

زیست‌شکننده نیروی کار در ایران (۱): دلالت‌های مفهومی تغییر ماهیت کار و ظهور بی‌ثبات‌کاری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۲/۲

شماره مسلسل: ۲۰۶۴۳

کد موضوعی: ۲۱۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

زیست‌شکننده نیروی کار در ایران (۱): دلالت‌های مفهومی تغییر ماهیت کار و ظهور بی‌ثبات‌کاری

نوع گزارش: طرح و لایحه ، نظارتی ، راهبردی ، پیش‌نویس قانونی

نام دفتر:

دفتر مطالعات اجتماعی (گروه رفاه و تأمین اجتماعی)

تهیه و تدوین:

ایمان شعبان‌زاده

مدیر مطالعه:

مونا خورشیدی

اظهار نظرکنندگان:

علی فهیمی، محمدرضا تهمک (دفتر مطالعات اجتماعی)، چمران موسوی (دفتر افکارسنجی)، آسیه ارحامی (دفتر مطالعات فرهنگی)

اظهار نظرکنندگان خارج از مرکز:

علاءالدین ازوجی (رئیس امور اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه)، فریبرز محمدی (رییس دفتر امور زیربنایی و تولیدی مرکز ارزیابی و نظارت راهبردی اجرای سیاست‌های کلی نظام)، علیرضا گرشاسبی (عضو هیئت علمی مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی)، مریم زنده‌دل (مشاور حقوقی حوزه روابط کار و تأمین اجتماعی)، فرشید بهادر (پژوهشگر اجتماعی)، الهام شبکی‌سازی (پژوهشگر تأمین اجتماعی)

ناظران علمی:

محمدرضا مالکی، هادی افراسیابی

ناظران علمی خارج از مرکز:

حسن طایبی (هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی)، محمد مالجو (پژوهشگر اقتصاد سیاسی)

ویراستار ادبی:

اکرم وحدانی‌فر

گرافیک و صفحه‌آرایی:

محمد دهقانی شهربابی

واژه‌های کلیدی:

- نیروی کار
- پریکاریا
- ماهیت کار
- بی‌ثبات‌کاری
- کار بی‌ثبات



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱

فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۸
۲. پیشینه.....	۱۱
۳. زمینه نظری و دلالت‌های مفهومی بی‌ثبات‌کار.....	۱۴
۴. ریشه‌های تاریخی تحول ماهیت کار.....	۱۷
۵. چه کسی بی‌ثبات‌کار است؟.....	۱۹
۶. دلالت‌های سیاستی بی‌ثبات‌کاری در ایران.....	۲۰
۷. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....	۲۴
منابع و مأخذ.....	۲۷

فهرست جدول

جدول ۱. قسمتی از پیشینه پژوهش‌های مربوط به بی‌ثبات‌کاری در ایران.....	۱۱
-----------------------------------------------------------------------	----



زیست‌شکننده نیروی کار در ایران (۱): دلالت‌های مفهومی تغییر ماهیت کار و ظهور بی‌ثبات کاری

چکیده



بی‌ثبات کاری پدیده‌ای است که بر ماهیت مشاغل نوظهور و زیست‌دگرگون‌شده «کار» در عصر جدید سایه انداخته است؛ مجموعه‌ای از تحولات در نظام اقتصادی سرمایه‌داری و خرده‌نظام اشتغال که منجر به ظهور، تکوین و تشدید کار بی‌ثبات در جای‌جای جهان شده است. این پدیده در ایران نیز واجد مصادیق فراوان و دلالت‌های سیاستی متعددی است. پیش‌ران‌هایی دارد که هم در مختصات ساختاری نظام اشتغال در کشور ریشه دارند و هم در چارچوب قوانین ناظر بر اشتغال در کشور. اگر بپذیریم که مطالبه اصلی نیروی کار در ایران در سه ساحت «دستمزد شایسته و مکفی»، «حق تشکیل‌یابی» و «حق امنیت شغلی» انعکاس یافته است، بی‌ثبات کاری آفتی است که هر سه حق را توأمان تضعیف خواهد کرد. پژوهش حاضر نخستین گزارش از مجموعه گزارش‌ها با عنوان «زیست‌شکننده نیروی کار در ایران» با محوریت کلی «بی‌ثبات کاری و چالش‌های برآمده از آن در ایران» خواهد بود و تلاش خواهد کرد تا در گام اول دلالت‌های مفهومی، زمینه‌های نظری و تحولات تاریخی مربوط به تغییر ماهیت اشتغال و ظهور پدیده بی‌ثبات کاری و تأثیر آن بر حقوق نیروی کار را مورد بررسی قرار دهد. این گزارش در نظر دارد تا با واکاوی مفاهیم و ادبیات نظری مربوطه، بسترهای مفهومی و تاریخی لازم را برای ورود به مباحث ساختاری و قانونی تکوین بی‌ثبات کاری در ایران در دهه‌های اخیر فراهم کند.



بیان/شرح مسئله

مجموعه تحولات ایجاد شده در جهان در عرصه «کار»، صاحبان نیروی کار را با استثمار و بیکاری گاه و بیگاه روبه‌رو کرده است. این تحولات واجد تأثیرات متنوعی بوده که شاید مهم‌ترین آن، تغییر ماهیت «اشتغال» و ظهور مشاغل جدید است. ویژگی اصلی و محوری نظام جدید بازار کار، رواج پدیده‌ای است که از آن تحت عنوان «بی‌ثبات‌کاری» یاد می‌شود. این پدیده، ماهیت درونی غالب مشاغل جدید ایجاد شده است؛ مشاغلی که امروزه با عناوینی همچون «فریلنسینگ»، «مشاغل پلتفرمی» و «خوداشتغالی» شناخته می‌شوند. این مشاغل ماهیتی شکننده، گهگاهی و موقتی دارند و به‌طور موردی و کوتاه‌مدت یا با قرارداد یا بدون آن برای کارفرماهای گوناگون انجام می‌شوند. براساس مطالعه سازمان بین‌المللی کار، در حال حاضر فقط حدود ۲۵ درصد از مشاغل جهان تمام‌وقت‌اند و ۷۵ درصد شاغلان مشاغل منقطع و کوتاه‌مدت دارند. در ایران، ماهیت «کار» حداقل در سه دهه اخیر از موج جهانی تحولات حوزه اشتغال متأثر بوده است. این تحولات برون‌زا در کنار برخی عوامل ساختاری و قانونی، ماهیت وجودی اشتغال در کشور را به‌شکل روبه‌تزیاید به بی‌ثباتی و شکنندگی کشانده و به‌طور ویژه منجر به تضعیف حقوق شغلی نیروی کار، با مرکزیت امنیت و پایداری شغلی، شده است. آمار تقریباً ناچیز قراردادهای دائمی بازار کار در ایران در مقایسه با میانگین قراردادهای دائمی در سطح جهان، نشان می‌دهد بی‌ثبات‌کاری در بازار کار ایران حتی نسبت به بحران موجود در سطح بین‌المللی نیز شدیدتر است. پژوهش حاضر نخستین گزارش از مجموعه گزارش‌های با عنوان «زیست‌شکننده نیروی کار در ایران» با محوریت کلی «بی‌ثبات‌کاری» و چالش‌های برآمده از آن در ایران است و تلاش خواهد کرد تا در گام اول دلالت‌های مفهومی، زمینه‌های نظری و تحولات تاریخی مربوط به تغییر ماهیت اشتغال و ظهور پدیده بی‌ثبات‌کاری و تأثیر آن بر حقوق نیروی کار را مورد بررسی قرار دهد.

نقطه نظرات/یافته‌های کلیدی

بی‌ثبات‌شدگی کار به معنای «نااطمینانی»، «تزلزل» و «شکنندگی» اشتغال است. در این تعبیر، کار بی‌ثبات یا بی‌ثبات‌کاری به انواع کارهایی اطلاق می‌شود که مبتنی بر قراردادهای ثابت کار و شامل سایر حقوق آن - مثل دستمزد، تعداد ساعات مشخص، دوام، ایمنی، مزایای بازنشستگی، تعطیلات و غیره مطابق قانون - نیستند. ویژگی اصلی و محوری نظام جدید بازار کار، رواج «بی‌ثبات‌کاری» است. به لحاظ مفهومی، «بی‌ثبات‌کار» به نیروی کار گفته می‌شود که وظایف یک شغل تمام‌وقت را به انجام می‌رساند، اما فاقد هر یک از حقوق و مزایای شغل تمام‌وقت است و شامل گروه‌هایی همچون «موقتی‌کاران» (شامل افراد واجد اشتغال ناقص، مقاطعه‌کاران، مشاغل فصلی و مشاغل پاره‌وقت)، «افراد فعال در اشتغال مثلی» (افراد شاغل تحت پوشش شرکت‌های پیمانکاری و برون‌سپاری)، «افراد بی‌ثبات و مشخص ندارند» (شامل آزادکاری و خانه‌کاری)، «خوداشتغالان» و به‌طور کلی «شاغلان فاقد مزایای شغلی اشتغال تمام‌وقت» می‌شود. ساختار اشتغال در ایران دارای چند ویژگی است که می‌تواند منجر به شکنندگی کار و ایجاد عدم قطعیت در زیست شغلی نیروی کار شود. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: نرخ مشارکت اقتصادی پایین، غلبه اشتغال غیررسمی بر اشتغال رسمی، متورم بودن بخش خدمات (به‌ویژه در مقابل بخش صنعت)، سهم کوچک اشتغال بخش عمومی در مقابل بخش خصوصی و سهم زیاد بنگاه‌های خرد و مشاغل خوداشتغالی (در مقابل مشاغل مزد و حقوق‌بگیری). تأثیر هر کدام از این متغیرها را بر تکوین بی‌ثبات‌کاری و شکنندگی اشتغال در کشور در خلال بحرانی همچون همه‌گیری کووید-۱۹ به خوبی می‌توان مشاهده کرد. کیفیت و پایداری پایین مشاغل حوزه خدمات (به‌ویژه مشاغلی که در دهه ۱۳۹۰ ایجاد شده‌اند)، درصد کم مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی و خصوصی - در مقابل درصد بالای شاغلین خوداشتغال - و سهم بالای اشتغال غیررسمی باعث شد که در شرایط نوسانات اقتصادی برآمده از آن همه‌گیری، بخش قابل توجهی از شاغلان از بازار کار کشور خارج شوند و به جمعیت غیرفعال اضافه شوند. در حقیقت شیوع ویروس کرونا و تعطیلی و نیمه‌تعطیلی بسیاری از واحدهای کسب و کار در کشور، پرده از ماهیت شکننده، بی‌ثبات و آسیب‌پذیر نیروی کار در ایران برداشت.

اگر دال مرکزی تحولات بین‌المللی عرصه کار، «مقررات‌زدایی»، «آزادسازی»، «کلایی‌سازی حمایت‌ها و خدمات اجتماعی» و «ارزان‌سازی نیروی کار» در قالب ظهور اشکال جدید اشتغال و رواج «مشاغل بی‌ثبات» بوده، این تحولات در ایران در کنار تغییرات ساختاری تجربه شده



در سه دهه اخیر و بعضاً رویه‌های قانونی وضع شده در کشور، به شکل مضاعفی صاحبان نیروی کار را در وضعیت شکننده، بی‌ثبات و محروم از حمایت‌های قانونی و زیست رسمی و پایدار قرار داده است. سیاستگذاری نظام اشتغال و روابط کار در کشور در سال‌های اخیر، به جای تبعیت از راهبردهای حمایتی قانون اساسی و سیاست‌های کلی اشتغال و مقابله با نفوذ سیاست‌های جهانی نئولیبرال و تقویت نظام اشتغال، به طور فزاینده‌ای زمینه‌ساز تثبیت این سیاست‌های جهانی و سرمایه‌سالار و تضعیف مطالبات اصلی صاحبان نیروی کار در ایران عمل کرده است. خروجی این وضعیت، نیروی کار ناپایدار و بی‌ثباتی است که زیستی شکننده و آسیب‌پذیر را تجربه می‌کند و در میدان منازعه کار و سرمایه، بدون حمایت رسمی از جانب نهاد دولت، به خود واگذار شده است.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

به منظور افزایش پایداری شغلی، کاهش بی‌ثبات کاری و ادغام مشاغل در معرض بی‌ثبات کاری در نظام رسمی اشتغال کشور و بهره‌مندی صاحبان نیروی کار از پوشش حمایت اجتماعی، پیشنهادهای ذیل در دو سطح پیشنهادهای کلان (ناظر بر بهبود فضای کلی نظام اقتصادی و کیفیت اشتغال در کشور) و پیشنهادهای اختصاصی (ناظر بر بهبود سازوکارهای حمایت اجتماعی از شاغلان) ارائه می‌شود:

پیشنهادهای کلان

۱. تدوین استراتژی توسعه صنعتی بلندمدت در کشور به منظور تقویت ظرفیت‌های تولیدی و ایجاد مشاغل پایدار و مولد مبتنی بر رابطه مزدی.

۲. تقویت بخش رسمی اقتصادی و پیش‌بینی سازوکارهایی به منظور افزایش تمایل نیروی کار برای فعالیت در این بخش.

پیشنهادهای اختصاصی

۱. به‌روزرسانی قانون کار در راستای بالا بردن دامنه شمول مشاغل نوظهور و کاهش دامنه مشاغل مستثنا شده در این قانون.

۲. رفع ابهامات قانونی ناظر بر امنیت شغلی نیروی کار (به‌ویژه ماده (۷) قانون کار).

۳. ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار.

۴. به‌روزرسانی قانون تأمین اجتماعی و پیش‌بینی سازوکارهای حمایت اجتماعی (شامل ابزارهای بیمه‌ای، مساعدتی و تنظیم روابط کار) در این قانون به منظور پوشش حداکثری شاغلین در کشور.

۱. مقدمه



جهان معاصر در عرصه «کار» شاهد سرعت و شدت تغییر و تحولاتی عظیم است که با دگرگونی‌هایی که در گذشته در این عرصه پدید آمده، قابل مقایسه نیست. این تغییر و تحولات بیش از هر چیز بر کیفیت و ماهیت «اشتغال» در جهان و طبعاً بر زیست نیروی کار و حقوق شغلی آنها اثر گذاشته است. در نگاهی کلی، این دگرگونی‌ها را می‌توان با سه دسته از تغییرات در حوزه «کار» بازشناسی کرد. در وهله اول، جابه‌جایی‌های عظیم نیروی کار در میان بخش‌های سه‌گانه نظام بازار کار (کشاورزی، صنعت و خدمات) در سطح جهان - از جمله در ایران - پیش‌ران اصلی این دگرگونی‌ها بوده است. مرحله اول این جابه‌جایی گسترده در طی سده‌های اخیر، در دوران پیشاصنعتی رخ داد. در آن مقطع بخش اعظم نیروی کار کشورها در بخش کشاورزی متمرکز بود و با صنعتی شدن، بخش عظیم و فزاینده‌ای از این نیروی کار به کارگران صنعتی تبدیل شد.

در مرحله دوم جابه‌جایی، در کشورهای پیشرفته صنعتی - با الگوهای غالب سرمایه‌دارانه - کاربست روزافزون تکنولوژی در فرایند تولید و سرمایه‌بر شدن بیشتر صنایع از یک‌سو، و جهانی‌شدن تولید صنعتی و انتقال صنایع به دیگر کشورها در جست‌وجوی کارگر

ارزان و سازمان‌نیافته از سوی دیگر، سبب شده که سهم کل نیروی کار در بخش صنعت به تدریج کاهش یابد. به موازات آن نیز رشد شهرنشینی، افزایش نقش دولت‌ها و گسترش زیرساخت‌ها، باعث انتقال گسترده نیروی کار به بخش خدمات شد؛ به طوری که امروزه در اغلب کشورهای بسیار پیشرفته صنعتی فقط حدود ۲۰ درصد نیروی کار در بخش صنعت فعال‌اند [۱] و این سهم کماکان روبه کاهش است. نتیجه این روند این شده است که امروزه در تقریباً تمامی کشورهای جهان، بخش عمده نیروی کار در بخش خدمات فعال است [۲].

اما روند جابه‌جایی در میان بخش‌های مختلف اقتصاد در ایران بسیار پرشتاب بوده است. در حالی که این جابه‌جایی‌های عظیم در کشورهای صنعتی در طی چند سده اتفاق افتاده و نیروی کار و نظام سیاست‌گذاری اشتغال فرصت بیشتری برای تطبیق خود با فضای جدید داشته، اما در ایران در کمتر از پنج دهه، نیروی کار شاهد تغییرات بسیار گسترده در حوزه کار و جابه‌جایی‌های بسیار عظیم در بخش‌های مختلف اقتصاد بوده است. بررسی این جابه‌جایی‌ها نشان می‌دهد که از سال ۱۳۵۵ تا ۱۴۰۰ اشتغال نیروی کار در بخش کشاورزی هشت برابر کاهش یافته است. آهنگ رشد اشتغال در بخش صنعت فراز و فرودهای متفاوتی داشته، ولی در مجموع با شیب بسیار کندی روبه‌افزایش بوده است. اما بخش خدمات شاهد انفجاری عظیم در جذب نیروی کار بوده است؛ به طوری که در بازه زمانی فوق، میزان اشتغال در این بخش ۹ برابر افزایش داشته است [۳]. بنابراین در ایران، در حالی که فقط تا چند دهه پیش‌تر، نیروی کار عمدتاً در بخش کشاورزی و روستاها اشتغال داشت، امروزه فقط حدود ۱۴٫۵ درصد از کل نیروی کار شاغل، در بخش کشاورزی فعال است [۴] و بخش فزاینده‌ای از این شاغلان نیز کارگران کشاورزی‌اند، نه دهقانان.

پیش‌ران دوم دگرگونی‌های حوزه «کار»، ظهور تکنولوژی و قرارگیری آن در کنار نیروی کار و بعضاً رقابت با آن است. اتوماسیون و خودکارسازی، کامپیوتریزه و دیجیتالی‌شدن بسیاری از فرایندهای کار و جایگزین‌سازی نیروی کار زنده با عناصر تکنولوژیک، مولود مرحله دوم تاریخی جابه‌جایی نیروی کار است. پیامد طبیعی این پدیده کاهش سهم هزینه نیروی کار در فرایند تولید و جایگزینی کار زنده با ماشین‌ها و ربات‌هاست. در این راستا، علاوه بر رباتیزه کردن بسیاری از فرایندهای تولیدی، اتوماسیون هم‌اکنون در تمامی بخش‌های اقتصادی، به‌ویژه در بخش خدمات - که بیشترین نیروی کار در آن فعال است - در حال گسترش است. از جمله جلوه‌های عملی این خودکارسازی، می‌توان به کاربرد ماشین‌های هوشمند و «هوش مصنوعی»، «یادگیری ماشین»، استفاده از «پایگاه‌های کامپیوتری» و کاربرد فزاینده الگوریتم در صنایع سرمایه‌بر اشاره کرد که نیاز به نیروی کار را کاهش داده است. یکی از مصادیق بارز این تغییرات شغلی ظهور اقتصاد گیگ^۱ و مشاغل پلتفرمی است. مطالعه‌ای در ایالات متحده نشان می‌دهد که ۴۵ درصد مشاغل به درجات مختلف اتوماتیزه شده‌اند و مطالعه دیگری توسط دانشگاه آکسفورد این رقم را ۴۷ درصد تخمین زده است. از سوی دیگر، با تجاری شدن بیشتر هوش مصنوعی، پیش‌بینی می‌شود که این درصد در آینده به مراتب افزایش یابد [۵]؛ گرچه در خصوص تأثیر ورود تکنولوژی به بازار کار ایران و تأثیر آن بر حقوق و وضعیت نیروی کار در کشور مطالعات سیاستی پر دامنه‌ای انجام نشده است، تأثیر این خودکارسازی‌ها در حوزه کار در ایران را حداقل از دو منظر می‌توان واجد تأثیرات خطیر قلمداد کرد: اولاً، ظهور اتوماسیون‌ها و خودکارسازی‌های پیشرفته به‌ویژه در حوزه خدمات، فرصت‌های اشتغال نیروی کار در مشاغل خدماتی سنتی را به شدت تهدید می‌کند. دوماً، قوانین حمایتی در ایران در خصوص کارگران کسب‌وکارهای دیجیتالی دارای کاستی‌های زیادی در حمایت از این نوع مشاغل و کارگران آنهاست. قانون تأمین اجتماعی کشور به دلیل قدیمی بودن و عدم به‌روزرسانی مطابق تحولات بازار کار، در خصوص فضای کسب‌وکار دیجیتالی حاوی مقررات خاصی نیست و در این خصوص مسکوت است. این مسئله باعث شده است که بخش قابل توجهی از کارکنان این نوع مشاغل از شمول قوانین و مقررات حمایت اجتماعی (شامل ابزارهای بیمه‌ای، مساعدتی و تنظیم روابط کار) خارج باشند. جایگزین‌سازی نیروی کار در جهان و ایران با عناصر تکنولوژیک، در حالی اتفاق افتاده است که سیاست کارآمدی برای جذب این نیروها به بخش‌های دیگر اقتصاد و نظام اشتغال، پیش‌بینی نشده است.



عامل سوم تشدید تغییرات ساختاری و سازمانی در ماهیت کار سنتی، «تجزیه» و «تفکیک» فرایند تولید و «واگذاری» و برون‌سپاری هر بخش به خوشه‌ای از شرکت‌های کوچک‌تر وابسته یا پیمانکار است که در نقاط مختلف جهان - از جمله ایران - پراکنده‌اند. جلوه بارز تأثیر این عامل بر وضعیت اشتغال در ایران، ظهور «اشتغال مثلثی» در سه دهه اخیر در کشور است. در اشتغال مثلثی یا روابط کاری سه‌جانبه، کارخانه‌ها و بنگاه‌های تولیدی و خدماتی خصوصی و دولتی، کارگران مورد نیاز خود را از طریق شرکت‌های پیمانکاری مخصوصی تأمین می‌کنند و بدین صورت مسئولیت مواجهه حقوقی با کارگران، پرداخت دستمزد، حق بیمه و تأمین نیازهای رفاهی کارگران برعهده شرکت پیمانکار است. در این حالت کاهش هزینه‌های نیروی انسانی برای کارفرمای اصلی و کسب سود برای شرکت پیمانکار تضمین می‌شود. اشتغال مثلثی به انحای مختلفی حقوق نیروی کار را با مخاطره روبه‌رو می‌کند که از آن جمله می‌توان به: پایین بودن سطح دستمزدها و نابرابری پرداخت‌ها، موقتی بودن قراردادها و نبود امنیت شغلی، عدم نظارت و اجرا نشدن تعهدات قانونی در این قبیل مشاغل اشاره کرد.

این دگرگونی‌های عظیم در اغلب موارد با رنج‌های فراوان، زاغه‌نشینی‌ها، استثمار فراوان و بیکاری نیروی کار همراه بوده است. این تغییر و تحولات در مجموع زیست نیروی کار در دهه‌های اخیر را با عدم قطعیت و بی‌ثباتی‌هایی هولناکی روبه‌رو کرده است. اما دلالت‌ها و مصادیق عملی این تغییرات و بی‌ثباتی‌ها بر زیست کلی و حقوق نیروی کار چه بوده است؟

واضح‌ترین تأثیر مجموعه این تحولات بر «شغل» است. یکی از مهم‌ترین فرآورده‌های این دگرگونی‌ها در حوزه کار، تضعیف پایداری شغلی صاحبان نیروی کار و ظهور «مشاغل بی‌ثبات» است. در معنی قدیمی شغل در کامل‌ترین شکل خود عبارت بوده از کار دائمی تمام‌وقت برای کارفرمای معین، با مزد و حقوق معین [۵]. با آنکه هنوز بسیاری مشاغل در کشورهای مختلف جهان کماکان این ویژگی را دارند، روند کلی گویای آن است که این نوع مشاغل به تدریج روبه‌کاهش‌اند و جای خود را به مشاغل ناپایدار می‌دهند. براساس مطالعه سازمان بین‌المللی کار، در حال حاضر فقط حدود ۲۵ درصد از مشاغل جهان تمام‌وقت‌اند و ۷۵ درصد شاغلان مشاغل منقطع، کوتاه‌مدت و گهگاهی دارند [۲]. اصطلاحات جدیدی در این عرصه به کار برده می‌شود؛ مانند «کار مشروط» و «آزادکاری». اینها مشاغلی‌اند که به‌طور موردی و کوتاه‌مدت یا با قرارداد یا بدون آن برای کارفرماهای گوناگون انجام می‌شود. مطالعه دیگری در آمریکا نشان می‌دهد که در سال ۲۰۰۶، حدود ۴۲ میلیون آمریکایی «مشروط کار» بوده‌اند [۵]. بررسی دیگری نشان داده است که در سال ۲۰۱۵، حدود ۵۳ میلیون آمریکایی، یا ۳۴ درصد کل نیروی کار ایالات متحده، «آزاد کار» بوده‌اند [۶]. پاره‌ای از بی‌ثبات‌کاران، شغل اصلی‌شان ماهیت بی‌ثبات دارد و پاره‌ای کار کمکی‌شان (شغل دوم یا سوم) [۷]. نکته تأمل‌برانگیز این تحولات این است که علاوه بر کارگران، که اکثریت این مقوله را تشکیل می‌دهند، با اتوماتیزه شدن بخش‌های بیشتری از خدمات حرفه‌ای، بسیاری از قشرهای طبقه متوسط جدید نیز در این مقوله قرار می‌گیرند [۸].

ماهیت «کار» در ایران در دهه‌های اخیر از موج جهانی تحولات حوزه اشتغال کاملاً متأثر بوده است. این تحولات برون‌زا در کنار ویژگی‌های تقریباً ثابت و ویژگی‌های رو به تغییر ایجاد شده در دهه‌های اخیر، سبب وضعیتی شده است که ماهیت اشتغال در کشور را به شکل رو به تزاید به بی‌ثباتی و شکنندگی کشانده و پدیده «بی‌ثبات‌کاری» را تبدیل به یکی از اولویت‌های اصلی نظام سیاستگذاری اشتغال در کشور کرده است. علی‌رغم تأکیدات فراوان قانون اساسی بر لزوم حفظ امنیت شغلی و حمایت از نیروی کار، وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در کشور به واسطه تغییرات ساختاری بازار کار و و ابهامات قانونی در این زمینه به شدت در معرض تهدید است. آمار بسیار ناچیز قراردادهای دائمی بازار کار در ایران در مقایسه با میانگین قراردادهای دائمی در سطح جهانی در سال ۲۰۱۵ - حدود ۲۶ درصد - نشان می‌دهد قراردادهای موقت در بازار کار ایران حتی نسبت به بحران موجود در سطح بین‌المللی نیز شدیدتر است [۹].

پژوهش حاضر نخستین گزارش از مجموعه گزارش‌ها با عنوان «زیست شکننده نیروی کار در ایران» با محوریت کلی «بی‌ثبات‌کاری» و چالش‌های برآمده از آن در ایران» خواهد بود و تلاش خواهد کرد تا در گام اول دلالت‌های مفهومی، زمینه‌های نظری و تحولات تاریخی مربوط به تغییر ماهیت اشتغال و ظهور پدیده بی‌ثبات‌کاری و تأثیر آن بر حقوق نیروی کار را بررسی کند. این گزارش در نظر دارد تا با واکاوی مفاهیم و ادبیات نظری مربوطه، بسترهای مفهومی و تاریخی لازم را برای ورود به مباحث ساختاری و قانونی تکوین بی‌ثبات‌کاری در ایران در دهه‌های اخیر فراهم کند.



۲-۱. پیشینه مطالعات پژوهشی مرتبط

ماهیت این گزارش، ترویجی و در راستای جمع‌بندی ادبیات علمی و سیاستی در حوزه بی‌ثبات‌کاری است؛ به همین دلیل کلیت این گزارش به‌نوعی ارائه یک پیشینه پژوهشی نسبتاً مفصل از مفهوم «بی‌ثبات‌کاری» است. مفهوم «بی‌ثبات‌کاری» مفهوم جدیدی در حوزه ادبیات روابط کار محسوب می‌شود و تاکنون مطالعات و پژوهش‌های محدودی در این زمینه در جهان و به‌ویژه ایران انجام شده است. با توجه به اینکه در بخش بعدی به مطالعات جهانی شاخص در حوزه بی‌ثبات‌کاری پرداخته خواهد شد، برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های داخلی پیرامون این موضوع در جدول ذیل معرفی می‌شود:

جدول ۱. قسمتی از پیشینه پژوهش‌های مربوط به بی‌ثبات‌کاری در ایران

عنوان پژوهش	سال انتشار	نویسندگان	کلیت بحث پژوهش
مقاله «کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تامین اجتماعی» [۱۰]	۱۴۰۰	زهرا زمانیان	این پژوهش به بررسی دیجیتال‌سازی و تأثیر آن بر مشاغل در سطح جهان می‌پردازد و نتیجه می‌گیرد که اشکال جدیدی از اشتغال در بخش‌های مختلفی مانند اقتصاد پلتفرمی ظهور کرده‌اند. این مشاغل جدید مستلزم تغییر در سیستم‌های حمایت اجتماعی موجود در جهان و ایران و تطبیق با شرایط و نیازهای خاص نیروی کار فعال در این بخش‌هاست.
مقاله «تحلیل جامعه‌شناختی ناآرامی‌های آبان ۱۳۹۸» [۱۱]	۱۴۰۰	عبدالله ولی‌نژاد و عباس وریج کاظمی	این مقاله در پی فهم سازوکارهای زیربنایی وقوع ناآرامی‌های آبان ۱۳۹۸ در ایران در قالب تحقیقی کیفی است. نویسندگان در مرحله اول با مطالعه اکتشافی منطقه‌ای که بستر بخشی از این رویداد بوده، فقر، نابرابری، حاشیه‌نشینی و نوع مشاغل غالب در آن را به‌عنوان مفاهیم کلیدی در این زمینه تشخیص دادند. در گام بعد و در پرتو نظریه‌های متأخر مرتبط با مفاهیم به‌دست‌آمده دریافتند که نه فقر، نه نابرابری و نه حاشیه‌نشینی، بلکه بی‌ثبات‌کاری در پیوند بیشتر با وقوع این حوادث بوده است.
مقاله «پدیدارشناسی کار بی‌ثبات کارگران در ایران» [۱۲]	۱۴۰۳	لیلا علوی	هدف از این مقاله، فهم تجربه زیسته بی‌ثباتی اقتصادی در کارگران ایرانی است. این بررسی در پی فهم چرایی انتخاب مسیر سازگاری و امیدواری در برابر زندگی کاری پرمخاطره و نامنم توسط کارگران است و در این راستا بر مفهوم «امید برحمانه» از لورن برلنت تکیه می‌کند. یافته‌های این مقاله نشان می‌دهند که چگونه علی‌رغم خشم ماندگار مردان کارگر از موانع ساختاری بی‌ثباتی اقتصادی و تجربه احساساتی مانند گیرکردن، فرسودگی و به‌نبست رسیدن، ابزارهایی مانند مصرف‌گرایی، اعتقاد به شایسته‌سالاری و آموزه‌های خودیاری و اهمیت مسئولیت فردی، امیدواری و حواس‌پرتی را جایگزین کنش‌های مقاومتی در برابر بی‌ثباتی می‌کنند.
مقاله «منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی» [۱۳]	۱۴۰۱	محمد جلالی، محمدحسین بستانی، فاطمه بستانی	نویسندگان ابتدا «انعطاف‌پذیری حقوق کار» را به‌عنوان پدیده‌ای که طی دهه‌های اخیر در پی کاهش نظارت دولت بر امور اقتصادی و اعمال سیاست‌های خصوصی‌سازی، به‌منظور هماهنگ ساختن مقررات حوزه حقوق کار با شرایط اقتصادی جدید ظهور و بروز یافته است، معرفی می‌کنند. این مطالعه که براساس داده‌های اسنادی به نگارش درآمده است، تغییرات پارادیم‌های اقتصادی از دوره میانه تاکنون بررسی می‌شود و آن‌گاه ویژگی‌ها و آثار این پسامدرنیسم‌ها 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.
کتاب کارگران بی‌طبقه (توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب) [۱۴]	۱۳۹۷	علیرضا خیراللهی	این کتاب برآمده از رساله دکتری نویسنده با عنوان «تحول چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب» است. نویسنده تلاش کرده است تا با کاوش در قوانین کار ایران و حقوق مربوط به آن و سپس، ارتباط آن با دگرگونی‌های ساختاری به وجود آمده در حوزه اشتغال در کشور به چالش‌های مربوط به تشکلیابی، دستمزد و امنیت شغلی کارگران در ایران بپردازد.
پایان نامه کارشناسی‌ارشد با عنوان «بی‌ثباتی و انعطاف‌پذیری و پوشش‌های کار در ایران؛ مطالعه موردی اسنپ» [۱۵]	۱۳۹۷	شهره شفیعی	در این اثر، پژوهشگر به بررسی چالش‌های بی‌ثبات‌کاری در ایران، از منظر شاغلان فعال در مشاغل پلتفرمی و رانندگان تاکسی‌های اینترنتی پرداخته است.



همان‌طور که مشاهده می‌شود، پژوهش‌های محدودی که در این زمینه در ایران انجام شده است، عموماً ناظر بر سه موضوع بوده‌اند: «درک تجربه زیسته بی‌ثبات‌کاران از وضعیت شغلی خود»، «دلالت‌های سیاسی تکوین بی‌ثبات‌کاری در ایران» و «حقوق نیروی کار شاغل در مشاغل پلتفرمی». پژوهش حاضر که به‌عنوان نخستین گزارش از پرونده‌ای سیاستی دنبال می‌شود، اولین مطالعه‌ای است که به‌صورت جامع و در چارچوب پژوهشی سیاستی در پی تعریف سازه مفهومی بی‌ثبات‌کاری، ریشه‌های تاریخی ظهور آن و دلالت‌های سیاستی آن در ایران است.

۲-۲. سوابق تقنین به‌همراه آسیب‌شناسی

بی‌ثبات‌کاری پدیده‌ای است که به‌لحاظ مفهومی با سه عنصر اصلی از حقوق کار پیوند دارد. این سه عنصر عبارت‌اند از: حق برخورداری از دستمزد شایسته و مکفی، حق تشکیل‌یابی و حق امنیت شغلی. این سه عنصر در مجموع ضامن پایداری شغلی و تحقق اشتغال استاندارد در یک نظام عادلانه روابط کار است. از این لحاظ حقوق نیروی کار و بحث پایداری شغلی در قوانین بالادستی جمهوری اسلامی ایران و به‌طور خاص در [قانون اساسی](#) و [سیاست‌های کلی اشتغال](#) مورد توجه قرار گرفته است.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصول مختلف خود به مواردی اشاره کرده که نشانه و ضامن ایجاد، حفظ و تداوم پایداری شغلی نیروی کار در کشور است. در مقدمه این قانون «به تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد» تصریح شده است. همچنین در بند «۹» اصل (۳)، در راستای «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی»، و در بند «۱۲» در راستای «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت، تعمیم بیمه در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار» و وظایفی را بر دوش نهاد دولت نهاده است. امنیت شغلی در زمره موارد «امنیت‌های مادی و معنوی» در اصل (۲۲) قانون اساسی نیز مورد توجه قرار گرفته است؛ بدین نحو که «حیثیت، جان، حقوق، مسکن و شغل از تعرض مصون است، مگر در مواردی که قانون تجویز کند». همچنین موضوع امنیت شغلی را می‌توان به‌نحو خاصی از اصل (۲۸) نیز استنباط کرد که مقرر می‌دارد: «دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید» [۱۶].

در سیاست‌های کلی اشتغال، ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سال ۱۳۹۰ نیز در بندهای مختلفی بر پایداری شغلی نیروی کار تأکید شده است که از آن جمله می‌توان به: «ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تأکید بر استفاده از توسعه فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان و آینده‌نگری نسبت به تحولات آنها در سطح ملی و جهانی» (بند «۳»)، «برقراری حمایت‌های مؤثر از بیماران برای افزایش توانمندی‌های آنان در جهت دسترسی آنها به اشتغال پایدار» (بند «۱۱») و «رعایت تناسب بین افزایش دستمزدها و بهره‌وری نیروی کار» (بند «۱۳») اشاره کرد [۱۷].

علی‌رغم تأکیدات فراوان قانون اساسی بر لزوم حفظ امنیت شغلی و حمایت از نیروی کار، قوانین موضوعه همچون قانون کار و قانون تأمین اجتماعی در نسبت با مسئله پایداری شغلی واجد دو نقیصه‌اند:

۱. **تفسیرپذیری بالای قوانین:** یکی از مواردی که در سال‌های اخیر باعث ایجاد تداخل در روابط کاری استاندارد میان کارگر و کارفرما شده و زمینه‌ساز تضعیف امنیت شغلی کارگران در ایران بوده است، وجود ابهامات قانونی در [قانون کار](#) (مصوب ۱۳۶۹) است. به‌عنوان مثال ریشه حقوقی اصلی موقتی‌سازی نیروهای کاری در ایران و انعقاد قراردادهای موقت را باید در تفاسیر متعددی که از قانون کار و به‌طور ویژه ماده (۷) این قانون می‌شود، جست‌وجو کرد. طبق دومین تبصره این ماده، «در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود». یکی از تفاسیری که از این تبصره می‌شود این است که کارفرما مجاز است در زمینه کارهایی که طبیعت مستمر دارند، مدت معینی را در قرارداد خود با کارگران برای استخدام

قید کند و در کارهای دائمی، به‌طور موقت به استخدامشان درآورد [۱۸]. این ابهام مستتر در بندهای ماده (۷) قانون کار باعث گردید که در عین شناسایی تلویحی «قرارداد دائم» در کارهای مستمر، کاربست واژه «مدت قرارداد» باعث شود که قراردادهای موقت، مجال ظهور در عرصه روابط کار پیدا کنند. وجود چنین بندهایی در قانون کار و ظرفیت تفسیرپذیری بالای این قانون، نه فقط به انعقاد قراردادهای موقت رسمیت می‌بخشد، بلکه می‌تواند زمینه اخراج کارگران در قرارداد موقت را از جنبه حقوقی بسیار سهل کند.

۲. عدم پوشش حمایتی برخی از مشاغل به‌ویژه مشاغل نوظهور: قانون کار قانونی است که برای حمایت از کارگران و ایجاد امکان دستیابی آنها به حداقل‌های موردنیازشان و نیز تنظیم روابط آنها با کارفرمایان تدوین شده است. یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که قانون کار با آن مواجه است، بحث موارد متعدد مستثنا شده در این قانون است؛ بدین معنا که برخی مشاغل و محیط‌های کاری از شمول این قانون مستثنا شده‌اند و مشمول این قانون نمی‌شوند، همچون کارگران کارگاه‌های خانوادگی (ماده ۱۸۸)، مشمولان ماده (۱۹۰) قانون کار،^۲ کارگران کشاورزی^۳ (ماده ۱۸۹) [۱۸]، کارگاه‌های کوچک با کمتر از ۱۰ کارگر - که در ماده (۱۹۱) قانون کار با قید امکان درج شده است^۴ [۱۸]، کارگران مناطق آزاد تجاری-صنعتی ویژه اقتصادی (به‌موجب **قانون «تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران»**، مصوب ۱۳۸۴) [۱۹] و غیره. قانون کار علی‌رغم برخی کاستی‌هایی که دارد می‌تواند جلوی تضییع کامل حقوق کارگر را بگیرد و او را از حداقل‌های قانونی بهره‌مند کند و در صورتی که کارگری مشمول آن نشود، دیگر هیچ پشتوانه‌ای برای ادعایش نخواهد داشت. وقتی کارگاهی از قانون کار تبعیت نکند، کارفرما می‌تواند حداقل دستمزد مصوب را به کارگر پرداخت نکند، او را بیمه نکند، محیطی ایمن و سالم برای کار او فراهم نکند و در مجموع حق و حقوق وی را مراعات نکند و در این مسیر الزامی برای نظارت و بازرسی توسط بازرسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی وجود نخواهد داشت.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، پژوهش‌های محدودی که در این زمینه در ایران انجام شده است، عموماً ناظر بر سه موضوع بوده‌اند: ازسوی دیگر، یکی از مشکلات و مسائل مربوط به حمایت اجتماعی از نیروی کار در ایران به‌ویژه در مشاغل نوظهور همچون مشاغل پلتفرمی، قدیمی بودن قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی است. قدیمی بودن قوانین تأمین اجتماعی و کار مصوب ۱۳۵۴ و ۱۳۶۹ و فاصل زمانی تصویب آنها موجب شده است که مقررات و الزامات بیمه‌ای و حمایت‌های اجتماعی تنها در حوزه واحدی یعنی روابط کارگر و کارفرما قابلیت اجرایی داشته باشند. در این قوانین، اطلاق شمول تأمین اجتماعی نسبت به افراد، مستلزم تشخیص رابطه مزدبگیری بین آنها و یک کارفرماست [۲۰] و در صورت اثبات چنین رابطه‌ای است که مطابق با ماده (۱۴۸) قانون کار، کارفرما ملزم به بیمه کردن کارگران است [۱۸]. از یک طرف، طبق قانون، خدمات تأمین اجتماعی پس از احراز رابطه مزدبگیری به شخص کارگر تعلق می‌گیرد و از طرف دیگر، با توجه به اینکه روابط کار در قانون کار صرفاً در چارچوب روابط کارگر و کارفرما در ساحت «بنگاه» تعریف شده است، در خصوص رابطه کارگر و کارفرما در فضای دیجیتال، در این قانون تعریف روشن و دقیقی وجود ندارد.

۱. ماده (۱۸۸): «شخص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود».

۲. ماده (۱۹۰): «مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل‌ونقل (هوایی، زمینی، دریایی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به‌نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، در آیین‌نامه‌هایی، که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید، تعیین می‌گردد. در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است». البته باید اشاره کرد که به‌موجب جزء «۱» و «۲» ماده (۱۲) قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (مصوب ۱۳۹۷)، «حقوق و دستمزد فرد دارای معلولیت شاغل براساس مصوبات شورای عالی کار و سایر قوانین و مقررات مربوط از سوی کارفرما پرداخت می‌شود» و «سایر مزایای قانونی تصریح شده در قانون کار (مزایای رفاهی کارگران) به فرد دارای معلولیت شاغل پرداخت خواهد شد».

۳. ماده (۱۸۹): «در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت، نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از شمول این قانون معاف گردد».

۴. ماده (۱۹۱): «کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنا نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به‌موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید».



۳. زمینه نظری و دلالت‌های مفهومی بی‌ثبات کاری



مفهوم «کار بی‌ثبات» به‌مثابه یک ابزار تحلیلی، عنصری مرکزی در توصیف تغییرات جدید نظم اقتصادی حاکم بر ماهیت اشتغال در جهان است. تاکنون تحلیل‌ها و تبیین‌های مختلفی از دلایل تکوین و افزایش پدیده بی‌ثبات کاری در حوزه ادبیات ناظر بر روابط کار ارائه شده است که در ادامه مهم‌ترین آنها با تکیه بر دلالت‌های تاریخی این مفهوم و بر حسب تقدم زمانی مرور می‌شود.

۱-۳. ارتش ذخیره کار و ظهور بی‌ثبات کاری

فردریش انگلس^۱ در قرن نوزدهم، حین پرداختن به مفهوم «ارتش ذخیره صنعتی»^۲ در کتاب وضعیت طبقه کارگر در انگلستان^۳ (۱۸۴۵) به معرفی ایده «آسیب‌پذیری»^۴ پرداخت [۲۱]. این مفهوم بعدها به مؤلفه‌ای کلیدی در تحلیل مارکس از ارتش ذخیره صنعتی در مجلد اول کتاب سرمایه تبدیل شد. در همین راستا نظریه پردازان متقدم مارکسیست و نمونه برجسته آنها، ویلیام موریس^۵ با بنیان نهادن عمده نقدشان از جریان سرمایه، آشکارا بر پایه مفهوم «بی‌ثباتی»، به بسط این تحلیل پرداختند. به این ترتیب، مفهوم «بی‌ثباتی» از مدخل‌های مختلف نظری، پای ثابت نقد گفتمان سرمایه‌سالار بوده است. برخی دیگر از اندیشمندان همچون پیر بور دیو، مفهوم بی‌ثباتی را مستقیماً با تحلیل مارکس از «ارتش ذخیره کار» پیوند می‌دهند. از منظر بور دیو، بی‌ثباتی ناظر بر وضعیتی است که در آن «وجود یک ارتش ذخیره عظیم از بیکاران - به القای این حس به همه شاغلان کمک می‌کند که به‌هیچ‌وجه غیرقابل جایگزینی نیستند» [۲۲]. بور دیو بی‌ثباتی را مشخصاً به آنچه «افشار پایینی طبقه کارگر» می‌نامید، مربوط می‌دانست و واجد همان ویژگی‌هایی اطلاق می‌کرد که مارکس برای ارتش ذخیره صنعتی بر می‌شمرد؛ ویژگی‌هایی همچون: جمعیت‌های شناور، نهفته، راکد و بینوا.

۲-۳. ساختار یابی جدید اقتصادی و تکوین بی‌ثبات کاری

برخی دیگر از دانشمندان علوم اجتماعی معتقدند که بی‌ثبات‌سازی مناسبات کار را باید در دگرگونی‌های شدید و ساختار یابی‌های جدید اقتصادی در جهان، به‌ویژه از دهه ۱۹۸۰ میلادی جست‌وجو کرد [۲۳]. دوره جدیدی که مشخصه اصلی آن انتقال از کار صنعتی به «کار غیرمادی»^۴ است. ساختار یابی مجدد تولید که در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ میلادی و در پاسخ به منازعات و بحران‌های دهه ۱۹۷۰ میلادی اتفاق افتاد، به واقع سرآغاز فرایندی است که به‌موجب آن، کار صنعتی با گونه دیگری از کار جایگزین شده است. در دهه‌های اخیر به واسطه وقوع انقلاب‌های اطلاعاتی و کامپیوتری، فرم مسلط کار دگرگون شده است. به‌عبارت دیگر، کار صنعتی - که

1. Friedrich Engels

۲. مبتنی بر تحلیل‌های نظری، «ارتش ذخیره نیروی کار»، شامل سه گروه اصلی است: ۱. نیروی کار در گردش، ۲. نیروی کار پنهان و ۳. نیروی کار راکد. «نیروی کار در گردش» شامل کارگرانی می‌شود که معمولاً شغل ثابتی ندارند و بسته به شرایط بازار کار مابین کار و بیکاری معلق‌اند. «نیروی کار پنهان» خود به سه دسته تقسیم می‌شود: نخستین نوع از این اشتغال همان بحثی است که تاکنون پیرامون کار زنان خانه‌دار مطرح بوده است. اینکه آیا می‌توان گفت زنان خانه‌دار به‌میزانی که در زمان‌های مختلف و تحت شرایط اقتصادی و اجتماعی متغیر به بازار کار رسمی وارد و از آن خارج می‌شوند، باید جزئی از ارتش ذخیره نیروی کار به حساب آیند؟ در حال حاضر در بسیاری از کشورهای صنعتی پیشرفته، زنان به میزان زیادی در نیروی کار مشارکت دارند و به تدریج نقششان در مقام عضوی از ارتش ذخیره نیروی کار پنهان به پایان می‌رسد. در حالی که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته سهم بالقوه و واقعی زنان در این بخش بسیار گسترده است. دومین بخش ارتش پنهان، شامل کارگرانی است که بر اثر پدید آمدن تکنولوژی جدید به نیروی کار مازاد بخش کشاورزی تبدیل شده‌اند و در فرایند گذار به سوی عضویت در طبقه کارگر شهری یا صنعتی قرار دارند و گوش به زنگ فرصت‌های جدید برای اشتغال هستند. گروه سوم شامل مهاجران، دانشجویان و افراد مسن است. جمعیت راکد، سومین نوع ارتش ذخیره نیروی کار را شکل می‌دهد؛ کارگرانی که در صنایع برخوردار از بهره‌وری پایین استخدام شده‌اند و در حال رقابت با صنایعی هستند که از بهره‌وری بالایی برخوردارند. این افراد اشتغال فوق‌العاده نامنظمی دارند و هنگامی که استخدام می‌شوند، کمترین دستمزد را دریافت می‌کنند (معمولاً زیر خط فقر) و ساعات کاری‌شان نیز از همه بیشتر است. آنها عموماً کارگران فاقد مهارتی هستند که از نظر فنی زائد محسوب و اغلب در خانه به تولید صنایع دستی یا پوشاک مشغول می‌شوند.

3. The Condition of the Working Class in England

4. Vulnerability

5. William Morris

6. Immaterial Labour

۷. هانری استورچ (Heinrich Friedrich von Storch) اصطلاح «کار غیرمادی» را در اوایل قرن نوزدهم بعد از ژان باپتیست سه (Jean-Baptiste Say) و ایدئولوگ‌های فرانسوی ابداع کرد. دغدغه این اقتصاددانان خنثی کردن این درک آدم اسمیت بود که بیان می‌کرد: «کار برخی از رده‌های قابل احترام در جامعه، مولد ارزش نیست» [۲۳]. بر بستر بحث‌های دوران نئولیبرال، به‌ویژه بحث‌های مربوط به «اقتصاد نوین» و «غیرمادی شدن اقتصاد»، اصطلاح «کار غیرمادی» از پایان قرن بیستم تاکنون حیات دوباره‌ای یافته است.

در مرحله پیشین تکامل سرمایه‌داری هژمونیک بود- امروزه واجد اهمیت کمتری است و دیگر موتور توسعه سرمایه‌دارانه به‌شمار نمی‌رود. به‌جای آن «کار غیرمادی» وجود دارد که عموماً کار فرهنگی، شناختی و اطلاعاتی است. انتقال از کار مادی، صنعتی و زنده، به کار غیرمادی، می‌تواند یکی از زمینه‌های بی‌ثباتی روابط کار اطلاق گردد؛ چراکه ساختار کار «شناختی» از ساختار کار صنعتی و فیزیکی متفاوت است. کار شناختی و اطلاعاتی، کمتر به حضور فیزیکی مداوم کارگر در آن، که سنتاً «محل کار» خوانده می‌شد، وابسته است و ریتم آن متناوب‌تر، سیال‌تر و غیر پیوسته است.

در این راستا و به‌ویژه در دهه ۱۹۷۰، مفهوم «کار بی‌ثبات» در کار نظریه‌پردازانی همچون هری بریورمن^۱ و استفن هایمر^۲ که رابطه کار اضافی را با شرایط سرمایه‌داری انحصاری و بین‌المللی شدن سرمایه می‌کاویدند، از اهمیت فزون‌تری برخوردار شد. در سال ۱۹۷۵ هایمر در مقاله «سیاست بین‌الملل و اقتصاد بین‌الملل: رویکردی رادیکال»^۳ ضمن تحلیل از رشد شرکت‌های چندملیتی، رویکرد جدیدی به تقسیم کار بین‌المللی پیش گذاشت. هایمر با مبنای قرار دادن قانون عام انباشت مارکس، دو عامل عمده‌ای را، که دست سرمایه‌داری را در استثمار کار باز می‌گذاشت، چنین برشمرد:

۱. تغییر تکنولوژیکی که کارگران را از کار بیکار می‌کرد و بر خیل اعضای ارتش ذخیره صنعتی می‌افزود.
 ۲. جذب مازاد جمعیت نهفته در نواحی روستایی که کل نیروی کار موجود برای بهره‌کشی را افزایش می‌داد [۲۴].
- با بهره‌گیری از این دو ابزار، که هایمر آنها را «ارتش ذخیره صنعتی» و «ارتش ذخیره خارجی» می‌نامید، سرمایه‌قادر بود عرضه نیروی کار را کثرت بخشد و برای نگهداشت و تقویت خود، به بی‌ثباتی و پراکندگی نیروی کار دامن بزند. در واقع ایده اصلی بریورمن این است که خصلت سازمان کاری معاصر، شرایطی را بازتاب می‌دهد که عمیقاً شبیه شرایط موجود در طول دوره گسترش صنعتی قرن نوزدهم است. در هر دو دوره، گشتاور سرمایه‌داری به سمت معرفی فناوری‌هایی است که به‌طور مؤثری کار فیزیکی را از کار ذهنی جدا می‌کنند و موجب تشدید وابستگی کارگر به سرمایه‌دار می‌شوند. در نتیجه، طبقات قدیمی شروع به فروریختن می‌کنند؛ زیرا کارگران بیشتر و بیشتری به موقعیت کاری بیگانه‌ساز کشیده می‌شوند.

۳-۳. نظم طبقاتی جدید و تثبیت بی‌ثبات کاری

در دو دهه اخیر گروهی دیگر از دانشمندان و در رأس آنها گای استندینگ^۴ اقتصاددان سابق سازمان جهانی کار،^۵ از واژه ابداعی «پرکاریا»^۶ برای اشاره به قشر جدیدی از نیروی کار استفاده می‌کنند که همه جنبه‌های اصلی بی‌ثباتی را تجربه می‌کند. عبارت پرکاریا^۷ از ادغام دو واژه «بی‌ثباتی»^۸ و «پرولتاریا»^۹ شکل گرفته است.

آنچه استندینگ «بی‌ثبات‌شدگی» می‌نامد، به معنای «نااطمینانی»، «تزلزل» و «شکندگی» اشتغال و برای بیان تغییراتی است که در دهه‌های اخیر در مناسبات کار و انواع آن، حاکم شده است. در این تعبیر، کار بی‌ثبات یا «بی‌ثبات کاری»^{۱۰} به انواع کارهایی اطلاق می‌شود که «مبتنی بر قراردادهای ثابت کار و شامل سایر حقوق آن- مثل دستمزد، تعداد ساعات مشخص، دوام، ایمنی، مزایای بازنشستگی، تعطیلات و غیره، مطابق قانون- نیستند». «بی‌ثبات کار»^{۱۱} هم به کارگری اطلاق می‌شود که به این انواع کار اشتغال دارد. بی‌ثبات کار را «کارگری که وظایف یک شغل تمام‌وقت را به انجام می‌رساند، اما فاقد هر یک از حقوق یک شغل تمام‌وقت است»، نیز تعریف کرده‌اند [۲۵].

استندینگ بر این باور است که جهانی شدن، ظهور اقتصاد غالب نئولیبرالیست و پساפורدیستی، پس از بحران‌های اقتصادی دهه ۱۹۷۰

1. Harry Braverman
2. Stephen Hymer
3. The Multinational Corporation: A Radical Approach
4. Guy Standing
5. ILO
6. Precariat

۷. اصطلاحی که تاحدی از اعتراضات EuroMayDay در اوایل دهه ۲۰۰۰ وام گرفته شده است که حول هویت بی‌ثبات کاران بسیج شده بود.

8. Precarious
9. Proletariat
10. Precarious Work
11. Precarious Worker



میلادی، موجب از هم پاشیدگی هنجارهای نهادینه شده در روابط کاری شده و دورنمای طبقاتی جدیدی ایجاد کرده است که با طبقات سه گانه کلاسیک مارکسیستی تفاوت‌های چشمگیری دارد. استندینگ با کاربست مفهوم «پریکاریا» به دنبال توصیف روند جهانی دور شدن از اشتغال رسمی و رفتن به سوی نیروی کار موقتی^۱ و فاقد اتحادیه (به ویژه در کشورهای توسعه یافته) و بخش روبه رشد غیررسمی (به ویژه در کشورهای در حال توسعه) است. از منظر او، پریکاریا، طبقه یا قشر جدید اجتماعی ناپایدار و شکننده‌ای است که بدون شغل و زندگی ثابت و آینده‌ای بی‌دورنما زیست می‌کند و از این روی احساس جدامانگی از جامعه خود را دارد [۲۵]. این قشر یا طبقه در برابر «حقوق بگیران» - یعنی آن بخش از جمعیت شاغل که از امنیت شغلی برخوردارند - قرار دارد و از نظر کیفی با پرولتاریای قدیم متفاوت است. در واقع این قشر نوظهور، برخلاف پرولتاریا، از کارهای بلندمدت به اثبات و ساعت‌های مشخص کار همراه با مسیر روشن برای پیشرفت و برخورداری از سندیکا و توافق‌های دسته‌جمعی محروم است.

او در سال ۲۰۰۲، در کتاب **فرا سوی پدر سالاری نوین**^۲ نوید ظهور قشر پر جمعیت در سرتاسر جهان را می‌دهد و از آنها تحت عنوان «کارگران منعطف» یاد می‌کند [۲۶]؛ هفت سال بعد در کتاب **کار بعد از جهانی شدن**،^۳ اصطلاح «پریکاریا» جایگزین کارگران منعطف می‌شود [۲۷]. سرانجام در آخرین اثر خود با عنوان پریکاریا؛ طبقه نوین خطرناک^۴ ادعای جدیدی را مطرح می‌کند: «هم‌اکنون یک طبقه جدید، «پریکاریای جهانی» در حال شکل گرفتن است» [۲۸]. وی معتقد است که دیگر صحبت از تقسیم میان کارگران و سرمایه‌داران در جامعه بجا نیست. در عوض او استدلال می‌کند که آنچه ما شاهد هستیم، ظهور پریکاریا [طبقه بی‌ثبات کار] در زیر پوست طبقه کارگر قدیمی است. «تمام این مسائل نشان می‌دهد، آن روزگاری که نیروی کار بزرگ‌ترین شرکت‌ها با قراردادهای نامحدود استخدام می‌شدند، به پایان خط رسیده است. مطمئناً ظهور پیک موتوری‌هایی که برای شرکت‌های Deliveroo یا Foodora کار می‌کنند یا رانندگانی که به خدمت شرکت‌های Uber یا Lyft درآمده‌اند - و به زبان حقوقی، خوداشتغال محسوب می‌شوند، اما برای کارشان وابسته به این شرکت‌ها هستند - فروپاشی نیروی کار حقوق بگیر و افزایش بی‌ثباتی را آشکار می‌کنند» [۲۸].

در تعریف استندینگ، پریکاریا شامل همه کسانی می‌شود که صاحب شغلی نامطمئن هستند که هیچ‌گاه به ایجاد هویت یا حرفه مناسب ختم نخواهد شد؛ کارگران موقت و نیمه‌وقت، نیروی کار خرده‌قراردادی، کارکنان مراکز تماس، بسیاری از کارآموزان و مانند آن. آنها در واقع پرولتاریایی محسوب می‌شوند که از وسایل معیشت خود جدا شده‌اند و هیچ گزینه دیگری به جز فروش نیروی کار خود برای زنده ماندن ندارند. اما استندینگ به صراحت عنوان می‌کند که پریکاریا جزء طبقه کارگر یا پرولتاریا نیست. او یک تعریف محدود از پرولتاریا ارائه می‌دهد که فقط شامل کارگرانی است که: «صاحب شغل‌های ثابت، پایدار، با ساعت کار ثابت که راه‌های معین پیشرفت دارند، تحت موافقت‌نامه‌های دسته‌جمعی و اتحادیه‌ای هستند، عناوین کاری دارند که پدر و مادرشان با آنها به خوبی آشنا هستند، با کارکنان محلی کار می‌کنند که به خوبی آنها را می‌شناسند» [۲۸].

استندینگ با تأکید بر مؤلفه محوری «بی‌ثباتی» و نقش آن در تغییر ماهیت اشتغال در نظام اقتصادی سرمایه‌داری متأخر، پیش‌نیاز اصلی عبور از اشتغال شکننده و بهبود وضعیت نیروی کار را در عنصر «امنیت شغلی» معرفی می‌کند و بر هفت شکل از آن تأکید می‌ورزد: «دسترسی به فرصت‌های مناسب کار، حفاظت در برابر اخراج، موانع تضعیف مهارت، مقررات ایمنی و سلامت، آموزش، درآمد پایدار و مطمئن، و امکان تشکیل یابی صنفی» [۲۸]. او معتقد است پریکاریا قشری است که فاقد هر هفت وجه امنیت شغلی در جهان معاصر است. از میان ابعاد مختلف درآمد اجتماعی، پریکاریا باید فقط به دستمزد تکیه کند. به همین دلیل و به خاطر فقدان هر گونه هویت مبتنی بر شغل، یا احساس تعلق به یک جامعه کار همبسته، روان‌شناسی این قشر را می‌توان با چهار ویژگی تعیین کرد: خشم،^۵ بی‌هنجاری،^۶ اضطراب^۷ و بیگانگی^۸ [۲۸]. این مؤلفه‌های رفتاری به واقع خروجی اجتناب‌ناپذیر زیست شغلی در شرایط عدم اطمینان و تعلیق‌ها و انقطاع‌های پیاپی است.

1. Casualized
2. Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality
3. Work After Globalization
4. The Precariat: The New Dangerous Class (2011)
5. Anger
6. Abnormality
7. Anxiety Alienation
8. Alienation

در مجموع، غالب دانشوران بی‌ثباتی را با ارجاع به آنچه کارگران از آن محروم‌اند، تعریف می‌کنند؛ از جمله عواملی مانند دسترسی آسان به اشتغال دستمزدی، حمایت در برابر اخراج خودسرانه، امکان پیشرفت، ثبات شغلی درازمدت، ایمنی کافی، کسب مهارت‌های جدید، دستمزدهای معیشتی و نمایندگی اتحادیه‌ای [۲۹]. به باور استندینگ تنها راه فرار از این وضعیت که او آن را «سیاست دوزخی»^۱ می‌نامد، ایجاد «نظام توزیع درآمد نوین» و «قانون‌مندی‌سازی شرایط کار» به‌منظور تغییر جهت و بازگشت از کار غیررسمی به کار رسمی است [۲۸].

۴. ریشه‌های تاریخی تحول ماهیت کار



در خصوص وجود گسترده کار بی‌ثبات، گسترش بی‌سابقه و روند شتابنده آن در دهه‌های اخیر - خواه در «شمال جهانی» (کشورهای توسعه‌یافته) و خواه در «جنوب جهانی» (کشورهای در حال توسعه) - در میان فعالان میدانی و صاحب‌نظران و پژوهشگران دنیای کار توافق نظر وجود دارد. در بررسی روند تاریخی تحول ماهیت کار و تکوین اشتغال بی‌ثبات، بحران‌های اقتصادی دهه ۱۹۷۰ میلادی نقطه عطفی مهم به شمار می‌آید.

سال‌های پس از جنگ جهانی دوم و دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی به احتمال زیاد برای نیروی کار بهترین دوره حاکمیت نظم اقتصادی سرمایه‌داری بود. جنگ جهانی دوم رونق بزرگی را در تولید و صنعت در ایالات متحده و قدرت‌های صنعتی بلوک غرب به وجود آورد که از این موفقیت بزرگ برای ایجاد اصلاحات بهینه در اقتصادهای صنعتی - که شامل سرمایه‌گذاری‌های عظیم در حوزه خدمات اجتماعی، تقویت سیاست‌های بازتوزیعی، بهبود حقوق نیروی کار، پیگیری وعده اشتغال کامل و استقرار بیمه‌های اجتماعی می‌شد - استفاده شد. این مسئله به افزایش تعداد کارگرانی که دارای شغل باثبات‌تر، دستمزد بالاتر و قدرت چانه‌زنی و خدمات بیشتر دولتی بودند، کمک کرد [۳۰]. اما در ادامه و با فرارسیدن بحران‌های اقتصادی دهه ۱۹۷۰ میلادی - که ناشی از کاهش رشد اقتصادی همراه با رکود تورمی برآمده از بحران‌های نفتی، هزینه‌های ناشی از جنگ ویتنام و سقوط سیستم برتون وودز^۲ بود - دولت‌های صنعتی غربی از سیاست‌های انبساطی کینزی و دولت‌رفاهی فاصله گرفتند. دوره رونق پس از جنگ جهانی دوم، انحراف از عملکرد نرمال سرمایه‌داری بود و وضعیت انسدادی دهه ۱۹۷۰، به‌نوعی بازگشت به نظم طبیعی نظام سرمایه‌داری را نشان می‌داد. در همین راستا و از اواخر دهه ۱۹۷۰، جریان سرمایه‌فرایند تجدید ساختار نظام اقتصادی جهانی را با کاهش مخارج دولت رفاه^۳ آغاز کرد. دولت‌ها برای عبور از بحران حاصله، که به‌وقوع دومین بحران بزرگ قرن بیستم در جوامع صنعتی بزرگ پس از «رکود بزرگ» دهه ۱۹۳۰ میلادی بود،^۴ دست به اقداماتی زدند که امکان چرخش سرمایه را تسهیل می‌کرد؛ از جمله کاهش خدمات اجتماعی، عدول از سیاست‌های تضمین اشتغال کامل، گسترش فناوری‌های عظیم جدید دیجیتال، مالی‌سازی اقتصاد، استثمار کارگران در کشورهای موسوم به جنوب جهانی، وام گرفتن مبالغ بی‌سابقه، کاهش مالیات بر ثروتمندان و درهم کوبیدن اتحادیه‌ها. این اقدامات در مجموع امکان حفظ سود بالا، البته به قیمت کاهش تدریجی استانداردهای زندگی نیروی کار را فراهم آورد.^۵

1. Politics of Inferno

۲. نظام مدیریت پولی برتون وودز (Bretton Woods system) در اواخر جنگ جهانی دوم، قوانین روابط مالی و بازرگانی میان کشورهای ایالات متحده آمریکا، کانادا، اروپای غربی، استرالیا و ژاپن را مشخص کرد. نظام برتون وودز نخستین نمونه از یک نظام پولی کاملاً مشورتی و قراردادی است که با هدف کنترل و مدیریت روابط پولی و اقتصادی میان دولت‌ها به بهانه مدیریت کشور تأسیس شده است. در نظام برتون وودز هر کشور باید سیاست پولی خود را چنان اتخاذ کند که نرخ مبادله ارز خود را به طلا گره FCKN و این نرخ را ثابت نگه دارد. نقش صندوق بین‌المللی پول نیز بر طرف کردن ناترازی‌های موقتی در پرداخت‌ها بود. همچنین، این نظام باید به عدم همکاری میان دیگر کشورها و جلوگیری از ایجاد رقابت برای کاهش ارزش ارزها نیز می‌پرداخت.

۳. اصطلاح دولت رفاه نخستین بار در آلمان و توسط آدولف واگنر به کار برده شد. به نظر او تغییرات درازمدت در جامعه و اقتصاد نقش دولت و هزینه‌های دولتی از جمله هزینه‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد، نظر او بعدها به «قانون واگنر» شهرت یافت. او از اقتصاددانان دوران بیسمارک بود و در کنار اقتصاددانان دیگری همانند گوستاو فون شمولر و ورنر سومبارت از سیاست‌های اجتماعی دولت حمایت می‌کرد.

۴. رکود بزرگ به رکود گسترده اقتصادی جهان، یک دهه پیش از آغاز جنگ جهانی دوم گفته می‌شود. آغاز بحران بزرگ در دنیا با نوسان، اما در اغلب کشورهای جهان از سال ۱۹۲۹ و پایان آن اواخر دهه ۱۹۳۰ یا اوایل ۱۹۴۰ بوده است. بحران بزرگ را می‌توان عمیق‌ترین، طولانی‌ترین و گسترده‌ترین بحران اقتصادی سده بیستم دانست. این دوران در ایالات متحده آمریکا با کاهش ارزش سهام در تاریخ ۴ سپتامبر ۱۹۲۹ شروع شد، در تاریخ ۲۹ اکتبر ۱۹۲۹ که «سه‌شنبه سیاه» نام گرفت، بورس آمریکا سقوط کرد و خبر آن در جهان پیچید. از آن پس طولی نکشید که جریان رکود اقتصادی در تمام کشورهای جهان به سرعت گسترش یافت. بحران در سال ۱۹۳۳ به حد اکثر شدت خود رسید، تولید ناخالص داخلی ۵۰ درصد افت کرد، ۴۰ درصد بانک‌ها ورشکست شدند، تعداد بیکاران از ۳ درصد در ۱۹۲۹ به ۲۴٫۹ درصد در سال ۱۹۳۳ افزایش یافت.

۵. البته همه این پارامترها در سال ۲۰۰۸ به بالاترین حد خود رسید و در شرایطی که بحران وام‌ها و بدهی‌ها به مرحله انفجار رسیده بود، کل اقتصاد را به زانو درآورد.



فرجام این تحولات این بود که دولت‌های رفاه پس از جنگ جهانی دوم، اقتصاد کینزی و فوردی و تحول خواهی دهه ۱۹۶۰ در اروپا، آمریکای شمالی و لاتین، جای خود را به دولت‌های راست‌گرای می‌داد که نوعی «بازارگرایی» افراطی، سرکوب مبتنی بر «مشت آهنین» نهادها و سازمان‌های صنعتی، و کوچک‌سازی دولت را برنامه عمل خود قرار داده بود [۳۰]. مجموعه این سیاست‌ها و تحولات اقتصادی و سیاسی، در کنار جهان یک‌دست شده پس از فروپاشی بلوک شرق، جهان را وارد عصری کرد که از آن تحت عنوان «نئولیبرالیسم» یاد می‌شود [۳۱]. برخی از مهم‌ترین ابعاد و خصایص این وضعیت جدید شامل این موارد است: تضعیف نظام خدمات عمومی و جایگزینی آن با شرکت‌های بیمه خصوصی، تضعیف صنعت و رشد بخش خدمات در اقتصاد کلان، مقررات‌زدایی از تجارت مانند تعرفه‌های گمرکی و مالیاتی و تسهیل چرخه تجارت جهانی، ظهور غول‌های چندملیتی همراه با تضعیف سرمایه‌داری ملی، ورود گسترده چین و هند به بازارهای جهانی و استفاده غول‌های تجاری از نیروی کار ارزان آسیای شرقی به واسطه پیمان‌های بین‌المللی و تضعیف اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری [۳۱].

سقوط شوروی و ادغام مجدد چین در بازار جهانی سرمایه‌داری، صدها میلیون کارگر اضافی را به ارتش ذخیره جهانی سرازیر کرد و عصر نوینی را برای جهانی‌سازی رقم زد. همه این عوامل به حذف کف دستمزدها و حداقل شرایط کاری کارگران در سراسر جهان کمک کرد. در ادامه نیز بحران مالی عظیمی که در سال ۲۰۰۷ در ایالات متحده سر برآورد و در سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ به سراسر جهان سرایت کرد، افزایش قابل توجهی در بیکاری و تجدید ساختار اشتغال در سطح جهان را موجب شد. یکی از جلوه‌های این تغییرات اقتصادی ظهور کار بی‌ثبات و کاهش امنیت شغلی نیروی کار بوده است. رشد خارق‌العاده مشاغل پاره‌وقت، موقت و مشروط، در کنار بیکاری و نیمه‌بیکاری بیشتر، شرایط ساختاری بی‌ثبات‌تری را در بازار کار بین‌المللی به بار آورد.

در بررسی آمار اشتغال، از جنگ جهانی دوم به این سو، بارزترین وجهی که به چشم می‌آید، روند تدریجی اما مداوم بزرگ شدن مخزن بیکاری رسمی است [۳۲]. در نتیجه رشد پرشتاب کلیت ارتش ذخیره کار، بخش‌هایی از طبقه کارگر که از دستمزدهای بالا برخوردار بودند (و حتی طبقه متوسط) کوچک شدند و کارگران بیشتر و بیشتری به دامان بخش‌های خرده‌فروشی و خدمات، با دستمزدها اندک کشیده می‌شدند. همین امر به احساس فراگیر بی‌ثباتی در میان کلیت نیروی کار دامن می‌زد.

آنچه امروز تحت عنوان اقتصاد گیگ نام برده می‌شود در واقع بستری برای رواج این ساختاریابی جدید اقتصادی است. در این فضا، جایگزین کردن کارهای باثبات با قراردادهای موقت و برون‌سپاری، بی‌ثباتی کار و رواج اقتصاد پیرامونی و غیررسمی، ساعات کاری را انعطاف‌پذیرتر، غیرقابل پیش‌بینی و نامنظم کرده و در سایه کاهش پرداخت‌ها و کار روزانه بیش از حد طولانی، زیست نیروی کار بیش از پیش شکننده و ناپایدار شده است. بررسی روند جهانی اشتغال حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز گویای افزایش آمار بی‌ثبات کاری است. آمارها نشان می‌دهد که شمار بی‌ثبات‌کاران در بریتانیا در خلال ۱۰ سال (از ۲۰۰۶ تا پایان ۲۰۱۵) دو میلیون افزایش یافته و به بیش از هفت میلیون نفر رسیده است [۳۲]. در فرانسه نیز نزدیک به چهار میلیون کارگر در مشاغل بی‌ثبات فعالیت دارند و ۸۷ درصد استخدام‌ها به قراردادهای کوتاه‌مدت اختصاص دارند [۳۲]. در آفریقای جنوبی نیز در فاصله سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۷، شمار بی‌ثبات‌کاران ۷۱ درصد افزایش یافته است [۳۳].

مجموعه تحولات فوق‌به‌ویژه از اواخر دهه ۱۹۷۰ میلادی - به تکوین بی‌ثبات کاری در جهان معاصر دامن زده است. در واقع اگر انقلاب صنعتی بخش عظیم نیروی کار آن زمان را با «اجتماعی کردن کار» از حوزه کار آزاد فردی («کارگری که برای خود کار می‌کند») به حوزه اجتماعی با «وسایل تولید مشترک» کشاند، حال تحولات جدید به نوعی عکس این جریان عمل کرده و بخش وسیعی از نیروی کار را اتمیزه و به ساحت کار فردی، پراکنده و گسسته از هم منتقل کرده است.

۵. چه کسی بی‌ثبات کار است؟



مجموع تحولات فوق در نهایت باعث شکنندگی ماهیت اشتغال در دهه‌های اخیر در جهان شده است و زیست نیروی کار را با بی‌ثباتی‌ها و عدم قطعیت‌های فراوان روبه‌رو کرده است. به‌منظور بازگشت به وضعیت اشتغال کامل و استاندارد و مقابله با تضعیف حقوق نیروی کار در جهان تلاش‌های زیادی به‌ویژه از اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط سازمان‌های حمایتی بین‌المللی به‌ویژه سازمان جهانی کار انجام شده است. ظهور مفهوم «کار شایسته»^۱ نیز به این دوران بازمی‌گردد. براساس تعریف این سازمان، کار شایسته، کاری است که واجد چهار ویژگی باشد:

۱. **خلاقیت در انتخاب شغل:**^۲ توانایی افراد در یافتن و حفظ کاری که خواهان آن هستند و انجام کار بدون وجود اجبار؛
۲. **برخورداری از حقوق کاری:**^۳ برخورداری از حقوقی همچون تضمین حداقل دستمزد به‌منظور ایجاد توانایی برای تأمین معاش قابل قبول برای فرد و خانواده تحت تکفل وی و وجود رفتار و فرصت‌های یکسان و بدون تبعیض در کار؛
۳. **بهره‌مندی از حمایت اجتماعی:**^۴ احساس امنیت در کار از لحاظ تداوم کار، حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمان بازنشستگی و بهره‌مندی از مزایای اجتماعی کار در شرایط از کارافتادگی یا حوادث شغلی؛
۴. **امکان گفت‌وگو اجتماعی:**^۵ حفظ شأن و وقار انسانی شاغلان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری برای تعیین شرایط کاری خود [۱].

در مقابل با «کار شایسته»، سازمان بین‌المللی کار، انواع زیر را به‌عنوان کارهایی که مستعد «بی‌ثبات‌شدگی» هستند، به‌شمار آورده است [۱]:

۱. **کار با واسطه**^۶ (برون‌سپاری):^۷ در این نوع کار، کارفرما به‌جای داشتن کارگران «معمولی»، کارش را به‌صورت قراردادی به عرضه‌کنندگان یا تأمین‌کنندگان می‌سپارد. در این حالت، کارگر به‌عوض آنکه در استخدام کارفرمای مستقیم باشد، در استخدام شرکت کارفرمایی واسطه^۸ است که از این بابت بخشی از دستمزد کارگر را از او می‌گیرد.
۲. **کار موقت:**^۹ قرارداد کار مربوطه فقط برای چند روز یا هفته یا ماه است. در واقع کار «درست به‌موقع»^{۱۱} یعنی فقط تا زمانی که کارفرما به کارگر نیاز دارد. کار حسب مورد (فراخوانی)^{۱۲} و کار فصلی^{۱۳}، دو نمونه از مصادیق کار موقتی‌اند. در این قبیل کارها، کارگر فقط در لحظه‌ای که کارفرما می‌خواهد به کار اشتغال می‌یابد؛ بنابراین هرگز از قبل نمی‌داند که چه زمانی باید کار کند.
۳. **خانه‌کاری:**^{۱۴} کارگر کارش را در خانه انجام می‌دهد و آن را با «وقت آزاد» و سایر وظایف خانگی‌اش هماهنگ می‌کند. طبعاً هزینه‌های محل و لوازم کار را هم خودش می‌پردازد.

1. Decent work
2. Job Creation
3. Rights at Work
4. Social Protection
5. Social Dialogue

۶. باید توجه کرد که همه مشاغل اشاره شده در این بخش، «بی‌ثبات» در نظر گرفته نمی‌شوند؛ بلکه عموم مشاغل تعریف شده در این بخش، واجد ماهیتی هستند که آنها را در خطر افتادن به ورطه «بی‌ثباتی» قرار می‌دهد. بدین لحاظ در سیاستگذاری اشتغال در جوامع، رشد فراگیر این دسته از مشاغل، نشانه و هشدار مبنی بر تضعیف پایداری مشاغل است.

7. Agency Work
8. Contracting Out
9. Employment Agency
10. Temporary Work
11. "Just-in-time" Labour
12. Casual or 'on-call' Work
13. Seasonal Work
14. Home-work



۴. **خوداشتغالی:** ۱ کارفرما به‌عوض آنکه کارگر را در لیست حقوق و دستمزد^۲ خود قرار دهد، با او قرارداد می‌بندد. در این حالت، این کارگر «خوداشتغال»^۳ محسوب می‌شود؛ درحالی‌که تمام کار او و شرایطش را کارفرما تعیین می‌کند.^۴
۵. **کار پاره‌وقت:** ۵ بسیاری از مشاغل پاره‌وقت شرایط بی‌ثباتی دارند و بسیاری از «کارگران پاره‌وقت» ترجیح می‌دهند کار تمام‌وقت با شیفت منظم داشته باشند. اشتغال ناقص یکی از مصادیق کار پاره‌وقت است.
- باید متذکر شد که قریب به اتفاق «تعاریف» بالا از انواع کارهای بی‌ثبات، از زاویه «مدت» یا «دوام» کار متمایز شده‌اند و وجوه دیگری از حقوق «مرسوم» کار- همچون مرخصی، تعطیلات، بیمه، بازنشستگی، ایمنی و غیره- در این تعاریف دخالت داده نشده‌اند. بنابراین اگر تعریف گای استندینگ را با تعریف سازمان جهانی کار ادغام کنیم، در کمینه‌گراترین دسته‌بندی، گروه‌های ذیل در معرض بی‌ثبات کاری خواهند بود:
۱. موقتی کاران (شامل اشتغال ناقص، مقاطعه کاری، مشاغل فصلی، مشاغل پاره‌وقت و غیره)؛
 ۲. افراد فعال در اشتغال مثلثی^۶ (افراد شاغل تحت پوشش شرکت‌های پیمانکاری، برون‌سپاری و غیره)؛
 ۳. افرادی که محیط کار ثابت و مشخص ندارند (شامل آزادکاری،^۷ خانه کاری، دست‌فروشی و غیره)؛
 ۴. خوداشتغالان؛
 ۵. به‌طور کلی، شاغلان فاقد مزایای شغلی اشتغال تمام‌وقت (همچون مرخصی، تعطیلات، بیمه، حقوق بازنشستگی، ایمنی، نمایندگی اتحادیه‌ای و غیره).

۶. دلالت‌های سیاستی بی‌ثبات کاری در ایران



در ایران ماهیت «کار» حداقل در سه دهه اخیر از موج جهانی تحولات حوزه اشتغال متأثر بوده است. این تحولات برون‌زا در کنار برخی عوامل ساختاری و قانونی، ماهیت وجودی اشتغال در کشور را به‌شکل روبه‌تزايد به بی‌ثباتی و شکنندگی کشانده و به‌طور ویژه منجر به تضعیف حقوق شغلی نیروی کار، با مرکزیت امنیت و پایداری شغلی، شده است. ساختار اشتغال در ایران دارای چند ویژگی است که می‌تواند منجر به شکنندگی کار و ایجاد عدم قطعیت در زیست شغلی نیروی کار شود. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: نرخ مشارکت اقتصادی پایین، غلبه اشتغال غیررسمی بر اشتغال رسمی، متورم بودن بخش خدمات (به‌ویژه در مقابل بخش صنعت)، سهم کوچک اشتغال بخش عمومی در مقابل بخش خصوصی و سهم زیاد بنگاه‌های خرد و مشاغل خوداشتغالی (در مقابل مشاغل مزدی و حقوق‌بگیری). در ادامه به‌اجمال به توضیح هر کدام از این ویژگی‌ها و تأثیر آن بر تکوین بی‌ثبات کاری در ایران می‌پردازیم.

1. Self-employment
2. Payroll
3. Self-employed

۴. برای درک این مفهوم باید به شاخص «وضع شغلی شاغلان»، براساس آخرین طبقه‌بندی بین‌المللی وضعیت اشتغال (ICSE-1993)، که توسط سازمان بین‌المللی کار ارائه شده است و مبنای گزارش‌های مرکز آمار ایران نیز قرار می‌گیرد، توجه کرد. طبقه‌بندی آی. سی. اس. ای به وضعیت فرد در محل کار طی زمان توجه دارد. وضعیت فرد در محل کار براساس نوع جایگاه فرد در برابر دیگر افراد یا سازمان مشخص می‌شود. جایگاه فرد با توجه به نوع ریسک اقتصادی، میزان پایداری فرد در شغل و نوع حاکمیت فرد بر بنگاه یا دیگر کارکنان تعریف می‌شود. سطوح وضع شغلی بومی شده ایران به‌این صورت است: ۱. کارفرما، ۲. کارکن مستقل، ۳. مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی، ۴. مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی، ۵. مزد و حقوق‌بگیر بخش تعاونی، ۶. کارکن فامیلی بدون مزد. آنچه که در اینجا به عنوان «خوداشتغال» تعریف شده است، در واقع ناظر بر «مشاغل خوداشتغالی مستعد بی‌ثبات کاری» است، و نه ناظر بر مشاغل کارفرمایی و نه لزوماً همه مشاغل «کارکن مستقل». مقصود در اینجا آن دسته از مشاغل «کارکن مستقل» است که شرایط کاری آنها را کارفرمای دیگری تعیین می‌کند. به‌عنوان مثال، فردی با نقاش ساختمانی قرارداد منعقد و شرایط کار را نیز تعیین می‌کند. طبیعتاً در این شرایط اساساً لیست حقوق و دستمزدی وجود ندارد و استاد نقاش در ازای کار انجام شده دستمزد دریافت می‌کند و در این صورت یک «خوداشتغال» محسوب می‌شود. به تعبیر کلی‌تر، او «کارکن مستقلی» است که «خوداشتغالی» او، وی را در معرض بی‌ثبات کاری و نااطمینانی قرار داده است. اما با توجه به اینکه تفکیک مشخصی در گزارش‌های آماری مرکز آمار ایران، برای تفکیک گروه‌های مختلف «کارکن مستقل» از حیث پایداری شغلی، تعیین شرایط کار و میزان بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی وجود ندارد، می‌توان کلیت آنها- با درجات متفاوت- در خطر بی‌ثبات کاری قلمداد کرد.

5. Part-time

۶. در این نوع از کار، کارگر به‌جای اینکه با کارفرمای اصلی در ارتباط باشد، با «کارفرمای واسطه» مرتبط است. این قبیل کارفرماهای واسطه عموماً شرکت‌های تأمین‌کننده نیروی انسانی هستند.

7. Freelancing

بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در تابستان ۱۴۰۳، جمعیت پانزده‌ساله و بیشتر در کشور حدود ۶۵ میلیون نفر است که از این تعداد ۲۷ میلیون نفر فعال^۱ و بیش از ۳۸ میلیون نفر غیرفعال محسوب می‌شوند. بر این اساس، نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت پانزده‌ساله و بیشتر در کشور در سال ۱۴۰۳ حدود ۴۱٫۷ درصد است. در همین راستا بخش خدمات با گنجاندن ۵۲٫۴ درصد از نیروی کار در خود، بیشترین سهم را در «بخش‌های سه‌گانه» اقتصاد ایران به خود اختصاص داده است [۴]. نرخ مشارکت اقتصادی یکی از عوامل مهم در ارزیابی سلامت اقتصادی کشورها و توانایی آنها برای استفاده از نیروی کار موجود است و همچون آونگی است که تعیین‌کننده پویایی بازار کار یا رکود آن است. آمار نشان می‌دهد در حالی که در سال ۲۰۲۳، میانگین نرخ مشارکت اقتصادی در جهان، ۶۱ درصد بوده، این آمار در ایران حدود ۴۳ درصد بوده است [۳۴]. آمار بالای جمعیت غیرفعال در ایران (بیش از ۳۸ میلیون نفر) بدان معناست که بازار کار در ایران برای جمع بزرگی از شهروندان جذابیت کافی ندارد و به هر دلیل آنها به این بازار به‌عنوان محل تأمین درآمد نگاهی ندارند؛ مسئله‌ای که می‌تواند به معنای چسبندگی پایین بازار کار در ایران و رواج عدم قطعیت و ناپایداری در آن باشد.

از سوی دیگر، زنان در بازار کار ایران، نرخ مشارکت اقتصادی بسیار پایینی دارند (حدود ۱۴ درصد در سال ۱۴۰۳) و به لحاظ تقسیم نیروی کار در بخش‌های سه‌گانه، حضورشان در بخش خدمات (با حدود ۶۱ درصد) بیش از سایر بخش‌هاست. نرخ بیکاری زنان نیز حدود دو برابر مردان است [۴]. به لحاظ تفکیک اشتغال رسمی و غیررسمی نیز، گزارش‌ها حاکی از این است که در سال ۱۳۹۹ از حدود سه میلیون و ششصد هزار زن شاغل در کشور، حدود دو میلیون نفر از آنان در مشاغل غیررسمی فعال بوده‌اند (حدود ۵۷ درصد) که این آمار در مناطق روستایی بیش از ۹۰ درصد بوده است [۳۵]. این افراد طبعاً از حقوق و مزایای شاغلان رسمی، همچون بیمه بازنشستگی، ایمنی و قرارداد رسمی نیز محروم خواهند بود.

مشاغل غیررسمی نیز به دلیل عدم برخورداری از قرارداد رسمی و پوشش بیمه‌ای، جزو مشاغل آسیب‌پذیر و در معرض بی‌ثباتی در کشور به حساب می‌آیند و در سال‌های اخیر، به‌طور پیوسته بخش بزرگی از نظام اشتغال کشور را به خود اختصاص داده‌اند. مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۹، سهم جمعیت شاغل پانزده‌ساله و بیشتر در بخش غیررسمی را ۵۸ درصد گزارش کرده است [۳۵]. این نسبت در سال‌های اخیر تقریباً ثابت بوده و همیشه بخش غیررسمی شاغلان بزرگ‌تر از بخش رسمی بوده است. ماهیت اشتغال غیررسمی کاملاً شکننده، نظارت‌ناپذیر و محروم از حقوق و مزایای اشتغال استاندارد است. بزرگ بودن این بخش در نظام اشتغال کشور به معنای محرومیت مستمر بخش بزرگی از نیروی کار از حقوق اولیه و خارج شدن از چتر حمایتی قوانین کار در کشور است.

میزان اشتغال نیروی کار در بخش «عمومی» و بخش «خصوصی» نیز در دو دهه اخیر با تغییرات معناداری همراه بوده است. در سال ۱۳۷۵ تعداد مزد و حقوق‌بگیران بخش دولتی معادل ۲۹٫۲ درصد کل نیروی کار کشور بود [۳۶] که در سال ۱۴۰۳ به ۱۴٫۳ درصد رسیده است [۴]. نکته حائز اهمیت پیرامون کاهش اشتغال در بخش عمومی این است که این رده شغلی ماهیتاً دارای باثبات‌ترین مشاغل - چه به لحاظ پوشش حمایت‌های اجتماعی و چه به لحاظ دوام، پایداری شغلی و کیفیت قرارداد - است. به استناد آمار سال ۱۳۹۹، از میان حدود سه میلیون و چهارصد هزار نیروی شاغل در این بخش، سه میلیون و صد هزار نفر (بیش از ۹۱ درصد) دارای اشتغال رسمی بوده‌اند [۳۵].

به لحاظ پیکربندی نیروی کار و روند توزیع نسبی برآورد شاغلان بر حسب رده‌های شغلی نیز روند تحولات گویای آن است که تعداد کارکنان مستقل (خوداشتغال) و تعداد مزدبگیران بخش خصوصی با افزایش روبه‌رو بوده و تعداد کارفرمایان، مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی و کارکنان فامیلی بدون مزد کاهش داشته است. این دو رده شغلی نیز کاملاً مستعد بی‌ثبات‌کاری‌اند؛ به‌طوری که در سال ۱۳۹۹، از میان هشت میلیون و پانصد هزار کارکن مستقل (خوداشتغال) در کشور حدود پنج میلیون و سیصد هزار نفر (۶۲ درصد) و از میان نه میلیون و پانصد هزار

۱. کل کسانی که در سن کار قرار دارند از منظر اقتصاد کلان جمعیت فعال اقتصادی محسوب نمی‌شوند، بلکه از این جمعیت فقط کسانی که تمایل به کار کردن دارند جزو جمعیت فعال قرار می‌گیرند. بنابراین افراد حاضر در سن کار، که اصلاً تمایلی به کار کردن ندارند یا به علت شرایط اقتصادی مانند نامناسب بودن فضای اشتغال، رکود اقتصادی، دستمزد پایین و غیره تمایلی به شاغل شدن ندارند، جزو جمعیت فعال محسوب نمی‌شوند. بنابراین نرخ جمعیت فعال از تقسیم جمعیتی که جوای کارند و تمایل به اشتغال دارند (اعم از بیکار و شاغل) به کل جمعیت حاضر در سن کار، به دست می‌آید.

۲. کشاورزی، صنعت، خدمات.



مزدبگیر و کارآموز بخش خصوصی، حدود شش میلیون و ششصد هزار نفر (۶۳ درصد) واجد اشتغال غیر رسمی بوده‌اند [۳۵]. در کنار این تغییرات باید به رشد بنگاه‌های خرد اقتصادی (یک تا چهار کارکن) در سال‌های اخیر نیز توجه داشت. این بنگاه‌ها در حال حاضر بیش از ۶۵ درصد اشتغال کشور را به خود اختصاص داده‌اند [۳۷]. این بنگاه‌های اقتصادی در نوسانات اقتصادی و دوره‌های رکودی در سیکل‌های تجاری^۱ - همان‌طور که دوران همه‌گیری کووید-۱۹ مشاهده شد و در ادامه همین بخش توضیح داده خواهد شد - به شدت شکننده و در معرض مخاطره فرار دارند.

ویژگی‌های فوق، که حداقل در سه دهه اخیر بر سپهر اشتغال در کشور سایه افکنده‌اند، واجد تأثیرات عمیق بر امنیت و ثبات اشتغال نیروی کار در کشور بوده است. برای درک اینکه این تغییرات تا چه اندازه عامل ثبات یا شکنندگی نیروی کار در ایران شده است، می‌توان به شواهد زیادی اشاره کرد؛ اما در نمونه‌ای بارز و نه‌چندان قدیمی، دوران همه‌گیری کووید-۱۹ مصداق آشکاری است. براساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در فصل زمستان ۱۴۰۰ (یعنی فقط یک سال پس از شروع همه‌گیری)، جمعیت فعال پانزده‌ساله و بیشتر در کشور حدود ۲۵،۵ میلیون نفر بوده است که از این تعداد ۲۳،۱ میلیون نفر را شاغلان و ۲،۴ میلیون نفر را بیکاران تشکیل می‌دادند [۳۸]. مقایسه این آمار با سال ۱۳۹۸ (یک سال پیش از شروع همه‌گیری) نشان می‌دهد که جمعیت غیر فعال کشور حدود ۲،۱ میلیون نفر افزایش داشته و جمعیت شاغل کشور حدود یک میلیون و جمعیت فعال کشور نیز ۱،۵ میلیون نفر کاهش داشته است.

با نگاهی به چگونگی کاهش جمعیت شاغل به تفکیک بخش‌ها مشاهده می‌شود که - در عرض دو سال - جمعیت شاغل در بخش خدمات، بیشترین ریزش را داشته (۷۴۱ هزار نفر) و جمعیت شاغل بخش‌های کشاورزی و صنعت به ترتیب به میزان ۲۸۶ هزار و ۸ هزار نفر کاهش داشته‌اند و نکته حائز اهمیت این است که در دوره مذکور در حدود ۳۴/۶ درصد از کاهش جمعیت شاغل، مربوط به افراد کارکن مستقل (خوداشتغال) بوده است. از سوی دیگر، آمارها نشان می‌دهد که ۱۰/۱ درصد از جمعیت فعال در حد فاصل زمستان ۹۸ تا زمستان ۱۴۰۰ از بازار کار خارج و غیر فعال شده‌اند [۳۷]. این آمار گواهی است بر چسبندگی پایین بازار کار در ایران و پایداری پایین مشاغل (به‌ویژه در بخش خدمات) در کشور به‌ویژه در نوسانات اقتصادی.

برای واکاوی ریشه‌های این شکنندگی و چسبندگی پایین بازار کار در ایران و برقراری نسبت میان تحولات ساختاری مذکور و ماهیت اشتغال در کشور باید نگاهی به سال‌های پیش از وقوع همه‌گیری داشت و به ریشه‌های تغییر ماهیت مشاغل جدید در ساختار اشتغال کشور رسید. بررسی تحولات بازار کار ایران در حد فاصل سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۹۸ گویای آن است که سه روند متفاوت در حد فاصل این ۲۲ سال (منتهی به همه‌گیری) در نظام بازار کار ایران اتفاق افتاده است:

دوره اول: رشد اشتغال با جمعیت فعال ثابت: این دوره شامل تحولات بازار کار در حد فاصل سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۷۶ بوده که در آن رشد تعداد شاغلان با متوسط سالیانه ۷۲۶ هزار نفر همراه بوده است.

دوره دوم: توقف رشد اشتغال: در این دوره (۱۳۹۳-۱۳۸۴)، روند صعودی تعداد شاغلان متوقف می‌شود و البته تغییر محسوسی در روند افزایش جمعیت فعال کشور نیز دیده نمی‌شود.

دوره سوم: صعود اشتغال همراه با رشد جمعیت فعال: دوره سوم (۱۳۹۸-۱۳۹۳) با روند کاملاً صعودی در جمعیت فعال و تعداد شاغلان همراه می‌شود. موضوع قابل توجه در این دوره، شدت بیشتر افزایش نرخ مشارکت و افزایش جمعیت فعال، نسبت به افزایش جمعیت شاغل بوده که منجر به افزایش نامتعارف نرخ بیکاری در برخی از سال‌های این دوره شده است [۳۹].

شروع تحولات معنادار بافتار اشتغال کشور، طی دوره ۲۲ ساله فوق، فصل پاییز سال ۱۳۹۳ است؛ از این تاریخ به‌طور متوسط در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل از آن، بیش از هفتصد هزار نفر به جمعیت فعال کشور اضافه شده‌اند. به این معنا که با برآورد مقادیر سالانه،

۱. چرخه‌های تجاری فواصل رشد عمومی و به دنبال آن رکود در عملکرد اقتصادی هستند. تغییرات در فعالیت اقتصادی که چرخه‌های تجاری را مشخص می‌کند، پیامدهای مهمی برای رفاه عموم مردم، مؤسسات دولتی و شرکت‌های بخش خصوصی دارد.

۲. به‌عنوان مثال، در فصل زمستان سال ۱۳۹۶ نرخ بیکاری کل به بالای ۱۲ درصد و نرخ بیکاری جوانان و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی در برخی استان‌های کشور به ارقام نامتعارف بالای ۵۰ درصد رسیده است.

طی سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸ حدود ۳.۵ میلیون نفر به جمعیت فعال کشور افزوده شده که در مقایسه با عدم افزایش جمعیت فعال در دهه قبل از آن، بسیار قابل توجه است. مشخصه بسیار حائز اهمیت این دوره، تغییر تصمیم‌جوئان برای ورود به بازار کار و خارج نماندن از بازار کار به منظور تحصیلات، خانه‌داری یا علل دیگر است. نکته حائز اهمیت این است که افزایش جمعیت فعال و نرخ مشارکت طی این بازه زمانی، تحولی است که زنان، جمعیت دارای تحصیلات دانشگاهی و متولدین اواخر دهه‌های ۱۳۶۰ و ۱۳۷۰ نقش پُررنگی در ایجاد آن داشته‌اند؛ همچنین تحول یاد شده پدیده‌ای عمدتاً شهری است که با وجود فراگیر بودن آن در کل کشور، در برخی استان‌ها شدت این تغییرات به مراتب بیش از استان‌های دیگر بوده است. تحول اساسی‌تر طی این دوره، آن است که حدود ۸۵ درصد جمعیت اضافه شده به جمعیت فعال، شاغل شده‌اند^[۳۹].

اما نکته کلیدی این است که افزایش اشتغال طی این دوره، ماهیتی متفاوت نسبت به دوره‌های قبل داشته و عمدتاً در بخش خدمات و بنگاه‌های بسیار کوچک (دارای کمتر از چهار کارکن) و با وضعیت شغلی «کارکن مستقل» و فاقد قرارداد به معنای متعارف بوده است؛ بنابراین سهم کمتری از این اشتغال ایجاد شده (نسبت به گذشته) دارای پوشش بیمه به واسطه شغل خود بوده‌اند و سهم بیشتری (نسبت به گذشته) دارای اشتغال ناقص‌اند و تمایل دارند شغل تمام وقت داشته باشند. بنابراین، ماهیت اشتغالی که طی دوره مورد بررسی محقق شده، تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای با ترکیب اشتغال کشور در دوره‌های قبل دارد؛ زیرا از یک سو شاهد حضور پُررنگ‌تر زنان و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی در بازار کار هستیم و از سوی دیگر اشتغال ایجاد شده، اشتغالی است که نه توسط بخش دولتی یا شرکتی و کارخانه‌ای، بلکه توسط بخش غیرشرکتی و با تمرکز بر خدماتی مانند خرده‌فروشی و عمده‌فروشی، تعمیرات، حمل‌ونقل، واسطه‌گری، خدمات مواد غذایی و غیره ایجاد شده است. در واقع به نظر می‌رسد جوانان کشور به واسطه نیاز برای تأمین معیشت و در دوره‌ای که تقاضای نیروی کار توسط شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی متوسط و بزرگ بسیار محدود بوده است، خود اقدام به ایجاد مشاغل و ارائه خدماتی برای گذران زندگی خود کرده‌اند^[۳۹].

در همین راستا قابل ملاحظه است که همه‌گیری کووید-۱۹ تأثیر خود را بر بازار کار ایران عمدتاً در قالب کاهش نرخ مشارکت و خروج صاحبان نیروی کار از بازار کار نشان داده و نرخ بیکاری افزایش قابل توجهی را در دوره مذکور از خود نشان نداده است.^۲ در حقیقت از آنجایی که سهم شاغلین کارکن مستقل در ایران بالاست، تأثیر بحران کووید-۱۹ بر این مشاغل خود را عمدتاً در قالب افزایش جمعیت غیرفعال و کاهش نرخ مشارکت (به جای افزایش شدید نرخ بیکاری) نشان داده است. این در حالی است که در کشورهای صنعتی پیشرفته همچون آمریکا، آلمان، فرانسه، کانادا، استرالیا و کره جنوبی که سهم شاغلان مزد و حقوق‌بگیر^۳ (به نسبت کارکنان مستقل) بالاست، «سهم افزایش بیکاری» در کاهش اشتغال، بیشتر از «سهم افزایش جمعیت غیرفعال» بوده است^[۳۹]. در حقیقت شیوع ویروس کرونا و تعطیلی و نیمه‌تعطیلی بسیاری از واحدهای کسب و کار در کشور، پرده از ماهیت شکننده، بی‌ثبات و آسیب‌پذیر نیروی کار در ایران برداشت و «بی‌ثباتی» و «ناپایداری» را به‌عنوان اصلی‌ترین چالش نیروی کار در ایران، پیش‌روی سیاستگذاران این حوزه قرار داده است.

۱. طی این دوره به‌طور متوسط در هر فصل نسبت به فصل مشابه سال قبل، ۶۲۱ هزار نفر به جمعیت شاغل اضافه شده است (سه میلیون نفر در طول دوره).
۲. نرخ بیکاری در فصل پاییز ۱۳۹۹، ۹.۴ درصد بوده که نسبت به فصل مشابه در سال ۱۳۹۸ که ۱۰.۶ درصد بوده، ۱.۲ درصد کاهش داشته است^[۴۰].
۳. به ترتیب با ۹۴، ۹۱، ۸۷، ۸۶، ۸۴ و ۷۷ درصد، در مقایسه با ایران با ۵۷ درصد (اعم از مزدبگیران بخش خصوصی و دولتی)^[۳۹].



۷. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری



مجموعه تحولات ایجاد شده در جهان در عرصه «کار»، صاحبان نیروی کار را با انواع رنج‌ها و بیکاری گاه و بیگاه روبه‌رو کرده است. این تحولات واجد تأثیرات متنوعی بوده که شاید مهم‌ترین آن تغییر ماهیت «اشتغال» و ظهور مشاغل جدید است. «شغل» در معنای سنتی و قدیمی خود عبارت بوده از «کار دائمی تمام‌وقت برای کارفرمای معین، با مزد و حقوق معین». تحولات اقتصادی چند دهه گذشته در جهان، این شکل سنتی از کار را دستخوش تغییرات زیادی کرده و زمینه‌ساز تولد اشکال جدید کار در جهان شده است. ویژگی اصلی و محوری نظام جدید بازار کار، رواج پدیده‌ای است که از آن تحت عنوان «بی‌ثبات کاری» یاد می‌شود؛ پدیده‌ای که ماهیت درونی تقریباً همگی مشاغل جدید ایجاد شده است؛ مشاغلی که امروزه با عناوینی همچون «فریلنسینگ»، «مشاغل پلتفرمی» و «مستقل کاری» شناخته می‌شوند. این مشاغل ماهیتی شکننده، گهگاهی و موقتی دارند و به‌طور موردی و کوتاه‌مدت یا با قرارداد یا بدون آن برای کارفرماهای گوناگون انجام می‌شوند.

مجموعه‌ای از روندها به تکوین این‌گونه مشاغل ناپایدار کمک کرده است: کار بست روزافزون تکنولوژی در فرایند تولید و سرمایه‌بر شدن بیشتر صنایع، جهانی شدن تولید صنعتی و انتقال صنایع به دیگر کشورها در جست‌وجوی کارگر ارزان و سازمان‌نیافته، شدت گرفتن اتوماسیون، دیجیتالی‌شدن بسیاری از فرایندهای کار، جایگزین‌سازی نیروی کار زنده با عناصر تکنولوژیک و تجزیه و تفکیک فرایند تولید و واگذاری و برون‌سپاری هر بخش به خوشه‌ای از شرکت‌های کوچک‌تر وابسته یا پیمانکار، از جمله مواردی محسوب می‌شوند که زمینه‌ساز تغییرات ساختاری و سازمانی در ماهیت کار سنتی بوده‌اند. در واقع اگر انقلاب صنعتی، بخش عظیم نیروی کار آن زمان را با «اجتماعی کردن کار» از حوزه کار آزاد فردی («کارگری که برای خود کار می‌کند») به حوزه اجتماعی با «وسایل تولید مشترک» کشاند، حال تحولات جدید به‌نوعی عکس این جریان عمل می‌کنند و بخش وسیعی از نیروی کار را متمایز و به ساحت کار فردی، پراکنده و گسسته از هم منتقل می‌کند.

به‌لحاظ مفهومی، بی‌ثباتی نیروی کار که در ادبیات نوین روابط کار، از آن تحت عنوان «پربیکاری‌شدگی» نیروی کار یاد می‌شود، پدیده‌ای است که در سایه جهانی شدن، ظهور اقتصاد غالب نئولیبرالیست و پساפורدیستی و پس از بحران‌های اقتصادی دهه ۱۹۷۰ میلادی، به‌عنوان پاسخی در راستای تجدید ساختار نظام سرمایه‌داری شکل گرفت؛ آنچه در این «تجدید ساختار» دنبال می‌شد، تسهیل «چرخش سرمایه» بود و در این راستا اقداماتی همچون: کاهش خدمات اجتماعی، عدول از سیاست‌های تضمین اشتغال کامل، گسترش فناوری‌های عظیم جدید دیجیتالی، مالی‌سازی اقتصاد، استثمار کارگر ارزان در کشورهای موسوم به جنوب جهانی، وام گرفتن مبالغ بی‌سابقه، کاهش مالیات بر ثروتمندان و در هم کوبیدن اتحادیه‌ها دنبال شد. این اقدامات در مجموع امکان حفظ سود بالا، البته به قیمت کاهش تدریجی استانداردهای زندگی نیروی کار را فراهم آورد.

«بی‌ثبات‌شدگی» به معنای «نااطمینانی»، «تزلزل» و «شکنندگی» اشتغال است. در این تعبیر، کار بی‌ثبات یا بی‌ثبات کاری به انواع کارهایی اطلاق می‌شود که «مبتنی بر قراردادهای ثابت کار و شامل سایر حقوق آن - مثل دستمزد، تعداد ساعات مشخص، دوام، ایمنی، مزایای بازنشستگی، تعطیلات و غیره، مطابق قانون - نیستند». بی‌ثبات کار هم به کارگری اطلاق می‌شود که به این انواع کار اشتغال دارد. شاید ملموس‌ترین تعریف از بی‌ثبات کار این باشد: «کارگری که وظایف یک شغل تمام‌وقت را به انجام می‌رساند، اما فاقد هر یک از حقوق، مزایا و حمایت‌های قانونی برآمده از یک شغل تمام‌وقت است».

اگر تعریف‌های نظری پیرامون کار بی‌ثبات (همچون تعریف گای استندینگ) را با تعریف سازمان جهانی کار ادغام کنیم، گروه‌های ذیل به‌لحاظ مفهومی جزو بی‌ثبات کاران خواهند بود:

- الف) موقتی کاران (شامل افراد واجد اشتغال ناقص، مقاطعه کاران، مشاغل فصلی، مشاغل پاره‌وقت و غیره)،
- ب) افراد فعال در اشتغال مثلثی (افراد شاغل تحت پوشش شرکت‌های پیمانکاری، برون‌سپاری و غیره)،
- ج) افرادی که محیط کار ثابت و مشخص ندارند (شامل آزادکاری، خانه‌کاری، دست‌فروشی و غیره)،
- د) خوداشتغالان،

ه) شاغلان فاقد مزایای شغلی اشتغال تمام‌وقت (همچون مرخصی، تعطیلات، بیمه، حقوق بازنشستگی، ایمنی، نمایندگی اتحادیه‌ای و غیره). در ایران ماهیت «کار» حداقل در سه دهه اخیر از موج جهانی تحولات حوزه اشتغال متأثر بوده است. این تحولات برون‌زا در کنار برخی عوامل ساختاری و قانونی، ماهیت وجودی اشتغال در کشور را به شکل روبه‌تزايد به بی‌ثباتی و شکنندگی کشانده و به‌طور ویژه منجر به تضعیف حقوق شغلی نیروی کار، با مرکزیت امنیت و پایداری شغلی، شده است. ساختار اشتغال در ایران دارای چند ویژگی است که می‌تواند منجر به شکنندگی کار و ایجاد عدم قطعیت در زیست‌شغلی نیروی کار شود. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: نرخ مشارکت اقتصادی پایین، غلبه اشتغال غیررسمی بر اشتغال رسمی، متورم بودن بخش خدمات (به‌ویژه در مقابل بخش صنعت)، سهم کوچک اشتغال بخش عمومی در مقابل بخش خصوصی و سهم زیاد بنگاه‌های خرد و مشاغل خوداشتغالی (در مقابل مشاغل مزدی و حقوق‌بگیری).

تأثیر هر کدام از این متغیرها را بر تکوین بی‌ثبات‌کاری و شکنندگی اشتغال در کشور در خلال بحرانی همچون همه‌گیری کووید-۱۹ به‌خوبی می‌توان مشاهده کرد. کیفیت و پایداری پایین مشاغل حوزه خدمات (به‌ویژه مشاغلی که در دهه ۱۳۹۰ ایجاد شده‌اند)، درصد کم مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی و خصوصی - در مقابل درصد بالای شاغلین خوداشتغال - و سهم بالای اشتغال غیررسمی باعث شد که در شرایط نوسانات اقتصادی برآمده از آن همه‌گیری، بخش قابل توجهی از شاغلان از بازار کار کشور خارج و به جمعیت غیرفعال اضافه شوند. در حقیقت شیوع ویروس کرونا و تعطیلی و نیمه‌تعطیلی بسیاری از واحدهای کسب‌وکار در کشور، پرده از ماهیت شکننده، بی‌ثبات و آسیب‌پذیر نیروی کار در ایران برداشت و «بی‌ثباتی» و «ناپایداری» را به‌عنوان اصلی‌ترین چالش نیروی کار در ایران، پیش‌روی سیاستگذاران این حوزه قرار داد. در واقع اگر دال مرکزی تحولات بین‌المللی عرصه کار، «مقررات زدایی»، «آزادسازی»، «کالایی‌سازی حمایت‌ها و خدمات اجتماعی» و «ارزان‌سازی نیروی کار» در قالب ظهور اشکال جدید اشتغال و رواج «مشاغل بی‌ثبات» در جهان بوده، این تحولات در ایران در کنار تغییرات ساختاری تجربه شده در سه دهه اخیر و بعضاً رویه‌های قانونی وضع شده در کشور، به‌شکل مضاعفی صاحبان نیروی کار را در وضعیت شکننده، بی‌ثبات و محروم از حمایت‌های قانونی و زیست‌رسمی و پایدار قرار داده است. به‌طور کلی سیاستگذاری نظام اشتغال و روابط کار در کشور در سال‌های اخیر، به‌جای تبعیت از راهبردهای حمایتی قانون اساسی و سیاست‌های کلی اشتغال و مقابله با نفوذ سیاست‌های جهانی نئولیبرال و تقویت نظام اشتغال، به‌طور فزاینده‌ای زمینه‌ساز تثبیت این سیاست‌های جهانی و سرمایه‌سالار و تضعیف مطالبات اصلی صاحبان نیروی کار در ایران (دستمزد شایسته، حق تشکیل‌یابی و حق امنیت شغلی) عمل کرده است. خروجی این وضعیت، نیروی کار ناپایدار و بی‌ثباتی است که زیستی شکننده، گهگاهی و آسیب‌پذیر را تجربه می‌کند و در میدان منازعه کار و سرمایه، بدون حمایت رسمی از جانب نهاد دولت، به خود واگذار شده است.

۷-۱. پیشنهادهای سیاستی

به‌منظور افزایش پایداری شغلی، کاهش بی‌ثبات‌کاری و ادغام مشاغل در معرض بی‌ثبات‌کاری در نظام رسمی اشتغال کشور و بهره‌مندی صاحبان نیروی کار از پوشش حمایت اجتماعی، پیشنهادهای ذیل در دو سطح پیشنهادهای کلان (ناظر بر بهبود فضای کلی نظام اقتصادی و کیفیت اشتغال در کشور) و پیشنهادهای اختصاصی (ناظر بر بهبود مکانیسم‌های حمایت اجتماعی از شاغلان) ارائه می‌شود.

۷-۱-۱. پیشنهادهای کلان

۱. تدوین استراتژی توسعه صنعتی بلندمدت در کشور به‌منظور تقویت ظرفیت‌های تولیدی و ایجاد مشاغل پایدار و مولد مبتنی بر رابطه مزدی: یکی از مهم‌ترین ابعاد نظارتی دولت بر نظام اشتغال در کشور تدوین برنامه‌هایی است که بتواند در عین ارتقای توسعه اقتصادی و حمایت از بنگاه‌های اقتصادی، به تحولات عرصه کار - به‌ویژه تحولات ناظر بر ظهور تکنولوژی - و وضعیت نیروی کار توجه کند. تدوین یک استراتژی توسعه صنعتی با تنظیم مجموعه‌ای از جهت‌گیری‌های بلندمدت، می‌تواند با ایجاد انسجام در چارچوب کاری کسب‌وکارهای خرد و کلان، هم‌زمان ایجاد مشاغل مولد و پایدار باشد و هم از رشد افسارگسیخته



مشاغل خوداشتغالی و آزادکاری‌های گاه و بیگاه نیروی کار در کشور جلوگیری کند. افزایش سهم اشتغال مزد و حقوق‌بگیری در کشور ما- که کماکان در مراحل اولیه صنعتی شدن است- سبب خواهد شد که هم ظرفیت نیروی کار در بخش‌های مولد توسعه اقتصادی استفاده شود و هم در نوسانات اقتصادی، زیست‌شغلی نیروی کار با مخاطرات کمتری روبه‌رو شود.

۲. تقویت بخش رسمی اقتصادی و پیش‌بینی سازوکارهایی به منظور افزایش تمایل نیروی کار برای فعالیت در این بخش: یکی از چالش‌های اصلی نظام اشتغال در کشور، غلبه حجم اشتغال غیررسمی بر اشتغال رسمی است. این مسئله دلایل گوناگونی دارد که طیفی از چالش‌های حقوقی و بوروکراتیک ایجاد کسب‌وکارهای قانونی تا پایین بودن دستمزدها و عدم جذابیت اشتغال در این بخش برای نیروی کار را، شامل می‌شود. از آنجایی که نظارت بر بخش غیررسمی با دشواری‌های فراوانی برای نظام سیاستگذاری همراه است، این بخش مستعد تضعیف حقوق نیروی کار و ناپایداری شغلی است. از این لحاظ، لازم است تا با اتخاذ تدابیری در نظام سیاستگذاری اشتغال، سازوکارهایی به منظور حمایت بهینه از بنگاه‌های اقتصادی رسمی و نیروی کار شاغل در مشاغل رسمی صورت پذیرد تا با افزایش جذابیت در این بخش، از تمایل به راه‌اندازی کسب‌وکارهای کاذب و زیرزمینی کاسته شود.

۲-۱-۷. پیشنهادهای اختصاصی

۱. به‌روزرسانی قانون کار در راستای بالا بردن دامنه شمول مشاغل نوظهور و کاهش دامنه مشاغل مستثنا شده در این قانون: علی‌رغم تأکیدات فراوان **قانون اساسی** و **سیاست‌های کلی اشتغال** بر لزوم ایجاد اشتغال پایدار و حمایت از نیروی کار، قدیمی بودن قانون کار در ایران سبب شده که بسیاری از مشاغل نوظهور، که ماهیتی موقتی و ناپایدار دارند، از دایره شمول آن خارج باشند. این مسئله در کنار مشاغل مستثنا شده در این قانون، از جمله نقیصه‌های اصلی قانون کار است. یکی از راهکارهای اصلی حل این چالش، به‌روزرسانی قانون کار و اخذ تدابیری برای بازتعریف مشاغل تحت پوشش این قانون است.

۲. رفع ابهام‌های قانونی ناظر بر امنیت شغلی نیروی کار (به‌ویژه ماده (۷) قانون کار): تفسیرپذیری بالای قانون کار در حوزه‌های متعدد از جمله احکام ناظر بر امنیت شغلی (همچون ماده (۷))، یکی از ریشه‌های اصلی ناپایدار مشاغل در ایران است. همین عامل یکی از مهم‌ترین دلایلی است که باعث می‌شود اشتغال رسمی نسبت به اشتغال غیررسمی مزیت چندانی نداشته باشد. در این راستا، ضروری است روابط کارگر و کارفرما در قوانین موضوعه از جمله قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) از منظر امنیت شغلی و پایداری قراردادی مورد بازبینی مجدد قرار گیرد.

۳. ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار: یکی از تأکیدات ویژه سیاست‌های کلی اشتغال (بند چهارم)، ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار است. با توجه به اینکه در حال حاضر نظام جامع اطلاعاتی دقیق از بازار کار وجود ندارد، ایجاد چنین سامانه‌ای، با ثبتي مبنا کردن تمام بازار کار می‌تواند بستری فراهم کند تا تمام مشاغل در سطح کشور دارای شناسنامه و پروفایل شغلی-مهارتی و اطلاعات جمع‌آوری شده باشند. این اقدام می‌تواند برای سیاستگذاری بهتر و دقیق‌تر در مسیر اشتغال‌زایی، کاهش نرخ بیکاری و بهبود سهم مشاغل پایدار در کشور مؤثر باشد.

۴. به‌روزرسانی قانون تأمین اجتماعی و پیش‌بینی سازوکارهای حمایت اجتماعی در این قانون به منظور پوشش حداکثری شاغلین در کشور: **قانون تأمین اجتماعی** (مصوب ۱۳۵۴) نیز همچون قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) به همان عارضه قدیمی بودن و عدم سنخیت با تغییرات جدید ایجاد شده در حوزه اشتغال و ماهیت دگرگون‌شده آن، دچار است. در این قانون، اطلاق شمول تأمین اجتماعی نسبت به افراد، مستلزم تشخیص رابطه مزدبگیری بین آنها و کارفرما است. از طرف دیگر، قانون کار تعریف روشن و دقیقی در خصوص رابطه کارگر و کارفرما در برخی از مشاغل نوظهور همچون مشاغل پلتفرمی ندارد. بدین لحاظ ضروری است که این قانون به‌گونه‌ای به‌روزرسانی شود که مقررات و الزامات بیمه‌ای و حمایت‌های اجتماعی پیش‌بینی شده در آن، قابلیت تسری به همگی مشاغل و طیف‌های گوناگون نیروی کار را داشته باشد.



- [1] World Employment and Social Outlook. The changing nature of jobs, ILO, (2015).
- [2] World Employment and Social Outlook, ILO, (2016).
- [۳] نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال (۱۳۵۵).
- [۴] چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، تابستان (۱۴۰۳).
- [5] Andy Stern. Universal Basic Income Future of Work Conference, San Francisco, October 2016.
- [6] McKinsey Global Institute. Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy, San Francisco: 2016.
- [۷] درباره گذار از سرمایه‌داری؛ گفت‌وگوی سعید رهنما با اورسلا هیوز. نقد اقتصاد سیاسی، ۲۰۱۵/۱۰/۱۹.
- [8] European Parliament. Precarious Employment in Europe, Part 1: Patterns, trends, and policy strategy, July(2016).
- [۹] خیراللهی، علیرضا، (۱۴۰۳). کارگران بی‌طبقه (توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب). انتشارات آگاه.
- [۱۰] زمانیان، زهرا، (۱۴۰۰). «کارگران پلتفرم‌های دیجیتال و پوشش تأمین اجتماعی». فصلنامه تأمین اجتماعی.
- [۱۱] ولی نژاد، عبدالله و عباس وریج کاظمی، (۱۴۰۰). «تحلیل جامعه‌شناختی ناآرامی‌های آبان ۱۳۹۸». پژوهشنامه علوم سیاسی. دوره ۱۶، شماره ۴. سال شانزدهم، شماره ۲.
- [۱۲] علوی، لیلا، (۱۴۰۳). «پدیدارشناسی کار بی‌ثبات کارگران در ایران». دو فصلنامه علمی پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر.
- [۱۳] جلالی، محمد، محمدحسین بستانی و فاطمه بستانی، (۱۴۰۱). «منعطف‌سازی حقوق کار در پرتو اطلاعاتی شدن اقتصاد جهانی». پژوهش‌های حقوقی. دوره ۲۱، شماره ۵۰.
- [۱۴] خیراللهی، علیرضا، (۱۳۹۷). کارگران بی‌طبقه (توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب). انتشارات آگاه.
- [۱۵] شفیعی، زهره، (۱۳۹۷). پایان نامه کارشناسی‌ارشد با عنوان «بی‌ثباتی، انعطاف پذیری و پویای کار در ایران: مطالعه موردی اسنپ». دانشگاه تهران.
- [۱۶] قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- [۱۷] سیاست‌های کلی اشتغال، ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، (۱۳۹۰)
- [۱۸] قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب (۱۳۶۹).
- [۱۹] قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران، مصوب (۱۳۸۴).
- [۲۰] قانون تأمین اجتماعی، مصوب (۱۳۵۴).
- [۲۱] انگلس، فردریش، (۱۳۵۷). وضع طبقه کارگر در انگلستان، ترجمه نوید قیداری. نشر پیش‌تاز.
- [22] Auer, P. (2007). Security in labour Markets: Combining Flexibility with Security for Decent Work, ILO.
- [23] Tim, O' Reilly (2017). What's the Future of Work. Harper Business.
- [24] Stephen Hymer (1979). The Multinational Corporation: A Radical Approach. Cambridge University Press.

- [25] Standing, G.(1999). Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. New York: St. Martin's Press.
- [26] Standing, G.(2002). Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality. London New York: Verso
- [27] Standing, G.(2009). Work after Globalization: Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK Northampton, Massachusetts: Edward Elgar.
- [28] Standing, G.(2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.
- [29] Amin, S.(2018). Modern Imperialism, Monopoly Finance Capital, and Marx's Law of Value. Monthly Review Press.
- [۳۰] اسپینگ- اندرسن، گوستا، (۱۴۰۳). سه جهان سرمایه داری رفاهی. ترجمه ایمان شعبان زاده. نشر شیرازه.
- [۳۱] هاروی، دی وی، (۱۳۹۸). امپریالیسم نوین. ترجمه حسین رحمتی. اختران.
- [32] Standing, G.(2016). The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay. London: Biteback.
- [33] Joseph Choonara. (2019). Insecurity, Precarious Work and Labour Markets: Challenging the Orthodoxy. Palgrave Macmillan.
- [34] Genderdata.Worldbank, 2023.
- [۳۵] نتایج تفصیلی اشتغال و بخش رسمی و غیررسمی (۱۳۹۸-۱۳۹۹)، گزارش مرکز آمار ایران.
- [۳۶] رهنما، سعید، «سازمان‌دهی طبقه‌ی کارگر: درس‌های گذشته و راه‌های آینده». نقد اقتصاد سیاسی. ۲۰۱۶/۰۵/۰۱.
- [۳۷] بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور (۳). تصویر کلان اقتصاد ایران و چشم‌انداز آن، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، بهمن ۱۴۰۰.
- [۳۸] نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، زمستان (۱۴۰۰).
- [۳۹] بررسی تحولات بازار کار ایران طی دوره ۱۳۹۸ - ۱۳۹۳. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، اردیبهشت (۱۴۰۰).
- [۴۰] چکیده طرح آمارگیری نیروی کار، پاییز (۱۳۹۹).

گزیده سیاستی

پژوهش حاضر به دنبال واکاوی چالش‌های برآمده از تضعیف امنیت شغلی و ظهور پدیده بی‌ثبات‌کاری در ایران است و تلاش می‌کند تا در اولین گام از یک پروژه سیاستی کلان، چالش‌های برآمده از این پدیده را در سطح تاریخی و مفهومی واریسی کند.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir