

ارزیابی اثر مقررات حمایت شغلی بر اشتغال در ایران

محمود متوسلی *

نویسندگان:

محمد قاسمی **

چکیده

ارزیابی اثر قواعد حقوقی با استفاده از تجزیه و تحلیل‌های اقتصادی از مهم‌ترین زمینه‌های کاربرد تحلیل‌های اثباتی نگرش حقوق و اقتصاد است. بررسی حاضر به ارزیابی یکی از موضوعات مهم مطرح شده در فصل دوم قانون کار یعنی نحوه فسخ قرارداد کار از طریق اخراج کارگر پرداخته است. تحلیل اقتصادی قواعد حقوق معمولاً با «قضیه کوز» آغاز می‌گردد اما با توجه به تفاسیر گوناگون بر مبنای این قضیه نمی‌توان پیشاپیش در مورد کارایی مقررات قانون کار اظهار نظر نمود. با توجه به ابهام الگوهای نظری باید به شکل تجربی اندازه و جهت‌گیری امنیت شغلی بر اشتغال را مشخص کرد. محاسبه شاخص امنیت شغلی (JS) که به‌طور خاص بر هزینه‌های اخراج تمرکز می‌کند، نشان می‌دهد که در ایران پس از تصویب قانون کار فعلی مقدار این شاخص در مقایسه با قانون کار ۱۳۳۷ نزدیک به دو برابر افزایش یافت. تخمین اثر مقررات مزبور بر زیرگروه‌های مختلف جمعیتی از طریق تصریح یک مدل پروبیت نشان از آن دارد که وضع مقررات امنیت شغلی به شیوه فعلی به زیان اشتغال گروه سنی جوان و گروه دارای سطح مهارت پایین است.

* استاد دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران

** دکترای دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران

مقدمه

یکی از مهم‌ترین چالش‌های اقتصاد ایران در حال حاضر ایجاد فرصت‌های شغلی به منظور کاهش نرخ بالای بیکاری و پاسخگویی به گروه عظیم متقاضیان کار به خصوص جوانان و زنان است. تجزیه و تحلیل پدیده بیکاری و موانع ایجاد فرصت‌های شغلی جدید مستلزم بررسی هر دو طرف تقاضا و عرضه بازار کار است. هدف این مقاله بررسی اثر یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر طرف تقاضا یعنی مقررات بازار کار می‌باشد. قانون کار به عنوان اصلی‌ترین منبع تعیین مقررات در بازار کار دامنه وسیعی از موضوعات نظیر قرارداد کار، شرایط کار، حفاظت فنی و بهداشت کار، آموزش و اشتغال، تشکلهای کارگری و کارفرمایی، مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی و غیره را پوشش می‌دهد.^۱ بررسی اثر چنین طیف گسترده‌ای از موضوعات در قانون کار بر نحوه فعالیت بنگاه‌های اقتصادی نیازمند بررسی‌های متعددی است. این مقاله به بررسی یکی از موضوعات مهم مطرح شده در فصل دوم قانون کار یعنی نحوه فسخ قرارداد کار از طریق اخراج کارگر می‌پردازد. ملاحظات مربوط به امنیت شغلی از جمله حفاظت از کارگر در برابر اخراج ناموجه توسط کارفرما و ایجاد امنیت درآمدی برای کارگر در مواردی همچون بیماری، حوادث ناشی از کار، پیری و غیره منشأ ایجاد مقرراتی در این زمینه در قانون کار در اغلب کشورهاست. بررسی اثر وضع چنین مقرراتی بر اشتغال و سایر متغیرهای بازار کار موضوع تحقیقات وسیع اقتصاددانان کار به خصوص در دو دهه اخیر بوده است. نگرش حقوق و اقتصاد،^۲ دیدگاه نظری لازم برای انجام این مجموعه مطالعات را فراهم می‌نماید و ارزیابی اثر قواعد حقوقی با استفاده از تجزیه و تحلیل‌های اقتصادی از جمله مهم‌ترین زمینه‌های کاربرد تحلیل اثباتی این نگرش بوده است.

۱. شایان ذکر است که طبق ماده (۸) قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایای کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نمایند». بدین ترتیب در تمامی قراردادهای منعقد شده بین کارگر و کارفرما شرایط تعیین شده در قانون کار باید رعایت شود و امکان توافق دو طرف برای تعیین شرایطی کمتر از موارد وضع شده در قانون کار وجود ندارد.

۱. Law and Economic Approach

به رغم انتقادات فراوان دست‌اندرکاران و محققان به مقررات مربوط به امنیت شغلی در قانون کار ایران، تحقیقات انجام شده در کشور اغلب از طریق بررسی‌های میدانی (تشکیل جامعه آماری منتخب و کسب نظر آنها در مورد مقررات مزبور) انجام شده است. بررسی حاضر از طریق محاسبه یک شاخص کمی به ارزیابی اثر وضع این مقررات بر متغیرهای بازار کار با استفاده از روش‌های اقتصادسنجی می‌پردازد.

محدودیت بسیار مهم در انجام این گونه بررسی‌ها، نبود داده‌های سری زمانی است. تنها سری زمانی قابل اتکا که دوره قبل از اجرای قانون کار مصوب ۱۳۶۹ را نیز در بر می‌گیرد، داده‌های به دست آمده از آمارگیری درآمد و هزینه خانوار است که از سال ۱۳۶۳ تاکنون از سوی مرکز آمار ایران جمع‌آوری شده است. با توجه به این امر محدوده این بررسی در عمل از سال ۱۳۶۳ تا سال ۱۳۸۱ خواهد بود. لازم است ذکر شود که قانون کاری که هم‌اکنون بر روابط کارگر و کارفرما حاکم است، در سال ۱۳۶۹ تصویب شده است. بنابراین در بررسی حاضر فرض بر آن است که تا سال ۱۳۶۹ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ در حال اجرا بوده است.

قبل از بیان نحوه سازماندهی این مقاله ذکر دو نکته ضروری است. اول آنکه، توجه به جنبه هزینه‌های ناشی از وضع مقررات حمایت شغلی به طور عام و محدودیت‌های اخراج کارگر به طور خاص، به معنای آن نیست که منافع یا مزایای اجرای سیاست‌های حمایت از نیروی کار اندک و بی‌فایده است. در حالی که میزان منافی که از این طریق عاید کارگران تحت پوشش قانون کار می‌شود به خوبی مشهود و مستند است، هزینه‌های آن که اغلب ناخواسته و کمتر محسوس است، به نیروی کار فاقد شغل به‌خصوص جوانان و زنان و افراد شاغلی که تحت پوشش قانون کار نیستند تحمیل می‌شود. آشکار کردن چنین هزینه‌هایی از طریق بررسی‌های دقیق دلیل منطقی برای انجام چنین تحقیقاتی است.

نکته دوم، وضعیت فعلی و عینی بازار کار کشور به لحاظ نوع قراردادهای منعقد بین کارگر و کارفرماست. انعقاد قراردادهای موقت از سوی بنگاه‌های کوچک و متوسط و حتی برخی واحدهای بزرگ اقتصادی و تشکیل آژانس‌های کار موقت (TWA)^۱ تحت عنوان شرکت‌های

۱. Temporary Work Agency

خدماتی و انعقاد قراردادهای موقت برای مشاغل با ماهیت دایمی، امنیت شغلی این‌گونه کارگران را کاهش داده است. این مقاله می‌کوشد دلایل چنین رفتاری را از زاویه هزینه‌تحمیل شده به کارفرما در ارتباط با سیاست‌های حمایت شغلی توضیح دهد. بنابراین توضیحات ارائه شده درباره هزینه‌های امنیت شغلی نه به معنای آن است که تمامی بنگاه‌ها طبق قانون عمل می‌کنند و نه به معنای تأیید شیوه‌های مزبور است.

و اما سازماندهی این مقاله؛ قسمت اول با مروری مختصر بر نگرش حقوق و اقتصاد، کاربرد قضیه کوز^۱ را در مورد قانون کار تشریح می‌نماید. در قسمت دوم برخی مطالعات تجربی انجام شده در زمینه اثر وضع مقررات حمایت شغلی بر اشتغال بررسی شده است. قسمت سوم مقاله، شاخصی برای اندازه‌گیری مقررات حمایت شغلی در ایران محاسبه نموده، و ضمن تشریح مدل اقتصادسنجی و داده‌ها، نتایج تخمین پارامترهای مدل را ارائه می‌نماید. در قسمت پایانی نتایج بحث ارائه شده است.

۱. نگرش حقوق و اقتصاد و کاربرد آن جهت تحلیل قواعد قانون کار

قبل از ظهور حقوق و اقتصاد جدید^۲ در دهه ۱۹۶۰، اقتصاددان‌ها تا حد زیادی حقوق را نادیده می‌گرفتند و از طرف دیگر، حقوقدانان بسیار کمی به بحث اثرهای اقتصادی قواعد حقوقی توجه داشتند. دلیل اصلی نادیده گرفتن حقوق به وسیله اقتصاددانان در دوره ۱۹۳۰-۱۹۶۰ تحول اقتصاد از یک علم ماقبل تجربی به یک علم تجربی بود. گسترش نفوذ تجربه‌گرایی در اقتصاد، همراه با افزایش استفاده از تحلیل‌های ریاضی و آماری توجه اقتصاددانان را به موضوعات تحقیقی سوق داد که در مورد آن داده‌های صریحی پیدا می‌شد. قواعد و نهادهای حقوقی فاقد قابلیت مدل‌سازی ریاضی یا تحلیل ساده تجربی محسوب و بنابراین نادیده گرفته می‌شدند.

۱. Coase Theorme

۲. New Law and Economics

تحقیقات جدید در مورد حقوق و اقتصاد در دهه ۱۹۶۰ در مدارس حقوق ییل^۱ و شیکاگو^۲ آغاز گردید. آغازگر و بنیان‌گذار این حرکت کالابرسی^۳ و ایده اصلی وی استفاده از اقتصاد برای بهتر فهمیدن اهداف و اثرهای قواعد حقوق مسئولیت مدنی^۴ بود.

کالابرسی و محققان شیکاگو بیان نمودند که اقتصاد تقریباً در همه جا می‌تواند کمک کند و نتیجه گرفتند که اگر چنین پیشرفتی بتواند در این بستر قدیمی و زیربنایی حقوقی، یعنی مسئولیت مدنی به‌وجود بیاید، آنها قادرند به کمک روش‌های اقتصاد، بسیاری از زمینه‌های حقوقی دیگر را بهتر درک نمایند. امروزه پژوهشگران حقوق و اقتصاد چنین کاری را در زمینه‌های متنوع مثل قراردادهای، حقوق تجارت، حقوق مالکیت، قوانین جنایی و قانون شرکت‌ها به کار گرفته‌اند.

تحلیل‌های حقوق و اقتصاد دارای دو جنبه هنجاری^۵ و اثباتی^۶ است. جنبه هنجاری با ملاحظه این امر که عمل مردم موجب ایجاد مجموعه‌ای از موقعیت‌ها^۷ می‌شود شروع می‌گردد. این عمل می‌تواند تصمیم به آغاز یک تجارت، خرید یک اتومبیل یا تصویب یک قانون باشد و موقعیت‌ها عبارتند از نتایجی که پس از رخ دادن عمل به وجود می‌آیند.

همان‌گونه که در هر زمان مردم تعداد بسیار زیادی از اعمال را می‌توانند انجام دهند، تعداد زیادی از نتایج نیز ممکن است در اثر انجام اعمال مردم حادث شود. جنبه هنجاری پژوهش حقوق و اقتصاد به رتبه‌بندی نتایج ممکن مربوط می‌شود.

تحلیل‌های اثباتی سه زمینه مختلف اما مرتبط را شامل می‌شود: اول، استفاده از اقتصاد جهت پیش‌بینی اثرهای قواعد حقوقی؛ دوم، استفاده از اقتصاد جهت تعیین اینکه کدام قواعد حقوقی به‌طور اقتصادی کارا هستند و سوم، استفاده از اقتصاد جهت پیش‌بینی نحوه به وجود آمدن قواعد

۱. Yale

۲. Chicago

۳. Guido Calabresi

۴. Tort Law Rules

۵. Normative

۶. Positive

۷. State of Affairs

حقوقی. اولین زمینه، کاربرد نظریه قیمت، دومین زمینه کاربرد اقتصاد رفاه و سومین زمینه کاربرد نظریه انتخاب عمومی^۱ است (Fridman, ۱۹۹۰).

از میان سه زمینه مذکور، استفاده از تجزیه و تحلیل اقتصادی برای پیش‌بینی اثرهای قواعد حقوقی کمتر بحث برانگیز بوده است. در بسیاری موارد، نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که اثر قواعد کاملاً با آن چیزی که غیر اقتصاددانان انتظار داشته‌اند متفاوت است. فرض کنید دولت مقرراتی تصویب می‌کند که طبق آن کارفرما ملزم است سه ماه قبل از اخراج کارگر، موضوع را به وی اطلاع دهد. در نگاه اول، اثر اصلی این مقررات، بهبود وضعیت کارگران است، زیرا امنیت بیشتری در مورد شرایط قرارداد خواهند داشت و همچنین کارفرمایان را در وضعیت بدتری قرار می‌دهد، زیرا اخراج کارگران نامطلوب را دشوارتر می‌کند. اما این نتیجه اگر چه بدیهی به نظر می‌رسد ممکن است غلط از آب در آید؛ بدین نحو که این مقررات جدید، منحنی تقاضا برای نیروی کار را به سمت پایین منتقل می‌کند، زیرا هزینه نیروی کار برای تولیدکننده افزایش یافته است. با افزایش هزینه نیروی کار و با فرض ثابت ماندن سایر شرایط از جمله قیمت ماشین‌آلاتی که می‌تواند جایگزین کارگر بشود، تقاضا برای نیروی کار کاهش خواهد یافت. همچنین کارفرمایان در صورت نیاز به نیروی کار بیشتر به جای استخدام نیروی کار جدید، ساعات کار کارگران را افزایش خواهند داد.

در کوتاه مدت وضع مقررات موجب انتفاع کارگر به هزینه کارفرما خواهد شد. اما در بلندمدت وارد کردن جزء انتخاب عقلایی در تصمیمات اقتصادی بنگاه، هزینه وضع چنین مقرراتی را آشکار خواهد نمود.

۲. قانون کار و قضیه کوز

تحلیل اقتصادی قواعد حقوقی معمولاً با آنچه قضیه کوز نامیده می‌شود آغاز می‌گردد. این قضیه را می‌توان به شکل زیر بیان کرد:

۱. Public Choice

"نحوه تخصیص حقوق، در جهانی که در آن هزینه‌های معاملاتی صفر باشد، تفاوتی نخواهد داشت، زیرا کارگزاران یا طرفین ذی‌نفع مورد نظر می‌توانند قراردادهایشان را از نو تنظیم نمایند و این کار را تا زمانی انجام دهند که کاراترین شکل استفاده از منابع مورد نظر به عمل آید.

در چنین جهانی، تصمیم قانون مبنی بر تخصیص حق مالکیت به یک کارگزار یا تعیین هزینه خصوصی به شکل قاعده تعیین مسئولیت برای یکی از کارگزاران اقتصادی، آشکارا دارای پیامدهای توزیعی خواهد بود، به طوری که وضعیت یک طرف در مقایسه با دیگری بهتر خواهد شد. در دنیایی که در آن رقابت کامل، عقلانیت و آینده‌نگری محض و اطلاعات کامل وجود داشته باشد، بنابر تعریف، هیچ‌گونه مانعی در راه تعیین میزان مبادلات مورد نیاز برای دستیابی به وضعیت بهینه پارتو^۱ وجود نخواهد داشت. بدین ترتیب، ثروت کل جامعه صرف‌نظر از نحوه تخصیص اولیه حقوق به حداکثر خواهد رسید" (Deakin and Wilkingson, ۱۹۹۹, p.۵).

اهمیت عملی قضیه کوز برای سیاست‌های اقتصادی فقط در نحوه کاربرد آن برای جهان واقعی نهفته است، یعنی جهانی که در آن، میزان هزینه‌های معاملاتی اندک نباشد. معنای اصطلاح هزینه‌های معاملاتی را می‌توان به معنای محدود آن، هزینه تنظیم، نظارت و اجرای قراردادها تلقی کرد؛ ولی به معنای گسترده‌تر، ممکن است شامل تمام هزینه‌هایی شود که ناشی از کمیابی اطلاعات، امکان رفتار فرصت‌طلبانه و یا رفتار استراتژیک (راهبردی) و نیز عقلانیت محدود عوامل اقتصادی باشند. سه تفسیر جداگانه (و بالقوه متناقض) در مورد قضیه کوز ارائه شده است (Deakin and Wilkingson, ۱۹۹۹):

تفسیر اول) هنگامی که بازار رقابتی است، تبعات هنجارهای حقوقی یا قانونی برای کارایی محدود و دست سیاستگذار در دنبال کردن اهداف توزیعی باز خواهد بود.

این شکل بیان مؤکد درباره وجود بازارهای رقابتی واقعی، کاملاً سازگار با وجود نظام گسترده‌ای از مقررات قانون کار است که هدف از استقرار آن، توزیع مجدد قدرت و منابع به نفع افراد شاغل و به زیان احتمالی سایر گروه‌ها مثلاً کارفرمایان است. این بدان علت است که وجود

۱. Pareto – optimal

مقررات قانون کار (از قبیل قانون حداقل دستمزدها) و یا قاعده مسئولیت (مثلاً قاعده مسئولیت کارفرما در قبال حوادث ناشی از کار) که دارای آثار خاصی در زمینه توزیع مجدد باشند، به خودی خود مانع از عقد مجدد قرارداد به منظور دستیابی به وضعیت بهینه پارتو نیست. نتیجه نهایی همچنان، در مقایسه با دیگر گروه‌ها، ممکن است به نفع گروه‌های خاصی باشد؛ ولی اصل پارتو هیچ نکته‌ای در مورد عدالت یا عادلانه بودن شکل بندی‌های توزیعی خاص مطرح نمی‌کند.

مثلاً مواد قانونی را در نظر بگیرید که مجموعه حقوق خاصی را برای زنان شاغل از قبیل مرخصی زایمان، ساعات کار کمتر و ... صورت قانونی می‌بخشد. این امر به خودی خود مانع عقد مجدد قرارداد نیست و این نحوه تجدید قرارداد ممکن است به تخصیص منابع به صورت بهینه پارتو بینجامد. کارآفرینان ممکن است در قبال برقراری چنین قاعده‌ای در پی جبران هزینه‌های خود باشند و بدین منظور بخواهند یا از هزینه‌های خود بکاهند و یا منافع حاصله برای سایر شاغلان را تقلیل دهند.

نتیجه چنین روندی عبارت است از توزیع ثروت میان گروه‌های مختلف. زنان شاغل به بهای کاهش منافع کل شاغلان دیگر، منتفع خواهند شد، و یا این کار به زیان زنانی صورت می‌گیرد که نمی‌توانند کار پیدا کنند. اما به هر حال پیشاپیش نمی‌توان مشخص کرد که نتیجه این کار پیدایش وضعیتی ناکارا باشد و این نکته نیز روشن نیست که بنابر کدام دلایل اقتصادی باید جامعه را از حق انتخاب سیاستی برای حفظ قانون مرخصی زایمان بدین طریق منع کرد. قضاوت واقعی در این مورد فقط مبتنی بر تحقیقات تجربی خواهد بود.

اما دیدگاه رایج در خصوص بازار کار آن است که نوع مقررات قانون کار تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر میزان کارایی بنگاه خواهند داشت، زیرا بازار کار آن قدر رقابتی نیست که عوامل فعال در آن بتوانند به آسانی با توجه به وجود چنین مقرراتی قراردادهای مربوط را تنظیم نمایند. خود این مقررات را می‌توان به عنوان منبع برونزایی برای ایجاد هزینه‌های معاملاتی در نظر گرفت.

تفسیر دوم) از آنجایی که کارایی پیش از هر چیز دیگر، به ظرفیت عوامل اقتصادی برای عقد قرارداد در سطح حداقل هزینه بستگی دارد، هدف قانون باید آن باشد که تا آنجا که ممکن است موانع مبادله را کاهش داده، زمینه رعایت حق مالکیت مطلق و آزادی قرارداد را برقرار نماید. این امر مستلزم وجود یک نظام حقوقی مبتنی بر حداقل مقررات است؛ زیرا هرگونه اعمال محدودیت بر آزادی رفتار یا اختیار افراد و آزادی عقد قرارداد، به مثابه عامل کاهش دهنده شدت رقابت و در نتیجه، ایجاد شرایط انعطاف ناپذیر است. این دیدگاه هماهنگ و همسان با موضعی است که در نظریه انتخاب عمومی اتخاذ می‌شود و مطابق آن، دولت تنظیم کننده مقررات، منشأ بروز مهم‌ترین ناکارآمدی‌ها در بازار می‌باشد.

در این‌جا مقررات عمومی به مثابه نتیجه و حاصل فعالیت‌های رانت‌طلبانه گروه‌های خصوصی سازمان‌یافته تلقی می‌شود. نکته ضمنی نهفته در دیدگاه مذکور این است که بازارهای خصوصی در صورتی که به حال خود رها شوند، به شکل معقول و مؤثر عمل خواهند کرد، ولی بازار کالاهای سیاسی (که مقررات قانونی بخشی از آن محسوب می‌شود) به واسطه منافع گروهی آسیب می‌بیند.

تفسیر سوم) این تفسیر برعکس تفسیر فوق بر نقش مداخله قانونی در غلبه بر شکست بازارهای خصوصی تأکید می‌کند و مشخصه بازارهایی که فعالیت آنها طبق مقررات مصوب نیست، هزینه‌های معاملاتی زیادی می‌داند که از محدودیت اطلاعات و عقلانیت محدود عوامل اقتصادی ناشی می‌شود و این امر نوعی ناسازگاری و ناهماهنگی میان تلاش افراد و نتیجه حاصل از آن به وجود می‌آورد. طبق این نگرش قانون، نقشی مهم در پی‌ریزی نهادهای مختلف (از جمله بازارها) به منظور تسهیل در هماهنگی مؤثر منابع اقتصادی ایفا می‌کند.

