

نقش مدیریت کار در مقابل بحران



(قسمت آخر)

● اقدامات بعمل آمده در جهت کاهش بیکاری

در بسیاری از کشورهای صنعتی، افزایش بیکاری که از اوایل سالهای دهه هفتاد شروع شده، برای مدیریت کار در حکم نوری ترین مسأله‌ای است که برای رفع آن اقدامات متعددی بعمل آمده است. این اقدامات به دو گروه عمده تقسیم می‌شود. اولین گروه به صورت پرداخت غرامت به بیکاران و گاهی تشویق آنها به کناره‌گیری از بازار کار است. به موازاتی که بر تعداد استفاده‌کنندگان از کمکها افزوده می‌شود، مسؤولین تقریباً همیشه مجبورند برنامه‌هایی را که برای این منظور در نظر گرفته شده گسترش دهند. دومین گروه شامل اقداماتی است که مستقیماً برای کاهش بیکاری از طریق ایجاد

در چند سال اخیر کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی اطلاعاتی را درباره هزینه‌های عمومی اختصاص داده شده توسط کشورهای عضو این سازمان به برنامه‌های بازار اشتغال گردآوری کرده‌اند. این هزینه‌ها در برگزیده برنامه‌های در دست اجرا و "حفظ درآمد بیکاران" است. نوع اول شامل هزینه‌های مربوط به خدمات اشتغال و مدیریت برنامه‌های بازار کار؛ آموزش در رابطه با بازار کار؛ اجرای برنامه‌های ویژه برای جوانان؛ ایجاد اشتغال بلاواسطه؛ کمکهای مالی در زمینه اشتغال و کمک به معلولین واز کارافتادگان می‌باشد. نوع دوم هزینه‌های مربوط به پرداخت غرامت بیکاری و تأمین مالی بازنشستگان پیش از موعد را دربر می‌گیرد.

اعداد و ارقام مربوط به سال ۱۹۹۰ در جدول شماره ۵ نشان داده شده است. به دلیل آنکه تعیین هزینه‌های اختصاص داده شده به برنامه‌های مورد نظر، دشوار است بنابراین ناگزیر

مشاغل جدید، تسهیل ورود مجدد بیکاران به بازار کار یا به صورت کمک به خوداشتغالی آنها، صورت گرفته است. البته برخی از این اقدامات در هر دو گروه مشترک است. در این زمینه چند برنامه نیز با همکاری سازمانهای دیگر اجرا شده، اما مسئولیت آنها معمولاً به عهده نظام مدیریت کار است.

علی رغم تلاش‌های انجام شده برای کاهش یا تعدیل هزینه‌های عمومی و با توجه به وسعت دامنه بیکاری؛ دولتها ناچار شدند، کمکهای اختصاص داده شده برای از بین بردن این پدیده را افزایش دهند. فرانسه نمونه مشخص کشوری است که اقدام به چنین کاری کرده است. در این کشور افزایش بیکاری با افزایش سریع هزینه‌های عمومی مربوط به برنامه‌های اشتغال (هم از لحاظ ارزش واقعی وهم برحسب درصد تولید ناخالص داخلی) که از میزان ۰/۹ درصد در سال ۱۹۷۳ به ۳/۶ درصد در سال ۱۹۸۷ رسید، توأم است (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴: تغییرات هزینه‌های مربوط به اشتغال در مقایسه با نوسانات بیکاری در فرانسه

سال	هزینه‌های مربوط به اشتغال (برحسب میلیارد فرانک)	افزایش سالانه هزینه‌ها جهت کاهش تورم (برحسب درصد)	هزینه‌های مربوط به اشتغال (برحسب درصد تولید ناخالص داخلی)	مقتضیان کار میانگین سالانه (در هر هزار نفر)
۱۹۷۳	۱۰/۲	-	۰/۹	۳۹۴
۱۹۷۴	۱۳/۴	۱۶/۰	۱/۱	۴۹۸
۱۹۷۵	۲۰/۱	۳۴/۰	۱/۴	۸۴۰
۱۹۷۶	۲۵/۴	۱۵/۳	۱/۵	۹۳۳
۱۹۷۷	۳۳/۰	۱۸/۵	۱/۸	۱۰۷۷۲
۱۹۷۸	۴۴/۸	۲۴/۸	۲/۱	۱۱۶۶
۱۹۷۹	۵۴/۴	۹/۶	۲/۲	۱۳۵۰
۱۹۸۰	۶۴/۸	۴/۹	۲/۳	۱۴۵۱
۱۹۸۱	۸۹/۴	۲۱/۷	۲/۹	۱۷۷۳
۱۹۸۲	۱۱۷/۲	۱۷/۲	۳/۳	۲۰۱۰
۱۹۸۳	۱۴۰/۵	۹/۳	۳/۵	۲۰۶۳
۱۹۸۴	۱۵۲/۹	۱/۳	۳/۵	۲۳۴۰
۱۹۸۵	۱۶۹/۴	۴/۷	۳/۶	۲۴۵۸
۱۹۸۶	۱۸۲/۱	۴/۷	۳/۶	۲۵۱۷
۱۹۸۷	۱۹۱/۷	۲/۱	۳/۶	۲۶۲۲

منبع: گزارشی در مورد مدیریت کار در فرانسه (پاریس ۱۹۸۸)

در سالهای اخیر تمایل زیادی نسبت به غیر متمرکز ساختن مدیریت کار نشان داده شده است. به عنوان مثال کشور فرانسه در اواخر سال ۱۹۶۰ و اوایل سال ۱۹۷۰ که برای کاهش نظارت انحصاری دولت و گشودن باب مذاکره با شرکای اجتماعی تحت فشار قرار گرفته بود، از نظام متمرکز یافته مدیریت کار صرف‌نظر کرد. تقریباً در همین زمان بود که در این کشور چندین سازمان جدید از جمله "آژانس ملی اشتغال" در

سال ۱۹۶۷، "مؤسسه ملی تحقیقات و ایمنی" در سال ۱۹۶۸، "مرکز مطالعات اشتغال" در سال ۱۹۷۰ و "مرکز مطالعات و تحقیقات در زمینه مهارتها و تخصص‌ها" در سال ۱۹۷۱ تشکیل شد. همه اینها از نظام مدیریت سه جانبه یا دو جانبه‌ای برخوردارند و تمام یا بخشی از بودجه آنها از طرف دولت تأمین می‌شود. کشور انگلستان نیز حوالی دهه هفتاد، سه نهاد نیمه مستقل را تحت مدیریت سه جانبه‌ای که بخش وسیعی از فعالیتهای اجرایی مدیریت کار را برعهده داشت، ایجاد کرد. این کشور در سال ۱۹۷۴ "کمیسیون ایمنی و بهداشت کار" را که

از تخمین استفاده شده و باید هنگام مقایسه هزینه‌های یک کشور با کشور دیگر جانب احتیاط را گرفت. از این مقایسه می‌توان دو نتیجه اساسی را بدست آورد: نخست اینکه بیشتر کشورهای صنعتی بخش قابل ملاحظه‌ای از تولید ناخالص داخلی خود را به این برنامه‌ها که از یک حداقل ۳٪ در سوئیس تا حداکثر ۵/۸٪ در دانمارک است، اختصاص داده‌اند. از ۲۲ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۱۲ کشور بیش از ۲ درصد و ۱۷ کشور کمتر از ۱ درصد تولید ناخالص داخلی خود را صرف این گونه اقدامات ساخته‌اند. دومین نکته این است که رابطه نسبتاً دقیقی بین نرخ بیکاری و سطح هزینه‌های مربوط به برنامه‌های حفظ درآمد و در حجمی کمتر به برنامه‌های در دست اجرا وجود دارد. بطور قطع می‌توان میزان بیکاری را اصل تعیین‌کننده هزینه‌های مربوط به حفظ درآمد دانست. اما رابطه بین بیکاری و این هزینه‌ها به وضوح مشخص نیست. کشورهایی که میزان بیکاری در آنها بالاست، هزینه‌های هنگفتی را برای چنین طرحهایی که به منظور از بین بردن این پدیده بکار می‌رود در نظر گرفته‌اند. اما کاملاً واضح است که این برنامه‌ها هنگامی توأم با موفقیت است که منجر به کاهش بیکاری گردد. در هر صورت صرف‌نظر از برخی استثنائات، رابطه‌ای نسبتاً قوی بین سطح

در سالهای اخیر تمایل زیادی نسبت به غیر متمرکز ساختن مدیریت کار نشان داده شده است.

مفهوم جدید، غیر متمرکز ساختن نظام مدیریت کار و توسعه مکانیسمهایی است که امکان مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری نسبت به نوع ارائه خدمات و نحوه مدیریت آنها را به کارکنان می‌دهد.

عدم تمرکز مسؤلیت‌ها در برخی جنبه‌های مدیریت کار تقریباً به گذشته دور برمی‌گردد. به عنوان مثال، در کشور آلمان وظیفه بازرسی کار، به عهده بازرسان مرکزی و بازرسان شرکتهای بیمه حوادث که نخستین آنها در سال ۱۸۸۴ تأسیس شد، قرار دارد. در سال ۱۸۹۷ کشور بلژیک نظام انتخاب نمایندگان کارگران را برای کمک به بازرسان معادن برقرار ساخت. کشور آلمان در سال ۱۹۲۷ در زمینه اشتغال، مؤسسه ملی مربوط به خدمات اشتغال و بیکاری را که نهاد مستقلی در زمینه خدمات کارایی و پرداخت بیمه بیکاری می‌باشد، تأسیس کرد.

هزینه‌هایی از این نوع و سطح بیکاری وجود دارد. نمونه‌گویا در این مورد کشور سوئد است که هزینه‌های زیادی را به برنامه‌های در دست اجرا اختصاص داده و نرخ بیکاری در آن بسیار پایین است. چنانچه نتوانیم برنامه‌های بازار اشتغال سوئد را عامل کاهش بیکاری در این کشور بدانیم، تصور منطقی این است که هزینه‌های منظور شده برای این برنامه‌ها نقش مؤثری در تحویل نتایج مطلوب داشته‌اند.

● تمرکززدایی و مشورت

در سالهای اخیر مفهوم متفاوتی از مدیریت کار، به منظور انطباق بهتر با نقش و وظایف آن در وضعیت اقتصادی کنونی پیدا شده است؛ هرچند که ظاهراً در موارد زیادی به صورت پاسخ مستقیمی نسبت به بحران نبوده است. مشخصه

اعضای آن توسط سندیکاهای سازمانهای کارفرمایی و مقامات محلی انتخاب می شدند و هدف آن تعیین چگونگی و تهیه قوانین و مقررات پیشگیری و نظارت بر اجرای اصول ایمنی و بهداشت و وابسته به بازرسی کار بود، دایر نمود.

در همان سال، "کمیسیون خدمات نیروی

کمیسیونها شرکت می کردند. کشور پاناما نیز نهاد ملی سه جانبه ای را با نام "کمیسیون کار" با هدف رسیدگی به حداقل مزد و آموزش حرفه ای دایر نمود.

در آسیا نیز نهادهایی مانند "شوراهای مشورتی ملی کار" در مالزی و نپال، "شورای مشورتی ملی توسعه نیروی کار" در تایلند،

اندونزی وجود دارد. همچنین در منطقه اقیانوس آرام "مجمع سه جانبه فیجی" و شورای مشورتی سه جانبه کار" در پاپوا گینه نو به چشم می خورد.

در بیشتر کشورهای عرب آسیای غربی، سازمانهای تأمین اجتماعی مستقل بوده و نمایندگان کارگران و کارفرمایان، عضو هیأت مدیره هستند. تعدادی از این کشورها نیز نهادهای سه جانبه ای دارند که با مقامات دولتی درباره مسایل مختلف کار مشورت می کنند؛ مانند "کمیته عالی مشورتی برای مسایل کار" در کویت "کمیته مشورتی اشتغال" در عراق و "شورای کار در یمن" ضمناً کمیته های داوری یا سازش سه جانبه ای نیز وجود دارد که به اختلافات کلی کار رسیدگی می کنند.

در بسیاری از کشورهای آفریقایی نیز ارگانهای مشورتی سه جانبه ای از جمله "اداره

جدول شماره ۵: ترکیب هزینه های اختصاص داده شده به برنامه های بازار اشتغال در برخی از کشورهای صنعتی دارای اقتصاد مبتنی بر بازار - ۱۹۹۰

کشور	هزینه ها (بر حسب درصد تولید ناخالص داخلی)			نرخ بیکاری (بر حسب درصد)
	برنامه های در دست اجرا	تضمین درآمد	مجموع	
آلمان	۱/۰۲	۱/۱۶	۲/۱۸	۵/۱
استرالیا	۰/۲۵	۱/۰۷	۱/۳۲	۶/۹
اتریش	۰/۳۰	۰/۹۷	۱/۲۷	۳/۳
بلژیک	۱/۱۲	۲/۸۰	۳/۹۲	۹/۳
کانادا	۰/۵۱	۱/۵۷	۲/۰۸	۸/۱
دانمارک	۱/۳۵	۴/۴۹	۵/۸۳	۹/۳
اسپانیا	۰/۸۰	۲/۴۱	۳/۲۱	۱۷/۳
آمریکا	۰/۲۵	۰/۶۰	۰/۸۵	۵/۵
فنلاند	۰/۹۴	۱/۱۱	۲/۰۵	۳/۴
فرانسه	۰/۷۳	۱/۹۲	۲/۶۵	۹/۴
یونان	۰/۴۲	۰/۴۶	۰/۸۸	۷/۷
ایرلند	۱/۴۷	۲/۸۴	۴/۳۱	۱۴/۰
ایتالیا	۰/۸۰	۰/۷۲	۱/۵۲	۱۲/۱
ژاپن	۰/۱۳	۰/۳۲	۰/۴۵	۲/۱
لوکزامبورگ	۰/۳۷	۰/۷۵	۱/۱۲	۱/۳
ژلاندنو	۰/۷۸	۱/۷۷	۲/۵۵	۷/۸
نروژ	۰/۹۹	۱/۱۵	۲/۱۳	۵/۲
هلند	۱/۰۴	۲/۳۰	۳/۳۴	۶/۵
پرتغال	۰/۵۲	۰/۳۲	۰/۸۴	۴/۶
انگلستان	۰/۵۹	۰/۹۰	۱/۴۹	۵/۵
سوئد	۱/۵۸	۰/۶۷	۲/۲۵	۱/۵
سوئیس	۰/۱۷	۰/۱۴	۰/۳۰	۰/۶

۱- هزینه های مربوط به سالهای ۹۱-۱۹۹۰

۲- هزینه های مربوط به سال ۱۹۸۹

۳- داده های مربوط به سال ۱۹۸۸

۱- هزینه های مربوط به سالهای ۹۱-۱۹۹۰

۲- هزینه های مربوط به سالهای ۹۰-۱۹۸۹

منبع: دورنمای اشتغال - ژوئیه ۱۹۹۱

در بیشتر کشورهای عرب آسیای غربی، سازمانهای تأمین اجتماعی مستقل بوده و نمایندگان کارگران و کارفرمایان عضو هیأت مدیره هستند.

کار" که خدمات عمومی مربوط به اشتغال و آموزش را برعهده دارد تأسیس شد. اعضای این کمیسیون نیز از طرف سندیکاهای سازمانهای کارفرمایی و مقامات محلی و نهادهای مرتبط با مسائل آموزشی کار تعیین می شدند. در سال ۱۹۸۸ "کمیسیون آموزش حرفه ای" که سه جانبه و مستقل است، جایگزین کمیسیون خدمات نیروی کار شد. در سال ۱۹۷۵ نهاد مشاوره، سازش و داوری شکل گرفت. سرپرستی این نهاد با شورای ده نفره ای بود که همه اعضای آن از طرف نمایندگان دولت در بخش اشتغال انتخاب می شدند اما انتخاب ۶ نفر آنها پس از مشورت با سندیکاهای و سازمانهای کارفرمایی صورت می گرفت.

هر چند که بوجه کمیسیون مذکور از طرف بخش اشتغال تأمین می شود، اما رسماً استقلال دارد. این نوع استقلال تفسیر تحت عنوان "سازمان غیردولتی نیمه مستقل" مشخص شده است. دیگر کشورهای صنعتی نیز این روش را انتخاب کرده اند، اما در کشورهای در حال توسعه، تمرکززدایی در جهت انتخاب مقامات برای اجرای سیاست کار، چندان پیشرفتی نداشته است. با همه این تفاسیل، تعداد نهادهای مشورتی سه جانبه بخصوص در آمریکای لاتین افزایش یافته است. از این رو در سال ۱۹۸۴ در کشور ونزوئلا، کمیسیون ملی هزینه ها، قیمتها و دستمزدها، با هدف افزایش بهره وری و برقراری توازن بین قیمتها و دستمزدها و در کلمبیا نیز "شورای ملی مزدها" به منظور تعیین حداقل مزد ایجاد شد.

در سال ۱۹۸۱ کشور پرو نیز چندین کمیسیون هماهنگی را به منظور رسیدگی به مسایلی مانند مشارکت، اشتغال، مزد و هزینه زندگی، بهداشت و محیط کار، آموزش حرفه ای و مهاجرت کارگران تأسیس کرد. نمایندگان کارگران و کارفرمایان گاهی در امور مربوط به

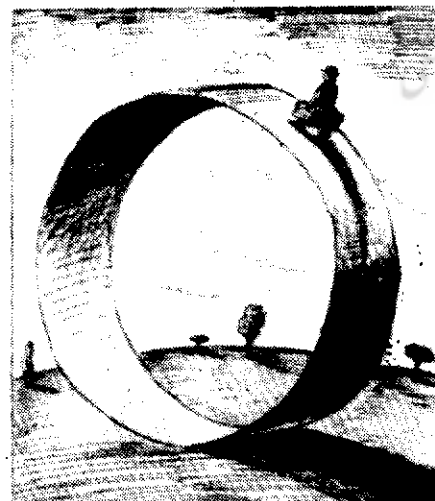
دیگر به اندازه "سازمان بین‌المللی کار" اهمیت این موضوع درک نشده است. نخستین تصور این است که مسایل کار باید هم در سطح ملی و هم در سطح بین‌المللی مطرح گردد. در عین حال مدیریت کار، روشهای برقراری ارتباط مستقیم و با کارکنانش را در غیر متمرکزترین سطح ممکن فراهم می‌آورد.

● مسؤلیت مدیریت کار درقبال کارکنان

اطلاق اصطلاح "مدیریت کار" با توجه به تفاوت‌های جزئی آن در امر نظارت و مدیریت، چندان مناسب نیست. زیرا چنین استنباط می‌شود که رسیدگی به موضوعات مربوط به کار به عهده دولت است. در مدیریت جدید کار، واقعیت پیچیده‌تر از اینهاست. در واقع مدیریت جدید کار، علاوه بر مسؤلیت نظارت بر اجرای قوانین کار و رعایت استانداردها در این زمینه وظایف دیگری نیز به عهده دارد از قبیل: ارائه

خدمات به کارکنان از طریق تهیه اطلاعات، مشاوره و همکاری با آنها، به همین سبب برای پی‌بردن به نیازهای کارکنان، مدیریت باید به طور مرتب با آنها در ارتباط باشد.

در بسیاری از کشورها، مدیریت کار این واقعیت را دریافته و کوشیده تا شرکای اجتماعی را وارد فعالیتهای گوناگون سازد، ساده‌ترین این



فعاليتها تأسیس نهادهای مشورتی دوجانبه یا سه‌جانبه بویژه برای انجام مذاکره با آنهاست. مدیریت کار، گاهی از طریق اعطای نقش اساسی به شرکای اجتماعی در امر مدیریت سازمانهایی که مسئول اجرای بعضی از عوامل

بقیه در صفحه ۲۸



توليدات و حفاظت ماشینها به طرز چشمگیری پیشرفت کرده است. چنین گرایش ظاهراً باید پیگیری شود و دیگر زمینه‌های مربوطه را نیز در برگیرد. البته این به آن معنی نیست که روزی ضرورتاً مدیریت اروپایی کار وجود خواهد داشت، اما اقدام در جهت تسهیل ورود آزاد کارگران به بازار داخلی اروپا این تصور را ایجاد می‌کند که باید تحت هر عنوانی هماهنگی در زمینه مدیریت کار را در سطح جامعه اروپا ایجاد کرد.

در چند نقطه دیگر دنیا، گروه‌بندیهای اقتصادی منطقه‌ای و دیگر گروه‌بندیها، تحت بررسی و مطالعه قرار دارد. اگر چه، هیچیک از اینها از لحاظ ادغام اقتصادی و هماهنگی سیاستهای اجتماعی به حد جامعه اروپا، نرسیده باشد، اما هر یک به نحوی تحت تأثیر جامعه اروپا قرار گرفته‌اند؛ احتمالاً زمانی نیز مجبور خواهند شد نظامهای مدیریت کار را که تضمین‌کننده عدالت و کارایی در سطح بین‌المللی است برقرار سازند.

افزون بر اینها، تمرکز وعدم تمرکز ضرورتاً منافاتی با یکدیگر ندارند. در قاره اروپا، بیش از هر زمان دیگر این موضوع پذیرفته شده که بسیاری از مسایلی که مدیریت کار باید به حل آنها کمک کند، محدود به مرزهای ملی نمی‌شود و این واقعیت را باید پذیرفت که در هیچ جای

مشاوره ملی کار" در کنیا، "کمیسیون مشورتی کار" در نیجر و "کمیته مشورتی مدیریت نیروی کار" در ساحل عاج وجود دارد.

به همین جهت در سال ۱۹۸۷ در کشور استرالیا، نهاد ویژه‌ای به نام "کمیسیون ملی ایمنی و بهداشت کار" تأسیس شد. هدف این کمیسیون هماهنگ نمودن فعالیتهای ایالات و ایجاد کانون ملی برای فعالیتهایی از این نوع می‌باشد. این کمیسیون مرکب از نمایندگان سندیکها و سازمانهای کارفرمایی ۶ ایالت، دو سرزمین و دولت مرکزی استرالیاست. توسعه ادغام اقتصادی، منجر به افزایش مسایل مربوط به ایمنی و بهداشت کار که رفع آنها بدون طرح تدابیر خارج از حوزه ایالات سرزمینها ممکن نیست، گردیده است. ایجاد کمیسیون مذکور بیانگر مشارکت شرکای اجتماعی در طرح‌ریزی و اجرای سیاستهای مربوط به ایمنی و بهداشت کار در مناطقی است که نظام مدیریت کار دچار ضعف و نقصان است.

نمونه بارز تمرکز پیشرفته، تمرکز جامعه اروپاست که تلاش می‌کند به ادغام اقتصادی اروپا بعد اجتماعی ببخشد. مذاکره درباره دانستن اینکه چگونه و تا چه حد می‌توان "منطقه اجتماعی اروپایی" را بوجود آورد، در جریان است اما هماهنگ ساختن مقررات و قوانین ملی در مورد مسایلی مانند محیط کار، مرغوبیت

هستند و منافع مشترک کمی با کارگران صنعتی دارند. کشاورزان قویاً در "نوگیوکیو دوکومیائی" (جامعه تعاونی کشاورزان) سازماندهی شده‌اند،

این جامعه که گروه فشار با نفوذی در زمینه‌های سیاسی و اجتماعی است با حزب حاکم لیبرال دمکرات که مخالف احزاب سوسیالیست

و سوسیال دمکرات اما مورد حمایت اتحادیه‌های کارگری است، ارتباط نزدیکی دارد. بنابراین سواى مبارزاتی علیه "پلیدی شرکتها" (مثلاً آلودگی) که کارگران و کشاورزان هر دو از آن رنج می‌برند، روابط کاری نادر و کم‌دامنه‌ای بین کارگران و کشاورزان وجود دارد.

د. فعالیت اتحادیه‌ها غیر از مذاکرات دسته جمعی

فعالیت‌های اتحادیه‌های کارگری به غیر از مذاکرات دسته‌جمعی در ژاپن گسترش نسبتاً کمی داشته است. این امر تا حدودی به دلیل

نظام رفاهی پیشرفته شرکت‌های ژاپنی برای شاغلین و تا حدودی نیز به علت وضعیت مالی ضعیف اتحادیه‌های کارگری است. تغییرات اتحادیه‌های کارگری در ژاپن از اغلب کشورهای غربی بیشتر است. با این وجود هر اتحادیه کارگاهی کوچک، هزینه‌های تعداد زیادی کارمند تمام وقت مورد نیاز را پرداخت می‌کند و بار سنگین تری را نسبت به اتحادیه‌های کارگری بزرگتر و توانمندتر مالی اعم از حرفه‌ای و یا صنعتی در کشورهای دیگر تحمل می‌کند، اتحادیه‌های ژاپنی امیدى ندارند که برای خودشان بانک، شرکت‌های بیمه و مؤسسات دیگری مانند بعضی از اتحادیه‌های غربی داشته

باشند. تنها استثناء قابل اشاره در این زمینه "رودوکینکو" است که اساساً به وسیله "سودم‌ای" در سال ۱۹۵۰ تأسیس و در سال ۱۹۵۳ قانونی شد. پس‌اندازها در کلیه بانک‌های محلی به طور کلی بالغ بر ۱۳۰۰ میلیارد ین می‌شود و اگر در یک بانک واحد جمع می‌شدند در مکان بیست و سوم در بین بانک‌های خصوصی قرار می‌گرفتند. این بانکها برای رفاه کارگران اعطای اعتبار می‌کنند. با وجود این، مشکل است که آنها را به عنوان مؤسسات تحت اداره اتحادیه‌ها به حساب آوریم زیرا آنها به خوبی مستقل هستند و تحت هیچ‌گونه نظارت مستقیم اتحادیه‌ای قرار ندارند.

مدیریت کار برای اینکه

بتواند زمینه ورود افراد

زیر دست خود را به بازار

اشتغال فراهم سازد و

کیفیت زندگی حرفه‌ای

آنها را به مفهوم واقعی

کلمه بهبود بخشد همواره

باید نیازها و توانایی‌های

بالقوه آنها را در نظر داشته

باشد.

بقیه از صفحه ۴۳

سیاست کار هستند و می‌توانند به توسعه این سیاستها کمک کنند، از محدوده خود فراتر می‌رود. قبلاً متوجه شدیم که در بعضی از کشورها این نهادها چنان اهمیتی یافته‌اند که نظام مدیریت کار قادر گردیده در این زمینه، به صورت مجموعه‌ای نیمه مستقل درآید. و وزارت کار در حکم هسته مرکزی و کانون اصلی هماهنگی این مجموعه می‌باشد.

چنین شیوه‌ای دارای دو مزیت است: از یک طرف موجب مشارکت شرکای اجتماعی در اجرای سیاست کار می‌گردد؛ از طرف دیگر عدم تمرکز روند تصمیم‌گیری در نظام مدیریت کار را که به کارکنان بالادست امکان مشارکت بیشتر در اجرای برنامه‌ها و رشد مهارت‌های فنی و امکان پاسخگویی سریع‌تر به مسایل مطروحه را می‌دهد، فراهم می‌آورد.

تمرکززدایی اغلب نتیجه طبیعی صنعتی شدن است. دلایل متعددی برای این امر وجود دارد. از جمله ضرورت تحقق صرفه‌جوییهای مقیاس، مسایل بسیار پیچیده ناشی از افزایش روند صنعتی شدن، منسجم‌تر شدن شرکای اجتماعی و ارتقای تواناییهای فنی آنها در کشورهای صنعتی. به هر حال تمرکززدایی به خودی خود هدف نیست، هرچند محدودیت‌هایی



نیز برای آن در نظر گرفته شده است. بعضی پیشرفتها مستلزم انجام اقدامات بیشتر در سطح کشور یا حتی در سطح بین‌المللی است. بهترین مثال در این خصوص، ادغام دقیق‌تر بازارهای اشتغال است که سبب می‌شود تا دفاتر کاریابی که در نواحی مختلف کشور یا حتی کشورهای دیگر فعالیت دارند، بتوانند به مبادله سریع اطلاعات درباره پست‌های بدون تصدی و

درخواست‌های کار بپردازند. دلیل دیگر، ضرورت انسجام بعضی استانداردهای کار یا برخی قوانین و مقررات مربوط به حمل و نقل کالاهای خطرناک، و غیره بین کشورها (به ویژه در جامعه اروپا) است.

گرایش کنونی مدیریت کار، غیر متمرکز ساختن، ایجاد شبکه‌های ملی مبادله اطلاعات، ایجاد نهادهای مشورتی یا مشارکت مستقیم شرکای اجتماعی در اداره امور مربوط به مدیریت کار است که اساساً از مفهوم جدید مدیریت کار به عنوان یک نهاد خدماتی ناشی می‌شود.

مدیریت کار برای اینکه بتواند زمینه ورود افراد زیر دست خود را به بازار اشتغال فراهم آورد و کیفیت زندگی حرفه‌ای آنها را به مفهوم واقعی کلمه بهبود بخشد، همواره باید نیازها و تواناییهای بالقوه آنها را در نظر داشته باشد و ارتباط با آنها را بهبود بخشد.