

بررسی تحولات روابط کار در کشورهای صنعتی

تسمت دوم



تنظیم برای نخستین بار در اواخر سالهای دهه ۶۰ و اوایل سالهای ۷۰ در آلمان فدرال و سوئیس به وجود آمد و در این دو

ساعات کار شناور، اساسی‌ترین نوآوری است که به تازگی در شرایط کار ایجاد شده است؛ راهی است برای انطباق بخشی از ساعات کار با نیازها و تمایل فرد، تا کار کمتر اجباری به نظر آید.

متعددی این نوع تنظیم مدت کار را توجیه می‌کند، از جمله: انطباق با تغییرات تکنولوژیکی که روی محتوای کار و سازماندهی کار مؤثر بوده است، انطباق بهتر با زندگی مدرن و با نیاز هر یک از کارکنان، مسایل عملی ترابری شهری و ترابری عمومی و دیگر خدمات شهرهای بزرگ و حومه آنها، لزوم جذب کارگران زن که شیوه قدیم سازماندهی ساعات کار برای آنان مانعی جدی است.

شکلهای متفاوتی از تنظیم ساعات کار رایج است که در ذیل به چند نمونه از آن اشاره می‌شود:

ساعات کار شناور (متغیر):

ساعات کار شناور، اساسی‌ترین نوآوری است که به تازگی در شرایط کار ایجاد شده است؛ راهی است برای انطباق بخشی از ساعات کار با نیازها و تمایل فرد، تا کار کمتر اجباری به نظر آید و نامهای مختلفی نیز بر آن نهاده‌اند: ساعات کار آزاد، ساعات کار شخصی یا ساعات کار آسان. این نحوه

شکلهای نوین تنظیم مدت کار

شکل سازماندهی مدت کار و استراحت و اوقات فراغت، که تاکنون به آن عمل می‌شد و طی سالها بخش اعظم کارمندان و کارگران با آن آشنایی داشتند، عبارت بود از کار روزانه مداوم هشت ساعته طی ۵ یا ۶ روز در هفته. ساعات آغاز و پایان کار و ساعت صرف غذا ثابت بود و به وسیله کارفرما برای کلیه کارکنان تعیین می‌شد. رعایت نظم ساعات کار برای کلیه کارکنان اجباری بود.

بیش از ۳۰ سال است که کارفرمایان کشورهای صنعتی به شکلهای نوین تنظیم مدت کار تمایل نشان داده‌اند.

بیش از ۳۰ سال است که کارفرمایان کشورهای صنعتی به شکلهای نوین تنظیم مدت کار تمایل نشان داده‌اند. دلایل

کشورهای صنعتی دیگر رایج شد. می‌توان ساعات کار شناور را چنین تعریف کرد: «ساعات کار شناور نوعی ساعات کار است که به فرد امکان می‌دهد، در چارچوب بعضی محدودیتها، تا حد قابل ملاحظه‌ای در سازماندهی روزانه ساعات کار خود، از آزادی برخوردار شود». این طرز تنظیم ساعات کار امکان می‌دهد آغاز و انجام کار و ساعات صرف غذا به دلخواه کارکنان باشد.



مثلاً بین ساعات ۷ تا ۹/۳۰ دقیقه صبح کار خود را آغاز کند و بین ساعت ۱۶ تا ۱۹ آن را پایان دهد. ساعت غذا خوردن بین نیم ساعت تا دو ساعت به میل کارگر تعیین می‌شود و کارگر یا کارمند می‌تواند تا ۱۱/۵ ساعت در یکی از روزهای هفته کار کند.

ساعات کار پاره‌وقت: ساعات کار پاره‌وقت نوعی دیگر از تنظیم ساعات کار و گسیختن از ساعات کار سنتی است که در بعضی از کشورهای صنعتی مورد توجه مردم است. در این نوع تنظیم ساعات کار بعضی از کارکنان می‌توانند به دلایل شخصی، کمتر از ساعات کار رایج

کار کنند. شیوه کار پاره‌وقت متفاوت است، ممکن است چند ساعت در روز، چند روز در هفته، یا یک هفته در میان باشد. برای مؤسسات این طرز کار منافی دارد، از جمله: آسان شدن اداره امور کارکنان، کاهش ساعات کار اضافی و صرفه‌جویی در نرخ بالای پرداخت اضافه‌کار، کاهش غیبت و ثبات شغلی. مزایای آن برای کارگر و کارمند عبارت است از: افزایش وقت آزاد، کسب درآمد ضمن رسیدگی به امور خانوادگی یا ادامه تحصیل یا انجام فعالیت دیگر. همچنین، این نوع تنظیم ساعات کار به نفع افراد معلول و سالمندان که به آنان امکان می‌دهد ممر درآمدی داشته باشند.

هفته کار فشرده: در این شیوه تنظیم ساعات کار، از ساعات کار هفتگی کاسته نمی‌شود، ساعات کار معمولی هفتگی را براساس روزهای کمتری توزیع می‌کنند. نمونه بسیار رایج آن ۴۰ ساعت کار هفتگی است که براساس چهار روز کاری ۱۰ ساعته توزیع می‌شود (بجای ۵ روز کار). در این روش، تنظیم ساعات کار از ۸ ساعت به ۱۰ ساعت افزایش می‌یابد. شکل دیگر آن ۳۶ ساعت کار در هفته براساس ۴ روز کاری ۹ ساعته یا سه روز کاری ۱۲ ساعته است.

مزایای این طرز کار برای کارکنان عبارت است از: تعطیلات سه‌روزه آخر هفته، رفت و آمد کمتر بین محل سکونت و

۱) امنیت شغلی

تحولات اقتصادی و فنی و تنوع در تولید و روشهای ساخت، نیاز به مهارتهای متنوع و پیشرفته و کارگران متخصص را، بیش از پیش آشکار ساخت. کارفرمایان واحدهایی که خود را با شرایط نوین اقتصادی و تولید تطبیق دادند، به سرمایه‌گذاری برای تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص اهمیت بسیاری می‌دهند. در چنین شرایطی سعی کارفرما بر آن است تا کارگران ماهر و آموزش یافته خود را با دادن امتیازهایی نگهدارد. از این‌روست که به تدریج امتیازهایی از سوی کارفرما برای نگهداری کارگران ماهر، عمومیت یافته است. از جمله این امتیازها امنیت شغلی کارگران ماهر و دادن مزایایی برای «سابقه خدمت» است، مانند افزایش مزد و استفاده از مرخصی سالانه با استفاده از حقوق به تناسب سابقه خدمت است.

کارفرمایان واحدهایی که خود را با شرایط نوین اقتصادی و تولید تطبیق دادند، به سرمایه‌گذاری برای تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص اهمیت بسیاری می‌دهند.

اینک به نمونه‌هایی از تأمین امنیت شغلی در چند کشور صنعتی اشاره می‌شود. در توافق بین فولاد ملی^(۱) و مدیریت

ساعات کار سالانه در واحدی برقرار گردید، کارگران موظفند به جای ۳۶ ساعت کار در هفته، ۱۷۶۴ ساعت در سال کار کنند. این نظام در مورد همه کارکنان اجرا می‌شود، اعم از کارگر یا کارمند دفتری. هر چند که در بیشتر موارد شامل کارگرانی می‌شود که کار شیفی آنان در واحدهای تولیدی است که به‌طور پیوسته کار می‌کنند (۲۴ ساعته).

در این بررسی به موافقت‌نامه نمونه‌ای اشاره شده که در صنعت کاغذ و کارتن‌سازی منعقد شده است. بر اساس ۴۰ ساعت کار در هفته و ۵ هفته مرخصی سالانه به‌علاوه روزهای تعطیل رسمی و ۲ هفته مرخصی پیوسته بین اول ژوئن و ۳۰ سپتامبر (۱۲ خرداد تا ۹ مهر). بعضی از نظامها مرخصی را طور دیگری تنظیم کرده‌اند، مثلاً مرخصی پیوسته را طولانی‌تر کرده‌اند و یا به کارگران آزادی داده شده که در موارد لازم بین آنان جابجایی انجام گیرد و پست کار خود را با همکارشان عوض کنند.

بیشتر کارفرمایان و سندیکاها از این نحوه تعیین ساعات کار استقبال کرده‌اند. کارگران نیز با آن موافقت زیرا امتیازهای زیادی را برای آنان دربردارد، از جمله: افزایش مزد پایه، کاهش ساعات کار، و برنامه‌ریزی بهتر ساعات کار در دوره‌های طولانی.

تغییراتی که در نظام مزد و امنیت شغلی ایجاد شد

محل کار، صرفه‌جویی در وقت برای اوقات فراغت. غالباً افراد از این فراغت برای آموزش نظری یا حرفه‌ای استفاده می‌کنند.

ساعات کار سالانه: محاسبه مدت کار براساس تعداد ساعات کار سالانه، بیش از پیش رواج می‌یابد. آمارگیری که درباره روال ساعات کار سالانه در انگلستان به عمل آمده و نتیجه بررسی آن در فوریه ۱۹۸۷ منتشر شده است، نشان می‌دهد که نزدیک به نیم میلیون کارگر و کارمند انگلیسی تحت پوشش این روش نوین تنظیم ساعات کار قرار دارند.

آمار نشان می‌دهد که بیشتر بنگاهها دلیل گزینش ساعات کار سالانه را اجتناب از کاهش بهره‌وری و پرهیز از افزایش هزینه هر واحد تولیدی می‌دانند که در صورت کاهش ساعات کار هفتگی با آن روبه‌رو خواهند شد.

آمار نشان می‌دهد که بیشتر بنگاهها دلیل گزینش ساعات کار سالانه را اجتناب از کاهش بهره‌وری و پرهیز از افزایش هزینه هر واحد تولیدی می‌دانند که در صورت کاهش ساعات کار هفتگی با آن روبه‌رو خواهند شد. به محض اینکه نظام

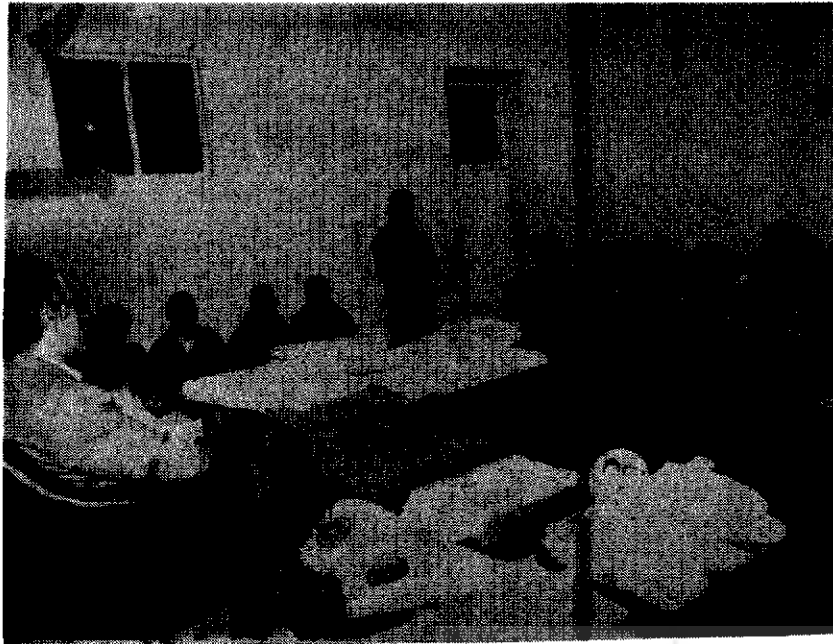
سندیکای کارگران فولاد در ایالات متحد^(۲) طرفین پذیرفتند برای بهبود بهره‌وری کار تغییراتی در مقررات داخلی و طبقه بندی مشاغل داده شود، تا فولاد ملی بتواند بهترین تولیدکننده فولاد در جهان شود. این تفاهم یکی از اجزاء مجموعه وسیع تری از توافقی است که درباره همکاری دو جانبه درباره امنیت شغلی، بهبود ایمنی و بهداشت کار و رواج مشارکت در سود، بین طرفین به عمل آمده. مدیریت تعهد کرد که در مدت اعتبار پیمان دسته جمعی، از اخراج کارگران، خودداری کند. در پیمان مجدد مشارکت کارگران در «امور شرکت» و مبادله اطلاعات بین طرفین، پیش‌بینی نشده بود. برای اجرای کامل مشارکت کارگران، شبکه وسیعی از

کمیسیونهای مختلف در کارخانه‌های فولاد ملی ایجاد شده تا در ساعات کار به مبادله اطلاعات بپردازند.^(۳) اقدامهای مشترک سندیکا و مدیریت برای تجدید ساختار و انسانی کردن کار نه تنها در واحدهای صنعتی که با رقابت شدید خارجی روبه رواند، بلکه در واحدهای خدماتی نیز تدابیر مشترک برای انسانی کردن کار به عمل می‌آید. مثلاً شرکت تلفن و تلگراف^(۴) و سندیکای کارگران ارتباطات^(۵) در ایالات متحده، مشترکاً برنامه انسانی کردن کار را طی بیانیه‌ای اعلام کرده‌اند. طرفین برآنند که اجرای این برنامه‌ها مشارکت کارگران را افزایش دهد، رضایت آنان را در کار جلب کند، عملکرد شرکت را بهتر سازد و کیفیت خدمات را

بهبود بخشد. علاوه بر آن، بهبود زندگی شغلی کارگران که موجب مشارکت بهتر آنان در تصمیم‌گیریهایی شود که مربوط به فعالیت حرفه‌ای روزانه آنان است؛ و توافق شد که این اقدامها نه موجب اخراج کسی شود، نه اثر منفی روی فرد داشته باشد و نه به حق سنوات خدمت کارگران عضو سندیکا، لطمه‌ای وارد سازد.

امنیت شغلی در ژاپن: استخدام دائم از جمله مشخصه روابط کارفرمایان و کارگران که آن را نوع ژاپنی روابط حرفه‌ای می‌نامند، می‌توان استخدام دائم را نام برد، مانند روابط استخدامی کارکنان دولت در دیگر کشورها. در ژاپن عملاً اخراج مشکل است و با آنکه در این‌باره مقررات





زیادی برای حمایت از کارگران وضع نشده، دادگاههای ژاپن با استناد به بعضی از مواد قانون مدنی و یا تفسیر آن، نقش حمایت از کارگران را عهده

در ژاپن عملاً اخراج مشکل است و با آنکه در این باره مقررات زیادی برای حمایت از کارگران وضع نشده، دادگاههای ژاپن با استناد به بعضی از مواد قانون مدنی و یا تفسیر آن، نقش حمایت از کارگران را عهده گرفته‌اند.

علاوه بر حقوق بازنشستگی که نظام بیمه‌های اجتماعی عمومی به او می‌پردازند؛ مبلغ مقطوع قابل ملاحظه‌ای نیز به تناسب سالهای خدمت دریافت می‌دارد، و گاهی مستمری مکمل هم به او پرداخت می‌شود.

متقابلاً انتظار این است که کارگر زندگی شغلی خود را در خدمت بنگاه محل کار به پایان برد؛ هدفهای بنگاه را بشناسد، مهارت‌های خود را دائماً افزایش دهد، تجربه‌های خود را غنی سازد و جا به جایی و تغییر شغل را بپذیرد. در ژاپن افراد کارگر و کارمند «میتسویشی» و «تویوتا» هستند نه متصدی فلان یا بهمان شغل، استخدام دائم و برای همیشه، نه در قانون پیش‌بینی شده و نه در قرارداد کار تفاهم شده است، بلکه نتیجه توافق ضمنی است که همه آن را پذیرفته‌اند و به آن احترام می‌گذارند.

جمعیت آلمان غربی نزدیک به نصف جمعیت ژاپن بود. در ژاپن امنیت شغلی در مراتب بسیار بالای ارزشهای اجتماعی قرار دارد.

دلیل اخراج هرچه باشد، عملی توهین‌آمیز و محکوم شده است که همه از آن اکراه دارند. کارگر ژاپنی پس از استخدام از این مزایا بهره‌مند می‌شود: افزایش سالانه مزد، ارتقاء مقام به موازات آموزش حرفه‌ای مداوم که بنگاه محل کار برایش فراهم می‌کند، از امنیت شغلی برخوردار است و حق برخورداری از مقرریها و مزایای مختلفی را دارد تحت عنوان نظام بسیار کامل رفاه (مسکن، حق عائله‌مندی، کمک هزینه پزشکی، تأسیسات اوقات فراغت و غیره) بازنشستگی که معمولاً در ۵۵ سالگی است (تمایل بر آن است که آن را به شصت سالگی برسانند) کارگر

گرفته‌اند. در موارد اخراج به سبب مازاد کارمند و دلایل اقتصادی، دادگاه باید مطمئن شود که واحد اقتصادی برای نگهداری کارگر، به هر اقدامی دست زده است، از جمله: کاهش ساعات کار اضافی، خودداری از استخدام جدید، تجدید نکردن قراردادهای موقت، جابجایی کارگر، آموزش مکمل و غیره با این همه به ندرت ممکن است اختلافهای کار به دادگاه ارجاع شود و کارگر ژاپنی از کارفرمای خود حتی برای اخراج به دادگاه شکایت کند. در سال ۱۹۸۶ حدود ۲۷۲ اختلاف مربوط به کار در دادگاههای مدنی ژاپن رسیدگی شد. حال آنکه در سال ۱۹۸۴، دادگاههای جمهوری فدرال آلمان ۵۰۲۰۵۰ مورد اختلاف مربوط به قطع رابطه کار را رسیدگی کردند.^(۶) در آن زمان

مقررات کاهش تعداد کارگران

در اروپا و آمریکای شمالی، هرگاه مسأله اخراج جمعی و کاهش هزینه بنگاهی مطرح می‌شود، معمولاً تحت فشار سندیکا، رییس بنگاه در پی آن است که بدون اخراج کارگران، با اتخاذ تدبیرهای مختلفی از تعداد آنان بکاهد. از جمله: خودداری از استخدام جدید، محدودیت ساعات کار اضافی، کاهش طبیعی نیروی کار، بازنشستگی پیش از موعد، یا راههای دیگر مانند پرداخت پاداش برای قطع داوطلبانه رابطه کار، پرداخت غرامت مکمل بیکاری یا مستمری مکمل بازنشستگی، هرگاه این تدبیرها کفایت ننمایند، به اخراج جمعی متوسل می‌شود.



بهره‌وری و امنیت شغلی

اقتصاد ژاپن در دهه ۵۰ به تبلیغات وسیع همگانی برای بهره‌وری پرداخت. موافقت نامه‌ای که در سال ۱۹۵۵ بین سازمانهای کارفرمایی و سندیکایی امضا شد، حاوی سه اصل مهم بهره‌وری بود: حفظ امنیت شغلی، رایزنی دو جانبه در زمینه انجام تبلیغات وسیع برای بهره‌وری، و بالاخره توزیع عادلانه سود حاصل از بهره‌وری^(۷). با توجه به سه اصلی که موافقت‌نامه در راس قرار داده، به آسانی ارزشی که ژاپن برای امنیت شغلی قایل است، آشکار می‌شود. سندیکاها به ازای همکاری برای افزایش بهره‌وری، امنیت شغلی اعضای خود را تضمین کردند. به عبارت دیگر لازمه هدف

اشتغال بنگاههای اقتصادی بود، و این خود آغازی بود برای همکاری نزدیک و صمیمانه کارفرمایان و کارگران.

استخدام کارگران به روش جدید

نزدیک به $\frac{3}{4}$ کارگران بنگاههای بزرگ در ژاپن دائمی هستند که در بین آنان کارگران استخدام دائم وجود دارند. اکثر این افراد در بنگاههای بزرگ اقتصادی کار می‌کنند و معمولاً عضو سندیکا هستند و از مزایای پیش گفته بهره‌مند می‌شوند. نزدیک به ۲۰ تا ۲۵ درصد کارگران قرارداد موقت دارند، که به هنگام رکورد اقتصادی یا کاهش نیروی کار، قرارداد این دسته از کارگران تجدید نمی‌شود.

کار فرمایان ژاپنی علاوه بر تدبیرهایی که کارفرمایان اروپایی به کار می‌برند، از دو راه دیگر نیز اقدام می‌کنند که نوع چاره‌جویی صرفاً ژاپنی است. هنگامی که موقعیت اقتصادی بنگاهی رو به وخامت می‌رود، در مرحله اول معمولاً بنگاه از سود سهام می‌کاهد، یا پرداخت آن را به تعویق می‌اندازد یا بخشی از دریافتیهای اعضای هیأت مدیره و مدیریت را حذف می‌کند. این تدبیرها که در بیشتر موسسات اروپایی و آمریکایی باور نکردنی است، نشان‌دهنده اولویتی است که در ژاپن برای حمایت از اشتغال قائلند، سپس از دریافتیهای طبقه میانی مدیریت (کادر) و از پاداش شش ماه یکبار کلیه کارکنان می‌کاهند.

به هنگام بحران جهانی فولاد در موارد مازادکارگر، اعضا مدیریت باید در بنگاه و موسسات وابسته به آن است. سالهای اولیه دهه ۸۰، شرکت فولاد نیپون^(۸) اولین تولیدکننده فولاد جهان، در سال ۱۹۸۳ تصمیم گرفت، دریافتی مدیریت را بین ۱۱ تا ۲۰ درصد دریافتی ۴۵۰۰ نفر از کادر میانی را بین ۳ تا ۷ درصد کاهش دهد، تا به دستمزد کارگران لطمه‌ای وارد نشود. هنگامی که کلاریون^(۹) یکی از پیش‌کسوتان الکترولیک ژاپن با کسادی اقتصادی روبه‌رو شد، در بهار سال ۱۹۹۲ تصمیم گرفت از دریافتیهای مدیریت و کلیه متصدیانی که مشاغل توأم با مسؤلیت دارند، بکاهد. اقدامهایی این چنین، که در

مرحله اول محتمل زیان شوند، نتیجه منطقی «روحیه خانواده» و طرز فکر «پدرانه» ای است که بر روابط حرفه‌ای در ژاپن سایه افکنده است. وابستگی نزدیک و در واقع خانوادگی، بین مدیریت و کارکنان، در نحوه توزیع نسبتاً عادلانه و درآمد و در مشابه بودن نحوه زندگی کارگران و مدیران موسسات ژاپن مشاهده می‌شود.

یکی دیگر از راه‌حلهای نوعاً ژاپنی جابه‌جا کردن نیروی کار مازاد در داخل

1. National Steel
2. united Steel Workers
3. I.L.R (International labour Review 1988/5) pp 646-649

4. ATT
5. CWA
6. I.L.R. 1993/4 p. 544.
7. I.L.R. 1993/4

8. Nipon steel
9. clarion
10. I.L.R. 1993/4 p. 575.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

پانوشتهای مربوط به مقاله توسعه اجتماعی:

- | | | | |
|-----------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------|
| 23. self - regarding | 32. endogamy | 41. paradox | 50. entrenched vested interests |
| 24. other - regarding | 33. exogamy | 42. sustainability | 51. value abandonment |
| 25. conscientization | 34. socialization | 43. culture specific | 52. value acquisition |
| 26. politicization | 35. aesthetic | 44. heuristic device | 53. atavistic |
| 27. mobilization | 36. homo sapiens | 45. community spirit | 54. happy equilibrium |
| 28. J.F.X.Paiva | 37. bio - psychological | 46. social discipline | 55. disenchantment |
| 29. self - regulatory | 38. acceptance | 47. privacy | 56. reality adjustment |
| 30. social parasitism | 39. affection | 48. handicapped | 57. egalitarianism |
| 31. incest taboos | 40. recognition | 49. society - oriented | |