

نقش تربیت بدنی در افزایش کارایی کارگران

اثربخشی ورزش کارگری در اقتصاد و سلامت



مهناز پیرانوند

روزنامه نگار

نیروی کار با نشاط، این کارفرمایان هستند که متضرر خواهند شد. البته قانون در خصوص برنامه ریزی و هزینه های ورزش کارگری در آیین نامه اجرایی موضوع تبصره ماده (۱۵۴) قانون کار در ارتباط با ورزش کارگران، کارفرمایان را مکلف به انجام تعهداتی در قبال کارگران کرده است.

بر اساس این قانون، کلیه کارفرمایان کارگاه های تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی موظفند در امر ورزش کارگران با وزارت کار و امور اجتماعی همکاری کنند. بر همین اساس، کارفرمایان کارگاه هایی که تعداد شاغلان در آنها بیش از (۵۰) نفر است، فردی متعهد و علاقمند و آشنا به ورزش را به عنوان رابط با وزارت کار و امور اجتماعی و مسئول ورزش کارگاه انتخاب و به وزارت کار و امور اجتماعی معرفی خواهند کرد و در کارگاه های موضوع این ماده که تعداد کارگران زن شاغل در آنها بیش از (۱/۳) مردان شاغل باشد، یک خانم به عنوان معاون مسئول ورزش کارگاه تعیین خواهد شد.

برنامه ریزی انجام تمرینات ورزشی کارگران در رشته های مختلف، برگزاری مسابقات ورزشی، شرکت دادن تیم کارگری در مسابقات کارگری (شهرستان، استان و قهرمانی کشور)، همکاری با وزارتخانه های کار و ورزش، تهیه و ارائه گزارش فعالیت های ورزشی کارگاه در پایان هر شش ماه و پیشنهاد اعتبارات مورد نیاز فعالیت های ورزشی کارگاه در پایان هر سال به کارفرما جهت بررسی و تصویب، برنامه ریزی برای ورزش کارگران معلول شاغل در کارگاه با توجه به نوع معلولیت آنان، برگزاری ورزش صبحگاهی بر اساس دستورالعمل های وزارتخانه های ورزش و کار، تدارک برای انجام کلیه برنامه های ورزشی بانوان در کارگاه ها در محیط جداگانه و در فضای مناسب از دیگر تکالیف تعیین شده قانونی کارفرمایان در حوزه ورزش کارگری است.

گفتنی است فعالیت های سازمان یافته ورزش کارگران در جهان دارای قدمتی بیش از یک قرن و در کشورمان دارای نیم قرن برنامه ریزی، تدارک و انجام امور است. دولت ها در قالب وزارتخانه های تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ورزش، فدراسیون ورزش کارگری و تشکلهای کارگری سازمان یافته در طول دهه های گذشته مسئولیت ورزش کارگران را برعهده داشته اند.

شرایط نه چندان رضایت بخش و قانع کننده جامعه کارگری در خصوص تأمین معیشت، مشکلات متعدد حوزه کارگری و کارفرمایی، تحریم های مختلف که اثرگذاری بسیاری در حوزه اقتصادی ایجاد کرده و گاه غفلت های متولیان امر ورزش و به طور خاص ورزش کارگری در دهه های گذشته، هیچکدام بهانه مناسبی برای عدم توجه و تمرکز لازم به امر مهم و شاخص ورزش کارگری با کارکردهایی نظیر، نشاط محیط کار، نشاط اجتماعی، افزایش بهره وری اقتصادی در تولید، سلامت روانی و جسمی جامعه نخواهد بود. اثربخشی ورزش کارگران در حوزه های ذکر شده نگاه بلندمدت و فایده و سلامت محور دولت، بخش خصوصی، متولیان امر ورزش و حتی تصمیم سازان حوزه سلامت کشور را می طلبد.

کارگران به عنوان بخش بسیار عظیمی از جامعه نقشی اثرگذار در صنعت، تولید، خدمات، بهره وری کار و رشد اقتصادی کشور ایفا می کنند. اثربخشی این قشر از جامعه در صورت مهیا بودن شرایط نسبی اقتصادی و ارکان مختلف تولید، زمانی می تواند نمود پیدا کند که نشاط و سلامت کارگران در محیط کار مورد توجه قرار گیرد. بخش مهمی از مباحث سلامت، نشاط محیط کار و ایجاد انگیزه های کارگران در موضوع ورزش کارگران نهفته است.

با استناد به آمار رسمی، جمعیت بیمه پرداز سازمان تأمین اجتماعی رفقی در حدود ۱۴ میلیون نفر را شامل می شود که بخش بزرگی از این آمار را کارگران واحدهای تولید و خدماتی تشکیل می دهند. تکیه بر این جمعیت بزرگ از کشور به عنوان قشر مواد و اثربخش در حوزه اقتصاد، و نگاه سلامت محور به آنها مستلزم برنامه ریزی و تصمیم سازی های مهم در حوزه ورزش کارگری از طرف دولت، بنگاه های اقتصادی و تولیدی و حتی نگاه خاص خود کارگران را می طلبد.

نشاط کارگران؛ محرک جامعه

با توجه به سهم چشمگیر کارگران در جامعه از لحاظ جمعیتی و حتی خانوار آنها که با این احتساب شاید نیمی از جمعیت کشور را شامل شوند، نشاط و سلامت جسمی و روحی کارگران در نشاط جامعه بسیار تأثیر گذار بوده و سلامت جامع را در همه ابعاد تحت تأثیر قرار خواهد داد و بدین ترتیب جامعه سالم پویای کارگری، جامعه بانشاط را موجب خواهد شد.

کاهش هزینه های درمان

سازمان تأمین اجتماعی با عهده دار بودن حمایت ها و خدمات درمانی به بیمه شدگان به عنوان نیمی از جمعیت کشور در قالب بیش از ۴۲ میلیون نفر، بی تردید سهم عمده ای در حوزه درمان کشور را ایفا کرده و شاید بتوان گفت نیمی از تعهدات و هزینه های بخش درمان کشور بر دوش این سازمان است. با توجه به اینکه بخش عمده ای بودجه سالانه سازمان تأمین اجتماعی به حوزه درمان اختصاص داده می شود، اهمیت به ورزش کارگران و تصمیم سازی در حوزه سیاست های سلامت محور دولت، کارفرمایان و بخش خصوصی و سلامت و نشاط این بخش بزرگ جامعه در حوزه های سلامت روانی و جسمانی، در بلندمدت کاهش هزینه های درمانی را از دوش سازمان تأمین اجتماعی به دنبال خواهد داشت و این موضوع علاوه بر سلامت کارگران به عنوان مهمترین ابزار تولید و خدمات در کشور، موجبات ارائه بهتر خدمات تأمین اجتماعی را در ابعاد دیگر به جامعه هدف را فراهم خواهد آورد.

تکالیف قانونی کارفرمایان در حوزه ورزش کارگران

مباحث مالی و هزینه های ورزش کارگری همواره یکی از موضوعات مطرح شده در حوزه کارفرمایی برای برآورده نشدن شرایط محیطی در خصوص ورزش کارگری بوده است. گاهی کارفرمایان عدم شرایط اقتصادی مناسب را بهانه ای در راستای عدم هزینه کرد در ورزش کارگری قرار داده و امکانات و شرایط لازم را برای این مهم به وجود نمی آورند که البته با نگاه بلندمدت سلامت محور و بهره وری

با توجه به اینکه در کشورهای توسعه یافته و بعضاً در حال توسعه ارتباط بین مهارت آموزی و بازار کار پویا، اشتغال، کاهش نرخ بیکاری و بسیاری از شاخص های عمده بازار کار و اقتصاد رو به رشد به اثبات رسیده، این موضوع در بسیاری از زمینه ها از دید مسئولان و تصمیم سازان در کشور ما مغفول مانده است. تحلیل و راهکار شما در این شرایط چیست؟

به عنوان مثال می توان گفت در سیستم آموزشی کشور آلمان، نقطه شروع آموزش از آنجایی نیست که افراد در این کشور به مراکز آموزشی مراجعه کنند بلکه بدین صورت است که شرکت ها و کارخانجات با فراخوان جذب نیروی کار و برگزاری آزمون و مصاحبه اقدام به تعداد نفرات لازم می کنند و پس از تنظیم قرارداد با این افراد آنها را با حقوق و بیمه مجبور به گذراندن دوره های آموزشی معمولاً سه ساله می کنند و سپس این افراد به عنوان نیروی رسمی ادامه کار خواهند داد. البته علاوه بر صرف هزینه های آموزش از طریق بنگاه های اقتصادی، دولت ها هم پارانۀ آموزش را پیش بینی کرده اند. دوره های مورد نظر در آلمان به دلیل طولانی بودن حریفه است، اما آموزش ها در کشور ما شغل بنیان است. همچنین در این کشور بعد از اتمام دوره های سه ساله، حقوق کارآموزان بین ۵۰۰ تا ۹۰۰ یورو و بعد از آن و اشتغال به کار در کارگاه مورد نظر حقوق کامل تا ۲ هزار و ۸۰۰ یورو دریافت خواهند کرد. عمده آموزش ها در ایران، عرضه محور است. البته بخشی از افراد با هدف جذب در بازار کار به سیستم آموزشی مراجعه نمی کنند اما سازمان به آنها نیز خدمات لازم را ارائه می دهد. آموزش های سازمان فنی و حرفه ای تقریباً در کشور ما رایگان است و هزینه بسیار پایینی را از متقاضیان دریافت می کند.

تعامل سازمان فنی و حرفه ای با مراکز کار بایی چگونه است و اثربخشی آن در حوزه اشتغال را چگونه بر آورد می کنید؟

کار است؛ پس باید در برنامه هایمان همواره نگاهی به مباحث اشتغال داشته باشیم تا بتوانیم برنامه های اثربخش تری داشته باشیم. تسهیل روند اشتغال فارغ التحصیلان و مهارت آموختگان برای ما مهم است. به همین دلایل ارتباط سازمان با کار بایی ها قوی است. در واقع ما این سرویس را از کار بایی ها می گیریم که هر منطقه از کشور چه نیازهای کاری و اشتغالی را جست و جو می کنند و ما برنامه های آموزشی خود را در این راستا ترتیب دهیم و این سرویس در حال حاضر در دسترس همگان است. از جمله برنامه هایی که برای همکاری گسترده تر با کار بایی مدنظر سازمان است، معرفی افراد جویای کار بدون مهارت به سازمان جهت آموزش است و دیگر اینکه اگر مهارت آموختگان فنی و حرفه ای از طریق کار بایی ها شاغل شدند، ما بازگشت آماری آن را به سازمان داشته باشیم و از این طریق برنامه ریزی ها دقیق تر خواهد بود.

با توجه به اهمیت رعایت و اجرای استانداردهای آموزشی، این مهم را چگونه ترسیم می کنید؟

شغل چیست و این بخش ها در جزوه ای درج می شود و گواهینامه پایان دوره هم بر اساس همین استاندارد است. در واقع ما سرفصل های اصلی اجرای دوره آموزشی را تحت عنوان یک استاندارد داریم. در کنار همه اینها کتابچه هایی برای نحوه چیدمان یک کارگاه آموزشی نیز وجود دارد که در قالب استاندارد دجی می گیرند. همچنین در این زمینه مؤلفه هایی مانند فضای کارگاه، تجهیزات، ابزار، مواد مصرفی و استاندارد باید به نحو مطلوبی وجود داشته باشد تا بتوان آموزش کیفی را اجرایی کرد.

با استناد به الزامات فصل پنجم قانون کار در خصوص آموزش و اشتغال، چه مواردی باعث استقبال کارگران و شاغلان از آموزش های فنی و حرفه ای شد؟

دیگر از طریق آموزشگاه های آزاد قابل ارائه افراد است و به استناد ماده (۱۰) قانون کار تعدادی مراکز در جوار بنگاه ها شکل گرفته اند و به آموزش بخش شاغلان می پردازند. این تعداد در حال حاضر ۱۸۵ مرکز است و هدف گذاری سازمان این است که تا سال ۱۴۰۰ این را به عدد ۳۰۰ برسانیم و این باعث کاهش بار مالی دولت خواهد شد. هر بنگاهی اگر در رانداندازی مراکز جوار کارگاهی با سازمان فنی و حرفه ای همکاری داشته باشد، می تواند تا ۱۰ درصد از مالیات بر ارزش افزوده سالیانه را معاف شود که این معافیت در قالب های تخفیف، استرداد وجه و تهاتر پیش بینی شده است.

همواره نرخ بیکاری جامعه معلولان در کشور چندبرابر نرخ بیکاری اعلام شده کشور از طرف مرکز آمار است. سازمان فنی و حرفه ای چه برنامه های آموزشی برای این قشر از جامعه در دستور کار دارد و تعامل این سازمان با نهادهای حمایتی مانند بهزیستی چگونه است؟

یکی از پیگیری های ما در سازمان این بود که برای روشن شدن کارگاه های آموزشی برگزار کنیم که به رغم تلاش ها با محدودیت منابع مواجه شدیم. محور اصلی فعالیت سازمان، آموزش است. محور دوم به صورت آزمون تعریف شده و محور سوم فعالیت های سازمان مسابقات مهارتی است که سالانه در کشور برگزار شده و نفرات برتر به مسابقات جهانی اعزام می شوند. در پایان لازم به ذکر است که با کمک و پیگیری های ریاست سازمان فنی و حرفه ای در لایحه بودجه سال ۱۴۰۰ با اتفاقات خوبی مواجه ایم؛ به گونه ای که در اعتبارات تملکی با افزایش پنج برابری و در اعتبارات جاری افزایش دوبرابری را شاهد هستیم.

گام اول در بهبود این شرایط و منطقی شدن ابعاد و خدمات آموزش های مهارتی است. با سیر در نظام های فنی و حرفه ای و آموزشی در جهان نمی توانیم کشوری را بباییم که در شرایط مشابه ایران، این حجم از خدمات آموزشی-مهارتی را در دستور کار داشته باشد. مادر کشورمان با دارا بودن ۶۳۳ مرکز آموزش-که باید مورد پشتیبانی قرار گیرند-و نگاه به اینکه این آموزش ها بسیار پرهزینه هستند، باید منطقی شدن این رویه را مدنظر قرار دهیم. زمانی که ما منابع لازم برای پشتیبانی از این سیستم را نداریم، به اجبار با تجهیزات موجود و ناکافی باید به ارائه خدمات بپردازیم و این در حالی است که اگر تعداد مراکز ما متناسب با نیاز جامعه و صنعت محدودتر کنیم (و همزمان مشارکت بیشتر صنایع را در این راستا داشته باشیم) و رویه های مانند مهارت آموزی در محیط کار واقعی را به مانند چند سال اخیر در دستور کار قرار دهیم، شرایط بهتری را شاهد خواهیم بود.

موضوع دیگر این است که ما علاوه بر بودجه عمومی دولت باید به فکر منابع جایگزین مانند خودگردان و هیأت امنایی کردن مراکز آموزشی باشیم و ردیف های مالی مستقل برای آنها پیش بینی کرده و اصلاح قوانین را نیز در دستور کار داشته باشیم. نکته دیگر اینکه آموزش ها باید به صورت تقاضا محور ارائه شود.

اثربخشی در این حوزه به فرهنگ عمومی جامعه و فرهنگ کار بازمی گردد. متأسفانه در کشور ما یک مسیر واحد برای اشتغال وجود ندارد. در حال حاضر برای رسیدن به اشتغال، هزاران مسیر وجود دارد که یکی از آنها کار بایی ها هستند. باید ابتدا این فرهنگ را در کشور نهادینه کنیم که هر سازمان، نهاد و کارگاهی که نیروی کار لازم دارد، از طریق کار بایی ها این کار را انجام دهند. البته گفتنی است که در این مورد خلأ قانونی وجود ندارد. در این باره عنوان قانون عبارت است از «قانون مجازات اشتغال به حرفه کار بایی و مشاوریه شغلی بدون داشتن پروانه کار» که ما در واقع با خلأ اجرای این قانون روبه رو هستیم. سازمان فنی و حرفه ای تعامل گسترده ای با کار بایی ها در سطح کشور دارد و مصداق آن سامانه «سایک» (سامانه آموزش بهره برداران کشاورزی) است. آموزش های ما با هدف ایجاد اشتغال مولد بر مبنای جویندگان

استانداردهای آموزشی مهارت در واقع یک واژه بین المللی است و همانگونه که از اسم استاندارد پیداست، متضمن یک حداقل های لازم است. در بحث آموزش های مهارتی نیز استاندارد همین مفهوم را در مورد نیروی انسانی تداعی می کند. برای اجرای هر دوره آموزشی، استاندارد وجود دارد که تحت عنوان سند آموزشی مورد اشاره قرار می گیرد. در این راستا، مؤلفه هایی تدوین شده که بر اساس آن، اگر استاندارد برای یک شغل تعریف شد حداقل های مورد نیاز برای این

در فصل پنجم قانون کار که موضوع آموزش و اشتغال مورد توجه قرار گرفته است. در ماده (۱۰۷) دو تکلیف تعیین شده که یکی آموزش مستمر جویندگان کار و دیگری آموزش شاغلان است. باید به این نکته توجه داشت که هدف از آموزش شاغلان را کارفرما تعیین می کند. به این معنا که کارفرما از سازمان درخواست آموزش موارد خاصی می کند و سازمان نیز در این راستا گام برمی دارد اما در خصوص جامعه کارجو هدف را سازمان مشخص می کند و آن آموزش در راستای ورود به بازار کار است.

بخشی از آموزش شاغلان از طریق ظرفیت های بخش دولتی و بخش

نباید از درجه عاطفی به این مبحث نگاه کرد؛ زیرا این نوع نگاه واکنش های مقطعی را به دنبال خواهد داشت. طبق بند «د» ماده (۱۰۸) قانون کار سازمان باید به معلولان و جانبازان هم خدمات ارائه کند. اما در این زمینه دو رویکرد وجود دارد؛ یکی این است که ما این قشر را به عنوان بخشی از جامعه در نظر داشته و مهارت هایی را که در زندگی روزمره نیاز دارند، در اختیار آنها قرار دهیم تا این نگاه در مورد هم جامعه صدق یابد و اگر هدف با توجه به شرایط خاص این قشر، مبنای ورود به بازار کار قرار دهیم، چالش های عدیده ای پیش رو خواهد بود.

همچنین یکی از مشکلات جامعه معلولان این است که در شرایط طبیعی، کارفرمایان نگاه نابرابری به این افراد دارند و اما با همه این تفاسیر و به رغم همه محدودیت ها، مرکز ویژه معلولان را سال ها است در مشهد راه اندازی کرده ایم که ارائه خدمات به این جامعه را به طور خاص در دستور کار خود دارد. همچنین همکاری هایی را نیز در قالب های متفاوت و گسترده در مقاطع مختلف با سازمان بهزیستی برای آموزش معلولان داشته ایم و این تعامل همچنان برقرار است. لازم به ذکر است با تدوین استانداردهای خاص با همکاری سازمان های مربوطه در مقطعی به کودکان استثنایی وزارت آموزش و پرورش آموزش هایی داده شده است.

“

در حال حاضر برای رسیدن به اشتغال، هزاران مسیر وجود دارد که یکی از آنها کار بایی ها هستند. باید ابتدا این فرهنگ را در کشور نهادینه کنیم که هر سازمان، نهاد و کارگاهی که نیروی کار لازم دارد، از طریق کار بایی ها این کار را انجام دهند