

# مسائل ایران

سال اول

شماره ۲

آذر ماه ۱۳۴۱

از: دکتر ناصرالدین صاحب الزماني

پتیه از شماره قبل

چروانی پر رنچ ۰۰۰

(۲)

مسئله‌ی کارکنان زائد، تنها مسئله‌ی اقتصادی نیست که تصور رود، مقداری حقوق به گروهی انگیل و سر بار جامعه پرداخت می‌شود، و یا تمام کسانی که در زمره‌ی کارکنان زائد بشمار می‌روند، واقعا افرادی بی‌اطلاع و تحصیل ناکرده و بی‌فایده‌اند. برعکس در میان آنان بفرآوان کسانی نیز یافت می‌شوند که می‌توانند در تشکیلاتی با اصول صحیح فنی و اقتصادی و اداری، منشاء خدمات بسیار سودمندی نیز واقع شوند. مسئله‌ی کارکنان زائد بیش از آنکه يك مسئله‌ی اقتصادی باشد، مسئله‌ی «اجتماعی» و «روانی» است. کارکنان زائد، غالباً خود نیز دارای احساس بی‌فایده‌گی، و در نتیجه عدم ایمنی و مصونیت خاطر، و فاقد همسازي بازندگان حرفه‌ای، و رغبت و پشتکار لازم برای پیشرفت کار، و کسب اطلاعات و تجربیات تازه‌اند. همسازي با کار، و علافه و دلگرمی به شغل و حرفه‌ی شخصی یکی از شرائط و ارکان اساسی شادکامی و سلامت روح است. کارکنان زائد، پیوسته دستخوش نگرانی و بیم از دست دادن شغل‌اند. و گاه ناچار برای مفید جلوه دادن خود، دانسته و ندانسته، به «کار تراشی» و تولید مزاحمت در پیشرفت امور، مبادرت می‌ورزند. قسمت زیادی از «نامه پرانی» و باصطلاح «قرطاس بازی اداری» و به تعویق و تأخیر انداختن امور در زندگی امرورما، شاید بی‌رابطه با احساس جانکاه و ناآگاه «بیفایده‌گی» و «زائد بودن» بسیاری از کارکنان ما نباشد. ایمان در حقیقت با «کار تراشی» به جبران فقدان «کار واقعی»، بخاطر اثبات شخصیت، استواری مقام، و ارضاء سایر نیازمندی‌های خود می‌پردازند لیکن در هر حال، از آنجا که کامجویی آنان بدلی است، هیچگاه در ته قلب، احساس رضایتمندی و شادکامی لازم را نیز نمی‌نمایند.

کارکنان مورد نیاز با این وجود نباید تصور کرد که امکان کار برای جوانان ، بکلی وجود ندارد. در اثر پیشرفت و توسعه‌ی سریع ، اینک کشور ما درپارهای ارزشمندیها ، به روز افزونی شدیدی ، شبیه به تصاعد هندسی ، به افراد ورزیده و کاردان نیازمند است. این مسئله تحت عنوان «کم داشت نیروی انسانی» از مسائل مهم عمومی کشور های روبه توسعه بشمارمی رود. برای مثال ، در بررسی نیروی انسانی ، در سال ۱۳۳۷ ، در برابر ۴۰۳۴ کارکن زائد ، برسان ، لزوم ، ۳۹۴۵۹ نفر فرد کاردان را به عنوان «کارکنان اضافی مورد نیاز» ، براسای سال ۱۳۳۹ ، و ۶۱۶۹۳ نفر را برای سال ۱۳۴۲ ، بجهت اشتغال درکارهای تخصصی برآورد کرده اند . در فروردین ماه امسال (۱۳۴۱) در برابر ۱۵۶ محل خالی که از «وزارت کار و خدمات اجتماعی» تقاضای کارمند متخصص شده است ، و در برابر ۱۰۲ تن فارغ التحصیل (ازلیسانس به بالا) که درخواست کار کرده اند ، تنها ۱۲ تن دارای شرائط کافی ، برای اشتغال محل های خالی بوده اند. بدین ترتیب ، تنها در یکماه ، با وجود ۹۰ تن فارغ التحصیل بیکار ، در اثر ناهماهنگی تحصیلی و ورزیدگی آنان با کار های موجود ، ۱۴۴ محل همچنان خالی باقی مانده است. این کیفیت در مورد کارجویان دیپلمه (ازلیسانس به پایین) با وضوح بیشتری ، چنانکه درجدول زیر بدست داده شده است ، نمایان است - :

### آمار فعالیت اداره کل مشاغل و کاریابی در ۱۳۴۰ - ۱۳۳۶

سال	خواهان کار	محل خالی برای کار	تعداد بیکار	کار نیافته	محل خالی مانده
۱۳۳۶	۲۶۶۴	۲۰۶۲	۹۷۴	۱۶۹۰	۵۷۸
۱۳۳۷	۶۳۴۹	۱۰۳۷۲	۱۷۶۲	۴۵۸۷	۸۶۱۰
۱۳۳۸	۸۸۶۵	۱۲۱۲۴	۴۸۷۳	۳۹۹۲	۷۲۵۱
۱۳۳۹	۲۱۴۶۸	۱۶۲۸۸	۵۹۱۰	۱۵۵۵۸	۱۰۳۷۸
۱۳۴۰	۵۷۹۲۶	۲۱۲۱۷	۷۰۰۳	۵۰۹۲۳	۱۴۲۱۴

برسان نیروی انسانی ، مسئله‌ی اهمیت لزوم توجه بیشتر به پرورش تخصصی هماهنگ با نیازمندی های موجود و آئینده را ، ضمن پژوهش بی سابقه‌ی خود ، درمهرماه ۱۳۳۷ ، به نیکی دریافت کرده ، و آن را درتیرماه ۳۸ ، بدین بیان تأکید کرده اند - : «از تجربیاتی که در اجرای طرحهای کنونی (برنامه های عمرانی کشور) بدست آمده است ، کمبود نیروی انسانی ، شامل : مدیریت ، مشاغل تخصصی و فنی ، سرکارگر ، سرپرست و افراد ماهر ، حتی برای پروژه های در دست اجرا ، گاه محسوس می باشد .

برای جبران این کمبود حیاتی و توسعه‌ی نیروی انسانی، برنامه‌ی جامع و وسیعی به‌مورد اجرا گذارده شد، تا مطالعات عمیقی در کمیت و کیفیت نیروی انسانی موجود و احتیاجات آینده‌ی کشور بعمل آید.

اکنون که ... اطلاعات لازم کسب و نتایج آن منتشر شده است، فوائد عدیده‌ای، از جمله نتایج زیر بدست می‌آید -:

۱- (نروم) طرح آموزشی برنامه‌های فرهنگی و تعلیمات حرفه‌ای برای تعلیم و تربیت مدیران، متخصصین، و مشاغل فنی و حرفه‌ای و با لندنیجه ایجاد هماهنگی بین این برنامه‌ها.

۲- مطالعه‌ی وسائیل کار آموزشی موجود و تعیین حدود و وسائیل آموزشی مورد نیاز برای توسعه و پیشرفت احتیاجات نیروی انسانی.

۳- تأسیس مراکز راهنمایی حرفه‌ای، و فراهم نمودن کارآموزی در کارخانجات.

۴- کمک بااداری کل مشاغل و کاریابی وزارت کار، در خصوص بازار کار و خدمات مشورتی در امور کاریابی.

۵- راهنمایی آموزشی و فرهنگی و حرفه‌ای بخصوص، جهت دانشجویانیکه برای تحصیل بخارج می‌روند، از لحاظ انتخاب رشته‌ی تحصیلی در مواردیکه مورد احتیاج کشور می‌باشد.

۶- مرور و مطالعه‌ی طرح‌های عمرانی فعلی با توجه به نیروی انسانی موجود و احتیاجات حال و آینده.

عدم سازش تحصیلات متوسطه و احتیاجات بازار کار ایران، در برنامه‌ی سوم فرهنگ نیز، بدین بیان تصریح شده است -:

«در سال‌های اخیر ... سرعت افزایش دانش‌آموزان در دبیرستانها تقریباً ۱۵ درصد بوده است ... این افزایش سریع سبب شده است که فارغ‌التحصیلان دبیرستانها، اکثر بیکار بمانند. زیرا فقط در حدود یک سوم آنها می‌توانند به دانشگاه‌ها راه یابند؛ و بقیه هم فاقد مهارت‌هایی که مورد احتیاج بازار کار ایران است، می‌باشند» ۳

با توجه به این مسائل «شورای عالی مشاغل و هدایت نیروی کار»

در دومین جلسه‌ی خود (سال ۱۳۳۹) تأکید می‌کند که -:

«آمار فارغ‌التحصیلان سنوات گذشته ... نشان می‌دهد که تعداد فارغ‌التحصیلان مدارس متوسطه مرتباً رو به‌افزاید است ... بنابراین علاوه بر ایجاد امکانات اشتغال برای دیپلمه‌ها نیکه در دانشگاه‌ها، محلی برای تحصیل پیدا نمی‌کنند، توسعه‌ی دانشگاهها به منظور جلب تعداد زیاد تری دیپلمه‌یابد یکی از برنامه‌های فوری تلقی گردد و در زمینه‌ی تعلیمات عالی، احتیاجات کشور از لحاظ متخصص باید هدف تعلیمات و برنامه‌ی کار دانشگاهها را تشکیل دهد» ۳.

لازم به یادآوری است که هرچند توسعه‌ی دانشگاهها ضرورت دارد، لیکن بدون تجدید نظر اساسی در برنامه‌ی متوسطه، تنها با توسعه‌ی دانشگاهها، نمی‌توان چاره‌ی شماره‌ی روز افزون دیپلمه‌های فاقد مهارت‌های لازم برای بازار کار ایران را کرد. هجوم فوق‌العاده به دانشگاهها خود نشانه‌ی نقص برنامه‌ی متوسطه است. در ایران با تمام کم داشت منابع مالی و انسانی برای ادامه‌ی تحصیلات، نسبت فارغ‌التحصیلان

۱- بررسی منابع، ص ۱۶۲

۲- گزارش مقدماتی برنامه‌ی سوم فرهنگ ص ۸

۳- نقل از صورت منتشر شده‌ی مذاکرات دومین جلسه‌ی شورای عالی مشاغل. از اولیاء وزارت کار و خدمات اجتماعی صمیمانه سیاست‌گذار است که آمارهای منتشر شده و صورت جلسه‌ی مذاکرات خود را بی دریغ در اختیار نویسنده گذارده‌اند.



دیپلمه‌های که وارد دانشگاهها می‌شوند، نه تنها کمتر از کشورهای مرفقی نیست بلکه برعکس بیشتر از آنهاست. در کشورهای مرفقی تنها ۱۲ تا ۲۰ درصد از فارغ‌التحصیلان دبیرستانها و مدارس حرفه‌ای متوسطه وارد دانشگاه می‌شوند. در صورتیکه در ایران بیش از  $\frac{1}{3}$  یا بیش از ۳۴ درصد از دیپلمه‌ها در زمان حاضر وارد دانشگاه می‌گردند.<sup>۱</sup> و چنانکه می‌دانیم این امر بیش از هر چیز بعلت کمی فوق‌العاده‌ی آموزشگاههای حرفه‌ای است که تنها ۴ درصد از مجموع دبیرستانهای ما را تشکیل می‌دهند.

در شرائط کنونی، هر ساله نزدیک به دوسوم از مجموع

خطر کار دیپلمه‌ها

فارغ‌التحصیلان دبیرستانها، یعنی بالغ بر سیزده هزار

تن، بر نودهی دیپلمه‌های بیکاره افزوده می‌شود. از این گروه هر چند در حدود نیمی نیز وارد خدمت در ارتش می‌شوند، لیکن چنانکه می‌دانیم، خدمت زیر پرچم دائمی نیست، و در برابر، هر سال نیز گروهی معادل آنان، در اثر پایان خدمت سربازی، آزاد می‌شوند. دیپلمه‌هایی که خدمت زیر پرچم را نیز انجام داده‌اند، برعکس توقع بیشتری برای یافتن کار داشته و در صورت نیافتن کار برعکس ناراضی‌تر خواهند گشت.<sup>۲</sup> متأسفانه امکانات کنونی کار برای این دسته از جوانان، علاوه بر آنکه محدود است، ضمناً جنبه‌ی کارنرashi، و با بریدن نان دیگران را داراست. در مذاکرات شورای عالی مشاغل، پس از بررسی امکانات کار با توجه به برآورد برسان نیروی انسانی برای دیپلمه‌های بیکار، بویژه، باین نکته تصریح می‌گنجد که -

«... استناد از جنبه‌های خالی، برای اشتغال دیپلمه‌ها، در صورتی بجل مسئله گمب می‌گنجد که بجل های بزبور، انحصاراً مورد استفاده‌ی دیپلمه‌ها واقع گردد؛ و انجام این منظور، ضمن اینکه مشکل دیپلمه‌ها را حل می‌کند، لیکن بیکاری سایر متقاضیان را تهدید می‌نماید»<sup>۱</sup>.

بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که حل مسأله‌ی کار دیپلمه‌ها، حل مسأله‌ی کار و بیکاری کشور و نسل جوان بطور کلی نیست. بلکه روا داشت تبعیض و ستمی نسبت به سایر طبقات است که حتی از مزایای دبیرستان رفتن و دیپلمه شدن نیز محروم

۱ - در سال تحصیلی ۳۹-۱۳۳۸، از ۲۱۳۱۵ دانش‌آموز فارغ‌التحصیل متوسطه، ۷۴۱۱ تن وارد دانشگاه‌های کشور شده‌اند.

۲ - اخیراً ناهای سرگنده‌ای از طرف متجاوز از سید تن از مهندسان و لیسانسه‌ها برای آقای نخست وزیر، رونوشت وزارت کار، سازمان شایسته‌شاهی، ریاست دانشگاه، روزنامه کیهان، درمقیاضای کار، انتشار یافت که در آن بویژه به انجام خدمت سربازی، با تأکید تصریح شده است. متأسفانه، این دسته از متخصصان فنی ما نیز، تنها راه چاره را برای خود، در نسخ تصویب‌نامه‌ی دولت مبنی بر منع استخدام در مؤسسات دولتی دانسته‌اند -

«... متجاوز از سیدنفرمهندسین و لیسانسه‌ها... که اخیراً از خدمت نظام وظفه» مرخص شده‌اند همگی بیکار... می‌باشند و برای یافتن کار به‌کلیه‌ی مؤسسات دولتی و خصوصی مراجعه کرده و جواب منفی شنیده‌اند... آیا در برابر جوانانی که عالی‌ترین مراحل تحصیلی را بپایان رسانیده و پس از «انجام خدمت سربازی» با هزاران امید... قدم بزودگی اجتماعی گذاشته‌اند، دولت و جامعه وظفه‌ای به عهده ندارد؟... لذا از آن جناب... استدعا می‌کنیم... بویژه در مورد تصویب‌نامه‌ی هیئت محترم دولت، مبنی بر منع استخدام که بزیرترین حد راه مؤسسات دولتی است، تصمیم مقتضی اتخاذ نماید...» ، کیهان، دوشنبه ۱۳۴۱/۲/۲۱، ص ۴.

۱ - صورت جلسه‌ی مذاکرات دومین جلسه‌ی شورای عالی کار، ص ۴

بوده اند ۲ .

با پیشرفت کارهای مترقی در ایران ، تمایل به استخدام روی کرد به متخصصان خارجی  
 متخصصان خارجی روز افزون میشود بنا بر آمار « اداره اتباع بیگانه » در سال ۱۳۳۹ ، صرف نظر از خوزستان ، نزدیک به ده هزار تن متخصص خارجی ، در ایران بکار اشتغال داشته اند . و طبق آمار وزارت کار ، روزانه تقاضای مؤسسات برای استخدام کارشناسان بیگانه افزایش می یابد . علت این روی کرد به متخصصان خارجی ، چنانکه در ظاهر امر ممکن است بنظر رسد ، تنها کمبود کارشناسان داخلی نیست ؛ هر چند که یکی از عوامل مهم آن بشمار میرود . بلکه دو عامل مهم دیگر نیز ، استقبال از کارشناسان خارجی و ترجیح آنان را بر متخصصان داخلی تشدید می کنند که بطور خلاصه عبارتند از :

۱ - فقدان وجدان حرفه ای .

۲ - عدم تمایل به کار در خارج از مرز کز .

۱- فقدان وجدان حرفه ای منظور از فقدان وجدان حرفه ای ، عدم ملکه ی پشتکار ،

دقت ، ظرافت ، بردباری ، دلسوزی ، درزیدگی ، رغبت

به کار و علاقه ی دائم بکسب اطلاعات تازه بخاطر پیشرفت در کار است . ایجاد وجدان حرفه ای نیازمند به مدت و سابقه ی دست کم دو نسل زندگی در حیات صنعتی جدید است . شواهد بسیار زیادی در دست است که کارکنان ایرانی غالباً فاقد وجدان حرفه ای هستند ، و با آنکه وجدان حرفه ای آنان بعد لزوم پرورش نیافته است . فقدان وجدان حرفه ای ، کارفرما را نسبت به کارگر ، کارگر را نسبت به کارگرا و همکاران دیگر خود ، و مردم را نسبت به فرآورده ها و محصولات داخلی ، بی اعتماد و بدگمان ساخته است . در نتیجه کارفرمایان به کارکنان خارجی روی می آورند . کارکنان ایرانی احساس تبعیض بيمورد در میان خود و دیگران می کنند ؛ و نسبت به کارکنان خارجی بی جهت

۲ - محل های خالی و مشاغلی را که شورای عالی کار بعنوان راحل موقت ، با قید احتیاط ،

برای اشتغال دیپلمه ها پیشنهاد می کند عبارتند از - :

۱ - پرستاری	مورد نیاز	۴۰۰۳ نفر
۲ - حسابداری	»	۲۷۴۰ »
۳ - دفترداری و کمک دفترداری	»	۱۵۵۴ »
۴ - صندوق داری	»	۶۰۱ »
۵ - ماشین نویسی	»	۱۲۰۷ »
۶ - تند نویسی	»	۸۳۷ »
۷ - تلفنچی	»	۳۸۴ »

بطوریکه ملاحظه می شود ، هر یک از این مشاغل ، نیازمند به تربیت و تعلیم حرفه ای و فنی ویژه اند که دیپلمه ها غالباً فاقد آنند . و ضمناً در مورد غالب ار آنها بهیچ وجه ضرورتی ندارد که شخص نخست دیپلمه شود ، و بعد به تحصیل خاص و کار ورزی در این رشته ها بپردازد . با صرفه جوئی بیشتر از اتلاف وقت و تحمل هزینه ی بیهوده ی تحصیلی دبیرستانی به سهولت میتوان به تربیت نیروی انسانی برای اشتغال مجل های مزبور پرداخت .

