



رابطه تعلیم و تربیت و شغل نزد کارگران صنایع تهران

پدیدآورنده (ها) : حسام وزیری، افشان

علوم اجتماعی :: نشریه مطالعات جامعه شناختی :: دوره قدیم، زمستان ۱۳۴۷ - شماره ۲ (ISC)

صفحات : از ۱۹۲ تا ۱۹۶

آدرس ثابت : <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/94142>

تاریخ دانلود : ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه **قوانین و مقررات** استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



رابطهٔ تعلیم و تربیت و شغل نزد کارگران صنایع تهران

به رابطهٔ تعلیم و تربیت و رشد اقتصادی ازدیرباز، خصوصاً از سالهای پس از جنگ جهانی دوم، با مطرح شدن مسائل کشورهای کم رشد توجه شده است.^۱ اما این توجه غالباً صورت کلی و متکی بر مطالعات و تحقیقات عمومی آماری داشته است. فی‌المثل، سهمی که هر یک از عوامل کلاسیک تولید در مجموع رشد اقتصادی دارد با سهم عواملی چون مدیریت، تکنیک، و تعلیم و تربیت مقایسه شده، و یا اثری که تعلیم و تربیت در ازدیاد درآمد فرد طی دورهٔ فعال عمر دارد، احتساب شده است و کمتر بررسیهای دقیق و محدود، مثلاً، دربارهٔ رابطهٔ انواع و سطوح مختلف سواد و تحصیلات با مشاغل گوناگون نزد گروههای شغلی مختلف شده است. بدینجهت، از دو سال پیش «گروه مطالعات جامعه‌شناسی ایران» در مؤسسهٔ مطالعات و تحقیقات اجتماعی به پژوهشهایی در زمینه‌های مشخص رابطهٔ میان تعلیم و تربیت و اقتصاد پرداخت که بررسی حاضر از آن جمله است. موضوع این بررسی شناسایی وضع سواد و میزان و نوع و چگونگی تعلیم و تربیت حرفه‌ای و فنی نزد کارگران صنایع بزرگ تهران و رابطهٔ آن با موفقیت شغلی و تحرك اجتماعی آنان بوده است.

روش:

در بررسی حاضر به جای مطالعات وسیع کلی، که در حال حاضر امکانات آن بسیار محدود است، به انتخاب دو کارخانه اقدام شد که بر رویهم نمونه‌ای از صنایع بزرگ بخش خصوصی هستند و یکی از آنها اصول سازمان و مدیریت صنعتی جدید را پذیرفته و دیگری بر روشهای سنتی مدیریت متکی است.

به جای آمارگیری به مصاحبه و روش مشاهده از درون و تهیهٔ مونوگرافی دو کارخانه و مقایسه و تطبیق آنها پرداختیم. مطالعات پراکندهٔ پیشین که در ایران در مورد وضع کارگران صنایع صورت گرفته تا حدود زیادی با نتایج این پژوهش تطابق دارد. ناگفته نماند که در شهر

۱. در مورد آراء علما در بارهٔ اثرات تعلیم و تربیت در رشد اقتصادی رجوع شود به کتاب:

John Vaizy, *The Economics of Education*, London, 1962, خصوصاً فصول اول آن.

تهران کارگاههای بسیاری وجود دارد که کمتر از دو کارخانه مورد بحث از مدیریت و سازمان خوب برخوردارند. مع ذلک گمان می رود که نتایج این بررسی، گرچه یک وضع انتقالی را در دو کارخانه مورد بررسی نشان می دهد، تا حدودی معرف وضع عمومی کارگاههای صنعتی نیز باشد. در اینجا فقط خلاصه ای از یافته های مهم این بررسی از نظر خوانندگان می گذرد.^۱

یافته ها :

۱. منشاء اقتصادی - اجتماعی کارگران : نتایج بررسی نشان می دهد که پدران کارگران مورد مطالعه اکثراً از طبقات اقتصادی - اجتماعی نازلتر برخاسته اند. شغل آنان ، در درجه اول ، کارهای یدی (۳۰٪) پدران استاد کاران و سرکارگران و ۴۲٪ پدران کارگران دیگر) ، و در درجه دوم ، زراعت (۲۱٪) پدران استاد کاران و سرکارگران و ۲۳٪ پدران کارگران دیگر) ، در درجه سوم ، کسب و خرید و فروش جزئی (۲۱٪) پدران استاد کاران و سرکارگران و ۹٪ پدران کارگران دیگر) بوده و ، بالاخره ، حدود ۱۴٪ پدران استاد کاران و سرکارگران و ۸٪ پدران کارگران دیگر مشاغل دفتری و اداری داشته اند. جز در مورد اخیر، که فرزندان نسبت به پدران تحرك اجتماعی نزولی داشته اند، بقیه افراد مورد بررسی به مشاغل هم سطح و منزلت با مشاغل پدران خود دست یافته اند. این امر روشنگر اثرات محدود کننده امکانات اقتصادی - اجتماعی خانواده در گرایشهای شغلی فرزندان است. تحرك جغرافیایی غالباً توأم با تحرك افقی شغلی نزد کارگران مورد بحث دیده می شود.

۲. میزان سواد و تحصیلات : سطح سواد و تحصیلات رسمی خصوصاً تحصیلات فنی و حرفه ای نزد کارگران مورد بررسی بسیار پایین بوده است. متوسط سالهای تحصیلی استاد کاران و سرکارگران ۲/۵ و از آن دیگر کارگران (ماهر، نیمه ماهر، ساده . . .) ۹/۴ بوده و ، برخلاف کشورهای پیشرفته صنعتی ، فاصله نمایانی از لحاظ سالهای تحصیلی بین استاد کار و کارگر معمولی وجود نداشته است. در یکی از دو کارخانه بررسی شده هیچیک از استاد کاران یا کارگران دیگر تحصیلات حرفه ای رسمی نداشته اند و در کارخانه دیگر فقط ۶٪ کارگران تحصیلات حرفه ای حدود سیکل اول متوسطه و ۵/۴٪ استاد کاران و سرکارگران دیپلم هنرستان داشته اند. در میان استاد کاران و سرکارگران، که بر اثر تجربه و سابقه کار به این دوجه اارتقاء شغلی رسیده اند، در مجموع ۱۰٪ بکلی بی سواد و حدود ۵۸٪ آنان تحصیلاتی پایینتر از دوره کامل ابتدایی داشته اند. سطح سواد و تحصیلات نزد کارگران دیگر وضع مشابهی را نشان می دهد. کارگران علل بیسوادی و نیمه تمام ماندن تحصیلات ابتدایی خود را فقر یا عدم دسترسی به مدرسه ذکر نموده اند. آن

۱. برای تفصیل بیشتر رجوع شود به اصل گزارش نگارنده تحت عنوان : رابطه تعلیم و تربیت و موفقیت هغلی نزد کارگران صنایع ، مهرماه ۱۳۴۷ ، از انتشارات مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی ، دانشگاه تهران.

دسته از کارگران که به مدرسه راه یافته‌اند، به محض رسیدن به درجه‌ای از رشد جسمانی به منظور کمک به درآمد خانواده، به درخواست والدین از مدرسه خارج شده‌اند.

تحصیلات بامهارت و شغل رابطه مستقیم نشان نمی‌دهد، چه کارگران بر اثر تجربه و سابقه کار مهارت یافته‌اند و نه از طریق تعلیمات حرفه‌ای رسمی. و به همین سبب نیز بین تحصیلات و درآمد رابطه مستقیم نمی‌تواند وجود داشته باشد و طبعاً دستمزد بیشتر به درجات مهارت‌های بالاتر تعلق گرفته است.

۳. تعلیمات ضمن کار و مهارت کارگران: در شرایط مطلوب معمولاً درجه مهارت کارگر با میزان تحصیلات و تعلیمات حرفه‌ای رسمی، سابقه کار و تجربه، و بالاخره با استعداد و علاقه شخصی وی ارتباط پیدایی کند. ولی نزد کارگران مورد بررسی سابقه کار و تجربه عامل فایق در کسب مهارت بوده است. سهم تعلیمات حرفه‌ای رسمی در برابر تعلیمات ضمن کار بسیار محدود بوده است. در مجموع فقط حدود ۳٪ استادکارگران و حدود ۷٪ کارگران نیمه ماهر و ۴٪ کارگران آزمایشی از تحصیلات حرفه‌ای رسمی پیش از اشتغال برخوردار بوده‌اند. به این ترتیب، اکثریت قریب به اتفاق کارگران مهارت کنونی خود را ضمن کار کسب نموده‌اند و عامل تحصیلات رسمی و استعداد و علاقه شخصی در درجات بعدی قرار گرفته‌اند. دوره‌های کوتاه مدت کارآموزی حرفه‌ای فقط در یکی از کارخانه‌های مورد بررسی، که اصول صحیح مدیریت صنعتی را به کار می‌بندد، جهت تعلیم مهارت‌های مورد نیاز به کارگران و در موارد ضروری دایر می‌گردد. مع هذا، اکثر استادکاران و سرکارگران آن کارخانه (حدود ۷۲٪) مهارت خود را منحصر از طریق تعلیمات غیر رسمی ضمن کار کسب نموده‌اند. ۴٪ درصد علاوه بر تعلیمات غیر رسمی ضمن کار، از دوره‌های کارآموزی مذکور نیز استفاده نموده و حدود ۴٪ از تحصیلات حرفه‌ای رسمی برخوردار بوده‌اند. ارقام مشابه در مورد کارگران دیگر آن کارخانه به ترتیب $\frac{۸۵}{۸}$ ، $\frac{۳}{۸}$ ، و $\frac{۱}{۵}$ بوده است. مدت فرا گرفتن اجزاء ساده کار حداکثر ۳ ماه و در مورد مشاغل پیچیده تر حداقل دو سال بوده است کارگران مهارت‌های موجود در کارخانه را از استادکاران و تکنسین‌ها و مهندسان می‌آموزند. با ورود ماشین آلات تولیدی جدید مهندسین و یساکتکنیسین‌های خارجی، که ضمن قرارداد فروش ماشین آلات به محل نصب اعزام می‌شوند طرز کار با آن ابزار و وسایل را به کارگران ورزیده، تکنسین‌ها، و مهندسین ایرانی می‌آموزند.

۴. نحوه انتخاب کارگر: سیاست انتخاب و استخدام نیروی کار در کارخانه‌های مورد بررسی، که ۲۵ تا ۳۰ سال سابقه فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی دارند، در آغاز تأسیس مبتنی بر روش‌های کهن و به کار گرفتن کارگران ساده و غالباً بی‌سواد بوده است. این کارگران به تدریج زیر نظر استادکار مهارت‌های مورد نیاز کارخانه را فرا گرفته و در برابر دستمزد معمولاً قلیل به کار پرداخته‌اند. هنگام اجرای این بررسی اکثر استادکاران و سرکارگران از کارگران قدیمی و مجرب

این دو کارخانه بوده‌اند. این عده، در واقع، نقش استاد کار و تکنسین تعلیم دیده را ایفا می‌نمایند. در کارخانه‌ای که اصلاحاتی در روش مدیریت کرده است، شرایط جدیدی برای انتخاب نیروی کار وضع شده است. از آن جمله، وضع تحصیلی را در انتخاب و استخدام داوطلبان دخالت داده، ولی در عمل گاه به ضرورت از شرایط تحصیلی مقرر در سیاست استخدامی صرف نظر می‌نماید. فی‌المثل، داوطلب اگر در هنگام استخدام مهارت ضروری را داشته باشد، از شرایط مربوط به سوابق تحصیلی او صرف نظر می‌شود. مع‌هذا، باید یادآور شد که انتخاب و استخدام کارگر در این کارخانه صورت منطقی گرفته و توجه لازم به انتخاب بر اساس تحصیلات رسمی و مهارت و ملاک‌های صحیح حاصل شده است. در کارخانه دیگر روش‌های سنتی همچنان در انتخاب کارگر حکم فرماست. روابط شخصی در این کارخانه بیشتر از کارخانه اول از عوامل مؤثر در استخدام افراد به شمار می‌رود (در کارخانه اول ۶۸٪ استادکاران و ۲۴٪ کارگران و در کارخانه دوم، به ترتیب ۷۱٪ و ۶۵٪ هنگام استخدام از این عامل مدد جستجو می‌کنند). ولی تعداد کثیری از کارگران کارخانه اول، مخصوصاً در سال‌های اخیر، از طریق گذراندن امتحان به استخدام کارخانه درآمده‌اند.

۵. تأثیر عامل تحصیلات رسمی در استخدام و ارتقاء شغلی: چنانکه در مبحث پیشین نیز یاد شد، سیاست کارخانه، خصوصاً در گذشته، استخدام کارگر ساده با مزد اندک بوده تا به تدریج مهارت‌های مورد نیاز کارخانه را به آنها بیاموزند. از طرف دیگر، سطح تحصیلات رسمی خصوصاً تحصیلات حرفه‌ای نزد داوطلبان استخدام پایین بوده و ناچار عامل تحصیلات، جز در موارد محدود و آنهم در سال‌های اخیر، نه تنها در استخدام بلکه در ارتقاء شغلی و تعیین دستمزدها مستقیماً عامل مؤثری نبوده است. فقط در کارخانه‌ای که گفتیم به نازگی اصول جدید مدیریت را به کار می‌بندد، اخیراً پس از طبقه بندی مشاغل و توصیف هر شغل و تعیین شرایط احراز آن، تحصیلات رسمی و بخصوص حرفه‌ای در احراز شغل و تعیین دستمزدها شرکت دادن کارگر در دوره‌های کارآموزی حرفه‌ای اعتباری قابل ملاحظه یافته است.

ارتقاء شغلی کارگران در حال حاضر بیشتر منوط به باز بودن مشاغل در سطوح بالا و داشتن مهارت مربوطه است، ولی به دلایلی از جمله توسعه نسبتاً کند کارخانه‌های مورد بررسی — که خود معلول عوامل دیگر است — فرصت برای افزایش سطح مهارت و کسب تخصص‌های جدید جز در موارد قبلی به دست نمی‌آید و، در نتیجه ارتقاء شغلی به کندی صورت می‌گیرد و یا حتی کارگر مستعد سال‌ها در سطوح پایین‌تر شغلی توقف می‌نماید.

نکته دیگر آن که نزد استادکاران و سرکارگران تطابق شغلی و رضایت از کار ملاحظه می‌شود، ولی کارگران کم‌مهارتی که از تحصیلات رسمی خصوصاً نظری بهره‌ای ندارند، احراز مشاغل دفتری از نوع مشاغل یقه سفید را آرزو می‌کنند.

نتایج:

نتایج بررسی در وضع کارگران و در نحوه مدیریت صنعتی در کارخانه‌های مورد بررسی و

شواهد دیگری که در دست است نشان می‌دهد که صنایع ایران شاهد یک مرحله انتقالی از نظام مدیریت صنعتی سنتی بروشهای سنتی به سوی نظام جدیدی متکی بر اصول صحیح و منطقی معمول در کشورهای پیشرفته صنعتی است. آگاهی به لزوم تغییر در روش مدیریت صنعتی نزد صاحبان صنایع پیدا شده و گاه، عملاً، اصول جدید مورد تأیید قرار گرفته و به اجرا درآمده است. ولی فشار و تحجر سنتها و دیگر ملاحظات اقتصادی-اجتماعی سبب می‌شود که از پاره‌ای از اصول وضع شده صرف نظر شود و روشهای قدیمی و خودمانی توأم با روشهای جدید معمول و مجری گردد. ولی آنچه مسلم است آنست که توسعه کارخانجات صنعتی و تولیدی، افزایش حجم تولیدات و نیروی کار، اداره امور با روشهای کهن و خودمانی به تدریج غیرممکن می‌سازد. ناگزیر باید در به کار گرفتن نیروی کار و اداره امور تولیدی حتی در توجه به امور مربوط به تأمین رفاه مادی و اجتماعی کارگزار طرف کارفرما بیش از پیش به اصول منطقی و صحیح توسل شود.

در یکی از دو کارخانه مورد بررسی، چنانکه پیشتر نیز ذکر گردید، روش مدیریت در مسیر جدید افتاده است. فی‌المثل، با طبقه‌بندی مشاغل و با توصیف هر شغل، و تعیین شرایط احراز مشاغل، ارتباط منطقی بین تحصیلات نظری و حرفه‌ای با شغل برقرار شده است. گرچه بر اثر فشار سنتها و محدودیتهای مربوط به کمبود نیروی کار برخورد از آن تحصیلات رسمی حرفه‌ای و ماهر اجرای این سیاست بادشواریهایی مواجه است، و در عمل اضطراراً گاه از اصول مورد تأیید انحراف حاصل می‌شود، ولی به تدریج با توسعه تعلیمات عمومی و حرفه‌ای در سطح کشور، از یک سو، و اقتضای صنایع جدید از نظر نیاز به استفاده از تخصصهای دقیق، از سوی دیگر، انتظار می‌رود که در سالهای آینده بهبودی در مدیریت پیدا شود و کارفرما الزاماً نیروی کار تعلیم دیده را با مزد کمتری بکارگمارد و بهبودی در وضع اجتماعی و اقتصادی نیروی کار حاصل شود. در حال حاضر به سبب پایین بودن سطح تحصیلات و مهارت داوطلبان مشاغل صنعتی و فراوانی و ارزانی نیروی کار، کارفرما به بالا بردن سطح تعلیمات حرفه‌ای کارگران و فراهم ساختن موجبات ارتقاء شغلی آنان، جز در مواردی که ضرورتی در کارخانه ایجاد نماید، توجهی چندان می‌ذول نمی‌دارد. معمول و مجری داشتن طرحهایی چون «یک روز سرخصی در هفته با استفاده از حقوق» برای شرکت کارگران و مدارس حرفه‌ای یا در کلاسهای کارآموزی حرفه‌ای، چنانکه معمول کشورهای صنعتی است، اسکانات دسترسی به تعلیمات حرفه‌ای و بالا بردن سطح تعلیمات پس از اشتغال، و در نتیجه، مجال ارتقاء شغلی را نیز برای کارگرفراهم خواهد آورد.

باید امیدوار بود که بسط و توسعه تعلیمات عمومی و خصوصاً حرفه‌ای، به هر طریق که باشد، نیروی کار بیسواد را به نیروی با کفایت و مبتکر با تواناییهای وسیع تبدیل نماید.