

Flexibilization of labor law in the light of the informatization of global economy

Mohammad Jalali *¹, *Mohammad Hossein Bostani*², *Fateme Bostani*³

1. Assistant Professor, Department of Public and Economic Law, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

*. **Corresponding Author:** Email: mdjalali@gmail.com

2. Ph.D Student in Public Law, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Email: m_bostani@sbu.ac.ir

3. Ph.D in Human Rights, Faculty of Law, University of Montreal, Montreal, Canada.

Email: Fateme.bostani@umontreal.ca

ABSTRACT

Flexibilization of law has emerged in recent decades in the wake of the reduction of government oversight on economic affairs and the application of privatization policies to harmonize labor law regulations with new economic conditions, which means the more freedom of employers in terms of employment conditions, working conditions and the possibility of dismissal of workers. On the other hand, the informatization of economy, the expansion of service careers and the growing role of individual knowledge and creativity in the economy have empowered workers to play a decisive role in the labor market. In this study on the fundamental changes of labor law which has based on documentary data, we are seeking to answer the question of “Why and how the changing labor relations, especially



S.D.I.L.
The SD Institute of Law
Research & Study



Publisher:
Shahr-e- Danesh
Research And Study
Institute of Law

Article Type:
Original Research

DOI:
10.48300/JLR.2021.284543.1645

Received:
3 May 2021

Accepted:
24 June 2021

Published:
22 August 2022



Copyright & Creative Commons:

© The Author(s). 2021 Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



flexibilization of labor law, in the process of economic post-modernization has happened?" In this regard, firstly, changes in economic paradigms from the middle Ages to the contemporary age have been considered and then the features and effects of this post-modernization in working relations and ultimately in labor law (Flexibilization of labor law) have been discussed. For a more objective examination, the issue of legal changes resulting from this global economic phenomenon has been studied in some countries. The findings of this study show that the lack of job security and reformation of employment contracts by applying non-standard contracts, as the characteristics of flexible working relationships, have led to the increasing importance of knowledge and individual creativity in employment relationships. Although the power of trade unions has decreased in support of workers, it has focused on supporting employment positions instead. Based on these changes and the speed and intensity of economic competition that has left employers with no choice but to "flexible labor regulations", labor laws have been rewritten in many developed countries.

Keywords: Labor law, Flexibilization, Post-modernization, Globalization, Informatization of Economy.

Funding: The author(s) received no financial support (funding, grants, sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

Author contributions:

Mohammad Jalali : Conceptualization, Methodology, Validation, Formal analysis, Resources, Data Curation, Writing - Review & Editing, Supervision, Project administration.

Mohammad Hossein Bostani: Software, Formal analysis, Investigation, Resources, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing.

Fateme Bostani: Software, Formal analysis, Investigation, Resources, Writing - Original Draft, Visualization..

Competing interests: The authors declare that they have no competing interests.

Citation:

Jalali, Mohammad, Mohammad Hossein Bostani & Fateme Bostani. "Flexibilization of labor law in the light of the informatization of global economy" *Journal of Legal Research* 21, no. 50 (August 22, 2022): 355-378.

E x t e n d e d A b s t r a c t

Flexibilization of law has emerged in recent decades in the wake of the reduction of government oversight on economic affairs and the application of privatization policies to harmonize labor law regulations with new economic conditions, which means the more freedom of employers in terms of employment conditions, working conditions and the possibility of dismissal of workers. On the other hand, the informatization of economy, the expansion of service careers and the growing role of individual knowledge and creativity in the economy have empowered workers to play a decisive role in the labor market. In this study on the fundamental changes of labor law which has based on documentary data, we are seeking to answer the question of “Why and how the changing labor relations, especially flexibilization of labor law, in the process of economic post-modernization has happened?” In this regard, firstly, changes in economic paradigms from the middle Ages to the contemporary age have been considered and then the features and effects of this post-modernization in working relations and ultimately in labor law (Flexibilization of labor law) have been discussed. For a more objective examination, the issue of legal changes resulting from this global economic phenomenon has been studied in some countries. The findings of this study show that the lack of job security and reformation of employment contracts by applying non-standard contracts, as the characteristics of flexible working relationships, have led to the increasing importance of knowledge and individual creativity in employment relationships. Although the power of trade unions has decreased in support of workers, it has focused on supporting employment positions instead. Based on these changes and the speed and intensity of economic competition that has left employers with no choice but to “flexible labor regulations”, labor laws have been rewritten in many developed countries. Many economists today seem to see globalization and the dramatic growth of trade and investment as factors that have transformed exchanges between society, government, and the economy. How this globalization has affected the organization of labor and its relations is the subject of discussion and research by economists, sociologists, and labor lawyers. It is said that the organization of labor relations no longer has the traditional relations of power as before, and it is unlikely that it will return to the former model. Not only are labor protection laws violated against job stability and security, but trade unions are no longer in power. Economists generally study the sequence of economic patterns from the middle Ages onwards in three distinct moments, each defined by the dominant part of the economy: According to the first pattern, agriculture and the extraction of raw materials play a dominant role in the economy. In the second model, industry and the production of durable

goods had a privileged position, and finally in the third and newer model, service delivery and information organization are at the heart of economic production. The phenomenon of globalization and uncontrolled expansion of communications has led to the decline of governance and the decline of the original form of governance in relation to society, and governance has become a horizontal relationship instead of a vertical relationship from top to bottom. This horizontal relationship is mainly based on cultural, economic, etc. relations, and in particular labor and employment relations, and this is where the importance of labor relations in such a large society becomes clear; As it is said, this society is a society of "labor organization". That is, basically a network of working relationships is being set up and organized by society. Under these circumstances, the speed and intensity of economic competition occurs, which leaves employers (perhaps for the whole of human society) with no choice but to "flex their labor rights." That means more flexibility in labor relations, to save in the cycle of economic competition. Finally, labor market policies are reluctant to go back to the protectionist regimes of the 20th century, because the new economic relations resulting from world production have shaped employment relations in such a way that previous protections are ineffective. The task in the 21st century is to identify the harms caused by these new types of employment and to offer new regulatory solutions that have the potential to create social support, which we need it in the new economic environment. A new structure for improving jobs and social networks that protect employees against the dangers of globalization and flexibility.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی

محمد جلالی،*^۱ محمد حسین بستانی،^۲ فاطمه بستانی^۳

۱. استادیار، گروه حقوق عمومی و اقتصادی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: Email: mdjalali@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

Email: m_bostani@sbu.ac.ir

۳. دکتری حقوق بشر، دانشکده حقوق، دانشگاه مونترال کانادا، مونترال، کانادا.

Email: Fateme.bostani@umontreal.ca

چکیده:

انعطاف‌پذیری حقوق کار پدیده‌ای است که طی دهه‌های اخیر در پی کاهش نظارت دولت بر امور اقتصادی و اعمال سیاست‌های خصوصی‌سازی، به جهت هماهنگ ساختن مقررات حوزه حقوق کار با شرایط اقتصادی جدید ظهور و بروز یافته است که مقصود از آن، آزادی عمل بیشتر کارفرمایان از لحاظ شرایط استخدام کارگران، شرایط کار و نیز امکان اخراج آنان است. البته اطلاعاتی شدن اقتصاد، گسترش مشاغل خدماتی و نقش فزاینده دانش و خلاقیت فردی در اقتصاد، کارگران را نیز واجد قدرتی کرده است تا در بازار کار نقش تعیین‌کننده داشته باشند. در این مطالعه بنیادین در حوزه حقوق کار که بر اساس داده‌های اسنادی به نگارش درآمده است، پرسش این است که «تغییر روابط کاری و به‌ویژه منعطف‌سازی حقوق کار در روند پسامدرنیزاسیون اقتصادی یا اطلاعاتی شدن اقتصاد، چرا



پژوهش‌ده حقوق



نوع مقاله:

پژوهشی

DOI:

10.48300/JLR.2021.284543.1645

تاریخ دریافت:

۱۳ اردیبهشت ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش:

۳ تیر ۱۴۰۰

تاریخ انتشار:

۳۱ مرداد ۱۴۰۱

کپی‌رایت و مجوز دسترسی آزاد:



کپی‌رایت مقاله در مجله پژوهش‌های حقوقی نزد نویسنده (ها) حفظ می‌شود. کلیه مقالاتی که در مجله پژوهش‌های حقوقی منتشر می‌شوند با دسترسی آزاد هستند. مقالات تحت شرایط مجوز 4.0 Creative Commons Attribution Non-Commercial License منتشر می‌شوند که اجازه استفاده، توزیع و تولید مثل در هر رسانه‌ای را می‌دهد، به شرط آنکه به مقاله استناد شود. جهت اطلاعات بیشتر می‌توانید به صفحه سیاست‌های دسترسی آزاد نشریه مراجعه کنید.



و چگونه رخ داده است؟» در این راستا، ابتدا تغییرات الگوهای اقتصادی از دوره میانه تا کنون بررسی می‌شود و آن‌گاه ویژگی‌ها و آثار این پسامدرنیزاسیون در روابط کاری و نهایتاً در حقوق کار (منعطف‌سازی حقوق کار) واکاوی شده و برای بررسی عینی‌تر موضوع نیز، تغییرات حقوقی حاصله از این پدیده در برخی کشورهای جهان مطالعه می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عدم امنیت استخدامی و تغییر شکل قراردادهای کاری با اعمال قراردادهای غیراستاندارد که از ویژگی‌های منعطف شدن روابط کاری بوده موجب اهمیت یافتن بیش از پیش دانش و خلاقیت‌های فردی در روابط استخدامی شده و قدرت اتحادیه‌های کارگری گرچه در حمایت از کارگران تقلیل یافته اما بر حمایت از جایگاه شغلی متمرکز شده است. بر پایه این تغییرات و سرعت و شدت رقابت اقتصادی که برای کارفرمایان (چه بسا برای کل جامعه بشری) راهی جز «منعطف‌سازی حقوق کار» باقی نگذاشته، قانون‌های کار در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته بازنویسی شده‌اند.

کلیدواژه‌ها:

حقوق کار، انعطاف‌پذیری، پسامدرنیزاسیون، جهانی شدن، اطلاعات‌محور شدن اقتصاد.

حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان:

محمد جلالی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، اعتبار‌سنجی، تحلیل، منابع، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - بررسی و ویرایش، نظارت، مدیریت پروژه.

محمد حسین بستانی: استفاده از نرم‌افزار، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش.

فاطمه بستانی: استفاده از نرم‌افزار، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، تصویرسازی.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:

جلالی، محمد، محمد حسین بستانی و فاطمه بستانی. «منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی». *مجله پژوهش‌های حقوقی* ۲۱، ش. ۵۰ (۳۱ مرداد ۱۴۰۱): ۳۵۵-۳۷۸.

مقدمه

به نظر می‌رسد امروزه بسیاری از پژوهشگران حوزه اقتصاد، جهانی شدن و رشد چشمگیر تجارت و سرمایه‌گذاری را عاملی می‌دانند که تبادلات میان جامعه، دولت و اقتصاد را دگرگون کرده است. این امر که چگونه این جهانی شدن بر سازمان‌دهی کار و روابط آن تأثیر گذاشته، موضوع بحث و تحقیق اقتصاددانان، جامعه‌شناسان و نیز حقوق‌دانان حوزه کار است. گفته می‌شود که سازمان‌بندی روابط کار دیگر مانند سابق واجد روابط سنتی قدرت نیست و بعید است که پس از این نیز به آن مدل سابق بازگردد. به طوری که نه تنها قوانین حمایتی کارگران در برابر ثبات و امنیت شغلی مورد خدشه قرار گرفته بلکه اتحادیه‌های کارگری نیز از قدرت پیشین برخوردار نیستند.^۱

در دو دهه اخیر، دگرگونی‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی باعث شده دستاوردهای سنتی حقوق کار با چالش‌های جدی مواجه شود. فروپاشی نظام‌های سوسیالیستی توأم با رشد شبکه‌های مالی، اطلاعاتی و صنعتی، گسترش بازرگانی بین‌المللی، چرخش آزاد سرمایه در سطح جهانی و در نهایت افزایش سرمایه‌گذاری خارجی شرایط بازار کار و سرمایه را به سمت و سویی پیش برده که دیگر نمی‌توان از طریق اعمال مقررات یکسان و اجرای قوانین مطلق حمایتی کار، روابط کار را سامان بخشید و انعطاف‌پذیری کلیدواژه‌های مهم در این تغییر الگو^۲ به شمار می‌آید. اگرچه افزایش بدون توقف رقابت جهانی در تولید، از سویی به تضعیف روابط کاری انجامیده و اولویت را از «حمایت از کارگر» به «حمایت از کار» تغییر داده است و از سوی دیگر قدرت تصمیم‌گیری دولت را چه در حوزه قوانین کار (با منطف کردن قوانین) و چه در حوزه سیاست‌گذاری‌های اقتصادی (با خصوصی‌سازی اقتصادی) تقلیل داده است؛ اما این همه ماجرا نیست. اطلاعاتی شدن اقتصاد، گسترش مشاغل خدماتی و نقش فزاینده دانش و خلاقیت فردی در اقتصاد، کارگران را نیز واجد قدرتی کرده است تا در بازار کار نقش تعیین‌کننده داشته باشند.

در این مقاله که مطالعه‌ای بنیادین در حوزه حقوق کار محسوب می‌شود و به نوعی به اقتضای تعدیل‌گفتمان چپ محض در اثر تغییرات جامعه جهانی نوشته شده است، برآنیم تا به این پرسش پاسخ دهیم که تغییر روابط کاری و به‌ویژه حقوق کار در روند پسامدرنیزاسیون اقتصادی یا اطلاعاتی شدن اقتصاد، چرا و چگونه رخ داده است؟ در این راستا، ابتدا تغییرات الگوهای اقتصادی را از دوره میانه تا کنون بررسی می‌کنیم و آن‌گاه ویژگی‌ها و آثار این پسامدرنیزاسیون را در روابط کاری و نهایتاً در حقوق کار (منطف‌سازی حقوق کار) پی‌می‌گیریم. در نهایت با برشمردن ویژگی‌های منطف شدن حقوق کار، به این پدیده در کشورهای مختلف جهان نگاهی می‌اندازیم تا تأثیر عملی و ناگزیر جهانی شدن را در حوزه حقوق کار بررسی کنیم.

۱. زهرا زمانیان و اشرف‌السادات موسوی، «امنیت اشتغال و شاخص‌های اندازه‌گیری آن»، مجله کار و جامعه ۱۸۲ (۱۳۹۴)، ۵.

2. Paradigm Change

۳. سید عزت‌الله عراقی، حقوق کار، جلد اول (تهران: نشر سمت، ۱۳۹۳)، ۴۱.

۱- منعطف‌سازی روابط کار: مبانی و ریشه‌ها

تغییرات چشمگیر حوزه کار و اقتصاد موضوع مورد بررسی و دغدغه بسیاری از محققان معاصر بوده است؛ به طوری که می‌توان در ادبیات پژوهشی و تحلیلی این حوزه سیر تحولی روابط اقتصادی و بالتبع کاری را به گونه‌ای طبقه‌بندی شده باز یافت. در ادامه، شرح مختصری از این روند تغییرات، آثار و ویژگی‌های آن با تأکید بر پدیده نوین انعطاف‌پذیری در حوزه حقوق کار ارائه می‌گردد.

۱-۱- سیر تحول اقتصادی

پژوهشگران اقتصاد عموماً توالی الگوهای اقتصادی را از قرون میانه به این سو، در سه لحظه مجزا مورد مطالعه قرار می‌دهند که هر یک با بخش مسلط اقتصاد تعریف می‌شود: الگوی نخست این است که کشاورزی و استخراج مواد خام در اقتصاد نقش مسلط داشته است. در الگوی دوم، صنعت و تولید کالاهای دیرپای موقعیت ممتازی داشت و نهایتاً در الگوی سوم و جدیدتر، ارائه خدمات و ساماندهی اطلاعات در قلب تولید اقتصادی جای دارد.

مدرنیزاسیون اقتصادی شامل عبور از پارادایم نخست به پارادایم دوم است؛ حال آنکه می‌توانیم عبور از الگوی دوم به سوم را، از چیرگی صنعت به چیرگی خدمات و اطلاعات، فرآیند پسامدرنیزاسیون اقتصادی یا اطلاعاتی کردن بنامیم.^۴

فرآیند مدرنیزاسیون و عبور به الگوی صنعتی، نه تنها منجر به تنزل کیفی تولید کشاورزی شد (هم در درصد کارگران استخدامی و هم در نسبت سطح ارزش کل تولید شده)، بلکه مهم‌تر از همه، خود کشاورزی را متحول نمود. وقتی کشاورزی تحت سلطه صنعت درآمد، حتی زمانی که از نظر کمی غالب و برتر بود، تابع فشارهای اجتماعی و مالی و صنعتی شد و علاوه بر این، خود تولید کشاورزی نیز صنعتی شد. البته کشاورزی از بین نرفت بلکه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی اقتصاد صنعتی مدرن ماند و تبدیل به یک کشاورزی متحول شده و صنعتی گردید.^۵

۴. مانوئل کاستلز، عصر اطلاعات: ظهور جامعه شبکه‌ای، ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز (تهران: انتشارات طرح نو، ۱۳۸۴)، ۴۱.

5. Reinhold Falhbeck, "Flexibility: Potentials and Challenges for Labor Law", *Comparative Labor Law and Policy Journal* 19(4)(1998), 515.

دوره اقتصاد اطلاعاتی	دوره اقتصاد صنعتی	دوره اقتصاد کشاورزی	
مردم جدا از هم کار و زندگی می‌کنند. اختلاط نسبی کار و زندگی خصوصی	مردم با هم زندگی ولی جدا از هم کار می‌کنند. استقلال کار و زندگی خصوصی	مردم با هم زندگی و با هم کار می‌کنند. اختلاط کار و زندگی خصوصی	معیشت
کار: انتقال اطلاعات و دانش روابط کاری مشترک	کار با کالا روابط کاری غیر شخصی	کار: انجام وظایف خانوادگی روابط کاری سلسله مراتبی	کار
انسان	پول	زمین	منبع ثروت
دانش و خلاقیت: قدرت ذهن	ترکیب روش‌های تولید: قدرت ماشین	کار بدنی: قدرت بازو	منبع ارزش افزوده

گرچه ممکن است از نظر کمی دو جامعه را با داشتن درصد کارگران برابر، در یک سطح اقتصادی و در یک مرحله تولید بدانیم، اما واقعیت این است که این دو هرگز در یک رتبه نیستند. برای مثال، از دیدگاه کمی، می‌توان جامعه قرن بیستمی را با اکثریت نیروی کار آن که در کشاورزی یا معدن مشغول به کاراند و اکثریت ارزشی که در این بخش‌ها تولید می‌کنند (مثل هند و نیجریه) در موقعیتی فرض کرد که با جامعه‌ای که زمانی در گذشته، با درصد مشابه کارگران یا ارزش تولید شده وجود داشته است (مثل انگلستان و فرانسه) قابل مقایسه باشد. از دید کیفی، یعنی بر حسب موقعیت آنها در مناسبات قدرت جهانی، اقتصادهای این جوامع در موقعیت‌های کاملاً متفاوتی هستند. در مورد قبلی (انگلیس یا فرانسه) تولید کشاورزی بخش اصلی حوزه اقتصاد بود و در موردهای بعدی (هند و نیجریه در قرن ۲۰) کشاورزی تابع مناسبات صنعتی در نظام جهانی شده است. این دو اقتصاد هم‌تراز نیستند بلکه در وضعیت‌های سلطه متفاوت‌اند. برای اینکه اقتصاد دوم با موقعیت نظام اقتصادی اول هم‌تراز شود، باید مناسبات قدرت را دگرگون کند و به موقعیت مسلطی در سیر اقتصادی معاصر خود دست یابد؛ همان‌گونه که اروپا در مورد اقتصاد قرون وسطایی مدیترانه چنین کرد. برای جابه‌جایی از الگوی دوم به سوم هم این امر لازم است.^۶

۱-۲- ویژگی‌های پسامدنیزاسیون اقتصادی

شرحی از ویژگی‌های عینی و عملی پسامدنیزاسیون اقتصادی روشن می‌کند که وقتی از این تغییر الگوی اقتصادی در جهان سخن می‌گوییم در واقع از چه حرف می‌زنیم. ذیلاً سه ویژگی را که حاصل این رخداد اخیر بوده است مطرح می‌نماییم.

۶ آنتونیو نگری و مایکل هارت، *امپراطوری*، ترجمه رضا نجف زاده (تهران: نشر قصیده سرا، ۱۳۹۱)، ۲۷۵.

۱-۲-۱- جامعه اطلاعاتی یا دانش‌محور

عبور از الگوی صنعتی به اطلاعاتی و ایجاد جامعه اطلاعاتی^۷، پیش از هر چیز در مطالعاتی بروز پیدا کرد که رشد فعالیت‌های اطلاعاتی در اقتصاد و نیز تقسیم استخدام در حوزه‌های مختلف تولید را مورد بررسی قرار دادند. در سال ۱۹۶۲ بود که اقتصاددانی اتریشی با تأکید بر اهمیت فزاینده تولید دانش و اطلاعات - به‌ویژه آموزش‌های علمی و فنی باکیفیت بالا - در اقتصاد آمریکا، دانشگاه‌ها را «صنایع علمی» نامید و معتقد بود که آنها به مرور نقشی کلیدی‌تر از صنایع کارخانه‌ای در رشد اقتصادی ایفا خواهند کرد.^۸

به عبارت دیگر، تولید صنعتی دیگر بر صورت‌های اقتصادی و پدیده‌های اجتماعی سلطه و غلبه ندارد. بلکه این اطلاعات و دانش است که نقش محوری را در اقتصاد بازار ایفا می‌کند. این اطلاعات‌محوری اقتصاد^۹ پاسخی است به نیاز سرمایه‌داری رو به رشد، برای سازماندهی تولیدات کلان و بهره‌برداری از نیروی کار، حمل و نقل پربازده مواد خام و کالاها و نیز جمع‌آوری اطلاعات در مورد پیروزی و شکست بازار که همگی از ضروریات رقابت اقتصادی هستند.^{۱۰}

در روزگار ما، اطلاعات و ارتباطات نقش مهمی در پوشش‌های تولید بازی می‌کنند. مطالعات انجام شده در سیر تحول در کارخانه‌ای (مدل صنعتی کار) نشان‌دهنده این است که در دوره صنعتی تولید کارخانه انبوه و ثابت بوده و پشتوانه بازار را داشته است. اما در دوره دانش‌محور شدن جامعه^{۱۱} رابطه مستمر و بی‌واسطه‌ای بین تولید کارخانه و بازار وجود دارد. کارخانه با توجه به تقاضای بازار تولید می‌کند و اگر تقاضایی نباشد، تولیدی در کار نیست. (این رابطه آنقدر سریع است که توالی آن احساس نمی‌شود.) در این بستر، ارتباطات و اطلاعات نقش مرکزی جدیدی در فرآیند تولید بازی می‌کنند.^{۱۲}

البته این مدعا که مدرنیسم، به پایان رسیده است و اقتصاد جهانی، امروز فرآیند پسامدرنیسم را در قالب اقتصاد اطلاعاتی تجربه می‌کند، به این معنا نیست که تولید صنعتی متوقف خواهد شد یا دیگر نقش مهمی نخواهد داشت. تولید صنعتی حتی در فرادست‌ترین مناطق جهان نیز باقی می‌ماند. درست همان‌گونه که فرآیندهای صنعتی شدن، کشاورزی را متحول کرد و به آن حیثیت تولیدی‌تری بخشید، انقلاب اطلاعاتی نیز، با بازتعریف و شکوفا ساختن فرآیندهای تولید کارخانه‌ای، حوزه صنعت را دستخوش دگرگونی خواهد ساخت.

7. Information Society

8. Fritz Machlup, *The Production and Distribution of Knowledge in The United States* (United States of America: Princeton university press, 1962), 45.

9. Information-based economy

10. Marko Ampuja, Juha Koivisto, "From "Post-Industrial" to "Network Society" and Beyond: The Political Conjunctures and Current Crisis of Information Society Theory", *triple C* 12(2)(2014), 448.

11. Knowledge-Based Society

۱۲. ژیل دلوز، انتونیو نگری و مایکل هارت، *بازگشت به آینده*، مترجم رضا نجف‌زاده (تهران: نشر گام نو، ۱۳۹۰)، ۵۵.

۱-۲-۲- کار غیرمادی یا خدماتی

عبور به اقتصاد اطلاعاتی، ضرورتاً مستلزم تغییر کیفیت و ماهیت کار است. در واقع در این دوره، بسیاری خدمات بر مبادله مستمر اطلاعات و دانش مبتنی است. از آنجاکه حاصل تولید خدمات هیچ‌گونه کالای مادی و بادوامی نیست، کاری که در فرآیند تولید دخالت داشته است، کار غیرمادی می‌نامند. یکی از مظاهر کار غیرمادی را می‌توان در عملکرد رایانه مشاهده کرد. آشنایی با فناوری و رایانه اکنون یکی از لوازم اولیه کار در کشورهای فرادست است. رایانه هر چه بیشتر در مرکز فعالیت‌های کاری قرار می‌گیرد و یک ویژگی همه آنها این است که می‌توانند مطابق تغییرات روز به روز، خود را اصلاح کنند. انقلاب رایانه‌ای و ارتباطات در حوزه تولید، فعالیت‌های کاری را آن‌چنان دگرگون کرده است که همگی به مدل فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی تمایل دارند. سوبه دیگر کار غیرمادی (غیر از رایانه) کار عاطفی حاصل از روابط و تعاملات انسانی است. مثلاً خدمات بهداشتی که اساساً ناظر بر کار مراقبتی و عاطفی است و صنعت سرگرمی به همین سان به ایجاد و دستکاری عاطفه متمرکز است. تولید و محصول این کارها غیرملموس است: احساس آرامش، رفاه، امنیت، رضایت، شوق یا هیجان. بنابراین کار غیرمادی محسوب می‌شوند.^{۱۳}

۱-۲-۳- تولید شبکه‌ای

در جامعه‌شناسی الگوی اطلاعاتی، نقش مرکزی آمرانه دولت در جامعه اطلاعاتی زیر سؤال رفته و یا به شدت تعدیل شده است. مانوئل کاستلز، تئوری‌پرداز جامعه شبکه‌ای به‌طور ویژه این ایده را در نوشته‌های خود بروز داده، به‌طوری‌که معتقد است شبکه‌ها در عصر اطلاعاتی جایی برای نظام سلسله‌مراتبی باقی نگذاشته‌اند. وی می‌نویسد که «ساختار طبقه‌ای دیگر بی‌دوام و زودگذر است زیرا سؤالاتی از قبیل چه کسی مالک است، مدیران چه کسانی هستند و مستخدمان کیستند، به‌گونه‌ای فزاینده در یک سیستم تولید متغیر، تیمی، شبکه‌ای با منابع بیرونی و قراردادهای پیمانکاری، در حال محو شدن است.»^{۱۴}

بنابراین، یکی از نخستین پیامدهای عبور از اقتصاد صنعتی به اقتصاد اطلاعاتی، تمرکززدایی فزاینده از تولید است. اطلاعاتی کردن صنعت و سلطه تولید خدماتی، دیگر ضرورت تمرکز تولید را منتفی کرده است. اندازه و کارایی، دیگر به صورت خطی به هم وابسته نیستند؛ پیشرفت‌های حاصل شده در ارتباطات از راه دور و فناوری‌های اطلاعات، سرزمین‌زدایی تولید را امکان‌پذیر کرده است. این گستره‌زدایی، کارخانه‌های تولید انبوه را دچار پراکندگی و تجزیه کرده است و شهرهای کارخانه‌ای را تخلیه نموده است. ارتباط و کنترل را می‌توان از راه دور به‌طور مؤثر اعمال نمود و محصولات غیرمادی را می‌توان با کمترین تأخیر و هزینه به سراسر جهان منتقل کرد. ارتباط کارگران منحصرأ از طریق فناوری‌های جدید اطلاعات صورت می‌گیرد و خود مکان کارخانه را می‌توان کنار گذاشت.

۱۳. نگری و هارت، پیشین، ۲۸۲.

