



## کارشایسته و بهره‌وری

مؤلف: نازفر ناظم \_ فوق لیسانس جامعه شناسی

### مقدمه

انسانها در آفرینش و تولید اجتماعی هستی خویش، روابطی معین، ضروری و مستقل از اراده خود پدید می آورند. ساخت اقتصادی هر جامعه را مجموعه این روابط شکل می دهد. کار به عنوان مهمترین کنش انسانی، از اجزای اساسی در ساخت اجتماعی و اقتصادی هر جامعه است که از یکسو باید بتواند پاسخگوی نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی فرد و در جهت شکوفایی شخصیت او باشد و از سوی دیگر با ایجاد تغییر در محیط و تولید ارزش افزوده، به بهره‌وری و توسعه بیانجامد در قرون اخیر رویکردهای نوین به انسان و حقوق او در ساختار فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ملل سبب ایجاد تحولاتی بنیادی شد. برآیند این رویکردها در حوزه کار، به تاسیس سازمان بین‌المللی کار (ILO) در سال ۱۹۱۹ منجر گردید. ILO با اندیشه گسترش صلح، امنیت و برقراری عدالت اجتماعی تاسیس شده و از شروع فعالیتش تا امروز، تلاش کرده است که یک چارچوب مرجع برای کارگران و شرایط کار در سراسر جهان تدوین کند تا حقوق بشر در حوزه کار و روابط آن تامین و تضمین گردد.

هدف ILO، ایجاد فرصتهای مناسب

برای تمامی مردان و زنان، به منظور دسترسی به کار شایسته و مولد در شرایط آزاد، امن و درخور شأن آدمی است. کار شایسته، کاری است که درآمد کافی به همراه دارد، امنیت خانواده را

تضمین می کند، دسترسی به آن دشوار نیست و فرصتی را برای پرداختن به همه ابعاد زندگی فراهم می کند. این هدف از طریق چهار راهبرد بنیادین دنبال می شود:

### حقوق بنیادین کار، اشتغال، حمایت اجتماعی و گفتگوی اجتماعی

آرمان ILO، ریشه کن سازی فقر از طریق تقویت توانایی تولید و افزایش بهره‌وری در سایه کار شایسته است. تغییرات بهره‌وری بعنوان عامل موثر در رشد اقتصادی، موازنه ارزی، کنترل تورم، میزان و کیفیت اوقات فراغت و سطح زندگی مردم هر جامعه شناخته شده است. هر یک از این تغییرات، با سطوح دستمزدها، روابط بین هزینه و قیمت، اشتغال و سرمایه‌گذاری به نوعی رابطه دارد به نحوی که بهره‌وری پایین به افزایش تورم، فقر، بیکاری و موازنه معکوس بازرگانی منجر می شود.

پیش از آغاز بحث شاید لازم باشد تعاریف و مفاهیم بهره‌وری را یکبار دیگر مرور نماییم: بهره‌وری در یک تعریف عام و متداول عبارتست از نسبت ستاده تولید شده به نهاده بکار رفته برای تولید آن ستاده:

$$\text{بهره‌وری} = \frac{\text{ستاده}}{\text{نهاده}}$$

به بیان دیگر، بهره‌وری نسبت خروجی‌های یک سیستم ( کالا، خسارت و...) به ورودیهای آن (مواد اولیه، نیروی انسانی، اطلاعات و...) است.

✱ ILO با اندیشه گسترش صلح، امنیت و برقراری عدالت اجتماعی تاسیس شده و از شروع فعالیتش تا امروز، تلاش کرده است که یک چارچوب مرجع برای کارگران و شرایط کار در سراسر جهان تدوین کند تا حقوق بشر در حوزه کار و روابط آن تامین و تضمین گردد.

آژانس بهره‌وری اروپا، بهره‌وری را یک دیدگاه فکری می داند که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر وجود دارد بهبود بخشد مرکز بهره‌وری ژاپن در تعریف بهره‌وری می گوید: بهره‌وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع به طریقه علمی، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کاهش هزینه‌های تولید، افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آنگونه که به نفع مدیران و مصرف کنندگان باشد.

کارگران، کارگری و کاهش انگیزه‌ها در تولید و بهره‌وری است.

✱ تعاریف گوناگون، بهره‌وری را از دو منظر مورد توجه قرار داده‌اند:  
**الف) دیدگاه تکنیکی یا فنی** که نسبت ستاده به نهاده را بهره‌وری می‌داند.  
**ب) دیدگاه فرهنگی** که مبنای فکری یا فلسفی دارد و همواره در بهبود وضع موجود می‌کوشد.

## ۲- اشتغال:

از دیگر مولفه‌های کار شایسته اشتغال است. موضوع اشتغال به دلیل ماهیت بحران زای آن، از اهمیت خاصی برخوردار است. رابطه متقابل میان اشتغال، بهره‌وری و توسعه اقتصادی - اجتماعی از یکسو و معادله بیکاری، فقر و توسعه نیافتگی از سوی دیگر، این حقیقت را آشکار می‌سازد که هرگونه تلاش برای رسیدن به بهره‌وری و توسعه همه جانبه، همراه با دستیابی به استانداردهای زندگی سالم و شرافتمندانه بدون اشتغال مولد و برنامه‌ریزی نیروی انسانی امکان پذیر نخواهد بود.

در تشریح رابطه میان اشتغال و بهره‌وری، غالباً بهره‌وری را تابعی از روابط بین سه راس مثلث انسان، ماشین و مواد در نظر می‌گیرند. از آنجا که افزایش بهره‌وری، پتانسیلهای اشتغالی را افزایش می‌دهد می‌توان رابطه این دو را با تابعی دو سویه بیان کرد. وقتی که بهره‌وری پایین است. عرضه کالا با هزینه بیشتری صورت می‌گیرد و جامعه با افزایش قیمت‌ها مواجه می‌شود نتیجه آن کساد فروشی در بازار است که خود موجب می‌شود تا واحدهای تولیدی با درصد کمی از ظرفیتهای خود کار کنند. این امر باعث می‌شود که

- آزادی ارتباط، همکاری و شناخت حق مذاکرات دسته جمعی (مقاله نامه های شماره ۸۷ و ۹۸)
- ریشه کن سازی کارهای اجباری (مقاله نامه های شماره ۲۹ و ۱۰۵)
- محو کار کودکان (مقاله نامه شماره ۱۳۸ و ۱۸۲)
- ریشه کن سازی تبعیض در امر اشتغال (مقاله نامه های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱)

سیاستهای ILO در جهت اجرایی کردن حقوق بنیادین کار، دارای چهار مرحله اساسی است که برای هر یک دو مقاله نامه، تنظیم شده است (ایران به ۵ مقاله نامه ملحق شده است). بیانیه کنفرانس بین‌المللی کار، تازه ترین حرکت ILO در راستای تحکیم حقوق اساسی کار و تضمین رعایت مقاله نامه هاست. این بیانیه، تاکید دارد که کلیه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، صرف نظر از الحاق یا عدم الحاق آنان به مقاله نامه ها، متعهدند که اصول مربوط به چهار گروه حقوق اساسی کار را رعایت کنند.

احترام به این اصول و تلاش در جهت اجرای آن منافی دارد که مستقیم و یا غیرمستقیم سبب افزایش بهره‌وری می‌گردد. این منافع بطور خلاصه عبارتند از:

پرهیز از تحریمهای تجاری، افزایش ماندگاری کارگران در یک محیط کار و رضایت بیشتر آنان، بهینه سازی مدیریت بحران افزایش اعتبار وجهه تجاری، اقناع انتظارات مصرف کننده، وجود کودکان سالم و مستعد که پیشرفت نسل آینده را تضمین می‌کند، کاهش هزینه ها با رعایت برابری در فرصتها و حقوق مردان و زنان.

در محیطهایی که این اصول اساسی رعایت نگردد پیامد آن از دست رفتن هماهنگی، افزایش باز گردش غیرمفید

سازمان بین‌المللی کار، تولید هر محصول را با ادغام چهار عامل اصلی (زمین، سرمایه، کار، سازماندهی) ممکن می‌داند و نسبت این عوامل به تولید را معیار سنجش بهره‌وری محسوب می‌کند.

سازمان بهره‌وری ایران نیز، دو مولفه اصلی برای بهره‌وری قابل است:

- ۱- خوب کار کردن (کارایی) که نسبت ستاده به نهاده است.
- ۲- کار خوب کردن ( اثربخشی) که مقایسه نتایج با اهداف است.

کارایی + اثربخشی = بهره‌وری

همانگونه که می‌بینیم تعاریف گوناگون، بهره‌وری را از دو منظر مورد توجه قرار داده‌اند:  
**الف) دیدگاه تکنیکی یا فنی** که نسبت ستاده به نهاده را بهره‌وری می‌داند.  
**ب) دیدگاه فرهنگی** که مبنای فکری یا فلسفی دارد و همواره در بهبود وضع موجود می‌کوشد.

عوامل مختلفی بر بهره‌وری اثر دارد که در یک تقسیم بندی کلی می‌توان آنها را به سه دسته عوامل عمومی، عوامل تکنیکی و عوامل انسانی تقسیم کرد. بحث ما در اینجا بیشتر بر محور عوامل انسانی می‌گردد. چرا که بهره‌وری نیروی کار بعنوان یک عامل نرم افزاری که می‌توان آن را تغییر داد نسبت به انواع دیگر بهره‌وری اهمیت بیشتری دارد.

ما در این مقاله سعی داریم رابطه هر یک از مولفه های کار شایسته را با بهره‌وری بررسی کنیم:

## ۱- حقوق بنیادین کار:

حقوق بنیادین کار بر مبنای چهار محور اصلی تنظیم شده است که شامل ۸ مقاله نامه است. که در هر محوری دو مقاله نامه قرار دارد این چهار محور عبارتند از:

پیچیده تر می کند این امر زمینه افزایش نابسامانی و رشد جرایم را فراهم می کند.

✱ **رابطه متقابل میان اشتغال، بهره‌وری و توسعه اقتصادی - اجتماعی از یکسو و معادله بیکاری، فقر و توسعه نیافتگی از سوی دیگر، این حقیقت را آشکار می‌سازد که هرگونه تلاش برای رسیدن به بهره‌وری و توسعه همه جانبه، همراه با دستیابی به استانداردهای زندگی سالم و شرافتمندانه بدون اشتغال مولد و برنامه‌ریزی نیروی انسانی امکان پذیر نخواهد بود.**

### ۳- حمایت اجتماعی

از دیگر اهداف راهبردی ILO برای تحقق کار شایسته حمایت های اجتماعی هستند. فقر، محرومیت‌های اجتماعی و نابرابری در دنیای امروز سیری فزاینده دارد. این معضلات بعنوان تهدیدی بر سر راه دستیابی به آرمان کار شایسته نیازمند توجه‌اند و به این دلیل است که اصلاح سیستم‌های حمایت اجتماعی در سراسر جهان به یک اولویت مهم تبدیل شده است. از سوی دیگر بخش عمده ای از جمعیت جهان از چتر حمایت اجتماعی خارج مانده یا تنها به صورت جزئی از این پوشش استفاده می‌کنند. در کشورهای صنعتی، نسبت بالایی از نیروی کار (حدود ۸٪) تحت پوشش حمایت های اجتماعی قرار دارند در حالی که در بسیاری از کشورهای آفریقایی و آسیایی اقلیت بسیار ناچیزی (کمتر از ۱۰٪)، آن هم در برخی از موارد محدود مشمول حمایت‌های اجتماعی می‌شوند.