بدین ترتیب، تخصیص قانونی حقوق مالکیت می‌تواند موجب حذف هزینه‌های معاملاتی بشود، به طوری که طرفین آزادانه مبادلات خود را آزادانه انجام دهند. این امر در مواردی صادق است که راه حل‌های به‌دست آمده از حقوق خصوصی کفایت نکند و حل برخی مسائل

در خصوص عقد قراردادها مستلزم وضع مقررات عمومی باشد. در این نحوه برداشت از قواعد حقوقی، نیز هیچ چیزی وجود ندارد که دخالت پیشاپیش دولت را منتفی سازد. با توجه به موارد فوق می‌توان گفت پیشاپیش بر مبنای قضیه کوز نمی‌توان در مورد کارایی مقررات قانون کار اظهار نظر نمود. از یک طرف اگر دیدگاهی معطوف به قراردادها در مورد موضوع اتخاذ کنیم که در آن، عدم تقارن اطلاعات و نقصان قراردادها مدنظر قرار گیرند، مقررات قانونی معمولاً به دلایلی که مرتبط با حفظ کارایی اقتصادی است ضرورت دارد. از طرف دیگر ایجاد مقرراتی نامناسب می‌تواند ظرفیت بنگاه یا هر نظام تولیدی دیگر برای عکس‌العمل مؤثر نشان دادن نسبت به تغییرات بازار کالا و در نتیجه کارایی آن را کاهش دهد. مفهوم "کارایی" در اینجا فقط دلالت بر کارایی تخصیصی به معنای ایستای آن ندارد، بلکه منظور، کارایی به مفهوم روند پویای رشد اقتصادی است.

در پرتو اتخاذ چنین دیدگاهی می‌توان اثرهای برخی قوانین و مقررات وضع شده در مورد بازار کار را مورد آزمون تجربی قرار داد. نتایج این‌گونه آزمون‌ها، قبل از آنکه روش تغییر قوانین و مقررات را توصیه نماید، مجموعه استدلال‌هایی را که به هنگام وضع آن قوانین و مقررات ارائه شده است، به چالش می‌طلبد.

در قسمت بعد، مجموعه‌ای از تحقیقات تجربی انجام شده درباره اثرهای مقررات قانونی وضع شده در مورد پایان قرارداد کار از طریق اخراج را بررسی می‌کنیم.

۳. ارزیابی اثر مقررات حمایت شغلی

۳-۱. مبانی نظری

تجزیه و تحلیل آثار مقررات قانونی بر متغیرهای بازار کار، نظیر اشتغال مستلزم به‌کارگیری چارچوب پیچیده‌ای است که تصمیم‌گیری‌های پویای بنگاه‌ها را شامل می‌شود.

برتولا^۱ (۱۹۹۰) الگوی تعادل جزئی را برای بررسی این موضوع به کار می‌گیرد که چگونه تصمیمات بنگاه در مورد اخراج و استخدام کارگران، تحت تأثیر هزینه‌های اخراج کارگران قرار خواهد گرفت. به طور کلی در صورت مواجهه با یک شوک (تکانه) معین، سیاست اشتغال بهینه بنگاه، بسته به وضعیت پیش آمده یکی از سه عکس‌العمل زیر خواهد بود: الف) اخراج کارگران، ب) استخدام کارگران و ج) خودداری از هرگونه عکس‌العمل که در این صورت، میزان اشتغال در بنگاه مورد نظر تغییر نخواهد کرد؛ اما باید دید هزینه‌های اخراج کارگران چه تأثیری بر این تصمیمات باقی خواهد گذارد.

در صورت مواجهه با هرگونه تکانه منفی و کاهش ارزش نهایی نیروی کار، بنگاه ممکن است بخواهد برخی کارگران را اخراج نماید ولی در این حالت باید هزینه قانونی و اجباری اخراج آنها را بپردازد. وجود چنین هزینه‌ای، مانع از اقدام بنگاه به تعدیل یا کاهش نیروی کار بوده، به کاهش تعداد اخراج‌ها (که در صورت فقدان این هزینه‌ها افزایش می‌یافت) خواهد انجامید. برعکس، در صورت مواجهه با هرگونه تکانه مثبت، بنگاه‌ها ممکن است بخواهند کارگران اضافی را استخدام نمایند، ولی به این منظور باید امکان اخراج احتمالی کارگران در آینده را در نظر بگیرند که این کار نیز بر هزینه است. این هزینه چشم‌انداز آتی به صورت هزینه استخدام عمل کرده، از میزان ایجاد مشاغل جدید در شرایط مطلوب و مناسب می‌کاهد. نتیجه خالص این وضعیت عبارت است از کاهش نرخ رشد اشتغال در دوران رونق اقتصادی، کاهش اخراج نیروی کار در شرایط رکود اقتصادی و کاهش سرجمع جابه‌جایی^۲ کارگران.

در الگوی مزبور، امکان کاهش نوسانات یا تغییرات اشتغال به همراه وجود هزینه‌های اخراج کارگران پیش‌بینی شده است، ولی پیامد منطقی الگوی او برای میزان متوسط اشتغال مبهم است و افزایش یا کاهش میزان متوسط اشتغال در نتیجه وجود هزینه‌های اخراج کارگران، بستگی به آن دارد که آیا کاهش میزان استخدام اثری بیش از جبران کاهش اخراج‌های به عمل آمده خواهد

۱. Bertola

۲. Turnover

داشت یا خیر. در واقع، شبیه‌سازی‌های گزارش شده در مقالات برتولا (۱۹۹۰) و بنتولیا^۱ و برتولا (۱۹۹۰) نشان می‌دهند که اشتغال متوسط (در یک بنگاه معین) هنگامی افزایش خواهد یافت که هزینه‌های اخراج کارگران نیز افزایش یابند. به‌رغم این نتایج، یافته‌های مذکور شدیداً نسبت به فروض مختلف در مورد شدت تکانه‌ها، کشش تقاضا، نرخ تنزیل و شکل تابع تولید حساس هستند؛ بدین توضیح که تکانه‌های خفیف‌تر و نرخ تنزیل پایین‌تر، آثار منفی بیشتری بر اشتغال به واسطه تنظیم مقررات امنیت شغلی دارند.

علاوه بر این، اگر تصمیمات سرمایه‌گذاری را نیز مد نظر قرار دهیم، مشاهده می‌شود که هزینه‌های اخراج کارگران میزان سود را کاهش داده، میل به سرمایه‌گذاری را نیز تقلیل می‌دهد و بدین ترتیب، احتمال کاهش تقاضای نیروی کار به واسطه افزایش هزینه‌های اخراج کارگران بیشتر می‌شود.

هوپن‌هاین و روگرسن^۲ (۱۹۹۳) با استفاده از تعادل عمومی الگویی تدوین کرده‌اند که مبتنی بر عملکرد اقتصاد ایالات متحده است و ورود و خروج از بنگاه‌ها را بررسی می‌کند. در الگوی آنها، چارچوب تعادل جزئی برتولا در چارچوب الگوی تعادل عمومی جای داده می‌شود که در آن، مشاغل و بنگاه‌ها در هر دوره، در پاسخ به تکانه‌های خاصی که در بنگاه‌ها حادث می‌شود، تأسیس یا منحل می‌شوند. در چارچوب الگوی آنها ملاحظه می‌شود که افزایش هزینه‌های اخراج کارگران در ایالات متحده منجر به افزایش اشتغال متوسط در بنگاه‌های فعلی، در نتیجه کاهش اخراج کارگران خواهد شد. همچنین آنها دریافته‌اند که اجرای چنین سیاستی، ایجاد مشاغل در بنگاه‌های تازه تأسیس را کاهش خواهد داد.

در برخی تحقیقات نیز، اثر احتمالی وضع مقررات امنیت شغلی بر ترکیب اشتغال مورد تأکید قرار گرفته است. کوگلر^۳ (۲۰۰۰) الگویی پیشنهاد کرده است که در آن، مقررات مربوط به امنیت

۱. Bontolia

۲. Hopwnhayn and Rogerson

۳. Kugler

شغلی، انگیزه را برای بنگاه‌هایی که دارای میزان جایگزین بالا در نیروی کار هستند، برای فعالیت در بخش غیررسمی فراهم می‌آورد. این تصمیم‌گیری، مستلزم تولید در مقیاسی کوچک‌تر و کارایی کمتر است تا بدین ترتیب از چشم مقامات کارگری و مالیاتی به دور بماند. در چنین چارچوبی، امنیت شغلی زیاد احتمالاً بر میزان اشتغال نیروی کار در بخش غیر رسمی می‌افزاید. پیچز و مونتنگرو^۱ (۱۹۹۹) به الگویی اشاره دارند که در آن، مقررات مربوط به امنیت شغلی به زیان اشتغال کارگران جوان و به نفع کارگران مسن عمل می‌کند. در صورتی که میزان پرداخت پایان خدمت به همراه مدت تصدی به کار افزایش یابد و مدت تصدی به کار نیز همراه با سن کارگران افزایش پیدا کند، اخراج کارگران مسن‌تر در مقایسه با کارگران جوان‌تر هزینه بیشتری خواهد داشت. اگر دستمزدها به‌طور مناسب و به شکل درست تعدیل نشوند، بروز هر گونه تکانه منفی منجر به افزایش نامتناسب اخراج کارگران جوان‌تر خواهد شد. بنابراین، وابسته نمودن امنیت شغلی به مدت تصدی به کار، منجر به کاهش میزان اشتغال برای کارگران جوان‌تر، نسبت به کارگران مسن‌تر خواهد شد.

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت:

- افزایش هزینه‌های مقررات مربوط به امنیت شغلی مانعی برای اشتغال کارگران جوان خواهد بود زیرا در حالی که نرخ ورود به بازار کار در مورد جوانان بالاست، با افزایش هزینه‌های مزبور ایجاد مشاغل کمتر است.
- با توجه به اینکه طبق قانون، هزینه‌های اخراج کارگران همراه با سابقه کار آنان افزایش می‌یابد، می‌توان انتظار داشت که مقررات امنیت شغلی موجب افزایش نرخ اخراج کارگران جوان بشود، زیرا انتظار می‌رود که کارگران جوان دارای سابقه کار کمتری نسبت به کارگران مسن‌تر باشند.
- در صورتی که نرخ جابه‌جایی شغلی درباره کارگران زن بالاتر از مردان بوده و در نتیجه در هر گروه سنی متوسط سابقه کار کارگران مرد بالاتر از کارگران زن باشد، آنگاه انتظار می‌رود

که مقررات مربوط به امنیت شغلی موجب شود که نرخ اخراج کارگران زن بالاتر از مردان باشد. در چنین حالتی سهم شاغلان زن نسبت به مرد نیز در هر گروه سنی کاهش خواهد یافت.

- در صورتی که نرخ جابه‌جایی شغلی کارگران بدون مهارت نسبت به کارگران ماهر بالاتر باشد و در نتیجه این کارگران دارای سابقه کار کمتری باشند، انتظار بر این است که نرخ اخراج در این گروه نیز بیشتر باشد.
- مطابق با ادبیات مربوط به کارگران درونی و بیرونی، مقررات حمایت شغلی سخت‌گیرانه، موجب می‌شود که کشش دستمزد نسبت به تغییر در نرخ بیکاری کاهش یابد. هنگامی که کارگران شاغل بدانند که مشاغل آنان در مقابل نوسانات تقاضا تضمین شده است، تمایل کمتری به پذیرش تعدیل‌های مورد نیاز برای کاهش نرخ بیکاری خواهد داشت. بدین ترتیب دو دسته شاغل خواهیم داشت: درونی‌ها، شامل آن دسته کارگرانی که قادر به حفظ شغل همراه با دستمزدهای بالا هستند و بیرونی‌ها شامل بیکاران و کارگران دارای مشاغل موقت و پاره وقت که فاقد هر گونه مقررات مربوط به امنیت شغلی هستند.
- اگر زنان، جوانان و افراد فاقد مهارت شغلی را در زمره کارگران غیرخودی بدانیم آنگاه می‌توان گفت که مقررات مربوط به امنیت شغلی علیه اشتغال این گروه‌ها عمل می‌کند.
- تفاوت در کشش عرضه نیروی کار در میان زیرگروه‌های مختلف جمعیتی موجب می‌شود که میزان اثرپذیری این گروه‌ها از مقررات امنیت شغلی متفاوت باشد، حتی اگر مقررات مزبور موجب ایجاد تغییرات یکنواختی در تقاضا برای نیروی کار بشود. فرض کنید که افزایش هزینه‌های مربوط به امنیت شغلی موجب کاهش در تقاضا برای نیروی کار شود اگر تابع عرضه نیروی کار زنان، جوانان و افراد غیرماهر دارای کشش بیشتری نسبت به متوسط کارگران باشد، آنگاه کاهش تقاضا برای نیروی کار در اثر سخت‌تر شدن مقررات امنیت شغلی موجب کاهش بیشتر اشتغال این دسته از کارگران خواهد شد.

به‌رغم این‌گونه پیش‌بینی‌های نظری، نتایج چنین مباحثی برای متوسط اشتغال در اقتصاد یک کشور چندان قاطع و تعیین‌کننده نیست، زیرا این نتایج مبتنی بر اشکال خاصی از پارامترهای مورد بررسی برای اقتصاد کشور هستند. همان‌گونه که در قسمت قبل بیان شد اگر قضیه کوز را نیز برای تحلیل مسئله به کار گیریم، بر پیچیدگی این نتیجه‌گیری افزوده می‌شود. اثر امنیت شغلی را می‌توان با عقد قرارداد مناسبی برای نیروی کار به‌طور کامل خنثی و بی‌اثر کرد، به شرط آنکه هیچ‌گونه محدودیتی برای عقد قرارداد کار میان کارگران و بنگاه‌ها وجود نداشته باشد. به‌عبارت دیگر، در جهانی که در آن هزینه معاملاتی وجود ندارد، دستمزدها می‌توانند چنان تعدیل شوند که آثار احتمالی منفی وضع مقررات را خنثی کنند. با توجه به ابهام موجود در الگوهای نظری، باید به شکل تجربی، اندازه و جهت‌گیری امنیت شغلی بر اشتغال را مشخص کرد. در ادامه به برخی نتایج تحقیقات تجربی انجام‌شده اشاره خواهیم نمود.

۲-۳. برخی شواهد تجربی

فصل دوم «چشم‌انداز اشتغال» سال ۱۹۹۹ کشورهای OECD^۱ به بررسی ارتباط بین وضع مقررات حمایت شغلی (EPL)^۲ و انعطاف‌پذیری بازار کار اختصاص دارد. این بررسی که در نوع خود بسیار جامع است، ضمن دسته‌بندی مطالعات مهم انجام‌شده درباره موضوع مزبور، شاخص‌های جدیدی برای اندازه‌گیری مقررات حمایت شغلی (EPL) تعریف می‌نماید و در نهایت به بررسی اثر وضع مقررات حمایت شغلی بر کل اشتغال، سطح اشتغال و ترکیب اشتغال و بیکاری می‌پردازد.

در تحقیق مزبور در ابتدا مؤلفه‌هایی در ارتباط با سه موضوع از تمامی قوانین و مقررات حمایتی انتخاب و استخراج شده است: ۱. مؤلفه‌های مربوط به حمایت از کارگران رسمی^۳ در

۱. OECD, ۱۹۹۹

۲. Employment Protection Legislation

۳. Regular Worker

مقابل اخراج، ۲. مؤلفه‌های مربوط به کار موقت و ۳. مؤلفه‌هایی مربوط به مقررات اخراج دسته‌جمعی.^۱ جمعاً ۲۲ مؤلفه در مورد سه موضوع مذکور انتخاب شده که به هر شاخص، امتیازی بین ۰ تا ۶ تعلق می‌گیرد. مقدار بزرگ‌تر نشان‌دهنده سخت‌تر بودن مقررات در آن ارتباط است. در مرحله بعد، امتیاز هر یک از موضوعات با یکدیگر ترکیب می‌شود تا امتیاز شاخص‌های تلخیص‌شده اصلی به دست آید. آنگاه با ترکیب امتیاز شاخص‌های تلخیص‌شده، میزان شاخص کلی EPL برای هر کشور محاسبه شده است (میزان شاخص کلی برای ۲۲ کشور مورد مطالعه در تحقیق مزبور در جدول ۱ نشان داده شده است).

محققان OECD پس از محاسبه شاخص‌های مزبور، اثر آن را با استفاده از روش GLS بر بیکاری، اشتغال و پویایی بازار کار بررسی کرده‌اند. اهم یافته‌های مطالعه مذکور به شرح زیر است:

- مقایسه بین کشوری نشان می‌دهد که EPL بر بیکاری کل یا تأثیر ندارد و یا تأثیر اندک دارد؛ اما در همین حال احتمالاً ترکیب جمعیتی اشتغال را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در کشورهایی که EPL در آنها به نسبت انعطاف‌ناپذیر است، بیکاری به خصوص در طبقه کارگران جوان بالاتر است.
- نسبت اشتغال به جمعیت برای جمعیت در سن کار در کشورهایی که مقررات سخت‌تری دارند پایین‌تر است. هنگامی که متغیر جمعیت در سن کار به دو دسته زنان و مردان تقسیم می‌شود محاسبات نشان می‌دهد که اثر منفی EPL بر کارگران زن، جوانان و کارگران مسن‌تر متمرکز می‌شود.
- EPL سخت‌گیرانه‌تر با نرخ‌های بالاتر خوداشتغالی همراه است.
- EPL سخت‌گیرانه‌تر، میزان گردش شغلی را در بازار کار کاهش می‌دهد؛ بدین معنا که هم شاغلان و هم بیکاران به مدت طولانی‌تر در وضعیت موجود باقی می‌مانند. در کشورهایی که دارای EPL سخت‌گیرانه‌تر هستند در هر سال تعداد کمتری از کارگران بیکار می‌شوند و از طرف دیگر کسانی که بیکار می‌شوند برای مدت طولانی‌تر بیکار خواهند ماند.

جدول ۱. میزان شاخص کلی مقررات حمایت شغلی (EPL)

شاخص کلی	کشور
۴/۳	پرتغال
۳/۲	کره
۳/۱	هلند
۲/۸	ایتالیا
۲/۸	سوئد
۲/۸	آلمان
۲/۸	جمهوری چک
۲/۷	ژاپن
۲/۶	اسپانیا
۲/۶	اتریش
۲/۶	ترکیه
۲/۴	نروژ
۲/۴	یونان
۲/۳	مکزیک
۲/۳	فرانسه
۲/۲	لهستان
۲/۱	مجارستان
۲/۱	فنلاند
۱/۷	نیوزلند
۱/۶	دانمارک
۱/۶	ایرلند
۱/۵	بلژیک
۱/۲	سوئیس
۱	استرالیا
۰/۹	کانادا
۰/۸	انگلستان
۰/۲	ایالات متحده

مأخذ: OECD، ۱۹۹۹

همچنین تحقیقات تجربی فراوانی نیز در امریکای لاتین و کشورهای حوزه کارائیب راجع به آثار مقررات حمایت شغلی انجام شده است.

در اغلب این مطالعات به منظور کمی کردن آثار مقررات حمایت شغلی، از شاخص امنیت شغلی (JS)^۱ استفاده شده است. این شاخص معیار عددی^۲ برای سنجش هزینه‌های اخراج کارگران را شامل می‌شود که مجموعه مشترکی از احتمال اخراج کارگران در کشورهای مختلف، کل مبلغ پرداخت و مدت زمان اشتغال به کار و پرداخت‌های پایان کار را در بر می‌گیرد. بدین طریق، میزان هزینه انتظاری برای اخراج کارگران در صورت بروز شرایط نامساعد اقتصادی محاسبه می‌شود.

شاخص مذکور چنان تنظیم شده است که فقط شامل آن دسته از هزینه‌های اخراج شود که تصمیمات بنگاه را در این مورد به صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه شامل کل هزینه‌های تنظیم مقررات برای نیروی کار نیست. به‌طور کلی نتایج این مجموعه مطالعات را می‌توان به شرح زیر خلاصه نمود:

- در اغلب مطالعات مشاهده شده است که JS بر پویایی بازار دارای اثر منفی است. به عبارت دیگر JS بالا موجب کندشدن گردش شغلی (افزایش طول دوره بیکاری افراد بیکار و طول دوره اشتغال افراد شاغل) می‌شود.
- در اغلب مطالعات صورت گرفته JS دارای اثر منفی بر تقاضای نیروی کار است و تغییرات آن به طور معکوس بر اشتغال اثر می‌گذارد. همانند مطالعات صورت گرفته در کشورهای OECD، اثر JS بر اشتغال معنادارتر از اثر آن بر بیکاری است.
- مقررات مربوط به حمایت شغلی اثر معناداری بر ترکیب جمعیت شاغل دارد و به خصوص دارای اثر منفی بر اشتغال جوانان است.

در ایران و درباره ارزیابی آثار وضع برخی مقررات قانون کار از جمله مقررات مربوط به حمایت شغلی، مطالعات اندکی صورت گرفته است و در اغلب این مطالعات (به روش بررسی‌های

۱. Job Security

۲. Cardinal

میدانی و تشکیل جامعه آماری منتخب) از مدیران بنگاه‌ها راجع به قانون کار و اثر آن بر فعالیت بنگاه‌ها پرسش شده است.

در یکی از مطالعات انجام شده، ۶۷ درصد از مدیران ۳۰۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران معتقدند که ساختار نیروی انسانی بنگاه‌های آنان از نظر تحصیلی نامناسب است و ۷۲ درصد از شرکت‌ها، افزایش نیروی کار با سطح تحصیلات بالاتر از دیپلم را ضروری می‌بینند اما در عین حال قانون کار را عامل اصلی عدم اصلاح ساختار نیروی کار می‌دانند (هاشمی، ۱۳۸۱).

در یک مطالعه دیگر که به روش پرسشنامه‌ای و مصاحبه صورت گرفته است، ۹۰ درصد پاسخ‌دهندگان معتقد بوده‌اند که از قانون کار دارای اثر محدودکننده «مهمی» بر فرآیند تولید در ایران است و به دلیل افزایش هزینه نیروی کار، کارفرما تمایل به استخدام کارگران بیشتر را ندارد (Afghah, ۲۰۰۰).

یکی از مطالعاتی که علاوه بر مصاحبه و مطالعه میدانی، از روش‌های اقتصادسنجی برای تحلیل شیوه عملکرد نهادهای بازار کار و تأثیر آن بر سطح اشتغال در ایران استفاده کرده، معتقد است که در نوسانات اشتغال، علل نهادی همچون قانون کار و فعالیت تشکلهای کارگری نقش محدودی داشته است. اگرچه در این مطالعه اشاره شده است که مفاد قانون کار در مورد اخراج کارگران، در دوران رکود اقتصاد کشور محدودیت‌هایی برای کارفرمایان در مورد اخراج کارگران به وجود آورده است (کریمی، ۱۳۸۱) این نتیجه‌گیری بر مبنای ارزیابی کمی نیست و نتایج آن با بررسی انجام شده در مورد عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی سازگار نمی‌باشد (امینی و پژویان، ۱۳۸۲).

در مطالعه مزبور تقاضای نیروی کار تابعی از ارزش افزوده، هزینه واقعی استفاده از نیروی کار و هزینه واقعی استفاده از سرمایه در نظر گرفته شده و برای آزمون آثار تغییر قانون کار بر اشتغال از متغیرهای مجازی استفاده شده است. یکی از فرضیه‌های مطالعه آن بوده است که اجرای قانون کار بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی تأثیر منفی گذاشته است. برای آزمون این فرضیه با استفاده از مدل‌های ایستا و پویای تقاضای نیروی کار به دو شیوه

عمل شده است. اول آنکه، آیا در طول دوره اجرای قانون کار تابع تقاضای نیروی کار به پایین منتقل گردیده است یا خیر و دوم، آیا در طول اجرای قانون کار، کشش تولیدی اشتغال کاهش یافته است یا خیر؟

نتایج برآورد توابع تقاضای نیروی کار ایستا و پویا، هر دو فرضیه را تأیید می‌کنند. بدین ترتیب تغییر قانون کار بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی تأثیر منفی گذاشته و هزینه‌های تعدیل کارفرمایان را تشویق کرده است تا به هنگام مواجه با تکانه‌های مثبت تقاضا به استفاده بیشتر از نیروی کار موجود (افزایش ساعات کار) روی بیاورند و نه استخدام نیروی کار جدید.

۴. ارزیابی اثر مقررات مربوط به حمایت شغلی بر بازار کار ایران

۴-۱. محاسبه شاخص امنیت شغلی (JS) برای ایران

یکی از معیارهای عددی ساخته شده به عنوان معیار امنیت شغلی که به‌طور مکرر مورد استفاده محققان قرار گرفته است، به‌طور خاص بر هزینه‌های اخراج تمرکز می‌کند. شاخص مزبور به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

$$JS_{jt} = \sum_{i=1}^T \beta^i \delta^{i-1} (1 - \delta)(b_{j,t+i} + aSP_{j,t+i}^{jc} + (1 - a)SP_{j,t+i}^{uc})$$

این شاخص را که پیچز و موتنگرو (۱۹۹۹) توسعه داده‌اند، از سوی دیگر محققان به‌طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است.

در این شاخص δ احتمال حفظ شغل موجود، β عامل تنزیل، T حداکثر زمان تصدی به شغل توسط یک کارگر در یک بنگاه، b_{t+i} مدت زمان اخطار قبلی به کارگری است که مدت i سال در بنگاه شاغل بوده است و a احتمال آن است که مشکلات اقتصادی بنگاه دلیل موجهی برای اخراج کارگران باشد، $SP_{j,t+i}^{UC}$ نشان‌دهنده مبلغ پرداخت شده به کارگری است که مدت زمان معینی عهده‌دار شغل بوده و در زمان $t+i$ به‌صورت غیر موجه و بدون دلیل اخراج می‌شود. همچنین $SP_{j,t+i}^{jc}$ نشان‌دهنده مبلغ پرداخت شده به کارگری است که مدت زمان معینی عهده‌دار شغل بوده و در زمان $t+i$ به‌صورت موجه اخراج شده است.

شاخص مزبور هزینه‌ی تنزیل شده‌ی انتظاری در زمان استخدام کارگر را در صورت اخراج وی از بنگاه در آینده مشخص می‌کند. فرض بر این است که بنگاه‌ها هزینه‌های آتی اخراج را براساس قوانین جاری ارزیابی می‌کنند. این شاخص فقط شامل مقررات قانونی است و بنابراین شامل مقرراتی که در روند چانه‌زنی جمعی مورد توافق قرار می‌گیرد و یا دستورالعمل‌های سیاستی شرکت‌ها نمی‌شود. علاوه بر این، شاخص فوق شامل هزینه‌های اخراجی نخواهد شد که در صورت احضار بنگاه به دادگاه از سوی قاضی تعیین خواهند شد. ارزش بالای این شاخص، نشان‌دهنده‌ی دوره‌های زمانی است که در آنها امنیت شغلی زیاد است؛ اما مقادیر اندک آن مشخص‌کننده‌ی دوره‌ای است که در آن هزینه‌های اخراج کارگران کمتر است. طبق فرض، چنین شاخصی وزن یکسانی برای دوره‌های صدور اخطار یا هشدار و پرداخت پایان خدمت شغلی قایل می‌شود؛ زیرا هر دو در محاسبه‌ی هزینه‌های اخراج کارگران لحاظ شده‌اند. با وجود این، این شاخص وزن بیشتری برای هزینه‌های اخراجی که ممکن است به سرعت پس از استخدام یک کارگر به وجود آید، قایل می‌شود؛ زیرا میزان تنزیل چنین هزینه‌هایی در زمان استخدام کمتر است.

در محاسبه‌ی شاخص امنیت شغلی، معمولاً فرض می‌شود که نرخ تنزیل و میزان جایگزینی کارگران به ترتیب ۸ و ۱۲ درصد است. انتخاب نرخ تنزیل بر حسب بازدهی متوسط ذخایر متنوع بین‌المللی است. همچنین انتخاب میزان جایگزینی کارگران مبتنی بر این واقعیت است که نرخ‌های واقعی جایگزینی کارگران در کشورهایی که دارای مقررات امنیت شغلی هستند مشاهده‌ناپذیر هستند؛ زیرا نرخ جایگزینی کارگران تحت تأثیر امنیت شغلی است و بنابراین اغلب محققان ترجیح می‌دهند که تمام کشورها را با نرخ جایگزینی مشاهده شده در ایالات متحده بسنجند، یعنی کشوری که در نمونه‌های مورد بررسی دارای کمترین امنیت شغلی است. بدین ترتیب حداقل مدت زمان تصدی یک شغل، یک سال و حداکثر آن، بیست سال فرض می‌شود. برای محاسبه‌ی شاخص امنیت شغلی در ایران، وضعیت مؤلفه‌های مورد نیاز در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. وضعیت مؤلفه‌های مربوط به امنیت شغلی در قانون کار در دوره

۱۳۲۵-۱۳۸۱

دوره زمانی قانون کار	مهلت قانونی فسخ قرارداد (b)	شرایط اخراج موجه و غیر موجه (a)	پرداخت‌های لازم برای اخراج موجه (SP ^{ic})	پرداخت‌های لازم برای اخراج ناموجه (SP ^{nc})
۱۳۲۵-۱۳۲۷	۷ روز	تعریف نشده است.	۷ روز ^۱	--
۱۳۲۸-۱۳۳۶	۷ روز ^۲ (قابل تعویض با پرداخت هفت‌روز حقوق)	تعریف نشده است.	۷ روز ^۳	--
۱۳۳۷-۱۳۶۹	۱۵ روز ^۴	قانون، شرایط اخراج موجه و غیرموجه را تعریف ننموده است. در ضمن برای اخراج محدودیتی قایل نشده است.	صفر ^۵	- به کارگرانی که یک‌سال متوالی یا متناوب نزد کارفرما خدمت کرده باشند به نسبت هر سال ۱۵ روز. - مراجع حل اختلاف حق دارند با توجه به مدت کار و میزان مزد و عائله کارگر و سایر شرایط، مبلغی را که از مزد سه ساله کارگر تجاوز نکند به عنوان خسارت تعیین نمایند. ^۶
۱۳۷۰- تاکنون	تنها به ذکر این نکته اکتفا شده است که کارفرما ابتدا باید به کارگر تذکر کتبی بدهد. ^۷	قصور کارگر در انجام وظایف محوله و یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه، دلایل موجهی برای فسخ قرارداد کار توسط کارفرما دانسته شده است.	۳۰ روز ^۸	۴۵ روز ^۹

۱. قانون برای پرداخت حق سنوات تفاوتی بین اخراج موجه و غیرموجه قایل نشده است.

۲. ماده ۸ قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان.

۳. قانون برای پرداخت حق سنوات تفاوتی بین اخراج موجه و غیرموجه قایل نشده است.

۴. ماده ۳۳ قانون کار، مصوب ۲۶ اسفندماه ۱۳۳۷ (کمیسیون مشترک کار مجلسین).

۵. ماده ۳۴ قانون کار.

۶. ماده ۳۳. در این رابطه کارفرما مخیر به پرداخت خسارت مزبور یا بازگرداندن کارگر به کار پرداخت مزد ایام بلاتکلیفی او خواهد بود. برای محاسبه شاخص JS فرض شده که توزیع آماری عملکرد مراجع حل اختلاف در دوره اجرایی این قانون به گونه‌ای بوده است که در دعاوی مطرح شده جهت اخراج کارگر توسط کارفرما، اگر کارگر سابقه کار بیشتری داشته باشد به احتمال زیادتر حق را به کارگر بدهند و کارفرما را مجبور به پرداخت حق سنوات بیشتر نمایند. همچنین فرض شده است که مبلغ خسارت به صورت خطی تنها به سابقه کار افراد بستگی دارد (در صورتی کارفرما را مجبور به پرداخت مزد سه ساله کارگر نمایند که کارگر به مدت ۳۰ سال کار کرده باشد).

۷. ماده ۲۷ قانون کار، مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۸. ماده ۲۷ قانون کار.

۹. تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار.

با توجه به اهمیت مفاد قانون کار برای محاسبه شاخص امنیت شغلی (JS) در ادامه به بررسی مواد قانونی مرتبط می‌پردازیم. طبق ماده ۲۱ قانون کار، قرارداد کار به یکی از روش‌های زیر خاتمه می‌یابد:

الف) فوت کارگر،

ب) بازنشستگی،

ج) از کارافتادگی کلی کارگر،

د) انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن،

ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است،

و) استعفای کارگر.

بنابراین خاتمه کار از طریق اخراج کارگر امکان‌پذیر نیست. علاوه بر این، طبق ماده ۲۵ هرگاه قرارداد کار برای مدت موقت یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ‌یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارد. ماده ۲۷ به شیوه اخراج (فسخ قرارداد کار) می‌پردازد. طبق این ماده، «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند، نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یادشده، اگر مسئله با توافق حل نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید».

در تبصره یک این ماده گفته شده است در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگران وجود نداشته باشد، اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.

چند نکته در این ارتباط دارای اهمیت است:

الف) در ایران، مشکلات اقتصادی یک بنگاه دلیل مناسب و عادلانه‌ای برای اخراج کارگران محسوب نمی‌شود. هم در ماده ۱۵ و هم در ماده ۳۰ قانون کار پیش‌بینی گردیده است که حتی اگر کارگاه به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی تعطیل شود، قرارداد کار موقتاً به حالت تعلیق در می‌آید و کارفرما مکلف است پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارگران بیکار شده را در همان واحد به کار بگمارد. در اغلب کشورهای عضو OECD (به جز اسپانیا) و کشورهای منطقه کارائیب و برخی از کشورهای امریکای لاتین (مانند آرژانتین و شیلی) شرایط اقتصادی دلیل موجه و عادلانه‌ای برای اخراج کارگران محسوب شده و تنها در این صورت است که پرداخت‌های پایان خدمت به کارگران داده می‌شود. در صورتی که کارفرما به هر دلیل موجه دیگر کارگری را اخراج نماید، هیچ پرداختی به وی صورت نمی‌گیرد (دلایل موجه در قانون ذکر گردیده و یا از طریق تصریح در قرارداد یا تشخیص مراجع ذی‌صلاح تعیین می‌شود). همچنین در اغلب کشورها در صورتی که دلیل کارفرما ناموجه باشد پرداخت‌هایی تحت عنوان حق سنوات، حق ارشدیت و ... به کارگر صورت می‌گیرد. طبق قانون کار ایران حتی در صورتی که دلایل کارفرما جهت اخراج کارگر موجه باشد باز هم کارفرما موظف به پرداخت حق سنوات به کارگر است.

ب) در قراردادهای کار موقت و یا قراردادهای کار معین نیز شرایط فوق حاکم است.

پ) طبق ماده ۱۶۵ قانون کار در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم به بازگشت به کار را صادر می‌نماید. اگر کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد کارفرما مکلف است بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

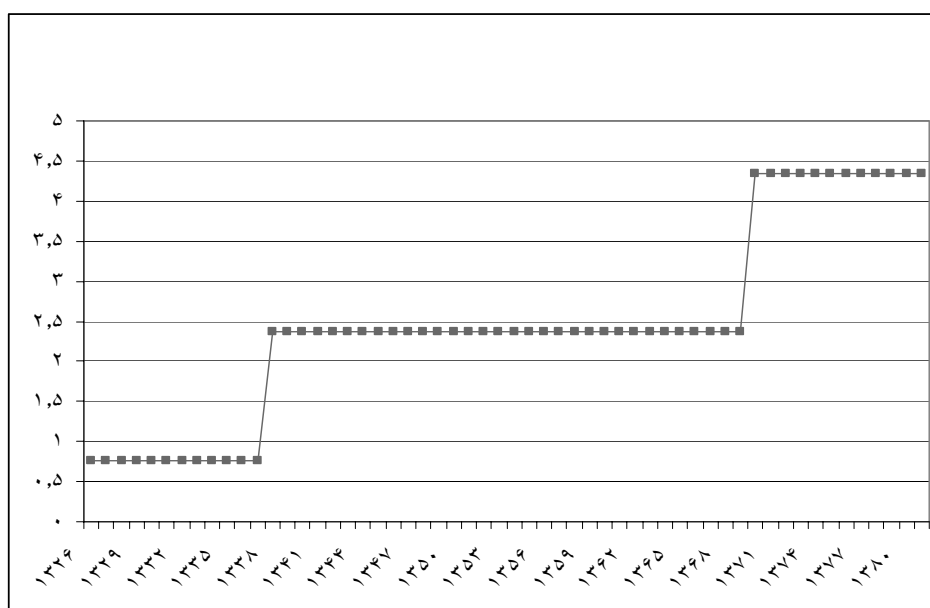
با توجه به وضعیت تشریح شده در جدول ۳ و توضیحات مذکور، نوع تفسیر پارامتر a در فرمول JS در این مطالعه با مطالعاتی که در روابط با سایر کشورها صورت گرفته، متفاوت است. تفسیر استاندارد پارامتر a در سایر کشورها احتمال آن است که مشکلات اقتصادی بنگاه به‌عنوان

دلیل موجهی برای اخراج کارگر تلقی شود؛ زیرا میزان پرداخت برای اخراج موجه و ناموجه یکسان نیست. در قوانین کار ایران در ادوار مختلف چنین امری پیش‌بینی نشده است و صادق نیست. در محاسبات بعدی، پارامتر مزبور به گونه‌ای دیگر تفسیر خواهد شد. در دو قانون سال‌های ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸ تفاوتی بین میزان پرداخت برای اخراج‌های موجه و ناموجه وجود ندارد و عملاً تعیین مقدار این پارامتر، تأثیری در نتیجه نخواهد داشت. در قانون کار ۱۳۳۸ و ۱۳۶۹ تعیین اینکه آیا کارگر به دلایل موجه اخراج شده یا خیر در تعیین میزان هزینه انتظاری مؤثر است. بنابراین پارامتر a را در این دو قانون به عنوان احتمال اینکه مراجع حل اختلاف دلایل بنگاه برای اخراج را موجه تشخیص بدهند یا خیر در نظر گرفته‌ایم.

با توجه به عدم تعیین مهلت قانونی فسخ قرارداد در قانون مصوب سال ۱۳۶۹ فرض شده است که از تاریخ تذکر کتبی به کارگری که بعداً اخراج می‌شود تا زمان اخراج وی حداقل یک‌ماه فاصله است. از طرف دیگر همچنان که ذکر شد در صورتی که مراجع ذی‌صلاح، دلایل اخراج کارگر را ناموجه تشخیص دهند حکم بازگشت وی به کار و پرداخت دستمزد دوران تعلیق کار را صادر می‌نمایند و تنها راه برای فسخ قرارداد در چنین مواردی این است که کارگر خود تمایلی به بازگشت به کار نداشته باشد. که در این صورت، کارفرما باید به ازای هر سال ۴۵ روز به عنوان حق سنوات به کارگر پرداخت نماید. با توجه به این امر، در محاسبه شاخص مزبور برای دوره زمانی ۱۳۶۹ به بعد فرض شده است که اول اینکه، از تمامی اخراج‌های صورت گرفته ۵۰ درصد موارد را اخراج‌های موجه و ۵۰ درصد را اخراج‌های ناموجه تشکیل بدهد و دوم اینکه، هیچ یک از کسانی که دلایل ناموجهی برای اخراج آنها مطرح شده است تمایل به بازگشت به کار ندارند. فرض اول بر اساس آمار شش‌ماه اول سال ۱۳۸۱ بنا شده است. از تعداد ۳۴۵۷۰ مورد آرای صادره از سوی هیئت‌های حل اختلاف، حدود ۱۶۳۴۲ مورد منجر به اخراج شده، یعنی ۴۸ درصد از موارد به اخراج کارگر انجامیده است (حسام، ۱۳۸۲).

در نهایت اینکه فرض بر این بوده که یک کارگر از بدو ورود به کار، به مدت حداکثر ۳۰ سال می‌تواند در استخدام کارفرما باشد ($T=30$). همچنین نرخ تنزیل و نرخ جایگزینی کارگران را به ترتیب ۸ و ۱۲ درصد در نظر گرفته‌ایم.

نمودار ۱ میزان شاخص امنیت شغلی (JS) را برای ایران طبق قوانین کار سنوات مختلف نشان می‌دهد. در بین سال‌های ۱۳۲۶ تا ۱۳۳۷ که قوانین کار مصوب سال‌های ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸ جاری بوده‌اند، مقدار شاخص امنیت شغلی در مقدار ۰/۷۶ ثابت بوده است؛ در حالی که در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ میزان شاخص مزبور به شدت افزایش یافته و به عدد ۲/۳۷ رسیده است. عمده مؤلفه‌های مسبب این امر، افزایش مهلت قانونی فسخ قرارداد از ۷ روز در قوانین قبلی به ۱۵ روز و همچنین افزایش بسیار زیاد میزان پرداخت حق سنوات و خسارت دربارهٔ اخراج‌های ناموجه بوده است. پس از تصویب قانون کار فعلی، میزان شاخص امنیت شغلی (طبق تعریف مزبور) حدود دو برابر افزایش یافت و به ۴/۳۴ برابر دستمزد ماهانه یک کارگر رسید. از جمله دلایل افزایش این شاخص، پرداخت حق سنوات برای اخراج کارگر حتی در صورت موجه بودن دلایل کارفرما و افزایش پرداخت‌های لازم برای اخراج کارگر بنا به دلایل ناموجه از نظر مراجع ذیصلاح است.



نمودار ۱. روند شاخص امنیت شغلی (JS) در ایران

۴-۲. مدل

جهت تخمین اثرهای مقررات بازار کار بر روی زیرگروه‌های مختلف جمعیتی فرض می‌کنیم که وضعیت اشتغال هر فرد به صورت زیر مشخص شود:

$$Y_{ijt}^* = X_{it} \beta_1 + X_{it} Z_t \beta_2 + \gamma_t + \varepsilon_{ijt}$$

که در آن: $Y_{ijt}^* > 0$ اگر $Y_{ijt} = 1$

در غیر این صورت $Y_{ijt} = 0$

در این جا Y_{ijt}^* یک متغیر غیر قابل مشاهده^۱ است که تعیین می‌کند آیا فرد i در زیرگروه جمعیت j و در زمان t شاغل است یا خیر. Y_{ijt} وضعیت قابل مشاهده اشتغال آن فرد در زمان تعیین شده است.

X_{it} نیز بردار متغیرهایی است که ویژگی‌های فردی مشخص مزبور (i ام) را در زمان t توضیح می‌دهند. همچنین Z_t بردار متغیرهایی است که در طول زمان تغییر می‌نمایند. اثر γ_t ثابت سالانه^۲ و ε_{ijt} نیز جزء خطاست.

بردار ویژگی‌های فرد، مؤلفه‌هایی نظیر جنس، سن، سطح مهارت، میزان سواد را شامل می‌شود. برخی مدل‌های تصریح شده اثر متقابل^۳ سن و جنس، سن و سطح مهارت و سن و سطح سواد را نیز شامل می‌شود.

نمونه‌ها به سه گروه سنی (۵۱ سال به بالا و ۲۵-۵۰ و ۱۵-۲۴) و دو گروه بی‌سواد و باسواد تقسیم شده است. افراد گروه سنی باسواد، خود به دو دسته سطح تحصیلات پایین‌تر از دیپلم و بالاتر از دیپلم تقسیم شده‌اند. بدین ترتیب با توجه به تقسیم جنسی افراد نمونه، جمعاً ۲۴ زیرگروه خواهیم داشت (۲۴ و ۱ $j = 1$).

۱. Unobservable

۲. Year Fixed Effect

۳. Interaction

بردار Z_t شامل شاخص امنیت شغلی و شاخص فعالیت اقتصادی است. همان گونه که ملاحظه شد در قسمت قبل برای نشان دادن وضعیت بازار کار به لحاظ سیاست حمایت از شاغلان شاخص امنیت شغلی (JS) محاسبه گردید. به هنگام انجام محاسبات این دو شاخص به عنوان جایگزین یکدیگر به کار گرفته شده است که البته نتایج تغییر معناداری نداشت (لازم است ذکر شود که از تمامی متغیرها به صورت لگاریتمی استفاده شده است).

برای محاسبه شاخص فعالیت اقتصادی، انحراف GDP از روند محاسبه شده است. بدین منظور، از داده‌های مربوط به GDP استفاده و روند GDP با استفاده از تکنیک Hordrick – Prescott Filter محاسبه انجام شده است.

۳-۴. داده‌ها

یافتن داده‌هایی که بررسی ابعاد گوناگون بازار کار در ایران را در طول زمان امکان‌پذیر نماید، بسیار دشوار است. تهیه داده‌های مربوط به بازار کار به طور خاص تحت عنوان «ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوارها» از سال ۱۳۷۳ در ایران آغاز گردیده است^۱ و به رغم تولید داده‌های مناسب، برای مطالعه پویایی‌های بازار کار امکان استفاده از آن به صورت سری زمانی (به دلیل کوتاه بودن دوره زمانی) وجود ندارد، به خصوص اینکه داده‌های مربوط به قبل از تغییر قانون کار را شامل نمی‌شود.

در این بررسی از داده‌های درآمد و هزینه خانوار استفاده گردیده که از سوی مرکز آمار ایران به طور سالانه و به صورت نمونه‌گیری از سال ۱۳۶۳ تا کنون جمع‌آوری شده است. کل نمونه مورد استفاده بیش از ۳۳۰,۰۰۰ مشاهده را در بر می‌گیرد، با توجه به عدم ثبات نمونه‌ها در طول دوره بررسی با مجموعه داده‌های مقطعی^۲ سر و کار داریم. در ضمن، محدوده سنی در نظر گرفته شده برای داده‌ها از سن ۱۵ سال به بالاست.

۱. از سال ۱۳۸۴ آمارهای مزبور تحت عنوان «طرح آمارگیری نیروی کار» جمع‌آوری می‌شوند.

۲. Cross – Sectional Sets

بخشی از پرسشنامه آمارگیری هزینه و درآمد خانوار به خصوصیات اجتماعی اعضای خانوار اختصاص دارد. در این بخش سوالاتی در مورد سن، جنس، وضع سواد (یا به همراه یا مدرک تحصیلی)، وضع فعالیت (شاغل، بیکار، دارای درآمد بدون کار و...) مطرح شده است. بر مبنای این اطلاعات تنها می‌توان دانست که فرد شاغل است یا بیکار و بدین ترتیب امکان بررسی پویایی بازار کار وجود ندارد. به‌عنوان مثال مشخص نیست که طول دوره بیکاری فرد بیکار یا طول دوره اشتغال فرد شاغل به میزان است. همچنین مشخص نیست که وضعیت فرد بیکار قبل از بیکاری و وضعیت فرد شاغل قبل از اشتغال فعلی چگونه بوده است. بنابراین به دلیل نبود داده‌های مناسب صرفاً می‌توان اثر سیاست‌های حمایت شغلی را بر ترکیب اشتغال بررسی نمود. به منظور استفاده از داده‌ها چند مرحله طی شده است. در ابتدا اطلاعات لازم نظیر سن، جنس و وضعیت اشتغال از خصوصیات اجتماعی استخراج و گروه‌بندی شده است. به‌عنوان مثال در سال ۱۳۸۰ خانوار کد ۳۰۴۶ مرد، بی‌سواد و در گروه سنی بیکار است. همچنین در سال ۱۳۶۳ خانوار کد ۱۰۴۲ مرد، باسواد و در گروه سنی ۲۵-۵۰ سال، دارای مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم و شاغل می‌باشد و خانوار کد ۱۴۳۰۴۵ مرد، با سواد و در گروه سنی ۱۵-۲۴ و دارای مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم، بیکار است. بدین ترتیب برای ۳۱۷۶۴۴ نمونه که اطلاعات کامل راجع به آنها در پرسشنامه‌های هزینه و درآمد خانوار وجود داشت اطلاعات گروه‌بندی گردید. سپس تمامی اطلاعات مربوط به متغیرها وابسته و توضیحی به شکلی که قابل استفاده در مدل پروبیت باشد، تبدیل شده است.

به هنگام انجام محاسبات (طبق مدل تشریح شده) سیاست‌های حمایتی به کار گرفته شده در بازار کار و متغیر کلان انحراف تولید ناخالص داخلی از روند با مجموعه داده‌های سالانه هزینه و درآمد خانوار برای هر نمونه ترکیب شده است.

۴-۴. نتایج تجربی

در جدول ۳ نتایج تخمین مدل تصریح شده ذکر گردیده است. ضرایب و آزمون آماری معناداری هر ضریب (Z-Statistic) برای تمامی متغیرهای توضیحی به ترتیب قابل مشاهده است. اغلب ضرایب مربوط به متغیرهایی که ویژگی‌های فردی را نمایش می‌دهند، علامت مورد انتظار دارند: احتمال شاغل بودن زنان و افراد مسن نسبت به مردان میان سال و جوان کمتر است.

جدول ۳. اثر شاخص امنیت شغلی (مدل پروبیت - متغیر وابسته: وضعیت اشتغال)

نوع تفسیر مدل	متغیرهای توضیحی	(۱)		(۲)		(۳)	
		ضریب	Z-Statistics	ضریب	Z-Statistics	ضریب	Z-Statistics
اثر متقابل متغیر با متغیر ضریب امنیت	گروه سنی جوان گروه سنی مسن گروه جنسی زنان گروه جنسی زنان گروه بی‌سواد	۰.۳۱	*۳۱/۶۴	۰.۳۳	*۳۱/۶۳	۰.۳۷	*۳۱/۶۳
		-۱/۶۹	*-۳۳/۱۸	-۱/۶۹	*-۳۳/۱۸	-۱/۳۷	*-۳۱/۳۷
		-۳/۳۳	*-۶۶/۱۸	-۳/۳۳	*-۶۶/۱۸	-۳/۸	*-۵۱/۱۰۱
		۰.۳۱	*۳۱/۳۹	۰.۳۹	*۳۷/۵۹	۰.۳۶	*۳۱/۳۰
		-۰.۳۸	*-۶/۳۵	-۰.۳۹	*-۶/۳۳	-۰.۳۳	*-۶/۱۵
		۰.۳۹	*۳۵/۵	۰.۳۷	*۳۴/۵	۰.۳۷	*۳۵/۶۶
اثر متقابل متغیر با GDP، کارایی متغیر انحراف از متغیر روند	گروه سنی جوان گروه سنی مسن گروه بی‌سواد گروه زنان جوان گروه زنان مسن گروه جوانان بی‌سواد گروه بی‌سواد مسن	۱/۶	*۳۸/۶	۱/۶	*۳۷/۱۰۱	۱/۳۱	*۳۱/۵۴
		-۰.۳۶	*-۴۱/۷۵	-۰.۳۷	*-۴۱/۷۵	-۰.۳۵	*-۳۱/۳۷
		-۰.۳۸	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۸	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۳	*-۳۱/۳۵
		-۰.۳۶	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۶	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۳	*-۳۱/۳۵
		-۰.۳۶	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۶	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۳	*-۳۱/۳۵
		-۰.۳۶	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۶	*-۴۱/۳۸	-۰.۳۳	*-۳۱/۳۵

* معنادار در سطح ۰.۰۱

در ستون ۱ نتایج مربوط به اثر متقابل متغیر امنیت شغلی با ویژگی‌های فردی (سن، جنس و سطح مهارت) نمایش داده شده است. علامت منفی نشان دهنده کاهش احتمال شاغل بودن هر زیرگروه جمعیتی نسبت به زیرگروه کنار گذاشته شده از معادله در دوره‌ای است که مقررات امنیت شغلی سخت‌تر بوده است.

ضریب اثر متقابل گروه سنی جوان و متغیر امنیت شغلی در تمامی معادله‌های تخمین زده شده منفی و معنادار است، در حالی که ضریب اثر متقابل گروه سنی مسن و متغیر امنیت شغلی در تمامی معادله‌ها مثبت و معنادار می‌باشد. بدین ترتیب نتایج نشان می‌دهد که بالا بودن امنیت شغلی موجب تورش دار شدن توزیع اشتغال به ضرر نیروی کار جوان شده است. این نتیجه با توجه به افزایش هزینه اخراج با سابقه کار طبق قانون قابل قبول است.

همچنین اثرهای معناداری با توجه به سطح مهارت نیز وجود دارد. ضریب اثر متقابل امنیت شغلی و گروه بی‌سواد در تمامی موارد منفی و معنادار می‌باشد و بیانگر آن است که ملاحظات مربوط به امنیت شغلی احتمال اشتغال کارگران غیرماهر را نسبت به گروه ماهر کاهش داده است. تفاوت در کشش عرضه نیروی کار در میان زیرگروه‌های جمعیتی بالاتر بودن بخش گروه‌های غیرماهر نسبت به گروه ماهر موجب گردیده است که سیاست‌های حمایت شغلی بر تقاضا برای این گروه کارگران اثر بیشتری داشته باشد.

جالب توجه آنکه ملاحظات مربوط به امنیت شغلی موجب افزایش احتمال شاغل بودن افراد مسن نسبت به گروه سنی میانسال و زنان نسبت به مردان شده است.

ستون سوم اثر متقابل سن، جنس و سطح مهارت را با متغیر ضریب امنیت شغلی نشان می‌دهد. ضرایب معنادار مربوط به اثر متقابل گروه زنان مسن (بیانگر کاهش احتمال شاغل بودن این گروه نسبت به اثر متقابل مردان مسن) و اثر متقابل گروه بی‌سواد مسن (بیانگر افزایش احتمال شاغل بودن این گروه نسبت به گروه میانسال بی‌سواد) به دنبال افزایش مقررات امنیت شغلی است که این نتایج نیز با توجه به شیوه پرداخت حق سنوات (افزایش حق سنوات با افزایش سابقه کارگر) قابل توضیح است.

نتایج مزبور با نتایج اغلب مطالعات انجام شده در ایران سازگار است. عدم تغییر ترکیب نیروی کار به دلیل دشواری‌های موجود در قانون کار نکته‌ای بود که در بررسی‌های قبلی بر آن تأکید شده است (هاشمی، ۱۳۸۱ و... Afghah, ۲۰۰۰). این امر با توجه به ضرایب اثر متقابل گروه سنی جوان و متغیر امنیت شغلی - که نشان‌دهنده تورش‌دار بودن توزیع اشتغال به ضرر نیروی کار جوان می‌باشد - قابل توضیح است زیرا در نتیجه هزینه‌های موجود تقاضا برای استخدام نیروی کار جدید کاهش یافته (امینی و پژویان، ۱۳۸۲) و چنین هزینه‌هایی موجب حمایت شدید از نیروی کار مسن به ضرر جوانان شده است.

آثار مشاهده شده در مورد گروه سنی قابل ملاحظه است. زیرا در تمامی سطوح نشان از سخت بودن اخراج کارگران مسن دارد، به گونه‌ای که سیاست‌های حمایت شغلی به نفع اشتغال گروه سنی مسن نسبت به گروه سنی جوان و گروه سنی میانسال و حتی کارگران مسن بی‌سواد نسبت به گروه میانسال بی‌سواد عمل کرده است. این نتیجه با داده‌های طرح آمارگیری نیروی کار سازگار است. همچنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود نرخ بیکاری جوانان^۱ دقیقاً دو برابر نرخ بیکاری متوسط کل کشور است.

جدول ۴. وضعیت برخی از شاخص‌های نیروی کار

شاخص نیروی کار	کل کشور	مرد	زن
نرخ مشارکت اقتصادی	۴۱/۷	۶۵	۱۷/۸
سهم اشتغال ناقص	۶	۶/۴	۴/۴
نرخ بیکاری	۱۱/۹	۱۰/۳	۱۸
نرخ بیکاری جوانان ۱۵-۲۴ ساله	۲۳/۸	۲۰/۶	۳۳/۷

مأخذ: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۴.

۱. سازمان بین‌المللی (ILO) نرخ بیکاری جوانان را برای گروه سنی ۱۵-۲۴ سال توصیه می‌نماید.

البته ممکن است بخشی از نرخ بیکاری مشاهده شده برای جوانان ۱۵-۲۴ ساله به دلیل تغییرات جمعیت (جوانان تر شدن هرم سنی جمعیت) باشد. به همین دلیل در جدول ۵ نرخ بیکاری برحسب گروه‌های سنی مربوط به پنج سال قبل و پنج سال بعد از تغییر قانون کار محاسبه شده است.

میانگین نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله برای دور ۱۳۶۵-۱۳۶۹ حدود ۲۵/۵ درصد و میانگین نرخ بیکاری افراد ۵۵ ساله به بالا ۱۳/۱ درصد بوده است. این ارقام برای دوره ۱۳۷۱-۱۳۷۵ به ترتیب ۲۱/۵ و ۹/۵ درصد است. کاهش نرخ بیکاری جوانان با افزایش تقاضا برای نیروی کار و استخدام‌های جدید قابل توجیه است اما کاهش نرخ بیکاری افراد ۵۵ سال به بالا می‌تواند به دلایلی از قبیل افزایش هزینه اخراج این گروه و سخت‌تر شدن مقررات فسخ قرارداد کار مرتبط باشد.

جدول ۵. نرخ بیکاری برحسب گروه‌های سنی ۱۳۶۵-۱۳۷۵

سال	۱۵-۲۴ سال	۵۵ سال به بالا
۱۳۶۵	۲۵/۶	۱۲/۹
۱۳۶۶	۲۵/۵	۱۳
۱۳۶۷	۲۶	۱۳/۷
۱۳۶۸	۲۵/۶	۱۳/۵
۱۳۶۹	۲۴/۷	۱۲/۵
۱۳۷۰	۲۲/۱	۱۰/۵
۱۳۷۱	۲۲/۲	۱۰
۱۳۷۲	۲۲/۳	۱۰/۴
۱۳۷۳	۲۲	۱۰
۱۳۷۴	۲۱/۴	۹/۴
۱۳۷۵	۲۰	۷/۸

مأخذ: محاسبات مؤلفان با استفاده از آمارهای جمعیت شاغل برحسب گروه‌های سنی.

۵. خلاصه و نتیجه‌گیری

مرور مختصری بر قوانین مختلف کار نشان می‌دهد به مرور زمان بر پیچیدگی و ابعاد روابط کار در ایران افزوده شده و متعاقب تغییر در روابط کار در سطح بین‌الملل قوانین کار در ایران نیز از آن تأثیر پذیرفته است. در حالی که قانون کار مصوب سال ۱۳۲۸ تنها دارای ۲۱ ماده بود، قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ روابط کار را در ۶۹ ماده تنظیم نموده بود و این تعداد در قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به ۲۰۳ ماده افزایش یافت که این امر نشان‌دهنده گسترش ابعاد قانون کار و متنوع‌تر شدن مسائل مطرح شده در آن است. یکی از موضوعات مهم در قراردادهای کار نحوه پایان قرارداد از طریق اخراج کارگر است زیرا بر تصمیم‌گیری بنگاه‌ها در مورد افزایش یا کاهش نیروی کار و به عبارت دیگر میزان هزینه‌های استخدام و اخراج اثرگذار است.

در این مقاله با تمرکز بر هزینه‌های اخراج، یک شاخص متداول که در مطالعات انجام شده در سنوات اخیر در سطح بین‌المللی برای سنجش هزینه‌ای مزبور از آن استفاده شده، محاسبه گردید. محاسبه شاخص امنیت شغلی (JS) نشان داد که هزینه مقررات مربوط به امنیت شغلی در قوانین کار ایران به شدت افزایش یافته است.

نتایج ارزیابی کمی نشان داد که اتخاذ سیاست‌های متفاوت در مورد امنیت شغلی موجب تغییر در نرخ استخدام و اخراج انواع متفاوت نیروی کار می‌شود. به رغم کیفیت داده‌های مورد استفاده، نتایج تمامی انواع تصریح‌های انجام شده نشان داد که وضع مقررات امنیت شغلی به شیوه فعلی به زیان اشتغال گروه سنی جوان و گروه دارای سطح مهارت پایین است.

شواهد بیان شده نشان می‌دهند که مقررات امنیت شغلی ناکارآمد بوده و سازوکاری است که نابرابری موجود را به بهای افزایش امنیت درآمدی برای کارگران شاغل افزایش می‌دهد، زیرا در حالی که به نفع برخی از کارگران عمل می‌کنند به دیگر کارگران زیان می‌رسانند. در عمل بازار کار به دو بخش تقسیم می‌شود: کارگرانی که دارای وضعیت شغلی مطمئن هستند و نیروهای کار بی‌کاری که چشم انداز روشنی برای اشتغال آنان وجود ندارد. در چنین وضعیتی، معقول خواهد

بود که مقررات امنیت شغلی به وسیله سازوکارهای دیگری جایگزین شود که امنیت درآمدی را با هزینه‌های نابرابری و کارایی کمتری برقرار می‌سازند.

به رغم این امر کاهش هزینه‌های اخراج کارگران سیاستی است که اجرای آن دشوار است و تداوم اجرای این سیاست‌ها را می‌توان بر مبنای تقاضا برای امنیت درآمدی گروه‌هایی توضیح داد که دارای قدرت سیاسی هستند. تقاضا برای امنیت درآمدی به آن دلیل شکل می‌گیرد که امنیت شغلی احتمال اخراج از کار را کاهش می‌دهد، اما با از دست رفتن شغل فرد، احتمال پیدا کردن یک شغل جدید کاهش می‌یابد. بدین ترتیب نوعی حس عدم اطمینان در میان کارگرانی به وجود خواهد آمد که از حمایت قانون برخوردارند و برای حفظ سطح بالای برخورداری از مقررات امنیت شغلی، در بازار اعمال نفوذ می‌نمایند. توازن قدرتی که به نفع کارگران تحت پوشش قانون (درونی‌ها) عمل کند در تداوم مقررات امنیت شغلی نقش خواهد داشت. بنابراین، آن دسته از کارگرانی که به احتمال زیاد از وضع چنین مقرراتی منتفع می‌شوند، همچنین از قدرت نمایندگی بیشتر در فرآیند سیاسی برخوردار خواهند بود. در عوض، کارگرانی که تحت پوشش قانون کار نیستند به احتمال کمتر می‌توانند بر سیاست‌های جاری اثر گذار باشند.

بدین ترتیب، نکات مزبور از یک سو اهمیت کاهش هزینه سیاست‌های حمایت شغلی از طریق تغییر در مواد قانونی مربوطه را بیان می‌کند اما از دیگر سو امکان آن را منوط به ایجاد امنیت درآمدی برای کارگرانی که بیکار می‌شوند، می‌داند.

منابع

الف) فارسی

- امینی، علیرضا و جمشید پژوهان (۱۳۸۲). «تحلیل عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ایران»، مجله برنامه و بودجه، شماره ۷۸، صص ۷۷-۱۰۷.
- حسام، فرحناز (۱۳۸۲)، قانون کار و چالش‌های آن، دفتر بررسی‌های اقتصادی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- دوانی، غلامحسین (۱۳۷۷). مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، چاپ ششم، انتشارات کیومرث، تهران.
- کریمی موعاری، زهرا (۱۳۸۱). «تأثیر عملکرد نهادهای بازار کار ایران بر سطح اشتغال»، سمینار ارائه نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، ۲۱ و ۲۲ خرداد ماه.
- هاشمی، سید علی (۱۳۸۱). «نقش قوانین و مقررات در بازار کار ایران با توجه به کاردانش‌آموختگان آموزش عالی»، سمینار ارائه نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، ۲۱ و ۲۲ خرداد ماه.

ب) انگلیسی

- Afghah, Seyed Morteza (۲۰۰۰). *Non-Economic Factors in the Process of Production in Iran*, in Alizadeh, P., Hakimian, H., Karshenas, M. (Eds.), *The Economy of Iran: Dilemmas of an Islamic State*, St Martins Press.
- Bertola, G. (۱۹۹۰). *Job Security, Employment and Wages*, *European Economic Review*, ۳۴, pp. ۸۵۱-۸۸۶.
- Deakin, S. and Wilkingson, F. (۱۹۹۹). *Labour law and Economic Theory: A Reappraisal*, in De Geest, G., etalo (Eds.), *Law and Economics and the Labor Market*, Edward Elgar, pp. ۵-۳۵
- Fridman, David (۱۹۹۰). *Law and Economics*, in Palgrave Dictionary of Economics, p. ۱۴۰-۱۴۵.

OECD (۱۹۹۹). *Employment Protection and Labour Market Performance*, in Employment Outlook, OECD.

Pages, C. and Montenegro, C. (۱۹۹۹). *Job Security and the Age-composition of Employment: Evidence from Chile*, Working paper No. ۳۹۸, Washington D.C., United States; Inter-American Development Bank.

Van den Bergh (۱۹۹۵). *The Growth of Law and Economics in Europe*, European Economic Review, ۴۰, p. ۹۷۰- ۹۷۲.