14. Manuel Castells, "Toward a Sociology of The Network Society", *Contemporary Sociology* 29(2000), 694

در عبور به اقتصاد اطلاعاتی، شبکه به‌عنوان مدل سازمانی تولید، جایگزین خط نصب و مونتاژ شده است. صورت‌های مشارکت و ارتباط در هر مکان تولیدی و درون هر جایگاه تولید دگرگون می‌شود. در تولید انبوه صنعتی، آرایش فیزیکی کارگران و مجاورت آنها با هم و تعاملشان، محیط کار را تعریف می‌کرد. به عکس در اقتصاد اطلاعاتی، دیگر کارآمدی تولید را مجاورت و تمرکز تعیین نمی‌کند. فناوری اطلاعاتی، فاصله‌ها را به هم پیوند می‌دهند. کارگرانی که در فرآیند واحدی همکاری می‌کنند، بدون نیاز به مجاورت می‌توانند با هم ارتباط داشته باشند. در نتیجه مشارکت کاری مستلزم هیچ کانون سرزمینی یا فیزیکی نیست.^{۱۵}

۱-۳- آثار پسامدرنیزاسیون اقتصادی

تغییر الگوی اقتصاد جهانی از مدرنیزاسیون به پسامدرنیزاسیون واجد نتایجی بوده است که از نگاه محققان حوزه اقتصاد و در پی آن حقوق کار مخفی نمی‌ماند. محققان این دو حوزه سه عنوان عمده را در این تغییر مشخص نموده و مورد مطالعه قرار داده‌اند:

۱-۳-۱- جهانی شدن اقتصاد

رشد سریع تجارت جهانی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و جریان‌ات وسیع مالی در سطح بین‌المللی طی دهه گذشته بستر اصلی «جهانی شدن» فزاینده اقتصاد جهانی بوده است. به گزارش صندوق بین‌المللی پول، جهانی شدن اقتصاد^{۱۶} به صورت وابستگی فزاینده متقابل اقتصادی کشورهای جهان به واسطه افزایش حجم و تنوع معاملات فرامرزی کالاها و خدمات و همچنین جریان بین‌المللی سرمایه و انتشار وسیع و سریع رایانه تعریف می‌شود. این پدیده تا حد زیادی متأثر از موج جهانی آزادسازی اقتصادی، کاهش موانع تعرفه‌ای و غیرتعرفه‌ای تجارت بین‌الملل، تشویق سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و مقررات‌زدایی بازارهای مالی بوده است.^{۱۷}

جهانی‌شدن در اقتصاد، درهم‌آمیختن مرزهای زندگی اقتصادی است. درحالی‌که ما نمی‌توانیم جهانی شدن را به‌طور مستقیم ببینیم، تأثیر آن در فناوری‌های مخابراتی و رایانه‌ای آشکار است که شرکت‌ها را قادر به تولید، توزیع و فروش در سراسر جهان می‌کند، موانع تجاری را کاهش می‌دهد و محدودیت ارزشهای خارجی را کم‌رنگ می‌نماید. جهانی‌شدن مرزهای ملی را در برابر محصولاتی که در سرتاسر جهان و در جریان‌های سرمایه جهانی ساخته شده‌اند، قابل نفوذ کرده و این خود آثار غیرقابل اجتنابی بر بازار کار و کارگران بار نموده است.^{۱۸}

۱۵. نگری و هارت، پیشین، ۲۸۷.

16. Economic Globalization

۱۷. اسماعیل رمضانپور، «جهانی شدن اقتصاد و اثرات آن روی اشتغال»، *مجله تحقیقات اقتصادی*، ۶۸(۱۳۸۴)، ۱۶۰.

18. Katherine V.W Stone, "Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time", *Osgoode Hall Law Journal*, 44(1)(2006), 84

۱-۳-۲- خصوصی‌سازی

یکی دیگر از عواملی که روابط کاری را تحت‌الشعاع قرار داده، خصوصی‌سازی^{۱۹} در معنای وسیع است. اصطلاح «خصوصی‌سازی» به‌طور کلی به سیاست‌هایی اشاره دارد که مسؤولیت‌ها و منابع را از حوزه عمومی به بخش خصوصی منتقل می‌کنند. اما می‌توان نه‌تنها به‌عنوان انتقال از بخش عمومی به بخش خصوصی، بلکه از منظر ایدئولوژی بازار آزاد نیز به آن نگریست که به‌ویژه با حمله نئولیبرال‌ها به دولت رفاه اجتماعی جدید این تغییر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این امر اثر خود را بر روی روابط کار، با کم کردن حمایت دولتی از اتحادیه‌های کارگری و درعین حال بیشتر کردن حمایت از شخص کارگران نشان می‌دهد. گفته می‌شود این عصر با کاهش قدرت سیاسی نیروی کار همراه بوده است.^{۲۰} از دیگر پیامدهای خصوصی‌سازی وضعیت امنیت شغلی کارگران است که بخشی از پیامدهای اجتماعی آن تلقی می‌شود. اهمیت این مسأله تا حدی است که حفظ ثبات شغلی افراد در این فرآیند از ویژگی‌های یک خصوصی‌سازی موفق به شمار می‌آید. شاغلان بنگاه‌های دولتی اغلب با انتقال به بخش خصوصی مخالفانند و در برابر آن مقاومت می‌کنند، زیرا از برداشته شدن چتر حمایتی دولت و به تبع آن از دست دادن شغل و مزیت‌های اجتماعی مربوط به آن هراس دارند.^{۲۱} اما مزایای محسوس اعمال این سیاست از جمله ارتقای کارایی، تقویت مکانیسم بازار، کاهش مداخله دولت در اقتصاد، بهبود توزیع درآمد و ارتقای کیفیت محصول در پرتو فضای رقابتی که عمدتاً تحت تأثیر عواملی همچون جهانی شدن بازارهای مالی و ظهور رایانه‌های نوین بوده است، اجرای آن را به‌عنوان یکی از الزامات دوران گذار به سمت پسامدرنیسم اقتصاد از محدوده کشورهای صنعتی به تقریباً تمامی کشورها و اقتصادهای در حال توسعه گسترش داده است.

۱-۳-۳- منعطف‌سازی روابط کار

در دهه‌های اخیر با توجه به شرایط اقتصادی و دگرگونی‌های فنی کشورهای صنعتی و بحران‌های مالی و اقتصادی این کشورها و نیز بحران‌های کشورهای در حال توسعه و تردیدهایی که در زمینه نقش دولت پیش آمده است و آنچه در زمینه کم شدن نظارت دولت بر امور اقتصادی و سیاست موسوم به «خصوصی‌سازی» مطرح می‌شود، کارفرمایان و برخی مسؤولان از قوانین کار انتقاد کرده و وجود قوانین امری را دست و پا گیر دانسته و در صدد راه‌حلی‌اند تا مقررات کار را با شرایط اقتصادی جدید هماهنگ کنند. از این اندیشه با عنوان «انعطاف‌پذیری حقوق کار»^{۲۲} یاد می‌شود و مقصود آن است که کارفرمایان از لحاظ شرایط استخدام کارگران، شرایط کار و نیز امکان اخراج آنان آزادی

19. Privatization

20. Ibid, 86.

۲۱. مجتبی کیومرثی، «بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی»، ماهنامه کار و جامعه، ۱۵۲(۱۳۹۱)، ۵۴.

22. Flexibilization

عمل بیشتری داشته باشند.^{۲۳}

به نظر می‌رسد که در راستای تغییر الگوی اقتصاد جهانی، امروزه کارفرمایان قواعد بازار کار داخلی خود را کنار بگذارند و تعهدات تلویحی خود را رها کنند. لذا روابط کاری تازه‌ای بنا می‌کنند که دیگر مادام‌العمر نیست و بدین ترتیب آنها می‌توانند محصولات خود را با رقابت روزافزون بازار تولید هماهنگ کنند.

تغییر الگوی استخدام به این صورت بوده است که به کارفرمایان این انعطاف را می‌دهد که کارگران میان مدت بگیرند و پرداخت هر مستخدم را متناسب با مشارکت فردی و ارزش کار وی در بازار کار خارجی تعیین نمایند. نمود دیگر انعطاف در روابط کاری جدید، پایین آوردن ارزش سلسله‌مراتب شغلی و بالا بردن صلاحیت رده‌های پایین مستخدمین است. روند رو به رشد اخیر، حاصل قدردانی از نقش دانش، مهارت و خلاقیت مستخدمین در موفقیت شرکت است. شرکت‌ها انواع مختلفی از برنامه‌های توانمندسازی نیروهای کاری را طراحی کرده‌اند که صلاحیت‌های محدودی به مستخدمین رده پایین بدهند و در عوض خلاقیت و مهارت و دانش برداشت کنند.

در واقع در این روابط استخدامی جدید، کارفرمایان به‌جای اینکه امنیت شغلی کارگران را با استخدام درازمدت تأمین کنند، امنیت قابلیت استخدام به کارگران می‌دهند، قابلیت اینکه مهارتی حاصل کنند که موقعیت‌های بیشتری در بازار کار به آنها بدهند. همچنین، کارفرمایان دیگر تضمین ترفیع رتبه به رتبه نمی‌دهند، در عوض به آنها قابلیت می‌دهند که در کل بازار کار برای پیشرفت و فرصت‌های بهتر آماده شوند. در این رابطه استخدامی، کارگران به‌جای اینکه از شرکت‌ها انتظار داشته باشند که برای طولانی‌مدت استخدامشان کنند، خودشان باید شغل خود را مدیریت نمایند. در تعریفی دیگر از منعطف‌سازی می‌توان این‌گونه تعبیر کرد که تغییرات حوزه کار بیشتر در درون بوده تا بیرون؛ بدین معنا که این تغییرات موجب اخراج بیش از پیش کارگران از کار خود نشده، بلکه جایگاه شغلی کارگران مورد تهدید قرار گرفته است. در این نظام، نظارت و کنترل پیوسته و از راه دور کارفرمایان و مدیران بر کیفیت کار کارگران، نه تنها موجب تعجب نیست بلکه بخشی از روند عادی یک روز کاری محسوب می‌شود. چرا که دیگر بحث نه بر سر حفظ عنوان شغلی، که بر سر حفظ شغل در رقابت بازار ناپایدار و با نیازهای متغیر است.^{۲۴}

در سطح سیاست‌گذاری کلان، بیش از دو دهه پیش، در سندی مشهور به نام «مطالعه کار»^{۲۵} سازمان توسعه و همکاری اقتصادی یکی از روشن‌ترین مواضع را به نفع منعطف‌سازی استخدامی و قوانین کار اعلام کرد. بر اساس این مطالعه، افزایش سطح بیکاری در اروپا به ناکارآمدی بازار کار

۲۳. عراقی، پیشین، ۴۲.

