



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

## تأثیر اتحادیه در آموزش و تربیت کارکنان در کانادا در زمان سختی

### مقدمه

علیرغم بحث های زیادی که در مورد "اقتصاد مبتنی بر دانش" و "سازمان های آموزشی" انجام شد، تحقیقات کمی میزان واقعی فعالیت های آموزشی و تربیتی کارکنان در محیط کار با پرداخت های جاری بررسی کرده اند و حتی کمتر بررسی کرده اند میزانی که وضعیت اتحادیه بر مشارکت در چنین فعالیتهای یادگیری تأثیر می گذارد (گرین 1999، پال 2003). تحقیقات گسترده ای در مورد تأثیر مثبتی که اتحادیه در رابطه با جنبه های مختلف روابط صنعتی ایجاد کرده انجام شده، بیشتر آنها بر تفاوت های دستمزد (کارد 1996، فانگ و ورما 2002)، بهره وری (گرگ، ماخین و متکالف، 1993) و کاهش معامله (الیاس 1994) متمرکز است.

اما تحقیقات تجربی کمی در مورد اتحاد و آموزش و تربیت، نتایج مجملی با استفاده از رویکردهای متنوع تولید کرده است (آیدت و تزاناتوس 2002). چندین مطالعات کانادایی (کاپسالیس 1996، دوری، بلانگر، موتی و لبونت 2003) و خارجی (گرین، 1993، گرین، ماخین و ویکینسون 1999، فرازیس، هرز و هوریگان 1995، ارج 2000) روابط مثبت بین اتحاد و مشارکت آموزشی را نشان می دهد. در مقابل، تعدادی دیگر از کانادایی ها (گیلبرت، 2003؛ سبز و لایموکس، 2001؛ هوی و اسمیت، 2001؛ هوم و سیمپسون، 2001) و مطالعات خارجی (مینسر 1981؛ فرازیس، گیتلمن و جویس، 1998) عدم تأثیر اتحادیه یا تأثیر منفی بر سطح مشارکت در آموزش و تربیت را متوجه شدند.

این مطالعه با هدف بررسی سه جنبه نزدیک از این رابطه است: (1) تفاوت در میزان تحصیلات و تجربه شغلی (مشاغل) بین کارگران اتحادیه ای و غیر اتحادیه ای؛ (2) بروز مشارکت برای کارکنان اتحادیه ای و غیر اتحادیه در شکل های مختلف یادگیری رسمی و غیر رسمی و (3) چگونه ویژگی های اجتماعی-دموگرافیک و سازمانی به مشارکت کارگران اتحادیه ای و غیر اتحادیه در آموزش و تربیت کمک می کند. ما قصد داریم از یک نمونه استاندارد

و مجموعه گسترده ای از شاخص های قابل مقایسه در مورد مشارکت کارکنان در آموزش رسمی و یادگیری غیر رسمی نسبت به اکثر نظرسنجی های انجام شده در کانادا درباره آموزش و پرورش کارگری استفاده کنیم.

خود آشکار به نظر می رسد که سایر شرایط مساوی است، کارگران متحد بیشتر در برنامه های آموزشی و تربیتی مشارکت خواهند کرد و احتمالاً توسط کارفرمایان خود در این فعالیت ها حمایت می شوند، در نتیجه قدرت رقابتی آنها، حمایت خواهد شد. بنابراین، چرا یافته های تحقیقاتی قبلی بسیار متناقض است؟

مکینتاش (1999) و گرین، ماچین و ویکینسون (1999) مطالعات اخیر بین المللی و بریتانیا در مورد تاثیرات اتحادیه بر آموزش را تحلیل می کنند تا نشان دهند نمونه هایی که در بسیاری از این مطالعات جهت بررسی انتخاب شدند که اتحاد تأثیری بر آموزش و تربیت دارد. سالها پیش، مینسر (1981) اشاره کرده بود که تحقیق در مورد اتحادیه و آموزش از رویکردهای مختلف و متغیرهایی که قابل مقایسه نبود استفاده کردند.

مطالعات اخیر کانادا تأثیر منفی یا متضاد اتحادیه بر مشارکت کارکنان در آموزش و تربیت را متوجه شده اند (به عنوان مثال گرین و لمیوکس، 2001، هام و سیمپسون 2001) تمایل دارند که نمونه هایشان تعداد بیشتری از پاسخ دهندگان از روش نظرسنجی نیروی کار (LFS) شامل می شود که به عنوان واجد شرایط برای سوالات در اتحادیه های کارگری، از جمله در برخی موارد خود-اشتغالی، در پرسنل مدیریت دیگری تشخیص داده می شود.

برعکس، یکی دیگر از مطالعات U.S. به طور خودسرانه، شرکت های کوچک را حذف می کند که اغلب دارای تراکم کم اتحادیه و میزان مشارکت آموزش کم هستند، (فرازیس، گیتلمن و جویس 1998). چنین مطالعاتی فرصتهای محدودی برای تعمیم در مورد تاثیر اتحادیه بر مشارکت کارگران مستعد-اتحادیه و آموزش فراهم می کند. برخی از مطالعات بررسی های درس های مرتبط با غیر-اشتغال صرفاً به عنوان " کار تفننی انجام ندادند و به طور اختیاری

چندین دوره آموزشی را حذف کردند - که در آن مشارکت اعضای اتحادیه بسیار بیشتر است (گرین و لمیوکس 2001، صص 17-18).

برای دستیابی به مقایسه بین منابع داده های مختلف، ما تصمیم گرفته ایم تا بر کارکنان بدون نقش های مدیریتی یا نظارتی تمرکز کنیم و کسانی را که شغل آزاد دارند (خود-اشتغالی هستند) و افرادی که نقش رسمی مدیریتی دارند، حذف کنیم. این افراد به طور معمول به عنوان غیر شایسته برای اتحادیه ها توسط جنبش کارگری محسوب می شوند. آنها را در نمونه، برای هر دو برآورد کم و اثرات نامطلوب اتحاد در تعلیم و تربیت قرار دادیم. ما همچنین بر کارگران در سنین 25 تا 64 ساله تمرکز و افراد 17 تا 24 ساله را حذف کردیم. منطق این تمرکز این است که اکثریت افراد در گروه های جوان هنوز در دوره اولیه تحصیلات رسمی شرکت می کنند. در حالی که بسیاری از این افراد جوان نیز به صورت دوره ای یا همزمان کار می کنند و دستمزد می گیرند، وابستگی آنها به بازار کار پیچیده تر است و نیازمند بررسی دقیق تر مطالعات پیشین که در اینجا قابل تشخیص است (لیوینگستون، 2002).

## منابع اطلاعات

اکثر مطالعات ذکر شده در بالا در اواسط دهه 1990 متمرکز شده است، آخرین دوره ای که اطلاعات مربوط به آموزش بزرگسالان در سطح ملی موجود است. مهم است متوجه شوید که این دوره رکود اقتصادی بود، از جمله بیکاری بالا و پرداخت بسیار کمی از حقوق ماهیانه و دستمزد تمام وقت (پیکوت و هیزس 2000). روش تحقیق ما در تجزیه و تحلیل داده های ثانویه از نظرسنجی های ملی اخیر شامل اطلاعات مربوط به اتحادیه، متغیرهای اصلی جمعیت شناختی و فعالیت های آموزشی مربوط به فعالیت های یادگیری رسمی و غیر رسمی مبتنی بر اشتغال است. تجزیه و تحلیل آماری شامل آمار توصیفی پایه، همبستگی و همچنین رگرسیون لجستیک چند متغیره است. تمام یافته های گزارش شده در سطح اطمینان 001 مهم هستند. منابع اصلی داده ها عبارتند از: نظرسنجی نیروی کار (LFS) 1998-2002، نظرسنجی های آموزش و تربیت بزرگسالان (AETS) 1993 و 1997، روش های جدید برای یادگیری درسی سالم 1998 (NALL) و همچنین داده های مورد مطالعه شامل کار پروژه استراتژی های یادگیری کلاس می باشد (لیوینگستون و ساوچوک 2004). نظرسنجی نیروی کار (LFS) اطلاعات ماهانه مربوط به فعالیت های بازار کار را برای کانادایی ها 15 ساله و بالاتر از حدود 54,000 خانواده و بیش از 100,000 اعضای خانواده واجد شرایط جمع آوری می کند. این داده ها می

تواند برای تحلیل وضعیت تحصیلی و تعهد شغلی کارکنان در رابطه با وضعیت اتحادیه برای دوره 1998-2002 استفاده شود.

نظرسنجی آموزش و پرورش بزرگسالان (AETS) اطلاعاتی در مورد مشارکت در آموزش و پرورش رسمی بزرگسالان و حمایت کارفرمایان، و همچنین داده های مربوط به مشخصات اجتماعی، اقتصادی و جمعیت شرکت کنندگان و غیر شرکت کنندگان ارائه می دهد. نمونه ما شامل 14,472 نفر پاسخ دهنده از نمونه AETS سال 1993 و 9,216 پاسخ دهنده از نمونه سال 1997 است.

رویکرد جدید برای یادگیری نظرسنجی مادام العمر (NALL) که در سال 1998 انجام شد (1,562)، نخستین نظرسنجی ملی کانادایی است که شامل اقدامات در مورد شیوه های یادگیری غیر رسمی، رسمی و اطلاعات مربوط به مشارکت در رابطه با وضعیت عضویت اتحادیه و تعداد از ویژگی های دیگر اجتماعی است.

همان طور که در بالا ذکر شد، نمونه استاندارد ما شامل نیروی اصلی کار در سنین بین 25 تا 64 ساله است که کارکنان بدون نقش مدیریتی هستند. همه این پاسخ دهندگان واجد شرایط برای سوالات مربوط به اتحادیه ها هستند همانطور که توسط روش شناسی نظرسنجی نیروی کار تعریف می شود (جامعه آماری کانادا 2003، ص 6 و

ص 17)

نتایج و بحث

تحصیل، دوره های کار و پروانه ها

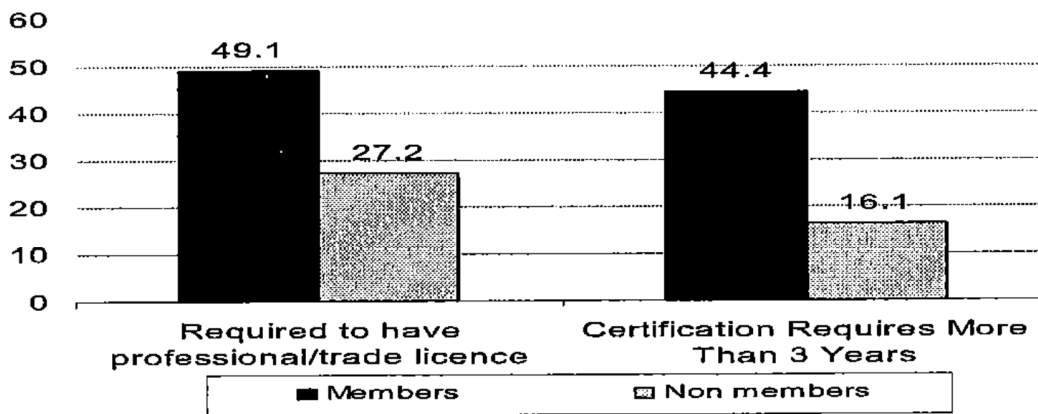
تجزیه و تحلیل ما از LFS برای دوره 1998-2002، یافته های چندین مطالعه دیگر در کانادا را تایید می کند (فانگ و ورنه 2002، آکیم پونگ 1997، گالرنو، 1996) که نشان می دهد فرایند کارگران اتحادیه دارای دستاوردهای تحصیلی عالی هستند. دستاوردهای آموزشی در میان کانادایی ها برای چندین دهه به سرعت در حال افزایش است (جامعه آماری کانادا 2003b) تا سال 2003، تقریباً 60 درصد از نیروی کار استخدام شده بین 25 تا 64 ساله تحصیلات تکمیلی خود را انجام دادند (بررسی نیروی کار 2003، جدول بندی سفارشی). کانادا دارای یکی از

نیروهای کاری تحصیل کرده در جهان می باشد. کارکنان غیر مدیریتی اتحادیه تمایل دارند تحصیلات بیشتری نسبت به کارگران غیر اتحادیه داشته باشند. به عنوان مثال، با توجه به LFS، در سال 2002، تقریباً یک چهارم کارگران اتحادیه تحصیلات عالی دانشگاهی خود را در مقایسه با یک پنجم کارگران غیر اتحادیه تکمیل کرده اند.

تجزیه و تحلیل LFS همچنین متوجه شدند که کارگران اتحادیه به طور مداوم دارای مدت زمان کار بیشتر از کارگران غیر اتحادیه هستند (10/5 سال در مقابل 6 سال در سال 2002). این یافته نشان می دهد که کارگران اتحادیه احتمالاً دارای تجربه عمیق تر شغل-خاص و اطلاعات بیشتر در آموزش شغل هستند. در هر صورت، علاوه بر دستیابی به تحصیلات عالی، اعضای اتحادیه به احتمال زیاد بیشتر از کارکنان غیر اتحادیه (49٪ در مقابل 27٪) مجوزها یا گواهینامه های حرفه ای یا تجاری دارند (به نمودار 1 نگاه کنید). علاوه بر این، گواهینامه هایی که کارگران اتحادیه دارند، نیاز به زمان بیشتری برای به دست آوردن دارد. در میان کارگران اتحادیه با گواهینامه های حرفه ای یا تجاری، 44 درصد بیش از سه سال نیاز دارند، در حالی که تنها 16 درصد از کارگران غیر اتحادیه گواهینامه های مشابه دارند.

باید در اینجا توجه کنیم که به طور کلی کارگران جوان تا حدودی کمتر در اتحادیه ها هستند، اغلب اوقات در مواجهه با موقعیت بیشتر کار می کنند، که جهت سازمان دهی کارها سخت است. اما جنبش کارگری کانادا به سرعت همراه با بقیه نیروی کار در حال پیر شدن است. عضویت اتحادیه های عمومی در حال حاضر از حدود 42 درصد در سال 1984 به حدود 30 درصد از کل نیروی کار امروز (جکسون و شتاگن، 2003، یاتس، 2004) و کمتر از 30 درصد از سن 25 تا 34 کارکنان غیر مدیریت کاهش یافته است. به سازماندهی کارگران جوانتر برای پایداری جنبش کارگری هرگز نیاز نداشتند.

نمودار 1: اعضای اتحادیه و مجوز حرفه ای



Source: NALL 1998.

### مشارکت در آموزش بیشتر

اگرچه نظرسنجی های کانادا در مورد آموزش و پرورش بزرگسالان، افزایش زیادی در مشارکت در سال های 1960 تا اوایل دهه 1990 متوجه شدند، نظرسنجی های AETS در دهه 1990 هیچ رشدی را نشان نداد. در واقع، میزان مشارکت تحصیلی بزرگسالان بین سال های 1993 تا 1997 کاهش یافت (آمار کانادا، 1997، 2001). با استفاده از معیارهای آمار کانادا که اکثر دانشجویان تمام وقت را حذف می کنند، حدود 28 درصد از بزرگسالان و حدود 35 درصد از کل نیروی کار شاغل (از جمله کارکنان مدیریتی) در برنامه های و دوره های آموزشی در سال 1997 شرکت کردند، در سال های اخیر داده های ملی برای مطالعه ما در دسترس است. اینها میزان مشارکت قابل ملاحظه ای را نسبت به چندین کشور دیگر OECD در طی دهه به دست آورده اند (شورای آمار آموزش کانادا در سال 2003). سایر نظرسنجی های اخیر در ایالتها افزایش از سال 1997 را نشان می دهد (به لیوینگستون، هارت و داوی 2003 مراجعه کنید).

تجزیه و تحلیل ما در این مقاله بر تمام دوره های آموزش بزرگسالان کارگران تمرکز خواهد کرد که دوره ها تحت حمایت کارفرمایان برگزار می شود. اما تجزیه و تحلیل هایی که برای دوره های مربوط به اشتغال انجام شده تنها نتایج بسیار مشابهی را تولید می کنند. تجزیه و تحلیل نظرسنجی آموزش و پرورش بزرگسالان 1997 (به جدول 1 مراجعه کنید) نشان می دهد که کارگران اتحادیه بطور قابل توجهی در کلیه دوره ها (32٪ در مقابل 25٪)

بیشتر از همتایان غیر اتحادیه خود، در دوره های مربوط به شغل (24٪ در مقابل 18٪) و در آموزش تحت حمایت کارفرمایان (27٪ در مقابل 20٪) مشارکت می کنند. بیشتر تجزیه و تحلیل های خلاصه شده در جدول 1 تفاوت های قابل توجهی در نظرسنجی AETS 1997 بین زنان و مردان در رابطه با سطح مشارکت در تمام دوره ها، دوره های مربوط به شغل و آموزش های پشتیبانی شده توسط کارفرمایان را نشان می دهد. تفاوت های بسیار زیادی بین زنان اتحادیه و غیر اتحادیه وجود دارد نشان می دهد که زنان در این دوران، ممکن است با عضویت در اتحادیه نسبتاً توانمندتر در تحصیل شوند.

جدول 1: اتحادیه، جنسیت و مشارکت در آموزش و پرورش 1997 (٪)

کلیه غیر اتحادیه	کلیه اتحادیه	غیر اتحادیه	اتحادیه	غیر اتحادیه	اتحادیه
٪	٪	مذکر	مذکر	مذکر	مذکر
٪	٪	٪	٪	٪	٪
24.9	32.3	22.7	26.2	26.9	39.0
18.6	24.5	17.4	21.1	19.6	28.2
20.1	27.3	19.1	24.1	20.9	30.9

منبع: AETS 1997، پاسخ دهندگان شاغل، بدون نقش مدیران نظارتی، 25-64 ساله.

تجزیه و تحلیل نظرسنجی AETS سال 1993 نشان داد که میزان مشارکت کارکنان غیر مدیریتی به طور کلی بالاتر است، در حالی که دوره های مشارکت تا سال 1997 از 35٪ به 28٪ کاهش یافت، در حالیکه کارفرمایان حامی آموزش از 28 تا 25٪ کاهش یافت. به هر حال، تفاوت ها در حمایت از اعضای اتحادیه ادامه داشت.



تحصیلات عالی رسمی همیشه تأثیر بسیار مهمی در ادامه مشارکت در دوره های آموزش بزرگسالان داشته است (لوپینگستون، 2002). همانطور که جدول 2 نشان می دهد، بدون توجه به وضعیت اتحادیه، کارگرانی با درجه تحصیلی دانشگاهی چهار برابر احتمالاً مدرسه را ترک می کنند، تا در دوره های آموزش عالی شرکت کنند. به هر حال، در هر سطح رسمی رسیدن، اعضای اتحادیه احتمال بیشتری نسبت به دیگران برای شرکت در این انتخابات را دارند و همچنین احتمال بیشتری برای دریافت پشتیبانی کارفرمایان وجود دارد. همچنین، بزرگترین تفاوت در مشارکت در دوره به نفع اعضای اتحادیه (35٪ در مقابل 25٪) در گروه سنی 25 تا 34 ساله است که عضویت اتحادیه آن کمترین است.

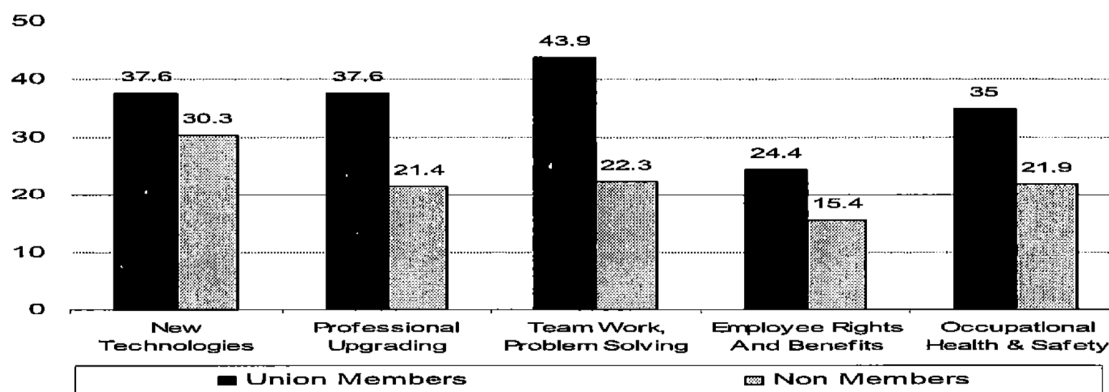
جدول 2: وضعیت عضویت اتحادیه، مشارکت تحصیلی و آموزش

	مشارکت دوره اعضا ٪	مشارکت دوره غیر عضو ٪	آموزش حمایت کارفرما اعضا ٪	آموزش حمایت کارفرما غیر عضو ٪
ابتدایی	11.6	9.6	10.7	7.0
دبیرستان	28.9	21.5	24.7	16.7
پیش دانشگاهی	34.9	27.3	30.7	22.3
دانشگاه	47.5	40.7	37.2	33.8
مجموع	32.3	24.9	27.3	20.1

منبع: 1997 ATES

تجزیه و تحلیل دیگری از انواع دوره ها (شامل کارگاه های هر دوره) که کارگران مشغول به کار هستند، بر اساس داده های از نظرسنجی NALL 1998 (نمودار 2)، نشان می دهد که کارگران اتحادیه در اکثر فعالیت های رسمی آموزشی مربوط به کار بطور قابل توجهی شرکت می کنند. کارگران اتحادیه بیشتر احتمال دارد آموزش های رسمی در مورد فن آوری های جدید کار، ارتقاء فنی یا حرفه ای، و انواع کار تیمی و حل مسائل را فراهم کنند، اما همچنین دوره های بیشتری را در مورد حقوق و مزایای کارمند و بهداشت و ایمنی شغلی دریافت می کنند.

نمودار 2: عضویت اتحادیه و مشارکت در آموزش رسمی



1998

NALL

منبع:

ما باید در اینجا تأکید کنیم که بیشتر یافته های فوق به مشارکت در هر نوع دوره آموزش بزرگسالان اشاره دارد. اکثر مطالعات پیشین بر روی دوره های مربوط به شغل به طور انحصاری تمرکز کرده اند، زیرا هر دو تئوری سرمایه انسانی ابزاری و قدرت چانه زنی جمعی از پیش بینی قوی ترین تاثیر مستقیم اشتغال و موقعیت اتحادیه در اینجا حمایت می کنند. اکثریت دوره هایی که توسط کارگران انجام می شود حداقل تا حدودی مربوط به شغل هستند. اما اثرات یافته های قابل توجه اتحادیه ها فراتر از دوره های خاص کاری نشانگر تأثیر گسترده اتحادیه بر زندگی کارگران است.

مشارکت در آموزش غیررسمی مرتبط با کار

فعالیت های یادگیری غیر رسمی شامل انواع وسیعی از چیزهایی است که ما در خود و یا با دیگران در خارج از برنامه های آموزشی رسمی یاد می گیریم. زمانیکه ما ذاتا یاد می گیریم می تواند در یادگیری غیر رسمی در هر کجای دیگر دخالت داشته باشد، به نظر می رسد تفاوت شگرفی در میزان بروز یادگیری غیررسمی از طریق تحصیلات رسمی و یا سطح مشارکت در دوره های آموزش عالی وجود داشته باشد (مراجعه کنید به لیوینگ استون 2002). طبق نظرسنجی NALL 1998، کارکنان اتحادیه معمولا بیشتر وقت خود را در فعالیت های یادگیری غیررسمی مرتبط با کار نسبت به کارگران غیر اتحادیه انجام می دهند. به هر حال، تجزیه و تحلیل بیشتر داده های NALL نشان می دهد که کارگران اتحادیه، کار بیشتری در انواع مختلف فعالیت های یادگیری غیررسمی مرتبط با اشتغال مشارکت دارند (جدول 3). کارگران اتحادیه بیشتر احتمال دارد که وقت خود را با همکارانی سپری کنند که به طور غیر رسمی وظایف شغلی جدید، فن آوری های جدید و فرایندهای کار تیمی را یاد می گیرند. حتی تفاوت های قابل توجهی نیز وجود دارد که در آن کارگران اتحادیه بطور غیر رسمی در مورد "مسائل حقوقی"، از جمله بهداشت و ایمنی شغلی، حقوق و مزایای کارکنان، همچنین مسائل عمومی و سیاسی عمومی، یاد می گیرند. تنظیمات اتحادیه برای تسهیل یادگیری غیرمترقبه جمعی در میان کارگران در مورد حقوق بشر و نیز تشویق کارکنان مربوط به آموزش رسمی مربوط به کارفرمایان به نظر می رسد.

جدول 3: عضویت در اتحادیه و یادگیری غیر رسمی مربوط به کار

مسائل سیاسی و عمومی	سلامت و امنیت شغلی	حقوق کارمندان و مزایا	حل مسئله، کارتیمی	تجهیزات و تکنولوژی های جدید	وظایف شغل جدید	
57.2%	61.3%	49.1%	64.2%	51.4%	60.5%	اعضای اتحادیه

عدم عضویت در اتحادیه	54.9%	41.1%	56.5%	39.6%	46.9%	47.6%
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

منبع: 1998 NAII

### تجزیه و تحلیل چندگانه تاثیر اتحاد بر دوره های آموزشی و پرورشی

برخی از مطالعات قبلی متوجه شده اند که تاثیر مستقیم اعضای اتحادیه از بین می رود هنگامی که دیگر عوامل مرتبط با آن در نظر گرفته می شوند (به عنوان مثال گرین و لمیوکس 2001). بطور کلی یک رابطه مثبت تشخیص داده شده بین دستاوردهای آموزشی رسمی و آموزش بیشتر و رابطه منفی بین سن و آموزش وجود دارد. تعویض کار نیز برای اثرات قابل ملاحظه یا تأکید اولیه در مورد آموزش برای به حداکثر رساندن سرمایه گذاری سرمایه انسانی یا در تأکید بر کارگران بیشتر احتمال دارد که در شرکت باقی بمانند. هر سه متغیر می تواند در نظر گرفته شود تا تأثیری در آموزش مستقل از وضعیت اتحادیه داشته باشد. چندین عامل سازمانی تأثیر مثبتی بر آموزش دارد. اندازه شرکت به طور کلی مهم شناخته شده است، با شرکت های بزرگتر دارای منابع اختیاری بیشتر برای حمایت از برنامه های آموزشی می باشد. در داده های AETS، تنها 16 درصد از کارکنان در کوچکترین شرکت ها (کمتر از 20 کارگر غیر مدیریتی) دوره های خود را سپری می کردند، در حالی که 35 درصد کارمندان شرکت های بزرگ (بیش از 500) این کار را انجام می دهند.

اما اعضای اتحادیه در شرکت هایی که بیشترین اندازه را دارند، عموماً احتمال بیشتری دارند که دوره ها را غیرمجاز در نظر بگیرند. تفاوت اتحادیه در شرکت های کوچک آشکار بود که حداقل احتمال متحد شدن بویژه در میان زنان بود؛ زنان اتحادیه در شرکت های کوچک دو برابر احتمال (33 درصد) به عنوان زنان غیر اتحادیه ای (17 درصد) در چنین شرکت هایی شرکت کردند. سازمان های بخش عمومی تمایل دارند بزرگتر شوند - و همچنین اتحادیه بیشتر - و به طور کلی با مشارکت دوره بیشتر در میان کارکنان نسبت به بخش خصوصی مرتبط است (39٪ در مقابل 23٪). اما کارمندان زن در بخش دولتی اتحادیه (45 درصد) احتمال بیشتری داشتند تا دوره های را نسبت به

خواهران بخش دولتی غیر اتحادیه (36 درصد) داشته باشند، شاید بخشی از آن، منعکس کننده ظرفیت بیشتر برای استفاده از قوانین عملی مثبت است که بیشترین کاربرد مستقیم را در این بخش داشته است. ما سختی اثرات وابسته به اتحادیه در مشارکت دوره ها در این زمینه را متوجه شدیم. اتحادیه ها معمولاً انتخاب کرده اند که شرکت های بزرگتر با تعداد بیشتری از کارکنان سازماندهی شوند و سازمان های بخش دولتی اغلب سازماندهی شده اند. اما تفاوت اتحادیه در اندازه های شرکت و تقسیم عمومی - خصوصی کاملاً سازگار بود.

در هر صورت، تجزیه و تحلیل چند متغیره ای داده های AETS زمانی که سن، تحصیلات و شرایط شغلی در نظر گرفته می شود، نشان می دهد که عضویت اتحادیه، تاثیر قابل توجهی بر مشارکت کارکنان در تمام دوره ها را حفظ می کند، دوره های مرتبط با شغل و آموزش های تحت حمایت کارفرمایان را دارد. رگرسیون لجستیک برای AETS سال 1997 (جدول 4) نشان می دهد که کارگران اتحادیه دارای 50٪ فرصت اولیه بیشتر برای دریافت آموزش های تحت حمایت کارفرمایان و احتمال 44٪ بیشتر برای مشارکت تمام دوره نسبت به کارگران غیر اتحادیه می باشند.

رگرسیون چندگانه براساس سن، تحصیلات و شغل کمتر هستند اما هنوز هم از لحاظ آماری معنی دار است ( $p < 0.01$ ) و نشان می دهد که کارگران اتحادیه ها 28٪ درصد احتمال زیادی دریافت آموزش تحت حمایت کارفرمایان و 26٪ احتمال زیادی برای مشارکت کلیه دوره ها است. نتایج رگرسیون لجستیک برای زنان به طور قابل ملاحظه ای بالاتر است و نسبت فرصت تمام دوره ها تنظیم شده 46٪ بالاتر از زنان اتحادیه ای بیش از زنان غیر-اتحادیه است، در مقایسه با مردان اتحادیه تنها 9٪ مردان اتحادیه می باشد. هنگامی که عوامل دیگر کنترل می شوند، آموزش زنان از وضعیت اتحادیه سود می برند که به طور واضح بیشتر از مردان است.

جدول 4: تاثیر اتحادیه در مشارکت در آموزش و پرورش، همه کارگران، 1997، نسبت شانس تنظیم شده و اولیه

نسبت	فرصت	ویژگی	فرصت
CL	CL	فرصت	فرصت
95.0٪	95.0٪		

بیشتر	کمتر			بیشتر	کمتر			
1.261	1.252	1.257	001	1.443	1.433	1.438	001	کلیه دوره ها
1.227	1.217	1.222	001	1.425	1.414	1.420	001	دوره های شغلی
1.287	1.276	1.282	001	1.505	1.494	1.499	001	آموزش حمایت از

منبع AETS: \* 1997 برای سن، تحصیلات و شرایط کاری تنظیم شده است.

نتایج رگرسیون برای AETS سال 1993 نسبت فرصت تنظیم شده و اولیه تعدیل شده برای عضویت اتحادیه و مشارکت در دوره ها را نشان می دهد. در حالی که میزان مشارکت در بین سالهای 1993 تا 1997 کاهش یافت، تاثیر مثبت عضویت اتحادیه در هر دو سال یک بار بسیار مشابه بود. همچنین مهم است توجه داشته باشیم در حالی که نرخ مشارکت در سطح کارکنان غیر اتحادیه ای در طول دوره رکود اقتصادی در سال های 1993-1997 قطبی تر شده است، در مقایسه با کارگران اتحادیه کار کمتر شد). نرخ مشارکت در آموزش کارفرمایان برای کارگران که بیش از 40,000 دلار در مقایسه با افرادی که کمتر از 20,000 دلار بودند، از 2.9 به 2.6 برابر بیشتر برای کارگران اتحادیه خورده کاهش یافته است، در حالیکه نسبت برای کارگران با درآمد بالا غیر اتحادیه از 4.3 تا 5.4 برابر بیشتر از کارگران کم درآمد افزایش یافته است.

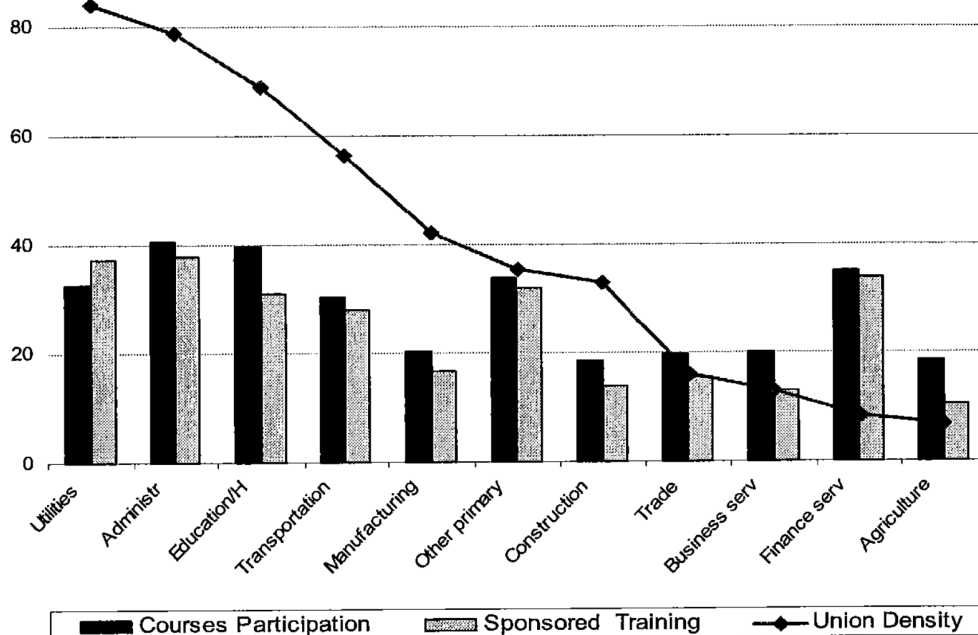
#### تفاوت های متقابل جهت شرکت در دوره

تراکم اتحادیه در سطح صنعت، شاخص خوبی برای قدرت اتحادیه است (مراجعه کنید به گرین 2000). در نظرسنجی AETS 1997، متوجه شدیم که تراکم اتحادیه و میزان مشارکت بخش در آموزش و پرورش نشان دهنده

سطح بالای ضریب برای مشارکت در دوره (rho = 0.59) و آموزش حمایت از کارفرمایان (rho = 0.67) می باشد.

همانطور که نمودار 3 نشان می دهد، بیشترین مشارکت در مدیریت دولتی، امکانات، آموزش و بهداشت، صنایع با بالاترین تراکم اتحادیه است. نرخ مشارکت در اکثر صنایع با تراکم کمتر اتحادیه (تولید، ساخت و ساز، تجارت و کشاورزی) بسیار پایین تر است. استثنای قابل توجهی در این الگو، خدمات مالی (موسسات مالی، بیمه و املاک و مستغلات) است. بخش مالی، که از لحاظ تاریخی تلاش های گسترده ای برای جلوگیری از اتحادیه در کانادا داشته است، اکنون می تواند برای این منظور حداقل از لحاظ تحصیلی و برنامه های آموزشی برنامه های گسترده ای داشته باشد.

طرح 3: تراکم اتحادیه توسط صنعت و میزان مشارکت در آموزش بزرگسالان (%)



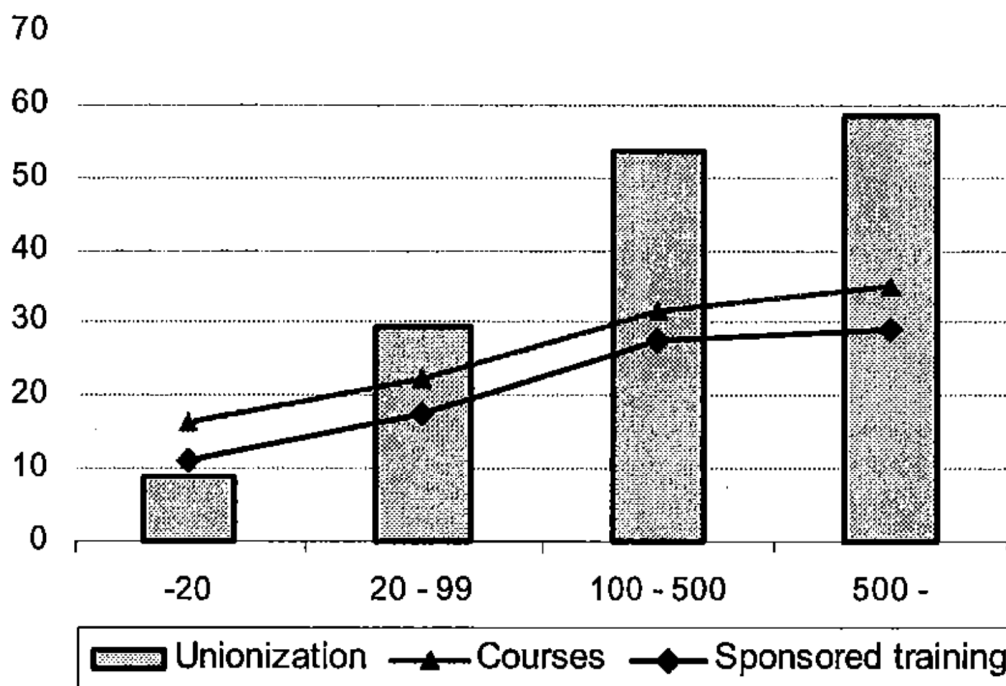
1997

.AETS

منبع:

تجزیه و تحلیل بیشتر تایید می کند که اندازه سازمان ها به طور کلی تأثیر قابل توجهی در تراکم اتحادیه و سطح مشارکت در آموزش و پرورش دارد. به طور کلی، شرکتهای بزرگتر احتمال بیشتری دارند که کلا متحد شوند و

سطوح بالاتری از مشارکت دوره و آموزش های تحت حمایت کارفرمایان باشد (طرح 4).  
 طرح 4: تراکم اتحاد توسط حجم شرکت (% 70)



منبع: 1997ATES

یافته های سطح کلان مذکور در مورد اثرات نسبی تراکم اتحادیه در بخش های مختلف و سازمان های مختلف بر روی نمایه های یادگیری و آموزش جامع کارگران، از این استدلال حمایت می کند که قدرت چانه زنی اتحادیه ها تأثیر مثبتی بر دسترسی و مشارکت در آموزش و پرورش در جامعه معاصر کانادا دارد.

مطالعات دیگر

هر دو یادگیری رسمی و غیر رسمی در بسیاری از فرهنگ های اتحادیه عمیقاً تعبیه شده است. همانطور که وزارت آموزش کارگران صنعت خودرو کانادا (CAW) (CAW) (کانادا وب سایت 1996) تشخیص می دهد. کارگران از تجربیات روزمره خود، جدا از مبارزات خود برای شرافت، برابری و از مشارکت دموکراتیک در زندگی اتحاد در تمام سطوح یاد می گیرند.



تحقیقات موردی اخیر نشان می دهد که یادگیری غیررسمی مشترک اغلب در نیروی کار اتحادیه ای فراتر از حوزه مدیریت می باشد:

ما باید یک بازی هاک را تماشا کنیم اما ما هیچ وقت در مورد هاک صحبت نکردیم. ما در مورد مسائل اتحادیه و مشکلات کار، صحبت کردیم، گوش کردیم و یاد گرفتیم، تمام وقت من یاد گرفتم ( CAW کارگران صنعت خودرو، نقل قول در لیوینگ استون و ساوچوک 2004 ، ص 94). این مطالعه موردی مقایسه ای بین پنج اتحادیه محلی مختلف همچین به وضوح نشان میدهد که اتحادیه های با متمرکز ترین عضویت و قدرتمندترین قدرت چانه زنی تمایل به بیشترین میزان بروز هر دو دوره آموزشی و مشارکت در یادگیری غیررسمی مرتبط با شغل را دارند (لیوینگستون و ساوچوک 2004).

دستاوردهای آموزشی به طور فزاینده ای به عنوان دارایی شخصی بسیار ارزشمند توسط اعضای اتحادیه و غیر کارگران به حساب می آید. نظرسنجی دو سالانه در مورد نگرش های عمومی نسبت به آموزش در انتاریو نشان می دهد که اکثریت در حال رشد، تقریباً 80 درصد از انتاریو ها در سال 2002، بر این باورند که آموزش فراتر از دبیرستان همراه با جامعه مورد نیاز است (لیوینگستون، هارت و داوی 2003). مطالعه روندهای اخیر در آموزش بزرگسالان مستلزم تقاضای قابل توجهی برای تحصیلات بزرگسالان است. برآورد بر اساس داده های AETS و داده های نظرسنجی انتاریو در مورد موضوعات آموزشی نشان می دهد که بیش از نیمی از بزرگسالان کانادایی تمایل دارند در چند سال آینده دوره ای را در نظر بگیرند. همان مطالعه نشان می دهد که علاقه ویژه برای دوره های مربوط به شغل بسیار قوی است (لیوینگستون 2001). در این وضعیت، تقاضای بسیار زیاد برای تحصیلات عالی مشخص است که فراتر از منابع برای مشارکت است، این واقعیت است که کارگران اتحادیه ای بیشتر برای دریافت آموزش و تربیت - بدون در نظر گرفتن سن، تحصیلات قبلی یا شغل خود ادامه می دهند - از پایان نامه هایی حمایت می کنند که قدرت مذاکره بالا کارگران اتحادیه ای به این تفاوت ها کمک می کند.

نتیجه گیری

این مطالعه با استفاده از تجزیه و تحلیل گسترده ثانویه از نظرسنجی های ملی در دسترس، تایید می کند که وضعیت اتحادیه به طور کلی تاثیر مثبتی بر مشارکت کارگر در فعالیت های آموزشی و پرورشی در کانادا در طی دوره رکود اقتصادی در اواسط دهه 1990 داشته است. ما روش تحقیق اساسی نیروی کار (LFS) را تنظیم کرده ایم و روش های نمونه گیری را که در برخی از تحلیل های قبلی مورد استفاده قرار گرفته اند، مورد انتقاد قرار دادیم که اثرات منفی یا ناچیزی اتحادیه را در آموزش بررسی کرد (مثلا گرین و لمیوکس 2001، هام و سیمپسون 2001). تجزیه و تحلیل داده های کمی ما به طور مداوم نشان می دهد که کارگران اتحادیه دارای سطوح بالاتری از میزان تحصیلات و گواهینامه شغلی هستند، و همچنین دوام شغلی بیشتری نسبت به کارگران غیر اتحادیه دارند. پروفایل های آموزش کارگران اتحادیه ای و غیر اتحادیه ای که از داده های AETS 1993 و 1997 تهیه شده است نشان می دهد که کارگران اتحادیه بیشتر در فعالیت های آموزشی و تربیتی بزرگسالان مرتبط با شغل و کلی شرکت می کند و احتمال بیشتری وجود دارد که کارفرمایان حامی آموزش آنها حاصل شود. اثرات مثبت عضویت اتحادیه در مشارکت در دوره مهم است، هنگامی که تأثیرات رسمی دستاوردهای آموزشی، سن و شغل بررسی می شود. اندازه سازمانی بزرگ نیز به طور کلی با تراکم بیشتر اتحادیه و نرخ مشارکت دوره بالاتر در بخش های صنعتی ارتباط دارد. داده های NALL نشان می دهد که کارگران اتحادیه بطور قابل توجهی در بسیاری از فعالیت های یادگیری غیررسمی مربوط به شغل، به ویژه در مورد مسائل حقوق بشر، شرکت می کنند.

مطالعات موردی اخیر نیز نشان می دهد که کارگران در اتحادیه های قوی تر به دلیل قدرت بیشتری در زمینه چانه زنی آموزش و تربیت بیشتری می بینند اما سایر روابط قدرت (جنسیت، نژاد، طبقه شغلی) می توانند به شدت با این اثرات ارتباط برقرار کنند (مراجعه کنید به لیوینگستون و ساوشوک 2004). مهمتر از همه، زنان اتحادیه مشارکت بسیار بیشتری در آموزش و تربیت نسبت به زنان غیر اتحادیه دارند - شاید نشانه مثبت برای رشد اتحادیه بالقوه در میان نیروی کار فزاینده فمینیستی می باشد.

به طور کلی، تجزیه و تحلیل های ما نشان می دهد که نقش مهم روابط قدرت در مشارکت در آموزش و تربیت بزرگسال، یک جنبه نادیده گرفته شده توسط بسیاری از مطالعات تجربی پیشین می باشد که در مدل های مفهومی

تنگ تر رفتاری فردی و نظریه سرمایه انسانی است. تأثیرات مثبت اتحادیه در هر دو شغل مرتبط و یادگیری کلی بزرگسالان همچنان ادامه دارد. اما کاهش اخیر در سطوح عضویت و پیری جنبش کارگری کانادا، نیاز جدی برای تحقیق بیشتر در مورد نیازهای آموزشی خاص و منافع جوان و در غیر اینصورت کارگران محروم نشان می دهد. استراتژی های آموزشی پاسخگو و توانمند سازی بسیار برای جذب کارگران جوان تر سازماندهی نشده ضروری است. تشکر و قدردانی این تحقیق توسط اتحاد تحقیقاتی در مورد "بازسازی کار و کار در اقتصاد جدید" در دانشگاه یورک تأمین مالی شد.

منابع

آیدت، تی. و زد. تزاناتوس 2002، چانه زنی اتحادیه و جمعی: اثرات اقتصادی بر محیط جهانی. واشنگتن، دی سی: بانک جهانی

آیکیمپانگ، ای بی. 1997. جنبش اتحادیه تجاری جامعه آماری. آمار کانادا. دیدگاه ها (وینتر) 45-54

بال، ام. جی 2003. بررسی آموزش تجاری اتحادیه به عنوان جامعه عملی. مجله بین المللی آموزش طول عمر. 22:3، 297-310

شورای آماری آموزش کانادا 2003، شاخص های آموزش در کانادا 2003، تورنتو، شورای آماری آموزش کانادا.

CAW کانادا 1996، چگونه کارگران یاد می گیرند. بیانیه اصول CAW: آموزش ادرس وبسایت ذیل

<http://www.caw.ca/whoweare/cawpoliciesandstatements/policystatement/cawedu-index.asp>

کارد، دی. 1996. اثرات اتحادیه بر ساختار دستمزد. تجزیه و تحلیل طولی، اقتصاد سنجی، 64، 957-979

دورای، پی، پی، بلانگر، الف، موته و الف، لابونته 2003، عوامل تناوب مشارکت بزرگسالان در تشکیل ایالت کبک در کانادا 1997.

الیاس، پی 1994، آموزش مربوط به شغل، اعضای اتحادیه بازرگانی و کار: مطالعه طولی: مقالات اقتصادی آکسفورد،  
578-563، 46:4

فانگ، تی و ای. ورنه 2002، حق بیمه دستمزد اتحادیه، دیدگاه ها، (وینتر) 1-7

فرازیس، اچ، جی، دی، ای، هرز، و ام. دابلیو هورگان 1995، ارائه آموزش به کارفرما: نتایج حاصل از نظر سنجی  
جدید. بررسی کار ماهیانه، 118:5، 3-17.

فرازیس، اچ، ام. گیتل من و ام. جوینس 1998، دترمینان آموزش، تجزیه و تحلیل با استفاده از هر دو ویژگی کارفرما  
و کارمند. واشنگتن، دی سی: وزارت کار ایالت متحده

گالارنو، دی. 1996، کارگران متحد. دیدگاه ها، (بهار) 43-52

گیلبرت، ال 2003، اتحادیه و آموزش: مطالعه مبتنی بر آموزش بزرگسالان و نظرسنجی آموزشی. بررسی آموزش  
چهارم 9:1، 19-33.

گرین، دی، الف و تی. لمیوکس 2001، آموزش بزرگسالان و نظرسنجی آموزشی: تاثیر اتحادیه بر رویداد و مالی  
آموزش در کانادا. هال: اچ آر دی سی

گروگ، پی، اس. ماچین و دی. متکالف 1993، سیگنالها و چرخه ها؟ رشد بهره وری و تغییرات در وضعیت اتحادیه در  
شرکت های انگلیسی 1984-1989. مجله اقتصادی 103، 894-907

گرین، اف. 1993، تاثیر اعضای تجاری اتحادیه بر آموزش در انگلیس. اقتصاد کاربردی، 25:8، 1033-1043

گرین، اف. اس ماچین و دی. ویلکینسون 1999، آموزش و اتحادیه تجاری: سنت ها در محل کار انگلیس. بررسی  
روابط کار و صنعتی، 52:2، 177-195

گرین، اف، 2000، امشب شب سختی بود، چرا؟ بررسی شدت کار در بریتانیا.

<http://www.kent.ac.uk/economic/staff/gfg/inaugual> PDF

هوی، اس و جی. اسمیت 2001، دترمینان مشارکت در آموزش و تربیت بزرگسالان در کانادا

<http://publish.uwo.ca/shui/aets-participation.pdf>

هام، دی. و دابلویو. سیپسون 2001 نظرسنجی آموزش و تربیت بزرگسالان: مشارکت در آموزش بزرگسالان توسط کانادایی ها در دهه 1990. تجزیه و تحلیل متعدد چندگانه با استفاده از آموزش بزرگسالان و داده نظرسنجی آموزش

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/publiucations/books/ir-01-9-5e.pdf>

جکسون، الف. و اس. شتاگان 2003، انسجام و همبستگی برای همیشه؟ تجزیه و تحلیل تغییرات در شدت اتحادیه. اوتاوا. کنگره کار کانادا

کاپسالیس، سی 1996، دترمینان آموزش حمایت از کارفرما: تجزیه و تحلیل 1994، آموزش بزرگسالان و نظرسنجی آموزشی. R-96-14-E، اوتاوا، اچ آر دی سی

لیوینگستون، دی، دابلویو. 2001، شیوه های اخیر در آموزش بزرگسالان در کانادا، آنتاریو و مترو تورنتو: میزان مشارکت و درخواست های بی اساس، 1986-2000. آماده شدن برای وظایف هیئت مدیره دانشکده منطقه تورنتو در آموزش بزرگسالان، 18 اکتبر 2001، [www.tasa2000.com/adulted.htm](http://www.tasa2000.com/adulted.htm)



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی