

## بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی

مجتبی کیومرثی  
کارشناسی ارشد حقوق عمومی  
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

چندی است خط مشی کاهش تصدی گری بخش دولتی و اجرای سیاست خصوصی سازی در بیشتر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، در دستور کار دولتمردان قرار گرفته است. در کشور ما نیز اهمیت مشارکت بخش خصوصی و واگذاری بخش عظیمی از شرکت ها و سازمان های دولتی به بخش خصوصی چندی است به جد مورد تأکید قرار گرفته است. یکی از مسائل بسیار مهمی که در خصوصی سازی باید بدان توجه داشت نگاه به وضعیت امنیت شغلی کارکنان شاغل بخش دولتی، زمانی که بنگاه شان به بخش خصوصی واگذار می شود. از این رو ممکن است بعد از واگذاری وضعیتی در امنیت شغلی آنان بوجود آید که حاکی از نوعی از بین رفت کامل یا تضعیف امنیت شغلی باشد و یا به عکس در بعضی جهات وضعیت و شرایط بهتری پیدا کنند. نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که وضعیت امنیت شغلی کارکنان در پرتو فرایند خصوصی سازی در کشور ما در مجموع چندان مطلوب نیست. این مسأله در کوتاه مدت (بلافاصله پس از خصوصی سازی)، نمود بیشتری پیدا می کند. عدم یکسان بودن شرایط و مسائل مربوط به نیروی کار در بخش های دولتی در مقایسه با بخش خصوصی از مسائل بسیار مهم در امر چگونگی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی است. بر این اساس برای روشن شدن وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی در این مقاله ابتدا به بررسی مسائل مثبت و منفی مربوط به نیروی کار در دو بخش دولتی و خصوصی و آن گاه به تأثیر خصوصی سازی بر روی این گونه مسائل خواهیم پرداخت. خصوصی سازی موفق در گرو تأمین منافع تمامی طرف های آن - کارکنان، کارفرمایان و عموم جامعه - است. لذا چنانچه در پرتو فرایند خصوصی سازی منافع حتی یکی از طرف های ذی نفع تأمین نشود نمی توان گفت آن خصوصی سازی تماماً موفق عمل کرده است.

### مقدمه

حق داشتن شغل مناسب و حق کار کردن یکی از بدیهی و اساسی ترین حقوق هر انسانی است. اصولاً حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است و برای کسب درآمد و امرار معاش راهی جز کار کردن وجود ندارد. اما صرف وجود چنین حقی بدون در نظر گرفتن لزوم استحکام و ثبات در شغل و کار افراد، کافی نیست. از این رو علاوه بر به رسمیت شناختن حق کار کردن و حق داشتن شغل مناسب برای هر فرد در یک جامعه، شغل و کار وی هم باید از تعرض، مصون باشد و اینها مکمل یکدیگرند. این که افراد از ثبات شغلی خود اطمینان نداشته باشند و هر آن منتظر باشند از طرف مقامات که به بهانه ای توجیه ناپذیر، شغل وی را سلب نمایند خلاف اصل وجود امنیت شغلی به عنوان یکی از اصول حاکم بر استخدام است (امامی و استوارسنگری، ۱۳۸۹: ۱۹۸). «امنیت شغلی را می توان شرایطی تصور نمود که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد.» (پرستش و شکراللهی، ۱۳۹۰: ۷۶) امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرایند کار و موفقیت سازمانی دارد. وجود به اندازه و معقول این امنیت باعث افزایش راندمان کار و بهره وری می شود و علاوه بر آن زمینه های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را نیز فراهم می سازد. لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان به نفع سازمان/ بنگاه نیز هست. در امنیت شغلی اصولاً علاوه بر این که از وجود عوامل تهدیدکننده شغلی در سازمان، نباید خبری باشد، ادراک و احساس از نبودن مانع در خصوص شغل فرد هم باید در ذهن وی وجود داشته باشد. در صورت عدم تحقق این موارد، فرد دچار هراس و نگرانی از شغل خود در آینده خواهد شد. یکی از مواردی که باعث نگرانی افراد از شغل خود می شود، تغییرات سازمانی است. چرا که هر تغییری با یک سری تهدیدها، نگرانی ها و البته فرصت ها همراه است. خصوصی سازی که چندی است در دستور کار دولتمردان در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه قرار گرفته است و کشور

ما هم مستثنی از این امر نیست، نمونه یک تغییر سازمانی است. زیرا خصوصی سازی در یک تعریف کلی عبارت است از فرایندی که طی آن وظایف و تأسیسات بخش دولتی در هر سطحی به بخش خصوصی انتقال داده می شود (رحیمی بروجردی، ۱۳۸۹: ۷). بنابراین اصطلاح فراگیر و متنوع خصوصی سازی که به واگذاری عملیاتی و یا مالی مؤسسات در مالکیت دولت به بخش خصوصی اشاره می کند حاکی از نوعی دگرگونی و تغییر در فضای حاکم بر بنگاه خصوصی شده است.

«خصوصی سازی یکی از ابزارهای مهم دولت ها برای اجرای برنامه های اقتصادی و اجتماعی است. علی رغم استفاده گسترده دولت ها از برنامه خصوصی سازی، نتایج و دستاوردهای آن بسیار متفاوت بوده و در بسیاری از موارد اجرای برنامه مزبور، نتایج [و پیامدهای] منفی برای دولت ها به دنبال داشته است.» (باکدامن، ۱۳۸۸: ۹) یکی از این پیامدها در خصوص وضعیت امنیت شغلی کارکنان است که در قالب پیامدهای اجتماعی خصوصی سازی مطرح می شود. این مسأله تا این حد حائز اهمیت است که حفظ ثبات شغلی افراد با انجام خصوصی سازی از خصیصه های یک خصوصی سازی موفق و عدم ثبات آن از جمله آسیب های خصوصی سازی است. شاغلان بنگاه های دولتی اغلب با خصوصی سازی مخالفند و ای بسا که در برابر آن، مقاومت هم می کنند زیرا می ترسند در اثر خصوصی سازی با برداشته شدن چتر حمایتی دولت از آنان، شغل موجود و حمایت ها و مزایای اجتماعی مربوط به آن را از دست بدهند. از این رو طبیعی است که یکی از نگرانی های عمومی و اجتماعی ناشی از واگذاری بنگاه های دولتی به بخش خصوصی، امنیت شغلی کارکنان است. متأسفانه علی رغم اهمیت مسأله نیروی کار، این موضوع کمتر از موضوعات دیگر در خصوصی سازی مورد توجه قرار گرفته است و تا کنون به ندرت درباره آن پژوهشی ژرف انجام شده است. مقاله حاضر که با روشی کتابخانه ای و مبتنی بر اسناد و اطلاعات مکتوب پیرامون موضوع مورد بررسی، انجام گرفته است به دنبال بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی است و درصدد پاسخگویی به این سؤال است که: وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در اثر خصوصی سازی به چه ترتیبی است؟

مقاله حاضر شامل دو بخش است که در بخش اول جهت آشنایی با مقوله خصوصی سازی، آن در یک نگاه کلی مورد بررسی قرار گرفته شده است. سپس در بخش دوم که مهمترین بخش مقاله حاضر را تشکیل می دهد وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در اثر خصوصی سازی مورد بحث واقع شده است. در نهایت مقاله با یک نتیجه گیری کلی و ارائه راهکارها و پیشنهادات به پایان می رسد.

### ۱. خصوصی سازی در یک نگاه کلی

«واژه خصوصی سازی<sup>۱</sup> برای اولین بار در سال ۱۹۸۳ در فرهنگ لغات دانشگاهی وبستر<sup>۲</sup> وارد شد» (نجات، میرزاده، شهبازی و جواهری کامل، ۱۳۸۹: ۸۰) و از این رو وارد ادبیات سیاسی گردید. سیاست

آن منجر شده است.» (باقری، ۱۳۹۰: ۱۴)

هدف مشترک خصوصی سازی در کشورهای مختلف با شرایط و ویژگی های متفاوت، تقریباً چیزی جزء بهبود بخشیدن به اوضاع و

1- Privatization.

2- Webster.

شرایط اقتصادی نمی تواند باشد. در کنار این هدف اصلی، اهداف دیگری نیز می توانند وجود داشته باشند که: کاهش اندازه بخش دولتی و کاهش بار مالی دولت، افزایش بهره وری و تولید ملی، دستیابی دولت به منابع مالی بخش خصوصی، تشویق رقابت، صرفه جویی در هزینه های دولت، مقررات زدایی و اصلاح قوانین و ایجاد انگیزه در کارکنان شرکت ها را می توان نام برد.

در مورد روش های خصوصی سازی این که از چه روشی استفاده گردد، رویکرد واحدی وجود ندارد و کشورها با توجه به مقتضیات خود از متداولترین روش ها استفاده می کنند. نکته ای که در خصوص روش های خصوصی سازی باید بدان توجه داشت، استفاده بجا و مرتبط از روش هاست. باید با توجه به شرایط هر بنگاه و هر کشور روش های مختلف خصوصی سازی، مورد استفاده قرار گیرند (رحیمی بروجردی، ۱۳۸۹: ۳۵). حساسیت این موضوع به قدری است که خصوصی سازی موفق در گرو استفاده از بهترین و مناسب ترین روش ممکن است. به عبارت دیگر اگر در مورد واگذاری یک بنگاه دولتی به بخش خصوصی از روشی استفاده گردد که مناسب شرایط آن بنگاه نباشد قطعاً خصوصی سازی بنگاه مزبور با شکست مواجه خواهد شد که از بین رفت امنیت شغلی نیروی کار می تواند یکی از نتایج آن باشد. در هر حال معمولترین و متداولترین روش هایی که در مورد خصوصی سازی انجام می شود و کشور ما هم در استفاده از این روش ها بی بهره نیست، دو شیوه واگذاری همراه با مالکیت و یا بدون واگذاری مالکیت است. در مورد واگذاری همراه با مالکیت؛ در این شیوه سعی می شود مالکیت بنگاه های دولتی از دولت سلب شده و به سرمایه گذاران خصوصی منتقل شود. این نوع واگذاری معمولاً از طریق عرضه سهام واحدهای دولتی به عموم مردم<sup>۱</sup>، عرضه سهام واحدهای دولتی به شخص یا گروه مشخص (عرضه خصوصی سهام<sup>۲</sup>)، فروش واحدهای دولتی به کارکنان و مدیریت<sup>۳</sup>، تجدید سازمان و تجزیه واحدهای دولتی به واحدهای کوچکتر<sup>۴</sup>، فروش دارایی های شرکت یا مؤسسه دولتی به مردم<sup>۵</sup> و سرمایه گذاری جدید بخش خصوصی در واحدهای دولتی<sup>۶</sup>، انجام می گیرد. در مورد واگذاری بدون انتقال مالکیت؛ در این شیوه بنا به دلایلی فروش و انتقال مالکیت بنگاه دولتی به بخش خصوصی امکان پذیر نیست و دولت خواهان این است که مالکیت بنگاه همچنان در اختیارش باقی باشد. در چنین حالتی سعی می شود مدیریت واحد مورد نظر به بخش خصوصی واگذار شود بدون این که مالکیت دارایی های آن انتقال یابد. این نوع واگذاری معمولاً از طریق انعقاد قرارداد مدیریت<sup>۷</sup> (در این نوع قرارداد به پیمانکار اختیار و مسئولیت گرفتن تصمیمات مدیریتی برای گرداندن و نگهداری یک سازمان تفویض می شود)، قرارداد خدماتی<sup>۸</sup> (طبق این روش یک بنگاه دولتی به منظور ارائه خدماتی خاص با یک شرکت خصوصی برای دوره ای مشخص قرارداد می بندد (کابلی زاده، ۱۳۸۴: ۲۰) و قرارداد اجاره<sup>۹</sup> (در این مورد بخش خصوصی در جریان اجاره بنگاه دولتی، اموال و تأسیسات آن را به کنترل خود در می آورد (همان: ۳۵-۳۴)، انجام می پذیرد.

## ۲. خصوصی سازی و وضعیت امنیت شغلی نیروی کار

اصولاً یکی از آثاری که خصوصی سازی از خود برجای می گذارد، اثری است که متوجه تأمین یا عدم تأمین منافع کارکنان خصوصی شده است. بنابراین از مسائل مهم در امر خصوصی سازی که توجه جدی به آن را می طلبد، وضعیت نیروی کار بنگاه/ سازمان است. سپردن بنگاه های دولتی به بخش خصوصی در اثر خصوصی سازی، علاوه بر این که کارکنان آن ها نیز خصوصی سازی می شوند و از لحاظ استخدامی و بکارگماری تغییر وضعیت داده می شوند، باعث می شود که امنیت شغلی کارکنان خواه ناخواه دستخوش تغییراتی شود. چنین تغییراتی به صورت مثبت و منفی جلوه گر می شوند و در اغلب موارد این تغییرات به صورت منفی است. ولی با این وجود نمی توان در همین ابتدا بدون هیچ گونه پیش زمینه ای به طور قطع اظهار نظر کرد که خصوصی سازی باعث تضعیف و یا از بین رفت امنیت شغلی کارکنان می شود. چرا که

- 1 - Public Offering of Shares.
- 2 - Private Sale of Shares.
- 3 - Employee/ Management Buy Out.
- 4 - Reorganization or Break-up Into Component Parts.
- 5 - Sale of State Owned Enterprises Assets
- 6 - New Private Investment in an State Owned Enterprises.
- 7 - Management Contract.
- 8 - Service Contract.
- 9 - Lease Contract.

خصوصی به مثابه یک تیغ دو لبه هم دارای آثار منفی و هم مثبت است و ای بسا که در برخی موارد کارکنان در اثر تغییر وضعیت از خصوصی سازی بهره برده اند و جایگاه و موقعیت شغلی بهتری پیدا کرده اند. بنابراین آثار خصوصی سازی در همه جا یکسان نیست. برای این که مشخص شود خصوصی سازی چگونه بر روی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار تأثیر می گذارد، ابتدا بایستی ویژگی نیروی کار در بخش های دولتی و خصوصی و سپس تأثیر خصوصی سازی بر این گونه ویژگی ها را مورد بررسی قرار داد.

#### ۱-۲. ویژگی نیروی کار در بخش های دولتی و خصوصی

همانطور که قبلاً اشاره شد خصوصی سازی عبارت است از فرایندی که طی آن وظایف و تأسیسات بخش دولتی در هر سطحی به بخش خصوصی انتقال داده می شود. لذا هر تعریفی از خصوصی سازی به عمل آید هر چند متفاوت از یک دیگر باشند، محور اصلی آن حکایت از واگذاری بخش دولتی به بخش خصوصی است. از این رو تفکیک میان بخش دولتی<sup>۱</sup> و بخش خصوصی<sup>۲</sup> و سازکارهایی که این بخش ها در اقتصاد مورد استفاده قرار می دهند (رحیمی بروجردی، ۱۳۸۹: ۹۱) از نکات مهم و اجتناب ناپذیر در فهم خصوصی سازی است. دو بخش دولتی و خصوصی با توجه به این که هر یک با ضوابط خاص خود، در نظام حقوقی قرار می گیرند، (هاشمی، ۱۳۸۷: ۳۵۳) علی رغم وجود تشابهات، دارای وجوه افتراقی نسبت به هم هستند. یکی از این وجوه، تفاوت بخش دولتی با بخش خصوصی در مسائل مربوط به نیروی کار است. نیروی کار مهمترین سرمایه مشترک در بخش خصوصی و دولتی است اما از آنجا که این دو بخش از نظام حقوقی واحدی به خصوص در مورد مسائل مربوط به کارکنان، تبعیت نمی کنند لازم است این ویژگی ها (البته برخی از آن ها) مورد بررسی قرار گیرند.

#### ۱-۱-۲. ویژگی نیروی کار در بخش های دولتی

##### ۱-۱-۱-۲. تورم و مازاد نیروی کار

یکی از ویژگی های نیروی کار در بخش های دولتی، تورم و حجم زیاد نیروی کار در این گونه بخش هاست. این مسأله بیشتر در سازمان ها و بنگاه های با مقیاس وسیع که به صورت انحصاری با یارانه های سنگین دولتی و دیگر اشکال حمایتی اداره می شوند، به چشم می خورد. چرا که سهم بیشتری را از اشتغال افراد در مقایسه با کل اشتغال، در اختیار دارند. به وجود آمدن نیروی کار مازاد<sup>۳</sup> می تواند دلایل مختلفی داشته باشد، مصونیت از رقابت، عدم انگیزه در جهت بالابردن بهره وری نیروی کار، فقدان محدودیت های سخت بودجه ای، امنیت تصدی پست ها و استخدام بیش از اندازه و ناکارآمدی اغلب افراد در بخش دولتی، از جمله این دلایل است. (کیکری، ۱۳۸۸: ۲۲) تورم و مازاد نیروی کار در بخش دولتی از دو وجه حائز اهمیت است وجه فیزیکی یا به عبارتی تعداد نیروی انسانی و دیگری تورم تخصص ها و تجاربی که به نحو مطلوب در سازمان مورد استفاده و بکارگیری قرار نمی گیرند.

در ایران سازمان و بنگاه های در قلمرو بخش دولتی، اغلب با مازاد

نیروی کار مواجه هستند و این مسأله بیشتر ریشه در استخدام بیش از حد افراد در زمان جذب دارد. به موجب اصل ۲۸ قانون اساسی ایجاد اشتغال از وظایف دولت تلقی شده است. لذا دیدگاه دولت نسبت به اشتغال ناظر بر کاهش جمعیت بیکار در جامعه است. بر این اساس، سازمان و بنگاه های دولتی به منظور انجام وظیفه دولت در ایجاد اشتغال و به عنوان ابزاری در جهت تحقق وظیفه مزبور، بسیار فراتر از نیاز واقعی خود مبادرت به استخدام و بکارگیری افراد می کنند. در نتیجه مسئولیت دولت در زمینه ایجاد اشتغال با استخدام حداکثری و ای بسا فراتر از گنجایش در بخش های دولتی، به تورم نیروی کار می انجامد. لازم به ذکر است که استخدام بیش از حد افراد در بخش دولتی به منظور کاهش جمعیت بیکار در راستای تحقق مسئولیت و تکلیف قانونی دولت در زمینه ایجاد اشتغال، نمی تواند راه حلی قطعی در جهت رفع معزل بیکاری در جامعه تلقی شود چرا که این امر رفته رفته به تورم نیروی کار خواهد انجامید و نتیجه چنین امری جز این نخواهد بود که دولت به منظور پیشگیری از گرفتاری در یک معزل اجتماعی به نام بیکاری به معزل دیگری که همانا تورم نیروی کار خواهد بود، گرفتار خواهد شد. درحالی که امروزه افزایش کار و تولید و ایجاد فرصت های شغلی و همچنین افزایش ظرفیت بنگاه راه حل بهتری در جهت رفع بیکاری در جامعه محسوب می شود.

از عوامل دیگری که بنگاه (شرکت) های دولتی را در ایران با مازاد نیروی کار رو به رو کرده است، این است که در این گونه بنگاه ها معمولاً هدفی به منظور بالا بردن بهره وری نیروی کار و سود بیشتر به عنوان انگیزه اصلی، مطرح نیست. همچنین اجرای روش های مؤثر مدیریت سازمانی و افزایش سطح بهره وری نیز در برنامه آن ها معمولاً جایگاهی ندارد. از طرفی، کارکنان هم انگیزه چندان برای بهبود سطح بهره وری خود ندارند، زیرا دستمزد آنها بیشتر با تورم و نه با میزان بهره وری آنها مرتبط است.

متأسفانه در اکثر کشورهای به خصوص در حال توسعه، بخش های دولتی درگیر بیماری شدید کثرت کارکنان هستند و با معزل نیروی کار مازاد، مواجه اند و معمولاً روش های مختلفی از جمله بازنشستگی پیش از موعد، بازخرید خدمت، انتقال کارکنان مازاد به واحدهای دیگر، بازآموزی کارکنان و اشتغال مجدد و دیگر روش های مرتبط را در خصوص حل این بحران، بکار می برند.

#### ۲-۱-۱-۲. قراردادهای کاری محدود کننده<sup>۴</sup>

نوع قراردادهای کاری و موافقت نامه ها میان نیروی کار و بنگاه های دولتی نقش مؤثری در کاهش بهره وری و افزایش هزینه های بالا دارد؛ علاوه بر امنیت شغلی بالای کارکنان بنگاه های دولتی از جمله اشتغال تضمینی، چنین قراردادهایی معمولاً حق کارفرما را برای استخدام، اخراج و تعیین نوع کار محدود می کنند (بهشتی، بشیری و امینی زاده، ۱۳۹۰: ۳۵) و در برخی موارد مزایای قابل توجهی نصیب نیروی کار می شود. انعطاف ناپذیر بودن قراردادهای کاری در بخش دولتی بیشتر در مورد آن دسته از کارکنانی صدق می کند که به صورت رسمی و

۵- قراردادهای کاری با وضعیت خاص قانونی نه قرارداد در معنای حقیقی که توافق طرفین در انعطاف پذیر بودن آن نقش اساسی ایفا نماید.

- 1 - Public Sector.
- 2 - Private Sector.
- 3 - Labor Redundancy.
- 4 - Kikeri.

مادام العمر در خدمت دولت هستند. اگرچه امروزه بیشتر علمای حقوق، ماهیت حقوقی استخدام دولتی را غیر قراردادی می دانند و معتقدند دولت هر زمان که مقتضی بداند می تواند بطور یکجانبه، شرایط کاری و استخدامی افراد را تغییر دهد، (طباطبائی مؤتمنی، ۱۳۸۴: ۱۶۷-۱۶۵) لکن نکته ای که نباید به راحتی آن را نادیده گرفت این است که در بالا منظور از واژه دولت قطعاً قوه مقننه است که می تواند با وضع قوانین استخدامی چنین تغییراتی را ایجاد کند و ادارات، سازمان ها و بنگاه های دولتی حق ندارند برخلاف مقررات استخدامی رفتار کنند (همان: ۱۶۷). چرا که «استخدام وضعیت خاص قانونی است که شرایط احکام و آثار آن را قانون گذار مشخص می کند و اراده اشخاص (مدیران و متولیان بخش دولتی از یک سو و نیروی کار از سوی دیگر) در تعیین و تغییر آن ها تأثیر ندارد.» (امامی و استوارسنگری، ۱۳۸۹: ۲۰۹) اشتغال مادام العمر به صورت رسمی این تضمین را برای کارکنان - و البته محدودیت برای متولیان بخش دولتی - ایجاد می کند که فرد شاغل مدت مشخصی را (معمولاً ۳۰ سال) در خدمت دولت باشد و در این فاصله به عنوان مثال به هیچ عنوان نمی توان وی را اخراج کرد مگر در صورت قصور شخص که در قالب تخلفات اداری قرار می گیرد که در برخی موارد منجر به اعمال مجازات مبنی بر انفسال مستخدم از خدمت دولت یا دستگاه متبوع وی می شود، که این مسئله برای دولت به ویژه در مورد نیروی های کاری ناکارآمد که نمی توانند خود را با شرایط تطبیق دهند و به روز باشند و دولت در صورت عدم قصور و سایر دلایل عدم توجیه اخراج و برکناری آنان، مجبور به تحمل آن ها تا پایان خدمت شان خواهد بود، محدود کننده و ملال آور است. در حالی که در بخش های خصوصی راه های اخراج و کناره گیری شخص از کار به مراتب بیشتر است و کارفرما در خصوص استخدام و اخراج افراد از آزادی عمل بیشتری برخوردار است. حتی آن دسته از کارکنانی که به صورت دائم در بخش خصوصی فعالیت می کنند با توجه به احتمال ورشکسته شدن و تعطیلی

بنگاه ممکن است با استناد به این گونه دلایل، امنیت شغلی خود را از دست بدهند. یکی دیگر از این محدودیت ها ارتباط تنگاتنگی است که میان سخاوتمندانه بودن حقوق و مزایای کارکنان بخش دولتی (که در ادامه خواهد آمد) با محدودیت هایی که از این بُعد برای دولت ناشی می شود. حقوق و مزایایی که به طور مستمر به کارکنان بخش دولتی اختصاص داده می شود اگرچه برای مستخدم دولت نسبت به قوانین و مقررات زمان انتصاب خود حقوق مکتسبه ای ایجاد نمی شود، لکن این مسئله در عملکرد و رضایت شغلی افراد در مواردی که چنین مزایایی برای همه کارکنان یک سازمان نه تعدادی از آنها مطرح است، تأثیر می گذارد. به عنوان مثال قطع پاداشی که به عنوان عیدی در پایان هر سال به مستخدمین دولت داده می شود، منجر به ناراضی شغلی و تأثیر در عملکرد کاری آنان خواهد شد که چنین مسئله ای قطعاً به سازمان/ بنگاه آسیب وارد خواهد ساخت. بنابراین تصمیم دولت در قطع چنین پاداش و مزایایی حداقل در یک برهه زمانی با محدودیت مواجه است. در حالی که در بخش خصوصی این گونه مزایا کمتر وجود دارند و در صورت وجود هم به آن اندازه سخاوتمندانه نیستند که در صورت قطع آن از سوی مدیر بخش خصوصی شخص شاغل بخواهد به راحتی آن را نادیده نگیرد و رضایتش به گونه ای مؤثر تحت تأثیر قرار گیرد.

**۳-۱-۲. حقوق و مزایای سخاوتمندانه**

«بسیاری از بنگاه های دولتی به دلیل فقدان محدودیت های سخت بودجه ای، معمولاً خدمات کارکنان خود را به خوبی - اغلب بیش از اندازه خوب - جبران می کنند.» (کیکری، ۱۳۸۸: ۲۴) بنابراین در بخش دولتی حقوق و مزایای کارکنان نسبت به بخش خصوصی سخاوتمندانه تر است و همین مسئله باعث شده است که مشاغل دولتی برای افراد نسبت به سایر مشاغل، حداقل در زمینه پرداخت حقوق و مزایا از جذابیت و اطمینان بیشتری برخوردار باشند. در بخش دولتی معمولاً توجه خاصی به کارایی و میزان تأثیرگذاری افراد نمی شود و پرداخت حقوق و مزایا صرفاً با توجه به تعداد سال های سابقه

کاری و سطح تحصیلات نیروی کار صورت می پذیرد و ای بسا که به کارکنان کم مهارت، با سطح تحصیلات و سابقه کاری بالا حقوق و دستمزدهای بالاتر و سخاوتمندانه تر از دستمزد همتایان آنها در بخش خصوصی پرداخت می کنند. به عنوان مثال کسی که در طول ماه بسیار پرتلاش بوده و تأثیر به سزایی در نفع رسانی به سازمان/ بنگاه خود داشته است در پایان همان اندازه حقوق می گیرد که هر شخص دیگر با همان سطح تحصیلی و سابقه کار در آن بنگاه حقوق و دستمزد دریافت می کند. بنابراین حقوق و مزایا در بخش دولتی بر خلاف حقوق و مزایا در بخش خصوصی متناسب با ارزش نیروی کار نبوده و در تعیین حقوق و مزایای افراد «اصل منطق اقتصاد بازاری که مستلزم وابسته نمودن حقوق به راندمان نیروی کار است، حاکم نیست بلکه منطق دولت در آن نقش اساسی ایفا می نماید.» (امامی و استوارسنگری، ۱۳۸۹: ۲۳۲) منطق دولت معمولاً ایجاب می کند که بنا به ملاحظاتی مانند رعایت انصاف و تأمین هزینه کارکنان و همچنین جبران خدمات نیروی کار در مقابل تورم، تمایل به پرداخت حقوق و مزایای دست و دل بازانه به نیروی کار خود داشته باشد. (سوری، ۱۳۸۵: ۱۴۵-۱۴۴)

متأسفانه در ایران این مسئله در سازمان ها و بنگاه های در قلمرو بخش دولتی - هرچند با وجود مقررات مربوط به هماهنگ کردن پرداخت - بسیار دیده می شود. ناهماهنگی در سیستم پرداخت حقوق و مزایا در بین انواع مستخدمان و شاغلان بخش دولتی در مقایسه با همتایان آن ها در بخش خصوصی بدون در نظر گرفتن میزان بهره وری و اثربخشی کارکنان، باعث شده است که پرداخت حقوق و مزایا در بخش دولتی به نوعی سخاوتمندانه تر از پرداخت حقوق و مزایا در بخش خصوصی باشد.

### ۲-۱-۲. ویژگی نیروی کار در بنگاه های

#### خصوصی

مسائل مربوط به کارکنان در بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی از ویژگی های متفاوتی برخوردار است که ذیل آن به برخی از آن ها اشاره می شود:

## ۲-۱-۲-۱. نیروی کار متناسب با نیاز بنگاه

یکی از مواردی که بخش خصوصی در آن محتاطانه عمل می کند، استفاده ی به حد ضرورت و بهینه از نیروی کار است. این امر ناشی از نگرشی است که بخش خصوصی از دستیابی به سود بیشتر و در نهایت زبان کمتر دارد. به عبارت دیگر اصل "به حداکثر رساندن سود و به حداقل رساندن هزینه ها" در بخش خصوصی بیشتر مورد توجه قرار می گیرد. (کریمی، ۱۳۸۱: ۲۹) بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی با احتمالات و محدودیت های بیشتری مواجه است. محدودیت های بودجه ای و احتمال ورشکسته شدن و تعطیلی بنگاه باعث می شود که بخش خصوصی همیشه در مورد عواملی که منجر به بروز این احتمالات می شود محتاطانه عمل کند که نیروی کار متناسب با نیاز، یکی از موارد احتیاط است. نیروی کار متناسب با نیاز به این دلیل است که بخش خصوصی جهت ماندگاری و تداوم فعالیت خود در محیط رقابتی به حداکثر میزانی از بازدهی کارکنان خود احتیاج دارد. بنابراین چنانچه حتی حداقل پرسنل مورد نیاز در یک بنگاه خصوصی، بیشترین بازدهی را داشته باشند به همین قدر به عنوان نیروی کار مورد نیاز اکتفا می شود. از طرفی همانطور که قبلاً به گونه ای اشاره شد عملکرد اشتغال زایی دولت بنابر تکلیف قانونی و وظیفه دولت به فراهم سازی شغل برای آحاد جامعه است در حالی ملاک اشتغال در بخش خصوصی پیروی از منطق اقتصادی است و بخش خصوصی ضرورتی به انجام چنین تکلیف و وظیفه در خصوص اشتغال زایی، آنگونه که دولت در انجام آن ناگزیر است، ندارد. البته این امر بدان معنا نیست که اشتغال زایی منحصرأ در اختیار دولت باشد ای بسا که همکاری و مساعدت در انجام چنین وظیفه ای از سوی بخش خصوصی موجبات تشویق و حمایت هایی از سوی دولت به بخش خصوصی خواهد شد. در هر حال معمولاً بخش خصوصی خود را متولی اشتغال نمی داند اما نیروی انسانی را در جهت نیاز واقعی تولید به کار می گیرد. در نتیجه فراتر از نیاز واقعی خود مبادرت به جذب افراد نمی کند و از همین روست که در شرکت های خصوصی معزلی به نام نیروی کار مازاد کمتر دیده می شود.

## ۲-۱-۲-۲. قراردادهای کاری انعطاف پذیر

در بخش خصوصی قراردادهای کاری افراد شاغل، از سختی و انعطاف ناپذیری، آن گونه که در بخش دولتی معمولاً وجود دارد، برخوردار نیستند. در کشور ما کارکنان بخش خصوصی از لحاظ مقررات استخدامی و بکارگماری برخلاف کارکنان بخش دولتی<sup>۱</sup> تابع ضوابط و قوانین مختلف و پراکنده ای نیستند، بلکه قوانین کار و تأمین اجتماعی بر همه آنان اطلاق دارد. انعطاف پذیری قراردادهای کاری در بخش خصوصی نتیجه منطقی انعطاف پذیر بودن حقوق کار است. قراردادهای کاری انعطاف پذیر اگر بخواهیم آن را از دید نیروی کار بسنجیم، هم دارای جنبه مثبت و هم منفی است. جنبه مثبت آن از این قرار است که توافق در جهت کم کردن حداقل های قانون کار مثل حداقل حقوق و دستمزد، مجاز نیست اما عکس آن یعنی توافق در جهت جهت افزایش مزایای قانونی مجاز شناخته شده است. (عراقی، ۱۳۸۸: ۳۹) از این رو کارگر و کارفرما می توانند نسبت به مزایای مازاد بر این حداقل ها توافق کنند و آن را در قرارداد کاری منعکس نمایند. لذا قراردادهای کار از لحاظ این گونه موارد انعطاف پذیرند و از آنجا که به نوعی به نفع نیروی کار است مورد تأیید حقوق کار قرار می گیرد. اما جنبه منفی انعطاف پذیر بودن قراردادهای کار (در مورد نیروی کار) مربوط به این است که کارفرمایان از لحاظ شرایط استخدام نیروی کار، شرایط کار و نیز امکان اخراج آنان از آزادی عمل بیشتری برخوردار هستند. اما با وجود این نمی توان با یک نگاه سطحی این مسأله را که چون به نوعی در بسیاری از موارد به نفع کارگر نیست، جنبه منفی انعطاف پذیر بودن قراردادهای کاری دانست. زیرا «اگر هدف از ایجاد نوعی انعطاف در مقررات کار، آن باشد که ضمن حفظ حقوق کارگران، منافع کارفرمایان هم تأمین شود ... این امر محکوم نیست.» (همان: ۴۱)

تقسیم قراردادهای کار برای مدت موقت، انجام کار معین و در نهایت قراردادهای کار دائمی آن گونه که معمولاً در قوانین کار مرسوم است، تقسیمی بجا و منطقی است مشروط بر این که جایگاه هر یک از این قراردادها، به خوبی مشخص و مورد استفاده هر کدام، به روشنی معلوم باشد. (سعیدی، ۱۳۸۸: ۸۸) پر واضح است اگر هر یک از انواع قراردادهای کار در جای خود به درستی بکار روند، مشکلی در عمل از لحاظ منفی بودن

۱- وجود چند دستگی میان کارکنان بخش دولتی از لحاظ تبعیت قوانین در مورد مسائل استخدامی و سایر موارد دیده می شود؛ به طوری که عده ای تابع قوانین استخدام کشوری و مدیریت خدمات کشوری، برخی تابع قانون کار و تعدادی هم مشمول مقررات خاص استخدامی هستند مانند کارکنان شرکت های دولتی که قانون استخدام شرکت های دولتی مصوب ۱۳۵۲ بر آنان حکم فرماست.

در کارگاه ها و شرکت های خصوصی اگرچه می تواند با توجه به ویژگی های شغلی، تحصیلی، علمی و روحی کارکنان صورت گیرد لکن مهارت، توانایی و در نتیجه بهره وری و میزان تأثیرگذاری افراد در سازمان/ بنگاه نقش اساسی در پرداخت حقوق و مزایا دارد و برخلاف بخش دولتی است که دستمزدها عمدتاً تحت تأثیر تحصيلات و سابقه شاغلان قرار دارند که معمولاً طبق قوانین انجام می گیرند. (سوری، ۱۳۸۵: ۱۴۶)

## ۲-۲. تأثیر خصوصی سازی بر نیروی کار

میزان تأثیر خصوصی سازی بر نیروی کار بستگی به وضعیت آن در دو بخش دولتی و خصوصی دارد. هرچه نیروی کار در بخش دولتی نسبت به بخش خصوصی از وضعیت و شرایط بهتری برخوردار باشند، تأثیر خصوصی سازی بر نیروی کار نامطلوب خواهد بود و به عکس، برخورداری نیروی کار در بخش خصوصی از وضعیت مطلوب در مقایسه با بخش دولتی تأثیر خصوصی سازی بر آن را مطلوب خواهد کرد. چرا که به طور کلی خصوصی سازی یک نوع تغییر وضعیت از دولتی به خصوصی است و هر کدام از این بخش ها چنانچه در مورد مسائل مربوط به کارکنان در وضعیت بهتری باشند طبیعی است که تغییر وضعیت از شرایط مساعد به نامساعد و بالعکس، در وضعیت امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار خواهد بود. با توجه به این که سابقاً در مورد ویژگی نیروی کار در دو بخش دولتی و خصوصی اشاره ای شد، در مجموع می توان گفت در کشور ما شاغلان بخش دولتی در مقایسه با همتایان خود در بخش خصوصی از شرایط بهتری برخوردار هستند. بنابراین با توجه به عدم یکسان بودن شرایط بخش دولتی و خصوصی در کشور، در خصوص مسائل مربوط به کارکنان، این مسأله باعث می شود که تبعات اجتماعی ناشی از تأثیر خصوصی سازی بر روی نیروی کار، امری اجتناب ناپذیر باشد. در اغلب کشورها هم وضع به همین گونه است. بر همین اساس است که امروزه در اکثر کشورها به ویژه در حال توسعه، همواره تلاش اصلی بر این است که آثار و پیامدهای منفی خصوصی سازی بر نیروی کار به حداقل برسند، چرا که دست نخوردگی نیروی کار در اثر اجرای فرایند خصوصی سازی تقریباً تبدیل به یک رؤیای دور از دسترس شده است، هر چند که به امری غیر ممکن مبدل نشده است.

اما با همه این اوصاف، اعتقاد غالب بر این است که منفی بودن تأثیر خصوصی سازی بر نیروی کار در کوتاه مدت یعنی بلافاصله پس از خصوصی سازی است. زیرا معمولاً صاحبان بنگاه های خصوصی شده در آغاز کار با در نظر گرفتن ملاحظات اقتصادی و به منظور کاهش هزینه ها از طریق انتخاب اصلح و حداکثر استفاده از نیروی موجود، ناگزیر دست به یک سری تغییراتی در نیروی کار خصوصی شده می زنند. از طرفی خصوصی سازی در کوتاه مدت معمولاً سبب کاهش اشتغال و ای بسا حذف چشمگیر مشاغل می شود که این امر بر وضعیت امنیت شغلی نیروی کار تأثیر خواهد گذاشت. زیرا پس از انجام فرایند واگذاری، سازمان/ بنگاه به مرحله ای می رسد که زندگی جدید خود را شروع می کند و طبیعی است که در سال های اولیه خصوصی سازی، بنگاه خصوصی شده توانایی نگهداری و بکارگیری همه نیروی انسانی

انعطاف پذیری ایجاد نمی کنند چرا که هر کدام از آنها تابع شرایط خاص خود هستند و به واسطه فلسفه خاصی به وجود آمده اند و مبنای قانونی دارند. جنبه منفی انعطاف پذیر بودن به طور واقعی، زمانی بروز پیدا می کند که قراردادهای کار در جای خود به درستی بکار نروند و استخدام و بکارگماری افراد در بخش خصوصی بدون در نظر گرفتن طبیعت کاری صورت گیرد. بدین صورت که کارفرمایان و مدیران بخش خصوصی برای این که قراردادهای کاری دست آن ها را باز بگذارد و محدودیتی برای آن ها ایجاد ننماید برای کارهایی که جنبه مستمر دارد و به اصطلاح ثابت هستند افراد را به صورت موقت به خدمت بگیرند، که معمولاً چنین مسائلی در بخش خصوصی به ویژه زمانی که کارکنان در اثر خصوصی سازی از لحاظ تبدیل نوع استخدامشان از دولتی به خصوصی تغییر وضعیت داده می شوند، به وفور دیده می شود و متأسفانه در عمل برخی از کارفرمایان از این قراردادها (به منظور رهایی از ایجاد محدودیت)، سوءاستفاده می کنند و فلسفه تفکیک انواع قراردادهای کار را به کلی فراموش می کنند که این امر باعث تضییع حقوق کارکنان می شود. (همان: ۸۳)

## ۳-۱-۲. حقوق و مزایای حساب شده

در بخش خصوصی پرداخت حقوق و مزایای دست و دلپازانه و سخاوتمندانه آن گونه که معمولاً در بخش های دولتی به کارکنان پرداخت می شود، مطرح نیست. در واقع علاقه ای به این گونه پرداخت ها در بخش خصوصی از سوی مالکان و مدیران وجود ندارد و از طرفی هم معمولاً به بارانه ها و کمک های دولتی دسترسی ندارند. (راما، ۱۳۷۶: ۶۰) در این بخش چون سود بنگاه بیش از هر چیز مدنظر سهامداران و مدیران است، بیشترین استفاده ممکن از نهادها در جهت کسب سود بیشتر صورت می گیرد. از آنجایی که سیستم عملکردی بخش خصوصی به واسطه شرایط حاکم بر این بخش براساس بازار رقابتی شکل گرفته است، نیروی کار به اندازه بهره وری خود و در واقع به اندازه میزان ارزشی که خدمات وی برای سازمان یا بنگاه داشته است حقوق و مزایا دریافت می کنند. بخش خصوصی اغلب به کسی بی علت دستمزد نمی دهد، لیاقت ها و توانایی فرد با حقوق و مزایا نسبت مستقیم پیدا می کنند. بنابراین حقوق و مزایا در بخش خصوصی بر مبنای بهره وری است و «نیروی کار در بخش خصوصی فقط با کار و تلاش ترقی کرده و در صورت عدم بازدهی باید شرکت را ترک کند.» (کریمی، ۱۳۸۱: ۲۸) چرا که بخش خصوصی برای حضور در بازار رقابتی نیازمند نیروی کار با بازدهی و بهره وری بالاست و برای این منظور حقوق و مزایای متناسب با بهره وری را خواهد پرداخت.

تفکیک و طبقه بندی کارکنان در بخش خصوصی به کارکنان ساده، نیمه ماهر و ماهر و تفاوت در دستمزد و حقوق و مزایای آنان نمونه ای واضح در پرداخت حقوق و مزایای حساب شده و متناسب با توانایی های فرد است. البته این امر بدان معنا نیست که در بخش دولتی چنین کارکنانی وجود نداشته باشند، لکن وجود این افراد با توجه به تفاوت در میزان دستمزد و حقوق آن ها در بخش خصوصی نسبت به بخش دولتی بسیار چشمگیرتر است. طبقه بندی مشاغل

## ۱-۲-۲. تأثیر در تعداد کارکنان و کاهش نیروی کار

گسترده‌گی و حجم زیاد نیروی کار به دلایل مختلف در بخش‌های دولتی در مقایسه با بخش خصوصی، باعث می‌شود که معمولاً عبور کارکنان از فیلتر خصوصی سازی با ریزش آنان همراه باشد. بنابراین کاهش نیروی کار در هنگام وجود کارکنان مازاد از بدیهی‌ترین اثری است که خصوصی سازی بر نیروی کار به جای می‌گذارد که این مسأله از یک طرف باعث از بین رفتن کامل امنیت شغلی کارکنان تعدیل شده و از طرف دیگر باعث برهم زدن امنیت خاطر و افزایش استرس کارکنان باقی مانده در نتیجه از دست دادن همکاران سابق خود خواهد شد. مدافعان خصوصی سازی بر این عقیده اند که عملکرد ضعیف گذشته بنگاه‌های دولتی مستلزم یک دوره اصلاح ساختار است و اصلاح ساختار نیروی کار از جمله آن است. بدین منظور طبیعی است که بعد از انجام خصوصی سازی مدیران و سرمایه‌گذاران بنگاه خصوصی شده در جهت اصلاح ساختار، تعدادی از کارکنان را کنار می‌گذارند. (بیردزال و نلیس، ۱۳۸۹: ۴۲) بعد از فرایند واگذاری بنگاه‌ها از سیاست‌های بازار رقابتی تبعیت می‌کنند و برای این‌که بتوانند در فضای رقابتی موجودیت خودشان را حفظ کنند مجبور می‌شوند از ساختار سنتی سابق که جزء خصیصه اصلی بنگاه در قبل از فرایند واگذاری بود، فاصله بگیرند و ساختار سازمانی بنگاه را به گونه‌ای متحول سازند که سطح هزینه‌های نیروی کار به حداقل ممکن کاهش یابد. از این رو بنگاه‌های واگذار شده مجبور به اتخاذ سیاست تعدیل نیروی انسانی، کاهش پست‌های مدیریتی و حذف بسیاری از پست‌های سازمانی می‌شوند.

ریزش کارکنان در اثر خصوصی سازی بیشتر متوجه نیروهای کاری ناکارآمد است. همیشه گروهی از کارکنان با توان اندک و بدون قابلیت ویژه در سازمان‌های دولتی وجود دارند که انگیزه و الزامی برای توانمندسازی و به روز بودن دانش و مهارت‌های خود نداشته‌اند و این گروه‌ها بیشترین آسیب را از لحاظ وضعیت امنیت شغلی در روند خصوصی سازی می‌بینند. چرا که در فضای رقابتی حاکم بر بنگاه‌های واگذار شده، نیروی انسانی فعال و با ارزش افزوده بالا می‌توانند در بنگاه ماندگار شوند و نیروی کار غیر ماهر و ناکارآمد که صرفاً در بنگاه حضور فیزیکی داشته باشند اخراج می‌شوند. از سوی دیگر بنگاه‌های واگذار شده در اکثر کشورها برای این‌که حضور موفق در بازار داشته باشند، تکنولوژی مدرن را جایگزین تکنولوژی سنتی می‌کنند و در پرتو استفاده از تکنولوژی پیشرفته و جدید نیاز به نیروی کار گسترده، کاهش می‌یابد و لذا خواه ناخواه از حجم نیروی کار کاسته می‌شود. نیروی کار مازاد در یک بنگاه موجب پائین آمدن بهره‌وری کار، ناکارایی و بالا رفتن هزینه‌ها می‌شود و از آنجا که یکی از اهداف عمده خصوصی سازی افزایش کارایی و بهره‌وری بنگاه‌های خصوصی شده است هم دولت و هم خریدار بنگاه دولتی، بر آورد تعداد کارکنان اضافی را مورد تأکید قرار می‌دهند و سعی می‌کنند این مشکل را با تعدیل تعداد کارکنان برطرف کنند. از دیدگاه دولت هرچه تعداد کارکنان مازاد، سریع‌تر کاهش داده شود زمینه‌ها برای واگذاری به

بخش دولتی با همان شرایط و ویژگی‌های سابق را نخواهد داشت. اما تأثیر خصوصی سازی بر نیروی کار در بلندمدت معمولاً مطلوب است و اغلب صاحب‌نظران معتقدند این تأثیر به صورت افزایش در میزان اشتغال ظاهر می‌شود. (کریمی پتانلار، ۱۳۸۳: ۱۱۹) زیرا در بلندمدت با توجه به این‌که ممکن است بنگاه خصوصی شده به سودآوری بالایی دست یابد که این امر به سرمایه‌گذاری و تقاضای بیشتری می‌انجامد (جنگجو، ۱۳۸۱: ۵۴) و سبب افزایش ظرفیت اقتصاد و ایجاد فرصت‌های شغلی می‌شود که به تبع آن‌ها اشتغال نیز افزایش می‌یابد. (صادقیان و امامی، ۱۳۸۴: ۲۰۳) این مسأله، هم برای نیروی کار آینده به لحاظ افزایش تقاضا بخش خصوصی برای به خدمت گرفتن نیروی کار و هم برای نیروی کار سابق که بلافاصله پس از خصوصی سازی کار خود را از دست داده‌اند و یا امنیت شغلی‌شان تضعیف شده است از طریق استخدام مجدد و بکارگیری آن‌ها در مشاغل بهتر، مطلوب خواهد بود که از این طریق اثرات منفی خصوصی سازی هم در کوتاه مدت به نوعی جبران خواهد شد. البته ناگفته نماند آثار مثبت بلندمدت خصوصی سازی بر اشتغال به وجود شرایط مناسب و عوامل متعددی از جمله وضعیت اقتصادی کشور و شرایط داخلی بنگاه‌ها بستگی دارد، شرایطی که بنگاه‌ها بتوانند در آن مؤثرتر عمل کنند (جنگجو، ۱۳۸۱: ۵۵؛ مجتهد، ۱۳۸۸: ۲۲).

تأثیر منفی و مثبت خصوصی سازی به ترتیب در کوتاه مدت و بلندمدت در اغلب کشورهایی که سیاست خصوصی سازی را تاکنون اتخاذ کرده‌اند مشاهده شده است. «در تجربه کشورهای جهان، الگوی غالب تغییرات نیروی انسانی بدین صورت است که پس از خصوصی‌سازی، واحدها حجم نیروی انسانی خود را کاهش می‌دهند. اما پس از مدتی که تبعات اولیه ناشی از تغییر مالکیت برطرف گردید مجدداً با رونق فعالیت‌های بنگاه، تعداد نیروی انسانی افزایش می‌یابد. این الگو در ایران نیز تکرار شده و واحدها در دو مرحله، زمان خصوصی سازی و پس از خصوصی شدن دچار کاهش نیرو شده‌اند اما از سال دوم پس از خصوصی سازی، جهت روند تغییرات به سوی افزایش بازگشته است و بخشی از کاهش دوره اول را جبران کرده اما به میزان زمان خصوصی‌سازی نرسیده است.» (مجتهد، ۱۳۸۸: ۲۸)

به هر حال در اغلب موارد علاوه بر کاهش نیروی کار، خصوصی سازی سبب تغییر در ماهیت استخدام کاری نیروی کار و همچنین سبب تفاوت در حقوق و دستمزد کارکنان تغییر وضعیت داده شده و جایگاه شغلی کارکنان می‌شود، که همه این موارد به گونه‌ای در وضعیت امنیت شغلی کارکنان، اثرگذار خواهند بود. البته چنین تأثیر و تغییری همانطور که در بالا گفته شد در زمان خصوصی سازی (کوتاه مدت) ایجاد می‌شود و در بلندمدت با توجه به این‌که تغییرات ناشی از واگذاری نهادینه شده‌اند و وضعیت جدید سازمان/ بنگاه خصوصی شده، تثبیت شده است چنین تأثیراتی را بر روی نیروی کار شاهد نخواهیم بود مگر این‌که همانطور که گفته شد شرایط مناسبی که در آن بنگاه‌ها بتوانند مؤثرتر عمل کنند فراهم نشود که در این صورت نیروی کار آسیب خواهند دید. در ذیل به شرح هر یک از تأثیراتی که خصوصی سازی بر نیروی کار می‌گذارد خواهیم پرداخت.



کارکنان آن تابع قانون کار هستند. در پرتو چنین تغییر وضعیتی ممکن است کارکنان آن شرایط و مزایای سابق را نداشته باشند و طبیعی است که از لحاظ شرایط کار نظیر مزد، ساعات کار، مرخصی‌ها و شرایط محیط کار تغییر وضعیت داده می‌شوند که به گونه ای در وضعیت امنیت شغلی آن‌ها تأثیرگذار خواهد بود. همانطور که می‌دانیم شرایط کاری مطلوب یکی از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان محسوب می‌شود. بنابراین چنانچه تغییر وضعیت کارکنان از استخدام دولتی اعم از رسمی و غیر رسمی به استخدام خصوصی با عدم شرایط کاری مطلوب همراه باشد این مسأله در وضعیت امنیت شغلی کارکنان به صورت نامطلوب تأثیرگذار خواهد بود. اصولاً شرایط کار نظیر مزد، ساعات کار و مرخصی‌ها در بخش دولتی نسبت به بخش خصوصی اگرچه وجه تشابهاتی باهم دارند و جوه افتراقی هم در آن‌ها دیده می‌شود. به عنوان مثال هریک از انواع مرخصی‌هایی که در بخش دولتی وجود دارد در بخش خصوصی هم هست اما ممکن است در میزان آن‌ها تفاوت وجود داشته باشد. همچنین این مسائل در مورد ساعات کار هم دیده می‌شود و کارکنان در اثر تغییر وضعیت از دولتی به خصوصی تغییراتی در ساعات کار خود خواهند دید. بنابراین همه این مسائل چون به نوعی دخیل در شرایط کار هستند تغییر وضعیت از یک شرایط کار به شرایط کار جدید در وضعیت امنیت شغلی کارکنان تأثیر خواهد گذاشت.

نکته دیگری که در ارتباط با تغییر ماهیت استخدام نیروی کار در اثر خصوصی سازی مطرح می‌شود این است که معمولاً در زمان انجام فرایند خصوصی سازی با کارکنان بخش دولتی به همان شکلی که در گذشته به استخدام دولت در آمده بودند در بخش خصوصی با آنها رفتار نمی‌شود. ذهنیت و احساس افراد نسبت به امنیت شغلی در بخش دولتی بیشتر در اثر استخدام رسمی و مادام العمر شکل گرفته است بنابراین چنانچه در اثر خصوصی سازی مستخدم دائمی دولت به صورت موقت و غیردائم به کار گماشته شود و همچنین سایر کارکنان دولت به گونه‌ای در بخش خصوصی تغییر وضعیت داده شوند که مشابه همان شکلی که سابقاً به خدمت دولت در آمده بودند، نباشند، چنین افرادی احساس امنیت شغلی نخواهند داشت. مدیران بخش خصوصی برای اجتناب از ریسک بلند مدت و تعهد از داشتن نیروی کار دائمی گرایش زیادی به استخدام کارکنان به صورت موقت دارند. طبیعتاً خصوصی سازی ای که به موقتی شدن نیروی کار منجر شود خلاف هنجارهای قوانین کار است. زیرا مهمترین رسالت و دستاورد حقوق کار نوین ثبات و امنیت شغلی برای کارکنان است و اصل در حقوق کار استخدام دائمی کارگر است نه استخدام موقت. (رنجیری، ۱۳۸۹: ۷۳) «قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین کننده امنیت شغلی کارکنان می‌باشد اما قراردادهای موقت از لحاظ امنیت شغلی برای کارکنان تضمینی فراهم نمی‌کنند و در پایان مدت قرارداد در صورتی که کارفرما با تمدید یا تجدید قرارداد موافقت نکند، این گونه قراردادهای خاتمه یافته تلقی می‌شوند و شخص از ادامه اشتغال محروم می‌شود.» (پرستش و شکراللهی، ۱۳۹۰: ۷۷) البته این مسأله در مورد کارکنانی که از توان مهارتی کمتری برخوردارند مصداق پیدا می‌کند زیرا شخص ماهر

بخش خصوصی فراهم می‌کند و از دیدگاه خریدار هم کنار گذاشتن کارکنان باعث صرفه جویی در هزینه‌های بنگاه تلقی می‌شود که این امر زمینه سودآوری و افزایش کارایی بنگاه خصوصی شده را زودتر فراهم می‌کند. (جاشی، ۱۳۸۵: ۱۸) بنابراین خصوصی سازی چه به صورت مستقیم و چه غیر مستقیم بر نیروی کار از لحاظ تعداد کارکنان و کاهش نیروی کار تأثیرگذار خواهد بود زیرا تعدیل نیروی کار نه تنها بعد از انجام فرایند خصوصی سازی توسط سرمایه‌گذاران خصوصی جدید برای بالا بردن بهره‌وری، بلکه قبل از فرایند هم از سوی دولت به منظور آماده سازی بنگاه برای فروش صورت می‌گیرد. (بهشتی، بشیری و امینی زاده، ۱۳۹۰: ۳۵)

یکی از تهدیداتی که کاهش نیروی کار در پرتو خصوصی سازی ممکن است ایجاد کند خروج کارکنان متخصص و ماهر از بنگاه می‌باشد. افرادی که از بازار کار مناسب داخلی و خارجی و "قابلیت استخدام"<sup>۲</sup> بالایی برخوردارند و در شرایط مبهم و تهدید آمیز به سرعت بنگاه‌های خود را به سمت بنگاه‌های با ثبات ترک می‌کنند. طبیعی است که بنگاه با از دست دادن کارکنان دانش پایه خود، عملاً همه توانمندی‌های خود را از دست می‌دهد و این امر گویی به منزله این است که خریداران چیزی را جزء دارایی‌های فیزیکی نخریده‌اند. بنابراین در مورد این‌که چه کسی اضافی است و چطور باید اضافه بودن را ارزیابی کرد و چند نفر اضافی هستند، مشکلاتی است که در زمینه تعدیل نیروی کار پدید می‌آیند و از این رو نه تنها خصوصی سازی باعث آسیب به نیروهای کاری کنارگذاشته شده، می‌شود بلکه با خروج کارکنان متخصص و ماهر از بنگاه منجر به آسیب به سرمایه‌گذاران خصوصی جدید می‌شود. لذا لازم است اگر در اثر خصوصی سازی تعدیل نیرویی صورت گیرد با معیار و ضوابط خاصی انجام شود.

## ۲-۲-۲. تأثیر در ماهیت استخدام نیروی کار

خصوصی سازی باعث تأثیر در ماهیت استخدام از دولتی به خصوصی می‌شود زیرا با انجام فرایند خصوصی سازی کارکنان از زیر پوشش کارفرمای خود که همانا دولت می‌باشد خارج شده و به کارکنان تحت پوشش کارفرمای خصوصی تغییر وضعیت داده می‌شوند. طبیعی است که در چنین حالتی کارکنان دیگر تابع ضوابط و مقررات انواع استخدام در بخش دولتی نخواهند بود و قوانین کار و تأمین اجتماعی بر آنان اطلاق خواهد داشت. از این رو قرارداد کاری کارکنان بخش خصوصی به صورت یکپارچه تابع ویژگی‌ها و خصوصیات انواع قرارداد قوانین کار خواهد بود در حالی که در بخش دولتی فقط تعدادی از

1- Joshi.

۲- قابلیت استخدام (Employability)، دارا بودن ویژگی‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز شخص جهت تأمین نیازهای متغیر کارفرمایان، سازمان‌ها و مشتریان است و به فرد کمک می‌کند تا به آمال و توانمندی‌های بالقوه‌اش در کار، جامعه عمل بپوشاند. قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام مطرح شده است و در واقع امنیت جدیدی است که اگر افراد بدست آورند و آن را حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند در جای دیگر قابلیت استخدام دارند. (به نقل از: زاهدی شمس اسادات و اکبر حسن پور، ۱۳۸۸، پژوهشی پیرامون عوامل فردی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۲۹ - ۲۷).

و با تجربه در شرایط قرارداد موقت هم هیچ نگرانی از آینده شغلی خود ندارد. (سعیدی، ۱۳۸۸: ۸۴)

### ۳-۲-۲. تأثیر در حقوق و دستمزد نیروی کار

حقوق و دستمزد یکی از عوامل مؤثر و تعیین کننده بر امنیت شغلی کارکنان و در زمره عوامل سازمانی است. ممکن است بسیاری از افراد به دلیل کم بودن حقوق و دستمزد نسبت به ترک داوطلبانه شغل خود و یافتن شغلی جدید اقدام نمایند (آزادی خواه سلیمی، ۱۳۹۰: ۱۱۷) لذا احساس رضایت نسبت به حقوق و دستمزد نوعی احساس امنیت شغلی را در فرد ایجاد می کند. تأثیر خصوصی سازی بر حقوق و دستمزد نیروی کار به اختلاف سطح حقوق و دستمزد در دو بخش دولتی و خصوصی بستگی دارد. با توجه به تفاوت نیروی کار در دو بخش دولتی و خصوصی در مورد مسائل مربوط به پرداخت حقوق و مزایا، خصوصی سازی از آنجا که یک نوع تغییر وضعیت است در اغلب موارد باعث تأثیر در حقوق و دستمزد نیروی کار می شود. این تأثیر ممکن است به صورت مثبت (افزایش حقوق و دستمزد)، منفی (کاهش حقوق و دستمزد) و یا بدون تأثیر باشد. البته این سه نوع تأثیر از لحاظ فردی و جمعی ممکن است با یکدیگر تفاوت داشته باشند به طوری که خصوصی سازی در برخی موارد در مجموع ممکن است تأثیر مطلوبی داشته باشد اما از لحاظ فردی نسبت به برخی کارکنان مطلوب نباشد.

خصوصی سازی ممکن است در مورد آن دسته از کارکنانی که دستمزد فقیرانه‌ای داشته اند، تأثیر مثبت بگذارد و آنان را صاحب شغل و مشاغل بهتری کند. یکی از مواردی که بر حقوق و دستمزد نیروی کار تأثیر منفی می گذارد کاهش هزینه ها به وسیله مالکان خصوصی سازی پس از انجام فرایند خصوصی سازی است که این امر به گونه ای غیر منصفانه بر دوش کارکنان قرار می گیرد و این کارکنان هستند که باید بهای اصلاحات را بپردازند. (گروه نویسندگان، ۱۳۸۹: ۲۶۱) اما تأثیر منفی کاهش هزینه ها مربوط به زمانی است که کاهش حقوق و دستمزد نیروی کار به عنوان جزئی از کاهش هزینه

به وسیله مالکان خصوصی سازی قرار گیرد. اما چنانچه کاهش هزینه ها با کاهش نیروی کار همراه باشد آن تأثیر مستقیمی بر حقوق و دستمزد کارکنان دارد. زیرا افزایش بهره‌وری ناشی از کاهش نیروی کار غالباً منجر به بهبود دستمزد کارکنان باقی مانده در بنگاه خصوصی شده می شود. از طرفی کاهش تعداد کارکنان موجب افزایش بارکاری کارکنان می شود. در حقیقت کاری که توسط تعداد زیادی از کارکنان انجام می شد اکنون باید با تعداد کمتری از آنان انجام شود. چنین مسأله ای قطعاً باعث تأثیر در حقوق و دستمزد کارکنان می شود. حتی اگر بر این اساس حقوق و دستمزد کارکنان باید در جای دیگری ممکن است باعث تضعیف امنیت شغلی کارکنان شود. به عبارت دیگر گاهی ممکن است خصوصی سازی عملاً تأثیر یکسانی بر روی نیروی کار نداشته باشد بلکه نوعی رابطه جایگزینی میان آثار مختلف آن وجود داشته باشد به طوری که در بالا افزایش بارکاری کارکنان معمولاً با افزایش در ساعات کار و یا کاهش در تسهیلات و مرخصی ها همراه خواهد بود اما در عوض باعث افزایش در حقوق و دستمزد و عواید رفاهی برای کارکنان می شود. (جنگجو، ۱۳۸۱: ۵۵)

همانطور که سابقاً اشاره شد خصوصی سازی در کوتاه مدت منجر به کاهش اشتغال می شود و ای بسا که کاهش اشتغال شامل حذف مشاغل دائم و غیر دائم و یا تبدیل آن ها به مشاغل با دستمزد پائین باشد، (هرچند که عکس این قضیه هم صادق است). خصوصی سازی به شکل انعقاد قراردادهای فرعی می تواند به جایگزینی مشاغل دائمی و دارای دستمزد خوب با کار موقت و دستمزد پائین منجر شود. در چنین حالتی وضعیت امنیت شغلی متصدی این گونه مشاغل مطلوب نخواهد بود چرا که با حذف و جایگزینی شغل و قرار گرفتن متصدی آن جزء گروه کارکنان باقی مانده جایگاه شغلی آن دستخوش تغییر می شود. از طرفی عده‌ای از کارکنان در بخش‌های دولتی وجود دارند که براساس روابط به جایگاه شغلی بالایی دست پیدا کرده اند و در اثر خصوصی سازی ممکن است جایگاه غیر واقعی خود را از دست بدهند

و در صورت باقی ماندن در بنگاه ممکن است حقوق و دستمزد بخش دولتی را نداشته باشند. زیرا از نکات مثبت خصوصی سازی اختصاص مشاغل و موقعیت‌ها به افراد براساس تخصص و توان آنها و در چارچوب منافع سازمان/ بنگاه است.

خصوصی شدن حقوق و دستمزد کارکنان چنانچه مورد رضایت کارکنان نباشد این امر به ترک داوطلبانه از کار منجر می شود و این مسأله در مورد نیروی های کاری توانمند و مستعد همان‌طور که در زمینه تعدیل نیروی کار چنانچه تعدیل بدون هیچ گونه ضابطه ای صورت گیرد موجب خروج آن ها می شود، در این مورد هم نارضایتی از حقوق و دستمزد منجر به خروج می شود. لذا نیروی های کاری کارآمد با توجه به قابلیت استخدامی که دارند سایر بخش ها پذیرای جذب آنان با شرایط بهتر خواهند بود چرا که این دسته از نیروی کار چون راندمان مورد نظر بنگاه ها را تأمین می کنند و با توجه به ارتباط مستقیم حقوق و دستمزد با کارآمدی و بهره وری کارکنان در بخش خصوصی، بدیهی است که دریافتی آن‌ها بیشتر از سایر کارکنان خواهد بود. بنابراین خصوصی سازی به صورت غیرمستقیم در بهبود حقوق و دستمزد این گروه از کارکنان تأثیرگذار خواهد بود. البته عکس این قضیه هم در مورد نیروهای کاری ناکارآمد صادق است و بعد از دست دادن شغل خود در اثر خصوصی سازی ممکن است در صورت دستیابی به شغلی دیگر به عنوان جایگزین شغل قبلی، امنیت و وضعیت شغلی سابق را نداشته باشند.

البته با همه این تفاسیر تأثیر خصوصی سازی بر حقوق و دستمزد نیروی کار، کشور به کشور و بنگاه به بنگاه به صورت یکسان نیست و بستگی به شرایط دارد. به طور کلی انتظار می رود که خصوصی سازی به دلیل این که الزام پیشین برای مراعات پرداخت‌ها وجود ندارد و یا بخشی از مزایا حذف می شوند، و از همه مهمتر با توجه به تفاوت بخش های دولتی نسبت به بخش خصوصی در پرداخت حقوق و مزایای سخاوتمندانه، عاملی برای کاهش سطح دستمزدها گردد ولی در عمل و در بسیاری از موارد و بر خلاف تصور عموم



افرادی که شغل خود را در بنگاه های خصوصی شده، حفظ می کنند، دستمزد بالاتری می گیرند و اغلب هم این افزایش چشمگیر است. (کیکری و نلیس، ۱۳۸۵: ۵۳)

### ۳. نتیجه گیری

در اغلب کشورهایی که خصوصی سازی در آن، در مورد امنیت شغلی نیروی کار موفق عمل کرده است علت اصلی این است که شاغلان بنگاه های دولتی از شرایط وضعیتی مشابه با همتایان خود در بخش خصوصی برخوردارند. در حالی با توجه به مطالب مطرح شده در مقاله می توان این گونه نتیجه گرفت که در کشور ما بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی در مورد مسائل مربوط به کارکنان و نیروی کار در وضعیت و شرایط بهتری قرار دارد. استخدام در حد وسیع و سخاوتمندانه بودن حقوق و مزایا در بخش دولتی نسبت به بخش خصوصی، نگهداری از نیروی انسانی ولو ناکارآمد به دلیل توجه به اشتغال زایی و وظیفه اجتماعی دولت در این خصوص، از سوی دستگاه های دولتی، مواجه بودن بخش خصوصی با احتمالات و محدودیت ها در مقایسه با بخش دولتی، قراردادهای کاری محدودکننده به علت حاکمیت ضوابط و قوانین مشخص در زمینه استخدام و اخراج افراد و دیگر مسائل مربوط به نیروی کار در بخش دولتی و از همه مهمتر زیر چتر حمایتی دولت قرار گرفتن تا شخص خصوصی، باعث شده است که افراد، کار در بخش دولتی را ترجیح دهند و در آن احساس امنیت شغلی بهتری نسبت به بخش خصوصی داشته باشند و به همین دلیل است که در کشور ما مشاغل دولتی همچنان نسبت به سایر مشاغل از جذابیت و امنیت بیشتری برخوردار هستند و هیچ تردیدی وجود ندارد که از دیدگاه فردی و جمعی کارکنان، بخش دولتی همیشه به عنوان کارفرمای ترجیحی محسوب می گردد. گستردگی و حجم زیاد نیروی کار که معمولاً در اثر استخدام بی رویه افراد در بخش دولتی از سوی دولت به منظور انجام تکلیف دولت در زمینه ایجاد اشتغال صورت می گیرد باعث می شود که عبور کارکنان از فیلتر خصوصی سازی با توجه به این که در بخش های خصوصی نیروهای کاری فقط در حد نیاز استخدام و بکار گمارده می شوند، با ریزش و کاهش آنان همراه باشد. تعدیل و کاهش نیروی کار نه تنها از سوی مدیران بنگاه خصوصی جدید بنا به دلائل مختلف از جمله افزایش بهره وری ناشی از تعدیل، کاهش هزینه ها، جایگزینی تکنولوژی مدرن بجای تکنولوژی سنتی و در نتیجه عدم نیاز به کارکنان زیاد، بلکه از سوی دولت هم قبل از فرایند خصوصی سازی به منظور آماده شدن بنگاه جهت واگذاری به بخش خصوصی صورت می گیرد.

تغییر در ماهیت استخدامی نیروی کار هم یکی دیگر از مواردی است که در اثر خصوصی سازی پدید می آید. با انجام فرایند خصوصی سازی کارکنان از زیر پوشش کارفرمای دولتی خود خارج

شده و به کارکنان تحت پوشش کارفرمای خصوصی تغییر وضعیت داده می شوند. طبیعی است که از نظر شرایط کاری تغییر وضعیت داده می شوند و چنانچه تغییر وضعیت کارکنان از استخدام دولتی اعم از رسمی و غیر رسمی به استخدام خصوصی با عدم شرایط کاری مطلوب همراه باشد (که معمولاً هم به همین گونه است) این مسأله در وضعیت امنیت شغلی کارکنان به صورت نامطلوب تأثیرگذار خواهد بود. همچنین تمایل به استخدام موقت با قراردادهای کاری مدت موقت جهت اجتناب از ریسک بلند مدت و تعهد از داشتن نیروی کار دائمی از سوی مدیران بخش خصوصی علاوه بر این که کارفرمایان خصوصی را از لحاظ شرایط استخدام نیروی کار، شرایط کار و نیز امکان اخراج آنان از آزادی عمل بیشتری برخوردار می کند منجر به تضییع حقوق کارکنان تغییر وضعیت داده شده در اثر خصوصی سازی می شود.

خصوصی سازی علی رغم باور و تصور عموم که می بایست عاملی جهت کاهش حقوق و دستمزد نیروی کار خصوصی شده قرار گیرد در اغلب موارد باعث بالا رفتن حقوق و دستمزد کارکنان باقی مانده می شود. چرا که معمولاً مدیران بنگاه خصوصی شده کاهش حقوق و دستمزد کارکنان را در دستور کار خود به منظور کاهش هزینه ها قرار نمی دهند زیرا با تعدیل و کاهش نیروی کار به این مهم دست پیدا خواهند کرد. از طرفی خصوصی سازی منجر به بهبود حقوق و دستمزد کارکنان دارای مهارت خواهد شد زیرا این دسته از کارکنان چون راندمان بنگاه های خصوصی شده را تأمین می کنند و با توجه به ارتباط مستقیم بهره وری با حقوق و دستمزد در بخش های خصوصی، دریافتی آنان بیشتر خواهد شد. ولی با این وجود افزایش حقوق و دستمزد در اثر خصوصی سازی منجر به افزایش بار کاری کارکنان و در نهایت با افزایش در ساعات کار و یا کاهش مرخصی ها همراه خواهد بود. بنابراین اگر خصوصی سازی در یک جهت از لحاظ امنیت شغلی مساعد به حال کارکنان باقی مانده در بنگاه خصوصی شده باشد از جهات دیگری نامساعد خواهد بود.

بنابراین در مجموع می توان گفت اثر خصوصی سازی بر وضعیت امنیت شغلی کارکنان نامطلوب است. خصوصی سازی باعث از بین رفتن کامل امنیت شغلی نیروی کار و یا تضعیف امنیت شغلی آنان می شود و به همین دلیل است که کارکنان بنگاه های دولتی اغلب در زمره سرسخت ترین و سازمان یافته ترین مخالفان خصوصی سازی قرار دارند و برای ایجاد تأخیر یا جلوگیری از اصلاحات دست به اقدامات عملی می زنند. اما چنین تأثیر نامطلوبی در کوتاه مدت نمود بیشتری دارد چرا که تمامی تغییرات بلافاصله پس از خصوصی سازی صورت می گیرد و بعد از آن بنگاه خصوصی شده به مرحله ای از تثبیت وضعیت جدید خود می رسد (تثبیت تغییر). اما در بلند مدت امید آن می رود که بنگاه خصوصی شده به سودآوری بالایی دست یابد که این امر به سرمایه گذاری و تقاضای بیشتری منجر می شود و سبب افزایش ظرفیت اقتصاد و ایجاد فرصت های شغلی می شود که به تبع آنها

اشتغال نیز افزایش می‌یابد که این مسأله هم می‌تواند باعث افزایش امنیت شغلی کارکنان باقی مانده در بنگاه خصوصی شده و هم امنیت شغلی کارکنان بیکار شده در اثر خصوصی سازی را از طریق بکارگیری مجدد دوباره برگرداند.

#### ۴. پیشنهادات

همان‌طور که می‌دانیم خصوصی سازی یک "باید" است و امروزه این پرسش مطرح نیست که آیا خصوصی سازی باید انجام شود یا خیر بلکه این است که خصوصی سازی چگونه باید پیش رود تا حمایت کافی از منافع تمام طرف‌های ذیربط - کارکنان، کارفرمایان و عموم جامعه - به عمل آید. با توجه به این که محور بحث مقاله حاضر نیروی کار می‌باشد لذا در مقاله همواره کوشش اصلی بر این بود که وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در اثر خصوصی سازی مشخص شود و با توجه به نتیجه گیری کلی ای که از آن به عمل آمد حکایت از نامطلوب بودن وضعیت امنیت شغلی داشت، اینک در این بخش به منظور تأمین امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی در کشور، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. یکی از خصیصه‌های بخش خصوصی در مورد مسائل مربوط به نیروی کار استفاده ی به حد ضرورت و در نتیجه بکارگیری نیروی کار متناسب با نیاز است. از این رو به منظور تحقق وظیفه و تکلیف دولت به فراهم سازی شغل و اشتغال زایی در جامعه، لازم است دولت به تقویت بخش خصوصی مبادرت ورزد. بدیهی است نتیجه چنین مبادرتی، شامل افزایش توان بخش خصوصی در زمینه استخدام و بکارگیری نیروی کار در مقیاس وسیع هم خواهد بود. این مسأله نه تنها از انگرانی افراد از امنیت شغلی در پرتو فرایند خصوصی سازی خواهد کاست، بلکه باعث می‌شود توان و ظرفیت اقتصادی کشور با وجود بخش خصوصی تقویت شده، افزایش یابد.

۲. با توجه به این که بیشترین آسیب خصوصی سازی متوجه امنیت شغلی نیروهای کاری ناکارآمد می‌باشد لازم است به افزایش مهارت و بالا بردن توانایی و بهره‌وری این دسته از افراد در بخش دولتی توجه ویژه ای شود. زیرا بخش خصوصی توجه و تمایل چندانی به ارتقاء این دسته از افراد با توجه به هزینه بر بودن آن ندارد.

۳. نیروی کار مازاد برخی از بنگاه‌های دولتی یکی از علل ناکارآمدی آنهاست از این رو نباید در چنین وضعیتی بنگاه بیمار به بخش خصوصی منتقل شود و از خصوصی سازی نباید به عنوان ابزاری در جهت درمان بنگاه‌های درگیر بیماری کثرت کارکنان استفاده کرد. چرا که این مسأله نه تنها هیچ گونه جذابیت و رغبتی در خرید این نوع بنگاه‌ها ایجاد نمی‌کند بلکه در صورت واگذاری، نخستین تأثیر سوء آن متوجه منافع کارکنان خواهد بود. اصولاً بنگاه‌هایی که مشکل نیروی مازاد دارند نباید تا قبل از بازسازی و رفع مشکل، صلاحیت واگذاری به بخش خصوصی را داشته باشند.

۴. بازسازی و اصلاح ساختار نیروی کار چنانچه قبل از فرایند خصوصی سازی توسط دولت صورت گیرد این امر علاوه بر این که به حل مناقشات بالقوه نیروی کار کمک می‌کند باعث می‌شود که

خصوصی سازی با کاهش کمتر نیروی کار همراه باشد. از روش‌های مهم و مؤثری که دولت می‌تواند جهت کاهش مشکل کارکنان مازاد در پیش گیرد و در پرتو آن امنیت شغلی نیروی کار از جهات دیگری تأمین شود، تشویق به ترک داوطلبانه کار با طرح بازنشستگی پیش از موعد و پرداخت مبالغ بازخرید سخاوتمندانه می‌باشد. همچنین انتقال کارکنان مازاد به واحدهای دیگر و ایجاد مزایای بیکاری و تأمین اجتماعی از دیگر روش‌های کاهش نیروی کار مازاد می‌باشند.

۵. وضعیت کارکنان شاغل بخش دولتی پس از واگذاری، باید به عنوان یک پیش شرط مهم در امر واگذاری قرار گیرد. بدین منظور لازم است از سوی دولت مقررات و شروطی در قراردادهای واگذاری گنجانده شود و در آن مشخص شود که مدیریت جدید چه تعهداتی بر عهده دارد و در همان حال پیامدهای عدم اجرای تعهدات هم در قرارداد قید شود. مثلاً دولت می‌تواند حقوق و مزایای کارکنانی که در بخش خصوصی مایل به ادامه کار هستند به صورت حداقل مطلوب و دست کم به اندازه آنچه که پیشتر در بخش دولتی دریافت می‌کرده‌اند با مقرر کردن چنین شرطی در قرارداد واگذاری و اجرای آن از سوی مدیریت جدید، آن را تضمین کند. همچنین تضمین تداوم خدمت کارکنان در بنگاه‌های خصوصی شده به عنوان شرط عدم تعدیل نیرو در یک دوره زمانی مشخص که در بسیاری از کشورها به عنوان تضمینی جهت امنیت شغلی کارکنان در جریان خصوصی سازی قرار گرفته است، می‌تواند یکی دیگر از این موارد باشد. البته این شرط و هر شرطی در صورتی می‌تواند امنیت شغلی کارکنان را ولو به صورت موقت تضمین کند که مشمول سوءاستفاده از سوی سرمایه‌گذاران و مدیران خصوصی جدید قرار نگیرد. به عنوان مثال در کشور ما مدیران شرکت‌های واگذار شده تا پنج سال حق کاهش تعداد کارکنان را ندارند. علی‌رغم پیش‌بینی چنین مسأله‌ای به دلیل عدم ضمانت اجرای آن بسیار اتفاق افتاده است که مدیران بنگاه‌های واگذار شده از مشوق‌ها و حمایت‌های اجرای این تعهد استفاده کرده‌اند اما بعد از گذشت مدت مشخصی عدم تعدیل، برخی از نیروهای خود را اخراج کرده‌اند.

۶. در کشور ما اشتغال مهمترین و اولی‌ترین دغدغه مسئولین نظام است، می‌طلبند که واگذاری بنگاه‌های دولتی به بخش خصوصی به گونه‌ای دنبال شود که در مقیاس کلان متحمل آسیب‌های جدی نگردد و نوعی تعادل میان ذی‌نفعان خصوصی سازی علی‌الخصوص کارکنان برقرار گردد. از همین رو ارزشیابی سیاست‌های خصوصی سازی از لحاظ این که چه تأثیری روی اشتغال گذاشته است در هر خصوصی سازی ای ضروری است.

۷. چنانچه خصوصی سازی در کشور به عنوان یک جریان دراز مدت، نهادینه شود، با توجه به افزایش ضریب تأثیر مطلوب خصوصی سازی در بلندمدت بر روی اشتغال و امنیت شغلی کارکنان این امر باعث می‌شود که ذهنیت افراد نسبت به مقوله خصوصی سازی به عنوان تهدیدی علیه امنیت شغلی نیروی کار تغییر کند.

۸. برای انجام فرایند خصوصی سازی شیوه‌ها و روش‌های گوناگونی وجود دارد. هر بنگاه دارای شرایط خاص خود هست لذا باید از روشی

جهت خصوصی کردن استفاده کرد که مطابق با شرایط هر بنگاه باشد. طبیعی است خصوصی سازی موفق که تضمین امنیت شغلی کارکنان هم یکی از خصیصه های آن است در گرو استفاده از مناسب ترین و بهترین روش هاست. استفاده از شیوه ای واحد و کلیشه ای در امر خصوصی کردن همه بنگاه ها با توجه به تنوع شرایط هر بنگاه عملاً کاملاً غیر منطقی است. در بنگاه های با مقیاس وسیع و گسترده به عنوان مثال بهترین روش خصوصی کردن، تجزیه آن به واحدهای کوچکتر است در چنین حالتی کاهش نیروی کار هم به مراتب کمتر از سایر روش ها خواهد بود. همچنین در بنگاه هایی که کارکنان آن تمایل زیادی به اداره کردن بنگاه خود داشته باشند در صورت صلاحیت دار بودن در چنین وضعیتی بهترین و مناسب ترین روش خصوصی کردن، فروش بنگاه به کارکنان آن خواهد بود. بدیهی است که سهم کردن کارکنان در منافع خصوصی سازی با واگذاری سهام بنگاه ها به آنان علاوه بر این که افزایش بهره وری کارکنان را به همراه خواهد داشت موجب می شود که ترس ناشی از بیکاری کارکنان در اثر خصوصی سازی منتفی گردد.

### منابع

۱. آزادی خواه سلیمی، مجید (۱۳۹۰)، «رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن»، عصر مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۸ و ۱۹، صص ۱۱۴-۱۲۱.
۲. امامی، محمد و کورش استوارسنگری (۱۳۸۹)، حقوق اداری، جلد اول، چاپ سیزدهم، تهران: نشر میزان.
۳. باقری، محمود (۱۳۹۰)، نقش حقوق شرکت ها و بازار بورس در موفقیت خصوصی سازی، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
۴. بهشتی، محمدباقر و عباس بشیری، پروانه امینی زاده (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر خصوصی سازی بر اشتغال در برق منطقه ای استان آذربایجان شرقی»، ماهنامه کار و جامعه، سال بیستم، شماره ۱۴۰، صص ۴۳-۳۱.
۵. بیردزال، نانسو و جان نلیس (۱۳۸۹)، آثار توزیعی خصوصی سازی در کشورهای در حال توسعه، ترجمه فرهاد مشتاق صفت، چاپ اول، تهران: انتشارات فرهنگ دهخدا.
۶. پاکدامن، رضا (۱۳۸۸)، رویکردهای اجرایی و مبنای قانونی خصوصی سازی، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۷. پرستش، رضا و سمانه شکرالهی (۱۳۹۰)، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، پژوهشنامه حقوقی، سال دوم، شماره اول، صص ۹۱-۷۵.
۸. جاشی، گوپال (۱۳۸۵)، خصوصی سازی در جنوب آسیا، ترجمه سازمان خصوصی سازی - معاونت مطالعات و ارزیابی، چاپ اول، تهران: انتشارات سازمان خصوصی سازی.
۹. جنگجو، بهرام (۱۳۸۱)، «ارتباط اشتغال و خصوصی سازی»، ماهنامه کار و جامعه، سال یازدهم، شماره ۴۷، صص ۵۹-۵۴.
۱۰. رامان، مارتین (۱۳۷۶)، «کوچک کردن دولت (بحثی درباره تعدیل نیروی انسانی بخش دولتی)»، ترجمه مصطفی مشتاق، مجله تازه های اقتصاد، شماره ۶۸، صص ۶۲-۵۸.
۱۱. رحیمی بروجردی، علیرضا (۱۳۸۹)، خصوصی سازی، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۲. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۹)، حقوق کار، چاپ دهم، تهران: انتشارات مجد.
۱۳. سعیدی، معصومه سادات (۱۳۸۸)، «بررسی عوامل مؤثر در استفاده نامناسب برخی از کارفرمایان از قراردادهای مدت موقت»، ماهنامه کار و جامعه، سال هجدهم، شماره ۱۱۵، صص ۹۱-۸۱.
۱۴. سوری، علی (۱۳۸۵)، «تفاوت دستمزدهای دولتی و خصوصی در کارگاه های بزرگ صنعتی بر مبنای نظریه دستمزد کارائی»، مجله تحقیقات اقتصادی، دوره چهل و یکم، شماره ۷۵، صص ۱۴۹-۱۳۱.
۱۵. صادقیان، محمدحسن و داریوش امامی (۱۳۸۴)، «خصوصی سازی و اثر آن بر بازار کار»، مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال نوزدهم، شماره ۲۱۳ و ۲۱۴، صص ۲۰۷-۲۰۰.
۱۶. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۴)، حقوق اداری، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات سمت.
۱۷. عراقی، سید عزت الله (۱۳۸۸)، حقوق کار، چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.
۱۸. قنبری، علی و هاشم سپانلو (۱۳۸۷)، «موانع و مشکلات اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ و وظایف نهادهای نظارتی»، راهبرد یاس، سال پنجم، شماره ۱۴، صص ۸۸-۶۱.
۱۹. کابلی زاده، احمد (۱۳۸۴)، خصوصی سازی مردمی؛ کارایی همراه با عدالت، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
۲۰. کریمی، آیت (۱۳۸۱)، «نقش خصوصی سازی در افزایش اشتغال»، فصلنامه آسیا، شماره ۲۳، صص ۳۲-۲۶.
۲۱. کریمی پتانلار، سعید (۱۳۸۳)، «خصوصی سازی، اندازه دولت و اشتغال در جمهوری اسلامی ایران»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۲۸-۱۰۵.
۲۲. کیکری، سونیتا (۱۳۸۸)، خصوصی سازی و نیروی کار، ترجمه فرهاد مشتاق صفت، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۲۳. کیکری، سونیتا و جان نلیس (۱۳۸۵)، خصوصی سازی در بخش های رقابتی، ترجمه سازمان خصوصی سازی - معاونت مطالعات و ارزیابی، چاپ اول، تهران: وزارت امور اقتصادی و دارایی.
۲۴. گروه نویسندگان (۱۳۸۹)، الزامات و نتایج خصوصی سازی (مجموعه مقالات)، ترجمه علی چشمی و دیگران، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
۲۵. مجتهد، داوود (۱۳۸۸)، «تأثیر خصوصی سازی بر اشتغال واحدهای واگذار شده»، ماهنامه کار و جامعه، سال هجدهم، شماره ۱۱۵، صص ۳۱-۲۲.
۲۶. میرزاده، اکبر و سید امیر رضا نجات، محمد شهبازی، مهدی جواهری کامل (۱۳۸۹)، «بررسی تأثیر خصوصی سازی بر عملکرد شرکت های دولتی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، سال چهاردهم، شماره ۵۵، صص ۱۰۸-۷۵.
۲۷. هاشمی، سید محمد (۱۳۸۷)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد اول، چاپ هشتم، تهران: نشر میزان.