

# آسیب شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران

(تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۰۵/۱۵، تاریخ تصویب ۱۳۹۷/۱۰/۱۵)

مهدی نجفی<sup>۱</sup>

کارشناسی ارشد حقوق عمومی

فروزان لطفی

کارشناسی ارشد حقوق بین الملل

## چکیده

کار بعنوان شغل افراد و وسیله درآمد آنان به شمار می رود و آن در رابطه میان دولت و مستخدمین و همچنین میان کارگران و کارفرمایان بخش خصوصی معنا پیدا می کند. اما عده ای با دارا بودن ابزار تولید و سرمایه از توان مادی برخوردار بوده و می توانند شرایط خود را به دیگران تحمیل کنند و از تعهدات خویش به آسانی شانه خالی کنند. یکی از عمده ترین نگرانی های کارمندان دولت و آسیب ها به مستخدمین دولت، عدم ثبات شغلی یا ترس از دست دادن شغل، پایین بودن حقوق و دستمزد، عدم آشنایی با وظایف استخدامی و عدم امنیت شغلی است. بنابراین، اگر قوانین حمایتی وجود داشته باشد تا از کارمندان دولت در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف حمایت کند، چنین کارمندانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود مطمئن می شوند. از جمله این حمایتها، پیش بینی قالب قرارداد کار دائم است. این مطالعه که بصورت تحلیلی - توصیفی و شیوه گردآوری کتابخانه ای در پاسخ به هدف اصلی مقاله، بررسی آسیب شناسی امنیت استخدام مستخدمان دولت و تأثیر آن در ایجاد اشتغال انجام پذیرفته است و در پایان به این نتیجه دست یافته است که، عدم ثبات در جایگاه سازمانی، عدم امنیت روانی، درآمد ناکافی، عدم وجود رضایت شغلی و... بیشترین اثرات را در امنیت شغلی مستخدمان دولتی شامل می شوند. امنیت شغلی از جمله مسائلی است که افکار و انرژی کارکنان سازمانها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می گردد. منظور از امنیت شغلی، توانا سازی کارکنان است نه رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه ی ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است.

**واژگان کلیدی:** امنیت شغلی، مستخدمان دولت، اشتغال، حقوق ایران

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول



## بخش اول: کلیات

در هر جامعه تعدادی سازمان عمومی وجود دارد که در مجموع، دستگاه اداری جامعه را به معنی اخص کلمه تشکیل می دهد. در این مقاله بیان شده که هر نوع سازمانی در حوزه ی فعالیت و کار و توزیع صلاحیت خود اراده و فعالیتی ندارد بلکه حقیقتاً این افراد هستند که بعنوان کارمند یا مستخدم عمومی، کارهای دولتی را اداره می کنند اگر سازمان را به کالبد زنده ای تشبیه کنیم مستخدمین در حکم سلول های متشکل آن هستند به گونه ای سازمان به منزله ی جسم و مستخدمین در حکم روح آنند. به همین جهت در اصلاح سازمانهای دولتی و عمومی مسأله استخدام در درجه اول اهمیت قرار دارد زیرا تنها با گزینش صحیح کارمندان، مدیریت آگاهانه و آموزش علمی و فنی تک تک آنها است که می توان اصلاحات اداری را تحقق بخشید و تشکیلات خوب و کارایی را به وجود آورد. در هرم نیازهای انسانی، بعد از رفع نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت شغلی، جانی، مالی و ناموسی قرار دارد. طبق نظریه مازلو در اصول مدیریت، بعد از رفع نیازهای اولیه، تأمین امنیت شغلی در درجه دوم اهمیت قرار دارد. در ایران امنیت شغلی از مباحث بحث برانگیز است و به علت حسادت، کینه ورزی و تهمت هایی که در محیط های کاری رواج دارد، کارمندان در معرض تهدید مدیران و سایر همکاران خود قرار دارند. براساس پاره ای اظهار نظرها و برآوردهای انجام شده، در حال حاضر کارمندان رسمی دولت کارآیی لازم را ندارند و کارمندان قراردادی نیز بعلت عدم ثبات شغلی مجبورند بیش از ظرفیت خود کار کنند. کارکنان توانایی اعتراض به اقدامات خلاف قانون مدیران را ندارند و مجبورند هرگونه تهمت و بی احترامی را تحمل کرده و حتی در مواردی نیز به سوء استفاده های شغلی و اخلاقی تن در دهند. کارمندان در این وضعیت بی حوصله و پرخاشگر شده و فشار روحی و روانی وارده را به خانواده خود منتقل می کنند این امر پرخاشگری، جنگ و نزاع درونی، طلاق، کودک آزاری و فرار فرزندان را به دنبال دارد. احساس عدم امنیت شغلی، وضعیت روحی و روانی افراد را به هم می ریزد و حتی فرد را تا مرز خودکشی پیش می برد به طوری که درصدی از آمار خودکشی را مردان بیکار تشکیل می دهند. اولین کار برای ساختن جامعه ای بهنجار، برقراری تأمین کاری برای همه شهروندان است و هیچ مقامی نباید بجز کم کاری، حق اخراج کسی را داشته باشد. دولت موظف است



افراد بیکار را در جای دیگری به کار گمارده و تا پیدا شدن شغل جدید، به آنها بیمه بیکاری پرداخت کند. اگر این رویه پیاده شود مردم از آرامش روحی و روانی لازم برخوردار می شوند و آمار آسیب های چون طلاق، فرار کودکان و کودکان خیابانی بشدت کاهش می یابد.

### **بند اول: تاریخچه استخدام کشوری در ایران**

در ایران تحولات مربوط به مقررات استخدامی در بخش دولتی با تحولات سایر کشورها متفاوت بوده از نظر تاریخی تا قبل از نهضت مشروطیت در ایران کارکنان دولتی تابع نبودند و به گونه ای دستمزدی بودند که آن هم به اراده ی حاکمان و والی و حکمرانان بستگی داشته است. اما بعد از نهضت مشروطیت طبق قانون اساسی قوای کشور به سه شعبه تقسیم شدند. سازمان اداری امور استخدامی کارکنان را تابع تصمیمات قوه مقننه یعنی اصل حاکمیت قانون گردید. اولین قانونی که وضع شد مصوب ۱۲۸۵ بود که به پرداخت حقوق به بازماندگان صاحب حقوق دیوان بود که آن زمان هم قانونی راجع به استخدام تکالیف و حقوق مستخدمین وجود نداشت. در سال ۱۳۰۱ اولین لایحه استخدام کشوری تهیه و به مجلس شورای ملی تقدیم شد و در آذر ۱۳۰۱ در پنج فصل و ۷۴ ماده به تصویب رسید. اما سالها پس از آن قوانینی در مورد مستخدمین دولت تصویب شد. تحولاتی که بعد از ۱۳۰۱ رخ داد باعث شد چندین بار این قانون را اصلاح کنند. لایحه جدید قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۲ با توجه به تحولات جدید تنوین و به مجلس تقدیم شد قانون استخدام کشوری سال ۱۳۴۵ بعد از پیروزی انقلاب اسلامی اصلاح شد و قوانین جدیدی وضع شد. دولت در اوایل سال ۱۳۸۴ لایحه ای بعنوان مدیریت خدمات کشوری برای ساماندهی استخدام و یکپارچگی مقررات استخدامی تقدیم مجلس شورای اسلامی کرد. این لایحه در مهر ۱۳۸۶ بصورت آزمایشی به مدت ۵ سال به تصویب کمیسیون رسید و شورای نگهبان آن را تأیید کرد. (بابایی مهر، ۱۳۹۵، ۴۹)

### **بند دوم: ترمینولوژی مستخدم دولت**

قانون استخدام کشوری مستخدمین دولت را کسی می داند که در خدمت دولت باشد، مطابق بند الف از ماده ی یک قانون مزبور (استخدام دولت عبارت از پذیرفتن شخص به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه ها یا شرکت ها یا مؤسسات دولتی است) اما به موجب بند



پ از ماده ی یک قانون استخدام لازمه ی اشتغال صدور حکم رسمی یعنی حکم انتصاب از طرف سازمان مربوط یا هرگونه دستور کتبی مقامات صلاحیتدار از وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی برای استخدام است و حکم وقتی صادر می شود که مستخدم در امتحان ورودی استخدام پذیرفته می شود و یک دوره ی یک ساله ی آزمایشی را طی کند. مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری، مدیریت خدمات دولتی به دو دسته رسمی و پیمانی تقسیم می شوند. (استوارسنگی، ۱۳۹۲، ۹۰) منظور از تعریف مستخدم یا کارمند در قوانین استخدامی و سایر قوانین، تعیین مشمولین قانون و احکام آنهاست. در حقوق اداری اصطلاح مستخدم دولت اخص از مستخدم عمومی است و آن مستخدمی است که در دستگاه اجرایی کشور یعنی قوه مجریه بطور رسمی یا پیمانی متصدی یک شغل سازمانی است. لیکن مستخدم عمومی شامل کلیه مستخدمین اداری هر سه قوه می باشد. بطور کلی می توان گفت که «مستخدمین عمومی کسانی هستند که به خدمت یکی از اشخاص حقوقی حقوق عمومی پذیرفته شده باشند، یعنی در یکی از مؤسسات عمومی (اشتغال دارند) اعم از اینکه این شخص حقوقی حقوق عمومی جزء نهادهای دولت مرکزی باشد یا جزء نهادهای غیرمتمرکز مانند شهرداری ها و شوراهای و سایر مؤسسات عمومی» (امامی، ۱۳۸۶، ۱۸).

## بخش دوم: انواع مستخدمین دولت

مستخدم رسمی کسی است که به موجب حکم رسمی در یکی از وزارتخانه ها یا مؤسسات دولتی برای تصدی یکی از پست های سازمانی مشمول این قانون استخدام شده باشد که باید دارای شرایط زیر باشند:

متصدی یکی از پست های ثابت سازمانی وزارتخانه و مؤسسات دولتی باشد. تصدی مستخدم در آن به طور ثابت باشد نه به طور موقت، به موجب بند الف ماده ۴۸ لایحه مدیریت خدمات دولتی استخدام رسمی فقط برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی خواهد بود (منصور، ۱۳۹۵، ۶۶). مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام می شود. طبق تبصره ۱ ماده ۴۸ لایحه مدیریت خدمات دولتی ۱۳۸۵ استخدام پیمانی برای پست های سازمانی بوده و به جز مدت قرارداد مزایا و



تعهدات یکسانی نسبت به مستخدمین رسمی برخوردار هستند. اما در گذشته مستخدمین پیمانی به موجب ماده ۶ استخدام کشوری به طور ثابت عهده دار شغل نبوده و مشمول قانون استخدام کشوری و قوانین خاص آن نبوده اند و از حقوق مزایا و سایر تضمینات استخدام کشوری از لحاظ بازنشستگی و خروج از مدت برخوردار نبوده اند مدت این قرارداد یکسال است اما در مورد پستهای ثابت سازمانی تخصصی و نیز پست های موضوع تبصره ی ۲ ماده ۷ قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی حداکثر تا ده سال قابل تمدید است. داوطلبان از طریق امتحان و گزینش زیر نظر هیأت مرکزی گزینش وزارتخانه یا دستگاه دولتی انجام می گیرد. (همان، ۶۷) فرق مستخدم رسمی با پیمانی در ثابت بودن وضع آنهاست. مستخدمین رسمی هسته اصلی مستخدمین دولت را تشکیل می دهند و کادر اصلی سازمان نیز هستند و استخدام پیمانی فقط منحصر به پست های موقت می باشند. در سازمانهای دولتی گونه های دیگری از مستخدمین تحت عناوین خرید خدمتی و روزمزد مشغول خدمت هستند. رواج این نوع استخدام ها ناشی از نیاز سازمانها به افراد جدید است. مستخدمین خردی خدمتی این عده در برابر پرداخت بها خریداری می شوند. این مستخدمین جنبه ی استخدامی ندارند و هیچگونه مزایای استخدام رسمی به آنها تعلق نمی گیرد و فرق آن با استخدام پیمانی در آن است که مستخدم پیمانی برای مدت معینی و اغلب یکسال استخدام می شوند و قبل از انقضاء مدت به خدمت او پایان داده نمی شود در حالی که اداره می تواند خدمت مستخدم خرید خدمتی را بدون هیچگونه تعهدی به پایان برساند استفاده از این افراد تابع مقررات مالی است. مستخدمین روزمزد یعنی خدمت آنها برای یک یا چند روز است رابطه ی این مستخدمین یک رابطه ی قراردادی و تابع اصول حقوق عمومی است. (موحدیان، ۵۹، ۱۳۹۰) امنیت شغلی در تعریف رایج به معنای عدم ترس از دست دادن حرفه یا شغل است؛ به عبارت دیگر، این معناست که این شخص در معرض تهدید از دست دادن شغل خود نباشد. در قوانین مربوط به حوزه ی کسب و کار، امنیت شغلی به معنای حمایت از فرد (کارگر یا کارمند) در برابر اخراج غیر منصفانه یا ناعادلانه است. متداول ترین تعریف در این زمینه می گوید، « امنیت شغلی بدین معناست که از کارگران در مقابل اخراج خودسرانه یا بدون اخطار قبلی محافظت گردد. علاوه بر این، امنیت





شغلی متضمن بر خورداری کارگران از قراردادهای شغلی طولانی مدتی است که از خطر تبدیل به قراردادهای کوتاه مدت و پیمانی مصون باشند.» البته این تعریف صرفاً کارگران و کارمندان حقوق واجب بگیر را در بر می‌گیرد، یا در واقع افرادی را که بر اساس یک قرارداد اولیه مشغول به کار می‌شوند و خطر اخراج نیز بر اساس همین قرارداد آن‌ها را تهدید می‌کند. در واقع، پایداری و ناپایداری شغلی آن‌ها منوط به روابط ایشان با کارفرمایان است. در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری فرد صرف این مسئله می‌شود. (سلطانی، ۱۳۷۹، ۲۶)

امنیت شغلی یکی از جنبه‌های مهم کیفیت شغلی افراد است و در واقع امنیت درآمدی افراد را تضمین می‌کند، به همین دلیل می‌توان گفت امنیت شغلی به عنوان یک مفهوم اجتماعی - اقتصادی، از اهمیت بسزایی برخوردار است. و موجب افزایش رفاه کارگران می‌شود. امنیت شغلی نیز به مانند سایر ابعاد امنیت اجتماعی - اقتصادی، هم در برگیرنده‌ی عامل ذهنی است و هم عامل عینی. «شاخص عینی امنیت شغلی همان سهم شاغلان از قراردادهای شغلی پایدار یا به قاعده است، حال آن‌که شاخص ذهنی مربوط به میزان باوری است که تک تک ایشان به تضمین دوام و پایداری شغل خود دارند.» شاخص‌های عینی امنیت شغلی معمولاً به ویژگی‌های بازار کار و فضای و قوانین یا نهادهایی که دوام مشاغل را تضمین می‌کنند مربوط است و خود این فضا یا ویژگی‌ها به عوامل رفتاری، عوامل قراردادی و عوامل حاکمیتی متکی هستند که بر جابه‌جایی از حالت بیکاری به حالت اشتغال و نیز بر نرخ ایجاد مشاغل جدید تأثیر می‌گذارند (همان، ۲۷) در یک تقسیم‌بندی مقوله‌ی امنیت شغلی در سه سطح دسته‌بندی گردیده است: سطح ملی یا کلان، سطح بنگاهی یا میانی و سطح فردی یا خرد. در سطح فردی، امنیت شغلی هم شامل عامل عینی است و هم عامل ذهنی که بخشی از آن قابل اندازه‌گیری و بخشی غیرقابل اندازه‌گیری است. که در اینجا به دو سطح از آن اشاره خواهیم کرد:

### بخش سوم: شاخص‌های امنیت شغلی در سطح بنگاهی یا میانی

وقتی از امنیت شغلی در سطح بنگاه‌ها حرف می‌زنیم در واقع پیش از همیشه به تعریف سنتی امنیت شغلی به عنوان حمایت از کارگران و کارمندان در مقابل «اخراج خودسرانه»

نزدیک شده ایم. از این نظر، امنیت شغلی در سطح میانی یا بنگاهی بیش از هر چیز با مشاغلان حقوق و مواجب بگیر سر و کار دارد. به عبارت دیگر همان افرادی که توسط مدیران شرکت ها یا مسئولان بخش گزینش، استخدام یا اخراج می شوند. کارایی و سوددهی بنگاه های اقتصادی تأثیر بسزایی بر امنیت شغلی در سطح بنگاهی دارد، زیرا اگر بنگاه یا موسسه ی اقتصادی به علت زیاندهی یا افت کارایی مجبور به ادغام در بنگاه دیگری شود یا به کلی ورشکسته و تعطیل شود، شمار زیادی از کارگران آن یا حتی همه ی آن ها کار خود را از دست خواهند داد. فلسفه ی کاری بنگاه ها یکی از دیگر عوامل تعیین کننده در امنیت شغلی کارگران آن ها است. (زرع، دودمان. ۱۳۹۵، ۵۹) این فلسفه ی کاری را می توان بر اساس موارد زیر تعریف کرد:

\* «حق برخورداری از شغل مادام العمر» که به معنای وجود رابطه ای میان کارگر و کارفرماست که تا مدتی طولانی دوام داشته باشد. نظام امنیت شغلی در ژاپن از این فلسفه حمایت می کند. فلسفه ی کاری مبتنی بر کار زیاد و سوددهی بالا، که در آن کارآمدی و بهره وری اقتصادی اصل تعیین کننده است. در این مورد، میزان نیروی کار مورد حمایت غالباً اندک است و تولید مبتنی است بر ایجاد مشاغل غیر استاندارد و موقتی که براساس نیاز کارفرما یا بنگاه اقتصادی تعریف می شود.

\* «پدر سالاری صنفی»، در اینجا کارگران و کارمندان می بایست برای برخورداری از امنیت شغلی افرادی وفادار و گوش به فرمان باشند. مورد اول بیشترین میزان امنیت شغلی را به همراه می آورد. در مورد دوم، برای دسته ی زیادی از نیروهای کار هیچ نوع امنیت شغلی در کار نیست. مورد سوم، امنیت شغلی وابسته به تعریفی است که هر دستگاه یا بنگاه اقتصادی از مفهوم «وفاداری» ارائه می کند. (همان. ۶۰) شاخص های امنیت شغلی در سطح میانی یا بنگاهی را می توان به سه دسته تقسیم کرد: شاخص های رفتاری، شاخص های قراردادی، شاخص های حاکمیتی.

الف) شاخص رفتاری: متوسط زمان تصدی یک شغل در بنگاه، یکی از شاخصهای مهم امنیت شغلی در سطح بنگاهی است. این متوسط را باید براساس زمان تصدی شغلی تمام





شاغلان محاسبه کرد؛ چه آنهایی که قراردادهای دائمی و منظم دارند. و چه آن‌هایی که قرارداد موقتی یا نا منظم دارند. هر چه متوسط زمان تصدی شغل در یک بنگاه بالاتر باشد، ثبات و امنیت شغلی در آن بنگاه بیشتر است. در واقع امنیت اشتغال به فرصت ادامه کار فرد در یک بنگاه یا اداره بر می‌گردد. (رمضانی فرزانه، ۱۳۸۵، ۷۸)

ب) شاخص قراردادی: مشاغل ناپایدار یا بدون ثبات شامل مشاغل موقتی، پیمانی، کارگرانی بیرونی (بیرون از بنگاه) و کارگران فصلی می‌شوند. برای محاسبه شاخص قراردادی لازم است بدانیم که سهم هر بنگاه اقتصادی از انواع نیروی کار در طول سال چقدر بوده است. برخی از این انواع به شرح زیر است: ۱. منظم و تمام وقت ۲. منظم و نیمه وقت ۳. موقت ۴. پیمانی ۵. مامور ۶. کارگران خانوادگی که به آن‌ها حقوق پرداخت نمی‌شود ۷. کارگران فصلی (همان)

دو مورد اول شامل مشاغل پایدار و با ثبات در سطح بنگاهی می‌شوند. میزان بی‌ثباتی شغلی بر حسب نسبت موارد ۳ تا ۷ به نسبت کل کارگران محاسبه می‌شود. هر چه این نسبت بالاتر باشد، یعنی درصد مشاغل ناپایدار بیشتر از مشاغل پایدار باشد، میزان امنیت شغلی پایین‌تر است.

ج) شاخص حاکمیتی: اگر درصد بالاتری از کارگران عضو یک اتحادیه کارگری باشند، یا اگر همه‌ی کارگران شاغل در بنگاه تحت پوشش توافق‌های رایج میان کارگران و کارفرمایان بر سر بهبود اوضاع کار و محافظت از اخراج‌های خودسرانه باشند، آن‌گاه به نظر می‌رسد میزان امنیت شغلی در بنگاه اقتصادی مربوطه بالاتر باشد. بر این اساس، داده‌های مورد نیاز برای محاسبه‌ی این شاخص امنیت شغلی را می‌توان از روی درصد کارگران هر بنگاه که به عضویت اتحادیه‌های کارگری در آمده‌اند یا تحت پوشش توافقه‌های کارگری - کارفرمایی هستند، به دست آورد.

### بخش چهارم: جایگاه امنیت شغلی در قواعد بین‌المللی

قوانین بین‌المللی حقوق بشر، به طور گسترده‌ای حق حمایت از کارگران در برابر از دست دادن شغل‌شان را به رسمیت شناخته است. بنا به بند ۲۳ از اعلامیه جهانی حقوق بشر<sup>۱</sup>، حق همه

<sup>۱</sup> اعلامیه جهانی حقوق بشر، مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ میلادی (۱۳۲۷/۹/۱۹) مجمع عمومی سازمان ملل.



ی انسان هاست که کار کنند، به طور آزادانه کار خود را انتخاب کنند، از شرایط برابر و مطلوب کاری برخوردار باشند و از ایشان در مقابل بیکاری حمایت شود. در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی نیز حق انتخاب آزادانه کار و تأمین معاش اشاره نموده و کشورها را موظف به تأمین این حق نموده است. مواردی چون مزد منصفانه و منع تبعیض در امور شغلی و سایر ملزومات امنیت شغلی چون محدودیت معقول ساعت کار، تضمین علیه اخراج خودسرانه و استمرار شغلی را مورد توجه قرار داده و کشورهای عضو را متعهد به تأمین امنیت شغلی همه افراد در حد مقدرات نموده است.<sup>۱</sup> (کریون، ۱۳۸۸، ۲۸۵) مقاله نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین المللی کار دولت های عضو را موظف به پیگیری سیاست اشتغال نموده و نقطه ثقل و مرکزی دولت ها تدوین و طراحی سیاست جامع اشتغال و اعلان آن برای همگان و پیگیری آن است. امری که مقاله نامه مذکور بر آن پای می فشارد (طاهری، ۱۳۹۲، ۱۴) و زمینه را برای امنیت شغلی پایدار فراهم می کند. مفهوم امنیت شغلی و منع اخراج غیر موجه و ضرورت پرداخت خسارت برای نخستین بار در توصیه نامه ۱۱۹ مصوب ۱۹۶۳ مطرح گردید. ماده دو توصیه نامه مذکور اعلام می دارد که بدون دلیل معتبر و موجه هیچگونه اخراجی نباید صورت گیرد. دلایل موجه را قانون یا همان پیمان دسته جمعی کار تعیین می کند و همچنین موارد دلایلی که نمی توان کارگر را براساس آن اخراج کرد بر می شمرد. توصیه نامه ۱۱۹ این اصل کلی را بیان می نماید که اخراج کارگر نباید مجاز تلقی شود مگر آن که دلیل موجهی برای آن ارائه شود. از دیدگاه توصیه نامه برخی دلایل، به هیچ وجه نمی توانند موجه شمرده شوند. (مانند فعالیت سندیکانی یا عقاید سیاسی و غیره) کارگر اخراجی، چنانچه اخراج خود را غیر موجه می پندارد، باید حق شکایت داشته و بتواند نزد مقام بی طرفی به داخواهی پردازد. این مقام نیز باید اختیار داشته باشد که در مورد برگشت به کار یا پرداخت خسارت به او حکم لازم را صادر کند. توصیه نامه در زمینه مهلت اخطار قبلی، ترتیب پرداخت خسارت، برخورداری کارگر از فرصت مناسب برای پیدا کردن کار طی مهلت اخراج، تسلیم گواهی کار به کارگر

<sup>۱</sup> . میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی - فرهنگی، مصوب ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ میلادی ( مطابق با ۱۳۴۵/۹/۲۵ ش) مجتمع عمومی سازمان ملل متحد که کشور ایران نیز در سال ۱۳۵۴ ش به آن پیوسته است.





اخراجی، حمایت از درآمد اجرائی، اخراج به سبب تقصیر مهم و چگونگی اثبات آن، امکان شکایت کارگر در این حالت، موارد کاهش کارکنان به سبب مشکلات اقتصادی (اخراج دسته جمعی) به تفصیل رهنمودهایی ارائه می دهد. با تصویب مقاله نامه شماره ۱۵۸ و توصیه نامه مکمل آن، این دو جانشین توصیه نامه شماره ۱۱۹ شده اند. (عراقی، ۱۳۹۱، ۱۹۷) مقاله نامه شماره ۱۵۸ شامل همه رشته های فعالیت اقتصادی می شود و مقرر می دارد که مندرجات آن اصولاً از طریق قانون وارد حقوق های کشورهای عضو می شود مگر آن که در برخی کشورهای راه های دیگر مانند پیمان دسته جمعی، تصمیمات قضایی بیشتر معمول باشد و این مقاله نامه به مقررات کلی در زمینه اخراج می پردازد. علاوه بر این توصیه نامه شماره ۱۶۶ مصوب ۱۹۸۲ که مکمل مقاله نامه مذکور می باشد نیز مراتبی را اضافه نموده است. از جمله این که، علاوه بر موارد مذکور در مقاله نامه، سن بازنشستگی و غیبت کارگر به سبب خدمت سربازی را نیز نباید در زمره دلایل موجه اخراج دانست و رهنمودها و توصیه هایی تکمیلی جهت اجرای بهتر مقاله نامه ارائه می دهد. در مورد دلایل موجه و ناموجه اخراج، تشریفات اخراج و اخراج به سبب دلایل اقتصادی نیز توصیه هایی پیشنهاد می کند. (عراقی، ۱۳۶۷، ۵۲۵) اعلامیه اسلامی حقوق بشر مصوب اوت ۱۹۹۰ در ماه سیزدهم، کار را حق همگانی شمرده است و به حق کار و اشتغال، امنیت شغلی، تأمین اجتماعی، پرداخت مزد عادلانه و مزایای استحقاقی، لزوم حل و فصل اختلاف بین کارگر و کارفرما با رعایت بی طرفی توسط دولت پرداخته است.

### بخش پنجم: جایگاه امنیت شغلی در قوانین داخلی

الف) قانون اساسی: قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل های مختلف خود به مواردی اشاره نموده که نشانه ی ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است. در مقدمه ی این قانون، « به تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد » تصریح شده است. همچنین در بند نهم اصل سوم، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی در بند دوازدهم پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و بر طرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه،

مسکن، کار، بهداشت، تعمیم بیمه در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار، وظایفی را برای دولت مقرر نموده است. (شکر الهی و همکار. ۱۳۹۰، ۸۶)، امنیت شغلی در زمره موارد امنیت های مادی و معنوی؛ در اصل ۲۲ قانون اساسی نیز مورد توجه قرار گرفته است. بدین نحو که، حیثیت، جان، حقوق، مسکن و شغل از تعرض مصون است مگر در مواردی که قانون تجویز کند. همچنین موضوع امنیت شغلی را می توان به نحو خاصی از اصل ۴۶ استنباط کرد که در قسمت دوم آن مقرر می دارد: هیچ کس نمی تواند به عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود امکان کسب و کار را از دیگران سلب کند. بدین معنی که در قرارداد کار، کارفرما به عنوان مالکیت نسبت به کارگاه خود حق ندارد امکان کار را از کارگر سلب کند و آنان را بدون دلیل موجه اخراج کند. (هاشمی، ۱۳۷۰، ۸۰) در اصل ۴۳ نیز به لزوم تأمین امکانات کار، برنامه ریزی ساعت کار، تربیت افراد متخصص برای ایجاد توانایی بهتر در دستیابی به اشتغال، آزادی انتخاب شغل اشاره شده که همگی از عوامل و اسباب امنیت شغلی هستند.

ب) قانون کار: فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مواد ۷ تا ۳۲) اختصاص به قرارداد کار دارد که در آن به صورت های متفاوت، امنیت شغلی کارگران مورد حمایت قرار گرفته و تأمین حقوق و مزایای جبرانی خاصی را در صورت خاتمه قرارداد کار برای کارگران در نظر گرفته است. اهم موارد آن به شرح ذیل می باشد:

حفظ امنیت شغلی کارگران در صورت تغییرات حقوقی در وضع مالکیت کارگاه (ماده ۱۲) یا ممنوعیت اخراج نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شورای اسلامی کار و داوطلبان واجدالشرايط نمایندگی (ماده ۲۸). امتیازات اشاره شده در قانون کار، امنیت کارگران را به نحو مطلوبی تأمین می کند و از این جهت با موازین بین المللی مطابقت دارد و حتی در مورد پرداخت مزایا به کارگران مقصر (ماده ۲۷) از این موازین پیشی گرفته است، اما ایراداتی نیز دارد. بنابراین داشتن کار و شغل و از دست ندادن آن از موارد حقوق انسانی و جزو توأم با اطمینان خاطر کارگران محسوب می شود. بدین خاطر که موازین بین المللی از آن به عنوان حقوق بشر و قوانین اساسی حقوق ملت یاد می کند. (هاشمی، ۱۳۷۰، ۸۰) علاوه بر این قرارداد





کار نیز تأسیس حقوقی اطمینانی بخش است که، با تمهیدات خاص، رابطه بین کارگر و کارفرما بر اساس آن برقرار می‌شود و کارگران از این طریق حساس امنیت شغلی می‌کنند. رابطه طبعاً نامتعادل اقتصادی و موضع آسیب پذیر کارگر در این خصوص ایجاب می‌کند که قرارداد تحت حاکمیت قوانین جانبدارانه به نفع کارگر قرار گیرد تا معایب ناشی از رابطه کار مبتنی بر اراده آزاد طرفین کاسته شود. با توجه ماده ۷ قانون کار، قرارداد می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد. اگر چه از نظر قانون کار، هر دو نوع این قراردادها معتبر می‌باشند، اما مشخص است که قرارداد شفاهی در هنگام اختلاف بین کارگر و کارفرما و انکار کارفرما، تضمین کننده ی رابطه ی کارگری و کارفرمایی نیست و اثبات وجود این رابطه با کارگر می‌باشد. لذا اگر کارگران، قرارداد خود را با کارفرمایان به صورت کتبی منعقد کنند، از امنیت شغلی بالاتری برخوردار می‌گردند. (هدایتی زفزفندی، ۱۳۸۸، ۴۹)؛ قرارداد های کار دائم تا حدودی تضمین کننده ی امنیت شغلی کارگران می‌باشند. اما قراردادهای موقت از امنیت شغلی برای کارگران تضمینی فراهم نمی‌کنند. و در پایان موقت کار در صورتی که کارفرما با تمدید قرارداد مخالفت نکند، این گونه قراردادهای خاتمه یافته تلقی می‌شوند و کارگر از ادامه اشتغال محروم می‌گردد. (الهیان، ۱۳۸۷، ۶۸) همچنین بر اساس تبصره ۳ الحاقی، قرارداد های کار با بیش از سی روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص باشد. قبل از تصویب این قانون، معمولاً قرارداد بین کارگر و کارفرما در کارهای مستمر و دائمی به صورت کتبی و در کارهای موقت به صورت شفاهی بسته می‌شد. (رسائی نیا، ۱۳۷۹، ۱۲۵)

### بخش ششم: عوامل تأثیرگذار بر امنیت شغلی مستخدمین دولت

۱. مدیران: یکی از عوامل مهم مدیران می‌باشند چرا که در ساختار اداری بدون سیستم، مدیر سلیقه گرا، خود رأی و ضد اخلاق و هر فعالیتی را در جهت رضایت، مافوق انجام می‌دهد، نه منافع سازمانی و ملی خود با ارتباط منصوب و ارتقاء می‌یابد و نه شایسته سالاری و تعداد مشاغل مدیریتی، عدم تخصص گرائی برای مدیران سطح میانی و نیز تداخل در تصمیم گیری و سیاستگذاری و عدم ثبات سیاست ها یکی دیگر از معضلات بسیار برای مدیران سطح میانی می‌باشد و با الطبع مدیران زیر مجموعه مدیران آن ها به دلیل عدم نظارت کافی به مرور زمان

از مسیر واقعی و هدف مجموعه کاری خود خارج می گردند. (محمدیان، ۱۳۹۳، ۷۴) یکی دیگر از آسیب های مدیریتی عدم ثبات مدیران برای سیاست گذاری میباشد. زیرا که غالباً یک مدیر می بایست در راستای اهداف سازمانی هدف گذاری و در آن جهت تلاش و حرکت نماید و متوسط عمر یک مدیر برای سیاست گذاری درست و هدفمند و حداقل ۴ سال می باشد ولی اکثراً شاهد هستیم مدیران در کمتر از این مدت جا به جا می گردند و به سمت های دیگر که هیچ ارتباطی با تخصص آنان ندارند منصوب می شوند و تا آشنایی لازم برای سیاست گذاری ایجاد شود، مدیر مجدد، احتمال جا به جایی دارد. لذا مدیران به این دلیل غالباً دنبال سیاست گذاری مناسب نیستند و مقاصد سازمانی خود را با سیاست های موقت و کوتاه مدت رهگیری نموده و پیگیری نظر مافوق و اجرای امور روزمره برای گذراندن زمان می باشند. (همان، ۷۶) البته قابل ذکر است سازمان دارای سیستم کارآمد خود چنان سیاست گذاری خواهد نمود که بسیار کانالیزه مدیر را به سوی اهداف و سیاست های سازمانی به پیش خواهد برد و این امر به نظر می رسد در کشور ما تا کنون محقق نشده است. از دیگر آسیب های مهم در مبحث مدیریت عدم شناخت کافی مدیران و عدم آموزش لازم و تحصیلات مرتبط با حوزه تحت شمول مدیریتی خود می باشد که همیشه موجب مشکلات فراوان فی مابین مدیر و کارشناسان شده و در نتیجه سازمان به خودی خود از مسیر هدف خارج می شود. تداخل سیاست گذاری مدیران نیز از مشکلات مهم مدیریت می باشد که می بایست همه مدیران در راستای یک سیاست گذاری کلان سیاست های خود را بنا نهند. حذف سیستم های انگیزشی جهت لایق نشان دادن خود نزد مدیر ارشد نیز می تواند از معضلات مدیریت در کشور ما باشد و می بایست تفکر به نحوی تغییر یابد که اساساً برای چارچوب های اهداف سازمان و راهبرد آن سیستم های انگیزشی به صورت هدفمند به کارگیری شود. یکی دیگر از معضلات مدیران کم شدن توان مدیر در استفاده خود از ابزارهای مدیریتی است بدین معنا که به علت تورم و مشکلات اقتصادی و روحیه های خاص فعلی غالب بر کارکنان سازمان ها، مدیران کمتر بتوانند اخلاقاً از اضافه کار اشخاص یا از حقوق و مزایای افراد کم نمایند چرا که این عمل قطعاً موجب تنش و مشکلاتی در سیستم خواهد گردید و از بُعد اخلاقی نیز مدیران سعی می



نمایند به دلایل فوق از روش های کنترلی ضعیف تر غالباً استفاده نمایند. لذا لازم است سیستم پاداش و تنبیه در سازمان ها نهادینه گردیده و فرهنگ سازی در این خصوص انجام شود تا کارکنان همیشه سعی در ارتقای عملکرد خود داشته باشند و اختیارات آن به مدیران به صورت کامل و در چارچوب ضوابط تفوض شود (اختیارات به نحوی تعریف شود که اولاً اهداف سازمانی و حوزه ای پیگیری شده، ثانیاً موجب اسراف از بیت المال نگردد.) بخش عمده ای از مدیریت به علت ضعف در ساختارهای اخلاقی چابکساز می باشند و این موضوع بسیار در ادارات رواج یافته است و موجب شده تا کارکنان دریابند که فقط با چابکساز و تملق می توان با مدیر ارتباط دوستانه برقرار کنند و می بایست چنان فرهنگ سازی و سیاست گذاری شود که این اخلاق از ساختار سازمانی محو گردد. یکی دیگر از نقاط آسیب دیگران مدیران عدم توانایی نیازسنجی لازم از طرف مدیران در مقاطع مختلف می باشد و این موضوع نیز منتج به رکود در مدیریت می گردد. به نظر می رسد بنا بر آن چه که در فوق الذکر ارائه گردید، ابتدا سیستم در مجموعه کل تعریف گردد و مکانیزم در آن محاسبه شود تا مدیران با شرایط ذیل به کارگیری و در مقاطع مختلف ارزشیابی شده و در نقش های نظارتی بر عملکرد و تمام شئون و پیرامونی آنان نظارت نمایند. و لازم است در جهت ایجاد و حفظ اخلاق، چه از بُعد اجتماعی و نیز اسلامی چارچوب هایی برای مدیر تعریف نموده و حتی در سطح مدیر میانی قسم نامه پیش بینی شود و کلیه شروط لازم در آن قسم نامه لحاظ شده و در صورت تخطی ابراز کنترل نیز در آن محاسبه گردد. شرایط مدیران در کلیه سطوح (با تغییر سطوح کیفیت متفاوت می گردد): تخصص مرتبط - تجربه مرتبط - تعهد سازمانی - شرایط اعتقادی - التزام به ولایت فقیه - مردم محوری - نوآوری - صبوری در کار و نتیجه - خوش خلقی با کارکنان مردم (روابط عمومی) - خستگی ناپذیری - شجاعت - واقع نگری - آینده نگری - روحیه پژوهشگری - روحیه مشورت جوئی - روحیه مشارکت پذیری - میزان دقت - سلامت مالی - سلامت اخلاقی - حفظ اسرار - حفظ منافع ملی - قانون گرائی - عدم به کارگیری خویشان در مجموعه خود - انتقاد پذیری. با توجه به اهمیت مدیران در راهبرد سازمان لازم است تمام موارد فوق با توجه به سطح سازمانی مدیر، ارزشیابی گردیده و پس از احراز نیز در مقاطع



مختلف انطباق داده شده و نظارت شود. کلام پایانی در خصوص مدیران، نظارت در جهت عدم تشکیل مجموعه حلقه های پنهانی (باند)، در سطح سازمان است که غالباً این حلقه ها با تفکر ضد اخلاقی و حمایت همه جانبه مدیران از هم دیگر می باشد و جهت سالم سازی لازم است این حلقه ها و ارتباطات پنهانی شناسایی و نظارت کافی بر آنان انجام گیرد و در صورت لزوم، سیستم با جا به جایی ها و کنارگذاری هدف دار افراد حلقه مانع از به دست گیری قدرت سازمان و هدایت سلیقه ای بر مبنای منافع شخصی و گروهی گردند.

۲. قوانین و آیین نامه ها: قوانین و آیین نامه ها به عنوان یکی از مؤلفه های مهم در شکل گیری و ساختار سازی و حرکت تمام اجزاء سازمان می باشد و قانون اگر با سلیقه و منافع اشخاص تو شود فجایع بزرگی را به صورت نامحسوس می تواند در پی داشته باشد و یا اگر افراد با خرد و آشنایی و بررسی کافی آن را تهیه و تصویب نمایند نیز می تواند پیامد آن مشکلات برای سیستم باشد. (محمدیان، ۱۳۹۳، ۹۴)

۳. اعتبارات: یکی از عوامل تأثیر گذار بر ساختار سازمانی اعتبارات است یعنی این که بودجه می تواند در تحکیم و یا تضعیف نقش های سازمانی مؤثر واقع گردد که در ضمن ارایه پیشنهادات محورهای آسیب پذیری بررسی خواهد شد و با توجه به این که غالباً چارچوب های اجرایی قانون آیین نامه ها می باشند لازم است که با نگاه بسیار دقیق و عدالت محور و توسعه نگر و منافع (سازمانی و ملی) پسند نگارش و اجراء گردد.

۴. نظام سیاسی: یکی دیگر از مواردی که موجب آسیب فراوان به ساختار های نظام اداری می گردد. مبحث دخالت نظام های سیاسی و جهت گیری سیاسی مدیران و سازمان ها و ادارات تا کنون لطمات فراوانی از این حیث وارد گردیده است.

۵. ارباب رجوع: یکی دیگر از مؤلفه هایی که ارتباط و تأثیر بر ساختار سازمانی دارد ارباب رجوع است. البته این مؤلفه تأثیر مستقیم آن کمتر از سایر گزینه ها است و به صورت طولانی مدت و غیر مستقیم و بر مبنای اخلاق بسیار حائز اهمیت می باشد چرا که موجب فرهنگ سازی می گردد. و بیشتر می تواند نقش تأثیر گذاری بر آن را ایفا نماید و باز خورد آن برای سازمان می باشد.



۶. پرسنل: جمعیت غالب هر سازمان را کارکنان آن تشکیل می دهند و هرگونه جهت گیری از سوی آنان می تواند موجب پدیده ای گردد. یکی از مهمترین مشکلات ساختار اداری فعلی عدم محاسبه و ندیدن نقش کارکنان در سازمان می باشد و کارمند غالباً به عنوان یکی از ابزارهای خود برای وصول به اهداف شخصی چه در راستای فعالیت سازمانی و چه خارج از سازمان می نگرند و عدم شایسته سالاری و عدم تحرک و ارتقاء پرسنل با توجه به لیاقت و تجربه موجب سرخوردگی او شده و پیامد آن نیز موجب روند منفی و کاذب عملکرد سازمان ها می گردد. گرفتن انگیزه ی فرد در ایفای نقش سازمانی و احساس پوچی و عدم مشارکت وی در مشورت ها و فعالیت ها و ندادن سرانه های اولیه رفاه او مثل مسکن، سبد خواربار مناسب، سهم تفریحی و خدمات عمومی رایگان به وی و ناهنجاریهای اجتماعی در نظام حقوق و دستمزد موجب می شود تا کارمند نقش خود را در سازمان به درستی اعمال نماید و با الطبع به ساختار سازمانی متأثر از این مقوله آسیب های فراوان وارد گردیده است. یکی از مهم ترین و مؤثر ترین رکن تقسیم بندی کارکنان، کارشناسان می باشند که عملاً به علت آگاهی سازمانی و تحصیلات در خود مقدم و هر گونه طرح و برنامه ای هستند و فقدان کارشناسان برنامه ریزی و عدم جایگاه مناسب و باور لازم و فقدان نگرش مهارت گرایی و تخصص محوری و... برای این دسته موجب ایجاد نقصان هایی برای سازمان می باشد و چنان چه به دلایلی انگیزه خود را در کار از دست دهند لطمات زیادی می تواند متوجه ساختار اداری گردد.

۷. ارزشیابی: مؤلفه ای است که برای غالب مؤلفه های فوق الذکر لازم است و می تواند در جهت احیاء و بهبود ساختار مطلوب بعضی مؤلفه ها کمک نماید. ارزشیابی می تواند عملکرد سیستم های انگیزشی را ترمیم نماید. ارزشیابی درست می تواند در طول زمان موجب بهبود قدرت برنامه ریزی مدیران، عملکرد پرسنل و بازخورد مثبت آن از ارباب رجوع گردد.

ارزشیابی می تواند با تشکیل حلقه رابطه با آموزش سطح فرهنگ سازمانی و عملکرد نهایی سیستم را سالم نماید و در نتیجه با ارزشیابی و تأثیر گذاری آن در آینده فرد و ساختار، می توان سیستم و عملکرد صحیح اجزاء سیستم را کنترل نمود ولی متأسفانه در سازمان ها به نظر





می رسد ارزشیابی جایگاه واقعی نداشته و عوامل مثل رابطه، چاپلوسی و ترحم موجب تضييع آن گردیده است.

۸. آموزش و برنامه ریزی: از مؤلفه های که بصورت غیرمستقیم در کلیه سطوح مدیران و کارکنان و ارباب رجوع می تواند مؤثر باشد و ارتباط دارد آموزش و تحصیلات است به این معنا که با آگاهی از سطح تحصیلات و آموزش می توان از سطح فرهنگ سازمانی مدیران و کارکنان پی برد و هرچه آموزش بیشتر و تحصیلات بالاتر باشد مطمئناً موجب تبعات مثبت برای کل سیستم خواهد شد. از نقاط ضعفهای ساختار اداری ایران که حس می شود در چند سال گذشته کمی به آن بها داده شده مبحث آموزش می باشد و لازم است با آموزش به معنای واقعی و نه وقت گذراندن و نمره گرفتن و کاربردی کردن آموزش آموخته شده، ساختار اداری سازمانها متأثر و الگوهای جدید برای آن تعریف شود یعنی اینکه به نحوی برنامه نویسی شود تا بازخورد آموزش با توجه به ساختار سازمانی در سطح سازمان و پرسنل هدفمند گردیده و بصورت فرهنگ درآید و تأثیرات این فرهنگ به مرور زمان بر پرسنل، مدیران و ارباب رجوع مشهود خواهد بود. از نقاط آسیب که کمبود آموزش می تواند داشته باشد ضعف برنامه ریزی و ادراک لازم در سازمان و در مدیران و پرسنل بوده و این مطمئناً موجب اختلالهایی در عملکرد نهایی مجموعه خواهد شد و اگر چند نفر نیز آموزش کافی دیده باشند باز کفایت از کل نمی نماید و لازم است آموزش با در نظر گرفتن سطح تصمیم گیری و نظردهی و سطح تأثیرگذاری انجام گردد.

۹. نظارت و کنترل (بازرسی، گزینش، حراست): یکی از آسیبهای بسیار مهم که در سازمانها این کشور وجود دارد عدم نظارت می باشد چرا که همه می دانند که در مقابل عملکرد خود لازم نیست به هیچ مقامی پاسخ دهند و هیچ کس از آنها نمی خواهد که چه کرده اند و چه می کنند. احیاء نظارت یعنی احیاء و بهبود عملکرد کلیه مؤلفه های، زیرا که بدون نظارت بر عملکرد نیروهای و مدیران با هر آفت کم، وسوسه شده و از مسیر درست خارج می گردد و موجبات مقوله هایی مثل رشوه با اشکال گوناگون آن که تقریباً در سازمانها متعارف گردیده، پدیدار شده و تبعات آن موجب آسیبهای فراوان بر ساختار، انحراف عملکرد کارکنان و مدیران و نارضایتی ارباب رجوع و ..... می گردد.



نظارت چشم و گوش توانای سازمان در جهت منافع آن و نظام خواهد بود. لذا می بایست نظارت و کنترل (بازرسی، گزینش، حراست) با حدود شمول تمام سطوح و بدون استثناء زیر نظر مستقیم عالی ترین مقام سازمان فعالیت خود را بر مبنای علمی و منطبق بر اصول اسلامی و اخلاقی و با رعایت حرمتها و شئون اجتماعی و در چارچوب ضوابط و مقررات و قوانین جاری انجام دهد.

۱۰. سلامت روانی مستخدمین دولت: بدون شك سلامت روان نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می کند و یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع را، بررسی میزان بهداشت روانی افراد آن جامعه نشان می دهد. کما آنکه امروزه سلامت روان انسانها در میان جوامع اهمیت بسزایی برخوردار است و تقریباً در همه کشورها اقدامات وسیعی صورت گرفته است تا سیاست های مربوط به بهداشت روانی و پیش بینی بیماری های روانی را سازمان دهند این سیاست ها که می تواند ارزشهای انسانی و اقتصادی بسیار بالایی داشته باشند، ایجاب می کنند که قبل از هر چیز نیازهای بهداشت روانی شناخته شوند.

### نتیجه گیری

در قانون مدیریت خدمات کشوری ماده ۴۸ حالتی خاتمه خدمت کارمندان را بازنشستگی، از کارافتادگی، استعفاء، بازخریدی، آماده به خدمت، اخراج، انفصال از خدمت عنوان نموده است. و براساس تئوری انگیزش - بهداشت، حقوق و دستمزد نقش یک عامل بهداشتی دارد که از نارضایتی جلوگیری می کند و در عمل نیز مشاهده می کنیم که معمولاً مدیران سازمانها به منظور پیشگیری از نارضایتی ها و اعتراضات و در جهت تأمین مالی کارکنان خویش اقدام به افزایش دستمزدها و یا اعطای پاداش های مالی می نمایند. معمولاً کارکنان سازمانها، افزایشهایی را که در زمینه ی حقوق دریافت می کنند، حق مسلم و قانونی خود میدانند و از آنجا که این افزایش ها (مانند: پاداش عیدی پایان سال، افزایش ضریب حقوق سالانه، ارتقاء گروه یا پایه حقوقی ...) تقریباً بدون توجه به کیفیت کار و عملکرد و بصورت یکسان به همه اعضای یک سازمان تعلق می گیرد، نمی تواند در ایجاد انگیزه انجام کار بهتر مؤثر باشد و به همین دلیل پس از گذشت سالها از اجرای این گونه برنامه ها تا کنون نتوانسته ایم بهبودی در ارتباط با بازدهی، کارایی، اثر بخشی و بهره وری سازمانها شاهد باشیم.



مشکلات کارمندان بطور کلی پرسنل دولت اعمال تبعیض در پرداخت حقوق کارمندان ادارات و سازمانهای مختلف است این حقوق براساس میزان تلاش و مهارت فرد نیست و حتی در برخی ادارات و سازمانها مشاهده میشه افراد با مدرک تحصیلی پایین تر حقوق بالاتری از بعضی از کارمندان ادارات دیگر با مدرک تحصیلی بالا دریافت می کنند. عدم تناسب حقوق باعث رنجش کارمندان می شود مسکن از دیگر مشکلات عمده ی کارمندان است. کارمند برای انجام کارهای مردم و ارباب رجوع نیازمند فراهم شدن زندگی مطلوب برای خانواده اش است تا بدون دغدغه در انجام کار سعه صدر، خلاقیت و نوآوری داشته باشد.

### پیشهادات

\* قوانین منطبق بر منافع سازمانی و ملی و رفاه عمومی و نیاز سنجی سازمانی تصویب و اجراء شوند چرا که در گذشته شاهد بودیم، غالباً قوانین و آیین نامه ها تأمین کننده منافع قشر خاصی بوده که پیامد این موضوع موجب آفرینش تبعات فعلی در جامعه اداری است.

\* ضمانت اجرایی کافی برای اجرای قوانین و آیین نامه ها و ناظر بر اجرایی آن تعیین گردیده و نظارت بر آن بصورت مداوم و مستمر صورت گیرد. یکی از نقایص عمده قوانین و آیین نامه ها، عدم ضمانت شفاف برای اجرا است و مراجع مجری در خیلی مواقع با استدلال ها و تفاسیر به رأی از اجرا آن به انحاء مختلف خودداری می نمایند زیرا می دانند در آینده در مقابل هیچ مرجعی پاسخگو نخواهند بود.

\* با اجرای تکریم ارباب رجوع و تعریف مکانیزمهایی که کمترین تردد ارباب رجوع را در سازمان موجب گردد و کم کردن سیر مراحل اداری و شفاف شدن وظایف هر مدیر نسبت به ارباب رجوع سعی می شود فرهنگ سازی مثبت متأثر از همین اثرگذاری پدید می آید.

\* رفاه کارمندان که شامل خوار و بار، تفریح، ورزش، خدمات به نحو شایسته و مطلوب علاوه بر حقوق و دستمزد پیگیری و در جهت آن سیاست گذاری شود و این موضوع آن گونه که مدیران ابراز می دارند بعید نیست بلکه نیاز به برنامه ریزی قوی در این خصوص دارد و اثرات آن نیز در روند بهبود عملکرد کامند مشهود خواهد بود.



## منابع و مآخذ

۱. استوارسنگی، کوروش، (۱۳۹۳)، حقوق اداری: سازمانهای اداری کشور، استخدام کشوری، انتشارات میزان.
۲. اعرابی، سید محمود، (۱۳۸۰)، راهبردها، برنامه ها و راهکارهای تحقیق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری، فصلنامه مدیریت بهبود تحول (مطالعات مدیریت سابق)، شماره ۲۹ و ۳۰، بهار و تابستان.
۳. الهیان، محمد جواد، (۱۳۸۷)، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، جلد اول، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۴. امامی، محمد، (۱۳۸۶)، حقوق اداری، ج ۱، تهران: میزان.
۵. بابایی مهر، علی، (۱۳۹۵)، حقوق اداری ۲ (استخدام کشوری)، انتشارات: مجتمع علمی و فرهنگی مجد.
۶. رسائی نیا، ناصر، (۱۳۷۹)، حقوق کار، انتشارات آوای نور.
۷. رمضان‌فرزانه، طاهره، (۱۳۸۵)، انعطاف پذیری بازار کار و امنیت اشتغال، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۷۱ و ۷۲، اردیبهشت و خرداد.
۸. زارع، سمیه، دودمان، پروانه، (۱۳۹۵)، بررسی عوامل آموزشی بر امنیت شغلی، انتشارات راز نهم.
۹. سلطانی، ایرج، (۱۳۷۹)، نقش منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان، نشریه تدبیر، شماره ۱۰۵.
۱۰. شکرالهی، سمانه و همکار، (۱۳۹۰)، امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران، پژوهشنامه حقوق کیفری، سال دوم، شماره ۳، بهار.
۱۱. عراقی، سید عزت الله، (۱۳۹۱)، تحول حقوق بین الملل کار، انتشارات دانشگاه تهران.
۱۲. محمدیان، اردشیر، (۱۳۹۳)، تخلفات اداری، انتشارات دراک.
۱۳. منصور، جهانگیر، (۱۳۹۵)، قوانین و مقررات استخدامی، انتشارات: نشر دیدار.
۱۴. موحدیان، غلامرضا، (۱۳۹۰)، حقوق کار، تهران، انتشارات فکرسازان.



۱۵. میتوسی، آر، کریون، (۱۳۸۸)، چشم اندازی بر توسعه میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی. مترجم: حبیبی مجنده، انتشارات: دانشگاه مفید قم.
۱۶. هاشمی، سید محمد، (۱۳۷۰)، نگرشی بر قانون جدید کار، ضمیمه مجله شماره ۹ تحقیقات حقوقی دانشکده حقوقی دانشگاه شهید بهشتی.
۱۷. هدایتی زفرقندی، محمد، (۱۳۸۸)، قرارداد کار، انتشارات میزان.
۱۸. آیین نامه شرایط استخدام پیمانی و اصلاحیه آن، مصوب هیأت وزیران ۶۸/۱۰/۱۵.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی





پروہشکاه علوم انسانی ومطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی