

روند جهانی اشتغال در سال ۲۰۰۸

ترجمه: مریم همت خواه *

به طور کلی ۶۱/۷ درصد - یا در یک برآورد ۲ میلیارد نفر - از جمعیت جهانی در سن اشتغال، در سال ۲۰۰۷ شاغل بوده‌اند. هرچند نرخ بیکاری جهانی به طور بالقوه ۶٪ ثابت باقی مانده ولی در یک تخمین نشان می‌دهد که ۱۸۹/۹ میلیون نفر در سال ۲۰۰۷ در مقایسه با ۱۸۷ میلیون در سال ۲۰۰۶ در سراسر جهان بیکار بوده‌اند. علی‌رغم رشد در حوزه اقتصاد و اشتغال، کمبود جهانی مشاغل شایسته - به ویژه برای فقرا - گسترده و قابل ملاحظه می‌باشد.

به گزارش ILO از هر ۱۰ نفر در جهان، ۵ نفر دارای مشاغل حساس و آسیب پذیرند که شامل کارگران خانگی یا کارگران خوداشتغال با درجه ریسک بالا و عمدتاً بدون حمایت می‌باشد. در کشورهای در حال توسعه صاحبان این نوع مشاغل عمدتاً در حوزه کارهای غیررسمی قرار دارند و همین مسئله آنها را نسبت به فقر و مخاطراتی مثل درآمد پایین، شرایط کاری خطرناک و فقدان بیمه درمانی آسیب پذیر می‌کند.

به گزارش ILO در یک برآورد ۴۸۷ میلیون یا ۱۶/۴ درصد کارگران، هنوز دارای درآمد کافی برای ارتقای خود و خانواده‌هایشان به بالای یک دلار از خط فقر برای هر فرد به ازای هر روز نیستند. این در حالی است که ۴۳/۵ درصد کارگران همچنان روزانه زیر ۲ دلار و در آستانه خط فقر زندگی می‌کنند.

بخش خدمات طی سال ۲۰۰۷ دارای رشد مداوم بوده و حتی از بخش کشاورزی به عنوان مهم‌ترین مانع اشتغال پیشی گرفته است. در حال حاضر بخش خدمات ۴۲/۷ درصد از مشاغل جهان را تشکیل می‌دهد که در مقایسه با آن بخش کشاورزی ۳۴/۹ درصد مشاغل را دربر گرفته است.

بخش صنعت که طی سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۳ پسرقت خفیفی داشته با یک روند صعودی آهسته طی سال‌های اخیر همراه بوده و بیانگر ۲۲/۴ مشاغل جهانی می‌باشد.

بنا بر گزارش روند اشتغال سالانه جهانی که در ژانویه ۲۰۰۸ منتشر شد، آشفتگی وسیع اقتصاد بر اثر هرج و مرج بازار مالی و افزایش بهای نفت می‌تواند منجر به افزایش بیکاری جهانی ۵ میلیون نفر در سال ۲۰۰۸ گردد. این پیش بینی به صورت واضح در تمایز با سال ۲۰۰۷ است که در آن نرخ بیکاری و بازارهای جهانی کار ثابت بودند.

ژنو - تصویر بازار جهانی کار به طور شگرفی طی سال گذشته تغییر یافته است. از سال ۲۰۰۷ زمانی که آهنگ رشد بیش از ۵ درصدی GDP منجر به ثبات بازارهای جهانی کار و همراه با حضور افراد بیشتر در کار گردید، جهان شاهد یک افزایش کلی ۴۵ میلیونی از مشاغل جدید و صرفاً روند تصاعدی خفیف در تعداد افراد بیکار در مجموع ۱۸۹/۹ میلیون نفر شاغل در سراسر جهان بود، در حالی که سال ۲۰۰۸ می‌تواند در مقایسه جدی با سال قبل قرار گیرد.

هرچند گزارش ۲۰۰۸ GET کاهش رشد اقتصادهای توسعه یافته را به بحران بازار اعتباری و افزایش بهای نفت مربوط دانسته، تا کنون در سایر بخش‌های جهان به ویژه در آسیا این مسئله بارشده مشاغل و تقویت اقتصاد جبران شده است. با این حال این گزارش همچنین خاطر نشان می‌کند که یک کاهش رشد پیش بینی شده طی سال ۲۰۰۸ می‌تواند نرخ بیکاری جهانی را به ۶/۱ درصد افزایش دهد که منجر به افزایش حداقل ۵ میلیون بیکاری در سراسر جهان خواهد شد.

یافته‌های کلیدی دیگر از گزارش GET :

رشد اقتصادی ۵/۲ درصدی جهان منجر به یک برآورد ۴۵ میلیونی از ایجاد مشاغل جدید در سال ۲۰۰۷ گردید اما نتوانست تأثیر مهمی در کاهش رشد بیکاری داشته باشد.

* کارشناس ارشد علوم سیاسی از دانشگاه شهید بهشتی



روندهای منطقه‌ای:

بنا بر گزارشات GET آسیای میانه و آفریقای شمالی همچنان بالاترین نرخ بیکاری را به ترتیب ۱۱/۸ و ۱۰/۹ درصد در سال ۲۰۰۷ داشته‌اند.

بعد از آن آمریکای لاتین و کارائیب، اروپای جنوب شرقی و مرکزی (بجز اتحادیه اروپا) و کشورهای مستقل مشترک المنافع (CIS) دارای نرخ ۸/۵ درصدی بیکاری می‌باشند.

بنا بر گزارش ILO وضعیت اشتغال در اقتصادهای توسعه یافته و اتحادیه اروپا (EU) با رشد اشتغال در کمترین میزان خود طی ۵ سال گذشته و بیکاری رو به رشد ۶۰۰۰۰۰ نفری در سال ۲۰۰۶ به شکل راکد و غیر فعال بوده است.

گزارش مزبور می‌افزاید طبق آخرین اطلاعات در یک برآورد، تأثیر اولیه بحران اعتباری بر رشد اقتصادهای توسعه یافته و اتحادیه اروپا منجر به ۲۴۰ هزار شغل جدید کمتر در منطقه شده است. همچنین بنا بر تحلیل ILO از یک چشم انداز جهانی این روند نزولی در اقتصادهای توسعه یافته توسط بقیه جهان، عمدتاً توسط اقتصادهای قوی و رشد مشاغل در آسیا جبران خواهد شد.

همچنین بنا بر این گزارش، جنوب آسیا طی سال ۲۰۰۷ در زمینه اشتغال با ایجاد ۴۵ میلیون شغل در سراسر جهان پیشگام بوده است. در همان زمان منطقه مزبور بالاترین سهم از مشاغل آسیب پذیر که بیشتر آنها بر کیفیت فقیر مشاغل تأثیر دارد را به خود اختصاص داده است. به طوری که از هر ۱۰ نفر بیش از ۷ نفر یا به صورت خود اشتغال بوده و یا کارگران خانگی می‌باشند که در عین ریسک بالا فاقد حمایت و بدون تأمین اجتماعی و حتی حق اظهار نظر در کار می‌باشند.

در زمینه مشاغل آسیب پذیر به عنوان یک فاکتور کلی سهم در بیکاری، جنوب آسیا با نرخ ۷۷/۲ درصد در راس بوده و به دنبال آن صحرای آفریقا با ۷۲/۹ درصد، جنوب شرق آسیا و پاسفیک با ۵۹/۴ درصد، آسیای شرقی با ۵۵/۷ درصد، آمریکای لاتین و کارائیب با ۳۳/۲ درصد، آسیای میانه با ۳۲/۲ درصد و آفریقای شمالی با ۳۰/۷ درصد در جایگاه های بعد قرار دارند.

این گزارش می‌افزاید که شرق آسیا به نوبه خود در حال تبدیل به منطقه درآمد میانی می‌باشد. به طوری که رشد مؤثر تأیید شده منجر به افزایش درآمدها گردیده و به ارتقای زندگی میلیون‌ها نفر جهت رهایی از فقر کمک کرده است. بنا بر گزارش ILO، طی ۱۰ سال گذشته خط فقر در میان کارگران آسیای شرقی و خانواده‌هایشان که روزانه زیر دو دلار زندگی می‌کنند از ۵۹/۱ درصد به ۳۵/۵ درصد کاهش یافته، این در حالی است که درصد زندگی زیر یک دلار به ازاء هر روز از ۱۸/۸ درصد به ۸/۷ درصد طی همان مدت مشابه کاهش را نشان می‌دهد.

آفریقای زیر صحرا دارای بیشترین سهم کارگران فقیر - یعنی افرادی که سرکار بوده ولی در بالا بردن خود از زیر خط فقر ناتوانند - و تداوم افزایش شکاف با سایر مناطق می‌باشد. بیش از نیمی از شاغلان هنوز درآمد کافی برای ارتقای خود و

خانواده‌هایشان از حد یک دلار بیشتر از خط فقر به ازای هر روز ندارند. ILO می‌افزاید بیش از ۸ نفر از هر ۱۰ نفر کارگر در آستانه زیر دو دلار در هر روز هستند.

این گزارش همچنین اشاره می‌کند که اگر چه آسیای میانه افزایش قابل ملاحظه‌ای از کارکنان به نسبت جمعیت داشته ولی سهم افراد در سن کار از ۴۶٪ در سال ۱۹۹۷ به ۵۰٪ در سال ۲۰۰۷ افزایش یافته است. در همان زمان همچنان آسیای میانه تنها منطقه‌ای است که کار مولد طی آن دوره سیر نزولی داشته است.

در آفریقای شمالی، جایی که سطوح تولید به بیش از ۱۶٪ در ۱۰ سال گذشته افزایش یافته در حال حاضر فقر مفرط کاری تقریباً در ۱/۶ درصد از جمعیت کارمندان از بین رفته است.

این مطالعه به تحولات مثبت در بیشتر شاخص‌های بازار کار در اروپای جنوب شرقی و مرکزی و CIS جایی که طی سال‌های اخیر اشتغال آسیب پذیر کاهش یافته اشاره دارد.

افزایش خفیف اشتغال به نسبت جمعیت نیز به استفاده بهتر پتانسیل جمعیت مؤثر در سن کار دلالت می‌نماید.

بنا بر آنچه GET گزارش داده آمریکای لاتین و کارائیب تنها مناطقی بوده‌اند که مشاغل حساس و آسیب پذیر از ۳۱/۴ درصد به ۳۳/۲ درصد در کل شاغلان طی ۱۰ سال گذشته همراه با افزایش ایجاد شغل در بخش خدمات روند صعودی داشته است.

این گزارش در بر گیرنده توصیه‌هایی برای افزایش میزان

اقتصاد غیر رسمی در این منطقه می‌باشد. □

راهکارهای ارتقای فرهنگ کار

گرد آورنده: لیلا حسنی *

مقدمه:

محققان توسعه، امروز بر این عقیده‌اند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیکی و انسانی، آنچه که در مسیر تحولات مهم و مؤثر می‌باشد، متغیر کلان سرمایه انسانی و اهمیت و بهره‌وری صحیح از آن می‌باشد. از سوی دیگر عامل قطعی و بنیانی تغییرات و تحولات عبارت است از تغییر خصلت اخلاقی و فرهنگی و تلقی و تصورات عمومی از مفاهیم اساسی توسعه مانند زمان، کار، ثروت و سرمایه.

با این وصف به نظر می‌رسد ما در سطح ملی شاهد نوعی بحران در تلقی از کار، ثروت اندوزی و انباشت سرمایه و مفاهیم مرتبط با آن و به طور کلی اخلاق و فرهنگ کار هستیم. تحقیقات نشان می‌دهد که بنا بر نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران نسبتاً ضعیف بوده و بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه، به عنوان یک معضل اقتصادی، اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعات و بررسی‌هایی چه به صورت تحقیق، گفتگو و یا بیان اندیشمندان مسائل اجتماعی جامعه انجام گیرد.

به هر حال با توجه به نقش کار و عمل در اعتلای حیات اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی جامعه، کوشش برای ارتقای آن و زدودن عوامل مزاحم و بازدارنده یک ضرورت اعتقادی ملی است. فرهنگ کار می‌تواند زمینه مناسب برای سخت‌کوشی، خلاقیت، ابتکارات و نوآوری‌ها و احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اخلاق را در جامعه عظیم کار کشور فراهم سازد.

* بازرس کار و وزارت کار و امور اجتماعی

فرهنگ کار:

به مجموعه‌ای از آداب، سنن، تربیت‌ها، دانش‌ها و مهارت‌های غنی که وجه تمایز آن با ملت‌های دیگر محسوب می‌شود فرهنگ می‌گویند. محیط کار و مجموعه عوامل درونی آن اعم از انسان، ماشین، کارگر، کارفرما و روابط فی ما بین آنها، فرهنگ خاص خود را داراست که به این ترتیب فرهنگ کار که مجموعه شرایط و قوانین حاکم بر محیط کار انسانی ساده‌ترین برداشت از آن است بسته به موقعیت زمانی و مکانی، می‌تواند متأثر از عوامل و پارامترهای مختلفی باشد که در نوع خود دارای ویژگی‌های قابل توجهی است.

البته فرهنگ کار (Work culture) مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است. به کلام دیگر، فرهنگ کار را می‌توان مجموعه ویژگی‌ها و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند از خود نشان می‌دهند. این رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود از کار و نقش آن در جهت تحقق اهداف جامعه دارند.

و در نهایت فرهنگ کار مطلوب، مجموعه عواملی است که نیروی کار را به سمت انجام کار صحیح سوق می‌دهد و در او ایجاد انگیزه و تمایل می‌کند؛ به این معنی که نیروی کار با این نوع باور از تمام توان خود در جهت عملکرد مثبت استفاده می‌نماید. در واقع در محیط کار رابطه بین عوامل درونی اعم از نیروی کار، ابزار، تجهیزات و مدیر از طریق فرهنگ کار ممکن است.

۶- با جابجایی افراد در مشاغل مختلف تناسب شاغل را با شغل برقرار نمود.

۷- در صورتی که تشخیص داده شود که بی‌علاقگی افراد نسبت به کارشان ناشی از خود شغل است نه به علت محیط کار، باید به غنی‌سازی و ایجاد مشاغل خاص پرداخته شود.

چگونگی ایجاد فرهنگ کار

زمانی که در یک جامعه فرهنگ کار نهادینه گردد، کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کارکردن به توسعه اقتصادی کمک می‌کنند. اگر به سمت حذف مشاغل کاذب و غیر مفید حرکت کنیم می‌توانیم فرهنگ کار را تا حدی در جامعه توسعه و رواج دهیم.

اینکه چگونه فرهنگ کار ایجاد شود بحث مفصل و قابل تاملی بوده و نیاز به زمان و برنامه دارد. فرهنگ کار در جامعه بستر شکل‌گیری فرهنگ سازمانی و صنفی را فراهم می‌سازد. در شرایط فعلی در سازمان‌های صنعتی و تولیدی نیاز است که فرهنگ صنعتی قوی‌تر شود تا پیچیدگی‌های درون سازمان در ابعاد ساختار، نیروی انسانی، فرایندها، نظامها، قوانین و مقررات و ... با پیچیدگی‌های برون سازمان در مولفه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی سازگار گردد تا سازمان بتواند با انعطاف‌پذیری بر محیط مسلط شود.

یکی از راهکارهای ایجاد سازگاری برون و درون سازمانی تقویت فرهنگ صنعتی به معنای اجتماعی کردن کارکنان در صنعت است. به طور کلی عوامل و اقداماتی که می‌تواند به ایجاد فرهنگ کاری در سطح محیط‌های کاری کمک کند، شامل دو دسته از اقدامات زیر می‌شود:

۱- اقدامات درون‌زا که به واسطه آنها برتغییر باورها و رفتارها از طریق افزایش معرفت و وسعت نگرش می‌توان اثر گذاشت و در این راه آموزش کارکنان و مدیران بسیار مؤثر است.

از آنجا که اشتغال صحیح و بهره‌وری از صنعت و ماشین، فرهنگ برتر و غالب صحیح و تکاملی را می‌طلبد، اتخاذ شیوه‌هایی برای بالا بردن این فرهنگ در سطح جامعه ضروری به نظر می‌رسد. مشکلاتی مانند عدم وجود اخلاق حرفه‌ای در بین نیروی کار، موجبات پایین بودن فرهنگ کار در کشور را فراهم می‌سازد، زیرا اخلاق حرفه‌ای نهادهای فرهنگی را به سوی ارتقای فرهنگ کار در میان جوانان رهنمون می‌سازد.

در اینجا منظور بحث، صرفاً در چارچوب کارگران مشمول قانون کار و واحدهای تحت پوشش مقررات کار و امور اجتماعی نمی‌باشد و مسئله کار، موضوعی نیست که فقط به جامعه کاری محدود شود و ما بخواهیم کارگران کشور را در ارتباط با این امر فعال ساخته و فرهنگ کار را برایشان بازگو و ترویج نماییم، بلکه این مسئله شامل همه افراد جامعه می‌شود و کار با تمامی جلوه‌های ساده و پیچیده آن در تمامی سطوح مختلف اجتماعی و در کلیه بخش‌های فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی آن مد نظر است.

البته نقش مدیریت عالی سازمان در شکل‌گیری و تکامل فرهنگ مطلوب کار در محیط کار از اهمیت اساسی برخوردار است. از این رو فرهنگ کار یا فرهنگ سازمانی از پایه‌های اصلی ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها به حساب می‌آید.

پیش‌زمینه‌هایی برای ایجاد فرهنگ کار

در ابتدا باید به این نکته توجه داشت که اشتغال در یک پروسه وسیع از دوره بیکاری و کاریابی تا آزمایشی و استخدام قطعی و تغییرات شغلی زمان کار تا بازنشستگی، در تمامی مقاطع خاص خود، فرهنگ ویژه‌ای با دید و نگرش مختص آن را دارا می‌باشد که می‌باید مورد بررسی دقیق قرار گیرد.

جهت آغاز ایجاد این فرهنگ، باید ابتدا اهداف کاری را مد نظر قرارداده تا فرهنگ کار را بالا برده و آن را به سطح مطلوب برسانیم. این اهداف می‌تواند اهداف اقتصادی، روانی، شرایط تکنولوژی و شرایط سازمانی باشد. مرحله بعد این است که بدانیم برای رسیدن به هر یک از این اهداف چه مشکلاتی پیش رو می‌باشد و راهکارهای مقابله با آنها را ارائه نماییم.

توصیه‌های کلی زیر می‌تواند راهنمایی برای آغاز ایجاد یک فرهنگ کار در محیط کار باشد:

۱- مدیری که به کار اهمیت دهد، سنگ اول را در ایجاد فرهنگ کار بنا می‌گذارد و پایه گذار فرهنگ سازمانی می‌باشد.

۲- نمادهای سمبلیک در ارتباط با کار و اهمیت آن، ایجاد و شایع گردد.

۳- افرادی که وجدان و تعصب کاریشان بیشتر است مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند.

۴- از طریق آموزش‌های جامع، تبلیغات مؤثر در جلسات آموزشی، تفریحی و ورزشی، اهمیت یا ارزش کارشناسانده شود.

۵- در جذب نیروی انسانی جدید با انجام آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی، سعی در انتخاب افراد با شخصیت‌های تأثیر گذار، فعال و نیازمند به فرا جویی شود.

WORK
CULTURE
فرهنگ
کار



اگر هدف از ایجاد فرهنگ کار، توسعه انسانی باشد، این توسعه دست نمی‌دهد مگر اینکه معتقد به توسعه اجتماعی باشیم که توسعه اجتماعی خود در گرو اولویت‌گذاری به نیروی فکر و اندیشه و تقویت روحیه اجتماعی است

۲- اقدامات برون‌زا، که بر ساز و کارها، ضوابط، معیارها و تدابیر مدیریتی در طراحی ساختار سازمانی، روش‌ها و مخصوصاً ضوابط استخدامی، ارزشیابی عملکرد و اقداماتی از این قبیل تأکید دارد.

اگر در یک جامعه و یا یک سازمان فرهنگ کار ضعیف است، ساز و کارهای آن جامعه و یا آن سازمان چنین فرهنگی را به وجود آورده است. بدین معنی که اگر افراد به دقت ارزیابی نشوند و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود و یا به تعبیر دیگر اگر افراد شایسته از مواهب زندگی بهتر و امتیازات بیشتر سازمان برخوردار نباشند، در آن سازمان به تدریج فرهنگ کم‌کاری به وجود می‌آید. به زبان ساده‌تر، دادن امتیاز به افراد خلاق، مبتکر و پرکار باعث ایجاد فرهنگ کار می‌شود. به همین گونه است تأثیر ساز و کارهای اجتماعی بر رفتار افراد در محیط اجتماعی خود. یعنی یک رابطه دوسویه بین شخصیت افراد و فرهنگ جامعه و فرهنگ کار وجود دارد. از آنجایی که بخش عمده‌ای از شکل‌گیری شخصیت‌های فردی ناشی از شرایط محیط فرهنگی است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ کار و فرهنگ اجتماعی، شخصیت‌های افراد یک جامعه را به وجود آورده است.

اگر هدف از ایجاد فرهنگ کار، توسعه انسانی باشد، این توسعه دست نمی‌دهد مگر اینکه معتقد به توسعه اجتماعی باشیم که توسعه اجتماعی خود در گرو اولویت‌گذاری به نیروی فکر و اندیشه و تقویت روحیه اجتماعی است. باید توجه داشته باشیم که رسیدن به سطح مطلوب بهره‌وری در گرو داشتن عناصری آگاه، هوشمند، متعهد و نوآور، تحت سیستم اجتماعی و انسانی در محیط کاری است که همه اینها میسر نمی‌شود جز با ارتقای فرهنگ کار.

برخی از راهکارهای ارتقای فرهنگ کار

برای ارتقای فرهنگ کار فقط طرح مسئله برای وضع موانع موجود کافی نمی‌باشد، بلکه باید راهکارها و هزینه‌های هر چند کم مورد استفاده قرارگیرد تا نتایج مثبتی به دست آید:

– ایجاد سیستم سیاست‌گذار و برنامه‌ریز صحیح در کلیه زمینه‌های مختلف صنعت، تولید و کار و ایجاد تناسب فی‌مابین تکنولوژی، آموزش و نیروی انسانی، موجب به حداقل رساندن دوباره کاری‌ها، ضایعات و کاستی‌ها شده و در نهایت نیروی انسانی ماهر، توانا و آموزش دیده قادر خواهد بود از نقطه مبدا به سوی اهداف تعیین شده کاری حرکت نماید.

– اهمیت ارتقای فرهنگ کار تا حدی است که بسیاری از کشورها برای ورود موفق به سازمان تجارت جهانی (WTO) برنامه ریزی‌های وسیعی برای ارتقای فرهنگ کار و بهره‌وری انجام می‌دهند که مهم‌ترین بخش این برنامه‌ریزی‌ها شامل کار گروهی در سطح کشور می‌باشد، بنابر این باید به توسعه و ارتقای فرهنگ کار توجه بیشتری شود. کشورهایی که موفق شدند اقتصادشان را متحول کنند فرهنگ کار را به عنوان یک فرهنگ اصلی پذیرفته‌اند.

– با توجه به اهمیت عنصر زمان به عنوان عامل سرعت بخش در صحنه رقابت‌های اقتصادی و فنی جهانی، پرهیز از تکرار و حرکت بدون جهت و برنامه‌ریزی در صنعت و آموزش فنی و حرفه‌ای موجب افزایش روند ارتقای فرهنگ کار در جامعه می‌گردد.

– گسترش فرهنگ طبقه‌بندی مشاغل به منظور جایگزینی صحیح افراد در مشاغل و جلوگیری از بی‌ثباتی نیروی انسانی و اعطای مشاغل به افراد بر اساس لیاقت و توانایی و ایجاد انگیزه از طریق معیار نمودن پایه و گروه شغلی بر اساس سابقه، تجربه و تحصیلات، از دیگر راهکارهای ارتقای فرهنگی محیط‌های کاری می‌باشد.

– ایجاد فرهنگسراهای کار عامل مؤثری در این زمینه بوده و می‌تواند با تهییج و ترغیب فرهنگ کار، اثرات مثبتی بر وضعیت جامعه کارگری گذاشته و به بهبود وضعیت موجود کمک کند. در اجرای یک سلسله آموزش‌های کاربردی کارگاهی در زمینه فرهنگ کار، فرهنگسراهای کار می‌توانند به منظور ارتقای فرهنگ کار و توسعه آن به عنوان نخستین گام و حرکت مناسب در کاهش مشکلات موجود، مؤثر و مفید واقع شوند. انجام کارهای فرهنگی در زمینه اشتغال و به منظور ارتقای فرهنگ کار از جمله برنامه‌هایی است که فرهنگسرای کار دنبال می‌کند.



ابزارهای لازم در رشد فرهنگ کار

برای رشد و بالابردن فرهنگ کار عوامل و ابزار مختلفی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم تأثیرگذار می‌باشند که برخی از عوامل در بعضی افراد بازدهی کار را افزایش می‌دهد و موجبات رشد فرهنگی را فراهم می‌سازد و به‌طور کلی این ابزار، مهم‌ترین عوامل بالابردن سطح فرهنگ کار در یک جامعه محسوب می‌گردد که البته خود این، بستگی به شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک جامعه دارد. بعضی از عوامل و ابزار مورد نظر عبارتند از:

۱- رابطه آموزش و رواج فرهنگ کار

برای اینکه یک جامعه انسان‌های فعال، خلاق و پر تلاشی داشته باشد، لازم است از همان آغاز دوران‌های اولیه زندگی، فرهنگ کار و علاقمندی به تلاش، یادگیری و آموزش، بسط

و رواج داده شود. لازمه این عمل، تحقیقات و بررسی وسیع بر روی اخلاق، آداب، روابط و رسوم اجتماعی افراد یک جامعه می‌باشد.

۲- مسائل اقتصادی و مادی:

با توجه به مصرفی شدن جوامع و تغییر الگوی مصرف در بسیاری از کشورهای جهان (از جمله ایران) در عصر حاضر نیاز به مسائل مادی نیز افزایش یافته است که در نتیجه مسائلی نظیر سطح دستمزد و سایر مسائل اقتصادی نیز نقش به‌سزایی در بالابردن فرهنگ کاربرد.

۳- تبادل اطلاعات و تشریح و تفهیم زندگی جوامع پیشرفته:

ارتباطات و تبادل اطلاعات با کشورهایی که دارای اقتصادی پیشرفته و مدرن می‌باشند و تشریح تاریخ و زندگی آنها از بسیاری جهات به خصوص به لحاظ فرهنگ کار، تأثیر به‌سزایی در این زمینه دارا می‌باشد.

۴- توجه به نقش مدیران و سرپرستان

وجود مدیران و سرپرستان مجرب و آگاه به مسائل انسانی می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر فرهنگ و طرز سلوک افراد زیر دست آنها داشته باشد. مدیران و مسئولین محیط‌های کاری بایستی در موقعیتی باشند که با تسلط کامل، شخصیت و رفتار همکاران خود را تجزیه و تحلیل نموده، ضمن ارائه رهنمودهای لازم با ایجاد انگیزش در آنها موجبات بالارفتن فرهنگ کار را فراهم آورند.

۵- ایجاد زمینه‌های لازم برای انتقال تکنیک و نوآوری‌های جهان از طریق وسایل ارتباط جمعی و آموزشی
۶- ایجاد امنیت شغلی از طریق استمرار زمان کار، مسائل بیمه، ثبات اقتصادی و ...

۷- ارزشیابی و بررسی دقیق از کارهای انجام شده افراد و تشویق به موقع آنان

۸- کاهش و زدودن برخی از محدودیت‌های اجتماعی
۹- کنترل جمعیت

نهاد‌های مسئول در ارتقای سطح فرهنگ کار کشور

در جامعه کنونی، خانواده، مدارس و دانشگاه‌ها، محیط‌های زندگی، اجتماعی، اداری و شغلی، کانون‌های فرهنگی، امکانات سمعی و بصری، رادیو و تلویزیون، مطبوعات و کلیه وسایل ارتباط جمعی و از همه مهم‌تر وزارت کار و امور

وزارت کار و امور اجتماعی

با توجه به اینکه یکی از وظایف اصلی وزارت کار و امور اجتماعی، مطالعه، سیاستگذاری و برنامه‌ریزی‌هایی برای ارتقای فرهنگ کار در جامعه می‌باشد، شایسته است که این دستگاه، برنامه‌ریزی‌های مدون و گسترده‌ای را در این زمینه به انجام رساند که از جمله آنها می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

۱- راهبرد سه جانبه‌گرایی باید به گونه‌ای در حوزه روابط کار تنظیم شود که تامین صیانت کاری کشور، تقویت تولید ملی به منظور توسعه شغلی بیشتر و تامین ارتقای فرهنگ کار در گستره ملی را فراهم سازد.

۲- قانون کار نیز برای ارتقای فرهنگ کار و تسهیل در این زمینه، باید برنامه‌ریزی‌هایی داشته و این برنامه‌ها به گونه‌ای درست، تدوین و به طور صحیح اجرا شود تا بتواند مؤثر واقع گردد. در این خصوص تجدید نظر در مسائل قانونگذاری کار به‌ویژه در بخش روابط و حقوق کارگر و کارفرما و ایجاد مراکز با صلاحیت قانونی جهت حل اختلافات ناشی از کار (دادگاه‌های کار) می‌تواند از جمله اقدامات راهبردی به شمار آید.

۳- انجام رایزنی‌هایی با سازمان صدا و سیما، شهرداری‌ها و نهادهای فرهنگی کشور برای تهیه و ارائه برنامه‌هایی با هدف ارتقای فرهنگ کار در ابعاد مختلف در سطح کشور

۴- ارائه مشاوره‌های تلفنی، کتبی و حضوری به کارگران و کارفرمایان جهت احقاق حقوق شغلی.

۵- ارزیابی عملکرد نیروی کار جامعه در تمام سطوح به طور سالم، منظم و

متناوب

۶- گسترش و راه‌اندازی رشته‌های آموزش فنی در شاخه‌های مختلف برای ارتقای دانش و معلومات فنی کارگران

۷- گسترش مسابقات

مهارت فنی در تمامی رشته‌ها توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بدون محدودیت‌های سنی و تحصیلات و ...

۸- تهیه امکانات لازم برای شرکت خواهران در رشته‌های فنی با توجه به نقش زنان در جهت گسترش فرهنگ کار فنی در بین خانواده‌ها



صدا و سیما:

۱- تهیه و تولید برنامه‌های تلویزیونی و نمایشی شامل فیلم یا سریال، کلیپ‌های مصور، انیمیشن و نماهنگ در خصوص:

۱-۱- معرفی مشاغل مختلف به مردم خصوصاً جوانان
۱-۲- اثرات مخرب بی توجهی به حفظ کیفیت در توسعه ظرفیت

۱-۳- آگاه نمودن خانواده‌ها از وظایف و نقش آنها در انتخاب شغل فرزندان

۱-۴- معرفی روابط صحیح کارگری و کارفرمایی
۱-۵- فواید و اثرات مثبت توجه به مشکلات و نیازهای کارکنان

۱-۶- فواید تقسیم کار و چگونگی سازماندهی نیروهای کار

۱-۷- برقراری ارتباط میان واحدهای تولیدی و مسئولین
۱-۸- آموزش مقررات، قوانین و ضوابط کار و محیط‌های کاری برای شاغلین

۱-۹- آموزش فنی و حرفه ای برای شاغلین حرف مختلف و روش‌های نوین آموزش کارکنان

۱-۱۰- معرفی اصول ایمنی و روش‌های مناسب برای حفظ سلامت کارگران

۲- تهیه فیلمهای مستند:

۲-۱- از تجربیات کشورهای پیشرفته در انجام کارهای گروهی و در آمیختن دانش و تجربه در کار

۲-۲- در خصوص معرفی فنون و تکنولوژی‌های جدید و آموزش شیوه‌های بهره برداری از فناوری برتر .

۲-۳- برای آشنایی عمومی مردم با قوانین کار و بیمه و

چگونگی رعایت ایمنی در کار

۲-۴- معرفی ابتکارات و نوآوری های علمی و صنعتی و نیز معرفی روش‌های نوین در افزایش مهارت کارکنان

۳- ارائه خدمات مشاوره‌ای رادیویی و تلویزیونی به جوانان برای انتخاب شغل مناسب.

۴- مصاحبه با کارگران و کارمندان موفق و نمونه جهت معرفی اثرات سازنده کار بر شخصیت آنان و نیز معرفی کارفرمایان نمونه در افزایش کیفیت کالا .

۵- پخش سرود و آهنگ به منظور تشویق به کار و تلاش.

۶- پخش جملات کوتاه درخصوص مسائل مربوط به کار، اشتغال، روابط کارگری و کارفرمایی و . . . در قالب زیرنویس.

۷- تهیه میان برنامه‌های نمایشی در مورد معیارها و ملاک کارهای خوب و باکیفیت، تأثیر خلاقیت و ابتکار در حل مسائل و مشکلات شغلی و . . .

۸- برگزاری میزگردهای تلویزیونی در زمینه:

۸-۱- شناخت راههای توسعه ظرفیتهای شغلی کشور .

۸-۲- چگونگی تامین رضایت شغلی کارکنان .

۸-۳- راه حل‌های عملی برای دستیابی به استقلال اقتصادی .

۸-۴- جلسات پرسش و پاسخ به منظور شناسایی علل نارضایتی کارکنان در محیط‌های شغلی

۹- تهیه خبر و گزارش از مراکز مشاوره و اطلاع رسانی بازار کار، واحدهای تولیدی و چگونگی ساماندهی نیروها،

اثرات مثبت آموزش شغلی بر کارکنان، مضرات مشاغل کاذب و اثرات مخرب آن و . . .



۵- تالیف و چاپ گزارش پیرامون مسائل کاری مختلف به

عنوان مثال: ویژگی‌ها و مختصات مشاغل مختلف و . . .

۶- برگزاری مسابقات مقاله نویسی درخصوص شیوه‌های تامین اجتماعی در جامعه و محیط‌های شغلی، شیوه‌های

کنترل و ارزیابی کار و . . .

۷- اختصاص صفحاتی از روزنامه‌ها و نشریات به معرفی

قوانین و مقررات کار، بیمه، ایمنی در کارها و مشاغل مختلف، معرفی فنون و تکنولوژی جدید و . . .

۸- تهیه گزارش از اثرات نامطلوب عدم رعایت ایمنی در

محیط‌های کاری و حوادث ناشی از کار، همچنین مراکز فعال در زمینه تحقیق و پژوهش و . . .

۹- چاپ جملات کوتاه و مشوق در زمینه فرهنگ کار و

تلاش، استقلال، خودکفایی و . . .

۱۰- چاپ طرح‌های پیشنهادی صاحب نظران در زمینه

روش‌های آمیختن دانش و تجربه در کار. هر گاه ایده‌ای دو شرط فوق را داشته باشد ولی با دیگران به اشتراک گذاشته نشود، مفید نخواهد بود.

کاملاً آشکار است که شرایط فوق می‌تواند در هر ایده‌ای، در هر کجای سازمان یافت شود و از اینرو خلاقیت افراد در

سازمان‌ها فاقد محدودیت بخشی و دیارتمانی خواهد بود.

به اشتراک گذاشتن ایده‌ها در سازمان‌ها، می‌تواند هم از

طریق مکانیزم‌های رسمی و هم از طریق مکانیزم‌های غیر

رسمی انجام شود. با این حال طبیعت و ماهیت ایده‌ها بر نحوه به

اشتراک‌گذاری و ارائه آنها به سازمان مؤثر خواهد بود. □

مطبوعات و نشریات:

۱- چاپ و نشر کتب و مقالات در مورد:

۱-۱- آگاهی کارگران و کارفرمایان از ضوابط و قوانین شغلی.

۱-۲- انعکاس مشکلات حقوقی و حرفه‌ای کارگران و کارفرمایان.

۱-۳- روش‌های ایجاد آرامش روانی و تعادل در محیط کار.

۱-۴- آموزش شیوه‌های مدیریت صحیح برای افزایش بازدهی.

۱-۵- علل نارضایتی کارکنان در محیط‌های شغلی و شناخت راه حل‌های آن.

۱-۶- روش‌های نوین افزایش مهارت کارکنان.

۱-۷- فواید و اثرات آموزش شغلی کارکنان در تسریع انجام امور.

۱-۸- تعریف و معرفی مشاغل کاذب و مضرات و اثرات مخرب آنها در کشور.

۲- تبلیغ و معرفی مراکز اطلاع رسانی و مشاوره شغلی به مردم.

۳- چاپ مصاحبه با کارگران و کارفرمایان موفق و نمونه، صاحب‌نظران و کارشناسان جهت شناخت راه‌های توسعه ظرفیت‌های شغلی کشور.

۴- تنظیم برنامه‌هایی جهت برقراری ارتباط میان مردم و مسئولان در خصوص مسائل و مشکلات محیط‌های کاری.



منابع و مأخذ:

سایت‌های:

6. www.kayhannews.ir/830507/5.htm

7. www.imi.ir/tadbir

8. www.bazarekar.ir/news

9. www.isna.ir/main/news view

10. www.irimlsa.ir/site/fixinfo

11. www.ilna.ir/show news

12. www.imidro.org/educationarticle

۱. کتاب تکامل فرهنگ کار - دفتر امور فرهنگی وزارت کار و امور اجتماعی

۲. ره توشه تبلیغ و فرهنگ کار - اداره کل امور فرهنگی

۳. منشور فرهنگ کار - معاونت فرهنگی و امور بین الملل - دفتر امور فرهنگی

۴. فرهنگ کار دکتر سعید معید فر موسسه کار و تامین اجتماعی

۵. مقدمه ای بر فرهنگ کار - دکتر محمد رضا سپهری - موسسه کار و تامین اجتماعی