



شناسایی مولفه‌های ضروری انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور^۱

نویسنده: دکتر بهزاد مرادی - دکتری حقوق عمومی

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی شناسایی مولفه‌های ضروری انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور پرداخته است. این تحقیق با روش توصیفی - تحلیلی به بررسی اجزاء قانونی مربوط به مشاغل نوظهور پرداخته و نقاط قوت و ضعف آنها در ارتباط با اصول عدالت در روابط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهد. همچنین، تأثیر این انطباق بر مظاهر مختلف اشتغال، از جمله حقوق و مزایا، ایمنی و بهداشت کاری و حقوق کارگران، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری، به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران در مشاغل نوظهور است. از آنجایی که این شرکت‌ها اغلب با ساختارهای غیرسنتی و ترتیبات استخدامی کار می‌کنند، قوانین کار باید برای تضمین برخورداری کارکنان از حقوق اساسی مانند قرارداد جمعی، حفاظت از اخراج ناعادلانه و دسترسی به مزایای اجتماعی قابل انطباق باشد. انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند. در تعقیب روابط کار منصفانه، انطباق‌پذیری هنگام پرداختن به ماهیت پویای نقش‌های شغلی در مشاغل نوظهور بسیار مهم می‌شود. چارچوب قانونی باید از توسعه مداوم مهارت‌ها و فرصت‌های آموزشی حمایت کند تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار برای نیازهای در حال تحول بازار کار مجهز باقی می‌ماند.

کلمات کلیدی: انطباق‌پذیری، قانون کار، مشاغل نوظهور، روابط بازار کار عادلانه

^۱ این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

مقدمه

با ظهور و توسعه فناوری‌های جدید، کار، نیروی کار و فضای کار، دگرگون شده که بر اثر تغییرات تکنولوژی و آب و هوایی و جهانی شدن و امثالهم در دنیا رخ داده است، موجب گردیده برخی از مشاغل حذف، اصلاح و یا انجام آن آسان‌تر شده، یا اهمیت انجام آنها کمتر از قبل شده، مشاغل جدیدی بنام مشاغل نوظهور بوجود آیند. مثلاً مشاغلی که در حوزه الکترونیک انجام می‌شوند بدلیل انقلاب فناوری اطلاعات در بستر پلتفرم‌های الکترونیکی در حال انجام هستند. این مشاغل به سرعت در حال گسترش می‌باشند و اکثر کشورها، با شدت و ضعف درگیر آن شده‌اند. در ایران نیز مظاهر آن مانند کسب و کارهای الکترونیکی در حال گسترش هستند. حتی گاهی افرادی در داخل کشور برای افرادی در کشورهای دیگر در حال انجام کار می‌باشند^۱.

مشاغل نوظهور در ادبیات علمی خود تحت عنوان «مشاغل غیراستاندارد» شناخته شده است. دلیل غیراستاندارد بودن این مشاغل آن است که روابط کار رسمی که در قوانین کار و تامین اجتماعی تعریف شده است در این مشاغل دچار تحول گردیده است. با اینکه کارگر و کارفرما هر دو در رابطه اشتغال حضور دارند ولی شکل رابطه آنها تغییر کرده، مثلاً محلی بنام کارگاه عمدتاً وجود ندارد. روابط و شرایط کار در حوزه مشاغل غیراستاندارد بهم خورده و به شکل رسمی آن معمولاً وجود ندارد و تغییر کرده که این خود سیمای جهانی بازار کار را دچار تغییرات و دگرگونی شگرفی نموده است. در ایران هر چند آهنگ رشد مشاغل جدید بازار کار نسبت به کشورهای پیشرفته کندتر می‌باشد، اما این پدیده رخ داده و لاجرم به سمت توسعه مشاغل نوظهور شتاب بیشتری خواهد گرفت.

از دیگر اشکال مشاغل غیراستاندارد ظهور پدیده فری‌لنسرها یا به اصطلاح آزاد کارهاست که در بازار کار ایران نیز وجود دارند، اینها معمولاً ساعات کار مشخصی ندارند و در یک شبانه روز ممکن است برای چندین نفر کار می‌کند و از عوارض ظهور این پدیده متاثر شدن شرایط کار این دسته از شاغلین است به نحوی که معمولاً از شرایط کار استاندارد فاصله گرفته، و به سمت ناعادلانه شدن سوق یافته است.

سازمان بین‌المللی کار و کشورهای عضو همواره به دنبال روابط کار عادلانه بین کارگر و کارفرما هستند. در مشاغل نوظهور این روابط به هم خورده و شاید بتوان گفت به سمت ناعادلانه شدن میل پیدا کرده است، مثلاً افرادی هستند که کاری را انجام داده‌اند ولی پس از تحویل کار به حق و حقوق خودشان نرسیده‌اند. در مشاغل نوظهور چون فرد به دنبال انجام کار بیشتر است تعادل بین کار و زندگی دچار تزلزل می‌شود و در دراز مدت آثار اجتماعی و روانشناختی بر این افراد و خانواده‌شان پدیدار می‌شود. و به همین خاطر در سطح جهان اصحاب سیاست‌گذاری و دینفعان به فکر افتاده‌اند که ضمن استفاده و بهره‌مندی از مزایای مشاغل نوظهور، از تبعات منفی کاسته یا آنها را از بین ببرند به عبارت دیگر سعی کنند روابط کار حاکم بر این مشاغل به سمت و سوی عادلانه بودن سوق یابد که این موضوع می‌بایست در قوانین و مقررات لحاظ گردد، به عنوان مثال در قانون کار ایران ساعات کار روزانه یا در نظر گرفتن حداقل دستمزد تعیین شده، ولی وقتی که ساعات کار بهم می‌خورد، عدالت مزدی به لحاظ عدم پیش‌بینی در قانون کار رعایت نمی‌شود^۲.

سازمان بین‌المللی کار تأثیر دگرگون‌کننده فناوری بر دنیای کار را تأیید می‌کند که منجر به ایجاد دسته‌های شغلی جدید می‌شود در حالی که به طور بالقوه برخی مشاغل سنتی را منسوخ می‌کند. این سازمان بر اهمیت حصول اطمینان از

۱ اروچی فاطمه؛ پروان بیژن (۱۳۹۷). پژوهشی در دین و سیاست مذهبی نادر، مجله پژوهش‌های تاریخی ایران و اسلام، شماره ۲، صص ۶۲-۴۲

۲ امامی خویی محمد تقی (۱۳۸۷). استراتژی امپراتوری عثمانی از پروژه حفر کانال دن - ولگا، تاریخ ایران: شماره ۵/۹، صص ۲۷-۴۲.

این که این تغییرات تکنولوژیک به کار شایسته کمک می کند و به نابرابری های اجتماعی، بیکاری یا نقض حقوق کارگران منجر نمی شود، تأکید می کند.

برای رسیدگی به چالش های مرتبط با مشاغل نوظهور، سازمان بین المللی کار بر اهمیت توسعه مهارت ها و یادگیری مادام العمر تأکید می کند. این سازمان از سیاست هایی حمایت می کند که دسترسی به آموزش را تسهیل می کند و افراد را قادر می سازد تا مهارت های لازم را برای مشاغل موجود و در حال ظهور کسب کنند. هدف این رویکرد توانمندسازی کارگران برای انطباق با الزامات شغلی در حال تغییر و باقی ماندن در بازارهای کار پویا است.

سازمان بین المللی کار گفتگوهای اجتماعی را به عنوان ابزاری اساسی برای رسیدگی به مسائل مربوط به مشاغل نوظهور ترویج می کند. گفتگوی اجتماعی شامل رایزنی ها و مذاکرات بین دولت ها، کارفرمایان و کارگران برای تدوین سیاست هایی است که منافع همه ذینفعان را در نظر می گیرد. هدف سازمان بین المللی کار با تقویت فرآیندهای تصمیم گیری فراگیر، ایجاد سیاست هایی است که از انتقال عادلانه در بازار کار حمایت می کند.

در مشاغل غیراستاندارد وقتی کارفرما یا محل کار مشخص نیست، اگر کارگر مطالباتی از جمله دستمزد معوقه، مرخصی استحقاقی و مزایای قانونی دیگر طلب داشته باشند به دلیل عدم پیش بینی در قانون کار فعلی، کارگر نمی تواند طرح دعوی نماید، از طرف دیگر چون فرد به دنبال انجام کار و دریافت دستمزد بیشتر و از طرفی انجام کار سریع تر می باشد. تعادلی بین کار و زندگی وجود ندارد. به طور کلی معمولاً شرایط کار در این مشاغل توسط کارفرما برای کارگران رعایت نمی شود، در روابط کار رسمی کارگر، کارفرما و کارگاه تعاریف مشخص خود را دارند و در قوانین پیش بینی شده است. ولی در روابط کار غیررسمی این گونه نیست و کارگاهی وجود ندارد، تشکلی در کارگاه نیست. نتیجه برای

برقراری روابط کار عادلانه قانون کار باید این پیش بینی ها را از قبل مد نظر داشته باشد. معمولاً مطالعات در کشورها نشان می دهد که قوانین موجود انعطاف و پیش بینی لازم را در این زمینه ندارند.

هدف از انجام این پژوهش آن است که قانون کار ایران را از منظر انطباق پذیری با مشاغل نوظهور و روابط کار عادلانه بررسی، و به تحقق عدالت در روابط کار در این مشاغل کمک نماید. ضرورت و اهمیت این پژوهش این است که اولاً وضعیت انطباق پذیری یا عدم انطباق پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور را مشخص خواهد کرد. ثانیاً، به سیاست گذاران، فعالان و صاحب نظران بازار کار و سایر ذینفعان بینش و دید لازم در مورد امکان انطباق قانون کار با شرایط کار عادلانه را خواهد داد. در واقع محرکی برای چاره اندیشی قبل از فراگیر شدن این مشاغل خواهد بود. ثالثاً، این پژوهش به تحقق عدالت در روابط کار و استیفای متقابل کارگر و کارفرما در بازار کار کمک خواهد کرد زیرا روابط کار متزلزل به هر دو ضلع کارگر و کارفرما آسیب وارد نموده، تبعاتی برای هر طرف در بر خواهد داشت. بنابراین این پژوهش به تقویت روابط متقابل حقوق کارگر و کارفرما کمک می کند، همچنین می تواند یکی از آثار آن ایجاد مسئله در ذهن پژوهشگران در ابعاد مختلف موضوع خواهد بود و کمک می کند مولفه هایی از قانون کار که شناسایی شده اند خود موضوع پژوهش برای پژوهشگران آینده شوند، لذا به توسعه ادبیات این حوزه کمک خواهد کرد.

نظریات نظری در مورد انطباق پذیری

انطباق پذیری، مفهومی حیاتی در حوزه های مختلف، به ظرفیت افراد، سازمان ها یا سیستم ها برای تعدیل و پیشرفت در پاسخ به شرایط یا محیط های متغیر اشاره دارد. مبانی نظری انطباق پذیری چند وجهی است و دیدگاه هایی از روان شناسی، نظریه سازمانی و زیست شناسی تکاملی را

زیست‌شناسی تکاملی با بررسی مکانیسم‌هایی که انطباق‌پذیری در موجودات زنده را هدایت می‌کنند، دیدگاهی اساسی در مورد انطباق‌پذیری ارائه می‌کند. تکامل داروینی بر اهمیت تنوع ژنتیکی و انتخاب طبیعی در شکل‌دهی صفات سازگار در نسل‌ها تأکید می‌کند. این دیدگاه بیولوژیکی بر نقش عوامل ژنتیکی و محیطی در تأثیرگذاری بر انطباق‌پذیری ارگانیسم تأکید دارد. از دیدگاه اکولوژیکی، تئوری مدیریت تطبیقی پیشنهاد می‌کند که انطباق‌پذیری موفق به توانایی موجودات در تنظیم استراتژی‌های خود در پاسخ به شرایط محیطی متغیر بستگی دارد (هولینگ، ۱۹۷۸). این نظریه بیان می‌کند که انطباق‌پذیری یک فرآیند مداوم است که تحت تأثیر حلقه‌های بازخورد و یادگیری از تجربه است.

در حوزه مدیریت و رهبری، چهارچوب VUCA (نوسان، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام) در درک چالش‌هایی که سازمان‌ها در محیط کسب و کار معاصر با آن مواجه هستند، برجسته شده است. چهارچوب VUCA بر نیاز رهبران و سازمان‌ها برای پرورش انطباق‌پذیری به عنوان یک شایستگی اصلی برای هدایت شرایط غیر قابل پیش‌بینی و آشفته تأکید می‌کند. علاوه بر این، نظریه رهبری پیچیدگی پیشنهاد می‌کند که رهبری موثر در محیط‌های پیچیده و پویا مستلزم توانایی پرورش رفتارهای انطباقی و ارتقای یادگیری در تمام سطوح سازمان است.^۳

دیدگاه‌های روان‌شناختی، سازمانی و زیست‌شناختی در مفهوم فراگیر انطباق‌پذیری همگرا هستند. از آنجایی که افراد، سازمان‌ها و سیستم‌ها با پیچیدگی‌های زندگی مدرن دست و پنجه نرم می‌کنند، توانایی انطباق به یک عامل کلیدی برای موفقیت و بقا تبدیل می‌شود. ادغام بینش‌های علوم شناختی، نظریه سازمانی، و زیست‌شناسی تکاملی، درک جامعی از مبانی نظری که زیربنای مفهوم انطباق‌پذیری را تشکیل می‌دهند، فراهم می‌کند.

۳ امامی، سیدحسن (۱۳۶۸)، حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامی، چ چهارم.

دربرمی‌گیرد. از دیدگاه روان‌شناختی، مفهوم انطباق‌پذیری عمیقاً در نظریه‌های انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری ریشه دارد. توانایی یک فرد برای انطباق با فرآیندهای شناختی مانند یادگیری، حل مسئله و تصمیم‌گیری ارتباط تنگاتنگی دارد. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، افراد از طریق یادگیری مشاهده‌ای، رفتارهای انطباقی را به دست می‌آورند و بر نقش الگوسازی و تقلید در ایجاد پاسخ‌های انعطاف‌پذیر به موقعیت‌های جدید تأکید می‌کنند. علاوه بر این، نظریه رفتاری‌شناختی بیان می‌کند که رفتارهای انطباقی را می‌توان از طریق اصلاح فرآیندهای شناختی آموخت و تقویت کرد و انعطاف‌پذیری الگوهای فکری انسان را در پاسخ به شرایط در حال تغییر برجسته می‌کند^۱

تئوری‌های سازمانی به طور قابل توجهی به درک انطباق‌پذیری در زمینه سیستم‌های پیچیده کمک می‌کنند. دیدگاه مبتنی بر منبع (RBV) سازمان‌ها نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری منوط به مدیریت استراتژیک منابع است. سازمان‌هایی که دارای پورتفولیوی منابع متنوع و پویا هستند، موقعیت بهتری برای پاسخگویی موثر به تغییرات محیطی دارند. علاوه بر این، دیدگاه قابلیت‌های پویا بیان می‌کند که توانایی سازمان برای انطباق ریشه در ظرفیت آن برای یکپارچه‌سازی، ایجاد و پیکربندی مجدد شایستگی‌های داخلی و خارجی دارد.^۲ این چهارچوب نظری بر ماهیت پویای انطباق‌پذیری تأکید می‌کند و تشخیص می‌دهد که سازمان‌ها باید پیوسته تکامل یابند تا در محیط‌های پویا رقابتی باقی بمانند.

۱ بشیر شهزاد: ترجمه ی کریمی بهزاد (۱۳۹۱). شاه اسماعیل و قزلباشان: آدمخواری در تاریخ مذهبی صدر دوره صفویه، نشریه ی پیام بهارستان، شماره ۱۶، صص ۱۹۸-۲۲۱

۲ رازنهان، محمدحسن؛ دهقانی، رضا؛ بیاتی، هادی (۱۳۹۵). بررسی جایگاه اقتصادی عتبات عالیات در روابط ایران و عثمانی در دوره صفوی، پژوهش‌های تاریخی، شماره ۳۱ رتبه علمی-پژوهشی، صص ۲۵ تا ۴۰

انطباق‌پذیری در حقوق کار

انطباق‌پذیری در قلمرو حقوق کار یک مفهوم چند وجهی است که بر ضرورت تکامل چهارچوب‌های قانونی در پاسخ به شرایط پویای اجتماعی-اقتصادی تأکید می‌کند. از آنجایی که ماهیت کار تحت تأثیر پیشرفت‌های تکنولوژیکی، جهانی شدن و تغییر انتظارات اجتماعی دستخوش تغییرات دگرگونی می‌شود، انطباق‌پذیری حقوق کار بسیار مهم می‌شود. مبانی نظری انطباق‌پذیری در حقوق کار ریشه در دیدگاه‌های قانونی دارد که نیاز به مقررات انعطاف‌پذیر و پاسخگو برای حفاظت از منافع کارگران در یک چشم‌انداز دایما در حال تغییر را تشخیص می‌دهد.

قانون کار که به طور سنتی بر ایجاد حداقل استانداردها و حمایت از کارگران متمرکز است، اکنون با چالش انطباق با واقعیت‌های محیط کار معاصر مواجه است. ظهور اقتصاد گیگ، که با ترتیبات شغلی غیر سنتی و اغلب نامطمئن مشخص می‌شود، نیاز به ارزیابی مجدد چهارچوب‌های حقوق کار موجود دارد. محققان استدلال می‌کنند که انطباق قوانین کار برای احاطه کردن کارگران گیگ برای تضمین رفتار منصفانه و دسترسی به حمایت‌های اجتماعی بسیار مهم است.^۱

مفهوم انطباق‌پذیری در حقوق کار، همانطور که سازمان بین‌المللی کار (ILO) از آن حمایت می‌کند، ارتباط نزدیکی با مفهوم کار شایسته دارد. کار شایسته بر نیاز به کار مولد، تامین درآمد منصفانه، تضمین حمایت اجتماعی و ترویج گفتگوی اجتماعی تأکید دارد (ILO, ۲۰۱۸). بنابراین، انطباق‌پذیری حقوق کار، ظرفیت چهارچوب‌های قانونی را در بر می‌گیرد تا نه تنها به روابط شغلی سنتی، بلکه به اشکال نوظهور کار نیز رسیدگی کند و تضمین کند که همه کارگران از حقوق و حمایت‌های اساسی برخوردار هستند.

۱ ساعد وکیل، امیر و دیگران (۱۳۹۴)، قانون اساسی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات مجد، چ هفتم.

علاوه بر این، تلاقی انطباق‌پذیری در حقوق کار در زمینه اختلالات فناوری مشهود است. شیوع روزافزون اتوماسیون و هوش مصنوعی پیامدهای عمیقی بر ساختارهای استخدامی دارد. با تکامل مشاغل و ظهور بخش‌های جدید، حقوق کار باید برای محافظت از کارگران در برابر استثمار بالقوه و ناامنی شغلی سازگار باشد. محققان حقوقی برای ادغام مکانیسم‌های انطباقی در قوانین کار برای رسیدگی به چالش‌های ناشی از اتوماسیون و تقویت یک گذار عادلانه برای کارگران آسیب‌دیده استدلال می‌کنند.

انعطاف‌پذیری در ترتیبات کاری بعد دیگری از انطباق‌پذیری در حقوق کار است. مدل سنتی کار نه تا پنج جای خود را به برنامه‌های انعطاف‌پذیر، کار از راه دور و دیگر اشکال غیر استاندارد اشتغال داده است. انطباق قوانین کار برای تطبیق ترتیبات کاری متنوع، مستلزم درک دقیق نیازهای در حال تحول کارفرمایان و کارگران است. محققان بر اهمیت حصول اطمینان از اینکه انعطاف‌پذیری حقوق و رفاه کارگران را به خطر نمی‌اندازد، حمایت می‌کنند و از چهارچوب‌های قانونی سازگار که تعادلی بین انعطاف‌پذیری و حمایت برقرار می‌کند، دفاع می‌کنند.

بعد جنسیتی انطباق‌پذیری در حقوق کار جنبه مهمی است که توجه را می‌طلبد. مشارکت زنان در نیروی کار به طور قابل توجهی افزایش یافته است، که نیاز به انطباق‌پذیری در چهارچوب‌های قانونی برای رسیدگی به چالش‌های جنسیتی خاص دارد. شکاف مداوم دستمزد جنسیتی، مرخصی ناکافی زایمان، و تبعیض در محل کار، نیاز به مقررات قانونی را برجسته می‌کند که با چشم‌انداز در حال تکامل برابری جنسیتی در محیط کار سازگار باشد.

علاوه بر این، جهانی شدن پیچیدگی‌هایی را معرفی می‌کند که مستلزم انطباق‌پذیری در حقوق کار در سطح بین‌المللی است. تحرک نیروی کار در سراسر مرزها و زنجیره تامین جهانی نیازمند تلاش‌های مشترک برای ایجاد و اجرای

شرکت‌های بزرگ حمایت نکنند.^۲ در نتیجه، قانون کار باید برای انطباق‌پذیری با این بخش نوظهور، با در نظر گرفتن موضوعاتی مانند طبقه‌بندی کارگران، مزایای استخدامی و حقوق قرارداد جمعی، تکامل یابد.

علاوه بر این، جهانی شدن اقتصادی منجر به افزایش تحرک نیروی کار فرامرزی شده است و چالش‌هایی را برای هماهنگ‌سازی و اجرای قانون کار ایجاد کرده است. استانداردها و توافقنامه‌های بین‌المللی کار در رسیدگی به این چالش‌ها حیاتی‌تر شده‌اند. قانون کار باید تکامل یابد تا نیروی کار جهانی شده را در خود جای دهد و کشورها به دنبال هماهنگ کردن مقررات کار برای اطمینان از رفتار منصفانه و منسجم با کارگران بدون توجه به موقعیت مکانی آنها بوده‌اند.

در پاسخ به تغییرات اقتصادی، قانون کار نیز برای رسیدگی به نگرانی‌های نابرابری درآمد سازگار شده است. تغییرات اقتصادی منجر به افزایش اختلاف درآمد بین کارگران و کارفرمایان شده است. اصلاحات قانون کار برای افزایش شفافیت دستمزد، قدرت قرارداد جمعی و سطوح حداقل دستمزد معرفی شده است. هدف این تغییرات ایجاد تعادل عادلانه‌تری بین سرمایه و کار در یک چشم‌انداز اقتصادی نابرابر فزاینده است.

تاریخچه و منشا مشاغل کلاسیک و سنتی

تاریخچه و خاستگاه مشاغل کلاسیک و سنتی به پیدایش جوامع سازمان یافته و تکامل ساختارهای اقتصادی باز می‌گردد. مشاغل کلاسیک که اغلب با ثبات و تداوم همراه است، دارای یک پایه تاریخی عمیقاً ریشه در جوامع کشاورزی و صنعتی اولیه است. در این تنظیمات، مشاغل

استانداردهای کار است. شرکت‌های فراملیتی که در حوزه‌های قضایی متعدد فعالیت می‌کنند، بر نیاز به همکاری بین‌المللی در انطباق قوانین کار برای جلوگیری از رقابت به پایین از نظر حقوق کارگران تاکید می‌کنند.^۱

در نتیجه، انطباق‌پذیری در حقوق کار یک مفهوم ضروری در چشم‌انداز اجتماعی-اقتصادی معاصر است. مبانی نظری این انطباق‌پذیری در شناخت این موضوع نهفته است که چهارچوب‌های قانونی باید برای رسیدگی به چالش‌های نوظهور در دنیای کار تکامل یابد. از انطباق با کارگران و پاسخ به اختلالات تکنولوژیکی گرفته تا تضمین برابری جنسیتی و پیمایش در پیچیدگی‌های جهانی‌سازی، انطباق‌پذیری حقوق کار برای ایجاد یک محیط کار منصفانه و عادلانه ضروری است.

قانون کار از لحاظ تاریخی یک حوزه مقرراتی پویا بوده است که در پاسخ به تغییرات اقتصادی، تغییرات اجتماعی و نیازهای کارفرمایان و کارگران تکامل یافته است. این انطباق‌پذیری برای حفظ روابط کار منصفانه و حصول اطمینان از اینکه قوانین کار در مواجهه با تغییر پارادایم‌های اقتصادی مرتبط باقی می‌مانند، ضروری است. در سال‌های اخیر، این تحول به ویژه برجسته شده است، زیرا پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات جمعیتی نیروی کار و جهانی شدن چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی را برای چهارچوب‌های قانون کار معرفی کرده است.

یکی از محرک‌های مهم تغییر در قانون کار، ظهور اقتصاد گیگ بوده است. اقتصاد گیگ که با قراردادهای کوتاه مدت و کار آزاد مشخص می‌شود، در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته است. قوانین کار سنتی اساساً برای رفع نیازهای کارکنان دائمی و تمام وقت طراحی شده‌اند و ممکن است به اندازه کافی از حقوق و منافع کارگران

۲ جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۴)، ترمینولوژی حقوق، تهران، کتابخانه گنج دانش، چ پانزدهم.

۱ عربی، هادی (۱۳۹۹)، نظریات عدالت توزیعی، تهران، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ دوم.

اغلب با سلسله مراتب روشن و نقش‌های متمایز، با افراد متخصص در کشاورزی، صنعت‌گری یا تجارت تعریف می‌شدند. پارادایم شغلی کلاسیک در طول انقلاب صنعتی، جایی که سیستم‌های تولید مبتنی بر کارخانه، نقش‌های کاری را استاندارد می‌کردند و یک سلسله مراتب استخدام ساختار یافته را ایجاد می‌کرد، ادامه یافت.

مشاغل سنتی، از سوی دیگر، تداوم تاریخی برخی مشاغل را منعکس می‌کنند که بر اساس شیوه‌های فرهنگی، هنجارهای اجتماعی و محدودیت‌های تکنولوژیکی دوران مربوطه شکل گرفته‌اند. به عنوان مثال می‌توان به صنایع دستی، کشاورزی خانوادگی و نقش‌هایی در جوامع محلی اشاره کرد که در طول نسل‌ها منتقل شدند. اهمیت فرهنگی و اجتماعی این مشاغل سنتی به تداوم آنها در طول زمان کمک کرد، حتی زمانی که صنعتی شدن اشکال جدیدی از سازماندهی کاری را معرفی کرد.^۱

ریشه‌های تاریخی مشاغل کلاسیک را می‌توان از طریق درجه نظریه بوروکراسی ماکس وبر بیشتر روشن کرد. وبر در اثر مهم خود «اقتصاد و جامعه» (۱۹۲۲) با تأکید بر رسمی شدن نقش‌ها و ایجاد نظم سلسله مراتبی، ظهور ساختارهای بوروکراتیک در سازمان‌ها را مورد بحث قرار داد. این مدل بوروکراتیک، با تأکید بر قوانین، تخصص و اختیارات مشخص، نقشی محوری در شکل‌دهی ساختارهای شغلی کلاسیک که در جوامع صنعتی اولیه دیده می‌شد، ایفا کرد.

از سوی دیگر، تکامل مشاغل سنتی با مفهوم تعبیه در جامعه‌شناسی اقتصادی پیوند تنگاتنگی دارد. تئوری گراونتر در مورد تعبیه بودن چنین فرض می‌کند که فعالیت‌های اقتصادی در روابط اجتماعی و زمینه‌های فرهنگی تعبیه شده‌اند. مشاغل سنتی اغلب اهمیت خود را از جا افتادن

۱ قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۵)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، نشر دانشگاه تهران.

عمیق در جوامع محلی می‌گرفتند، جایی که پیوندهای اجتماعی، هنجارها و روابط خانوادگی نقش مهمی در حفظ این مشاغل در طول زمان داشتند.

اواسط قرن بیستم شاهد تغییر قابل توجهی در ماهیت اشتغال بود که با ظهور سازمان‌های در مقیاس بزرگ و تسلط مدل شغلی کلاسیک مشخص شد. این تغییر تحت تأثیر نظریه‌های اقتصادی مانند نظریه سرمایه انسانی قرار گرفت که بر اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش و مهارت برای موفقیت شغلی بلند مدت تأکید می‌کرد. مشاغل کلاسیک که با اشتغال پایدار، مسیرهای شغلی روشن و اغلب تعهد مادام‌العمر به یک کارفرما مشخص می‌شود، در این دوره به یک هنجار تبدیل شد.

با این حال، اواخر قرن بیستم و آغاز قرن بیست و یکم شاهد دگرگونی تدریجی در چشم‌انداز اشتغال بود. جهانی شدن، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و تغییر ترجیحات مصرف‌کنندگان منجر به ظهور صنایع و مشاغل جدید شد. محققان به مفهوم اقتصادهای فراصنعتی یا مبتنی بر دانش اشاره می‌کنند که در آن تقاضا برای مهارت‌های شناختی و نوآوری از تقاضا برای کار دستی پیشی گرفت. این تغییر پیامدهای عمیقی بر ماهیت مشاغل داشت که منجر به ظهور اشکال غیر سنتی و غیر کلاسیک اشتغال شد. ظهور اقتصاد گیگ در قرن بیست و یکم نشان دهنده انحراف از مدل‌های شغلی کلاسیک و سنتی است. پلتفرم‌های دیجیتالی باعث شکوفایی اقتصاد گیگ شده و به کارگران فرصت‌هایی برای تعامل کوتاه مدت و انعطاف‌پذیر ارائه می‌دهد. محققان استدلال می‌کنند که اقتصاد گیگ روابط استخدامی سنتی را به چالش می‌کشد، زیرا اغلب فاقد ثبات و مزایای مرتبط با مشاغل کلاسیک است. تاریخچه و منشاء مشاغل کلاسیک و سنتی به طور پیچیده‌ای با زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دوره‌های مختلف تاریخی مرتبط است. مشاغل کلاسیک ریشه در ساختارهای بوروکراتیک جوامع صنعتی دارند، در

پدیدار شدند که افراد به دنبال فرصت‌های کاری انعطاف‌پذیر و بر اساس تقاضا بودند.

علاوه بر این، ضرورت پرداختن به چالش‌های جهانی، مانند تغییرات آب و هوا و پایداری، باعث ایجاد مشاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر، حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار شده است. گذار به اقتصاد سبز باعث ظهور مشاغل متمرکز بر کاهش اثرات زیست محیطی و ترویج شیوه‌های پایدار شده است.

اهمیت روز افزون سلامت و رفاه منجر به ایجاد شغل در بخش‌های بهداشت و درمان شده است. بیماری همه‌گیر COVID-19، به ویژه، با افزایش تقاضا برای نقش‌هایی مانند: اپیدمی و لوژیست‌ها، ردیاب‌های تماس، و متخصصان بهداشت از راه دور، بر اهمیت حرفه‌های مراقبت‌های بهداشتی تاکید کرد. همه‌گیری روندهای ارائه مراقبت‌های بهداشتی از راه دور و سلامت دیجیتال را تسریع کرد و به ظهور دسته‌های شغلی مرتبط کمک کرد.^۲

مفهوم انقلاب صنعتی چهارم که با ادغام فناوری‌های دیجیتال، بیولوژیکی و فیزیکی مشخص می‌شود، در شکل‌گیری دسته‌های شغلی جدید تاثیرگذار بوده است. ادغام فناوری‌هایی مانند اینترنت اشیا (IoT)، چاپ سه بعدی و رباتیک منجر به ایجاد مشاغل در زمینه‌هایی مانند امنیت سایبری، ساخت دیجیتال و مهندسی رباتیک شده است.^۳

سیاست‌ها و ابتکارات دولت نیز در ایجاد مشاغل جدید نقش دارند. سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، آموزش و نوآوری می‌تواند باعث ایجاد شغل در صنایع پیشرفته شود. سیاست‌هایی که از کارآفرینی و کسب و کارهای کوچک حمایت می‌کنند به متنوع‌سازی بازار کار کمک می‌کنند و ظهور مشاغل نوآورانه و خاص را ممکن می‌سازند.

۲ مصلی نژاد، غلام عباس (۱۳۸۴)، آسیب شناسی توسعه اقتصادی در ایران، تهران، قومس، چ اول.

۳ نقی پور فر، ولی ا. (۱۳۸۱)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری، چ پانزدهم.

حالی که مشاغل سنتی عمیقاً در شیوه‌های فرهنگی و روابط اجتماعی جا افتاده‌اند. تکامل این مدل‌های شغلی منعکس کننده تغییرات در پارادایم‌های اقتصادی، پیشرفت‌های فناوری و تغییر انتظارات اجتماعی است که در تنوع معاصر ترتیبات استخدامی مشاهده شده امروز به اوج خود می‌رسد.

منشا مشاغل نو ظهور و جدید

منشاء مشاغل نو ظهور و جدید را می‌توان در تعامل پیچیده پیشرفت‌های تکنولوژیکی، دگرگونی‌های اقتصادی و تغییرات در نیازهای اجتماعی ردیابی کرد. ظهور عصر دیجیتال محرک اصلی ظهور مشاغل جدید بوده است که چشم‌انداز اشتغال را تغییر داده است. فناوری‌های دیجیتال از جمله هوش مصنوعی (AI)، یادگیری ماشینی و اتوماسیون منجر به ایجاد مشاغلی شده است که نیاز به تخصص در این فناوری‌ها دارد. نقش‌هایی مانند دانشمندان داده، مهندسان یادگیری ماشینی و متخصصان هوش مصنوعی به عنوان پاسخی به تقاضا برای مهارت در مدیریت و استفاده از فناوری‌های پیشرفته تکامل یافته‌اند.^۱

دگرگونی صنایع و مدل‌های کسب و کار عاملی اساسی در پیدایش مشاغل جدید بوده است. برای مثال، ظهور تجارت الکترونیک، مشاغل مرتبط با خرده‌فروشی آنلاین، تدارکات و بازاریابی دیجیتال را به وجود آورده است. مشاغل در بازاریابی دیجیتال، بهینه‌سازی موتورهای جستجو (SEO) و مدیریت تجارت الکترونیک به موفقیت کسب و کارهای فعال در فضای دیجیتال تبدیل شده‌اند.

اقتصاد گیگ که توسط پلتفرم‌های دیجیتال تسهیل می‌شود، در ایجاد ترتیبات شغلی جدید موثر بوده است. اقتصاد گیگ مشاغلی را در بر می‌گیرد که مبتنی بر وظیفه، موقت و اغلب از طریق پلتفرم‌های آنلاین تسهیل می‌شوند. مشاغلی مانند نویسندگی آزاد، طراحی گرافیک و اشتراک سواری زمانی

۱ آشوری، محمد و همکاران (۱۳۸۳)، حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

مفهوم «نوآوری اجتماعی» در بحث در مورد مشاغل نوظهور برجسته شده است. نوآوری اجتماعی شامل پرداختن به چالش‌های اجتماعی از طریق راه‌حل‌های جدید است که اغلب نیازمند رویکردهای بین‌رشته‌ای است. مشاغل در نوآوری اجتماعی شامل نقش‌هایی در توسعه جامعه، کارآفرینی اجتماعی و سرمایه‌گذاری تاثیرگذار می‌شود. هدف این مشاغل ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت در عین پرداختن به موضوعاتی مانند فقر، نابرابری و پایداری محیطی است. دموکراتیک کردن اطلاعات و دانش، که توسط پلتفرم‌های آنلاین و منابع دسترسی آزاد تسهیل شده است، به افزایش مشاغل در فناوری آموزش (EdTech) کمک کرده است. آموزش آنلاین، طراحی آموزشی و مدیریت پلتفرم آموزش الکترونیکی به نقش‌های اساسی در چشم‌انداز در حال تحول آموزش تبدیل شده‌اند. همه‌گیری COVID-19 پذیرش یادگیری آنلاین را تسریع کرد و مشاغل EdTech را حتی مرتبط‌تر کرد.

منشأ مشاغل نوظهور و جدید، متأثر از پیشرفت‌های تکنولوژیکی، پویایی‌های اقتصادی، چالش‌های اجتماعی و مداخلات سیاسی است. ماهیت در حال تکامل کار منعکس کننده انطباق‌پذیری اقتصادها و جوامع با شرایط در حال تغییر است و فرصت‌هایی را برای افراد ایجاد می‌کند تا در مشاغل جدید و تاثیرگذار شرکت کنند.

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید با تأثیر متقابل پویا پیشرفت‌های فناوری، تغییرات اقتصادی و نیازهای اجتماعی در حال تحول شکل می‌گیرند. یکی از ویژگی‌های برجسته، تأکید بر سواد دیجیتال و مهارت در فناوری است. مشاغل نوظهور اغلب به افراد نیاز دارند که مهارت‌های دیجیتالی پیشرفته‌ای از جمله برنامه‌نویسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و مهارت در فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی

و یادگیری ماشین داشته باشند. این تأکید دیجیتال منعکس کننده روند گسترده‌تر به سمت دیجیتالی شدن صنایع و ادغام فناوری در جنبه‌های مختلف کار است.^۱ انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری به عنوان ویژگی‌های حیاتی مشاغل نوظهور برجسته می‌شود. چشم‌انداز کار معاصر با تغییرات سریع در فناوری و تقاضاهای بازار مشخص شده است، که نیاز به نیروی کاری دارد که بتواند به سرعت با چالش‌های جدید سازگار شود. مشاغل در اقتصاد گیگ، که با تعاملات کوتاه مدت و مبتنی بر پروژه مشخص می‌شود، نیاز به انعطاف‌پذیری را نشان می‌دهد. علاوه بر این، توانایی یادگیری مستمر و مهارت‌های بالا برای پیمایش نیازمندی‌های در حال تکامل حرفه‌های نوظهور ضروری است.

همکاری و مهارت‌های بین‌رشته‌ای در مشاغل نوظهور اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. پیچیدگی چالش‌های معاصر اغلب افراد را ملزم می‌کند که فراتر از مرزهای انضباطی کار کنند. مشاغل در زمینه‌هایی مانند بیوتکنولوژی، انرژی‌های تجدیدپذیر و توسعه پایدار نیاز به همکاری بین متخصصان با پیشینه‌های مختلف برای هدایت نوآوری و حل مشکلات دارد. این تأکید بر همکاری با تغییر گسترده‌تر به سمت ساختارهای کاری به هم پیوسته‌تر و مبتنی بر تیم همسو می‌شود. طرز فکر کارآفرینی و تمایل به ریسک کردن از ویژگی‌های قابل توجه افرادی است که در مشاغل نوظهور شکوفا می‌شوند. طبیعت به سرعت در حال تغییر صنایع نیازمند رویکردی فعال برای شناسایی فرصت‌ها و آمادگی برای آزمایش ایده‌های جدید است. مهارت‌های کارآفرینی به کسانی که کسب و کار خود را راه‌اندازی می‌کنند محدود نمی‌شود. آنها به طور فزاینده‌ای در تنظیمات سازمانی نیز ارزش‌گذاری می‌شوند و به کارآفرینی داخلی و نوآوری کمک می‌کنند.

۱ هاشمی، سید محمد (۱۳۷۸)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، نشر دادگستر، ج اول.

یکی از جنبه‌های کلیدی مشاغل نوظهور، همسویی آنها با روندها و چالش‌های جهانی است. بسیاری از مشاغل نوظهور به مسائلی می‌پردازند که تأثیرات جهانی دارند، مانند تغییرات آب و هوا، مراقبت‌های بهداشتی و تحولات مبتنی بر فناوری. مشاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر، پزشکی از راه دور، و اتصال دیجیتال گویای ماهیت جهانی حرفه‌های نوظهور هستند و به راه‌حل‌هایی برای چالش‌های مشترک کمک می‌کنند.

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید منعکس کننده تقاضاهای در حال تحول محیط کار مدرن هستند. سواد دیجیتال، انطباق‌پذیری، همکاری، طرز فکر کارآفرینی، فراگیر بودن، و تمرکز بر پایداری و مسئولیت اجتماعی از ویژگی‌های کلیدی افرادی هستند که در حرفه‌های نوظهور شکوفا می‌شوند. شناخت و درک این ویژگی‌ها برای آماده‌سازی نیروی کار برای چالش‌ها و فرصت‌های ارائه شده توسط چشم‌انداز دائمی در حال تغییر کار بسیار مهم است. روندهای بازار کار جهانی در سال‌های اخیر دستخوش دگرگونی‌های قابل توجهی شده است، که چشم‌انداز کار را تغییر داده و نیاز به انطباق‌پذیری در چهارچوب‌های قانون کار در سراسر جهان است. این روندها که در سال‌های اخیر ظهور کردند، تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله پیشرفت‌های تکنولوژیکی، تغییرات جمعیتی، جهانی شدن اقتصادی و به ویژه تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ قرار گرفته‌اند. درک این روندها و پیامدهای آنها بر قانون کار برای ایجاد سیاست‌های پاسخگو و مؤثر که از حقوق و رفاه کارگران در اقتصاد جهانی در حال تحول محافظت می‌کند، ضروری است.

یکی از روندهای برجسته بازار کار جهانی، گسترش ترتیبات کار از راه دور بوده است. نوآوری‌های تکنولوژیکی، به ویژه

تعهد به وسیله به تعهد به نتیجه در تفسیر تعهدات دولت در اصل سوم قانون اساسی، حقوق اسلامی، شماره ۵۳. (۸۴-۵۹).

فراگیری و تنوع به عنوان عناصر اساسی در چشم‌انداز مشاغل نوظهور به رسمیت شناخته می‌شوند. تصدیق دیدگاه‌ها و پیشینه‌های متنوع به عنوان دارایی‌های ارزشمند خلاقیت و حل مسئله را افزایش می‌دهد. سازمان‌ها تأکید زیادی بر پرورش مکان‌های کاری فراگیر دارند تا از پتانسیل کامل نیروی کار متنوع خود استفاده کنند.

یکی از ویژگی‌های قابل توجه بسیاری از مشاغل نوظهور، ادغام مهارت‌های انسانی در کنار مهارت‌های فنی است. گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰) بر اهمیت فزاینده مهارت‌هایی مانند خلاقیت، هوش هیجانی و تفکر انتقادی تأکید دارد. مشاغلی که شامل فعالیت‌های انسان محور هستند، مانند مشاوره، طراحی تجربه کاربر و مراقبت‌های بهداشتی، بر اهمیت مهارت‌های بین فردی در کنار تخصص فنی تأکید می‌کنند.

پایداری و مسئولیت اجتماعی به طور فزاینده‌ای جزء مشاغل نوظهور هستند. ضرورت جهانی برای رسیدگی به چالش‌های زیست محیطی و ارتقای برابری اجتماعی منجر به ایجاد مشاغلی با تمرکز بر پایداری، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و تأثیرات اجتماعی شده است. حرفه‌ای‌ها در این نقش‌ها به ادغام شیوه‌های اخلاقی و پایدار در سازمان‌ها کمک می‌کنند.

قابلیت‌های کار از راه دور به عنصر تعیین کننده بسیاری از مشاغل نوظهور تبدیل شده است. همه‌گیری COVID-19 پذیرش شیوه‌های کار از راه دور را تسریع کرد و انعطاف‌پذیری برای کار از مکان‌های مختلف احتمالاً در صنایع مختلف ادامه خواهد داشت. مشاغلی که می‌توانند از راه دور انجام شوند، اغلب توسط فناوری‌های دیجیتال تسهیل می‌شوند، این فرصت را برای افراد فراهم می‌کنند تا بین کار و زندگی شخصی به شیوه‌ای که برای رفاه آنها مفید باشد، تعادل برقرار کنند.^۱

۱ حبیب زاده، سید احمد، سعید، سیده زهرا (۱۳۹۹)، «لزوم گذار از

شرکت کننده اغلب فاقد امنیت شغلی و مزایایی هستند که کارکنان سنتی از آن برخوردار هستند. قوانین کار برای تطبیق با این اشکال نوظهور اشتغال و اطمینان از اینکه کارگران گیگ از حمایت‌های کافی برخوردار می‌شوند، باید انطباق یابد.

ظهور اقتصاد پلتفرم، که در آن کارگران از طریق پلتفرم‌های دیجیتال به کارفرمایان متصل می‌شوند، پویایی بازار کار را پیچیده‌تر کرده است. کارگران این بخش که اغلب به عنوان کارگران پلتفرم برچسب‌گذاری می‌شوند، ممکن است با مسائل مربوط به طبقه‌بندی استخدام، حداقل دستمزد و حقوق قرارداد جمعی مواجه شوند. قوانین کار با این چالش‌ها دست و پنجه نرم کرده‌اند و به دنبال ایجاد تعادلی بین انعطاف‌پذیری و محافظت کارگران پلتفرم هستند.

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور در قانون بازار کار

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار به ظرفیت چارچوب‌های قانونی برای تطبیق و پاسخگویی به ویژگی‌ها و چالش‌های منحصر به فرد ارائه شده توسط شرکت‌های تازه تاسیس، به ویژه آنهایی که در بخش‌های نوآورانه و به سرعت در حال توسعه هستند، اشاره دارد. این مفهوم تصدیق می‌کند که قوانین کار سنتی ممکن است به طور کامل تفاوت‌های ظریف مدل‌های کسب و کار نوظهور را در بر نگیرد، که به یک محیط قانونی انعطاف‌پذیر و پویا نیاز دارد.

یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری برای کسب و کارهای نوظهور طبقه‌بندی روابط کاری است. برای مثال، در اقتصاد گیگ، جایی که کار موقت و آزاد رایج است، تمایز سنتی بین کارمندان و پیمانکاران مستقل مبهم می‌شود. قوانین کار باید با به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران شرکت تطبیق داده شود و تضمین کند که آنها غرامت عادلانه، مزایای اجتماعی و تدابیر قانونی را دریافت

در ابزارهای ارتباطی و همکاری، کارمندان را قادر می‌سازد تا تقریباً از هر کجا کار کنند. این تغییر به سمت کار از راه دور، مفاهیم سنتی از محل کار را به چالش کشیده است و نیاز به بازنگری در قوانین کار برای رسیدگی به مسائلی مانند حقوق دور کاری، تعادل بین کار و زندگی، و امنیت داده‌ها دارد. تغییرات جمعیتی نیز تأثیر عمیقی بر بازار کار جهانی داشته است. افزایش سن جمعیت در بسیاری از کشورها به بحث در مورد افزایش سن بازنشستگی و انطباق سیستم‌های بازنشستگی منجر شده است. به طور همزمان، نسل‌های جوان با انتظارات متفاوت در رابطه با امنیت شغلی و تحرک شغلی وارد نیروی کار شده‌اند. قوانین کار باید این تغییرات جمعیتی را برای تضمین رفتار عادلانه با کارگران در همه گروه‌های سنی در نظر بگیرد.

جهانی شدن اقتصادی رقابت در بازار کار را تشدید کرده است و شرکت‌ها به دنبال جذب استعدادهای جهانی هستند. این منجر به افزایش تحرک نیروی کار برون مرزی و افزایش ترتیبات کاری بین‌المللی شده است (برجس و کانل، ۲۰۱۶). برای پرداختن به چالش‌های ناشی از این روند، قوانین کار باید موضوعاتی مانند ویزای کار، مهاجرت کاری و حقوق کارگران خارجی را در نظر بگیرد.

نگرانی‌های مربوط به نابرابری درآمد، گرایش‌های بازار کار را به سمت رسیدگی به تفاوت‌های دستمزد سوق داده است. تغییرات اقتصادی منجر به شکاف درآمدی فزاینده بین کارگران و کارفرمایان شده است. اصلاحات قانون کار برای افزایش شفافیت دستمزد، قدرت قرارداد جمعی و سطوح حداقل دستمزد معرفی شده است. هدف این تغییرات اصلاح عدم تعادل اقتصادی و ایجاد توزیع عادلانه ثروت است.

اقتصاد گیگ که با قراردادهای کوتاه مدت و کار آزاد مشخص می‌شود، رشد قابل توجهی را تجربه کرده است (کاتز و کروگر، ۲۰۱۶). با این حال، این روند چالش‌هایی را برای چارچوب‌های قانون کار ایجاد کرده است، زیرا کارگران

چارچوب‌های قانونی باید به مسائل تبعیض پرداخته و فرصت‌های برابر را برای همه افراد، صرف نظر از جنسیت، قومیت، یا سایر عوامل جمعیت‌شناختی، ترویج دهند. تضمین فراگیری نه تنها به عدالت اجتماعی بلکه به موفقیت کلی و پایداری کسب و کارهای نوظهور کمک می‌کند.

ماهیت جهانی بسیاری از مشاغل نوظهور بر اهمیت استانداردهای بین‌المللی در انطباق‌پذیری قانون کار تأکید دارد. هماهنگ کردن مقررات در سراسر مرزها، بر اساس اصول مورد حمایت سازمان‌هایی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO)، برای تسهیل عملیات برون‌مرزی و در عین حال حفظ زمین بازی برابر برای کارگران در سطح جهانی ضروری است.

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار یک مفهوم چندوجهی است که شامل شناخت و پاسخ به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب و کار نوآورانه است. از کارگران اقتصاد گیگ گرفته تا مقررات کار از راه دور و ترویج فراگیری، یک چارچوب قانونی که با ماهیت در حال تحول کار سازگار باشد برای تقویت رشد کسب و کار و رفاه نیروی کار ضروری است.

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه در قانون کار

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در چارچوب روابط کار منصفانه در قانون کار، یک مفهوم مهم و پیچیده است که نیازمند درک دقیقی از پویایی‌های در حال تکامل بین کارفرمایان و کارکنان در محیط‌های کاری معاصر است. این انطباق‌پذیری برای اطمینان از عدم به خطر افتادن شیوه‌های کار منصفانه در حین رسیدگی به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب و کار در حال ظهور ضروری است. یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری، به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران در مشاغل نوظهور است. از

می‌کنند و در عین حال به کسب و کارها اجازه می‌دهد انعطاف‌پذیری مورد نیاز خود را حفظ کنند.

علاوه بر این، انطباق‌پذیری قانون کار در زمینه کسب و کارهای نوظهور به چالش‌های ناشی از کار از راه دور و پلتفرم‌های دیجیتال گسترش می‌یابد. ظهور مدل‌های کسب و کار مبتنی بر فناوری، نیروی کار جهانی‌سازی شده را قادر ساخته است، که نیازمند ملاحظات قانونی برای مسائلی مانند همکاری مجازی، حریم خصوصی داده‌ها و حق قطع ارتباط است. انطباق‌پذیری در قانون کار برای تدوین مقرراتی که تعادلی بین ارتقای نوآوری کسب و کار و حفاظت از رفاه کارگران از راه دور ایجاد می‌کند، بسیار مهم است.^۱

مفهوم انطباق‌پذیری همچنین چارچوب‌های نظارتی مربوط به حقوق و حمایت‌های کارگران را در بر می‌گیرد. از آنجایی که کسب و کارهای نوظهور اغلب با ساختارهای سازمانی غیر سنتی آزمایش می‌کنند، قوانین کار باید به اندازه کافی زیرک باشند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان، صرف نظر از نقشی که در یک شرکت دارند، از حقوق اساسی مانند چانه‌زنی جمعی، ایمنی شغلی و محافظت در برابر تبعیض برخوردار می‌شوند.

علاوه بر این، انطباق‌پذیری در قانون کار برای مشاغل نوظهور شامل پاسخ به ماهیت پویای نقش‌های شغلی است. در بخش‌هایی مانند هوش مصنوعی و بیوتکنولوژی، که وظایف شغلی به سرعت در حال تکامل است، چارچوب‌های قانونی باید نیاز مداوم به توسعه مهارت، آموزش و ارتقاء مهارت را برآورده کند. این انطباق‌پذیری تضمین می‌کند که نیروی کار رقابتی باقی می‌ماند و کسب و کارها می‌توانند به نیروی کار ماهر مورد نیاز خود دسترسی داشته باشند.

یکی دیگر از ملاحظات مهم، انطباق‌پذیری قانون کار در تقویت فراگیری و تنوع در کسب و کارهای نوظهور است.

۱ راعی، مسعود (۱۳۸۷)، «جمهوری اسلامی ایران و تعهدات بین‌المللی»، نور، شماره ۱۳، (۱۹۳-۲۱۶).

آنجایی که این شرکت‌ها اغلب با ساختارهای غیرسنتی و ترتیبات استخدامی کار می‌کنند، قوانین کار باید برای تضمین برخورداری کارکنان از حقوق اساسی مانند قرارداد جمعی، حفاظت از اخراج ناعادلانه و دسترسی به مزایای اجتماعی قابل انطباق باشد.

انطباق‌پذیری قانون کار در زمینه مشاغل نوظهور شامل پرداختن به چالش‌های مرتبط با روابط استخدامی غیر استاندارد است. برای مثال، در اقتصاد گیگ، جایی که کار کوتاه مدت و مبتنی بر پروژه رایج است، چارچوب‌های قانونی باید تطبیق داده شوند تا اطمینان حاصل شود که کارگران از نظر امنیت شغلی، حفاظت از دستمزد و دسترسی به مزایای اساسی آسیبی ندارند.

انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند.

در تعقیب روابط کار منصفانه، انطباق‌پذیری هنگام پرداختن به ماهیت پویای نقش‌های شغلی در مشاغل نوظهور بسیار مهم می‌شود. چارچوب قانونی باید از توسعه مداوم مهارت‌ها و فرصت‌های آموزشی حمایت کند تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار برای نیازهای در حال تحول بازار کار مجهز باقی می‌ماند.

علاوه بر این، مفهوم انطباق‌پذیری در روابط کار منصفانه شامل تلاش‌هایی برای تقویت تنوع و شمول در کسب و کارهای نوظهور می‌شود. چارچوب‌های قانونی باید برای رسیدگی به مسائل تبعیض و ارتقای فرصت‌های برابر برای افراد با پیشینه‌های مختلف وفق دهند و به ایجاد یک محیط کاری عادلانه‌تر و فراگیر کمک کنند.

ملاحظات اضافی در انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور از منظر روابط کار منصفانه، ادغام استانداردهای بین‌المللی است. هماهنگ کردن مقررات کار با اصول مورد حمایت سازمان‌های بین‌المللی، مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO)، تضمین می‌کند که شیوه‌های کار منصفانه در سطح جهانی مورد حمایت قرار می‌گیرد و زمینه بازی برابر برای کارگران در مناطق مختلف فراهم می‌کند.

در نتیجه، انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در حوزه روابط کار منصفانه برای ایجاد یک چارچوب قانونی که نیازهای نوآورانه این شرکت‌ها را با حمایت از حقوق کارگران متعادل می‌کند، بسیار مهم است. این انطباق‌پذیری شامل به رسمیت شناختن و حفاظت از حقوق کارگران، رسیدگی به چالش‌های مربوط به اشتغال غیر استاندارد، تنظیم کار از راه دور، حمایت از توسعه مداوم مهارت، پرورش تنوع، و همسویی با استانداردهای بین‌المللی است.

قوانین کار ایران چارچوب قانونی را برای برابری دستمزدها ایجاد می‌کند و تضمین می‌کند که کارگران صرف نظر از ترتیبات شغلی خود به طور عادلانه برای کار خود غرامت دریافت می‌کنند. مقررات قانونی کلیدی شامل قانون کار، قانون تامین اجتماعی و مقررات مربوطه است. این قوانین با در نظر گرفتن عواملی مانند سطح مهارت، پیچیدگی شغل و شرایط کار، استانداردها و دستورالعمل‌های حداقل دستمزد را برای تعیین دستمزد تعیین می‌کنند.

قانون کار ایران استانداردهای حداقل دستمزد را برای محافظت از کارگران در برابر استثمار و تضمین سطح پایه درآمد تعیین می‌کند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به طور دوره‌ای حداقل دستمزد را برای همسویی با تورم و شرایط اقتصادی بررسی و تنظیم می‌کند. اطمینان از این که نرخ‌های حداقل دستمزد مرتبط باقی می‌مانند، برای جلوگیری از اختلاف دستمزد بین کارگران، از جمله آنهایی که در مشاغل غیر استاندارد هستند، ضروری است.

منطقه‌ای و بین‌المللی شرکت کرده است، جایی که تجربیات خود را به اشتراک گذاشته، دانش را مبادله کرده و به بحث در مورد مسائل مربوط به کار کمک کرده است. این تعامل به ایران این امکان را داده است که در مورد روندهای کار در حال ظهور و بهترین شیوه‌ها در زمینه جهانی که به نوبه خود بر سیاست‌ها و مقررات داخلی کار تأثیر می‌گذارد، مطلع بماند.

علاوه بر این، استانداردهای بین‌المللی کار در شکل‌دهی رویکرد ایران به مهاجرت کاری و کارگران مهاجر نقش داشته است. ایران کنوانسیون مهاجرت برای استخدام (شماره ۹۷) ILO و کنوانسیون کارگران مهاجر (مقررات تکمیلی) (شماره ۱۴۳) (ILOLEX، 2021) را تصویب کرده است. این کنوانسیون‌ها دستورالعمل‌هایی را برای حمایت از حقوق کارگران مهاجر و تنظیم مهاجرت کاری ارائه می‌کنند. قانون کار ایران شامل مقررات مربوط به اشتغال کارگران مهاجر و حقوق آنها است که نشان دهنده تعهد کشور به استانداردهای بین‌المللی کار است.

توجه به این نکته حائز اهمیت است که در حالی که استانداردهای بین‌المللی کار به طرق مختلف بر قوانین کار ایران تأثیر گذاشته است، چالش‌ها و شکاف‌هایی در اجرا وجود دارد. حصول اطمینان از انطباق کامل با استانداردهای بین‌المللی کار همچنان یک وظیفه پیچیده است، زیرا نه تنها به اصلاحات قانونی بلکه به مکانیسم‌های اجرایی مؤثر و تلاش‌های افزایش آگاهی نیاز دارد. علاوه بر این، زمینه سیاسی-اجتماعی در ایران ممکن است بر میزان اجرای و اجرای استانداردهای بین‌المللی کار تأثیر بگذارد.

استانداردهای بین‌المللی کار، همانطور که توسط ILO و سایر سازمان‌های بین‌المللی تعیین شده است، به طور قابل توجهی بر قانون کار و سیاست‌های کار ایران تأثیر گذاشته است. این استانداردها جنبه‌های مختلف روابط کار از جمله حقوق کارگران، حمایت اجتماعی، ایمنی و بهداشت شغلی،

اصل دستمزد برابر برای کار مساوی برای برابری دستمزد اساسی است. در ایران، این اصل در قوانین کار گنجانده شده است و تضمین می‌کند که کارگرانی که وظایف یکسانی را انجام می‌دهند، صرف نظر از نوع شغل‌شان، غرامت برابر دریافت می‌کنند. این ماده قانونی از کارگرانی که در ترتیبات استخدامی غیر استاندارد مانند کارگران موقت هستند، از تبعیض دستمزدی بر اساس وضعیت شغلی آنها محافظت می‌کند.

علاوه بر این، استانداردهای بین‌المللی کار بر قوانین کار ایران در مورد دستمزد برابر تأثیر گذاشته است. کنوانسیون حقوق برابر ILO (شماره ۱۰۰) خواستار دستمزد برابر برای کار برابر بدون تبعیض بر اساس جنسیت است (ILO، 2021). ایران کنوانسیون شماره ۱۰۰ را تصویب کرده و اقداماتی را برای رسیدگی به تفاوت‌های حقوقی مبتنی بر جنسیت انجام داده است (ILO، 2021). قانون کار ایران این تعهد به دستمزد برابر را با منع تبعیض دستمزد بر اساس جنسیت و الزام کارفرمایان به ارائه دستمزد برابر برای کار مساوی منعکس می‌کند.

از منظر نگارنده علاوه بر تأثیر مستقیم استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران، در شکل‌دهی به سیاست‌ها و شیوه‌های کار در کشور نیز نقش دارند. مشارکت ایران در سازمان بین‌المللی کار و تعهد این کشور به استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به تدوین سیاست‌های ملی کار منطبق با این استانداردها شده است. برای مثال، ایران سیاست‌هایی را برای ترویج کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط بازار کار اجرا کرده است. این سیاست‌ها بر اساس اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار و استانداردهای بین‌المللی کار تنظیم می‌شوند.

علاوه بر این، تعامل ایران با استانداردهای بین‌المللی کار، همکاری با سایر کشورها و سازمان‌ها را در زمینه کار تسهیل کرده است. ایران در کنفرانس‌ها و انجمن‌های کارگری

حقوق برابر و مهاجرت نیروی کار را شکل داده است. پابندی ایران به استانداردهای بین‌المللی کار منجر به گنجاندن این اصول در قوانین و مقررات داخلی کار شده است. در حالی که چالش‌های اجرایی همچنان ادامه دارد، تأثیر استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران بر اهمیت همکاری جهانی در ترویج کار شایسته و حمایت از حقوق کارگران تأکید می‌کند.



نتیجه‌گیری

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار یک مفهوم چندوجهی است که شامل شناخت و پاسخ به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه است. از کارگران اقتصاد گیگ گرفته تا مقررات کار از راه دور و ترویج فراگیری، یک چارچوب قانونی که با ماهیت در حال تحول کار سازگار باشد برای تقویت رشد کسب و کار و رفاه نیروی کار ضروری است. مفهوم انطباق‌پذیری همچنین چارچوب‌های نظارتی مربوط به حقوق و حمایت‌های کارگران را در بر می‌گیرد. از آنجایی که کسب و کارهای نوظهور اغلب با ساختارهای سازمانی غیر سنتی آزمایش می‌کنند، قوانین کار باید به اندازه کافی زیرک باشند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان، صرف نظر از نقشی که در یک شرکت دارند، از حقوق اساسی مانند چانه‌زنی جمعی، ایمنی شغلی و محافظت در برابر تبعیض برخوردار می‌شوند. انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند. از منظر نگارنده علاوه بر تأثیر مستقیم استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران، در شکل‌دهی به سیاست‌ها و شیوه‌های کار در کشور نیز نقش دارند. مشارکت ایران در سازمان بین‌المللی کار و تعهد این کشور به استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به تدوین سیاست‌های ملی کار منطبق با این استانداردها شده است. برای مثال، ایران سیاست‌هایی را برای ترویج کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط بازار کار اجرا کرده است. این سیاست‌ها بر اساس اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار و استانداردهای بین‌المللی کار تنظیم می‌شوند.

منابع

- [۱] آشوری، محمد و همکاران (۱۳۸۳)، حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- [۲] ارسطو (۱۳۸۱)، اخلاق نیکوماخوس، مترجم سید ابوالقاسم پور حسینی، ج اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- [۳] امامی، سیدحسن (۱۳۶۸)، حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامی، چ چهارم.
- [۴] پروین، خیرا... (۱۳۹۳)، مبانی حقوق عمومی، تهران، نشر سمت.
- [۵] جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۴)، ترمینولوژی حقوق، تهران، کتابخانه گنج دانش، چ پانزدهم.
- [۶] رهامی، روح ا... (۱۳۹۵)، امنیت انسانی و دولت، تهران، نشر میزان.
- [۷] ساعد وکیل، امیر و دیگران (۱۳۹۴)، قانون اساسی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات مجد، چ هفتم.
- [۸] سیدرضی (۱۳۸۹)، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، تهران، موسسه نشر شهر، چ اول.
- [۹] عربی، هادی (۱۳۹۹)، نظریات عدالت توزیعی، تهران، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ دوم.
- [۱۰] عمیدزنجانی، عباسعلی (۱۳۷۷)، فقه سیاسی، تهران، امیر کبیر، چ اول.
- [۱۱] فاستر، مایکل (۱۳۶۱)، خداوندان اندیشه سیاسی، مترجم محمد جواد شیخ الاسلامی، تهران، انتشارات امیر کبیر، چ دوم، ج اول.
- [۱۲] قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۵)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، نشر دانشگاه تهران.
- [۱۳] قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۸)، بایسته های حقوق اساسی، تهران، نشر دادگستر.
- [۱۴] قاری سید فاطمی، سیدمحمد (۱۳۸۸)، حقوق بشر در جهان معاصر، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش های حقوقی، چ دوم.
- [۱۵] قدیری، محسن (۱۳۷۷)، دیدگاههای فقهی در خصوص عهدنامه محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، قم، مرکز تحقیقات فقهی قوه قضائیه.