

تجربه •  
**محمد زینالی آثاری**

### هیچ شغلی ساده نیست اما...

ذیل مشاغل خدماتی و فنی، بسیاری از فعالیت‌های به‌ظاهر کم‌اهمیت به‌صورت یک‌دست شکل می‌گیرند که سیستم‌های سازمانی، ارزش‌های متمایزی برای آن‌ها متصور نمی‌شوند؛ چنانکه در دهه‌های اخیر، مدتی پرداخت‌های مالی و مدیریت این دسته از مشاغل به اصلاح خدماتی را به شرکت‌های خدماتی سپردند؛ شرکت‌هایی که زودبه‌زود تغییر نام یا ماهیت می‌دادند و در عمل متولیان خوبی نبودند. در بهترین حالت هم کارکنان خدماتی با قراردادهای کار مشخص کوتاه‌مدت به خدمت گرفته می‌شوند که به همین دلیل دیگر داشتن هرگونه پیرونده آموزشی و مهارتی بی‌معنا و بی‌کاربرد می‌شود.

علاوه‌بر بسیاری از سیستم‌های خدماتی ثبت‌شده و سیستم‌های خدمات‌عمومی که در هیچ‌دفتری اسم ندارند، امروز حتی در شرکت‌های رسمی و موسسات جاافتاده‌تر هم بسیاری از این نیروهای به اصطلاح خدماتی کار می‌کنند که کار آن‌ها از نظرگاه مهارتی هیچ ارزش متمایزی ندارد. حاصل این وضعیت برای بخشی از نیروی کار کشور، که بنا به دلایلی که ذکر آن رفت از مدیریت صحیح و دسترسی به مهارت آموزی دور مانده‌اند، سردرگمی در فضای کسب و کار ایران است. البته بسیاری ریشه‌های این نقصان و قصور را در دولت‌ها یا طراحان نظم اقتصادی جدید می‌دانند، چراکه «نوسازی» سامانه‌های حامل عاملیت‌های انسانی و فعالیت‌های شغلی در ایران حدود یک قرن است که شروع شده، اما مشاغل بی‌ارزش و کاربران نامتمایز هنوز به قوت خود باقی هستند، بنابراین لازم است در احوالات پیدایش این کاستنی که موجب ناکارآمدی نوسازی در امور مربوط به سامانه‌های خدماتی و صنعتی شده، توجه شود. به نظر پیتر برگر، پس از نوسازی، ساختار کار، بر اساس تنوع فناوری‌های موجود و تقسیم‌بندی‌های پیچیده و جدیدی طراحی می‌شود که در ذهن کارگر هم لاجرم، فهم جدیدی از رسته‌های تخصصی و دانش‌های سازمانی را ایجاد می‌کند. به تبع آن، حتی شاغلی چون تشریفات، حمل‌ونقل، انتظامات، پذیرش، خدمات اداری و حتی کارهای فنی‌تری که به چشم نمی‌آیند نیاز به انطباق با خوشه‌های آگاهی دارد که مجموعه جدیدی از قواعد و رفتارها را پیش روی نیروی کار گذاشته است. ساختار آگاهی جدید که محصول نوسازی است، سازه‌ای است که در آن، عاملان مهارت‌ها به‌صورت ذهنی با هم مواجه‌اند و ساخت ارتباطی‌شان مبتنی بر تعامل است و نه تعاطی، در حالی که ساختار آگاهی پیش از نوسازی که مبتنی بر پیرادایم «ارباب و رعیتی» بود، بیشتر تملک و تسلط بود که در آن عاملیت یا کنترل مستقیم غریز بر اساس زور و قدرت فیزیکی نقش مرکزی را داشته است. شاید بشود نقصان و قصور را ناشی از بروز تعلیقی در هماهنگی و هدایت موفق طرح‌های صنعتی و برنامه‌های اقتصادی با بُعد فرهنگی و ساختار ذهنی سیستم‌ها دانست، اگرچه بخش زیادی از نیروی انسانی با آرمان‌های سازمان‌های مدرن و منظم وارد سیستم‌ها می‌شوند، اما در نهایت می‌پذیرند که تحت فرهنگ و ذهنیتی که از دیرباز رایج بوده کار کنند. اما همین فرهنگ سازمانی در بخش‌های اداری، خدماتی و صنعتی، خود ذیل فرهنگ و ذهنیات مسلط بر جامعه و زندگی روزمره که در آن ساختارهای به‌کارگیری نیروی انسانی بسیار سنتی مانده‌اند قرار دارند، بنابراین از به‌کارگیری پادوها و در بهترین حالت، شاگردمغازه‌های ارزان‌قیمت تا کارگران روزانه و فاقد قراردادی ایلی ندارند. اما وقتی شاغلانی با مهارت‌های یک‌دست در مشاغلی مانند آبدارچی، رانندگی، نگهبانی، فروشنده‌گی، ساندویچی و مشاغل اداری همچون منشی و آبدارار کار می‌کنند، می‌توان حدس زد که به‌رغم شکل‌گرفتن مناسبات ظاهری و نخبگان نوسازی، ساختار آگاهی در دهه‌های پایین‌دستی تغییری نیافته و هنوز هم اغلب مشاغل خدماتی یک‌دست مانده و تمایز نیافته‌اند، چراکه ذهنیت مسلط نیز از باوری که این مشاغل مانند پیش‌خدمت مراکز خدماتی و ساختارهای جدید صنعتی می‌پایست مبتنی بر مهارت باشند، معانعت می‌کند. لذا نوسازی و دگرگونی‌های سازمانی در بخش‌های خدماتی و صنعتی‌ما، هنوز در تعلیق است.

کارشناس حوزه رفاه

## اعزام ۵۰۰۰نیرو به خارج از کشور تا پایان سال

رئیس انجمن صنفی کار یابی‌های بین المللی از تفاهم با دانشگاه تهران برای تعیین نقشه راه اعزام نیروی کار به خارج از کشور خبر داد و بر لزوم معافیت مالیاتی دفاتر کار یابی تاکید کرد.
محمد احمدپور حجم در آمد ارزی نیروی کار فیلیپین در خارج از کشور را دو درصد تولید ناخالص داخلی این کشور عنوان کرد و با اشاره به برنامه ژاپن برای جذب دومیلیون نیروی کار خارجی، گفت: «هدف‌گذاری ما در سال ۹۷ برای اعزام نیروی کار به خار ج ۵۰۰ نفر تا پایان سال بوده و در نیمه نخست امسال بیش از هزار نفر اعزام شده‌اند در حالی که نقطه مطلوب و ایده‌آل ما برای اعزام، ۵۰ هزار نفر است و امیدواریم به این رقم دست پیدا کنیم،»

## ۱۲ | کتبی نو

## مدرّس‌نامه

پرسه‌ای در اندیشه‌ها و نظریه‌ها

**نبود آموزش‌های کار ای فنی و حرفه‌ای و تایید یه‌های معتبر حرفه‌ای، به یک عنوان شغلی به نام «کار گر ساده» شأنیت خسارت باری داده است**

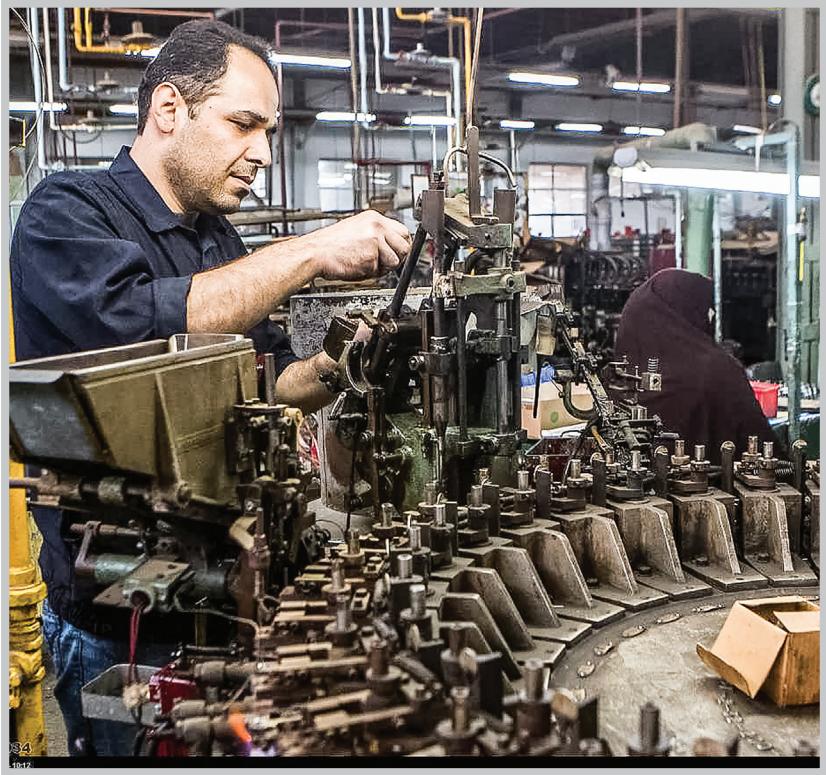
# بی‌مهارتی شغلی و نارضایتی اجتماعی

است. ما در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که اغلب افراد برای ایفای شغلی که در آن خدمت می‌کنند آموزش ندیده یا آموزش‌های‌شان کافی نبوده است.

همان‌طور که در ابتدا گفته شد بقیه مسائل و چالش‌های جامعه ایران نیز به درجاتی تحت‌تأثیر همین متغیر بی‌مهارتی است. بنگاه‌های اقتصادی برای یافتن نیروی انسانی کارآمدی که‌قادر باشد با بهره‌وری بالا کار کند دشواری زیادی را تجربه می‌کنند. کشاورزان و صنعتگران برای انجام مشاغلی که تأثیر مستقیم بر وضعیت و کیفیت آب و خاک دارند، آموزش ندیده‌اند و به همین ترتیب نرخ کسب فناوری و به‌کارگیری آن نیز در بین صاحبان این دسته از مشاغل پایین است (البته این امر علل متعدد دیگری نیز دارد). نارضایتی اجتماعی تحت‌تأثیر کیفیت نامناسب خدماتی که صاحبان مشاغل ارائه می‌کنند، تشدید می‌شود و حتی در مواردی بر برخورداری‌های مادی قابل توجه نیز نمی‌توانند مانع از این نارضایتی شوند. افراد ثروتمند و فقیر همه مجبورند برای دریافت خدمات به صاحبان مشاغلی مراجعه کنند که برای ارائه آن خدمات آموزش ندیده‌اند. نتیجه آن است که همگان شاک‌ی و ناخرسند از کیفیت ارائه خدمات هستند. نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای سامان نیافته‌اند، بسته‌های مهارت‌های شغلی به‌درستی تعریف نشده‌اند و الزامات قانونی برای داشتن گواهینامه‌های حرفه‌ای برای اشتغال در مشاغل مختلف به‌درستی رعایت نمی‌شوند. نتیجه‌نهایی این وضعیت، نارضایتی اجتماعی است. نظام دانشگاهی نیز از اساس مهارت‌محور طراحی نشده و مبتنی بر تدریس مواد آموزشی غیرمهارتی است.

دانشگاه‌های متفاوتی هم که برای توسعه مهارت آموزی ایجاد شده‌اند در نهایت به دامان همان نظام مدرک‌گرایی بدون تقویت مهارت‌ها غلغیده‌اند. پایین بودن بهره‌وری اقتصادی و رضایت اجتماعی هم تا حدی ناشی از این وضعیت است. بی‌مهارت معرفی و تلقی شدن برخی مشاغل، از منظر منزلت اجتماعی نیز باعث کم‌اعتبار شدن آن‌ها شده و این تصور را پدید آورده که به‌راحتی قابل جایگزینی هستند. اگر به لحاظ تصور اجتماعی و جایگاه قانونی، به‌کارگیری هر شخصی مستلزم طی کردن مراحلی از مهارت‌های فنی و حرفه‌ای تلقی می‌شد، همه‌مشاغل به میزان قابل توجهی کسب منزلت می‌کردند. جامعه ایرانی با شیوه‌خاص مواجهه خود با مشاغل و تقسیم‌بندی‌های فرهنگی حاکم‌شده بر آن‌ها که مهارت را از کانون تعریف شغل خارج کرده، بر بی‌منزلی و بی‌اعتباری مشاغل افزوده است. این بدان معناست که نه فقط خدمات‌گیرندگان بلکه خدمات‌دهندگان نیز از کار خود نارضایتی بیشتری را تجربه می‌کنند. این روش ساماندهی مشاغل همچنین راه‌را بر استثمار و کم‌ارزش جلوه داده شدن ارزش کار نیز هموار کرده است. جامعه ایرانی برای دست یافتن به سطح بالاتری از رضایت، بهره‌وری و عدالت، چاره‌ای ندارد جز آن‌که مهارت‌آموزی و رعایت الزامات اجتماعی و حقوقی اشتغال با مهارت را در دستور کار خود قرار دهد.

عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی



حرفه‌ای معرفی کرده است. عبارت «کارگر ساده» باز نمودی از همین تقسیم‌بندی است. این تقسیم‌بندی چنان جلوه می‌دهد

که گویی مشاغلی نظیر سرایداری، لوله کشی یا برخی مشاغل خدماتی دیگر به آموزش فنی و حرفه‌ای نیاز ندارد. کارگر ساختمانی که ساخت‌وساز به کیفیت کار او وابسته است و ایمنی و حفظ جان خودش نیز به میزان آموزش‌هایی که دریافت کرده، در ارتباط است، بدون صلاحیت حرفه‌ای مناسب به‌کار گرفته می‌شود. اغلب کارگرانی که در چهارراه‌ها برای کار در کارگاه‌های ساختمانی به انتظار می‌نشینند، هیچ‌گونه آموزش مرتبطی برای کاری که انجام می‌دهند دریافت نکرده‌اند. نظام آموزش حرفه‌ای تجربی و غیرسامانمند در نهایت به تربیت صاحبان مشاغلی انجامیده که جزئیات فنی و ملاحظات حرفه‌ای کار خود را نمی‌دانند. مهم‌تر اینکه حتی فهرست دقیقی از مهارت‌هایی که صاحبان این مشاغل باید دارای آن باشند تدوین نشده است. ما از

خودمان به‌رسمیم سرایدار ساختمان ۲۰ واحدی باید چه مهارت‌ها و اطلاعاتی داشته باشد؟ آیا او باید در باره ایمنی ساختمان،

حرفه‌ای معرفی کرده است. عبارت «کارگر ساده» باز نمودی از همین تقسیم‌بندی است. این تقسیم‌بندی چنان جلوه می‌دهد

که گویی مشاغلی نظیر سرایداری، لوله کشی یا برخی مشاغل خدماتی دیگر به آموزش فنی و حرفه‌ای نیاز ندارد. کارگر ساختمانی که ساخت‌وساز به کیفیت کار او وابسته است و ایمنی و حفظ جان خودش نیز به میزان آموزش‌هایی که دریافت کرده، در ارتباط است، بدون صلاحیت حرفه‌ای مناسب به‌کار گرفته می‌شود. اغلب کارگرانی که در چهارراه‌ها برای کار در کارگاه‌های ساختمانی به انتظار می‌نشینند، هیچ‌گونه آموزش مرتبطی برای کاری که انجام می‌دهند دریافت نکرده‌اند.

نظام آموزش حرفه‌ای تجربی و غیرسامانمند در نهایت به تربیت صاحبان مشاغلی انجامیده که جزئیات فنی و ملاحظات حرفه‌ای کار خود را نمی‌دانند. مهم‌تر اینکه حتی فهرست دقیقی از مهارت‌هایی که صاحبان این مشاغل باید دارای آن باشند تدوین نشده است. ما از

خودمان به‌رسمیم سرایدار ساختمان ۲۰ واحدی باید چه مهارت‌ها و اطلاعاتی داشته باشد؟ آیا او باید در باره ایمنی ساختمان،



### چرا مادر دریافت خدمات خوب از صاحبان مشاغلی که انتظار داریم نیازهای ما را برآورده کنند تا این اندازه مشکل داریم؟ پاسخ را می‌توان در نظام آموزش‌های شغلی و دریافت گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای یافت

## کشاورزان باتجربه دیروز، کارگران ساده امروز!

اجتناب می‌کند و محصولات تازه و در عین حال سالم به مردم عرضه می‌کند. این کشاورزی مدرن، کنشگرانی آموزش‌دیده دارد که نه تنها در این مسیر توانمند شده‌اند، بلکه بر پایه همان توانمندی، ایدمپرداز، خلاق و کارآفرینند و گرفتار انواع معضلات از دلالی گرفته تا آوارگی نیستند. هرچند گرمایش جهانی، کشاورزی را در دنیا با مشکلات عیدیه‌ای مواجه کرده است، اما کشاورزی پایدار، کلید حل این معضل است و به‌دنبال سازگاری با شرایط پیش‌روست. سوال اینجاست که کشاورزی ما تا چه حد در مسیر پایداری است و این سربازان خط‌مقدم تا چه حد برای مواجهه با مشکلات و مسائل پیچیده کاشت، داشت و برداشت، حفاظت از خاک و مصرف سموم و کودهای شیمیایی یا به‌کارگیری روش‌های آبیاری نوین در شرایط تنش آبی و گرمایش جهانی آموزش‌های لازم را دیده‌اند؟ بدیهی است که برای رسیدن به پایداری، آموزش یکی از مهم‌ترین محورهای فرایند توسعه است. اما مشکل بزرگ آنجاست که توسعه در ایران نه یک فرایند، بلکه به شکل یک پروژه با کارفرما‌های متعدد دیده شده و پایداری مفهوم جدید و دور از دسترسی است،

کشاورز آموزش ندیده و گرفتار شده در میان بوروکراسی و فساد و ناکارآمدی، خود به‌عنوان یکی از مجورهای توسعه آسیب‌های زیادی دیده است، اما از آنجا که کشاورزان دسترسی به رسانه و منابع قدرت ندارند، با اینکه آخرین حلقه‌اند، اما به‌عنوان مقصر قلمداد شده و آن‌ها بار معضلات موجود کشاورزی را بر دوش می‌کشند.

در کشورهای جهان سوم، کار و شغل تعاریف محدودکننده و تقلیل یافته دارد که کار دولتی و چسبیدن به بدنه دولت است و به دلایل فرهنگی و امنیت شغلی پایدار، از اقبال زیادی برخوردار است، به همین دلیل متخصصان کشاورزی با گرایش‌های متعدد برای کار در مزارع و باغات و سایر بخش‌های مرتبط با کشاورزی تربیت نشده و به‌عنوان کارمند در شهرها به‌دنبال کار می‌گردند، در نتیجه این نیروهای متخصص که به‌عنوان تسهیل‌گر باید آموزش کشاورزان را برعهده بگیرند، در شهرها به‌دنبال جذب شدن در یک اداره دولتی غیرمرتبط هستند، از طرفی کسانی که شغل دولتی دارند با ثروشان به روستا هجوم آورده و با اجاره آب و زمین کشاورزان، کشاورزان واقعی را کارگر روزمزد خود می‌کنند، آن‌ها منابع آب را



یکشنبه ۱۸ آذر ۱۳۹۷ • شماره صد و هشتاد و یک

A T I V E H N O

دکترای جامعه‌شناسی تغییرات اجتماعی