کینه می‌ورزند! و مردم کالاهای خارجی را، حتی در موافقی که مشابه آن را در وطن بتوان ساخت، بر فرآورده‌های داخلی ترجیح می‌دهند. رستاخیز ملی برای خرید صنایع داخلی، و ذکر شعارهایی نظیر «**ایرانی جنس ایرانی بخر**»، تنها هنگامی تحقق پذیر است که بموازات آن اقداماتی نیز برای پرورش وجدان حرفه‌ای کارکنان داخلی معمول گردد.

فقدان وجدان حرفه‌ای متأسفانه، تنها زیان اقتصادی و ایجاد اشکالاتی در روابط کارگر و کارفرما، و خریدار و فروشنده چنانکه یادآور شدیم، ندارد؛ بلکه بصورت يك مسئله‌ی اجتماعی درآمده است که غالب از شئون علمی و تحقیقی کشور را تحت الشعاع خود قرار داده است. برای مثال یکی از مقدمات ضروری هر برنامه‌ریزی صحیح و طرح‌های آبادانی دقیق برای کشور، در دست داشتن «**آمار**» درست است. صرف نظر از فقر آماری، در کشور ما حتی مقامات دولتی به آمارهای موجود و رسمی کشور، اعتماد ندارند. در زمان حاضر دولت، حتی شماره‌ی صحیحی از کارمندان حقوق بگیر خود را که در ده‌ها محل نام آنها ثبت شده است، در دست ندارد. در يك اعلامیه‌ی رسمی، معاون نخست وزیر و دبیر کل شورای عالی اقتصاد، و مسئول شورای عالی اداری کشور، بدین‌نی خود را نسبت به آمارهای موجود، در مورد ساده‌ترین امور، یعنی شماره‌ی واقعی کارمندان دولت، چنین خاطر نشان ساخت - :

«... طبق آمارهایی که نمی‌توان به صحت آنها، اطمینان کامل داشت، اکنون دولت سیصد هزار نفر کارمند دارد...»

علت اساسی این سوء ظن نسبت به آمارهای موجود، عدم اطمینان به گزارش و کار آمارگران است. این سوء ظن نیز متأسفانه همواره زیاد بی دلیل نیست. در دیباچه‌ی «**بررسی منابع و احتیاجات نیروی انسانی در ایران**»، در باره‌ی شیوه‌ی جمع‌آوری اطلاعات نوشته شده است - :

«... جمع‌آوری اطلاعات اصلی بوسیله‌ی ۶۰ نفر مأمور کارآموده انجام یافت. بدین طریق که ابتدا ۸۰ نفر مأمور، از دستگاههای مختلف دولتی، برای اجرای این برنامه معرفی و پس از گذراندن یک دوره‌ی کارآموزی، در خصوص نحوه‌ی تکمیل پرسشنامه و کسب معلومات کلی در باره‌ی مقاصد و نتایج حاصله ۶۰ نفر از بین آنان بوسیله‌ی آزمایش انتخاب گردید. برای رفع اشکالات پیش بینی نشده و از طرفی اطمینان از طرز کار مأمورین، ابتدا جمع‌آوری اطلاعات در تهران بوسیله‌ی ۶۰ نفر مأمور، در مدت بیست روز انجام یافت، و سپس ۴۵ نفر از بین آنان که شایسته‌تر بودند بمنطق دهکانه، جهت جمع‌آوری اطلاعات لازم اعزام گردید» ۲

در این گزارش، با لحنی بسیار مؤدبانه و با پرده پوشی محافظه کارانه‌ای تنها ۱ - اخیراً در روزنامه‌های کثیرالانتشار نامه‌ای شکایت‌آمیز از طرف عده‌ای از خوزستان انتشار یافت که چرا مؤسسه‌ی عمران خوزستان بیگانگان را بر کارکنان ایرانی ترجیح می‌دهد، و حتی ماشین نویس لاتین را از پاکستانی‌ها استخدام می‌کند.

۱- روزنامه‌ی اطلاعات، شنبه ۴۱۳۰۵، ص ۲۰

۲- بررسی نیروی انسانی، ص الف



ذکر شده است که ۴۵ نفر از مأموران که شایسته‌تر بودند، از میان ۶۰ تن انتخاب شده‌اند. لیکن از نوع و علت «عدم شایستگی» ۱۵ تن دیگر که پس از بیست‌روز کار آزمایشی در تهران کشف شده است. در دیباچه‌ی بررسی ذکر می‌شود که در صورتیکه این «عدم شایستگی» چیزی جز فقدان وجدان و امانت‌لایم حرفه‌ای در جمع‌آوری اطلاعات آماری نبوده است. این جوانان چنانکه یکی از مسئولان امر در کمیته‌ی بهداشت روانی، به عنوان مشکلات انسانی تحقیقات اجتماعی در ایران آشکار ساخت. پرسشنامه‌های مربوط را با اعدادی غیر واقعی پر کرده تحویل قسمت مسئول خود می‌دادند. و هنگام بازرسی نقص کارشان آشکار می‌شود. باید توجه داشت که این گروه نخست همه از کارمندان دولت بوده‌اند که پس از انتخاب از میان عده‌ای در حدود سیصد تن و پس از اتمام یک دوره‌ی سه ماهه کارآموزی فنی و انجام امتحانات مقرر، به‌عنوان برجسته‌ترین نفرات برگزیده شده‌اند. و آنگاه سرانجام کارشان چنان بوده است که دیدیم. بگفته‌ی وزیر کنونی فرهنگ، اگر به آمارهای داده شده در مورد مبارزه با بی‌سوادی، اعتماد کنیم، اینک باید یک بیسواد هم در ایران وجود نداشته باشد.

