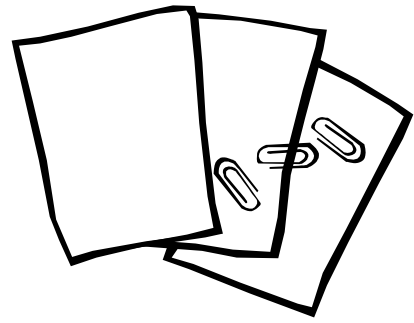
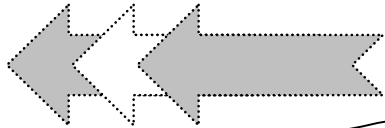


گزارش‌های خبری



روابط عمومی موسسه کار و تامین اجتماعی

سازمان‌های پاسخگو، سازمان‌هایی هستند که الگوهای استراتژیکی و ذهنی واقع بینانه ای دارند که آنها را روز آمد می‌کند و می‌کوشند تا پویایی و انعطافشان را حفظ کنند و ضمن تلفیق اهداف فردی و سازمانی در راستای نیل به اهداف عالی سازمان حرکت می‌کنند و ارزیابی آنها از منظر تامین متعادل منافع همه ذینفعان صورت می‌گیرد و دارای ویژگی‌های زیر است:

نوآوری (تحول + خلاقیت)، تعامل (نزدیکی + ارتباطات)، ابتکار (تعهد + پشتکار)، هشیاری (شایستگی + تمرکز) و یکپارچگی (توافق عامه + تشریک مساعی).

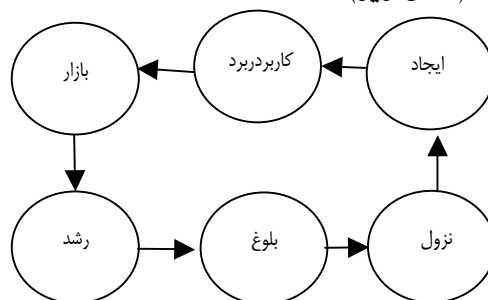
دکتر پسران قادر اظهار کرد: خلاقیت عبارت است از ترکیب، جمع و تلفیق عناصر و پدیده‌های از پیش ساخته شده در یک کلیت نو که حداقل به نظر نوآور و بدیع بنماید و ارزش افزوده داشته باشد، در حالی که نوآوری فرآیند به کاربردن یک ایده خلاق و تبدیل آن به یک محصول، خدمت یا شیوه مفید است. نامبرده با اشاره به فرآیند نوآوری گفت: محصولی که تولید می‌شود، کاربرد آن مورد آزمایش قرار می‌گیرد، روانه بازار می‌شود و به تدریج رشد می‌کنند و به مرحله

بیش از ۷۰ درصد خلاقیت‌ها در خارج از محیط‌های اداری اتفاق می‌افتد.

دکتر مجید پسران قادر در همایش آموزشی «خلاقیت و نوآوری» در جمع مدیران ستادی و اجرایی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان‌های تابعه گفت: براساس پژوهشی که در سازمان‌های بزرگ دنیا انجام شده، بیش از ۷۰ درصد خلاقیت‌ها در خارج از محیط‌های اداری اتفاق می‌افتد. وی افزود: نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بیشترین خلاقیت‌ها در طبیعت (۲۸ درصد)، همچنین ۱۶ درصد در جلسات طاقت فرسا، ۱۱ درصد در مسافرتها، ۴ درصد در زمان بازی و سرگرمی، ۴ درصد در زمان صرف غذا، ۵ درصد هنگام تماشای تلویزیون، ۵ درصد در زمان ورزش، ۴ درصد در باشگاه‌ها و اتحادیه‌ها، ۱۳ درصد در تعطیلات، ۱۴ درصد در محل کار، ۳ درصد در زمان استراحت و ۲ درصد در سایر جاها اتفاق می‌افتد.

وی در بخش دیگری از سخنان خود با اشاره به سازمان فردا به عنوان پارادایم نوین تحول برای پاسخگویی به نیازهای فردا گفت:

بلوغ می رسد و بعد از مدتی از رده خارج می شود. (شکل زیر)



وی از عدم اعتماد به نفس، ترس از انتقاد و شکست، تمایل به هم‌رنگی و همگونی (احساس تعلق گروهی)، عدم تمرکز ذهنی، عاداتها و سنتها، تصور کارکرد یکسان، واکنشهای فردی و گروهی (تعصب تحقیر، منطق تراشی، بی تفاوتی و منفی گرایی) به عنوان موانع خلاقیت نام برد و با اشاره به ویژگی های افراد خلاق افزود: یک فرد خلاق مسائل و وضعیت هایی را می بیند که قبلاً مورد توجه قرار نگرفته است، ایده و تجارب حاصل از منابع گوناگون را به هم ربط می دهد، برای هر موضوع چندین راه حل دارد، استقلال فکری دارد، از انعطاف بالایی در فکر و عمل برخوردار است و از نیروهای احساسی، ذهنی و بینشی به بهترین نحو استفاده می کند.

