**موضوع تحقيق** : معضلات اجتماعي ( ناامني شغلي )

**استاد** : دكتر مومني

**نام و نام خانوادگي** : ايمان سعيدي

**رشته** : مديريت فرهنگي

**ترم** : سه

**روز**: جمعه ساعت 16 الي 18

[**مقدمه :**](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-22.aspx)

**اشتغال در دنیای امروز به سرعت در حال تحول است سازمان ها در حال کوچک تر شدن و رفتن به سمت دنیای مجازی هستند که البته ارتباط بینشان روز به روزبیشتر و پیچیده تر میشود.سازمان ها تبدیل به هسته های مرکزی شده و سایر اجزا و کارمندان در اطراف آن قرار گرفته اند.در این سیستم هر کس برای خود کار میکند وبه اندازه ای که ارزش افزوده ایجاد میکند از درآمد نیز سهم می برد و پرداخت به صورت دستمزد جای خود را به درصدی از سود و...داده است. شرکت ها و ادارات تمایلی به استخدام افراد ندارند و معمولا با قراردادهایی سعی در جذب نیروی مورد نیاز خود دارند و این روندی است که در تجاری شدن و جهانی شدن اقتصاد اجتناب ناپذیر است. این روندی است که در کشورهای توسعه یافته سالها پیش رخ داده و امروز در کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است.پس در اینجا امنیت شغلی افراد به شدت در معرض خطرقرار خواهد گرفت.**

**[سوالات مهم در مورد امنیت شغلی:](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-21.aspx)**

آیا شما و اطرافیانتان از شغل خود راضی هستید؟

آیا قدرت این ریسک را دارید که برای پیدا کردن شغل جدید و مناسب تر از کارتان برای مدتی دست بکشید ؟

اگر کارمند یا در یک پست زیر دست هستید آمادگی این را دارید که حق قانونی خود را مطالبه کنید بدون اینکه ترس یا واهمه ای داشته باشید؟

اگر نه شما امنیت شغلی ندارید .

**[امنيت شغلي :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-20.aspx)**

امنيت شغلي يا Job Secirity ، احتمال اين است كه شخصي بتواند خود را حفظ كند و احتمال بيكار شدن شخص بسيار پايين باشد . اين مهم وابسته به فاكتورهاي اقتصادي ، موقعيت و تجاري و مهارت هاي شخصي فرد شاغل است . امنيت شغلي موافق چرخه تجاري عمل مي كند به اين صورت كه در رونق اقتصادي افزايش مي يابد و در ركورد ها كاهش خواهد داشت .

البته عوامل شخصي زيادي را مي توان مؤثر بر اهميت شغلي دانست ؛ از جمله تحصيلات ، سابقة كار ،‌موقعيت شغلي و . . . در واقع نيروي نيروي كار بايد بتواند خود را به سرعت با شرايط وفق داده يا به اصطلاح كاملاً به روز باشد .

امنيت شغلي پرسه يا روندي است كه به ميزان نامعيني كاركترهاي كار و واحد اشتغال را تهديد كند و يا آن ها را به چالش بكشاند و در زواياي متمايز ناهنجاري بوجود بياورد .

ما مي دانيم كه تعاريف متعددي راجع به امنيت شغلي وجود دارد كه آنرا به روش هاي گوناگون تقسيم بندي مي كنند . نوع شكل و سمت يا جايگاه سياسي اقتصادي و فاكتورهاي ديگر بي تأثير در آن نيست .

بعضي ها معتقدند كه هر چه كار سخت تر باشد ممكن است به تناوب اهميت آن نيز فرق بكند .

براي مثال يك موتور سوز گرمابه تا جوشكاري و استيل و آلياژ هاي مختلف و حتي سياستمداران ، پزشكان يا در مواردي نظير اصحاب رسانه و خبرنگاران نيز به نوعي از امنيت شغلي – حمايت شغلي – بيمه شغلي صحبت مي كنند . براي مشاغل متفاوت تقسيم بندي امنيت شغلي متمايزتري قائل مي شود .

بحث بهداشت كار و سختي كار و يا فشارهاي رواني بسياري از مشاغل در اين جا مطرح است . البته در كشورهايي مانند ايالات متحده آمريكا عامل اقتصاد و تجارت امنيت بيشتري را خواهد داشت كه دليل اين موضوع را هم مي توان سيستم سرمايه داراي آن كشور رو عدم دخالت دولت در امور تجاري دانست . در ايالات متحده به دليل موقعيت اقصادي خاص امنيت شغلي نسبتاً بالاست . در واقع با رونق اقتصادي شركت ها سعي در استخدام نيروي بيشتر براي توليد بيشتر خواهد كرد ؛ در اينجا لازم است توجهي به كند شدن نرخ رشد در اين كشور ها نيز شود كه اين خود عاملي است براي كاهش امنيت شغلي ، چرا كه شركت ها تمايل به كاهش هرچه بيشتر هزينه هاي داخلي «هزينه هاي جذب» خواهد داشت كه مي تواند امنيت شغلي را كاهش دهد .

و امّا چرا اهميت شغلي براي همة مردم مهم است ؟

عموم مردم بيشتر وقت خود را در محيط كار مي گذرد به همين دليل شرايط محيط كار امنيت زيادي در تأمين سلامت جهاني و رواني آن ها دارد .

به اختصار برخي از عوامل كه تأثير زيادي در ايجاد استرس ناشي از كار دارند :

شرايط كاري ، تراكم كاري ، ابهام نقش ، تعارض شغلي ، مسئوليت ، روابط با ما فوق و عدم امنيت شغلي و . . .

در شرايط فعلي دنيا هيچ شغلي دائمي نيست و حفظ شدن و بقا آن بستگي به ميزان فعاليت خود فرد دارد ولي عذم آگاهي از اين موضوع موجب تر از كنار گذاشته شدن ، لغو يا اتمام قرارداد موقت و بازنشستگي يكي از فشارهاي رواني است .

چنين حالتي باعث مي شود فرد قبل از آنكه به طور طبيعي از كار باز نشسته شود احساس فرسودگي و كسالت رو مي كند . ترس از تزلزل متاح يا كنار گذاشته شدن در افرادي شدن در افرادي كه مي دانند به مدارج بالا و بالاترين سطح پيشرفت در كار خود رسيده اند بسيار شديد تر است . اين افراد به پركاري مي پردازند تا همچنان خود را در اوج نگه دارند و در عين حال مي كوشند احساس عدم امنيت شغلي را مخفي كنند و بدين ترتيب بيش از پيش در معرفي استرس قرار مي گيرند .

در زندگي سازماني اهميت شغلي از جمله مسائلي است كه كاركنان سازمان ها را به خود مشغول مي كند و بخش از انرژي رواني و فكري رواني و فكري سازمان صرف اين مسئله مي شود . در صورتي كه كاركنان از اين بابت به سطح مطلوبي از آلودگي خاطر دست بند با فراغ بال توان و انرژي فكري و جسمي خود دارد در اختيار سازمان قرار مي دهند و سازمان نيز كمتر دچار تنشهاي انساني مي گردد و رسمي شدن و استخدام مادام العمر نيست بلكه تواناسازي كاركنان محور اهميت شغلي است .

**[اما اهميت شغلي از زاوية ديگر :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-19.aspx)**

در فضاي كنوني رشد صنعتي و بكارگيري تجهيزات سخت افزاري و مكانيكي كه داراي پيامد هاي مثبت است و در جاي خود ناهنجاري را به همراه دارد . اتومات شدن در اجرا و توليد و حذف پرسنل در Driver سخت افزاري موجب آزاد شدن نيروي انساني مي شود . از نگاه ديگر دولت با توليد كار و اشتغال جديد بيشتر ، مي تواند راهكارهايي براي اين موضوع تعريف كند .

-       معيار هايي كه براي محاسبه اهميت شغلي معمول است :

معيارهايي كه براي محاسبه اهميت شغلي معمول است يكي نمره يا رتبة اهميت شغلي است و ديگري شاخص اهميت شغلي است . البته ممكن است معيارهاي ديگري نيز به كار گرفته شوند .

نمره يا رتبه اهميت شغلي : عددي است كه بيان كننده ريسك بيكاري است كه در آناليزهاي آماري سرشماري از موقعيت ها ، صنعت ها و حرفه ها بدست مي آيد .

شاخص اهميت شغلي : شاخص اهميت شغلي نيز مقياس سطح اهميت شغلي يك كشور يا منطقه يا همان ريسك بيكاري در صنعت ، حرفه يا مكاني است .

شاید بتوان گفت نبود امنیت شغلی خود عاملی است برای پایین بودن بهره وری نیروی کار در کشور های کمتر توسعه یافته ،در واقع به علت نبود محیطی بدون استرس برای نیروی کار و در صورت عدم رضایت از وضعیت اشتغال که همه می تواند از پیامد های عدم امنیت شغلی باشد بهره وری در این جوامع بسیار پایین است. پس شاید بتوان به این سوال دیرینه که چرا بهره وری (ساعات مفید کار ) در کشورمان نسبت به کشورهای دیگر بسیار پایین تر است ، پاسخ داد.

**[مفهوم امنيت شغلي :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-18.aspx)**

در مفهوم امنيت شغلي موضوعاتي چون تغييرات

شغلي ، از دست دادن شغل ، عدم دستيابي به شغل مناسب گنجانده شده است . بنابراین اعتقاد روان شناسان صنعتی و سازمانی امنیت شغلی یکی از عوامل بوجودآورنده رضایت شغلی است . نیازهای تامینی کاملاآشکار و در بین اغلب مردم بسیار متداول اند.همه ما میل داریم از آسیبهای زندگی نظیرتصادف ، جنگها، امراض ، و بی ثباتی اقتصادی وشغلی در امان باشیم . از این رو افراد و سازمانهاعلاقه مندند که تا اندازه ای اطمینان فراهم کنند که از این قبیل فاجعه ها حتی الامکان مصون خواهند بود.

**[مؤلفه هاي مفهوم امنيت شغلي :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-17.aspx)**

1 - جابجايي كمتر درشغل :

جابجایی کمتر در شغل بیانگر وجود امنیت شغلی است که حاصل آن تخصصی و خبرگی است و زمانی که افراد در یک شغل خبرگی وتخصص پیدا کردند بخشی از امنیت شغلی آنهاشکل می گیرد .

2 – تمركز بر شغل توسط افراد :

بیانگر وجود ثبات شغلی است که این تمرکز از دو شغله شدن افرادجلوگیری و بخشی از امنیت شغلی را شکل      می دهد.

3 – انتخاب شغل مناسب :

انتخاب شغل مناسب زمینه ساز بروز و تقویت علاقه مندی از کار است که با امنیت شغلی رابطه مستقیم دارد .

4 – رضايت در شغل :‌

رضایت در شغل موجب بروز خلاقیت در کارشده و نهایتا خلاقیتها استحکام بخش امنیت شغلی کارکنان خواهدبود .

5 – رضايت اقتصادي :

رضایت اقتصادی موجب دلگرمی فرد در کارشده و احساس برابری در کارکنان شکل می گیردکه خود احساس برابری در سازمان نقش موثری در امنیت شغلی ایفا می کند.

6- عاطفي بودن محيط كار :

ازجمله مولفه های امنیت شغلی ، عاطفی بودن محیط کار است که به ساختن روان سالم انسانهاکمک می کند و زمانی که انسانی ازطریق کارشخصیت و روان خود را تکامل بخشند امنیت شغلی آنها نیز تامین می شود.

7 – احساس آرامش :

احساس آرامش در کار منجر به رهایی از فشارشغلی گردیده و درنتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدیدمی شود، تامین می گردد.

8 – وابسته شدن فرد به سازمان :

وابسته شدن فرد به سازمان بیانگر وجودامنیت شغلی است که حاصل آن تعهد سازمانی است . زمانی که کارکنان یک سازمان از سازمان خوددفاع کنند بطور مستقیم و غیرمستقیم اعتبارسازمان را تقویت کرده که در سایه آن امنیت شغلی افراد تامین می گردد.

**[استخدام و انواع روش هاي جذب نيرو چگونه است ؟](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-16.aspx)**

جذب به شکل پيماني، رسمي يا دائم، نه ماه فصلي يا سه ماه (85 روزه)، قراردادي و ده هاموارد ديگر وجود دارد.نظام و پروتکل کاري براي طرفين با توجه به نوع کار و حقوق و مفاد مندرج در پروتکل تدوين وبين طرفين آغاز ميشود.
البته آمارها نشان مي دهندبه علت نبود امنيت شغلي با شرايط جذب نيرو به صورت قراردادي و حذف دائم يا (استخدام رسمي) ناهنجاري و تخلفات افزايش چشمگيري داشته است.

بنابراين يکي از امتيازات مثبت و خوب براي فرد متقاضي کار- استخدام بصورت رسمي است که اگر کارگر و کارمند تکليفش را بداند و تعلق خاطر داشته باشد مي تواند در روند يک کار توليدي و صنعتي با افزايش راندمان و بهره وري تاثير گذارباشد و اين تاثيرگذاري به سوددهي مي انجامد . به اين نکته دقت کنيد که به تناسب روش و حالت جذب نيرو درجه فشار امنيت شغلي متفاوت خواهد بود و فشار عصبي و رواني بر فرد بخاطر عدم اطمينان از وضعيت آينده کاري آنچناني خواهد شد. پس اين روند تاثيرگذاري زيادي بر ميزان توليد و خط توليد مي تواند داشته باشد. لوايح و مصوبه هاي قانوني بسيار مهمي بر روش هاي جذب و فيلتر و Format گوناگون با توجه به واحد کار وجود دارد.

**[و اما مشكلاتي كه براش مناسب نبودن شيوة جذب كاركنان ايجاد مي شود :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-15.aspx)**

مثلاً بسياري از پرسنل معادن با سابقه بيش از ده ها سال هنوز هم استخدام دائم يا رسمي نيستند و اين مسئله شايد بخاطر طرح واگذاري و خصوصي سازي اتفاق افتاده است يا بسياري از پرسنل در دانشگاهها باسابقه به علت هاي متفاوت از جمله رديف استخدامي، قبولي در آزمون ادواري - استخدامي و يا حتي عدم گسترش محيط کاري پرسنل با توجه به شرايط سني ، وجود همسر- فرزندان، پدر و مادر تحت تکفل و خداي ناکرده بيماريها آينده روشني از جذب دائم را ندارند. يا معلمين حق التدريس و پيماني با سابقه بيش از سه سال و مدارج دانشگاهي هنوز بين 300 تا 800 هزار ريال ماهيانه حقوق دريافت خواهند کرد بطوريکه بيمه و مزاياي وزارت رفاه اجتماعي هم برخوردار نيستند.

**[قراردادي يا شركتي بودن نيروي انساني :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-14.aspx)**

 شرکتي بودن بسياري از پرسنل، ادارات و نهادها خسارتهاي هنگفتي را ببار خواهد آورد با اخراج يا قطع کار ، يک فردازلحاظ مالي و اجتماعي و خانوادگي دچار ناهنجاري فراوان خواهد شد و اين ناهنجاري بر پيکره جامعه وارد خواهد شد. در اين جا نمي توان ليست بلندي از فرآورده هارا نام برد ولي مي توان حقوق حقه عدالت و عدالتخواهي در جامعه و روح عظيم عدالت راکه تنخواه همه انسانهاست بيان داشت دراين حالت در بسياري از موارد آمارها نشان مي دهدبا وجود قانون و دفاع محکم قانون از حق - متاسفانه مديريت جديد در واحد اشتغال با تغيير و تحول نيرو اقدام جدي خواهد کرد و يا حتي در Arrange نيروها سليقه اي عمل کرده و چه بسا بسياري از نيروها از صحنه کار خارج شده اند . يا در بعضي از موارد در مسئله کاسته شدن تصدي گري دولت در اين قسمت نقش داشته است که به علت خصوصي شدن - نيروي قديمي واپس زده و نيروي جديد با شرايط جديد اداري مثلا در شرکت ها حاکم به محيط کار خواهد شد و اين موضوع به يک مديريت واحد و برنامه ريزي بلند مدت نياز دارد

**[چرا از فقدان امنيت شغلي خطرات بيشتري نسبت به موضوعات ديگر كاري احساس مي شود ؟](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-13.aspx)**

از موضوعات فوق العاده مهم که هم اکنون تهديدي مهم براي جوانان نيزمحسوب مي شود اين است که چرا فقدان امنيت شغلي بوجود مي آيد و چرا روند رو به رشدي داشته است. آمارهاي بغرنج حاکي از افزايش بيکاري است وقتي که در ابتدا به امر- اين مسئله ( امنيت شغلي ) در حال کاهش يا بهبودي نيست پس چگونه مي توان امنيت در مشاغل را برقرار کرد. سياستگذاران و تصميم سازان کلان کشور و منابع فکري نو و خلاق مي بايست با توجه به زيرساختارهاي قانوني و قوانين موجود به ترميم آن بپردازند. وقتي عدم امنيت شغلي بوجود مي آيد و رشد مي کند بنابراين خطرات آن ملموس تر است و به سادگي قابل درک است.

چگونه مي توان خطرات را کاهش داد و برطرف کرد آرزوي همه ماست اما مي بايست به شکل منطقي براي آن برنامه نويسي کرد که بجاوبه مو قع است به اين نکته مهم اشاره اي کرده باشم که مديران بعضي قسمتها با کاهش و تعديل نيروبصورت بي رويه - قصد کاهش هزينه در واحد اشتغال را دارند که در بسياري از موارد از لحاظ حق و حقوق مادي و حتي معنوي ضربات سنگيني وارد مي کندو بهتر است که راهکارهاي کلان و سود آور ديگري را براي خود انتخاب کنند .به هرحال امنيت شغلي بطورمستقيم يا با روح و روان ارتباط مستقيم دارد يا خسارت هاي مادي بهمراه خود بوجود مي آورد .

**[و اما پس از تعديل نيرو در سازمان . . .](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-12.aspx)**

ازآن سو براي نيروهاي باقي مانده در محيط کارچه اتفاقي مي افتد

1 - چند شغله شدن افراد در اين نوع سازمانها بسيار چشم گير خواهد شد.

2 - ضريب و يا درصد اشتباه کاري کارمندان افزايش مي يابد

3 - فشار عصبي و خستگي بر پرسنل زياد مي شود

4 - تخلفات رشد مي کند.

5 - طرح تکريم و احترام ارباب رجوع مفهوم پيدا نمي کند و موارد بسيار ديگر.

  بنابراين وقتي که افراد آينده کاري مشخص نداشته باشند- برنامه ريزي معيني ندارند و اين فشار و ناراحتي از وضعيت کاري آزار دهنده خواهد بود .افرادي که به اصطلاح سي سال خدمت کرده اند و بازنشسته شده اند در مواردزيادي به کار باز گشته اند و يا به کارهاي ديگري روي آورده اند و اين براي ورودي هاي جديد عرصه کار زنگ خطربدي مي باشد .

**[شايع ترين صدمات و معضلاتي كه در اثر درمان امنيت شغلي به خانواده و جامعه ايراني وارد مي شود :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-11.aspx)**

1 - کاهش انگيزه هاي معاشرت و تضعيف بنيه هاي خانوادگي

2 - افزايش ناعادلانه براي کسب موقعيت و رفتارهاي تخريبي

3 - ايجاد و افزايش ناهنجاري در خانواده و فرزندان

4 - کاهش در فعاليت هاي گروهي و مشارکت اجتماعي

5 - افزايش بيش از حد جرائم اجتماعي

6 - افزايش طلاق

7 - افزايش گسيختگي خانوادگي و جرايم کودکان

8 - کاهش استقلال خانوادگي و فردي

9 - کاهش ميزان تحصيلات

10 -  فقدان اعتماد به نفس در مديريت خانواده و آينده نگري

11 - کاهش انگيزه اختراع - کشف و نوآوري

12 - نگرش محافظه کارانه به کليه امور

13 - کاهش ملموس بهره وري و راندمان کاري

14 - افزايش هزينه

15 - افزايش جرائم اقتصادي

16 - ضرروزيان هاي معنوي و ايدئولوژي

**[عمده ترين موارد عدم استخدام :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-10.aspx)**

1 - عدم رضايت طرفين

2 - تداخل، هنگ شدن در ورودي فکري

3 - توجيه اقتصادي

4 - فشار کاري از لحاظ فيزيکي اجتماعي و شخصيتي

5 - تغييرات در ساز و برگ هاي سازماني و موازنه محيطي

6 - تغييرات در مجموعه قوانين و دستورالعملهاي کار و نيروي انساني

7 - ايجاد فرصت بهتر و جديدتربراي طرفين در مشاغل و انتقال به شرايط مساعدتر

8 - خواستگاه هاي مشارکتي مثبت يا منفي در مديريت و رهبري

9 - عدم مديريت روشن در استراتژيک اداري و سازماني

**[چرا در مسئله جذب يا استخدام در بسياري از موراد سخت گرفته مي شود ؟](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-9.aspx)**

اطمينان کامل از جذب يک فرد و نيروها مناسب و کارآمد براي صاحب کار يا کارفرما بسيارمهم مي باشد. مديريت يا رهبري آن قسمت براساس همه آيتم هاي قانوني و فيلتر هاي منطقي، انساني شخص مورد نظر را ارزيابي مي کند و در صورت صلاحيت جذب و در غير اين صورت از ادامه کار باز مي ماند و مي تواند وضعيت خود را براي ادامه کار روشن ويا وفق دهد تا رضايت حاصل گردد. و بسياري از مديران معتقدند که نيروي دلخواه خود را پس از مدتي پيدا نکرده اند . البته بسياري از کارفرمايان براي پرسنل خود دوره ها و مهارت هاي آموزشي را برگزار مي کنند که هزينه زيادي را متحمل خواهند شد .در برخي موارد به علت نارضايتي نيروي کار از درآمد يا حقوق و مزياي کار، محيط کار خود را ترک خواهد کرد و در بعضي موارد هم در جهت پيشرفت به ادامه تحصيل يا کسب موفقيت هاي بهتر محيط کاري ترک مي کنند و مواردي ديگر از محرک هاي حاشيه اي استفاده مي کنند . مديريت و رهبري در واحد اشتغال مهارت را از مهمترين فاکتورهاي نيروي کار مي دانند

**[فاكتورهاي مهم ارزيابي فرد براي استخدام :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-8.aspx)**

1- مهارت اداري

2- مهارت مالي

3- مهارت هنري

4- مهارت ارتباطي

5- مهارت عمومي

6- مهارت فني

7- مهارت مشاوره اي

8- مهارت در تعمير و نگهداري

9- مهارت هاي دستي

10- مهارت خدماتي

11- مهارت هاي تحليلي و پژوهشي

12- مهارت مديريتي

13- مهارت هاي تخصصي

**[فقدان تجربه كاري چه معضلاتي را به همراه خود دارد ؟](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-7.aspx)**

طبق پژوهشي که صورت گرفته %65 فارغ التحصيلان دانشگاه ها فاقد مهارت هستند و سازمان آموزش فني و حرفه اي مي تواند اين تجارب را با کمک بخش هاي دولتي و خصوصي افزايش و به داوطلبان مهارت لازم را آموزش دهد.

سازمان مديريت و برنامه ريزي به همراه وزارت آموزش و پرورش بايد با تهيه کتابي تحت عنوان مهارت حرفه اي در مقاطع راهنمايي، دبيرستان براساس رشته هاي تحصيلي و الزامي کردن مقاطع مختلف دانشگاهي در کليه رشته ها به کسب دانش و تجربه و آموزش هاي فني و حرفه اي اقدام نمايند.

 يکي ازکارهاي که سالهاي پيش انجام مي شده طرح کاد بوده است و به نظر مي رسد بسيار اثرگذارمي بود که به نظر من نياز به بازنگري و اجراي مجدد آن مي باشد . راهکار ديگر اين است که با تعريف يک تا سه واحد تحصيلي مهارت در ايام تابستان به عنوان درس اختياري با تاثير گذاري برمعدل در کنکور تشويق به کسب مهارت براي جوانان باشد .

**[نقش نيروي كار خارجي در امنيت شغلي :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-6.aspx)**

حضور اتباع خارجي در ايران و تصرف مشاغل و حرفه هاي متفاوت بسيار چشم گير بوده است. از جمله حضور در کارهاي کشاورزي ساختماني - خدماتي - نگهداري - خريد و فروش - چاپ و نشر - تبليغات - انبارداري - حمل و نقل - صنعت - توليدي صنايع مادر و صدها موارد که باعث بيکاري و ضربات جبران ناپذيري بر پيکره کار وارد شده و اين باعث شده که مشاغل کاذب، غيرحرفه اي وحتي جرائم متعددي رخ دهد. به نقل از سايتهاي اقتصادي جهان در شش ماه دوم سال 85-84 درصد و نرخ بيکاري در کشور بين 4/11 تا 2/12 درصد رسيده است البته دولت تلاش و دستاوردهاي خوبي نيز داشته است. همچنين متوسط رشد بهره وري کار در کشورمان در سالهاي 2001 تا 2004 ،3/1 درصد بوده و از سالهاي 2006 تا 2010 به طور ميانگين و متغير بين 2/2 تا 3/3 درصد در بعضي از اصناف افزايش مي يابد. البته بسياري از اين افراد داراي هيچ گونه تخصص و مهارت يا تحصيلات دانشگاهي نبوده اند که شما بهتر از من مي دانيد و حتي در مواردي هم مرتکب جرائمي نيز شده اند .

**[وظايف دولت و دانشگله در زمينة امنيت شغلي :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-5.aspx)**

وظايف دولت و دانشگاه بسيار مهم و مفيداست اما هردو مي توانند نقش هاي خوب و ارزنده اي داشته باشند يکي به عنوان مدير توانا و با استعداد وديگري در نقش پرورش دهنده نيروي ماهرکه هر دو در انتهابه هم مي رسند و خروجي واحدي بايد براي اعتلاي اين مرزو بوم داشته باشند .

دولت قويترين کارآفرين و منبع توليد کننده مشاغل است وزارت کار و امور اجتماعي به عنوان متولي و مرکز مديريت اشتغال ، کار ، دغدغه هاي کار و محيط هاي کاري مي باشد در طرف ديگر وزارت رفاه و امور اجتماعي (تامين اجتماعي) مي تواند براي آسايش رفاه و در سوي ديگر سازمان مديريت برنامه ريزي کشور به عنوان پردازشگرSetup( کننده) در اين مسير تاثير گذار واقع شود .

بايد بيمه مسئوليت - بيمه حوادث - بيمه درمان و موارد ديگر و حتي بيمه بيکاري و طرح کارآموزي دوران بيکاري و ميزان وعده و شرايط جذب نيروي انسان و مستخدمي در جامعه را تدوين و تعيين کرد. کارگروهها و هيئت هاي مختلف علمي و حقوقي مي توانند در رابطه با موارد مختلف که همگي به آن معتقديم (حمايت و امنيت شغلي) کمک شاياني بکنند تا واقعا رفاه اجتماعي احساس شود. جديت اين سازمان بزرگ کشور و همکاري بيش از پيش براي بر طرف نمودن و صاف شدن الگوها اقدامات مناسب را انجام دهند در مجموعه نيروي انساني و در مقابل کارفرما يا حقوق بده حق و حقوقي را نسبت به هم و آينده هم دارند بنابراين با توجه به شرايط مشخص شده طرفين آنچه را که ما امنيت شغلي يا ناهنجاري هاي اشتغال در مجموعه مباحث آمده گفتيم مي توانند با برنامه ريزي معين و صحيح آن را مديريت کنند. سازمان ملي جوانان به عنوان يکي از مهمترين و نزديکترين دستگاه در زمينه کاري جوانان است که مي تواند اين فرايند را مديريت کند و برنامه ريزي خوبي را ارائه دهد تايکي از پرمشغله ترين موضوعات ذهني آنها راکه اشتغال است خاتمه ببخشد. البته اين جوانان هستند که با انرژي زياد وتوانمندي بالا براي فعاليت درصحنه کارآمادگي لازم را ابرازمي کنند. مديريت دلسوز و کارآگاه و شجاع صفدرصديق مي تواند مشکلات را بسرعت از پيش رو بردارد.

**[در مبحث حمايت هاي شغلي تمايز جنسي و system فعاليت زنان در مقايسه با مردان را چگونه پردازش خواهيد کرد](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-4.aspx)**

به موضوعي مهمي اشاره کرديد . شايد فشار، تهديد و عدم حمايت شغلي در برخورد با تفاوت جنسي در فرهنگ کار و نيروي انساني با توجه به واحد اشتغال براساس شناخت و تحقيقات و پژوهش هاي به عمل آمده بسيار متفاوت و متغير است عوامل فرهنگي و اجتماعي از عمده ترين اين موارد است. البته اصحاب رسانه در اين سالهابراي نقش موقعيت زنان درکار وروندبسترسازي و ترميم موضوع مورد نظر بسيار خوب کوشيده اندکه جاي تقدير و تشکر دارد. آنچه که معروف است مي گويند مرد را کاسب و نان آور سفره مي دانند و جايگاه زن را در منزل در نقش هاي نظير: مادر، همسر ،مربي فرزند و... معرفي مي کنند و کليه امورات داخلي را به طور ساده به زنان نسبت مي دهند .ازاين سو بسياري از زنان کوشيده اند تا با کار در شرايط سخت و پست هاي کليدي و مديريتي و حتي حقوق کمتر- توانمندي خود رادر معرض نمايش بگذارند و ما مي دانيم که واقعا مي توانند.

از طرف ديگرسهم شرکت کنندگان آزمونهاي سراسري - آزاد و موسسات عالي آموزشي در دانشگاه بالاي %63 براي زنان بوده است که در کار و استخدام و آزمونهاي استخدامي نيز 3 به 10 بوده اند. اماهمگان به تمايز هاي جنسيتي در حرفه هاي متفاوت و با توجه به شرايط و نوع کار و حضور جدي مرد با همان شرايط مساوي اذعان دارند از جمله

1- زنان به عنوان نيروي کار ارزان به فعاليت مي پردازند

2- زنان به عنوان نيروي غير ثابت معرفي مي شوند

3- اولين کساني هستند که مورد ضرر و زيان مالي قرار مي گيرند.

4-بيشترين فشار شخصيتي را تحمل مي کنند .

 البته مواردي اينچنين نيز وجود دارد که 1- به زنان بخاطر تمايز جنسي کارهاي پرفشار سپرده مي شود 2- اولين در اخراج يا تعديل هستند 3- آخرين در ترفيع و پاداش اداري هستند 4- يا بعضا خداي نکرده کارهاي را به آنها سپرده خواهد شد که کلاس و درجه شخصي پايين تر داشته باشد 5- تعهدات داخلي قوي و بسته از آنها گرفته مي شود. 6 - زمان پرداخت حقوق آنها طولاني ومشخص نيست .

**[امنيت شغلي و جايگاه آن در حقوق كار](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-3.aspx)**

با ملاحظه وضع كارگران در زمان انقلاب صنعتيٍ، مشاهده مي شود كه امنيت و ثبات شغلي آنها به شدت در خطر بوده است و رابطه كارگر بر پايه اصل « حاكميت اراده » و« آزادي قردادها » مبتني بود. و اين ديدگاه خصوصي و قراردادي محض و مبتني بر اقتصاد بازار آزاد، منجر به يك رابطه نا متعادل بين آنها و در نتيجه برتري كارفرما بركارگر و استثمار اين قشر عظيم جامعه شد.

از اينجاست كه حقوق كار با فلسفه حمابت از طبقه كارگر و به خاطر دخالت دولت در جهت ايجاد تعادل و از بين بردن « نا برابريها » به وجود آمد تا با تدابير لازم، گامهايي در جهت ثبات و امنيت شغلي كارگران بردارد. و به تدريج و با وضع قواعد و مقررات و ضمانت اجراهاي لازم، آن را عملي و تضمين نمايد. وآنچه كه هم اكنون تحت عنوان قانون و مقررات بين كارگران و كارفرمايان حكمفرماست، حاصل اين تلاشها مي باشد.

لذا ماهيت « حمايتي يودن » قانون كار ايجاب مي كند كه براي امنيت شغلي كارگران حداقل ها يي را مشخص كرده و تجاوز به آنها را (كه از حقوق بنيادين و اساسي هر فرد محسوب مي شود) منع كند. و به خاطر اهميت زياد « امنيت شغلي كارگران » در اسناد بين المللي و قانون اساسي جمهوري اسلامي ايران و قانون كار كشورمان، بدان اشاره شده و براي آن ضمانت اجراهاي خاصي در نظر گرفته شده است:

چنانچه [سازمان بين المللي كار( ILO )](http://www.ilo.org/) به عنوان يك سازمان بين المللي برتر، در رابطه با اين موضوع تاسيس شده است. وتاكنون اقداماتي را ( از جمله تصويب مقاوله نامه ها و توصيه نامه ها ) جهت تغيير و تحول در حقوق كار و قانون كار درسطوح بين المللي انجام داده است. و درقانون اساسي كشورمان اصولي ( از جمله در اصل 22، در بند ج قسمت 6 اصل دوم و در قسمت 4 اصل 43 ) و يا در قانون كار سال 1369، (در فصل دوم ، مواد 7 تا 32)، به مسئله امنيت شغلي افراد از جمله كارگران اشاره شده است .

حال با مطالعه اسناد بين المللي ( از جمله ILO ) و قوانين اساسي و عادي مربوط به امنيت شغلي مي توان فهميد كه امنيت شغلي علاوه بر جنبه هاي فردي آن، دارايجنيه اجتماعي نيز مي باشد. و تامين يا عدم تامين آن مي تواند بر جامعه اثرات سازنده و يا بر عكس ( مخرب ) داشته باشد. يعني اينكه امنيت شغلي كارگران ( به عنوان قشر عظيم جامعه) ، به امنيت اجتماعي جامعه كمك كرده و صلح و آرامش را براي جامعه به ارمغان مي آورد.

درك بهتر اين نكته زماني روشن مي شود كه ببينيم عدم تامين امنيت شغلي چه آثاري براي جامعه بر جاي مي گذارد. و در نتيجه آن ، بيكاري و نارضايتي آنها مي تواند چه پيامدهايي براي اجتماع داشته باشد .

از اينجاست كه اين مسئله خصيصه اجتماعي پيدا مي كند و مي تواند بر مسائل اقتصادي و حتي سياسي تاثير بگذارد و لذا هميشه مسئله  كارگران و امنيت شغلي آنها مورد توجه دولتها بوده است.

چنانچه تامين طبقه كارگر و رضايت خاطر آنها ، آرامش را در جامعه در پي دارد. و نا رضايتي آنها و نا كامي آنان در براوردهن خواسته هاي اجتماعي و شغلي منجر به اعتراض و شورش آنها مي شود و مي تواند آثارمنفي بر آرامش امنيتي و نظم عمومي بگذارد، و حتي بي ثباتي اقتصادي و سياسي و سقوط دولت ها را نيز به همراه داشته باشد.

بنا بر اين عدم تامين امنيت آنها مي تواند از نظر اقتصادي ، سياسي، اجتماعي و رواني براي جامعه خطرناك باشد و چه بسا اعتراض ها و اعتصاب ها جامعه را با چالش جدي مواجه ساخته و نا امني ايجاد كند.

در نتيجه مي توان گفت كه مقوله « امنيت شغلي » به عنوان خط قرمز حقوق كار و قانون كار به شمار مي آيد. و نبايد متعرض آن شد و اگر در انديشه اشتغال زايي و افزايش توليد و سرمايه گذاري باشيم، بايد با اصلاح ساختارهاي نامناسب و سياست هاي غلط وبا ارائه راهكارهاي منطقي و مقعول به آن دست يابيم، نه با قربا ني كردن يك حق اساسي و يك قاعده مهم ( امنيت شغلي ) كه دغدغه طيف گسترده اي از جامعه را تشكيل مي دهد.

**[تکنیکهای افزایش امنیت شغلی](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-2.aspx)**

در دوران سخت اقتصادی هیچکس امنیت کامل شغلی ندارد. برای حفظ شغل باید نشان دهید برای شرکت ارزش آفرین هستید و بدون حضور شما شرکت نمی‌تواند درست فغالیت کنید. در مقاله حاضر به اقداماتی که برای حفظ شغل باید انجام دهید اشاره می‌کنیم:

در کار تیمی مهارت پیدا کنید. در اکثر محیط‌های کاری، تیم‌ها اهمیت خاصی دارند و اگر شما فردی تک رو باشید که نمی‌تواند با گروه کار کنید، جزء اولین گزینه‌های اخراج در دوران تعدیل نیرو خواهید بود. شما باید بتوانید به طور موثر با دیگران ارتباط برقرار کنید. مهارت‌هایی نظیر خوب گوش کردن، انتقاد سازنده از دیگران و کمک به آنها در صورت لزوم جزء مهارت‌های کار تیمی هستند.

 مثبت اندیش باشید. تفکر مثبت در تمام جنبه‌های زندگی از جمله کار، یک ویژگی ارزشمند محسوب می‌شود. هیچکس دوست ندارد با کسی کار کند که بدبین است و دائما از همه چیز شکایت می‌کند. حتی اگر در محیطی منفی کار می‌کنید با توجه به جنبه‌های مثبت محیط، خوش‌بین باقی بمانید. هرگز با همکاران منفی‌باف صمیمی نشوید زیرا طرز فکر آنها بر شما هم تاثیر می‌گذارد و شما نیز از دید رییس فردی منفی‌گرا محسوب می‌شوید. خارج از محیط کار نیز از شرکت بدگویی نکنید زیرا در دنیای کنونی حرف‌ها خیلی زود پخش می‌شوند و قطعا به گوش رییس هم خواهند رسید.

 از رییس خود نطر بخواهید. شما همواره باید بدانید که ارزیابی رییس یا مدیر از عملکرد شما چیست. در فواصل زمانی معین از او بخواهد نظرش را درباره عملکرد شما بیان کند. سپس درخواست‌های او را در کار خود تاثیر دهید طوری که وی مشاهده کند شما در پی بهبود عملکرد خود هستید.

 سخت کار کنید. همواره اندکی بیش از وظایف خود کار کنید. به یاد داشته باشید که مدیران شرکت از عملکرد تمام کارکنان با خبر هستند حتی اگر به روی خود نیاورند. بیش از وظایف خود کار کردن نشان می‌دهد به شرکت و پیشرفت آن وفادار هستید و مدیران می‌توانند روی شما حساب کنند. این ویژگی از دید مدیران شرکت اهمیت بالایی دارد.

 بروز باقی بمانید. در شرایط بد اقتصادی هر کس بر اطلاعات، مهارت‌ها و دانش خود نیفزاید دیر یا زود شغل خود را از دست خواهد داد. در این مورد هیچ تردیدی وجود ندارد. در کنفرانس‌های علمی، کلاس‌های مرتبط با حوزه شغل خود و کارگاه‌هایی که بر اطلاعات شما می‌افزایند شرکت کنید. با این کار نه تنها شما به دارایی با ارزش‌تری برای شرکت تبدیل می‌شوید بلکه در این گونه مکان‌ها امکان آشنایی با افراد جدید فراهم می‌شود. به یاد داشته باشید که هر چه شبکه اجتماعی شما گسترده‌تر باشد و افراد بیشتری شما را بشناسند، فرصت‌های شغلی متنوع‌تری پیش روی شما قرار خواهد داشت.

 حرفه‌ای رفتار کنید. رفتار شما در محیط کار نشان‌دهنده شخصیت شما و مدیران سازمان است. رفتار طبق مقررات و استاندارد شرکت، به ارتقاء شغلی منجر می‌شود. دیر آمدن به محل کار، رعایت نکردن مهلت‌هایی که برای انجام کارها در نظر گرفته شده است، پوشیدن لباس‌های نامناسب در محیط کار، هدر دادن وقت در محیط کار با گشت‌زدن بی‌مورد در اینترنت و ... همگی از مواردی هستند که شانس شما را برای باقی ماندن در شغل کنونی کم می‌کنند. نکته دیگر اینکه مسایل خانوادگی خود را در در محیط کار دخالت ندهید و نگذارید این مسایل در کار شما تاثیر بگذارند. شغل خود را جدی بگیرید. با این کار احترام دیگران بویژه مدیران را جلب خواهد کرد.

 همواره در پی فرصت‌های جدید شغلی باشید. واقعیت این است که بهترین وقت جستجو برای شغل جدید و بهتر، زمانی است که در شغلی مشغول کار هستید. اما اکثر مدیران از اینکه نیروی کار به دنبال شغل دیگری باشد عصبانی می‌شوند. بنابراین نگذارید همکاران بفهمند شما در پی شغلی جدید هستید.

**[نتيجه گيري :](http://sufi8915371046.blogfa.com/post-1.aspx)**

بنابراين اميد آن مي رود كه در وقت مسئولين محترم دولت و نمايندگان محترم مجلس در مورد اصلاح قانون كار بر آينده با در نظر گرفتن فلسفه حمايتي قانون كار ، اين نكته مد نظر داشته باشند كه براي اشتغال زايي كارگران و ديگر افراد جامعه به فكر راه حل هاي منطقي باشند تا تصميمات آنها به اصول بين دين و مهم حقوق كار ( از جمله امنيت شغلي ) در تعارض نباشد . چون كه با در نظر نگرفتن اين اصول نتيجه عكس به جاي خواهد آمد .

لذا پيشنهاد مي شود كه در اصطلاح قانون كار ، نواقص آن را بخصوص موادي كه متعارض با فلسفه حمايتي قانون كار مي باشند ( از جمله ماده 7 و تبصره 2 آن )