فقدان وجدان حرفه‌ای در میان جوانان و کارکنان، همراه با مبارزه‌ی منفی مردم، با مأموران دولت، و فقدان حس تعاون اجتماعی آنان، دست بدست هم داده، مسئله‌ی بی‌اعتمادی را نسبت به نتایج بررسی‌های اجتماعی دوچندان کرده است. صحت ارقام آماری تنها منوط به درستی و امانت حرفه‌ای آمارگران نیست. بلکه اگر مردم نیز در پاسخ‌های خود رعایت امانت را نکنند، نتیجه همچنان غیرقابل اعتماد خواهد بود. انعکاس این اشکال را که موجب می‌شود، ارقام داده شده حتی از طرف خود مؤسسه‌های تحقیقی با قید احتیاط تلقی شود، ضمن بررسی‌های آماری ایران می‌توان بر روشنی ملاحظه کرد. برسان نیروی انسانی در مورد شماره‌ی کارکنان زائد می‌نویسند:

«... تصور می‌رود که بعضی از مؤسسات تعداد کارکنان زائد را، صورت نداده باشند؛ و بالنتیجه کارکنان زائد، در این گزارش، کمتر از آنچه تصور می‌رفت، می‌باشد» ۱.

و یا در مورد عدم صحت ارقام مربوط به سن کارکنان کمتر از سیزده سال می‌نویسند - :

«بسیاری از کارگاهها ارقام درستی را، بجهت منع قانون کار (در مورد کار کودکان کمتر از ۱۳ سال) گزارش نداده‌اند» ۲.

۲- تمایل به کار در مرکز عموماً کارشناسان داخلی، بنا بر عللی مختلف، مایل به کار در خارج از مرکز، و در نقاط بد آب و هوا نیستند. قسمت زیادی از محل‌های خالی مانده‌ی وزارت کار، غالباً باین جهت بوده است که

۱ - بررسی نیروی انسانی، ص ح

۲ - این نکته را چنانکه قبلاً - حاشیه‌ی ۲، مسئله‌ی کار - یادآور شدیم، در نسخه‌ی

فارسی بررسی نیروی انسانی از قلم انداخته‌اند، و تنها در ص VIII نسخه‌ی انگلیسی آن ذکر شده است.

متخصص ایرانی حاضر به کار در خارج از تهران ، و احیاناً پارهای از نقاط انگلستان شمار دیگر ، نبوده است . در صورتیکه کارشناسان خارجی ، کمتر باین امر توجه می کنند ، و یا بدان اهمیت می دهند .

دختران و زنان تحصیل کرده نیز عموماً جزء دسته‌ای از کارکنان هستند که تنها در مرکز ، و در نقاطی که خانواده‌ی پدری یا شوهرشان بسر می‌برند ، حاضر به انجام کار و قبول مسؤولیت‌اند .

چند کاره‌گی در برابر بیکاری ، پدیددهی چند کاره‌گی نیز در زندگانی جوانان ایرانی قابل ملاحظه است . بسیاری از جوانان تحصیل کرده و کاردان ، یا زبان دان‌ها ، دارای چندین کار مختلف‌اند . عوامل زیر در شیوع چند کاره‌گی در ایران دارای اهمیتی سرشار است - :

۱- عدم کفایت درآمد یک شغل برای زندگی .

۲- کم داشت نیروی انسانی .

۳- عدم تأمین اقتصادی فقدان مزایای بازنشستگی در بسیاری از کارها .

۴- ناخشنودی از کار درائر نااهمانگی تحصیل یا ذوق با کار

۵- جاه طلبی و شخصیت دوستی

۱- نارسائی اقتصادی یک شغل علاوه بردشواری در یافتن کار، مناسفانه زمیندی کارهایی که بتوانند به تنهایی کفایت مخارج کارکنان را بدهند ، در برابر تقاضای موجود، بسیار کم است. از اینرو غالب از جوانان تحصیل کرده، برای آنکه بتوانند پاسخگوی نیازمندی های روز افزون اقتصادی خود و خانوادگی خود باشند ، ناگزیر از یافتن و اشتغال به یکی دو «کار فرعی» دیگر در برابر «کار اصلی» خود هستند .

۲- کم داشت نیروی تخصصی به تنها فشار اقتصادی شخصی جوانان را ناگزیر از اشتغال به کارهای فرعی و اضافی می کند ، بلکه کم داشت نیروی انسانی و کمی افراد متخصص نیز موجب شده است که گروهی از جوانان کاردان ، نیرو و وقتشان مانند کالای جیره‌بندی شده‌ای ، در میان مؤسسات مختلف دولتی و ملی تقسیم شود . نظیر اینگونه افراد را در دانشکده‌ها و مدارس ، در مطبوعات و رادیو ، در مترجمی بانک‌ها ، علاوه بر کارمندی در یک اداره ، بفرآوانی می‌توان یافت . ضمناً باید دانست که جیره‌بندی نیروی تخصصی انسانی یکی از پدیدده‌هایی است که در عموم کشورهای عقب مانده و روبه توسعه فحراً پیش آمده است ، و آنرا به هیچ وجه باوضع قانونهای تمام‌وقت ( فول تایم ) و صدور تصویب‌نامه‌هایی منعی بر منع استخدام یا جلوگیری از کار افراد چند کاره نمی‌توان پیشگیری کرد . اقدام به چنین کارهایی فلیح کردن قسمتی از دستگاه‌های دیگر کشور است که تنها در روز یا هفته بیش از چند ساعتی به افراد متخصص نیازمند نیستند ، و برایشان نیز میسر نیست که بخاطر دو سه ساعت کار در هفته ، فرد متخصصی را بطور تمام وقت استخدام نمایند .



۳- عدم تأمین آتیه کار در شرکت‌ها و کارگاه‌های غیردولتی، عموماً فاقد حق بازنشستگی و بیمه‌های بهداشتی و اجتماعی است. اغلب از کارگزاران، سهولت می‌تواند، به بهانه‌های مختلف عذرکارمند را بخواهند. حتی قانون جدید کار نیز - مانند قانون تعلیمات اجباری - نتوانسته است از اینگونه پیش‌آمدها، چندان جلوگیری نماید. کارگزاران با انعقاد قراردادهای یک ساله و شش ماهه و غیر تمام وقت، اثر ایجاد سابقه را طبق شرائطی که قانون در نظر دارد، خنثی می‌کنند. بسیاری از مشاغل نسبت به خوش حقوق و خوش عنوان دولتی، مانند سازمان برنامه، اصل چهار، و حساب عملیات مخصوص، با وضع مقررات خاص - بدون داشتن مزایای حق بازنشستگی و سابقه‌ی خدمت - از جوانان کاردانان، و با تحصیلات عالی استفاده می‌کنند؛ با این حق که هواره انفضالشان مانعی نداشته باشد. جوانان تحصیل کرده نیز، ناگزیر برای رهایی از فشار هزینه‌های سنگین زندگی بدین مشاغل تن در می‌دهند، بدون آنکه دارای هیچگونه امید قاطع به امنیت اقتصادی آینده‌ی خود باشند. این جوانان پیوسته در وضعی موقت بسر می‌برند. بویژه در اثر داشتن حقوق بیشتر در زمان اشتغال، موجبات ناخشنودی سایر کارمندان دائم دولت را نیز فراهم آورده‌اند. خود - ناراضی و ضمناً سبب عدم رضایت دیگران گشته‌اند.

۴- ناخشنودی از کار اصلی میدانیم که کار خلاق و متناسب با ذوق و مهارت قبلی یکی از بهترین و سالم‌ترین و مسائل تجلی شخصیت انسانی است. در اثر ناهماهنگی تحصیلات یا ذوق و رغبت شخصی با بسیاری از کارها که جوانان ما ناگزیر برای امرار معاش به آنها تن در داده‌اند، بعداً در نگرانی می‌افتند که کاری نیز بخاطر علاقه و ذوق و یا استفاده از تخصص خود بنمایند. در میان این دسته از جوانان، حتی بفرآوانی کسانی یافت می‌شوند که بطور افتخاری به کار دلخواه خود، در خارج از ساعات رسمی اداری و حرفه‌ای، خویش تن در می‌دهند. با پیشرفت وسائل جدید مدنی، مانند رادیو، تلوزیون، سینما، نمایش، مطبوعات و نظیر آن امکان اشتغال به اینگونه کارهای ذوقی در برابر کار اصلی پیوسته توسعه مییابد.

۵- شخصیت طلبی رواج چندکاره‌گی و داشتن مشاغل مختلف، در اذهان بسیاری از جوانان و خانواده‌های آنان تصور ارتباط مستقیم مشاغل مختلف را با «عظمت شخصیت» ایجاد کرده است، یعنی تصور می‌رود که هر چه مشاغل کسی بیشتر و متعددتر باشد، شخصیت او برجسته‌تر است. بدین ترتیب بگونه آزمندی و حرص و ولعی در پاره‌ای از جوانان ما، برای احراز مقام‌ها و عنوان‌های مختلف، حتی گاه به بهای بیکار ساختن دیگری، یا مانع شدن از استخدام دیگری، و بر صورت افتخاری و مجاهی، شیوع یافته است. یکی از کارکنان عالی رتبه در این باره، خانم خود را عامل محرک معرفی می‌کرد که او احراز فلان مقام و عنوان را از من اضافه بر کار فعلی

خودم خواستار شده است<sup>۱</sup>.

بدون شك پیدایش این اندیشه که «**کثرت شغل**» دلیل بر «**اهمیت اجتماعی افراد**» است، بی‌هیچ دلیل نیست. عملاً صاحبان مشاغل مختلف دارای نفوذ بیشتری هستند. یکی از علل کوشش برای بدست آوردن مشاغل مختلف را باید در عدم تأمین و «**ناایمنی**» اقتصادی، اجتماعی و سیاسی افراد، جستجو کرد. یکی از شخصیت‌های نسبتاً ممتاز که صاحب چندین شغل متضاد بود، در توجیه لزوم داشتن مشاغل مختلف خود می‌گفت - :

«شغل‌های مختلف من، همه مانند دانه‌های زنجیر بهم پیوسته‌اند؛ بخاطر موفقیت در یکی، و برطرف ساختن موانع راه پیشرفت آن، ناگزیر شدم که شغل دیگر را نیز خود شخصاً احراز نمایم. و باز بخاطر حفظ آن مجبور از قبول شغل سوم شدم.»

زیان‌های چندکاره‌می اشتغال به کارهای مختلف، علی‌رغم ضرورت اقتصادی فردی و کم‌داشت نیروی انسانی، و تمایلات جاه‌طلبانه‌ی افراد، خالی از زیان‌های آشکار و گوناگون نیست. زیانهای چندکاره‌گی را می‌توان در چهار بخش خلاصه کرد - .

۱- ایجاد وقفه در پرورش تخصصی.

۲- ایجاد فرسودگی و عصبانیت.

۳- ایجاد مقاومت در برابر تغییرات اصلاحی.

۴- ایجاد رشک و ناخشنودی در دیگران.

۱- وقفه در پرورش تخصصی از قدیم گفته‌اند که «کارنیکو کردن از بر کردن است»، و نیز «آدم همه کاره، هیچ کاره است». اشتغال به کارهای مختلف موجب انشعاب فکرو نیروی کار شده، اجازه نمی‌دهد که شخص،

الف - تمام مساعی خود را وقف انجام يك کار نماید،

ب - به تکمیل مطالعات لازم و کسب اطلاعات جدید، در يك رشته به پردازد.

یکی از استادان دانشگاه تهران در حدود دوازده سال قبل، هنگامیکه کتابی بنام «**ارسطو**

**عندالعرب**» را از طرف مؤلف آن - **عبدالرحمن بدوی** - که دوست دوران تحصیل وی در پاریس بوده است، دریافت داشته بود، با تأسّف اظهار داشت - :

«من و عبدالرحمن بدوی، دوست مصریم، هر دو در پاریس هندوره

بودیم، و هر دو نیز در یکرمان به دریافت درجه‌ی دکتری نائل آمدیم، و یکروز

نیز با هم از پاریس بعزم بازگشت به همین‌همیمان با ترن بسوی اسلامبول حرکت

کردیم. در اسلامبول از هم جدا شدیم، او به نصر رفت و من به ایران آمدم. از

آن هنگام، این کتاب - ارسطو عندا لعرب - بالغ بر بیست و چندمین تألیف سراسر انبهای

۱ - نفوذ پاره‌ای از زبان در مردان، به عنوان «عامل غیر مستقیم فساد اداری در

ایران» حتی در یکی از نطق‌های نخست وزیر - دکتر امینی مورد بحث قرار گرفته است - :

«... خیلی از مردها فعلاً اسیر تلقینات و فشار روحی ز نشان هستند.

ما چه با کارمندانی داریم که انحرافاتشان، در اثر فشار خانمشان... بوده است...»

رک : روزنامهٔ گهان، دوشنبه ۱۴/۳/۱۳۴۱، ص: ۱۵

اوست ، که در حقیقت یکی از دیگری گرانمایه‌ترند ، و من هنوز با کمال تأسف جزوه‌ی درس دانشگاهی خودم را نتوانستم ، به چاپ برسانم . من در اینجا بخاطر کمبود آدم تحصیل کرده ، و بخاطر تلاش معاش که هیچگاه يك شغل ، نظیر شغل‌های ما کفاف آنرا نمی‌دهد ، مجبور شده‌ام به چندین کار به پردازم ؛ و در نتیجه آدمی همه‌کاره و هیچکاره ، و استادی پائین‌تر از حد متوسط ، از کار در آیم ؛ درحالیکه عبدالرحمن بدوی ، امروز یکی از محققان و صاحب‌نظران بنام ، در باره‌ی متون فلسفی اسلامی است . و امروز هرچه در باره‌ی رشته‌ی تخصصی خود می‌گویند ، برای محققین دارای سندیت است ، و من هرچه در سر کلاس خود می‌گویم ، پیوسته نگرانم که مبادا دانشجویی در اثر مطالعه‌ی آثار جدیدتر و خسارج از درس ، بر من بتازد ، و از گفته‌های عیبجویی کند . در صورتیکه روزگاری که در پاریس تحصیل می‌کردیم ، من بمراتب از دوستم ، بدوی ، بیشتر بودم .»

ایجاد وقفه در پرورش تخصصی عاری از «رنج» و خالی از «نگرانی» نیست . بسیاری از جوانان تحصیل کرده‌ی ما ، دچار این رنج و نگرانی هستند ؛ و غالباً نیز برای حفظ مقام و موقعیت خود ، با وضعی زیانمند می‌کوشند تا این احساس نقص و کمبود خود را پنهان دارند . یکی از پی‌آمدهای اسفناک این امر ،

- «حسادت» شدید نسبت برقیبان کاردان و تازه نفس ، و دیگری ،

- «بخل در تشویق» و متوسطی سکوت علیه افراد صاحب صلاحیت ،

و یا حتی

- «کار شکنی» های ناجوانمردانه درمورد کسانی است که از جهت فعالیت و تخصص آنها ، احساس خطر برای مقام و موقعیت تحصیل کرده‌هایی می‌شود که رشد تخصصی شان متوقف مانده است .

پرکاری یا اشتغال به چندین کار مختلف ، مسائل بهداشتی ، فرسوده‌گی و عصبانیت عصبی و روانی فراوانی را ، میان جوانان تحصیل کرده و چندکاره‌ی ما بوجود آورده است . این دسته از جوانان ، کمتر فرصت برای «استراحت» یا «تفریح» توأم با «آرامش» را دارا هستند . گاه مجبور به بیش از ۱۷-۱۶ ساعت کار در شبانه روز می‌شوند . حتی روزهای تعطیل را ناگزیرند به جبران «کارهای عقب مانده» ی هفته‌ی گذشته بپردازند . یکنوع «نگرانی» و بیم شدید از عقب ماندن از کار ، و ایفای وظیفه و انجام مسئولیت و حس «خود-بدهکار بینی» ، اندک اندک در آنان ، بصورت مزمن ریشه می‌دواند . کسانی که سالها ، بهمین جهت ، حتی از مرخصی‌های سالانه‌ی خود استفاده نکرده‌اند ، بهیچ وجه در ایران کم نیستند . و غالباً دستگاہها هم نمی‌توانند ، عملاً به آنها مرخصی دهند ، چون بیم آن می‌رود که یکباره کار يك قسمت بخواهد .



## مقاومت در برابر تغییر

افراد چندکاره ، خود را بزحمت با وضع موجود کارهای خویش توجیه کرده‌اند ، و با تلاشی فراوان شرایط کار را تا حدودی با وقت و توانائی خود سازش داده‌اند ؛ و برنامه‌های احیاناً کم و بیش قابل تحمل برای خود ترتیب داده‌اند که بنا بر آن بتوانند دست و پا شکسته ، بکارهای خود برسند . کار زیاد و وقت کم ، و در نتیجه شتابزدگی و نگرانی از عقب ماندن ؛ و اعتیاد به وضع موجود ؛ بزرگترین مانع راه تجدید نظر در سازمان و برنامه‌های کار ، و هر گونه تغییرات اصلاحی است . افراد چندکاره تنها در اندیشه‌ی اینند که برنامه‌ی شخص آنها بهم نخورد ، و هر گونه تغییری را در تشکیلاتی که آنها در آن مشغول‌اند ، بعنوان تهدیدی نسبت به وضع خود ، و از دست دادن یکی از کارهای خویش تلقی می‌کنند ، و در نتیجه ناچار سرسختانه به بهانه‌های مختلف با آن مخالفت می‌ورزند . و در راه تحقق آن به شیوه‌ی «مقاومت منفی» اخلال می‌کنند . در صورتیکه اقتصاد کار ، در يك اجتماع دینامیک و متری ، پیوسته لازمه‌اش ارزیابی نتایج کار ، توجه به شرایط و مقتضیات جدید ، و تجدید نظر در برنامه و سازمان کار و تقسیم نیروی انسانی است . بدین ترتیب ریشه‌ی یکی از علل و انگیزه‌های مقاومت منفی در برابر برنامه‌های آبادانی و اصلاحات سازمانی و اداری موجود ما را ، در واقع باید در مسئله‌ی شیوع «چند - کاره‌گی» جستجو نمود که بصورت‌های گمراه‌کننده‌ی دیگری متجلی می‌شود. مقاومت نسبی در برابر تغییر ، یکی از خصوصیات موجود زنده بویژه بشر است . لیکن مقاومت افراطی در برابر هر گونه تغییر نیز ضعف نیروی سازگاری و ناشی از نگرانی ، و دشمن پیشرفت اجتماعی است . مقاومت‌های منفی و اشکال‌تراشی یارهای از افراد در مورد قانون تمام وقت (فول تایم) ، در حقیقت تا حدودی ناشی از همین احساس ، و عدم تمایل به قناعت به يك شغل ، و عادت به وضع موجود است .

