

# مطالعه و بررسی سیاست‌های مرتبط با استقلال یافتگی جوانان و ارائه پیشنهاد های سیاستی (فعالیت اقتصادی مردان حین خدمت سربازی)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۳/۱۰

شماره مسلسل: ۲۰۷۵۸

کد موضوعی: ۲۷۰



مرکز پژوهش‌های  
مجلس شورای اسلامی

### عنوان گزارش:

مطالعه و بررسی سیاست‌های مرتبط با استقلال‌یافتگی جوانان و ارائه پیشنهاد‌های سیاستی  
(فعالیت اقتصادی مردان حین خدمت سربازی)

نوع گزارش:  پیش‌نویس قانونی  طرح/لایحه  راهبردی  نظارتی

### نام دفتر:

مطالعات فرهنگی و آموزش (گروه زنان و خانواده)

### تهیه و تدوین:

بهزاد خلیلی (گروه زنان و خانواده)

### اظهار نظر کنندگان داخل مرکز:

فاطمه عزیزخانی (دفتر مطالعات اقتصادی)، بهادر غلامی (دفتر مطالعات سیاسی)

### ناظران علمی:

موسی بیات، ریحانه رحمانی‌پور، سعید شفیعا

### گرافیک و صفحه آرایی:

سیده فاطمه ابوطالبی

### ویراستار ادبی:

زهره عطاردی

### واژه‌های کلیدی:

۱. سربازان
۲. استقلال‌یافتگی
۳. مشارکت اقتصادی

### تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۳/۰۹/۰۱



دفتر مطالعات  
فرهنگی و آموزش

## فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. بررسی سیاست‌های مرتبط با فعالیت اقتصادی و کسب درآمد سربازان.....	۱۰
۲-۱. سیاست‌های بازار کار معطوف به حین انجام خدمت سربازی.....	۱۰
۲-۲. سیاست‌های بازار کار معطوف به بعد از اتمام خدمت سربازی.....	۱۸
۳. جمع‌بندی و پیشنهادهای.....	۲۱
۳-۱. پیشنهادهای سیاستی.....	۲۲
منابع و مأخذ.....	۲۳

## فهرست جداول

جدول ۱. احکام قانونی در خصوص مهارت‌آموزی سربازان.....	۱۲
جدول ۲. سیاست‌های بازار کار کارکنان و وظیفه معطوف به حین دوره سربازی.....	۱۸
جدول ۳. سیاست‌های بازار کار کارکنان و وظیفه معطوف به دوره پس از اتمام خدمت سربازی.....	۲۰

## فهرست شکل‌ها

شکل ۱. نمودار تغییرات نمره ارزیابی مؤلفه «کمبود نیروی کار ماهر» به‌عنوان یکی از موانع کسب و کار در ایران از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۳.....	۱۱
شکل ۲. ساختار سازمانی ستاد کل نیروهای مسلح برای مقوله مهارت‌افزایی کارکنان و وظیفه.....	۱۳
شکل ۳. نمودار تغییرات تعداد سربازان آموزش‌دیده مهارت عمومی از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲.....	۱۴
شکل ۴. نمودار تعداد سربازان مهارت‌دیده تخصصی از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲.....	۱۴
شکل ۵. نمودار تعداد متقاضیان دریافت تسهیلات اشتغال بعد از سربازی و تعداد وام‌های پرداختی از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲.....	۱۹



## مطالعه و بررسی سیاست‌های مرتبط با استقلال‌یافتگی جوانان و ارائه پیشنهادهای سیاستی (فعالیت اقتصادی مردان حین خدمت سربازی)

### چکیده



با وجود محوری بودن اهداف دفاعی دوره سربازی، تاکنون سیاست‌های متعددی در حوزه معیشت، اشتغال و مهارت‌افزایی شغلی سربازان به تصویب رسیده است که اجرای حداکثری آنها می‌تواند به استقلال بهنگام مردان کمک کند. یک دسته از سیاست‌ها به حین دوره سربازی اختصاص دارند که موضوعات مهارت‌افزایی شغلی، پرداخت حقوق ماهیانه، اشتغال منعطف، به‌کارگیری تخصصی سربازان از جمله محورهای مهم این سیاست‌ها هستند. دسته دوم سیاست‌ها، به دوره پس از اتمام سربازی اختصاص دارند که شامل محورهای ذیل هستند؛ امکان بازگشت افراد به شغل قبلی، احتساب دوره سربازی به‌عنوان جزئی از سوابق کار، ارائه تسهیلات اشتغال، استمرار پوشش بیمه درمانی و امکان جذب و استخدام در ارگان‌های نظامی. فراگیر نبودن مهارت‌های حین انجام کار، بالا نبودن کیفیت دوره‌های مهارت‌آموزی، صعوبت هم‌زمانی دوره سربازی با اشتغال، پرداخت حقوق ماهیانه سربازان کمتر از سقف قانونی و مشخص نبودن سازوکار دقیق برای پرداخت تسهیلات خوداشتغالی از جمله مسائل موجود در اجرای مطلوب این سیاست‌ها به‌شمار می‌رود. اعمال ضرایب «حمایتی» و «مهارت‌فنی» در تعیین حقوق ماهیانه سربازان، اجازه ستاد کل به سربازان برای کارآموزی یا اشتغال پاره‌وقت در خارج محل خدمت، اعطای معافیت بیمه‌ای به کارفرمایان در ازای به‌کارگیری سربازان به‌عنوان کارآموز یا شاغل پاره‌وقت، تدوین و اجرای طرح امریه کسب‌وکار و اعمال تأثیر مثبت مدرک رسمی فنی و حرفه‌ای در درجات نظامی کارکنان وظیفه از جمله سیاست‌های پیشنهادی برای بهبود فعالیت اقتصادی سربازان است.



## شرح/ بیان مسئله

لازمه تحقق پیشرفت همه‌جانبه، وجود جوانان مستقل است که در سنین بهنگام بتوانند مسئولیت نقش‌های مختلف را بپذیرند. اما در حال حاضر جوانان با تأخیر استقلال می‌یابند و وارد دوره پذیرش نقش‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی (بزرگ‌سالی) می‌شوند. یکی از نشانگرهای مهم استقلال یافتن دیر هنگام جوانان، مقوله پایداری شغلی و ثبات درآمدی آنهاست که با تأخیر همراه است؛ لذا استفاده از ظرفیت‌های موجود کشور برای بهبود وضع اشتغال جوانان و به‌طور کلی استقلال یافتگی بهنگام افراد امری ضروری است. در این راستا، دوره خدمت وظیفه عمومی به سبب آنکه اغلب مردان در سنین جوانی وارد آن می‌شوند، می‌تواند به بهبود وضعیت بازار کار آنها کمک کند. موضوعی که علاوه بر کمک به استقلال یافتن مردان جوان، موجب می‌شود تا افراد علاوه بر جهاد دفاعی، برای جهاد در عرصه مهم اقتصادی نیز آماده شوند. تاکنون سیاست‌های متعددی در رابطه با مهارت شغلی، اشتغال و معیشت سربازان اتخاذ شده که مورد حائز اهمیت در این خصوص ضرورت بهبود و فراگیر ساختن این سیاست‌ها و اتخاذ سیاست‌های جدید برای ارتقای وضع اشتغال، مهارت شغلی و معیشت سربازان است.

## نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

■ بررسی‌ها نشان می‌دهد؛ به‌رغم محوریت داشتن اهداف دفاعی در دوره خدمت وظیفه عمومی، اما تاکنون قوانین متعددی برای بهبود وضعیت کسب درآمد و اشتغال سربازان تدوین شده است. از سال ۱۳۵۴ تاکنون حداقل ۹ مورد سیاست برای بازار کار کارکنان وظیفه اتخاذ شده است. ۵ مورد از این سیاست‌ها به حین دوره سربازی اختصاص دارند که عبارتند از: ارتقای توانمندی و مهارت حرفه‌ای یا شغلی، پرداخت حقوق ماهیانه، تقسیم یا به‌کارگیری تخصصی سربازان، اشتغال منعطف و ارائه تسهیلات خوداشتغالی. سیاست‌های معطوف به دوره بعد از اتمام سربازی عبارتند از: امکان بازگشت افراد به شغل قبلی، محسوب شدن طول مدت خدمت سربازی جزء سوابق کاری، ارائه تسهیلات اشتغال و استمرار پوشش بیمه درمانی حداقل تا یک سال پس از اتمام دوره ضرورت به شرط جویای کار بودن.

■ با وجود فراگیری مهارت‌افزایی شغلی سربازان، کیفیت برگزاری دوره‌ها پایین ارزیابی می‌شوند که نظری محور بودن دوره‌های مهارت‌آموزی یکی از عوامل این رخداد به‌شمار می‌رود. همچنین به‌رغم آنکه از سال ۱۳۶۳ سیاست پرداخت حقوق ماهیانه به کارکنان وظیفه وجود داشته است، اما تا سال ۱۴۰۰ و قبل از ورود جدی مجلس به این موضوع بلااجرا باقی ماند و حداقل در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ نیز حقوق سربازان ۲۰ درصد از سقف مصوب پرداخت شد. از سوی دیگر، برخی از مردان جوان با هدف سپری کردن دوره سربازی مجبورند از بازار کار جدا شوند. در این راستا، تحقق حداکثری سیاست تسهیل هم‌زمانی اشتغال و دوره سربازی می‌تواند از دغدغه‌ها و نگرانی‌های افراد تا حد زیادی کاهش دهد. حفظ شغل افراد در دوره سربازی، امری ضروری است، اما اجرای سیاست بازگشت افراد به شغل قبلی پس از اتمام سربازی، به سبب طولانی بودن دوره سربازی و نداشتن صرفه اقتصادی برای کارفرمایان، قابلیت اجرا ندارد. به‌نظر می‌رسد؛ جلوگیری از انقطاع کامل افراد از اشتغال در زمان سربازی و فراهم ساختن امکان هم‌زمانی اشتغال و گذراندن دوره سربازی می‌تواند در جهت حفظ اشتغال مردان جوان اثربخشی بیشتری داشته باشد. همچنین براساس آمار، ارائه تسهیلات اشتغال به سربازان منقضی خدمت به‌صورت حداقلی انجام شده که یکی عوامل آن منابع مالی ناکافی است. افزون بر آن مشخص نیست که متقاضیان براساس چه شاخص‌هایی در اولویت دریافت تسهیلات قرار می‌گیرند. از جمله مسائل مهم در سیاست‌های بازار کار سربازان، مورد توجه قرار گرفتن مقطعی آنها و نبود تداوم و پایداری در اجرای احکام است. این در حالی است که وجود نظارت مناسب برای حسن اجرای قوانین (مانند آنچه در خصوص افزایش حقوق ماهیانه سربازان رخ داد)، می‌تواند اثربخشی سیاست‌های یاد شده را بهبود بخشد. همچنین در خصوص سیاست‌های مرتبط با بازار کار سربازان باید عنوان کرد، وجود سیاست‌های تشویقی مرتبط با بازار کار مشمولان قبل از آغاز سربازی می‌تواند به استقلال یافتگی بهنگام افراد کمک کند.



## پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

۱. پیشنهاد می‌شود؛ ذیل **لایحه مهارت‌آموزی و اشتغال‌پذیری کارکنان وظیفه نیروهای مسلح** با شماره ثبت (۲۰۷) و اعلام وصول شده مورخ ۱۴۰۳/۰۷/۱۷ در مجلس دوازدهم احکام زیر الحاق شوند:
  - در راستای فراگیری آموزش‌های حین انجام کار سربازان، کارفرمایان بخش خصوصی مورد تأیید ستاد کل نیروهای مسلح، در ازای به‌کارگیری مشمولان معرفی شده از سوی ستاد در واحدهای اقتصادی به‌عنوان کارآموز و مهارت‌جو، مشمول معافیت بیمه‌ای شوند.
  - ستاد کل نیروهای مسلح در راستای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز برای تکمیل کادر رسمی خود، سربازان متقاضی دارای مهارت را در اولویت جذب قرار دهد.
  - با هدف ترغیب واحدهای اقتصادی برای ادامه همکاری به‌صورت پاره‌وقت با شاغلان مشمول، مشروط به موافقت ستاد کل نیروهای مسلح کارفرمایان از پرداخت حق بیمه اجباری برای این افراد معاف شوند.
  - در راستای تحقق سیاست «اشتغال منعطف» موضوع راهبرد (۳) مصوبه نقشه مهندسی فرهنگی کشور و با هدف جلوگیری از انقطاع افراد از اشتغال و فراهم ساختن امکان اشتغال هم‌زمان با گذراندن دوره سربازی، با تأیید ستاد کل نیروهای مسلح و با رعایت ضرورت حفظ آمادگی دفاعی و توان رزمی کشور، کارکنان وظیفه عمومی با ارائه مستندات قانونی در خصوص اشتغال خود بتوانند پس از اتمام ساعات اداری روزانه در قالب مرخصی‌های موجود همچون استعلاجی، تشویقی و روزانه و همچنین در قالب مرخصی شغلی، امکان حضور به میزان ۶۵ ساعت در ماه در محل کار را داشته باشند.
  - با هدف فراهم ساختن امکان گذراندن دوره سربازی در واحدهای اقتصادی بزرگ به‌عنوان سرباز امریه، پیشنهاد می‌شود ستاد کل نیروهای مسلح با همکاری وزارتخانه‌های صمت و تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نسبت به تدوین و اجرای طرحی با عنوان «امریه کسب و کار» اقدام کند.
۲. به‌منظور هدفمند ساختن سیاست پرداخت حقوق ماهیانه به سربازان پیشنهاد می‌شود؛ ستاد کل نیروهای مسلح در شیوه محاسبه میزان حقوق ماهیانه کادر وظیفه، علاوه بر در نظر داشتن شاخص‌هایی همچون تأهل، داشتن فرزند و عملیاتی یا غیرعملیاتی بودن منطقه محل خدمت، ضرایب زیر را نیز مورد توجه قرار دهد:
  - میزان حقوق سربازانی که قبل از آغاز دوره خدمت وظیفه عمومی موفق به اخذ مدرک رسمی فنی و حرفه‌ای شده‌اند، با عنوان «ضریب مهارتی» افزایش یابد.
  - به‌منظور حمایت از سربازان با دهک درآمدی ۱ تا ۳، حقوق این افراد با عنوان «ضریب حمایتی» افزایش پیدا کند.
۳. با هدف ترغیب افراد به کسب مهارت در سنین بهنگام، پیشنهاد می‌شود ماده (۳۶) **قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی** مصوب مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۳۹۰/۰۸/۲۲ به‌گونه‌ای اصلاح شود که افراد فارغ‌التحصیل دانشگاه که دارای مدرک رسمی فنی و حرفه‌ای هستند، نسبت به شرایط مندرج در حکم یک درجه نظامی و افراد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر از آن که مدرک رسمی فنی و حرفه‌ای دارند، دو درجه نظامی ارتقا یابند.

## ۱. مقدمه

تحقق همه‌جانبه‌گفتمان پیشرفت، مستلزم وجود نیروی انسانی جوانی است که در سنین بهنگام مسئولیت‌های متعدد فردی، خانوادگی و اجتماعی را بپذیرد و در رشد کشور نقش مؤثری ایفا کند. اما شواهد متعدد همچون تأخیر در پایداری شغلی و افزایش سن ازدواج، نشان می‌دهد جوانان ایرانی با تأخیر استقلال می‌یابند و دیر هنگام وارد مرحله بزرگ‌سالی و دوره پذیرفتن نقش‌ها می‌شوند [۱]. این وضعیت موجب می‌شود تا علاوه بر محقق نشدن پیشرفت کشور در عرصه‌های مختلف، جوانان در بُعد فردی زندگی‌شان نیز با مسائلی همچون نداشتن درآمد برای گذران زندگی، تأخیر در ازدواج و تشکیل خانواده و تحمل انواع آسیب‌های روحی و روانی مواجه شوند. در چنین شرایطی بهره‌مندی از ظرفیت‌ها و امکانات موجود کشور برای آماده ساختن جوانان جهت ورود بهنگام آنها به دوره بزرگ‌سالی و مسئولیت‌پذیری امری ضروری است.

آماده شدن فرد برای مسئولیت‌پذیری و ورود به موقع به دوره بزرگ‌سالی ذیل فرایندهای تربیتی و جامعه‌پذیری رخ می‌دهد که در این باره نقش نهادهای متولی این امور، مهم خواهد بود. از این حیث، دوره خدمت سربازی به‌عنوان یک فرصت به‌شمار می‌رود که در راستای جامعه‌پذیر ساختن افراد می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. مردان در ایران پس از اتمام ۱۸ سالگی<sup>۱</sup> به مدت ۱ سال و ۹ ماه<sup>۲</sup> ذیل ساختار و محلی که ستاد کل نیروهای مسلح تعیین می‌کند، به‌عنوان سرباز وظیفه مشغول خدمت می‌شوند. معمولاً مردان جوان در دوره طلایی زندگی خود (ابتدای جوانی) به سربازی می‌روند و مدت زمان قابل توجهی را به‌عنوان سرباز در خدمت نیروهای مسلح قرار می‌گیرند. به سبب این ویژگی‌هاست که می‌توان از دوره سربازی به‌عنوان امکان و ظرفیت بالقوه برای آماده کردن جوانان برای استقلال‌یافتگی بهنگام یاد کرد. علاوه بر این، مطالعه تاریخچه شکل‌گیری خدمت وظیفه عمومی نیز نشان می‌دهد، سربازی نزد حکومت‌ها افزون بر عواید نظامی و دفاعی، به‌عنوان یک نهاد اجتماعی قدرتمند به‌شمار می‌رفته که برای جامعه‌پذیر کردن افراد و به‌طور کلی تسهیل ملت‌سازی کارکرد قابل توجهی داشته است [۲] [۳]. هرچند امروزه بر جنبه نظامی و دفاعی این نهاد تأکید می‌شود و حتی ماده (۱) **قانون خدمت وظیفه عمومی** مصوب ۱۳۶۳/۰۷/۲۹ نیز وظیفه اصلی کارکنان وظیفه را فعالیت در حوزه نظام و دفاعی عنوان می‌کند، اما بررسی بیانات فرماندهی معظم کل قوا نشان می‌دهد جهت‌گیری کلی نظر ایشان پیرامون دوره سربازی، چیزی فراتر از بسنده کردن به صرف امور دفاعی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد؛ عمده مضامین موجود در بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی پیرامون سربازی، موضوعات تربیتی است. به‌عنوان نمونه، ایشان می‌فرمایند «سربازخانه مرکز تربیت جوانان باشد» یا در جمع دیگری بیان می‌کنند «این سرباز ۲ سال در اختیار ماست، در این ۲ سال می‌شود او را متحول کرد، همان‌طور که می‌شود او را بی‌دین، بی‌اعتماد به نظام و گله‌مند کرد که متأسفانه در بعضی جاها این کار را می‌کنند» [۴]. در واقع از نظر ایشان دوره سربازی فرصت بسیار مناسبی برای رشد، تربیت و بالندگی مردان جوان معرفی می‌شود که یکی از مصادیق مهم آن کمک خدمت سربازی به فرد برای مستقل شدن و توانمندی او برای پاسخ به نیازهای مهم خود در زندگی همچون اشتغال و ازدواج است. به‌عنوان مثال، ایشان سفارش می‌کنند که «حضور سرباز را در پادگان‌ها هدفمند کنید، یعنی صرفاً این نباشد که تیراندازی و نگهبانی یاد بگیرند، واقعاً بتوانند کار یاد بگیرند، اگر این بتواند انجام بگیرد کار خیلی بزرگی است». یا به‌طور خاص تأکید می‌کنند «مهارت‌آموزی کار اساسی پادگان است» و «آموزش فنی و حرفه‌ای در پادگان‌ها غنیمتی است که باید مهم شمرده شود. یک بازرسی میدانی انجام شود. ضعف‌ها و نقایص را برطرف کنید. هر چه می‌توانند آن را توسعه دهند، اوقات فراغت غنی‌تر شود» [۵].

بنابراین، دوره سربازی می‌تواند کارکردهای متعددی در سطوح فردی، خانوادگی و اجتماعی برای جوانان به‌همراه داشته باشد

۱. براساس ماده (۲) **قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی** مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۲۲، هر فرد ذکور ایرانی در ماهی که طی آن به سن هجده سال تمام می‌رسد، مشمول مقررات خدمت وظیفه عمومی است.

۲. براساس بند «الف» ماده (۴) **قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی** مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۲۲، طول دوره خدمت ضروری ۲۴ ماه عنوان شده است، اما ستاد کل نیروهای مسلح می‌تواند مدت سربازی را افزایش یا کاهش دهد. در این راستا، ستاد کل مدت زمان دوره سربازی در سال ۱۴۰۳ را ۲۱ ماه تعیین کرده است [۲۳].



که کمک به استقلال‌یافتگی به‌موقع فرد و افزایش مسئولیت‌پذیری او از جمله این پیامدهاست [۶]. با وجود آنکه دوره سربازی می‌تواند به‌عنوان نهاد مؤثر اجتماعی در جامعه‌پذیری و آماده‌ساختن مردان جوان برای ورود به‌موقع آنها به بزرگ‌سالی قلمداد شود، اما بررسی وضعیت کنونی نشان می‌دهد، از این ظرفیت مهم به‌درستی استفاده نمی‌شود. حتی نتیجه برخی از مطالعات نشان می‌دهد که سربازی به شیوه کنونی موجب شده تا مردان جوان از وقت خود به‌درستی بهره‌مند نشوند [۸] [۷]. از نظر جوانان مورد مطالعه در یک پژوهش، شیوه کنونی دوره سربازی با برنامه‌ریزی و آینده‌زندگی آنها همسویی حداقلی دارد. این در حالی است که مقام معظم رهبری خطاب به تصمیم‌گیران حوزه خدمت وظیفه عمومی تأکید داشته‌اند که «باید احساس تضييع وقت و عمر به کسی که در حال گذراندن خدمت وظیفه عمومی است دست ندهد» [۸].

به‌طور خاص، همان‌طور که عنوان شد، یکی از نشانگرهای مهم استقلال‌یافتگی و از جمله برنامه‌های مهم مردان جوان برای آینده، ورود به بازار کار و داشتن درآمد و اشتغال باثبات است. اما به‌نظر می‌رسد؛ وضعیت کنونی تأثیر خدمت سربازی بر مقوله اشتغال و کسب درآمد مردان با وضعیت مطلوب آن فاصله دارد. نتایج یک مطالعه که باروش فراتحلیل ۲۳ مقاله پیرامون موضوع سربازی به دست آمده، نشان می‌دهد در حال حاضر سربازی باعث بروز اختلال در موضوعاتی همچون اشتغال پایدار جوانان می‌شود [۹]. مردان معمولاً در سنین جوانی به خدمت سربازی می‌روند، لذا احتمالاً برخی از آنها شاغل بوده‌اند، اما به سبب آغاز دوره خدمت ضروری، شغل خود را به ناچار ترک می‌کنند. در همین راستا، نتایج یک پژوهش پیرامون تجربه زیسته سربازان متأهل نشان می‌دهد، ناتوانی از تأمین هزینه خانواده، بیکاری، از دست دادن فرصت‌های شغلی و ترک اجباری شغل برای گذراندن دوره سربازی از جمله مهم‌ترین موانع پیش روی آنهاست [۱۰]. براساس نظر مردان جوان مورد مطالعه در پژوهشی دیگر، دوره سربازی به شیوه کنونی برای موضوعاتی همچون اشتغال و پیشرفت شغلی آنها موانعی ایجاد کرده است [۸]. این مسئله در حالی وجود دارد که تاکنون سیاست‌ها و اقدامات متعدد تقنینی در خصوص بهبود وضعیت اشتغال، مهارت شغلی و معیشت سربازان اتخاذ شده که به‌عنوان ظرفیت‌های قانونی به‌شمار می‌روند. در واقع تلاش سیاستگذاران بر آن بوده است که علاوه بر تحقق اهداف دفاعی دوره خدمت وظیفه، موضوع اشتغال و کسب درآمد سربازان نیز وضعیت بهینه‌ای پیدا کند. به سبب اهمیت موضوع و با هدف ارائه پیشنهادی سیاستی برای بهبود وضع اشتغال و کسب درآمد مردان جوان، گزارش حاضر به سیاست‌هایی که تاکنون پیرامون مشارکت اقتصادی سربازان اتخاذ شده پرداخته و آنها را مورد مطالعه و بررسی قرار داده است.

