.
20. Rene F Ofreneo, Labor Challenges In a Globalizing Asia and Pacific 2002.
21. William A. Douglas, Labor Market Flexibility Versus Job Security -- Why Versus? November 1, 2000
22. Virgilio Levaggi, LATIN AMERICA'S CHALLENGE: CREATION OF QUALITY JOBS, 1999, ILO

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی