

نکته



راهکارهای گسترش

سه‌جانبه‌گرایی در تأمین اجتماعی

سه‌جانبه‌گرایی و پایبندی به گفت‌وگوهای اجتماعی در اتخاذ تصمیمات مدیریتی، یکی از راهبرد‌های اصلی توصیه شده از سوی سازمان جهانی کار (ILO) و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) است. این اتحادیه در توصیه‌های خود، استقرار سه‌جانبه‌گرایی در نظامات تأمین اجتماعی و حمایت همه‌جانبه دولت‌ها از گفتمان اجتماعی را مصداق بارز «حکمرانی خوب» برمی‌شمارد. پاسخگویی، شفافیت، قابلیت پیش‌بینی، مشارکت و پویایی پنج پایه اساسی حکمرانی خوب در تأمین اجتماعی محسوب می‌شود که اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی آن را مورد تأکید قرار می‌دهد.

برهمین اساس، نقش سه‌جانبه‌گرایی در ساختار مدیریتی تأمین اجتماعی، بسیار تأثیرگذار و اساسی به حساب می‌آید. رعایت سه‌جانبه‌گرایی به معنای دخیل کردن نمایندگان واقعی شرکای اجتماعی (بیمه‌شدگان و کارفرمایان) در همه رویه‌های مدیریتی، از تدوین آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها گرفته تا تعیین سازوکارهای اجرایی تأمین اجتماعی است. به این ترتیب، نمایندگان گروه‌های مختلف مردم که به نوعی طرف‌های اصلی معادلات اقتصادی کشور هستند، در امر تأمین اجتماعی «مشارکت» خواهند داشت.

به گفته علیرضا حیدری، کارشناس رفاه و تأمین اجتماعی، برای تحقق شعار سال که همان جهش تولید یا بهره‌گرفتن از مشارکت‌های مردمی است، راهی جز فضا دادن به گروه‌های مختلف مردم برای دخالت در تعیین سرنوشت جمعی وجود ندارد.

او در گفت‌وگو با «آتی‌نو» افزود: «یکی از مصادیق بارز این مشارکت، رعایت دقیق سه‌جانبه‌گرایی در حوزه روابط کار و تأمین اجتماعی است. در زمینه روابط کار، نمایندگان کارگران و کارفرمایان باید در مسائل مربوطه که در قانون کار و مقاوله‌نامه‌های سازمان جهانی کار به آن‌ها اشاره شده، مشارکت حداکثری داشته باشند. در عرصه تأمین اجتماعی نیز نمایندگان شرکای اجتماعی - کارگران شاغل و بیمه‌شده، بازنشستگان و کارفرمایان- باید در امور مدیریتی و تصمیم‌سازی‌های کلان شریک باشند.»

سؤال این است که امروز تا چه اندازه سه‌جانبه‌گرایی در اداره سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر کشور که بیش از نیمی از جمعیت را تحت‌پوشش قرار داده، رعایت می‌شود؟ حیدری در این مورد توضیح داد: «با استقرار کامل سه‌جانبه‌گرایی در سازمان تأمین اجتماعی، راه درازی در پیش داریم، اما امیدواریم خط سیر کلی بر مبنای گفت‌وگوی‌های اجتماعی سه‌جانبه تعیین شود و با عمل به سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغی مقام معظم رهبری، تضمین استقلال نهادی و ساختار مشارکتی سازمان تأمین اجتماعی، بیش از همیشه در دستور کار قرار گیرد.»

تا قبل از سال ۱۳۸۹ شورای عالی تأمین اجتماعی، یک نهاد سه‌جانبه برآمده از نمایندگان قانونی بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت، به عنوان بالاترین مرجع تصمیم‌گیری در سازمان تأمین اجتماعی فعال بود. پس از آن، با تغییر اساسنامه و حذف شورای عالی، هیأت‌انمائی سه‌جانبه که ترکیب آن از نمایندگان بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت تشکیل و تبدیل به عالی‌ترین نهاد مدیریتی در صندوق تأمین اجتماعی شد. بهره‌گیری از مشارکت‌های مردمی در ساختار تأمین اجتماعی، یک اصل اساسی و سرنوشت‌ساز است که در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغ شده از

سوی مقام معظم‌رهبری در فروردین‌ماه سال ۱۴۰۱، بر آن تأکید شده است. در بخش مقدمه سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی آمده است: «ایجاد رفاه عمومی، برطرف ساختن فقر و محرومیت، حمایت از اقشار و گروه‌های هدف خدمات اجتماعی ازجمله بی‌سرپرستان، ازکارافتادگان، معلولان و سالمندان و آنچه از اهداف رفاه و تأمین اجتماعی که در اصل (۳)، (۲۱)، (۲۸)، (۲۹)، (۳۱) و (۴۳) قانون اساسی آمده، اقتضای کند نظامی کارآمد، توانمندساز، عدالت‌بنیان، کرامت‌بخش و جامع برای تأمین اجتماعی همگان که برگرفته از الگوهای اسلامی- ایرانی و مبتنی بر نظام اداری کارآمد، حذف تشکیلات غیرضرور و رفع تبعیض‌های ناروا و بهره‌گیری از مشارکت‌های مردمی باشد، طراحی و اجرا شود»

به نظر می‌رسد تنها راه تقویت مشارکت‌های مردمی در نظام تأمین اجتماعی، استقرار هرچه بیشتر سه‌جانبه‌گرایی و استقبال از مذاکرات سه‌جانبه در سطوح مختلف است. حال باید امیدوار باشیم در سالی که شعار آن، «جهش تولید با مشارکت‌های مردمی» است، سه‌جانبه‌گرایی در تأمین اجتماعی عمیق‌تر و گسترده‌تر شود و به همه سطوح مدیریتی و تصمیم‌سازی این ابرسازمان بیمه‌گر تری یابد.

این حوزه، افزایش شمار کاربایی‌ها می‌تواند به کارجویان کمک کند تا ساده‌تر به سیستم جست‌وجوی شغل دسترسی داشته باشند و شغل مناسب خود را راحت‌تر پیدا کنند. این اتفاق بسیار مثبتی است، البته نقش مؤثر نظارت و حمایت دولت را نباید دست‌کم گرفت؛ بدون حمایت جدی دولت، دفاتر کاربایی سر پا نمی‌ماند.

دبیرکل کانون کاربایی‌های کشور بوده، در پاسخ این سؤالات به «آتی‌نو» گفت: «در دولت فعلی، با توجه به سیاست‌گذاری‌های جدید، آسان‌سازی صدور مجوز و تأسیس دفاتر جدید اتفاق افتاد. سختگیری‌های گذشته در مورد صدور مجوز و بعد از آن، در مورد تجهیز دفاتر و امکانات تا حدود زیادی از میان برداشته شد و در نتیجه، تعداد دفاتر کاربایی در سراسر کشور فزونی گرفت.»

او گسترش دفاتر کاربایی خصوصی در استان‌های مختلف کشور را خواسته‌بخش خصوصی و فعالان این حوزه دانست و افزود: «افزایش شمار کاربایی‌ها می‌تواند به کارجویان کمک کند که ساده‌تر به یک سیستم جست‌وجوی شغل دسترسی داشته باشند و شغل مناسب خود را راحت‌تر پیدا کنند که این در نوع خود اتفاق بسیار مثبتی است.»

کاربایی‌ها نیازمند حمایت جدی دولت

کریمی با تأکید بر عنصر «حمایت» به عنوان یکی از الزمات اساسی در توسعه کاربایی‌ها و بهبود عملکرد آن‌ها گفت: «تسهیل‌گری در صدور مجوز و تأسیس دفاتر کاربایی، بدون حمایت دولت چندان به جایی نمی‌رسد. مراکز فوق برای اینکه بتوانند به رسالت خود عمل کنند و مفید واقع شوند، به حمایت جدی مقامات دولت نیاز دارند. این دفاتر طبق آیین‌نامه، مسئول کاربایی و ارائه مشاوره شغلی به کارگران و کارفرمایان هستند و برای اینکه بتوانند تمام‌وقت به وظایف قانونی خود عمل کنند، باید تحت حمایت قرار گیرند. در سال‌های اخیر، نقش مشاوره‌ای دفاتر کاربایی تا اندازه‌ای کم‌رنگ شده، در حالی که یکی از اصلی‌ترین مسئولیت‌های قانونی کاربایی‌ها، ارائه مشاوره تخصصی در حوزه‌های مختلف روابط کار است.»

به اعتقاد کریمی، کاربایی‌های بخش خصوصی باید شرکای اجتماعی وزارت کار شناخته شوند و به عنوان شریک اجتماعی ایفای نقش کرده و در مسئولیت‌ها و تصمیم‌سازی‌ها شریک باشند.

این فعال صنفی، نرخ پایین مصوب برای ارائه مشاوره را یکی دیگر از مشکلات دفاتر کاربایی بخش خصوصی عنوان کرد: «در شرایط تورمی حمایت از کاربایی‌ها باید به گونه‌ای باشد که بتوانند وظایف خود را به درستی انجام دهند. مشکل دیگر این که در برخی استان‌های کشور، دفاتر عده‌ای از مقامات محلی و نمایندگان مجلس، در نقش کاربایی‌های خصولتی ظاهر می‌شوند و به شرکت‌های مطرح نقاط مختلف، نیرو معرفی می‌کنند. در نتیجه تعدادی از شرکت‌های برزند و هلدینگ‌ها فقط از طریق روابط خود با مقامات محلی، نیرو استخدام می‌کنند و دیگر سراغ کاربایی‌ها نمی‌آیند.»

خرداد‌ماه اسماعل، هیأت‌وزیران نرخ ارائه خدمات در کاربایی‌های سراسر کشور را تصویب کرد. مدیر کل دفتر توسعه نهاد‌های کارآفرینی و هدایت نیروی کار وزارت تعاون در این رابطه گفت: «این تصویب‌نامه با هدف تسهیل و تسریع فرآیند ارائه خدمات کاربایی توسط دفاتر مشاوره شغلی و کاربایی‌های غیردولتی، در جلسه نودهم اردیبهشت سال جاری در هیأت‌وزیران مورد تأیید قرار گرفت.»

ملک افزود: «براساس تصویب‌نامه فوق، نرخ فعالیت دفاتر کاربایی غیردولتی داخلی برای ارائه خدمات مندرج در بند الف ماده ۱۱ آیین‌نامه اجرایی ماده واحده مذکور و به کارگیری یک سال و بیشتر کارجو در واحد پذیرنده، برابر یک ماه حقوق پرداختی یا اعلامی از سوی کارفرما، تعیین شد. میزان سهم پرداختی کارجویان، حداکثر ۳۰درصد حقوق پرداختی یا اعلامی از سوی کارفرماست. به‌زودی دستورالعمل ضوابط و شرایط پرداخت حق الزحمه کاربایی‌ها پس از تصویب هیأت مرکزی آیین‌نامه، از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به ادارات اجرایی ابلاغ خواهد شد که طبق آن تعرفه هر خدمت به‌طور دقیق مشخص می‌شود.»

بدون تردید، برای اینکه کاربایی‌ها بتوانند با بهره‌وری بالا و تمام‌وقت به رسالت قانونی خود بپردازند، علاوه بر تسهیل‌گری و حذف مراحل سخت بوروکراتیک، نیاز به حمایت و سودآوری قابل‌قبول دارند. کارفرمایان باید برای اتصال به کاربایی‌ها ترغیب شوند و سهم کاربایی‌ها در به کارگیری افراد از ۲۰درصد فعلی به ۴۰ یا ۵۰درصد افزایش یابد. برای موفقیت در این زمینه، دولت می‌تواند از تجارب پیشنهادات و راه‌حل‌های بخش خصوصی و فعالان صنفی این حوزه بهره بگیرد و نظام کاربایی را در کشور به یک نظام مترقی، موفق و بالنده تبدیل کند.



در تمام استان‌های کشور کاربایی خارجی نداریم و نزدیک به ۱۸۵ مجوز کاربایی خارجی در ۲۰ استان کشور وجود دارد. در صورتی که تخلفی در این کاربایی‌ها صورت بگیرد، مطابق با آیین‌نامه موجود در ادارات کار، هیأت‌های فنی استانی و هیأت فنی مرکزی با موارد برخورد خواهد شد.»

تیرماه سال ۱۴۰۲، یک‌ماه بعد از رونمایی از سامانه جست‌وجوی شغل، مسئولان وزارت کار از توفیق کاربایی‌ها در اتصال به این سامانه و رشد خدمات برخط خبر دادند.

«امید ملک» مدیر کل دفتر توسعه اشتغال و هدایت نیروی کار وزارت تعاون در این رابطه، نقش واسط کاربایی‌ها را در جذب ۲۲۰۰ نفر به بازار کار آن‌هم در طول یک ماه از طریق سامانه جست‌وجوی شغل، بسیار مؤثر دانست و گفت: «جهت تسهیل شرایط صدور مجوز کاربایی‌ها، اقداماتی مانند انجام هماهنگی‌های لازم جهت جایگزینی نظارت پسینی به جای نظارت پیشینی (تعیین صلاحیت فردی)، صدور بخشنامه و انجام اقدامات لازم جهت ۱۰ روزه کردن صدور مجوز کاربایی‌های داخلی، حذف محدودیت مکانی و جغرافیایی برای صدور مجوز فعالیت در حوزه کاربایی، حذف شروط غیرضروری و سخت‌از شرایط متقاضیان ایجاد کاربایی غیردولتی ازجمله کاهش سن از ۳۰ به ۲۵ سال، داشتن ۵سال سابقه کار و اخذ گواهی آموزشی از مراکز معتبر صورت گرفته است.»

او افزود: «براساس آمار و اطلاعات به دست آمده از سامانه صدور مجوز دفاتر کاربایی غیردولتی، در حال حاضر حدود ۱۴۰۰ دفتر مشاوره شغلی و کاربایی غیردولتی فعال هستند. این امر نشانگر افزایش حدود ۴۰درصدی میزان صدور مجوز دفتر مشاوره شغلی در سطح کشور به نسبت قبل از راه‌اندازی سامانه مذکور (تعداد ۱۰۰۰ کاربایی) است.»

تسهیل‌گری در جهت یافتن شغل

بررسی چالش‌های عرصه کسب‌وکار مارا به این پرسش می‌رساند که دفاتر کاربایی چقدر به حمایت نیاز دارند و چه برنامه‌هایی باید در دستور کار قرار بگیرد تا کاربایی‌ها به کارکرد واقعی و بنیادین خود دست پیدا کنند؟

«حسین کریمی» فعال صنفی دفاتر کاربایی‌بخش خصوصی و از کنشگران باسابقه در این حوزه که زمانی



رشد بیش از ۳۰۰درصدی کاربایی‌ها در دولت سیزدهم تحقق یافته، اما همچنان سهم این دفاتر در گماشتن افراد به مشاغل متفاوت در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته پایین است. براساس داده‌های موجود، این سهم هم‌اکنون حدود ۲۰درصد است، در حالی که نرخ شاخص

فوق در کشورهای توسعه‌یافته جهان، حداقل ۴۰ تا ۵۰درصد برآورد می‌شود. به گفته یک فعال صنفی

گزارش

نوشن مقدم پناه
روزنامه نگار

نگاهی به آمار نشان می‌دهد که در دولت سیزدهم، نرخ تأسیس دفاتر کاربایی دولتی و خصوصی رشد قابل‌توجهی داشته است. تعداد کاربایی‌های فعال کشور به نسبت قبل از روی کار آمدن این دولت، بیش از ۳۰۰درصد افزایش را تجربه کرده‌اند. تسهیل‌گری در تأسیس و صدور مجوز، یکی از دستاوردهای دولت در زمینه توسعه کاربایی‌هاست. در سال‌های اخیر کیفیت و بازه خدمات ارائه شده توسط دفاتر کاربایی، بهبود چشمگیری داشته است.

همچنین بیش از ۵۰درصد نیروی کار مورد نیاز در کشورهای توسعه‌یافته، توسط دفاتر مشاوره شغلی و کاربایی‌ها جذب می‌شوند. بر همین اساس کاربایی‌ها سهم بسزایی در تأمین نیروی کار مورد نیاز و معرفی فرصت‌های شغلی مناسب به جوانان و کارجویان دارند. سابقه تأسیس و فعالیت مؤسسات کاربایی در کشور ما به حدود دو دهه قبل بازمی‌گردد. این امر هم‌زمان با شرایطی بود که سیاست‌های افزایش جمعیت در دهه ۶۰منجر به ورود خیل عظیم افراد به سن کار شد. در آن زمان با توجه به رشد سریع جمعیت فعال، برای ارتباط بین کارجویان و کارفرمایان، مؤسساتی تحت عنوان کاربایی‌مشغول به فعالیت شدند. بر مبنای تعاریف قانونی، این مراکز حلقه پیوند میان جویندگان کار و کارفرمایان بوده، اقداماتی را در راستای جست‌وجوی شغل برای متقاضیان کار و آشنایی با نوع شغل و نیز ارتباط بین آن‌ها و کارفرمایان صورت می‌دهند.

کارکرد و دلایل رشد کاربایی‌ها

کاربایی‌ها به عنوان حلقه واسط اشتغال، امکان اتصال کارجویان و کارفرمایان را فراهم می‌آورند. در حال حاضر فرایند ثبت‌نام و جست‌وجوی شغل در کاربایی‌ها به این شکل است که نیروهای جوان جویدی کار یا بیکارشدگان غیرارادی، با مراجعه به مراکز خدمات اشتغال دولتی یا مؤسسات کاربایی خصوصی، برابر نیاز کارفرما به هم معرفی می‌شوند و درصورت توافق، مشغول به کار می‌شوند. در سامانه جست‌وجوی شغل که از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با هدف تسهیل یافتن شغل طراحی و عملیاتی شده، کاربایی‌ها می‌توانند نقش واسط داشته باشند و به عنوان یک موتور معرفی و جست‌وجوی برخط، به کمک کارجویان بیابند و بهترین و مناسب‌ترین فرصت‌های شغلی موجود را به آن‌ها معرفی کنند.

یکی از دلایل اصلی رشد قابل‌ملاحظه کاربایی‌ها در دولت سیزدهم، تسهیل‌گری در صدور مجوز محسوب می‌شود. در حال حاضر با بهره‌گیری از خدمات دولت الکترونیک، نیازی به درخواست حضوری و مراجعات مکرر متقاضیان نیست. متقاضیان کاربایی‌های داخلی و خارجی می‌توانند به درگاه ملی مجوزهای کسب‌وکار مراجعه و از طریق آن درخواست خود را ثبت کنند تا منجر به صدور مجوز شود.

زمان صدور مجوز‌ها نیز به میزان قابل‌اعتنای کاهش یافته است. در آذرماه سال ۱۴۰۱، وزارت کار اعلام کرد که صدور مجوز کاربایی‌های غیردولتی داخلی ۱۰ روزه شد. همان‌وقت معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طی ابلاغیه‌ای مدت‌زمان صدور مجوز کاربایی‌های غیردولتی داخلی را ۱۰ روز کاری عنوان کرد و هدف از این اقدام را بهبود فضای کسب‌وکار و تسهیل در صدور فرایند مجوز کاربایی‌های غیردولتی داخلی دانست. یکی دیگر از علل توسعه کاربایی‌ها، کار بردی شدن آن‌ها و اتصال‌شان به مراکز دانشگاهی و علمی و تحقیقاتی است تا فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بی‌دردسر و در کمترین زمان ممکن بتوانند به دفاتر کاربایی مراجعه و برای جست‌وجوی شغل مناسب اقدام کنند. برای نمونه، در اردیبهشت‌ماه سال جاری، «فضل‌الله لک» معاون پژوهش و فناوری دانشگاه جامع علمی کاربردی، برنامه‌های پیش روی این دانشگاه در حوزه پژوهش، فناوری و اشتغال آفرینی در سال ۱۴۰۳ را اعلام کرد و از ایجاد مراکز کاربایی در تمامی مراکز خبر داد.

او در این زمینه گفت: «به‌منظور اجرای تفاهنامه مشترک با معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تأسیس و راه‌اندازی دفاتر کاربایی تخصصی در اولویت برنامه‌های این معاونت قرار دارد. یکی از وظایف و اهداف ایجاد این مراکز، بحث نیازسنجی شغلی برای ورود دانشجویان به مراکز علمی کاربردی است. براساس