### ج) معکوس کردن روند مهاجرت

رشد نامتعادل شهرهای بزرگ در دهه‌های اخیر، اثرات زیانبار خود را به گونه‌های مختلف نشان داده است. بیکاری فصلی و عدم استفاده از تمامی ظرفیتهای اشتغالی در مناطق روستایی، از دلایل عمده مهاجرت به شهرهای بزرگ است برای ترمیم ساختار جمعیتی شهرهای بزرگ و ایجاد فرصتهای شغلی در مناطق روستایی، راهکارهای زیر را می‌توان در نظر داشت:

۱) توسعه فزاینده واحدهای صنعتی، کشاورزی و تبدیلی در مناطق دور افتاده و در مجاورت شهرهای کوچک و روستاهای بزرگ.

۲) بازسازی و توسعه شبکه راههای روستایی، مخابرات، آبرسانی و گاز رسانی به مناطق محروم

۳) احیا و گسترش صنایع دستی در روستاها.

۴) توسعه شبکه تامین اجتماعی به مناطق روستایی

۵) گسترش خدمات اجتماعی (در زمینه‌هایی مثل بهداشت، تحصیلات، تغذیه، آموزشهای فنی و حرفه ای و...)

در کل می‌توان گفت بیکاری از سه بعد متفاوت حیات اقتصادی - اجتماعی را تحت تاثیر قرار می‌دهد: نخست آنکه حجم چشمگیری از نیروی کار به عنوان یک منبع مولد، بدون استفاده یا با بهره‌وری ناکافی باقی می‌ماند. این گروه بالقوه مولدی هستند که عدم استفاده از آنها، کاهش رشد اقتصادی را به همراه دارد. دوم آنکه بخش بزرگی از نیروی کار، فاقد درآمد قابل اتکایی می‌شوند که تکافوی نیازهای آنان یا بستگان‌شان را نماید و در نتیجه فقر گسترش می‌یابد و سیاستهای توسعه اجتماعی - اقتصادی را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

سوم آنکه با فراهم نشدن فرصتهای اشتغال، فضای یاس و دلسردی بر جامعه حاکم می‌شود و عارضه بیکاری و فقر را

سرمایه گذاری جدیدی انجام نگیرد و بالتبع بیکاری در جامعه افزایش می یابد نهایتاً بهره‌وری باز هم پایین می آید و به همین ترتیب دور باطلی به جریان خواهد افتاد.

از جمله سیاستهای اشتغالی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

### الف) حمایت از کارگاههای کوچک

کارگاهها و صنایع کوچک بدلیل ظرفیتهای اشتغالی بیشتر در مقایسه با صنایع بزرگ و متوسط، در سالهای اخیر مجدداً مورد توجه قرار گرفته است. پارامترهایی که سرمایه‌گذاری در صنایع کوچک را نسبت به صنایع دیگر رجحان می‌دهد عبارتست از:

- ۱- سرمایه گذاری کمتر به ازای اشتغال هر نفر
- ۲- مدت زمان کوتاهتر برای اجرای پروژه
- ۳- مدت زمان کوتاهتر برای بازگشت سرمایه
- ۴- هزینه‌های آموزشی - فنی کمتر برای هر نفر
- ۵- راندمان واحد بیشتر

### ب) توسعه سرمایه های انسانی

منظور از توسعه سرمایه انسانی، فرایندی است که طی آن از طریق سرمایه گذاری بر روی دانش، مهارت و قابلیت‌های اشتغال، تعداد افراد دارای مهارتهای فنی - آموزشی و تجربی افزایش داده می‌شود.

برنامه‌های آموزشی در چارچوب تحولات اقتصادی و اجتماعی و همچنین اصلاح برنامه‌های آموزشی در جهت تامین نیازمندیهای نیروی انسانی متخصص می‌تواند در موارد زیر اثر گذار باشد:

- ۱- تغییر سیمای جمعیت فعال و گسترش کمی و کیفی آموزش در زمینه‌های موردنیاز کشور.
- ۲- دگرگون ساختن ترکیب اشتغال در جهت مطلوب
- ۳- کاهش بیکاری همراه با افزایش قدرت تولید در جمعیت شاغل

## روشهای پیشگیری از حوادث ناشی از کار

**۱- آموزش:** یکی از مهمترین روشها، آموزش است. اهمیت آموزش از این لحاظ است که درصد زیادی از حوادث مربوط به کارگرانی است که بی تجربه بوده و در مورد مسایل ایمنی و حفاظتی آموزش لازم را ندیده اند.

آموزش در زمینه حفاظت باید کلیه خطراتی را که کارگر از بدو ورود به محوطه کارخانه با آن مواجه است یادآوری نموده و روشهای دوری و مقابله با سانحه را متذکر سازد. این آموزش همه رده ها را در بر می گیرد. ( از کارگران و سرکارگران گرفته تا روسای قسمتها و مدیر کارخانه) این آموزشها مرتباً باید با انواع روشهای تبلیغاتی از قبیل پوستر، فیلم، اسلاید، اعلانات دیواری و... یادآوری گردد.

## ۲) سرویسهای منظم بازرسی و حفاظت

**فنی کار،** به منظور نظارت بر انجام کلیه تدابیر حفاظتی در کارخانه.

## ۳) توجه خاص به گروههای آسیب پذیر

**و در معرض خطر** مانند زنان، کودکان، جوانان، کارگران مسن و کارگران معلول.

## ۴- گفتگوی اجتماعی:

گفتگوی اجتماعی را بعنوان زیر شاخه‌ای از نظام روابط کار می توان در نظر گرفت. نظام روابط کار عبارتست از فرایند تصمیمات هماهنگ در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و اعتقادی خاص، در جهت تنظیم روابط کارگران و مدیران به منظور تامین حقوق طرفین مساله گفتگوی اجتماعی و تنظیم روابط کار در آنجا اهمیت می یابد که بپذیریم یکی از مهمترین عوامل برای رشد و توسعه صنعتی وجود صلح و آرامش در صنعت و استقرار

ضعف فرهنگ ایمنی شغلی و وارداتی بودن تکنولوژی، حوادث ناشی از کار بخش قابل توجهی از نیروی کار را سالانه دچار آسیب ساخته و علاوه بر تاثیرات روانی، زیانهای اقتصادی فراوانی نیز به بار می‌آورند.

ILO، با تدوین برنامه های جامع توجه خود را به بخش ها و شغل‌های مخاطره آمیز، گروههای کارگری در معرض خطر، گروههای آسیب پذیر و همچنین گروههایی که در بخش غیررسمی قرار دارند معطوف نموده است. هدف ILO، از این سیاست جلوگیری از حوادث و صدمات ناشی از کار، مربوط به کار و حین کار، از راه به حداقل رساندن مخاطرات موجود در محیط کار است.

اما رابطه ایمنی و بهداشت کار با بهره‌وری بدین صورت قابل توجیه است که هر حادثه و بیماری ناشی از کار حتی جزئی سبب درد و ناراحتی شخص کارگر و افراد خانواده وی شده و در صورتیکه حادثه شدید باشد و منجر به مرگ یا از کارافتادگی دایمی شود، این مساله اهمیت بیشتر می‌یابد. از بعد اقتصادی حوادث و بیماریها به هر درجه ای که باشد برای کارگر، کارفرما و جامعه زیانهای فراوان در بر دارد که بر یک یا چند عامل موثر بر بهره‌وری اثر می گذارد. هزینه های مستقیم حوادث ناشی از کار مثل هزینه های ناشی از بستری شدن و درمان فرد مصدوم، هزینه ناشی از غرامت دستمزد از سوی بیمه، هزینه ناشی از مستمری‌ها (نقص عضو جزئی یا کلی) و هزینه ناشی از مراسم تدفین (اگر حادثه منجر به فوت شود) می باشد. هزینه های غیرمستقیم: مانند هزینه پرسنل درگیر در امر رسیدگی به درمان حادثه دیده در بخشهای درمانی، هزینه درمانهای ناقص، هزینه ماشین آلات منهدم شده، هزینه مربوط به تعمیر و نگهداری ماشینهای آسیب دیده، از دست رفتن روزهای کاری بدلیل حادثه و بیماری، توقف تولید و... است.

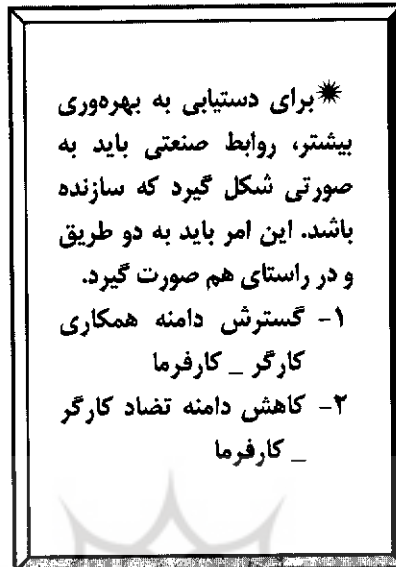
حمایتهای اجتماعی خود شامل اجزا مختلفی است. یکی از این اجزا تامین اجتماعی است. تامین اجتماعی عبارت است از حق داشتن کار و حمایت کافی در برابر بیکاری و داشتن زندگی مناسب از نظر خوراک، مسکن و مراقبت‌های بهداشتی. تامین اجتماعی از عناصر مختلفی تشکیل شده است که برخی از آنها عبارتند از، بیمه اجتماعی، مساعدت اجتماعی، حمایتهای خانواده، صندوق های احتیاط و... و هر یک از اینها به نوبه خود شامل زیر مجموعه‌هایی است از جمله مراقبت های بهداشتی و پزشکی، حمایت های ایام بارداری و بیماری، حمایتهای مربوط به حوادث و بیماریهای ناشی از کار، حمایتهای ایام سالمندی، حمایتهای ایام از کارافتادگی، حمایتهای ایام بیکاری، حمایت خانواده و بازماندگان و... هدف از قوانین تامین اجتماعی این است که کارگر و کلیه کسانی را که از محصول کارشان زندگی می کنند، از بیم فردا که برای آنها سخت دشوار است رهایی بخشد. برنامه های تامین اجتماعی غالباً با پیروی از اصول بیمه ای که با پرداختهای دوره‌ای همراه است، علاوه بر تامین درآمد باعث کاهش فشارهای اجتماعی می شود. توزیع درآمد در این برنامه ها چه بصورت افقی (در مورد حقوق بگیران شاغل، بازنشسته ها و...) و چه بصورت عمودی انتقال درآمد از افراد پردرآمد به افراد کم درآمد) در نهایت به نوعی همانندی و همسانی در درآمدها منجر می شود. این امر با سرشکن کردن هزینه ها، فشار اجتماعی را بویژه بر اقشار کم درآمد، کاهش می دهد. در کنار اینها، پوشش صحیح تامین اجتماعی، با در بر گرفتن همه مردم، اعم از شهری و روستایی، با ایجاد چتر امنیتی، انگیزه کار را بالاتر خواهد برد. یکی دیگر از ابعاد حمایت اجتماعی مساله ایمنی و بهداشت شغلی است. در کشورهای در حال توسعه، به دلیل فقدان سیستم اقتصادی - اجتماعی متعادل،

نظم و انضباط در محیط کار است. اختلال در دریافتی کارگران و نارضایتی آنها، کاهش میزان تولید و افزایش ضایعات، افزایش هزینه واحد و کاهش بهره‌وری، ایجاد بازار سیاه و افزایش فشار بر مصرف کنندگان، کاهش درآمد ملی، کند شدن پیشرفت و توسعه و بطور کلی زیان رسیدن به جامعه، از پیامدها و عواقب سوء اختلافات ناشی از روابط نادرست در کار است. از این رو راه حل گفتگوی اجتماعی برای کاهش اینگونه اختلافات، ایجاد محیطی امن و آرام برای کار و فعالیت خلاقانه و بهره‌وری بالاتر توسط ILO عنوان شده است. برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر، روابط صنعتی باید به صورتی شکل گیرد که سازنده باشد. این امر باید به دو طریق و در راستای هم صورت گیرد.

- ۱- گسترش دامنه همکاری کارگر - کارفرما
  - ۲- کاهش دامنه تضاد کارگر - کارفرما
- برای گسترش گفتگوی اجتماعی چند راهکار همزمان باید انجام گیرد:
- ۱- ایجاد تشکلهای کارگری و کارفرمایی
  - ۲- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی
  - ۳- سه جانبه گرایی
  - ۴- مشارکت کارکنان در مدیریت

نماینده‌گی و مشارکت کارکنان دارای اهداف اقتصادی، اجتماعی و روانی است. از نظر اقتصادی مشارکت، سبب افزایش کمی و کیفی بهره‌وری در سازمان می شود. از بعد اجتماعی با تقویت همکاری در طرفین کار، میزان برخوردها و تعارضات، کاهش می یابد و از نظر روانی، با استقرار نظام مشارکت در مدیریت و گفتگوی اجتماعی، ارزش عامل انسانی در سازمان به رسمیت شناخته می‌شود که این امر باعث رضایت کارکنان می گردد. نهایتا اگر هدف، دستیابی به افزایش بهره‌وری است. پذیرش برخی از

اشکال مشارکت کارکنان الزامی است و در این مورد تصور می شود که مخالفتی وجود نداشته باشد.



به عنوان نتیجه می‌توان گفت تغییرات بهره‌وری در هر زمینه و در هر جامعه ای یک فرایند زمانبر است و محتاج صرف هزینه می باشد و جامعه ای که می خواهد به افقهای دور با آرامشی که شایسته آن است بنگرد، باید برای پرداختن هزینه های لازم آماده باشد. □

#### منابع:

- ۱- پروکوپنکو، جوزف، مدیریت بهره‌وری، محمد رضا ابراهیمی مهر، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۷۹
- ۲- خاکی، غلامرضا، آشنایی با مدیریت بهره‌وری، انتشارات سایه نما، چاپ اول
- ۳- ابطحی، حسن، کاظمی، بابک، بهره‌وری، موسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی، چاپ اول، ۱۳۷۵
- ۴- زاهدی، شمس السادات، روابط صنعتی و نظام روابط کار، نشر دانشگاهی، چاپ اول ۱۳۷۷

- ۵- سپهری، محمد رضا، حقوق بنیادین کار، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۸۱
- ۶- سپهری، محمد رضا، کار شایسته
- ۷- شبجعی، هنرور، عوامل موثر بر بهره‌وری، کار و جامعه شماره ۳۱
- ۸- طایی، حسن، اشتغال و برنامه ریزیهای نیروی انسانی، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۷۷
- ۹- علیزاده، غلامرضا، تامین اجتماعی، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۷۷
- ۱۰- کاری، عبدالحسین محمد، پیشگیری از حوادث ناشی از کار، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۶۲
- ۱۱- محمدی، مهدی، ایمنی و بهداشت کار در بهره‌وری واحدهای صنعتی، موسسه کار و تامین اجتماعی ۱۳۷۹

- ۱۲- Decent world for a globalization with decent work [www.Globalicity.org](http://www.Globalicity.org)
- ۱۳- Somavia, juan, [www.un.or.id/unct/۱۳](http://www.un.or.id/unct/۱۳)