



نام موسسه : امام حسین (ع)

ناحیه آموزش و پرورش : ناحیه ۲

نام شهرستان : نیشابور

مدرسه : امام حسین (ع)

(پنجمین جشنواره علمی پژوهشی تا ثریا)

عنوان پژوهش : دلایل کمبود ساعت کار مفید در ایران

دبیر راهنما : جناب آقای سعدآبادی

پایه و رشته تحصیلی : دهم تجربی

نام پژوهشگر : حسین دهنوی

سال پژوهش : ۹۸-۹۹

تقدیر و تشکر

تشکر می‌کنم از کسانی که در ساخت این پژوهش به من کمک کردند و من را با این مسئولیت سخت تنها نگذاشته‌اند به خصوص از پدر و مادر عزیزم که در تمام طول زندگی ام به خصوص در این برهه سخت من را کمک کردند و همیشه پشتیبانم بودند و هیچ‌گاه من را تنها نگذاشته‌اند حتی در شرایط سخت و آسان در شادی‌ها و غم‌ها تشکر از برادر کوچکم که به اندازه توانش و آنقدر که می‌توانست به من کمک کرد و هر چه می‌توانست انجام داد اما از دایی عزیزم بسیار متشکرم که در درست کردن این پژوهش به من کمک کرد و از تمام کسانی که در ساخت این پژوهش به کمک کردند بسیار متشکرم.

چکیده:

اینکه یک کشور چگونه پیشرفت می کند به عوامل متفاوت بستگی دارد اما یکی از مهم ترین عوامل که تاثیر بیشتری در یک کشور دارد کار و فعالیت در آن کشور است که باعث می شود از نظر اقتصادی و سیاسی پیشرفت کند اما در بعضی کشورها با این که کار و فعالیت در آن ها انجام می شود از نظر اقتصادی وابسته به کشور های دیگر هستند و از نظر سیاسی بسیار ضعیف و مستعمره کشور های ابر قدرت هستند اما چه استراتژیک^۱ باعث این اتفاق شد مگر در هر دو کشور کار انجام نمی گیرد پس علت این همه تغییر باید در نوع کار کشورها باشد در این مقاله سوال ما این است که علت های مهم کمبود ساعت کار مفید در ایران چیست. روش ما در این پژوهش توصیفی و تحلیلی بوده است و هدف اصلی ما پیدا کردن سرمنشع تفاوت در این ها است.

^۱ - مستعمره کار و فعالیت

فهرست مطالب

مقدمه:	۵
اهداف:	۶
فرضیه ها:	۷
جایگاه کار در وضع فعلی کشور:	۹
دیدگاه کارشناسان موافق و مخالف:	۹
مهم ترین دلایل پایین بودن ساعت کار مفید در ایران:	۱۱
۱- نظام سیاسی پادشاهی:	۱۱
۲- فرهنگ دیرین و سنتی جامعه ایران:	۱۱
۳- عدم تناسب تخصص با شغل:	۱۱
۴- فرجه بودن دستگاه دولتی:	۱۲
۵- پایین بودن سطح درآمد:	۱۲
۶- بالا بودن میزان تعطیلات در ایران:	۱۲
۷- عدم تعریف دقیق از وظائف:	۱۳
۸- مدیران پاره وقت:	۱۳
۹- چند شغله کارمندان:	۱۴
۱۰- عدم نظارت کافی و دقیق:	۱۴
نتیجه گیری:	۱۶
پیشنهاد ها:	۱۷

مقدمه:

کار در اسلام از جایگاه خاص و ویژه برخوردار است. در اسلام کار نه تنها به عنوان تأمین زندگی لازم و به عنوان استقلال اقتصادی و رهایی از وابستگی به بیگانگان ضروری و واجب است، بلکه به عنوان بهترین عبادت، مقدس ترین جهاد و مستمرترین تلاش مورد تأکید و سفارش قرار گرفته است.

شخصی می گوید: دیدم امام باقر(ع) مشغول کار است و در اثر شدت کار، عرق از پیشانی مبارکش می ریزد، با خود گفتم: این مرد بعید است جانشین امام سجاد(ع) باشد، او چقدر حریص به دنیا است که این اندازه خود را در راه آن به زحمت انداخته است! به منظور موعظه و نصیحت او، به حضورش رفتم، به او گفتم: خدا تو را اصلاح کند، تو از بزرگان قریش هستی، در این ساعات گرم و آتشین روز، خود را برای دنیا به زحمت انداخته ای؟! اگر اجل فرا رسد، جواب خدا را چه خواهی داد؟!

حضرت بعد از شنیدن سخنان من فرمود: اگر مرگ در این حال فرا رسد، به خدا قسم من در حال اطاعت خدا هستم و به این وسیله می خواهم خود را از منت تو و مردم حفظ کنم. راوی گفت: من می خواستم تو را موعظه کنم ولی تو من را موعظه و هدایت نمودی ۴.»

در این روایت نکات درس آموز و فرهنگ سازی مشاهده می شود: اول: حضرت کار را مایه افتخار، استقلال و بندگی می داند. دوم: حضرت با این که از قسم خوردن به شدت پرهیز دارد، در این جا با توجه به اهمیت موضوع و برای تصحیح یک فکر غلط و بیان اندیشه صحیح، قسم یاد کند. سوم. کار و تلاش نه فقط عیب نیست که باعث حفظ آبرو و عزت انسان در جامعه می شود و انسان را از خوار شدن نزد دیگران حفظ می کند و در سطح کلان و جهانی جامعه اسلامی را از وابستگی به بیگانگان نکه می دارد. (روزنامه کیهان، ۹۱/۲/۱۴)

اهداف

هدف ما در این پژوهش پیدا کردن سر منشع مشکل در پایین بودن ساعت کار در ایران بوده.

هدف ما این است که با جلب توجه مردم به جنس های ایرانی باعث شویم تا کارگر و کارمند ایرانی با انگیزه کار کنند و هیچ نگرانی برای هزینه های زندگی نداشته و تنها فکرشان بر روی کاری که باید انجام بدهند تمرکز داشته باشد این کار یک اراده همگانی را می طلبد .

یکی دیگر از اهداف ما این است که باعث شویم واردات کنترل شود تا تولید کننده داخلی بتواند با حداکثر توان تولید کند این هم باعث می شود که هم بین تولید کننده های داخلی رقابت ایجاد شود و هم کارگران امید ب بیشتری به کار پیدا کنند.

فرضیه ها

به نظر می رسد به علت اینکه مردم از جنس داخلی حمایت نمی کنند خط تولید ها خوابیده و کارگران هیچ انگیزه ای برای کار کردن ندارند و این باعث کم شدن ساعت مفید کار در ایران شده است.

به خاطر اینکه هر کس مطابق با آن مدرک که گرفته کار نمی کند به همین علت تمام توان خود را برای آن کار نمی گذارد و این باعث کم شدن ساعت مفید کار در ایران می شود

به علت بالا بودن هزینه های زندگی و پایین بودن حقوق و مزایا باعث شده که کارمند یا کارگر با تمام وجود برای کارش وقت نگذارد و منتظر تمام شدن وقت کاری باشد تا بتواند هزینه های بالا زندگی اش را با کار کردن اضافه جبران کند.

سوال های پژوهش

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت تعطیلی زیاد است؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت بی انگیزه بودن کارمندان است؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت تحریم اقتصادی است؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت این است که هر کس در کار مورد علاقه خود قرار نگرفته است؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت بالا بودن ساعت کار در ایران است؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت این است که

کارمندان و کارگران قراردادی هستند؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت استقبال نکردن مردم از جنس های ایرانی است؟

آیا دلیل کمبود ساعت کار مفید در ایران به علت کم بودن حقوق و مزایا و بالا بودن هزینه های زندگی است؟

جایگاه کار در وضع فعلی کشور

در ماده ۵۱ قانون کار میزان مجاز ساعت کار روزانه افراد در بنگاه‌ها و واحدهای مشمول قانون کار کشور ۸ ساعت اعلام شده است که البته کارگر و کارفرما می‌توانند با توافق ساعات کار برخی روزها را کمتر و برخی دیگر را بیشتر در نظر بگیرند اما به صورت کلی نمی‌تواند از ۴۴ ساعت بیشتر باشد.

در این زمینه عنوان می‌شود که مشمولان قانون کار در طول یک هفته کاری که البته غیر از جمعه محاسبه می‌شود تا ۴۹ ساعت نیز کار می‌کنند. با این حال قانون کار هیچ گونه تأکیدی بر وضعیت بهره‌وری نیروی کار و میزان ساعات مفید کاری افراد در قالب ماده ۵۱ ندارد.

همچنین برآوردهای دیگری نشان می‌دهد که از ۴۴ ساعت کار هفتگی قانونی در کشورهای توسعه یافته ۲۸ ساعت به صورت مفید انجام می‌شود و در ایران با وجود انجام ۴۴ تا ۴۹ ساعت و بیشتر کار در هفته؛ ساعات کار مفید فقط ۱۱ ساعت است.

چندی پیش مرکز پژوهش‌های مجلس اعلام کرد که در خوشبینانه‌ترین حالت ساعات کار مفید در ایران در هر روز تا ۲ ساعت است که میزان هفتگی آن به بیشتر از ۱۱ ساعت نمی‌رسد. البته برخی آمارهای دیگر نیز این میزان را ۶ تا ۷ ساعت در هفته برآورد کرده است. با این حال میزان ساعات کار مفید هفتگی در ژاپن ۴۰ تا ۶۰ ساعت و در کره جنوبی نیز ۵۴ تا ۷۲ ساعت برآورد می‌شود.

متأسفانه آمارهای ارائه شده در مورد میزان ساعات کار مفید کارکنان شاغل در بخش دولتی کشور به هیچ وجه قابل قبول نیست؛ چرا که برآورد شده است متوسط ساعات کار مفید افراد در بخش دولتی در طول یک روز فقط ۲۲ دقیقه است.

دیدگاه کارشناسان موافق و مخالف

اینکه چرا تا بدین حد آمار کار مفید در ایران پایین است، دلایل مختلفی توسط کارشناسان مطرح شده است. برای مثال پروفیسور حسین باهر، استاد دانشگاه در گفتگو با سایت فرارو عنوان کرد: «در اثر عوامل مختلفی که از گذشته در جامعه ما وجود داشته و در سال‌های اخیر بیشتر شده است به نظر می‌رسد راندمان کاری کاهش یافته است. این کاهش در سطح عموم کارها وجود دارد و در کارهای دولتی بیشتر است.»

وی ادامه داد: «به اعتقاد بنده عمده این عوامل عبارتند از اول ازدیاد کارمندان نسبت به کار. یعنی بدنه دولت بسیار فربه شده است در حالی که باید چابک باشد؛ به طوری که باید کار معینی را به افراد کمتری واگذار کرد.»

وی افزود: «بورکراسی در ایران به دلیل اشتغال گروهی بسیار زیاد شده است. یعنی هر مدیری که می‌آید تعداد زیادی از اطرافیان و قوم خویش‌های خود را با خود می‌آورد و زمانی که آن مدیر می‌رود آن افراد باقی می‌مانند و مدیر بعدی که می‌آید دوباره با خود عده‌ای را می‌آورد.»

این استاد دانشگاه اظهار داشت: «دوم اینکه نظام نامه کاری در ایران مدون نیست. بنابراین خیلی از کارها تحت دور باطلی از بروکراسی می چرخد. یعنی کار در دست کارمندان می چرخد و مثلاً شما می بینید یک نامه ساده را باید چندین نفر امضاء کنند که این موضوع باعث کاهش میزان کار مفید می شود.»

باهر گفت: «مسئله دیگر این است که بعضی از کارمندان نسبت به کار خود راضی نیستند شاید به این دلیل که خود را بالاتر از آن پستی می بینند که اکنون در آن مشغول به کار هستند. بنابراین این عدم رضایت باعث می شود که با شوق و علاقه کار خود را انجام ندهند که این موضوع باعث کاهش میزان کار مفید می شود.»

طرف دیگر ماجرا اما دولت قرار دارد که معتقد است چنین موضوعاتی، سیاه نمایی است و اصل مردود است. برای مثال معاون حقوقی معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی رییس جمهوری اعلام کرده که کم کاری ایرانیان مخصوصاً در نظام اداری دولتی را قبول ندارد.

عبدالعلی تاجی در گفت و گو با خبرگزاری ایسنا، با بیان اینکه برای افزایش بهره وری باید در راستای ارتقای توانمندی افراد گام برداریم، گفت: قبول ندارم که گفته می شود بهره وری در نظام اداری بسیار پایین است.

وی درباره بهره وری نیروی کار و تعداد ساعاتی که کارمندان کار مفید انجام می دهند، اظهار کرد: نیروی انسانی مهر توسعه است و نگاه ما به این صورت است که اگر توسعه یی می خواهد رخ دهد باید ابتدا نیروی انسانی توسعه یابد: برای افزایش بهره وری نیز باید در ارتقای توانمندی افراد گام برداریم.

او با بیان اینکه یکی از بندهای برنامه طرح تحول اداری، مربوط به توانمندسازی کارکنان دولت است، گفت: معتقدیم هرچه کارکنان توانمندتر شوند، کارایی آنها بهبود می یابد.

تاجی گفت: اینکه گفته می شود ساعات مفید کار کارمندان دولت دو یا سه ساعت است، بی انصافی است و کارهایی که طی سال های گذشته در کشور انجام و پیشرفت هایی که حاصل شده در بستر نظام اداری بوده است.

وی افزود: ممکن است برخی کارمندان برخورد درخور شانی با ارباب رجوع نداشته باشند، اما این امر قابل توسعه نیست البته تا رسیدن به نقطه مطلوب فاصله داریم و حتماً باید در جهت انضباط اجتماعی و وجدان کاری گام هایی برداریم اما اینکه گفته می شود بهره وری در نظام اداری بسیار پایین است را قبول ندارم.

این در حالی است که رهبر انقلاب در دیدار خود با دانشجویان خراسان شمالی بر این موضوع صحنه گذاشته و خواستار پیگیری دلایل بروز چنین پدیده ای در سیستم اداری و بوروکراتیک کشور شدند. بنابراین به نظر می رسد این موضوع، موضوعی است که واقعیت دارد و باید با نگاه بینانه، به تحلیل چرایی آن پرداخت.

مهم ترین دلایل پایین بودن ساعت کار مفید در ایران

به طور کلی از جمع بندی نظریات و مباحث مطروحه توسط کارشناسان و صاحب نظران، می توان مهم ترین عوامل دخیل در پایین بودن ساعت کار مفید در کشور را اینگونه بیان کرد:

۱- نظام سیاسی پادشاهی:

تا پیش از پیروزی انقلاب اسلامی، نظام سیاسی حاکم بر ایران نظام پادشاهی بود. نظامی که در آن «مردم» از جایگاهی برخوردار نبودند. بازیگران عرصه سیاست و اقتصاد کشور، شامل دایره کوچکی از وابستگان به دربار بود. در چنین نظامی اگر هم افراد جامعه، وارد مناصب دولتی می شدند، کمتر فرصت ارتقا و دستیابی به جایگاه های شغلی بالاتر را پیدا می کردند. بنابراین مردم ایران در طول دوران سلطنت پادشاهان، فرصت عرض اندام را نداشت.

در کنار این موضوع، در حکومت پادشاهی که مبتنی بر استبداد شاه و دربار بود، کارگزاران دولتی عناصری نبودند جز «بله قربان گوی» پادشاه. این یعنی آنکه افراد فقط باید عامل اجرایی دستورات شاه باشند. بنابراین عملاً فرصت هرگونه خلاقیت و نوآوری نیز از جامعه گرفته می شد.

۲- فرهنگ دیرین و سنتی جامعه ایران:

فرهنگ ایرانی با همه محاسنی که دارد، دارای معایبی هم هست. در فرهنگ ایرانی معمولاً «زمان» از اهمیت چندانی برخوردار نبوده است. توجه به موضوعاتی چون «دم غنیمت شمردن»، «بی خیال فردا» و نظایر آن و تکرار ادبیات عیش و نوش در ادبیات کهن و اشعار شعرای معروف ایرانی موید مطلب فوق است. چنین انگاره ای موجب شده تا انسان ایرانی، بسیاری از اوقات و ساعات خود را برای کارهای غیر ضروری و بی فایده صرف کند. مانند گفتگو در مورد اتفاقاتی که برای او در گذشته رخ داده، تعریف طنزها و جوک ها و یا حتی بحث های بی مورد سیاسی و اقتصادی.

«فرهنگ عشرت» فرهنگی است که ریشه های دیرینه ای در جامعه ایرانی دارد. این در حالی است که در آموزه های غنی اسلامی، یکی از بزرگ ترین سرمایه هایی که خداوند به انسان داده است «عمر» است. امام باقر(ع) می فرماید: حضرت موسی(ع) از خداوند پرسید: خدایا! مبعوض ترین بندگان در نزد تو کیست؟ خداوند در پاسخ فرمود: کسانی که شب را تا صبح همانند جسدی مرده می خوابند و روز خود را نیز به بطالت و بیکاری می گذرانند. (سفینه البحار؛ قمی؛ ج ۸؛ ص ۸۶۳)

۳- عدم تناسب تخصص با شغل:

در کشور ما به دلیل وجود نیروی آماده به کار از طرفی، و کمبود شغل از طرفی دیگر موجب شده تا نیروی جوان جوپای کار به مجرد آنکه با یک فرصت شغلی مواجه می شود از ترس آنکه ممکن است شغل دیگری پیدا نکند، آن را می پذیرد. بدین ترتیب شاهد آن هستیم که بسیاری از افراد در مشاغلی مشغول به کار هستند

که یا در آن زمینه از تخصص کافی برخوردار نبوده و یا از تجربه لازم برای آن کار را ندارند. این امر موجب می شود که هم علاقه به شغل مربوطه کاهش یافته و عملاً فرد مورد نظر، ارتباط عاطفی چندانی با شغل پیدا نکند و در نتیجه «رضایت» کافی از شغل خود نداشته باشد، و هم اینکه بخشی از وقت افراد، مصروف یادگیری های ابتدایی مربوط به آن شغل شود.

۴- فربه بودن دستگاه دولتی:

به اذعان اکثر کارشناسان دستگاه دولتی و بوروکراتیک ایرانی، دستگاه فربه و عریض و طویلی است. این امر موجب شده تا عملاً بسیاری از کارها در پیچ و خم های بیخود اداری پیچ و تاب خورده و مدت زیادی از وقت و زمان هدر رود. گاهی اوقات فرایند تایید و تصویب یک موضوع در دستگاه بوروکراسی کشور چندین ماه وقت صرف می کند.

از طرف دیگر این مسأله باعث می شود تا وقت اصلی کارمندان، صرف کاغذبازی ها و نامه نگاری های بیخودی اداری تلف شود. در نتیجه در چنین وضعیتی، کارهای مهم دیگر روی زمین می ماند. از سویی دیگر این موضوع، وقت زیادی از مراجعین ادارات دولتی که بخشی از آنها مسلماً از کارمندان سایر ادارات دولتی هستند را نیز می گیرد.

از دید روزافزون نیروها و کارمندان دستگاه های اداری نیز یکی دیگر از این موضوعات است. سیستم اداری روز به روز در حال گسترش است و نیروهای بیشتری را جذب خود می کند. این یعنی آنکه پیچیدگی های سیستم اداری از طرفی بیشتر شده، و از طرف دیگر فاقد چابکی لازم در اتخاذ تصمیمات و اجرای آنان شود. به هر میزان که نیروی سازمان ها افزایش پیدا کند، به همان میزان فرایند تبدیل «ایده» به «عمل» طولانی تر می شود و کارمندان نیز کاری ندارند جز آنکه خود را درگیر کارهای اداری و بوروکراتیک بی فایده کنند.

۵- پایین بودن سطح درآمد:

به عقیده بسیاری از صاحب نظران، پایین بودن سطح درآمد یکی از موضوعات مربوط به پایین بودن بهره وری کار مفید در ایران است. مخصوصاً در دوره هایی که بین افزایش تورم موجود در کشور با افزایش حقوق و دستمزدها، ارتباط چندانی وجود نداشته و تناسبی بین این دو برقرار نباشد. بنابراین در چنین وضعیتی، افراد به دلیل انتقادهای به وضع موجود، رغبت کمتری به کار پیدا کرده و سعی می کنند به اصطلاح از کار خود بزنند. چرا که معتقدند دولت در حق آنها اجحاف کرده است.

۶- بالا بودن میزان تعطیلات در ایران:

یکی از مشکلات و معایب مناقشه انگیز که سال هاست مغز صاحبانظران و کارشناسان را به خود مشغول کرده است، بالا بودن روزهای تعطیل در کشور است. چنانچه می دانیم کشور ایران یکی از بیشترین تعطیلات را در بین کشورهای جهان دارد. درباره این موضوع به اندازه کافی در رسانه ها و مطبوعات بحث و نظر شده است و دیگر به آن نمی پردازیم. این را بگذارید در کنار تعطیلات اجباری که به دلیل مسائلی چون آلودگی هوا یا اجلاس های بین المللی و... به وجود می آید. مبرهن است در جامعه ای که بیش از یک سوم سال تعطیل است و عملا در آن کاری صورت نمی پذیرد، تنبلی به مرور زمان به عنوان یک عادت درآمده و افراد بیشتر دنبال خوشگذرانی و تفریح خواهند بود.

۷- عدم تعریف دقیق از وظائف:

معمولا در سیستم کاری کشور (مخصوصا در ادارات دولتی) تعریف دقیقی از جایگاه ها و وظائف هر یک از این جایگاه ها وجود ندارد. نیرو، جذب سازمان ها می شود بدون آنکه برای وی، جایگاه و وظیفه خاصی تعریف شده باشد. همچنین شرح وظائف درست و دقیقی از اقدامات و فعالیت های هر یک از افراد وجود ندارد. برای همین، مدیران سازمان تصور می کنند که با کمبود نیرو مواجه هستند و باز هم باید نیروهای جدیدی را استخدام کنند.

در چنین حالتی به دلیل آنکه شرح وظائف نیروها مشخص نیست، کاری که می توان توسط یک فرد در مدت زمان هشت ساعت اداری انجام شود، عملا با چندین نفر انجام می شود. پس برای هر یک از افراد، زمان کمتری صرف می شود و افراد در بهترین حالت، فقط از یک سوم وقت خود استفاده می کنند.

۸- مدیران پاره وقت:

در بسیاری از ادارات و نهادها شاهد پدیده مدیران پاره وقت هستیم. افرادی که تنها ساعاتی از هفته را در اداره خود مشغول به کار هستند. این موضوع در اکثر مواقع به دلیل چند شغله بودن مدیران است. بسیاری از مدیران به جای آنکه تمام هم و غم و زمان خود را مصروف یک سازمان کنند، به دلایل مختلف مادی و معنوی، در چندین سازمان صرف می کنند. مدیرانی وجود دارند که حتی در بیش از ده سازمان، مشغول فعالیت اند. واضح است که چنین فردی اساسا نمی تواند به اقداماتی که باید انجام دهد، به درستی بپردازد. و یا برای آن کار، مجبور است روزها و ماه های بیشتری را زمان صرف کند. در حالی که یک نیروی تمام وقت که تنها در همان سازمان مشغول به کار است، چنین کاری را در مدت زمان به مراتب کمتری انجام می داد.

متأسفانه پدیده مدیران و کارمندان پاره وقت در سال های اخیر رو به افزایش بوده است. پدیده ای که موجب شده هم بهره وری کار مفید کاهش یابد و هم اینکه احساس تعلق سازمانی که یکی از ویژگی های اساسی در افزایش ساعت کار مفید است، شکل نگیرد.

از طرف دیگر یک مدیر پاره وقت اساساً فرصت ارزیابی و حتی آشنایی با کارمندان خود را ندارد. در اکثر مواقع رابطه عاطفی چندانی بین مدیر و کارمند به وجود نمی آید. واضح است که در چنین شرایطی یعنی عدم حضور تمام وقت مدیر در سازمان، عدم ارزیابی مدیر از کارمندان و عدم رابطه عاطفی بین مدیر و کارمندان، نیروهای سازمان مربوطه، رغبت کمتری برای انجام امورات محوله داشته باشند.

۹- چند شغله کارمندان:

در کنار پدیده مدیران پاره وقت، پدیده دیگری که مخصوصاً در شهرهای بزرگ و صنعتی در سال های اخیر در حال گسترش است، پدیده کارمندان چند شغله است. به دلیل افزایش تورم و هزینه های بالای زندگی در شهرهای بزرگ، حقوق نامکفی کارمندان و البته افزایش روحیه تجمل گرایی و مصرف زدگی، بسیاری از کارمندان دارای دو یا سه شغل هستند. بنابراین این افراد مجبورند از صبح علی الطلوع تا ساعاتی از شب، مشغول کار باشند. واضح است که توانایی جسمی و روحی انسان ها محدود است. پس برای آنکه فرد مورد نظر بتواند توانایی جسمی و روحی لازم برای این مقدار زیاد کار در شبانه روز را داشته باشد، از کار خود زده و ساعاتی از وقت کاری خود را به استراحت و تجدید قوا بگذراند. چرا که وی می داند بعد از این کار باید سراغ کار بعدی رود. در حالی که اگر افراد از حقوق مکفی برخوردار بودند، کمتر رغبتی به شغل دوم و سوم پیدا می کنند. (البته پیامدهای فرهنگی مسأله چند شغله بودن افراد خیلی بیشتر از اینها است و تاثیرات به مراتب عمیق تری حتی در خانواده ها خواهد داشت که به دلیل عدم ارتباط با موضوع گزارش به آنها پرداخته نشده است.)

۱۰- عدم نظارت کافی و دقیق:

یکی از بزرگ ترین و اصلی ترین مشکلات موجود در پایین بودن ساعت کار مفید در ایران، عدم نظارت کافی، دقیق و مستمر است. در کمتر دستگاه اداری در ایران، ما شاهد نظارت بر اعمال و افعال افراد هستیم. نه مدیران جزء به اقدامات کارمندان خود نظارت مستمر دارند و نه مدیران کل به مدیران جزء. «ارزشیابی» نیروها که یکی از موضوعات مهم در هر «سیستم پویا»یی محسوب می شود در ادارات دولتی کشور یا وجود ندارد و یا کمرنگ است. به همین دلیل تفاوت چندانی میان افراد و نیروهای خوب، بد و متوسط سازمان ها و نهادهای بوروکراتیک وجود ندارد.

مکانیسم «تشویق و تنبیه» نیز که یکی از اصول اساسی مدیریت است در سیستم اداری به طور دقیق به چشم نمی خورد. فردی که از ساعات خود به نحو بهتری استفاده کرده و با جدیت بیشتری مشغول کارهای خود شده و همچنین مأموریت های محوله را در مدت زمان کمتری انجام داده، به همان میزان حقوق می گیرد که یک فرد تنبل و کم کار. همین مسأله موجب می شود فرد پر کار به دلیل آنکه تصور کند از نظر مدیر خود، تفاوتی بین او و فرد کم کار وجود ندارد، در طولانی مدت، تبدیل به یک فرد کم کار شود.

نتیجه گیری:

اگر بخواهیم مطالب را در یک کلام برای شما بگوییم این که به علت تورم و عدم نظارت بر کارمندان و کارگران باعث شده تا خود کارگران نتوانند بر روی کار خود وقت بگذارند و حتی اگر بخواهند این کار را بکنند به علت اینکه دیگران نیز این کار را نمی کنند آن ها نیز به این کار ترغیب نمی شوند این ها مسائلی بود که باعث می شود خود کارمند و کارگر کوتاهی کنند اما عواملی مانند تعطیلی های زیاد و فرهنگ غلط که باعث شده به مرور زمان کارمندان و کارگران نیز تنبل بشوند و راندمان کار پایین بیاید چون این تعطیلی ها مثل یک آفتی به بخش کار و تولید افتاده و باعث شده عواملی زیان بارتر را به وجود بیاورد هنگامی که مدیر با کارمندان خود صمیمی نیست حتی آن ها رانمی شناسد کم تر بر روی کار خود وقت بگذارند. هنگام استخدام یک فرد کار دقیق آن به فرد گفته نمی شود و این باعث شده که کار که باید در ۸ ساعت انجام شود در ۱۰ ساعت انجام شود و کار به کندی پیش برود و مدیر احساس می کند که کمبود کارگر دارد و درباره کسی را استخدام کند این استخدام باعث می شود که از روی حقوق دیگری هم کم شود و این خود مشکل بزرگ تر در بر دارد که می توان آن ها را عوامل اصلی کمبود ساعت مقید کار در ایران دانست کارگر و کارمند باید هیچ مشغله نداشته باشند تا بتوانند به خوبی کار کنند و باعث پیشرفت کشور شوند اما متأسفانه فقیرترین و محروم ترین قشر جامعه کارگران و کارمندان هستند چون نمی توانند با حقوق خود خرج زندگی را بدهند و مجبورند جای دیگر هم کار کنند این هم باعث بی کاری افراد بیش تری می شود و آن گاه فقر در جامعه بیش تر از قبل می شود و همه اینها باعث پایین آمدن ساعت کار مفید در ایران می شود و این ها همه به علت این است که هر کس در جای خود قرار نگرفته و برای همین هر روز اوضاع سخت تر از روز های دیگر میشود اگر بخواهیم اوضاع را بهتر کنیم باید مدیران چند شغله را کم کنیم تا بتواند بر اوضاع اداره و شرکت خود تسلط بیش تری داشته باشد.

پیشنهاد ها :

باید تورم کم شود تا حقوق کارمندان و کارگران جواب زندگی شان را بدهد.

تعداد مدیر های چند شغله باید کم شود.

باید تعداد تعطیلی ها کم شود.

باید هر کس در کار مورد علاقه اش قرار بگیرد.