نامبرده با اشاره به روشهای خلاقیت (تداعی معانی، فهرستهای تطبیقی، مشاوره، طوفان مغزی و...) به تشریح روش D.O.I. T پرداخت و گفت این روش شامل چهار مرحله زیر است:

۱- Define (تعریف مساله):

یعنی با کنجاوی و علاقمندی واقعی خود را درگیر حل مساله کنیم؛

۲- Open :

افکارمان را باور کنیم و راه های قبلی را کناربگذاریم، مساله را فقط در یک حوزه نبینیم، افراد را آزاد بگذاریم تا به آن فکر کنند و نظرخودشان را بیان کنند حتی اگر ابتدایی و خنده آور باشد؛

۳- Identify :

یعنی تجمیع راهها و انتخاب آنکه ارزش افزوده بیشتری دارد. باید ذهنیت را منسجم کنیم، تا از تمام پیامدهای آن اطلاع یابیم؛

۴- Trans form :

مرحله عملیاتی است که شامل تبدیل راه حل خلاقانه به عمل و به کاربردن آن برای حل خلاق مساله است.

همایش مدیران ستادی و اجرایی وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان های تابعه (۸۴/۶/۱۷)

حقوق بشر و استانداردهای بین المللی کار

سخنران: دکتر حسین مهرپور

بسیاری از موازین بین المللی حقوق بشر از حالت قراردادی خارج می شود و به شکل آمرانه در می آید و سازمان بین المللی کار (ILO) در این زمینه پیشقدم است.

دکتر حسین مهرپور، عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی، با اشاره به اقدامات اخیر ILO در جهت پیشبرد حقوق بشر و اجرای



موازین آن گفت : طرح پارادایم جدید عرصه کار با عنوان «کارشایسته» و تصویب اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار نکته آغاز این تحول می باشد.

وی افزود : اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار شامل چهار محور : آزادی انجمن ها، حمایت از حق تشکل، لغو کار اجباری، تساوی مزد و منع تبعیض و ممنوعیت کار کودک است که برای هرکدام دو مقاله نامه تصویب شده است و همه کشورهای عضو صرفنظر از الحاق یا عدم الحاق ملزم به اجرای اصول مربوط به این اسناد می باشند زیرا، هرکدام از این مقاله نامه ها با یکی از جنبه های حقوق بشر ارتباط دارد.

دکتر مهرپور ادامه داد : اسناد بین المللی یا به صورت توصیه نامه است که رعایت مواردی را به اعضا توصیه می کند و یا به صورت مقاله نامه که پس از تصویب مراجع ذیصلاح برای کشورها حکم قانون داخلی را دارد و لازم الاجراست و پس از تصویب، دولتها متعهد به اجرای آن هستند (ماده ۹ قانون مدنی کشور ما نیز به این مساله اشاره کرده است) ولی مقاله نامه های اصول و حقوق بنیادین کار را کلیه کشورهای عضو ILO باید رعایت کنند.

دکتر مهرپور تاکید کرد : مساله حقوق بشر یکی از مسائل مهم و مورد توجه در عرصه بین المللی و بخصوص سازمان ملل است و بخش عمده ای از فعالیت های علمی، تحقیقاتی، گزارشی و کارکردی این سازمان به آن

اختصاص دارد و تاکنون بیش از صد سند بین المللی در این زمینه تصویب شده که طبق آخرین گزارش کمیساریای عالی حقوق بشر ۵۳ مورد آن کنوانسیون می باشد که از این میان ۱۵ مورد مربوط به ILO است و کشورهایی که این اسناد را امضا می کنند متعهد به اجرای اصول آن هستند .

استاد دانشگاه شهید بهشتی با اشاره به سخنرانی آقای کوفی عنان، دبیرکل سازمان ملل در کمیسیون حقوق بشر مبنی بر تبدیل کمیسیون حقوق بشر به شورای حقوق بشر گفت : این پیشنهاد حاکی از توجه ویژه ایشان به مساله حقوق بشر است . چراکه شورا از ارکان سازمان ملل است و الان کمیسیون حقوق بشر شاخه ای از شورای اقتصادی و اجتماعی است و احتمال اینکه شورای قیمومت که الان موضوعیتی ندارد حذف و شورای حقوق بشر ایجاد شود وجود دارد.

دکتر مهرپور از منشور ملل متحد، اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی و میثاق بین المللی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به عنوان مهمترین موازین بین المللی در زمینه حقوق بشر نام برد و افزود : همه اسناد حقوق بشر چند وجه مشترک دارند : اول اینکه در همه آنها توجه به کرامت انسانی به عنوان یک اصل آمده است . در زمانهای قدیم انسانها یا برده به دنیا می آمدند یا انسان و بردگی نهاد جا افتاده ای بود، در این اسناد تاکید می شود که همه انسانها دارای ارزش ذاتی و کرامت نفس هستند.

همانطور که در قرآن کریم به این مساله (لقد کرما بنی آدم) و جایگاه خلیفه الهی بشر اشاره شده است.

دکتر مهرپور ادامه داد: وجوه دیگر که منشعب از وجه اول و سرلوحه برنامه های حقوق بشری است این است که نباید تبعیض در نژاد، جنس و مذهب مبنای محرومیت، تفاوت، دادن یا گرفتن امتیاز انسانها در کلیه مراحل زندگی باشد.

استاد دانشگاه شهید بهشتی با اشاره به سخنرانی آقای کوفی عنان، دبیر کل سازمان ملل در کمیسیون حقوق بشر مبنی بر تبدیل کمیسیون حقوق بشر به شورای حقوق بشر گفت: این پیشنهاد حاکی از توجه ویژه ایشان به مساله حقوق بشر است. چراکه شورا از ارکان سازمان ملل است و الان کمیسیون حقوق بشر شاخه ای از شورای اقتصادی و اجتماعی است و احتمال اینکه شورای قیمومت که الان موضوعیتی ندارد حذف و شورای حقوق بشر ایجاد شود وجود دارد.

سخنران این همایش گفت: نکات ذکر شده در مقدمه و مواد ۲ و ۱۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر، موارد ۱، ۱۳، ۵۵ و ۷۶ منشور ملل متحد،

ماده ۲ میثاق بین المللی حقوق مدنی، سیاسی و اقتصادی، ماده ۲ میثاق بین المللی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و همچنین اساسنامه و اسناد سازمان بین المللی کار (ILO)، آمده است. وی گفت: سازمان بین المللی کار که براساس ماده ۲۳ میثاق جامعه ملل ایجاد شده قبل از تاسیس سازمان ملل و تصویب منشور ملل متحد و اعلامیه جهانی حقوق بشر و زمانی که در جامعه ملل بحثی از حقوق بشر نبود مسائل مرتبط به تبعیض کارگران را مورد توجه قرار داد و اسناد مهمی در این زمینه به تصویب رساند و مهمترین سند مقابله نامه شماره ۱۱۱ است که به منع تبعیض در استخدام و اشتغال اختصاص دارد.

استاد حقوق دانشگاه شهید بهشتی اظهار داشت: مهمترین ساز و کار نظارتی سازمان بین المللی کار، کمیته کارشناسان و کمیته استانداردهاست و نمایندگان دولتها باید در این کمیته ها حضور پیدا کنند و در مورد مسائل مطرح شده توضیح دهند. البته مطرح شدن تعهد دولت در یک عرصه جهانی و اعتبار و حیثیت بین المللی مهمترین ضمانت اجرای اسناد سازمان بین المللی کار و همچنین یونسکو (در زمینه مسائل آموزش، پژوهش و فرهنگ) می باشد.

دکتر مهرپور در بخش دیگری از سخنان خود با اشاره به وضعیت ایران در رابطه با مسائل

حقوق بشری گفت: ایران در زمینه حقوق بشر پیشقدم بوده و جزء اولین کشورهای است که به ILO و یونسکو پیوسته و اعلامیه جهانی حقوق بشر، منشور ملل متحد و میثاق حقوقی، مدنی و سیاسی و میثاق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را امضاء کرده است و عضو بسیاری از اسناد و کنوانسیونهای بین المللی است. بعد از انقلاب نیز نماینده ایران در کمیته حقوق بشر وعده داده که به جای دولت استبدادی و دیکتاتور، دولت عدالتخواه روی کارآمده و هدف آن تحقق عدالت اجتماعی است.

ایشان افزود: در رابطه با مسائل اصلی حقوق بشر، ایران در زمینه تبعیض نژادی مشکلی ندارد و نه تنها مصداق قانونی در این زمینه به چشم نمی خورد بلکه تخلف از آن جرم محسوب می شود. در این زمینه باید یادآور شد که کشور ایران رابطه خوبی با برده داری نداشته و فرمان کورش کبیر در رابطه با آزادی اقلیت ها و احقاق حقوق همه افراد بشر به عنوان اولین اعلامیه شناخته شده در زمینه حقوق بشر در راهروی سازمان ملل نصب شده است. بنابراین مهمترین چالش ایران تبعیض جنسی و مذهبی است و پرونده ایران سالها در کمیته استاندارد ILO مورد بحث بوده است. در زمینه اشتغال با دو چالش مواجه هستیم: یکی ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی که تصریح می کنند مرد می تواند زن خود را از اشتغال به کارهایی که مغایر حیثیت خود،

خانواده و زن باشد منع نماید، البته براساس ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده، نظیر این حق به زن نیز داده شده است با این تفاوت که در صورتی که منع شدن مرد از کار خلی در معیشت خانواده ایجاد نکند. در این رابطه اصلاحیه ماده فوق که مقرر می دارد: هریک از زوجین در صورتی که شغل همسر خود را منافی مصالح خانوادگی و حیثیت خود بداند می تواند از دادگاه تقاضای منع کار بکند و دادگاه چنانچه اختلالی در معیشت خانواده ایجاد نکند، فرد را از انجام آن کار باز می دارد، در تاریخ ۱۷ مرداد ماه ۸۳ به تصویب هیأت دولت رسیده ولی مجلس هنوز تصویب نکرده است.

چالش بعدی به قانون سال ۱۳۶۱ با عنوان «ماده واحده شرایط استخدام قضات» مربوط می شود که تاکید می کند قضات از میان مردان واجد شرایط انتخاب می شوند که بر این اساس زن می تواند رتبه قضایی بگیرد و از امتیازات قاضی بهره مند شود و در شغلهای اداری یا به عنوان قاضی مشاور فعالیت کند ولی نمی تواند حکم صادر کند. در قانون اساسی هم آمده که صفات و شرایط قاضی براساس موازین فقهی طبق قانون مشخص می شود و براساس قانون فقهی مرد بودن از شرایط قضاوت می باشد ولی در نظام بین المللی زنانی که صلاحیت علمی و اخلاقی و رتبه قضایی داشته باشند می توانند حکم صادر کنند. در این زمینه نیز در نظام جامع حقوقی به دولت پیشنهاد شده که کلمه مردان از

این قانون حذف شود و به جای آن افراد واجد شرایط گنجانده شود.

نامبرده ادامه داد: در زمینه تبعیض نژادی نیز کمیته استانداردها با استناد به گزارش کمیسیون جهانی حقوق بشر در مورد تداوم نقض حقوق بشر در ایران، توضیحات و دلایل دولت را نمی پذیرد.

ایشان افزود براساس قانون گزینش معلمان و قانون تسری قانون گزینش معلمان به کارکنان دولت، فرد بدون تدین به یکی از ادیان رسمی کشور (اسلام، مسیحی، زرتشتی و کلیمی) نمی تواند در هیچ مرتبه شغلی قرار گیرد و حتی در بسیاری از موارد برای چنین فردی پروانه یا مجوز اشتغال هم صادر نمی شود. در این زمینه ما باید بین اینکه فرد دین را قبول می کند یا نه تفکیک قائل شویم و باید توجه کنیم که اگر فردی یکی از ادیان فوق را قبول ندارد تبعه و شهروند محسوب می شود و باید از امتیازات شهروندی و از جمله اشتغال بهره مند شود مگر در شغل هایی که جنبه امنیتی دارد و یا شخص صلاحیت لازم را ندارد. سخنران این همایش با اشاره به مبانی قانونی موجود در این زمینه یادآور شد: اصل ۲۸ قانون اساسی تصریح کرده است که هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام، مصالح عمومی و منافع دیگران نباشد برگزیند و دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای

احراز مشاغل ایجاد کند و چنانکه ملاحظه می شود در این اصل آزادی اشتغال برای همه، تکلیف دولت برای ایجاد شرایط مساوی برای همه افراد و محدودیت انتخاب شغل در صورت مخالفت با اسلام، مصالح جامعه و منافع عموم مورد تاکید قرار گرفته است. همچنین براساس مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام حمایت از حقوق همه اتباع ملت ایران صرفنظر از تعلقات قومی، نژادی، مذهبی و زبانی وظیفه دولت است. دکتر مهرپور در خاتمه گفت: همانطور که در اصل ۱۲ قانون اساسی دین رسمی ایران اسلام و مذهب جعفری و در اصل ۱۳ اقلیت های دینی شناخته شده و رسمی شامل زرتشتی، مسیحی و کلیمی مشخص شده است، اصل ۱۴ نیز دولت را موظف به رعایت قسط و عدالت و احقاق حقوق سایر افراد نموده است و اصل ۲۲ نیز احترام به حیثیت همه اشخاص را مورد تاکید قرار داده است و همین طور اصول دیگر هم از قیود مطلق (هیچ کس، همه، هرکس، اشخاص و...) استفاده کرده اند و استثنایی قائل نشده اند.