

#### گزارش

#### نازنین رزاقی مهر

روزنامه نگار

لایحه اصلاح موادی از قانون کار، از ماده (۷) تا مواد (۹) و (۲۷) را دستخوش تغییرات اساسی می‌کند. برخی فعالان کارگری تصویب این لایحه از طرف دولت و در ادامه مجلس را عاملی در مسیر تأمین امنیت شغلی می‌دانند و به این امر خوشبین هستند. اما برخی دیگر می‌پرسند آیا این لایحه می‌تواند جلوی ظلم‌هایی را که به کارگران می‌شود بگیرد؟ علی‌خدايي، عضو هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور در ارتباط با این لایحه به کاستی‌ها و ضعف‌هایی اشاره می‌کند که بایستی در کمیسیون اجتماعی مجلس با حضور و مشارکت نمایندگان کارگران اصلاح شود. او در این مورد گفت: «در لایحه پیشنهادی، نکات مثبتی وجود دارد که در تنظیم آن‌ها نمایندگانی از کانون عالی شوراهای اسلامی کار نیز حضور داشته‌اند و طی جلساتی که در وزارت کار و هیأت‌دولت تشکیل شده، مشارکت کرده‌اند. البته این لایحه نواقص و ضعف‌هایی هم دارد که انتظار می‌رود در کمیسیون اجتماعی مجلس پیگیری و حل شود. توقع داریم ایرادات و کاستی‌های متن پیشنهادی، در مجلس با مشارکت نمایندگان کارگری برطرف شود.»

#### اشکالات لایحه تأمین امنیت شغلی

خدايي با اشاره به این اشکالات و کاستی‌ها توضیح می‌دهد: «یکی از اشکالات اساسی لایحه پیشنهادی به مسئله قراردادهای

#### گزارش

سیاست‌های امنیت شغلی تأثیر عمیقی بر رفاه کارگران و در عین حال ارتقای سطح تولید دارد. هنگامی که کارگران در شغل خود احساس امنیت کنند با انگیزه، متعهد و سازنده خواهند بود. اطمینان از اخراج نشدن خودسرانه آن‌ها باعث ایجاد یک محیط کاری مثبت می‌شود که رضایت شغلی بالاتر و نرخ ترک شغل کمتر را در پی دارد. در آلمان، برنامه Kurzarbeit به حفظ مشاغل در طول بحران‌های اقتصادی، مانند بحران مالی

#### ثبات و رشد اقتصادی

سیاست‌های امنیت شغلی به ثبات و رشد اقتصادی کمک می‌کند. با محافظت از کارگران در برابر از دست دادن ناگهانی شغل، این سیاست‌ها به حفظ هزینه‌های مصرف‌کننده می‌انجامد که برای ثبات اقتصادی بسیار مهم است. هنگامی که کارگران به امنیت شغلی خود اطمینان دارند، احتمال بیشتری می‌رود که درآمد خود را برای خرید کالاها و خدمات خرج کنند و از مشاغل حمایت به عمل آورند. در ژاپن، تأکید بر امنیت شغلی به حفظ ثبات طبقه متوسط کمک کرده که برای رشد اقتصادی ضروری می‌نماید. رویکرد پیشگیرانه دولت برای بازآموزی و کاربایی تضمین می‌دهد که کارگران همچنان شاغل باقی بمانند و هزینه‌های بیکاری طولانی مدت کاهش یابد. مدل امنیت انعطاف‌پذیری کشورهای اسکاندیناوی نشان داده که می‌توان انعطاف‌پذیری بازار کار را با امنیت اجتماعی قوی متعادل کرد. این کشورها با ارائه مزایای بیکاری سخاوتمندانه و برنامه‌های بازآموزی، اطمینان حاصل می‌کنند که کارگران می‌توانند به سرعت مشاغل جدید بیابند و تأثیر اقتصادی اخراج‌ها را به حداقل برسانند و رشد اقتصادی مستمر را ارتقا دهند.

#### گزارش

#### اتحادیه اروپا

اتحادیه اروپا (EU) یک چارچوب قانونی جامع برای تضمین امنیت شغلی در سراسر کشورهای عضو خود فراهم کرده است. بنیان این قالب دستورالعمل کار آژانس موقت است که در نوامبر سال ۲۰۰۸ مورد توافق قرار گرفت و به دنبال تضمین حقوق و شرایط برابر برای افرادی است که از طریق آژانس‌های کاربایی، کار پیدا می‌کنند. این دستورالعمل تضمین می‌کند که کارگران موقت از حقوق و شرایط کاری مشابه با کارگران دائم برخوردار شوند. علاوه بر این، برنامه استخدام اتحادیه اروپا (۲۰۰۰) با تبعیض مبارزه و رفتار برابر در محیط کار را ترویج می‌کند. در راستای همین آیین‌نامه‌ها کشورهای اتحادیه اروپا مانند آلمان و فرانسه، قوانین خود را برای افزایش امنیت شغلی توسعه داده‌اند. به عنوان مثال، برنامه (Kurzarbeit) آلمان به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا به جای تعدیل نیرو، ساعات کاری کارگران را در زمان رکود اقتصادی کاهش دهند. دولت با حفظ مشاغل و حفظ ثبات نیروی کار، بخشی از دستمزد از دست رفته کارگران را جبران می‌کند. قوانین کار فرانسه نیز مقررات سختگیرانه‌ای در مورد اخراج دارد. کارفرمایان باید دلیل

#### آسیب‌شناسی یک لایحه تاریخی

# آیا موادی از قانون کار اصلاح خواهد شد؟

مفصل و بررسی مزایا و معایب قراردادهای کار دائم و موقت و اثرات هر یک بر طرفین رابطه کار، اجتماع و اقتصاد کشور، پیش‌نویس «لایحه اصلاح موادی از قانون کار» تهیه و مطابق با ماده ۲۲ آیین‌نامه داخلی هیأت دولت برای سیر مراحل قانونی به معاون اول رئیس‌جمهور ارائه شد.



افزود: «وقتی گفته می‌شود که ادارات کار قراردادهای سفید امضا را قبول نمی‌کنند و به آن‌ها ترتیب اثر نمی‌دهند، انگار پرونده این قراردادها در همین ادارات کار بسته می‌شود. این در حالی است که در قوانین مدنی، سوءاستفاده از قراردادهای سفید امضا، مجازات شلاق و زندان در پی دارد. بنابراین این جرائم باید در ماده پیشنهادی پیش‌بینی شود. عقد این قراردادها، نباید در حوزه روابط کار به رسمیت شناخته شود، اما مسئله مهم این است که در صورت وقوع،

## تأثیر سیاست‌های امنیت شغلی بر رفاه کارگران

۲۰۰۸ و همه‌گیری کووید-۱۹ کمک کرد. این برنامه با کاهش نیاز به اخراج، ثبات و روحیه نیروی کار را حفظ کرده و به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا پس از بهبود شرایط اقتصادی، به سرعت تولید خود را افزایش دهند. در عین حال، تأکید اتحادیه اروپا بر رفتار برابر و عدم تبعیض تضمین می‌کند که همه کارگران، صرف نظر از وضعیت شغلی خود، دستمزد و شرایط کاری عادلانه‌ای داشته باشند.

نیروی کار پایدار، تضمین تداوم در فرآیندهای تولید است، اختلالات را به حداقل می‌رساند و سطح بالایی از کارایی را حفظ می‌کند. در طول رکود اقتصادی، شرکت‌ها می‌توانند نیروی کار ماهر خود را حفظ کنند و از نیاز به استخدام مجدد و بازآموزی پرهزینه پس از بهبود اقتصاد اجتناب ورزند. این تداوم در نیروی کار به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا به سرعت فعالیت‌های عادی خود را از سر بگیرند و موجب کارایی تولید شوند.

#### ثبات اجتماعی

سیاست‌های امنیت شغلی از طریق کاهش عدم اطمینان اقتصادی که کارگران با آن مواجه هستند، ثبات اجتماعی را به دنبال می‌آورد. وقتی از دست‌دادن شغل ناگهانی کارگران را تهدید نکند، آن‌ها تجربه استرس مالی و سختی نخواهند داشت. این امر بار سیستم‌های رفاه اجتماعی را کاهش و انسجام اجتماعی را ارتقا می‌دهد، زیرا افراد و خانواده‌ها می‌توانند استانداردهای زندگی خود را نگه دارند. در فرانسه، مقررات سختگیرانه در مورد اخراج‌ها، کارگران را در یک شبکه ایمنی قرار می‌دهد و از اثرات اجتماعی از دست دادن شغل می‌کاهد. این ثبات اجتماعی برای حفظ یک جامعه هماهنگ و جلوگیری از ناآرامی‌های اجتماعی که می‌تواند ناشی از ناامنی اقتصادی گسترده باشد، حیاتی است.

## رشد اقتصادی در گرو ثبات شغلی

می‌گذارد. گزارش پیش‌رو چارچوب‌های قانونی و مکانیسم‌های مختلفی را که توسط کشورهای مختلف برای حفظ امنیت شغلی استفاده می‌شود بررسی می‌کند. تأثیرات آن‌ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و به جرابیی اهمیت چنین سیاست‌هایی برای کارگران و چرخه تولید می‌پردازد.

دارد، در حالی که ایالت مونتانا کارفرمایان را ملزم می‌کند دلیل موجهی برای اخراج یک کارگر پس از دوره آزمایشی داشته باشند.

#### ژاپن

رویکرد ژاپن به امنیت شغلی ریشه در شیوه‌های فرهنگی و اقتصادی آن دارد. مفهوم «اشتغال مادام‌العمر» از لحاظ تاریخی ویژگی بارز شرکت‌های ژاپنی، به‌ویژه شرکت‌های بزرگ بوده است. در حالی که این عمل به دلیل تغییرات اقتصادی دیگر رایج نیست، قوانین کار ژاپن همچنان بر امنیت شغلی تأکید دارد. قانون استانداردهای کار و قانون قرارداد استخدام کارفرمایان را ملزم می‌کند که دلیل اخراج خود را ارائه دهند و از رویه‌های مناسب از جمله پرداخت‌های پایان کار پیروی کنند. ژاپن همچنین امنیت شغلی را از طریق سیاست‌های فعال بازار کار، مانند برنامه‌های بازآموزی و خدمات کربایی ارتقای می‌دهد. دولت با شرکت‌ها همکاری می‌کند تا انتقال آرام کارگرانی را که در نتیجه تعدیل نیرو بیکار شده‌اند، تسهیل و اطمینان حاصل کند که آن‌ها مدت‌زمان زیادی بیکار نمی‌مانند.

## اشتغال



atiyeno.ir

#### نکته



#### مزایای ارتقای امنیت شغلی کارگران

یکی از مهم‌ترین چالش‌های فراوری کارگران در کشور موضوع امنیت شغلی است. نتایج برخی پیمایش‌های ملی نشان می‌دهد حدود ۰ درصد دادخواست‌های ثبت شده در مراجع حل اختلاف کار مربوط به کارگرانی است که طول مدت قرارداد آن‌ها در کارگاه محل فعالیت، کمتر از یک سال است. امنیت شغلی، مؤلفه‌ای است که اجرای صحیح آن در گرو حداقل دستمزد مناسب، الزام کارفرمایان به رعایت ماده ۷ قانون کار، لغو دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری که به ترویج قراردادهای موقت کمک کرده و همچنین اجرای مقابله‌نامه‌های بنیادین سازمان جهانی کار قرار دارد. گزارش‌ها حاکی است که اکنون بیش از ۹۵ درصد کارگران با قراردادهای موقت یک تا سه ماهه فعالیت می‌کنند. گرچه کاهش قدرت سازماندهی کارگران و نقش آفرینی کمتر تشکل‌های کارگری، تعدیل نیرو و اخراج‌های فله‌ای و بیکارسازی نتیجه مستقیم رواج قراردادهای موقت کار است، اما آثار نقض امنیت شغلی تنها دامن گیر کارگران نمی‌شود. طبق تحقیقات برخلاف تصور برخی کارفرمایان و صاحبان مشاغل، موقتی‌سازی قراردادهای کار و ناامن‌سازی شغلی با سازوکار تولید و بهره‌وری ارتباط مستقیمی دارد و کاهش ضریب رضایتمندی و تعلق سازمانی و همچنین افزایش تبعیض، نابرابری‌های درآمدی و استرس‌های شغلی کارگران بر خروجی فعالیت‌های مشاغل تأثیرگذار است.

گسترش امنیت شغلی کارگران از چند جهت در چرخه تولید نقش اساسی دارد که در ادامه عنوان می‌شود:
**-افزایش بهره‌وری:** امنیت شغلی ترس از دست دادن شغل را در بین کارگران کاهش می‌دهد و منجر به روحیه و بهره‌وری بالاتر می‌شود. کارگران و کارکنان یک مجموعه با احساس امنیت در موقعیت‌های خود، روی وظایف خود تمرکز و به‌طور مؤثر در فرآیند تولید مشارکت می‌کنند.

**-کاهش گردش مالی:** نرخ بالای گردش مالی می‌تواند چرخه تولید را مختل کند و منجر به تأخیر و افزایش هزینه‌های مرتبط با استخدام و آموزش کارکنان و کارگران جدید شود. تأمین امنیت شغلی منجر به تثبیت نیروی کار و تداوم عملیات تولید می‌شود.

**-تضمین کیفیت:** وجود کارکنان و کارگران باتجربه و آگاه برای حفظ کیفیت محصول ضروری است. امنیت شغلی تشویقی برای کارگران محسوب می‌شود تا روی مهارت‌ها و تخصص خود سرمایه‌گذاری کنند و تولید محصولات و خدمات با کیفیت بالاتر را موجب شوند.
**-نوآوری و خلاقیت:** امنیت شغلی محیطی مساعد برای نوآوری و خلاقیت ایجاد می‌کند. در این شرایط کارگران ریسک‌های حساب شده را می‌پذیرند، اصلاحاتی برای پیشرفت برخی فرآیندهای کار پیشنهاد می‌دهند و به ایده‌های نوآورانه چرخه تولید را بهبود می‌بخشد.

**-برنامه‌ریزی بلندمدت:** اشتغال مطمئن کارگران را قادر می‌سازد تا با اطمینان برای آینده برنامه‌ریزی کنند. این ثبات به آن‌ه اجازه می‌دهد تا تعهدات بلندمدتی مانند تأمین سرانه مناسب یا ارتقای سطح تحصیلات را دنبال کنند.

**-مسئله‌پذیری در قبال کارگران:** شرکتی که امنیت شغلی را در اولویت قرار می‌دهد، تعهد خود را به رفاه کارگران خود ثابت می‌کند. این به نوبه خود، مشارکت کارگران، کار گروهی و احساس تعلق را ارتقا می‌بخشد که به چرخه تولید روان‌تر و و کارآمدتر کمک می‌کند.

**-رضایت مشتری:** فرآیندهای تولید یکنواخت و محصولات با کیفیت بالا ناشی از نیروی کار با ثبات رضایت مشتری را در پی دارد. مشتریان راضی وفادار می‌مانند و محصولات شرکت را به دیگران توصیه می‌کنند، در نتیجه روند تقاضا حفظ می‌شود و چرخه تولید رونق می‌گیرد.

با وجود این مزایا همچنان برخی صاحبان کسب وکار تصور می‌کنند با نقض امنیت شغلی و ایجاد محدودیت‌های زمانی برای انعقاد قراردادها، کنترل محیط کار را در دست می‌گیرند و به این شکل می‌توانند تغییرات مدنظر خود را اعمال کنند. در اینجا چند استراتژی وجود دارد که شرکت‌ها می‌توانند با استفاده از آن‌ها همراه با تضمین امنیت شغلی کارگران و کارکنان، انعطاف‌پذیری کارگران را در برابر بهینه‌سازی فعالیت‌ها افزایش دهند. این موارد را نیز برمی‌شماریم:

**-سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه:** فراهم کردن فرصت‌هایی برای کارکنان و کارگران برای یادگیری مهارت‌های جدید مشروط به تضمین حفظ حقوق کار، می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا با تغییرات سازگار شوند و دارایی‌های ارزشمندی برای شرکت باقی بمانند.
**اجرای امنیت شغلی مبتنی بر عملکرد:** امنیت شغلی را می‌توان با عملکرد مرتبط دانست و به کارکنان انگیزه داد تا استانداردها بالا یا از کار را حفظ کنند.