## ایجاد ناخشنودی در دیگران

صحیح با غلط ، چنانکه دیدیم ، از آنجا که چندکاره‌گی يك نوع برتری و برجستگی شخصیت شمرده می‌شود ، و نیز افراد چندکاره عموماً نسبت به افراد يك‌کاره دارای درآمد بیشتری هستند ، وجود آنان موجب رشک و ناخشنودی را در دیگران که فاقد مزایای آنند فراهم می‌آورد . دیگران ، بدون توجه به مشکلات و شرائط فحری ایجاد چندکاره‌گی ، چند کاران را « نور چشمی » و « عزیزان بی‌جهت » می‌پندارند که دست‌ها و وسایستی نامرئی همه‌گونه مزیتی را به آنها اختصاص داده است ، و در میان آنان و ایشان تبعیض و ستمی بیرحمانه روا داشته است .

## دشواری کار برای زنان

باوجود آنکه در قوانین استخدامی و مقررات تحصیلی ما ، اختلاف زیادی میان زن و مرد دیده نمی‌شود ، با این وصف ، عملاً مسئله‌ی کار برای زنان و دختران جوان ، به مراتب دشوارتر ، و امکان‌انتخاب

شغل برای آنان ، محدودتر است ، اما برای پسران! حل عرفی و عملی « مسئله‌ی تساوی حرفه‌ای زن و مرد » ، بدون شك بستگی زیادی به تغییر « افکار عمومی » درباره‌ی « مسائل جنسی » و رابطه‌ی زن و مرد ، و تماس نزدیک آندو مخالفند و شدت مخالفت آنها در مورد کار ، به مراتب بیشتر از مورد تحصیل است . بدین معنی که خانواده‌ها با سهولت بیشتری ممکن است به تحصیل دختر رضایت دهند ، تا به کار او در خارج از منزل . پارامی از مخالفت های خانوادگی با تحصیل دختران ، حتی در اصل به سبب مخالفت آنها با کار بعدی دختران است ، استدلال این خانواده‌ها در این مورد ، اینست که دختر ما ، اگر تحصیل کند ، آنوقت می‌خواهد ، کار کند . از اینرو ، بسیاری از دختران و زنان تحصیل کرده ، پس از فراغت از تحصیل ، اگر کار مناسبی برای خود بیابند ، تازه با مخالفت‌های خانوادگی ، بخاطر کسب اجازه‌ی اشتغال به کار ، روبرو می‌شوند .

۱ - تمییزهای مهم حقوقی و عرف اداری در مورد تحصیل و شغل برای زنها ، تنها عبارتند از چهار مورد زیر ، و یکی دومورد جزئی دیگر - :

الف - زنان ، نمی‌توانند قاضی شوند . لیکن در صورت تحصیلات قضائی ، راه وکالت حقوقی برای آنان باز است .

ب - در دانشکده‌ی حقوق و معقول و منقول و مؤسسه‌ی و عظ و تبلیغ اسلامی ، عملاً بنا بر سنت جاری - نه بملت منع قانونی - نمی‌توانند تحصیل کنند . ضمناً این دانشکده تا کنون داوطلبانی نیز در بین بانوان و دانشجویان نداشته است .

ب - چون خدمت زیر پرچم برای زنان در ایران وجود ندارد ، عملاً نیز تحصیلات افسری و احراز درجات نظامی برای بانوان ، تا کنون امکان نداشته است . گرچه بعنوان همدیف ، بانوانی چند در ارتش مشغول خدمت‌اند .

ت - زنان نمی‌توانند بعنوان نماینده در مجلس شورای ملی و سنا ، انتخاب شوند . تساوی سیاسی زن و مرد ، گرچه جزء منشور ملل متحد است ، لیکن هنوز بسیاری از کشورهای عضو سازمان ملل متحد مانند ایران ، آنرا اجرا نکرده‌اند ، از جمله کشور های مرفقی جهان که در آن ، زنان حق انتخاب کردن و انتخاب شدن را ندارند ، می‌توان سویس را نام برد .

ضمناً در برابر این محدودیت‌ها ، از لحاظ دریافت حقوق و دستمزد ، در استخدام‌های رسمی تفاوتی میان زن و مرد در ایران وجود ندارد . در صورتیکه در پاره‌ای از کشورهای متمدن هنوز تساوی قانونی دستمزد زن و مرد جامه‌ی عمل بخود نپوشیده است . برای مثال در سوئد ، در رشته‌های فنی و مهندسی ، حقوق زنان بیست درصد کمتر از مردان است ؛ و قرار است به تدریج اتسال ۱۹۶۵ این عدم تساوی از میان برود .

ضمناً همکاری زن و مرد در حیات حرفه‌ای ایران، از آنجا که دارای سابقه‌ی کوتاهی است، خود مسائل جدیدی، مربوط به روابط میان دو جنس را بوجود آورده است که گاه منجر به ناراحتی‌های تحمل‌ناپذیری، برای بسیاری از افراد و خانواده‌ها می‌شود.

استقلال استخدامی زن، با تبعیت وی از قیومت حقوقی و حق تعیین مسکن بوسیله‌ی شوهر نیز، هنگام نقل و انتقال‌های اداری بی‌اشکال نیست. بدین جهت بسیاری از زنها، هنگام زناشویی، در برابر یکی از دو انتخاب، یعنی «شغل»، یا «شوهر» قرار می‌گیرند، و در غالب از موارد بخاطر حیات زناشویی، ناچار از زندگانی حرفه‌ای دست‌فرو می‌شوند.

بقیه در شماره بعد



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی