

دانشگاه تهران

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تحقیقی پیرامون مشکلات وزارت کار و امور
اجتماعی در تعیین دستمزد کارگران
در زمینه طبقه بندی مشاغل

پایان نامه فوق لیسانس

استاد راهنما آقای دکتر امیر هوشنگ مهراسا

هیئت داوران

آقایان دکتر حسن ستاری و دکتر رضائی

تهیه و تنظیم از پروین قانونی دانشجوی
فوق لیسانس رشته علوم اداری و مدیریت
بازرگانی

تاریخ - دیماه ۱۳۵۰

این رساله در جلسه مورخ چهاردهم بهمن ماه ۱۳۵۰
هیئت رسیدگی با درجه خوب تصویب رسید

۲۹۷

سپاسگـزاري

برای تحقیق در رشته علوم انسانی علاوه بر مراجعه به کتاب و مدارك

ناتن انسانها در ارائه اطلاعات بسیار مهم و پر اهمیت است و روابط علیت از تماس و مشاهده افراد اجتماع و جامعه آماری مشخص و معین میگردد . حال اگر افراد دارند آن اطلاعات همکاری لازم را نمایند برای محقق امیدی به پژوهشهای علمی باقی نماند .

دشواری دست یافتن به اطلاعات ضروری برای انجام این تحقیق ، چه از نظر مطالعات انجام شده در سایر کشور های جهان و چه از نظر جمع آوری دادهها اندك نبود و هرگاه دوستان و دانش پژوهان با همکاریهای صمیمانه خود من بنده را - یاری و مدد کاری نمیدادند ، مشکلات شناخته نمیگردید و از همین رو بجاست تا از يك يك ایشان سپاسگزاری شود :

از استاد گرانقدر و دانشمند ، جناب آقای دکتر امیر هوشنگ مهر آسا ، که با صرف اوقات ارزنده خود مرا راهنمایی و مدد کاری نمودند ، صمیمانه سپاسگزارم .
از جناب حسن فرزانه ، معاون نیروی انسانی وزارت کار و امور اجتماعی و آقایان فریدون ناصری و محمود شایان ، مدیران کل اشتغال و روابط کار در دادن اطلاعات ضروری برای این بررسی ، در تمام طول مدت کار ، صمیمانه سپاسگزارم .
از آن گروه کارفرمایان و کارگران صنایع مختلف کشور که ساعتی از وقت خود را برای پاسخ به پرسشهای مربوط در اختیار اینجانب قرار دادند ، تشکر میکنم .

فهرست مندرجات

فصل اول - مقدمه

- ۱ اهمیت موضوع تحقیق و علت انتخاب آن
- ۱۱ روش تحقیق
- ۱۶ قلمرو تحقیق
- ۱۷ علت پیدایش طبقه بندی مشاغل
- ۳۳ انتخاب فرضیه ها

فصل دوم - روش های مختلف تجزیه و تحلیل و ارزیابی مشاغل

- ۳۶ که معمولا در سایر کشورهای بکار می رود
- ۳۶ اثرات اقتصادی و اجتماعی و سازمانی طبقه بندی مشاغل
- مفاهیم و معانی اصطلاحات و واژه های به کار رفته
- ۴۲ در طبقه بندی مشاغل
- تشریح عوامل گوناگون که در ارزیابی و طبقه
- ۴۵ بندی مشاغل معمولا بکار می رود
- ۴۷ مصاحبه
- ۵۲ پرسشنامه تجزیه و تحلیل مشاغل
- ۶۵ روش رده بندی

ب

- ۶۷ روش درجه بندی یا طبقه بندی
- ۶۹ روش امتیازی
- ۷۵ روش مقایسه عوامل
- فصل سوم - طرح مشکل
- ۷۷ اول - شناسایی وزارت کار و امور اجتماعی
- دوم - شناسایی هدف های وزارت کار و امور اجتماعی
- در زمینه نیروی انسانی و در نتیجه هدف های
- ۸۱ مربوط به طبقه بندی مشاغل از نظر مزد
- ۸۲ سوم - شناسایی مشکلات
- ۸۲ الف - مشکلات کلی کشورهای در حال توسعه
- ۸۵ ب - مشکلات فنی و مالی
- ج - مشکلات وزارت کار و امور اجتماعی با صاحبان
- صنایع و کارگران کشور در زمینه اجرای
- ۸۷ قانون
- ۹۰ فصل چهارم - شناخت وضع موجود
- اول - هدف و وظایف و مشاغل وزارت کار و امور اجتماعی
- ۹۰ در زمینه تجزیه و تحلیل و ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل

- ۹۰ الف - وظائف کلی
- ۹۱ ب - شرح وظائف واحد
- ۹۶ ج - مشاغل اداره کل اشتغال
- ۹۸ دوم - چگونگی اجرای وظائف در مرکز
- سوم - کیفیت اجرای وظائف در شهرستانها
بنا بر اظهار نظر روسا و مسئولان نیروی
- ۱۰۵ انسانی
- چهارم - اطلاعات کسب شده از طریق مصاحبه با مسئولان
وزارت کار و امور اجتماعی و بعضی از کارفرمایان
- ۱۱۲ و کارگران صنایع مختلف کشور
- پنجم - مراجعه به مدارک و اسناد مربوط در اداره
- ۱۴۱ طبقه بندی مشاغل
- فصل پنجم - طرح های نمونه شرکت سهامی ریسندهی و
بافندگی شهناز اصفهان و کارخانه های
- ۱۴۵ نساجی شهرستان یزد
- اول - شناسائی طرح طبقه بندی مشاغل شرکت
- ۱۴۵ سهامی ریسندهی و بافندگی شهناز

- دوم - اشکالات طرح شرکت سهامی ریسندگی
- ۱۶۳ و بافندگی شهناز اصفهان
- سوم - بررسی طرح های طبقه بندی مشاغل کارخانه
- ۱۶۴ های ریسندگی و بافندگی شهرستان یزد
- ۱۶۵ چهارم - ارزیابی نتایج حاصل از اجرای طرح
- ۱۷۲ فصل ششم - تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتیجه گیری
- اول - عدم شناسایی اکثریت کارفرمایان
- کشور به فواید و کاربرد طبقه بندی
- ۱۷۲ مشاغل
- دوم - عدم وجود کارشناسان لایق و
- ۱۷۷ صلاحیت دار
- سوم - عدم وجود ضمانت های اجرایی قانونی
- ۱۷۹ قوی در این مورد
- چهارم - معین نبودن حدود هد فهای وزارت کار
- وامور اجتماعی در این زمینه و همچنین نبودن
- وظائف و سازمان صحیح و مشاغل کافی چه
- ۱۸۵ در تهران و چه در شهرستانها

الف - در مورد هد فهای وزارت گاروامور

۱۸۵ اجتماعی

۱۸۹ ب - در مورد وظایف و سازمان

۱۹۵ ج - در مورد مشاغل

پنجم - عدم وجود زیربنای اجتماعی و اقتصادی

۱۹۸ مناسب جهت کاربرد این فن

۲۰۹ فصل هفتم - خلاصه تحقیقات و پیشنهادها

۲۰۹ اول - خلاصه تحقیق

۲۱۷ دوم - پیشنهادها

فهرست ضوابط

ضمیمه شماره ۱ - جدول کارگاههای مشمول ماده ۱۴ آئین نامه اصلاحی

مزد و همچنین کارگاههایی که اقدام به طبقه بندی مشاغل خود نموده اند.

ضمیمه شماره ۲ - نمودار سازمانی واحد نیروی انسانی وزارت کار و امور

اجتماعی.

ضمیمه شماره ۳ - آئین نامه اصلاحی حداقل مزد مصوب ۴۹/۳/۷

ضمیمه شماره ۴ - آئین نامه تجدید نظر شده اصلاحی حداقل مزد

مصوب ۵۰/۸/۱۷

ضمیمه شماره ۵ - وظیفه اداره مزد.

ضمیمه شماره ۶ - تبصره ذیل ماده ۲۲ قانون کار.

ضمیمه شماره ۷ - ماده ۵۸ قانون کار.

فصل اول - مقدمه

در این فصل مباحث اهمیت موضوع تحقیق و سپس روش تحقیق، غمرو تحقیق و بالاخره

علت پیدایش طبقه بندی مشاغل در جهان و انتخاب فرضیه های مهم تشریح میگردد .

اهمیت موضوع تحقیق و علت انتخاب آن :

اجرای برنامه های توسعه اقتصادی و صنعتی همزمان با ترقی و پیشرفت تکنولوژی که

حاصل بالارفتن سطح دانش و اندیشه انسان است و فرآورده نوینی به بازار عرضه میدارد ،

مساله جدیدی را در ارتباط با مدیریت صنعتی و نیروی انسانی همه کشورهای جهان و ویژه

در کشورهای صنعتی عنوان نموده است و آن طبقه بندی مشاغل میباشد .

طبقه بندی مشاغل با توجه به دانشی که در پیشرفت صنایع دارد هم از نظر صاحبان

صنایع و هم از نظر کارگران دارای اهمیت بسزائی است زیرا یکی از گامهای اساسی در جهت

استقرار مدیریت علمی بشمار میرود و نتایج آن بشمار مستقیم یا غیر مستقیم متوجه انسانهای

است که در فعالیتهای مختلف اقتصادی بکار مشغول هستند و آرائی سازمانها مستقیماً

بافعالیت آنها بستگی دارد .

از روزگاری که با امروز جامعه شناسان و محققان و دانشمندان علوم، حقوق،

اقتصاد و مهندسی همواره کوشیده اند که در زمینه تقسیم کار و تعیین بهای کار شالوده

وروشی علمی و منطقی بنیان گذارند تا بدست یاری آن در ایجاد نظام تشکیلات و تثبیت و تحکیم

سازمانها و بولسب رنای کارکنان و ایجاد علقه و بودان کارهدانتر استناده از نیروی نارآئی
 واستعداد انسانها بصل آید .

از میان سیستمها و روشهای مختلف که در امر نظام تشکیلات علمی و اداره صحیح نیروی
 انسانی مقامی بس مهم را در پیشگاه دانشمندان فن مدیریت حائز گردیده است سیستم طبقه
 بندی مشاغل و اداره حقوق و مزایا میباشد که در بخش و جلوه ای چشمگیر دارد و کلیه
 دانشمندان فن مدیریت متفق القولند که با رای سیستم مزبور میتوان موجبات بهره‌وری
 صحیح و سریع از برنامه‌ها را فراهم آورد .

اداره حقوق و دستمزد از مباحث بسیار مهم و در عین حال بسیار ظریف و دقیق
 مدیریت میباشد چون مساله پرداخت حقوق الزمه و جبران خدمت بنحوی که " پرداخت
 مساوی برای کار مساوی" امان پذیر گردد، همواره یکی از مشکلات اداره امور استندامی
 بوده است .

هانری فایول در سال ۱۹۱۶ کتاب خود را بنام " مدیریت صنایع عمومی" انتشار داد و
 در آن موضوع پرداخت حقوق الزمه و دستمزد را مارج سامنت که بحق ینی از نثات بسیار
 مهم در نیل به هدفهای سازمان میباشد . وقتی سازمانی به هدفهایش میتواند پایه عمل
 پیوشاند که در ارزها نیازها و خواستههای افراد که جدا کثر در آمد و تأمین خاطر است
 بنوشد تا افراد نیز به نوبه خود جهت تحقق هدفهای سازمان تلاش نمایند .

چنانچه میدانیم سازمانهای بازرگانی و اقتصادی وقتی میتوانند در عرصه رقابت موفق و پیروز گردند که توجه کافی به مسائل مادی و معیشت کارکنان خود که واقعا* اولین شرط ایجاد روحیه قوی و عشق و علاقه بناگرمیباشد مبذول دارند . عدم توجه به نیازهای انسانی ، بدون شك اثرات اساعدی در اداره شرکتد ام از سازمانها و در نتیجه میزان بهره دخی آنها خواهد گذاشت . موضوع جبران خدمت و ایجاد هماهنگی بین دستمزدهای مشاغل مشابه در يك سازمان و همچنین هماهنگی بین مشاغل مشابه و مشترك در صنایع مختلف بقدری مهم و پیر اهمیت است که هرگاه دستمزدی متناسب پرداخت نشود و یا احیاناً کمتر از صنایع مشابه پرداخت شود نه تنها باعث دلسردی و افسردگی افراد لایق و ماهر خواهد شد بلکه موجبات تری خدمت آنها را نیز فراهم خواهد نمود ، و در صورتیکه دستمزد بیش از مشاغل مشابه پرداخت شود امتنان زیان و کاهش سود برای واحدهای تولیدی فراهم خواهد شد . پس در نظر گرفتن مبنای علمی و منطقی برای پرداخت دستمزد بر اساس واقعیات مربوط به شغل یکی از گامهای اساسی در استقرار يك ساختمان منطقی و عادلانه دستمزد میباشد . فردريك تیلور در سال ۱۹۰۳ اصول مدیریت علمی را عنوان کرد و برای ارزشیابی و البته بندی مشاغل بر اساس روشهای کمی و تئوریت از نام علمی برای تعیین بهاء ، در شغل امکاناتی را فراهم ساخت و امروزه می بینیم که بر همان اساس ارزشیابی مشاغل از طریق روشهای کمی و مقداری مورد توجه انجمن تخصصی این رشته میباشد و درروابط بین کارگرو

کارفرما اثر فوق العاده نیروی گذاشته است ، چون مبنای گفت و شنود بین کارگر و کارفرما را فراهم میسازد و میتوان گفت که بدون این مبنی اساس و ضابطه ای جهت حل اختلافات بین کارگر و کارفرما بر سر مساله مزد وجود نخواهد داشت و اساساً " قضاوت صحیح بدون وجود این ضوابط و ملاکهای علمی امکان پذیر نمی باشد و در غیر این صورت قضاوتها صرفاً ناشی از انزخات و افراض شخصی خواهند بود .

ضمناً ائبقه بندی مشاغل یعنی از گامهای اساسی در جهت استقرار مدیریت علمی بشمار می رود و تمامی واحدهای صنعتی میتوانند برای پرورش و نگهداری منابع انسانی از آن استفاده کنند بوسیله تجزیه و تحلیل ، ارزیابی و ائبقه بندی مشاغل اصلاحات و ویژگی های مربوط به کیفیت شریک از مشاغل واحد های صنعتی بطور منظم جمع آوری ، بررسی و یاد داشت میگردد و نتیجه در شرح شغل درج میشود . این عمل دارای اثرات و فواید گوناگونی میباشد که در اینجاست بدانگونه فایده مهم آن میپردازیم :

فواید آموزشی :

نیروی کار ، سرمایه ، ایمنیت ، تکنیک و مدیریت از جمله عوامل مهم رشد اقتصادیک کشور بشمار میروند .

در ارزش یابی این عوامل آکرسه عامل نیروی کار ، مدیریت و تکنیک را به علت یثانگی منشاء آن با اولیگی بمنوان نیروی انسانی بپذیریم در این صورت باید عوامل تولید و موجود

ثروت ران نیروی انسانی ، طبیعت و سرمایه بدنیم . از سه عامل مذکور عامل سرمایه در حقیقت خود ازد و امل نیروی انسانی و طبیعت تشکیل شده است .

باتوجه باین تقسیم بندی ما دامی که انسان به برداشت و یاد گرگون کردن منابع طبیعی نپرداخته است این منابع اگر ثابت نماند ، تغییر آن در نتیجه عوامل طبیعی است . بنابراین ایجاد هر نوع ثروت تنها به یک عامل اساسی و کلی یعنی نیروی انسانی وابسته و مرتبط میگردد .

بدیگر سخن این انسان سازنده است که با کار خرد سرمایه بود می آورد و طبیعت را در جهت نیازمندیهای جامعه بهرور میسازد .

تکنیک های نوورش های تازه مدیریت که خود مخلوقی انسان است او را از پله های رشد اقتصادی بالا میبرد و رفاه می آفریند .

اگر بپذیریم که در همه افراد جامعه استعداد های بودیعه نهاده شده است پس آموزش و پرورش تنها وسیله ایست که بین افراد جامعه تفاوت بودیعه می آورد و آنها را از یکدیگر متمایز میکند . اینکه انسان قدرت بدنی خود را همراه با اندیشه باارمی اندازد و رشد اقتصادی رفاه اجتماعی بیار می آورد خود مرهمون آموزش است . نیاز شدیدی که به نیروی انسانی ماهر و متخصص در عصر ما احساس میشود نتیجه چگونگی زندگی ماشینی امروزی و بستگی روز افزون آن با تکنولوژی و مسائل فنی تازه ای است که جزء جدانا پذیر زندگی فردی و اجتماعی شده است .

باتوجه به آنکه کشور ما با شتاب در راه‌های اقتصادی پیش می‌رود و در چنین پیشرفت

کمبود مهارت افراد و نارسائی کارآئی سازمانها از جمله موانع اساسی بشمار می‌رود. میتوان دریافت

که کشور ما دوره حساسی را میگذراند و برای بهران کمبود و نارسائی ناگزیر از توسل به برنامه

های آموزشی است بدین ترتیب که نخست از طریق تجهیزیه و تعلیل مشاغل نیازهای آموزشی را

دریابد و سپس به برنامه ریزی آموزشی و اجرای آن پردازد.

تجهیزیه و تعلیل و البته بندی مشاغل امکان میدهد که قدرت بدنی و استعداد کارگران

و سطح مهارت و ثار دانی آنها از یکسو و خصوصیات و منافع شغل از سوسو دیگر مورد ارزیابی و سنجش

قرار گیرد و با نتیجه انتخاب شاغل مناسب در شغل مورد نیاز به بهترین صورتی امکان پذیر شود.

گسترش تکنولوژی و پیچیدگی مناسبتی به درجه ای رسیده است که يك فرد

انسانی تنها می تواند با قسمت کوچکی از يك ماشین دقیقاً "آشنائی یافته و آرزو بکار بستن

آنرا فرامیگیرد و در کار خود مهارت یابد. بدیهی است مهارت او در کار از طریق آموزش حرفه‌ای

تعمق می پذیرد و این امر هنگامی امکان پذیر میتواند بود که البته بندی مشاغل انجام پذیرد و

هر حرفه و شغلی خواه در صنایع سنگین و سبک البته بندی شود و سرگروه که دارای ویژه گی

های نزدیک بهم بوده و اجرای وظایف آنها مستلزم يك رشته اقدامات مشابه باشد در

يك البته قرار گیرد. انجام این امر هم چنانکه سطح تخصصی کارگران را افزایش می بخشد ترقی

وی را بسا و ح بالاتر شغلی امکان پذیر میکند. البته بندی مشاغل به کارگران امکان

چون دستگاه ۷ معادله قبلی حل شده ، دستگاه معادلات ۸ تا ۱۲ -
یعنی ۵ معادله حاوی فقط ۴ مجهول M_I, X_I, M_C, X_C است
این حالت تعادفاً برای دخالت دادن سیاست اقتصادی مناسب می باشد
مثلاً اگر Y_g را معین کنیم (فرما) با تمیین میزان مطلوب رشد اقتصادی
روابط (۴) و (۵) میزان سرمایه گذاری لازم را بدست میدهد و رابطه
(۱۱) تقاضای تجهیزات وارداتی را و نیز (۶) کل مصرف خصوصی را معین
میکند و (۱۲) تقاضای مواد مصرفی خارجی را بدین ترتیب میزان کل -
واردات بدست می آید . ولی تضمینی وجود ندارد که واردات مزبور از نظر
مالی تأمین باشد . زیرا منابع قابل استفاده بدین منظور "مستقلاً" از -
روابط (۲) و (۳) و (۷) بدست آمده و تابعی از عوامل خارجی (۱) است
اگر ذخیره ارزی موجود باشد، ex ante الزاماً تعادل ارزی حاصل
نیست . بهر تقدیر چون ذخائر ارزی نیز نامحدود نیستند باید تدبیری
اندیشید . در میان مدت امکانات محدود است . یا باید قبول کرد که
تعادل ارزی توسعه را محدود کند که سیاست تسلیم است و یا بایست
سیاست فعالانه درپیش گرفته فرضاً "مصرف خارجی را کاهش داد (تفییـر
 b_1) . ولی اعمال سیاست اخیر در مواردیکه مصرف در وضع موجود کافی
نیست مشکل است . احتمالاً "میتوان محدودیت مصرف را فقط متوجه
کالاهای وارداتی کرد (کاهش b_3) ولی درچنین موارد نیز بدون توجه
به قیمت های داخلی و خارجی نمیتوان اقدام کرد .

شرایک یک آن عوامل سازنده هم ارزشند از مزد برابر برخوردار میشوند با استفاده از تجزیه و تحلیل شغل همراه با اجرای درست مدیریت علمی مویات افزایش آرائی ، از یاد تولید ، کاهش هزینه عملیات فراهم میشود که نتیجه آن سود بیشتر برای مؤسسات و زندگی بهتر برای افراد جامعه خواهد بود .

فواید سازمانی :

تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل نیازهای انواع مختلف نیروی انسانی یک جامعه را در قالب مشاغل کمی و کیفی تشریح و تعیین میکند از این روال تنظیم برنامه های پیشرفت اقتصادی و تعلیمات حرفه ای و تامین استیجابات کادر تخصصی و فنی از تجزیه و تحلیل مشاغل استفاده کامل حاصل میگردد .

از ساخت سازمان تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل موجب میشود نیروی کار استعداد افراد در انجام امور مشخصی بکار گرفته شود و از ناردانی و مهارت آنها در جهت رسیدن به هدفهای سازمان استفاده مطلوب حاصل شود .

با نورنگی نتیجه حاصل از تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل در عملیات استخدامی سازمان مؤثر بوده و بدینوسیله میتوان در ایجاد یک آرج مناسقی در سازمان و برقراری ارتباطات به صورت مطلوب ، تعیین و تعیین و مسؤلیتهای مشاغل سازمان و تعیین شرایط احراز پست های سازمانی گسسال استفاده را

نمود (۱) .

نیمه اول قرن بیستم از بهیشتی بسبب وقوع جنگهای جهانی اول و دوم و بحرانهای اقتصادی و اجتماعی ناشیه از آنها و از جهت دیگر بعلت پیدایش اکتشافات و اختراعات گوناگون شاهد تحولات و تغییرات شگرف و بی سابقه ای در زندگی جوامع متمدن بشری بوده است . کلیه شئون اجتماعی ، اقتصادی ، فرهنگی ، بهداشتی ، ارتباطی ، سیاسی و اجتماعی ملل جهان تحت تاثیر این تحولات عظیم واقع و در نتیجه باسواج و احتیاجات جدید روزافزونی روبرو گردیدند و دولتها نیز بناچار وظایف بیشتری و متنوع تری را برعهده گرفتند و همانگونه که بر تعداد و حجم وظایف دولتها افزوده میشد سازمانها و موسسات دولتی جدیدی بمناسرتوانها و وظایف مختلف تشکیل میگردد .

کشور ما ایران نیز از این قاعده مستثنی نبود و دولت همزمان با تحولات جهانی و انتظارات روزافزون ملت وظایف جدید و مختلفی را در اختیار گرفت و ایما تحولات گوناگونی در تمام شئون مختلف اقتصادی ، اجتماعی و سیاسی کشور مانیز پدید آمد و متعاقب آن توسعه بخش دولتی و ایجاد هزاران واحد تولیدی در رشته های مختلف مسائل جدیدی را از نگاه نظر روابط خارجی و افرما مطرح نموده است ، از جمله آنکه وزارت خارجه امور اجتماعی بعلت افزایش

(- حسن ستاری ، اداره امور اجتماعی ، جلد اول (تهران : انتشارات

دانشگاه تهران ، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی) سال ۱۳۴۷ ، ص ۹ - ۱۴۸

تعداد نارثان بخش خصوصی و ادایف مختلفی را بعهده گرفت تا بتواند با ایفای نقش خود در استقرار روابط مناسبه بین کارگروکارفرما به سالم سازی محیط کار و در نتیجه افزایش بهره‌ری و کم شدن نایبات کمک ارزنده ای بنماید. بدین منظور قانون کار سال ۱۳۳۷ برای طبقه بندی مشاغل را از تکالیف حتمی کارفرمایان شناخت و در سالهای اخیر وزارت کار و امور اجتماعی علاوه بر مسائل حقوقی محلل روابط کارگروکارفرما به نقش دیگر این وزارتخانه مورد ارائه خدمات اشتغال و نیروی انسانی توجه خاصی بذول نموده و سعی نمود قدمهای مفیدی در زمینه ایجاد ضمانت‌های اجرایی بیشتر و در نتیجه انجام این امر توسط صاحبان صنایع کشور بردارد.

از آنجائیکه مصدق نارمند وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد و پیست او مستقیماً با موضوع فوق‌الذکر ارتباط دارد، به همین مناسبت در جریان مشکلات و نارسائی‌ها در زمینه‌های فوق قرار میگیرد و چون قسمتی از هدفهای اداره کل اشتغال را موضوع اجرای طبقه بندی مشاغل در صنایع تشکیل میدهند، لذا یکی در سال در جریان بررسیها و ایجاد ضمانت‌های اجرایی کافی و قوفی بالنسبه کلی به کم و کیف مشکلات و نارسائی‌ها و علل آنها بدست آوردن است. اما سرگز فرصت یا موقعیتی بدست نیامده تا با روش علمی و منطقی در زمینه فوق بتحقیق بپردازد. از طرف دیگر ما اعماتی که در زمینه مسائل مربوطه به طبقه بندی مشاغل داشت علت دیگری براشتیاق وی به سبب ابلاغات عمیقتر در این زمینه

میشود، علاوه بر آن علاقه و توجه فوق العاده وزارت متبوع بر انجام امر سابقه بندی مشاغل در لایحه نهالیت‌های اقتصادی کشور و گرایش روزافزون صاحبان صنایع و کارگران کشور با اعمال این سیستم از سرف دیگرنارسانی ها و مشکلاتی که این سیستم های ارزیابی در برده است با شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ما پیدا مینمایند موجب انتخاب این موضوع گردید و امید نتایج تحقیقات بتواند بعنوان طرحی گوشه ای از مشکلات را حل کرده و در عمل مؤثر و مفید واقع شود.

روش تحقیق:

روش جمع آوری اطلاعات لازم در این تحقیق عبارتند از:

اول - مصاحبه - از آنجا که مقامات تصمیم گیرند، در زمینه سیاستها و خط مشی های اجرایی مسائل نیروی انسانی از جمله طبقه بندی مشاغل در ارتباط با هدفهای وزارت کار و امور اجتماعی، مقاماتی هستند که در راس مشاغل مدیریت قرار دارند و این قبیل مقامات معمولاً کمتر فرصت تکمیل پرسشنامه دارند و احتمال آنکه با پرسشنامه بتوان از آنها اطلاعاتی کسب نمود بدلیل فوق کم است و از طرف دیگر استنباط گردید که آمادگی آنان برای در اختیار گذاشتن اطلاعات از طریق مصاحبه بیشتر است لذا برای کسب اطلاعات در زمینه شناخت موضوع و کم و کیف مشکلات و احتمالاً علل ایجاد مشکلات، روش مصاحبه را انتخاب نمود. این مقامات عبارتند از:

الف - معاون نیروی انسانی وزارت کار و امور اجتماعی - که سیاست

نیروی انسانی را در مجموع سیاست مربوط به طبیعت بندی مشاغل کارگران را از یک جنبه مورد بررسی قرار میدهند و تصمیمات لازم را در این زمینه اتخاذ مینمایند. به علاوه بعد از وزیر تنها مقامی است که در جریان کلیه امور و مشکلات اجرایی قرار میگیرد بنابراین وی منبع بسیار موثقی خواهد بود که اطلاعات در زمینه مشکلات مربوط را بطور کلی بدست دهد.

ب - مدیران کل اشتغال و روابط کار: توضیح آنکه ادارات کل فوق الذکر واحدهائی هستند که مسئولیت اجرای این هدف را برعهده دارند. مدیرکل اشتغال که اجرای این هدف از وظایف مستقیم وی میباشد و مدیرکل روابط کار که مسئول رفع اختلافات ناشی از مسائل مربوط به مزد و استقرار روابط حسنه بین کارگر و کارفرما میباشد، بنابراین هر کدام از آنها باید تفصیلی تری از جنبه خاص مسئولیت خود نگریسته و در نتیجه اطلاعات راجه‌ها بدست میدهند.

ج - کارشناسان طبقه بندی مشاغل اداره کل اشتغال: از آنجائی که این کارشناسان در جریان کارهای اداری میباشند، میتوانند نظرات ارزنده ای در زمینه کم و کیف اجرای این هدف ارائه دهند.

د - رؤساء مسئولان نیروی انسانی شهرستانها: در اینجا لازم است تذکر است که برای شناخت دقیق سهم شهرستانها در اجرای وظایف مربوط به ارزیابی و طبقه بندی مشاغل و کیفیت دخالت آنها در اجرای این وظایف بایستی اطلاعات