

نا امنی شغلی در محیط کار

مهدی حسین آبادی^۱

از زمان پیدایش بشر تاکنون، داشتن شغل (کار) به عنوان یکی از نیازهای اساسی انسان مطرح بوده است، گرچه شکل گیری و نوع کار و تقسیم بندی آن در دوره های مختلف متفاوت بوده است ولی داشتن شغل و امنیت شغلی یکی از مسائلی بوده است که دائماً ذهن بشر را به خود مشغول کرده است، هرچند در دوره های گذشته این مساله اهمیت داشته است ولی ظهور انقلاب صنعتی با رشد و رونق صنایع و تخصصی تر شدن کارها و افزایش تحرک اجتماعی به منظور بدست آوردن شغل و موقعیت بهتر، همراه بوده است، همزمان با این تحول صنعتی به بحث بهداشت روانی و بیمه و حمایت شغلی توجه ویژه ای شده است.

فراهم آوردن امنیت شغلی مناسب و حمایت های لازم با حقوق عادلانه و بدون مزاحمت سبب افزایش بهره وری و پیشرفت در حوزه های مختلف را فراهم می کند. بی شک ترس از دست دادن شغل و اخراج به یکی از دغدغه های اصلی کارکنان و کارگران تبدیل شده است و توجه به امنیت شغلی و داشتن شغل پایدار یکی از مسائل اساسی زندگی کارکنان و کارگران شده است. با توجه به اهمیت این مساله در این مقاله به بررسی نا امنی شغلی در محیط کار پرداخته می شود. و سوالاتی از قبیل: چه عواملی می تواند سبب نا امنی شغلی در محیط کار گردد؟ آیا نا امنی شغلی سبب استرس ها و فشارهای روحی و روانی می گردد؟ نا امنی شغلی چه رابطه ای با تبعیض جنسی دارد؟ و... در این خصوص می تواند مطرح گردد. به منظور بررسی بهتر با توجه به رابطه شغل، بیکاری و تبعیض جنسیتی به طور مختصر به این آیتم ها پرداخته می شود تا بتوان نا امنی شغلی در محیط کار را به روشنی بیان کرد.

واژگان کلیدی: شغل (کار) - بیکاری - تبعیض جنسیتی - نا امنی شغلی

مقدمه

هدف اصلی این مقاله تحلیلی جامعه شناسانه بر پدیده نا امنی شغلی در محیط کار با توجه به اقتصاد ناپایدار و افزایش روز افزون پدیده اخراج است.

تحقیقات گذشته گرچه از زوایای گوناگونی به این پدیده پرداخته اند ولی با توجه به پدیده جهانی رکود اقتصادی و معضل بیکاری و اخراج خیل عظیم از کارگران به نظر می رسد بررسی این امر که تاثیر ژرفی بر نا امنی شغلی کارگران در سالهای اخیر داشته است می تواند مفید و مثمر ثمر باشد.

مهمترین مساله ای که امروزه در محیط کار مطرح می گردد و تاثیر شگرفی بر افزایش یا کاهش بهره وری دارد بحث امنیت شغلی و امنیت روانی کارگران و داشتن شغل پایدار و همچنین از دست ندادن شغلشان است.

بخش بزرگی از برداشت کارگران از ناامنی شغلی (به عبارتی دیدگاه آنها از عواقب از دست دادن ناگهانی شغل) به خاطر ترسشان از اخراج بدلیل عدم نیاز و شرایط وخیم بازار کار است. (راسکیس، لوییس و گرین^۱ (۱۹۹۰).

در این مقاله با توجه به شغل، اخراج، جنسیت به بررسی ناامنی شغلی در محیط کار پرداخته می شود.

شغل (کار)

امروزه بیکاری بیش از پیش به منزله چشمگیرترین نشانه توسعه ناکافی در کشورهای جهان سوم نمایان می شود و داشتن شغل در این برهه یکی از دغدغه های ذهنی افراد و مسئولان سیاست گذار در این کشورهاست.

منابع و فرصتهای لازم برای پیدا کردن شغل در جامعه برای تمامی افراد وجود ندارد و در نتیجه عده ای موفق به یافتن شغل نمی شوند، مساله اشتغال در جهان سوم در واقع گستره ای از مسائل مرتبط با هم را در بر می گیرد که این مساله دامنه وسیعی از کشورهای جهان را در بر گرفته است و بحث اشتغال از امری فردی و بی اهمیتی به بحثی جهانی تبدیل شده است.

تعاریف مختلفی از کار صورت گرفته است و افراد زیادی در این تعریف جنبه هایی مختلفی را در نظر گرفته اند و سؤالاتی از قبیل: آیا کار صرفاً فعالیتی بدنی است؟ آیا کار صرفاً نمود بیرونی و فیزیکی دارد یا خیر؟ به عبارتی بین کار بدی و فکری تفاوت قائل شده اند و گاه کار را صرفاً عمل فیزیکی دانسته اند. عده ای نیز کار را مقابل فراغت قرار داده اند. اشتغال به عنوان کار تمام وقت در مقابل دریافت مزد از طریق احراز شغلی در یک واحد صنعتی در قالب زمان و مکان بسیار محدودی یعنی در طی قرن اخیر در میان اقلیتی از ملت ها یک پدیده معمولی بوده است (براون^۲ ۳۳:۱۹۸۸).

معنی اصلی کار، جزء ذاتی فعالیت ها نیست، این معناها دارای ساختار واصلاتی اجتماعی هستند، موجودیت آنها به گونه ای خاص موقتی و دراز مدت شکننده و ناپایدار است. به عبارتی کار صرفاً عمل فیزیکی نیست و مفهومی اجتماعی نیز بدنبال دارد. در اینجا هدف از تعریف کار مشخص کردن کانتکسی است که مفهوم ناامنی شغلی در آن جا می گیرد و عملی فیزیکی یا فکری است که به دستور شخصی (کارفرما) به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا صورت می گیرد. (قانون کار ۱۷:۱۳۸۵).

کار و اشتغال معمولاً تمایز خاصی ندارند و تمایز بین کار و اشتغال غالباً به دلیل استفاده های رایج واژه کار انجام می گیرد. اما منظور واقعی از کار، اشتغال همراه با مزد است (غضنفری، یزدانی ۲۶۹:۱۳۸۲). بنابراین در این مقاله کار به معنای اشتغال در قبال دریافت مزد به کار رفته است تا بتوان وضعیت ناامنی شغلی را در این محیط بررسی و مطالعه کرد.

بیکاری

اشتغال و معضل بیکاری یکی از پدیده های است که اکنون گریبانگیر خیل عظیمی از کشورهای در حال توسعه و حتی توسعه یافته است و در سنجش شاخص های توسعه یافتگی این ۲ عامل مدنظر قرار گرفته و توجه خاصی به آنها می شود.

پدیده بیکاری نیز همانند اشتغال از جنبه های متفاوتی مورد توجه قرار گرفته است و مطالعات

1 -Roskies,Louise,guerine

2 -Brown

عمیقی را به خود اختصاص داده است. همانطور که پرفسور کیت گرینت مطرح می کند بیکاری از چند جنبه مهم است: ۱- در چارچوب های غربی در مرز بین کار و غیر کار قرار دارد. ۲- مرکزیت کار دستمزدی را در جوامع امروز زیر سوال می برد. ۳- اغلب دارای نتایج فاجعه آمیزی برای فرد و خانواده است. ۴- این که تعریف آن - مبنی بر این که افرادی را در بر می گیرد که در جستجوی کار هستند و بیمه بیکاری دریافت می کنند - بیانگر وجود سیاست حمایتی دولت از کار است، بیکاری از این جنبه هم حائز اهمیت است که کار به عنوان یک فعالیت، حتی در صورت عدم استمرار اشتغال ممکن است ادامه پیدا کند (گرینت ۱۳۸۵:۶۶).

بیکاری علاوه بر پیامدهای زیادی برای افراد بیکار در بر دارد حتی افراد شاغل را نیز در بر می گیرد. به گونه ای که اگر سرپرست خانواده بیکار باشد (صرف نظر از جنسیت) شانس بیکار شدن سایر افراد بزرگسال خانواده ۲ برابری شود (پاین ۱۹۸۷).

اولین مطالعات سیستماتیک در مورد بیکاری که طی سالهای ۱۹۳۰ انجام شده، نشان داده است که در مورد اکثر افراد، بیکاری یک عامل مستمر آزار دهنده، مخرب و زجر آور است و نشانه های آن در بیماری جسمی، افسردگی، بی علاقتی و بی حالی مزمن بروز می کند و این علائم به میزان قابل توجهی شبیه علائمی است که در نتیجه از دست دادن دوست یا خویشاوند تظاهر می کند (آرچر و رودز ۱۹۸۷).

گرچه اشتغال سبب برنامه ریزی روزمره و بالا بردن موقعیت اجتماعی فرد می گردد ولی بیکاری تاثیر مخربی بر این قضایا دارد و بر شخصیت فرد تاثیر می گذارد و او را دچار تزلزل می کند و اینجاست که بعد از بحث اشتغال یا پدیده اخراج توجه به ایمنی و ناایمنی در اشتغال مطرح می گردد و یکی از دلایل اصلی شکل گیری ناامنی شغلی در محیط کار پدیده ای به نام بیکاری است.

تبعیض جنسیتی در محیط کار

در دوره قبل از انقلاب صنعتی زنان دوشادوش مردان به فعالیت می پرداختند و در خانه - که به نوعی محل تولید هم بود- و یا در زمینهای کشاورزی به همراه مردان به کار مشغول بودند، به این علت که محل کار عمدتاً در خانه قرار داشت و تعداد کارگران دستمزدی تا قرن ۱۹ بسیار اندک بودند و نیز به دلیل اینکه تمام اعضای خانواده در انجام کارها شراکت داشتند. کار بدون ارتباط با محل انجام آن، تبدیل به فعالیتی شد که وسیله امر معاش را تامین کند، بنابراین اشکال موجود کار در دوره پیش از سرمایه داری هستند یا به عبارتی نتایج تغییرات اجتماعی حاصل از سرمایه داری نیستند. (میلدلتون ۱۹۸۸).

گرچه به گونه ای تقسیم کار جزئی بر اساس توانایی جسمانی نیز در آن دوره وجود داشت ولی تمامی اعضای خانواده باهم برای تامین معاش فعالیت می کردند، با ظهور انقلاب صنعتی تغییر و تحولات گسترده ای در خصوص کار و تخصصی شدن آن و رابطه دستمزدی بوجود آمد به گونه ای که زنان در محیط کار با دستمزد کمتر به کار گرفته می شوند و در مرحله اولیه انقلاب صنعتی زنان به ویژه زنان متأهل از نظام بازار کار حذف شدند. گرچه عده ای هم معتقدند که ظهور انقلاب صنعتی به نفع زنان تمام شد زیرا آنان را از زیر بار کارهای تولیدی خانگی نجات یافتند (کلارک ۱۹۸۲).

انقلاب صنعتی سبب از بین رفتن یا کم رنگ شدن کارهای گروهی خانوادگی در تولیدات کشاورزی گردید و به نوعی خانواده های هسته ای و تولیدات تخصصی تر را افزایش داد و باعث دو قطبی شدن کار بین زنان و مردان گردید و رقابت برای کسب مهارت و بدست گرفتن شغل بهتر بین دو گروه گاه منجر به از میدان به در کردن زنان گردید.

1 -Payne
2- Archer, Rhodes
3-Clark

با توجه به نظریه مارکسیستی مبنی بر این که زنان در کار مزدی به طور عمده تشکیل دهنده ارتش ذخیره کار هستند که در موقع نقصان کار به بازار سرازیر می شوند و در زمان عرضه اضافی نیروی کار از کار اخراج می شوند، بنابراین در این تعریف آنها عمدتاً اشتغال ناامنی دارند. (بیچی، بورگل: ۱۹۷۹).

مرحله اول صنعتی شدن فرصت هایی برای اشتغال زنان در صنعت خانگی فراهم کرد که دلیل عمده اش کار ارزان قیمت زنان بود آنهایی که می توانستند دور از خانه و در کارخانجات کوچک کار کنند و برای گرفتن دستمزد بیشتر کارشان را بادقت بسیار انجام می دادند. (برگر: ۱۷۳۲: ۱۹۸۵). بنابراین می توان بیان کرد که مطالب گفته شده نابرابری هم به دلیل نوع مشاغل است که زنان انجام می دهند و هم به علت عدم تساوی حقوق و دستمزدهای دریافتی، در صورت کار مشابه و مساوی با مردان است.

گرچه اکثر زنان توسط نظام سرمایه داری استثمار می شوند ولی گاه زنانی هم هستند که مردان را استثمار می کنند و یا زنان ضعیف تر از خود را به استثمار می کشیدند. ولی در نهایت زنان به مشاغل پست تر و گاه با مدت زمان بیشتر از مردان به کار مشغول اند و از طرفی در همان شغل ها امنیت شغلی و دستمزد کمتری نسبت به مردان دارند. همان طور که گفته شد با پیشرفت انقلاب صنعتی به خصوص در دهه های اخیر کارخانه داران متوجه نیروی کار عظیم زنان شدند و کم کم در پی کشاندن آنها به محیط کار شدند. همانطور که گیدنز مطرح می کند " تا کنون در کشورهای غربی کار مزدی غالباً مردانه بوده اما در طول چند دهه گذشته این وضعیت به طور ریشه ای تغییر کرده است، روز به روز زنان بیشتری به نیروی کار می پیوندند، امروزه بین ۳۵ تا ۶۰ درصد از زنان دارای سنین بین ۱۶ تا ۶۰ ساله در اغلب کشورهای اروپایی دارای کار مزدی بیرون از خانه می باشند (گیدنز: ۳۸۷: ۲۰۰۳).

گیدنز نابرابری در اشتغال زنان و مردان را در ۳ حوزه جداسازی شغلی، تمرکز در کار نیمه وقت و شکاف دستمزد می داند " کارکنان زن به طور سنتی در شغل های با دستمزد کم و کار تکراری متمرکز بودند، بسیاری از این شغلها بسیار جنسیتی شده است. بدین صورت که آنها به عنوان کار زنانه محسوب می گردند. منشی گری، شغل های نگهداری (مثل پرستاری، مددکاری و بچه داری) به طور وسیعی بر عهده زنان بوده و به عنوان شغل های زنانه محسوب می شوند. جداسازی جنسیتی صنعتی به این واقعیت اشاره دارد که مردان و زنان در انواع مختلفی از شغلها متمرکز شده اند که

1 - Beechy, Bruegel
2 - Berger

براساس فهم غالب از آنها مناسب مرد و زن است قرار دارد.^۱ (گیدنز ۲۰۰۳: ۳۹۱). از آنجا که زنان بیشتر کارهای غیر تخصصی و گاه پاره وقت را در اختیار دارند لذا بیشتر از مردان احساس ناامنی شغلی می کنند با خطر اخراج مواجه هستند. همچنین بسیاری از آنها دارای اشتغال موقت هستند که این اشتغال موقت می تواند با ویژگیهای ناامنی شغلی، بدلیل غیر تخصصی بودن با مزد کمتر و عدم پرداخت مزایای رفاهی همراه باشد. از طرفی زنان بدلیل اینکه درگیر کارهای درون خانه و همچنین بیرون هستند با فرزند آوری برای مدتی از کار منفک یا اخراج می گردند. این منفک شدن حتی اگر برای زمان کوتاهی باشد ممکن است اخراج از کار و حتی دریافت مزد کمتر را بعد از برگشت به کار افزایش می دهد.

گرچه در سالهای اخیر سازمانهای بین المللی حمایتهای خاصی از زنان و اشتغال آنها نموده اند ولی هنوز نابرابری شغلی و ناامنی شغلی زنان بیشتر از مردان است. به طور مثال در سال ۱۹۳۶ با کمک سازمان جهانی کار (ILO) لایحه آیین نامه کارخانه ها و موسسات صنعتی به تصویب رسید و در این لایحه رعایت حداقل های استانداردهای مربوط ایمنی، بهداشت و حقوق دوران بارداری کارگران در نظر گرفته شد و برای اولین بار زنان کارگر نیز به تقاضاهای ویژه جنس خود دست یافتند که از جمله می توان به مرخصی دوران بارداری و دریافت حقوق در زمان شیر دادن به کودکان خود در طول ساعت کاری اشاره کرد (رستمی ۱۳۸۴).

ناامنی شغلی در محیط کار

ناامنی شغلی در محیط کار به عنوان یکی از عوامل مهم در کاهش بهره‌وری است. در جواب سوال کلی از کارگران در خصوص امنیت شغلی، اکثر قریب به اتفاق آنها ترس از دست دادن شغل را عامل از بین بردن امنیت شغلی می دانند. در بریتانیا بی نظمی در حال رشد اشتغال در سال ۱۹۸۰ به حدی رسید که شاغلین با سابقه کار کمتر از دو سال نزد یک کارفرما، بدون توجه به نحوه قراردادشان هیچ گونه حقوق قانون در رابطه با شغلشان ندارد (کیت پورسل ۲۰۰۰). رشد مداوم شاخص های ناامنی در اوایل دهه ۹۰ و پیمایش سالانه رضایت شغلی اجرا شده توسط پژوهش بین المللی نشان می دهد که در اواسط دهه ۹۰ احساس ناامنی شغلی در لبه پرتگاه قرار دارد (ISR 1996:15-16). و این پژوهش ها این تفکر " بدست آوردن یک شغل برای یک عمر" را با چالش مواجه می کند. گرچه عده ای از متفکران معتقدند که ناامنی شغلی غیر واقعی است و در حقیقت یک گردش کار و تصدی شغلی جدید اتفاق افتاده است. ولی می توان گفت با پیشرفت تکنولوژی و تخصصی شدن کارها و رقابت های جدید جهان و همچنین اقتصاد ناپایدار این ناامنی شغلی معضل فراگیری شده است. این ناامنی شغلی دارای پیامدهای از قبیل سرخوردگی شغلی و استرس های شغلی و کاهش بهره وری است. بخش بزرگی از برداشت کارگران از ناامنی شغلی و یا خطر و عواقب از دست دادن شغل، به خاطر ترس از اخراج به دلیل عدم نیاز و شرایط و خیم بازار کار مشخص است (روسکیس، لوییس و گرین ۱۹۹۰).^۱ گرچه ممکن است کارگران زیادی به دلیل عدم نیاز اخراج گردند ولی گاهی مشاهده می شود که در دوران سودآوری نیز این اتفاق می افتد و در اینجا عدم حمایت های به موقع و درست قانونی به چالش کشیده می شود.

پس علاوه بر اخراج به دلیل عدم نیاز، عدم حمایت های قانونی و قوانین ناکارآمد هم از دلایل اصلی ناامنی شغلی در محیط کار می تواند باشد و حتی اثرات دوران اخراج بر روی کارگران که شغل خود را حفظ کرده اند نیز وجود دارد. پس از اخراج رقابت سالم و سازنده می تواند به وسیله کاهش اخلاق، کاهش تعهد و فعالیت و افزایش بی رویه اعتماد نسبت به مدیران در میان کارکنان شود (پیتر ترن بال و ویکتور یا واس ۲۰۰۰).^۲

1 - Roskies, Louise, Guerine

2 - Peter Turnbull And Victoria Wass

از عوامل مهم دیگری که اخراج و ناامنی شغلی را مهیای کند کاهش هزینه‌ها و پیشرفته‌تر کردن تکنولوژی و ماشین آلات است.

گرچه قوانین وضع شده خسارتهای برای کاهش هزینه‌های اخراج به کارگر می‌پردازد (پرداخت سنوات و ...) و یا حمایت‌های دیگری (بیمه بیکاری) را اعمال نموده‌اند. ولی این عوامل نمی‌تواند به طور قابل ملاحظه‌ای در کاهش احساس ناامنی شغلی موثر باشد.

از طرفی کاهش یا توقف کار ممکن است ناشی از عواملی از قبیل عدم تقاضا، رکود بازار کار، معرفی ماشین‌های جدید، بازسازی سازمانی یا تغییر مکان و عدم توان با استانداردهای جدید باشد که این عوامل نیز سبب احساس ناامنی شغل در کارگران می‌گردد. کارگرانی که در برخورد با این استانداردهای جدید ناتوان باشند ممکن است اخراج گردند و حتی بعضی هم ممکن است فاقد شرایطی برای دریافت حقوق و مزایای اخراج گردند. (آندرمن ۷-۴۳۶:۱۹۸۶).

از طرفی انتخاب تبعیض آمیز بر اساس جنس، نژاد، سن، فعالیت‌ها و فشارهای انجمن‌های کارگری و کارفرمایی نیز سبب اخراج می‌گردند.

البته پیامد چنین روی آوردی به اخراج از سوی کارفرمایان سبب ناامنی یا عدم امنیت شغلی می‌گردد. به هر حال اخراج، ناامنی شغلی را شدیدتر می‌کند و کارکنان اطمینان خود را نسبت به امنیت و وضعیت شغلی خود را از دست می‌دهند.

از طرفی این دید که کارگران اخراج شده دارای توانایی و کیفیت پایین بوده و یا دارای مشکلات اخلاقی و ... می‌باشند، سبب گردید مدیران از پذیرش کارگران اخراج خودداری کنند و این امر سبب ترس بیشتر از اخراج می‌گردد و ناامنی شغلی را شدیدتر می‌کند. در دنیای صنعتی کارگران هر روز بیشتر ایمنی شغلی خود را از دست می‌دهند، این عوامل تا حدودی بازتاب افول اتحادیه‌های کارگری است که اولین نهادهای هستند که کارگران برای سامان دهی مسائل حفاظتی خود به آنها تکیه می‌کنند در نتیجه کارگران در برابر کار تعرض آمیز بعضی از صاحب کاران آسیب پذیر شده‌اند و بیشتر در معرض قدرتهای تعرض آمیز بازار کار قرار گرفتند در نتیجه به رسمیت شناختن اتحادیه‌های کارگری از جانب کارفرمایان، کاهش حقوقی آنها، استفاده از قراردادهای آزاد و تحمیل شده نظام مدیریتی را بدنبال دارد. (ادموند هرری و برین ابوت ۲۰۰۰).

به منظور کم کردن استرس‌های ناشی از اخراج که منجر به ناامنی شغلی می‌گردد و با توجه به اثرات مختلف اخراج بر اخلاق و انگیزش و تولید، Ipp^۱ اخیراً یک راهنمای اخراج را برای ارتقاء مدیریت تاثیر گذارتر تقسیمات کاری داوطلبانه منتشر کرده است. که این سیاست‌ها عبارتند از:

- نگرش مدیریتی یا فرهنگ سازمانی که اخراج را به عنوان آخرین راه چاره می‌بینند و اولویت بالایی را به سیاست‌ها و فرآیندهای جایگزین بدهد.

- استفاده خلاقانه از تنوع ترتیبات اشتغال (نظیر ساعات‌ها بر حسب سال محاسبه شده، مدت ثابت و کار مشترک) پذیرفتن شرایط انعطاف پذیر کاری (شامل تمهیدات بازنشستگی متغییر، تغییرات شغلی و مهارت چندگانه).

- آموزش مجدد کارمندانی که به وسیله اخراج تهدید شده‌اند تا بتوانند مهارت جدید بدست آورند و توسعه مداوم آموزش برای ایجاد نیروی کار قابل قبول و یا مهارت بالا.

- توسعه آموزش و گسترش سیاست‌های برای تشویق کارمندان جهت بهبود قابلیت استعدادشان.

- پذیرفتن توافقات اخراج و یا توسعه سیاست‌های که رویه‌های را برای دنبال کردن زمانی که اخراج اتفاق می‌افتد، ایجاد می‌کند.

البته این سیاست‌ها در یک بازار کار منظم می‌تواند مفید مثرم باشد.

اهداف اساسی هر سیاست اخراج باید دوگانه باشد: اول، فراهم آوردن حفاظت استخدامی برای

1 - Anderman

2 - Edmund Heery and Brian Abbott

3 - Institute of personnel and Development

کارکنان موجود در بازار کار. دوم، تصمیمی که نشان می دهد کارگران قادر هستند شغلی را در بازار کار خارجی پیدا کنند.

بنابراین اگر کارگران قصد دارند کار جایگزین پیدا کنند باید به آنها آموزش ارائه شود و آنها را در جستجوی شغل کمک کرد. اما اغلب کارفرمایان مسئولیت ناچیز و حتی گاهاً هیچ مسئولیتی در قبال آنچه در بازار کار خارجی به سبب بازسازی بازار کار شغلی اتفاق می افتد را قبول می کنند، این موقعیت باید دگرگون شود. و به وسیله تغییر ساختاری پرداخت های قانونی از پرداخت های یکباره به پرداخت های اواخر هفتگی تا زمانیکه کارگر اخراجی شغل جایگزین شغل قبل و ضرورتاً بعد از اخراج آموزش مجدد تا ترجیحاً پیوندی با آموزش دولتی پیدا کند.

صندوق های باید تاسیس شوند تا کمک هزینه های متقابل زیان شغلی کارفرما در صندوق انطباق مجدد با شرایط موجود برای فراهم آوردن آموزش و بالا بردن قابلیت استخدام در بازار کار خارجی اثر داشته باشد. تغییرات امنیت اشتغال قانونی به کارفرمایان می گوید که کارگران حق مشروع در سازمانشان دارند، بنابراین باید در جهت امنیت شغلی تمام توان خود را

منابع:

- ۱- جهانگیر، منصور: قانون کار، نشر دوران، تهران ۱۳۸۵.
- ۲- رستمی پاوی، الهه: سازمان های غیر دولتی زنان، سازمانهایی با عملکردهای گوناگون، ترجمه فهیمه ملتی، مجله آفتاب شماره ۳۴ فرودین و اردیبهشت، ۱۳۸۴.
- ۳- غضنفری، احمد و یزدانی، فضل الله روان شناسی کار و بیکاری، انتشارات آوای نور، تهران ۱۳۸۲.
- ۴- گرینت، کیت، جامعه شناسی کار، ترجمه رضوان صدقی نژاد، نشر علم، تهران ۱۳۸۵.
- 5- Kate Purcell, (2000) The Insecure Workforce: Gendered employment insecurity, London and New York: Rout ledge.
- 6- Peter Turnbull And Victoria Wass, (2000) The Insecure Workforce: Redundancy and the Paradox of Job Insecurity, London and New York: Rout ledge.57-77.
- 7-Anderman, S (1986) Unfair Dismissal and Redundancy, in R Lewis(Ed) Labour law in Britain, Oxford: Blackwell.415-47.
- Anthony Giddiness, (2003) Sociology -
- 8-Archer, J.and Rhodes, v. (1987) Bereavement and Reactions to job Loss: a comparative Review, British Journal of social psychology, Vol.26, No.3, pp.211-24.
- 9-Beechy, Bruegel (1979), Women as reserve army of Labour: anote on recent British experience, Feminist Review, 3:12-23.
- 10-Brown, G. (1988), the Guardian, 17March
- 11-Clark, A. (1982) Working Life of Women in the Seventeenth Century.London: Routledge.
- 12-Edmund Heery and Brian Abbott, (2000) The Insecure Workforce: Traditions and the Insecure Work Force, London and New York: Rout ledge.
- 13-Ilo (1962) national Man lower Assessment and planning programmes for Economic Development: Description of Functions and organization in Egypt, case study no .2, mimeo. Document MED, p.8.
- 14-ISR (1996) Employee Satisfaction: Tracking European Trends, London: International Survey Research.
- 15-Payne, J. (1987) Does unemployment run in Families? Sociology, vol.21, No.2, pp, 199-214.
- 16-Roskies, E.and Louis-Guerin, G (1990) Job Insecurity in Managers: Antecedents and Gonsequences, Journal of Organizational Behaviour, 11, 5:345-59.