

سیاست‌های رفاهی اعضای هیات علمی در ایران

معصومه قاراخانی*

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۲۰

چکیده

نهاد آموزش عالی ضمن تامین زمینه دستیابی به آموزش دانشگاهی، بخشی از سیاست‌های اجتماعی را با هدف تامین خدمات رفاهی و حمایتی برای گروه‌های ذی‌نفع از جمله دانشجویان، مدیران، کارکنان و اعضای هیات علمی دنبال می‌کند. این پژوهش به بررسی و تحلیل اسناد (قوانین، آیین‌نامه‌ها و مصوبه‌ها) به عنوان درون داد قانونی سیاست‌های اجتماعی مرتبط با تامین رفاه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی ایران طی سال‌های ۱۳۶۰ - ۱۳۹۰ ش. می‌پردازد. با کاربرد روش کیفی و استفاده از تکنیک تحلیل محتوا سیاست‌های رفاهی اعضای هیات علمی، در دوره یاد شده ذیل دو مفهوم «سیاست‌های رفاه شغلی» و «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی» بازنمایی و روند و رویه این

سیاست‌ها مورد بازشناسی قرار گرفت. صرف‌نظر از برخی سیاست‌های «پیش‌بینی کننده» مطابق آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی و عمدتاً مرتبط با رفاه شغلی و ارتقای حرفه‌ای، سایر سیاست‌ها و به طور مشخص سیاست‌های رفاهی در چارچوب برنامه‌های ستاد رفاهی و صندوق حمایت از اعضای هیأت علمی، بیشتر خصصتی «واکنشی» دارند. این بدان معنا است که با وجود اعمال برخی سیاست‌های رفاهی، همچنان درک جامع و روشنی از مفهوم رفاه برای سیاستگذار و حتی مجریان این سیاست‌ها در ارتباط با اعضای هیأت علمی وجود ندارد. در پرتو چنین برداشت نامنسجمی برخی سیاست‌های رفاه اجتماعی از سوی سیاستگذار مغفول مانده، و اجرای سیاست‌های نیم بند موجود نیز تحت تاثیر تحولات اقتصادی و سیاسی و نیز رویکرد دولت‌ها به رفاه اعضای هیأت علمی، دستخوش روزمرگی و اعمال سلیقه سیاستگذاران و مجریان می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: سیاست اجتماعی، رفاه اجتماعی، آموزش عالی، اعضای هیأت علمی، رفاه شغلی، ارتقا و امنیت شغلی، ستاد رفاهی.

طرح مسأله

اعضای هیأت علمی هم یکی از گروه‌های ذی‌نفع سیاست‌های اجتماعی عام در جامعه، و هم از ذی‌نفعان سیاست‌های اجتماعی خاص در چارچوب سیاست‌های نهاد آموزش عالی هستند. رفاه اعضای هیأت علمی در ابعاد معیشتی، شغلی و حرفه‌ای از یک سو ذیل نیازها و مطالبات شهروندی، در برگیرنده بخشی از مسائل عمومی جامعه است و از سوی دیگر، از موضوعات قابل توجه فضای علم در ایران است. سیاست‌های رفاهی با

تاثیر بر کیفیت زندگی و ایجاد انگیزه در میان اعضای هیأت علمی، زندگی فردی^۱ و حرفه‌ای^۲ آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. رفاه اعضای هیأت علمی یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد آموزش عالی است و «عدم تامین زندگی مادی دانشمندان و پژوهشگران و احترام نگذاشتن به قشر اندیشه در جامعه یکی از شاخص‌های عقب‌ماندگی در زمینه علمی» (کاردان، ۱۳۸۳: ۱۸۴) محسوب می‌شود.

حقوق و مزایا، پاداش و ارتقا، تسهیلات و امکانات رفاهی مناسب از مولفه‌های تامین فرصت رشد و امنیت شغلی اعضای هیأت علمی است که کیفیت و میزان آن، مستقیم یا غیرمستقیم بر کیفیت زندگی فردی و حرفه‌ای آن‌ها اثر می‌گذارد. رضایت اعضای هیأت علمی از تسهیلات و خدمات رفاهی به عنوان یکی از ملاک‌های ارزیابی درونی کیفیت نهادهای آموزشی و پژوهشی بر مبنای دو شاخص تعریف می‌شود «۱. میزان رضایت اعضای هیأت علمی از تسهیلات اعطایی در زمینه علمی، ۲. وجود سازوکاری مدون جهت اختصاص تسهیلات و خدمات به اعضای هیأت علمی برای ارتقای فعالیت‌های علمی آنان.» (محمدی و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۰۸ - ۱۰۹) این دو نشانگر، خود مبتنی بر نوع و میزان درون‌دادهای رفاهی است که برای اعضای هیأت علمی در نظر گرفته می‌شود.

در چارچوب مطالعات سیاست اجتماعی، می‌توان سطحی از مسائل موجود مرتبط با رفاه اعضای هیأت علمی را به درون‌دادهای قانونی و مالی سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی معطوف دانست. همان‌طور که بررسی‌ها نشان می‌دهد، اگرچه شغل هیأت علمی منزلت و اعتبار اجتماعی به همراه دارد، اما «ضعف منزلت شغلی اعضای هیأت علمی» (بنگرید به سیاری ۱۳۷۳) و «نارضایتی آنان از شرایط کاری و سطح درآمدشان» (در این‌باره بنگرید به آراسته، ۱۳۸۲؛ باقریان، ۱۳۸۳؛ میرکمالی و نارنجی، ۱۳۸۷؛ نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰) یکی از مسائل آموزش عالی در ایران است. از این‌رو، بررسی نوع و میزان سیاست‌های اجتماعی و برنامه‌های رفاهی اعضای هیأت علمی

1. Personal life

2. Professional life

ضمن این‌که تصویری روشن از این سیاست‌ها به دست می‌دهد، می‌تواند در شناسایی بخشی از دلایل پایین بودن کیفیت زندگی حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی این گروه نیز موثر باشد.

تحلیل سیاست‌ها، کارکردی بلند مدت و «روشنگرانه» دارد و به تدریج بحث‌های پیرامون مسائل سیاستگذاری را تغییر می‌دهد. (پارسونز، ۱۳۸۵) در این پژوهش مقصود از تحلیل، شناسایی ابعاد سیاست‌های رفاهی و روند این سیاست‌ها در طی سال‌های ۱۳۶۰-۱۳۹۰ ش. است. این پژوهش با بررسی روندها و رویه‌های سیاست‌های رفاهی برای اعضای هیات علمی، در پی ارائه چشم‌اندازی روشن درباره بخشی از سیاست اجتماعی در آموزش عالی ایران است. همچنین می‌تواند به منظور تقویت و اجرای عملی سیاست‌های اجتماعی پیشین و شناسایی و تدوین سیاست‌های جدید نتایج کاربردی به همراه داشته باشد. چنان‌که، هم توجه عضو هیات علمی را به بخشی از حقوق خود به عنوان یک کنشگر نهاد علم جلب می‌نماید و هم اهتمام سیاستگذار را به کاهش فاصله میان عرصه نظر و پهنه عمل سیاست‌های اجتماعی برای این قشر معطوف می‌دارد. از طرفی سوای مطالعه پیش رو پیرامون درون‌داد سیاست‌های رفاهی، این پژوهش می‌تواند زمینه و مقدمه‌ای برای ارزیابی برون‌داد و برآیند سیاست‌های رفاهی اعضای هیات علمی در ایران باشد. بررسی برنامه‌های نهادهای فرابخشی سیاستگذار و به طور مشخص وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در بخش سیاست‌های اجتماعی و رفاهی در آموزش عالی، می‌تواند مسیری برای شناسایی میزان دستیابی به اهداف و بهبود مستمر کیفیت ارائه خدمات رفاهی باشد. در واقع بررسی سیاست‌ها به نوعی پیگیری این موضوع است که دولت‌ها و نهادهای سیاستگذار مسئولیت اجتماعی و اقتصادی تصمیم‌گیری‌ها و مسائل ناشی از آن را بپذیرند. همچنین، داده‌های این پژوهش می‌تواند مبنایی برای برخی یافته‌ها و توصیه‌های مطالعاتی و ارزیابانه دیگر در این زمینه باشد. به همین منظور با رجوع به اسناد بالادستی و گردآوری شواهدی از وضعیت رفاهی اعضای هیات علمی در بازه زمانی مورد نظر، به بررسی درون‌داد سیاست‌های رفاهی آنان می‌پردازیم. ذکر این نکته

لازم است که وجود برنامه‌ها و سیاست‌های رفاهی در چارچوب اسناد و مدارک ارائه شده به معنای اجرای آن‌ها در عمل نبوده و نمی‌توان این تلقی را داشت که اعضای هیأت علمی در معرض اجرای همه این سیاست‌ها قرار گرفته یا سیاست‌ها برای همه آن‌ها به یکسان اجرا شده است. این موضوع در صورت دسترسی به مدارک و شواهد لازم و کافی، خود پژوهش دیگری می‌طلبد. بنابراین در این پژوهش با بازنمایی سیاست‌های رفاهی، صرفاً از منظر درون‌داد قانونی آن‌ها به این پرسش پاسخ خواهیم داد که؛ گونه‌ها و روندهای سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی طی سال‌های ۱۳۶۰ - ۱۳۹۰ ش. در ایران چگونه بوده است؟ این پژوهش کنکاشی پیرامون سیاست اجتماعی بر مبنای رویکرد سیاستگذار به سیاست‌های رفاهی خاص اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران است.

ملاحظات نظری

سیاست اجتماعی، توزیع و بازتوزیع خدمات به گروه‌های اجتماعی با هدف برقراری رفاه است. زیرا توزیع نامناسب منابع و خدمات اجتماعی تعهد گروه‌های اجتماعی را به منظور حفظ انسجام اجتماعی تحلیل برده و جایگاه شهروندان را تقلیل می‌دهد. یکی از شیوه‌های پرداختن به این توزیع نابرابر مطالعه آن در چارچوب سیاست اجتماعی است. الکاک و دیگران (۲۰۰۸) سیاست اجتماعی را نه تنها مطالعه جامعه و مسائل آن می‌دانند، بلکه عقیده دارند سیاست اجتماعی با این‌که چطور به مسائل توجه و آن‌ها را اصلاح نمود و نیز با تحلیل موفقیت یا شکست سیاست‌هایی که در جهت گسترش رفاه و بهبودی تعیین شده‌اند نیز سروکار دارد. به این ترتیب «تحلیل سیاست رفاه اجتماعی با فراهم کردن مسیری برای راهنمایی و هدایت سیاستگذاران اجتماعی» (دابلستین، ۲۰۰۳ به نقل از سگال، ۲۰۰۷: ۱۲۱) به یافتن راه حلی برای مسائل اجتماعی می‌انجامد. (دان، ۱۹۹۴ به نقل از سگال، ۲۰۰۷: ۱۲۱)

سیاستگذاری‌ها از زمانی توسعه می‌یابند که فرآیند کاربست آن‌ها آغاز می‌شود. (بلیک‌مور، ۱۳۸۹: ۲۰۱) اما مسأله کلی که همه جوامع معاصر با آن روبرو هستند ضعف تصمیم‌گیری سیاست اجتماعی آنان است. دلایل این ضعف به دو موضوع بازمی‌گردد؛ یکی، به شیوه یافتن راه‌حل‌ها مربوط است. وقتی این راه‌حل‌ها در برخورد با مشکل کنار هم قرار می‌گیرند ضعف آن‌ها مشخص می‌شود. و دوم این‌که، وقتی راه‌حل‌ها کشف می‌شوند، به نظر می‌رسد نهادهای اجتماعی در مقابل اجرای آن مقاومت نشان می‌دهند. (فرودر و تورنوتسکی، ۱۹۹۷: ۲) شناسایی نقاط ضعف و چالش‌برانگیز در حل مسأله رفاه اعضای هیأت علمی، مستلزم شناخت گونه و ماهیت سیاست‌هایی است که به رفاه اجتماعی منجر می‌شود. سیاست‌های رفاه اجتماعی در مفهوم متاخر آن که از دهه ۱۹۹۰ مطرح شده عبارت از «مجموعه شرایطی است که در آن مسائل اجتماعی حل یا کنترل شود، نیازهای اولیه انسانی تامین گردد و فرصت‌های اجتماعی به حداکثر برسد.» (جغتایی، ۱۳۷۸) از نقطه نظر این تعریف، هدف سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی ارتقا کیفیت زندگی، تامین رفاه و امنیت حرفه‌ای خواهد بود.

شیوه‌های گوناگونی برای نگرش به سیاستگذاری و تحلیل سیاست‌ها وجود دارد. (پارسونز، ۱۳۸۵: ۱۱) یکی از این شیوه‌ها معروف به Three R's است. شامل: مقررات^۱: قوانینی که رفتار کنشگران بخش خصوصی را در رسیدن به اهداف عمومی مشخص تغییر می‌دهند؛ بازتوزیع^۲: نرخ بازتوزیع مالیات و هزینه عمومی از محل درآمدهای اولیه به شیوه‌ای پیشرونده. این متغیر از طریق هزینه عمومی، مالیات و دیگر اشکال درآمدی عملیاتی می‌شود؛ و قواعد^۳: زمینه‌ای که از طریق آن قواعد اجتماعی و اقتصادی اساسی برای همه افراد توسط دولت تعیین می‌شود. (دیکن، ۲۰۰۳ به نقل از دنی و هان، ۲۰۰۸: ۴۱) شیوه دیگر مطالعه سیاست اجتماعی به مثابه متغیر وابسته، بررسی آن در سه بعد

-
1. Regulation
 2. Redistribution
 3. Right

درون‌داد^۱، برون‌داد^۲ و برآیند^۳ است. درون‌داد اشاره به درون‌دادهای قانونی یا هزینه منابع، پول و نیروی کار دارد. برون‌داد به کاربرد قانون و تأمین خدمات خاص (مانند پوشش مستمری‌های تأمین اجتماعی برای گروه‌های معین) مربوط است و برآیند اشاره به تأثیرات نهایی بر افراد (مثل فقر، مرگ و میر، یا نرخ باسوادی) یا توزیع اجتماعی (سطح نابرابری) دارد. (گاف، ۲۰۰۸: ۴۲) در این پژوهش به منظور برجسته نمودن مختصات سیاست‌های رفاهی و بررسی توصیفی این سیاست‌ها یک نوع «بازچینی خلاق»^۴ از آن‌ها صورت گرفته است. به این منظور، از میان رویکردهای پیش‌گفته در مطالعه سیاست اجتماعی، با توجه به پرسش و هدف تعیین شده، این بررسی معطوف به درون‌داد سیاست‌های رفاه اجتماعی است.

اسناد قانونی و آیین‌نامه‌ای برای فهم ساختار رسمی برنامه‌های دولتی نقش محوری ایفا می‌کنند. (پوت و اسپرینگر، ۱۳۸۸: ۳۰۷) به ویژه «مراجعه به اسناد زمانی معنا پیدا می‌کند که نیاز به یافتن دلیل موجهی برای مشکلات، شکست‌ها یا خطاها باشد.» (فلیک، ۱۳۸۷: ۲۵۰) در این پژوهش با مراجعه به اسناد بالادستی، درون‌داد قانونی سیاست‌هایی که مستقیم یا غیرمستقیم بر رفاه اعضای هیأت علمی اثر می‌گذارند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. مطالعه سیاست رفاه اجتماعی در چارچوب مصوبه‌ها، قوانین و برنامه‌های توسعه، مستلزم رجوع به جهان واقعی برای نشان دادن تأثیر اجرای آن‌ها است. با تأکید بر درون‌داد قانونی سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی از طریق بازشناسی سیاست‌های مکتوب و «بازچینی» آن‌ها، این پژوهش تلاش دارد زمینه را برای هدف یاد شده هموار سازد.

1. Input
2. Output
3. Outcome

۴- این مفهوم از لاسول (۱۹۷۰ به نقل از پارسونز، ۱۳۸۵: ۴۳) است.

روش پژوهش

این پژوهش که به روند سیاست‌های رفاهی در نوع و ماهیت آن‌ها می‌پردازد، به لحاظ روش‌شناختی یک پژوهش توصیفی - تحلیلی است. برای تحلیل داده‌ها با توجه به کاربرد روش کیفی و رویکرد استقرایی از تکنیک تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. واحد ثبت در این پژوهش مضمون سیاست‌ها است. با بازخوانی قوانین، آیین‌نامه‌ها و مصوبه‌های پیرامون سیاست‌های رفاهی برحسب ارتباط مضمونی، سیاست‌های مشابه ذیل مقوله‌ها دسته‌بندی شده‌اند. در واقع تعیین مضامین و مقوله‌ها از طریق مطالعه اکتشافی متن اسناد، مصوبه‌ها و قانون برنامه توسعه، آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌ها صورت گرفته است. به این ترتیب، نمونه‌ای نمایا از مستندات مربوط به سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی مندرج در *قانون برنامه‌های توسعه (برنامه اول، دوم، سوم، چهارم و پنجم)*، مصوبه‌ها و بخش‌نامه‌های رفاهی *آموزش عالی و ستاد رفاهی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری^۱* و نیز مجموعه قوانین و مقررات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مورد شناسایی و تحلیل قرار گرفته است. آن دسته از سیاست‌های رفاهی که هیأت امنای هر مؤسسه آموزشی و پژوهشی به طور خاص برای اعضای هیأت علمی مؤسسه متبوع خود در نظر می‌گیرد مشمول این پژوهش نیست.

از آنجایی که در استفاده از اسناد به عنوان منبع داده‌ها «اطلاعات موجود به منزله پایه‌ای برای یافته‌های پژوهش به حساب می‌آیند و نقل قول‌های مستقیم از سوابق و اسناد، اتهام سوگیری تحلیل‌گر را خنثی می‌کند» (پوت و اسپرینگر، ۱۳۸۸: ۳۰۷) می‌توان

۱- برای دسترسی به آرشیو داده‌ها و اطلاعات ستاد رفاهی وزارت علوم در اردیبهشت ۱۳۹۲ به این ستاد به عنوان یکی از مراجع اصلی دریافت اطلاعات مراجعه شد اما از دستیابی به اطلاعات و همکاری با پژوهشگر توسط ریاست وقت ستاد رفاهی امتناع شد. بنابراین، تنها دسترسی به معدود داده‌هایی که در سایت این ستاد وجود داشت، امکان‌پذیر بود. فقدان مستندات دقیق و کامل از روند فعالیت‌های ستاد رفاهی از ابتدای تاسیس تا کنون، امتناع از دادن اطلاعات و آمار از سوی کارکنان ستاد، مراجعه مکرر به منظور جلب اعتماد کارکنان ستاد جهت همکاری، بخشی از مشکلات پژوهشگر در ارتباط با گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش بوده است.

گفت اعتبار پژوهش از این جهت تضمین شده است. به منظور تعیین روایی پژوهش، نخست سیاست‌های رفاهی بر شناسایی، تفکیک و کدگذاری و حسب تشابه مضمونی و ربط موضوعی مقوله بندی شد و پس از آن در فاصله زمانی یک ماهه بار دیگر بدون توجه به تفکیک سیاست‌ها و مقوله بندی مرحله نخست، این فرایند تکرار شد.

پیش از ارائه یافته‌های پژوهش لازم است به نکاتی پیرامون دشواری‌های پیش روی این پژوهش از جمله؛ فقدان پیشینه موجود درباره سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی در ایران، فقدان آمار روشن از شاخص‌های کیفی مرتبط با رفاه اعضای هیأت علمی در گزارش‌های آماری، گزارش‌های ملی و آمار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اشاره شود. در گزارش‌های ارائه شده از داده‌ها و آمار مربوط به اعضای هیأت علمی تنها به تعداد آن‌ها بر حسب جنس، رتبه و دولتی و یا غیردولتی بودن محل خدمت اکتفا شده است که این خود یکی از نقایص گزارش شاخص‌های کیفی وزارت علوم و داده‌های آمار ملی در ایران است. حتی در داده‌های مربوط به ارزیابی علم و فناوری که به بررسی شاخص‌های نیروی انسانی، مالی، ساختاری و عملکردی، بهره‌وری و توسعه متوازن علوم می‌پردازد، موضوع شاخص‌های ارتقا کیفیت نیروی انسانی با تاکید بر شاخص‌های مرتبط با رفاه اعضای هیأت علمی ذکر نشده است. در حالی که بند ۱۵ مصوبه ۵۱۰ سال ۱۳۸۱ ش. شورای عالی انقلاب فرهنگی ذیل سنجش شاخص‌های کیفی ارزیابی علم و فناوری، «منزلت اجتماعی و رضایت شغلی محققان و دانشمندان» به مثابه یکی از شاخص‌های ارزیابی علم و فناوری در نظر گرفته شده است. (در این باره بنگرید به کمیته علمی و آموزشی هیأت نظارت و بازرسی شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۵: ۱۸۵)

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش ذیل سه مفهوم کلی و دو مقوله اصلی کدبندی شده و سیاست‌های رفاهی متناسب با مضامین آن‌ها ذیل این دو مقوله قرار گرفتند. مفاهیم سیاست‌های اجتماعی و رفاهی اعضای هیأت علمی برآمده از تحلیل اسناد شامل؛ الف) سیاست‌های

معیشتی مانند حقوق و دستمزد، حق التالیف، حق التدریس، و...؛ ب) سیاست‌های بهبود موقعیت شغلی مانند بازنشستگی، بیمه‌های اجتماعی؛ ج) سیاست‌های ارتقای حرفه‌ای در ابعاد آموزشی و پژوهشی مانند دریافت گرنت، پیشنهاد پژوهش، سیاست‌های ارتقای ارتباطات حرفه‌ای، فرصت‌های مطالعاتی و آموزش‌های حرفه‌ای، امکانات انتشار، ارتقا رتبه و... است. این مفاهیم بر اساس قرابت محتوایی و مضمونی در دو مقوله؛ یکی «سیاست‌های رفاه شغلی» و دیگری «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی» قرار گرفتند. با توجه به تعریف پیش‌گفته از رفاه اجتماعی، تلاش شده است تا مقوله‌ها هم سیاست‌های معطوف به تامین نیازهای اولیه و هم سیاست‌های ناظر بر ایجاد فرصت‌های اجتماعی و رضایت اجتماعی اعضای هیأت علمی را در برگیرد.

«سیاست‌های رفاه شغلی»: مجموعه سیاست‌های مرتبط با شغل عضو هیأت علمی است که ضمن تامین نیازهای معیشتی و مزایای اجتماعی به بهسازی حرفه‌ای او منجر می‌شود. این سیاست‌ها شامل؛ حقوق و دستمزد، خدمات تامین اجتماعی، سلامت، امکانات فراغت و تفریح، کالاهای غیرنقدی، تسهیلات مسکن، تسهیلات بانکی و پاداش‌های مناسب در قبال فعالیت‌های فوق‌العاده است. «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی»: مجموعه سیاست‌هایی است که ضمن ایجاد فرصت‌های توسعه علمی به ارتقای کیفیت علمی و حرفه‌ای عضو هیأت علمی منجر می‌شود. این سیاست‌ها شامل؛ مبادلات علمی داخلی و خارجی، استفاده از بورس‌های دانشگاهی، انتقالات بین دانشگاهی، دریافت خدمات آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای است که مؤسسات آموزشی و پژوهشی برای عضو هیأت علمی فراهم می‌نمایند.

سیاست‌های رفاه شغلی

پس از انقلاب با بازگشایی دانشگاه‌ها پژوهش‌هایی درباره علل خروج دانشگاهیان از دانشگاه‌ها و یا مهاجرت آنان انجام شد، نتایج این پژوهش‌ها نشان داد، به غیر از منزلت اجتماعی اعضای هیأت علمی، علت موثر دیگر در این زمینه وضعیت رفاهی آنان بوده

سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی ... ۱۳۱

است. (مرکز پژوهش‌های نخست‌وزیری، ۱۳۶۴) چنان‌که گزارش‌ها نشان می‌دهد در سال ۱۳۶۵ نسبت استاد به دانشجو در دانشگاه‌ها یک به هجده رسید. (مرکز پژوهش‌های نخست‌وزیری، ۱۳۶۶: ۶۸) موضوع مهاجرت نخبگان و خروج دانشگاهیان از دانشگاه‌ها یکی از زمینه‌های موثر در تدوین سیاست‌هایی شد که هدف آن‌ها جذب و بازگرداندن دانشگاهیان و نخبگان به داخل کشور بود. از جمله این سیاست‌ها، تبصره ۴۴ قانون برنامه اول توسعه است. به موجب این تبصره و مصوبه سال ۱۳۶۹ش، با هدف بازگرداندن فارغ‌التحصیلان ایرانی دانشگاه‌های خارج، مقرر شد تسهیلات لازم مانند معافیت از پرداخت حقوق و عوارض گمرکی برای ورود وسایل زندگی و خودرو شخصی به فارغ‌التحصیلان ارائه شود. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴)

به منظور اجرای تبصره ۴۷ برنامه اول توسعه، طبق مصوبه سال ۱۳۷۰ش. در راستای تامین اعضای هیأت علمی خارجی مورد نیاز مؤسسات آموزشی و پژوهشی، سازمان‌های ذیربط موظف شدند در خصوص تامین مایحتاج عمومی، مسکن، تهیه بلیط مسافرت، ارائه تسهیلات و امکانات برای تحصیل فرزندان، ارائه کمک هزینه مسکن در صورتی که مؤسسات آموزشی و پژوهشی نتوانند برای آن‌ها مسکن تهیه کنند و نیز قرارداد آن‌ها در شمول قانون تامین اجتماعی، اقدام نمایند. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۳۷۰ - ۳۷۱) مطابق تبصره ۴۵ قانون برنامه اول توسعه، دولت مکلف بوده است تسهیلات لازم از قبیل زمین، ساختمان، وام و مصالح ساختمانی را برای آن دسته از اعضای هیأت علمی که فاقد مسکن می‌باشند و تعهد خدمت در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی سپرده‌اند را به گونه‌ای فراهم نماید که تا پایان برنامه پنجساله دارای مسکن شوند. (همان: ۱۶۶) طبق آیین نامه اجرایی این تبصره، ستاد رفاه اعضای هیأت علمی وزارتخانه‌ها وظیفه تامین مسکن، تسهیلات اعتباری از سیستم بانکی، مصالح ساختمانی، اخذ پروانه ساختمان و سایر امور لازم را برعهده خواهد داشت. (همان: ۱۶۹) همچنین براساس ماده ۶ آیین نامه اجرایی تبصره ۴۵ قانون برنامه

اول و تبصره ۴۰ قانون برنامه دوم توسعه، وزارت مسکن و شهرسازی و سازمان‌های وابسته نیز مکلف به تهیه و واگذاری زمین و احداث واحدهای مسکونی از طریق ماده ۶۷ آیین‌نامه اجرایی قانون زمین شهری مصوبه سال ۱۳۶۷ش. برای اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی دولتی بودند. (همان: ۱۶۹) طبق این آیین‌نامه، سازمان‌های تامین کننده خدمات آب، برق، گاز و تلفن موظف به اولویت قراردادن مشمولین این آیین‌نامه در واگذاری تسهیلات بودند. (همان، ۱۷۰) و شهرداری‌ها هم موظف به صدور پروانه خارج از نوبت برای آنان بودند. در برنامه سوم توسعه نیز علاوه بر اولویت برای ارائه این خدمات، بر قسطی شدن آن‌ها نیز تاکید شده است. طی بخشنامه سال ۱۳۸۳ش. اعطای تسهیلات مسکن، شامل تسهیلات وام مسکن برای اعضای هیأت علمی و برای فرزندان تحت تکفل آنان نیز مطرح شد. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۲۷۳) پیشتر در آیین‌نامه اجرایی تبصره ۴۰ قانون برنامه توسعه بر این مورد نیز اشاره شده بود. لازم به توضیح است، تسهیلات مسکن اعضای هیأت علمی در برخی مؤسسات آموزشی بر طبق مصوبات هیأت امنای آن‌ها، شامل پرداخت وام ودیعه مسکن، اجاره مسکن سازمانی، ساخت مسکن سازمانی و واگذاری زمین نیز بوده است.

اگرچه در سال ۱۳۶۴ش. به پیشنهاد معاونت اجرایی نخست‌وزیری، تشکیل ستاد پیگیری امور رفاهی کارکنان دولت که موظف به ایجاد طرح‌های رفاهی در بخش‌های مسکن؛ مصرف، درمان و غیره به تصویب رسید، اما به طور مشخص ضرورت تشکیل ستاد امور رفاهی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها با هدف ایجاد زمینه‌های متناسب برای حمایت مادی و پشتیبانی مالی از اعضای هیأت علمی در امور رفاهی و معیشتی در برنامه اول توسعه (تبصره ۴۴ و ۴۵) و برنامه دوم توسعه (تبصره ۴۰) مورد توجه قرار گرفت. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۱۶۹) این ستاد در تاریخ ۱۳۷۶/۶/۱۸ ذیل حوزه معاونت و پشتیبانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به صورت یک دبیرخانه مستقل با هدف «سیاست‌گذاری در جهت رسیدگی به امور معیشتی و رفاهی اعضای هیأت علمی» تشکیل شد. در شرح وظایف این ستاد آمده است:

سیاستگذاری و برنامه‌ریزی‌های بلند مدت و کوتاه مدت برای رسیدگی به امور معیشتی و رفاهی اعضای هیأت علمی و ارائه پیشنهادهای اصولی مبتنی بر کارشناسی برای طرح در هیأت دولت، شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجلس شورای اسلامی؛ سیاستگذاری و برنامه‌ریزی در جهت تامین امکانات اولیه معیشتی و رفاهی برای اعضای هیأت علمی با اولویت مسکن، زمین، خودرو، کامپیوتر، تلفن و ...؛ برنامه‌ریزی در جهت تامین منابع مالی و تصمیم‌گیری در خصوص سرمایه‌گذاری در پروژه‌های سودده متناسب با شأن اعضای هیأت علمی؛ برنامه‌ریزی در جهت نظم و سامان دادن به تعاونی‌های موجود اعضای هیأت علمی و سیاستگذاری درباره تشکیل تعاونی‌های جدید؛ برنامه‌ریزی در جهت ایجاد تسهیلات لازم نظیر فوق برنامه‌های فرهنگی، ورزشی، سفرهای زیارتی، علمی و سیاحتی و...؛ سیاستگذاری و تصمیم‌گیری در خصوص راه‌های مساعدت به ستادهای امور رفاهی است. (همان: ۵۱۳)

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، ستاد امور رفاهی اعضای هیأت علمی علاوه بر توجه به تامین برخی خدمات مرتبط با رفاه اعضای هیأت علمی، موظف به انجام مطالعات کارشناسانه و سیاستگذاری و برنامه‌ریزی مرتبط با هر یک از نهادهای سیاستگذار در امور هیأت علمی نیز هست. از این‌رو شناسایی، تدوین و در پاره‌ای موارد اجرای سیاست‌های رفاهی برای اعضای هیأت علمی را نیز برعهده دارد. ستاد امور رفاهی در این بخش می‌بایست با اتکا به مطالعات و پژوهش‌های مرتبط با نیازها و اثرات اجرای سیاست‌های رفاهی خود، فعالانه عمل نماید. یکی از راه‌های عملکرد فعال در این زمینه مطالعه مستمر میزان و نحوه اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های این ستاد و بررسی درون‌داده‌ها و برون‌دادهای مرتبط با برنامه‌ها و سیاست‌های اجرا شده و خدمات ارائه شده است. موضوعی که تاکنون به شدت از چشم‌انداز یک مطالعه علمی و بی‌طرفانه مغفول مانده است.

طبق بخشنامه‌های مصوب این ستاد بسته‌های حمایتی و خدماتی که می‌بایست در اختیار اعضای هیأت علمی قرارگیرند عبارت هستند از:

واگذاری کامپیوتر شخصی موضوع بخشنامه ۱۳۷۰/۳/۲، اعطای تخفیف ویژه بیمه آسیا موضوع بخشنامه ۱۳۷۲/۹/۳، معافیت پرداخت حق‌الثبت اسناد مربوط به سپردن تعهد رسمی مصوبه ۱۳۷۶/۲/۸، پرداخت علی‌الحساب به اعضای هیأت علمی بازنشسته و از کار افتاده به منظور اجرای تبصره ۴۰ قانون بودجه سال ۱۳۷۹ کل کشور، امکان استفاده زوجین عضو هیأت علمی از تسهیلات مسکن موضوع بخشنامه ۱۳۸۰/۲/۱۱، صدور کارت اعتباری ثمین توسط ستاد امور رفاهی موضوع بخشنامه ۱۳۸۱/۳/۱۳ و نیز سایر تسهیلات رفاهی که ستاد رفاهی وزارت علوم موظف به ارائه آن‌ها است، شامل استفاده از سهمیه تلفن همراه خارج از نوبت، برخورداری از تسهیلات خرید رایانه و نوت‌بوک، استفاده از اعطای تسهیلات خودرو، استفاد از سرویس اینترنتی سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، برخورداری از تسهیلات مجتمع فرهنگی - رفاهی گل یاس، برخورداری از تخفیف ویژه هتل پردیسان مشهد (موضوع بخشنامه‌های گوناگون در سال ۱۳۸۱) و استفاده از تسهیلات اعطایی بانک‌های تجاری و مسکن (موضوع بخشنامه ۱۳۷۷). (در این باره بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۵۱۳ - ۵۲۲) ارائه تسهیلاتی به اعضای هیأت علمی و نخبگان دارای خدمات برجسته که در اثر سوانح یا بیماری ناقص و علیل یا فوت شده‌اند (موضوع نامه‌ای به دولت در ۸۲/۳/۱۹) (مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۲۷۲) و صدور کارت با نشان ویزای بین‌الملل به ارزشهای دلار و یورو با اعتبار یک ساله در سال ۱۳۸۹. (ستاد رفاهی اعضا هیأت علمی، ۱۳۹۲).

با وجود سیاست‌های حمایتی پیش گفته که در چارچوب آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌ها به تصویب رسیده است، به نظر می‌رسد مصوباتی برای ایجاد محدودیت در اجرای سیاست‌های مذکور نیز وجود داشته است. در بخش سیاست‌های رفاهی مرتبط با فراغت اعضای هیأت علمی، مطابق با تبصره ۱۷ قانون برنامه و بودجه سال ۱۳۷۸ کل کشور به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی اجازه داده شد تا ساختمان‌ها (اعم از اداری، مسکونی و آموزشی)، کارگاه‌ها، آزمایشگاه‌ها، استخرها، سالن‌های آمفی تئاتر، غذاخوری، اجلاس، خوابگاه‌های دانشجویی، مهمانسراها، ... و دیگر امکانات خود را برای مدتی که مورد نیاز نیست و استفاده از آن‌ها توسط غیر موجب استهلاک غیرمعمول نمی‌شود، با رعایت کاربری پیشی به اشخاص حقیقی و حقوقی واجد شرایط واگذار کنند. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۲۸۳-۲۸۴) تاثیر اجرای این تبصره و آیین‌نامه اجرایی آن که در قانون بودجه سال ۱۳۸۰ نیز دوباره تکرار شد بر میزان و کیفیت ارائه خدمات رفاهی و تفریحی به اعضای هیأت علمی موضوعی قابل توجه است.

در پی سیاست‌های مرتبط با نظام آموزش عالی در قانون برنامه سوم توسعه، راهکار جلوگیری از افزایش فاصله علمی کشور با مراکز علمی در سطح جهان و نیز جلوگیری از خروج نخبگان و دانشگاهیان، به مانند دو برنامه پیشین، ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیأت علمی مطرح شده است. با استناد به اصل ۱۳۱ بند «ه» برنامه سوم توسعه که هم با اهداف سیاست‌های رفاه شغلی و هم ارتقای حرفه‌ای همسو است، سیاست‌هایی از جمله تدوین آیین‌نامه اجرایی و برنامه تربیت، جذب و بهبود ترکیب مراتب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، افزایش حقوق و مزایا بر اساس طرح شایستگی و ارزیابی عملکرد علمی سالیانه هر عضو، ملحوظ کردن تسهیلات تبصره ۴۰ قانون برنامه دوم و همچنین آیین‌نامه خاص مسافرت‌های علمی خارج از کشور و فرصت‌های مطالعاتی در دستور کار قرار گرفته است. (مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۸۶) بند «ی» قانون برنامه چهارم، راه جلوگیری از خروج بی‌رویه سرمایه‌های انسانی،

فکری و علمی را انجام مطالعات و ارائه راهکارهای مناسب مطرح کرده است. در قانون برنامه پنجم، سیاست‌های کلی برنامه در بخش امور علمی و فناوری برگسترش حمایت‌های هدفمند مادی و معنوی از نخبگان و نوآوران علمی و فناوری از طریق ارتقا منزلت اجتماعی، ارتقا سطح علمی و مهارتی، رفع دغدغه خطرپذیری در مراحل پژوهش و آزمایش، نوآوری‌ها و کمک به تجاری‌سازی دستاوردهای آنان تاکید کرده است. بررسی این دو برنامه نشان می‌دهد، در برنامه چهارم به طور مشخص به سیاست‌های رفاهی برای اعضا هیأت علمی اشاره نشده است. در برنامه پنجم نیز که می‌توان آن را به منزله بخشی از سیاست‌های اجتماعی با هدف ارتقای موقعیت شغلی و رفاهی و نیز امنیت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی قلمداد کرد، نه تنها مکانیسم‌های عملیاتی نمودن برنامه‌ها مطرح نشده است، بلکه به طور مستقیم موضوع رفاه اعضای هیأت علمی را، دست کم به شکل قانون برنامه اول، دوم و حتی سوم توسعه، مورد توجه قرار نداده است. در پی ارائه سیاست‌های رفاهی برای اعضای هیأت علمی، به استناد تبصره ۴۴ و ۴۵ برنامه اول توسعه، تبصره ۴۰ برنامه دوم توسعه و بند (ه) برنامه سوم توسعه، هیأت دولت در سال ۱۳۸۲ به وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات، فناوری، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی اجازه تاسیس صندوق رفاه اعضای هیأت علمی را داد. هدف از تاسیس صندوق «پرداخت وام‌های تهیه مسکن، وام احتیاجات ضروری و وام اضطراری به اعضا مطرح شد.» (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۲۵۶) از فعالیت‌های صندوق، برنامه‌ریزی و اقدام برای تامین نیازهای علمی، معیشتی، رفاهی، تفریحی، گردشگری، ورزشی و سایر نیازهای اعضای هیأت علمی عضو صندوق به منظور ارتقا منزلت و بهبود شرایط اقتصادی اجتماعی ذکر شده است. علاوه بر این، در برنامه سوم توسعه به مانند برنامه دوم، ارائه خدمات دیگری از جمله؛ ارائه تسهیلات خارج از نوبت و اقساطی خدمات آب و برق، گاز و تلفن برای واحد مسکونی متعلق به عضو هیأت علمی، تخفیف ۵۰ درصد بهای بلیط هواپیما برای مسافرت‌های علمی و پژوهشی خارج از کشور، استفاده از جایگاه مخصوص تشریفات برای استادان، اعضای

سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی ... ۱۳۷

هیأت علمی نمونه و اعضای رسمی فرهنگستان‌های کشور در فرودگاه‌های کشور، افزایش فوق‌العاده شغل به اعضای هیأت علمی که علاوه بر وظایف مندرج در آیین‌نامه استخدامی و آیین‌نامه ترفیع، فعالیت‌های پژوهشی و خدمات علمی کیفی و ویژه‌ای ارائه نمایند، تسهیلات دراز مدت دریافت وام خرید یک دستگاه خودرو ذکر گردید. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۲۸۳ - ۲۸۴)

عملیاتی شدن برخی از این سیاست‌ها در همان دوره با عطف به نامه ۱۳۸۲/۱۰/۲۳ که «تقاضای اعطای وام جهت چاپ کتاب، خرید کامپیوتر، تجهیزات مورد نیاز با نرخ ۴٪ و قرض‌الحسنه به میزان ۲۰ میلیون ریال را با توجه به محدودیت منابع بانک‌ها امکان‌ناپذیر می‌دانست» (ستاد رفاهی اعضا هیأت علمی، ۱۳۹۲) از مصوبه‌هایی است که اجرای برخی سیاست‌های رفاهی برای اعضای هیأت علمی را با ممانعت روبرو می‌ساخت. شاهدهی دیگر، نامه مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۷ از سوی رئیس مرکز هیأت‌های امانا و هیأت‌های ممیزه به ستاد رفاهی است که در آن مقرر شده تا «آن دسته از مواد آیین‌نامه‌های استخدامی اعضای هیأت علمی که بار مالی اضافی بر اعتبارات تخصیصی هزینه‌ای ابلاغ شده در سال ۱۳۹۱ ایجاد می‌نماید تا اطلاع ثانوی اجرا نشوند.» (ستاد رفاهی اعضا هیأت علمی، ۱۳۹۲) یا انحلال صندوق رفاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی در سال ۱۳۸۹ توسط رییس وقت آن دانشگاه (سایت خبری ایسنا، ۱۳۹۲/۶/۱۳) نمونه‌هایی از عملکرد متفاوت و گاه سلیقه‌ای مؤسسات آموزشی و پژوهشی در این زمینه است.

همزمان با سیاست‌های مطرح در برنامه اول، دوم و حتی سوم توسعه در پیگیری مسأله مهاجرت دانشگاهیان و نخبگان، شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۲ به تدوین مصوبه سیاست کاهش مهاجرت نخبگان و متخصصان کشور مبادرت نمود. (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۵۱) این سیاست که از زمره سیاست‌های واکنشی به مسأله مهاجرت نخبگان است، برنامه‌هایی را دنبال نمود که هدف آن‌ها ارتقای رفاه شغلی و معیشتی نخبگان است. اگرچه طبق پژوهش‌های انجام

شده دلایل خروج نخبگان و اعضای هیأت علمی به خارج از کشور «در مرتبه نخست وضعیت مربوط به حقوق و معیشت» و در «مرتبه دوم مسائل مرتبط به مدیریت و وجود مدیران ضعیف» و نیز «بی‌توجهی مسئولان به خواسته‌های اعضای هیأت علمی» (مهدیانی، ۱۳۸۰) ذکر شده است. اما راهکارهای ارائه شده در این مصوبه که بیشتر در برنامه‌های دوم و سوم توسعه نیز مطرح بوده‌اند، کمتر بر سیاست‌های عملیاتی در جهت حل علل و دلایل پیش‌گفته مهاجرت نخبگان و متخصصان متمرکز بوده و سیاست‌های ارشادی و توصیه‌ای آن به نخبگان پررنگ‌تر است^۱. همچنین، شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز «با هدف ارائه کمک و خدمات حمایتی مادی و معنوی به پژوهشگران ایرانی به منظور سامان‌دهی مناسب برای تولید علم و فناوری و در نهایت توسعه پایدار در سال ۱۳۸۲ش. به پیشنهاد شورای پژوهش‌های علمی کشور، اساسنامه صندوق حمایت از پژوهشگران را تصویب نمود.» (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۴۵)

درآمد و حقوق بخش مهم دیگری از سیاست‌های اجتماعی در جهت رفاه شغلی و معیشتی اعضای هیأت علمی است. طبق آخرین آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، درآمد یا حقوق و مزایای دریافتی اعضای هیأت علمی، شامل حقوق پایه و مرتبه، فوق‌العاده شغل، حق‌التحقیق، حق‌الجلسه، حق داور، حق‌التدریس، فوق‌العاده جذب،

۱- از جمله سیاست‌های کاهش روند مهاجرت نخبگان مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۸۲/۳/۲۷: ۱. ساماندهی شیوه‌های جذب و استخدام هزینه‌گیرها در نظام آموزش عالی کشور؛ ۲. ارائه امکانات ویژه نخبگان؛ ۳. ارائه اطلاعات بیشتر به نخبگان درباره ظرفیت‌ها و توانمندی‌های علمی و پژوهشی کشور؛ ۴. توسعه ظرفیت و افزایش سطح آموزش‌ها و دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری بر مبنای نیازهای توسعه کشور؛ ۵. تحکیم مناسبات و علائق اجتماعی و عاطفی نخبگان با علائق دینی و ملی؛ ۶. تلاش در جهت پاسداشت منزلت اجتماعی نخبگان و متخصصان و نهادینه شدن تولید فکر و اندیشه به ارزش عمومی در جامعه؛ ۷. تعمیق اندیشه‌ها و باورهای دینی در میان نخبگان و متخصصان؛ ۸. تقویت تعاملات و ارتباطات بین دانشمندان و پژوهشگران و تقویت انجمن‌های علمی؛ ۹. تدوین مقررات تسهیل‌کننده در امر کارآفرینی برای صاحبان تخصص. (مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۴: ۵۱)

فوق‌العاده بدی آب و هوا، هزینه سفر و ایاب و ذهاب، فوق‌العاده روزانه، فوق‌العاده مدیریت، کمک‌هزینه عائله‌مندی یا کمک هزینه اولاد می‌باشد. در حال حاضر، بخش عمده حقوق دریافتی شامل حقوق پایه، رتبه و فوق‌العاده شغل است و بقیه موارد مشمول همه اعضای هیأت علمی و نیز همه مناطق جغرافیایی نمی‌شود.

بررسی انجام گرفته درباره قدرت خرید اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد «قدرت خرید آنان در سال ۱۳۶۵ در مقایسه با سال ۱۳۵۷ نسبت به قدرت پایه و نرخ‌های رسمی اعلام شده توسط دولت برای مریی پایه یک ۷۶٪، استادیار پایه یک، ۷۶/۶٪، دانشیار پایه یک ۷۴٪ و استاد پایه یک ۷۳/۱۴٪ کاهش داشته است (دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۰: ۱۲-۱۹ به نقل از فراستخواه، ۱۳۸۸: ۶۵۶-۶۵۷). برای اولین بار پس از پیروزی انقلاب از سال ۱۳۶۹ ش. افزایشی در حقوق پایه اعضای هیأت علمی صورت گرفت، چندین بار در سال‌های ۱۳۷۰، ۷۲، ۷۵، ۷۶ و ۷۷ به انحای گوناگون مثل ضریب حقوق پایه، ۲ تا سه برابر شدن فوق‌العاده شغل یا قانون تسری افزایش نظام هماهنگ پرداخت، حقوق اعضای هیأت علمی افزایش یافت اما نرخ بالای تورم مانع افزایش قدرت خرید آنان بود. (فراستخواه، ۱۳۸۸) مقایسه بین نظام پرداختی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی برای سال‌های ۱۳۵۴ و ۱۳۷۷ ش. نشان می‌دهد، درصد تغییرات حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی منفی بوده است. چنان‌که «برای هیأت علمی در مرتبه استادی در سال ۱۳۷۷ ش. نسبت به سال ۱۳۵۴ ش. به میزان ۲۵۳-٪، دانشیاری ۲۴۴-٪، استادیاری ۲۰۰-٪ و مریی ۲۴۹-٪ تغییر داشته است.» (نعمتی، ۱۳۸۰) نکته قابل تامل در ارزیابی اقتصادی وضعیت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران نشان می‌دهد «در دوره زمانی ۷۸-۱۳۶۲ ش. رابطه تغییرات حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی نه تنها متناسب با تورم نبوده است، بلکه افزایش حقوق بر اثر احراز پست‌های اجرایی بیش از افزایش حقوق و مزایای ناشی از یک درجه ارتقا بوده است.» (صمیمی و شفیعی، ۱۳۸۰)

روند افزایش ضریب حقوق اعضای هیأت علمی در برخی از سال‌های دهه ۱۳۸۰ و دهه ۱۳۹۰ ش. همچنان ادامه داشته است. چنان‌که، به موجب مصوبه هیأت وزیران در سال ۱۳۸۳ از ابتدای همان سال، مقرر گردید «حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی به میزان ده درصد افزایش یابد.» (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۲) و نیز طی مصوبه ۱۳۹۲/۱/۱ هیأت وزیران، ضریب حقوق اعضای هیأت علمی ۱۴۳۲۵ ریال تعیین گردید. (پایگاه اطلاع‌رسانی دولت، ۱۳۹۲) به رغم این افزایش، نتایج پژوهش نورشاهی (۱۳۸۹) نشان می‌دهد ۴۸/۵ درصد از اعضای هیأت علمی متناسب و عادلانه بودن حقوق و دستمزد را در حد متوسط و ۴۵/۲ درصد عادلانه بودن آن را در حد پایین ارزیابی می‌کنند. بنابراین متناسب و عادلانه بودن حقوق و دستمزد اعضای هیأت علمی در حد متوسط رو به پایین است. این یافته نشان می‌دهد نه تنها تناسبی بین حقوق و دستمزد اعضای هیأت علمی با تورم وجود ندارد، بلکه به گفته مهدیانی (۱۳۸۰) در مقایسه با معیارهای جهانی و حتی در مقایسه با درآمدهای مشاغل آزاد نیز بسیار ناچیز است.

لزوم حضور ۴۰ ساعت در هفته عضو هیأت علمی در مؤسسه آموزشی و پژوهشی که از سال ۱۳۴۳ ش. در آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی درج شده و تاکنون نیز بدون تغییر باقی مانده است، در شرایطی است که درصد تغییر حقوق با وجود تورم منفی بوده است. این موضوع یکی از دلایلی است که سبب شده تا اعضای هیأت علمی از یک سو نگران پر کردن ساعات موظف خود بوده و از سوی دیگر در پی راه‌هایی برای برقراری تعادل بین درآمد و هزینه‌های معیشت خود باشند. در چنین وضعیتی کیفیت کاری و عملکرد علمی اعضای هیأت علمی در چارچوب اخلاق حرفه‌ای تحت تاثیر قرار می‌گیرد. این شرایط منجر به پذیرش مسؤلیت‌های آموزشی و پژوهشی فراتر از توان جسمی، روحی و علمی توسط اعضای هیأت علمی و حتی دوشغله بودن برخی از آنان شده است. عدم افزایش حق‌التدریس از یک سو به افت کیفیت تدریس منجر شده و از دیگر سو به منظور بالا رفتن میانگین تدریس، استخدام اعضای هیأت علمی جدید را با دشواری روبرو می‌کند. پیامد آن را می‌توان در رقابت و درگیری میان اعضای هیأت

علمی برای تصاحب فرصت‌های آموزشی و پژوهشی بیشتر و دور شدن فضای اجتماع علمی از اهداف اصلی‌اش در پرتو رقابت‌های سالم، سازنده و اخلاق‌مند مشاهده نمود. آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزشی و پژوهشی از دیگر اسنادی است که بخشی از آن معطوف به «سیاست‌های رفاه شغلی» و نیز «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی» اعضای هیأت علمی است. سیاست‌های معطوف به رفاه شغلی اعضای هیأت علمی مندرج در آخرین آیین‌نامه استخدامی ابلاغیه سال ۱۳۹۰ ش.، که عمده آن‌ها در آیین‌نامه‌های پیشین نیز مطرح بوده است، علاوه بر حقوق و مزایا، به شرح زیر تعیین شده است. تامین این سیاست‌ها برعهده مؤسسه آموزشی و پژوهشی است که عضو هیأت علمی در آن اشتغال دارد.

تامین یک وعده غذای گرم در روز؛ کمک هزینه مهدکودک به ازای هر فرزند زیر شش سال؛ کمک ایاب و ذهاب؛ کمک هزینه مسکن به میزان ۱۵۰ برابر ضریب حقوقی سالیانه مصوب هیأت امنای مشروط به پیش‌بینی اعتبار لازم در بودجه تفصیلی سالیانه مصوب هیأت امنای؛ پرداخت حق بیمه پایه درمان، پنجاه درصد حق بیمه تکمیلی افراد تحت تکفل آنان؛ پرداخت سهم حق بیمه عمر و حوادث؛ پرداخت وجوهی در طول سال تحت عنوان کمک هزینه غیرنقدی به مناسبت‌های ویژه مذهبی و ملی به اعضای شاغل؛ پرداخت مبلغی هر ساله به منظور کمک یا وام به صندوق قرض‌الحسنه اعضای مؤسسه، تعاونی‌های مسکن، مصرف و یا اعتباری یا پرداخت وام مستقیم به اعضا در بودجه تفصیلی با تصویب هیأت امنای؛ کسر ماهیانه ۳۵ درصد حقوق مرتبه و پایه عضو به عنوان «سهم پس‌انداز عضو» از دریافتی او و واریز به حساب توسط مؤسسه؛ پرداخت کمک هزینه ۵ برابر حقوق مرتبه دانشیار به عضو هیأت علمی در صورت ازدواج دائم خود یا فرزندان وی و نیز فوت عضو شاغل، بازنشسته و یا یکی از فرزندان تحت تکفل او؛ انتقال

فرزندان دانشجوی اعضای هیأت علمی به محل خدمت والدین موضوع
بخشنامه سال ۱۳۷۳ ش. (آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی،
۱۳۹۰: ۵۳ - ۵۴).

در مراجعه به آیین نامه استخدامی به نظر می‌رسد بر نقش ستاد رفاهی برای تامین و اجرای سیاست‌های رفاهی کمتر توجه شده است. یا در پاره‌ای از سیاست‌های حمایتی نظیر مورد پیشین، در این آیین نامه به مرجع اجرای آن اشاره‌ای نشده است. به هر حال، این که سیاست‌های رفاهی تصریح شده در آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی تا چه اندازه عملیاتی می‌شود و چرا مؤسسات آموزشی و پژوهشی در اجرای این آیین نامه سلیقه‌ای عمل می‌کنند، موضوع دیگری برای بررسی است. نکته دیگری که در این جا قابل طرح می‌باشد این است که، اگرچه تبصره ۴۵ برنامه اول توسعه و تبصره ۴۰ برنامه دوم توسعه با هدف جلوگیری از خروج دانشگاهیان و متخصصان به عنوان نخبگان علمی طرح شده است، اما به نظر می‌رسد در مصوبات سال‌های بعد (به طور نمونه مصوبه سال ۱۳۸۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی) و حتی برنامه‌های توسعه سوم و چهارم توسعه، اعضای هیأت علمی به عنوان بخشی از دانشگاهیان از اطلاق «نخبگان» خارج گردیدند. در حالی که سیاست‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی در چارچوب آیین نامه استخدامی، صندوق رفاه اعضای هیأت علمی و نیز ستاد امور رفاهی اعضای هیأت علمی مطرح گردید، سیاست‌های مشخص دیگری برای نخبگان در نظر گرفته شده است.

سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی

در این پژوهش، «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی» در زمره سیاست‌های اجتماعی قلمداد می‌شوند که به طور غیرمستقیم بر رفاه اجتماعی اعضای هیأت علمی اثر می‌گذارند. مزایایی که از این طریق ارائه می‌شوند به واسطه افزایش سطح علمی و

توسعه مهارت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به طور غیرمستقیم بر حقوق و مزایای آنان افزوده و ضمن ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، امکان بهبود وضعیت رفاهی آنان را نیز فراهم می‌نماید. کاربست این سیاست‌ها، که به نوعی بهره‌وری علمی و انباشت سرمایه نمادین را به دنبال دارد، برای عضو هیأت علمی فرصت و رضایت اجتماعی به همراه دارد. اگر از نقطه نظر قضیه «اثر متیو»^۱ نیز به این موضوع بنگریم، درمی‌یابیم با ارتقا ارزش و اهمیت علمی یک عضو هیأت علمی، بهره‌مندی او از امتیازات علمی بیشتر خواهد شد. انتظار می‌رود با ارتقا مرتبه علمی عضو دانشگاهی، بهره‌مندی مادی و رفاهی او نیز افزایش یافته و علاوه بر ارتقا و امنیت زندگی حرفه‌ای، معیشت او نیز بهبود یابد.

ارتقا مرتبه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی با توجه به میزان فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و خدمات علمی - اجرایی یکی از اصلی‌ترین سیاست‌های ارتقا حرفه‌ای برای آنان قلمداد می‌گردد. ارتقا جایگاه حرفه‌ای یک عضو هیأت علمی، ضمن به همراه داشتن پاداش‌های معنوی و موقعیت‌های حرفه‌ای بهتر، منجر به تامین امنیت حرفه‌ای و نیز برخورداری از امکانات شغلی و معیشتی مناسب‌تری خواهد شد. در همین زمینه بر مبنای ماده ۴۲ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، «دانشگاه مکلف به بررسی شایستگی و استعداد و پیشرفت‌های علمی و تجربی اعضای رسمی هیأت علمی در فواصل معین و درج در پرونده آن‌ها به منظور ارشاد عضو و معرفی استحقاق او برای ترفیع یا ارتقا به مرتبه بالاتر یا گذراندن دوره‌های آموزشی جدید است.» (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۳۳۹)

۱- Matthew effect که ابتدا توسط مرتن مطرح شد، بر این موضوع دلالت دارد که چطور منابع و پاداش‌ها در اجتماع علمی واگذار شده و توزیع می‌شوند. این مفهوم برگرفته از قطعه متیو قدیس است که می‌گوید: مال و منال به آن‌هایی روی می‌آورد که غنی هستند و فقرا پیوسته فقیر می‌مانند. (بوچی، ۲۰۰۲: ۲۰) در زبان فارسی تلویحا مترادف با تعبیر «هرکه بامش بیش برفش بیشتر» است.

برخلاف اولین آیین‌نامه استخدامی هیأت علمی مصوب سال ۱۳۴۸ش. که تنها به تشریح فرایند انتخاب و ارتقای اعضای هیأت علمی می‌پرداخت، در آیین‌نامه‌های استخدامی طی چهار دهه گذشته برای ارتقا مرتبه علمی اعضای هیأت علمی به‌طور مشخص امتیازات کمی در نظر گرفته شده است تا کیفی. عمده‌ترین تغییر در محتوای آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی مربوط به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی سال ۱۳۸۹ش. با هدف «بازنگری اساسی در نظام ارتقای مرتبه علمی اعضای هیأت علمی»، است که فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی و اجتماعی اعضای هیأت علمی نیز به عنوان معیار ارتقا در نظر گرفته شده است. در واکنش به این تغییر، پژوهش فتح آبادی (۱۳۹۱) نشان داده است، اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های تهران به دلایلی نگرش مثبت نسبت به این آیین‌نامه نداشته و آن را مانعی برای ارتقا دانسته‌اند تا مکانیسم ارتقا. از جمله ابهامات این آیین‌نامه؛ عدم تدوین ماموریت‌های آموزشی و پژوهشی به‌طور روشن، وتویی بودن امتیاز فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در لحاظ امتیازات آموزشی و پژوهشی، پیش‌بینی نکردن ذخیره امتیازات آموزشی و پژوهشی برای مرتبه بعد و موارد دیگر است.

اعطای پایه تشویقی نیز که انتظار می‌رود به‌طور غیرمستقیم بر رفاه معیشتی اثرگذار باشد، در زمره سیاست‌های ارتقا شغلی است که در آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی ابلاغیه ۱۳۹۰ش. ذیل عنوان «توانمندسازی» آورده شده است. علاوه بر امتیازات حاصل از فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، پایه تشویقی برای عضو هیأت علمی زیر دو موضوع یکی پایه استحقاقی شامل: ترفیع خدمت سربازی، ترفیع استحقاقی سالیانه، پایه‌های ایثارگری، پایه ماموریت تحصیلی و سایر پایه‌های مصوب آتی؛ و دیگری پایه تشویقی شامل: عضویت در گردان‌های عاشورا و الزهرا «س»،

سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی ... ۱۴۵

کسب عنوان عضو هیأت علمی نمونه کشوری و سایر پایه‌های مصوب آتی^۱ (آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، ۱۳۹۰: ۲۲) درج شده است. این دو شیوه اعطای پایه کمتر بر اساس معیارهای متداول علمی که در آیین‌نامه‌های پیشین مطرح بود، تدوین شده است. و شرایط برابر جهت اعطای پایه تشویقی برای اعضای هیأت علمی را مهیا نمی‌سازد.

از جمله سیاست‌های دیگری که ارتقا حرفه‌ای عضو هیأت علمی را به دنبال دارد، گسترش همکاری‌های ملی و بین‌المللی میان مؤسسات آموزشی و پژوهشی است. طبق فصل پنجم آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی سال ۱۳۶۴ ش. «دانشگاه مکلف به تامین امکانات برای شرکت اعضای هیأت علمی در کنفرانس‌ها، سمینارها و کنگره‌های داخل و خارج از کشور، اعزام اعضای هیأت علمی رسمی به طور موقت به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی داخل و خارج از کشور یا مؤسسات دولتی و مؤسسات عام‌المنفعه و نیز انتقال اعضای هیأت علمی رسمی شاغل در دانشگاه‌های شهرستان پس از ۵ سال خدمت تمام وقت به شهر دلخواه (و برای تهران پس از ۸ سال) بوده است.» (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۳۲۹ - ۳۳۰) در آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی ابلاغیه ۱۳۹۰ ش.، این سیاست ذیل عنوان ماموریت و انتقال در قالب فرصت مطالعاتی، ماموریت پژوهشی و ماموریت آموزشی آمده است. در همین راستا، «آیین‌نامه بورس ترددی مصوبه ۱۳۷۸

۱- در تبصره ۸ ماده ۵۲ همین آیین نامه آمده است: «اعضایی که به درجه رفیع شهادت نائل شده یا می‌شوند، ضمن ارتقا به مرتبه علمی بالاتر از تاریخ شهادت در حالت اشتغال به سر می‌برند و تا زمان رسیدن به شرایط عمومی بازنشستگی، ترفیع استحقاقی سالیانه را دریافت داشته و از مزایای زمان اشتغال از جمله ارتقا به مرتبه علمی بالاتر صرفاً پس از طی مدت توقف مقرر در آیین نامه ارتقا مرتبه برخوردار خواهند بود. اعضایی که در مرتبه استادی به شهادت رسیده‌اند؛ به دلیل عدم امکان ارتقا به مرتبه علمی بالاتر بلافاصله از ۱۰ پایه اینترگری بهره‌مند می‌گردند. (آیین نامه استخدامی اعضای هیات علمی، ۱۳۹۰: ۲۳) این تبصره نشان می‌دهد؛ (۱) در آیین نامه جدید ملاک‌هایی غیر از فعالیت علمی در ارتقا نقش دارند. (۲) دستیابی به مزایای مادی پس از ارتقا پایه، از ضرورت توجه برخوردار است.

ش. نیز با هدف ارتقای سطح علمی اعضای هیأت علمی و تامین نیروی انسانی مورد نیاز کشور و توسعه روابط علمی بین دانشگاه‌ها و مؤسسات داخل و خارج از کشور» طرح شده است. (همان: ۴۴۸)

علاوه بر آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی لزوم توجه به همکاری‌های علمی در برنامه‌های توسعه نیز تصریح شده است. از جمله، «گسترش همکاری‌های علمی میان مؤسسات آموزشی و پژوهشی کشور با کشورهای دیگر (کشورهایی که روابط خصمانه با ایران ندارند) است که سابقه آن در بازه زمانی مورد بررسی به آیین‌نامه اجرایی تبصره ۴۰ برنامه اول توسعه بازمی‌گردد. این تفاهم‌نامه‌ها در چند زمینه شامل: همکاری آموزشی، پژوهشی، همکاری دانشجویی و نشست‌های علمی است.» (همان: ۱۷۰ - ۱۷۳) در همین برنامه «ارتقای جایگاه معنوی و اجتماعی پژوهشگران و گسترش تسهیلات مادی و رفاهی برای آنان» و «گسترش تسهیلات لازم برای تبادل اطلاعات علمی و پژوهشی با سایر کشورها» به منظور ارتقای توان پژوهشی و همکاری در اجرای پروژه‌های مشترک از خط‌مشی‌های اساسی آموزش عالی ذیل بخش پژوهش ذکر شده است. (همان: ۱۷۵) همچنین، در جهت «هماهنگی برنامه‌های توسعه منابع انسانی و تحقیقات»، به فراهم نمودن انگیزه لازم برای اعضای هیأت علمی از طریق ارتقای جایگاه معنوی و اجتماعی و تامین نیازهای مادی آنان (همان: ۱۷۸)، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی، سمینارهای علمی ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی داخل و خارج کشور و فراهم نمودن تسهیلات لازم به منظور دسترسی استادان، محققان،... به یافته‌های جدید علمی و تکنولوژیک، شیوه‌های نوین تدریس، تحقیق و ... (همان: ۱۷۹) اشار شده است. بخشی از این سیاست‌های کلان در جهت ارتقای حرفه‌ای بوده و برخی همزمان ارتقای شغلی را به همراه دارند. در این برنامه یکی از خط‌مشی‌های دولت در جهت تربیت نیروی مورد نیاز، «حمایت از کادر آموزشی کشور در راستای افزایش کارایی و جذب متخصص ایرانی خارج از کشور» (همان: ۱۸۱) است. در تبصره ۹۰ قانون برنامه دوم توسعه این سیاست از طریق

برقراری تفاهم‌نامه‌های علمی و پژوهشی با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی کشورهای خارجی در زمینه مبادله استاد و دانشجو، تشکیل سمینارها و کنفرانس‌ها و تبادل پروژه‌های مشترک (همان: ۱۸۴) تداوم یافته است. در تبصره ۹۱ همین برنامه دولت مکلف شده تا «برای تامین هیأت علمی مورد نیاز آموزش عالی کشور در طول برنامه، ارز مورد نیاز جهت خرید تجهیزات لازم و تربیت دست کم هزار نفر عضو هیأت علمی هر سال در داخل و اعزام به خارج در مقطع دکتری را از بودجه وزارتخانه مطبوع تامین نماید.» (همان: ۱۸۵)

در بند ۵۴ قانون برنامه چهارم، بخش توسعه مبتنی بر دانایی، دستگاه‌های اجرایی موظف شده‌اند درصدی از اعتبارات خود را برای طراحی و اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان پیش‌بینی نمایند. طبق گزارش عملکرد وزارت علوم مبتنی بر همین بند، سیاست‌هایی از جمله ۱. تدوین شناسنامه آموزشی اعضای هیأت علمی و کارکنان، ۲. تدوین سند دانش‌افزایی کارکنان و اعضای هیأت علمی، ۳. برگزاری کارگاه‌های دانش‌افزایی برای سطوح گوناگون و ۴. بازنگری مقررات آموزشی با دیدگاه آموزش باز پیش‌بینی شده است (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۸). مقایسه این سیاست‌ها با سیاست‌های برنامه‌های توسعه پیشین، نشان‌دهنده تکرار برخی از این سیاست‌ها است. از میان سیاست‌های مذکور، طبق گزارش هفته‌نامه برنامه (۱۳۸۹) برای تحقق سیاست «دانش‌افزایی اعضای هیأت علمی» تنها اقدام عملی صورت گرفته، طرح تدوین شناسنامه آموزشی اعضای هیأت علمی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی بوده است.

در پی تحولات ساختاری در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با توجه به اصل تمرکززدایی، یکی دیگر از سیاست‌هایی که هدف آن را می‌توان ارتقای حرفه‌ای عضو هیأت علمی در نظر گرفت، استفاده از فرصت مطالعاتی با هدف تقویت ارتباطات علمی پایدار است که در سال ۱۳۷۶ ش. و با اصلاحاتی دوباره در سال ۱۳۸۲ ش. به تصویب رسید. طبق این مصوبه مقرر شد «به اعضای هیأت علمی استادیار به بالا و در موارد

استثنایی مربیان دارای مدرک کارشناسی ارشد تمام وقت رسمی قطعی فرصت مطالعاتی داده شود.» (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲) اعطای فرصت مطالعاتی با هزینه شخصی مصوبه سال ۱۳۷۶ ش. (همان: ۴۶۹) نیز از دیگر سیاست‌های مرتبط با این مصوبه است. با توجه به سیاست‌های تدوین شده در برنامه‌های توسعه با هدف ارتقا حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، گزارش روند استفاده از فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیأت علمی برای سال‌های ۱۳۶۷ - ۱۳۷۷ ش. نشان می‌دهد، مجموع سهمیه برای این بازه زمانی برابر با ۴۰۸۳ مورد بوده است. که از این تعداد فقط ۲۵ درصد مورد استفاده محققان قرار گرفته است. چنان‌که در سال ۱۳۷۵ ش. نرخ رشد استفاده از فرصت منفی و برابر ۲ درصد بوده است. (مه‌دیانی، ۱۳۷۸) طبق گزارش ملی آموزش عالی و تحقیقات و فناوری، تعداد اعضای هیأت علمی استفاده کننده از فرصت مطالعاتی طی سال‌های ۱۳۶۸، ۱۳۶۹، ۱۳۷۰ و ۱۳۷۱ ش. به ترتیب ۹۰، ۱۱۶، ۱۴۵ و ۱۶۸ نفر بوده‌اند. برای سال ۱۳۷۸ این تعداد ۵۸ نفر (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی، ۱۳۷۸) و در سال ۱۳۸۰ حدود ۲۰۵ نفر بوده است. در این سال اعضای هیأت علمی از دوره‌های ۶ تا ۹ ماهه فرصت مطالعاتی استفاده کرده‌اند. (محمدنژاد عالی زمین، ۱۳۸۰: ۴۲) در سال ۱۳۹۰ طبق گزارش اعلام شده فقط ۹ نفر برای استفاده از فرصت مطالعاتی به خارج اعزام شده‌اند. (بنگرید به مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۰: ۲۴۵) چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی اعضای هیأت علمی در استفاده از فرصت مطالعاتی و نیز اثر ساختار اقتصاد سیاسی ایران در اجرای این سیاست خود موضوع قابل تامل دیگری است.

از دیگر مکانیسم‌های ارتقای شغلی، معرفی عضو هیأت علمی نمونه از میان اعضای هیأت علمی تمام وقت و رسمی قطعی؛ اعطای استادی افتخاری بدون لحاظ مقررات استخدامی به اشخاصی است که در رشته‌ای به مقام شامخی رسیده‌اند (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۳۳۸)؛ معرفی استاد برتر و اعطای درجه استاد ممتازی به اعضای هیأت علمی با مرتبه استادی که به مقام شامخ فرهنگی،

تربیتی، اجتماعی، آموزشی، علمی و پژوهشی رسیده‌اند (آیین نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، ۱۳۹۰)؛ طرح تشویقی چاپ مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی مصوبه ۱۳۷۹/۶/۸ که «با هدف افزایش سهم جمهوری اسلامی ایران در تولید جهانی علم و در جهت ارتقای کمی و کیفی فعالیت‌های علمی در کشور برای اعطای جایزه به نخبگان و دانشمندان ایرانی تدوین شده است» (بنگرید به مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، ۱۳۸۲: ۴۳۶)؛ استفاده از تسهیلات مرکز آموزش‌های تخصصی دروس IT موضوع بخشنامه سال ۱۳۸۰ش. جهت آموزش دانشگاهیان و وابستگان درجه یک با ارائه معرفی نامه از ستاد رفاهی (همان: ۵۱۶)؛ و نیز ارائه تسهیلات به اعضای هیأت علمی برای دسترسی آسان به منابع اطلاعاتی (همان)؛ ارائه امکانات لازم برای دستیابی آسان به اطلاعات داخلی و خارجی، زمینه‌سازی برای اتصال کشور به شبکه‌های جهانی، بهبود خدمات و ترویج استفاده از فن‌آوری جدید از طریق ایجاد زیرساخت‌های ارتباطی و شاهره‌های اطلاعاتی لازم، پهنای باند کافی و گسترده از طریق وزارت پست و تلگراف و تلفن، مطابق با ماده ۱۰۳ قانون برنامه دوم توسعه (همان: ۱۸۷) از جمله سیاست‌هایی هستند که می‌توان آن‌ها را در زمره سیاست‌های ارتقا حرفه‌ای عضو هیأت علمی قلمداد نمود.

یکی از سیاست‌های امنیت حرفه‌ای که تا پیش از سال ۱۳۹۰ش مطرح نبود، سیاست حمایت‌های قانونی و قضایی از اعضای هیأت علمی است. در ماده ۴۱ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی ابلاغیه سال ۱۳۹۰ش. بر «حمایت قضایی از اعضای هیأت علمی» توسط مؤسسات آموزشی و پژوهشی اشاره شده است. طبق این ماده که در آیین‌نامه‌های پیشین مطرح نبود، «عضو مؤسسه در انجام وظایف و مسئولیت‌های قانونی در برابر شاکیان مورد حمایت قضایی می‌باشد و مؤسسه مکلف است به تقاضای عضو برای دفاع از انجام وظایف وی با استفاده از کارشناسان حقوقی خود و یا گرفتن وکیل، از عضو حمایت قضایی نماید.» (آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی، ۱۳۹۰: ۲۰) این سیاست که در نوع خود یکی از سیاست‌های مفید و لازم

در جهت ارتقای امنیت حرفه‌ای عضو هیأت علمی است، می‌تواند از عضو هیأت علمی که در مسائل حقوقی و قضایی گرفتار شده است حمایت نموده و تا حدودی از ایجاد اختلال در وظایف آموزشی و پژوهشی او ممانعت به عمل آورد. بر اساس دستورالعمل اجرایی قانون حمایت قضایی از اعضای هیأت علمی، رئیس مؤسسه یا مقام مجاز از طرف او می‌تواند کارشناس حقوقی واجد شرایط را برای انجام حمایت‌های قضایی و حقوقی در مواردی از جمله: انجام مشاوره و ارشاد قضایی؛ شرکت در جلسات دادرسی؛ تنظیم شکایت، درخواست، لوایح و دفاعیه‌های لازم؛ مراجعه به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی ذی‌ربط جهت حسن اجرای وظایف محول؛ سایر خدماتی که در مراحل دادرسی وکلای دادگستری در مقام وکالت مجاز به انجام آن می‌باشد (همان: ۵۱) مامور نماید. اما نکته قابل توجه درباره دستورالعمل فوق این است که مکانیسم اجرایی آن برای مؤسسات آموزشی و پژوهشی مطرح نشده است و هیچ ضمانت اجرایی برای آن تعیین نگردیده است. با توجه به شواهد موجود به نظر می‌رسد این ماده نیز مانند برخی از مواد آیین‌نامه استخدامی و مصوبه‌های قانون برنامه‌های توسعه تا اجرایی شدن و بهره‌مندی اعضای هیأت علمی از آن فاصله دارد.

جدول ۱ اهم سیاست‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی در دو بعد «سیاست‌های رفاه شغلی» و «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی» را نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱- سیاست‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی در ایران

<ul style="list-style-type: none"> • حقوق و مزایا • تسهیلات مسکن • پرداخت حق بیمه پایه درمان • تسهیلات برای بازگرداندن دانشگاہیان و نخبگان (تامین مایحتاج عمومی، معافیت پرداخت حقوق و عوارض گمرکی، تهیه بلیط و امکانات) • پرداخت وام (در اثر سوانح و ازکارافتادگی، وام ضروری، وام اضطراری، وام چاپ کتاب، خرید کامپیوتر، پرداخت کمک هزینه ازدواج دائم خود یا فرزندان و نیز فوت عضو شاغل، بازنشسته و یا یکی از فرزندان تحت تکفل او، پرداخت وام به صندوق قرض‌الحسنه اعضای مؤسسه، تعاونی‌های مسکن و مصرف، پرداخت «سهم پس‌انداز عضو» از دریافتی او) • پرداخت وجوهی در طول سال تحت عنوان کمک هزینه غیرنقدی به مناسبت‌های ویژه مذهبی و ملی • تسهیلات فرزندان (انتقال فرزندان دانشجو به محل خدمت والدین، کمک هزینه مهدکودک به ازای هر فرزند زیر شش سال) • تهیه تلفن، سرویس اینترنت • تسهیلات رفاهی و گردشگری • تخفیف بلیط مسافرت‌های علمی و پژوهشی • تامین یک وعده غذای گرم در روز • کمک هزینه ایاب و ذهاب 	<p>سیاست‌های رفاه شغلی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ارتقا مرتبه علمی • توان‌مندسازی (اعطای پایه تشویقی و پایه استحقاقی) • همکاری‌های بین‌المللی (شرکت در کنفرانس، سمینار و کنگره، نشست علمی، بورس، مبادله استاد و دانشجو، برگزاری کارگاه آموزشی و پژوهشی) • آموزش ضمن خدمت • معرفی عضو هیأت علمی نمونه، اعطای درجه استادی افتخاری، معرفی استاد برتر • طرح تشویق مقالات • ارائه تسهیلات مرکز آموزش‌های تخصصی • تسهیل زمینه دسترسی به شبکه جهانی و اطلاعات داخلی و خارجی • حمایت قضایی 	<p>سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی</p>

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از تحلیل سیاست‌های اجتماعی فراهم کردن زمینه‌ای برای شناخت مسائلی است که سیاستگذاری به منظور عملکرد بهتر به آن نیازمند است. سیاستگذاری بهینه محتاج تولید دانش کاربردی و وسیع در این زمینه و نیز وجود تحلیلگرانی است که به بررسی مراحل سیاستگذاری، از شناسایی مسئله گرفته تا تعیین سیاست‌ها و برآیند اجرای آن‌ها، می‌پردازند. پژوهش حاضر با بررسی سیاست‌های اجتماعی اعضای هیات علمی، اولین گام را در پی تحقق این اهداف برداشته است. و با بررسی درون‌داد قانونی سیاست‌های اجتماعی اعضای هیات علمی در اسناد بالادستی، انواع سیاست‌های رفاهی را ذیل دو مفهوم «سیاست‌های رفاه شغلی» و «سیاست‌های ارتقا و امنیت شغلی» بازبینی نموده است. تا ضمن بازشناسی گونه‌های سیاست اجتماعی مرتبط با اعضای هیات علمی روند دگرگونی آن‌ها را طی سال‌های ۱۳۶۰ - ۱۳۹۰ ش. بازنمایی کند.

مروری بر برخی سیاست‌هایی که در زمره سیاست‌های اجتماعی در دو بعد «رفاه شغلی» و «ارتقا و امنیت شغلی» قراردارند، نشان می‌دهد، اگرچه زمینه اصلی طرح این سیاست‌ها به آیین‌نامه استخدامی اعضای هیات علمی بازمی‌گردد و سیاست‌های رفاهی مندرج در آیین‌نامه یاد شده به نوعی سیاستگذاری «پیش‌بینی کننده» مسائل است، اما به نظر می‌رسد، به طور مشخص تدوین سیاست‌های رفاهی اعضای هیات علمی به ویژه در چارچوب تاسیس ستاد رفاهی و صندوق حمایت از اعضای هیات علمی بیشتر صبغه‌ای «واکنشی» دارد. چنان‌که می‌توان گفت پس از انقلاب ۱۳۵۷، موضوع رفاه هیات علمی به مثابه مساله‌ای برای سیاستگذاری در برنامه‌های توسعه نمود یافته است. این سیاست‌ها در چارچوب برنامه‌های اول، دوم و سوم توسعه در مواجهه با موضوع مهاجرت نخبگان و خروج دانشگاهیان از دانشگاه و ارائه راه‌کارهایی برای جلوگیری یا کاهش آن مطرح گردید. اما دریافت دقیق از این موضوع که جهت‌گیری سیاستی در برخورد با موضوع رفاه و امنیت اجتماعی اعضای هیات علمی از نوع «واکنشی» و مشمول روزمرگی است

یا از نوع «پیشی‌بینی کننده» و با رویکرد مشخص، نیازمند مطالعه دقیق‌تر منحصر به هر یک از سیاست‌های تدوین شده با توجه به زمینه اجتماعی و اقتصادی آن‌ها است. نکته قابل توجه این که، تعیین سیاست‌های رفاه اجتماعی برای اعضای هیأت علمی از سوی نهادهای سیاستگذار به معنای اجرای تمام و کمال آن‌ها از سوی وزارت علوم و مؤسسات آموزشی و پژوهشی تابع آن نیست. پژوهش‌هایی که غیرمستقیم وضعیت رفاهی اعضای هیأت علمی را در چارچوب موضوع کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بررسی کرده‌اند، به نحوی گویای این موضوع هستند که نه تنها سیاست‌های اجتماعی در تامین رفاه و امنیت شغلی اعضای هیأت علمی چندان موفق نبوده‌اند، بلکه نوعی روزمره‌گی و اعمال سلیقه مدیران مؤسسات آموزشی و پژوهشی و نیز مدیران ستاد رفاهی وزارت علوم در به کارگیری این سیاست‌ها و یا حتی عدم اجرای آن‌ها وجود دارد. چنان‌که، پژوهش‌ها در رابطه با میزان و رضایت استفاده از تسهیلات رفاهی و نیز پژوهش‌هایی که به موضوع مهاجرت نخبگان و دانشگاهیان می‌پردازند، بر این موضوع دلالت دارند که اعضای هیأت علمی در بهره‌مندی از تسهیلات رفاهی همچنان با چالش روبرو هستند. به گفته طایفی (۱۳۸۰) در بعد اقتصادی مهمترین عامل مهاجرت نخبگان و دانشگاهیان «میزان درآمد اندک» و «عدم تعادل هزینه و درآمد» قیده شده است. در بخش شغلی و معیشتی، عدم تناسب درآمد و تخصص، ضعف امنیت شغلی، بیکاری متخصصان، ضعف شایسته‌سالاری و ایدئولوژیک بودن نظام اداری در جذب (طایفی، ۱۳۸۰: ۱۰۱) اعضای هیأت علمی به عنوان مهمترین دلایل ذکر شده است. نتیجه پژوهش نورشاهی (۱۳۸۹) نیز نشان می‌دهد، میزان رضایت از تسهیلات و امکانات رفاهی در میان اعضای هیأت علمی، متوسط روبه پایین است و رایج‌ترین برخورداری شامل تسهیلات مربوط به سالن غذاخوری، بیمه عمر، بیمه تکمیلی و تعاونی مصرف می‌باشد. در اغلب این پژوهش‌ها از میان راه‌کارهای گوناگون برای جلوگیری از خروج دانشگاهیان از دانشگاه‌ها و یا ممانعت از مهاجرت آنان از ایران سیاست‌های رفاهی

مناسب همواره در هر دو بخش «رفاه شغلی» و نیز «ارتقا و امنیت شغلی» توصیه شده‌اند.
(برای نمونه بنگرید به طایفی، ۱۳۹۸۰)

تعویق اجرای برخی از بندهای سیاست‌های مندرج در آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی در بعد رفاهی به دلیل نبود اعتبارات کافی و یا مسکوت گذاشتن آن‌ها می‌تواند نمونه‌ای از اثرپذیری سیاست‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی از شرایط اقتصادی باشد. همچنین تدوین و اجرای برخی از سیاست‌ها نیز خود بیانگر رویکرد دولت‌ها به ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی است. نمونه بارز آن، تغییر بنیادی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی مصوبه سال ۱۳۹۰ است که به موجب آن، فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی اعضای هیأت علمی صرفه‌نظر از رشته و تخصص آن‌ها اساسی‌ترین ملاک ارزیابی ارتقای علمی محسوب گردید. موردی که با هدف اولیه و اساسی ارتقای عضو هیأت علمی یعنی ارتقا در تخصص و توانایی‌های حرفه‌ای فاصله دارد. همین موضوع احتمالاً سبب خواهد شد تا ارتقا برای کسب امتیازات حرفه‌ای و رفاهی بیشتر مورد توجه قرارگیرد. چنان‌که، گاه عضو هیأت علمی با کسب امتیازات بیشتر در فعالیت‌های فرهنگی - اجتماعی و اجرایی، مراتب ارتقا را به سرعت طی کرده و برای دسترسی به امتیازات شغلی بهتر (حقوق و مزایا و...)، بدون این که در رشته تخصصی خود صاحب اثر و سرمایه نمادین باشد، بار مالی اضافی بر کشور تحمیل می‌نماید.

مروری بر سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی در چارچوب برنامه‌های توسعه و برخی مصوبه‌های نهادهای سیاستگذار در این زمینه نشان می‌دهد، معنای مشخصی از تعریف رفاه هیأت علمی برای مجریان این سیاست‌ها وجود ندارد. بنابراین در اولین گام به منظور تامین و ارتقای وضعیت رفاهی اعضای هیأت علمی، نیازمند ارائه یک تعریف مشخص از رفاه اعضای هیأت علمی، ابعاد و زمینه‌های تامین و ارتقا آن هستیم. این موضوع ایجاب می‌نماید تا وضعیت رفاهی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از دغدغه‌ها و مسائل اجتماعی سیاستگذاران و نهادهای سیاستگذار مرتبط با آموزش عالی

در ایران قرار گیرد. سیاست‌های رفاه اعضای هیأت علمی نباید به عنوان هزینه‌های سیاستگذاری برای آموزش عالی در نظر گرفته شود، بلکه عدم توجه به سیاست‌های رفاهی در عمل باید به عنوان «هزینه فرصت» - یعنی ارزش فرصت‌های از دست رفته برای انجام کارهای دیگر - تلقی گردد. کیفیت نامطلوب زندگی حرفه‌ای و عوامل فشارزای شغلی که می‌تواند زمینه‌ساز ناراستی‌های دانشگاهی و علمی در میان اعضای هیأت علمی گردد، خود را به شیوه کم‌کاری و بی‌انگیزگی و یا برعهده‌گرفتن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی فراتر از توان تخصصی و اشکال دیگر هنجارشکنی‌های اخلاق علمی نشان می‌دهد. ضمن این‌که بازتاب کیفیت نازل زندگی حرفه‌ای بر زندگی خانوادگی و اجتماعی اعضای هیأت علمی نیز قابل توجه و بررسی است. به این اعتبار، شاید ارتقای رفاه و کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی بتواند از برآمدن هزینه‌های دیگر در ابعاد حرفه‌ای و اخلاقی در ساختار آموزش عالی جلوگیری نماید.

اگر مهم‌ترین مسائل مرتبط با سیاست اجتماعی «یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مؤسسه» و نیز «ضعف در اجرای آن‌ها» باشد، نظام سیاستگذاری اجتماعی برای رفاه اعضای هیأت علمی می‌بایست از این دو منظر مورد بررسی قرارگیرد. این بررسی‌ها هم سیاست‌های اجتماعی تدوین شده و هم سیاست‌های اجتماعی مغفول مانده در حل مسأله رفاه اعضای هیأت علمی، ارتقا کیفیت زندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی آنان را دربرمی‌گیرد. علاوه بر این، در تحلیل سیاست اجتماعی، گفته می‌شود تصمیم‌نگرفتن خود یک تصمیم است که منجر به جلوگیری از طرح یک چالش و خاموش شدن نطفه یک سیاست اجتماعی می‌شود و ابزاری است که از تخصیص منابع و مزایا جلوگیری می‌کند (باچراک و باراتز، ۱۹۷۰ به نقل از پارسونز، ۱۳۸۵). بنابراین ضمن اذعان به این موضوع که برخی از سیاست‌های رفاهی ابلاغ شده، به طور ناقص اجرا می‌شوند و یا نادیده گرفته می‌شوند، این نکته قابل توجه است که برخی از سیاست‌های رفاهی نیز درک نشده و موضوع سیاستگذاری اجتماعی قرار نگرفته‌اند. این سیاست‌ها را تنها با شناسایی و الویت‌بندی نیازهای اعضای هیأت علمی و تقویت زمینه‌های توجه به موضوع

«رفاه شغلی» و «ارتقا و امنیت شغلی» اعضای هیأت علمی در قالب یک طرح جامع از سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی می‌توان دنبال نمود. در این زمینه برخی از پیشنهادهایی که در بعد نظری، سیاست گذاری و اجرایی می‌تواند مورد توجه قرارگیرند ارائه می‌گردد:

- شناسایی و تدوین شاخص‌های سنجش وضعیت رفاه اعضای هیأت علمی بر اساس سیاست‌های اجرا شده در این زمینه؛

- جمع‌آوری داده‌های مناسب با هدف تحلیل وضعیت سیاست‌های رفاه اجتماعی از جهت درون‌داد، برون‌داد و برآیند این سیاست‌ها و استفاده از نتایج آن‌ها برای سیاست‌گذاری‌های آینده؛

- ارائه آمارهای دقیق، کامل و روزآمد از شاخص‌های کیفی سنجش وضعیت شغلی و رفاهی اعضای هیأت علمی به منظور ارائه تصویری روشن از وضعیت آنان. چنان‌که در گزارش ملی آموزش عالی ملاحظه می‌شود، امور رفاهی دانشجویان موضوع این گزارش‌ها هست، اما داده یا اطلاعاتی از وضعیت رفاهی و برون‌داد برنامه‌های رفاهی اساتید و کارکنان دانشگاه به مثابه دیگر کنشگران اصلی ساختار نظام آموزش عالی ارائه نمی‌شود؛

- انجام مطالعات تطبیقی - طولی از عملکرد ستاد رفاهی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ستادهای رفاهی مؤسسات آموزشی و پژوهشی گوناگون کشور به منظور ارائه الگویی از وضعیت عملکرد رفاهی آنان؛

- مقایسه‌های تطبیقی شاخص‌های کیفی وضعیت رفاهی اعضای هیأت علمی با شاخص‌های بین‌المللی؛

- اطلاع‌رسانی به موقع، شفاف و دقیق از سیاست‌های رفاهی برای اعضای هیأت علمی در مؤسسات آموزشی و پژوهشی و تعیین ضمانت‌های اجرایی از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به منظور رعایت آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌هایی که مستقیم و غیرمستقیم بر رفاه و کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی اثر می‌گذارند؛

- توجه پیوسته و هماهنگ به بهبود کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی به عنوان جزئی از برنامه‌ها و موضوعات سیاستگذاری همه نهادهای فرابخشی سیاستگذار در آموزش عالی از جمله مجلس شورای اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، هیأت دولت و شورای عالی تحقیقات و برنامه‌ریزی و تعیین دستورالعمل سیاستگذاری از طریق تنظیم فهرستی از اولویت‌های رفاهی اعضای هیأت علمی به طور روزآمد و متناسب با موقعیت و سطوح آنان؛
- تشکیل و تقویت انجمن‌ها و تشکل‌های صنفی اعضای هیأت علمی به منظور مشارکت در وضع قواعد ارتقای حرفه‌ای، مطالبه خدمات اجتماعی منصفانه و کافی با هدف امکان تقویت فرصت‌های پیشرفت، امنیت و ارتقای حرفه‌ای و شغلی؛
- بازنگری و تغییر برخی سیاست‌های ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی پژوهشی و اجتناب از رویکردی یکسان به اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی. چنان‌که برخی تبعیض‌های ساختاری که توسط خود نظام آموزش عالی نهادینه شده است، مانع دستیابی به فرصت‌ها و امکانات برابر اعضای هیأت علمی برای ارتقای حرفه‌ای آنان است. نگاهی اجمالی به آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد، فصول و مواد آن بیشتر با رویکرد معطوف به اعضای هیأت علمی آموزشی تعیین شده است. در صورتی که به نظر می‌رسد سیاست‌های ارتقا حرفه‌ای و یا سیاست‌هایی که رفاه شغلی و معیشتی اعضای هیأت علمی پژوهشی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، باید با توجه به شرایط و ملزومات آنان تنظیم گردد. از جمله حضور ۴۰ ساعت در هفته برای عضو پژوهشی، با توجه به این‌که لزوماً حضور در محل خدمت تضمین کننده انجام کمیت و کیفیت پژوهش نیست. نمونه دیگر پرداخت فوق‌العاده تابستانی برای اعضای هیأت علمی آموزشی برای تدریس در تابستان است، در صورتی‌که عضو هیأت علمی پژوهشی بدون دریافت فوق‌العاده تابستانی، موظف به حضور دائم در محل کار خود می‌باشد.

- در شرایطی که یکی از چالش‌های دولت‌ها در ایران تامین مالی آموزش عالی است، بنابراین سیاست‌های اجتماعی فراگیر از جمله سیاست‌های مربوط به بازنشستگان، سالمندان، سیاست‌های سلامت، سیاست‌های مسکن، سیاست‌های تامین اجتماعی در سطح نهادهای ذیربط آن‌ها به طور فراگیر باید بتواند به طور خاص اعضای هیأت علمی را به منزله بخشی از شهروندان پوشش داده و دست کم ستاد رفاهی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری علاوه بر وظایف خود، در چارچوب ارتباط بین سازمانی، حسن اجرای این سیاست‌ها را پیگیری نماید.

❖ از جناب آقای دکتر حسین ابراهیم‌آبادی، دکتر محمدامین قانع‌راد و دکتر سیدآیت‌الله میرزایی که مقاله را مطالعه و نکات ارزشمندی را یادآوری نمودند تشکر می‌کنم.

منابع

- آراسته، حمیدرضا. (۱۳۸۲)، «رضایت شغلی اعضا هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۸، ۲۷-.
- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری. (۱۳۹۰)، <http://www.imps.ac.ir> تاریخ دسترسی ۱۳۹۲/۲/۱۰
- باقریان، فاطمه. (۱۳۸۳)، نقش هیأت علمی در توسعه آموزش عالی، مجموعه مقررات همایش توسعه آموزش عالی و توسعه پایدار، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، جلد اول.

سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی ... ۱۵۹

- بلیک‌مور، کن. (۱۳۸۹)، *مقدمه‌ای بر سیاستگذاری اجتماعی*، ترجمه: علی اصغر و سعید صادقی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان و مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- پایگاه اطلاع‌رسانی دولت. (۱۳۹۲)، *افزایش ضریب حقوق سال ۱۳۹۲ اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها*، <http://khabarfarsi.com/ext/5496634> تاریخ دسترسی، ۱۳۹۲/۶/۲۶
- پوت، آلن. د و فرد اسپرینگر. (۱۳۸۸)، *روش‌های پژوهش برای سیاستگذاری اجتماعی*، ترجمه: رضا فاضل، انتشارات دانشگاه تهران.
- *سایت خبری ایسنا*، <http://www.isna.ir> تاریخ دسترسی ۱۳۹۲/۶/۱۳
- *ستاد امور رفاهی اعضای هیأت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری*، <http://www.msrt.ir> تاریخ دسترسی ۱۳۹۲/۶/۱۳
- سرداری، احمد. (۱۳۸۳)، «رابطه رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی در مؤسسات علمی - پژوهشی شهر تهران»، *دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار*، دانشگاه شاهد، سال یازدهم، شماره ۵.
- سیاری، علی اکبر. (۱۳۷۳)، «تحلیل بر مشکلات و تنگناهای آموزش عالی در کشور»، *مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت فرهنگ و آموزش عالی*، شماره ۱، سال دوم، شماره مسلسل ۵، بهار.
- شکیب، عبدالحمید؛ رجایی، علی‌رضا. (۱۳۸۵)، «عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی»، *فصلنامه روانشناسان ایرانی*، سال دوم، شماره ۸.
- جغتایی، محمدتقی. (۱۳۷۸)، «سیرتحوّل مفهوم رفاه اجتماعی»، *فصلنامه مددکاری اجتماعی*، پاییز، شماره ۱.
- طایفی، علی. (۱۳۸۰)، *بررسی علل خروج نیروهای متخصص از کشور و راهکارهای کاهش آن*، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

- فتح‌آبادی، جلیل. (۱۳۹۱)، نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی استادان بر اساس آیین نامه جدید ارتقا اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۸)، سرگذشت و سوانح دانشگاه در ایران: بررسی تاریخی آموزش عالی و تحولات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی موثر بر آن، تهران: رسا.
- کاردان، علی‌محمد. (۱۳۸۳)، «پرورش خلاقیت زمینه‌ساز پیشرفت همه جانبه» در ریشه‌های توسعه نیافتگی و آموزش و پرورش در ایران، به کوشش احسان هوشمند، وزارت آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت، چاپ دوم.
- کمیته علمی - آموزشی هیأت نظارت و بازرسی شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۸۵)، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی در مورد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۶۳ تا پایان ۱۳۸۴، جلد اول.
- مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور. (۱۳۸۲)، مجموعه قوانین و مقررات پژوهشی، تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور.
- مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور. (۱۳۸۴)، مجموعه قوانین و مقررات پژوهشی، جلد دوم، گردآورنده اکرم قدیمی، تهران: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور.
- مرکز پژوهش‌های اجتماعی نخست‌وزیری. (۱۳۶۴)، بررسی علل خروج نیروهای متخصص از دانشگاه‌های وزارت آموزش عالی، دفتر جمعیت و نیروی انسانی وزارت برنامه و بودجه، گروه علوم اجتماعی مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی، مرکز پژوهش‌های اجتماعی نخست‌وزیری، خرداد.

سیاست‌های رفاهی اعضای هیأت علمی ... ۱۶۱

- مرکز پژوهش‌های اجتماعی نخست‌وزیری. (۱۳۶۶)، وضعیت علمی دانشگاه‌ها پس از بازگشایی، گزارش دوم، مرکز پژوهش‌های اجتماعی نخست‌وزیری: دفتر جمعیت و نیروی انسانی وزارت برنامه و بودجه، گروه علوم اجتماعی مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی، بهمن.
- مرکز پژوهش‌های مجلس، [www.http://majlis.ir/fa/law](http://www.majlis.ir/fa/law) تاریخ دسترسی ۹۲/۲/۳
- محمدنژاد عالی زمین، یوسف. (۱۳۸۰)، گزارش ملی آموزش عالی ایران، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- محمدی، رضا و دیگران. (۱۳۸۴)، ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی. (مفاهیم، اصول، روش‌ها و معیارها)، مرکز انتشارات سازمان سنجش کشور.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی. (۱۳۷۲)، گزارش عملکرد چهارساله وزارت فرهنگ و آموزش عالی، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی، مرداد.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی. (۱۳۷۸)، گزارش ملی آموزش عالی و تحقیقات و فناوری، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. (۱۳۸۷)، گزارش ملی آموزش عالی سال ۱۳۸۷، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری <http://www.irphe.ir> تاریخ دسترسی، ۹۲/۶/۱۳
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی. (۱۳۹۰)، گزارش ملی آموزش عالی و تحقیقات و فناوری، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

- مهدیانی، علیرضا. (۱۳۸۰)، *عوامل موثر بر گرایش اعضای هیأت علمی جهت مهاجرت به خارج از کشور*، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۴۸.
- نورشاهی، نسرین. (۱۳۸۹)، *بررسی ابعاد و عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای ارتقا آن*، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- نورشاهی، نسرین؛ سمعی، حسین. (۱۳۹۰)، «بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، سال هفدهم، شماره اول.
- نعمتی، محمدرضا. (۱۳۸۰)، «نظام پرداختی حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی»، *مجله مهندسی مکانیک*، شماره ۱۹، سال نهم، خرداد.
- *هفته نامه برنامه*. (۱۳۸۹)، «تحقق شاخص‌های کمی در بخش آموزش عالی»، سال نهم، شماره ۳۸۹، آبان.
- Alcock, Gliff & Guy Daly & Edwin Griggs. (2008). *Introducing Social policy, second edition*. Pearson, Longman.
- Bucchi, Massimiano. (2002). *Science in Society, An introduction to social studies of science*, Routledge.
- Dani, Anis A & Arjan de Haan. (2008). *Inclusive States: Social Policy Structural Inequality*, The World Bank.

- Fairweather, G.W., & Tornatzky, L.G. (1977). *Experimental methods for social policy research*, Pergamon press.
- Gough, I. (2004). "Social policy regimes in the developing world" In A Handbook of Comparative Social policy, Edited by Patricia Kennett, published by Edward Elgar.
- Segal, Elizabeth A. (2007). *Social welfare policy and social programs*, A values perspective, THOMSON.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی