

دیدگاه



حسن بهاروند

روزنامه‌نگار

ارتباط حیاتی کارگران و سازمان تأمین اجتماعی

روز ملی تأمین اجتماعی بهانه‌ای است که یکبار دیگر اساس تشکیل سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگترین نهاد بیمه‌ای با پوشش ۵۳ درصد جمعیت کشور و مزایای ارتباط دوسویه حیاتی این سازمان با جامعه کار و تولید را در قالب کارگران و کارفرمایان از نظر بگذرانیم.

اساس شکل‌گیری و ماهیت وجودی و ادامه حیات سازمان‌های بیمه‌گر ارتباط مستقیم به جامعه بیمه‌پردازان دارد و سودآوری نهاد بیمه‌ای برای اқشار بیمه شده نیز وجود انتفاع دوطرفه را برای شکل‌گیری این ارتباط موجب شده است.

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگترین نهاد بیمه‌گر کشور با سابقه فعالیت بیش از ۷۰ سال همواره بر اساس نفع متقابل در چارچوب تعاریف وظایف رسمی خود بخش بزرگ و قابل توجهی از فعالان اقتصادی و جمعیت کشور را به عنوان بیمه‌شدگان اصلی و تبعی تحت پوشش داشته است.

اқشار مختلفی در قالب فعالان شغل‌های گوناگون با تحت پوشش قرار گرفتن در سازمان تأمین اجتماعی و از طریق پرداخت حق بیمه از مزایای قانونی گسترده این سازمان بزرگ بیمه‌گر بهره‌مند می‌شوند که جامعه کارگری در قالب فعالان عرصه کار و تولید در حال حاضر بیشترین سهم از تعداد کل بیمه‌شدگان ۱۵ میلیون نفری سازمان تأمین اجتماعی را به خود اختصاص داده‌اند.

خدمات متنوع و گسترده در حال توسعه سازمان تأمین اجتماعی مانند خدمات بیمه‌ای، درمانی و بازنشتی تنها بخشی از ارائه گسترده این سازمان به بیمه‌شدگان است که جمعیت حدوداً ۱۴ میلیون نفری مشمولان قانون کار در قالب کارگران از آنها استفاده می‌کنند که البته بخشی از کارکنان نهادهای دولتی و عمومی غیردولتی نیز تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار داشته و بیمه‌پردازی به آن انجام می‌دهند.

جامعه کارگری به عنوان پایه اصلی چرخه تولید در کشور و نیروی انسانی گسترده از آغاز اشتغال به کار در هر مؤسسه، نهاد، سازمان یا شرکت کارگاهی که از قوانین کار در کشور پیروی می‌کند، باقراری ارتباط بیمه‌ای با سازمان تأمین اجتماعی و شروع بیمه‌پردازی تحت پوشش این نهاد بیمه‌ای قرار می‌گیرند که بر اساس نوع ارتباط تعریف شده نیروی کار با این سازمان، تأمین اجتماعی در زمان بیمه‌پردازی، خدمات وسیع بیمه‌ای و درمانی را به بیمه‌پردازان و خانواده تحت پوشش آنها ارائه می‌دهد و به محض اتمام سال‌های بیمه‌پردازی و آغاز دوره بازنشتی خدمات بازنشتی شامل پرداخت حقوق مستمر نیز در دستور کار سازمان قرار می‌گیرد. اساس تعریف وظایف سازمان تأمین اجتماعی و...

ادامه در صفحه ۱۵

آتی‌نو، مؤلفه‌های نقش آفرین در اشتغال مولد را بررسی می‌کند

فرهنگ کار، بستر ساز توسعه

توسعه متوازن اقتصاد و تولید و همچنین شکل‌گیری اشتغال مولد علاوه بر زمینه‌سازی در خصوص ریل‌گذاری مرتبط با اجرای سیاست‌ها در چارچوب تحقق توسعه متوازن، الزام تمرکز و هدفگذاری همزمان در حوزه فرهنگ کار به عنوان یکی از بسترهای اساسی و نقش آفرین در راستای گسترش بازار کسب و کار و ارتقاء مؤلفه‌های اشتغال را دارا است. به همین جهت در این شماره، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار مسئله «فرهنگ کار» در حوزه بازار کار و میزان تأثیرگذاری آنها را در شکل‌گیری اشتغال مولد مورد تحلیل قرار می‌دهیم.

گزارش

مولد خود را نشان می‌دهد. وی بیان کرد: «باید با بسترسازی در راستای گسترش مهارت آموزی، کسب مهارت واقعی مورد نیاز بازار کار امروز و آینده را به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم بازار کار در بین افراد در دوره‌های دبیرستان بسط دهیم و در واقع شاید این به عنوان یکی از راهکارهای اساسی در رونق تولید و ارتقاء بهره‌وری نیروی کار باشد.» وی گفت: «به‌طور حتم با گسترش آموزش‌های مهارتی و تربیتی بیشتر نیروی کار ماهر و بر اساس نیاز بازار کسب و کار شاهد حل مسئله بیکاری خواهیم بود و کارفرمایان نیز به عنوان فعالان حوزه بازار کار، نیروی کار مورد نیاز خود را راحت‌تر تأمین خواهند کرد که در این صورت مفهوم اشتغال مولد به شکل واقعی و سازمان‌یافته حل خواهد شد.»

کمبود نیروی کار ماهر و اخلال در چرخه تولید

ابوی همچنین ادامه داد: «اینکه کارفرمایان برای انجام کارهای تخصصی و مهارتی نیازمند نیروی کار ماهر و دارای تجربه باشند و به علت عدم سیاستگذاری در حوزه تربیت نیروی کار ماهر و اشاعه فرهنگ کار در این زمینه امکان تأمین نیروی کار وجود نداشته باشد، عملاً چرخه تولید به دلیل نبودنیروی کار مولد با اخلال مواجه خواهد شد.» این فعال بازار کسب و کار با بیان اینکه در حوزه «مشارکت» نیز به عنوان یکی دیگر از شاخص‌های مرتبط با فرهنگ کار، مشارکت با افرادی که می‌توانند اثرگذاری لازم در بازار کسب و کار را داشته باشند باید به عنوان نقطه عطفی در گسترش فرهنگ کار مورد توجه باشد، خاطر نشان کرد: «در واقع کدام دسته از افراد مهمتر از مسئله مشارکت است؟» به گفته ابوی، افرادی که به دلیل عدم توان انجام کار به لحاظ تخصصی و صرفاً برای مزایای انجام کار مانند مزیت‌های مالی یا دیگر موارد، تمایل به حضور در بازار کار و فعالیت‌های تربیتی مهارتی نیروی کار دارند، طبیعتاً امکان اثرگذاری در این بخش را نخواهند داشت و باید در حوزه مشارکت به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار از افراد و رویه متناسب با میزان اثر بخشی آنها استفاده کرد. وی افزود: «گر در حوزه‌های تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی، بخش فعالیت مربوط به حرف و مشاغل و همچنین حوزه فعالیت تخصصی خدمات و اصناف تقاضا برای نیروی کار وجود داشته باشد، در این حالت مسئله مشارکت به عنوان شاخص تأثیرگذار حوزه فرهنگ کار می‌تواند زمینه توسعه این امر را در بازار کسب و کار فراهم کند.»

همراستایی فرهنگ کار و اشتغال مولد

مجموعه تعاریفی که در حوزه فرهنگ کار وجود دارد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار در این خصوص و همچنین الزامات استاندارد جهانی و البته مشخصه‌های بومی مرتبط با فرهنگ کار و ضرورت ارتقاء این امر در راستای اثرگذاری در شکل‌پذیری توسعه متوازن، چارچوب سیاست‌ها و هدفگذاری را در راستای نقش بی‌بدیل فرهنگ در کار مشخص می‌کند. در واقع رشد فرهنگی در حوزه کسب و کار و تأثیر آن در تسریع توسعه متوازن بخصوص در حوزه رونق تولید همراستای با تربیت نیروی کار ماهر، رشد بهره‌وری نیروی کار و ارتقاء بهره‌وری تولید خواهد بود و اینجا است که نقش فرهنگ کار در شکل‌گیری اشتغال مولد روشن می‌شود...

ادامه در صفحه ۱۵

دارند اما واقعیت این است که در حوزه مناسبات مربوط به فرهنگ کار در کشور باید کارهای بسیاری صورت گیرد و در این حوزه عقب افتادگی‌هایی وجود دارد که باید در صدد جبران آن باشیم و در واقع در خصوص توسعه فرهنگ کار، فعالیت‌های چندانی در گذشته صورت نگرفته است.» هادی ابوی تصریح کرد: «اصل موضوع کار به عنوان یک عمل مقدس - که نشأت گرفته از زوایای نگاه دینی و مذهبی ما است - کمتر مورد توجه بوده و اقدامات لازم در این خصوص صورت نگرفته است. باید در این راستا که مسئله کار دارای مزایای فراوانی است، هدفگذاری‌های خاصی در ترویج این تفکر در برنامه ریزی‌ها داشته باشیم.

لزوم مهارت آموزی از سنین پایین

این کارشناس حوزه بازار کار با اشاره به اینکه مسئله مهم و نقش آفرین دیگر در حوزه فرهنگ کار موضوع آموزش مهارت است و این مهم به عنوان ضرورت مورد نیاز بازار کار باید از سنین پایین و در دوره دبستان مورد توجه سیاستگذاران حوزه بازار کار و اشتغال باشد، بیان کرد: «باید موضوع تقدس کار را با توسعه مهارت آموزی در طول دوران تحصیل پیوند زد تا منجر به شکل‌گیری روند و رویه اثرگذار در حوزه توسعه فرهنگ کار شود. وی همچنین افزود: «در دهه‌های گذشته طرحی در مدارس فعال بود که تحت عنوان «طرح کاد» در راستای کارآموزی دانش‌آموزان مقاطع راهنمایی و دبیرستان، مهارت آموزی آنها را بر عهده داشت و در واقع این طرح مسیری برای ایجاد علاقه مندی افراد در حوزه مهارت‌های مختلف محسوب می‌شد.» به گفته وی، در قالب این طرح البته حق الزحمه آنچنانی به افراد تعلق نمی‌گرفت، اما مسئله مهارت آموزی در اجرای این طرح در کانون توجه و تمرکز قرار داشت و در واقع بازوندی در مسیر کشف استعداد مهارتی افراد، دانش آموزان به نوعی با گرایش به مهارت‌های مورد نظر خود، شغل با علاقه مندی آینده خود و به همین تناسب در هنرستان و دبیرستان، افراد حتی رشته‌های درسی را انتخاب می‌کردند.

عدم تناسب شغل و مهارت دانش‌آموختگان دانشگاهی

ابن فعال حوزه کارگری اضافه کرد: «به این علت در راستای مهارت آموزی مرتبط با فرهنگ کار در سال‌های گذشته اقدامات لازم انجام نشده امروزه شاهد بسیاری از شغلانی هستیم که در قالب افراد فراغ التحصیل دانشگاهی در کارهایی با ماهیت غیرمرتبط با رشته دانشگاهی هستند و در واقع تناسبی بین رشته دانشگاهی و کار افراد وجود ندارد.»

به گفته وی، اگر در حوزه‌های سخت افزاری، نرم افزاری و فنی و مهارتی نیاز به نیروی کار ماهر وجود دارد و در واقع باید افراد را در مقاطع دوره دوم دبیرستان با محیط‌های کاری آشنا کنیم و با کشف استعداد آنها و هدایت به سمت مهارت آموزی، نیاز بازار کار را به نیروهای مهارتی تأمین کنیم و در واقع از طریق مؤلفه مهارت آموزی در چارچوب فرهنگ کار امکان دستیابی به اشتغال مولد وجود خواهد داشت. ابوی اظهار داشت: «هستند بسیاری از افرادی که علاوه بر دانش آموختگی در رشته دانشگاهی مدنظر، مدارک مهارتی در بخش‌های مختلف را کسب کرده اند اما در عمل توان مهارتی لازم را برای ورود به بازار کار ندارند و در این شرایط است که خلاء مهارت به عنوان یکی از شاخص‌های فرهنگ کار برای کمک به توسعه اشتغال

عوامل موثر در ارتقاء فرهنگ کار

بر اساس تعاریف رایج در حوزه کسب و کار و بررسی عوامل نقش آفرین در حوزه کار و تولید، احساس مفید بودن سازمانی، تصویر ذهنی از استعداد کاری خود، نگرش مثبت به کار، میزان پذیرش تغییرات و روش‌های کاری جدید، نظام فرهنگی حاکم بر جامعه، میزان وضوح نقش‌ها و روش‌های کار، میزان عدالت سازمانی، ارزش‌های کار (درونی و بیرونی) و برخورداری از میزان وجدان کاری بالا به عنوان بارزترین شاخص‌ها و مؤلفه‌های فرهنگ کار شناخته می‌شوند.

در این راستا فرهنگ محیط کار، تشکلهای صنفی فعال، نخبگان، فعالان، کارشناسان و نظریه پردازان حوزه کار، نیروی کار، تصمیم‌گیران و سیاستگذاران حوزه بازار کار، اشتغال و تولید در قالب دولت و نهادهای تصمیم‌ساز و همچنین بخش خصوصی بر اساس میزان نقش آفرینی در حوزه‌های مرتبط با کسب و کار به عنوان عوامل موثر و بازیگر در راستای شکل‌گیری و ارتقاء چارچوب فرهنگ کار شناخته می‌شوند که هر کدام به میزان خاصی در رشد اشتغال مولد نیز تأثیرگذاری دارند.

موانع فرهنگی در جریان تولید

«محمد چکشیان» معاون فرهنگی و اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت‌وگو با آتی‌نو، مهم‌ترین موانع تولید را موانع فرهنگی عنوان کرد و گفت: «فرهنگ در ذهن افراد رخ می‌دهد و به این دلیل ارتقای فرهنگ کار از بسیاری امور دیگر مهمتر است. طبق آماري که ارائه می‌شود در جامعه کار و تولید آسیب‌های اجتماعی کمتری نسبت به میانگین جامعه وجود دارد، زیرا افراد در مجموعه‌های کار و تولید، مدیریت می‌شوند. وی با اعلام اینکه کار سناد ملی نهضت فرهنگ کار را در وزارت تعاون شکل گرفته است افزود: «فرهنگ کار باید از طریق مشارکت‌های اجتماعی ارتقا پیدا کند و فعالان حوزه فرهنگی و اجتماعی باید نسبت به دیگران دارای تفاوت رشد فردی باشند.» معاون وزارت کار در ادامه ارتقای نهضت فرهنگ کار را از اولویت‌های این وزارتخانه عنوان کرد و تصریح کرد: «این فرهنگ با تأکید بر مهارت آموزی و کار آفرینی ارتقا می‌یابد و تاکنون نیز ۲۵ مؤلفه مؤثر در ارتقای فرهنگ کار استخراج شده است.» چکشیان با ذکر این مسئله که در صورتی که فرهنگ کاری، مهارت آموزی و تعامل سازمانی ارتقا یابد، بهره‌وری، اشتغال‌زایی و امید به آینده در جامعه شکل می‌گیرد، بر ضرورت تبیین و ترویج ارزشمندی نفس کار و ارتقای مؤلفه‌های فرهنگ کار برای عموم جامعه تأکید کرد. به گفته چکشیان، وزارت کار در حوزه ارتقای فرهنگ کار در مقابل تمام افراد جامعه مسئولیت دارد که با این اوصاف نباید صرف نگاه اقتصادی و مادی به مسئله کار وجود داشته باشد و به این علت باید ارتقاء مؤلفه‌های فرهنگ کار مانند فرهنگ مهارت آموزی، مشارکت، یادگیری در دستور کار قرار گیرد. چکشیان معتقد است که حتی کودکان در سنین مختلف از جمله مخاطبان آموزش و گسترش فرهنگ کار در جامعه هستند.

ضرورت جمع‌آوری مهارت آموزی و تقدس کار

رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران نیز در گفت‌وگو با آتی‌نو در خصوص الزامات حوزه فرهنگ کار گفت: «مؤلفه‌های بسیاری در حوزه فرهنگ کار موثر بوده و نقش تعیین‌کننده‌ای در حوزه کسب و کار

بر اساس نوع نگاه به مقوله «فرهنگ کار» تعاریف مختلفی از آن شکل گرفته است که از زاویه دید برخی از کارشناسان حوزه کار، ترکیبی از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک مورد قبول یک مجموعه کاری در انجام فعالیت‌های تولیدی یا منجر به ایجاد ارزش افزوده را می‌توان تحت عنوان «فرهنگ کار» نام برد و به عبارت دیگر اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی وجود داشته و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است. فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان را مشخص می‌کند.

اقتصاد متوازن و پویایی جامعه از مسیر فرهنگ کار

در واقع مفهوم کار زمانی نهادینه می‌شود که فرهنگ کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و افراد جامعه، کار کردن را مسیر توسعه متوازن جامعه تلقی کرده و از طریق درست کار کردن دستیابی به توسعه اقتصادی را تسریع کنند.

در واقع نقش فرهنگ کار در پویایی جامعه و شکل‌گیری اشتغال و نیروی کار مولد و البته اثرگذاری آن در رونق تولید در شرایطی مشخص می‌شود که مفهوم فرهنگ کار با شاخص‌های توسعه‌گره خورده و مؤلفه‌های حوزه فرهنگی در کسب و کار فرصت اثرگذاری داشته باشند که در این صورت، امکان تسریع در توسعه از همه جهات وجود خواهد داشت.

ارتباط فرهنگ کار، وجدان و تعهد کاری

همواره شنیده شده که تعهد و تخصص و مهارت در حوزه‌های مختلف کار است که ترکیب موفق در ایجاد خروجی فعالیت‌های کاری را به دنبال دارد و در واقع وجدان و تعهد کاری به عنوان یکی از شاخص‌های مهم در حوزه کار، زمینه ارتقاء وضعیت و موجبات شکل‌گیری توسعه را در کسب و کار فراهم می‌آورد. البته مهارت افزایی و به روز رسانی دانش‌های مهارتی به عنوان چارچوب تخصصی حوزه کار به طور حتم در کنار وجدان و تعهد کاری در قالب فرهنگ کار است که بستر رشد زوایای مختلف کار از جمله محصول، سودآوری، اشتغال و اثرگذاری در توسعه را موجب خواهد شد و به این دلیل است که کارشناسان و تصمیم‌سازان حوزه کسب و کار و تولید، تعهد کاری را یکی از بارزترین مؤلفه‌های فرهنگی در کار مدنظر دارند. در همین ارتباط مشارکت و مهارت آموزی نیز در قالب دو مؤلفه اثرگذار در حوزه فرهنگ کار، شکل‌پذیری چارچوب بازار کار و اشتغال را موجب می‌شوند.

بومی‌سازی فرهنگ کار

توجه به مؤلفه‌ها و شاخص‌های بومی و درون مرزی در حوزه شکل‌گیری شاخص‌های فرهنگ کار با توجه به مشخصه‌های اختصاصی ملت‌ها در حوزه‌های مختلف از جمله کسب و کار به طور حتم می‌تواند در زمینه ارتقاء فرهنگ کار موثر بوده و شرایطی را فراهم آورد تا علاوه بر شاخص‌های مشترک بین‌المللی در حوزه کسب و کار و اشتغال، برای ارتقاء و رشد تولید در کشور، از شاخص‌های بومی به علت همخوانی با بسترهای کار استفاده شود. این مهم البته علاوه بر تسریع در رشد شاخص‌های توسعه‌محور در حوزه کار، تقویت روحیه و انگیزه نیروی کار را با شکل‌گیری جامع فرهنگ کار موجب خواهد شد و به عبارتی می‌توان بومی‌سازی فرهنگ کار را عامل انگیزه بخشی به نیروی کار محسوب کرد.