



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



جمهوری اسلامی ایران
وزارت کار و امور اجتماعی

مشارکت اتحادیه‌های صنفی در مدیریت آموزش های حرفه‌ای در بنگاه ها و مؤسسات

TRADE UNIONS PARTICIPATION

IN VOCATIONAL TRAINING MANAGEMENT

AT THE ENTERPRISE

تهیه و تدوین: روابط بین الملل سازمان

مشارکت اتحادیه‌های صنفی در مدیریت آموزش حرفه‌ای

در بنگاه‌ها و شرکت‌ها

- منظور از مشارکت اتحادیه‌های صنفی در مدیریت بنگاه‌ها چیست؟
مشارکت در مدیریت بنگاه‌ها و شرکت‌ها از قبیل شرایط کمیته‌های آموزشی باید از سایر مشارکت‌ها جدا در نظر گرفته شود. حتی زمانی که هردوی آنها در کنار هم قرار می‌گیرند، **مشارکت در مدیریت با مشارکت در درآمد و منافع بنگاه‌ها متفاوت می‌باشد.** مشارکت در درآمد و منافع بنگاه‌ها به عنوان سیستم تلافی‌کننده تعریف می‌شود که به کارگر (جدا از دستمزد و حقوق معمولش) یک درصد از درآمد، منافع یا سودهای بنگاه تعلق می‌گیرد. لازم به ذکر است که در زیان بنگاه کارگر هیچ مشارکت و سهمی ندارد. هدف بنگاه‌ها این است که یک درصد سود به عنوان بخشی از دستمزدها در نظر گرفته شود. از آنجایی که آن یک درصد سود به ندرت، بخشی از پاداش آنها (پاداش صوری و ظاهری) محسوب می‌شود، لذا باید به عنوان یکی از مؤلفه‌های حقوقی فرعی به مؤلفه‌های اصلی حقوق اضافه شود.
- **مشارکت در مدیریت متفاوت از مشارکت در مالکیت بنگاه‌ها می‌باشد.** این موضوع شامل هر سیستمی است که بخشی از سرمایه بنگاه را به کارگر اختصاص می‌دهد. لذا در حرفه‌های گوناگون، کارگر شرایط دوگانه‌ای دارد: یکی به عنوان کارگر و دیگری به عنوان شریک، خواه سرمایه‌گذار خواه مالک بنگاه در نظر گرفته شود. لذا هنگامی که این مشارکت بسیار زیاد می‌شود، هم شامل درآمدها و هم شامل مدیریت می‌گردد، یعنی کارگر هم درآمد و منافع دریافت می‌کند و هم به نوعی به مدیریت دستیابی خواهد داشت.

به طور کلی می‌توان گفت که مشارکت در فرصت‌های مدیریتی زیر وجود دارد

- ◀ وجود منافع و اهداف مشترک بین بنگاه‌ها و کارگران
- ◀ وجود طرح مشترک یک استراتژی جامع و فراگیر برای تمام بنگاه‌هایی که شامل

◀ هدف اصلی فرصت های مشارکتی، توافق جمعی نمی باشد، بلکه برعکس نگهداری و اداره خود فرصت و توسعه و پیشرفت فعالیت ها یا استراتژی های مشترک می باشد.

• درجات مختلف مشارکت در مدیریت بنگاه

با میزان مشارکت به شدت سطوح مختلف مداخله کارگرانی که ممکن است در اجرا یا مدیریت بنگاه نقش داشته باشند، پی برد. این سطوح از حقوق ساده کارگران آگاه تا مهارت کامل که هدف بنگاه می باشد و بوسیله کارکنان انجام می گیرد، قرار می گیرد. لذا میزان مشارکت ممکن است در سه سطح زیر طبقه بندی شوند:

۱- **مشارکت یا همکاری:** مشارکت یا همکاری پایین ترین سطح شدت بروز مشارکت می باشد و شامل تمام ابزار مشاورتی است که با مداخله کارکنان می تواند بدون اینکه با کارفرما ارتباط داشته باشند، صورت گیرد. اگر چه ممکن است تفاوتی بین چندین زیر سطح هایی از قبیل سطح «اطلاعاتی» (جایی که کارگران حق دارند از آن اطلاع داشته باشند) و سطح «مشاورتی» (جایی که کارگران حق دارند تا عقایدشان را بیان کنند) وجود داشته باشد، اما ویژگی خاص و مشخص مشارکت یا همکاری این است که حتی هنگامی که کارفرما مجبور می شود تا به کارگران اجازه مشارکت دهد (به آنها خبر رسانی کند، با آنها مشورت کند، اعتراضات آنها را دریافت کند و حتی دوباره ملاحظه و تجدید نظر کند) این موضوع وی (کارفرما) را محدود نمی کند تا به صورت خاص و معین عمل کند، بلکه می تواند از تمام قدرت هدایت و راهنمایی اش استفاده نماید.

۲- **تصمیم گیری مشترک:** تصمیم گیری مشترک به این نکته اشاره دارد که کارگران می توانند بصورت مؤثر در مدیریت، اجرا یا هدایت بنگاه مداخله کنند. تصمیم گیری مشترک یعنی اتخاذ تصمیم با حضور کارگران. در صورتی که کارگران در آن تصمیم گیری شرکت نداشته باشند، آن تصمیم به عنوان تصمیم مشترک در بنگاه یا شرکت اتخاذ نمی شود. این بدان معنا نیست که الزاماً میزان قدرت کارگران با قدرت کارفرمایان برابر یا یکسان می باشد، در حقیقت تصمیم گیری مشترک بوسیله شرکاء و یا بوسیله اقلیت انجام می گیرد. هنگام

۳- مدیریت فردی (خود مدیریتی) : سومین و بالاترین نوع مشارکت می‌باشد. در این مورد، یکی از کارمندان وظیفه نگهداری و اداره امور بنگاه را برعهده دارد. اما نکته قابل بحث این است که آیا می‌توان در مورد این نوع « مشارکت » به طور کامل صحبت کرد؟ از آنجایی که در خود مدیریتی، شرکاء کاملاً کنار گذاشته می‌شود و شخص جایگزین شرکاء و جمع می‌گردد.

کمیته آموزشی چیست ؟

از نقطه نظر نوع مشارکت، موضوعات مربوط به نحوه مشارکت در درآمد های بنگاه و نحوه مشارکت در مالکیت بنگاه در کمیته آموزشی نمی‌گنجد. البته ممکن است که چنین مشارکتی در کمیته وجود داشته باشد و کمیته از آنها ناشی شود. بنابراین یک کمیته آموزشی، به نحوه مشارکت در مدیریت بنگاه که به زمینه های خاص آموزش داخلی و توسعه سیاست ها و استراتژی های کارکنان برمی‌گردد، اشاره می‌کند.

از نقطه نظر میزان مشارکت ، کمیته آموزشی یعنی:

❖ فرصت مشارکت: هنگامی که کمیته آموزشی با یک فرصت مشاورتی در بنگاه روبرو می‌شود که از کارفرما نظر خواهی گردد، این فرصت وی (کارفرما) را محدود نمی‌کند تا از قطعنامه های بنگاه پیروی و تبعیت کند.

❖ فرصتی برای تصمیم گیری مشترک توسط اقلیت

❖ فرصتی برای اتخاذ تصمیم گیری مشترک توسط شرکاء

❖ فرصتی برای مدیریت فردی (خود مدیریتی)

این تنها بخش یا موضوعی نیست که می‌توان چنین فرصت های مشارکتی را در آن یافت .

نحوه شکل گیری کمیته آموزشی

ایجاد یک کمیته آموزشی بستگی به وجود یک چارچوب روابط کاری دارد که مشارکت کارگران در مدیریت بنگاه یا حداقل مشارکت در سیاست آموزشی کارکنان آن بنگاه را می طلبد. آن چارچوب مشارکت طلب همیشه فراهم نمی باشد، ولی هنگامی که در دسترس باشد، به طور کلی به عوامل ذیل بستگی دارد.

- وجود یک چارچوب قانونی برای استفاده از مکانیسم های مختلف برای بکارگیری یا ارتقاء ایجاد فرصت های مشارکتی در مدیریت آموزشی بنگاه ها می باشد.
 - رویکرد کلی بنگاه که منتهی به تشویق کارگران برای مشارکت در این نوع فرصت ها می گردد .
 - مشارکت در مدیریت آموزشی ناشی از پروسه بحث انگیزی است که توسط کارگران اجرا می گردد و از مذاکره کارفرمایان و دولت حاصل می شود.
- حال به تفصیل، این عوامل را شرح خواهیم داد.

چارچوب قانونی که مشارکت کارگران در مدیریت آموزشی را ضروری می داند و آن را ارتقاء می بخشد.

در آمریکای لاتین و کارائیب حداقل ۲ کشور مکزیک و شیلی وجود دارد که شرایط قانونی جهت ایجاد تعهدی برای فرصت های دو جانبه در بنگاه ها، مخصوصاً موافقت و اجرای برنامه های آموزشی درچنین محیطی را دارند .

کشور مکزیک در این زمینه سابقه بیشتری دارد. در این کشور، قانون کار فدرال « ۱۹۸۰ » این گونه است. « هر بنگاه باید شامل کمیته های مشترک آموزشی باشد. این کمیته ترکیبی از نمایندگان کارگری و کارفرمایی است که از هر یک از آنها به تعداد مساوی و برابر در این کمیته حضور دارند، که وظیفه شان تأکید بر روی تجهیزات، عملکرد سیستم و روند اجرایی پیشرفت

طی تجدید نظری که بر قانون آموزش و اشتغال «۱۹/۵۱۸» در اکتبر سال ۱۹۹۷ صورت گرفت، این قانون در کشور شیلی به صورت ذیل در آمده است: « بنگاه ها باید یک کمیته مشترک آموزشی ایجاد کنند. ایجاد کمیته مشترک آموزشی برای تمام بنگاه هایی که ۱۵ نفر یا بیشتر در آن فعالیت می کنند، اجباری است. وظایف کمیته باید مطابق با برنامه یا برنامه های آموزشی شغلی بنگاه باشد و همچنین پیشنهاد مدیران برحسب نیاز آموزشی می باشد. (سرفصل ۱: آموزش، پاراگراف دوم، کمیته های مشترک آموزشی، بند سیزدهم)

در هر دو مورد بالا، قانون ثابت کرد ترکیب مشترکی از این فرصت ها وجود دارد. از طرفی در کمیته های مشترک مکزیکی در زمینه آموزش، به نسبت تعداد کارگران در بنگاه ها، تعداد نمایندگان هر دو طرف افزایش می یابد. در حالی که کمیته های مشترک آموزشی شیلی معمولاً ترکیبی از سه نماینده از سوی کارفرمایان و سه نماینده از سوی کارگران می باشند. تعادل حاصله با توجه به نتایج هر دو تجربه نشان داد که این دو تجربه هیچ شباهتی به یکدیگر ندارند. در مورد مکزیکی، فراتر از داشتن امتیاز قانون جدید در خصوص آن موضوع در منطقه، به نظر نمی رسد کمیته های مشترک آموزشی به اندازه کافی برای به کارگیری از تمام پتانسیل هایی که تصور می شد از ابتدا داشتند، اقدام کافی انجام شده باشد. در شیلی با ایجاد یک ابزار قانونی برای پیشرفت کمیته های مشترک آموزشی ایجاد شده در بنگاه ها، به نظر می رسد تا دستیابی به نتایج آن، فاصله زیادی وجود دارد.

رویکردهای بنگاه داری و کار آفرینی راه را برای مشارکت کارگران باز می کند.

اگرچه این موضوع در آمریکای لاتین و کارائیب قانون نیست، اما هیچ کس نمی تواند این حقیقت را نادیده بگیرد که بعضی از بنگاه ها، رویکردهای مدیریتی دارند که علاقمند به میزان مشخص مشارکت کارگران در امور بنگاه هستند. در برخی موارد ممکن است با چارچوب های روابط کاری جدیدی روبرو شویم که مدیر فواید ادامه روابط جدید با کارگزارانشان را می بیند و به سازمان های موجود در اتحادیه های صنفی به عنوان یک تهدید نگاه نمی کند، بلکه به عنوان بخشی از «قوانین بازی» نگاه می کند.

البته این نوع مشارکت همیشه پاسخ نمی‌دهد بلکه در هر مورد، یک عامل مطلوب و مناسب برای وجود مکانیسم‌های مذاکره‌ای و روش‌های پذیرش اتحادیه‌صنفاً به عنوان یک مخاطب جدیدمعتبر در چنین مذاکراتی به حساب می‌آید. در میان بنگاه‌هایی که با این نوع روابط کار می‌کنند، ممکن است به تجربیاتی دست پیدا کنیم که فرصت‌های مشترکی برای برقراری ارتباط درباره موضوعاتی از قبیل آموزش و پیشرفت حرفه‌ای کارکنان ایجادگردد. علاوه بر آن به این نکته نیز باید اشاره کرد که در حال حاضر رویکردهای جدیدی در زمینه مدیریت بازرگانی به طور گسترده در میان کشورها شایع شده است. عمده تأکید این رویکردها به نیاز کارگران برای درگیری بیشتر در اهداف و عملکرد بنگاه‌هایی است که آنها در آن مشغول به فعالیت هستند. به عبارت دیگر، باور جدیدی وجود دارد که روز به روز رو به گسترش است: به حساب آوردن قدرت فیزیکی کارگران کافی نیست، بلکه لازم است از هوش و ذکاوت، علم و دانش و اراده آنها برای دستیابی به تولیدات و یا اهداف کیفی بنگاه‌ها نیز استفاده کرد.

از دیدگاه کارگران، این نوع رویکرد به آنها اجازه می‌دهد که آنها در بیش از یک موقعیت قرار گیرند. بعضی از موقعیت‌ها جهت دستیابی به اهداف بنگاه‌ها می‌باشد که افزایش سطوح بکارگیری کارگران همراه با افزایش سطح کیفیت چنین تلاشی است، نه تنها بر حسب میزان تلاشی که آنها (کارگران) انجام می‌دهند. بنابراین آنچه که مهم است، حداکثر منافع و درآمد بنگاه می‌باشد. به عبارت دیگر، کارگران برای بنگاه‌ها تهدیدی جدی محسوب می‌شوند که باید در مقابل آنها ایستادگی و مخالفت کرد. از طرفی سایر موقعیت‌ها این‌طور به بحث می‌پردازند، با اینکه یکی از اهداف اصلی بنگاه‌ها، افزایش سطح تولید و رقابت‌جویی است و در نهایت، منافع بنگاه‌ها است، اما در همین زمان، حداقل در برخی زمینه‌ها یا مراحل روند تولید برای بنگاه‌ها راه دیگری جز مشارکت در تصمیم‌گیری وجود ندارد. به عبارت دیگر شانس برای امکان وقوع آن وجود ندارد.

مشارکت کارگران در مدیریت آموزشی به عنوان نتایج حاصله از بحث و مذاکره با

کارفرمایان و دولت

این عامل به طور معمول مقدم بر دو مورد قبلی می‌باشد. به دنبال این حقیقت، موافقت بنگاه برای ایجاد فرصت جدید جهت تصمیم‌گیری مشترک در زمینه‌های آموزشی، منجر به

قانونی شد که نتیجه یک بحث و گفتگوی طولانی و تاثیر کارگران برای مذاکره در مورد این موضوعات از طریق اتحادیه های صنفی گردید.

متعاقباً چنین نتایجی تنها زمانی حاصل می شود که اتحادیه های صنفی این حقیقت را در نظر بگیرند که آموزش های حرفه ای یک موضوع استراتژیکی است که به نفع کارگران است و بحث و گفتگو در این زمینه یا غلبه بر فضاهای مشارکتی در مدیریت نیز به همان اندازه به کارگران مربوط می شود که سایر موضوعات در این دستور جلسه قرار می گیرند. با این وجود بین اهمیت این موضوعات تفاوت هایی وجود دارد که معمولاً موضوع یا هدف بحث و گفتگو و مغایرت کار و آموزش های حرفه ای می باشد. آموزش های حرفه ای، آموزش هایی هستند که بالقوه دستیابی به موافقت های بین کارگران و کارفرمایان را آسان تر و ساده تر می سازند.

نحوه شکل گیری و هماهنگی یک کمیته آموزشی

برای ادغام یک کمیته آموزشی در سطح بین المللی، فقط یک روش منحصر به فرد وجود ندارد. همان طور که دیدیم بین کمیته های آموزشی کشورهای شیلی و مکزیک تفاوت های بارزی وجود داشت. لازم به ذکر است که آنها تنها کشورهایی در منطقه هستند که این موضوع از طریق قانون انجام شده است. البته می توان گفت که این ادغام شدن بستگی به موارد زیر دارد.

❖ خواه چارچوب نظارتی سراسری در آن زمینه وجود داشته باشد، خواه نداشته باشد.

❖ نتیجه مذاکره ای که در هر بنگاه بین کارفرمایان و کارگران رخ می دهد.

❖

اتحادیه های صنفی از دو لحاظ به عنوان اساسی در چارچوب ادغام کمیته آموزشی ملاحظه می شوند:

(۱) در صورتی که مشارکت مشترکی بین کارفرمایان و کارگران وجود داشته باشد یا نداشته باشد. لازم به ذکر است که تعداد نمایندگان حاضر در این کمیته (نمایندگان بنگاه و نمایندگان

کارگری) از حیث تعداد با هم برابرند.

۲) روشی که نمایندگان کارگران به عنوان نماینده انتخاب شده‌اند.

ماهیت کمیته مشترک یا غیر مشترک بر روی این مسئله تاثیر می‌گذارد که آیا کارگران می‌توانند نظرات و عقایدشان را در بحث و گفتگو و در زمان رأی‌گیری مؤثر، بیان کنند؟ همچنین این موضوع، تحقیق برای موافقت‌ها را اجباری کرده و از اتخاذ تصمیم یک‌جانبه توسط بنگاه‌ها جلوگیری می‌کند و این‌که باید هر تصمیمی در نشست کمیته اتخاذ شود.

اشکال مختلف انتخاب نمایندگان

۱) نمایندگان ممکن است کارگرانی باشند که عضو اتحادیه صنفی بوده و بطور مستقیم

توسط مدیریت اتحادیه صنفی انتخاب می‌شوند.

۲) نمایندگان ممکن است کارگرانی باشند که عضو اتحادیه صنفی بوده و از طریق

رأی‌گیری سایر اعضای اتحادیه صنفی انتخاب شده‌اند.

۳) نمایندگان ممکن است کارگرانی باشند که عضو اتحادیه صنفی بوده و از طریق

رأی‌گیری همه کارگران انتخاب شده‌اند. خواه این کارگران عضو اتحادیه صنفی

باشند، خواه نباشند.

۴) نمایندگان ممکن است کارگرانی باشند که عضو اتحادیه صنفی بوده یا نبوده و در

فرصتهای مختلف رأی‌گیری انتخاب شوند.

۵) نمایندگان ممکن است کارگرانی باشند که عضو اتحادیه صنفی بوده یا نبوده و

بنابراین در یک فرصت رأی‌گیری منفرد و با حضور همه کارگران انتخاب شوند.

(خواه عضو اتحادیه صنفی باشند، خواه نباشند.)

۶) نمایندگان کارگران ممکن است توسط دفتر مدیریت بنگاه انتخاب شوند.

با توجه به نکات بالا، هر یک از امکانات بالا موجب تبعات متفاوتی هم در عملکرد کمیته

و هم در خود اتحادیه صنفی خواهد شد.

گزینه‌های ۱، ۲ و ۳ معمولاً مورد قبول اتحادیه صنفی می‌باشد و پذیرفتن یکی از آنها

بستگی به موقعیت خاص هم سازمان و هم بنگاه دارد.

گزینه‌های ۴ و ۵ بسیار مشکل هستند. از آنجایی که آنها دو شکل ممکن از نمایندگی

کارگران را باید بپذیرند، که از یک سو اتحادیه صنفی و از سوی دیگر مستقیماً توسط

کارگرانی که بدون وساطت و اجازه اتحادیه صنفی در رأی‌گیری شرکت می‌کنند.

این همان حالتی است که نمایندگان کمیته های مشترک آموزشی بنگاه در شیلی طبق

جدول زیر انتخاب شدند:

تعداد نمایندگان اتحادیه	تعداد	میزان عضویت در اتحادیه های صنفی
۰	۳	بیش از ۷۵ درصد از کارگران بنگاه، عضو اتحادیه صنفی هستند.
۱	۲	بین ۵۰ تا ۷۵ درصد از کارگران بنگاه، عضو اتحادیه صنفی هستند.
۲	۱	بین ۲۵ تا ۵۰ درصد از کارگران بنگاه، عضو اتحادیه صنفی هستند.
۳	۰	کمتر از ۲۵ درصد از کارگران بنگاه، عضو اتحادیه صنفی هستند.
۳	۰	هیچ اتحادیه صنفی در بنگاه وجود ندارد.
بر اساس اخذ آراء	مستقیماً به وسیله	پروسه انتخاب نمایندگان

گزینه ۶ در هیچ اتحادیه صنفی کاربرد ندارد. در حقیقت این گزینه

نمی تواند به عنوان یک شکل واقعی مشارکت در نظر گرفته شود.

موضوعاتی که کمیته آموزشی به آن می پردازد؟

دامنه موضوعاتی که کمیته آموزشی به طور بالقوه به آن می پردازد، بسیار گسترده

می باشد. این دامنه نه تنها شامل تنوع و توانگری خود آموزش های حرفه ای می باشد،

بلکه به تعداد لینک های فراوان موجود بین آموزش های حرفه ای و سایر ابعادی که متعلق

به زمینه های تولیدی یا شغلی می باشد، بستگی دارد.

در این زمان ، کمیته آموزشی به موضوعات استراتژیک و کلی اختصاص داده می شود. اما احتمالاً آن کمیته به حل موضوعات خاص و معمولی نیز می پردازد.

برخی از آن موضوعات به شرح ذیل می باشد.

استراتژی ها یا طرح های کلی آموزشی بنگاه که مشوق ارتقاء سطح مهارت و دانش کارگران می باشد و در گسترش اطلاعات در مورد تکنولوژی های جدید که باید از آنها استفاده شود، بکار می رود.

بی شک، یکی از مهمترین اهدافی که پیش روی یک کمیته قرار دارد، بحث و گفتگو، توافق و تعریف یک برنامه یا طرح کلی آموزشی برای بنگاه می باشد.

برای دستیابی به این هدف، ذکر جزئیات عملیات آموزشی که بتوان آن را اجرا نمود، کافی نیست. برعکس آن (در درون واژگان مشخص و معین) و با توجه به یک سری ابعاد مورد نظر از قبیل تولید، قدرت تولید، کیفیت ، فروش و غیره به تعریف شفاف و مشترک در مورد اهدافی که شرکت دارد، می پردازد. با در نظر گرفتن این موضوع به عنوان نقطه شروع، تجزیه و تحلیلی صورت می گیرد که به تعریف نوع عملیات آموزشی لازم برای دستیابی و نیل به این اهداف باید در نظر گرفته شود و این عملیات به چه کسانی مربوط می باشد، می پردازد.

پس از تجزیه و تحلیل، نیازمندی های عملیات آموزشی در چارچوب منابع موجود مطالعه می شوند(سندوق/اتاق ها/مواد/ابزارآلات/تجهیزات وغیره) . سرانجام تمام موارد فوق مطابق با اهدافی که بنگاه ها باید به آن دست یابند، به اقدامات برنامه ریزی شده و پیش بینی شده ترجمه و تفسیر خواهد شد.

آمادگی کارگران جهت انجام کارهای جدید، خواه به عنوان نتیجه هماهنگی آنها در

درون بنگاه یا به عنوان یک پیامد و نتیجه در ایجاد پستهای شغلی جدید

اینکه بین مراحل مختلف پروسه تولید، مدام جایگاه و مکان کارگران در حال تغییر است امری معمولی است که بسیار اتفاق می افتد. به راستی ، بدون توجه به این موضوع که آیا چنین هماهنگی با شخص کارگر انجام شده یا نه، با توجه به دانش کاملی که در مورد کل پروسه کار و وظایفی که در بنگاه اعمال می گردد آیا کارگر خود مایل به جابجایی

علاوه بر آن، پروفایل‌های حرفه‌ای تمایل به تغییر دارند و تقسیمات محدود شغلی برای مدت طولانی مورد نیاز نمی باشد. لذا کارگران می‌توانند برعکس، (به جای کارگر مطرح نمی شوند) به ایفای نقش خود در بنگاه بپردازند و موقعیت و بافت خود را در بنگاه تغییر دهند. این نوع انتقال‌ها نیازمند این است که کارگران آمادگی روبروشدن با تغییر در شکل جدید یا کارها و وظایف تکراری‌تر را پیدا کنند.

ادغام زمینه‌های مرتبط با بهداشت و ایمنی کار در قالب طرح‌ها، برنامه‌های آموزشی

و مشاغل

در بعضی از کشورها، قانون می‌گوید برای ایجاد فرصت‌های مشترک، با توجه به موضوع بهداشت و ایمنی کار تعهد و الزام وجود دارد. در حالی که بعضی از بنگاه‌ها در سایر کشورها در خصوص چنین موضوعاتی پایبند هیچ تعهدی نیستند و با چنین مواردی کاملاً یکسان برخورد می‌کنند.

در صورتی که بنگاه هم کمیته آموزشی و هم کمیته بهداشت و ایمنی داشته باشد، واضح است که هر دو مورد باید با یکدیگر همکاری تنگاتنگی داشته باشند. در صورتی که چنین موردی وجود نداشته باشد کمیته آموزشی ممکن است بر طرح‌ها و برنامه‌های بهداشت و ایمنی بنگاه تاثیر بسزایی بگذارد.

این تاثیر ناشی از دو مورد زیر است:

(۱) هیچ سیاست مطمئن و بی‌عیب و نقصی در خصوص بهداشت و ایمنی که هیچ مولفه آموزشی قوی ندارد، وجود ندارد.

بهترین مکانیسم‌های جلوگیری کننده از حوادث و اتفاقات و بیماری‌هایی که شخص در محیط کار با آن روبرو می‌شود، در صورتی که کارگران ندانند که چطور از آنها (مکانیسم‌های جلوگیری کننده) استفاده کنند یا اگر از خطرات احتمالی که ممکن است شخص در حین کار یا در محیط کار با آن روبرو شود هیچ اطلاعی نداشته باشد یا اینکه حتی چطور از این خطرات جلوگیری کند، این مکانیسم‌ها از ارزش بسیار کمی

۲) موضوع بهداشت و ایمنی کار یکی از مولفه های اصلی و لازم در آموزش های حرفه ای است.

یادگیری برای کار در درون موارد زیر قرار می گیرد: کار به روشی مطمئن و ایمن، بدون روبرو شدن با خطرات فیزیکی یا روحی

شناسایی نیازهای آموزشی مطابق با تغییرات در اشکال مدیریت و اجرای کار، اهداف

تولیدی یا اهداف تضمینی کیفی در محصولات و یا در پروسه ها، تغییرات در

پرو فایل های تولیدی مورد نیاز، بکارگیری تکنولوژی های جدید و غیره

کمیته آموزشی ممکن است نمونه مناسب و مفیدی برای همسو شدن با تغییراتی باشد که در بنگاه ها رخ می دهد.

از نقطه نظر اتحادیه های صنفی، شرکت و حضور در مدیریت آموزشی ممکن است برای تضمین منافع و نیازهای کارگران مفید واقع شود. لازم به ذکر است که چطور عواملی همچون دستمزد، مشاغل مختلف و تعداد پست های شغلی و سایر جنبه ها موثر خواهد بود. این کار به اتحادیه صنفی برای دستیابی به کیفیت و نحوه استفاده در کمیته کمک می کند.

نماینده اتحادیه صنفی: پرو فایل های پیشنهادی

در این قسمت، ما با موضوع جنبه ها و شرایط نماینده اتحادیه صنفی که باید به صورت ایده آل و مطلوب در کمیته آموزشی بنگاه حضور پیدا کند، روبرو می شویم.

همکار انتخاب شده یا منصوب شده ممکن است از ابتدا تمام شرایط و دانش لازم را نداشته باشد، اما ممکن است که بعدها هر دوی آنها را کسب کند و یا در جریان انجام وظایف خود به عنوان نماینده به آنها دست یابد.

عواملی که اعضای یک اجلاس، هیئت مدیره یا اتحادیه صنفی یک نفر را به عنوان همکار (نماینده) انتخاب یا منصوب می کنند (از طریق رای گیری انتخاب صورت می گیرد) ممکن است از یک بنگاه تا بنگاه دیگر و از یک اتحادیه صنفی تا اتحادیه صنفی دیگر

انتخاب نماینده به دلیل اطلاع و دانش کامل و دقیق وی نسبت به کل مسایل بنگاه و یا توانایی وی برای بحث، گفتگو و معامله صورت می گیرد. به طور خلاصه، از نظر ما نماینده انتخابی باید دو ویژگی زیر را حتما داشته باشد.

انگیزه و علاقه به پیشرفت در نقش و جایگاه خود

قوانین حاکم بر عملکردهای کمیته

در ابتدا لازم است که با قوانین حاکم و مخصوص عملکرد نمونه ای که نماینده در آن شرکت می کند، آشنا شویم.

با علم به این دانش زمینه ای، اکنون نماینده می داند که تغییرات عملیاتی چیست، محدودیت هایی که ممکن است وجود داشته باشد، چیست و رهنمودهای لازم برای هماهنگی و ایجاد کمیته آموزشی را نیز می داند.

سایر قوانین حاکم بر آموزش های حرفه ای

جدا از قوانینی که در بالا ذکر شد، دانستن این نکته لازم است که ایجاد یک قانون برای آموزش های حرفه ای در سطح ملی بسیار مهم و لازم است. چنین قوانینی ممکن است به وجود عملکرد موسسات آموزشی تا فراگیری یا آموزش های گروهی در میان سایر موسسات مربوطه باشد.

واژگان و مفاهیم کلی آموزش های حرفه ای

به منظور درک عمیق تر از مدیریت آموزش حرفه ای در بنگاه، ابتدا لازم است تا چالش های حاصله توسط تعدادی از واژگان و مفاهیم که متعلق به این حوزه می باشد را فرض کنیم. این اقدام، نماینده را قادر می سازد تا ابزار بیشتری برای پیشرفت نقش خود در جریان به مشارکت گذاشتن یک زبان مشترک با سایر نمایندگان از کارگران، نمایندگان بنگاه، اتحادیه صنفی و سایر عاملین (مربیان، مقامات آموزشی یا تحصیل حرفه ای) در اختیار داشته باشند.

دسترسی کارکنان به تسهیلات و امکانات و منابع آموزشی در داخل یا خارج از بنگاه

برای بحث و مذاکره در مورد یک طرح یا استراتژی آموزشی یا مشخص کردن نقش های خاص، نماینده تلاش خواهد کرد تا در مورد منابع آموزشی داخل بنگاه بیشترین اطلاعات و دانش کامل ممکنه را داشته باشد، فرصت های موجود برای دستیابی به منابع خارجی و مکانیسم های مرتبط و مناسب برای دستیابی کامل به هر دو آنها را نیز در نظر بگیرد. در سطح اولیه، دانش مرتبط و مناسب با مدارک مهارتی کارگران بنگاه کمک می کند تا امکانات لازم برای توسعه عملیات و اقدامات آموزشی مشخص شود.

در حالی که برخی از مردم دانش کامل و اطلاع درستی در مورد تکنیک های مشخص، پروسه ها یا عملیات کاری دارند اما توانایی لازم برای انتقال چنین دانشی را ندارند.

از طریق یک برنامه یا دوره آموزشی و در صورتی که وسایل کمک آموزشی و منابع در اختیار آنها قرار گیرد، این افراد می توانند به نتایج مثبتی دست یابند.

در عوض سایر کسانی که توانایی ذاتی و یا کسب شده برای آموزش دهی یا بکارگیری تکنیک ها و روش های مختلف دارند می توانند جزء کسانی باشند که به دسته اول کمک کرده و با آموزش دادن به آنها از آنها حمایت کنند.

کاملاً مشخص است که ما می توانیم کسانی که از ویژگی ذکر شده در بالا برخوردارند پیدا کرده و همین مسئله یکی از چالش های اصلی کمیته آموزشی برای شکل گیری، باانگیزه کردن و بکارگیری آنها در طرح های آموزشی می باشد. البته این بدان معنا نیست که یک بنگاه همیشه کارکنان لازم و متخصص برای توسعه اقدامات آموزشی به هر عنوان و در هر شرایطی در اختیار دارد.

در سطح دوم، لازم است تا تجهیزات مناسب برای اجرای آموزش داشته باشیم.

اگر چه امروزه آموزش در حین کار بشدت انجام می گیرد، اما شرایط مطلوب برای اجرای کلی آن همیشه مطلوب نیست. بعضی از دروس تئوری برای تدریس به کلاس درس نیاز دارند. بعضی مواقع ممکن است که بنگاه علاقمند به آموزش کارگران خود

دانش مناسب و مرتبط در مورد عملکرد بنگاه

از میان ویژگی‌هایی که نماینده اتحادیه صنفی لازم است آن را داشته باشد، مهمترین آن داشتن دانش عمیق و بسیار در مورد عملکرد بنگاه است. این نوع دانش شامل همه جنبه‌های زیر است.

❖ بخش‌ها و پروسه‌ها

تمام بنگاه‌ها - حتی کوچکترین آنها - معمولاً به بخش‌های مختلف تقسیم می‌شوند و آنها هر یک پروسه‌ای خاص را انجام می‌دهند. بنگاه‌های بزرگ در بخش صنعت، پروسه‌های بسیار پیچیده و مرکبی دارند.

❖ ساختار کارکنان

جنبه دیگر نماینده اتحادیه صنفی باید با نحوه سازماندهی کارکنان بنگاه آشنایی داشته باشد. این موضوع تا حد زیادی در میان بنگاه‌ها هم برحسب اندازه بنگاه و هم برحسب فعالیتی که انجام می‌دهند، متفاوت می‌باشد.

❖ رویکرد مدیریتی

همان‌طور که گفته شد بنگاه‌ها رویکردهای مدیریتی متفاوتی در نوع کار دارند. در چنین مواردی رویکرد صریح و مستقیم است و در موارد دیگر رویکردها غیر صریح اند. با وجود رویکرد صریح، نماینده اتحادیه صنفی باید با آن رویکرد آشنا باشد و توانایی بحث و گفتگو در این زمینه را داشته باشد.

پایان