

کارگران خانگی و کمک به درآمد خانوار

کار خانگی یکی از طرح های مقابله با بیکاری و کمک به معیشت کارگران چند سالی است که در ایران مطرح شده است. با توجه به اینکه خاستگاه اجتماعی این نوع کار زنان طبقات کارگر می باشند گفته شده است که این طرح قادر خواهد بود کسری دستمزد کارگران را تامین نماید. اگر چه مردان نیز ممکن است به عنوان باغبان، پیشخدمت، راننده و یا نگهبان مشغول به کار شوند. برآوردها از تعداد کارگران خانگی مزدبگیر که اخیراً توسط سازمان بین المللی کار به روز شده است نشان میدهد که نیروی کار خانگی ۶ تا ۱۵ درصد از نیروی کار در کشورهای در حال توسعه را تشکیل می دهد و این رقم در کشورهای توسعه یافته به ۴ درصد می رسد. تخمین زده شده تا سال ۲۰۲۰، ۵۱ درصد از جمعیت مهاجر بین المللی دنیا را زنان تشکیل دهند که معادل ۲۵۶ میلیون نفر می شود. این رقم در امریکای شمالی و اروپا به ۵۳ درصد می رسد که در مجموع بیش از نیمی از جمعیت مهاجر دنیا یعنی بالغ بر ۱۴۰ میلیون نفر می شود. این رشد در پی افزایش میزان مشارکت زنان، پیر شدن جوامع و افزایش جمعیت سالمند، تغییر سازمان کار، زنانه شدن مهاجرت نیروی کار و فقدان سیاست های کافی برای تلفیق زندگی خانوادگی و شغلی می باشد. برآورد شده است که کار خانگی بین ۲۵ تا ۴۰ درصد ثروت ایجاد شده در کشورهای صنعتی را در برمی گیرد. علیرغم کمک معنی دار کارگران خانگی به توسعه اقتصادی و اجتماعی، اطلاعات کمی درباره میزان و وضعیت شغلی آنها موجود است. کار خانگی از انجایی که در خانه انجام میشود به ایجاد سود منجر نمی شود و مستلزم برقراری رابطه نزدیک و صمیمانه با کارفرما می باشد که در بسیاری از کشورها به عنوان شکلی از اشتغال دیده نشده است. کارگران خانگی اغلب به عنوان عضوی از خانوار مطرح هستند که کارشان به عنوان کار واقعی در نظر گرفته نمی شود همانطور که این کار در گذشته توسط زنان بدون مزد انجام می گرفته است. در نتیجه کار خانگی در داده های آماری و محاسبات ملی دیده نمی شود و به طور کلی یا جزئی از حمایت رسمی قانون کار و تامین اجتماعی هم در کشورهای در حال توسعه و هم صنعتی خارج می گردد. همچنین با خلاء قوانین و مکانیسم های اجرایی که تناسب بیشتری با ماهیت و بافت کار خانگی داشته باشد مواجه ایم. خلاء اطلاعاتی از طریق داده های آماری معتبر و قابل مقایسه درخصوص کار خانگی و اجرای قوانین موثر در این خصوص پر می شود.

• گزاره دو •

حمایت از کارگران خانگی

کمک به ایجاد زندگی و شرایط کار بهتر و برابر برای کارگران خانگی از طریق اصلاح سیاست های ملی و بین المللی قابل انجام می باشد. به منظور تحقق کار شایسته برای این دسته از کارگران لازم است قوانین ملی و مکانیسم های اجرایی جنبه های خاص کار خانگی را مدنظر قرار دهند. در این راستا موضوع کار شایسته برای کارگران خانگی برای اولین بار در دستور کار اجلاس ۲۰۱۰ کنفرانس بین المللی کار قرار گرفت و به دنبال آن سازمان بین لملی کار در یکصدومین اجلاس سالانه خود در سال ۲۰۱۱ با هدف بهبود شرایط کار و حمایت از دهها میلیون کارگر خانگی مقاله نامه ای درخصوص کارگران خانگی به تصویب رساند که این مقاوله نامه برحمایت از کارگران خانگی و با هدف مراقبت از محیط خانه و خانواده و دسترسی کارگران خانگی به شرایط مناسب کار، بهره مندی از ساعت مناسب کار و ... تاکید دارد. همچنین سازمان دیده بان حقوق بشر نیز در رابطه با بهبود وضعیت کارگران خانگی پیشنهادهای زیر را ارائه کرده است که با اجرایی نمودن آنها میتوان از این گروه شغلی حمایت های لازم را به عمل آورد. – آموزش کارگران خانگی، مراکز کاربابی و کارفرمایان درباره حقوق کارگران خانگی و اعلام مجازات هایی که کارفرمایان برای ارتکاب آزار و اذیت و سوء استفاده از کارگران خانگی شان طبق قانون باید متحمل شوند. تقویت و اجرای قوانین حمایتی برای کارگران خانگی: – گسترش حمایت برابر قوانین کار برای کارگران خانگی که شامل دستمزد برابر، پرداخت اضافه کاری، روزهای استراحت هفتگی، کمک هزینه و جبران خسارت کارگران آسیب دیده: –آموزش نیروی پلیس به این منظور که به نحو شایسته ای به شکایت کارگران رسیدگی و برخورد کنند.

رتبه بندی صنایع از نظر میزان شادی کارگران

طبق گزارش تینی پالس درباره رتبه بندی بهترین صنایع آمریکا در سال ۲۰۱۵، براساس پاسخ بیش از ۳۰ هزار کار گر در بیش از ۵۰۰سازمان و ۱۲ صنعت متمایز به یک سوال، کارگران ساختمانی و کارگران ارائه کننده خدمات،شادترین کار گران هستند. در رتبه بعدی کارگران شاغل در تولید محصولات مصرفی، تکنولوژی و نرم افزار قرار دارند. کارگران خدمات مخابراتی، انرژی و خدمات عمومی در این رده بندی چهارم هستند. کارگران صنایع مرتبط با مراقبت های بهداشتی در رده پنجم قرار دارند.در سال ۲۰۱۰ صنعت ساخت وساز آمریکا، پس از رکود اقتصادی این کشور به رشد ۶/۷۱ میلیارد دلاری و ۹/۴ درصد تولید ناخالص داخلی رسید. سه سال بعد این مقدار به ۹/۲۵ میلیارد دلار یا ۸/۵ درصد تولید ناخالص داخلی رسید.

۸. اکتینو



• مهدی تاتاری •

• گردآوری و تلخیص •

در این شماره به مناسبت روز جهانی کارگر بر آن شدیم تا دو پژوهش متفاوت که در حوزه کار و با جامعه آماری نیروهای مولد کشور انجام شده را مورد بررسی قرار دهیم. مقاله اول، که در شماره ۱۵۸ ماهنامه اجتماعی، در روابط کارگری و کارفرمایی بررسی می کند. در این مقاله با در نظر گرفتن اهمیت جنبه های فرهنگی – اجتماعی، سعی شده با استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی و اعتماد اجتماعی به عنوان یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی، عوامل و جنبه های فرهنگی – اجتماعی در روابط کارگری و کارفرمایی مورد توجه قرار گیرند. آنگونه که در

طبق گزارش تینی پالس درباره رتبه بندی بهترین صنایع آمریکا در سال ۲۰۱۵، براساس پاسخ بیش از ۵۰۰سازمان و ۱۲ صنعت متمایز به یک سوال، کارگران ساختمانی و کارگران ارائه کننده خدمات،شادترین کار گران هستند. در رتبه بعدی کارگران شاغل در تولید محصولات مصرفی، تکنولوژی و نرم افزار قرار دارند. کارگران خدمات مخابراتی، انرژی و خدمات عمومی در این رده بندی چهارم هستند. کارگران صنایع مرتبط با مراقبت های بهداشتی در رده پنجم قرار دارند.در سال ۲۰۱۰ صنعت ساخت وساز آمریکا، پس از رکود اقتصادی این کشور به رشد ۶/۷۱ میلیارد دلاری و ۹/۴ درصد تولید ناخالص داخلی رسید. سه سال بعد این مقدار به ۹/۲۵ میلیارد دلار یا ۸/۵ درصد تولید ناخالص داخلی رسید.

ویسشتر

گرامیداشت هفته کارو کارگر

این مقاله تاکید شده، اعتماد یکی از مؤلفه های مهم سرمایه اجتماعی و لازمه شکل گیری پیوندها و معاهدات اجتماعی است و از این رو پیش شرط عمده و کلیدی برای موجودیت هر جامعه ای محسوب می شود. بر این اساس مقاله حاضر به تبیین نقش اعتماد در تنظیم روابط کار بین کارگر و کارفرما برآمده است. مقاله دوم نوشته دکتر خدابخش نژادسلیم، به تاثیر هنر بر کار و زندگی کارگران پرداخته و زوایای ظریفی از این رابطه را آشکار می سازد. نکته حایز اهمیت درباره این پژوهش این است که پژوهش های کارگری نسبت به جمعیت و اهمیت موضوع کارگران بسیار ناچیز است و کمتر پیش می آید که چنین موضوعات مهمی مانند نسبت کارگران و هنر در کار بررسی شود. با این همه در این مقاله سبک زندگی این طبقه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته شده و با در نظر گرفتن مولفه های مختلف حرفه ای و زیست شخصی آن ها، تاثیر هنر بر کار و زندگی کارگران بررسی شده است.

نقش اعتماد اجتماعی در روابط کارگری و کارفرمایی

أفه تقویت اعتماد ابرازشده نسبت به معتمد را از دو طریق امکان پذیر می داند: ۱- در نظر گرفتن وظیفه. –۲ منابع فردی. بر این اساس فراهم کردن زمینه تداوم اعتمادپذیری و معتمد بودن برای کارگر و کارفرما کارکردهای مفید و سودمندی به همراه دارد و با توجه به چنین مواردی کارفرمایان در تعاملات خود برای دست آوردن چنین مواردی تلاش می کنند. با عنایت به این جمله آفه که می گوید «هرچه فرد ثروتمندتر باشد، راحت تر می تواند اعتماد کند و از اعتماد دیگران بهره مند شود و برعکس»، باید گفت در دنیای امروز به طور قطع و یقین کارفرمایان از وضعیت اقتصادی تقریباً مطلوب تری نسبت به کارگران برخوردارند و بنابراین انتظار ایجاد فضای اعتمادسازی از آنان بیشتر از کارگران است. حال که مشخص شد بازار اعتماد اجتماعی باعث رضایت کارگر و کارفرما می شود، می توان گفت اعتماد می تواند جایگزین مناسبی برای منابع کنترل و نظارت اجتماعی باشد و این امر نیز باعث صرفه جویی های فراوانی در هزینه های کارفرما می شود. با این توجه که نیازی نیست کارفرما کارگران خود را کنترل کند و یا سرپرستی برای آنها استخدام کند، بلکه آنها به صورت کامل خود را مقید به انجام وظایف محوله می داندند و نیازی به وادار ساختن آنها به انجام کارهای خاص نیست، کارفرما عملاً ابزاری مناسب برای صرفه جویی در پول و کسب بازدهی و بهره وری بیشتر به دست آورده است. بنابراین آنچه حاصل می آید این است که اعتماد ابزار بسیار مناسب و مذبای برای غلبه بر مشکلات کارگری و کارفرمایی است.

از جنبه ای دیگر اعتباری که اعتماد به همراه دارد نوآوری و خلاقیت را شگرفا می کند و آزادی عملی که اعتماد در زمینه رابطه کارگری و کارفرمایی به وجود می آورد، باعث تشویق ابتکار و تجربه می شود و این خود می تواند باعث کشف فرصت های عام المنفعه شود. آفه با اشاره به نظارت پیوتر استومپکا اطمینان حاصل کردن از شاخص های اعتماد در زمینه تجارت، روابط مشتری با صاحبان مشاغل و... رابری آغاز رابطه خطرناک اعتماد، لازم و ضروری می داند. درباره رابطه بین کارگر و کارفرما باید گفت با افزایش میزان اعتماد در محیط کار و کاهش هزینه ها میزان بهره وری بسیار بالا خواهد رفت. باید توجه داشت که ایجاد و توسعه فضایی آکنده از اعتماد نیازمند زمان بسیار زیادی است، ولی در طرف مقابل لحظه ای زمان می تواند زمینه حذف چنین فضایی را فراهم سازد. اعتماد اجتماعی تاثیری مطلوب و شگرف بر عملکرد اقتصادی یک جامعه دارد. بنابراین توجه به سرمایه های اصلی (سرمایه های اجتماعی و انسانی) یعنی مورد توجه قرار دادن تعاملات بین کارفرمایان و کارگران در صحنه های مختلف اجتماعی، اقتصادی و... و مخازن مولد سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، آرمان های مشترک وفاق اجتماعی، ترجیح منفعت جمعی بر منافع فردی و احترام به ارزش های انسانی کم رنگ شده، رهنایت باید جایگزین الگوهایی شود که در آنها نقش اصلی به سرمایه های اقتصادی و صاحبان قدرت و ثروت داده شده است. به این ترتیب تلاش برای تنظیم روابط کار و تسهیل سرمایه گذاری بدون در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و اعتماد و ترکیب ساختار تولیدی جامعه مطمئناً نتایج مطلوبی در پی نخواهد داشت.

مقاله دوم

آن، سابقه تاریخی یا حتی نام آن بر تصویری که افراد از کار و کارگر در ذهن خود ایجاد می کنند. فرهنگ کار و کارگر می تواند برای دستیابی به تصورات ذهنی ساکنان یک شهر از اهمیت خاصی برخوردار باشد. برای ایجاد تغییر و تاثیر در اذهان عمومی، هنر می تواند به مثابه ابزاری به خدمت گرفته شود تا کار و کارگر به گونه ای زیبا جلوه کند. با این استدلال می توان به این سؤال اساسی پاسخ داد که چگونه حضور در برخی فضاهای کاری توأم با احساس لذت و آرامش است و حضور در فضایی دیگر خسته کننده. آیا ایجاد یک فضای کاری هنر مندانه توسط کارفرمای خلاق و باذوق بر این حس دامن نمی زند؟ بی توجهی به هنر از عوامل مهم در ایجاد ناهنجاری بصری در سطح جوامع است. باید خاطرنشان کرد وجود فیزیک و کالبد نامناسب و ناهنجار در ایجاد ناهنجاری های رفتاری در میان کارگران و افراد جامعه نقش مهمی دارد، زیرا فضا و محیط بر رفتار ساکنان خود تاثیر می گذارد. محیط و کالبد برخی الگوهای رفتاری و نقش های اجتماعی نوین را به ساکنان خود تحمیل می کنند و برخی رفتارهای موجود را تقویت و برخی دیگر را تضعیف می سازند.

■ هنر در عرصه زندگی و حیات اجتماعی

هنر و اندیشه می تواند جلوتر از صورت بندی های اجتماعی حرکت کند و خود وسیله ای شود برای تغییرات مثبت اجتماعی. این امر به ویژه در عرصه فرهنگ کار و کارگ صادق است. در عرصه فرهنگ سازی، مبانی نظری بسیار جدیدی مطرح است که از یک طرف نتیجه نیازهای انسان متعالی امروز است و از طرف دیگر برای تعالی او تلاش می کند. کار فقط شبکه ای از تولید و کسب سود نیست، بلکه از نظر فیزیکی تندیس بزرگی است که دارای روح انسانی است. اجزای کار امروزه اجزایی از اندامی ارگانیک به شمار می رود که با بقیه اعضا در تعاملی چندلایه است.



و تا آشکار ساختن جنبه های ساختاری که برخی از متغیرهای «نرم ۵» مانند اعتماد، هنجارها و تعهدات اجتماعی را به عنوان پیش نیاز مطرح می کند، پیش می رود. همان طور که می دانیم افزایش اعتماد بهره وری را افزایش می دهد. در این زمینه آوفه اعتماد را ابزاری می بیند که کنشگران برای ارتباط با یکدیگر از آن بهره می برند و استفاده از آن بسته با ترجیحات و تمایلات رفتاری دیگران از لحاظ آمادگی آنها برای کمک، همکاری، و پرهیز از اقدامات خودخواهانه، فرصت طلبانه و خصمانه ارتباطات دارد. آفه می گوید: «دو روش اساسی برای اعتماد کردن و مورد اعتماد واقع شدن عبارت اند از اول اعتماد تجربی، به معنای استفاده از تجربه گذشته برای پیش بینی راه آینده، و دوم اعتماد اخلاقی، به معنای موظف و متعهد ساختن معتمد. و این ناشی از داغ تنگی است که خیانت یا سوء استفاده از اعتماد دیگران به همراه دارد.» نظام روابط کاری تغییر کرده است و با به وجود آمدن کارهای با پرموت و خوداشتغالی و پروژه های شدن کار میزان نگرانی افراد از آینده شغلی خود و احساس بی اعتمادی نسبت به آینده شد

پیدا کرده است. مازگارت لوی سرمایه گذاری فردی در رابطه با نظارت رایکی از ابزار اندازه گیری میزان اعتماد برشمرده است. بر این اساس با توجه به نظارت شدید کارفرمایان بر کارگران در محیط های کاری، میزان اعتماد بین کارفرما و کارگر بسیار کم و ناچیز است، معتمد بودن برای کارگری که مورد اعتماد قرار می گیرد سرمایه بسیار مهمی است؛ به طوری که در کارگاه ها معتمد بودن می تواند کارگر را در برابر انحراف از کارها و وظایف روزمره محافظت کند. کلاوس

شود. احتمال ایجاد بنیان های فرهنگی فساد زیاد می شود، زیرا در این حالت نظام اخلاقی دوگانه ای به وجود می آید: اول رفتار خوب با دوستان و خانواده و به طور کلی آشنایان، و دوم رفتاری نچندان مطلوب با عموم و غریبه ها.

■ روابط کار

روابط کار از جمله مسائل مهم و اساسی است که به خصوص پس از انقلاب صنعتی مورد توجه دولت ها بوده است. از جمله ویژگی های اساسی و ماهیت اصلی روابط کار ضرورت مشارکت سه طرف دخیل در این رابطه یعنی کارگر، کارفرما و دولت است. از زمانی که مشخص شد رابطه کارگری و کارفرمایی نمی تواند تنها بر پایه قرار دادن بین کارگر و کارفرما بنا شود و باید این رابطه با قوانین تنظیم شود، شیوه های مختلفی برای تنظیم آن به کار گرفته شد. قوانین و مقررات، مذاکرات و قراردادهای جمعی و... گفتگو و مذاکره مستقیم بین طرفین روابط کار (کارگر، کارفرما و دولت) به عنوان مطلوب ترین راهکار تنظیم روابط کار مطرح و مدنظر است. می توان از مفهوم اعتماد اجتماعی برای تنظیم رابطه نابرابر بین کارگر و کارفرما استفاده کرد.

■ اعتماد اجتماعی و روابط کار

«چگونه می توان به شهروندان اعتماد کرد؟» عنوان مقاله کلاوس آفه، دانشمند برجسته علوم اجتماعی، است که در آن از ایجاد و تشکیل عناصر ساختمانی تحلیل جامعه شناختی و... آغاز می کند

تاثیر هنر بر کار و زندگی کارگران



■ هنر پویا، کار مولد

ارتباط بین جسم کار و هنر به گونه ای است که گاه به یک تولید به مثابه یک اثر هنری نگریسته می شود. برخی معتقدند خلاقیت، ابداع و نوآوری انسان ابتدا در آثار هنری تجلی یافته و به مرور زمان در تولیدات سنتی و صنعتی نفوذ کرده است. به عقیده عده ای از صاحب نظران، هواره تغییرات از نقاشی و تندیسگری شروع شده و در آثار تولیدشده در یک جامعه تجلی یافته است. علاوه بر ویژگی های عمومی کار، به عوامل سازنده کار نیز باید توجه داشت، عواملی چون کیفیت و کمیت، میزان دستمزد، و رضایت کارگر و کارفرما. همچنین عواملی مانند معنای اجتماعی کار، نقش و وظیفه



یکشنبه • ۱۰ اردیبهشت ۱۳۹۶ • شماره صد

A T I V E H N O