

جامعه‌شناسی کار

مسعود حاجی‌زاده میمندی
(قسمت دوم)

(برگرفته از متون پژوهشی تهیه شده در مدیریت آموزش مؤسسه کار و تامین اجتماعی)

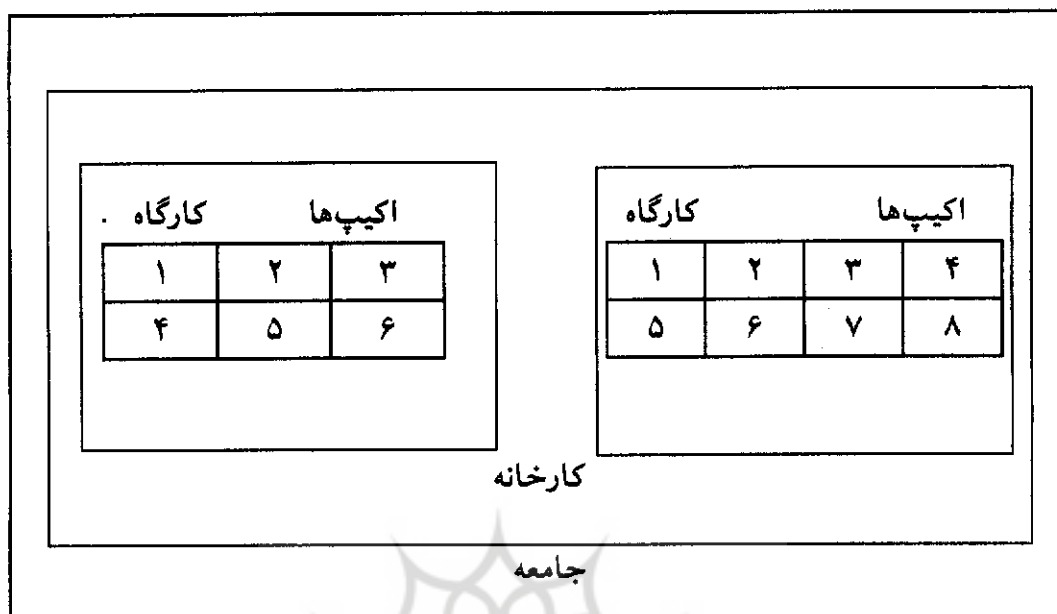
□ **ارایه تعاریف مختلف کار از دیدگاه‌ها و زبان‌های مختلف؛ کار از دید جامعه‌شناسی، اهمیت کار در پیشرفت فردی و توسعه اقتصادی، اجتماعی، جنبه‌های مختلف کار شامل جنبه‌های فنی کار، جنبه فیزیولوژیک کار، جنبه روانی کار، مطالبی است که در شماره پیشین مجله درج گردیده بود. در این شماره ادامه مطالب از نظر شما خواهد گذشت.**

۴- جنبه اجتماعی کار

کوچکی است که در محل کار فعالیت دارد و آن گروه کارگران یا اکیب نامیده می‌شود، سپس کارگاه و سرانجام محیط وسیع‌تر کارخانه [و در نهایت جامعه]» (۱۸)

تفسیر می‌شود، نیز بر کارگر و محیط کار تاثیر می‌گذارد. یکی از پژوهشگران حوزه جامعه‌شناسی کار و شغل تأثیر جامعه بر محیط کار و کارگر را چنین ترسیم کرده است: «ابتدا [کارگر عضو] گروه

کارگر در محیط کار خود تنها نیست و به گروه‌های مختلفی پیوسته است و نیروهای مختلفی در محیط کار بر کارگر تأثیر می‌گذارد؛ علاوه بر آن، محیط بیرون از محیط کار که از آن به عنوان جامعه یا نظام اجتماعی



جنبه اجتماعی کار در معنای محدود خود همان تأکید بر عضویت کارگر در گروه‌های مختلف اجتماعی و تأثیری است که این گروه‌ها بر نگرش کارگر و در نهایت بر بازدهی کارگر دارد ولی در معنای وسیع‌تر تأثیر ساختار اجتماعی و میراث تاریخی یک جامعه بر پدیده کار در آن جامعه است. می‌دانیم که نظام اجتماعی و ساختار اجتماعی در فرآیند تاریخی و پستی‌هایی پیدا می‌کنند و این خصوصیات بر پدیده‌های اجتماعی جامعه تأثیر نهادی و دراز مدت بر جای می‌گذارد.

نهادهای اجتماعی جامعه ایران تحت تأثیر شرایط ژئوپلیتیکی ایران، رابطه شیوه‌های مختلف تولید (عشایری، روستایی و شهری) و به ویژه حاکمیت آمرانه و اقتدار گرایانه نظام سیاسی و ورود استعمار

شرایطی پیدا کرده است که در محتوا دارای عدم تعادل‌های جدی است و بدون کاهش این عدم تعادل حداقل در سطح نهادهای اجتماعی، انتظار کار کردن جدی و دلسوزانه نمی‌توان داشت.

• یکی از زمینه‌های لازم برای افزایش احساس مسئولیت در کار به وجود آمدن یگانگی بین خواسته‌های شخصی کارگران و تحقق اهداف سازمانی است.

می‌گویند یکی از رموز ژاپنی‌ها در عرصه سازندگی بعد از جنگ دوم جهانی همانا تلاش و کوشش نیروی کار این کشور است. «از دیدگاه فرهنگی و اجتماعی ژاپنی‌ها دارای اخلاق کار و تلاشی هستند مشابه آنچه در اروپا از دید «ماکس وبر» به اخلاق پروتستان شهرت دارد. از این رو زندگیشان بر محور کار و فعالیت شکل گرفته است. آنها در عین برخورداری از روحیه انضباط و پشتکار خستگی ناپذیر، به صرفه‌جویی و زندگی ساده‌گرایش دارند. کارکنان ژاپنی از یکسو به سازمان خود علاقه‌مند هستند و از سوی دیگر مانند کارگران کشورهای دیگر به سرپرستی فردی خاص یا احراز شغلی معین در سازمان علاقه شدیدی نشان نمی‌دهند. زیرا آنان



معتقدند که کار چیزی است که از سوی سازمان تعیین می‌شود و آماده‌اند هر کاری که سازمان دستور می‌دهد، انجام دهند. کارگران به مدیر کارخانه علاقه خاصی دارند و به او «اویاج سان (پدر جان) می‌گویند»^(۱۹) این تلاش و کوشش ژاپنی‌ها در چارچوب فرهنگ، تاریخ و نظام اجتماعی ژاپن معنادار است. چیزی که جامعه‌شناسی کار به عنوان یک شاخه علمی بر آن تأکید می‌کند. یکی از زمینه‌های لازم برای افزایش احساس مسئولیت در کار به وجود آمدن یگانگی بین خواست‌های شخصی کارگران و تحقق اهداف سازمانی است. در کشورهایی نظیر ایران که به کشورهای در حال توسعه موسوم‌اند؛ عدم یگانگی جدی بین خواست‌های افراد و اهداف سازمانی وجود دارد و این علاوه بر نارسایی‌های کنونی در کارکرد نهادهای اجتماعی، دارای ریشه تاریخی است. دولت، بروکراسی، واحدهای تولیدی صنعتی و خدماتی و سایر عرصه‌ها بر اساس نیازهای طبیعی جامعه و در یک فرآیند دراز مدت و درون زا رشد نکرده‌اند. این نهادها چه در جامعه سنتی و چه در جامعه شبه مدرن کنونی نتوانسته‌اند مشروعیت قانونی - عقلانی پیدا کنند و این عدم مشروعیت قانونی - عقلانی که با ملاکهای عینی و خارج از ذهن قابل سنجش باشد از مشکلات اصلی

بهره‌وری نیروی کار در ایران است. وقتی که مدیران واحدهای تولیدی و اداری براساس ملاکهای تخصصی انتخاب نشده باشند و نتوانند برای زیر دستان خود مشروعیت مدیریت خود را توجیه نمایند در همان ابتدا نمی‌توانند انتظار همکاری سایر کارکنان را داشته باشند. از آن دشوارتر وقتی است که این مدیران به عقلانیت، محاسبه، علم و تخصص ایمان کافی نداشته باشند و بخواهند با روش آزمایش و خطا که از ویژگی جامعه سنتی و ما قبل مدرن است در جامعه شبه مدرن کنونی مدیریت نمایند. رابطه‌گرایی، محلی‌گرایی، خویشاوندگرایی و سایر مناسبات انتسابی که قرابت زیادی با مناسبات

توسعه نیافته دارد با مناسبات مدرن در ناهماهنگی و با جدایی اهداف سازمانی از خواست‌های فردی نیروی کار قرابت دارد. بنابراین در بررسی پدیده کار اهمیت کلیدی را باید به رابطه کار با ساخت اجتماعی و تاریخ جامعه داد. کارگر به گروه‌های اجتماعی مختلفی متعلق است. نخست آنکه کارگر عضو خانواده است. خانواده‌ای که در آن مستولد شده است و خانواده‌ای که خود تشکیل داده است. یکی از مسائل مهم و اساسی نیروی کار در کشورهای در حال توسعه این است که در فرآیند جامعه‌پذیری در زمان کودکی و نوجوانی ارزشها و هنجارهای مربوط به کار به افراد آموخته نشده است و

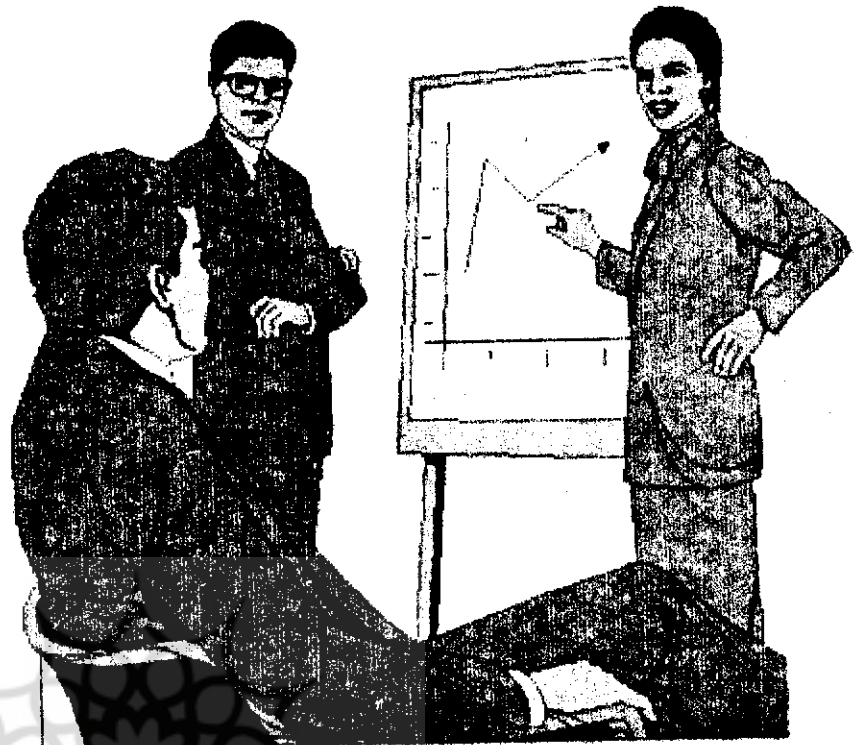
بهره‌وری پایین کار هستند و باعث شده‌اند که بهره‌وری پایین کار برای کشورها در حال توسعه به یک مشکل اجتماعی تبدیل شود.**

شاخه‌های مختلف مطالعات کار

جامعه‌شناسی کار با برخی از شاخه‌های علمی که آنها نیز به پدیده کار از زوایای دیگر می‌نگرند، فصل مشترک‌هایی دارد و مجموعه این مطالعات است که امکان بدست آوردن تصویر روشن‌تری از پدیده کار را فراهم می‌کند. شاخه‌های علمی مطالعات کار که در اینجا به توضیح درباره آنها می‌پردازیم، ممکن است به درجات مختلفی با جامعه‌شناسی کار قرابت داشته باشند ولی اشتراک همه این شاخه‌ها کمک به درک جنبه‌های مختلف و متنوع پدیده کار است.

□ جمعیت‌شناسی کار

جمعیت به‌طور کلی دارای ساخت و حرکات می‌باشد. منظور از ساخت جمعیت تفکیک جمعیت برحسب متغیرهای مختلف می‌باشد. مثلاً - می‌توان جمعیت یک کشور را برحسب فعال و یا غیرفعال بودن و یا با سواد و بی‌سواد بودن تقسیم نمود. حرکات جمعیت را به حرکت در زمان (رشد جمعیت) و حرکت در مکان (مهاجرت) تقسیم می‌کنند. در جمعیت‌شناسی کار از این بحث می‌شود که پدیده‌های جمعیتی چه



وقتی که مجموعه این عوامل جمع شود طبیعی‌ترین انتظار پایین بودن بهره‌وری نیروی کار است.

ممکن است این سؤال مطرح شود که با وجود همه این مباحث که در جای خود درست می‌نماید، مشاهده می‌کنیم که برخی از افراد کار خود را با جدیت و احساس مسئولیت انجام می‌دهند و به اصطلاح کار با وجود آنها عجین شده است. این امر چگونه تبیین می‌شود؟ در پاسخ باید گفت در رابطه با این افراد - که تعداد آنها به لحاظ آماری کم است - شرایط نهادینه شدن و درونی شدن ارزشها و هنجارهای مربوط به کار از طریق مجموعه عواملی پیش آمده است، موضوع مورد بحث مربوط اکثریت معنادار و قابل توجهی از نیروی کار یک کشور است که دچار کم کاری و

افراد این ارزشها و هنجارها را درونی نکرده‌اند.* پس از آن کارگر احتمالاً مدتی از عمر خود را در مدرسه سپری کرده است. آموزشها و تربیت‌های مدرسه در این کشورها نیز به گونه‌ای نبوده است که احساس مسئولیت در کار را برای کارگر در دوره نوجوانی و جوانی درونی نماید؛ به گونه‌ای که کار با وجود وی عجین شود. رسانه‌های جمعی (رادیو، تلویزیون و مطبوعات) که امروزه به عنوان نهادهای اجتماعی قوی نقش مهمی در جامعه‌پذیری افراد دارند نیز در این کشورها به گونه‌ای عمل نمی‌کنند که ارزشهای مربوط به کار، تلاش و فعالیت اقتصادی به عنوان ارزش و امر مطلوب برای افراد جامعه جا بیفتد. محیط کار نیز به گونه‌ای نیست که جاذبه زیادی داشته باشد.

تأثیری بر ساخت و کارکرد کار در یک جامعه دارد.

■ وقتی که مدیران واحدهای تولیدی و اداری براساس ملاکهای تخصصی انتخاب نشده باشند و نتوانند برای زیردستان خود مشروعیت مدیریت خود را توجیه نمایند در همان ابتدا نمی‌توانند انتقار همکاری سایر کارکنان را داشته باشند.

در کشورهای در حال توسعه به دلیل میزان بالای رشد جمعیت، جمعیت ساختار هرمی دارد و به اصطلاح جمعیت جوان است و قاعده این هرم وسیع می‌باشد. پس از مدتی که این جمعیت زیر ۱۴ سال وارد سن فعالیت می‌شوند به دلیل محدودیت منابع، امکان ایجاد فرصت شغلی برای همه متقاضیان شغل وجود ندارد و در نتیجه جامعه با بیکاری و یا کم‌کاری مواجه می‌گردد. میزان بیکاری بالا در سطح جامعه باعث می‌شود که بدست آوردن شغل، صرف نظر از محتوا و غنای آن مدنظر قرار گیرد و عملاً فرد با هر شرایطی به خاطر حفظ شغل کنار بیاید.

در یکی از منابع جمعیت‌شناسی، جمعیت‌شناسی کار علم مطالعه نقش منابع انسانی در توسعه دانسته شده است و بر خصوصیات منابع انسانی به ویژه خصوصیات کیفی منابع انسانی توجه شده است. شناخت نیروی

انسانی به‌عنوان ثروت ملی بیش از پیش آن را به صورت یک عامل اساسی و مهم در استراتژی توسعه درمی‌آورد. به‌طور کلی این برداشت ایجاد می‌کند که نیروی انسانی از سه دیدگاه اساسی مورد توجه قرار گیرد: توسعه منابع انسانی، بهره‌برداری کامل از منابع انسانی و دستیابی به حالت خودکفایی.

مورد مطالعه قرار می‌دهد. اقتصاد کار مسائل خاصی را که اغلب مربوط به سطح اشتغال، مذاکرات دسته‌جمعی، مزدها و استانداردها کار می‌شود، بررسی می‌کند. منظور کلی اقتصاد کار کوشش در درک مسائلی است که به تصحیح ناسازگاریها و حل مسائل که در بازار کار واقع می‌شود، کمک می‌کند. (۲۰)



■ اقتصاد کار

اقتصاد کار، شاخه‌هایی از اقتصاد است که وظیفه کار را در فرآوردهای [قرآیندهای] اقتصادی مطالعه می‌کند. اقتصاد کار به هیچ وجه از نظر کاربرد و چه براساس طبیعت پدیده‌هایی که مورد مطالعه قرار می‌دهد از دیگر بخشهای اقتصادی جدا نیست. اقتصاد کار وظایفی را که کارگران انجام می‌دهند و شرایطی که تحت آن این وظایف انجام می‌گیرد،

■ حقوق کار

حقوق کار، مجموعه مقررات و قواعدی است که روابط بین کارگر و کارفرما و امور مربوط به کارگاه از قبیل مسائل ایمنی، حفاظت فنی و بهداشت را تنظیم می‌نماید. حقوق کار به شاخه‌های مختلف قابل تقسیم است.

● - حقوق اساسی کار

شامل اصولی است که در قوانین اساسی کشورها موجود است مانند

غیرقانونی بودن بردگی، حق کار برای همه، دستمزد مساوی برای کار مساوی و لغو کار اجباری.

■ یکی از مسائل مهم و اساسی نیروی کار در کشورهای در حال توسعه این است که در فرآیند جامعه‌پذیری در زمان کودکی و نوجوانی ارزشها و هنجارهای مربوط به کار به افراد آموخته نشده است و افراد این ارزشها و هنجارها را درونی نکرده‌اند.

● حقوق جزای کار

شامل تخلفات و جرایمی می‌باشد که قانون کار برای آن تخلفات، مجازات قائل شده است.

● حقوق مدنی کار

شامل قواعد مربوط به قرارداد کار، پیمان‌های دسته‌جمعی، داوری و غیره است.

● حقوق اداری کار

شامل مقررات مربوط به رفع اختلاف، قواعد مربوط به بهداشت و ایمنی و بالاخره بازرسی کارگاه می‌باشد.

● حقوق بین‌المللی کار

قواعد و مقررات ناظر بر طرز اداره سازمان بین‌المللی کار و اجرای تعلیمات بین‌المللی است. (۲۱)

□ روان‌شناسی کار

علم مطالعه عواملی است که بر

آرامش روانی کارگر در محیط کار مؤثر است. این عوامل می‌تواند تحت عناوین اثرات انگیزشهای کار، راهنمایی شغلی، خصوصیات محیط کار، عوامل مربوط به نوع کار و غیره مورد مطالعه قرار گیرد.



● راهنمایی حرفه‌ای

عبارت است از تعیین شغل برای انسان به شرطی که با استعدادها، امکانات، ظرفیت‌ها و خصوصیات روانی وی سازگار باشد.

● نوع شغل

از مسائل مربوط به شغل در این رابطه می‌توان از گردش کار، گسترش حوزه کار، مسائل مربوط به یکنواختی و کمبود کیفی و کمی کار را نام برد.

● مسائل روانی در رابطه با زمان و محیط کار

تأثیر فصول مختلف، وجود نور کم یا زیاد، میزان حرارت محیط و غیره بر قدرت روانی انسان مورد مطالعه قرار گیرد.

مسائل زیر می‌تواند خستگی روانی و احساس دل‌سردی و یکنواختی در کار ایجاد کند.

۱- درهم ریختگی و عدم نظم وسایل در محیط کار؛

۲- غیربهداشتی بودن محیط کار؛

۳- فقدان ایمنی مناسب در کار؛

۴- عدم وجود حرارت مطبوع در محیط کار؛

۵- عدم وجود محرکهای مناسب نظیر رنگهای شاد؛

۶- عدم وجود تهویه مناسب و هوای تازه؛

۷- عدم وجود نور مناسب در محیط کار؛

۸- فقدان مدیریت مناسب و توانا در کار؛

۹- وجود صداهای تکراری و یکنواخت در محیط کار؛

۱۰- وجود عوامل استرس و غیره. (۲۲)

□ مدیریت کار

مؤلفه‌های عمده مدیریت کار را می‌توان در چهار بخش دسته‌بندی کرد:

۱- تربیت، حفظ و رشد نیروی کار ماهر به‌عنوان محور اصلی تولید و آموزش دائمی نیروی انسانی برای

- همگامی آن با رشد و پویایی
تکنولوژی؛
- ۲- خلق، تهیه و نگهداری
تکنولوژی به‌عنوان جزئی از
سخت‌افزار تکنولوژی؛
- ۴- طراحی و ایجاد مکانیزم
- پویایی محیط کار به‌عنوان یکی از
عوامل اصلی سیستم‌های تولیدی و
خدماتی؛
- مدیریت کار را در دو سطح
می‌توان مورد بررسی قرار داد:**
- ۱- سطح فردی (ساختاردهی
- و هدایت، آزمون و تقویت).
۲- سطح سازمانی
(برنامه‌ریزی، سرپرستی کار و بازرنگری
دوره‌ای). (۲۳)



زیرنویسها:

- ۱۸- توسلی، غلامعباس: جامعه‌شناسی کار و شغل، ص ۱۹.
- ۱۹- رحیم‌زاده، امیرعلی: «ژاپن، رقیب دیروز، مدعی امروز»، تهران، فصلنامه نمایه پژوهش، شماره ۵، تابستان ۱۳۷۶، صص ۳۸-۳۹.
- ۲۰- امین‌زاده، فرخ: جمعیت‌شناسی کار، تهران، ۱۳۵۹، دانشگاه ملی (سابق)، صص فهرست مطالب.
- ۲۱- مجتبی‌نایینی، مهدی: فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، صص ۲۷۴-۲۷۳.
- ۲۲- مهر، فرهنگ: حقوق کار، تهران، مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۵۰، صص ۱-۲۸.
- ۲۳- قربانی، محسن؛ رضائی، حمیدرضا، کار و روان، مجموعه نخستین سمینار بررسی تکامل فرهنگ کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲، صص ۱۵۶-۱۵۱.

زیرنویس‌ها:

- * - برای آگاهی بیشتر از تأثیر ارزش‌های اجتماعی جامعه شبه مدرن ایران بر تضعیف فرهنگ کار نگاه کنید به:
- ۱- رجب‌زاده، احمد: ارزشها و وجدان‌کاری در ایران، نامه پژوهش، شماره ۵، تابستان ۱۳۷۶، ص ۶۸
- ۲- رفیع‌پور، فرامرز: تضاد و توسعه، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۶، ص ۱۹۷ و ۴۰۴-۳۷۵
- ** - برای آگاهی از تأثیر ساخت اجتماعی ایران بر وضعیت کار و بهره‌وری در ایران نگاه کنید به:
- سیف‌الهی، سیف‌الله: نگرش جامعه‌شناختی بر پدیده بهره‌وری، ماهنامه تدبیر شماره ۹۶، شهریور ۱۳۷۷، صص ۴۴-۴۲