24. Matthias Knuth, *Flexibilisation of Employment in the Knowledge-Based Economy: Empirical Reality, Thrilling Menace, or Wishful Thinking? Paper prepared for the 1st Global Labour Forum* (Seoul: Globalisation, Technological Change and Decent Work., 2004), 19

25. Org. for Econ. Cooperation & Dev., *The Oecd Jobs Study: Evidence and Explanations Part I*, At Viii (1994); Org. for Econ. Cooperation & Dev., *Oecd Jobs Study: Facts, Analysis, And Strategies 43-49* (1994) [hereinafter OECD JOBS STUDY: FACTS, ANALYSIS, STRATEGIES].

مرتبط دانسته شد که توسط قوانین سخت‌گیرانه‌ای به بار آمده بود که استخدام و اخراج کارگران را برای کارفرمایان پرهزینه می‌کرد و به شرکت‌ها اجازه نمی‌داد تا با چرخه‌های اقتصادی هماهنگ شوند و در نتیجه فرصت‌های شغلی جدیدی خلق کنند.

با این حال، موضع انعطاف‌پذیری کار ممکن است توسط بازیگران نهادی به‌طور گسترده مورد پذیرش قرار گیرد، اما با اعتراضات نظری مهمی نیز روبرو شده است. منتقدین ارتباط بین انعطاف‌پذیری کار و بیکاری را بسیار کم تلقی می‌کنند و معتقدند که بعید است انعطاف‌پذیری کار تأثیر مهمی در کاهش سطح بیکاری داشته باشد. در واقع منتقدان ادعای طرفداران انعطاف‌پذیری را مبنی بر تسهیل اشتغال کارگران نقد می‌کنند. دیگر اینکه، آنها این ایده را که دخالت دولت در بازار کار عموماً و همیشه ناکارآمد است، زیر سؤال می‌برند و بر این باورند که مقررات کار می‌تواند کارایی را افزایش دهد که البته این انتقادات بی‌پاسخ نمانده است و موضع منعطف‌سازی روابط کاری و حقوق کار نه در بحث نظری که در صحنه عملی دنیای اقتصاد بروز دارد.^{۲۶}

۲- شاخص‌های منعطف‌سازی روابط کاری

در یک جمع‌بندی کلی از تأثیراتی که جهان - منعطف شدن حقوق کار - که واژه‌ای مرکب از جهانی شدن و انعطاف‌پذیری است - شاخص‌هایی برای شناسایی آنچه در عمل در تغییر الگوی روابط کاری رخ داده است، بیان می‌کنیم:

۲-۱- عدم امنیت استخدامی و خطر بیکاری

عدم امنیت شغلی و بی‌ثباتی کار از نتایج مهم منعطف‌سازی حقوق و روابط کاری است. مطالعات نشان داده است که در آسیای شرقی، صنعتی‌سازی در موقعیتی رخ داده که رقابت بین‌المللی در چرخه تولید جهانی و نیز گسترش عظیم بخش‌های خدماتی، هر دو نیازمند انعطاف‌پذیری در استخدام است. افزایش بی‌سابقه کارگران مشاغل غیررسمی و موقتی در این کشورها، باعث شده بحث از عدم امنیت شغلی و مشاغل در معرض تهدید موضوعی حساس و قابل بررسی باشد. این یعنی نامطمئن بودن، بی‌ثباتی و عدم امنیت شغلی، اکنون دیگر استانداردی تازه در حوزه کار است؛ گرچه که کارگران این مشاغل، از عواقب ناخوشایند آن از جمله عدم حمایت قانونی و در معرض کارهای سخت و مخاطره‌آمیز قرار گرفتن مصون نیستند؛ اما به هر روی، این پدیده‌های غیرقابل اجتناب، همه در جهت کاهش هزینه‌ها و افزایش انعطاف استخدامی در رقابت جهانی کارفرمایان عمل می‌کنند.^{۲۷} عدم امنیت شغلی، طبیعتاً خطر بیکاری را به دنبال خواهد داشت؛ اما این خود کارگران هستند که باید خود را در اقتصاد رقابتی روز، خلاق نشان دهند تا از بیکاری در امان بمانند. همان‌گونه که پیش از

26. Alvaro Santos, "Labor Flexibility, Legal Reform, and Economic Development" *Va. J. Int'l L.*, 50(2009), 49.

27. Hewison, Kevin ET Kalleberg, Arne L., "Precarious Work and Flexibilization in South and Southeast Asia", *American Behavioral Scientist* 57(4)(2013), 398.

این نیز اشاره شد، مبحث بیکاری از موارد اختلافی بین موافقان و مخالفان منعطف‌سازی حقوق کار است. منتقدان منعطف‌سازی مطمئن نیستند که این امر به حل مسأله بیکاری کمکی کرده باشد، چه‌بسا که به دلیل عدم ثبات و امنیت شغلی در اثر انعطاف‌پذیری، خطر بیکاری بالا نیز برود؛ در حالی موافقان آن معتقدند که سختی شرایط استخدامی، کارفرمایان را نسبت به گسترش استخدام کارگران بی‌علاقه کرده و نتیجتاً بیکاری را افزایش داده است. جالب توجه است که اتحادیه اروپا با رویکرد همگام‌سازی امنیت استخدامی با انعطاف‌پذیری بازار کار، گزارشی توصیه‌ای به‌طور تفصیلی منتشر کرده است و در آن چالش‌ها و راهکارهای متناسب با این دغدغه را ذیل عنوان «انعطاف‌پذیری امنیت‌محور»²⁸ تبیین نموده است که در آن تأکید می‌کند اعطای حقوق بیشتر به کارگران، لزوماً منجر به امنیت استخدامی‌شان نمی‌شود، بلکه در بسیاری مواقع این امنیت با سهولت بیشتر برای یافتن شغل مناسب پس از کسب آموزش‌های لازم و توجه بیشتر به جویندگان شغل و تازه‌واردان عجین است. در واقع کارگران انتخاب بیشتری در زمینه زمان کاری، فرصت‌های شغلی و تعادل بهتر میان کار و خانواده و تحصیلات دارند، درعین حال که مسؤلیت شخصی بیشتری را در کاربایی و حفظ شغل خود بر عهده می‌گیرند.²⁹

۲-۲- اهمیت یافتن بیش از پیش دانش و خلاقیت‌های فردی در روابط استخدامی

گفته می‌شود که امروزه برگ برنده موفقیت شرکت‌ها، خلاقیت است. زیرا شرکت‌ها باید سریعاً با تغییرات فناوری خود را تطابق دهند، ایده‌های جدید بدهند، قواعد تجاری را رعایت کنند و ... ولی تنها مطابقت کافی نیست. آنها باید خلاقیت داشته باشند تا بتوانند در چرخه رقابت جهانی باقی بمانند. جمله‌ای که یک استاد تجارت در دانشگاه هاروارد می‌گوید این است که: «خلاق باش یا عقب بمان.» البته این تغییر الگوی اقتصادی جهانی عرصه را برای کارگران نیز باز کرده است تا خلاقیت‌های فردی خود را در راستای طراحی شرایط کاری دلخواه خود به کار بگیرند. در عصر اطلاعات، رقابت اقتصادی منوط به تولید ذهنی، ارزیابی و تحلیل نیازها و انتظارات آینده بازار و نیز قدرت چانه‌زنی در دنیای مجازی کنونی است.³⁰ همه این عوامل، توانایی‌ها و خلاقیت‌های فردی را چه در سطح کارگری و چه در سطح مدیریتی طلب می‌کند. یکی از راهکارهایی که سیاست «انعطاف‌پذیری امنیت‌محور» پیشنهاد می‌کند، توانمندسازی آموزشی مستمر افراد است تا در سیاست‌های رو به تغییر و فعال بازار کار سرعت تأمین مهارت‌های جدید خود را حفظ کنند.³¹

28. Flexsecurity: (a portmanteau of flexibility and security) is a welfare state model with a pro-active labor market policy. The term refers to the combination of labor market flexibility in a dynamic economy and security for workers.

29. Commission of the European Communities, *Modernizing labor law to meet the challenges of the 21st century* (Belgium: Brussels, 2006), 5.

30. Jiri Loudin, "How is Work (Dis) embedded in Knowledge Society?", *Innovations* 1(2001), 4.

31. Commission of the European Communities, op. cit, 5.

۲-۳- تغییر شکل قراردادهای کاری با اعمال قراردادهای غیراستاندارد

فرآیند پسامدرنیزاسیون اقتصادی که به دنبال خود خصوصی‌سازی، فردی‌سازی، اطلاعاتی‌سازی و خدماتی شدن مشاغل را داشته، بالطبع کارفرمایان و نیز کارگران را برای انتخاب مشاغل کوتاه‌مدت و پاره‌وقت به‌جای سرمایه‌گذاری در مشاغل با شرایط سفت و سخت و تمام‌وقت، مستعد کرده است. بدین ترتیب، کارگران خلاقیت و توان فردی خود را در مشاغل خصوصی و نیز خدماتی به کار می‌گیرند و درعین‌حال کارفرمایان نیز به دلیل تنوع شغل‌های خدماتی و استخدامی و نیز انعطاف بیشتر در شرایط استخدام، به ایجاد کارهای پاره‌وقت روی می‌آورند. با اعمال قراردادهای غیراستاندارد، شرکت‌های تجاری به دنبال بقای خود در رقابت جهانی اقتصاد هستند. بنا بر گزارش توصیه‌ای کمیسیون جوامع اروپایی در سال ۲۰۰۶ قراردادهای با شرایط معین، قراردادهای پاره‌وقت، قراردادهای آنکال یا گوش به زنگ، قراردادهای موقت، قراردادهای آزاد یا غیروابسته به مکان و ... در بازار کار اروپا به خوبی جا افتاده‌اند، به طوری که سهم این گونه استخدام‌ها علاوه بر خوداشتغالی‌ها در اروپا از سال ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۵ از ۳۶ درصد به ۴۰ درصد افزایش یافته است.^{۳۲}

برای تطابق‌پذیری بیشتر با تغییرات بازارهای جهانی، لازم است شرکت‌ها همواره کارگران دارای توانایی به‌روز را استخدام کنند. بنابراین درعین‌حال که به کارگران امکان پیشرفت و توانمندسازی می‌دهند، قراردادهای کوتاه‌مدت می‌بندند تا خود را مقید و مجبور به استفاده طولانی‌مدت از آنها نکرده باشند و این امر خود، انگیزه کارگران را برای ارتقای سطح دانش و خلاقیت خود بالا می‌برد تا امنیت شغل خود را خودشان تأمین نمایند. به‌عنوان مثال در آلمان قراردادهای با شرایط ثابت که نوعی از قراردادهای موقت هستند که طی سال‌های ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۱، افزایش ۱۳ درصدی داشتند^{۳۳} و یا در کشورهای آسیای شرقی مانند هند، تایلند و فیلیپین قراردادهای عادی طولانی‌مدت به‌طور فزاینده‌ای جای خود را به قراردادهای متزلزل و موقت دادند که بخشی از فرآیند لیبرال‌سازی اقتصادی این کشورها بود.^{۳۴}

۲-۴- اشتغال بیشتر زنان

بیشتر شدن استخدام زنان می‌تواند از نتایج جانبی منعطف‌سازی در حوزه کار باشد. این پدیده حاصل افزایش کارهای پاره‌وقت و نیز مشاغل خدماتی یا غیرمادی به‌ویژه در حوزه خدمات عاطفی و مراقبتی در اقتصاد تازه جهانی است. به گزارش کمیسیون اروپایی یک سوم زنان شاغل مشاغل پاره‌وقت را در اختیار دارند.^{۳۵} علاوه بر اینکه احتمالاً دستمزد پایین‌تری که زنان به‌ویژه در کشورهای توسعه‌نیافته و در حال توسعه بدان رضایت می‌دهند، عامل مشوقی برای کارفرمایان در جهت استخدام کارگران

32. Ibid, 7

33. Knuth, op. cit, 3.

34. Hewison and Kallerberg, op. cit. 399.

35. Commission of the European Communities, op. cit. 7.

زن می‌باشد. این امر البته موضوع بحث فعالان حقوق زنان بوده و هست.^{۳۶} گفتمان رسمی در اروپا، آمریکای شمالی و حتی اخیراً در هندوستان، حاکی از آن است که انعطاف‌پذیری در حوزه کار، سهم بیشتری به کار زنان بخشیده است که تحلیل مثبتی از آن قابل ارائه است؛ به طوری که منعطف بودن زمان کاری در پارادایم جدید، پدیده‌ای در راستای مصلحت خانواده تلقی می‌شود. در واقع، زنان در این مدل جدید منعطف، هم می‌توانند نقش خود را در خانواده ایفا کنند و هم در اقتصاد خانواده دخیل و سهیم باشند و این در جهت منفعت زنان و خانواده تحلیل می‌شود. در مقابل، برخی این گونه مطرح می‌کنند که اساساً کار زنان و مصلحت خانواده با یکدیگر در تعارض اند. همه این تفاسیر و تحلیل‌ها، مؤید افزایش انکارناپذیر نقش زنان در اقتصاد جهانی شده است.^{۳۷}

۲-۵- تقلیل قدرت سندیکاهای کارگری و اتحادیه‌ها

سیاست‌های جدید که تحت تأثیر انعطاف‌پذیر شدن کار و اقتصاد به‌روزرسانی شده، مبین این حقیقت است که چانه‌زنی‌های گروهی کارگران یا همان قدرت‌های اتحادیه‌ای روند رو به کاهشی دارد. این اتحادیه‌ها که حمایت از کارگران را به عهده داشتند، امروزه دیگر از کارگران حمایت نمی‌کنند، بلکه پشتیبان جایگاه‌های شغلی هستند. کارگران در سیستم منعطف به سادگی جابه‌جا می‌شوند ولی قرارداد کار آنها به دنبالشان نمی‌رود. اتحادیه‌ها از واحدهای قراردادی که گروه کارگران را گرد آورده حمایت می‌نمایند. شرایطی که آنها درباره‌شان مذاکره می‌کنند، بر روی شغل‌هایی که در واحدهای معین تعریف شده اعمال می‌شوند، نه اشخاصی که شغل را تصاحب می‌کنند. البته کارگران و اتحادیه‌ها، در عین حال، با کنش‌های حقوقی و مطالبه‌گری‌های سیاسی خود به این چالش‌ها و تغییرات پاسخ‌هایی می‌دهند. اندونزی و تایلند در این زمینه دو نمونه در آسیای جنوب شرقی هستند.^{۳۸}

۳- انعطاف‌پذیری کار در کشورهای مختلف

در اواخر قرن بیستم، حقوق کار در کشورهای صنعتی مورد تهاجم قرار گرفت. فضای بسیار رقابتی که توسط رژیم‌های تجارتی لیبرال و فناوری‌های تولیدی، فشار تازه‌ای بر شرکت‌ها تحمیل کرد تا عملیات خود را ساده‌تر و مؤثرتر کنند، نیروهای کاری خود را کوچک نمایند و خط تولید را با بازار بی‌ثبات و سریع‌الانتقال متناسب نمایند. آنها هم‌اکنون شیوه جدیدی از روابط استخدامی را ساخته‌اند که دیگر وابستگی‌های درازمدت بین کارگر و کارفرما ایجاد نمی‌کند. در حال حاضر، قانون‌های کار در سراسر کشورهای توسعه‌یافته بازنویسی شده‌اند.^{۳۹} در این بخش به بررسی اجمالی مواردی از این دست

۳۶. جهت مطالعه در حوزه انعطاف‌پذیری روابط کار و تأثیر آن بر کار زنان (نک):

- Zafiris Tzannatos, "Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters", *World Development* 27(3)(1999): 551-569.

- Angela Coyle, "Changing times: Flexibilization and the re-Organization of Work in Feminized Labour Markets", *The Sociological Review* 53(2005): 73-88.

37. Hochschild, Arlie Russell, *Emotion work, feeling rules, and social structure*. 2001, 25.

38. Hewison and Kallerberg, op. Cit. 397

39. Stone, op.cit., 79.

خواهیم پرداخت:

۳-۱- انگلستان، مصر و ایتالیا؛ مقررات‌زدایی بر اساس دلایل اقتصادی

در انگلستان همچون بسیاری نقاط جهان، قانون‌های کار جدیدی طراحی شده‌اند تا در شرکت‌ها انعطاف را افزایش دهند تا اهدافی همچون کاهش قیمت‌ها، ابتکارات در پرورش مهارت‌ها و قادر ساختن شرکت‌ها به عکس‌العمل‌های سریع در مقابل تغییرات سریع بازارهای جهانی حاصل شود. برای رسیدن به این اهداف، تنظیمات جدیدی به صورت قانون در آمده، تنظیماتی که بسیاری از حمایت‌های شغلی کارکنان در ۱۰۰ سال اخیر را از بین برده است. از این‌رو، در جهان توسعه‌یافته، تلاش کارفرمایان برای انعطاف، منتج به بازنویسی و اغلب لغو قانون‌های کاری شده است که رفاه عموم کارگران را مورد حمایت قرار می‌داد. محسوس‌ترین این اثر، شعار «نه برای طولانی‌مدت» است. در کار، سیستم قدیمی پایه به پایه (ترقیح مرحله به مرحله) در حال فروریزی است. در نتیجه «آرایش مهارت‌ها» روی کار آمده است. در انگلستان، حمایت قانونی در برابر اخراج‌های ناعادلانه، در سال‌های اخیر کمتر شده است. در سال ۲۰۰۰، مجلس اعیان رأی داد که کارگران «آماده‌باش» مثل کارگران دائم نیستند و نمی‌توانند مثل آنها از قوانین حمایتی در برابر اخراج استفاده کنند. در سال ۲۰۰۲، پارلمان قوانینی تصویب کرد که روند حمایتی در برابر اخراج را تغییر داد. قانون جدید، از کارفرمایان می‌خواهد که سیستم دادرسی داخلی شکایات راه بیان‌دازند (در مورد احکام راجع به اخراج کارگران). کارگران باید شکایت خود را در برابر اخراج به این سیستم ارائه کنند، در غیر این صورت جریمه می‌شوند. که طبق نظر اساتید خودشان، این امر سبب می‌شود که بسیاری از افراد از طرح شکایت صرف‌نظر کنند و این می‌تواند به گونه‌ای فسخ حق بر شکایت علیه اخراج ناعادلانه باشد.^{۴۰}

کشور مصر در شمال آفریقا که در طول دهه‌های گذشته همواره شاهد رویارویی مستمر رژیم غالباً برآمده از کودتا و غیر دموکراتیک خود با سازمان‌های فعال در زمینه حقوق کار بوده است، به تدریج تن به تعدیلات ساختاری و بازسازی اقتصاد خود همگام با فرآیند جهانی شدن داده و با فشار فعالان حقوق کار تغییراتی را در قانون کار خود به وجود آورده است.^{۴۱} بحران شدید اقتصادی در سال‌های منتهی به دهه ۱۹۹۰ میلادی اقتصاد دولت‌محور این کشور را وادار به پذیرش تدریجی مکانیسم‌های اقتصاد بازار کرد و در همین راستا و به جهت رقابتی‌تر شدن اقتصاد مصر از لحاظ بین‌المللی، دولت این کشور رو به سوی جذب سرمایه خارجی آورد تا زمینه‌ساز سوق دادن تولید به سمت شبکه‌های جهانی تولید کالا و درآمد شود. یکی از اصلی‌ترین الزامات این تغییر رویکرد رژیم حاکم ایجاد اصلاحاتی در قوانین و مقررات کار بود تا کمی منعطف‌تر شده و با قواعد الگوی اقتصاد بازار سازگارتر گردد. دولت مصر برای ایجاد این اصلاحات با دشواری فراوانی مواجه بود و مذاکرات

40. Katherine V.W. Stone, "New Labor Law for a New World of Work: The Case for a Comparative-Transnational Approach", *A. Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 28(2007), 570.

41. Agnieszka Paczynska, "Globalization, Structural Adjustment, and Pressure to Conform: Contesting Labor Law Reform in Egypt", *New Political Science* 28(1)(2006), 25.

پیوسته با فعالان بازرگانی و گروه‌های کارگری حدود یک دهه به طول انجامید. دولت به درستی نگران بود که فقدان انعطاف در مقررات کار باعث دلسردی سرمایه‌گذاران خارجی در ورود به بازار مصر می‌شود. بسیاری از سرمایه‌گذاران نیز مقررات سابق حقوق کار را محدودیتی جدی در برابر توانایی آنها در رونق کارخانه‌های خود می‌دیدند.

نتایج یک نظرسنجی که توسط بانک جهانی بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۴ بین مدیران کارخانه‌های مصری انجام شد نشان می‌داد که فعالان اقتصادی مقررات فعلی کار در مصر را به‌عنوان اساسی‌ترین عامل محدودکننده بخش خصوصی می‌دانستند. لذا دولت دست به کار شد و اولین پیشنهادها برای تغییر را در سال ۱۹۹۳ ارائه کرد و انتظار داشت به سرعت از جانب پارلمان مورد تأیید قرار گیرد. اما تصویب این تغییرات یک دهه کامل به طول انجامید. آنچه بیش از همه باعث این اطاله شد اصرار فراوان فعالان کارگری به دو خواسته مهم بود: نخست آنکه هر گونه تغییر در قانون جدید کار باید شامل محدودیت‌هایی برای کارفرمایان در زمینه «اخراج بدون دلیل» کارگران باشد و دیگری آنکه حق کارگران برای «اعتصاب» به رسمیت شناخته شود و تضمین گردد. در طرف مقابل کارفرمایان نیز حق اخراج کارگران «حسب شرایط مقتضی» و همچنین حق تعیین حداقل دستمزد را جزء حقوق ضروری خود در تغییرات احتمالی قانون می‌دانستند. البته در خصوص به رسمیت شناختن حق اعتصاب بین کارفرمایان اختلافاتی مشاهده می‌شد. در نهایت و پس از مذاکرات طولانی، در سال ۲۰۰۳ «قانون کار متحد» در مصر به تصویب رسید و هیچ یک از طرفین نتوانست تمام امتیازاتی که به دنبال آن بود به دست آورد، اما روند جهانی شدن اقتصاد مصر با ایجاد برخی انعطاف‌ها در قانون جدید هموارتر شد؛ حق اعتصاب به کارگران صرفاً تحت شرایط و ضوابط خاصی اعطا شد و هرگونه تخطی از آن شرایط غیرقانونی اعلام گردید. به‌علاوه، کارفرمایان از اختیارات بیشتری در اخراج و تعدیل کارگران خود «بر اساس دلایل اقتصادی» بهره‌مند شدند (هرچند پس از مذاکرات و جلب رضایت اتحادیه‌های تجاری و کارگری).

در ایتالیا به‌عنوان یکی از چهار قدرت برتر اقتصادی در اتحادیه اروپا، «انعطاف‌پذیری» با «مقررات‌زدایی» از قانون کار همواره به‌عنوان یک پیش‌نیاز برای رشد پایدار اقتصادی مطرح بوده است.^{۴۲} یکی از راهکارها برای نیل به انعطاف‌پذیری بیشتر در این کشور، افزایش چشمگیر «استخدام‌های غیر استاندارد» در عین حفظ قوانین مربوط به روابط استخدامی بدون ایجاد تغییرات محسوس در آنهاست. در اتحادیه اروپا و به‌طور ویژه در ایتالیا، این روش منجر به چندپارگی وسیع بازار کار و به‌تبع آن جامعه شد؛ چرا که استخدام تنها حلقه وصل کارگران به بسیاری از امکانات رفاهی بود. اما قوانین و مقررات مربوط به امنیت شغلی بی‌تردید یک عامل بالقوه بسیار مهم در افزایش نرخ بیکاری طی دهه‌های اخیر محسوب می‌شود. به همین دلیل و در پاسخ به همین نگرانی ایتالیایی‌ها رو به لیبرالیزه کردن و منعطف کردن مقررات حاکم بر روابط استخدامی آورده است. این کشور با پیروی از

42. Paolo Barbieri and Stefani Scherer, "Labor market Flexibilisation and its consequences in Italy, European Sociological Review, special issue on Flexible employment in Europe", Oxford University Press 25(6)(2009), 6.

الگوی اروپای قاره‌ای بر ترویج استخدام‌های غیر استاندارد در بازار کار متمرکز شد (به‌ویژه برای افراد تازه‌وارد به بازار کار)، اما مقررات مربوط به استخدام استاندارد و همچنین قراردادهای کار موجود را به‌طور گسترده بلاتغییر گذاشت؛ از این پروسه تحت عنوان «مقررات زدایی بخشی و هدفمند»^{۴۳} یاد می‌شود. این شیوه اگرچه مؤثر و نتیجه‌بخش بود و منجر به رشد متوازن اقتصاد گردید، اما نمی‌توان تأثیرات منفی آن همچون بی‌ثبات شدن قراردادهای کار کارگران تازه‌وارد و کاهش حداقل دستمزد و امنیت شغلی آنها و کاهش سطح برخورداری رفاهی کارگران ایتالیایی به‌ویژه از آن دسته از حقوق و مزایا که صرفاً مختص صاحبان مشاغل مستمر و تمام‌وقت است را نادیده گرفت. اما موافقان این ایده بر دستاوردهای آن تأکید دارند و معتقدند این روش باعث کاهش شدید نرخ بیکاری میان جوانان به وسیله کوتاه شدن چشمگیر زمان متوسط برای یافتن «اولین شغل» بوده است و انتقال افراد جویای کار از مراکز آموزشی به بازار کار را به شدت تسهیل کرده است.

۲-۳- فرانسه، آلمان و بلژیک: انعطاف در استخدام و اخراج نیروی کار

همانند دیگر کشورهای اروپای غربی سه کشور آلمان، فرانسه و بلژیک در طول دهه ۱۹۷۰ میلادی مقررات مربوط به گسترش امنیت شغلی خود را مستحکم کردند.^{۴۴} اما با تضعیف این سیاست‌ها در دهه ۱۹۸۰ به‌طور طبیعی نرخ بیکاری به نحو محسوس افزایش پیدا کرد. حامی بزرگ این سیاست کارفرمایان و صاحبان مشاغل بودند که سیاست‌های پیشین را زمینه‌ساز محدودیت‌های ناروا بر سرمایه‌گذاران دانسته و تغییر آنها را پشتوانه‌ای برای افزایش نرخ اشتغال در بلندمدت می‌پنداشتند. بر اساس یک نظرسنجی که از سوی «کمیسیون جوامع اروپایی» در سال ۱۹۸۵ صورت گرفت، بیش از نیمی از کارفرمایان مشاغل تولیدی در هر یک از سه کشور فوق، «انعطاف ناکافی در استخدام و اخراج نیروی کار در قوانین موجود» را به‌عنوان یک مانع «بسیار مهم» یا «مهم» در برابر کاهش نرخ بیکاری در جامعه قلمداد کرده‌اند. این میزان به‌طور خاص در فرانسه به بیش از ۸۱ درصد می‌رسید که در آن مقطع زمانی کارفرمایانی که قصد اخراج کارگران خود را داشتند مجبور به اخذ مجوز از «هیأت عالی بازرسی کار» بودند. در آلمان و بلژیک نیز این باور وجود داشت که کوتاه شدن دوران کار آزمایشی، بالا بردن امکان استفاده از کارگران موقت و کاهش دستمزدها، «تأثیر مثبت قابل ملاحظه‌ای» بر برنامه‌های اقتصادی آنان خواهد داشت.

در همین راستا در آلمان با تصویب «قانون ارتقای شغلی» در سال ۱۹۸۵، آستانه تعداد کارگرانی که می‌توانستند از جانب کارفرمایان خود اخراج شوند بدون آنکه نیازی باشد کارفرمای آنها دغدغه مذاکره در خصوص بیمه بیکاری و یا دیگر برنامه‌های تأمین اجتماعی با شورای کار داشته باشد، افزایش یافت. همچنین استفاده از قراردادهای با شرایط ثابت^{۴۵} مجاز دانسته شد. در آلمان، سیستم

43. Partial and Targeted Deregulation

44. Katharine G. Abraham and Susan N. Houseman, "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium", *Upjohn Institute Working Paper* 4390(1993), 55.

45. Fixed-Term Contracts

پرداخت غرامت بیکاری، به تازگی به‌گونه‌ای تغییر کرده که انعطاف را به‌عنوان یک ساختار دستمزد معرفی می‌کند. این تغییرات توسط گروه‌های تجاری‌ای که در حال رقابت فزاینده جهانی هستند، دفاع می‌شود. این تغییرات علیه مخالفت‌های شدید اتحادیه‌های کارگری به صورت قانون تصویب شد.

در فرانسه اصلی‌ترین تغییر در قوانین کار در راستای افزایش انعطاف‌پذیری آن، تغییر در مقررات مربوط به اخراج کارگران در سال ۱۹۸۷ بود که به موجب آن، ضرورت اخذ مجوز رسمی از سوی هیأت عالی بازرسی کار برای اخراج ۲ کارگر یا بیشتر برای کارفرمایان حذف گردید. این انعطاف به‌طور خاص در پاسخ به دغدغه جدی کارفرمایان در نظرسنجی صورت گرفته در سال ۱۹۸۵ بود که سخت‌گیری قانون در این زمینه را مانع جدی رشد اشتغال می‌دانست. در فرانسه در سال ۲۰۰۶، دولت شکل جدید قرارداد کار منعطف را نیز پیشنهاد داد که طیف گسترده مخالفان را پشت سر گذاشت. قانون پیشنهادی به کارفرمایان اجازه می‌داد که مستخدمین زیر ۲۶ سال را در دو سال اول استخدام بدون هیچ مشکلی و بدون نیاز به گذراندن روند پرهزینه اخراج تحت قانون کار فرانسه اخراج کنند. گرچه مخالفت‌ها مانع تصویب آن لایحه شد، ولی طی سال‌های اخیر، قوانین مشابهی وضع شده است.

اگرچه این منعطف‌سازی در بلژیک کم‌رنگ‌تر از دو کشور دیگر است، اما اصلاحات چشمگیری در سال‌های ۱۹۷۶-۱۹۸۵ در این زمینه صورت گرفت. به موجب یک فرمان پادشاهی^{۴۶} در سال ۷۶، کارفرمایان موظف شدند چنانچه قصد اخراج دسته‌جمعی گروهی از کارگران خود را دارند، ۳۰ الی ۶۰ روز قبل به دولت و نهادهای ذی‌ربط اطلاع دهند. در سال ۸۵ نیز بسته‌ای از اصلاحات قوانین اقتصادی مقررات مربوط به استخدام و اخراج کارگران را به نحو محسوسی تسهیل کرد.

نتیجه‌گیری

پدیده جهانی شدن و گسترش بی‌رویه ارتباطات، موجب کم‌رنگ شدن حاکمیت و زوال آن شکل اولیه و عمودی حاکمیت نسبت به جامعه شده است و حاکمیت به‌جای یک رابطه عمودی از بالا به پایین (از قدرت/ حکومت به سمت مردم) در سطح جامعه منتشر و به صورت رابطه‌ای افقی درآمده است. این رابطه افقی به‌طور عمده بر روابط مبادلاتی (چه روابط مبادلاتی فرهنگی، اقتصادی و ... و چه به‌طور خاص روابط کاری و استخدامی) استوار است و اینجاست که اهمیت روابط کار در چنین جامعه گسترده‌ای مشخص می‌شود؛ به‌طوری که گفته می‌شود این جامعه، جامعه «سازمان کار انتزاعی» است. یعنی اساساً شبکه‌ای از روابط کاری در حال تنظیم و سازماندهی جامعه است. در این شرایط، سرعت و شدت رقابت اقتصادی پیش می‌آید که برای کارفرمایان (چه‌بسا برای کل جامعه بشری) راهی جز «منعطف‌سازی حقوق کار» باقی نمی‌گذارد. یعنی انعطاف بیشتر در روابط کار، برای نجات در چرخه رقابت اقتصادی. نهایتاً باید گفت که سیاست‌های بازار کار، تمایل ندارند به رژیم‌های

46. Royal Decree

حمایتی قرن ۲۰ برگردند، زیرا روابط اقتصادی جدید حاصل از تولیدات جهانی، روابط استخدامی را به صورتی شکل داده‌اند که حمایت‌های قبلی ناکارآمد است. وظیفه در برابر این امر در قرن ۲۱ این است که آسیب‌های ایجاد شده توسط این گونه‌های جدید استخدامی را شناسایی کرده و راهکارهای تنظیمی جدیدی ارائه داده که قابلیت ایجاد حمایت‌هایی اجتماعی را که ما در فضای اقتصادی جدید نیاز داریم داشته باشد. ساختار جدیدی برای بهتر شدن کارها و شبکه‌های اجتماعی که کارکنان را در مقابل خطرات جهانی شدن و منعطف‌سازی مورد حمایت قرار دهد.



فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- دلوز، ژیل. *آنتونیو نگری و مایکل هارت. بازگشت به آینده*. مترجم رضا نجف‌زاده. تهران: نشر گام نو، ۱۳۹۰.
- رمضانپور، اسماعیل. «جهانی شدن اقتصاد و اثرات آن روی اشتغال». *مجله تحقیقات اقتصادی* ۶۸(۱۳۸۴): ۱۵۵-۱۷۸.
- رضانی فرزانه، طاهره. «انعطاف‌پذیری بازار کار و امنیت اشتغال». *مجله کار و جامعه* ۷۱ و ۷۲(۱۳۸۵): ۷۴-۷۹.
- زمانیان، زهرا و اشرف‌السادات موسوی. «امنیت اشتغال و شاخص‌های اندازه‌گیری آن». *مجله کار و جامعه* ۱۸۲(۱۳۹۴): ۴-۲۵.
- عراقی، سید عزت‌الله. *حقوق کار*، جلد اول. تهران: نشر سمت، ۱۳۹۳.
- کاستلز، مانوئل. *عصر اطلاعات: ظهور جامعه شبکه‌ای*. ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز. تهران: انتشارات طرح نو، ۱۳۸۴.
- کیومرثی، مجتبی. «بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی». *ماهنامه کار و جامعه* ۱۵۲(۱۳۹۱): ۵۰-۶۲.
- نگری، آنتونیو و مایکل هارت. *امپراطوری*. ترجمه رضا نجف‌زاده. تهران: نشر قصیده سرا، ۱۳۹۱.

ب) منابع خارجی

- Abraham, Katharine G. and Houseman, Susan N. "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium", *Upjohn Institute Working Paper* 4390(1993): 16-93.
- Barbieri, Paolo and Scherer, Stefani. "Labor market Flexibilisation and its consequences in Italy, European Sociological Review, Special Issue on Flexible Employment in Europe", *Oxford University Press* 25(6)(2009): 1-30.
- Castells, Manuel. "Toward A Sociology of The Network Society". *Contemporary Sociology* 29(2000): 693-699.
- Coyle, Angela, "Changing times: Flexibilization and the re-organization of work in feminized labour markets." *The Sociological Review* 53(2005): 73-88.
- Falhbeck, Reinhold. "Flexibility: Potentials and challenges for Labor Law". *Comparative labor law and Policy Journal*. 19(4)(1998): 515-545.
- Hewison, Kevin ET Kalleberg, Arne L. "Precarious Work and Flexibilization in South and Southeast Asia". *American Behavioral Scientist* 57(4)(2013): 395-402.
- Hochschild, Arlie Russell, *Emotion work, feeling rules, and social structure*. 2001
- Knuth, Matthias. *Flexibilisation of Employment in the Knowledge-Based Economy: Empirical Reality, Thrilling Menace, or Wishful Thinking? Paper prepared for the 1st Global Labour Forum*. Seoul: Globalisation, Technological Change and Decent Work., 2004
- Loudin, Jiri. "How is Work (Dis) embedded in Knowledge Society" *Innovations* 1(2001):

1-6.

- Machlup, Fritz. *The Production and Distribution of knowledge in the United States*. United States of America: Princeton university press. 1962.

- Marko Ampuja, Juha Koivisto. "From "Post-Industrial" to "Network Society" and Beyond: The Political Conjunctures and Current Crisis of Information Society Theory", *triple C* 12(2) (2014): 447-463.

- Commission of the European Communities. *Modernizing labor law to meet the challenges of the 21st Century*. Belgium: Brussels. 2006.

- Org. for Econ. Cooperation & Dev., The Oecd Jobs Study: Evidence and Explanations Part I, at viii; Org. for Econ. Cooperation & Dev., Oecd Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, (1994): 43-49.

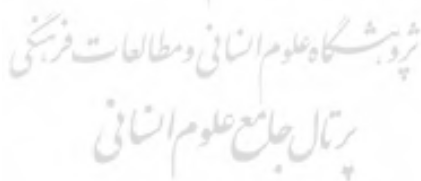
- Paczynska, Agnieszka. "Globalization, Structural Adjustment, and Pressure to Conform: Contesting Labor Law Reform in Egypt". *New Political Science* 28(1)(2006): 45-64.

- Santos, Alvaro. "Labor Flexibility, Legal Reform, and Economic Development." *Va. J. Int'l L.* 50(2009): 43-106

- Stone, Katherine V.W. "Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time". *Osgoode Hall Law Journal* 44(1)(2006): 75-104.

- Stone, Katherine V.W. "New Labor Law for a New World of Work: The Case for a Comparative-Transnational Approach". *A. Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 28(2007): 565-582.

- Tzannatos, Zafiris. "Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters". *World Development* 27(3)(1999): 551-569.



This Page Intentionally Left Blank

پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی