

نگاه



لزوم توسعه فرهنگ کار

موضوع ارتقاء فرهنگ کار به دلیل اثرگذاری بر تقویت روابط کار، رشد بهره‌وری، کاهش اختلافات شرکای اجتماعی حوزه کار و توسعه نیروی انسانی شاغل، بهبود شاخص‌های این بخش و رشد جایگاه جامعه ۱۵ میلیون نفری کارگران را موجب می‌شود. منفعت فرابخشی فرهنگ حوزه کار برای دولت، کارفرمایان و کارگران، علاوه بر ایجاد تحول در ارتباطات شرکای اجتماعی این حوزه، رونق کسب‌وکار را فراهم می‌آورد.

همچنین رفع موانع کسب‌وکار، توسعه اشتغالزایی، تثبیت فرصت‌های شغلی، رشد جایگاه تولید و اشتغال و کمک به ارتقاء سازمان‌ها و شرکت‌ها، بخشی دیگر از مزایای تقویت فرهنگ کار به شمار می‌رود. بسیاری از کارشناسان حوزه کسب‌وکار و فعالان تولید و اشتغال معتقدند هدفگذاری و برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ کار نباید به شکل هزینه دیده شود بلکه بهره‌وری ناشی از آن را در سال‌های آینده باید مدنظر داشت.

کارشناسان اقتصاد و کسب‌وکار با اشاره به موانع فرهنگی به عنوان یکی از چالش‌های حوزه کار، دستیابی به اهداف اشتغال و تولید را به شرط توسعه فرهنگ کار ممکن می‌دانند. محمد چکش‌پیان، معاون فرهنگی و اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیش از این در گفت‌وگو با آتی‌نو با تأکید بر ضرورت توسعه فرهنگ کار گفته است: «تهضت ملی ارتقاء فرهنگ کار را در وزارت کار راه‌اندازی خواهیم کرد.»

او اضافه می‌کند: «دبیرخانه ستاد ارتقاء فرهنگ کار در معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت کار دو ماه قبل از آغاز سال ۱۴۰۱ شروع به کار کرده است.» چکش‌پیان ادامه می‌دهد: «یکی از مسائل اصلی در سیاستگذاری‌های وزارت کار، موضوعات مرتبط با ارتقاء فرهنگ کار است که مطالعات گسترده‌ای در این باره انجام شده و با شکل گرفتن دبیرخانه این حوزه، آمادگی برای اجرای آن وجود دارد.»

او همچنین از تدوین ۴۰ مسأله و اولویت‌های اساسی بخش‌های ورزشی و فرهنگی جامعه کار و تولید ذیل سند راهبردی این حوزه خبر داده و می‌گوید: «برای نخستین بار، اولویت‌های مرتبط با حوزه‌های فرهنگی و ورزشی جامعه کار و تولید را با مشارکت نهادهای سازمان‌های تابعه و با حضور ۱۲۰ نفر از فعالان و تصمیم‌سازان این حوزه، بررسی و احصا کردیم.»

چکش‌پیان اضافه می‌کند: «بر اساس این اولویت‌ها، شش هدف و ۱۹ راهبرد مهم و اثرگذار در رسیدگی به مشکلات و چالش‌های جامعه کار و تولید مشخص شد.» تغییر دیدگاه کلان سیاستگذاران و مدیران به مسأله ارتقاء فرهنگ کار، برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با رفتارهای مناسب با محیط کار، استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی داخلی و تجربیات بین‌المللی کشورهای موفق در حوزه فرهنگ محیط کار را می‌توان بستر شکل‌گیری تحولات این بخش به شمار آورد.

در همین ارتباط، تدوین شاخص‌های مناسب فرهنگ کار برای جامعه کارگری و کارفرمایی و انتخاب برگزیدگان این حوزه با استناد به مولفه‌های مذکور، علاوه بر تقویت روحیه فرهنگی، اشاعه فرهنگ کار را به دنبال خواهد داشت. از آنجا که نیروی کار، کارفرمایان، کارگاه‌ها و کارخانجات، قوانین و مقررات موثر و حمایت‌های به موقع و اثربخش دولت، مجلس، نهادهای متولی مانند وزارت کار و همچنین مدیران متخصص و متعهد، سرمایه‌های کار و تولید هستند، توسعه این سرمایه‌ها محصول ارتقاء فرهنگ کار خواهد بود.

یکی از شروط رشد شاخص‌های فرهنگ کار، تأمین و تضمین معیشت و امنیت شغلی نیروی کار از طریق تنظیم قراردادهای معتبر و بازگشت امنیت شغلی به کارگران و تعیین دستمزد متناسب با وضعیت اقتصادی است. همچنین تکرییم و حمایت کارفرمایان موفق و پایبند به فرهنگ کار و حقوق نیروی کار شاغل، شرط دیگر ترویج فرهنگ کار و توسعه آن در بین شرکای اجتماعی تولید محسوب می‌شود.



احسان احمدی

روشننگار

گفت‌وگو

آمایش سرزمین با اثرگذاری بر شاخص‌های توزیع جمعیت و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، زمینه تقسیم فرصت‌های اشتغال، سرمایه‌گذاری، توسعه تولیدوار تقاء شاخص‌های رفاهی و اقتصادی را فراهم می‌کند. در شرایطی که در دهه‌های گذشته، این مهم آنچنان که باید مورد توجه سیاستگذاران و تصمیم‌سازان قرار نگرفته بروز آسیب‌های ناشی از آن را شاهد هستیم. بر این اساس، توزیع نامناسب اشتغال در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها، شکل‌گیری فاصله سطوح رفاهی در مناطق متفاوت، رشد مهاجرت بی‌رویه به کلانشهرهای صنعتی و نهایتاً عقب‌ماندگی توسعه‌ای برخی مناطق را باید محصول کم‌توجهی به آمایش سرزمین دانست. به واسطه بررسی تأثیرپذیری بسیاری از مؤلفه‌های اقتصاد، تولید، توسعه و رفاه از مسأله آمایش سرزمین، با حمید حاج‌اسماعیلی، کارشناس اقتصادی و فعال حوزه کسب‌وکار به گفت‌وگو نشستیم که در ادامه می‌خوانید.

حاج‌اسماعیلی با اشاره به اینکه دو موضوع برای اقدام در جهت توسعه فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی مهم است، گفت: «مسأله نخست، به کار کارشناسی جهت اجرای فعالیت‌های توسعه‌ای مربوط می‌شود که البته در کشور ما این رویکرد کمتر مورد توجه قرار گرفته است.» این کارشناس اقتصادی افزود: «دولت یا برخی مدیران دولتی و حاکمیتی در تصمیم‌سازی بیشتر به دستورات و ارتباطات متکی هستند و این مسأله با دور کردن تصمیم‌گیری از حوزه کارشناسی، لطمت بسیاری به اقتصادی و تولید وارد کرده است.»

او همچنین با بیان اینکه عوارض منفی این اتفاقات در شرایط خاص و سخت اقتصادی قابل مشاهده است، اضافه کرد: «تصمیمات کارشناسی در حوزه اقتصاد فارغ از نوع نگرش متخصصان باید مورد توجه باشد و صاحب‌نظران به لحاظ فنی باید در تصمیم‌سازی در باره توسعه زیرساخت‌ها و تأسیس کارخانجات مشارکت داشته باشند. در این صورت است که تصمیم گرفته شده، مبتنی بر کار علمی خواهد بود.» حاج‌اسماعیلی با تأکید

بر اینکه با لحاظ پیش‌بینی‌های کارشناسی، کمترین آسیب متوجه سرمایه‌گذاری می‌شود، افزود: «تصمیمات غیرکارشناسی تحت فشار افراد ذی‌نفع، موجب هدررفت سرمایه در حوزه‌های مختلف می‌شود.»



اگر تصمیمات زیرساختی با لحاظ کردن زیست‌بوم، جمعیت و استعدادهای مناطق مختلف گرفته نشود، اقدامات در مسیر اشتباه پیش خواهد رفت



کم‌بهره هستند، بیشترین نرخ بیکاری نیز در این استان‌ها ثبت می‌شود.» او ادامه داد: «یکی از عوارض جدی توزیع نامناسب سرمایه‌گذاری در تأسیس کارخانه‌ها و کارگاه‌ها، رشد مهاجرت‌های بی‌رویه به استان‌ها و کلانشهرهای

صنعتی است.»

توزیع مناسب سرمایه‌گذاری

حاج‌اسماعیلی گفت: «تخاذ تصمیمات فنی با بهره‌مندی از دانش متخصصان و توزیع مناسب سرمایه‌گذاری و صنایع در استان‌ها با توجه به ظرفیت‌ها باید در سیاست‌های کلان مورد توجه قرار گیرد.» او با تأکید بر اینکه نمایندگان مجلس باید مبتنی این شرایط، درباره طرح‌ها و لوایح تصمیم‌گیری کنند و بودجه سالانه نیز باید بر این اساس تهیه شود، افزود: «توجه به کارشناسی تخصصی بر اساس آمایش سرزمینی در سندهای بالادستی و الزام پیوست عدالت در توزیع منابع، در

لحاظ کردن زیست‌بوم و ظرفیت‌ها

این کارشناس حوزه کسب‌وکار در ادامه گفت: «اگر تصمیمات زیرساختی با لحاظ کردن زیست‌بوم، جمعیت و استعدادهای مناطق مختلف گرفته نشود، اقدامات در مسیر اشتباه پیش خواهد رفت.» او معتقد است؛ در دهه‌های گذشته توزیع منابع در کشور به تناسب استعداد، ظرفیت و شرایط جغرافیایی صورت نگرفته و به همین دلیل محرومیت در مناطق مرزی وجود دارد. حاج‌اسماعیلی گفت: «با توجه به اینکه بسیاری از مناطق اشاره شده به دلیل تصمیمات و سرمایه‌گذاری‌های غیرکارشناسی از وجود مزایای مرتبط با اشتغال و تولید

نقش آمایش سرزمین بر اشتغال سرمایه‌گذاری و توسعه تولید

برنامه‌های اشتغالزایی اثرگذار است.» این کارشناس اقتصادی ادامه داد: «این شرایط به سرمایه‌گذاری منابع در محل‌های مناسب با بهره‌وری بالا منجر می‌شود که به دنبال آن، بخشی از مشکلات در حوزه بیکاری قابل برطرف شدن است.»

دوری از چشم‌انداز توسعه

این فعال بازار کار اجرای آمایش سرزمینی در حوزه صنعت، تولید و اشتغال در دهه‌های گذشته را ضعیف دانست و گفت: «براساس نظر کارشناسان، مسئولان و مجلس شورای اسلامی، کمتر از ۳۰ درصد شش برنامه پنج‌ساله توسعه اجرایی شده است.» او افزود: «این مسأله با ایجاد عقب‌ماندگی از برنامه‌های چشم‌انداز، هدفگذاری‌های توسعه و افزایش سرانه عمومی رفاه را تحت تأثیر قرار داده است.

در نقطه مقابل این وضعیت، محوریت برنامه‌ها فارغ از دولت‌ها و مجالس باید جنبه اجرایی داشته باشد.» حاج‌اسماعیلی اجرا نشدن کامل آمایش سرزمین را نشانه دوری فضای تصمیم‌سازی از اقدامات فنی و برنامه‌محوری دانست و افزود: «بر اساس دیدگاه کارشناسی، در سال‌های گذشته بررسی‌های لازم در تصمیم‌گیری توزیع سرمایه‌گذاری حوزه آب‌وهوا صورت نگرفته است. در واقع از پیش‌بینی تخصصی آینده بارشی و احتمال خشکسالی برخی مناطق و توزیع درست بسترهای تولید غفلت شده است.» او همچنین با تأکید بر اینکه منابع آب و خاک با تصمیمات اشتباه با چالش‌هایی مواجه شده‌اند، گفت: «توفیق نداشتن در مدیریت زیست‌بومی در طول سال‌ها، حاصل تصمیمات غلط مؤثر بر شرایط امروز آمایش سرزمین است.»

لزوم بهره‌گیری از نظر کارشناسان

این کارشناس بازار کار گفت: «با این وضعیت گروه‌های ذی‌نفع کارشناس در حوزه‌های محیط زیست، جغرافیا، مسائل راهبردی، متخصصان بهره‌وری، تولید، اشتغال و سرمایه‌گذاری اقتصادی باید در تصمیمات مرتبط با توزیع سرمایه‌نقش‌آفرینی کنند.» او در ادامه افزود: «با توجه به آمایش سرزمین و توسعه اقدامات کارشناسی، نرخ بیکاری بالا، توزیع نادرست فرصت‌های شغلی، مهاجرت نیروی کار به مناطق صنعتی و دیگر موارد ناشی از آن روند کاهشی خواهد داشت.»



نیروی کار و نبود امنیت شغلی و تضمین اشتغال آینده، زمینه تعدیل باخارج کارگران را موجب شده و اختلافات را گسترش می‌دهد.» اخوان در ادامه افزود: «حتی برخی کارگاه‌ها با ایجاد قراردادهای بسیار کوتاه‌مدت کمتر از یک ماه، فرار از اجرای قانون کار و بی‌توجهی به روابط قانونی و عرفی حوزه کار را بستر برای رشد شکایات روابط کار قرار می‌دهند.»

مزایای فضای باثبات روابط کار

ایجاد شرایط باثبات حوزه روابط کار بین شرکای اجتماعی این بخش در کارگاه‌ها با استفاده از اجرای قوانین و رشد نظارت‌های میدانی، بی‌شک کاهش تنش محیط کار و ایجاد فضای تعاملی بین نیروی کار و کارفرما را موجب خواهد شد. شکل‌گیری فضای تعاملی بین نیروی کار و کارفرما و کاهش اختلافات و شکایات این حوزه البته، تمرکز طرفین بر کار و تولید و رشد بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت. این در حالی است که برای تحقق این شرایط ما به مجموعه‌ای از اصلاح قوانین در حوزه قراردادهای کار و توسعه امنیت شغلی، به‌روزرسانی مقررات متناسب با الزامات جدید فضای کسب‌وکار و خواست دولت، کارفرما و کارگر در قالب شرکای اجتماعی حوزه کار و تولید نیازمندیم.

در کمیته‌های انضباطی رسیدگی شود که این مسأله عمدتاً محقق نمی‌شود.»

ضمانت اجرای قانون

نماینده کارگران در هیأت‌های حل اختلاف گفت: «از طرف دیگر ضمانت اجرای قانون کار و نظارت گسترده در این ارتباط باعث کاهش شکایات حوزه روابط کار و کم‌شدن تنش‌های بین کارگر و کارفرما خواهد شد.» او افزود: «گسترش رفتار و عملکردهای سلیقه‌ای نیز از عوامل اثرگذار در رشد اختلافات شرکای اجتماعی در مناسبات کار است.» اخوان افزود: «با نزدیک شدن به پایان سال، آمار شکایات مربوط به عیدی، سنوات و پاداش کارگری روندافزایشی دارد. این مسأله از طرفی به کوتاهی برخی کارفرمایان در پرداخت‌های آخر سال و از سوی دیگر به ناآگاهی نیروی کار در حوزه قوانین و مقررات کار بازمی‌گردد، سرریز این اختلافات البته در فرودین ماه سال آتی مشخص خواهد شد.»

توسعه امنیت شغلی

کارشناس حوزه روابط کار ادامه داد: «البته بخش عمده دیگر اختلافات حوزه روابط کار به موضوع امنیت شغلی مربوط می‌شود؛ به طوری که قراردادهای کوتاه‌مدت به کارگیری

بیشترین آمار اختلافات حوزه کار ناشی از رعایت نکردن قانون است

راهکار کاهش شکایات حوزه روابط کار

گفت‌وگو

اجرا نشدن کامل قانون کار، نظارت‌های ناکافی در حوزه قوانین و مقررات، قراردادهای کوتاه‌مدت کار، نبود امنیت شغلی و فرارهای بیمه‌ای و مالیاتی بخش مهمی از دلایل شکایات حوزه روابط کار را شامل می‌شود. بر این اساس، تهیه ساز کارهای نظارت دقیق بر اجرای قوانین کار و تأمین اجتماعی، الزام کارگاه‌ها به رعایت مقررات، اجرای طبقه‌بندی مشاغل و فعالیت شورای کار در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر از مؤثرترین راهکارهای کاهش اختلافات حوزه کار محسوب می‌شود. به واسطه حجم بالای اختلافات روابط کار، جزییات دلایل شکایات پر تکرار کارگری و روش‌های کنترل و کاهش این اختلافات را در گفت‌وگو با داود اخوان، کارشناس روابط کار و نماینده کارگران در هیأت‌های حل اختلاف جویا شدیم.

به قوانین و مقررات حوزه کار در برخی کارگاه‌ها زمینه قطع رابطه اشتغال با نیروی کار را موجب می‌شود.»

تشکیل شورا و اجرای طبقه‌بندی

این نماینده کارگران در هیأت‌های حل اختلاف افزود: «کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر بر اساس قانون کار باید تشکیل شورا و اجرای طبقه‌بندی مشاغل را در دستور کار خود قرار دهند و بی‌توجهی به این دو مسأله از دیگر دلایل شکل‌گیری اختلافات بین کارگر و کارفرما و شکایات حوزه روابط کار است.» او همچنین در ادامه گفت: «علاوه بر پوشش بیمه‌ای، موضوعات مرتبط با مالیات نیز از بسترهای افزایش شکایات روابط کار شناخته شده.» اخوان با اشاره به اینکه در صورت رعایت کامل قوانین کار در حوزه برقراری روابط بین نیروی کار و کارفرما، بسیاری از مناسبات مسأله اصلاح قانون کار موضوعیت نخواهد داشت، ادامه داد: «تکنه کلیدی کاهش اختلافات روابط کار، اجرای مقررات کار است.»

این کارشناس روابط کار در ادامه افزود: «رفتار خارج از عرف روابط کار کارگران در کارگاه‌هایی با بیش از ۵۰ نفر نیرو، باید

اخوان با اشاره به اینکه بیشترین آمارهای شکایات و اختلافات حوزه روابط کار بین کارگران و کارفرمایان مربوط به رعایت نکردن قوانین و مقررات کار است، گفت: «باید به این نکته توجه داشت که کارگران در شرایط اقتصادی سخت برای تأمین معیشت خانوار با چالش‌های بسیاری مواجه هستند و ایجاد مشکلات تازه در حوزه روابط کار وضعیت را برای آنها سخت‌تر خواهد کرد.»

این کارشناس روابط کار افزود: «تمدید نکردن قراردادهای کوتاه‌مدت نیروی کار به پهنه‌های مختلف از طرف برخی کارفرمایان، زمینه بیکاری کارگران را فراهم می‌کند. به این دلیل مسأله تعدیل یا نیروی کار از جدی‌ترین دلایل ایجاد پرونده‌های اختلاف کار محسوب می‌شود.»

او ادامه داد: «فرارهای بیمه‌ای به‌ویژه در کارگاه‌های کوچک زیر ۱۰ نفر یکی از بسترهای اصلی شکل‌گیری اختلافات کارگری و کارفرمایی است که راهکار کنترل آن در افزایش نظارت‌های کارگاهی و اجرای کامل قوانین کار و تأمین اجتماعی در حوزه پوشش بیمه‌ای نهفته است.»

اخوان با تأکید بر اینکه در کارگاه‌های دارای شورا و انجمن‌های مختلف کارگری، رعایت نکردن موارد مربوط به قانون کار پذیرفته نیست، افزود: «بی‌توجهی