

کارمند کیست

چکیده

پدیده کارمندی در مفهوم جدید بارشد سرمایه داری و پیدایش انقلاب صنعتی به وجود آمد. دانشگاه‌های غربی که پاسخگوی نیازهای علمی و فنی جریان تولید صنعتی بودند وظیفه مهمی در تربیت و آموزش کارمندان به عهده گرفتند. کارمندان خصلتهای خاص خود را دارند و همین خصلتها امتیازات و محدودیتهائی است که کارمندان بخش خصوصی را از کارمندان بخش دولتی و این دو قشر را از طبقه کارگر جدا می‌کند.

البته با توسعه و تحول در ابزار تولید و بروز تغییرات متفاوت در شرایط کار وضع کارمندان بخش خصوصی به تناسب اختلاف در سطح تکامل فنی و تولیدی متفاوت شد ولی این تفاوت تغییرات بنیادی در شئونات عمومی و کلی کارمندی آنها به وجود نمی‌آورد؛ چنانکه کارمندان بخش خصوصی با رعایت ضوابط عمومی قابل قشر بندی می‌باشند. همچنین وجود تفاوتی در بخش خدمات دولتی از نظر سطح تکامل فنی و اداری چندان عظیم نیست که نتوان اکثریت کارمندان بخش دولتی را با رعایت ضوابط عمومی قشر بندی کرد. نکته نظرهای جامعه‌شناسان وابسته به جهان سرمایه داری - درباره پدیده کارمندی با عقاید جامعه‌شناسان مارکسیستی تفاوت فاحش دارد. مارکسیستها اصولاً قائل به وجود قشری به نام کارمند نبوده و جامعه را در دو طبقه کارگر و سرمایه دار طبقه بندی می‌کنند. در حالیکه

جامعه‌شناسان متعهد به اردوی سرمایه‌داری فشرگامند را جزء یکی از طبقات چندگانه جامعه معرفی کرده و سعی دارند این فشر را جزء طبقه متوسط معرفی کنند.

معیشت مادی کارمندان و منزلت اجتماعی آنها - اعم از کارمند دولتی و کارمند بخش خصوصی - با تحولات اقتصادی و اجتماعی دچار نوسان می‌شود چنانکه بر اثر این نوسانات اقتدار و منزلت اجتماعی آنها دستخوش دگرگونی می‌گردد.

پس از توسعه و گسترش انقلاب صنعتی، مالکین ابزار تولید بنگاههای تولیدی به خدمات افرادی که پیوسته در اختیارشان باشند نیازمند شده و کسانی را که مهارت و استعداد در ارائه این خدمات داشتند برای مدتی طولانی استخدام کردند. همراه با رشد سریع اقتصاد سرمایه‌داری این نیاز تقویت شده و بنگاهها ضمن اینکه برای استخدام‌شدگان - که کارمندان بخش عمومی و خصوصی را در برمی‌گرفتند - امتیازات مادی و معنوی قائل می‌شدند، ملاکها و معیارهای پذیرش را (برای کسانی که در آینده قصد ورود به شغل کارمندی را داشتند) دشوارتر می‌ساختند. بتدریج موسسات آموزشی به مرکز فراگیری دانشهای لازم جهت ورود به مشاغل کارمندی تبدیل شدند. چنانکه اکثر افرادی که قصد احراز شغل کارمندی را داشتند به مراکز آموزشی روی آوردند و دانشگاهها، مدارس عالی و هنرستانها محل تحصیل علوم و بدست آوردن مدارک لازم برای استخدام در بنگاههای بخش خصوصی و عمومی گردیدند^۱

همگام با رشد و توسعه جامعه صنعتی تعداد کارمندان نسبت به کارگران با سرعتی چشمگیر افزایش یافت، چنانکه این گروه اهمیت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی قابل توجهی کسب نمودند و کارمندان ضمن دریافت حقوق معتدانه پستهای اجرائی متناسب با مرتبه اداری خویش را احراز کردند.

هر گاه کارمندان را بطور عموم مورد توجه قرار دهیم این سؤال به ذهن متبادر می شود که «کارمند کیست»؟ اولین مشخصه کارمندان بخش خصوصی^۲ این است که آنها کار فکری انجام داده و ضمن انجام کار و خدمات فرصت اعمال ابتکار نیز دارند. کرونر^۳ ضمن اشاره به جنبه ابتکار در کار کارمندان دولتی و کارمندان بخش خصوصی، بعد سازندگی را نیز به آن اضافه می کند^۴.

به نظر او کسانی که در مدیریت بخش فروش، بخش فنی، بخش مدیریت و سایر بخشهای یک بنگاه مشغول ارائه خدمات هستند، ضمن رعایت اصول قانونی و مقررات داخلی بنگاه مقدار زیادی سلیقه و رأی شخصی خود را در کارها اعمال کرده و از همین مسیر نیز به اقتدار و منزلت شغلی و اجتماعی متناسب با کار و خدمات خویش دست می یابند. در اکثر کشورهای پیشرفته صنعتی کارمند بخش خصوصی را بر خلاف کارگر که با پانزده روز مهلت و اطلاع قبلی اخراج می شود (بسادگی نمی توان از کار بر کنار کرد و علاوه بر اینکه ارائه دلایل محکم و منطقی برای اخراجش لازم است، شش هفته قبل از فسخ قرارداد بایستی او را در جریان امر قرار داد.

کارمندان بخش خصوصی با دریافت حقوق (به جای مزد برای کارگر) و برخورداری از شرایط و ابزار کار مختص به خویش، خود را از کارگران متمایز احساس می کنند. خاصه اینکه با داشتن محل کار بعنوان دفتر، لباس تمیز و یقه سفید بر این تمایز و جدائی از کارگر تاکید بیشتر دارند. آنها خود را با بهره مند بودن از سطح زندگی نسبتاً مرفه، داشتن اقتدار متناسب با مهارتها و صلاحیتهای قانونی و وجهه شغلی و اجتماعی به طبقه صاحب ابزار تولید و سرمایه داران نزدیک احساس می کنند^۵. نئو مارکسیستهایی از قبیل^۶ برون و اشتیز^۷ بر این باورند که کارمندان اعم از کارمندان بخش خصوصی و یا عمومی همه جزء طبقه پرولتاریا هستند. منتهی آنها در کوتاه مدت دچار توهم هم قشر بودن با اعضای طبقه بالاشده و گاه و بیگاه خود را به سرمایه داران شبیه می سازند. در حالیکه با بروز بحرانهای جامعه سرمایه داری، جایگزین شدن نیروی انسانی به وسیله

ماشین و استفاده از مهارت‌های نهفته در ماشینهای محاسب پی به بطلان این تصور برده و در می‌یابند که چقدر از نظر سرنوشت به طبقه پرولتاریا نزدیک‌اند^۹

کوکا^۹ در تحقیقی که در سال ۱۹۶۹ انجام داده است خاطر نشان می‌سازد که بررسی وضع کارمندان تا نیمه اول قرن بیستم، آنقدرها مشکل نیست، چه آنها را در کسوت مهندس، کارمند ادارات دولتی و غیره (تاقبل از جنگ دوم جهانی) می‌توان یافت. دشواری تحقیق پس از جنگ جهانی دوم آغاز می‌شود. در دوره بعد از جنگ توده‌های وسیعی بعنوان کارمندان بخش پرسنل، تجارت بازرگانی، خرید و فروش بخش فنی و مهندسی، موسسات آموزشی، خدمات، بانکها، بیمه‌های اجتماعی، شرکتهای حمل و نقل و غیره مشغول کار شدند و هرکدام از آگاهی متناسب با معیشت شغلی خویش برخوردار گردیدند^{۱۰}.

به نظر لدرر^{۱۱} در عصر حاضر سرمایه وابستگی شدید به اطلاعات فنی و تخصصهای کارمندان پیدا کرده است. به بیانی دیگر کارمندان با وجود اینکه مالک سرمایه‌ئی نیستند، سهم بسزایی از اقتدار سرمایه می‌برند^{۱۲}. گوستا و شملر^{۱۳} می‌گویند که تفاوت کارمندان با کسبه، صنعتگران، فروشندگان و توزیع‌کنندگان خرده‌پا این است که آنها اکثراً مالک ابزار تولیدند در حالیکه کارمندان فاقد چنین جنبه‌ای بوده و از طریق عرضه و فروش اطلاعات و نیروهای مولد خویش امرار معاش می‌کنند. به بیانی دیگر کارمندان وابسته به حقوق خویش‌اند و محروم از مالکیت سرمایه و ابزار تولید. علاوه بر این، کارمندان عموماً از سطح تحصیلات و فرهنگی بالاتر از تجار، فروشندگان و صنعتگران خرده‌پا برخوردار بوده و ضمناً دارای صلاحیتهای قانونی و اجرائی هستند که قشر فروشنده، تجار و صنعتگران خرده‌پا فاقد آنند^{۱۴}.

به نظر او کارمندان در کنار تولیدکنندگان، تجار صنعتگران و توزیع‌کنندگان متوسط‌الحال قشر جدیدی را با اطلاعات و آگاهیهای ارزنده به وجود آورده‌اند. چه، در میان همین کارمندان عضو طبقه متوسط جامعه، وزیر، استاد دانشگاه، مخترع و

نماینده مجلس وجود دارد - کسانی که آنها را نمی توان جزء طبقه متوسط بحساب آورد مگر به حکم ملاکهای مارکسیستی . این ملاکها علاوه بر سطح درآمد و برخورداری از مالکیت ابزار تولید ، عواملی از قبیل مذهب ، جنس ، نژاد ، سطح سواد ، ملیت و سایر جنبه های ممکن را شامل نمی شوند . بعنوان مثال اگر فرض کنیم که فردی در آمریکای پنجاه سال پیش با آن همه تعصبات نژادی ، از درآمد بالا ، مالکیت ابزار تولید ، سطح سواد بالا ، جنسیت مرد ، ملیت آمریکایی و مذهب مسیحی برخوردار بوده اما سیاه پوست باشد در طبقه ای که استحقاق آنرا دارد قرار نخواهد گرفت . همینطور اگر در یک جامعه مرد سالار آکنده از جنبه های فرهنگ مذکر ، زنی دارای همه جنبه های ذکر شده باشد در طبقه ای که استحقاق آنرا دارد واقع نمی شود . بهمین دلیل است که ملاک مالکیت ابزار تولید تنها ملاک تعیین کننده طبقه افراد نبوده ، بلکه همان طوری که جامعه شناسان بعد از مارکس من جمله ماکس وبر^{۱۵} جنبه هایی را بر ملاک مالکیت ابزار تولید افزودند جایگاه طبقاتی (و یا قشری) فرد براساس ترکیب ملاکهای مادی (مالکیت ابزار تولید و درآمد) و ملاکهای غیر مادی مشخص می شود^{۱۶} .

بسیارند اشخاص غیر کارمند و کارمندانی که واقعاً فاقد درآمد مناسب و مالکیت در خور اعتنا بوده ولی بعنوان مدیر لایق ، قاضی شرافتمند و باسواد ، افسر ارشد برجسته ، هنرمند ملی ، رهبر ملی و یا مذهبی در راس هرم طبقاتی جامعه قرار می گیرند . مثلاً شخصی همچون گاندی در جامعه هنداز چنان منزلت و اقتداری برخوردار بود که هیچ یک از ثروتمندان و تجار معتبر این سرزمین به پایه او نمی رسیدند .

تئودور گیر^{۱۷} براین باور بود که کارمندان ضمن اینکه جزء طبقه پرولتاریا نیستند دارای فرهنگ خاص خویش بوده و سنخ رفتاری مختص به قشر خود را دارند . آنها تصور خاصی نسبت به ارزش مهارتها و صلاحیتهای خویش داشته و آنرا عمداً علنی می کنند تا از سایر اقشار متمایز شوند . این گروه ضمن اینکه جزء اقشار طبقه متوسط

بحساب می آیند خود را هم قشر کاسب خرده پا و مالک جزء ابزار تولید ندانسته و بر متفاوت بودن در آگاهی با طبقه کارگر (پرولتاریا) تأکید می ورزند. وضع یک استاد برجسته دانشگاه، یک هنرمند محبوب مردم که ضمناً کارمند دولت هم هست، یا یک قاضی دیوان عالی کشور را در نظر بگیریم که کارمند است و بصورت و بنا به تعبیر مارکسیستی جزء اقشار طبقه متوسط و یا طبقه پرولتاریا است ولی در عمل جزء بالاترین قشرهای اجتماعی به حساب می آید، چنین فردی ضمن اینکه خود را هم قشر و یا هم طبقه کارخانه دار بزرگ احساس نمی کند و مقام و منزلت خود را از او بالاتر می داند جامعه هم او را بعنوان فردی والا مقام قبول دارد^{۱۸}.

بقول ژوزف. شومپتر^{۱۹} کارمندان باطناً خواهان شرکت در مبارزات و نهضت‌های کارگری هستند اما این مبارزه صرفاً تا آنجا ادامه می دهند که از مواهب پیروزی نهضتها و جنبشهای کارگری برخوردار شوند نه در این مفهوم که در جامعه شانه به شانه کارگران مبارزه کرده و خود را هم طبقه آنها بدانند و خصوصیات طبقه آنها را بپذیرند. حتی کارمندان متوسط الحال دوست ندارند که هم قشر خرده مالکان ابزار تولید و تجار نیمه مرفه بحساب آیند بلکه پیوسته در موافقی که احساس اختلاط قشری با آنها پیدا می کنند با تأکید بر کارمند بودن و اشاره صریح به ارزشهای فرهنگ کارمندی تلویحاً و یا علناً قشر خود را از آنها جدا می کنند.

نومارکسیست‌هایی چون گرون برگ^{۲۰} عقیده دارند که در نهایت قشر کارمند با وجود داشتن تحصیلات و مهارت‌های ارزنده و نادری که دارد. جزء طبقه پرولتاریا می شوند. آنها این واقعیت را هنگامی احساس می کنند که در نتیجه یک پیشرفت سریع فنی و استفاده بی رویه از ماشین در جریان تولید مهارت‌هایشان بی ارزش شده و ابسته به سرمایه مالکان ابزار تولید شوند. زمانی که صاحب سرمایه با تصاحب ماشینهای متفکر دیگر به مهارت و اندیشه آنها احتیاج نداشته باشد و بتواند آنان را بسادگی با ماشین آلاتی که مملوک او هستند جایگزین کند، در چنین زمانی است که کارمندان ماهر با

تخصصهای نادر - پس از اینکه قسمت ارزنده تخصصهایشان در ابزار تولید نهفته شد - در خواهند یافت که تا چه اندازه هم بند طبقه پرولتاریا می‌باشند .

به نظر علمایی چون کورنر^{۲۱}، گیگر^{۲۲} و شلسکی^{۲۳} قشر جدید و عظیمی در درون طبقه متوسط جامعه بنام قشر کارمند در حال گسترش است که روز به روز (به سبب وابستگی روز افزون سرمایه به اطلاعات و مهارت‌های فنی و تولیدی) برافتداریش افزوده می‌شود به نحوی که قسمت اعظم سرنوشت این جوامع را اعضای همین قشر بعنوان مدیران بنگاه‌های تولیدی، افسران ارشد ارتش، قضات، هنرمندان، اساتید دانشگاه، وزراء نمایندگان مجلس، مهندسين و نخبگان و نوابغ تعیین می‌کنند. بی تردید هر کدام از اعضای این قشر - که باز در درون خود زیر قشرهای متعدد به شمار تخصصهای خود دارند - طرز تفکر و آگاهی متناسب با سطح درآمد، فرهنگ و سواد و مهارت‌های خویش را تولید می‌کنند. چنانکه بهیچ وجه نشانه‌ای از وحدت آگاهی در میان قشر کارمند مشاهده نشده و کارمندان در سطوح مختلف چنان از نظر آگاهی با یکدیگر متفاوتند که گوئی عضو دو طبقه کاملاً متفاوت می‌باشند. بعنوان مثال اگر طرز فکر و سطح آگاهی یک مدیر عامل شرکت تولیدی عظیم را با آگاهی مستخدم جزئی که کارش در همان بنگاه درباری است در نظر گیریم خواهیم دید که تقریباً در هیچ موردی جز حقوق بگیر بودن وجه مشترکی (بعنوان کارمند) ندارند.

با در نظر گرفتن این واقعیت که در قشر وسیع کارمند زیر قشرهای متنوع وجود دارد چنین به نظر می‌آید که پیش بنی مارکس در خصوص وحدت پرولتاریا نیز تعلیق به محال شده است^{۲۴}. چنانکه حتی هر کارگری که با سعی و تلاش در یکی از مشاغل کارمندی به استخدام در می‌آید، سرعت ملاک‌های ذهنی خود را با ملاک‌های زیر قشر کارمندی که به آن تعلق یافته است تطبیق داده و بکلی پایگاه کارگری خود را (بهمراه آگاهی پرولتاریایی اش) از دست می‌دهد^{۲۵}.

به نظر هارت فیل^{۲۶} کارمند اصولاً با مسئله اختلافات طبقاتی برخوردی کاملاً

متفاوت نسبت به کارگر داشته و تفاوت‌های طبقاتی را با تکیه بر ملاک‌های زیر قشر خویش بررسی و تحلیل می‌کند.^{۲۷}

یاگی^{۲۸} و ویدمان در تحقیقات مفصلی که در خصوص قشر کارمند انجام داده‌اند خاطر نشان می‌شوند که کارمندان بخش فنی و مهندسی (با سطح سواد نسبتاً مساوی، مهارت‌های شغلی نزدیک بهم، سن و سال مساوی، سنوات خدمت مشابه) از نوعی وحدت آگاهی برخوردارند؛ در مورد کارمندان بخش بازرگانی نیز به همین نتیجه رسیده‌اند. در سایر موارد - حتی در درون زیرقشر کارمندان بخش فنی و مهندسی - تفاوت‌های زیادی در آگاهی کمک مهندسی با مهندسیین عالی‌رتبه (با رعایت تفاوت درآمد و مهارت و سن و سال) یافته‌اند. به نظر آنها در قشرهای بالای این دو بخش یعنی بخش فنی مهندسی و بازرگانی نوعی تلاش مستمر برای مساوی شدن با بزرگ بورژواها مشاهده می‌شود. این تلاش را آنها در سبک زندگی، نوع لباس پوشیدن، آمد و رفت و دید بازدید، استفاده از ایام مرخصی و تعطیلات، محل سکونت، وسیله نقلیه و غیره مشاهده کرده‌اند.^{۲۹}

برون و فورمان^{۳۰} نیز در تحقیقی که در همین زمینه کرده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که کارمندان بنا به سطح مهارت شغلی و درآمدی گاه دارند زیر قشر خاص خود قرار گرفته و دوست ندارند که با قشرهای فروتر مقایسه شوند. از اوایل دهه هفتاد به بعد برخی از جامعه‌شناسان که ناظر سال‌های رکود و بحران‌های فروش اقتصاد اروپا و امریکا بوده و جایگزینی نیروی انسانی را به وسیله ماشین (بخصوص ماشینهای محاسب) شاهد بودند به صحت این نظریه مارکسیست‌ها که «کارمندان با بروز بحران‌های فروش و جایگزین شدن به وسیله ماشین به هم سرنوشت بودن خود با طبقه پرولتاریایی خواهند برد^{۳۱}». معتقد شدند. من جمله اشتیز^{۳۲}، براورمان^{۳۳} و بکن باخ^{۳۴} که صریحاً به اهمیت بحران‌های فروش و جایگزین شدن نیروی انسانی به وسیله ماشین در سرنوشت کارمندان اشارات فراوانی کرده‌اند، نشان میدهند که چگونه کارمندی که مهارتش در

نتیجه استفاده از ماشین به جای نیروی انسانی بی ارزش شده، خود را زیر دست مالک ابزار تولید احساس می‌کند.

بنابه گفته هرکومر^{۳۵} در ایام شکوفایی و تعادل اقتصادی همراه با رشد خود را کارمند احساس کردن و جزء طبقه متوسط بودن، رفتاری است عمومی که در اکثر کارمندان متوسط الحال جوامع مشاهده می‌شود. گریز از کارمند بودن و ترک احساس عضو این قشر بودن وقتی آغاز می‌شود که تورم، قدرت خرید حقوق کارمندی را تنزل شدید می‌دهد و یا اینکه بحرانهای فروش و رکودهای پی در پی مدیران بنگاههای تولیدی را به جایگزینی سریع نیروی انسانی به وسیله ماشینهای مولد و محاسب و ادار میکند. در تحقیقات مفصلی که لانس^{۳۶} و لمپرت^{۳۷}، تومسن^{۳۸}، کودرا^{۳۹}، هرمان^{۴۰}، برانت^{۴۱} کادرتیکه^{۴۲}، بارک^{۴۳} و سورین^{۴۴} انجام داده‌اند این نتیجه بدست آمده است که با تحولات سریع اقتصادی و اجتماعی اخیر موج عظیمی از جایگزین نیروی انسانی به وسیله ماشینهای مولد آغاز شده است که علاوه بر بی اعتبار کردن مهارتهای نهفته در مغز و بازوی متخصصین، آینده آنها را نیز به طور جدی به خطر انداخته است^{۴۵}.

در تحقیق مشترکی که لمپرت و تمسن کرده‌اند خاطر نشان شده‌اند که در شرایط تولیدی جدید وضع کارگران نیمه ماهر روبه وخامت است. آنها اضافه می‌کنند که کارمندان متوسط الحال و دون رتبه از اینکه به گونه کارگران ماهر فرصتهای مناسبی برای اعتصاب ندارند ناراضی بوده و معتقدند که در وضع بدتری نسبت به آنان قرار دارند. چون از کارمندی فقط لباس تمیز و صورت آراسته را دارند در حالیکه از نظر اقتصادی از یک کارگر ماهر بهتر زندگی نمی‌کنند. سورین^{۴۶} نیز به نتایج مشابهی رسیده و معتقد است که وضع بسیاری از کارگران ماهر فنی به مراتب از کارمندان متوسط الحال بهتر است.

تا بدینجا سخن ما درباره کارمندان بخش خصوصی بود و حال می‌خواهیم به بررسی وضع کارمندان بخش عمومی (دولتی) پردازیم. منشأ پیدایش کارمندان دولتی را

بایستی در دربارها جست . پادشاهان به خدمات افراد خاصی در زمینه‌های امنیتی ، اجتماعی ، سیاسی و اقتصادی نیاز داشتند و چون نمی‌خواستند افراد بی‌تبحر و نامحرم به اسرار مملکت و دربار را بکار گمارند کسانی را که مهارت‌های مورد نیازشان را داشتند بطور دراز مدت - در قالب مزد زمانی - استخدام کرده و آنها را تدریجاً به نظام ارزشی مورد نظر خود وفادار ساختند . آنها در مقابل ارائه خدمات وفاداری به نظام شاهنشاهی ، مواجب (حقوق) دریافت کرده و به تعبیر امروز کارمند دربار می‌شدند . بعدها که اکثر نظام‌های سلطنتی تبدیل به جمهوری شد افرادی که در استخدام دولت باقی مانده و یا به استخدام دستگاه‌های اداری بخش عمومی درمی‌آمدند علاوه بر مهارت‌های لازم وفاداری خود را به نظام حکومتی ابراز می‌داشتند ^{۴۷} .

شرایط استخدام و کار کارمندان دولتی با کارمندان بخش خصوصی تفاوتی دارد که ما با رعایت اختصار کامل به ذکر آنها می‌پردازیم :

۱ - یکی از شرایط اساسی استخدام در دستگاه‌های دولتی هم‌نوايي و عدم ضدیت محرز با نظام حاکم است . در حالیکه چنین ضابطه‌ای در بخش خصوصی بطور دقیق رعایت نمی‌شود .

۲ - حقوقی که کارمند دولت دریافت می‌کند حتماً نایستی معادل کاری که در زمان دریافت آن انجام می‌دهد ، باشد . چون علاوه بر حقوقی که کسب می‌کند مورد حمایت‌های مادی و معنوی دولت واقع می‌شود . بنابراین اگر کارمند بخش عمومی حقوق کمتری از کارمند هم‌تراز خود (در بخش خصوصی) می‌گیرد ، کسر حقوقش نسبت به کارمند بخش خصوصی مربوط به حمایت‌های مادی دولت (از قبیل تخفیف در قیمت پاره‌ای از کالاهای مصرفی و خدمات ارائه شده ، بازنشستگی ، بیمه کارمندی دولت ، وام‌های ارزان قیمت و مناسب) و حمایت‌های معنوی (از قبیل دارا بودن اقتدار و منزلت کارمندی دولت به‌مراه صلاحیت‌های متناسب با شغل و مسؤولیت اداری) می‌شود .

بعنوان مثال یکی از حمایت‌های معنوی دولت از کارمندانش حفظ منزلت و شئون آنها

در جامعه ضمن ایام خدمت و حتی زمان بازنشستگی است. دولت ضمن اینکه آنها را مسئول اجرا پاره‌ای از کارها قرار می‌دهد آنان را در مقابل مقاومت، عدم اطاعت و اهانت افراد (بحکم قانون) حمایت می‌کند، حال آنکه کارمند بخش خصوصی فاقد چنین امتیازاتی است.

۳ - کارمند دولت را (پس از اینکه به استخدام رسمی تمام وقت دولت درآمد) بسادگی نمی‌توان اخراج کرد مگر براساس احکام محکم و صریح قانونی.

۴ - کارمند دولت پس از عقد قرارداد رسمی با کارفرمای خویش که دولت باشد، مجاز به انجام برخی از کارها در جامعه نیست. کارهایی هم که برعهده می‌گیرد نبایستی مغایر مقررات قوانین استخدامی کشوری بوده و ضمناً با شئون ادارای سازگار نباشد.

۵ - کارمند بخش دولتی به نحوی نماینده دولت و ملت نیز هست. بنابراین آزادی کارمند بخش خصوصی را در سخن گفتن، رفتار و ارزش گذاری امور ندارد.

۶ - کارمند دولت بنا به درجه و مقامی که دارد صلاحیتهایی را احراز می‌کند که اجرای آن را از طریق امضاء و تأیید اسناد و مدارک قانونی تحقق می‌بخشد. و همین جنبه برای او نوعی اقتدار قانونی همراه با احترام به وجود می‌آورد که کارمند بخش خصوصی فاقد آن است.

۷ - برخی از کارمندان طراز اول بخش دولتی از قبیل مدیرکل‌ها، وزراء، قضات دیوان عالی کشور، رؤسای دادگستریهای استانها، دادستانهای کل، اساتید دانشگاه، امرای ارتش و نیروهای انتظامی از چنان اقتداری در جامعه برخوردارند که هیچ یک از کارمندان بخش خصوصی از آن بهره‌مند نیستند.

۸ - کارمندان دولت علاوه بر اینکه یکدیگر را در مفهوم «یک دست دست دیگر را می‌شوید» حمایت می‌کنند و در مجموع از نوعی تفاهم و همنوایی نسبت به شئون مادی و معنوی یکدیگر برخوردارند که مشابه آن در بخش خصوصی کمتر

به چشم میخورد. به زبانی دیگر، قانونگذاران در پارلمان، قضات در دادگستری و اعضای کمیسیونها و شوراها تصمصیم گیرنده تماماً کارمندان و به هنگام تصویب و اجرای قوانین نسبت به هم قشران خود یعنی کارمندان عنایت خاص مبذول می‌دارند.

۹- کارمند دولت چون کارمندان بخش خصوصی اضافه کار دریافت می‌کنند و در موارد بسیاری اضافه کار آنها نسبت به افراد هم‌ترازشان در بخش خصوصی ناچیز است که علت این کسر اضافه کار به حمایت‌های مادی و معنوی دولت از آن برمی‌گردد.

۱۰- کارمندان دولت حقوق خود را بعنوان آب باریک مطمئنی از صندوق دولت دریافت کرده و بیمی از بحرانهای فروش و جریان جابگزینی نیروی انسانی به وسیله ماشین ندارند. چه، همراه با استفاده از ماشینهای پیشرفته دولت اسباب آموزش و یا انتقال آنها را به بخش دیگر فراهم می‌سازد. بنابراین مانند اکثر کارمندان بخش خصوصی با خطر اخراج مواجه نمی‌شوند^{۴۸}.

پانویس‌ها

- 1 - Bahrtdt . H . P : *Industrierarbeit . Stuttgart 1972 . S . 18f . f.*
- ۲ - کارمندان دولتی را در همین مقاله در جایی دیگر مورد بررسی قرار خواهیم داد .
- 3 - Croner
- 4 - Croner . F : *Soziologie der Angestellten . Koeln - Berlin . 1962 .*
- 5 - Lenski , Gerhard : *Macht und privileg . Eine theorie der sozialen Schichtung . opladen 1992 .*
- 6 - Braun
- 7 - Steiner
- 8 - Braun . S : *Zur Soziologie der Angestellten frankfurt . a . M . 1964 .*
- 9 - Kocka .
- 10 - Kocka.J. *Unternehmerverwaltung und Angestelltenchaft am Beispiel Simens . 1947-1917 . Zum Verhaeltnis von kapitalismus und buerokratie in der deutschen industriliesierung . stuttgart . 1969.*
- Mueller . Hans-Peter : *Sozialstruktur und lebensbild.der neue theoretische Diskurs ueber die soziale ungleichheit opladen 1992.*
- 11 - Lederer
- 12 - Lederer . E: *Die privatangestellten in der modernen wirtschaftsentwicklung . Tuebingen . 1912 .*
- 13 - Gustav . Schmoeller .
- 14 - Schmoeller. G. V : *was Verstchen wir unter dem mittelstand in :*

- Verhandlungen des 8. Evangelisch Sozialen Kongress
Goettingen .1897 .*
- 15 - Weber . Max : *Der Sozialismus* , in : E. Baumgarten (Hg).
Max. Weber.werk und Person . Dokumente .
Tubingen . 1964 . S . 270 .
- 16 - Weber . Max : *Ebenrda . S .261 .*
- 17 - Theodor . Geiger .
- 18 - Geiger . th : *Klassenlage . Klassenbewusstsein* , in : *Die
Arbeit. Z.S.F.Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftkunde . J . G .*
VII . Berlin 1930 . S . 260-266 . und S . 331 -340 .
- 19 - Schumpeter . Josepf .
- 20 - Grunberg . E . *Der Mittelstand in der Kapitalistischen
Gesellschaft. Leipzig . 1932 .S . 169. Mausel . A: Buerkertum . in :
Handwörterbuch der Soziologie . (hg) . V . A .Vierkandt .*
Stuttgart . S. 92 .
- 21 - Corner Muxysel . A : *Buerkertum*
- 22 - Geiger soziologie . (hg).V.
- 23 - Schelsky A . *Vierkandt . stuttgart . S . 92 .*
- 24 - Jaeggi . U/Wiedemann . H: *Der Angestellte in automatischen
Buero Stuttgart . 1963 .*
*Jaeggi . W/Wiedemann.H: Der Angestellte in der industriege
sellchaft. Stuttgart . 1966 .*
- 25 - Neudorfer . L : *Die Angestellten . Neuer Versuch*

- einer Standortbestimmung. Stuttgart . 1961 .*
- 26 - Hartfiel . G .
- 27 - Hartfiel . G . *Angestellte und Angestelltengesellschaft in Deutschland . 1961 .*
- 28 - Jaeggi / Wiedmann . *Ebenda . 1966 . S . 36 . FF .*
- 29 - Jaeggi / Wiedmann . *Ebenda 1966 . S . 39ff .*
- 30 - Braun .S/Fuhrmann.J: *Angestellten Mentalitat Neuwied . 1970 .*
- Braun.S:Zur Soziologie der Angestellten Frankfurt a.m. 1964 .*
- Moser. J : Arbeiterleben in Deutschland.von 1900 - 1970 . Frankfurt . A. M . 1984 .*
- Pelzmann . Linde , Norbert Winkler und Edith Zwell : Antizipation Von Arbeitslosigkeit . Weinheim 1987 .*
- 31- Grunberg E. *Ebenda. 1932 . S 170 . FF .*
- 32 - Steiner . H: *Soziale Strukturveraenderungen in modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der angestellten in westdeutschland . 1975 .*
- 33 - Bravermann . H: *Die Arbeit im modernen produktionsprozess . Frankfurt .A. M . 1980 .*
- 34 - Beckenbach : *Ingenieure und techniker in der Industrie .Eine empirische untersuchung uber bewusstsein und intressenorientierung . Frankfurt . M .1975 .*

- 35 - *Herkommer.E:Gesellschaftsbild und politisches bewusstsein gegen affirmative and defensive Sozialforschung in : Das Argument.50 Sonderband.Zum 10 jahrgang.1979.S. 208 FF .*
- 36 -*Laatz*
- 37 - *Lempert*
- 38 - *Thomssen*
- 39 - *Kudera*
- 40 - *Hermann*
- 41 - *Brandt*
- 42 - *Kadritzke*
- 43 - *Barck*
- 44 - *Saurien*
- 45 - *Laatz.W. Lempert . W. / Thomssen . W:Berufliche . Erfahrung and Gesellschaftliches Bewusstsein Stuttgart . 1979 . S . 325 .*
- 46 - *Saurien. D : Technische Angestellte in unterwesersteik . eine empirische untersuchung uber lohnbewusstsein gewerkschaftliche orientierung und Streikverhalten von organisierten und unorganisiert technischen Angestellten der Metallindustrie.Diss.Bremen.1979.*
- 47 - *Kummrey , W \$ Beamte - Angestellte in gleicher taetigkeit in :H O D SP. 373 - 379 .*
- Bolte . K. M / Aschenbrenner . K/ Kreckel . R./Schultzwild . R:Beruf und Gescllschaft in deutschland . Berufsstruktur*

Berufsprobleme . Opladan . 1970 . S . 81 . FF .

*Bonss.Wolfgang Rolf. G . Heinz (Hg) Arbeitslosigkeit in der
Arbeitsgesellschaft . Bonn . 1922 .*

*Klein . thomas : Arbeitslosigkeit und Wiederbeschäftigung in
Erwerbsverlauf.theorienansatze und empiriiche Befunde in
koelner Zeitschrift für Soziologie and Sozialpsychologie 42
1990 S . 688-705 .*

*Ludwig - Mayerhofer , Wolfgang ; Fakt und Artefakt in der
Analyse von Arbeitslosigkeitsverlaufen in kelner Zeitschrift
für Soziologie und Sozialpsychologie 1992 .*

پروپش گاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



ثرويشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انسانی