

حمایت از اشتغال در اقتصادهای صنعتی مبتنی بر بازار*

تا کوون پی جپ

ترجمه و تلخیص: یعقوب پورعباس**

چکیده

اشتغال کارگر پایان داده نمی‌شود مگر اینکه دلیل موجهی در ارتباط با توانایی یا رفتار کارگر یا مسائل اقتصادی کارگاه وجود داشته باشد. بنابراین کارگر یا بر اساس دلایل شخصی از کار خارج می‌شود یا بر اساس دلایل اقتصادی. همچنین در زیرمجموعه دلایل شخصی، دلایل انضباطی نیز قرار دارد. به لحاظ حقوقی در اعمال انواع اخراج باید ضوابط خاصی مورد رعایت قرار گیرد؛ از قبیل مشاوره، دلیل موجه برای اخراج، الزام به انتقال و قواعد اولویت، دوره اعلام به کارگر برای خروج از کار و میزان مبالغ پرداختی در صورت خاتمه خدمت و در نهایت در صورت بیکار شدن کارگر، خسارات وی و هزینه زندگی او چه از طریق کارفرما و چه از طریق طرحهای تأمین اجتماعی باید جبران شود. در این مورد سه مدل ایدئال وجود دارد که هر کدام مزایا و امکانات و شرایط خاص خود را اعمال می‌کند. از آن جمله نوع بیمه بیکاری متفاوتی است که در آنها اعمال می‌شود.

* Employment Protection in Industrialised Market Economies, Employment protection under strain by: taco van peijpe, assistant professor of labour law at LEIDEN university and judge in Amsterdam district court. Bulletin of Comparative Labour Relations 33-1998, Kluwer Law International, The Hague/London/Boston.

** کارشناس ارشد حقوق عمومی، دانشگاه تهران

واژگان اصلی

حمایت از اشتغال، اخراج، جبران خسارت، بیمه بیکاری.

۱. جنبه‌های حقوقی حمایت از اشتغال

۱-۱. گونه‌شناسی انواع برکناری از کار

قواعدی که در مورد خاتمه کار حاکم هستند، در مورد تمام انواع برکناری از کار یکسان اعمال نمی‌شود. بنابراین ضروری است که مشخص شود هر نوع بیکاری در کدام طبقه باید جای گیرد. یک نوع طبقه‌بندی معمولاً می‌تواند با توجه به دلیلی که خاتمه کار را توجیه می‌کند انجام گیرد. اگرچه تمایز در هر نظام ملّی دقیقاً یکسان نیست، موجه به نظر می‌رسد که به طور اجمالی دو دسته تمایز قائل شویم که با کمی تعدیل تقریباً همه جا قابل اعمال است. طبقه‌بندی که در ماده ۴ مقاله‌نامه شماره ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار منعکس شده، مطلوب است که به تمام نظام‌های حمایت از استخدام جهان اعمال شود: «به اشتغال کارگر نباید خاتمه داده شود مگر اینکه دلیل موجهی برای چنین خاتمه‌ای در ارتباط با توانایی یا رفتار کارگر یا بر اساس اقتضائات اجرایی کارگاه، نماد یا خدمت وجود داشته باشد.»

دلایل اخیر اغلب به عنوان دلایل اقتصادی یا اخراج کارگران مازاد بر احتیاج مطرح می‌شود. تغییر ساختار کارگاه یا تصمیم کارفرما مبنی بر تغییر شیوه‌های تولید یا مطابقت دادن نیروی کار با سطوح پایین تولید ممکن است منجر به اخراج‌های اقتصادی شود. این دلایل همچنین به طور منفی به عنوان دلایلی که مربوط به قابلیت یا رفتار کارگر نیستند، توصیف می‌شود. بیشتر اوقات تصمیم در این مورد دشوار است که آیا دلیل اخراج باید در رده اقتصادی طبقه‌بندی شود یا نه؟ مثلاً زمانی که کارفرما روش‌های جدید تولید را به کارگیری ارائه دهد که فاقد تواناییهای لازم است و به این دلیل کارگر اخراج شود. این امر را می‌توانیم اخراج اقتصادی تعبیر کنیم چرا که دلیل ارائه‌شده تصمیم کارفرما به در نظر گرفتن فرایند تولید است. اما ممکن است کسی هم چنین تعبیر کند که این اخراج بر اساس دلایل شخصی است و ظاهراً فقدان توانایی است. اشکال از این واقعیت ناشی می‌شود که تصمیمی که شغل را در نظر دارد تصمیمی اقتصادی است و منجر به تصمیمی می‌شود که کارگر را به طور شخصی در نظر دارد. اشکال مشابه زمانی ناشی می‌شود که کارفرما تغییرات مشخصی را در شرایط کار پیشنهاد می‌کند و کارگر از قبول آن خودداری

می‌ورزد. با فرض صلاحیت کارفرما برای تغییر پیشنهادشده حتی بدون رضایت کارگر، خودداری کارگر از قبول می‌تواند دلیل موجهی برای اخراج او باشد. همچنین به نظر می‌رسد این امر غالباً دلیل اقتصادی برای اخراج است، اگرچه از طرف دیگر کسی می‌تواند استدلال کند که خودداری از قبول عمل کارگر است که دلیل شخصی برای اخراج ایجاد می‌کند.

اخراج بر اساس دلایل شخصی نیز قابلیت‌ها و رفتار کارگر را در نظر دارد. برخی قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارگران ممکن است حمایت خاصی را ایجاد کند؛ برای مثال، نژاد، جنس، سن، عضویت اتحادیه و فعالیت‌های اتحادیه.

اخراج انضباطی^۱ نیز می‌تواند به عنوان مجموعهٔ اخراج بر اساس دلایل شخصی در نظر گرفته شود که شامل حمایت کمتری است. معمولاً نسبت به سایر دلایل شخصی، مورد سوء رفتار جدی برای کارفرما آسانتر است که کارگری را اخراج کند. رابطهٔ مغشوش بین کارگر و کارفرما معمولاً به عنوان دلیلی موجه برای اخراج محسوب می‌شود. هرچند که دلیل بکلی نمی‌تواند به قابلیت‌ها و رفتار کارگر نسبت داده شود، لیکن شخص او به قدری درگیر است که شایسته به نظر می‌رسد رابطهٔ مغشوش به عنوان دلیل شخصی دسته‌بندی شود نه به عنوان دلیل اقتصادی برای اخراج.

۲-۱. ضوابط ناظر بر انواع اخراج

جوانب کنترل حقوقی انواع اخراج، که در اینجا مرور می‌شود، برای نظام‌های حقوق کار بسیاری از اقتصادهای بازار صنعتی شده مشترک است. از این رو این نکات به طور کلی عنوان شده‌اند نه اینکه تفاوت‌های ملی خاصی را به حساب آورند. ارجاع به مواردی از نظام‌های ملی تنها به منظور تمثیل و توصیف بهتر به عمل خواهد آمد.

۱-۲-۱. مشاوره^۲

آزادی کارفرما برای اتخاذ تصمیم مبنی بر اخراج، می‌تواند به وسیلهٔ مقررات حقوقی که مشورت

1. disciplinary dismissal

2. consultation

قبلی نمایندگان کارگران از قبیل نمایندگان اتحادیه کارگران^۱، نمایندگان سندیکا یا شوراهای کار را مقرر می‌کند محدود شود. چنین مقرراتی اغلب در ارتباط با اخراجهای دسته‌جمعی به چشم می‌خورد.^۲ در قضاوت قوانین حمایت از اشتغال، مشاوره با نمایندگان کارگران قبل از اخراج قریب‌الوقوع بسیار گسترده‌تر از آن چیزی است که به نظر می‌رسد. قراردادهای دسته‌جمعی اغلب شامل مقرراتی درباره این موضوع است و مقررات قانونی مرتبط در حقوق اراده مشترک نیز یافت می‌شود. برای مثال در سوئد، هلند و آلمان، تعهد کارفرما بیش از مشاوره با نمایندگان کارگران گسترده است. متعاقب قانون شوراهای کار^۳ پیش از هر اخراج کارفرما باید شورای کار را به مشورت بطلبد. اگر کارگر شکایتی تقدیم کند و شورای کار متعاقباً به طور رسمی در مقابل اخراج پیشنهاد شده اعتراض کند^۴ پس از آن کارفرما باید منتظر نتیجه دادرسی قضایی بماند، قبل از آنکه بتواند کارگر را اخراج کند. در مورد اخراجهای دسته‌جمعی، کارفرمای آلمانی همچنین باید با شورای کار درباره خسارت مالی برای کارگران اخراجی، مذاکره کند. در فرانسه نیز قانون بیش از صرف مشاوره مقرر می‌دارد. طبق مصوبه‌ای مربوط به اخراجهای دسته‌جمعی که در سال ۱۹۹۳ به تصویب رسید کارفرما ملزم به مذاکره در مورد تمهید طرحی اجتماعی، از جمله انتقال کارگران به شغل دیگری در خدمت کارفرما شدند.

۲-۲-۱. دلیل موجه^۵

لزوم وجود دلیلی موجه برای اخراج، که از نیمه دوم قرن بیستم به طور گسترده‌ای پذیرفته شده، اغلب در قوانین جای گرفته است. طی سالیان دراز، قواعد نسبتاً مبهم و متشکل از عبارت پردازی‌های کلی و انتزاعی، در بسیاری قوانین ملی گنجانده شده است. به عنوان مثال موجه به لحاظ اجتماعی^۶، دلیل مهم و منطقی^۷ اخراج غیرمنصانه^۸ دلایل عینی و مورد

1. shop stewards

2. See, for example, EC-Directive 75/129, amended 92/56 on collective redundancies

۳. شوراهای کار باید بر اساس اراده کارگران در هر کارگاه با ۵ نفر کارگر یا بیشتر تشکیل شوند. تقریباً ۶۰ درصد نیروی کار آلمان دارای نماینده در شورای کار هستند.

۴. دلایل خاصی برای چنین اعتراضی لازم است، به عنوان مثال اینکه کارفرما خسارت کافی برای عواقب اجتماعی اخراج نپرداخته باشد (Widerspruch).

5. just cause 6. 'Sozial gerechtfertigte Kündigung' Germany 1951

7. 'Cause 'réelle et sérieuse', France 1973

8. 'unfair dismissal', Great ()Britain 1971

شناسایی قانون^۱. مفهوم دقیق چنین عباراتی در رویه قضایی بسیار متفاوت و در حال توسعه دائمی دادگاههای عادی، دادگاههای کار، مراجع داوری و نیز نزد مقامات عمومی (ACAS در بریتانیای کبیر و سرپرست خدمت اشتغال در هلند) است. در برخی کشورها مثل ایالات متحد امریکا و دانمارک (و سوئد تا قبل از ۱۹۷۴)، لزوم دلیل موجه در قراردادهای دسته جمعی مقرر می شود. تفکیک بین دلایل شخصی و اقتصادی برای اخراج به قابلیت اعمال اقتضائات مختلف در ارتباط با دلیل موجه، مرتبط است. در مورد اخراجهای اقتصادی، به طور عمومی پذیرفته شده است که لزوم وجود دلیلی موجه نمی تواند صلاحیت کارفرما برای اتخاذ تصمیم اداری اش را که ممکن است به بازخرید کارگراها بینجامد، متأثر سازد. با وجود چنین اخراجهایی چنانچه رویه های مشاوره، قواعد اولویت یا الزام به انتقال رعایت نشده باشد به عنوان دلایل غیرموجه در نظر گرفته خواهد شد.

اشکال اخراج غیرمنصفانه بر اساس دلایل شخصی، در توازن نامتناسب منافع یا خسارت مالی ناکافی، بروز خواهد کرد.

۳ - ۲ - ۱. الزام به انتقال و قواعد اولویت^۲

در موارد اخراج نیروی مازاد، بر اساس قانون یا قرارداد دسته جمعی، تعهدی بر ذمه کارفرما است و آن اینکه باید سعی کند کارگر را به شغل دیگری انتقال دهد. مشابه این عمل ممکن است در موارد خاص اخراج شخصی صحیح باشد، برای نمونه در مورد کارگران دارای نقص عضو. دقیقاً در ارتباط با تکلیف به انتقال، کارگر اخراجی نیز این حق را دارد که اگر در طول دوره زمانی مشخص شغلی خالی شود، به کار برگردد. این قواعد، هم سنخ نظریه «مالکیت شغل»^۳ است. موارد مشابهی می توان در مورد قواعد اولویت شخص عنوان کرد که در مورد کارگران مازاد اخراجی اعمال می شود. کارفرما می تواند تعیین کند کدام کارگر اخراج شود و کدام بر سر کار بماند - بر اساس قواعد اولویت، کارفرما ممکن است ملزم به رعایت اصول ارشد بودن (کارگر تازه وارد زودتر کنار گذاشته می شود)^۴ یا رتبه بندی بر اساس سن شود.

قواعد اولویت معمولاً کارگران خودی را در برابر رقابت سایرین حمایت می کند لیکن لزوماً

1. 'Causas objetivas legalmente autorizadas', Spain 1980

2. duty to transfer and priority rules

3. job ownership

4. last in, first out

همیشه قضیه از این قرار نیست. اصل «کارگر تازه‌وارد زودتر کنار گذاشته می‌شود» نه تنها به خاطر منافع اقتصادی مؤسسه بلکه همچنین به خاطر اعطای حمایت بیشتر به کسانی که به آن بیشتر احتیاج دارند مثل کارگران معلول، با استثنائاتی مواجه است. حتی زمانی که چنین استثنائاتی مجاز شمرده می‌شود، قواعد اولویت هنوز هم نقشی را ایفا می‌کند که دارای اهمیت اساسی است. صرف‌نظر از محتوای قواعد اولویت، این قواعد با اجبار کارفرما به رعایت استانداردهای عینی یا زمانی که انحراف از دستور اولویت مجاز است با تصمیم‌گیری به طور عینی، به مقابله با خودسری و تبعیض کمک می‌کند.

۴- ۲- ۱. دوره اعلام و مزایای خاتمه خدمت^۱

فارغ از موارد استثنایی مانند اخراج فوری (بدون طی مراحل) برای سوءرفتار جدی، کارفرما عموماً باید دوره اعلام مشخص را رعایت کند. طول دوره اعلام اغلب بسته به دوره خدمت کارگر (آلمان، فرانسه و بریتانیای کبیر) و بعضی مواقع نیز سن کارگر (هلند) است. دوره‌های اعلام به طور قابل ملاحظه‌ای از یک کشور به کشور دیگر متفاوت است. برای مثال، در آلمان دوره اعلام قانونی به ۱۷ هفته برای یک کارگر با ۱۰ سال سابقه (با یک کارفرما) و تا ۳۰ هفته بعد از ۲۰ سال سابقه خدمت می‌رسد، در حالی که کارفرما در فرانسه در مورد مشابه باید ۸/۵ هفته رعایت کند. ایتالیا هیچ‌گونه مقررات قانونی در مورد دوره اعلام ندارد لیکن موضوع را کاملاً به مذاکره جمعی واگذار کرده است. موارد مشابه در دانمارک با عنایت به کارگران دستی به چشم می‌خورد.

دوره اعلام اولاً: به کارگر این فرصت را می‌دهد که قبل از اتمام قراردادش شغل جدیدی را پیگیری کند. ثانیاً: دوره‌های طولانی اعلام، اخراج برخی کارگران خاص (مثل سالمندان) را به قدری نامطلوب می‌سازد که کارفرما مجبور می‌شود دنبال راه‌حلهای جایگزین دیگری برود. در این خصوص، دوره احضار نقشی همانند فوق‌العاده خاتمه خدمت در مورد بازخریدی ایفا می‌کند. مزایای خاتمه خدمت همچنین به عنوان حمایت از درآمد به جای یا در کنار مقرری بیکاری ظاهر می‌شود. سه کشور سوئد، دانمارک و هلند مقررات کلی برای مزایای پایان‌کار ندارند. در ایتالیا و فرانسه، مزایای پایان کار در هر دو نوع اخراج اقتصادی و شخصی الزامی است. بریتانیای کبیر و اسپانیا چنین الزاماتی تنها در مورد اخراج کارگران مازاد دارند. میزان

1. period of notice and severance pay

مزایای پایان کار معمولاً به دوره خدمت و گاهی نیز سن کارگر (بریتانیای کبیر) بسته است. تفاوتها در میزان مزایا قابل ملاحظه است؛ برای مثال، در فرانسه اساساً بیش از یک‌دهم حقوق ماهیانه به ازای هر سال خدمت نیست در حالی که در ایتالیا نزدیک حقوق کامل ماهیانه به ازای سال خدمت می‌رسد.

توضیح قابل قبول برای چنین تفاوتهایی این است که مزایای پایان کار زیاد برای دوره‌های اعلام کوتاه پرداخت می‌شود. به نظر می‌رسد که کارکرد مشابه بوسیله دو نوع مقررات متفاوت ایفاء می‌گردد. چنانچه کسی مزایای پایان کار را با خساراتی که کارفرما به وسیله عدم رعایت دوره اعلام غرامت می‌دهد مقایسه کند، این امر کاملاً روشن می‌شود.

۳-۱. رویه‌ها، غرامات و مجازاتها^۱

طبیعتاً اخراج، بین کارگر و کارفرما اختلاف منافع به وجود می‌آورد. حمایت از اشتغال رویه‌های مناسبی برای حمایت از حقوق کارگر وابسته در مقابل اخراجهای غیرموجه یا به انحراف مختلف غیرصحیح اعمال می‌کند. برای تأثیرگذار بودن (تا حد امکان)، این نوع حمایت زمانی شروع خواهد شد که اختلاف ایجاد شود یعنی در فرایند تصمیم‌سازی کارفرما که در نهایت به اخراج (احتمالی) منجر می‌شود. حقوق کارگران برای تأثیرگذاری جمعی روی چنین تصمیم‌هایی در مقررات مختلف حقوق ملی و بین‌المللی شکل گرفته است.

رویه مناسب، بویژه در مورد اخراج بر اساس دلایل شخصی، معمولاً شامل حق شخصی کارگر به مذاکره با کارفرما در مورد خودش می‌شود قبل از اینکه تصمیم اخراج اتخاذ شود. حق کارگر در دفاع از خودش در برابر اتهاماتی که به رفتار یا اعمالش نسبت داده می‌شود قبل از خاتمه کارش بر اساس دلایل شخصی در ماده ۷ مقاله نامه شماره ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار تثبیت شده است. پس مقاله نامه قدم بعدی را برمی‌دارد حق تجدید نظرخواهی در برابر اخراج غیرموجه از یک هیئت بی طرف (ماده ۸).

در برخی نظامها تشریفات اخراج، سنجش تصمیم کارفرما مبنی بر اخراج را قبل از اینکه عملی شود، فراهم می‌کند. در فرانسه و پرتغال، شرط تصویب قبلی که با در نظر گرفتن اخراجهای دسته‌جمعی به وجود آمد، به ترتیب در سالهای ۱۹۸۶ و ۱۹۸۹ ملغی شده است و در اسپانیا لغو

1. procedures, remedies and sanctions

چنین مقرراتی (در سال ۱۹۹۸) در حال بحث بود. هم‌اکنون هلند تنها کشوری است که تصویب قبلی یک مقام عمومی را (اصولاً) برای تمام اخراجها ضروری می‌داند. در آلمان اخراجهای پیشنهادی موضوع سنجش مقدماتی شورای کار است. در عمل، اجازه مقتضی، در آلمان و نیز هلند، به اکثریت وسیعی از پرونده‌ها داده می‌شود.

رویه بسیار معمول برای اخراجها سنجش از طریق رویه تجدیدنظرخواهی است که به وسیله کارگر شروع شده است. تجدیدنظرخواهی ممکن است از هیئت داوری، دادگاه کار یا دادگاه مدنی عادی به عمل آید. همچنین در این مرحله یک مقام عمومی اجرایی ممکن است شرکت داشته باشد، همچنان که در بریتانیا این گونه است، موضوع باید پیش از انجام تشریفات حل اختلاف در محضر سازمان مشاور و حکمیت و حل اختلافات^۱ باید رسیدگی شود و محکمه صنعتی^۲ پرونده را تحویل می‌گیرد.

طرق جبران خسارت قابل دسترسی برای شاکی مختلف است. جبران خسارت بسیار رایج خسارت مالی از قبیل جریمه یا غرامت است. بعضی اوقات جبران خسارت مبلغ ثابتی است یا به حداکثر محدود شده است.

بسیاری از نظامهای حقوق کار جبران خسارت را معمولاً در شکل الغای اخراج فراهم می‌کند. در این موارد، کارفرما اصولاً ملزم خواهد بود که کارگر را به شغلش بازگرداند. اگر کارفرما از اجرای چنین تعهدی سرباز زند، جریمه یا خسارت پرداخت خواهد کرد که اگر به قدر کافی بالا باشد به عنوان مانع عمومی نیز ظاهر خواهد شد. مطالعات تطبیقی نشان می‌دهد که بازگرداندن دوباره یا ارائه رابطه اشتغال به ندرت در عمل اتفاق می‌افتد بجز ایتالیا و ایالات متحد امریکا^۳.

۴-۱. جبران خسارت^۴

حقوق حمایت از استخدام گونه‌های مختلف جبران خسارت مالی برای از دست دادن درآمدی که کارگر اخراج شده متحمل می‌شود را فراهم می‌کند. همان طور که گفته شد بعضی نظامها کارفرما

1. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), (a governmental institution)

2. Industrial Tribunal

3. Hepple, 1996; Blankenburg, 1985; Schömann/Rogowski, 1995.

4. compensation

را ملزم می‌کنند که به شکل مزایای پایان کار جبران خسارت کند. افزون بر این، کوتاهی کارفرما در انجام وظایفش در تشریفات اخراج، وی را مسئول خسارات خواهد کرد.

افزون بر خساراتی که به وسیله کارفرما جبران می‌شود، توجه بیشتری باید به نقش طرحهای تأمین اجتماعی شود. در کشورهای دارای نظام تأمین اجتماعی پیشرفته، کارگر عموماً مزایای تابع درآمد^۱ برای یک دوره مشخصی بعد از اخراج دریافت خواهد کرد. اگر کارگر برای دوره زمانی زیادی بیکار بماند، این گونه مزایا خاتمه خواهد یافت (بعد از چند ماه یا حتی چند سال) و مزایای حمایت اجتماعی آزمون وسع^۲ در سطحی حداقل جانشین آن می‌شود. تا جایی که طرح تأمین اجتماعی درآمد کارگران اخراجی را تأمین می‌کند، کارفرما ملزم نیست بار (کامل) بهای اجتماعی اخراجها را بر دوش بکشد. از طرف کارگر، تأمین اجتماعی مقاومت در برابر اخراج را کاهش خواهد داد.

کارکرد بیمه بیکاری^۳ برخی مواقع به وسیله طرحهای خروج جایگزین^۴ اداره می‌شود که فرصت خوبی را برای کارفرما و کارگران برای قطع رابطه‌شان بر اساس شرایط نسبتاً مطلوب به وجود می‌آورد. برخی اوقات، چنین طرحهایی برای توزیع مجدد اشتغال طراحی شده است. از این گونه است مثلاً طرحهای مختلف قدیمی بازنشستگی که برای افزایش فرصتهای شغلی برای کارگران جوانتر طراحی شده. در سایر موارد کارکرد دیگر تمهیدات تأمین اجتماعی به عنوان جایگزین مزایای بیکاری صرفاً اثر جانبی خود به خود یک طرح است، به عنوان نمونه: زمانی که مزایای از کار افتادگی به عنوان جایگزینی مطلوب برای مزایای بیکاری در موارد اشتغال نزولی به کار می‌رود.

استفاده چنین طرحهایی نه تنها موقعیت کارگرانی را که از این طرحها به طور مستقیم نفع می‌برند تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه گفته می‌شود تأثیر جانبی بر امنیت شغلی نیز دارد. چنین می‌شود استدلال کرد که بازنشسته شدن کارگران قدیمی تر و از کار افتاده امنیت شغلی را برای همکاران آنان که در موقعیت اخراج نیروی مازاد قرار دارند، افزایش می‌دهد. روی دیگر سکه این است که استفاده از چنین طرحهایی اخراج کارگران قدیمی و از کار افتاده را تسهیل می‌کند و بنابراین امنیت شغلی خود آنها را تضعیف می‌کند.

1. earnings-related benefit
3. unemployment insurance

2. means-tested social assistance
4. alternative exit schemes

۲. مدل‌های حمایت از اشتغال

پیشرفتهای حمایت از اشتغال در کشورهای مختلف از اواخر دههٔ هفتاد دو گرایش برجسته را نشان می‌دهد: در وهلهٔ اول، همسان کردن حمایت و در وهلهٔ دوم، گرایش به سوی حمایت‌گزینشی که گروه‌های مشخصی را در بازار کار، مستثنا می‌کند.

در این زمینه، معقول به نظر می‌رسد که گونه‌ها یا مدل‌های آرمانی حمایت از اشتغال که می‌تواند به عنوان جهات تشخیص موقعیت در بحث پیرامون پیشرفتهای بیشتر در هر نظام ملی یا حمایت از اشتغال ظاهر شود، تمیز داده شود.

اگرچه تعریف خصوصیات این گونه‌های آرمانی به لحاظ جامعه‌شناختی با تعریف حقوقی متفاوت است، برای مقایسهٔ حقوقی مناسب است، چرا که امکان مقایسهٔ اسناد حقوقی را در رابطه با کارکردهای اجتماعی حمایت از اشتغال در نظام‌های مختلف، فراهم می‌کند. سه مدل زیر قابل تمیز است:

۱- ۲. مدل لیبرال

در مدل لیبرال، آزادی کارفرما برای اخراج ارادی چشمگیر است. حمایت به کارگران نسبتاً محدود و در سطحی نسبتاً پایین تعمیم یافته است. هزینه‌های اخراج برای کارفرما پایین نگه داشته شده، همچنین است هزینه‌های تأمین اجتماعی که در این مدل تنها یک جبران خسارت نهایی^۱ اعطا می‌کند.

ایالات متحد آمریکا نمونهٔ نظام موجود را ارائه می‌دهد که نشانه‌ای از مدل لیبرال را به همراه دارد.

● بیمهٔ بیکاری در ایالات متحد آمریکا

برنامه‌های بیمهٔ بیکاری ایالتی به وسیلهٔ قانون مالیات فدرال که اعتبارات مالیاتی برای سهم کارفرماها در صندوق‌های بیکاری ایالت فراهم می‌کند، حمایت شده است. تقریباً ۹۰ درصد کارگران آمریکایی را بیمهٔ بیکاری پوشش می‌دهد.

معمولاً میزان مزایا به حدود ۵۰ درصد درآمد از دست رفته برای مدت حداکثر نصف سال

1. Marginal Compensation

می‌رسد. به منظور مرزبندی سقف نسبتاً پایین مزایا، میزان میانگین جبران خسارت در واقع امر از ۳۵ درصد تجاوز نمی‌کند.

در دوره‌های بیکاری بالا یا شرایط اقتصادی نامساعد، یک دوره طولانی مزایا که به وسیله دولت فدرال فراهم شده است ممکن است اعمال شود.

۲-۲. مدل حمایتی انحصاری^۱

مدل حمایتی انحصاری، حمایتی مطلوب (منصفانه) ارائه می‌دهد که شامل بیش از سطح حداقل مزایای تأمین اجتماعی است. ویژگی مدل مزبور این است که هزینه‌های اقتصادی به وسیله محدود کردن دامنه شخصی قواعد حمایتی، پایین نگه داشته می‌شود. نسبتاً بخش عمده‌ای از نیروی کار از رژیم حمایتی مطلوب مستثنا شده و از حمایت کمتر بهره می‌برد یا از هیچ حمایتی برخوردار نیست.

ویژگیهای این مدل آرمانی حمایت از اشتغال تا حد زیادی در سیستم ژاپنی منعکس شده است.

● بیمه بیکاری در ژاپن

مزایای بیکاری به وسیله قانون بیمه بیکاری ۱۹۷۴ که جایگزین قوانین قدیمی‌تر شده است، اعطا می‌شود. هدف قانون جدید، نه تنها فراهم کردن مزایا بلکه جلوگیری از بیکاری و ارتقای انسجام دوباره به وسیله اقدامات مختلف مثل تمهید مزایای اضافی برای آموزش، نقل مکان و هزینه‌های تقاضای کار جدید در بلندمدت است.

مزایای بیکاری تا یک سال ادامه می‌یابد و در موارد خاصی برای نصف سال محدود می‌شود. میزان خسارات ۶۰ درصد (برای از دست دادن بالاترین افراد) تا ۸۰ درصد (در مورد کمترین افراد) می‌رسد.

۲-۳. مدل حمایتی فراگیر^۲

مدل حمایتی فراگیر به معنای سطح مطلوبی از حمایت برای تمام کارگران است، این مدل حاکی از توجه خاص به گروههایی است که موقعیت ضعیف و آسیب‌پذیری دارند. این نوع حمایت از

1. The exclusive protection model

2. The inclusive protection model

اشتغال شامل مثلاً دوره طولانی مدت اعلام برای کارگران مسن تر و تمهیداتی در مقابل تبعیض در اخراج است. حمایت از اشتغال و تأمین اجتماعی آلمان می تواند به عنوان نمونه چنین مدلی نام برده شود.

● بیمه بیکاری در آلمان

بیمه بیکاری در آلمان برای کارگران است و خسارتی معادل تقریباً ۶۵ درصد دستمزدهای خالص اعطا می کند^۱. دوره حداکثر بین نصف سال و دو سال و نیم، بسته به سن و طول اشتغال کارگر متفاوت است.

۱. میزان مزایا برای مزایاگیران دارای فرزند، ۶۷ درصد و برای کسانی که فرزندی ندارند ۶۰ درصد است.