

امنیت اشتغال و شاخص‌های اندازه گیری آن

زهرآ زمانیان - کارشناس ارشد حقوق عمومی، دانشگاه شهید بهشتی
اشرف السادات موسوی - کارشناس ارشد حقوق محیط زیست، دانشگاه شهید بهشتی

به همان اندازه که بازارهای کار منعطف‌تر می‌شوند، اشتغال رسمی حمایت شده از بین رفته و انواع متنوعی از اشتغال غیراستاندارد پدید آمده است. روابط اقتصادی جدید، روابط اشتغال را به صورتی شکل داده اند که حمایت‌های قبلی ناکارآمد جلوه می‌کند. در این روابط جدید، امنیت اشتغال جایگزین امنیت شغلی کارگران گردیده است؛ از این نظر که کارگران مهارتی حاصل کنند که موقعیت‌ها و فرصت‌های بیشتری در بازار کار داشته باشند. در واقع، کارگران به جای این که از بنگاه‌ها انتظار داشته باشند که برای طولانی مدت استخدامشان کنند، خودشان باید شغل خود را مدیریت نمایند. از این رو، ارائه روش‌های ارزیابی امنیت اشتغال در بازار کار به منظور به دست آوردن و محاسبه ابعاد متفاوت امنیت اشتغال به عنوان جایگزینی برای امنیت شغلی در بازار کار ضرورت می‌یابد. این نوشتار با هدف توسعه روش‌های ارزیابی، ضمن مشخص نمودن موضوعات مفهومی خاص پیرامون امنیت اشتغال، چگونگی ارزیابی امنیت اشتغال را در سطوح مختلف بررسی می‌کند. در این نوشتار، شاخص‌های ذهنی و عینی امنیت اشتغال و تفاوت‌های میان شاخص‌های رفتاری (کارکردی)، قراردادی و حکومتی در سطوح ملی، بنگاه و فردی مشخص گردیده است. با این وجود، اگرچه شاخص‌های ارائه شده در این مقاله به ارزیابی امنیت اشتغال کمک می‌کند، اما هنوز فاقد انسجام و جامعیت می‌باشند، از این رو، به منظور ارزیابی امنیت اشتغال در بازار کار، وجود یک رویکرد سازمان یافته و جامع به امنیت اشتغال ضروری است.

واژگان کلیدی: امنیت اشتغال، امنیت شغلی، قابلیت اشتغال، انعطاف پذیری.

مقدمه

در دو دهه اخیر، بازار کار جهانی به طور فزاینده‌ای در ترکیب و پویایی تغییر یافته و منعطف‌تر از قبل شده است. رشد بین‌المللی شدن فعالیت‌های اقتصادی، ماهیت و نوع روابط کار را تحت تأثیر قرار داده است. این مسئله، مقررات و استانداردهای اشتغال را مشکل‌تر ساخته و بازارها رقابت پذیرتر شده اند. تکنولوژی و به تبع آن سازمان کار به سرعت در حال تغییر است. در مقایسه با تولید و کشاورزی، اشخاص بیشتری درگیر فعالیت‌های خدماتی گردیده اند و زنان بیشتری نیز در مقایسه با گذشته به عنوان نیروی کار فعالیت می‌کنند. انواع متنوعی از اشتغال، متفاوت از اشتغال تمام وقت با دستمزد منظم و حقوق حمایت‌شده پدید آمده است. اصطلاح اشتغال غیراستاندارد^۱ معمولاً برای اشاره به چنین اشتغال‌هایی به کار می‌رود. اشخاص بیشتری در این نوع از کارهای غیراستاندارد یعنی کارگران با قراردادهای موقت و غیردائم، فعالیت می‌کنند.

1. Non-Standard Employment

امنیت اشتغال نقشی اساسی در بحث‌های سیاسی در سطوح ملی و فراملی ایفا می‌کند (دکر، ۲۰۱۰). در سطح اروپا، امنیت اشتغال، عنصر اصلی مفهوم به اصطلاح انعطاف-امنیت^۳ به شمار می‌رود که در حدود چند سال پیش به عنوان یک مفهوم سیاسی نه تنها در عرصه آکادمیک توسعه یافته، بلکه توسط کمیسیون اروپا نیز به رسمیت شناخته شده است (ویلتاگن و تروس، ۲۰۰۴). در واقع، امنیت اشتغال، شکلی از امنیت است که مقتضی یک بازار کار منعطف خواهد بود. بنابراین، اغلب این مفهوم به عنوان جایگزینی برای امنیت شغلی مطرح شده است (دکر، ۲۰۱۰). اما پاسخ به این سؤال که آیا نوعی سبک و سنگین کردن میان امنیت شغلی و امنیت اشتغال امکان پذیر است یا خیر؟ مشکل است (همان، ۲۰۰۸) و تا به حال پاسخ مناسب و درخوری داده نشده است.

این مقاله به وضوح موضوعات مفهومی خاص پیرامون امنیت اشتغال را مشخص می‌کند. این نوعی تلاش برای توسعه دادن روشی برای ارزیابی میزان امنیت اشتغال در بازار کار به منظور به دست آوردن و محاسبه ابعاد متفاوت امنیت اشتغال است. از این رو، در ادامه مطالب به تعریف امنیت اشتغال و تفاوت میان سه مفهوم مرتبط امنیت یعنی امنیت اشتغال، امنیت شغلی و امنیت کار^۴ اختصاص داده شده و مبتنی بر این تفاوت‌ها، تعریفی کاربردی از امنیت اشتغال ارائه شده است. مبحث دوم، به بررسی مختصری از ارتباط امنیت اشتغال با برخی مفاهیم در دانش‌های اجتماعی و ادبیات حقوقی پرداخته است. در مبحث سوم، اهمیت امنیت اشتغال به عنوان جایگزینی برای امنیت شغلی بیان گردیده و مبحث چهارم، چگونگی اندازه‌گیری و ارزیابی امنیت اشتغال را در سطوح مختلف بررسی نموده است. در نهایت، مبحث پایانی به یک نتیجه‌گیری کلی و ارائه توصیه‌ها و پیشنهادهایی برای سیاست‌های امنیت اشتغال اختصاص می‌یابد.

۱- تعریف امنیت اشتغال

امنیت اشتغال به‌طور معمول به معنای عدم ترس و تهدید از دست دادن اشتغال است. در ادبیات کار، امنیت اشتغال به‌طور کلی، به حمایت در برابر اخراج‌های غیرمنصفانه و ناعادلانه اشاره دارد. مطابق با رایج‌ترین تعریف مورد استفاده، امنیت اشتغال بدین معنی است که کارگران در برابر اخراج خودسرانه و بدون اطلاع

این تغییرات در بازار کار با کاهش کلی امنیت اشتغال^۱ همراه بوده است. به طور کلی، این مسئله پذیرفته شده است که: گرایش به انعطاف پذیری فزاینده در بازار کار، مانند استخدام و اخراج آسان، به طور منفی وار امنیت اشتغال را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اشتغال غیراستاندارد که با بازارهای کار منعطف افزایش می‌یابد، به امنیت کمتر با دستمزدهای پایین تر از حد متوسط گرایش دارد. در مقایسه با مردان، زنان بیشتری از امنیت کمتری در روابط اشتغال قرار دارند.

کارگران در بخشهای خدماتی از امنیت اشتغال بیشتری در مقایسه با کارگران در بخشهای صنعتی برخوردارند و به همان اندازه که اشتغال در خدمات افزایش می‌یابد، امنیت اشتغال در بخش صنعتی کاهش می‌یابد.

مطالعات اخیر در کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد که کاهش چشمگیری در احساس اشخاص از امنیت اشتغال وجود دارد. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، اشتغال با درآمد کم و فعالیتهای غیررسمی حمایت نشده افزایش یافته است. چنین اشتغالی تا ۶۰ درصد از کل اشتغال در آفریقا و آمریکای لاتین و در حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد کل اشتغال در آسیای در حال توسعه را تشکیل می‌دهد.

گزارش‌های مربوط به افزایش وقوع امنیت اشتغال کمتر، احساس عدم امنیت در اشتغال و فصول کم کاری و اخراج به دلیل عدم نیاز در رسانه‌ها و مطبوعات فراوان بوده است.

برخی مطالعات نشان می‌دهد که کارگران در کشورهای مختلف، امنیت اشتغال را به عنوان مهمترین جنبه کیفی یک شغل می‌دانند. گفته شده که امنیت اشتغال مهمترین بعد کیفی اشتغال است و ابزار اصلی امنیت درآمد است.

علاوه بر این، امنیت اشتغال به عنوان یک مفهوم اجتماعی-اقتصادی و آماری دارای اهمیت بسیار است (داسگوپتا، ۲۰۰۱). امنیت اشتغال مفهومی نسبتاً جدید در بحث‌های سیاسی و نیز در عرصه آکادمیک است. این اصطلاح به صورت بسیار دقیق و صریح مفهوم سازی نشده است. اغلب، این مفهوم به عنوان متردافی برای امنیت شغلی^۲ مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ اگرچه با مفهوم امنیت شغلی مرتبط می‌باشد، اما به طور کامل مشابه آن نیست.

1. Employment Security
2. Job-Security

3. Flexicurity
4. Work Security

حمایت می شوند و نیز از قراردادهای بلندمدت اشتغال و روابط اشتغال باثبات و منظم برخوردارند (سازمان بین المللی کار، ۱۹۹۵). این تعریف تنها یک دسته از کارگران یعنی کارگران دستمزدی و حقوق بگیر را پوشش می دهد؛ یعنی کسانی که ماهیت قراردادهایشان، قانونی است و در خطر اخراج شدن با همان قراردادی هستند که بر اساس آن می توانند یک روابط کاری پایدار یا ناپایدار با کارفرمایان داشته باشند.

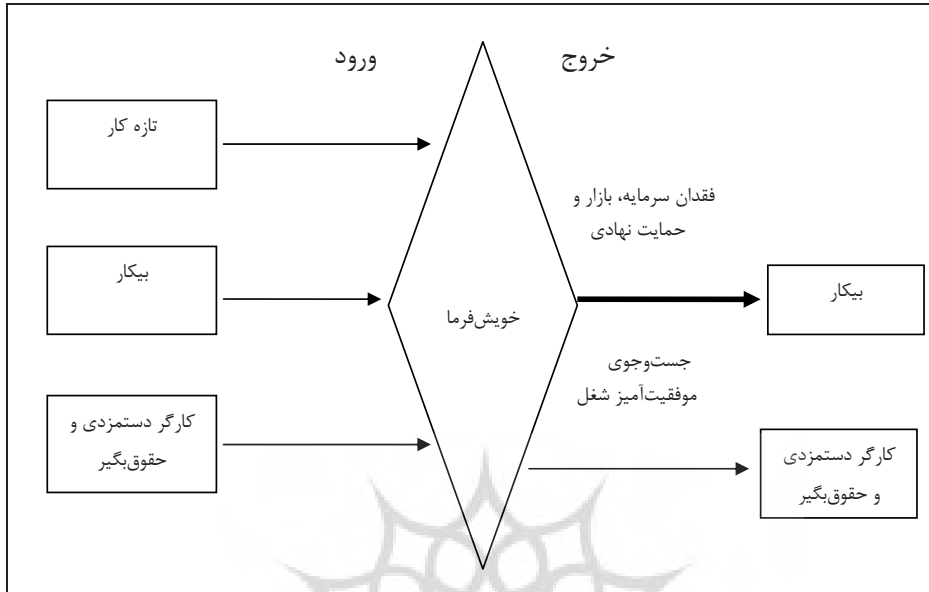
تعریف فوق زمانی مشکل می شود که بخش بزرگی از نیروی کار مستقل و خویش فرما باشند. کارگران مستقل یا خویش فرما شامل یک گروه ناهمسان از کارگران هستند. کارفرمایان، خود کارگران می باشند و انواع مختلفی از کارگران غیراستاندارد مانند کارگران مستقل، کارگران قراردادی و غیره در دسته کارگران خویش فرما قرار می گیرند. این در حالی است که تعریف فوق از امنیت اشتغال برای کارگران خویش فرما اعمال نمی شود. همچنین تعریف فوق انواع مختلف اشتغال غیراستاندارد را در بر نمی گیرد. به لحاظ آماری، کارگران غیراستاندارد اغلب خویش فرما محسوب می شوند، به گونه ای که بزرگترین گروه اشتغال را در بسیاری از کشورها به خصوص در جهان در حال توسعه تشکیل می دهند.

در این زمینه لازم است متذکر شویم که بخشی از دلایلی که منجر به استثناء کردن انواع مختلف خویش فرما از بحث امنیت اشتغال شده است، این مسئله است که خویش فرما، خود مسؤل اشتغال خود می باشد، چرا که خود او به طور داوطلبانه و از روی اراده آن شغل را انتخاب کرده و خود او بر کارش کنترل دارد و نمی تواند توسط دیگری اخراج شود. با این وجود، برخی آمارها عنوان کردند که در حقیقت، خویش فرما می تواند برخی گروه های دستمزدی پنهان شده، مانند مقاطعه کاران، کارگران خارجی، مشاوران یا کارگران خانگی را شامل شود. علاوه بر این، حتی با وجود عدم کنترل بر اشتغال آنها توسط هیچ کارفرمایی، عواملی مانند بازارها، مقررات اعتباری (مالی) و قانونی موجود می تواند منجر به از دست دادن اشتغال آنها گردد.

شکل (۱) به طور خلاصه پویایی و تحرکات خویش فرمایی را ترسیم می کند. ورود به خویش فرمایی می تواند از گروه های مختلف بازار کار اعم از تازه واردان، بیکاران و کارگران دستمزدی و حقوق بگیر پیشین تشکیل گردد. همچنین، بخش بزرگی از خویش فرمایی به طور معمول اشتغال غیررسمی نامیده می شود که ورود به چنین خویش فرمایی اغلب به دلیل نبود شغل های پردرآمد و حمایت شده در اقتصاد است. برای بسیاری از کارگران غیررسمی، خویش فرمایی یا ایجاد خوداشتغالی اغلب تنها گزینه پیش رو به دلیل آسان بودن نسبی ورود به بازار کار است. یکی دیگر از دلایل ورود به خویش فرمایی، جابجایی و انتقال از یک فعالیت خویش فرما به فعالیت دیگر مبتنی بر وضعیت عرضه و تقاضا می باشد.

پرتال جامع علوم انسانی

شکل (۱) - خویش فرمایی و امنیت اشتغال



امنیت اشتغال برای کارگران خویش فرما، به وجود اعتبار برای ادامه و گسترش کسب و کار، قابلیت عرضه در بازار کالا و خدمات آنها، در دسترس بودن آموزش مهارت برای تنوع بخشیدن و چندسان کردن کارهای دیگر و در مورد بازارها برای کاهش خدمات و محصولات موجود آنها بستگی دارد. همچنین، امنیت اشتغال این کارگران بستگی به وجود فضایی است که آنها بتوانند فعالیت خود را انجام دهند. در صورت فقدان عوامل فوق، خویش فرمایی ممکن است به بیکاری و یا به فعالیت دیگر منجر گردد. در برخی موارد جستجوی موفقیت‌آمیز شغل می‌تواند منجر به کار دستمزدی و حقوق‌بگیر گردد.

با در نظر گرفتن و محاسبه کارگران خویش فرما، امنیت اشتغال به آسانی به عنوان حمایت در برابر از دست دادن اشتغال تعریف می‌شود. این بدین معنا است که امنیت اشتغال امکان تداوم اشتغال را تضمین می‌کند؛ اگرچه لازم نباشد که کارگر در یک شغل فعالیت کند. به عبارت دیگر، امنیت اشتغال یک چارچوب نهادی - سازمانی برای اشتغال مستمر و مداوم است (داسگوتتا، ۲۰۰۱).

با این وجود، در ادبیات‌های سیاست کار و سیاست اجتماعی، امنیت اشتغال اغلب مترادف با امنیت کار و امنیت شغلی به کار می‌رود. این در حالی است که میان این مفاهیم تفاوت‌هایی وجود دارد. از این رو، تا جایی که امکان دارد باید مرزهای میان این سه مفهوم مشخص و روشن گردد.

امنیت شغلی یک مفهوم بسیار صریح و روشن است که به شغل کنونی کارگر اشاره داشته و به معنای امنیت قادر بودن به حفظ آن شغل در سطح کارگران به صورت فردی است.

در یک تعریف دقیق‌تر، امنیت شغلی، امنیت اشتغال مستمر و مداوم در یک شغل با یک کارفرما می‌باشد. اما در مقایسه با امنیت شغلی، مفهوم امنیت اشتغال تاحدی مبهم و نامشخص است، به نحوی که این مفهوم تنها مربوط به یک فرد نیست، بلکه مرتبط با یک بخش گسترده تری از کارگران است؛ به گونه‌ای که با اشتغال در آینده سر و کار دارد (دکر، ۲۰۱۰).

علاوه بر این، در گزارش شورای علمی هلند در زمینه سیاست دولت، تفاوت میان امنیت اشتغال و امنیت

به این سؤال در سطح گسترده (جمعی) مشکل تر است. با این اوصاف، باید نتیجه گرفت، سبک و سنگین کردن امنیت اشتغال برای امنیت شغلی مشکل است. همچنین رسیدن به دو هدف رویکرد انعطاف - امنیت، یعنی انعطاف پذیری بیشتر و امنیت (اشتغال) بیشتر، مشکل است به ویژه هنگامی که انعطاف پذیری از طریق انعطاف قراردادی ناشی از سطوح پایین تر امنیت شغلی افزایش می یابد.

مطالعات تجربی به منظور پژوهش در خصوص سبک و سنگین کردن امنیت شغلی و امنیت اشتغال بسیار نادر است. دکر^۵ در سال ۲۰۰۷ برای آلمان و بریتانیای کبیر و مویرسی و دکر^۶ در سال ۲۰۰۹ برای هلند، دوره های بیکاری (اندازه گیری امنیت اشتغال) را برای کارگرانی که بر اساس قراردادهای موقت یا دائم قبل از دوران بیکاریشان استخدام شده اند، مقایسه کرده اند. شواهد آنها نشان می دهد که فقدان امنیت شغلی که کارگران موقت با آن مواجه اند، از طریق افزایش امنیت اشتغال در شکلی از دوره بیکاری کوتاه مدت جبران نمی شود.

از این رو، می توان نتیجه گرفت که سیر کلی این دلایل از پر رونق ترین اقتصادها که انعطاف پذیری قراردادی را افزایش داده اند که خود ناشی از امنیت شغلی پایین می باشد، نشأت گرفته است؛ و این به خودی خود منتج به امنیت اشتغال که با شواهد تجربی حمایت نمی شود، نخواهد شد. هر چند ما می توانیم در سطح فردی مشاهده کنیم که اغلب شغل های منعطف به عنوان یک سنگ زیرپا^۷ نسبت به اشتغال دائم عمل می کنند. به عبارت دیگر، اغلب کارگران شغل های با امنیت شغلی پایین را به شغل هایی با امنیت شغلی بالاتر تغییر می دهند و این به نوبه خود می تواند یک شاخص برای امنیت اشتغال محسوب گردد (همان، ۲۰۱۰).

علاوه بر این ها، امنیت اشتغال متفاوت از امنیت درآمد است تا حدی که امنیت درآمد لازم نیست تنها مبتنی بر اشتغال باشد. امنیت درآمد می تواند به دگرگونی های دولت، بنگاه ها و خانواده ها بستگی داشته باشد. از این رو، ممکن است فرد دارای امنیت اشتغال باشد، اما امنیت شغلی نداشته باشد و امنیت درآمد داشته باشد، اما از امنیت اشتغال بهره مند نباشد. از طرف دیگر، اگر فردی اشتغال به کاری دارد، فرد دیگری به درآمد دسترسی دارد. اما این سؤال

شغلی نشان داده شده است، به نحوی که این دو مفهوم را در مقابل یکدیگر قرار داده است. در این گزارش، امنیت اشتغال به صورت زیر تعریف گردیده است (WRR، 2007)^۱

امنیت اشتغال بدین معنی است که اشخاص دارای اعتماد به نفس مبتنی بر تجربه خود می باشند، به گونه ای که قادرند تا حرفه شغلی خود را در شغل دیگری با کارفرمای فعلی شان یا در شغل دیگری با کارفرمایی دیگر، هر زمان که به آن نیاز داشته باشند یا بخواهند، ادامه دهند.

به لحاظ مفهومی، امنیت کار و امنیت اشتغال مفاهیم گسترده تری هستند، از جمله شامل موارد دیگری مانند خویش فرمایی نیز می شوند. امنیت کار حتی می تواند به عنوان یک مفهوم گسترده تر از امنیت اشتغال، موضوعات ایمنی کار و برابری کار را شامل گردد (دکر، ۲۰۱۰). اوريجو و پاگانی در مقاله ای امنیت کار را به عنوان مترادفی برای امنیت اشتغال به کار برده اند (اوريجو و پاگانی، ۲۰۰۹). آتور نیز این نوع امنیت را امنیت قابلیت اشتغال اشتغال^۲ نامیده است (آتور، ۲۰۰۷).

علاوه بر این، در اصطلاحات اقتصادی، امنیت شغلی یک محصول فردی^۳ و امنیت اشتغال یک محصول جمعی^۴ است. هنگامی که هدف سیاست (دولت)، ترکیب انعطاف پذیری بازار کار (اثر منفی بر امنیت شغلی) و امنیت اشتغال است، امنیت اشتغال پیشنهاد می کند که فقدان محصول فردی می تواند با افزایش محصول جمعی جبران شود. اگرچه بنا به دلایل موجود، میزانی که افراد می توانند به امنیت اشتغال تکیه کنند، با محدودیت روبرو است. به عبارت دیگر، یک توزیع نابرابر از امنیت اشتغال وجود دارد، در حالی که با امنیت شغلی هیچ مشکل خاصی برای یک کارگر وجود ندارد.

برای روشن شدن این مسئله، تصور کنید یک کارگر با دو شغل پیشنهادی روبرو شده است، یکی از آن دو شغل امنیت شغلی پایین تری دارد (برای مثال، شغلی که مبتنی بر یک قرارداد مدت معین است). این کارگر، چقدر امنیت اشتغال اضافی نیاز خواهد داشت تا تفاوت در امنیت شغلی را جبران کند؟ این سؤال تا حدی برای یک کارگر مشکل است که پاسخ بدهد؛ همچنین پاسخ دادن

1. Dutch Scientific Council for Government Policy (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid)
2. Employability Security
3. private good
4. collective good

5. Dekker

6. MooiReçi & Dekker

7. Stepping-Stone

نیز وجود دارد که چه نوع درآمدی؟ آیا اشتغال مناسبی که یک درآمد مناسب فراهم کند، وجود دارد؟ با وجود تمایزات میان انواع متفاوت امنیت، روشن است که میان امنیت اشتغال و امنیت درآمد نوعی وابستگی وجود دارد. امنیت اشتغال به امنیت اظهار نظر^۱ (نماینده‌گی‌های کارگری) نیز مرتبط است. اگرچه برای هر گروه از کارگران این امکان وجود دارد تا شنیدن نظرات خود را سازماندهی کنند، اما به طور کلی این مسئله برای کارگران در اشتغال غیراستاندارد مشکل‌تر است. به طور کلی شواهد کمتری وجود دارد که کارگران موقت، پاره وقت و نامنظم مانند کارگران خانگی یا اتفاقی^۲ عضو اتحادیه‌های کارگری یا هر شکل دیگری از سازمان‌های نمایندگی هستند. همچنین برای اتحادیه‌سازی اشتغال غیررسمی در کشورهای در حال توسعه نوعی مانع وجود دارد، اگرچه در برخی موارد اشکال خاصی از ابتکارات اظهار نظر موفقیت آمیز بوده است (داسگویتا، ۲۰۰۱).

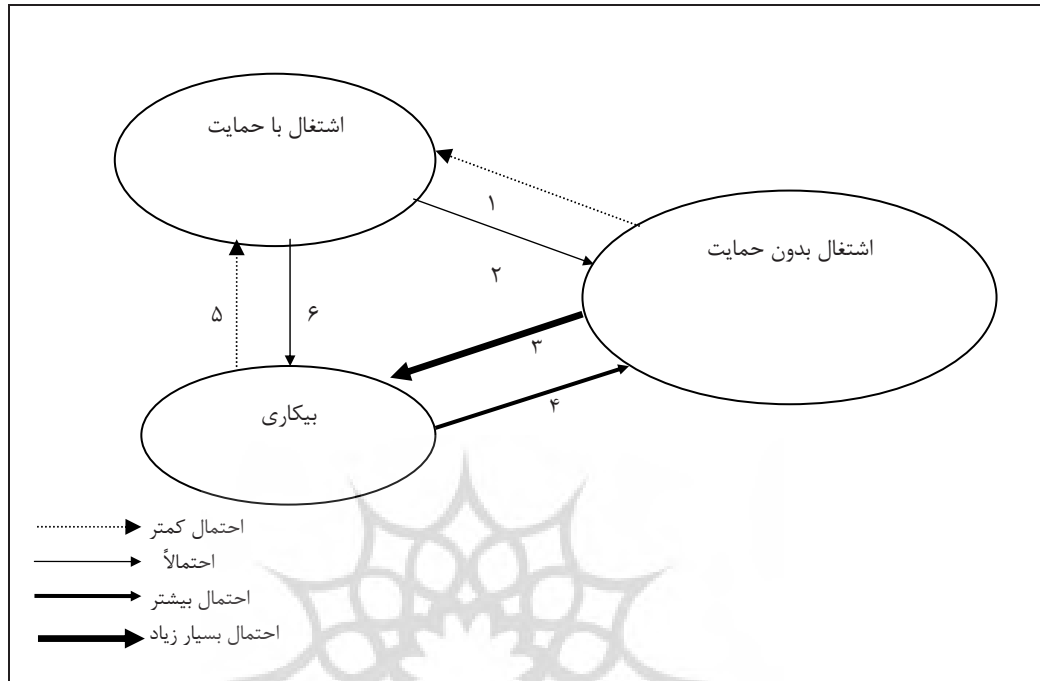
در نهایت، تعریف کاربردی که از امنیت اشتغال ارائه شده است، عبارت است از: اعتماد و اطمینان به قادر بودن برای حفظ کردن، پیدا کردن و ایجاد کردن اشتغال درآمدزا و مفید، در زمان حال و آینده، مبتنی بر توسعه سرمایه انسانی خود و عملکرد مطلوب نهادهای (بازار کار). (دکر، ۲۰۱۰)

امنیت اشتغال مانند دیگر جنبه‌های امنیت اجتماعی - اقتصادی دارای عناصر عینی و ذهنی است. بدین گونه که یک شاخص عینی امنیت اشتغال، نسبت فرد شاغل با قراردادهای ثابت یا منظم اشتغال است؛ یک شاخص ذهنی، بیانگر اطمینان به تداوم اشتغال تضمین شده است (اطمینان از این که تداوم اشتغال تضمین می‌شود). شاخص‌های عینی امنیت اشتغال به طور کلی به ویژگی‌های بازار کار و محیط نهادی - سازمانی و قانونی که اشتغال مداوم و مستمر را تضمین می‌کند، مربوط می‌شود. شاخص‌های عینی بستگی به عوامل کارکردی (رفتاری)، قراردادی و حکومتی خواهند داشت که بر ورود و خروج از اشتغال به بیکاری و نرخ تغییر و چرخش اشتغال اثر می‌گذارند.

برای ترسیم این مسئله به صورت نموداری، بازار کار متشکل از سه مجموعه کارگران؛ یعنی کارگران در اشتغال حمایت‌شده^۳، کارگران در اشتغال غیرحمایتی^۴ و کارگران بیکار^۵ در نظر گرفته می‌شود. اشتغال حمایت‌شده اشتغالی است که به لحاظ قانونی در برابر اخراج خودسرانه حمایت می‌شود و احتمالاً تداوم می‌یابد. اشتغال غیرحمایتی اشتغالی است که هیچ حمایت قانونی برای اشتغال مستمر و مداوم وجود ندارد و نوعی کار کردن در یک دوره محدود و ناپایدار است. هرکدام از این تحرکات بازار کار احتمالاً روی امنیت اشتغال اثر دارند. تحرک پس و پیش از اشتغال غیرحمایتی به بیکاری و از اشتغال حمایت‌شده به اشتغال غیرحمایتی با خطوط ۲ و ۶ نشان داده شده است که احتمالاً منجر به کاهش امنیت اشتغال می‌شوند.

اگرچه ممکن است انتقال از اشتغال حمایت‌شده به بیکاری و از دست دادن اشتغال حمایت‌شده نیز وجود داشته باشد، اما این یک سناریو با احتمال کمتری است، چرا که با تعریف بیان شده از اشتغال حمایت‌شده، احتمال کمتری برای از دست دادن شغل وجود دارد. در عوض، پس و پیش شدن تحرکات از اشتغال غیرحمایتی به بیکاری محتمل‌تر است. در وضعیت‌هایی که یک کشور نظام بیمه بیکاری یا مزایای دریافتی در دوران بیکاری ندارد، تحرک بین اشتغال حمایتی و غیرحمایتی در واقع طولانی‌تر و وقوع اشتغال غیرحمایتی به طور قطعی‌تری صورت می‌گیرد.

شکل (۲) - تحرکات میان گروه‌های بازار کار و امنیت اشتغال



احساس امنیت اشتغال صرفاً تابعی از سطح واقعی بیکاری نیست، حتی اگر این امکان که هنگام بالا بودن نرخهای بیکاری، ترس از این که ممکن است فرد شغل خود را از دست بدهد، صحیح باشد. تصورات ذهنی^۱ امنیت به تجربه های ذهنی تکنک کارگران از اشتغال خود و اشتغال مداوم و مستمر آنها مربوط می شود (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۲- امنیت اشتغال در دانش های اجتماعی و ادبیات حقوقی

در اقتصادهای کار و ادبیات سیاست اجتماعی، ما می توانیم تعدادی از مفاهیمی که با امنیت اشتغال مرتبط هستند، بیابیم. در این پاراگراف، مختصراً این مفاهیم و بحث های مرتبط خلاصه شده است.

۲-۱- امنیت اشتغال به عنوان بخشی از امنیت انسانی^۲

امنیت اشتغال درون مفهوم وسیع امنیت انسانی که توسط نویسندگان مختلفی از سال ۱۹۹۴ استعمال شده، مفهوم سازی گردیده است (جدول ۱).

1. Subjective Perceptions
2. Human Security

جدول (۱) - برخی عناصر پیشنهادی امنیت انسانی (آلکیر، ۲۰۰۳)

برنامه توسعه سازمان ۱۹۹۴ ^۵ (ملل UNDP)	سین ۲۰۰۴ ^۴ (اوبوچی)	هامپسون ۲۰۰۲ ^۳	نِف ۱۹۹۹ ^۲	بیوتدال ۱۹۹۴ ^۱	کانادا ۲۰۰۰
امنیت شخصی امنیت محیطی امنیت اقتصادی امنیت سیاسی امنیت محل اجتماع امنیت سلامتی (بهداشتی) امنیت غذایی	بقاء و ماندگاری زندگی و حیات دائم کرامت انسانی	آزادی از ترس/امنیت مردم آزادی/حقوق و قواعد حقوقی آزادی از نیاز/انصاف و عدالت اجتماعی	امنیت محیطی، شخصی و فیزیکی امنیت اقتصادی امنیت اجتماعی امنیت سیاسی امنیت فرهنگی	امنیت شخصی و فیزیکی امنیت اقتصادی امنیت اجتماعی امنیت سیاسی امنیت نژادی و فرهنگی	حمایت از شهروندان غیرنظامی عملیات و پایگاههای پشتیبانی صلح پیشگیری از درگیری و جنگ حکمرانی و پاسخگویی امنیت عمومی
لینینگ/ارای ^۸ ۲۰۰۰	توماس ^۷ ۲۰۰۰	دستورالعمل ۲۱	نیوسوم ^۶ ۲۰۰۰		
حس پایدار زندگی ^۹ شبکه های خانوادگی و اجتماعی سازنده پذیرش گذشته و فهم مثبت از آینده	نیازهای اساسی کرامت دموکراسی	صلح به عنوان پایه و مبنا اقتصاد به عنوان ابزار پیشرفت محیط زیست به عنوان اساس تاب آوردن عدالت به عنوان ستون جامعه دموکراسی به عنوان حکمرانی خوب	حیات (زندگی) سلامتی جسمانی کمال شخصی احساسات، تصورات، افکار و عواطف امنیت عقلانی وابستگی و انواع دیگر امنیت کار کنترل محیط		

به آسانی مشاهده می شود که برای بسیاری از نویسندگان، اشتغال یک عنصر مهم امنیت انسانی به شمار می رود؛ به طور عمده، از طریق فراهم کردن امنیت اقتصادی و امنیت درآمد. علاوه بر این، اشتغال اغلب هم پیوند با مشارکت و رابطه با شبکه های اجتماعی و در کل جامعه می باشد که می تواند به سطح بالاتری از امنیت انسانی کمک کند. مفهوم امنیت انسانی هم پیوند با دستورالعمل توسعه انسانی سازمان ملل متحد است و به لحاظ مفهومی به رویکرد قابلیت ها مرتبط می باشد (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۲- جامعه خطر

بک، جامعه شناس آلمانی در سال ۱۹۸۶، جامعه خطر را به عنوان یک روش سازمان یافته از طرز برخورد با خطرات و بی ثباتی هایی که مدرنیته موجب می شود و در مقایسه با خطرات طبیعی توسط خود انسانها ایجاد می شوند، تعریف می کند. در زمینه بازار کار، این مسئله به پدیده های چون منعطف سازی، برون سپاری و جهانی شدن که می توانند به افزایش سطوحی از رشد اقتصادی، اما سطوحی از امنیت شغلی پایین تر منجر شوند، مربوط می شود. رویکرد بک ماهیتاً یک رویکرد پویا با نقش محوری برای خطرات است. امنیت اشتغال،

تمرکزی مشابه بر آینده دارد (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۳- بازارهای کار انتقالی

گانتز اشמיד، اصطلاح بازارهای کار انتقالی را مطرح نموده (مافلز، ۲۰۰۲) و آن را به عنوان یک رویکرد سیاسی مؤثر و جذاب ارائه نمود است؛ با خاطر نشان کردن این که سیاستهای بازار کار باید معطوف به تسهیل کردن انتقالات میان حوزه‌های متفاوت فعالیت‌های بهره‌ور به لحاظ اجتماعی باشند: مانند کار-تحصیل، تحصیل-کار، مراقبت-کار، کار-مراقبت و غیره. از چشم انداز یک بازار کار انتقالی، یعنی افزایش پویندگی در بازار کار، گذشته از انتقالات کاری و شغلی، روشی برای دستیابی به اشتغال کامل از یک طرف و ایجاد تعادل به دلیل نیاز به چیزهای مهم دیگر در یک دوره زندگی از طرف دیگر است. این واقعیت که اشخاص شغل‌های خود را داوطلبانه یا غیرداوطلبانه تغییر می‌دهند، ضرورتاً همیشه خوب یا بد نیست. اشמיד بیشتر بر انتقالات میان کار و مراقبت، کار و تحصیل و برعکس، تمرکز می‌کند. امنیت اشتغال در این زمینه، امنیت ترکیبی است؛ امکانی برای ترکیب مراقبت، تحصیل و کار در طول زندگی یا حتی در یک دوره زمانی مشخص. این شکل از امنیت، مستلزم اشکال متنوعی از انعطاف‌پذیری است، اما نه ضرورتاً انعطاف‌پذیری قراردادی، بلکه بیشتر برای موضوعاتی مانند ترتیبات کارگران منعطف، اشتغال پاره وقت، امکاناتی برای مراقبت و مرخصی تحصیلی و سیستم‌های بازنشستگی (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۴- انعطاف-امنیت

مفهوم امنیت اشتغال همچنین از بحث سیاسی در خصوص سبک و سنگین کردن میان انعطاف‌پذیری و امنیت نشأت می‌گیرد. امنیت اشتغال جنبه‌ای بسیار مهم از مفهوم به اصطلاح انعطاف امنیت است که ریشه در عرصه‌های آکادمیک دارد و در حدود چند سال پیش توسط جامعه اروپا توسعه یافته است (ویلتاگن و تروس، ۲۰۰۴). انعطاف-امنیت ترکیبی از اشکال انعطاف‌پذیری و امنیت، به ویژه امنیت اشتغال و درآمد است. امنیت اشتغال شکلی از امنیت است که مقتضی یک بازار کار منعطف می‌باشد و از این رو اغلب به عنوان جایگزینی برای امنیت شغلی مطرح شده است.

با این وجود، همان طور که قبلاً در این مقاله ذکر شد، این که تعادلی میان امنیت شغلی و امنیت اشتغال ممکن است یا خیر، نامشخص است. در متن استراتژی اشتغال اروپا، امنیت اشتغال بخشی از خط مشی‌های اصطلاح انعطاف-امنیت است. استراتژی

اشتغال اروپا شامل رهنمودهایی با تأکید بر اهمیت تعادل میان انعطاف‌پذیری و امنیت اشتغال از سال ۱۹۹۷ و با هدف کاهش چندپارگی یا قطعه‌سازی بازار کار می‌باشد.

انعطاف-امنیت می‌تواند به عنوان یک استراتژی سیاست یکپارچه و با هدف توسعه دادن امنیت اشتغال تعریف شود (دکر، ۲۰۱۰). تعریف نهادی که ویلتاگن و تروس از انعطاف-امنیت ارائه می‌دهند، عبارت است از (ویلتاگن و تروس، ۲۰۰۴):

انعطاف-امنیت، درجه‌ای از امنیت شغلی، اشتغال، درآمد و امنیت ترکیبی است که شغل‌های بازار کار، زندگی کارگران با موقعیت نسبتاً ضعیف، پذیرش مشارکت بالا در بازار کار و ظرفیت اجتماعی را تسهیل نموده و درجه‌ای از انعطاف عددی (داخلی و خارجی)، عملکردی و انعطاف دستمزدی برای بازارهای کار را فراهم می‌کند تا به موقع و به طور کافی وضعیت خود را به منظور حفظ و افزایش رقابت‌پذیری و بهره‌وری اصلاح و تعدیل کنند.

هدف اصلی توصیه‌ها و رهنمودهای اتحادیه اروپا با توجه به رویکرد انعطاف-امنیت، این است که انعطاف‌پذیری و امنیت ضرورتاً اهدافی متناقض و متعارض نیستند و آنها ممکن است حتی مکمل یکدیگر نیز باشند (مادسن، ۲۰۰۶). در ارتباط با این موضوع، اغلب افراد برای ترویج حرکت از امنیت شغلی به امنیت اشتغال بحث و استدلال می‌کنند. اما امنیت اشتغال با آینده سروکار دارد و از این رو یک مفهوم سیاسی مشکل است. امنیت شغلی بیشتر ملموس‌تر و عینی‌تر است و همان‌طور که قبلاً ذکر شد، این مسئله نامشخص است که چگونه می‌توان امنیت شغلی را با امنیت اشتغال سبک و سنگین کرد؟ با این وجود، به طور کلی فرض شده که ترکیب بازارهای کار منعطف و امنیت کافی برای کارگران امکان‌پذیر است و در این خصوص به مدل دانمارکی اشاره می‌شود. در دانمارک، امنیت می‌تواند مشتق شده از سیاست‌های فعال بازار کار اثربخش و بازار کار با عملکرد مطلوب (امنیت اشتغال) و از منافع اجتماعی نسبتاً زیاد (امنیت درآمد) باشد.

در هلند نیز بحث در زمینه سازگار کردن انعطاف‌پذیری و امنیت دارای تاریخچه طولانی است. همان‌گونه که اوایل در دهه ۱۹۹۰، اتحادیه کارگری (FNV) ایده امنیت اشتغال را در گزارش‌های خود به کاربرد و سرانجام قانون انعطاف-امنیت با این هدف که سطح بالاتری از امنیت اشتغال به ویژه برای کارگران نمایندگی‌های موقت فراهم شود، تصویب شد (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۵- قابلیت اشتغال

یک عنصر مهم در هر مفهومی از امنیت اشتغال، قابلیت اشتغال است. قابلیت اشتغال مفهومی است مبتنی بر روانشناسی و اولین بار در سال ۱۹۱۸ در مجله روانشناسی کاربردی به کار گرفته شد. در ابتدا قابلیت اشتغال به عنوان یک ظرفیت فکری تعریف شده بود، یک ویژگی شخصیتی که منتج به یک احتمال بالاتر یا پایین تر اشتغال می گردد. در ادبیات کنونی بازار کار، قابلیت اشتغال یک مفهوم وسیع تر است که به توانایی اشخاص از دستیابی به اشتغال اولیه، حفظ کردن اشتغال و به دست آوردن اشتغال جدید در صورت لزوم اشاره دارد. در این تعریف، قابلیت اشتغال می تواند نتیجه واکنش چهار مؤلفه زیر باشد:

۱) ویژگی های قابلیت اشتغال، شامل:

- ویژگی های اصولی؛ مهارت ها و ویژگی های اساسی
- ویژگی های میانی؛ مهارت های خاص شغل و مهارت های عمومی
- ویژگی هایی با سطح بالا؛ مهارت هایی که به کارایی سازمانی کمک می کند.

۲) معرفی: توانایی اثبات کردن و نشان دادن هر یک از ویژگی های قابلیت اشتغال در عمل.

۳) آماده سازی: توانایی اداره کردن شغل توسط خود فرد، اطلاع از توانایی ها و نقاط ضعف خود؛ مهارت های جستجوی شغل و مهارت های راهبردی.

۴) عوامل زمینه ای: توانایی تحقق بخشیدن ویژگی ها و مهارت های بحث شده در بالا بسته به عوامل اجتماعی- اقتصادی بیرونی، شرایط شخصی و روابط میان این دو.

در مطالب فوق، قابلیت اشتغال تقریباً همه شاخص های امنیت اشتغال را در سطوح فردی، شامل مفهوم اشتغال در مکان دیگر پوشش می دهد؛ هرچند به طور واضح در این مفهوم ماهیت پویایی و تمرکز بر آینده تصریح نشده است. با این وجود، این مفهوم از کلمه شغل استفاده می کند که بر درجه ای از پویندگی و پیشروی در آینده دلالت دارد (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۶- روابط اشتغال (گزارش سوپیوت)

گزارش سوپیوت در سال ۱۹۹۹، مرز میان کارگران حقوق بگیر و وضعیت حقوقی کارگران مستقل را به رسمیت شناخت. این گزارش، نقد و بررسی حقوق کار سنتی را که ریشه در مدل صنعتی قدیمی دارد، پیشنهاد می کند. یکی از توصیه هایی که در این گزارش

ارائه شده این است که وضعیت حقوقی یک کارگر نباید مبتنی بر مفهوم مضیق اشتغال باشد، بلکه باید مبتنی بر مفهوم موسع اشتغال تعریف گردد. گستردگی حقوق کار، کارگران مستقل را نیز شامل می شود. علاوه بر این، سوپیوت یادآور می شود که نظام های حمایت اجتماعی کنونی مبتنی بر همین مفهوم قدیمی اشتغال می باشند و او استدلال می کند که نظام سنتی چانه زنی جمعی با خطر دو گرایش مواجه است: ظهور گسترش صنعت در سطح ملی به دلیل تمرکززدایی چانه زنی های جمعی به سطح صنایع و فرآیند ادغام واحدهای چانه زنی جدید با سطح بالاتر (یعنی گروه ها، شبکه ها، سرزمین ها، اروپا) تضعیف می شود (سوپیوت و میدوز، ۲۰۰۰). استدلال های مشابه، اخیراً در بحث سیاسی هلند توسط بالی گروپ رشد کرد؛ کسی که یک بازنگری کامل از نظام تأمین اجتماعی هلند را با جذب کارآفرین های مستقل (خویش فرما) به عنوان معیاری در بازار کار نسبت به کارگران حقوق بگیر پیشنهاد کرد (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۷- کار شایسته

کار شایسته به فرصت هایی برای زنان و مردان اشاره دارد تا کار را در شرایط آزادی، برابری، امنیت و شأن انسانی به دست آورند. در این مفهوم، امنیت به مفاهیم ایمنی کار و برابری کار مربوط می شود، همچنین به مفاهیم امنیت شغلی و امنیت اشتغال نیز مرتبط است. شرایط آزادی و برابری، خارج از حوزه این مقاله است و شأن انسانی به مفهوم امنیت انسانی مربوط می شود. ادبیات کار شایسته تقریباً و به صورت انحصاری از سازمان بین المللی کار و به طور خاص گای استندینگ گرفته شده است. جهت گیری کار شایسته در خصوص حقوق و مزایای کارگران بر تعادل سازی رویکردهای اقتصاد لیبرال، نئوکلاسیک نسبت به کار از سازمان هایی مانند سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، صندوق بین المللی پول و بانک جهانی معطوف شده است. در ادبیات کار شایسته، گرایش به انتقاد از افزایش انعطاف پذیری عددی (قراردادی) و کاهش امنیت شغلی وجود دارد (دکر، ۲۰۱۰).

۲-۸- اهمیت امنیت اشتغال

در مقایسه با انعطاف پذیری کار، بحث در خصوص امنیت اشتغال گسترش بیشتری یافته است. بحث در این خصوص با یک برنامه کاری ایدئولوژیکی شکل گرفته است. برای مثال، ادبیات نئولیبرال

با جزئیات بیشتری هزینه‌های مقررات نهادی - سازمانی اشتغال را از طریق قوانین حمایت اشتغال که به استخدام، اخراج و قواعد حاکم بر اخراج‌های ناعادلانه و ناموجه مربوط می‌شود، بحث کرده است. از دیدگاه کارفرمایان، امنیت اشتغال یک متغیر الزامی است که با کارآمدی بنگاه تلاقی پیدا می‌کند. از طرف دیگر، انعطاف‌پذیری اشتغال این امکان را ایجاد می‌کند تا قدرت بیشتری برای تطبیق و تعدیل تولید بنگاه با بازار که شامل تقاضا برای محصولات، تکنولوژی و رقابت پذیری است، فراهم شود. اثر واقعی بازارهای کار منعطف روی کل اشتغال مورد بحث قرار گرفته است. برخی استدلال کرده‌اند که انعطاف پذیری اشتغال می‌تواند منجر به اشتغال بیشتر و گسترده تری گردد. با این وجود، یک رابطه معکوس به طور واضح بین انعطاف اشتغال و امنیت اشتغال حداقل در یک دوره متوسط وجود دارد. این مسئله از برخی مطالعات اخیر در کشورهای در حال توسعه که اجرا شده، آشکار است. طی یک دوره افزایش انعطاف پذیری بازار کار در این کشورها، امنیت اشتغال نیز افزایش یافته است. همچنین، در طول مدت انعطاف پذیری پایدار، ممکن است کارگران با امنیت کمتری مواجه شوند.

در نتیجه، دلیل اصلی افزایش انعطاف‌پذیری معمولاً به پیشرفت اقتصاد و سازمان‌ها نسبت داده شده است، بدین نحو که ناچار شده‌اند رویه‌های اشتغال را به دلیل رویارویی با افزایش رقابت پذیری، تغییر تکنولوژی و بازارهای بی‌ثبات تغییر دهند. همچنین یک گزارش بیان می‌کند: هزینه‌های استخدام افراد توسط یک

سازمان، تقریباً در همه موارد گرانتر از هزینه‌های به کارگیری عوامل دیگر است و فشار فزاینده‌های روی چنین هزینه‌هایی وجود دارد. انعطاف پذیری اشتغال، یک پاسخ مدبرانه واقع‌گرایانه به چنین مشکلاتی است. استخدام و اخراج آسان به ایده‌ها، مهارت‌ها و رویکردهای جدید کمک می‌کند.

از این رو، نظریات بازار، مقررات قانونی نسبت به امنیت اشتغال را دیکته کرده‌اند. برخی تا آنجا استدلال کرده‌اند که می‌گویند با افزایش هزینه‌های کاهش نیروی کار، قوانین حمایت اشتغال کارایی تخصیصی بازارهای کار را تضعیف می‌کنند و این امر منجر به از دست رفتن رفاه اجتماعی می‌شود.

با این وجود، دلایل مهمی در حمایت و طرفداری از امنیت اشتغال وجود دارد. امنیت اشتغال، ابزار اصلی برای امنیت درآمد است. امنیت اشتغال، رفاه کارگران را افزایش می‌دهد. ابزارهای حقوق بشر بین‌المللی به طور وسیعی به حق حمایت در برابر از دست دادن اشتغال اذعان می‌کنند. مطابق با ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸، کار کردن با انتخاب آزاد کار، با شرایط عادلانه و منصفانه کار و حمایت در برابر بیکاری حق همه انسان‌ها است.

امنیت اشتغال به ویژه در اقتصادهای در حال توسعه که دارای نظام بیمه بیکاری نیستند، اهمیت دارد. از دست دادن اشتغال در چنین شرایطی منجر به از دست دادن درآمد و معیشت می‌گردد. این امر نه تنها برای شخصی که شغلش را از دست داده است، بلکه برای خانواده

و بستگانش نیز فقر و گرسنگی را در پی دارد. حمایت اشتغال، روابط اشتغال پایدار را که حالتی از ثبات و پایداری اقتصاد کلان ایجاد می‌کند، تشویق می‌کند.

امنیت اشتغال به معنای روابط اشتغال پایدار است که سرمایه‌گذاری در آموزش کارگر و توسعه مهارت‌ها را تشویق می‌کند و به نوبه خود تعهد و انگیزه کارگران و بهره‌وری بنگاه را افزایش می‌دهد. همچنین، امنیت اشتغال می‌تواند به افزایش وفاداری و اطاعت کارگر منجر شود. با این وجود، اگر وجود یک بازار کار منعطف به لحاظ اقتصادی ضروری است و اگر حمایت اشتغال یک مانع برای انعطاف‌پذیری محسوب می‌شود، تا زمانی که اشکال دیگر امنیت فراهم می‌شوند، امنیت اشتغال قطعاً یک حق حرفه‌ای و شغلی است. به عبارت دیگر، برخی استدلال کرده‌اند که اگر امکان فراهم کردن امنیت درآمد پایه و بنیادی برای همه شهروندان وجود دارد، لازم نیست عدم امنیت اشتغال یک اولویت باشد.

احساس عدم امنیت اشتغال حتی می‌تواند تغییر کند، چرا که روش‌های تقلیدی دیگر می‌تواند قابل دسترس باشد.

یک درآمد پایه به طور واضح تعارض میان کارایی اقتصادی و عدالت اجتماعی را برطرف خواهد کرد. با این وجود، این رویکرد، مزایای غیرمالی اشتغال مانند مفهوم مشارکت اجتماعی که امنیت اشتغال فراهم می‌کند، و اثرات روانشناختی روی اعتماد به نفس و احترام به خود را که اشتغال به بار می‌آورد، نادیده می‌گیرد. علاوه بر این، اجرای چنین سیاستی یک چالش برای همه کشورها به ویژه برای

کشورهای فقیرتر است. از این رو، باید گفت امنیت اشتغال مرتبط با مفاهیم خودشکوفایی، پیشرفت و امنیت در حدود این مفاهیم نیز می باشد.

در دو طرف این بحث، امنیت اشتغال یک بُعد مهم از بازار کار و پویایی های آن است. همچنین، امنیت اشتغال یک جنبه مهم از احساسات کارگران و انتظارات اشتغال آنها است (داسگوپتا، ۲۰۰۱). از این رو، بررسی روش های نشان دادن امنیت اشتغال به لحاظ تجربی در مبحث بعدی دنبال خواهد شد.

۴- شاخص های امنیت اشتغال

این مبحث سعی می کند تا روشی برای ارزیابی امنیت اشتغال یا امنیت حمایت در برابر از دست دادن اشتغال ارائه دهد.

شاخص های عینی امنیت اشتغال به ویژگی های بازار کار، ویژگی های قراردادی و ویژگی های حکومتی مربوط می شود. استندینگ در سال ۱۹۹۹، آنها را به عنوان شاخص های کارکردی (رفتاری)، شاخص های قراردادی و حکومتی توصیف می دهد. با وسعت و گستردگی شرایط عینی، شاخص های ذهنی امنیت اشتغال تحت تأثیر قرار می گیرند، چرا که انتظارات می تواند بسته به تنوع عوامل دیگر نیز باشد. این تصورات ذهنی می تواند با ترکیب پیچیده های از نظریات عینی و ذهنی تعیین شوند. علاوه بر این، امنیت اشتغال می تواند در سه سطح ملی-کلان، سطح بنگاه یا میانه و سطح فردی و کوچک ارزیابی شود. در سطح فردی، هم شاخص های عینی و هم شاخص های ذهنی امنیت اشتغال وجود دارد که بخش قابل سنجش و یا غیرقابل سنجش می باشند.

شکل (۳) شاخص های عینی امنیت اشتغال را در شکلی از ماتریس ارائه می دهد. محورهای افقی سه نوع از شاخص های عینی، یعنی رفتاری، قراردادی و حکومتی را نشان داده و محورهای عمودی سه سطح امنیت اشتغال، یعنی سطح ملی، بنگاه و فردی را نشان می دهند. شکل (۴) شاخص های ذهنی امنیت اشتغال را که منحصراً به سطح فردی مربوط می شود، ارائه می دهد.

به محض این که شاخص های امنیت اشتغال تعیین شوند، هر شاخصی باید سنجش و ارزیابی گردد. شاخص های کیفی لازم است تا ارزش هنجاری داده شوند. برای مثال، برای شاخصی مانند سختی قوانین حمایت اشتغال، سختی بیشتر می تواند بهتر از سختی کمتر پنداشته شود و ارزشها ممکن است به وسیله این شاخص با محاسبه کردن زمینه نهادی - سازمانی و اقتصادی تعیین شوند. از این رو، این ماتریس سنجش شده می تواند مورد استفاده قرار گیرد تا هر یک از شاخص های امنیت اشتغال را به صورت مجزا در هر یک از سطوح محاسبه کرد؛ با این فرض که سه دسته از این شاخص ها یعنی رفتاری، قراردادی و حکومتی دارای وزن های یکسانی هستند.

معمولاً، عدم امنیت اشتغال در سطح کلان، عدم امنیت را در سطوح بنگاه و فردی افزایش خواهد داد. در زمان های بحران اقتصاد کلان، مقررات امنیت اشتغال بنگاه می تواند یک مشکل باشد و می تواند موجب افزایش قراردادهای ناپایدار و بی ثبات و افزایش احساس عدم امنیت اشتغال فردی گردد.

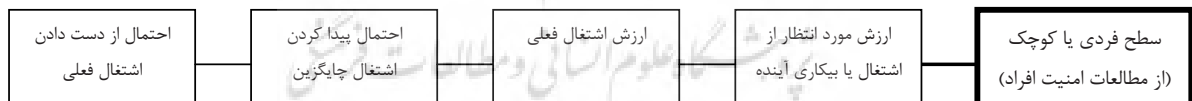
از این رو، سه سطح امنیت اشتغال به یکدیگر مرتبط و وابسته اند به گونه ای که رابطه ای میان آنها طولی است. امنیت اشتغال در سطح کلان مجموعه ای از شاخص های سطح فردی یا سطح صنایع است. رابطه دقیق و درست بین شاخص ها در سه سطح، به اکتشافات بیشتر ارزش می دهد.

شاخص های امنیت اشتغال در سطح کلان می تواند از اطلاعات سطح ملی به دست آید؛ و در سطح صنایع از سطح بنگاه و آمارها و در سطح فردی از مطالعه تکنک کارگران. قسمت بعدی این مقاله هر یک از شاخص ها را به طور مفصل بحث و بررسی می کند (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

شکل (۳) - شاخص‌های عینی امنیت اشتغال

	شاخص‌های رفتاری	شاخص‌های قراردادی	شاخص‌های حکومتی
سطح ملی یا کلان (از اطلاعات ملی)	مدت متوسط اشتغال نرخ خاتمه اشتغال	اشتغال بی‌ثبات به عنوان سهمی از کل اشتغال	سختی قوانین حمایت اشتغال گستره‌ی قوانین حمایت اشتغال
سطح بنگاه یا میانه (از اطلاعات بنگاه)	مدت متوسط اشتغال	اشتغال بی‌ثبات به عنوان نسبت کل اشتغال	پوشش توسط توافقات جمعی
سطح فردی یا کوچک (از مطالعات امنیت افراد)	طول اشتغال فعلی مهارت‌ها و انتقال - پذیرش مهارت‌ها	وضعیت قرارداد اشتغال	حمایت نهادی برای تداوم اشتغال

شکل (۴) - شاخص‌های ذهنی امنیت اشتغال^۱



1. Ibidem.

که اطلاعات موجود و در دسترس از نرخ اخراج از اشتغال، تنها به کارگران دستمزدی و حقوق‌بگیر اشاره دارد. در واقع، با کوچکتر شدن مقیاس تولید توسط بنگاه‌ها، تعطیل شدن بنگاه‌ها و متوقف شدن آنها، تعداد اخراج شدگان در اشتغال دستمزدی و حقوق‌بگیر افزایش می‌یابد.

مدت متوسط اشتغال؛ یعنی بلندمدت بودن طول متوسط اشتغال، گستردگی ثبات در اشتغال و سطح بالاتر امنیت اشتغال. با این وجود، در دسترس بودن اطلاعات در خصوص طول اشتغال نسبت به طول مدت تصدی مشکل است. تصدی به عنوان مدت اشتغال با یک کارفرمای خاص و معین تعریف شده است. طول مدت اشتغال، یک شاخص بهتر و مناسب‌تر برای امنیت اشتغال است، چرا که اگر فردی کار خود را با یک کارفرما از دست بدهد، تا آنجا که فرصت‌های اشتغال مشابه دیگر در دسترس باشد، آن شخص استخدام می‌شود و امنیت تداوم اشتغال وجود دارد. در بیشتر موارد، از دست دادن اشتغال با یک کارفرما معمولاً دوره‌ای از بیکاری را در پی دارد. علاوه بر این، اطلاعات موجود در خصوص تصدی اشتغال، به کارگران دستمزدی و حقوق‌بگیر مربوط می‌شود. با این وجود، در صورت عدم اطلاعات در خصوص طول متوسط اشتغال، تصدی متوسط اشتغال به دلیل اطلاعات مرتبط با آن که به آسانی قابل دسترس است، اغلب به عنوان یک شاخص امنیت اشتغال مورد استفاده قرار می‌گیرد. توزیع تصدی و تصدی متوسط برای مقایسه میزان ثبات اشتغال از میان حرفه‌ها، صنایع و کشورها به کار می‌رود. کشورهایی که اشتغال موقت و اتفاقی بیشتری دارند، احتمالاً تصدیهای متوسط اشتغال کوتاه‌تری دارند. با این وجود، لازم است اطلاعات مربوط به مدت متوسط اشتغال به دلیل تأثیر احتمالی آنها بر نرخ گردش، با اثرات چرخه‌های کسب و کار تطبیق داده شوند؛ علاوه بر این، این مسئله نیز اهمیت دارد که تصدی‌های متوسط برای گروه‌های سنی متفاوت یا برای کنترل سن به منظور تصویر واقعی ثبات اشتغال در میان گروه‌های سنی متفاوت مطالعه شود (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۱-۲- شاخص‌های قراردادی

این شاخص با هدف محاسبه نسبت اشتغال با قراردادهای ناپایدار یا قراردادهای نامنظم تدوین شده است. به عبارت دیگر، شاخص‌های اشتغال ناپایدار عبارتند از:

نرخ اشتغال در بنگاه‌های کوچک؛ یعنی درصد اشتغال در

۴-۱-۳- شاخص‌های امنیت اشتغال در سطح ملی یا کلان

وضعیت اقتصادی، نرخ رشد تولید ناخالص داخلی، نرخ رشد اشتغال و توزیع درآمد همگی احتمالاً در تعیین سطح امنیت اشتغال در سطح کلان مورد استفاده قرار می‌گیرند. به طور کلی، زمانی که نرخ بالایی از بیکاری یا اشتغال پایین وجود دارد، افراد عدم امنیت بیشتری درباره اشتغال خود احساس می‌کنند.

در شرایط بحران اقتصادی، زمانی که کارگران در فصول کم کاری قرار دارند و یا کار آنها خاتمه یافته و بیکار شده‌اند، نسبت بزرگی از کارگران که دارای درآمد کم، نامنظم و اشتغال غیررسمی هستند؛ در قراردادهای غیردائمی یا قراردادهای اشتغال ناپایدار قرار دارند که در این صورت امنیت اشتغال به طور کلی نسبت به وضعیتی که اقتصاد در حال رشد است و شغل‌های جدید ایجاد شده و بیکاری کم می‌شود، پایین خواهد آمد. بنابراین، امنیت اشتغال در سطح کلان، در دسترس بودن فرصت‌های اشتغال در اقتصاد به عنوان یک کل می‌باشد (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۱-۴- شاخص‌های کارکردی (رفتاری)

شاخص‌های رفتاری به ویژگی‌های کارکردی معین در بازار کار مانند مدت متوسط اشتغال^۱، نرخ اخراج از اشتغال یا نرخ گردش کار در اقتصاد مربوط می‌شود. این شاخص‌ها به منزله معیاری از ثبات و پایداری اشتغال است. مدت متوسط دوره اشتغال به لحاظ آماری بر امنیت اشتغال دلالت می‌کند؛ اگرچه ممکن است، کارگران به صورت فردی حتی در صورت داشتن اشتغال ثابت و پایدار، در خصوص تداوم اشتغال خود با بی‌ثباتی شدیدی مواجه شوند. با این وجود، به دلیل هدف نشان دادن امنیت اشتغال به لحاظ آماری، شاخص کارکردی می‌تواند برای مفهوم سازی عنصر عینی در امنیت اشتغال در زمان‌های پایداری و ثبات اشتغال مفید باشد. بر این اساس، می‌تواند دو نوع شاخص کارکردی وجود داشته باشد:

نرخ اخراج از اشتغال: این متغیر به شمار ترک‌کنندگان اشتغال ام از اخراج به دلیل بیکاری یا به صورت داوطلبانه اشاره دارد. زمانی که نرخ اخراج از اشتغال بالا است، ثبات اشتغال و به تبع آن سطح امنیت اشتغال پایین خواهد بود. همچنین بهتر است که نرخ اخراج از اشتغال را برای جنسیت‌ها، گروه‌های شغلی و گروه‌های سنی به صورت جداگانه بررسی کنیم. این در حالی است

1. Average Length of Employment

اصطلاح دیگری که در این ادبیات برای توصیف اشتغال غیراستاندارد مورد استفاده قرار می‌گیرد، اشتغال اتفاقی^۲ است. به گفته اوسترم، این گروه موارد زیر را پوشش می‌دهد (اوسترم، ۲۰۰۰):

الف - پیمانکاران مستقل: کارگرانی که به عنوان پیمانکاران مستقل، مشاوران مستقل، کارگران مدت‌معین شناخته می‌شوند، اعم از این که کارگران خویش فرما یا دستمزدی و حقوق‌بگیر باشند.

ب - کارگران بنا به درخواست: کارگرانی که برای کار تنه‌ای زمانی فراخوانده می‌شوند که به آنها نیاز باشد.

ج - کارگران نمایندگی‌های موقت: کارگرانی که حقوق آنها توسط نمایندگی‌های کار موقت پرداخت می‌شود.

د - کارگران قراردادی: کارگرانی که توسط یک بنگاه برای یک شغل خاص استخدام می‌شوند. این بنگاه می‌تواند یک بنگاه تولیدی کوچک یا یک بنگاه بخش غیررسمی باشد.

همه این گروه‌ها، اشتغال موقت^۳ تعریف می‌شوند. سازمان Eurostat واحدی یک تعریف متفاوت از اشتغال موقت دارد، اگرچه همپوشانی‌هایی بین گروه‌ها دیده می‌شود: برای مثال گروه‌های الف و ب در گروه د گنجانده می‌شوند (Eurostat، ۱۹۹۶):

الف - اشخاصی که موقتاً جایگزین کارگر دیگری هستند.

ب - کارگران فصلی^۴

ج - کارگران شاغل در یک پروژه خاص که شغل خود را زمانی که پروژه به پایان می‌رسد، از دست می‌دهند.

د - کارگران با قراردادهای مدت‌معین.

نوع دیگر اشتغال غیراستاندارد، خویش فرمایی است؛ بخش بزرگی که اشتغال غیررسمی است.

هافمن گونه‌شناسی دیگری از فعالیت‌ها که شامل اشتغال غیرثابت و اشتغال متغیر می‌شود، پیشنهاد می‌کند (هافمن، ۱۹۹۹). اینها عبارتند از:

الف - اشتغال ثابت (پایدار): این اصطلاح برای آنهایی که کار می‌رود که برای کل دوره در یک شغل استخدام شده‌اند.

2. Contingent Employment
3. Independent Contractors
4. On Call Workers
5. Temporary Help Agency Workers
6. Contract Workers
7. Temporary Employment
8. Seasonal Workers
9. Stable Employment

بنگاه‌های کوچک به عنوان درصدی از کل اشتغال. بنگاه‌های کوچک می‌توانند ثبته یا غیرثبته باشند. این بنگاه‌ها که کمتر از ۱۰ کارگر استخدام می‌کنند، اغلب غیرثبته هستند و به عنوان بنگاه‌های غیررسمی شناخته می‌شوند. بخش بزرگی از این بنگاه‌ها خویش فرما می‌باشند و بیشتر آنها با رقابت پذیری شدیدی روبرو هستند و نرخ‌های بالایی از تأسیس و زوال را نیز به همراه دارند. به طور کلی، اشتغال در بنگاه‌های کوچک، به ویژه در بنگاه‌های غیررسمی، اشتغالی ناپایدار و بی‌ثبات و اغلب بدون هیچ‌گونه قرارداد کتبی مناسب است.

اطلاعات مربوط به اشتغال در بنگاه‌های کوچک، معمولاً از آمارهای ملی و صنعتی، سرشماری‌های اقتصاد ملی یا مطالعات نیروی کار قابل دسترس می‌باشد. با این وجود، این شاخص امنیت اشتغال در زمینه خاص به کار گرفته می‌شود؛ یعنی جایی که شرایط اقتصادی به نرخ‌های گردش بالای بنگاه‌های کوچک منتج می‌شود.

اشتغال غیراستاندارد: این شاخص به لحاظ آماری واحدی یک موضوع نامشخص است. در این مقاله اصطلاح غیراستاندارد به کار گرفته شده است، اما نام‌های مختلف دیگری نیز استفاده می‌شود، مانند ناهنجار، بی‌ثبات، تصادفی، اتفاقی، موقت، غیررسمی، غیرحمایتی و آسیب‌پذیر. همه این اصطلاحات به مفهوم یکسانی اشاره ندارند، اما همگی متفاوت از اشتغال استاندارد، تمام وقت، حمایتی و رسمی هستند.

در همایش بین‌المللی حقوق کار و تأمین اجتماعی که در سال ۱۹۸۵ در کاراکاس برگزار شد، یکی از موضوعات محوری، اشتغال ناپایدار و بی‌ثبات بود، اما این اشتغال به طور تبادل پذیری با اشتغال ناهنجار و آسیب‌پذیر مورد استفاده قرار گرفت و این گونه تعریف شد: اشتغال ناپایدار، نوعی اشتغال است که هنجاری و متعارف نیست. اشتغال هنجاری و متعارف، یک شغل تمام وقت است که تنها برای یک کارفرمای مشخص و یک دوره نامعین انجام می‌شود. مطابق با این تعریف، اشتغال ناپایدار می‌تواند شامل اشتغال غیررسمی، اشتغال پاره وقت و انواع اشتغال موقت باشد. با این وجود، اشتغال پاره وقت می‌تواند به مزایا دسترسی داشته و در صورتی که اشتغال پاره وقت منظم باشد، توسط حقوق کار پوشش داده شود (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

1. Caracas

کارگران خود محاسبه‌گر^۳: این گروه از کارگران در بیشتر کشورهای در حال توسعه که دارای طرح بیمه و مزایای بیکاری نیستند، وجود دارند. این اشتغال، ناهنجار و نامنظم است و می‌تواند متناسب با ماه‌ها یا فصل‌ها تغییر کند.

کارگران خانوادگی غیراستحقاقی^۴: کارگران یک بنگاه که با یکدیگر رابطه نسبی داشته و در یک خانواده با یکدیگر زندگی می‌کنند. اگرچه آنها حقوقی دریافت نمی‌کنند، اما بر درآمد خانواده و بقاء آن منوط به اشتغال مستمر و پیوسته آنها تأثیر می‌گذارند. به‌طور کلی می‌توان گفت، کارگرانی که قراردادهای ثابت ندارند و خویش‌فرمایان بدون کارگر، وضعیت‌های اشتغالی هستند که احتمالاً با اشتغال غیرثابت یا ناپایدار توصیف می‌شوند. از این رو، در صورت بالا بودن میزان ناپایداری در یک کشور و یک سال معین، عدم امنیت اشتغال بیشتری حاکم خواهد بود.

علاوه بر این، شاخص‌های قراردادی امنیت اشتغال در سطح کلان، تا آنجا که اطلاعات مرتبط وجود دارد، چالش برانگیزترین شاخص‌ها می‌باشد. این قسمت، نظری کلی و اجمالی از روش‌های جایگزینی متفاوت از ارزیابی امنیت اشتغال قراردادی در سطح کلان مبتنی بر تعاریف متنوع از اشتغال غیراستاندارد و اطلاعات موجود در خصوص چنین اشتغالی که معمولاً قابل دسترس است، ارائه داد (داسگوینا، ۲۰۰۱).

۴-۱-۳- شاخص‌های حکومتی

شاخص‌های حکومتی به منظور انعکاس مقررات در چارچوب کلی قانونی که اشکال مختلف حمایت اشتغال را تضمین می‌کند، تدوین شده‌اند. مقررات اشتغال به حقوق یا مستمری کارگران مانند حق مشارکت در فرآیند دآوری، حق پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و حق حمایت از اخراج‌های ناعادلانه یا ناموجه مربوط می‌شوند. با این وجود، حق حمایت در برابر اخراج ناعادلانه و ناموجه حقی جهانی نیست و برخی کشورهای توسعه یافته مانند استرالیا، بلژیک، دانمارک و ایالات متحده آمریکا، چنین حقی را به رسمیت نشناخته‌اند. امروزه، به دلیل اقتصاد و پیامدهای اجتماعی، این حق یکی از موضوعات بسیار حساس در حقوق کار است. حمایت در برابر اخراج از دیدگاه کارگران بسیار مهم و حیاتی است، چرا که فقدان چنین حقی می‌تواند به پیامدهای اقتصادی وخیمی در اکثر کشورها منجر گردد.

ب- اشتغال متغیر^۱: این اصطلاح برای آنهایی به کار می‌رود که برای یک دوره کامل استخدام می‌شوند، اما شغل‌ها، صنعت یا حرفه تغییر می‌یابند.

ج- اشتغال غیرثابت (ناپایدار)^۲: این اصطلاح برای آنهایی به کار می‌رود که پس از یک دوره بیکاری بلندمدت یا طی یک دوره قابل ملاحظه، خارج از نیروی کار (حداقل برای یک مرتبه) استخدام می‌شوند.

اشتغال ناپایدار، گرایش اخیر کشورهای صنعتی سرمایه‌داری بوده است. اگرچه اشتغال ناپایدار، یک مفهوم جدید در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیست، اما قطعاً در شکلی از اشتغال غیررسمی یا اتفاقی در سال‌های اخیر افزایش یافته است. با این وجود، اطلاعات دقیق یا کامل در خصوص اشتغال ناپایدار مشکل است. همچنین، همه شغل‌هایی که موقت نیستند، یعنی دائم هستند، می‌توانند غیرمنظم یا بی‌ثبات باشند و به دست آوردن اطلاعات در خصوص این نوع شغل‌های بی‌ثبات بسیار مشکل است. اشتغال غیراستاندارد می‌تواند با استفاده از اطلاعات در خصوص وضعیت‌های حقوقی اشتغال ارزیابی شود. توزیع اشتغال با استفاده از قوانین، یک ابزار روشن برای نگرستن به اشتغال غیرثابت است. طبقه‌بندی بین‌المللی در خصوص وضعیت‌های حقوقی در اشتغال در سال ۱۹۹۳، به شرح زیر است:

کارگران

کارگران با قراردادهای ثابت یا کارگران منظم: این کارگران یک قرارداد اشتغال صریح یا ضمنی (کتبی و شفاهی) داشته و بر اساس آن اشتغال ادامه دارد، یا توالی چنین قراردادهایی با یک کارفرما بر یک اساس مستمر و پیوسته می‌باشد. کارگرانی که دارای اشتغال بر یک اساس منظم نیستند، برای نمونه کارگران موقت یا کارگران اتفاقی.

خویش‌فرمایی

کارگرانی که بر یک اساس مستمر، دیگران را به کار برای خود استخدام می‌کنند: احتمالاً بسیاری از چنین کارفرمایانی، کسب و کارشان ثبت نشده است و این بنگاه‌های کوچک به احتمال زیاد تعطیل یا متوقف می‌شوند. با این وجود، ارزیابی امنیت اشتغال این مشاغل مشکل است.

3. Own Account Workers
4. Unpaid Family Workers

1. Mobile Employment
2. Unstable Employment

جایی که اخراج امری اجتناب ناپذیر است، یک بازار کار فعال می‌تواند برای بیکاران فرصت‌های جدید اشتغال را به سرعت فراهم کند و به عنوان یک تور امنیتی عمل کند.

گستره قوانین امنیت اشتغال: داشتن قوانین حمایت اشتغال به تنهایی کافی نیست، بلکه آنچه اهمیت دارد، نسبت نیروی کار پوشش داده شده توسط این قوانین است. به طور کلی، اجرای حمایت اشتغال با گسترش پوشش چنین معیارهای حمایتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. از این رو، ویژگی‌های زیر دارای اهمیت می‌باشند:

* نسبت کل نیروی کاری که زیر چتر قوانین حمایت اشتغال قرار دارند.

* نواحی و بخشهایی که قوانین حمایت اشتغال اعمال می‌شوند.
* موقعیت و وضعیت‌های کاری که زیر چتر قوانین حمایت اشتغال می‌باشند.

* گروه‌های سنی که با قوانین حمایت اشتغال پوشش داده شده‌اند.

* اندازه بنگاهی که با قوانین حمایت اشتغال پوشش داده شده است.

اطلاعات مربوط به گستره قوانین حمایت اشتغال به آسانی قابل دسترس نیست. در عوض، درصد کارگران پوشش یافته توسط توافقات چانه زنی جمعی و نرخ‌های اتحادیه‌گرایی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. شواهد نشان می‌دهد که تنوع عظیمی بین کشورها در موارد گسترش کارگران پوشش یافته توسط قوانین حمایتی وجود دارد. پوشش و شمولیت با چانه زنی جمعی می‌تواند یک شاخص بهتر در این زمینه است (داسگپتا، ۲۰۰۱).

۴-۲- شاخص‌های امنیت اشتغال در سطح بنگاه یا متوسط
امنیت اشتغال در سطح بنگاه به لحاظ مفهومی، به تعریف سنتی امنیت اشتغال به عنوان حمایت در برابر اخراج‌های خودسرانه یا استخدام و اخراج نزدیکتر است؛ بدین دلیل که گسترش نرخ‌های امنیت اشتغال در سطح بنگاه عمدتاً به اشخاصی که در کار دستمزدی و حقوق بگیر هستند، مربوط می‌شود؛ همچنین اشخاصی که ممکن است توسط کسانی که صلاحیت استخدام کردن دارند، استخدام یا اخراج شوند. امنیت اشتغال در سطح بنگاه می‌تواند با بازتخصیص داخلی، تغییر در ماهیت شغل انجام شده و نیز تغییر در پرداخت سر و کار داشته باشد.

سختی مقررات اشتغال و درصد کل اشتغال که توسط قوانین و مقررات پوشش داده می‌شود، دو شاخص حکومتی اساسی هستند. **سختی مقررات حمایت اشتغال:** موضوع انصاف رویه‌ای و اصولی، هسته مقررات حمایت کار در سطح ملی محسوب می‌شود. حمایت اشتغال، یک پدیده پیچیده است و حقوق اشتغال به جنبه‌های مختلف حمایت مربوط می‌شود. رایج‌ترین جنبه‌های مختلف حمایت به شرح زیر است:

* ممنوعیت اخراج در موارد بیماری یا بارداری کارگر
* ممنوعیت اخراج در زمینه‌های سنی، جنسیتی، پیش‌زمینه‌های نژادی یا دیدگاه‌های سیاسی.

* دادن اطلاع کافی به یک کارگر اخراج شده به دلیل رفتار ناشایسته و اقدام غیرقانونی وی (معمولاً اقداماتی تحت عنوان تقلب، فساد یا نمونه‌های مکرر از اهانت، آزارهای جنسی، ارعاب و هجوم غیرخوشونت آور). دوره اطلاع در میان کشورها مختلف است:

* تنظیم درخواست در مورد اخراج‌های ناعادلانه
* تنبیه یا جریمه غیرقانونی با حقوق.

اطلاعات در خصوص مقررات ملی برای حمایت از کارگران در برابر اخراج‌های خودسرانه می‌تواند در حقوق اشتغال یا قوانین کار کشورها یافت شود. به لحاظ هنجاری، قوانین حمایت اشتغال، برای اشتغال استاندارد اعمال می‌شوند و کارگرانی که بر اساس قراردادهای کوتاه مدت استخدام می‌شوند، ممکن است اخراج شوند یا قراردادهای تمدید نشود. بیشتر کشورها حمایت اشتغال استاندارد را برای قراردادهای مدت معین و کوتاه مدت بعد از یک دوره خاص از تصدی گسترش داده‌اند. با این وجود، این حمایت اغلب توسط استخدام از سوی نمایندگی‌های اشتغال یا استفاده از مقاطعه کاران خویشتن فرما یا مشاوران کنار رفته و از بین می‌رود. قوانین حمایت اشتغال در بیشتر کشورها، اخراج در زمینه‌های نژادی، رنگ، جنسیت یا معلولیت را ممنوع کرده‌اند، اما قوانین مربوط به اخراج اعم از عادلانه و غیرعادلانه، مختلف هستند. شاخص‌های سختی قوانین حمایت اشتغال معمولاً به حمایت در برابر اخراج کارگران منظم، دوره اطلاع برای اخراج و پاداش پایان خدمت و غیره مربوط می‌شوند.

اغلب استدلال می‌شود که افزایش رقابت پذیری منجر به مقررات‌زدایی گردیده است. در دوره نوسازی و بازسازی، یعنی

امنیت اشتغال در سطح بنگاه، محور بحث حاضر در خصوص امنیت اشتغال و کارایی اقتصادی است. همان طور که پیش از این ذکر شد، شرایط کلی تحت این عنوان که بنگاه ها به طور کلی مانند وضعیت اقتصاد کلان عمل می کنند، معیارهای نهادی-سازمانی برای حمایت کار و نیز برخی عواملی که روش کار بنگاه هستند، رقابت پذیری بنگاه با بنگاه های دیگر که خدمات و محصولات مشابه تولید می کنند و به لحاظ اندازه یکی می باشند، متغیرهای مهم تأثیرگذار بر امنیت اشتغال در سطح بنگاه هستند. اطلاعات مربوط به شاخص های امنیت اشتغال در سطح بنگاه می تواند از مطالعات بنگاه جمع آوری شود.

قابلیت زیستی بنگاه یک جنبه مهم امنیت اشتغال در سطح بنگاه است، چرا که در صورت ادغام شدن یا تعطیل شدن بنگاه، برخی یا همه کارگران آن کار خود را از دست می دهند. روش کار بنگاه، عامل مهم دیگری از امنیت اشتغال است. روش کار بنگاه می تواند مبتنی بر اهداف زیر باشد:

الف- حق اشتغال مادام العمر؛ متضمن ارتباط بین کارفرما و کارگر به صورت طولانی مدت است، اگرچه این امر می تواند با اعطای امتیازات به امنیت شغلی تحقق یابد. این هدف به طور کلی با نظام ژاپن وابسته و مرتبط است.

ب- کارایی بالای روش کار؛ جایی که کارایی اقتصادی حکم می کند. معمولاً بخش کمی از نیروی کار حمایت شده وجود دارد و تولید با فراهم کردن اشتغال غیراستاندارد زمانی که مورد نیاز باشد، تعدیل می گردد.

ج- نظام مدیریت بنگاه؛ مستلزم این است که در قبال امنیت اشتغال، کارگران وفادار و متعهد باشند. نظر اول با امنیت اشتغال گسترده تری توصیف می شود. در نظر دوم، هیچ امنیت اشتغالی برای نیروی کار غیراستاندارد به طور وسیع وجود ندارد. در نظر سوم، امنیت اشتغال به چگونگی تعریف بنگاه از وفاداری^۱ بستگی دارد (داسگوپتا، ۲۰۰۱). شاخص های امنیت اشتغال در سطح بنگاه می تواند به شاخص های کارکردی (رفتاری)، قراردادی و حکومتی دسته بندی شود.

۴-۲-۱- شاخص های کارکردی (رفتاری)

دوره متوسط اشتغال در یک بنگاه، یک شاخص سطح کوچک مهم امنیت اشتغال است. این متوسط باید مبتنی بر همه کارگران منظم و غیرمنظم محاسبه شود (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۲-۲- شاخص های قراردادی

همان گونه که پیش از این ذکر شد، اشتغال غیراستاندارد، کارگران موقت، پیمانکاران جزء، کارگران خارجی، کارگران اتفاقی و فصلی را پوشش می دهد. در این خصوص، ضروری است تا اطلاعاتی درباره نسبت نیروی کار با مراجعه به بنگاه طی یک سال داشته باشیم:

الف- کارگران تمام وقت منظم^۲

ب- کارگران پاره وقت منظم^۳

ج- کارگران پاره وقت غیرمنظم^۴

د- کارگران موقت^۵

ه- پیمانکاران جزء^۶

و- کارگران استخدام شده از طریق نمایندگی^۷

1. Loyalty
2. regular full-time
3. regular part-time
4. non-regular part-time
5. temporary
6. subcontractors
7. workers hired through agency

ی- کارگران خانوادگی (بدون حقوق)^۱

ن- کارگران اتفاقی^۲

دو دسته اول، اشتغال پایدار را در سطح بنگاه تشکیل می دهند. اشتغال غیراستاندارد با نسبت کارگران در دسته های (ج) تا (ن) اندازه گیری و ارزیابی می شوند. در صورتی که نسبت به میانگین بالا باشد، آن گاه بنگاه امنیت اشتغال نسبتاً پایینی را پیشنهاد می کند (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۲-۳- شاخص های حکومتی

اگر نسبت بالایی از کارگران، عضو اتحادیه های کارگری شوند و یا تمام کارگران در بنگاه با توافقات چانه زنی جمعی که به مسائل اخراج و استخدام مربوط می شوند، پوشش داده شوند، آنگاه احتمالاً امنیت اشتغال بیشتری در آن بنگاه وجود دارد. از این رو، اطلاعات مرتبط با این شاخص، نسبت کل کارگران در بنگاهی است که عضو اتحادیه ها شده و یا به وسیله توافقات چانه زنی جمعی پوشش یافته اند (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۳- شاخص های امنیت اشتغال در سطح فردی یا کوچک

اطلاعات در خصوص امنیت اشتغال در سطح فردی می تواند از مطالعات کارگران به صورت فردی و جداگانه جمع آوری شود. در سطح فردی، دو دسته شاخص می تواند باشد (داسگوپتا، ۲۰۰۱):

- * شاخص های ذهنی امنیت اشتغال که احساس امنیت اشتغال را ارزیابی می کند.
- * معیارهای عینی امنیت اشتغال مانند طول اشتغال، ماهیت مهارت ها و گستردگی حمایت نهادی- سازمانی برای تداوم اشتغال.

۴-۳-۱- شاخص های ذهنی امنیت اشتغال

احساس فردی امنیت اشتغال عبارت است از: احساس فرد درباره احتمال تداوم اشتغال خود. احساس امنیت به گستره وسیعی از تحولات بازار کار مربوط می شود که شامل تهدید احتمالی از دست دادن شغل می شود. برخی مطالعات در روان شناسی، از دیدگاه های ژرف پژوهانه برای شناسایی ناپایداری به عنوان یک مؤلفه اصلی در سنجش امنیت اشتغال استفاده کرده اند. از نظر مدل روانشناسی تهدید و ضعف^۳، نا امنی اشتغال برگرفته از برداشت افراد و چگونگی منعکس شدن درک آنها از نا امنی اشتغال به واکنش های نگرشیشان می باشد (استوک، ۲۰۰۰). عناصر ضروری یا اساسی این مدل عبارتند از:

- * احساس تهدید از دست دادن اشتغال
- * احساس قدرت و ضعف برای روبرو شدن با از دست دادن اشتغال
- * سختی از دست دادن اشتغال به اهمیت پیامد آن برای اشخاص، انتقال پذیری مهارت هایی که شخص دارا می باشد و میزانی که بیکاری می تواند موجب مشکلاتی گردد، بستگی دارد. احساس قدرت یا ضعف، قضاوت های شخصی را درباره توانایی فرد برای کنترل این موقعیت به همراه دارد. متغیرهایی که در این زمینه اهمیت دارند، عبارتند از: احساس فردی از دست دادن اشتغال، موقعیت مورد انتظار فردی که کار خود را از دست داده است و سروکار داشتن با شیوه های مناسب به منظور رفتار با وضعیت تغییر یافته. در شرایط اقتصادی، این متغیرها می تواند به شاخص های زیر تبدیل شوند:

- * احساس احتمال از دست دادن کار فعلی
- * احساس احتمال پیدا کردن کار جایگزین

1. unpaid family workers
2. casual workers
3. threat X powerlessness

این وجود، برخی اشخاص ممکن است زیر چتر قوانین اشتغال قرار گیرند، در حالی که اکثریت وسیعی از اشخاص دیگر توسط چنین قوانینی پوشش داده نشوند، اما در برخی موارد، البته کم، حمایت از تداوم اشتغال می تواند ناشی از گروههای اجتماعی و سازمانهای غیردولتی باشد. از این رو، شاخص مرتبط عبارت است از: وجود یا عدم حمایت نهادی- سازمانی برای تداوم اشتغال (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

در دو دهه گذشته، اقتصاد جهان شاهد تغییرات قابل توجهی در ساختار و پویایی بازار کار بوده است. تجارت بین المللی و رقابت پذیری افزایش یافته است؛ تکنولوژی جدید، برخی شغل‌های سنتی را از بین برده و برخی شغل‌های جدید ایجاد کرده است. حمایت اشتغال، مقرراتزدایی شده و تضمین اشتغال، اولویت اصلی برای سیاستگذاران محسوب نمی‌شود. برای بسیاری از اشخاص، تداوم اشتغال کموبیش به یک مسئولیت فردی تبدیل شده است.

اما چه اشخاصی تهدید بیشتری در خصوص از دست دادن شغل خود احساس می‌کنند؟ افراد چه احساسی درباره‌ی امنیت اشتغال خود دارند؟ آیا همانطور که بیشتر تحلیل‌های بازار کار اذعان دارند، نوعی کاهش امنیت اشتغال در عمل ایجاد شده است؟

تنها یک برنامه آماری منسجم که جنبه‌های مختلف امنیت اشتغال را محاسبه کند، می‌تواند به این سؤالات پاسخ دهد. از این رو، این مقاله تلاش کرده تا ضمن روشن نمودن معانی امنیت اشتغال، روش‌های ارزیابی امنیت اشتغال را در سه سطح ملی یا کلان، بنگاه یا میانه و بعد فردی یا کوچک ارائه دهد. این مقاله شاخص‌هایی که امنیت اشتغال عینی را ارزیابی می‌کند، بیان نموده است. شاخص‌های عینی امنیت اشتغال به شاخص‌های رفتاری، قراردادی و حکومتی تقسیم شده‌اند. شاخص‌های ذهنی امنیت اشتغال به احساسات تهدید از دست دادن اشتغال و احساس قدرت و ضعف برای مواجه شدن با از دست دادن آن مربوط می‌شود.

از این رو، آنچه به عنوان نتیجه‌گیری از مطالب گفت شده قابل طرح می‌باشد، به شرح زیر است:

عوامل تعیین کننده امنیت اشتغال می‌تواند در سطوح مختلف (سطوحی که برای کاربردپذیر کردن این مفهوم استفاده می‌شود) مشخص شود: سطح فردی، سطح سازمان کار، سطح بخش و

* احساس ارزش کار فعلی

* ارزش منتظره از کار جدید، یا بیکاری به عنوان موردی می‌تواند باشد (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۳-۲- شاخص‌های عینی امنیت اشتغال

شاخص‌های عینی امنیت اشتغال در سطح فردی می‌تواند به شاخص‌های قراردادی، کارکردی (رفتاری) و حکومتی دسته‌بندی شوند:

۴-۳-۲-۱- شاخص‌های قراردادی

کارگرانی که وضعیت یک کارگر دستمزدی و حقوق‌بگیر با یک قرارداد ثابت را دارند، تاحدی در کار خود احساس امنیت می‌کنند. کارگران دارای اشتغال غیراستاندارد و کارگران خویش فرما که تداوم اشتغالشان منوط به عواملی مانند تقاضا برای کالا و خدمات، دسترسی به اعتبار و غیره است، احساس امنیت کمتری در اشتغال خود دارند. بنابراین، نوع قرارداد اعم از ثابت و غیرثابت، شاخص قراردادی مرتبط با امنیت اشتغال در سطح فردی است (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۳-۲-۲- شاخص‌های کارکردی (رفتاری)

شاخص کارکردی امنیت اشتغال در سطح فردی، طول تداوم اشتغال فعلی است. به دلیل سرعت تغییر تکنولوژی، امروزه تمرکز بیشتر روی مهارت‌ها است. کارگران با مهارت کم که مهارت‌هایشان به آسانی قابل انتقال است یا مهارت‌هایشان می‌تواند توسط کامپیوترها جایگزین شود، به احتمال زیاد نسبت به دیگران بیشتر در معرض از دست دادن اشتغال خود می‌باشند. بنابراین، اگر کارگران به دو گروه گسترده کارگران با مهارت بالا و کارگران با مهارت پایین دسته‌بندی شوند، احتمال آسیب کارگران با مهارت پایین از عدم امنیت اشتغال بیشتر است. با این وجود، استفاده از سطوح مهارت به عنوان یک شاخص امنیت اشتغال باید از روی احتیاط انجام شود (داسگوپتا، ۲۰۰۱).

۴-۳-۲-۳- شاخص‌های حکومتی

این شاخص‌ها اهمیت اصلی را داشته و به حمایت نهادی- سازمانی برای فرد به منظور تداوم اشتغال مربوط می‌شود. این حمایت می‌تواند در شکلی از به رسمیت شناختن قانونی اشتغال و کار باشد. همچنین می‌تواند مشارکت و همکاری با یک سازمان کارگری با اعطای حق اظهار نظر به آن باشد. چنین حمایت نهادی می‌تواند ناشی از دولت یا سازمانهای غیردولتی باشد. با

منطقه صنعتی، سطح ملی و فراملی. در سطح فردی، عامل تعیین کننده اصلی برای امنیت اشتغال، قابلیت اشتغال است، به نحوی که تعیین کننده‌های قابلیت اشتغال عبارتند از: ویژگی‌های مهارتی مانند آموزش و تحصیل، تجربه کاری، عوامل گسترش و زمینه‌ای مانند وضعیت اشتغال در بازار کار محلی/ منطقه‌ای.

در سطح سازمان کار می‌توان به آسانی ویژگی‌های کارگران را به صورت جداگانه در آن سازمان جمع آوری کرد، اما ضرورتاً سازمان کار درباره سطح سازمانی امنیت اشتغال چیز زیادی آشکار نمی‌کند. علاوه بر این، در این سطح، به رویه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) مانند مشاوره برای کارایی و آموزش درون‌بنگاهی که می‌تواند منتج به سطوح بالاتر امنیت اشتغال شود، توجه می‌شود.

عوامل تعیین کننده امنیت اشتغال در سطح یک بخش صنعتی می‌تواند در تأمین بودجه برای آموزش بخش خاص و تحصیل و سیستم‌های بودجه برای سامان دادن انتقال و تحرک کار به کار پیدا شود. علاوه بر این، قابلیت‌ها و مهارت‌های خاص صنعت که توسط سازمان‌های متفاوت تعیین می‌شوند، می‌تواند به امنیت اشتغال بخشی کمک کند و این نوع ترتیبات در فرآیند چانه زنی جمعی حمایت شوند.

در سطوح متفاوت جغرافیایی، همه عوامل اعم از فردی و سازمانی، تعیین کننده‌های امنیت اشتغال خود را به وجود می‌آورند. به علاوه، ساختار حکومتی در یک واحد جغرافیایی باید فرآیندهای تطبیقی در بازار کار را حمایت کند. ساختار حکومتی ضرورتاً لازم نیست، دولت باشد. دولت محلی، منطق‌های یا ملی می‌تواند به امنیت اشتغال به وسیله کاهش مشکلات اطلاعاتی که در بازار کار در هر سطحی به وجود می‌آید، کمک کند. دفاتر اشتغال می‌توانند اطلاعات را درباره پست‌های خالی و اشخاص در حال جستجوی کار جمع‌آوری کنند. نهایتاً، گروه‌های فراملی می‌توانند نقشی در افزایش امنیت اشتغال در سطح فراملی ایفا کنند، مانند اتحادیه اروپا که چارچوب انعطاف-امنیت را تصویب کرد و کشورهای عضو را به روش باز هماهنگ سازی برای تصویب و گزینش عناصری از رویکرد انعطاف-امنیت در سیاست‌های بازار کار ملی تشویق کرد. در خصوص سیاست‌های امنیت اشتغال در سطح فردی، سیاست‌هایی که آموزش و تحصیل را تسهیل می‌کند، می‌تواند برای افزایش

قابلیت اشتغال تک تک اشخاص مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این، دولت‌ها می‌توانند وظیفه‌ای در آموزش دادن و آگاه کردن افراد شاغل در خصوص واقعیت‌های بازار کار داشته باشند و آنها را نه تنها برای تمرکز بر وضعیت فعلی اشتغال، بلکه در خصوص آینده نیز تشویق کنند.

در سطح سازمان کار، هدف سیاست امنیت اشتغال تسهیل دوباره بنگاه‌ها و سازمان‌های دیگر برای آموزش و تحصیل کارگران است و نه منحصرأً برای سازمانی که آنها معمولاً در آن کار می‌کنند. علاوه بر این، شبکه‌های راهنمایی و مشاوره برای کارایی می‌تواند تسهیل و تشویق گردد.

سیاست‌های امنیت اشتغال برای سطح منطقه (بخش) می‌تواند بودجه‌های آموزشی برای پویایی برون بخشی و هماهنگ کردن تعیین و شناسایی قابلیت‌های درون بخشی و برون بخشی را دربرگیرد.

در نهایت، سیاست‌ها در سطح جغرافیایی باید به عملکرد بازار کار برای ناحیه جغرافیایی مربوطه معطوف شود. بسته به ساختار حکومتی، ابزارهای سیاسی در میان سطوح ملی، منطقه‌ای و ملی توزیع می‌شوند. در هر سطحی، هدف این سیاست‌ها باید تسهیل انتقالات و تحرکات کاری از بیکاری فعلی یا از اشتغال فعلی باشد. کاهش مشکلات اطلاعاتی در فرآیندهای تطبیقی بین عرضه و تقاضای کار در این سیاست‌ها بسیار مهم و حیاتی است. همه این نوآوری‌ها و ابتکارات به امنیت اشتغال کمک می‌کند، اما هنوز فاقد انسجام هستند: در واقع، بناکننده‌ها، یک ساختمان مقاوم و محکم را شکل نداده‌اند. از این رو، باید یک رویکرد سازمان یافته و جامع به امنیت اشتغال داشته باشیم.

منابع:

1. Auer, Peter, Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work, Geneva: ILO, 2007.
2. Dekker Ronald, Employment security: a conceptual exploration, Working document for the programme Employment security: new securities for a changing labour market, Tilburg University, January 2010.
3. Dasgupta Sukti, Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, Geneva: International Labour Office, April 2001.
4. Eurostat, The European Union labour force survey - methods and Definitions, Brussels, 1996.
5. Hoffmann, E, Presenting statistics on labour market dynamics, Geneva: ILO, 1999.
6. ILO, Labour Market Indicators Questionnaire 1995, Geneva: EMPFORM, ILO, 1995.
7. Madsen, Per Kongshoj, Flexicurity- A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe, Centre for Labour Market Research, Aalborg University, 2006. Available at: www.carma.aau.dk
8. Muffels, Ruud; Wilthagen, Ton; van den Heuvel, Nick, Labour market transitions and employment regimes: evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets, Working Paper, 2002. Available at: WWW.ECONSTOR.EU
9. Origo, Federica and Pagani Laura, Flexicurity and Job Satisfaction in Europe: The Importance of Perceived and Actual Job Stability for Well-Being at Work, Labour Economics, 2009.
10. Osterman, P, Securing Prosperity - the American labour market, how it has changed, and what to do about it, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 2000.
11. Standing, G, Global Labour Flexibility - seeking distributive justice, London: Macmillan Press Limited, 1999.
12. Stock, R, Socio-economic security and the creation of citizenship Discussion paper for InFocus Programme on Socio-Economic Security, Geneva: ILO, 2000.
13. Supiot, Alain and Meadows, Pamela, Beyond Employment Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe, Oxford University Press, 2000.
14. Wilthagen Ton and Tros Frank, The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets, European Trade Union Institute, Published By Sage, 2004.
15. WRR, Investeren in Werkzekerheid, Amsterdam University Press, 2007.