## ۲. بررسی سیاست‌های مرتبط با فعالیت اقتصادی و کسب درآمد سربازان

مطالعه اسناد و قوانین نشان می‌دهد؛ تاکنون حداقل ۸ عنوان سیاست پیرامون اشتغال، کسب درآمد و به‌طور کلی بازار کار سربازان اتخاذ شده است که ۵ مورد از این سیاست‌ها در حین دوره سربازی و ۴ مورد نیز پس از اتمام سربازی لازم‌الاجرا بوده‌اند. در همین راستا، قوانین مربوطه در دو بخش «سیاست‌های معطوف به حین انجام خدمت سربازی» و «سیاست‌های معطوف به بعد از اتمام خدمت سربازی» مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌اند که تشریح آن در ذیل آمده است:

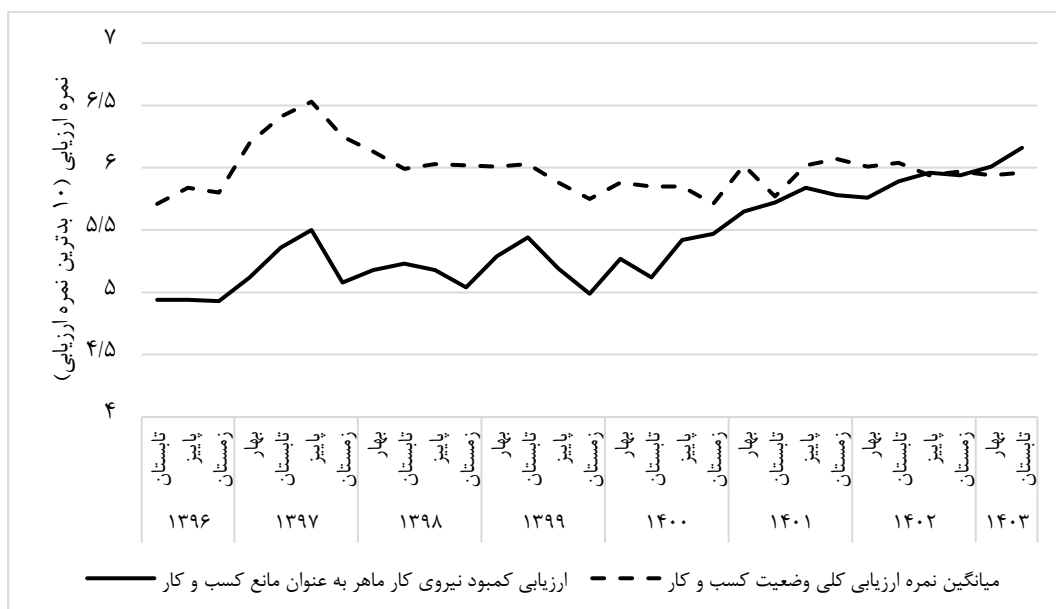
### ۲-۱. سیاست‌های بازار کار معطوف به حین انجام خدمت سربازی

#### ۲-۱-۱. ارتقای توانمندی و مهارت شغلی

به‌تبع بروز تغییرات مداوم و پیچیده در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی و فناوری، بازار کار نیز دچار تغییرات متعدد می‌شود. در این شرایط، فراگیری مهارت‌های جدید و ارتقای سطح مهارت شغلی برای ورود به‌نگام افراد به اشتغال و تجربه طولانی‌مدت زیست شغلی، امری ضروری است. اعتقاد به افزایش نقش آفرینی مهارت در آینده بازار کار به‌گونه‌ای است که براساس گزارش جهانی آینده مشاغل در سال ۲۰۱۶، ۳۵ درصد از کارفرمایان مورد مطالعه معتقد بودند که مهارت‌های اصلی نیروی کار تغییر خواهد کرد، اما این عدد در سال ۲۰۲۳ به ۴۴

درصد افزایش یافته است [۱۱]. لذا مهارت‌افزایی شغلی از جمله سیاست‌های فعال بازار کار به‌شمار می‌رود که علاوه بر کمک به وقوع تحولات مثبت در کسب و کار، می‌تواند منجر به کاهش میزان و طول دوره بیکاری افراد به‌ویژه جوانان شود. بررسی‌های انجام شده در سطح بین‌الملل نشان می‌دهد، ارتقای مهارت‌های شغلی نیروی کار به دغدغه اصلی واحدهای اقتصادی تبدیل شده است. براساس نتایج گزارش جهانی آینده مشاغل، سال ۲۰۲۳، شکاف مهارتی و چالش جذب نیروی کار مستعد به‌عنوان موانع کلیدی تحول کسب و کار معرفی شده‌اند. به همین سبب دو راهبرد اصلی شرکت‌های مورد مطالعه، برای رسیدن به اهداف تجاری خود، سرمایه‌گذاری در یادگیری و آموزش مهارت شغلی است [۱۱]. سطح مهارت نیروی کار در بازار کار ایران نیز به‌عنوان یکی از موضوعات دارای مسئله به‌شمار می‌رود. از نظر مردان جوان دومین عامل اولویت‌دار در یافتن شغل<sup>۱</sup>، موضوع مهارت و تجربه شغلی است [۱۲]. افزون بر آن، نتایج گزارش پایش فصلی محیط کسب و کار ایران در تابستان ۱۴۰۳ نشان می‌دهد، کمبود نیروی ماهر با نمره ۶٫۱۶ (۱۰ بدترین نمره ارزیابی) یکی از موانع کسب و کار معرفی شده است [۱۳]. بررسی تغییرات شاخص مذکور در بازه زمانی تابستان سال ۱۳۹۶ تا تابستان سال ۱۴۰۳ نشان می‌دهد، عاملیت «کمبود نیروی کار ماهر» در دشواری وضع کسب و کار افزایش یافته است؛ به‌گونه‌ای که این میزان از ۴٫۹۴ (۱۰ بدترین نمره ارزیابی) در تابستان سال ۱۳۹۶ به ۶٫۱۶ در تابستان سال ۱۴۰۳ رسیده است و از بهار سال ۱۴۰۳ به بعد -میزان کمی شاخص «کمبود نیروی انسانی ماهر» از متوسط نمره ارزیابی کلی سهولت کسب و کار نیز فراتر رفته است. در حالی موضوع مهارت شغلی چالش برانگیزتر شده است که افراد به‌ویژه جوانان برای تجربه اشتغال به‌نگام و باثبات نیازمند برخورداری از سطح مطلوبی از مهارت هستند.

شکل ۱. نمودار تغییرات نمره ارزیابی مؤلفه «کمبود نیروی کار ماهر» به‌عنوان یکی از موانع کسب و کار در ایران از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۳ [۱۴]



۱. براساس یافته‌های پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های جوانان کشور در سال ۱۳۹۹، ۱۹٫۲ درصد از مردان مهم‌ترین عامل یافتن شغل را مهارت و تجربه عنوان کرده‌اند.



در مقوله مهارت‌آموزی ذکر دو نکته منطقی حائز اهمیت است؛ اول، جوان باید برای یادگیری موفقیت‌آمیز مهارت شغلی زمان کافی اختصاص دهد و فرایند مهارت‌آموزی را به صورت متمرکز ایفا کند و در این امر مداومت داشته باشد. دوم، فراگیری مهارت شغلی در ابتدای دوره جوانی امری ضروری است؛ زیرا بدیهی است که هرچه فرد دیرتر مهارت انجام یک شغل را یاد بگیرد، دیرتر شاغل می‌شود. با توجه به مطالب عنوان شده در بخش بیان مسئله، ویژگی‌های دوره سربازی به گونه‌ای است که امکان کمک به مهارت‌آموزی شغلی مردان جوان در آن وجود دارد. در واقع مردان جوان در دوره خدمت سربازی می‌توانند هم‌زمان با تلاش برای تأمین امنیت کشور، برای امور مهمی همچون اشتغال و کارآفرینی، مهارت و توانمندی لازم را به دست آورند [۱۵] [۹]. مهم‌تر آنکه از جمله راهبردهای مهم مورد تأکید رهبر معظم انقلاب در دوره سربازی موضوع مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی است [۴].

بررسی‌ها نشان می‌دهد؛ مهارت‌افزایی سربازان از جمله احکام قانونی است که تاکنون چند مرتبه مورد توجه قانونگذاران قرار گرفته است.

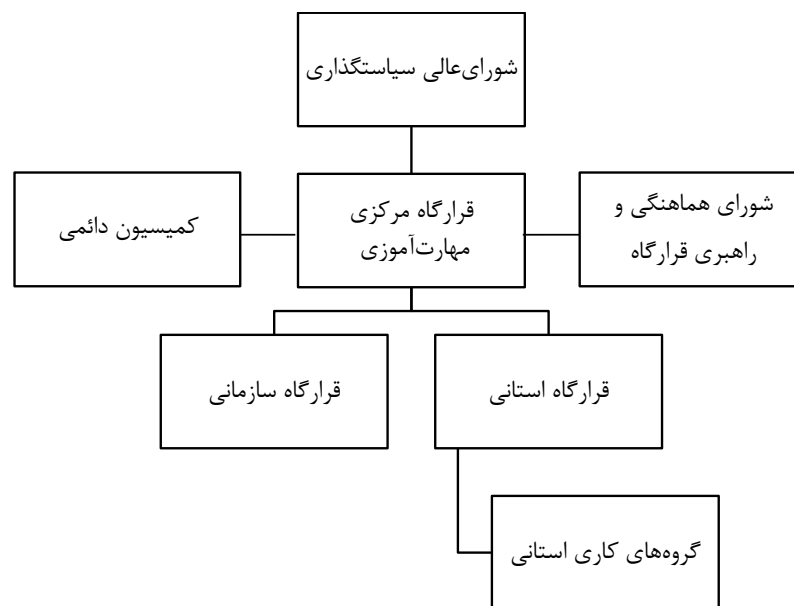
### جدول ۱. احکام قانونی در خصوص مهارت‌آموزی سربازان

ردیف	نام سند	نشانی حکم	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	متن حکم
۱	<a href="#">قانون برنامۀ پنجم توسعه</a>	جزء «۳» بند «الف» ماده (۱۹۵)	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۹/۱۰/۱۵	بهره‌گیری بهینه از فرصت خدمت وظیفه عمومی برای ارتقای دانش، مهارت، ارتقای منزلت اجتماعی جامعه هدف در خصوص مبانی و ارزش‌های اسلام و انقلاب با تکیه ویژه بر دیدگاه‌ها و سیره حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، ارتقای معنویت، انضباط اجتماعی، تقویت تعاملات سازنده و مهارت‌های حرفه‌ای و افزایش ظرفیت به‌کارگیری تخصصی سربازان، وظیفه و غنی‌سازی شغلی و ارتقای معیشت و منزلت اجتماعی آنان و نیز استفاده بهینه از مشمولان در سازندگی کشور
۲	<a href="#">قانون اصلاح مواد از قانون خدمت وظیفه عمومی</a>	ماده (۷۸)	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۰/۰۸/۲۲	به منظور ارتقای منزلت و بهینه‌سازی اوقات فراغت کارکنان وظیفه باید زمینه‌های استمرار آموزش‌های نظامی، عقیدتی، سیاسی، ورزشی، خدماتی، فنی و حرفه‌ای و سوادآموزی در ضمن خدمت فراهم گردد.
۳	<a href="#">قانون برنامۀ پنجم توسعه</a>	بند «ت» ماده (۴)	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۵/۱۲/۱۴	افزایش مهارت و تخصص نیروی کار به‌ویژه فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها، هنرستان‌ها تا مقطع کارشناسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با ارائه آموزش‌های مهارتی، تخصصی و فنی و حرفه‌ای با استفاده از ظرفیت‌های خدمت زیر پرچم و کارورزی دانشجویان.
۴	<a href="#">قانون بودجه سال ۱۳۹۷ کل کشور</a>	بند «ج» تبصره «۱۱»	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۶/۱۲/۲۰	پنج درصد (۵٪) از اعتبار بند «ب» جهت آموزش‌های مهارتی کارکنان (پرسنل) وظیفه در پادگان‌ها به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اختصاص می‌یابد.
۵	<a href="#">قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور</a>	جزء «۲» بند «ب» تبصره «۱»	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۹/۱۲/۲۷	در صورت افزایش عواید حاصل از جزء «۱» این بند نسبت به ردیف‌های مصوب فوق‌الذکر، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلف است منابع حاصله را به ردیف ۲۱۰۱۱۲ جدول شماره (۵) این قانون واریز نماید. دولت موظف است از ابتدای مهرماه سال ۱۴۰۰ منابع حاصله را در سقف اعتبارات بودجه عمومی صرف افزایش تخصیص برای تکمیل طرح‌های تملک‌دارایی‌های سرمایه‌ای این قانون به‌ویژه (...) آموزش‌های مهارتی و مهارت‌پروری و مهارت‌آموزی سربازان وظیفه، (...) نماید.
۶	<a href="#">قانون برنامۀ هفتم پیشرفت</a>	بند «ت» ماده (۱۰۲)	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۳/۰۴/۱۳	ستاد کل نیروهای مسلح به منظور تحکیم دفاع از استقلال، تمامیت ارضی کشور، استفاده از ظرفیت‌های ملی و ایجاد انگیزه لازم برای جوانان در انجام خدمت وظیفه و رشد تعالی و توانمندسازی و افزایش مهارت‌های آنها در طول سال‌های اجرای برنامه (...) اقدام نماید.

مأخذ: نگارنده.

بر اساس جدول فوق، موضوع بهره‌گیری بهینه از دوره خدمت وظیفه عمومی برای ارتقای توانمندی‌های شغلی سربازان بیش از یک دهه است که مورد توجه قانونگذاران قرار گرفته و این موضوع می‌تواند به‌عنوان رخداد مثبت محسوب شود. علاوه بر توجه به مهارت‌آموزی شغلی سربازان در حوزه تقنین، ستاد کل نیروهای مسلح ساختار سازمانی مختص مهارت‌آموزی سربازان ایجاد کرده است که «شورای عالی سیاستگذاری مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه» در رأس ساختار قرار دارد. از جمله وظایف مهم این شورا سیاستگذاری کلان در زمینه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و پایش وضعیت اجرای اقدامات مربوطه در سطح ملی است. ذیل آن، «قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح» با هدف راهبری ستادی و نظارت بر حسن انجام مأموریت‌های مرتبط با مهارت‌آموزی سربازان ایجاد شده است. در این راستا «شورای هماهنگی و راهبری قرارگاه» با هدف کمک به انسجام بخشی و تقویت هماهنگی‌های درون سازمانی نیروهای مسلح در سطح معاونین ستاد و متولیان آموزش مهارتی کارکنان وظیفه و همچنین «کمیسیون دائمی» با جایگاه مشورتی، قرارگاه را در نیل به اهداف خود یاری می‌کنند. ذیل قرارگاه مرکزی، «قرارگاه سازمانی» با هدف تحقق اهداف داخل یگان‌های آموزشی و «قرارگاه‌های استانی» با هدف فعال‌سازی و هم‌راستا کردن ظرفیت‌های استانی برای تحقق این مهم تعریف شده‌اند. برای همسویی حداکثری ظرفیت‌ها در سطح استان، «شورای همکاری و همیاری استانی» با نقش راهبری و «گروه‌های کاری استانی» متشکل از مسئولان نظامی و دولتی هر استان برای تحقق اهداف قرارگاه و توجه به نیازهای بوم استان در طراحی و برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی وجود دارد [۱۶].

شکل ۲. ساختار سازمانی ستاد کل نیروهای مسلح برای مقوله مهارت‌افزایی کارکنان وظیفه [۱۶]

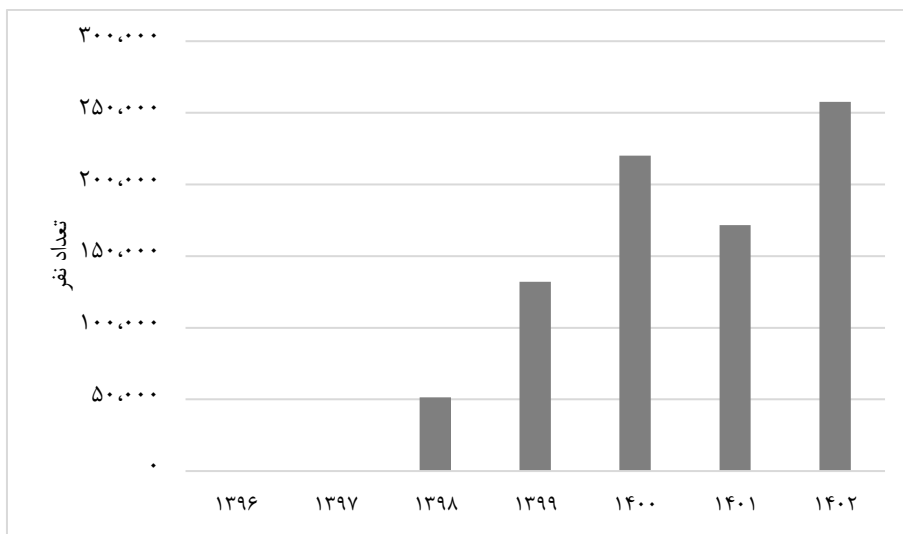


پیش‌بینی ساختار سازمانی تا سطح استان و تلاش برای هم‌راستا کردن ظرفیت‌های داخل و خارج سازمان به منظور ارتقای وضعیت مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، در گام نخست امری مثبت و مهم محسوب می‌شود. ساختارسازی از یک سو و همچنین پیش‌بینی الزامات قانونی داخل ستاد کل نیروهای مسلح برای پیگیری موضوع مهارت‌افزایی شغلی سربازان از سوی فرماندهان نظامی از جمله اقداماتی است که بستر لازم برای اجرای پایدار سیاست یاد شده و ارتقای کیفیت دوره‌های مهارت‌آموزی را فراهم می‌کند [۱۶].

قرارگاه مرکزی تاکنون نسبت به برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی در دو بخش عمومی و تخصصی اقدام کرده است. در بازه زمانی ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲، ۸۳۳،۰۱۸ نفر در دوره سربازی مهارت عمومی شرکت کرده‌اند [۱۶]. بر اساس آمار قرارگاه مهارت‌آموزی، در این بازه زمانی (به جز در سال ۱۴۰۱)، تعداد افرادی که مهارت عمومی فراگرفته‌اند، افزایش یافته است. این مهارت‌ها شامل امداد و نجات، سبک زندگی، مالی و حقوقی، کسب و کار، سواد رسانه‌ای و استفاده از فضای مجازی بوده‌اند.

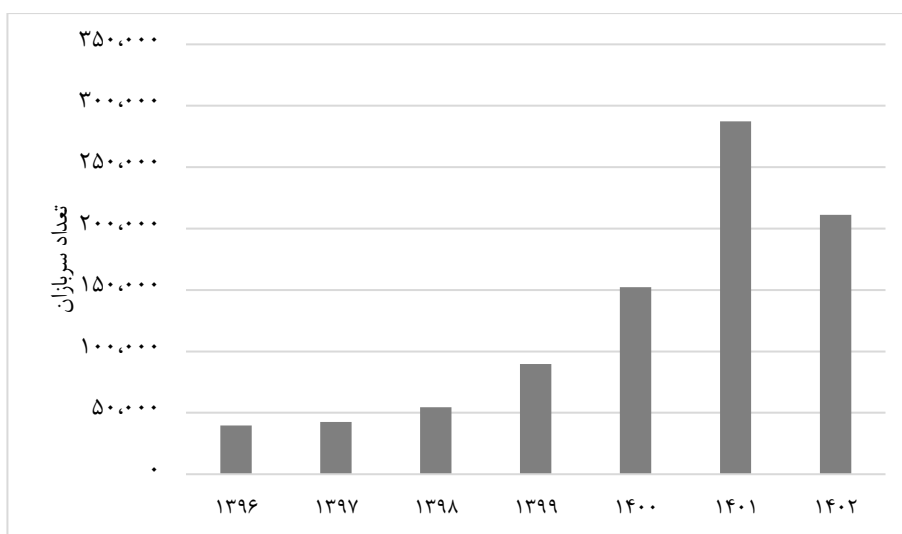


شکل ۳. نمودار تغییرات تعداد سربازان آموزش دیده مهارت عمومی از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ [۱۶]



حداقل ۳ مورد از مهارت‌های عمومی شامل سبک زندگی، سواد رسانه‌ای و استفاده از فضای مجازی که از سوی قرارگاه ارائه شده‌اند، با موضوع مهارت‌افزایی شغلی ارتباط حداقلی دارند. ارائه مهارت‌های سبک زندگی، سواد رسانه‌ای و استفاده از فضای مجازی به افراد در آغاز جوانی امری ضروری و لازم است که دوره سربازی فرصت مناسبی برای دریافت این مهارت‌هاست، اما در ارتباط با موضوع مهارت‌های شغلی، ضرورت دارد مهارت‌هایی مورد توجه قرار گیرند که انطباق حداکثری با نیاز واقعی سربازان در موضوع اشتغال داشته باشند. از سوی دیگر در بازه زمانی سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲، بالغ بر ۸۷۷,۵۸۸ نفر سرباز مهارت تخصصی آموزش دیده‌اند که در این بازه زمانی به جز سال ۱۴۰۲، به تعداد افرادی که حین سربازی مهارت تخصصی آموزش دیده‌اند، افزوده شده است؛ به گونه‌ای که از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱، تعداد سربازان مهارت‌دیده تخصصی، بیش از ۷ برابر افزایش یافته است.

شکل ۴. نمودار تعداد سربازان مهارت‌دیده تخصصی از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ [۱۶]



با وجود فراگیری دوره‌های مهارت‌افزایی شغلی سربازان، کیفیت برگزاری این دوره‌ها پایین ارزیابی می‌شود [۱۶]. فرایند منطقی برگزاری مطلوب این دوره‌ها عبارت است از: شناسایی و هدایت سربازان برای یادگیری شغلی، برنامه‌ریزی آموزشی استاندارد، بهره‌گیری از شیوه‌های آموزش اثربخش مهارت، دسترسی بالا به فضاهای آموزشی، بهره‌گیری از مربیان مجرب و نظارت مداوم بر حسن برگزاری دوره‌ها. بنابراین کیفیت پایین برگزاری دوره‌ها به معیوب بودن این فرایند و وجود مسئله در هر کدام از مراحل بازمی‌گردد؛ لذا در وهله نخست مسئله‌شناسی کارشناسی از سوی قرارگاه می‌تواند به ارتقای کیفیت برگزاری دوره‌ها کمک کند. به‌عنوان نمونه در خصوص «بهره‌گیری از شیوه‌های آموزش اثربخش مهارت» باید گفت که دوره‌های مهارتی اغلب کلاس‌محور و مبتنی بر ارائه شفاهی اساتید یا گاهی به‌صورت حضوری در کارگاه‌های آموزشی برگزار می‌شوند. حال آنکه مهارت‌آموزی حین انجام کار نسبت به آموزش‌های کلاس‌محور اثربخشی بیشتری دارد. در این راستا، نتایج مطالعات نشان می‌دهد در برخی از کشورها با تلفیق آموزش‌های کلاس‌محور و آموزش حین انجام کار، احتمال تأثیر مثبت بر مقوله اشتغال به میزان ۳۰ درصد افزایش یافته است [۱۷].

## ۲-۱-۲. پرداخت حقوق ماهیانه<sup>۱</sup>

در سال ۱۴۰۳، سربازان وظیفه براساس جزء «۴-۲» بند «الف» تبصره «۱۵» قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور حقوق ماهیانه دریافت می‌کنند. طبق این حکم، حداقل دریافتی ماهیانه سربازان وظیفه معادل شصت درصد (۶۰٪) حداقل دریافتی پایور است که براساس اعلام نایب‌رئیس وقت کمیسیون تلفیق بودجه، حداقل دریافتی سربازان در سال ۱۴۰۳، ۵ میلیون و ۴۶۰ هزار تومان تعیین شده است [۱۸]. گفتنی است؛ براساس شاخص‌های تأهل و عملیاتی بودن محل خدمت، مندرج در حکم یادشده، میزان مبلغ دریافتی ماهیانه سربازان افزایش می‌یابد. سیاست «پرداخت حقوق و دستمزد ماهیانه به سربازان» برای نخستین بار در ماده (۴۹) قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۰۷/۲۹ مورد توجه قرار گرفت که پس از اصلاح آن ذیل ماده (۳۸) قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی مورخ ۱۳۹۰/۰۸/۲۲، به میزان حداقل شصت درصد (۶۰٪) و حداکثر نود درصد (۹۰٪) حداقل حقوق کارکنان نیروهای مسلح مبتنی بر قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین شد.

در سال ۱۳۹۹ و بنا بر اعلام کمیسیون اصل نود مجلس شورای اسلامی، میان میزان مبلغ تعیین شده در حکم مذکور و مبلغی که به‌عنوان حقوق ماهیانه به سربازان پرداخت می‌شود، تفاوت معناداری وجود داشته است. براساس آمار ارائه شده از سوی این کمیسیون در سال ۱۳۹۹، تنها ۱۳ درصد از مبلغ تعیین شده در قانون به سربازان پرداخت شده بود [۱۹]. در راستای کاهش فاصله میان مبلغ مورد تأکید حکم با مبلغ دریافتی ماهیانه سربازان، مجلس شورای اسلامی ذیل بودجه سنواتی، متوسط حقوق ماهیانه سربازان را از مبلغ ۴۴۰ هزار تومان در سال ۱۳۹۹ به مبلغ متوسط ۱ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان در سال ۱۴۰۰ افزایش داد. به‌رغم تداوم تصمیم مجلس شورای اسلامی بر افزایش دادن حقوق ماهیانه سربازان در بودجه‌های سالیانه بعدی، به‌نظر می‌رسد با وجود کاهش فاصله میان حکم و اجرای آن، اما این مسئله حداقل تا سال ۱۴۰۲ به‌طور کامل حل نشده است. در این راستا، در سال ۱۴۰۲، براساس اظهارات رئیس کمیسیون اصل نود مجلس، با وجود لازم‌الاجرا بودن حکم جزء «۷» بند «الف» تبصره «۱۲» قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور با موضوع حداقل دریافتی ماهیانه سربازان، اما مشاهدات نشان می‌دهد قانون به‌طور کامل اجرا نمی‌شود. براساس این حکم، در سال ۱۴۰۲، سربازان باید حداقل ۴ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان دریافت می‌کردند، اما حداقل دریافتی سربازان ۳ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان بوده است. در واقع دریافتی سربازان ۱ میلیون تومان (۲۰ درصد) کمتر از میزان مورد تأکید حکم قانونی بوده است [۲۰].

در خصوص پرداخت ماهیانه به سربازان، ذکر سه نکته دیگر حائز اهمیت است. اول آنکه ذیل ماده (۳۸) قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی مورخ ۱۳۹۰/۰۸/۲۲، دریافتی سربازان به‌عنوان «حقوق ماهیانه» معرفی شده است، اما در بودجه‌های سنواتی سال‌های ۱۴۰۰ تاکنون عبارت «حداقل پرداختی ماهیانه» مورد استفاده قرار گرفته است. در نظام حقوقی این دو عبارت با یکدیگر تفاوت دارند؛ به‌گونه‌ای

۱. در بخش حاضر، به‌دلیل نبود امکان دسترسی به داده‌های ثبتی پیرامون حقوق ماهیانه سربازان، از داده‌های اعلام شده از سوی اشخاص حقوقی مطلع و مرتبط با موضوع استفاده شده است.



که «حقوق ماهیانه» به عنوان حق فرد در ازای انجام کار مشخص شناخته می‌شود و سازوکار قانونی برای دریافت آن نیز کاملاً معلوم است. اما «حداقل پرداختی» این‌گونه نیست. لذا حل مغایرت یاد شده و استفاده از عبارت «حقوق ماهیانه» در بودجه‌های سنواتی می‌تواند به پایداری اجرای این حکم قانونی کمک کند. شاهد مثال آنکه موضوع پرداخت ماهیانه به سربازان از لایحه بودجه کل کشور سال ۱۴۰۴ حذف شد که البته با نظر مجلس این سیاست به قانون بودجه سال ۱۴۰۴ بازگشت. دوم، در ماده (۳۸) [قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی](#)، حقوق ماهیانه کارکنان و وظیفه براساس حقوق کارکنان رسمی نیروهای مسلح مشخص شده است، اما در قوانین بودجه سنواتی حقوق سربازان براساس حداقل حقوق ماهیانه گروه‌های مختلف حقوق‌بگیر موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می‌شود. وجود مغایرت در ملاک تعیین میزان حقوق ماهیانه سربازان در قانون بودجه با حکم ماده (۳۸) [قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی](#)، موجب به وجود آمدن تفاوت در میزان حقوق سربازان و عدم اطمینان از تحقق کامل ماده قانونی مذکور خواهد شد. این در حالی است که اطمینان از اجرای بی‌کم و کاست ماده قانونی یاد شده و رفع ناهماهنگی مورد اشاره ایجاب می‌کند تا در بودجه‌های سنواتی حقوق ماهیانه سربازان براساس حقوق کارکنان رسمی نیروهای مسلح محاسبه شود. سوم، از جمله عواملی که برای عدم تحقق کامل حکم قانونی پرداخت حقوق ماهیانه به سربازان مطرح می‌شود، نبود منابع مالی کافی است.

در راستای اثربخش بودن اجرای مطلوب این سیاست باید عنوان کرد که برخی از افراد تا قبل از دوره سربازی، به واسطه شاغل بودن، صاحب درآمد اقتصادی هستند، اما با آغاز دوره خدمت ضروری، به ناچار شغل خود را ترک می‌کنند. ترک شغل موجب از دست دادن درآمد می‌شود که ابعاد مختلف زندگی افراد را تحت الشعاع قرار می‌دهد و برای آنها مشکلات متعددی به وجود می‌آید. اجرای حداکثری سیاست پرداخت حقوق به سربازان می‌تواند تا حد مناسبی از بروز این مشکلات جلوگیری کند.

افزون بر آن، کسب درآمد برای افراد به‌ویژه آن بخش از جوانان که تا قبل از دوره خدمت ضروری سابقه اشتغال و کسب درآمد اقتصادی نداشته‌اند نیز پدیده مطلوبی به‌شمار می‌رود. وجود درآمد برای جوانان در ازای انجام وظایف مربوط به دوره سربازی، می‌تواند به استقلال‌یافتگی بهنگام آنها کمک کند. در واقع برخی از آنها تا قبل از آنکه سرباز شوند از حیث اقتصادی به پدر و مادر وابسته بوده‌اند و با ورود به دوره خدمت وظیفه و دریافت حقوق ماهیانه، استقلال می‌یابند. این در حالی است که وابستگی مالی افراد مشمول به‌طور خاص اشخاص ضعیف از حیث وضع درآمد و معیشت، به مراتب فشار بیشتری را به سربازان و خانواده‌های این افراد وارد می‌کند. بنابراین پرداخت حقوق به سربازان موجب می‌شود تا شرایط نامطلوب مردان جوان در خصوص داشتن درآمد به وضع مطلوب تغییر پیدا کند و متعاقب آن این افراد بتوانند هزینه‌های خود و اشخاص تحت پوشش خود را تأمین مالی کنند. یکی از مؤلفه‌های مهم در موضوع درآمد، پایداری آن است. به عبارت دیگر، مطلوب است که جوانان بعد از دوره سربازی نیز بتوانند از طریق مشارکت اقتصادی و اشتغال، کسب درآمد داشته باشند. در واقع هم‌زمان با پرداخت حقوق به سربازان، به نحوی باید اطمینان حاصل کرد که فرد پس از اتمام دوره سربازی با معضل بیکاری مواجه نمی‌شود و قادر بر اشتغال یا راه‌اندازی یک کسب‌وکاری است که مهارت آن را در دوره سربازی فرا گرفته است. ارتقای کیفیت دوره‌های مهارت‌آموزی حین سربازی همچون ارائه مهارت‌های متناسب با نیازها و اقتضائات بازار کار محلی و تأکید بر برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی حین انجام کار از جمله سیاست‌هایی است که می‌تواند امکان اشتغال افراد و تداوم کسب درآمد اقتصادی پس از اتمام دوره خدمت وظیفه را افزایش دهد.

### ۳-۱-۲. تقسیم یا به‌کارگیری تخصصی سربازان

در جزء «۳» بند «الف» ماده (۱۹۵) [قانون برنامه پنجم توسعه](#) مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵، بر سیاست «افزایش ظرفیت به‌کارگیری تخصصی سربازان و وظیفه» تأکید شده و براساس ماده (۷۷) [قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی](#) مصوب تاریخ ۱۳۹۰/۰۸/۲۲، کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح باید طوری تقسیم شوند که پس از اتمام دوره آموزش، حتی‌الامکان متناسب با تحصیلات و توانمندی‌ها به‌کارگیری شوند. در تبصره «۱» این قانون آمده است «کارکنان وظیفه در طول مدت دوره آموزش نظامی و تخصصی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و مبتنی بر مدرک و رشته تحصیلی، آموزش، مهارت و توانایی‌ها، برای هر فرد، دو رشته اصلی و فرعی تعیین می‌گردد و فرد باید در رشته اصلی

یا فرعی خود به کارگیری شود».

به کارگیری تخصصی سربازان مبتنی بر توانمندی آنها مهارت‌آموزی در محیط واقعی کار را به دنبال دارد. همان گونه که قبلاً بیان شد، آموزش حین انجام کار نسبت به برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی کلاس محور اثربخشی بیشتری دارد. لذا به کارگیری کارکنان وظیفه در محیط کار واقعی همچون آرایشگاه مردانه، نانوايي، خیاطی، تعمیرگاه، امور اداری، پشتیبانی، آشپزخانه و... به طوری که مهارت شغلی خاصی را فرا بگیرند می‌تواند به آنها کمک کند. براساس نتایج یک مطالعه، استفاده از سرباز در موقعیت‌های کاری مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی و مهارتی و فراهم بودن امکان رشد و پیشرفت شغلی در دوره سربازی از عوامل مؤثر بر افزایش روحیه کارکنان وظیفه نیز به شمار می‌رود [۲۱].

یکی دیگر از مصادیق به کارگیری تخصصی سربازان، موضوع امریه سربازی است. در این راستا، ماده (۶۶) ذیل ماده (۴۹) **قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی** مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۲۲ بیان می‌کند «نیروهای مسلح موظفند در اجرای اصل یکصد و چهل وهفتم (۱۴۷) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تعدادی از کارکنان وظیفه خود را بنا به درخواست دولت برای امور امدادی، تولیدی، جهاد کشاورزی، آموزشی، تحقیقاتی و پژوهشی، بهداشتی و درمانی مشروط بر اینکه به آمادگی رزمی نیروهای مسلح آسیبی وارد نیاید در اختیار دولت قرار دهد». به نظر می‌رسد؛ براین اساس اجرای سیاست امریه سربازی موفقیت آمیز بوده است [۱۶]. البته ایراداتی نسبت به اجرای این سیاست وجود دارد که موضوع بررسی گزارش حاضر نیست. در این مدل، با اعلام نیاز و تقاضای دستگاه دولتی، افراد مبتنی بر توانمندی خود، در شغل مناسب به کارگیری می‌شوند. این دوره برای افرادی که تا آن زمان تجربه کار نداشته‌اند فرصت مناسبی برای مهارت‌افزایی حین انجام کار فراهم می‌آورد و علاوه بر اندوختن تجربه شغلی، ادامه همکاری فرد با دستگاه مربوطه پس از اتمام دوره سربازی را نیز ممکن می‌سازد. همچنین امریه برای افرادی که تا قبل از دوره سربازی در نهاد مربوطه شاغل بوده‌اند این امکان را فراهم می‌آورد که از شغل قبلی خود فاصله نگیرند. به طور کلی، در این الگو سربازان متناسب با توانمندی‌های خود در مشاغل مورد علاقه و مرتبط، در سطح مطلوبی به کارگیری می‌شوند. همچنین به سبب تعهد دستگاه متقاضی جذب سرباز امریه در موضوع پرداخت حقوق ماهیانه سربازان، بار مالی نگهداری سرباز و پرداخت حقوق ماهیانه نیروی وظیفه نیز برای ستاد کل کاهش می‌یابد که این موارد از جمله دلایل موفقیت آمیز بودن سیاست امریه سربازی به شمار می‌روند. بنابراین علاوه بر دولت، تسری این سیاست به بخش خصوصی همچون امریه دانش بنیان یا امریه کارآفرین می‌تواند در فراگیری شدن به کارگیری بهینه فرد حین خدمت سربازی مؤثر واقع شود.

#### ۴-۱-۲. اشتغال منعطف

ذیل راهبرد کلان (۳) **مصوبه نقشه مهندسی فرهنگی کشور**، یکی از اقدامات ملی تعریف شده به موضوع اشتغال منعطف سربازان اشاره دارد. بخشی از سربازان قبل از دوره سربازی، مهارت و صلاحیت انجام یک شغل را کسب کرده‌اند و به کار مشغول شده‌اند. به تبع هر کدام از مقولات کسب مهارت، یافتن شغل و اثبات شدن حضور افراد در محیط کاری مستلزم طی شدن فرایندهای قابل توجه است. این در حالی است که فرد به سبب گذراندن دوره سربازی امکان حضور در محیط کار و درآمدزایی را از دست می‌دهد یا حتی امکان حفظ شغل برای او دشوار می‌شود. لذا در توضیح اثربخشی اجرای حداکثری این سیاست می‌توان گفت فراهم آوردن ملزومات اجرای مؤثر سیاست اشتغال منعطف برای سربازان؛ به گونه‌ای که جوان بتواند هم‌زمان با گذراندن دوره سربازی، اشتغال خود را نیز حفظ کند، می‌تواند به تداوم فعالیت اقتصادی افراد کمک کند. به رغم اهمیت موضوع، اما این حکم قانونی تاکنون بلا اجرا باقی مانده است. به نظر می‌رسد؛ اجرای کامل قانون اشتغال منعطف سربازان مستلزم مداخله هم‌زمان در طرف تقاضای نیروی کار و مقررات داخلی ستاد کل نیروهای مسلح است، به گونه‌ای که اشتغال منعطف سرباز در ساختار ستاد کل نیروهای مسلح و نظام بازار کار کشور تعریف و به رسمیت شناخته شود؛ به طوری که این مهم با محوریت سربازی و فراهم آمدن امکان اشتغال پاره‌وقت افراد در کنار سربازی مورد توجه قرار گیرد، اما تاکنون بستر سازی لازم برای اجرای این قانون از سوی طرفین انجام نشده است.

#### ۵-۱-۲. ارائه تسهیلات خوداشتغالی

در تبصره «۱۲» **قانون برنامه دوم توسعه** مصوب ۱۳۷۳/۰۹/۲۰ عنوان شده است ۲۵ درصد از منابع پیش بینی شده برای بهبود زندگی



گروه‌های هدف از جمله سربازان متأهل که امکان تأمین معاش ندارند، به موضوع خوداشتغالی این افراد اختصاص یابد. با وجود توجه قانونگذار به موضوع ارائه تسهیلات خوداشتغالی به سربازان در اوایل دهه ۷۰، اما از آن به بعد این سیاست در احکام قانونی تکرار نشد. البته سیاست اعطای تسهیلات خوداشتغالی از سال ۱۳۹۷ به بعد در دستور کار قرارگاه مهارت‌آموزی قرار گرفته است، اما این سیاست به سربازان منقضی خدمت اختصاص دارد که این موضوع در بخش بعد گزارش مورد بررسی قرار گرفته است.

## جدول ۲. سیاست‌های بازار کار کارکنان وظیفه معطوف به حین دوره سربازی

ردیف	سیاست	نشانی مفاد قانونی
۱	پرداخت حقوق ماهیانه	<ul style="list-style-type: none"> <li>ماده (۴۹) <b>قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۰۷/۲۹</b></li> <li>جزء «۱۱» بند «الف» تبصره «۱۲» <b>قانون بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور مصوب ۱۴۰۰/۱۲/۲۵</b></li> <li>جزء «۷» بند «الف» تبصره «۱۲» <b>قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور مصوب ۱۴۰۲/۰۱/۰۶</b></li> <li>جزء «۲-۴» بند «الف» تبصره «۱۵» <b>قانون بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور مصوب ۱۴۰۳/۰۴/۱۳</b></li> </ul>
۲	ارتقای توانمندی و مهارت حرفه‌ای یا شغلی	<ul style="list-style-type: none"> <li>بند «ز» تبصره «۶» <b>قانون بر نامه دوم توسعه مصوب ۱۳۷۳/۰۹/۲۰</b></li> <li>جزء «۳» بند «الف» ماده (۱۹۵) <b>قانون بر نامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵</b></li> <li>جزء «۲» بند «ب» تبصره «۱» <b>قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور مصوب ۱۳۹۹/۱۲/۲۷</b></li> <li>بند «ت» ماده (۱۰۲) <b>قانون بر نامه هفتم پیشرفت مصوب ۱۴۰۳/۰۴/۱۳</b></li> </ul>
۳	تقسیم یا به‌کارگیری تخصصی	<ul style="list-style-type: none"> <li>جزء «۳» بند «الف» ماده (۱۹۵) <b>قانون بر نامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵</b></li> <li>ماده (۷۷) <b>قانون اصلاح مواد از قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۲۲</b></li> </ul>
۴	اشتغال معطف	<ul style="list-style-type: none"> <li>مورد ۱۳ اقدام ملی ذیل راهبرد کلان ۳ <b>مصوبه نقشه مهندسی فرهنگی کشور مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۵</b></li> </ul>
۵	ارائه تسهیلات خوداشتغالی	<ul style="list-style-type: none"> <li>تبصره «۱۲» <b>قانون بر نامه دوم توسعه مصوب ۱۳۷۳/۰۹/۲۰</b></li> </ul>

مأخذ: نگارنده.

## ۲-۲. سیاست‌های بازار کار معطوف به بعد از اتمام خدمت سربازی

### ۱-۲-۲. امکان بازگشت افراد به شغل قبلی

بر اساس ماده (۱۲) **قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۶۳/۰۷/۲۹**، «کارگران و مستخدمین مؤسسات دولتی، نهادهای قانونی و سازمان‌های وابسته به دولت که خدمت وظیفه عمومی را انجام می‌دهند، بعد از اتمام سربازی در کار قبلی به کارگیری می‌شوند و در این راستا کارفرمایان یا مسئولان مربوطه باید افراد منقضی خدمت را به کار قبلی خود بازگردانند». علاوه بر تأکید این ماده قانونی در خصوص حفظ اشتغال شاغلان بخش دولتی پس از اتمام دوره سربازی، تبصره «۱» آن نیز بر حفظ اشتغال شاغلان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی تأکید دارد. البته بر اساس حکم تبصره، الزامی شدن تکلیف کارفرمایان برای بازگرداندن سربازان منقضی خدمت به شغل قبلی منوط به آن است که این موضوع در متن قرارداد استخدام افراد ذکر شده باشد. گفتنی است؛ با تصویب ماده (۱۹) **قانون کار در سال ۱۳۶۹**، حکم تبصره «۱» ماده (۱۲) **قانون خدمت وظیفه عمومی** نسخ ضمنی شده است [۲۲]. بر اساس حکم ماده (۱۹) **قانون کار مصوب تاریخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹**، قرارداد کار افراد شاغل در دوران سربازی به حالت تعلیق درمی‌آید، اما باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود بازگردند؛ اگر شغل افراد حذف شده باشد باید از سوی کارفرما در شغلی مشابه شغل قبلی به کارگیری شوند.

یکی از نگرانی‌های افراد شاغل که به خدمت سربازی می‌روند، از دست دادن شغل و درآمد است که اجرای احکام فوق می‌تواند در رفع این نگرانی اثرگذار باشد. اما طول دوره سربازی به گونه‌ای است که کارفرمایان بخش خصوصی نمی‌توانند موقعیت شغلی افرادی که به سربازی می‌روند را در مدت زمان طولانی خالی نگه دارند. به سبب مقرون‌به‌صرفه نبودن این تصمیم برای واحدهای اقتصادی، حتی اگر مقوله ضمانت

شغلی افراد در متن قراردادهای کاری آنها نیز قید شود، اجرای مطلوب این سیاست با تردید مواجه خواهد بود. بنابراین مطلوب آن است که علاوه بر منافع سربازان، منافع و اهداف کارفرمایان و واحدهای اقتصادی نیز در نظر گرفته شود؛ لذا بجای مداخله سیاستی برای بازگرداندن شغل فرد پس از اتمام دوره سربازی، می‌توان از انقطاع کامل فرد از اشتغال در دوره سربازی جلوگیری به عمل آورد. در این راستا، پیش‌بینی ملزومات قانونی در دوره خدمت ضروری و اعطای مشوق‌هایی به کارفرمایان و واحدهای اقتصادی بخش خصوصی می‌تواند گذران دوره سربازی هم‌زمان با اشتغال افراد را امکان‌پذیر سازد.

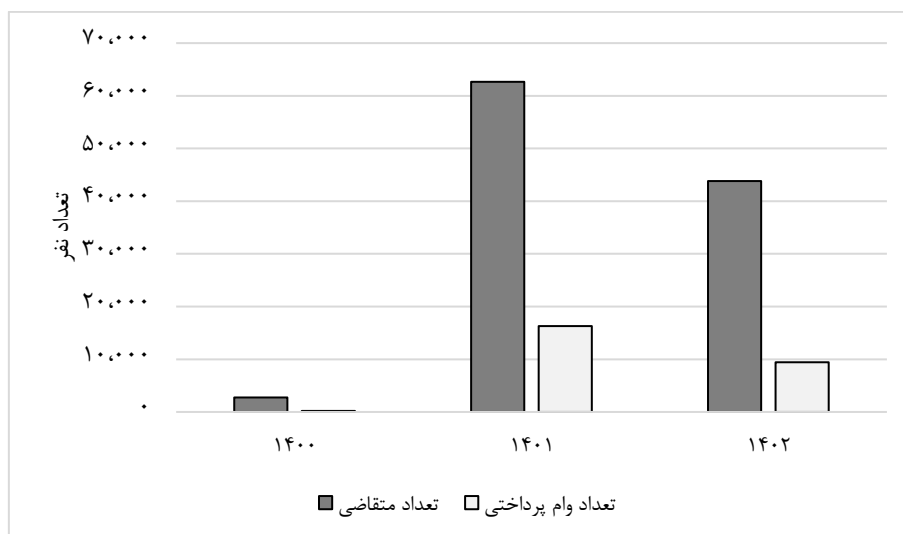
### ۲-۲-۲. محسوب شدن دوره سربازی به عنوان جزئی از سوابق کار

از جمله سیاست‌هایی که به‌طور فزاینده در حال اجراست، سیاست «محسوب شدن دوره سربازی به عنوان جزئی از سوابق کار» است. براساس ماده (۳۴) قانون اصلاح و حذف بعضی از مواد قانون استخدام کشوری و الحاق مواد و تبصره‌هایی به آن مصوب ۱۳۵۷/۱۰/۰۲، مدت خدمت زیر پرچم (سربازی) جزء سوابق کاری شاغلان بخش دولتی محسوب می‌شود. این امکان برای افراد دارای قرارداد کارگری نیز وجود دارد. در این خصوص ماده (۹۵) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳ بیان می‌کند طول دوره سربازی جزء سوابق پرداخت حق بیمه افراد منظور خواهد شد و تبصره ماده (۱۴) قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ نیز عنوان می‌کند طول دوره خدمت و وظیفه اعم از ضرورت، احتیاط و ... جزء سوابق کاری افراد به‌شمار می‌رود.

### ۲-۲-۳. ارائه تسهیلات اشتغال

براساس حکم جزء «۷» تبصره «۱۶» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، مبلغ بیست هزار میلیارد ریال برای اشتغال سربازان منقضی خدمت با طرح تقسیم قرارگاه مهارت‌آموزی ستاد کل نیروهای مسلح اختصاص یافت. در این راستا و به‌منظور تسهیل‌گری و حمایت شغلی از سربازان، یکی از اقدامات مهم قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی، ارائه تسهیلات ایجاد اشتغال به کارکنان و وظیفه‌ماهر منقضی خدمت بوده است. اما بررسی آمار نشان می‌دهد تعداد کمی از متقاضیان موفق به دریافت تسهیلات می‌شوند؛ به‌طوری‌که در سال ۱۴۰۱، ۲۶ درصد و در سال ۱۴۰۲، ۲۱٫۵ درصد از متقاضیان موفق به اخذ وام ایجاد اشتغال شده‌اند.

شکل ۵. نمودار تعداد متقاضیان دریافت تسهیلات اشتغال بعد از سربازی و تعداد وام‌های پرداختی از سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ [۱۳]





بر اساس داده‌های دریافتی از قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح، در بازه زمانی سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲، منابع اختصاص یافته به موضوع ارائه تسهیلات ایجاد اشتغال به سربازان منقضی خدمت سالیانه ۲ هزار میلیارد تومان بوده است. اما این مقدار با میزان افزایش هزینه‌های راه‌اندازی و شروع کسب‌وکارها و همچنین تعداد متقاضیان اخذ وام تناسب حداقلی دارد و سازوکار مشخصی برای اولویت‌بندی افراد جهت دریافت تسهیلات یاد شده وجود ندارد.

#### ۴-۲-۲. استمرار پوشش بیمه درمانی حداکثر تا یک سال پس از اتمام دوره ضرورت به شرط جویای کار بودن

بر اساس تبصره «۱» ماده (۸۱) قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۲۲، بیمه خدمات درمانی برای کارکنان وظیفه و عائله آنها به مدت حداکثر یک سال پس از پایان دوره خدمت ضروری، به شرطی که سربازان شغل پیدا نکرده باشند، ادامه می‌یابد. دریافت خدمت درمانی بخشی از سبد هزینه افراد را تشکیل می‌دهد که اجرای حداکثری این سیاست می‌تواند به افراد منقضی خدمت به‌ویژه جوانانی که هنوز ثبات شغلی را تجربه نکرده‌اند، در تأمین هزینه‌های درمانی کمک کند. اما از زمان تصویب تاکنون، این سیاست اجرایی نشده و افراد نمی‌توانند از امکان قانونی یاد شده بهره‌مند شوند. از سوی دیگر، به سبب آنکه داده‌های مربوط به وضعیت جویای کار بودن افراد به صورت ثبتي وجود ندارد، تشخیص افرادی که به دنبال کار هستند، دشوار می‌شود. لذا با فرض اجرای حداکثری این حکم قانونی، اثربخشی آن نیز محل تردید قرار می‌گیرد؛ زیرا مشخص نیست فردی که بعد از اتمام دوره سربازی خواهان بهره‌مندی از سیاست تشویقی این حکم است، آیا واقعا به دنبال کار بوده یا خیر؟ بنابراین پیگیری برای مشخص شدن دلایل اجرایی نشدن این ماده قانونی و همچنین ایجاد سازوکار مناسب برای اجرای اثربخش آن امری ضروری است.

#### جدول ۳. سیاست‌های بازار کار کارکنان وظیفه معطوف به دوره پس از اتمام خدمت سربازی

ردیف	سیاست	نشانی مفاد قانونی
۱	امکان بازگشت افراد به شغل قبلی	• ماده (۱۲) <u>قانون خدمت وظیفه عمومی</u> مصوب ۱۳۶۳/۰۷/۲۹ • ماده (۱۹) <u>قانون کار</u> مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹
۲	محسوب شدن طول مدت خدمت سربازی جزء سوابق کاری	• ماده (۹۵) <u>قانون تأمین اجتماعی</u> مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳ • ماده (۳۴) <u>قانون اصلاح و حذف بعضی از مواد قانون استخدام کشوری و الحاق مواد و تبصره‌هایی به آن</u> مصوب ۱۳۵۷/۱۰/۰۲ • تبصره ماده (۱۴) <u>قانون کار</u> مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹
۳	ارائه تسهیلات اشتغال	• جزء «۷» تبصره (۱۶) <u>قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور</u> • اقدام قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح
۴	استمرار پوشش بیمه درمانی حداکثر تا یک سال پس از اتمام دوره ضرورت به شرط جویای کار بودن	• تبصره «۱» ماده (۸۱) <u>قانون اصلاح موادی از قانون خدمت وظیفه عمومی</u> مصوب ۱۳۹۰/۰۸/۲۲

مأخذ: نگارنده.

#### ۵-۲-۲. امکان جذب و استخدام کارکنان وظیفه

یکی دیگر از سیاست‌هایی که به موضوع اشتغال سربازان اشاره دارد، امکان جذب و استخدام این افراد در نیروهای مسلح است. در این راستا، ماده (۲۲) قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰/۰۷/۲۱ بیان می‌کند؛ سپاه در صورت نیاز از پرسنل وظیفه در حین دوره خدمت ضرورت برای کادر ثابت استخدام نماید. همچنین در ماده (۳۵) قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۰۷/۰۷ نیز آمده است «ارتش و وزارت دفاع و سازمان‌های وابسته به آنها می‌توانند در صورت نیاز از پرسنل وظیفه در حین خدمت دوره ضرورت و همچنین پرسنل پیمانی در طول مدت قرارداد با دارا بودن شرایط لازم برای کادر ثابت استخدام نمایند». لازم به ذکر است که در حال حاضر

این سیاست به صورت محدود اجرا می‌شود. این در حالی است که اجرای فراگیر آن در کل نیروهای مسلح و با اولویت قرار دادن افراد دارای مهارت، از طریق ایجاد انگیزه‌های شغلی و درآمدی و اهتمام ستاد کل نسبت به استعدادیابی و جذب افراد، فرصت مناسبی برای سربازان مهارت‌دیده که متمایل به خدمت در بخش نظامی کشور هستند فراهم خواهد شد.

### ۳. جمع‌بندی و پیشنهادها

با وجود آنکه امور دفاعی هدف محوری دوره خدمت وظیفه عمومی به‌شمار می‌رود، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد تاکنون سیاست‌های مختلفی در خصوص بازار کار سربازان اتخاذ شده است. عموماً مردان در سنین جوانی به خدمت سربازی می‌روند و بهبود وضع مشارکت اقتصادی و کسب درآمد آنها در این مقطع از زندگی، موجب می‌شود تا در سنین بهنگام وارد دوره بزرگسالی شوند و استقلال یابند. یافته‌ها نشان می‌دهد از سال ۱۳۵۴ تاکنون هشت مورد سیاست برای بازار کار سربازان اتخاذ شده است که ۵ مورد از این سیاست‌ها به حین دوره سربازی اختصاص دارند. این سیاست‌ها عبارتند از: ارتقای توانمندی و مهارت حرفه‌ای یا شغلی، پرداخت حقوق ماهیانه، تقسیم یا به کارگیری تخصصی سربازان، اشتغال منعطف و ارائه تسهیلات خوداشتغالی.

بررسی سیاست‌های مربوط به حین دوره سربازی نشان می‌دهد؛ با وجود فراگیر شدن موضوع مهارت‌افزایی شغلی سربازان، اما کیفیت برگزاری دوره‌ها مطلوب ارزیابی نمی‌شود. به نظر می‌رسد؛ مواردی همچون کلاس محور بودن دوره‌های مهارت‌آموزی از جمله عوامل بالا نبودن کیفیت دوره‌ها هستند. از سوی دیگر، بررسی سیاست پرداخت حقوق ماهیانه نشان می‌دهد، به‌رغم آنکه از سال ۱۳۶۳ در قانون دیده شد، اما این حکم قانونی تا سال ۱۴۰۰ و قبل از ورود جدی مجلس به این موضوع اجرایی نشده بود.

نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد؛ برخی از مردان جوان به سبب گذراندن دوره سربازی از بازار کار جدا می‌شوند که این مسئله موجب اختلال در کسب درآمد و رفع نیازهای اقتصادی افراد و به تبع آن اختلال در فرایند استقلال یافتگی فرد می‌شود؛ لذا تحقق حداکثری سیاست اشتغال منعطف (مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی) یا به عبارت دیگر تسهیل هم‌زمانی اشتغال و دوره سربازی می‌تواند از دغدغه‌ها و نگرانی‌های افراد تا حد خوبی بکاهد. البته این موضوع مستلزم مداخله ستاد کل نیروهای مسلح به سبب فراهم آوردن امکان اشتغال منعطف سربازان از یک‌سو، و ایجاد مشوق‌های قانونی در طرف تقاضای نیروی کار از طرف دیگر است.

همچنین سیاست‌های معطوف به دوره بعد از اتمام سربازی عبارتند از: امکان بازگشت افراد به شغل قبلی، محسوب شدن طول مدت خدمت سربازی جزء سوابق کاری، ارائه تسهیلات اشتغال و استمرار پوشش بیمه درمانی حداکثر تا یک سال پس از اتمام دوره ضرورت به شرط جویای کار بودن.

گفتنی است؛ حفظ شغل افراد در دوره سربازی، امری ضروری است، اما اجرای سیاست بازگشت افراد به شغل قبلی پس از اتمام سربازی، به سبب طولانی بودن دوره سربازی و نداشتن صرفه اقتصادی برای کارفرمایان، قابلیت اجرا ندارد. به نظر می‌رسد؛ جلوگیری از انقطاع کامل افراد از اشتغال در زمان سربازی و به‌نوعی فراهم ساختن امکان هم‌زمانی اشتغال و گذراندن دوره سربازی می‌تواند در جهت حفظ اشتغال مردان جوان اثربخشی بیشتری داشته باشد. در خصوص سیاست‌های معطوف به بعد از اتمام سربازی، ارائه تسهیلات اشتغال به سربازان منقضی خدمت به صورت حداقلی انجام شده که یکی از عوامل آن منابع مالی ناکافی است. افزون بر آن مشخص نیست که متقاضیان براساس چه شاخص‌هایی در اولویت دریافت تسهیلات قرار می‌گیرند.

به‌طور کلی، یکی از مسائل مهم در سیاست‌های بازار کار سربازان، مورد توجه قرار گرفتن مقطعی آنها و نبود تداوم و پایداری در اجرای احکام است. این در حالی است که وجود نظارت مناسب برای حسن اجرای قوانین (مانند آنچه در خصوص افزایش حقوق ماهیانه سربازان رخ داد)، می‌تواند اثربخشی سیاست‌های یاد شده را بهبود بخشد. همچنین درباره سیاست‌های مرتبط با بازار کار سربازان باید عنوان کرد، وجود سیاست‌های تشویقی مرتبط با بازار کار مشمولان قبل از آغاز سربازی می‌تواند به استقلال یافتگی بهنگام افراد کمک قابل توجهی کند.



### ۳-۱. پیشنهاد‌های سیاستی

۱. ذیل **لایحه مهارت‌آموزی و اشتغال‌پذیری کارکنان وظیفه نیروهای مسلح** با شماره ثبت (۲۰۷) و اعلام وصول شده مورخ ۱۴۰۳/۰۷/۱۷ در مجلس دوازدهم، پیشنهاد می‌شود احکام زیر الحاق شوند:
  - در راستای فراگیری مهارت‌های شغلی حین انجام کار سربازان، کارفرمایان بخش خصوصی مورد تأیید ستاد کل نیروهای مسلح، در ازای به‌کارگیری مشمولان معرفی شده از سوی ستاد در واحدهای اقتصادی به‌عنوان کارآموز و مهارت‌جو، مشمول معافیت بیمه‌ای شوند.
  - ستاد کل نیروهای مسلح در راستای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز برای تکمیل کادر رسمی خود، سربازان متقاضی دارای مهارت را در اولویت جذب قرار دهد.
  - به‌منظور ترغیب واحدهای اقتصادی نسبت به ادامه همکاری به‌صورت پاره‌وقت با شاغلان مشمول، با تأیید ستاد کل نیروهای مسلح، کارفرمایان از پرداخت حق بیمه اجباری برای این افراد معاف شوند.
  - در راستای تحقق سیاست «اشتغال منعطف» موضوع راهبرد (۳) مصوبه نقشه مهندسی فرهنگی کشور و برای جلوگیری از انقطاع افراد از اشتغال و فراهم ساختن امکان اشتغال هم‌زمان با گذراندن دوره سربازی، با تأیید ستاد کل نیروهای مسلح و با رعایت ضرورت حفظ آمادگی دفاعی و رزمی کشور، کارکنان وظیفه عمومی با ارائه مستندات قانونی در خصوص اشتغال خود، بتوانند پس از اتمام ساعات اداری روزانه در قالب مرخصی‌های موجود همچون استعلاجی، تشویقی و روزانه و همچنین در قالب مرخصی شغلی، امکان حضور به میزان ۶۵ ساعت در ماه در محل کار را داشته باشند.
  - با هدف ایجاد امکان گذراندن دوره سربازی در واحدهای اقتصادی بزرگ بخش خصوصی به‌عنوان سرباز امریه، پیشنهاد می‌شود ستاد کل نیروهای مسلح طرحی با عنوان «امریه کسب و کار» را با همکاری وزارتخانه‌های صنعت، معدن و تجارت و تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران؛ به‌منظور مشخص کردن شرایط متقاضیان امریه و نحوه جذب آنها در واحدهای اقتصادی، سازوکار تأیید و پذیرش واحدهای اقتصادی متقاضی جذب سرباز امریه و مقررات دوره امریه کسب و کار تدوین و اجرا کند.
۲. به‌منظور هدفمند ساختن سیاست پرداخت حقوق ماهیانه به سربازان پیشنهاد می‌شود؛ ستاد کل نیروهای مسلح در شیوه محاسبه میزان حقوق ماهیانه افراد، علاوه بر در نظر داشتن شاخص‌هایی همچون تأهل، داشتن فرزند و عملیاتی یا غیرعملیاتی بودن منطقه محل خدمت، «ضریب مهارتی» مختص مشمولانی که قبل از شروع دوره سربازی مدرک رسمی مهارت فنی و حرفه‌ای اخذ کرده‌اند و «ضریب حمایتی» ویژه سربازان با دهک درآمدی ۱ تا ۳ را نیز به‌عنوان ضرایب مؤثر در افزایش میزان حقوق دوره سربازی در نظر بگیرد.
۳. براساس ماده (۳۶) **قانون اصلاح مواد از قانون خدمت وظیفه عمومی** در جات نظامی کارکنان وظیفه عمومی با افزایش سطح تحصیلات ارتقا می‌یابد.<sup>۱</sup> به‌منظور ترغیب افراد به کسب مهارت شغلی در سنین بهنگام، پیشنهاد می‌شود ماده (۳۶) **قانون اصلاح مواد از قانون خدمت وظیفه عمومی** به‌گونه‌ای اصلاح شود که افراد فارغ‌التحصیل دانشگاه که دارای مدرک رسمی فنی و حرفه‌ای هستند، نسبت به شرایط مندرج در حکم یک درجه نظامی و افراد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر از آنکه مدرک رسمی فنی و حرفه‌ای دارند، دو درجه نظامی ارتقا یابند.

۱. در این ماده قانونی، برای کارکنان وظیفه دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، درجه ستوان یکمی، برای افراد دارای مدرک کارشناسی، درجه ستوان دومی، برای افراد دارای مدرک کاردانی یکی از درجات استواری یا رزم‌داری یا ستوان سومی، برای کارکنان وظیفه دارای مدرک پایان دوره متوسطه یکی از درجات گروه‌بانی یا رزم‌آوری و برای افراد فاقد مدرک دوره متوسطه یکی از درجات سربازی تا سرجوخگی پیش‌بینی شده است.



- [۱] بهزاد. خلیلی، «مطالعه و بررسی وضعیت استقلال یافتگی جوانان»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۳.
- [۲] علی. ایمانی و علی اصغر. قاسمی، «سیاست‌گذاری خدمت سربازی و فرایند ملت‌سازی در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های راهبردی سیاست، ۱۳۹۵.
- [۳] علیرضا. سجادیه، رضا. اکبری، حسین. سرآبادانی و محمدصادق. ترابزاده جهرمی، «تحلیل اخلاقی خدمت وظیفه سربازی از منظر نظریه‌های وظیفه‌گرا و پیامدگرا»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۳۹۷.
- [۴] علی. فلاحی، «جایگاه تعلیم و تربیت در دوران خدمت مقدس سربازی بر اساس دیدگاه رهبر معظم انقلاب» پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، سال بیست و نهم، دوره جدید، شماره ۱۴۰۰.
- [۵] «مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در اندیشه امامین انقلاب اسلامی» ستاد کل نیروهای مسلح؛ قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، ۱۳۹۷.
- [۶] علی اصغر. فیروزجائیان و وحید. جان محمدی لرگانی، «خدمت نظام وظیفه: فرصتی اجتماعی»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۸، شماره ۲۹، ۱۳۹۷.
- [۷] علیرضا. سجادیه، رضا. اکبری، حسین. سرآبادانی و محمدصادق. ترابزاده جهرمی، «تحلیل اخلاقی خدمت وظیفه سربازی از منظر نظریه‌های وظیفه‌گرا و پیامدگرا»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۸، شماره ۲۷، ۱۳۹۷.
- [۸] سید محمد رضا. سیدی، سید حسین. سیدی و سیاوش. صلواتیان، «آسیب‌شناسی تجربی خدمت نظام وظیفه از منظر سربازان دارای مدرک تحصیلات تکمیلی»، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظام اجتماعی، ۱۳۹۵.
- [۹] علیرضا. اسکندری نژاد و سیدضیاء. هاشمی، «چالش‌های سربازی در ایران؛ فراتحلیل کیفی پژوهش‌های موجود»، دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱.
- [۱۰] سید حسین. سیدی و سیدمحمد رضا. سیدی، «تجربه زیسته سربازان متأهل از خدمت نظام وظیفه»، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، دوره یازدهم، شماره ۱، ۱۴۰۱.
- [11] "Future of Jobs Report 2023," World Economic Forum, Geneva.
- [۱۲] «پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های جوانان کشور»، وزارت ورزش و جوانان، ۱۳۹۹.
- [۱۳] «پایش ملی محیط کسب و کار ایران تابستان ۱۴۰۳»، مرکز پژوهش‌های اتاق ایران، آبان‌ماه ۱۴۰۳.
- [۱۴] «گزارش‌های پایش ملی محیط کسب و کار ایران از تابستان سال ۱۳۹۶ تا تابستان سال ۱۴۰۳» مرکز پژوهش‌های اتاق ایران.
- [۱۵] مهران. کشتکار هرانکی، «فرصت‌های کارآفرینی در دوران سربازی، الزامات اقتصادی و شغلی» فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، سال بیست و یکم، شماره ۸۱، ۱۴۰۲.
- [۱۶] «بر اساس داده‌های ارائه شده در جلسه با نمایندگان ستاد کل نیروهای مسلح ۱۴۰۳/۰۶/۲۴».
- [۱۷] فاطمه. عزیزخانی، «آسیب‌شناسی سیاست‌ها و مقررات بازار کار ایران (۱) سیاست‌های مداخله فعال در بازار کار» مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۳.
- [۱۸] خبرگزاری ایسنا، «دهنوی: حقوق سربازان دوباره افزایش پیدا کرد؛ حداقل حقوق ۱۱ میلیون تومان» [www.isna.ir/news/23021403](http://www.isna.ir/news/23021403). [دستیابی در کد خبر: ۱۴۰۳۰۲۲۳۱۶۸۵۵].
- [۱۹] مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، «افزایش حقوق سربازان» <https://rc.majlis.ir/fa/news/14000201-show/1652744>.
- [۲۰] خبرگزاری مهر، «حقوق سربازان کمتر از پیش‌بینی» «قانون خدمت وظیفه عمومی است» ۱۴۰۲/۱۰/۱۵ <https://www.mehrnews.com/news/5984412>.
- [۲۱] بهنام. گلشاهی، رضا. عرب‌عامری و حسین. لطفی، «عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه خدمتی کارکنان وظیفه‌یگان‌های عملیاتی نزا» فصلنامه مدیریت نظامی، سال بیست و یکم، شماره ۴، ۱۴۰۰.
- [۲۲] احمد. رفیعی، قانون کار در نظم حقوقی کنونی، تهران: نگاه بینه، ۱۳۹۸.
- [۲۳] خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا)، «واکنش سردار کمالی به خبری در مورد کاهش مدت سربازی: کذب است» ۱۴۰۲/۰۳/۲۷.

#### گزیده سیاستی

بهبود وضعیت مشارکت اقتصادی سربازان می‌تواند به استقلال‌یافتگی بهنگام مردان جوان کمک کند. در این راستا، اعمال ضرایب «حمایتی» و «مهارت فنی» در تعیین حقوق ماهیانه، اجازه برای کارآموزی یا اشتغال پاره‌وقت سربازان در خارج محل خدمت و تدوین و اجرای طرح «امریه کسب‌وکار» از جمله پیشنهادهای سیاستی است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir