

ماهنامه اجتماعی،
اقتصادی، علمی و فرهنگی



۲۶۷

خرداد و تیر ماه ۱۴۰۳

کار و جابا



کار و جامعه

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی
علمی و فرهنگی

شماره ۲۶۷-خردادماه و تیرماه ۱۴۰۳

صاحب امتیاز: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

مدیر مسئول: شهرام محمدی ده چشمه

دبیر تحریریه و مدیر اجرایی: پریساریاحی

صفحه آرا و طراح جلد: سعیده افشین افشار

نشانی: ستارخان، سروش یکم، پلاک ۲۳ تلفن: ۵-۶۶۵۵۶۸۰۱-۱۳ نمابر: ۶۶۵۵۶۸۱۳ کدپستی: ۱۴۵۵۹۶۳۳۱۱

Website: <http://www.lssi.ir> Bookshop: <https://www.lssipub.ir> Email: karojamehe@lssi.ir



تأثیر تورم و کووید-۱۹ بر دستمزدها و قدرت خرید

خلاصه مدیریتی

سازمان بین المللی کار ILO

۳



بحران نظام بازنشستگی در یونان

۳۲



آینده‌نگاری راهبردی بازار کار

۱۴

۴۵

آینده کار در عصر دیجیتال

۵۹

بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد حوادث ناشی از کارگاه‌های ساختمانی در استان لرستان

۶۲

زنان کارگر غیررسمی در جنوب جهانی: سیاست‌ها و اقدامات رسمی‌سازی اشتغال زنان در اقتصادهای در حال توسعه

۶۷

تازه‌های کتاب/ پرسش و پاسخ در زمینه تأمین اجتماعی

۶۹

اخبار بین‌الملل

۷۳

اخبار داخلی

Informal Women Workers in the Global South

Policies and Practices for the Formalisation of Women's Employment in Developing Economies

Edited by Jayati Ghosh



بسم الله الرحمن الرحيم

در فاصله انتشار شماره ۲۶۶ و شماره ۲۶۷ مجله کار و جامعه، با چند رویداد مهم بین‌المللی و داخلی مؤثر بر سیاستگذاری بازار کار روبرو بودیم. ابلاغ برنامه هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران، برگزاری هشتمین همایش ملی کار در تهران و برگزاری یکصد و دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو از آن جمله هستند. در همایش ملی کار برای تجهیز علمی و هدفمند تیم اعزامی جمهوری اسلامی ایران به کنفرانس بین‌المللی ژنو، با رویکردی سه‌جانبه و مشارکت مطلوب نمایندگان دولت و تشکلهای کارگری و کارفرمایی، چالش‌ها و مسائل ملی و منطقه‌ای بازار کار به بحث کارشناسی گذاشته شد و قطعنامه پایانی آن با مستندات پشتیبان، توشه راه تیم اعزامی گردید. همچنین مطالعات و کار کارشناسی و تدوین محتوای درخور این همایش که عصاره آن در قطعنامه هشتمین همایش ملی کار تبلور یافته عملاً برنامه منسجم و هدفمندی برای وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی ارائه کرده که مورد اجماع همه شرکای اجتماعی کار و گروه‌های ذی‌نفع بوده و مسیر حرکت ما برای پژوهش‌های کاربردی را تاحدودی مشخص ساخته است.

علاوه بر آن، نباید فراموش کرد که تکمیل و کاربردی کردن نظام اطلاعات بازار کار و دسترسی پژوهشگران، مدیران و سیاست‌گذاران به اطلاعات متقن نیروی کار و فعالیت‌های اقتصادی، از الزامات مسیر پیشرفت و توسعه پایدار در سال‌های اجرای برنامه هفتم است. اگرچه برخی شاخص‌های کمی بازار کار روند بهبود را نشان می‌دهند؛ اما شایستگی مشاغل، کفایت مزدی، حمایت اجتماعی، تعادل کار و زندگی شاغلان، سهم‌بری عادلانه عوامل تولید و بسیاری از ابعاد کیفی کار همچنان نیازمند مداخلات بلادرنگ برای بهبود هستند. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی وظیفه خود می‌داند که با اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی و شفاف‌کردن شکل و ابعاد مسائل بازار کار، ضمن ایجاد حساسیت لازم در مدیران، برنامه‌ریزان و نهادهای تصمیم‌ساز، امکان مطالبه‌گری اثربخش را برای همه مردم عزیز ایران اسلامی خصوصاً کارگران و کارآفرینان جامعه کار و تولید کشور فراهم آورد.

احیای مجله کار و جامعه و انتشار الکترونیکی آن، در حقیقت استمرار جریان آگاهی‌بخشی و ترویج دانش اجتماعی کار در کشور است که انشاءالله با مشارکت فعال اساتید محترم دانشگاه‌ها، اندیشمندان و متخصصین فرهیخته سراسر کشور، همکاران پرتلاشمان در تشکلهای کارگری و کارفرمایی و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و خصوصاً به مدد دانش و تجربه کارشناسان ادارات کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان‌های سراسر کشور ارتقا و تداوم خواهد یافت.

محمدرضا کارگر

معاون پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی



International
Labour
Organization

► ILO Flagship Report

► Global Wage Report

2022-23

The impact of
inflation and
COVID-19 on
wages and
purchasing power

► گزارش دستمزد جهانی ۲۰۲۲-۲۳

تأثیر تورم و کووید-۱۹ بر دستمزدها و قدرت خرید

خلاصه مدیریتی^۱

سازمان بین المللی کار ILO

ترجمه و تنظیم: مهدی رضوان^۲

مقدمه

این نسخه از گزارش دستمزد جهانی نشان می‌دهد که دستمزدها و قدرت خرید خانوارها طی سه سال گذشته به میزان قابل توجهی آسیب دیده‌اند.^۳ این آسیب ابتدا به واسطه همه‌گیری کووید-۱۹ و سپس، با شروع بهبود اقتصاد جهانی پس از آن بحران، به دلیل افزایش تورم جهانی رخ داده است. شواهد موجود برای سال ۲۰۲۲ حاکی از آن هستند که افزایش تورم باعث کاهش رشد واقعی دستمزدها و رسیدن آن به ارقام منفی در بسیاری از کشورها شده است. این امر، قدرت خرید طبقه متوسط را کاهش داده و به ویژه گروه‌های کم‌درآمد را با دشواری جدی مواجه کرده است. این بحران هزینه‌های زندگی، اضافه بر خسارات قابل توجهی است که در طول بحران کووید-۱۹ به مجموع درآمد کارکنان و خانواده‌هایشان وارد شده بود. در بسیاری از کشورها، این خسارات بیشترین تأثیر را بر گروه‌های کم‌درآمد داشته است. از این رو، در صورت فقدان واکنش‌های سیاستی مناسب، ممکن است در آینده نزدیک شاهد فرسایش شدید درآمد واقعی کارکنان و خانواده‌هایشان و افزایش نابرابری باشیم. این امر می‌تواند بهبود اقتصادی را تهدید کرده و به احتمال زیاد منجر به ناآرامی‌های اجتماعی بیشتر شود.

۱- نسخه کامل به زبان اصلی گزارش را می‌توانید از نشانی زیر دریافت نمایید:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf

۲- کارشناس ارشد بازار کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

۳- در این گزارش، کلیه داده‌ها از پایگاه‌های اطلاعاتی زیر استخراج شده‌اند.

European Commission, AMECO (annual macro-economic database)

ILO Global Wage Database

ILOSTAT

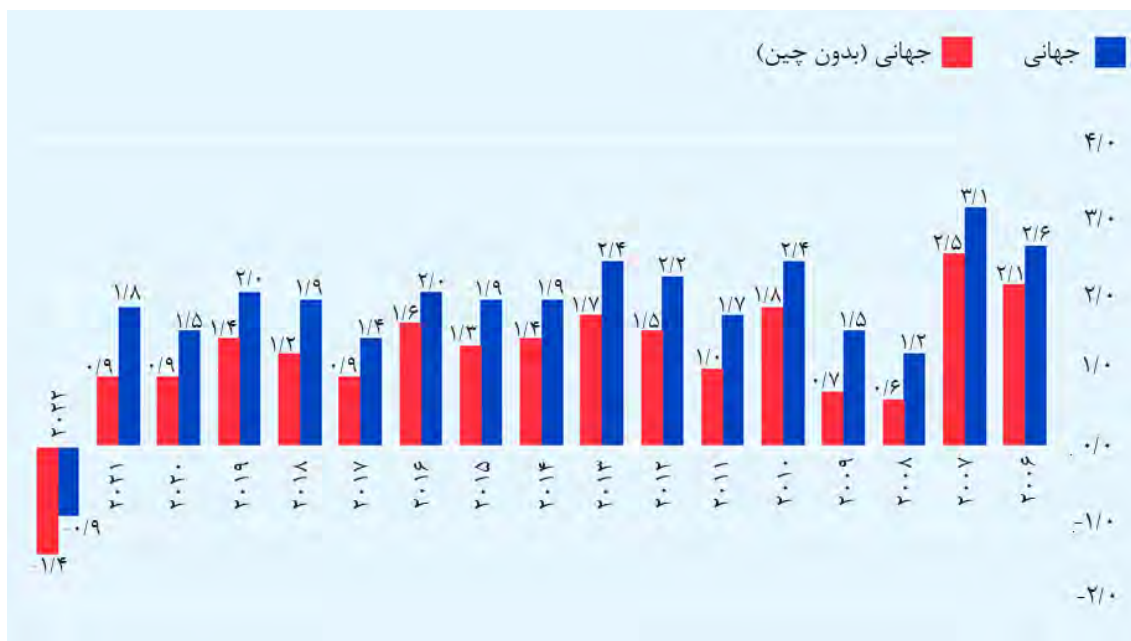
IMF Consumer Price Index database

IMF World Economic Outlook database

World Bank Open Database

شکل ۱- متوسط سالانه رشد دستمزد واقعی ماهانه جهانی، ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۲ (درصد)

منبع: برآورد ILO بر اساس منابع رسمی ملی که در ILOSTAT و پایگاه جهانی دستمزد ILO ثبت شده‌اند.



توجه: رشد دستمزد برای سال ۲۰۲۲ با مقایسه دو فصل اول سال در سال ۲۰۲۲، در مقایسه با دو فصل متناظر سال ۲۰۲۱ محاسبه شده است.

عرصه جهانی اقتصاد و بازار کار

خواهد یافت و بسیاری از مردم در سال ۲۰۲۳ نیز رکود اقتصادی را احساس خواهند کرد [۱].

باتوجه به شرایط بازار کار، تا سه‌ماهه دوم سال ۲۰۲۲ سطح اشتغال در کشورهای دارای درآمد بالا به سطوح قبل از همه‌گیری بازگشته (و در برخی موارد از آن فراتر رفته) است؛ درحالی‌که در کشورهای دارای درآمد متوسط یا پایین، سطح اشتغال همچنان در حدود ۲ درصد پایین‌تر از سطح قبل از همه‌گیری باقی‌مانده و اشتغال در بخش غیررسمی با سرعت بیشتری نسبت به بخش رسمی در حال افزایش است [۲].

در حال حاضر یکی از نگرانی‌های اصلی افزایش سریع نرخ تورم در سراسر جهان است، به‌طوری‌که فشارهای قیمتی در دو سه‌ماهه آخر سال ۲۰۲۲، علی‌رغم سیاست‌های پولی

از زمان انتشار نسخه قبلی گزارش دستمزد جهانی در دو سال پیش، بشریت با چند بحران هم‌زمان مواجه شده‌است: همه‌گیری کووید-۱۹، آغاز جنگ اوکراین در فوریه ۲۰۲۲ و افزایش هزینه‌های زندگی که از سال ۲۰۲۱ شروع شده و به‌سرعت در طول سال ۲۰۲۲ در سراسر کشورها و مناطق تشدید شده‌است.

در این فضای پر از ابهام، تعجب ندارد که صندوق بین‌المللی پول پیش‌بینی خود برای رشد جهانی در سال ۲۰۲۲ را از ۳/۶ درصدی که در آوریل ۲۰۲۲ پیش‌بینی کرده بود، به ۳/۲ درصد در ژوئیه ۲۰۲۲ کاهش داده است [۱]. همچنین، پیش‌بینی‌های اکبر حاکی از آن است که رشد جهانی در سال ۲۰۲۳ بین ۲ تا ۲/۷ درصد کاهش

انقباضی از اواسط آن سال، همچنان بالا باقی مانده است. پیش‌بینی‌ها حاکی از آن است که تورم جهانی تا پایان سال ۲۰۲۲ به ۸/۸ درصد رسیده و در سال‌های ۲۰۲۳ و ۲۰۲۴ به ترتیب به ۶/۵ درصد و ۴/۱ درصد کاهش خواهد یافت [۳]. در صورتی که دستمزدها و سایر انواع درآمد نیروی کار با نرخ تورم تعدیل نشود، به احتمال زیاد سطح زندگی بسیاری از کارگران و خانواده‌هایشان کاهش می‌یابد.

روندهای دستمزد

روندهای جهانی دستمزد

در این شرایط تورمی، داده‌های اولیه برای نیمه اول سال ۲۰۲۲ نشان‌دهنده کاهش قابل توجهی در دستمزد ماهانه واقعی است. این گزارش تخمین می‌زند که دستمزد ماهانه جهانی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۰/۹ درصد کاهش یافته باشد که این اولین رشد منفی دستمزد جهانی از زمان انتشار نسخه اول گزارش دستمزد جهانی در سال ۲۰۰۸ است. اگر چین، کشوری که در آن رشد دستمزد بالاتر از اکثر کشورهای دیگر است، از محاسبات حذف شود، کاهش دستمزد واقعی در این دوره حدود ۱/۴ درصد تخمین زده می‌شود (شکل ۱).

در میان کشورهای G20 که شامل حدود ۶۰ درصد از کارکنان حقوق‌بگیر جهان می‌شوند، برآورد می‌شود که دستمزد واقعی در اقتصادهای پیشرفته در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۲/۲ درصد کاهش یافته باشد، در حالی که رشد دستمزد در اقتصادهای نوظهور کند شده، اما همچنان در سطح مثبت ۰/۸ درصد باقی مانده است. این امر به وضوح نشان می‌دهد که در بسیاری از کشورها دستمزدهای اسمی (جاری) در نیمه اول سال ۲۰۲۲ برای جبران افزایش هزینه‌های زندگی به اندازه کافی تعدیل نشده‌اند.

این کاهش دستمزد واقعی علاوه بر زیان‌های قابل توجه دستمزدی است که کارگران و خانواده‌هایشان در طول

بحران کووید-۱۹ متحمل شده‌اند. اگرچه میانگین دستمزد در سطح جهانی در سال ۲۰۲۰ به میزان ۱/۵ درصد و در سال ۲۰۲۱ به میزان ۱/۸ درصد افزایش یافته است، اما افزایش سال ۲۰۲۰ در اوج همه‌گیری، تا حد زیادی ناشی از ازدست‌دادن شغل و تغییر در ترکیب اشتغال در برخی از کشورهای بزرگ مانند ایالات متحده آمریکا بوده است. در این کشورها، اکثر افرادی که در طول همه‌گیری شغل و در نتیجه درآمد خود را از دست دادند، کارکنان حقوق‌بگیر دارای دستمزد پایین بودند؛ در حالی که هم‌تابان با دستمزد بالاتر به کار خود ادامه دادند و در نتیجه باعث افزایش میانگین دستمزد برآوردی شدند. در نتیجه این «اثر ترکیبی» در برخی کشورها، میانگین دستمزد واقعی در اقتصادهای پیشرفته G20 در سال ۲۰۲۰ به میزان ۱/۷ درصد جهش کرد که بالاترین رشد دستمزد در سال‌های اخیر بوده است، اما پس از آن با نرخ بسیار پایین‌تر، تنها ۰/۴ درصد در سال ۲۰۲۱ افزایش یافت. در اقتصادهای نوظهور G20، که تأثیر منفی بحران کووید-۱۹ بیشتر در دستمزدها و ساعات کار منعکس شده است تا تعداد کارکنان شاغل، میانگین رشد دستمزد واقعی از ۴/۳ درصد در سال ۲۰۱۹ به ۴/۲ درصد در ۲۰۲۰ کاهش یافته و سپس در سال ۲۰۲۱ به ۵/۴ درصد افزایش یافته است.

روندهای منطقه‌ای دستمزد

روندهای منطقه‌ای دستمزد به شرح زیر قابل مشاهده هستند: **آمریکای شمالی (کانادا و ایالات متحده):** اثر ترکیبی در سال ۲۰۲۰ بسیار مشهود بوده است، به طوری که میانگین دستمزد واقعی به طور ناگهانی ۴/۳ درصد جهش کرده است. سپس رشد دستمزد در سال ۲۰۲۱ به صفر درصد کاهش یافته و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۳/۲ درصد رسیده است.

آمریکای لاتین و حوزه دریای کارائیب: اثر ترکیبی

شاخص‌های دستمزد در اقتصادهای گروه G20

با نگاهی به یک دوره بلندمدت، در بین تمام کشورهای G20 از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۲، رشد دستمزد واقعی در چین بیشترین مقدار بوده است؛ به طوری که دستمزد ماهانه واقعی در چین در سال ۲۰۲۲ تقریباً ۲/۶ برابر ارزش واقعی آن در سال ۲۰۰۸ بود. در چهار کشور ایتالیا، ژاپن، مکزیک و بریتانیا، به نظر می‌رسد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال ۲۰۰۸ کاهش یافته است (شکل ۲). با تبدیل میانگین دستمزد همه کشورهای G20 به دلار آمریکا با استفاده از نرخ برابری قدرت خرید، میانگین ساده دستمزد در اقتصادهای پیشرفته G20 حدود ۴۰۰۰ دلار آمریکا در ماه و در اقتصادهای نوظهور G20 حدود ۱۸۰۰ دلار آمریکا در ماه به دست می‌آید.

رشد بهره‌وری و تأثیر آن بر دستمزد واقعی

رشد بهره‌وری که نشان‌دهنده‌ی خروجی تولید به ازای هر واحد نیروی کار است، عامل کلیدی در دستیابی به افزایش دستمزد واقعی به شمار می‌رود. همان‌طور که در گزارش‌های پیشین «گزارش جهانی دستمزد» اشاره شده است، از اوایل دهه ۱۹۸۰ در چندین اقتصاد بزرگ توسعه‌یافته، میانگین رشد دستمزد از میانگین رشد بهره‌وری نیروی کار عقب مانده است. این گزارش نشان می‌دهد که از سال ۲۰۰۰ تاکنون، در ۵۲ کشور دارای درآمد بالا که داده‌هایشان در دسترس است، رشد دستمزد واقعی کمتر از رشد بهره‌وری بوده است. اگرچه کاهش شدید رشد بهره‌وری نیروی کار در سال ۲۰۲۰ به‌طور موقت این فاصله را کم کرد، اما کاهش دستمزد واقعی در نیمه اول سال ۲۰۲۲، همراه با رشد مثبت بهره‌وری، بار دیگر شکاف بین رشد بهره‌وری و رشد دستمزد را افزایش داده است. در واقع، در سال ۲۰۲۲ شکاف بین رشد بهره‌وری و رشد دستمزد به بالاترین میزان

در اینجا نیز کاملاً قابل‌مشاهده است، به طوری که دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به میزان ۳/۳ درصد افزایش یافته است. سپس رشد دستمزد در سال ۲۰۲۱ به منفی ۱/۴ درصد کاهش یافته و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۱/۷ درصد رسیده است.

اتحادیه اروپا: در اتحادیه اروپا، که طرح‌های حفظ

شغل و یارانه‌های دستمزد در آن تا حد زیادی از اشتغال و سطح دستمزد در طول همه‌گیری محافظت کردند، رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به ۰/۴ درصد کاهش پیدا کرد، در سال ۲۰۲۱ به ۱/۳ درصد افزایش یافت و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۲/۴ درصد رسید.

اروپای شرقی: رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به

۴/۰ درصد و در سال ۲۰۲۱ به ۳/۳ درصد کاهش یافته و در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به منفی ۳/۳ درصد رسیده است.

آسیا و اقیانوس آرام: رشد دستمزد واقعی در سال ۲۰۲۰ به

۱/۰ درصد کاهش یافته است، در سال ۲۰۲۱ به ۳/۵ درصد افزایش پیدا کرده ولی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ دوباره به ۱/۳ درصد کاهش یافته است.

آسیای مرکزی و غربی: رشد دستمزد واقعی در سال

۲۰۲۰ با کاهش ۱/۶ درصدی مواجه شده است، در سال ۲۰۲۱ به شدت بهبود یافته ولی در نیمه اول سال ۲۰۲۲ به ۲/۵ درصد کاهش یافته است.

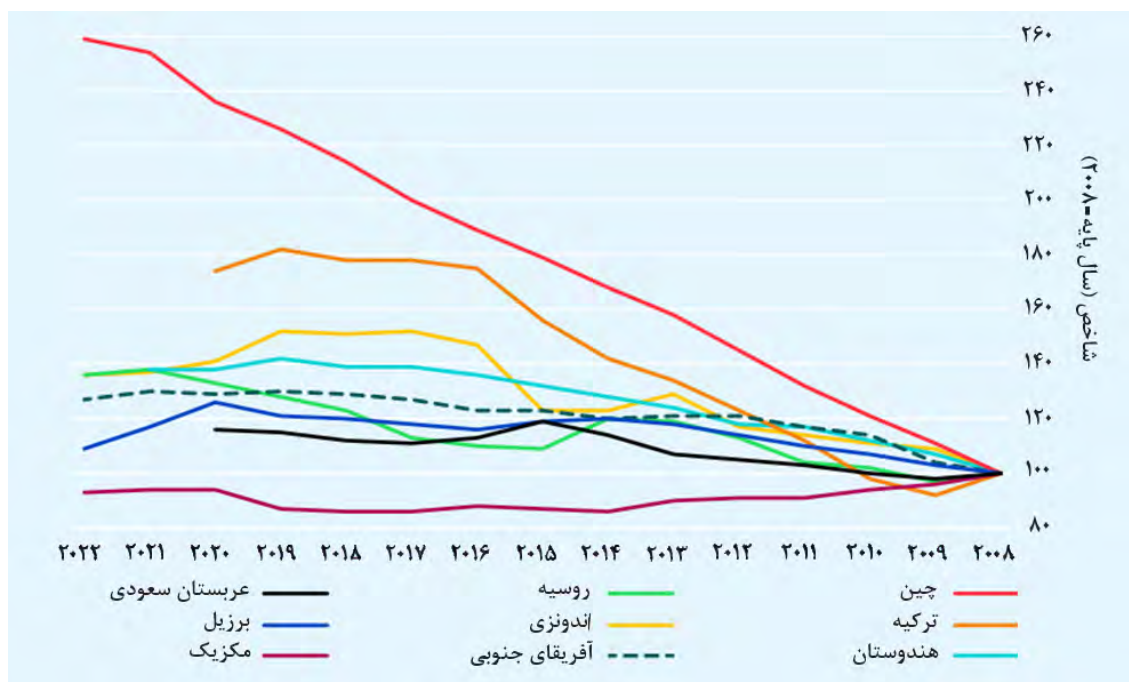
آفریقا: شواهد حاکی از سقوط شدید رشد دستمزد

واقعی به میزان منفی ۱۰/۵ درصد در سال ۲۰۲۰ و پس از آن رشد دستمزد واقعی به میزان منفی ۱/۴ درصد در سال ۲۰۲۱ و منفی ۰/۵ درصد در نیمه اول سال ۲۰۲۲ است.

کشورهای عربی: روند دستمزد در کشورهای عربی

قطعی نیست، اما برآوردها حاکی از رشد پایین دستمزد به میزان ۰/۸ درصد در سال ۲۰۲۰، ۰/۵ درصد در سال ۲۰۲۱ و ۱/۲ درصد در سال ۲۰۲۲ است.

شکل ۲- شاخص دستمزد اقتصادهای در حال پیشرفت گروه G20



خود از ابتدای قرن بیست و یکم رسیده است، به طوری که رشد بهره‌وری ۱۲/۶ واحد درصد بیشتر از رشد دستمزد بوده است.

فراتر از میانگین‌ها: تأثیر بیشتر تورم بر قدرت خرید کم‌درآمدها

هزینه تورم در توزیع درآمد

افزایش تورم اغلب به عنوان بخشی از روایتی تلقی می‌شود که نشان می‌دهد افزایش هزینه‌های زندگی برای همه خانوارها یکسان است. با این حال، گزارش نشان می‌دهد که افزایش تورم می‌تواند تأثیر بیشتری بر هزینه زندگی خانوارهای کم‌درآمد داشته باشد. دلیل این امر آن است که چنین خانوارهایی بیشتر درآمد قابل تصرف خود را صرف کالاها و خدمات ضروری (خوراک و پوشاک و...) می‌کنند که این اقلام به طور کلی نسبت به اقلام غیرضروری با افزایش

قیمت بیشتری مواجه می‌شوند. برای مثال در مکزیک، خانوارهای در دهک پایین (۱۰ درصد پایین) توزیع درآمد، ۴۲ درصد از درآمد خود را صرف خوراک می‌کنند، در حالی که خانوارهای در دهک بالا تنها ۱۴ درصد از درآمد خود را صرف خوراک می‌کنند. مقایسه روند تغییر قیمت گروه‌های مختلف کالاها با شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) برای حدود ۱۰۰ کشور از همه گروه‌های منطقه‌ای نشان می‌دهد که قیمت مواد غذایی، مسکن و حمل و نقل همگی سریع‌تر از شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) افزایش یافته‌اند. با برآورد تغییر در هزینه زندگی میان سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ در هر دهک از توزیع درآمد خانوار، گزارش نشان می‌دهد که افزایش هزینه زندگی در بین خانوارهای کم‌درآمد می‌تواند ۱ تا ۴ واحد درصد بیشتر از افزایش هزینه زندگی برای خانوارهای دارای درآمد بالا باشد.

این بدان معناست که حتی اگر دستمزدها برای جبران افزایش میانگین هزینه‌های زندگی، که با شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) سنجیده می‌شود، تعدیل شوند، همچنان خانوارهای کم‌درآمد در بسیاری از کشورها از کاهش قدرت خرید دستمزد کارگران رنج خواهند برد.

تورم و کاهش قدرت خرید حداقل دستمزدها

تعیین حداقل دستمزدها، ابزاری رایج در سراسر جهان برای حمایت از درآمد و قدرت خرید کارگران کم‌درآمد و خانواده‌هایشان است. با این حال، به دلیل اثر شتاب‌گرفتن تورم قیمت‌ها، حداقل دستمزدها در کشورهای مختلف، حتی در مقایسه با میانگین شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI)، به صورت واقعی کاهش یافته است. به عنوان مثال، در طول سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۲، حداقل دستمزد به دلیل افزایش تورم در استرالیا، بلغارستان، جمهوری کره، اسپانیا، آفریقای جنوبی، سریلانکا، بریتانیا و ایالات متحده به صورت واقعی کاهش یافته است. این روندها نشان‌دهنده آن هستند که بحران هزینه‌های زندگی، به طور خاص، ضربه سختی به کارگران کم‌درآمد زده است.

تأثیر بحران کووید-۱۹ و تورم بر مجموع دستمزدهای پرداختی به زنان و مردان

کاهش دستمزد واقعی ناشی از تورم، علاوه بر زیان‌های قابل توجه دستمزدی است که کارگران و خانواده‌هایشان در طول بحران کووید-۱۹ متحمل شده‌اند که بنا به ماهیت، در داده‌های مربوط به میانگین دستمزد منعکس نمی‌شوند. بر این اساس، این گزارش به تغییرات در کل دستمزد واقعی (مجموع همه دستمزدهای دریافتی کارکنان با تعدیل تورم) از سال ۲۰۱۹ نگاه کرده است. این تحلیل نشان می‌دهد که چگونه ترکیبی از ازدست‌دادن شغل، کاهش ساعات کار و تعدیلات در دستمزد ساعتی در طول بحران، منجر

به انباشت درآمد ازدست‌رفته برای کارکنان حقوق‌بگیر و خانواده‌هایشان در بسیاری از کشورها شده است. گزارش حاضر با استفاده از داده‌های ۲۸ کشور که نماینده مناطق و گروه‌های درآمدی مختلف هستند، نشان می‌دهد که در ۲۰ کشور، کل دستمزد پرداختی در سال ۲۰۲۰ بین ۱ تا ۲۶ درصد کاهش یافته است. متوسط کاهش کل دستمزد پرداختی برای نمونه ۲۸ کشوری که داده آنها در دسترس است، ۶/۲ درصد بوده که به طور متوسط معادل با ازدست‌دادن سه هفته دستمزد برای هر کارکن حقوق‌بگیر است. در بین ۲۱ کشوری که برای آنها داده‌های مربوط به سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ در دسترس است، کاهش کل دستمزد پرداختی، معادل چهار هفته دستمزد در سال ۲۰۲۰ و دو هفته در سال ۲۰۲۱ است که نشان‌دهنده ازدست‌رفتن انباشته شش هفته دستمزد طی این دو سال است. کاهش کل دستمزد واقعی در کشورهای دارای درآمد کم و متوسط نسبت به کشورهای دارای درآمد بالا مشهودتر است، زیرا در کشورهای دارای درآمد بالا، حتی زمانی که کاهش در تعداد ساعات کار وجود داشت، طرح‌های حفظ شغل و یارانه‌های دستمزد باعث حفظ اشتغال و سطح دستمزد اسمی در طول قرنطینه‌ها شده است.

تجزیه و تحلیل تغییرات در مجموع دستمزدهای پرداختی به زنان و مردان

تحلیل سهم مؤلفه‌های مختلف - یعنی تغییرات اشتغال (از جمله مشاغل و ساعات کارکرد)، تغییرات در دستمزد اسمی و تغییرات ناشی از تورم - نشان می‌دهد که «کاهش اشتغال» محرک اصلی تغییر در کل دستمزد پرداختی در طول سال ۲۰۲۰ بوده است. در بسیاری از کشورها، کاهش درصد کل دستمزد پرداختی نسبت به کاهش اشتغال کمتر بود؛ زیرا افرادی که شغل خود را از دست دادند، تمایل بیشتری به داشتن دستمزد پایین‌تری داشته‌اند.

در سال ۲۰۲۱، دومین سال همه‌گیری، نتایج اشتغال به‌طور کلی شروع به بهبود کرد، اما تجزیه و تحلیل، ظهور قوی تورم را به‌عنوان عاملی که تأثیر منفی بر رشد کل دستمزد پرداختی دارد، نشان می‌دهد. برآوردها از حدود ۳۰ کشور نشان می‌دهد که سهم تورم در کاهش کل دستمزد پرداختی از ۱ تا ۱۸ درصد بوده است. در سال ۲۰۲۲، تورم به عامل اصلی کاهش کل دستمزد پرداختی تبدیل شده است؛ بنابراین، در ۱۲ کشوری که داده‌ها را تا سه‌ماهه اول سال ۲۰۲۲ دارند، تورم کل دستمزد واقعی را کاهش داده، به‌طوری که سهم آن از ۲/۲ تا ۱۸/۲ درصد است.

اگر کل دستمزدهای پرداختی به زنان و مردان جداگانه در نظر گرفته شود، برآوردها نشان می‌دهد که از دست‌دادن شغل (از جمله مشاغل و ساعات کارکرد) از سال ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۲ در میان زنان بیشتر بوده است، به‌ویژه در سال ۲۰۲۰، اگرچه سطح اشتغال طی دو سال گذشته برای هر دو گروه زن و مرد بهبود یافت، هم‌زمان با آن و به‌ویژه در سال ۲۰۲۰، افزایش دستمزد متوسط برای زنان بیشتر بوده است. این نشان می‌دهد که از دست‌دادن شغل زنان حتی بیشتر از مردان در میان کارگران کم‌دستمزد متمرکز بوده است که منجر به اثر ترکیبی قوی‌تر و در نتیجه جهش بیشتر در دستمزد متوسط زنان شده است؛ بنابراین، زنان باوجود از دست‌دادن بیشتر مشاغل نسبت به مردان در تقریباً همه کشورها، به‌خصوص در سال ۲۰۲۰، کاهش کمتری در کل دستمزد پرداختی را تجربه کرده‌اند.

همچنین، مشخص شد که سهم تورم در کاهش کل دستمزد پرداختی برای زنان و مردان، به‌ویژه در سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲، مشابه است.

توزیع دستمزدها و اشتغال در بخش‌های رسمی و غیررسمی اقتصاد

این تحلیل نشان می‌دهد که چگونه اشتغال و دستمزد

کارگران کم‌دستمزد و کارگران بخش غیررسمی به‌طور نامتناسبی تحت تأثیر قرار گرفته‌اند. این گزارش، کارگران حقوق‌بگیر را بر اساس درآمد ماهانه آنها به پنج گروه تقسیم می‌کند: یک گروه نماینده ۲۰ درصد پایین توزیع دستمزد، گروه دیگر ۲۰ درصد بالا و سه گروه میانی که هر کدام ۲۰ درصد از توزیع را داشته‌اند. در ۸ مورد از ۱۱ کشور، کاهش اشتغال در سال ۲۰۲۰ در گروه‌های اول کم‌دستمزد و دوم کم‌دستمزد بیشتر بوده است، در حالی که در ۷ مورد از ۱۱ کشور، افراد در گروه کم‌دستمزد نسبت به سال ۲۰۱۹ دستمزد اسمی و واقعی پایین‌تری دریافت کرده‌اند. به‌طور مشابه، کاهش اشتغال در بین کارکنان حقوق‌بگیر در بخش غیررسمی بیشتر از کارکنان رسمی بوده است.

نابرابری دستمزد و شکاف جنسیتی در دستمزد نابرابری دستمزد

وضعیت نابرابری دستمزد در چند سال گذشته چگونه تغییر کرده است؟ نگاهی اولیه به برآوردهای مختلف نابرابری بر اساس داده‌های چندین کشور از مناطق و گروه‌های درآمدی مختلف نشان می‌دهد که پاسخ کلی به این سؤال وجود ندارد. در ۱۰ مورد از ۲۲ کشوری که مورد مطالعه قرار گرفتند، نابرابری دستمزد ماهانه افزایش یافته است، در حالی که در ۱۲ کشور باقیمانده کاهش یافته است. اگرچه استثناهایی وجود دارد، اما در اکثر کشورها جهت تغییر در نابرابری دستمزد ماهانه (مثبت یا منفی) با جهت تغییر در نابرابری دستمزد ساعتی مطابقت دارد.

کاهش نابرابری دستمزد در برخی از کشورها ممکن است حداقل تا حدی به دلیل اثر ترکیبی باشد. اگر کارگرانی که در طول بحران کووید-۱۹ شغل خود را از دست دادند، عمدتاً کارگران کم‌دستمزد بوده‌اند، ممکن است به دلیل فشرده‌تر شدن توزیع دستمزد در میان کارکنان باقی‌مانده، معیارهای نابرابری دستمزد کاهش یافته باشد.

کمی بین ۲۰۱۹ و ۲۰۲۱ (۲۲ درصد) را نشان می‌دهد. در بین ۲۲ کشور، شکاف دستمزد جنسیتی با وزن‌دهی عوامل در ۹ کشور افزایش و در ۱۳ کشور کاهش یافته است. به‌طور کلی، شکاف دستمزد جنسیتی در این کشورها تحت تأثیر قابل توجهی از بحران کووید-۱۹ قرار نگرفته است. در حالی که برآوردها بر اساس میانگین دستمزد ساعتی، کاهش متوسط ۰/۶ درصد نقطه‌ای را در بین ۲۲ کشور نشان می‌دهند، بر اساس میانگین درآمد ماهانه، افزایشی کمتر از ۰/۱ درصد نقطه‌ای را نشان می‌دهند. با توجه به اینکه شکاف دستمزد جنسیتی همچنان به‌طور مداوم در سراسر کشورها و مناطق بالا است، برای مقابله با نابرابری جنسیتی در بازار کار، تلاش‌های بیشتری لازم است.

بحث سیاستی

بحران تورم و سیاست‌گذاری

هم‌زمان با آغاز روند بهبود از بحران کووید-۱۹، تأثیر روبه‌افزایش یک بحران تورمی فراگیر و شدید، همراه با کندی رشد اقتصادی جهانی (که بخشی از آن ناشی از جنگ اوکراین و بحران انرژی جهانی است)، رشد دستمزد واقعی را در بسیاری از کشورها و مناطق به سمت ارقام منفی سوق می‌دهد. در این راستا، اتخاذ تدابیر لازم برای حفظ سطح زندگی کارگران حقوق‌بگیر و خانواده‌هایشان بیش از هر زمان دیگری ضروری است. بخش پایانی گزارش، مروری بر گزینه‌های سیاستی و پاسخ به بحران هزینه‌های زندگی را ارائه می‌کند.

از سه‌ماهه دوم سال ۲۰۲۲ به بعد، بانک‌های مرکزی و مقامات پولی در سراسر جهان به بحران تورم فعلی از طریق افزایش نرخ بهره برای جلوگیری از افزایش بیشتر تورم پاسخ داده‌اند. با این حال، سیاست پولی انقباضی می‌تواند منجر به نتایج نامطلوبی برای اقشار خاصی از جامعه شود و دوره‌ای از رکود را به دنبال داشته باشد. اگرچه بانک‌های مرکزی از این

در این گزارش برای بررسی این فرضیه، تغییرات در نابرابری دستمزد بین موارد ناشی از اثر ترکیبی و موارد ناشی از یک مؤلفه «ساختاری» (فشرده‌گی دستمزد ناشی از به‌عنوان مثال، افزایش حداقل دستمزد) تفکیک شده است. یافته‌ها قطعی نیستند، تقریباً نیمی از کشورها افزایش نابرابری ساختاری و نیمی دیگر کاهش نابرابری را نشان می‌دهند. با این حال، تجزیه و تحلیل‌ها نابرابری‌های دستمزد ساختاری را در برخی از کشورها نشان می‌دهند که ممکن است با گذشت زمان و بهبود سطح اشتغال و از بین رفتن تدریجی اثر ترکیبی در داده‌ها، بیشتر به چشم بیایند. اگر به این جنبه‌های ساختاری رسیدگی نشود، این خطر وجود دارد که بحران کووید-۱۹ ممکن است «زخمی» در بازار کار آنها به شکل نابرابری بالاتر دستمزد باقی بگذارد.

در اینجا باید توجه داشت که کاهش نابرابری دستمزد لزوماً به معنای کاهش نابرابری کل درآمد نیست. هنگامی که اثر ترکیبی باعث فشرده‌تر شدن توزیع دستمزد می‌شود – برای مثال، زمانی که کارگران کم‌دستمزد شغل خود را از دست می‌دهند – ممکن است منجر به بیکاری بیشتر در بین خانوارهای کم‌درآمد شده و در نهایت باعث افزایش نابرابری درآمد شود.

شکاف جنسیتی در دستمزد

به نظر نمی‌رسد شکاف کلی دستمزد جنسیتی نسبت به سال‌های قبل از شیوع همه‌گیری به‌طور قابل توجهی تغییر کرده باشد.

برآوردهای ارائه شده در گزارش دستمزد جهانی ۲۰۱۹/۲۰۱۸ با استناد به داده‌های ۸۰ کشور، حاکی از میانگین جهانی شکاف دستمزد جنسیتی حدود ۲۰ درصد بود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۸).

گزارش حاضر، روند شکاف دستمزد جنسیتی را در نمونه محدودتری از کشورها بررسی می‌کند و تغییر بسیار

خطر آگاه هستند، اما سناریوی جایگزین ادامه تورم قیمت‌ها، ناخوشایندتر تلقی می‌شود. سؤال کلیدی در این رابطه این است که آیا احتمالاً مارپیچ دستمزد-قیمت ایجاد می‌شود؟ با استناد به شواهد تجربی، گزارش حاضر نشان می‌دهد که دستمزدهای اسمی با تورم اندازه‌گیری‌شده توسط شاخص کل قیمت مصرف‌کننده (CPI) هم‌گام نشده‌اند و شکاف بین رشد دستمزد و رشد بهره‌وری نیروی کار در کشورهای دارای درآمد بالا همچنان در حال افزایش است، به گونه‌ای که بهره‌وری نیروی کار در نیمه اول سال ۲۰۲۲ افزایش یافته و دستمزدها به صورت واقعی کاهش یافته‌اند؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که در بسیاری از کشورها امکان افزایش دستمزدها بدون ترس از ایجاد مارپیچ دستمزد-قیمت وجود دارد.

باتوجه به اینکه پیش از همه‌گیری، ۳۲۷ میلیون نفر از کارکنان حقوق‌بگیر، معادل ۱۹ درصد از کل کارکنان حقوق‌بگیر جهان، دستمزدی برابر یا کمتر از حداقل دستمزد ساعتی قابل اجرا دریافت می‌کردند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۰ الف)، تعدیل مناسب حداقل دستمزد به خودی خود می‌تواند کمک قابل توجهی به بهبود سطح زندگی خانوارهای کم‌درآمد در بحران کنونی هزینه‌های زندگی داشته باشد.

اهمیت حداقل دستمزد به عنوان ابزاری برای عدالت اجتماعی با این واقعیت برجسته می‌شود که ۹۰ درصد از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، نظام‌هایی برای تعیین حداقل دستمزد دارند. حداقل دستمزد می‌تواند از کارگران کم‌درآمد در برابر کاهش شدید قدرت خرید در دوران تورم بالا محافظت کند.

باین حال، برای مؤثر بودن این سازوکار، ضروری است که حداقل دستمزد به طور منظم و با در نظر گرفتن نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان، همراه با عوامل اقتصادی، تعدیل شود. این فرایند تعدیل باید با مشارکت کامل شرکای اجتماعی (کارفرمایان، کارگران و دولت) و بر اساس گفتگوی اجتماعی مبتنی بر شواهد، مطابق با کنوانسیون تعیین

حداقل دستمزد، ۱۹۷۰ (شماره ۱۳۱) انجام شود. گفتگوی اجتماعی به شکل کارا و قدرتمند، از جمله چانه‌زنی دسته‌جمعی، می‌تواند در دستیابی به تعدیلات دستمزد در طول بحران نقش به‌سزایی داشته باشد. پیش‌شرط این امر، نمایندگی کافی صدای کارفرمایان و کارگران است. به عبارت دیگر، برای اینکه گفتگوی اجتماعی مؤثر باشد، لازم است که هر دو طرف - یعنی کارفرمایان و کارگران - به درستی در مذاکرات مربوط به دستمزد و سایر شرایط کاری، نماینده داشته باشند.

علاوه بر این، گفتگوی اجتماعی می‌تواند از به کارگیری شواهد تجربی قوی برای اطلاع‌رسانی مذاکرات دوجانبه یا سه‌جانبه بهره‌مند شود. گزارش حاضر بر اهمیت استفاده از داده‌های مرتبط برای بررسی تأثیر بحران کووید-۱۹ بر نتایج بازار کار کارکنان حقوق‌بگیر تأکید دارد. از چنین داده‌هایی می‌توان به طور خاص برای تفکیک تأثیر ترکیب اشتغال بر نتایج دستمزد استفاده کرد که منجر به درک دقیق‌تری از چگونگی تأثیر بحران بر کارکنان در سراسر عرصه توزیع دستمزد^۱ می‌شود.

سیاست‌های تکمیلی که می‌توانند تأثیر بحران هزینه‌های زندگی را بر خانوارها کاهش دهند، از اقداماتی هستند که گروه‌های خاص را هدف قرار می‌دهند، از کالابرگ‌های مبتنی بر نیاز که به خانوارهای کم‌درآمد برای خرید کالاهای ضروری ارائه می‌شود گرفته، تا مداخلات عمومی‌تر به منظور کاهش هزینه‌های زندگی برای همه خانوارها، مانند کاهش (اغلب موقت) مالیات غیرمستقیم بر کالاها و خدمات برای همه. برای مثال، بسیاری از دولت‌ها در حال حاضر به خانوارهای کم‌درآمد کالابرگ‌های انرژی ارائه می‌دهند تا به آن‌ها در مقابله با بحران انرژی فعلی کمک کنند. همچنین کاهش مالیات بر ارزش افزوده می‌تواند فشار تورم را بر

۱- توزیع دستمزد: مفهومی در اقتصاد کار است که نشان می‌دهد چه تعداد کارگر در چه سطوح دستمزدی قرار دارند.

همکاری اقتصادی و توسعه به‌طور مشترک راه‌اندازی شد، برای یادگیری از نمونه‌های موفق سنجش و نظارت بر شکاف‌های دستمزد در سطح ملی، و آشنایی با ابزارهایی که برخی از اقتصادهای بزرگ در حال اعمال هستند و درک اینکه کدام‌یک در کاهش تبعیض جنسیتی در دستمزد بین زنان و مردان مؤثرتر هستند، استفاده کنند.

اگرچه بحران سلامت و اخیراً شروع جنگ در اوکراین ابهامات زیادی ایجاد کرده است، اما مهم این است که تلاش‌های جهانی برای تأمین مالی و بسیج منابع برای پیشبرد دستور کار توسعه پایدار ۲۰۳۰ سازمان ملل متحد ادامه یابد. ۱۷ هدف توسعه پایدار خواهان جهانی‌سازی از فقر شدید و با فرصت‌های برابر برای همه برای تحقق کامل ظرفیت خود هستند. براین اساس، در سال ۲۰۲۱، دبیرکل سازمان ملل متحد دستور کار کلیدی از اقدامات پیشنهادی را در قالب ۱۲ تعهد ارائه کرد که در مجموع به دنبال تأکید مجدد بر همبستگی جهانی به‌عنوان راهی برای غلبه بر بحران‌ها هستند. این سند که «دستور کار مشترک ما» نام دارد، تقویت کار شایسته را به‌عنوان یکی از این اقدامات کلیدی ذکر می‌کند (سازمان ملل متحد، ۲۰۲۱). ایجاد اشتغال دارای دستمزد مناسب، همراه با سیاست‌هایی برای تضمین دستمزدهای مناسب که مرتبط با چندین هدف توسعه پایدار است، می‌تواند سهم حیاتی در پیشبرد عدالت اجتماعی داشته باشد.

خانوارها کاهش دهد و درعین حال به کاهش بیشتر تورم کمک کند. برخی از کشورها برای تأمین مالی این اقدامات، مالیات‌های مبتنی بر سود اتفاقی را بر شرکت‌های نفت و گاز وضع کرده‌اند.

برای کاهش بیشتر نابرابری‌های جنسیتی در دستمزد در دنیای کار، اقدامات قابل توجهی لازم است. این موارد شامل رسیدگی به بخشی از شکاف جنسیتی در دستمزد است که باتوجه به ویژگی‌های بازار کار زنان قابل تبیین است، یعنی با ارتقای سطح تحصیلات زنان، تلاش برای توزیع عادلانه‌تر فرصت‌های شغلی میان زنان و مردان در مشاغل و صنایع مختلف باید انجام گیرد. این امر همچنین شامل مدیریت و رسیدگی به سایر عواملی است که مبنای شکاف جنسیتی در دستمزد هستند - به‌ویژه از طریق کاهش شکاف دستمزد مادران، افزایش دستمزد در بخش‌ها و صنایع کم‌ارزش و زنانه و اجرای چارچوب‌ها و سیاست‌های حقوقی برای افزایش شفافیت دستمزد در سطح بنگاه با هدف از بین بردن تبعیض جنسیتی در دستمزد.

کشورهای سراسر جهان باید از سکوهایی نظیر «ائتلاف بین‌المللی دستمزد برابر» که در سپتامبر ۲۰۱۷ توسط سازمان بین‌المللی کار، زنان سازمان ملل^۱ و سازمان UN Women یا زنان سازمان ملل، نهاد برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان سازمان ملل متحد است. این نهاد در سال ۲۰۱۰ با ادغام دو نهاد پیشین، یعنی دفتر برابری جنسیتی و صندوق توسعه زنان ملل متحد (UNIFEM) تأسیس شد.

منابع

- [1] International Monetary Fund. World Economic Outlook Update: Gloomy and More Uncertain. IMF. 2022 July.
- [2] International Labour Organization. ILO Monitor on the World of Work, Ninth Edition. ILO. 2022 May.
- [3] International Monetary Fund. World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery. IMF. 2022 April.



آینده‌نگاری راهبردی بازار کار

علی‌رضا نصرتی^۱

چکیده

همه پدیده‌های زیستی با مرور زمان و افزایش پویایی‌ها و پیچیدگی‌های محیطی، دستخوش درجاتی از تغییرات شکلی تا بنیادی می‌شوند. روندهای حاکم بر بازار کار امروز نیز در آینده به‌واسطه تلاطم و تلاقی جریان‌های غیرخطی، دچار تغییر خواهد شد. در نظام پیچیده و پویای بازار کار، برنامه‌ریزی مناسب و عدم غافلگیری در آینده، صرفاً با سیاست‌گذاری صحیح امکان‌پذیر است. در این پژوهش به‌منظور تحقق هدف شناسایی موضوعات راهبردی آینده بازار کار و متعاقب آن طراحی سناریوها و راهبردهای مناسب آینده از رویکرد «آینده‌نگاری راهبردی» استفاده شده است. نزدیکی مفهومی آینده‌نگاری با حوزه مطالعات راهبردی، بستری روش‌شناختی از مطالعات نوین را مهیا کرده است که با اهرم کردن این روش‌ها و طی فرایندی سه‌مرحله‌ای مشتمل بر «تحلیل وضع موجود»، «آینده‌نگاری» و «برنامه‌ریزی راهبردی»، آینده بازار کار ایران مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مجموعه تجزیه و تحلیل‌های کمی و کیفی انجام‌شده منجر به شناسایی ۹ عامل کلیدی گردیده که با نظرخواهی از ۹ نفر از خبرگان و ضمن استفاده از نرم‌افزارهای میک‌مک و سناریو ویزارد، چهار سناریوی متصور آینده بازار کار طراحی شده است. با توجه به گستردگی پژوهش اصلی، در این مقاله به‌عنوان نمونه، با تمرکز بر سناریوهای موضوع راهبردی «تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی»، راهبرد و سیاست‌های بهبود طراحی و ارائه شده‌اند.

واژه‌های کلیدی:

بازار کار، اشتغال، آینده‌نگاری، آینده‌نگاری راهبردی، سناریو.

۱- دکتری آینده‌پژوهی، مدیر اشتغال و کارآفرینی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان، az.nosrati@gmail.com

مقدمه

آینده‌اندیشی، عمری به بلندای تاریخ بشریت دارد و آینده‌نگاری توانایی خلق و حفظ منابع و ظرفیت‌ها در جهت ایجاد ارزش در آینده است [۱]. آینده‌پژوهی، منابع، الگوها و دلایل تغییر یا ثبات یک مسئله را به‌منظور توسعه آینده‌نگری و گسترش دامنه دوراندیشی بررسی کرده و انتخاب‌ها و احتمال‌های مختلف را در نظر می‌گیرد [۲]. براین اساس، نحوه مواجهه با آینده ممکن است در پیوستاری از مواجهه انفعالی تا مواجهه فوق‌فعال در پنج حالت صورت پذیرد. الف) انفعال در برابر آینده: در این رویکرد، آینده به‌سرعت فرامی‌رسد و سپس نظام اجتماعی اقدام‌کننده تصمیم می‌گیرد که چگونه به آن واکنش نشان دهد. ب) رویکرد هم‌نوا: در این رویکرد، آینده طبق قواعد خود فرامی‌رسد و نظام اقدام‌کننده سعی می‌کند تا با کم‌ترین حد مخاطره‌پذیری به بیشترین سطح تطبیق با مطمئن‌ترین روند دست یابد و با بازیگران فعال هم‌نوا شود. ج) رویکرد فعال: در این رویکرد، آینده بر اساس بازی بازیگران متعدد و فعال در چارچوب قواعد تعریف شده شکل می‌گیرد، بنابراین نظام اقدام‌کننده تلاش می‌کند تا با بازی بهتر، سهم خود را ضمن رعایت قواعد بازی افزایش دهد. د) رویکرد فوق‌فعال: در این رویکرد، نظام موردنظر تلاش می‌کند تا با مذاقه بر جوانب امر، مهم‌ترین قواعد حرکت به آینده را بر اساس ارزش‌های خود شناسایی کرده، آن‌ها را به نفع خود بازپردازی نماید و به نظام‌های دیگر ارائه کند. ه) رویکرد آشفته: در این رویکرد نیز نظام اقدام‌کننده تلاش می‌کند تا قواعد حرکت به آینده را با توجه به اندیشه‌های خود بازپردازی نماید، ولی به‌لحاظ عدم آشنایی کامل با قواعد مربوط، با سوءتدبیر، گاهی به‌صورت فوق‌فعال و گاه به‌صورت فعال عمل می‌کند [۳].

آینده‌نگاری^۱ مسیری از تفکر سیستمی، پژوهش عملیاتی، مدیریت راهبردی و برنامه‌ریزی سناریویی با

برداشت‌هایی از هریک از این حوزه‌ها را طی کرده است. در نگرش سیستمی به‌منظور شناخت هر پدیده به‌جای تجزیه و شکست آن به اجزای کوچک، آن را به‌عنوان جزئی از یک کل بزرگ‌تر در نظر می‌گیریم. این عمل باعث می‌شود نقش پدیده به‌جای اجزای تجزیه‌شده آن در یک مجموعه بزرگ‌تر تجزیه و تحلیل شود. در این وضعیت هم به اجزاء، هم روابط بین اجزاء و هم به رابطه پدیده مورد مطالعه با محیط توجه می‌شود [۴].

آینده‌نگاری اصولاً یک ابزار تسهیلگر تصمیم‌گیری در فرایندهای سیاست‌گذاری است که پاسخ‌گویی نهادی به پرسش‌های راهبردی کنشگران اجتماعی را در افق‌های زمانی بلندمدت میسر می‌کند [۵]. بنا بر دیدگاه شبکه آینده‌نگاری اتحادیه اروپا، آینده‌نگاری از هم‌پوشانی سه جریان نیرومند تحلیل سیاست، برنامه‌ریزی راهبردی و آینده‌پژوهی ایجاد شده است [۶]. براین اساس، آینده‌نگاری فرایندی نظام‌مند و مشارکتی است که دانش‌آفرینی در افق آینده همراه با خلق چشم‌اندازهای میان‌مدت و بلندمدت را دنبال می‌کند؛ به عبارتی آینده‌نگاری می‌کوشد مبنایی برای چگونگی تصمیم‌های فعلی برای تحقق چشم‌انداز مناسب آینده ارائه دهد.

آینده‌نگاری بازار کار، پاسخ‌گوی مسائل راهبردی بازیگران کلیدی بازار کار در بستر زمان با توجه به عدم قطعیت‌های نهفته در تعاملات بین آن‌ها است که بر اساس یک روش و الگوی نظام‌مند تحلیلی آینده‌پژوهی حاصل می‌شود. در واقع آینده‌نگاری بازار کار در قالب سناریوهای مختلف در مورد بدیل‌های منطقی متفاوت آینده بازار کار گمانه‌زنی می‌کند [۷]. آینده‌نگاری بازار کار نه تنها به فهم اجتماعی و عمومی آینده بازار کار کمک می‌کند، جلب توجه و هم‌گرایی دیدگاه خبرگان این حوزه را افزوده و با افزودن نقد و نظر، شرایط را برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های آتی مهیا می‌نماید. در تبیین چگونگی دستیابی به ادبیات مشترکی در



شکل ۱- فرایند انجام پژوهش

در مورد فعالیت های آتی خود و به ویژه فعالیت های تحقیق و توسعه؛

۴. اجماع: ایجاد اجماع بر روی نتایج آینده نگاری و کسب مشروعیت لازم برای پیاده سازی و استفاده از نتایج؛
۵. تعهد: ایجاد حس تعهد نسبت به نتایج و ایجاد مسئولیت و پاسخ گویی اجتماعی در جهت ترجمه و استفاده از نتایج در برنامه ها.

بر اساس مبانی روشی آینده پژوهی و مدیریت راهبردی، به منظور آینده نگاری راهبردی بازار کار، در این پژوهش رویکردی ترکیبی مطابق شکل ۱ اتخاذ گردیده است.

مهم ترین عنصر بازار کار، نیروی انسانی است. اصولاً نیروی انسانی، مهم ترین عامل تولید در توسعه اقتصادی محسوب میشود [۹]. بازار کار به عنوان جایگاه تلاقی عرضه و تقاضای نیروی کار، مانند سایر پدیده های اجتماعی دستخوش نوسانات و چالش های محیط داخلی و خارجی خویش است و هرگونه طرح و برنامه ای برای بهبود این بازار می باید مبتنی بر مطالعات جامع و تحقیقات دقیق بازار کار باشد. از اینرو، در مرحله تحلیل وضع موجود، شناسایی هویت و ویژگی های بازار کار، منابع موجود، ادبیات در

خصوص آینده بازار کار، پرسش اساسی این تحقیق چگونگی استخراج موضوعات راهبردی آینده بازار کار بر اساس تحلیل وضع موجود و متعاقب آن طرح ریزی راهبرد آینده بازار کار با رویکرد سناریوسازی است.

آینده نگاری راهبردی بازار کار

گفتگو از آینده مستلزم نوعی هوشمندی است که بخش قابل توجهی از آن ریشه در تحلیل صحیح محیط، واکاوی نشانه ها و تحلیل تکانه ها دارد [۸]. به واسطه آنکه آینده نگاری دارای ذاتی اجتماعی، تعاملی و مشارکتی است، اهمیت فرایند و مسیر تحلیلی آن بیشتر از نتایج و محصول های عینی آن می باشد. «مارتین و ایروین»^۱ به صورت خلاصه این کارکردهای فرایندی را به پنج بخش تقسیم کرده اند:

۱. ارتباط ها: ایجاد ساختاری برای برقراری ارتباط میان اجزای مختلف یک نظام؛
۲. تمرکز بلندمدت: ترغیب افراد به تمرکز بلندمدت به صورت جدی و نظام مند؛
۳. هماهنگی: توانایی گروه های مختلف برای هماهنگی

1- Martin & Irvine



شکل ۲- مرحله دوم از فرایند انجام پژوهش

اثرات متقابل^۳، پیش‌ران‌ها یا عوامل کلیدی شناسایی شده و در گام سوم با تحلیل سناریوویزارد^۴، آینده‌های بدیل^۵ در قالب سناریوهای مختلف طراحی شدند. مسیر طی شده در مرحله آینده‌نگاری تا اتصال این مرحله به مرحله برنامه‌ریزی راهبردی در شکل ۲ نشان داده شده است. در مرحله برنامه‌ریزی راهبردی، از مجموعه اطلاعات به‌دست‌آمده در مراحل قبل، چشم‌انداز بازار کار طراحی، موضوعات راهبردی شناسایی، راهبردهای مناسب طراحی

دسترس و نهادهای مرتبط پیشین و کنونی با مطالعه در اسناد و گزارش‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

در مرحله آینده‌نگاری، مفاهیم یا کدهای باز از مجموعه منابع و اسناد استخراج شدند. این فرایند که در قالب سه گام کدگذاری صورت گرفت، منجر به شناسایی پیش‌ران‌های^۱ (متغیرهای اصلی) مؤثر در بازار کار شد. فرایند به‌کارگیری روش داده‌بنیاد^۲ آغاز شد. این روش امکان درک مباحث تأثیرگذار در تحولات بازار کار را فراهم می‌نماید. در گام دوم طی فرایند تجزیه و تحلیل

3- Cross-Impact Balances (CIB)

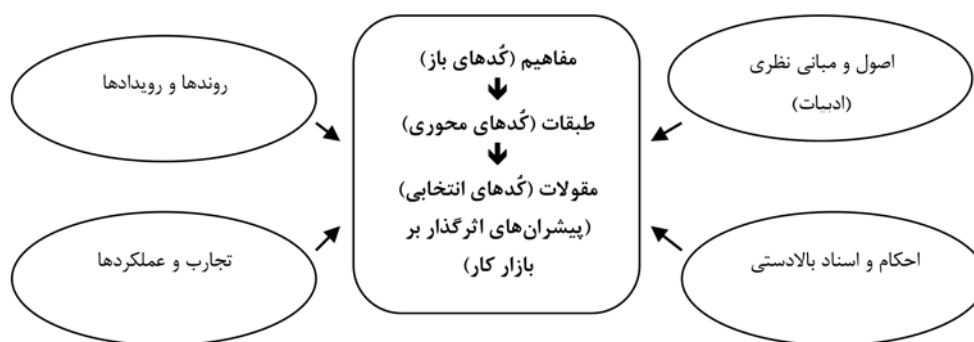
4- Scenario Wizard

5- Alternative Futures

1- Drivers

2- Grounded Theory (GT)

و بسته سیاستی مرتبط با موضوعات راهبردی طراحی و بستر سازی در شکل ۳ نشان داده شده است. در جدول ۱ نمونه‌ای از کدگذاری مفاهیم (کدهای باز) منابع مورد استفاده جهت طی فرایند سه مرحله‌ای ارائه شده است.



شکل ۳- منابع شکل‌دهنده عوامل کلیدی یا پیشران‌ها

جدول ۱- نحوه استخراج مفاهیم مرتبط با بازار کار (نمونه)

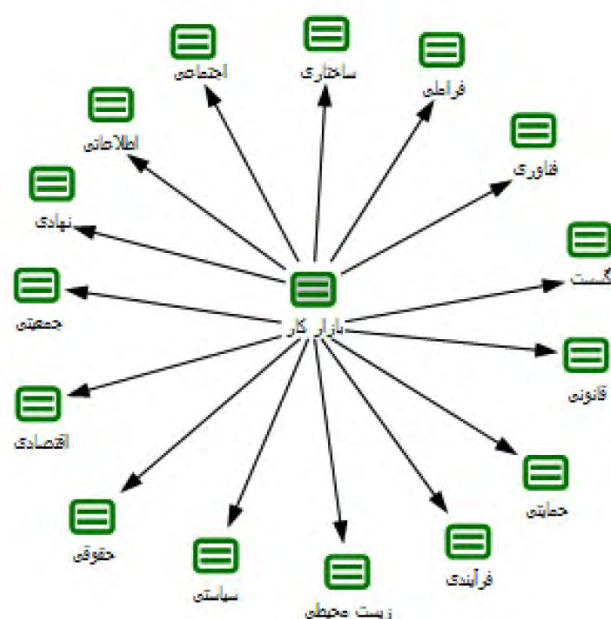
ردیف	متن (جمله / جملات)	عنوان سند	نشانی	مفاهیم
۱	تقویت شبکه جمع‌آوری و پردازش اطلاعات بازار کار و نیروی انسانی و انجام پژوهش‌های مربوط به حرکات بازار کار، طبقه‌بندی مشاغل، استاندارد مهارت و ارتباط بین آموزش و نیازهای کمی و کیفی بازار کار - برنامه اول توسعه (بند ۴-۹).	برنامه اول توسعه	بند ۴ - ۹	پردازش اطلاعات بازار کار
				پژوهش در حرکات بازار کار
				استانداردسازی مهارت‌ها در بازار کار
				ایجاد ارتباط بین آموزش و نیازهای کیفی بازار کار
				طبقه‌بندی مشاغل
۲	تشکیل پایگاه اطلاعات کار و ایجاد ۶۶۰ هزار فرصت شغلی ارزان‌قیمت و ایجاد ۷۷ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای	برنامه دوم توسعه	بند ج - تبصره ۹۵	تشکیل پایگاه اطلاعات کار
				ایجاد مراکز فنی و حرفه‌ای
۳	افزایش مهارت و تخصص نیروی کار به‌ویژه فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها، هنرستان‌ها تا مقطع کارشناسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با ارائه آموزش‌های مهارتی، تخصصی و فنی و حرفه‌ای با استفاده از ظرفیت‌های خدمت زیر پرچم و کارورزی دانشجویان	برنامه ششم توسعه	ماده ۴ - بند ت -	افزایش مهارت قبل از ورود به بازار کار
				استفاده از ظرفیت نهادهای قبل از عرضه نیروی کار

جدول ۲- بخشی از مفاهیم استخراج شده از اسناد و ادبیات

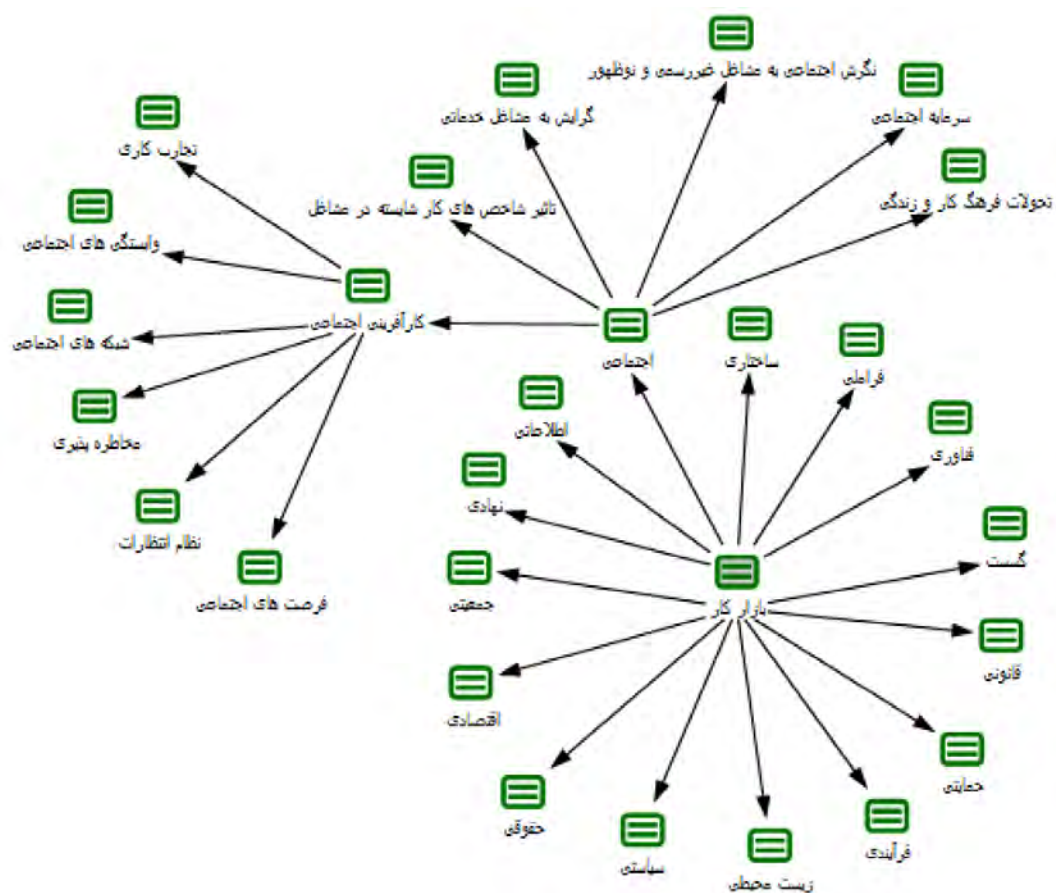
عنوان مفهوم	عنوان مفهوم	عنوان مفهوم	عنوان مفهوم
پردازش اطلاعات بازار کار	طبقه‌بندی مشاغل	استفاده از ظرفیت نهادها قبل از عرضه نیروی کار	حمایت از مشاغل غیررسمی
پژوهش در حرکات بازار کار	تشکیل پایگاه اطلاعات کار	تراکم زنان در نهاد دانشگاه	فرهنگ کارآفرینی
استانداردسازی مهارت‌ها در بازار کار	ایجاد مراکز فنی و حرفه‌ای	تعادل کار و زندگی	ارتباط نظام آموزشی با نظام اطلاعات بازار کار
ایجاد ارتباط بین آموزش و نیازهای کیفی بازار کار	افزایش مهارت قبل از ورود به بازار کار	تمایل به کارمندی و مشاغل خدماتی	اقتصاد دانش‌محور



شکل ۴- گام‌های کدگذاری روش داده بنیاد



شکل ۵- مؤلفه‌های احصاشده نهایی طی مراحل سه‌گانه کدگذاری



شکل ۶- یک نمونه از فرایند سه‌گانه کدگذاری

جدول ۳- مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مؤثر در بازار کار، اشتغال و مهارت

ردیف	مؤلفه کلی	کد مؤلفه	زیرمؤلفه	کد زیرمؤلفه
۱	اجتماعی	SOC	تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی	soc-cul
۲			سرمایه اجتماعی	soc-cap
۳			نگرش اجتماعی به مشاغل غیررسمی و نوظهور	soc-att
۴			تأثیر شاخص‌های کار شایسته در مشاغل	soc-dec
۵			گرایش به مشاغل خدماتی	soc-ser
۶			کارآفرینی اجتماعی	soc-ent
۱	اطلاعاتی	inf	نظام اطلاعاتی بازار کار	inf-sys
۲			نظام آماری بازار کار	inf-sta
۳			همسویی نظام آموزشی با نیازهای بازار کار	inf-ali
۱	اقتصادی	eco	نرخ سرمایه‌گذاری و تشکیل سرمایه ثابت	eco-inv
۲			روند کنترل تغییرات در بازار ارز	eco-cha
۳			هزینه بالای ایجاد اشتغال	eco-cos
۴			رشد نقدینگی و عدم تناسب آن با رشد تولید ناخالص داخلی	eco-liq
۵			نرخ تورم	eco-inf
۶			نرخ رشد اقتصادی و تولید ناخالص داخلی	eco-gro
۷			قابلیت پاسخگویی بنگاه‌ها در بازار کار	eco-res
۸			درآمدهای ارزی و کسری بودجه دولت	eco-bud
۹			سرگردانی در سرمایه‌گذاری خرد	eco-mic
۱۰			نظام توزیع درآمدی	eco-dis
۱۱			نقش دولت در اقتصاد	eco-gov
۱	فراملی	int	تحریم‌های اقتصادی و کاهش تعاملات با بازارهای کار جهانی	int-sun
۲			عضویت ایران در نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی	int-mem
۳			رکود جهانی اقتصاد	int-rec
۴			مشارکت در زنجیره ارزش بین‌المللی	int-val

ردیف	مؤلفه کلی	کد مؤلفه	زیر مؤلفه	کد زیر مؤلفه
۱	جمعیتی	pop	امواج مهاجرتی داخلی و خارجی	pop-mig
۲			پنجره جمعیتی	pop-win
۳			سالمندی جمعیت	pop-age
۴			نرخ مشارکت بانوان در بازار کار	pop-wom
۵			نرخ مشارکت نیروی کار	pop-lab
۱	حمایتی	sup	امنیت شغلی	sup-sec
۲			حمایت از تجاری سازی و نوآفرینی	sup-com
۳			بحران صندوق های بازنشستگی	sup-fun
۴			حمایت از کسب و کار در مناطق کم برخوردار و اقشار آسیب پذیر	sup-vul
۵			نظام فعلی توزیع یارانه نقدی	sup-sub
۱	زیست محیطی	env	انهدام تدریجی محیط های آبی و کاهش منابع آبی	env-wat
۲			بحران آلودگی هوا و ریزگردها	env-pol
۳			تخریب زیستگاه های طبیعی و تنوع زیستی	env-hab
۴			تخریب خاک	env-soi
۱	ساختاری	str	نابرابری های آموزشی و اطلاعات بازار کار	str-edu
۲			نظام هدایت مهارت در بازار کار (نوپدید)	str-ski

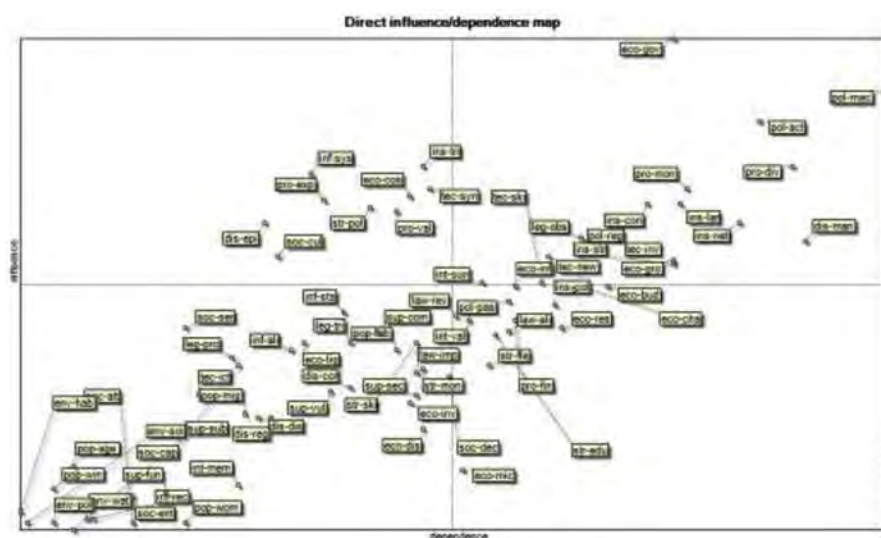
کمترین تأثیرپذیری در ناحیه شمال غربی ماتریس مشخص گردد. برای این منظور از نرم افزار میک مک^۱ استفاده شد. از مجموع ۷۴ عامل شناسایی شده در قالب ۱۵ مؤلفه کلی، ۹ عامل کلیدی با بیشترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری از سایر عوامل قابل تفکیک بود (شکل ۷).

فرایند کدگذاری در مرحله اول به استخراج گدهای محوری (زیرمؤلفه ها) و در نهایت به استخراج گدهای انتخابی (مؤلفه های کلی) انجامید. تعریف ۱۵ مؤلفه کلی مؤثر بر بازار کار با توجه به گدهای باز و محوری تشکیل دهنده هر مؤلفه در جدول شماره ۴ ارائه شده است. به منظور استخراج عوامل کلیدی جهت طراحی سناریوها می بایست عوامل با بیشترین تأثیرگذاری و

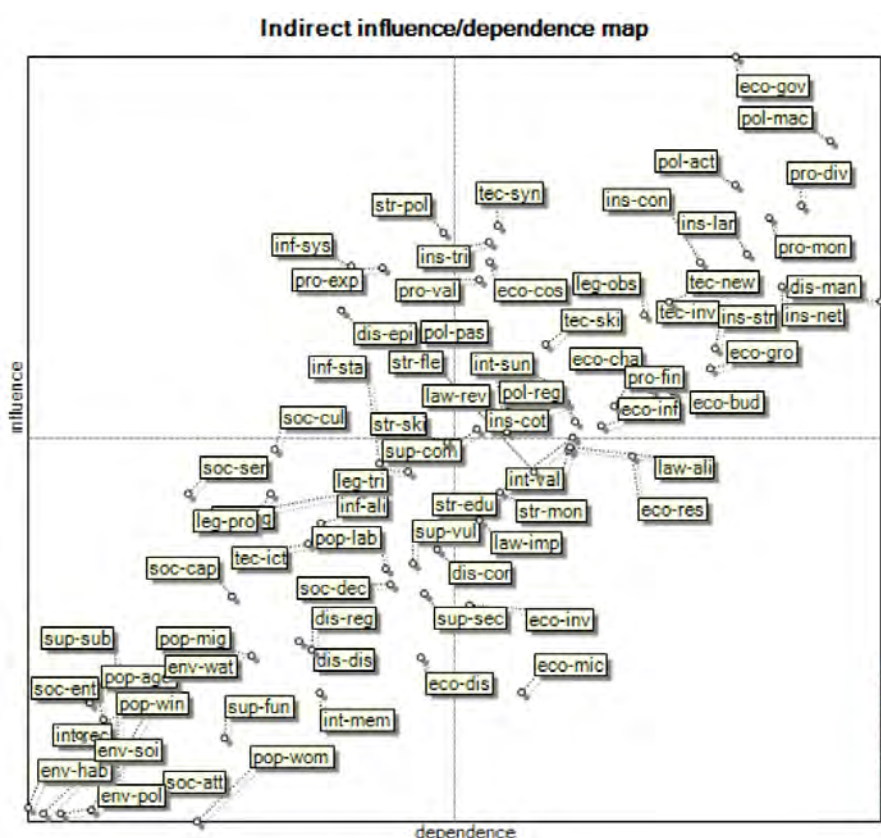
1- Micmac

جدول ۴- تعریف مؤلفه‌های مؤثر بر بازار کار

ردیف	مؤلفه‌های کلی	شرح
۱	اجتماعی	عواملی زمینه‌ای که به ارزش‌ها، نگرش‌ها و ریشه‌های فرهنگی شکل‌دهنده بازار کار، اشتغال و مهارت باز می‌گردد.
۲	اطلاعاتی	عواملی که محتوا، معماری، امنیت و ساختارهای اطلاعاتی تعاملات کنشگران بازار کار، اشتغال و مهارت را شکل می‌دهد.
۳	اقتصادی	عواملی با خاستگاه تخصصی حوزه‌های «تولید»، «توزیع» و «مصرف» که بر شاخص‌های بازار کار، اشتغال و مهارت تأثیر می‌گذارد.
۴	فراملی	عوامل و نیروهای بین‌المللی که بیشترین تأثیر را بر تحولات و جریان‌های بازار کار، اشتغال و مهارت اعمال می‌کند.
۵	جمعیتی	عوامل و شاخص‌های تبیین‌کننده ویژگی‌های جمعیتی که ضمن اثرگذاری بر بازار کار، اشتغال و مهارت به تحلیل گذشته، حال و آینده آن‌ها کمک می‌کند.
۶	حمایتی	عوامل و سازوکارهایی که نشان‌دهنده جهت‌گیری‌های آگاهانه و برنامه‌ریزی شده دولت در جهت حمایت از بخش‌ها و گروه‌های آسیب‌پذیر و خاص در مقوله بازار کار، اشتغال و مهارت می‌باشد.
۷	زیست‌محیطی	عوامل، نیروها و جنبه‌هایی از محیط‌زیست که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر تحولات بازار کار، اشتغال و مهارت تأثیر گذاشته و از آن تأثیر می‌پذیرد.
۸	ساختاری	عواملی که به ویژگی‌های بنیادی کنشگران تأثیرگذار در بازار کار، اشتغال و مهارت و یا آثار بیرونی تعامل و ارتباطات آن‌ها باز می‌گردد.
۹	فرایندی	به روندها، سازوکارها و روش‌های تخصصی انجام امور در بازار کار، اشتغال و مهارت اشاره دارد.
۱۰	فناوری	به نیروها، مؤلفه‌ها، جریان‌ها و دامنه تأثیر تحولات فناوری که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر بازار کار، اشتغال و مهارت تأثیر می‌گذارد، باز می‌گردد.
۱۱	قانونی	به قواعد رسمی تنظیمی که توسط حاکمیت و به‌منظور نظم‌دهی به الگوهای رفتاری بازیگران بازار کار، اشتغال و مهارت وضع می‌گردد، باز می‌گردد.
۱۲	گسست	به رویدادها و ناپایداری‌هایی که منجر به ایجاد تحول بنیادین در روندهای جاری و سنتی بازار کار، اشتغال و مهارت منجر می‌شود، باز می‌گردد.
۱۳	نهادی	به موجودیت و فاعلیت ساختارهایی که با اعمال اراده باعث تغییر در نظام روابط بازار کار، اشتغال و مهارت می‌شود، باز می‌گردد.
۱۴	سیاستی	چارچوب‌ها و الگوهای کلان برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری که توسط حاکمیت به‌منظور اعمال اراده در بازار کار، اشتغال و مهارت به کار گرفته می‌شود.
۱۵	حقوقی	کیفیت ارتباط بین قوانین و مقررات و نهادهای مجری و ناظر که به‌نوعی در بازار کار، اشتغال و مهارت تأثیر می‌گذارد.



شکل ۷) نقشه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مستقیم متغیرها



شکل ۸) نقشه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری غیرمستقیم متغیرها

تعهد و مقاومت / عدم تعهد و همراهی.

	مقاومت	همراهی
تعهد	A2: تعهد و مقاومت	A1: تعهد و همراهی
عدم تعهد	A4: عدم تعهد و مقاومت	A3: عدم تعهد و همراهی

شکل ۹- ماتریس تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی

A1: فرهنگ کار و سبک زندگی مبتنی بر تعهد و

همراهی

- فرهنگ کار مشوق حس تعهد نیروی کار بوده و این باور عمومی باعث شکل‌گیری اعتماد اجتماعی به سیاست‌ها و برنامه‌های دولت جهت همراهی و مشارکت در فعالیتهای اقتصادی شده است.

A2: فرهنگ کار و سبک زندگی مبتنی بر تعهد و

مقاومت

- فرهنگ کار با وجود دارا بودن باورهای ریشه‌دار تقویت‌کننده تعهد در فعالیت و کسب‌وکار، در برابر حرکت‌ها و برنامه‌های دولت در جهت توسعه اشتغال در بازار کار مقاومت می‌کند.

A3: فرهنگ کار و سبک زندگی غیرمتعهد ولی همراه

- فرهنگ کار در برابر ارزش‌های کار متعهد نیست؛ ولی کنشگران بازار کار با برنامه‌های دولت در جهت توسعه اشتغال در بازار کار همراهی داشته و نسبت به این برنامه‌ها مقاومتی از خود به خرج نمی‌دهند.

A4: فرهنگ کار غیرمتعهد و مقاوم

- فرهنگ کار و سبک زندگی در برابر ارزش‌های کار تعهد نداشته و نه تنها فرهنگ کار در برابر ارزش‌های کار احساس تعهدی ندارد، کنشگران بازار کار با برنامه‌های دولت در جهت توسعه اشتغال نیز همراهی نمی‌کنند.

همان گونه که در شکل ۷ ملاحظه می‌شود به نظر خبرگان،

۹ عامل کلیدی به عنوان عوامل با بیشترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری انتخاب شدند. نرم‌افزار میک‌مک روابط بین متغیرها را به توان ۲، ۳، ۴، ۵ و ... رسانده و بر این اساس، اثرهای غیرمستقیم عوامل سنجیده می‌شود. هر چه میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری یک عامل بیشتر باشد، آن عامل در منطقه متغیرهای ریسک و هدف قرار می‌گیرد؛ بنابراین، عامل کلیدی محسوب می‌شود. شکل ۸، نقشه اثرات و نمودار ارتباطی غیرمستقیم متغیرها را ارائه کرده است.

گام بعدی، توصیف و تحلیل حالات عوامل کلیدی بازار کار بود. در این مرحله حالات متصور هر یک از عوامل کلیدی نه‌گانه بر اساس مرور ادبیات، پیشینه و تجزیه و تحلیل خبرگان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس بررسی‌های به عمل آمده ۹ عامل کلیدی در بازار کار آینده نقش‌آفرین خواهند بود که عبارت‌اند از: (۱) تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی؛ (۲) تحولات نظام اطلاعاتی بازار کار؛ (۳) هزینه ورود به کسب‌وکار و ایجاد شغل؛ (۴) سازوکارهای انسجام‌بخشی در سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های اشتغال؛ (۵) تحولات و مدیریت نظام صادراتی دانش‌پایه؛ (۶) استقرار و پایداری به نظام تفکر توسعه زنجیره‌های ارزش؛ (۷) همگامی بازار کار با مهارت‌ها و فناوری‌های نوین؛ (۸) تأثیرگذاری نهادها در گفتگوهای اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی؛ (۹) ردیابی و مدیریت گسست‌های نظام بازار کار.

لازم به ذکر است در ادامه مقاله حاضر از مجموع عوامل نه‌گانه کلیدی، به واسطه محدودیت حجم مقاله، تنها درخصوص یکی از عوامل - تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی - توضیحات تکمیلی ارائه خواهد شد.

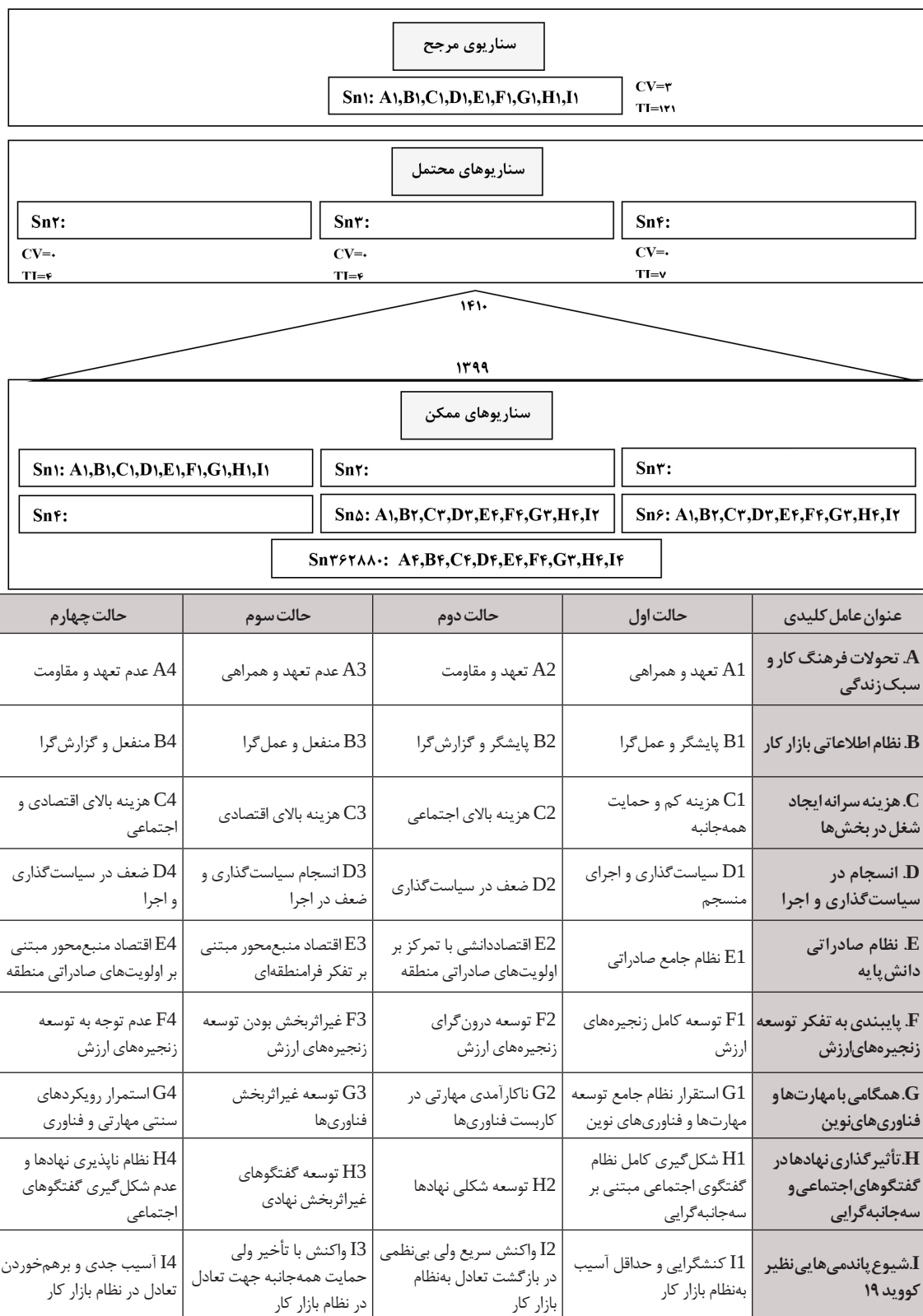
تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی (A)

در سال ۱۴۰۵ ایران کشوری است با فرهنگ کار و سبک زندگی مبتنی بر تعهد و همراهی / تعهد و مقاومت / عدم

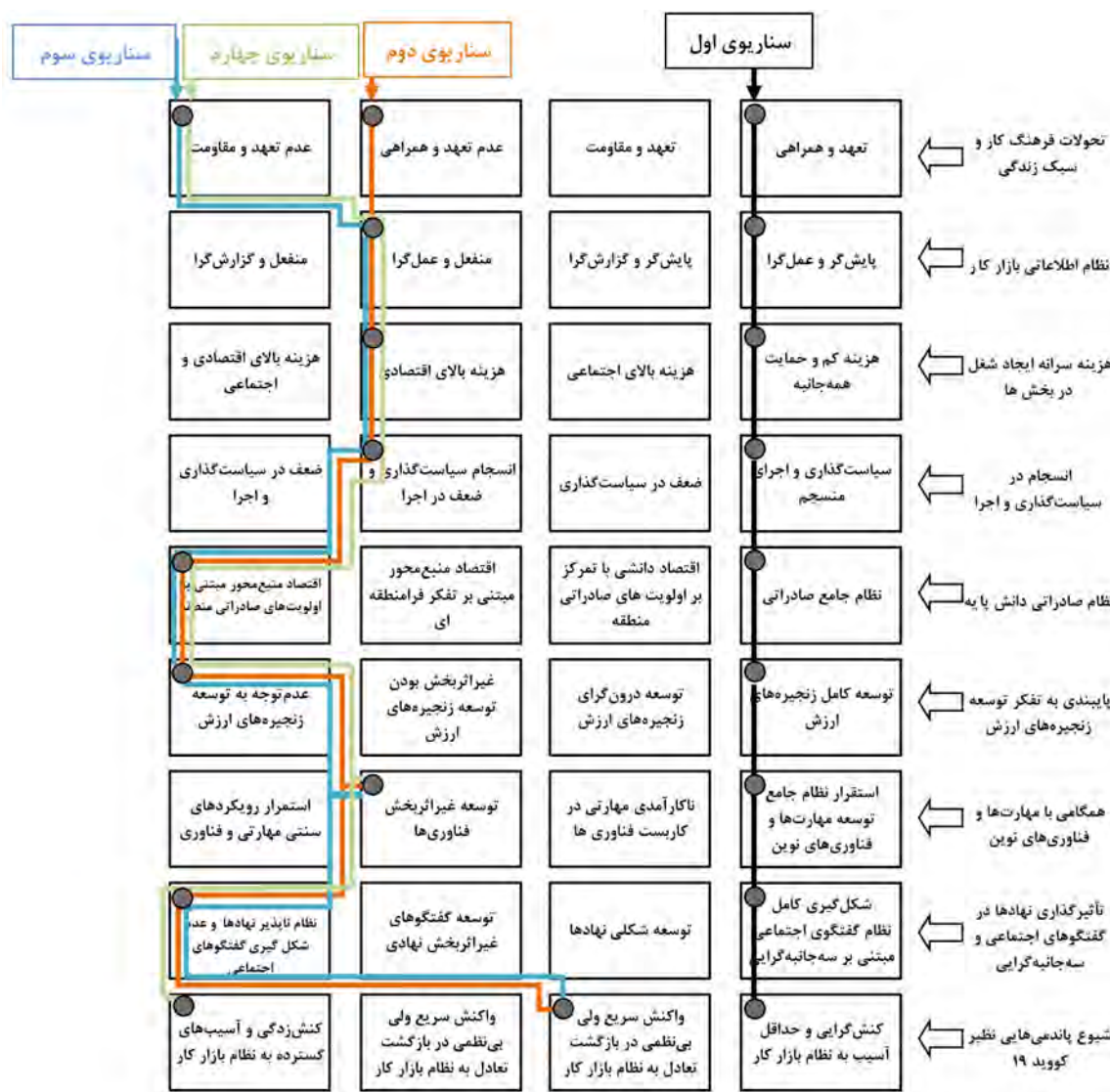
C4	C3	C2	C1	B4	B3	B2	B1	A4	A3	A2	A1	
												A. تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی:
۰	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۲					A1 - تعهد و همراهی
۱	۱	-۱	-۱	۰	۰	۰	۰					A2 - تعهد و مقاومت
-۱	-۱	-۱	-۱	۰	۰	۰	۰					A3 - عدم تعهد و همراهی
-۲	-۲	-۲	-۱	۱	۰	-۱	-۲					A4 - عدم تعهد و مقاومت
												B. نظام اطلاعاتی بازار کار:
۰	۱	۱	۲					۰	۱	۱	۲	B1 - پایشگر و عمل‌گرا
۱	۱	۱	۱					۰	۰	۰	۰	B2 - پایشگر و گزارش‌گرا
۱	۱	۰	۰					۰	۰	۰	۰	B3 - منفعل و عمل‌گرا
۰	۰	-۱	-۱					۰	۰	۰	-۳	B4 - منفعل و گزارش‌گرا
												C. هزینه سرانه ایجاد شغل در بخش‌ها:
				۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C1 - هزینه کم و حمایت همه‌جانبه
				۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C2 - هزینه بالای اجتماعی
				۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C3 - هزینه بالای اقتصادی
				۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C4 - هزینه بالای اقتصادی و اجتماعی

شکل ۱۰- ماتریس CIB

با قضاوت‌های صورت‌گرفته توسط خبرگان، چهار سناریوی مرجع بازار کار است، آینده‌ای آرمانی را تصویر می‌نماید. سناریوی سازگار تشخیص داده شد. سناریوی اول که



شکل ۱۱- تصاویر آینده بازار کار

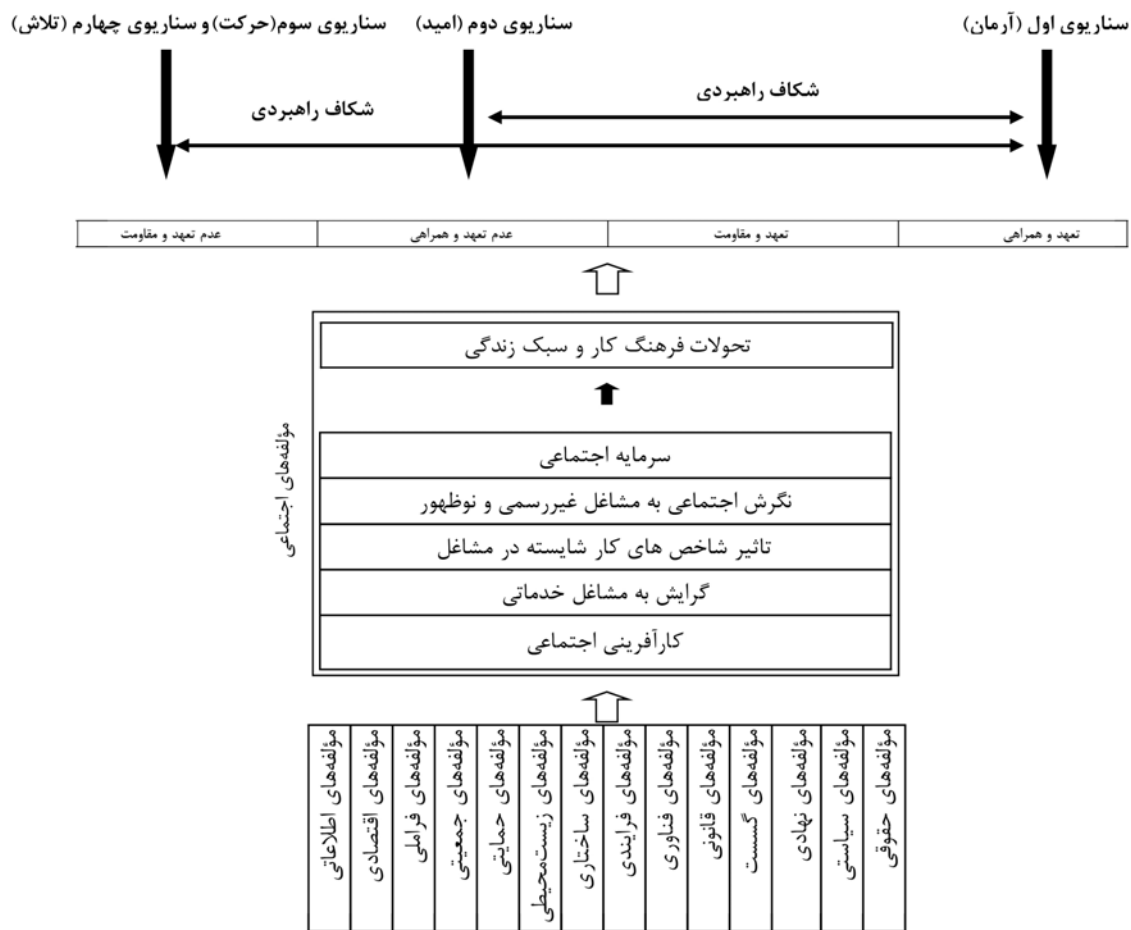


شکل ۱۲- نقشه عوامل کلیدی و سناریوهای بدیل

موضوع راهبردی ۱- حالات محتمل و مرجح

«تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی» در بازار کار کدام است و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی چگونه می تواند جریان این تحولات را به سمت جایگاه مناسب هدایت کند؟ تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی، پیشران مؤلفه های اجتماعی تأثیرگذار در بازار کار است. بررسی آثار مؤلفه های چهارده گانه مؤثر بر مؤلفه اجتماعی و همچنین پنج متغیر

مؤثر بر این پیشران، بازگوکننده طیفی از تغییر از تعهد و همراهی تا بی تعهدی و مقاومت این پیشران در برابر مجموعه نیروهای مؤثر را دارد. کاهش شکاف عمیق بین وضع موجود و مطلوب این پیشران و تحقق جایگاهی مناسب برای آن از طریق به کارگیری راهبرد و تدوین سیاست های مناسب میسر می باشد (شکل ۱۳).



شکل ۱۳- ارتباط مؤلفه‌های اجتماعی و سناریوهای بدیل

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حوزه خدمات به‌عنوان عوامل اصلی شکل‌دهنده تحولات فرهنگ کار شناسایی شدند. درعین‌حال، سطوح تأثیرگذاری و تأثیرپذیری هر یک از متغیرهای شناخته شده در چهار سناریوی آرمان، امید، حرکت و تلاش تبیین گردید. در آینده، نقش کلان‌روندهایی نظیر فناوری، در تحولات بازار کار بیشتر خواهد شد. ورود هوش مصنوعی دامنه تحولات دانش مکانیک و علم رباتیک را در عرضه و تقاضای نیروی کار تغییر می‌دهد. اما یک بُعد مغفول در اغلب کشورها و از جمله کشور ما بُعد فرهنگی دانش اجتماعی کار است که با ورود ناگهانی فناوری به کسب‌وکارها،

تصویرسازی از آینده بازار کار با پیش‌فرض پایداری و استمرار روندهای موجود، برداشتی تقلیل‌گرایانه از آینده بازار کار ارائه می‌دهد. از این‌رو لازم است به‌منظور آینده‌نگاری راهبردی بازار کار، نگاهی جامع و کل‌نگر به مسائل و مباحث گذشته، نیروها و جریان‌های جاری داشته و همچنین تصاویر و چشم‌انداز بلندمدت بازار کار مدنظر قرار گیرد. باتوجه‌به تمرکز این مقاله به پیش‌ران تحولات فرهنگی مرتبط با کار و سبک زندگی، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، نگرش اجتماعی، کارآفرینی اجتماعی، شایستگی و صلاحیت شغلی و کشش

بازار کار»، به عنوان توصیه‌ای بلندمدت، کل نگر و جامع ارائه شده است. این راهبرد ظرفیت اتصال به مبانی فرهنگی و اجتماعی متناسب با بازار کار کشور را داشته و قابلیت پشتیبانی و حمایت از طریق گزاره‌های مناسب سیاستی را نیز دارا است.

قدردانی

این مقاله گزارش فرعی از طرح پژوهشی آینده بازار کار، مهارت و اشتغال است که در سال ۱۳۹۹ با حمایت مؤسسه کار و تأمین اجتماعی انجام شده و گزارش کامل از طریق مؤسسه مذکور قابل دستیابی است.

آسیب‌های اجتماعی نیروی کار نظیر از خودبیگانگی را تشدید خواهد کرد. به عبارتی در آینده، شکاف راهبردی بین الگوها و مهارت‌های سخت مشاغل در مقایسه با الزامات و مهارت‌های نرم مشاغل تعمیق یافته و این پدیده در صورت عدم سیاست‌گذاری و مداخله صحیح آموزشی و فرهنگی، سرخوردگی و کاهش بهره‌وری نیروی کار را به دنبال خواهد داشت. تصاویر ترسیم‌شده در دو سناریوی حرکت و تلاش و تأکید خبرگان بر سمت‌وسوی آینده بازار کار در خصوص حرکت در مسیر این دو سناریو، مؤید این جریان حرکتی تدریجی است. متناسب با این جریان اجتماعی در بازار کار، راهبرد «استفاده از ظرفیت‌های اجتماعی و دینی جامعه ایرانی در جهت ایجاد تعهد و همراهی جمعی کنشگران

استفاده از ظرفیت‌های اجتماعی و دینی جامعه ایرانی در جهت ایجاد تعهد و همراهی جمعی کنشگران بازار کار، اشتغال و مهارت هم‌راستا با رویکردهای سیاستی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	راهبرد
متعهد و همراه ساختن نیروها و جریان‌های تحول‌ساز فرهنگ کار و سبک زندگی در جهت موافقت، سازندگی، تقویت و پشتیبانی از بازار کار در جهت بهبود	مقاصد
جلب موافقت، اجماع، قانون‌گذاری	روش‌ها
منابع مالی، منابع انسانی، گزاره‌های ارزشی	ابزارها
- آماده‌سازی طرف تقاضا برای پذیرش زنان، جوانان، فارغ‌التحصیلان و سایر گروه‌های مشابه - ترویج مشارکت بخش مردمی - تکریم جایگاه اجتماعی دانش، صنعت و مهارت در ایجاد ارزش - آماده‌سازی اجتماعی پذیرش انعطاف در شرایط، قرارداد، الزامات، دادرسی و روش‌های انجام کار - تشویق و تعمیم اشتغال‌پذیری از نهاد مدرسه و دانشگاه - آماده‌سازی اجتماعی و فرهنگی پذیرش مشاغل پاره‌وقت، آزادکاری و غیرمستمر - توسعه فرهنگ یادگیری مستمر، غیرحضوری، بازآموزی، پروژه‌محور، شبکه‌سازی یادگیری - توسعه مهارت‌های نرم ارتباطی، انتقادی، تحلیلی - آمادگی اجتماعی پذیرش تغییر نقش‌ها، وظایف و رفتارهای سنتی کنشگران بازار کار و نیروی کار - آمادگی اجتماعی پذیرش تحول در ساختار ارتباطات گروهی (مدیریت گروهی، خودمدیریتی و...) - طراحی راهبرد استفاده مؤثر از رسانه و فضای مجازی	سیاست‌ها

شکل ۱۴- راهبرد بهبود در پیشران تحولات فرهنگ کار و سبک زندگی

- [۱] جورجیو ل. راهنمای آینده‌نگاری فناوری، ترجمه مسعود منزوی. مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی، چاپ دوم. ۱۳۹۱.
- [۲] حاجیانی ا. مبانی، اصول و روش‌های آینده‌پژوهی. انتشارات دانشگاه امام صادق (ع). ۱۳۹۱.
- [۳] پورعزت ع. مدیریت راهبردی عصرمدار. انتشارات دانشگاه امام صادق (ع). ۱۳۸۹.
- [۴] بلالی م. آینده‌نگاری و تحلیل سیستمی ظرفیت و چگونگی تبدیل‌شدن زبان فارسی به یک زبان علم جهانی. علمی تخصصی آینده پژوهشی. ۱۳۹۱؛ ۱۳۱-۱۱۲. قابل‌دستیابی از: <https://sid.ir/paper/517479/fa>
- [۵] عیوضی م، نصرتی، عر. بررسی نقش آینده‌نگاری راهبردی در مسئولیت اجتماعی. فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی ایران. ۱۳۹۴؛ ۱۲۵-۱۱۰:۴۵. قابل‌دستیابی از: <https://ensani.r/fa/article/407355>
- [6] Foren A. Practical Guide to regional Foresight. European commission research directorate general. 2001.
- [۷] نصرتی عر. طرح پژوهشی آینده‌نگاری بازار کار، اشتغال و مهارت در افق ۱۴۰۵. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی. ۱۳۹۹.
- [۸] نصرتی عر، مهرجو م، زالی ن. طراحی سناریوهای توسعه حمل‌ونقل هوشمند شهری با رویکرد تحلیل محیط اطلاعاتی. فصلنامه مدیریت شهری و روستایی. ۱۳۹۹؛ ۵۹: ۱۴۵-۱۲۹. قابل‌دستیابی از: <https://ensani.ir/fa/article/559837>
- [۹] نظری ندوشن ح، علی‌مندگاری م، فرجادی غ، کلانتری سز، مهینی‌زاده م. مدل سیستمی عرضه نیروی کار در ایران: مطالعه‌ای با رویکرد پویایی‌شناسی کیفی سیستم‌ها. ۱۴۰۲؛ ۳۵: ۹-۵۵. قابل‌دستیابی از: <https://ensani.ir/fa/article/559041>



بحران نظام بازنشستگی در یونان

ساجده علامه^۱

چکیده

اصطلاح یونانی‌شدن نظام بازنشستگی بارها در ادبیات پیرامون بحران نظام بازنشستگی در ایران تکرار شده و نسبت به آن هشدار داده شده است. اما این سؤال همچنان باقی است که فروپاشی نظام بازنشستگی در یونان چه بوده و چگونه روی داده است. هدف این مقاله فهم چگونگی و چرایی فروپاشی نظام بازنشستگی در یونان از طریق روش کتابخانه‌ای است. بنابراین، این مقاله ابتدا به شرحی از چگونگی فروپاشی نظام بازنشستگی در یونان پرداخته، سپس با ذکر برخی از پیامدهای اقتصادی-اجتماعی و سیاسی این بحران ادامه داده و در آخر زمینه‌های شکل‌گیری آن را بررسی کرده است. عدم وجود یک نظام واحد، پُرهزینه بودن و ناپایداری، عدم کفایت و نابرابری نظام بازنشستگی از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های نظام بازنشستگی یونان بود که زمینه‌های شکل‌گیری این بحران را رقم زد. این بحران برای یونان، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی از جمله افزایش فقر و نابرابری و کاهش کیفیت زندگی، و پیامدهای سیاسی از جمله افزایش بی‌اعتمادی سیاسی که خود به اعتراضات عمومی و تحولات در ساختار قدرت منجر گردید، را به دنبال داشت.

واژه‌های کلیدی

یونانی‌شدن، حمایت اجتماعی، فقر، نابرابری، بی‌اعتمادی سیاسی.

۱ - پژوهشگر اجتماعی حوزه کار و تأمین اجتماعی Allameh.sajedah@yahoo.com

مقدمه

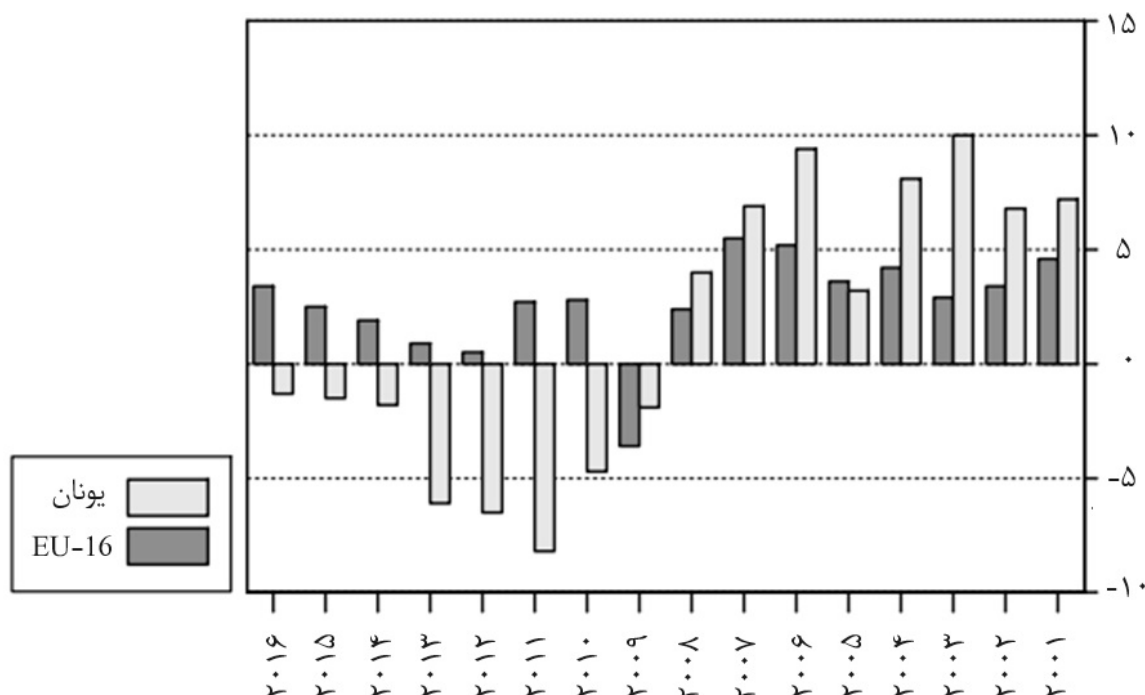
رقم زده، چه بوده و چگونه روی داده است؟ هدف مطالعه حاضر فهم چگونگی و چرایی فروپاشی نظام بانزشتگی در یونان است. این نوشتار با شرحی از چگونگی فروپاشی نظام بانزشتگی در یونان آغاز شده، سپس به برخی از پیامدهای اقتصادی-اجتماعی و سیاسی آن پرداخته و در آخر زمینه‌های شکل‌گیری آن را بررسی کرده است.

فروپاشی نظام بانزشتگی در یونان

هنگامی که جورج پاپاندرو به‌عنوان نخست‌وزیر جدید یونان در اواخر سال ۲۰۰۹ بر مسند قدرت نشست و از کسری بودجه واقعی دولت و بدهی‌های سنگین خارجی پرده برداشت، یک بحران اقتصادی بزرگ در یونان آشکار شد. شکل (۱) نشان می‌دهد که یونان پس از ۴ درصد متوسط نرخ رشد سالانه تولید ناخالص داخلی از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۸، از سال ۲۰۰۹ سیر منفی را تجربه کرده است. این شکل، عمق و مدت بحران اقتصادی یونان در مقایسه با متوسط ۱۹ کشورهای اتحادیه اروپا (EU-19) را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تولید ناخالص داخلی یونان تنها در یک دوره شش‌ساله ۳۰ درصد کاهش یافته است [۱]. طبق گزارش‌ها، در سال ۲۰۱۶، هشت سال سقوط متوالی تولید ناخالص داخلی یونان منجر به تقلیل سرانه تولید به یک‌چهارم و درآمدهای کشور به یک‌سوم سطح پیش از بحران شده است [۲].

بحران بانزشتگی مشکل قابل‌پیش‌بینی در پرداخت مستمری بانزشتگی مشاغل دولتی و خصوصی به‌علت اختلاف میان تعهدات و منابع اختصاص‌یافته جهت تأمین مالی مستمری است. بسیاری از کشورهای جهان با تغییرات جمعیتی از جمله افزایش امید به زندگی و کاهش نرخ باروری در دهه‌های اخیر با چنین مشکلی روبرو بوده‌اند. اما هنگامی که نظام بانزشتگی یک کشور عملاً توانایی پرداخت تعهدات خود را از دست می‌دهد، باید از ورشکستگی نظام بانزشتگی نام برد که می‌تواند بحران را به یک سوگ‌نامه تبدیل سازد. اگر چه برخی از کشورها در دهه‌های اخیر کمابیش با بحران ورشکستگی صندوق‌های بانزشتگی روبرو بوده‌اند، اما ورشکستگی نظام بانزشتگی در هیچ کشوری به اندازه کشور یونان دارای ابعاد سوگناک نبوده است. یونان عمیق‌ترین طولانی‌ترین بحران بانزشتگی را تجربه کرده است؛ به‌نحوی که امروز پس از دریافت سه برنامه کمک مالی از سازمان‌های بین‌المللی و انجام اصلاحات مختلف در نظام بانزشتگی خود در یک دهه گذشته، همچنان از مصائب آن رنج می‌برد. تا آنجا که این امر منجر به شکل‌گیری اصطلاحی به نام «یونانی‌شدن» شده است که به‌احتمال خطر فروپاشی نظام بانزشتگی در یک کشور اشاره دارد. در ایران، این اصطلاح بارها در ادبیات پیرامون بحران نظام بانزشتگی در ایران تکرار شده و نسبت به آن هشدار داده شده است. اما این سؤال همچنان باقی است که فروپاشی نظام بانزشتگی در یونان که این ابعاد سوگناک را





شکل ۱: نرخ رشد سالانه تولید ناخالص داخلی در یونان و متوسط اتحادیه اروپا ۲۰۰۱-۲۰۱۶ [۱]

قابل تصرف^۱ خانوارهای یونان را به خود اختصاص می‌داد، درحالی‌که دیگر مزایای اجتماعی تنها حدود ۴/۴ درصد آن را تشکیل می‌دادند [۴]. بنابراین، مستمری بازنشستگی در یونان سهم بسیار بزرگی از تولید ناخالص ملی را به خود اختصاص می‌داد. مطابق شکل (۲)، این سهم از ۱۳ درصد پیش از بحران به ۱۷/۹ درصد در سال ۲۰۱۷ افزایش یافته است [۲]. تا سال ۲۰۰۹ از آنجایی که درآمد صندوق‌های بازنشستگی کافی نبود، می‌بایست یک‌سوم کل هزینه‌های مستمری بازنشستگی از طریق کمک‌های مستقیم دولتی پرداخت می‌شد. دلیل بسیاری از وام‌های دولت به‌ویژه پس از پیوستن یونان به اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۳ همین

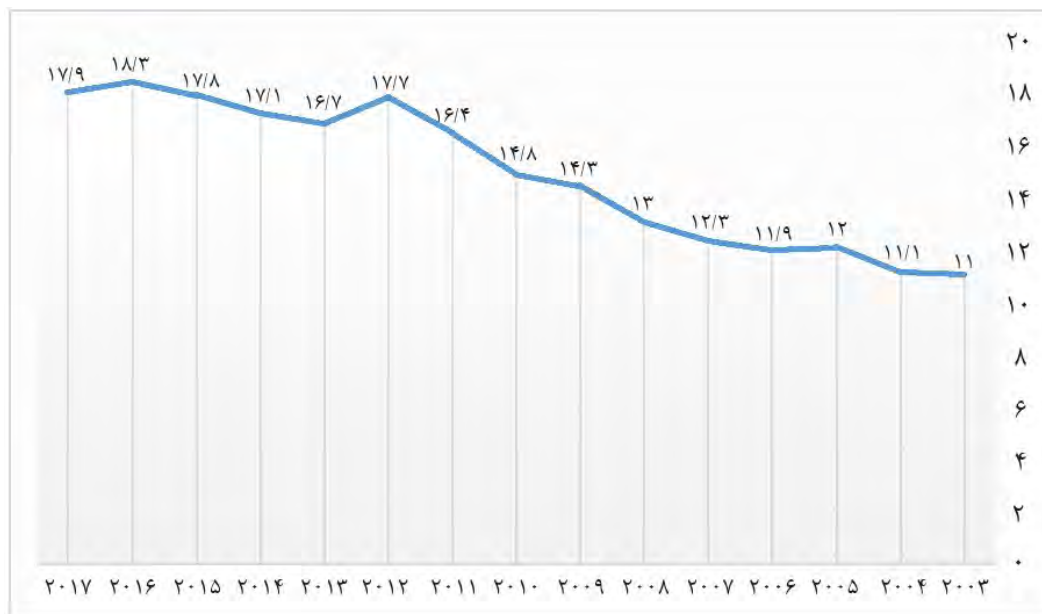
1- Total equivalized disposable income

اصطلاح «کل درآمد قابل تصرف معادل‌سازی‌شده» به مقدار درآمدی اشاره دارد که پس از کسر مالیات‌ها و سایر کسورات قانونی، برای مصرف یا پس‌انداز در اختیار افراد قرار می‌گیرد و باتوجه به تعداد و سن افراد خانواده برای مقایسه‌های استاندارد تنظیم می‌شود.

بخش مهمی از این بحران اقتصادی ناشی از استقراض سنگین دولت یونان از بازارهای بین‌المللی برای تأمین مالی بودجه دولت به‌ویژه پس از پیوستن به اتحادیه اروپا بود. بدهی دولت یونان از حدود ۱۵ درصد تولید ناخالص داخلی به حدود ۱۴۸ درصد تولید ناخالص داخلی در سال ۲۰۱۰ رسیده بود [۳]. بخش قابل توجهی از این استقراض‌های بین‌المللی صرف هزینه‌های اجتماعی فزاینده شده بود. نسبت هزینه‌های اجتماعی به تولید ناخالص داخلی در یونان از رقم ۱۲/۲ درصد در سال ۱۹۸۰ به رقم ۲۶ درصد در سال ۲۰۰۸ افزایش یافته بود [۱]. سهم مهمی از این هزینه‌های اجتماعی در یونان صرف مستمری‌های بازنشستگی می‌شد، به‌نحوی که مستمری‌های بازنشستگی به عنوان ستون فقرات نظام تأمین اجتماعی یونان شناخته می‌شدند. برای نمونه، از مزایای فراهم‌شده توسط نظام تأمین اجتماعی در سال ۲۰۱۱ مستمری بازنشستگی ۳۶/۱ درصد کل درآمد

جدول ۱: داده‌های جمعیت‌شناختی یونان و پیش‌بینی آن تا سال ۲۰۶۰ [۴]

	۲۰۱۳	۲۰۲۰	۲۰۳۰	۲۰۴۰	۲۰۵۰	۲۰۶۰
نرخ رشد جمعیت	-۰,۴	-۰,۶	-۰,۶	-۰,۵	-۰,۵	-۰,۷
پیری سالمندان (۸۵+/۶۵+)	۲۸,۷	۳۱,۹	۳۱,۵	۳۲,۹	۳۸,۱	۴۶,۵
امید به زندگی مردان	۷۸	۷۹,۲	۸۰,۸	۸۲,۲	۸۳,۶	۸۴,۹
امید به زندگی زنان	۸۳,۳	۸۴,۲	۸۵,۵	۸۶,۷	۸۷,۹	۸۹,۰
نسبت وابستگی ^۱	۳۱,۲	۳۴,۶	۴۱,۶	۵۳,۸	۶۳,۷	۶۰,۸



شکل ۲: سهم مستمری بازنشستگی از تولید ناخالص داخلی (%) در یونان از ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۷ [۲]

سرعت سالمندشدن جمعیت در یونان (جدول ۱) چشم‌انداز فوق‌العاده ترسناکی از آینده برای این کشور وجود دارد [۵]. پیش‌بینی‌های مراجع رسمی بر اساس محاسبات بیمه‌ای^۲، سهم هزینه‌های مستمری بازنشستگی در سال ۲۰۶۰ را بیش از ۲۴ درصد یعنی تقریباً برابر با یک‌چهارم

کمک‌ها بود. این هزینه‌های بالای مستمری بازنشستگی هنوز پیش از آن بود که «سالمندی» جمعیت یونان به عنوان یک چالش مهم شناخته شود. بدین ترتیب، باتوجه‌به

1- Dependency ratio

یک نسبت جمعیتی است که تعداد افراد خارج از نیروی کار را به تعداد افراد در نیروی کار - یعنی بخش فعال شامل سنین ۱۵ تا ۶۴ سال - مقایسه می‌کند.

2- Actuarial

تولید ناخالص داخلی تخمین می‌زنند [۴].

به دنبال بازنگری در کسری بودجه در اواخر سال ۲۰۰۹ و آشکار شدن بدهی‌های روزافزون، ارتباط یونان با بازارها قطع شد و در سال ۲۰۱۰ دولت یونان برای پذیرش توافق‌نامه نجات مالی با تریکا - متشکل از سه نهاد بین‌المللی مهم شامل بانک مرکزی اروپا، کمیسیون اروپا و صندوق بین‌المللی پول - تحت فشار قرار گرفت. این برنامه نجات مالی مشروط به تضمین بازپرداخت بدهی‌های دولت یونان از طریق انجام تعدیل ساختاری گسترده و اقدامات سخت ریاضت اقتصادی جهت کاهش در هزینه‌های دولت بود. برنامه نجات مالی با عمیق‌تر شدن بحران چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت و در سال ۲۰۱۲ با پرداخت یک وام جدید به شرط انجام اقدامات سخت‌تر موافقت شد و برنامه نجات مالی سوم در سال ۲۰۱۵ در ازای یک وام جدید دیگر امضا شد. در مجموع، قانون اصلی تعدیل ساختاری که بعدها با حداقل پنج قانون عمده دیگر تکمیل شد، طی سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۸ طی سه برنامه نجات مالی به اجرا درآمد. با توجه به سهم بالای هزینه‌های اجتماعی، به‌ویژه هزینه‌های مستمری بازنشستگی در یونان، بخش مهمی از این اصلاحات و اقدامات معطوف به نظام بازنشستگی بود. هدف آن بود که سهم هزینه‌های مستمری بازنشستگی از تولید ناخالص داخلی به ۲/۵ درصد در دوره ۲۰۱۰-۲۰۶۰ برسد.

در این مسیر، نظام بیمه اجتماعی پیشین با یک نظام واحد چندلایه که میان یک پایه غیرمشارکتی و یک سهم مشارکتی تمایز قائل می‌شد، جایگزین گشت. این ترکیب که شامل کاهش درآمد بازنشستگی و نرخ‌های پایین‌تر جایگزینی^۱ بود، به طور قابل توجه‌ای مستمری بازنشستگان آینده را کاهش می‌داد که نیازمند تکمیل با

طرح‌های سرمایه‌گذاری مستمری بازنشستگی شغلی و پس‌انداز خصوصی بود، چنین شرایطی به‌طور جدی کفایت (و همبستگی جمعی) را مختل می‌ساخت. طی دوره‌های کاهش پی‌درپی (۱۲ دوره تا سال ۲۰۱۹) درآمد مستمری بگیران به شدت کاهش یافت. این میزان به‌طور متوسط از ۳۰ درصد تا ۶۰ درصد درآمد آنها بود. این امر با افزایش مالیات همراه شد که به‌طور نامتناسبی به درآمد افراد متوسط به پایین آسیب می‌رساند. این مالیات در ابتدا در اواسط سال ۲۰۱۰ بین ۳ تا ۱۰ درصد درآمد پایه ناخالص مستمری ماهانه بود؛ اما در اوایل سال ۲۰۱۲ به ۱۴ درصد افزایش پیدا کرد. به‌طور کلی، دغدغه کفایت مزایای بازنشستگی از دستور کار اصلاحات خارج شد؛ چنان‌که هرگونه پیش‌بینی از پیامدهای اصلاحات در حال انجام بر نرخ فقر کنار گذاشته شد. اما مهم‌تر از آن، پایداری مالی صندوق‌های اجتماعی - گل سرسبد هدف اصلاحات - نیز در یونان بسیار مورد تردید قرار گرفت. منابع درآمد صندوق‌ها، به دلیل کاهش شدید دستمزدها و حقوق، بیکاری فزاینده و ناتوانی کسب‌وکارهای کوچک و خوداشتغال در ادامه پرداخت سهم خود، به شدت تحت فشار قرار گرفت. علاوه بر این، از آنجا که بخش بزرگی از ذخایر صندوق‌ها توسط قانون در اوراق قرضه دولتی سرمایه‌گذاری شده بود، با تصمیم دولت (تحت فشار برنامه معامله نجات مالی) برای گنجاندن صندوق‌های بیمه اجتماعی در اصلاحات^۲ بخش خصوصی در مارچ ۲۰۱۲ ضربه سختی به بیمه‌های اجتماعی وارد گشت. گنجاندن آنها در اصلاحات بخش خصوصی به ضرری بیش از ۵۰ درصد منجر شد. با کاهش بیشتر مزایا، خطر فقر در میان مستمری‌بگیران افزایش یافت. از طرفی، کاهش

2- Haircut

منظور کاهش ارزش اعلام شده دارایی‌ها است. در این اصلاح، دارندگان اوراق قرضه دولتی یونان که عمدتاً بخش خصوصی بودند، موافقت کردند تا بخشی از ارزش اسمی اوراق قرضه خود را کاهش دهند.

1- Replacement Rate

این نرخ نشان‌دهنده درصدی از درآمد قبلی فرد است که توسط مستمری بازنشستگی جایگزین می‌شود.

مصرف شخصی^۱ به میزان ۳۰ درصد، و هزینه‌های سلامت ۴۱ درصد کاهش یافتند. در همین دوره، نابرابری در درآمد ۱۱ درصد افزایش یافته و نرخ بیکاری به ۲۷/۱ درصد رسید. همچنین، سهم جمعیت در خطر فقر از ۲۷/۶ درصد در سال ۲۰۰۹ به ۳۶ درصد در سال ۲۰۱۴ افزایش یافت [۱]. اگرچه آمار دقیقی از نرخ فقر در میان بازنشستگان در دسترس نیست؛ اما آنچه که باید به آن توجه کرد این است که از آنجا که بخش عمده هزینه‌های اجتماعی در یونان به پرداخت مستمری‌های بازنشستگی اختصاص می‌یافت، شبکه امنیت اجتماعی یونان ضرورتاً توسط خانواده تأمین می‌شد. بسیاری از مستمری‌بگیران بازنشستگی از فرزندان و نوه‌های بیکار خود حمایت می‌کردند (تینیوس، ۲۰۱۶). نرخ وابستگی بالای پیش از بحران یونان انعکاسی از این امر است. مطابق جدول (۲) در سال ۲۰۰۸ نرخ وابستگی در یونان به میزان ۲۷/۷ بوده که از میانگین ۲۷ کشور عضو اتحادیه اروپا در همان سال بیشتر است. همچنین، پیش‌بینی می‌شود که این نرخ در دهه‌های بعد افزایشی باشد (جدول ۲).

کشور	۲۰۰۸
یونان	۲۷/۷
EU-27	۲۵/۴

جدول ۲: نرخ وابستگی در سال ۲۰۰۸ [۳]

بنابراین، کاهش مستمری بازنشستگی نه تنها منجر به افزایش نرخ فقر در میان سالمندان شد، بلکه به‌طور غیرمستقیم نرخ کلی فقر را تحت تأثیر قرار داد؛ افزایش نرخ فقر نیز به نوبه خود مسائل دیگری را به دنبال داشت. یانتوپلوس و یانتوپلوس در سال ۲۰۱۶ در مقاله‌ای نشان دادند که افزایش نرخ فقر از طریق کاهش هزینه‌های اجتماعی در یونان در دوران بحران منجر به کاهش امید به زندگی و

مداوم مزایای بازنشستگی در یونان به منظور جلوگیری از افزایش هزینه‌های بازنشستگی، با موجی از بازنشستگی‌های زود هنگام جبران شد. هنگامی که اشتغال بخش خصوصی بزرگترین ضربه را خورد، حقوق بازنشستگی به عنوان پناهگاه امنی در خارج از بازار کار ظاهر گردید. برخلاف هدف اولیه، نتیجه نهایی منجر به افزایش هزینه‌ها شد؛ زیرا زمانی که میزان مستمری از درآمد کمتر شد، موجی از بازنشستگی‌های پیش‌از موعد، بیشتر از جانب زنان، به افزایش دائمی هزینه‌ها انجامید. سرپیچی‌های مکرر از وعده‌های بازنشستگی، که مشخصه آن کاهش در حقوق بازنشستگی بود، باعث کاهش اعتماد به نظام بازنشستگی شد که همه این عوامل با هم، به علاوه کاهش در میزان درآمدها، منابع درآمدی را کاهش می‌داد. این گونه کاهش‌ها، پرداخت طولانی مدت حق بیمه را غیر جذاب می‌کرد و از اشتغال کوتاه مدت تر حمایت می‌کرد. بدین ترتیب، علی‌رغم اصلاحات و اقدامات صورت گرفته از سال ۲۰۱۰ همچنان سهم هزینه‌های مستمری بازنشستگی از تولید ناخالص داخلی افزایش یافته است (شکل ۲). علاوه بر موارد ذکر شده، کاهش ۱۵ درصدی همه مستمری‌ها به علت لغو مستمری بازنشستگی سیزدهم و چهاردهم، افزایش سن بازنشستگی از ۶۵ سال به ۶۷ سال، لغو بودجه بازنشستگی کمکی دولت از طریق ادغام صندوق‌های بازنشستگی کمکی در یک صندوق واحد و محدود کردن مشاغل سخت و زیان‌آور، از اصلاحات مهم دیگر دولت در این زمینه بود [۲-۴].

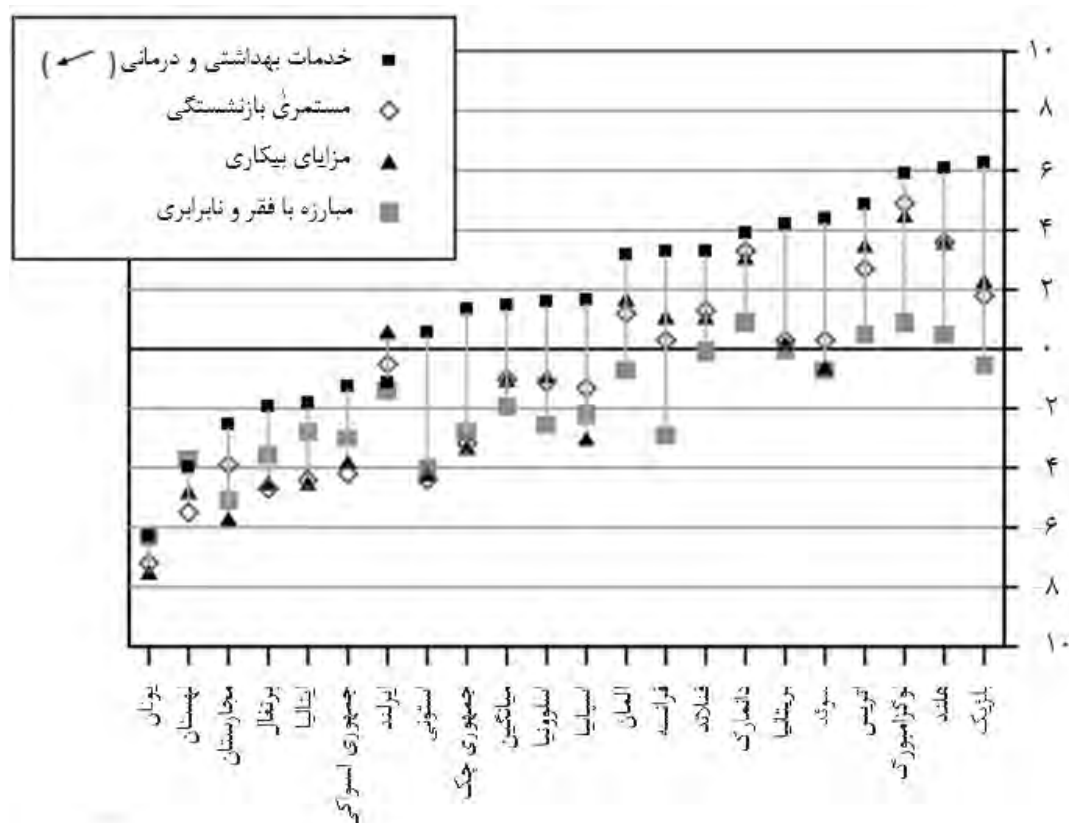
پیامدهای اقتصادی - اجتماعی و سیاسی بحران در یونان

بحران اقتصادی یونان پیامدهای اقتصادی - اجتماعی و سیاسی نامطلوبی به دنبال داشت. علاوه بر کاهش روزافزون تولید ناخالص داخلی که پیش‌تر گفته شد، تنها طی دوره ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۸ دستمزدها ۳۵ تا ۴۵ درصد، هزینه‌های

1- Personal Consumption Expenditures

استانداردهای زندگی از شاخص «کیفیت زندگی اجتماعی» استفاده کرده‌اند. این شاخص کاهش معناداری را در طول دوره بحران در یونان نشان می‌دهد. همچنین پژوهش آنها نشان می‌دهد که عدم رضایت و بی‌اعتمادی مردم یونان نسبت به نظام رفاهی دولت بسیار افزایش یافته است. در شکل ۳ مشاهده می‌شود که در سال ۲۰۱۲ میزان رضایت از دولت رفاه در یونان در مقایسه با کشورهای اتحادیه اروپا در پایین‌ترین سطح قرار دارد؛ این امر نیز منجر به کاهش مشارکت مردم در نظام رفاهی خواهد شد و همان‌طور که پیش‌تر در مورد صندوق‌های بازنشستگی گفته شد، پیامدهای اقتصادی منفی به دنبال خواهد داشت.

کیفیت زندگی اجتماعی شده است. آنها مدعی هستند که این امر یک «بحران اجتماعی و انسانی» در یونان را رقم زده است. امید به زندگی در طول بحران در حدود ۸۰ سال ثابت مانده است، در حالی که نرخ مرگ‌ومیر نوزادان از ۲/۷ در سال ۲۰۰۸ به ۳/۷ در سال ۲۰۱۳ افزایش یافته است. بحران اقتصادی با افزایش اختلال‌های روانی، خودکشی، اعتیاد، سبک زندگی غیرسالم و به‌طور کلی فقر سلامت رابطه دارد. اثرات این بحران برای همه گروه‌های جمعیت یکسان نیست. گروه‌های آسیب‌پذیری همچون سالمندان با خطر بیشتری روبرو هستند؛ بنابراین، هرچه بحران عمیق‌تر و طولانی‌تر شود، احتمالاً نابرابری‌های سلامت نسبت به این گروه‌ها بیشتر می‌شود. این محققان برای بررسی آثار بحران بر این



شکل ۳: رضایت از عملکرد دولت رفاه در کشورهای اروپایی در سال ۲۰۱۲ [۱]

دهه‌های اخیر، هم عوامل خارجی و هم عوامل داخلی، مهم هستند. بحران مالی جهانی سال ۲۰۰۸ اقتصاد بسیاری از کشورها را دچار مشکل ساخت؛ اما در مورد یونان بیشتر عوامل داخلی بودند که زمینه فروپاشی نظام بازنشستگی این کشور را رقم زدند. بحران مالی جهانی همچون یک کاتالیزور برای بروز فروپاشی این نظام عمل کرد. اگرچه نباید از قلم انداخت که عوامل اقتصاد کلان خارجی، همچون کاستی‌های ذاتی پروژه یورو (یک اتحادیه پولی میان اقتصادهای نابرابر با منافع متفاوت و تحت شوک‌های نامتقارن بدون هیچ‌گونه اتحادی برای مبادلات آینده) به موازات دسترسی آسان به سرمایه با نرخ بهره پایین با پیوستن کشورها از جمله کشور یونان به حوزه یورو نیز مهم هستند [۸]. در حال، این ویژگی‌های نظام بازنشستگی یونان بود که همچون یک بمب مالی عمل کرد.

نظام بازنشستگی یونان در ظاهر مشابه بسیاری از نظام‌های بازنشستگی در کشورهای بسیار پیشرفته به نظر می‌رسد که بر محور نظام توازن درآمد و هزینه^۴ استقرار یافته‌اند. سازمان تأمین اجتماعی یونان^۵ که در سال ۱۹۳۴ تأسیس شد، تأمین‌کننده اصلی طرح‌های بازنشستگی هم عصر نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده بود. از آنجا که هر دو نهاد در واکنش به رکود بزرگ ایجاد شده بودند، شباهت‌های زیادی در طراحی داشتند. با این حال در عمل، نظام یونان نه تنها با سستی بسیار بیشتری اداره می‌شد (برای مثال، الزام بررسی‌های منظم بیم‌سنجی برای دهه‌ها نادیده گرفته شد) بلکه از اصلاحات ضروری که بسیاری از کشورها متناسب با مسائل جدید در پیش گرفتند، عقب ماند. بسیاری از صاحب‌نظران [۳، ۵] معتقدند که «ناتوانی در حکمرانی سیاسی» در یونان عامل اساسی در تعویق اصلاحات ضروری، فروپاشی نظام بازنشستگی و حتی تداوم آن است.

اما افزایش بی‌اعتمادی به نظام رفاهی تنها به پیامدهای سوء اقتصادی - اجتماعی منجر نمی‌شود؛ این بی‌اعتمادی متوجه دولتمردان نماینده این نظام رفاهی نیز خواهد شد. از سوی دیگر، شرایط سخت معامله نجات مالی با دورزدن دولت و مجلس و فرایندهای مردم‌سالارانه‌ای چون گفتگوی اجتماعی با شرکای اجتماعی، حاکمیت یونان را زیر سؤال برده است. این امر بیانگر تغییر عمده در حاکمیت فراملی اتحادیه اروپا در رابطه با سیاست‌های اجتماعی و بازار کار است؛ یعنی از حکمرانی انعطاف‌پذیر با روش باز همکاری به شرایطی سخت‌گیرانه و الزام‌آور برای کشورهای موردنظر تغییر یافته است. همه این‌ها، دولت یونان را به طور خاص، و همچنین دولت رفاه را به طور عام^۱، دچار یک «بحران مشروعیت» جدی می‌ساخت. آثار این بحران نه تنها یونان را به یکی از کشورهای اروپایی با بیشترین اعتراضات عمومی در قالب تجمع، راهپیمایی و اعتصابات در دهه گذشته تبدیل ساخت؛ بلکه موجب تحولاتی عمیق در ساختار قدرت سیاسی آن کشور شد. با سقوط حزب پاسوک^۲ (آرای آن از حدود ۴۴ درصد در سال ۲۰۰۹ به ۴ درصد در سال ۲۰۱۵ کاهش یافت) و کاهش محبوبیت حزب دموکراسی نوین (آرای آن از حدود ۳۳/۵ درصد در ۲۰۰۹ به ۲۷/۸ درصد در ۲۰۱۵ رسید)، یک حزب دست‌راستی افراطی ضد مهاجر و ضد اتحادیه اروپا با نام طلوع طلایی ظهور یافت. هرچند صعود سریع حزب سیریزا^۳ - که یک حزب چپ‌گرا و پیش از آن در حاشیه بود - پیروزی در انتخابات سال ۲۰۱۵ را تضمین کرد و با یونانی‌های مستقل راست میانه یک دولت ائتلافی تشکیل داد [۳].

عوامل شکل‌گیری فروپاشی نظام بازنشستگی در یونان

در شکل‌گیری بحران اقتصادی بسیاری از کشورها در

۱- برای مطالعه بیشتر نگاه کنید به [۶-۷].

2- PASOK

3- SYRIZA

4- PAYG

5- IKA

حکومت یونان اجازه می‌داد مستمری‌گیران بازنشستگی به ابزارهای معاملات مشتری‌گرایانه^۱ برای کسب نفوذ سیاسی (حامی‌پروری^۲) تبدیل شوند. سیاست‌های رفاهی یونان به علت جریان عوام‌گرایانه^۳ شدید در سراسر دهه ۱۹۸۰ به ابزار اساسی در معاملات مشتری‌گرایانه (حامی‌پروری) - خاص‌گرایی تبدیل شد که مشخصه ادغام سیاسی - اجتماعی در کشور بود. مطالعات علوم سیاسی، این ادغام سیاسی - اجتماعی در یونان را به عنوان یک «اکثریت‌گرایی غیرعادی»^۴ تعریف می‌کنند که برای مدت طولانی «منطق عوام‌گرایی» را با پیشنهادات بیش از حد انتخاباتی در اعطای امتیازات مشتری‌گرایانه (حامی‌پرور) و رانت‌خواری ترکیب می‌کند. در ادبیات مطالعات سیاست‌گذاری اجتماعی این ویژگی‌ها به عنوان یک «الگوی دولتی» با دخالت دولتی گسترده و فراگیر توصیف شده است که منجر به شکل‌گیری روندهای مؤثر و کارآمد برنامه‌ریزی اقتصادی - اجتماعی نمی‌شود [۳]. تحت چنین الگویی، نظام بازنشستگی یونان از دهه ۱۹۸۰ تا پیش از ۲۰۰۹ یک نظام «ناکارآمد» را تشکیل می‌داد که دارای مسائل و چالش‌های مهم ذیل بود که فروپاشی آن را حتمی می‌ساخت:

عدم وجود یک نظام واحد: تعداد صندوق‌های بازنشستگی یونان تا پیش از فروپاشی نظام بازنشستگی در سال ۲۰۱۰ به ۱۳۳ صندوق مختلف رسیده بود [۴]. گسستگی^۵ نظام بازنشستگی ابزاری را فراهم می‌ساخت که از طریق آن امکان انجام معاملات مشتری‌مداری (حامی‌گرایی) میسر می‌شد. این نظام، بر حسب ابعاد مختلفی چون شغل، روش مالی و نسل، مجزا و پراکنده شده بود.

یک نظام پُر هزینه و ناپایدار: نظام بازنشستگی یونان

بسیار پُر هزینه بود و همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، سهم بزرگی از تولید ناخالص داخلی در یونان را به خود اختصاص می‌داد. عدم وجود «ارتباط متقابل میان حق بیمه - مزایا»، مانع اعمال محدودیت بر رشد هزینه‌ها در سطح خرد می‌شد، زیرا گروه‌ها سعی می‌کردند امتیازات خود را حفظ و هزینه‌ها را به مصرف‌کنندگان، مالیات‌پردازان و افراد دیگر منتقل کنند. این نظام بازنشستگی گسسته همراه با درجات بالای سخاوت مشتری‌مدارانه (حامی‌پرور) موجب افزایش روزافزون هزینه‌ها می‌شد. برای مثال، قانون سن بازنشستگی (۶۵ سال برای مردان) در سال ۲۰۰۶ تنها از سوی ۱۵ درصد از مردان رعایت شد؛ ۸۵ درصد باقیمانده برای بازنشستگی پیش از موعد از راه‌های مختلفی استفاده کردند. پس از دهه ۱۹۸۰ هزینه‌های نظام بازنشستگی تقریباً از درآمدهای آن جدا شد. همان‌طور که گفته شد، تا پیش از بحران، حدود یک‌سوم از کسری موجود از طریق کمک‌های موقت دولت تأمین می‌شد. کمک‌هایی در این حجم زیاد که اغلب به‌صورت موقت پرداخت می‌شوند، منطق بیمه‌های اجتماعی را نفی می‌کنند. فارغ از شکل قانونی، زمانی که بیش از ۵۰ درصد درآمد، غیرمرتبط با حق بیمه باشد، سخن گفتن از «بیمه» بسیار مشکل است. این موضوعات ساختاری، تمایلات بلندمدتی را برای رشد هزینه‌ها ایجاد می‌کردند. کسری ساختاری در نظام بازنشستگی از اوایل دهه ۱۹۸۰ نهادینه شده بود. سیاست‌گذاران کاملاً آگاه بودند که اصلاحات ساختاری به تأخیر افتاده است. کسری بودجه «پدیده موقت» تلقی می‌شد و عمدتاً کمک‌های موقت دولت، آن را جبران می‌کرد. در ابتدا، این کمک‌های مالی یک مؤلفه ساختاری نظام تلقی نمی‌شد، بلکه نوعی تأمین مالی برای هزینه‌های پیشین به‌شمار می‌آمد. آخرین اصلاحات افزایش حق بیمه در سال ۱۹۹۲ تصویب شد؛ تغییرات مربوط به عوامل مؤثر بر استحقاق افراد (سن، ساختار نظام، امتیازات) به بعد موکول شدند.

- 1- Clientelistic
- 2- Patronage
- 3- Populistic
- 4- Eccentric majoritarianism
- 5- Fragmentation

[۲]. بدین ترتیب، نبود رابطه عقلانی متقابل میان شرایط استحقاق و حق بیمه‌های افراد در همه سطوح به این معنا بود که تصمیمات در سطوح خرد، نظام و کلان اقتصادی به گونه‌ای اتخاذ می‌شد که گویی هیچ محدودیت بودجه‌ای وجود ندارد و این امر پایداری نظام را از طریق تحمیل بار هزینه‌ها بر نسل‌های آینده دچار چالش جدی می‌کرد.

عدم کفایت و نابرابری در نظام: علی‌رغم هزینه‌های بسیار بالای نظام بازنشستگی یونان، این نظام نه تنها در کاهش فقر سالمندی موفق نبود؛ بلکه به‌طور نظام‌مند منجر به افزایش نابرابری شده بود. وجود تفاوت‌ها بسته به عواملی چون جنسیت، نسل، شغل و گروه‌های خاص از طریق سنین پایین‌تر بازنشستگی (برای برخی از گروه‌ها ۴۲ سال یا برای مادران ۵۰ سال) یا نرخ‌های جایگزینی سخاوتمندانه (۱۴۰ درصد برای برخی از کارمندان دولت) به توزیع نابرابر حقوق مستمری بازنشستگی می‌انجامید. این نابرابری در شرایط استحقاق، بازتاب نابرابری در مشارکت‌ها بود؛ برخی گروه‌ها، عمدتاً در بخش دولتی، مشمول نرخ پایین مشارکت بودند، برخی دیگر از یارانه کارفرمایان یا مالیات‌های پرداخت‌شده توسط مصرف‌کنندگان برخوردار می‌شدند.

متأسفانه امیدها برای عقلانی کردن شرایط استحقاق افراد، بارها و بارها اعلام شد اما به تعویق افتاد (به ویژه در سال‌های ۱۹۹۸، ۲۰۰۱، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۸ برای مطالعه بیشتر [۵] را ببینید) و «مؤلفه‌های موقت» شکل دائمی به خود گرفتند. در نتیجه، یونان قبل از بحران، تنها شاهد «بخشی از اصلاحات» بود یعنی در سال ۱۹۹۲ توانست حق بیمه‌ها را افزایش دهد؛ اما بخش دیگر اصلاحات که مشتمل بر سختگیرانه‌تر کردن شرایط استحقاق بود به تعویق افتاد. با این وجود، از آنجا که به‌نظر می‌رسید حق بیمه‌ها خیلی زیاد است، عمدتاً کمک‌های مستقیم دولت، افزایش هزینه‌ها را تأمین مالی می‌کرد. این امر پس از ورود به حوزه یورو با پیوستن به اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۱ - یعنی زمانی که استقراض خارجی و نرخ‌های بهره آن ارزان‌تر شد - همراه با افزایش کسری بودجه دولت آسان‌تر بود. برخی از محاسبات نشان می‌دهد که کمک‌های بلاعوض به نظام بازنشستگی بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۹ معادل ۸۳/۶ درصد از افزایش بدهی این کشور بوده است. در دوره بحرانی ۲۰۰۶-۲۰۰۹ هزینه‌های دولت مرکزی برای بازنشستگی ۳۵/۵ درصد از افزایش کسری بخش دولتی را تشکیل می‌داد، در حالی که حقوق و دستمزدها تنها ۹/۹ درصد آن بودند



به عنوان درصدی از GDP	هزینه‌های اجتماعی		هزینه‌های دولتی سالمندان	نرخ فقر	سرانه هزینه‌های اجتماعی ^۱ (in PPS, EU-15 = 100)	سرانه تولید ناخالص داخلی (in PPS, EU-15 = 100)
	۱۹۹۰/۱۹۸۰	۲۰۰۸				
یونان	۲۲/۱۲,۲	۲۶	۱۸,۱	۲۳,۱/۱۹,۷	۸۱/۶۴	۸۷/۷۳
EU-27	-	۲۶,۴	۱۸,۱	۱۶,۹/۱۶,۴	۸۸/۸۵	۹۰/۸۷

جدول ۳: هزینه‌های اجتماعی، هزینه‌های دولتی سالمندان (مستمری و سلامت و درمان) و فقر [۳]

همچنین دسترسی آسان به حداقل حقوق بازنشستگی، به ویژه در برخی از گروه‌ها، باعث بازنشستگی پیش از موعد و تشویق افراد برای فرار از مشارکت می‌شد. از این رو، گزارش‌های (OECD) نشان می‌دهند که یونان با وجود سهم بالای هزینه‌های مستمری بازنشستگی از تولید ناخالص داخلی آن کشور (شکل ۲) همچنان دارای بدترین عملکرد در زمینه کاهش فقر در میان سالمندان بوده است [۵]. جدول زیر افزایش سریع هزینه‌های اجتماعی را به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی - که مهم‌ترین آن مربوط به هزینه‌های مستمری و سلامت سالمندان است - از سال ۱۹۸۰ تا آستانه بحران نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌کنید، این رقم از ۱۲/۲ درصد در سال ۱۹۸۰ به ۲۶ درصد در سال ۲۰۰۸ افزایش یافته است. اما با وجود این افزایش‌های قابل توجه، سرانه هزینه‌های اجتماعی از افزایش سرانه تولید ناخالص داخلی عقب مانده است. این نشان می‌دهد که یونان در تأمین حمایت اجتماعی متناسب با ثروت خود ضعیف بوده است؛ بنابراین، نمی‌توان افزایش هزینه‌های اجتماعی را تنها دلیل وخیم‌تر شدن بودجه دولت دانست. علاوه بر آن، اثرات بازتوزیع در این کشور پایین بوده است. از این رو، نرخ فقر در آغاز بحران نسبتاً بالا بوده و پس از آن نیز بیشتر گردیده است. بدین ترتیب، با وجود آنکه نظام بازنشستگی یونان هزینه‌های بسیار بالایی داشت، همچنان

کفایت آن زیر سؤال بود.

سالمندی جمعیت: نظام بازنشستگی یونان تغییرات جمعیتی مهم جهان امروز همچون افزایش امید به زندگی و افزایش سالمندی را برای سال‌ها نادیده گرفته بود. از این رو، برای مقابله با چالش سالمندی در دهه ۲۰۰۰ و نیز شتاب گرفتن آن در دهه‌های بعدی آمادگی لازم را نداشت (جدول ۳).

نتیجه‌گیری

داسستان نظام بازنشستگی در یونان شباهت بسیاری با سوگ‌نامه‌های یونانیان دارد. ارسطو در تحلیل سوگ‌نامه‌های کلاسیک در اشعار خود معتقد است که در یک سوگ‌نامه، قهرمان آن سه مرحله را پشت سر می‌گذارد: مرحله اول با این تصور که می‌تواند از قوانین خدایان فراتر رود به مرحله دوم منجر می‌گردد که او را نسبت به یک فاجعه قریب‌الوقوع نابینا می‌سازد، و بالاخره در مرحله سوم او در ازای این گستاخی مجازات می‌شود. دولت یونان نیز برای سال‌ها مسائل و چالش‌های موجود و ضرورت بازبینی در ساختار نظام بازنشستگی خود را نادیده می‌گرفت (مرحله اول)، این امر منجر به تعویق اصلاحات شد (مرحله دوم) که در نهایت، به فروپاشی آن منجر گردید (مرحله سوم). اگر

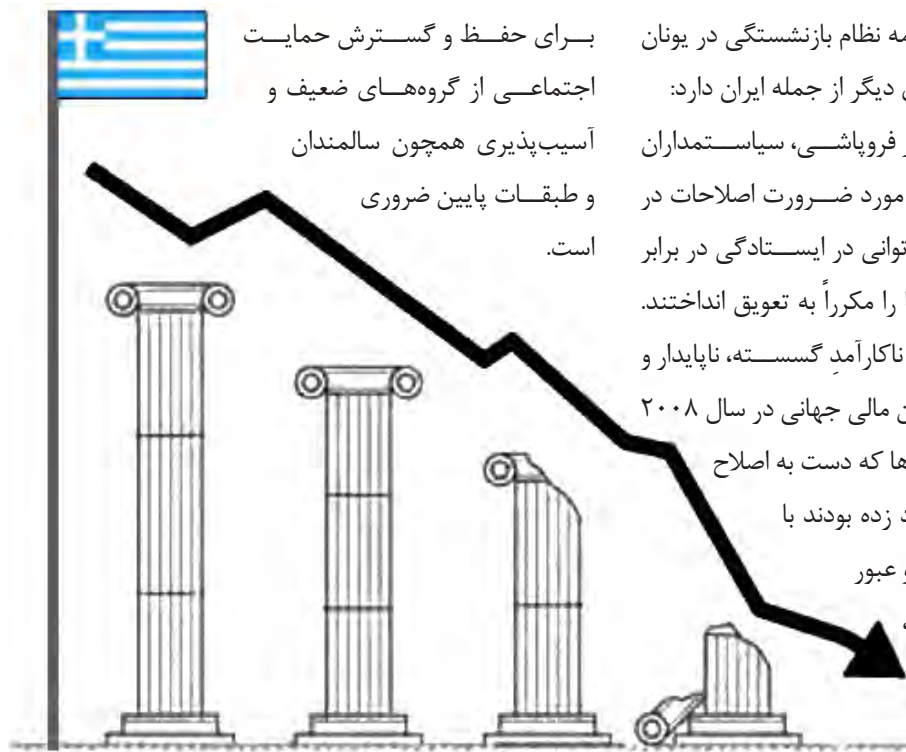
1- Purchasing Power Standards

هر دو بر حسب استانداردهای قدرت خرید در مقایسه با نرخ‌های مربوط به ۱۵ کشور اتحادیه اروپا اندازه‌گیری شده‌اند.

هر دولتی است - نظیر ایران - که فکر می‌کند اصلاحات بازنشستگی می‌تواند تا ابد به تأخیر بیفتد.

نکته دوم، درباره دوره اصلاحات پس از فروپاشی نظام بازنشستگی یونان است. این اصلاحات هم‌زمان با شرایط سخت بحران و تحت شرایط سخت‌گیرانه و ضربتی بین‌المللی که حاکمیت یونان را تضعیف می‌ساخت، و همراه با حذف دولت، مجلس و گفتگوی اجتماعی با شرکای اجتماعی در قالب سازمان‌ها و اتحادیه‌ها و بدون ارزیابی پیامدهای اقتصادی و اجتماعی آنها که به بحران‌های انسانی، اجتماعی و سیاسی منجر می‌گردید، صورت گرفت. همچنین فرضیات و وعده‌های خروج از بحران تریکا نیز با وجود اعمال شرایط سخت‌گیرانه تحقق نیافت و یونان در بحرانی عمیق و طولانی فرو رفت. این امر به ما می‌آموزد که در تصمیم به اصلاحات نظام بازنشستگی - همراه با پیوستن به بازارهای بین‌المللی یا بدون آن - تا چه میزان کیفیت اصلاحات و شیوه‌های انجام آن اهمیت دارد. هنگام اصلاحات ساختاری در نظام، نه تنها شیوه‌های انجام آن که تینیوس [۵] به‌درستی آن را «فناوری حکمرانی» می‌نامد، مهم است؛ بلکه برنامه‌ریزی

برای حفظ و گسترش حمایت اجتماعی از گروه‌های ضعیف و آسیب‌پذیری همچون سالمندان و طبقات پایین ضروری است.



چه بحران مالی جهانی در سال ۲۰۰۸ همچون کاتالیزوری برای فروپاشی نظام بازنشستگی در یونان عمل کرد، اما این ویژگی‌های نظام بازنشستگی یونان از جمله عدم وجود یک نظام واحد، پُرهزینه بودن و ناپایداری، عدم کفایت و نابرابری نظام بازنشستگی و سالمندی جمعیت بود که این بحران را رقم زد. این بحران، پیامدهای اقتصادی-اجتماعی و سیاسی نامطلوبی به دنبال داشت. در بخش اقتصادی به افزایش نرخ فقر و نابرابری و در بخش اجتماعی، افزایش نرخ فقر از طریق کاهش هزینه‌های اجتماعی منجر به کاهش امید به زندگی و کیفیت زندگی، به‌ویژه برای گروه‌های آسیب‌پذیر مانند سالمندان شد. این بحران در بخش سیاسی، علاوه بر بی‌اعتمادی به نظام رفاهی دولت که به‌نوبه خود منجر به کاهش مشارکت مردم در نظام رفاهی گشت، افزایش بی‌اعتمادی سیاسی موجب اعتراضات عمومی و تحولات عمیق در ساختار قدرت همچون به قدرت رسیدن احزاب راست افراطی شد.

سوگنامه‌های یونان محبوبیت جهانی دارند، زیرا مردم خود را در قهرمانان سوگنامه هویت‌یابی می‌کنند. از این رو، می‌توان گفت سوگنامه نظام بازنشستگی در یونان پندهای مهمی برای کشورهای دیگر از جمله ایران دارد:

اول آنکه در دوره پیش از فروپاشی، سیاستمداران یونان، علی‌رغم هشدارها در مورد ضرورت اصلاحات در نظام بازنشستگی، به علت ناتوانی در ایستادگی در برابر گرایش‌های پوپولیستی، آنها را مکرراً به تعویق انداختند. حاصل این بی‌عملی، یک نظام ناکارآمد گسسته، ناپایدار و بی‌کفایت بود که با تلنگر بحران مالی جهانی در سال ۲۰۰۸ فرو ریخت. بسیاری از کشورها که دست به اصلاح نظام‌های بازنشستگی خود زده بودند با آمادگی بیشتری با این بحران و عبور از آن روبرو شده‌اند. بنابراین، این امر به نوعی هشدار به

- [1] Yfantopoulos, P, Yfantopoulos J. The Greek Tragedy in the Health Sector: Social and Health Implications. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung [Internet]. 2015 Sep;84(3):165–82. Available from: <http://dx.doi.org/10.3790/vjh.84.3.165>
- [2] Nektarios M, Tinios P. The Greek Pension Reforms: Crises and NDC Attempts Awaiting Completion. Progress and Challenges of Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes: Volume 1 Addressing Marginalization, Polarization, and the Labor Market [Internet]. 2019 Oct 21;141–63. Available from: http://dx.doi.org/10.1596/978-1-4648-1453-2_ch7
- [3] Petmesidou M, Glatzer M. The Crisis Imperative, Reform Dynamics and Rescaling in Greece and Portugal. European Journal of Social Security [Internet]. 2015 Jun;17(2):158–81. Available from: <http://dx.doi.org/10.1177/138826271501700202>
- [4] Frangos CC, Plakoudakis P, Dimitropoulos PS, Evangelopoulos P, Pasxali E, Sotiropoulou V. Comparative Statistical Analysis of the Pension Reforms by the Social Security and Pension Funds Before, During and After the Greek Economic Crisis Including Future Projections. In Proceedings of 4th International Conference on Quantitative, Social, Biomedical and Economic Issues 2020 Jul 11 (p. 69). Christos Frangos.
- [5] Tinios P. The Greek pension tragedy: a case of failure in Governance. Konrad Adenauer Stiftung, Katoptron. 2016;4.
- [6] Matsaganis M. The welfare state and the crisis: the case of Greece. Journal of European Social Policy [Internet]. 2011 Dec;21(5):501–12. Available from: <http://dx.doi.org/10.1177/0958928711418858>
- [۷] نیکنامی ر. بحران مالی حوزه‌ی یورو و تأثیر آن بر دولت‌های رفاه اروپایی. فصلنامه دولت‌پژوهی، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی. ۱۳۹۶؛ ۳(۲۱): ۳۷-۷۰.
- [8] Armingeon K, Baccaro L. Political Economy of the Sovereign Debt Crisis: The Limits of Internal Devaluation. Industrial Law Journal [Internet]. 2012 Aug 31;41(3):254 –75. Available from: <http://dx.doi.org/10.1093/indlaw/dws029>

آینده کار در عصر دیجیتال

اسماعیل لله گانی^۱، زهرا بهنژادی^۲، آیناز بدلی آرخلو^۳

چکیده

قرن بیست و یکم شاهد موج بی سابقه‌ای از دگرگونی‌های فناوری است که آینده کار را به‌طور چشمگیری تغییر می‌دهند. خودکارسازی و هوش مصنوعی، صنایع را متحول کرده و منجر به ارزیابی مجدد نقش‌های شغلی و الزامات مهارتی می‌شوند. مدیریت تغییر، عاملی حیاتی در هدایت سازمان‌ها از طریق قلمروی فناوری‌های نوین و تأثیر آن بر محیط کار است. با پیشرفت مداوم فناوری، سازمان‌ها مجبور به انطباق و به‌کارگیری شیوه‌های مؤثر مدیریت تغییر برای حفظ رقابت و انعطاف‌پذیری خود هستند. این در حالی است که ظهور رویکرد کار از راه دور، ساختارهای سازمانی سنتی را مختل کرده و باعث بازنگری در شیوه‌های منابع انسانی شده است.

اکنون به واسطه قابلیت‌های برخط در سراسر جهان، شفافیت در محیط کاری بیش از هر زمان دیگری در حال وقوع بوده و از آسیا تا اروپا در حال گسترش است. همچنین، انقلابی در مسیر فناوری منابع انسانی نیز در حال وقوع است؛ هوش مصنوعی از یک رؤیای آینده موجودیت یافته، بالغ شده و به مجموعه‌ای از برنامه‌های کاربردی در حال رشد، خوش‌قیمت و با کاربری آسان تبدیل گردیده است.

در این نوشتار، روندهای غالب دنیای کار در عصر تحولات دیجیتال و سپس سناریوهای مرتبط با آن مورد بررسی قرار گرفته و در پایان پیشنهادهایی مرتبط با حوزه‌های مورد بررسی ارائه شده است.

کلیدواژه

کلان‌روندها، دنیای کار آینده، مهارت‌های فناورانه.

۱ - مدیرعامل بانک رفاه کارگران؛ e.lalegani@bankrefah.ir

۲ - کارشناس پژوهشی بانک رفاه کارگران؛ z.behnejhadi@yahoo.com

۳ - کارشناس پژوهشی بانک رفاه کارگران؛ aynaz.badali@yahoo.com



۱- مقدمه

معرفی هوش مصنوعی^۱ منجر به تأثیر شگرف و دگرگون‌کننده در محیط کار شده و سازمان‌ها را با چالش‌ها و فرصت‌های بی‌سابقه‌ای مواجه کرده است. فناوری‌های هوش مصنوعی همچون یادگیری ماشینی، پردازش زبان طبیعی و خودکارسازی فرایند رباتیک، صنایع مختلف را متحول کرده‌اند و سازمان‌ها را قادر ساخته‌اند تا علاوه بر خودکارسازی وظایف تکراری، مجموعه داده‌های پیچیده را تجزیه و تحلیل کرده و تجربیات شخصی‌سازی شده را به مشتریان ارائه دهند [۱]. در دهه گذشته، آینده اقتصاد جهانی حول محور تحول دیجیتال در صنایع، مشاغل و حاکمیت متمرکز بوده است. محققان تأکید دارند که حداقل تا نیمی از مشاغل موجود، در معرض ریسک جایگزینی و خودکارسازی هستند. این روند، موج جدیدی از تغییرات شغلی، بازآموزی مهارت‌ها و ارتقای توانایی نیروی کار را ایجاد می‌کند.

تکامل سریع فناوری هوش مصنوعی نه تنها شیوه انجام کار را تغییر داده، بلکه سازمان‌ها را نیز مجبور به تغییر ساختارها، فرایندها و قابلیت‌های نیروی کار خود نموده تا در برابر تغییرات بی‌سابقه، رقابتی و انعطاف‌پذیر باقی بمانند. با توجه به این تحولات، برای سازمان‌ها ضروری است که نیاز به انطباق راهبردی با چشم‌انداز در حال تحول مبتنی بر هوش مصنوعی را تشخیص دهند. شکست در پذیرش پتانسیل هوش مصنوعی می‌تواند منجر به رکود سازمانی و کاهش رقابت در بازار شود [۲]. امروزه، موج دوم از ابزارهای هوش مصنوعی به صورت برخط ارائه شده‌اند که بر کمک به مدیران ماهر و پردرآمد تمرکز دارند تا بتوانند وظایف خود را بهتر و در مقیاس بالاتری انجام دهند. اولین موج ابزارهای هوش مصنوعی عمدتاً کمک به سازمان‌ها را هدفگذاری کرده و در راستای کاهش هزینه‌ها و کسب دستاوردهای

کوچک در حوزه بهره‌وری بودند.

ادغام فناوری‌های خودکارسازی و هوش مصنوعی، تغییری بنیادین در ماهیت نقش‌های شغلی در صنایع ایجاد کرده است. وظایفی که زمانی دستی و معمولی بودند، اکنون به صورت خودکار در حال تبدیل شدن به نقش‌های جدید و تغییر نقش‌های موجود هستند. وظایف معمول مانند ورود داده‌ها، عملیات خط مونتاژ و خدمات اولیه مشتری به طور فزاینده‌ای توسط ماشین‌ها انجام می‌شود و به نیروی انسانی اجازه می‌دهد تا بر عملکردهای شناختی درجه بالاتر تمرکز کنند.

با این حال، این انقلاب فناوری بدون چالش نبوده است؛ جابه‌جایی شغل به یک نگرانی مهم تبدیل شده چراکه برخی از وظایف معمول و تکراری در معرض خودکار شدن قرار دارند. این امر مستلزم ارزیابی مجدد مجموعه مهارت‌های نیروی کار و شناسایی نقش‌هایی است که منحصراً انسانی هستند، مانند تفکر انتقادی، خلاقیت و هوش هیجانی. مدیریت منابع انسانی با شناسایی نقاطی که خودکارسازی می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد، مهارت‌آموزی مجدد کارکنان را تسهیل کند و فرهنگ سازگاری را در نیروی کار پرورش دهد، نقش اصلی را در مدیریت این انتقال ایفا می‌کند.

با بررسی کلان‌روندهای مرتبط با کار و آینده مشاغل در عصر دیجیتال، این پرسش مطرح می‌گردد که تداوم پیشرفت‌های حوزه فناوری، خودکارسازی و گسترش استفاده از هوش مصنوعی، چه تأثیری بر مشاغل و مدیریت نیروی انسانی در محیط کار دارند؟ از این رو، در پژوهش حاضر به بررسی کلان‌روندهای مذکور و سناریوهای مطرح شده در حوزه آینده کار پرداخته و پیشنهادهایی نیز در این رابطه ارائه خواهد شد.

۲- کلان‌روندهای تحول آفرین آینده کار

کلان‌روندها، نیروهای بزرگی در توسعه اجتماعی هستند

1- Artificial Intelligence

سطوح مدیریتی و نظارتی بالاتر است که در نهایت، به ارائه‌ی توصیه‌های هوشمند از طریق الگوریتم‌ها منتج می‌شود.

در دهه‌های آتی، نسل جدیدی از ابزارهای هوش مصنوعی در محیط کاری ظهور خواهد کرد که وظایف مدیران سنتی را پشتیبانی می‌کنند؛ دادن بازخورد بلادرنگ به کارمندان و نظارت بر عملکرد و استفاده از کلان داده‌ها به جهت خودکارسازی وظایف روزمره رهبران تیم‌ها، می‌تواند از مصادیق بارز آن باشد. انجام این امور به مدیران این امکان را می‌دهد تا بیشتر بر راهبرد، خلاقیت و نظارت تمرکز کنند و یک مزیت رقابتی قدرتمند را برای کسانی که قادر به بهره‌مندی از مجموعه در حال رشد ابزارهای هوش مصنوعی هستند، فراهم می‌آورد.

در حالی که استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی در راستای انجام کارهای مدیریتی در سال‌های آتی شتاب می‌گیرد، خطرات و نگرانی‌های زیادی نیز در این حوزه وجود دارد. نحوه کار بسیاری از الگوریتم‌های هوش مصنوعی از شفافیت کامل برخوردار نیست؛ این امر کار را برای رهبران کسب و کار در توضیح علت و چرایی برخی توصیه‌های ارائه شده توسط هوش مصنوعی دشوار می‌سازد. همچنین، نگرانی‌های روبه‌افزایشی در این خصوص وجود دارد که الگوریتم‌های هوش مصنوعی که با استفاده از داده‌های جانب‌گیرانه انسانی ساخته می‌شوند - همانند الگوریتم‌های استخدام که از داده‌های استخدامی قبلی استفاده می‌کنند - ممکن است منعکس‌کننده تعصبات مدیران قبلی بوده و از این طریق، تعصبات سنتی را گسترش داده و آن‌ها را در کل نرم‌افزار سازمانی موجود مستقر سازند. یکی دیگر از نگرانی‌های موجود در این زمینه آن است که پژوهش کافی در خصوص تأثیر بلندمدت ابزارهای هوش مصنوعی بر محیط کاری و یا الزامات و مقررات مورد نیاز برای آن صورت نپذیرفته و اطلاعاتی نیز در این زمینه در دست نیست. با این حال و با وجود برخی از نگرانی‌ها و چالش‌هایی که به آن اشاره شد، در

که احتمالاً بر آینده‌ای به مدت ده تا پانزده سال تأثیر خواهند داشت. در تعریف دیگری، کلان‌روندها به عنوان یک تغییر بزرگ اجتماعی، اقتصادی، زیست‌محیطی و یا فناورانه هستند که به آرامی شکل می‌گیرند و بر طیف وسیعی از فعالیت‌ها، فرایندها و آگاهی‌ها در جامعه تأثیر می‌گذارند؛ آن‌ها نیروهای بنیادین برگرفته از روندها هستند. کلان‌روندها مفروض‌ترین دانش‌ها درباره آینده محتمل‌اند که دارای سه ویژگی کلیدی زیر هستند:

۱. افق زمانی گسترده؛ ده سال و بیشتر؛

۲. به لحاظ حوزه‌های تأثیرگذاری وسیع و گسترده؛

۳. به لحاظ جغرافیایی دارای اثرات جهانی.

کلان‌روندهای بازار کار و تغییرات و تحولاتی که به تبع آن در سطح جهانی در حال وقوع است، کارفرمایان را برای بازاندیشی و بازنگری در مدل‌های مرسوم استخدامی خود و انطباق آن برای نسل دیجیتال آینده، تحت فشار قرار می‌دهند. در ادامه به برخی از این روندها اشاره شده است:

۲-۱- هوش مصنوعی در جایگاه بالای مدیریتی

پس از نگرانی‌های مداوم در خصوص جایگزینی نیروی کار انسانی با الگوریتم‌های هوش مصنوعی، اکنون از این فناوری در مجموعه‌ای از برنامه‌های کاربردی مختلف من جمله برنامه‌های کاربردی برنامه‌ریزی خودکار جلسات، چت‌بات‌های پشتیبان مشتری و ابزارهای شناسایی و استخدام استعدادهای شغلی بهره گرفته می‌شود که یکی از بخش‌های مهم به کارگیری این فناوری در سطوح مدیریتی است. جنبه‌های روزمره‌ی مدیریت اکنون به سطحی از بلوغ رسیده‌اند که واگذاری مسئولیت انجام آن‌ها به الگوریتم‌های هوش مصنوعی میسر است.

برخی از حوزه‌های جذاب روبه‌رشد هوش مصنوعی در آموزش و هدایت آنی کارکنان در محیط کاری با استفاده از کلان داده برای کنترل وظایف آنان و ارائه‌ی بازخورد فوری به

برخی از شرکت‌ها و سازمان‌ها از هوش مصنوعی جهت انجام وظایف مدیریتی بهره گرفته شده است:

- برنامه کاربردی مرکز تماس پشتیبانی مشتری با نام کوگیتو^۱ به‌عنوان یک مدیر ناظر هوش مصنوعی بر عملکرد کارکنان عمل کرده و پیشنهادهایی را در لحظه به‌منظور تقویت مکالمات با مشتری در زمان تماس ارائه می‌دهد. این برنامه کاربردی کارکنان را آموزش می‌دهد که چگونه یا در چه زمانی سرعت پاسخگویی را افزایش داده و یا آن را کند کنند، پیشنهادهای هوشی - احساسی ارائه کرده و با عهده‌دار شدن وظیفه مدیر میانی، آمار عملکرد کاری کارکنان را به مدیر مافوق ارائه دهند.
- برنامه کاربردی بهره‌وری خرده‌فروشی تحت عنوان پرکولاتا^۲ یک ابزار بهینه‌سازی فروش است که از طریق یادگیری ماشین، برنامه کاری کارکنان را تعیین کرده و با مدل‌سازی، نقش شغل مدیریت گروه خرده‌فروشی را با بهترین عملکرد اجرا می‌کند. این برنامه کاربردی فعالیت‌های درون فروشگاه‌ها را نیز رصد کرده و کارکنان بخش فروش را بر اساس بهره‌وری واقعی آن‌ها رتبه‌بندی می‌کند.
- شرکت حمل‌ونقل یوپی‌اس از سامانه تلمتیکس^۳ به‌عنوان یک ناظر هوش مصنوعی نصب بر روی وسیله نقلیه برای رانندگان استفاده می‌کند. این سامانه میزان سوخت مصرفی، ترمز وسیله نقلیه، مدت‌زمان فاصله‌گرفتن راننده از صندلی، حرکت وسیله نقلیه در تردد بین‌شهری و غیره را رصد کرده و در پایان نوبت کاری گزارش‌های بازخوردی برای کمک به بهبود عملکرد رانندگان ارائه می‌دهد. در موج دوم ابزارهای هوش مصنوعی انتظار می‌رود تا

شرکت‌های بیشتری از این فناوری جهت کسب دستاوردهای راهبردی گسترده‌تر نظیر آزاد کردن زمان مدیران ماهر در راستای تمرکز بر وظایف اساسی انسانی نظیر راهبردهای بلندمدت، منتورینگ و پرورش استعدادها و هدایت خلاقیت و نوآوری، استفاده نمایند.

۲-۲- تغییرات فرهنگی در میان مدیران

امروزه مدیران نمی‌توانند به‌رسمیت شناختن فرهنگ کارکنان در کسب‌وکار را نادیده بگیرند. انتظار می‌رود که تغییرات جزرومدی در نگرش و نظرات مدیران عامل سازمان‌ها - به‌مثابه موج جدیدی از طرز تفکر - پایه‌گذار فرهنگی نو در میان رهبران کسب‌وکار بوده که افزایش تعامل با کارکنان نقطه کانونی آن قلمداد شده و به تعداد فزاینده‌ای از شرکت‌ها تسری یابد. موارد زیر عمدتاً بستر ساز تغییرات فرهنگی در میان مدیران هستند:

۱. شفافیت برخط محل کار یک هنجار پذیرفته شده در میان جویندگان کار است؛ این امر رفتار افراد جویای کار و توانایی شرکت‌ها در جذب استعدادهای موردنیاز آن‌ها را تغییر داده است. هم‌اینک داوطلبان سرمایه‌گذاری بیشتری در زمان و انرژی برای شناسایی فرهنگ شرکت‌ها پیش از پذیرش شغل می‌کنند و این امر خود منجر به ایجاد پویایی برای تقویت فرهنگ محیط کاری در میان کارفرمایان شده است.

۲. در دهه گذشته مشاغل در هر صنعتی، به سمت دانش‌بنیان‌شدن تغییر کرده‌اند؛ مشاغلی که در آن کارگران بسیار متفاوت بوده و انگیزه و دانش یک کارگر می‌تواند تأثیرات بسیار زیادی بر کسب‌وکار داشته باشد. این تغییر حتی در حوزه‌های غیر فناوری‌محور نظیر مراقبت‌های بهداشتی، حمل‌ونقل و تولید نیز اتفاق افتاده است. مشاغل، به‌ویژه مشاغل

1- Cogito
2- Percolata
3- Telematics

با عملکرد بالا، به صورت فزاینده‌ای دریافته‌اند که کارکنان مهم‌ترین سرمایه آن‌ها محسوب می‌شوند؛ نتایج تحقیقات اخیر نیز شاهی بر این مدعا و بیانگر آن است که اکنون کارکنان برای فرهنگ سازمان اهمیتی بیش از سطح درآمد خود قائل بوده و از این رو فرهنگ محیط کار به اصلی اساسی و غیرقابل مذاکره تبدیل شده است.

۳. در سال‌های اخیر، تأثیر قوی فرهنگ محیط کار در کسب و کار دنیای واقعی به‌طور ملموسی قابل مشاهده بوده است. فرهنگ کارکنان به‌طور آشکاری با عملکرد مالی بهتر، نوآوری، جذب استعداد، رفتار اخلاقی در محل کار، رضایت مشتری و موارد دیگر در ارتباط است.

به‌طور کلی فرهنگ سازمانی از منظر اندازه‌گیری، یک مفهوم دشوار تلقی می‌گردد؛ در همین راستا، پروژه‌ای توسط متخصصین MIT تحت عنوان «فرهنگ ۵۰۰» اجرا شد که در آن، محیط فرهنگی بیش از ۵۰۰ شرکت بزرگ با استفاده از یادگیری ماشین تحلیل شده است. این امر به مدیران عامل امکان می‌دهد تا فرهنگ کارمندان خود را در برابر دیگر بازیگران صنعت به راحتی درک کرده و محک بزنند. این سنجش در ابعادی ۹ گانه (جدول ۱) انجام پذیرفت؛ ارزش‌های کلیدی که در این جدول درج شده‌اند بیشترین استناد را توسط شرکت‌های پیشرو و بیشترین تأثیر را در نتایج داشته‌اند [۳].

جدول ۱: ارزش‌های بزرگ فرهنگ سازمانی

چابکی	همکاری	مشتریان
تنوع	اجرا	نوآوری
تمامیت	عملکرد	احترام

باید توجه داشت که شناخته‌شدن به عنوان یک سازمان پیشرو در حوزه فرهنگ به معنی ارائه مزایای گران‌قیمت به

کارکنان در محل کار همانند سالن‌های ورزشی، وعده‌های غذایی رایگان و تعطیلات نامحدود نیست؛ بلکه سازمان می‌بایست در راستای نیل به هدف فوق به تهیه و ارائه مأموریت کاملاً واضح و مشخص که با آرزوهای شخصی کارکنان و بهترین عملکرد آن‌ها پیوند خورده و آن را تقویت نماید، گام بردارد.

در همین راستا، موارد زیر به عنوان محرک‌های اصلی ایجاد رضایت در کارکنان شناخته می‌شود:

- محیط کار با مأموریت شفاف که کار روزانه کارکنان را با اهداف اجتماعی گسترده‌تر و تغییرات مثبت در دنیای اطراف آن‌ها پیوند داده و هماهنگ سازد؛
- رهبران ارشد که الهام‌بخش، همدل و باصلاحیت هستند؛
- مجموعه‌ای از مسیرهای کاملاً مشخص شده روبه‌رشد برای کارکنان، بر پایه شایستگی آن‌ها به گونه‌ای که در هر مرحله از پیشرفت شغلی راهی به مرحله بعدی رشد سازمانی گشوده شده و به بن‌بست شغلی ختم نشود.

۲-۳- شمول شغلی و ایجاد تنوع نژادی و جنسیتی در اولویت کارفرمایان

در سال‌های گذشته، موضوع تنوع، برابری و شمولیت^۱ در فضاهای کاری اهمیت ویژه‌ای یافته است. در همین راستا بسیاری از شرکت‌ها نیز این مسئله را جدی گرفته و در فهرست اولویت‌های خود قرار داده‌اند. از سوی دیگر باید توجه داشت که برنامه‌های تنوع و شمولیت در دهه‌های مختلف در دستور کار شرکت‌ها قرار داشته لیکن اخیراً کارفرمایان بیشتری در کشورهای اروپایی و آمریکایی اقدام به سرمایه‌گذاری در برنامه‌های ایجاد تنوع و شمولیت در محیط کاری، به عنوان یک کارکرد اصلی در کسب و کار خود

1- Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)

نموده‌اند؛ برای انجام این کار شرکت‌ها نیازمند رهبران و مدیران متخصص به‌منظور عملیاتی‌سازی این اقدامات ابتکاری هستند. کارفرمایان در سراسر جهان از نیاز به ایجاد تنوع و شمولیت در اقتصاد امروز دنیا آگاه شده و در حال سرمایه‌گذاری در استعدادهای درخشان برای بهره‌بردن از این برنامه‌ها هستند.

هم‌اکنون اکثر سرمایه‌گذاری‌ها در استخدام نقش‌های مرتبط با تنوع و شمول متعلق به شرکت‌های بسیار بزرگ است. تحقیقات حاکی از آن است که دوسوم ایجاد شغل در تنوع و شمول به کارفرمایانی با بیش از ۱۰۰۰ کارکن تعلق داشته که دلیل این موضوع ساده است؛ شرکت‌های بزرگ در معرض بررسی عمومی و قانونی بیشتری قرار داشته و نیروهای متخصص بیشتری نیز در اختیار دارند که سرمایه‌گذاری در گروه‌های تنوع و شمول را برای آن‌ها میسر می‌سازد.

در حال، انتظار می‌رود که شرکت‌های متوسط نیز به سرمایه‌گذاری در این بخش‌ها و تجهیز سازمان‌های خود اقدام نمایند. این امر می‌تواند با نیاز به رقابت برای جذب متقاضیان دریافت شغل‌های مرتبط در شرکت‌هایی که چنین برنامه‌هایی را اداره می‌کنند، تسریع شود.

۲-۴- تبدیل کودکان نسل انفجار^۱ به نیروی کار بالای ۶۵ سال

مزایای بسیاری در بهره‌گیری از استعدادهای بالای ۶۵ سال وجود دارد. بسیاری از کارکنان باتجربه دارای دانش غنی سازمانی و ارتباطات حرفه‌ای هستند که به‌سختی می‌توان آن‌ها را در میان استعدادهای جوان یافت. علی‌رغم تصور اینکه کارکنان جوان‌تر از دانش بیشتری برخوردار بوده و

فناور هستند، بسیاری از کارفرمایان، کارکنان مسن‌تر را در صورت در اختیار داشتن دسترسی مشابه، به‌اندازه‌ی هم‌تایان جوان‌تر خود آماده‌ی سرمایه‌گذاری در یادگیری مداوم و تقویت مهارت‌ها می‌یابند. نیروی کار متنوع از نظر سنی، می‌تواند به «تنوع شناختی»^۲ از طریق طرح دیدگاه‌های متنوع و ارزشمندی که بر اساس نتایج تحقیقات اغلب خلاقیت و نوآوری گروهی بیشتری را به همراه می‌آورد، کمک نماید.

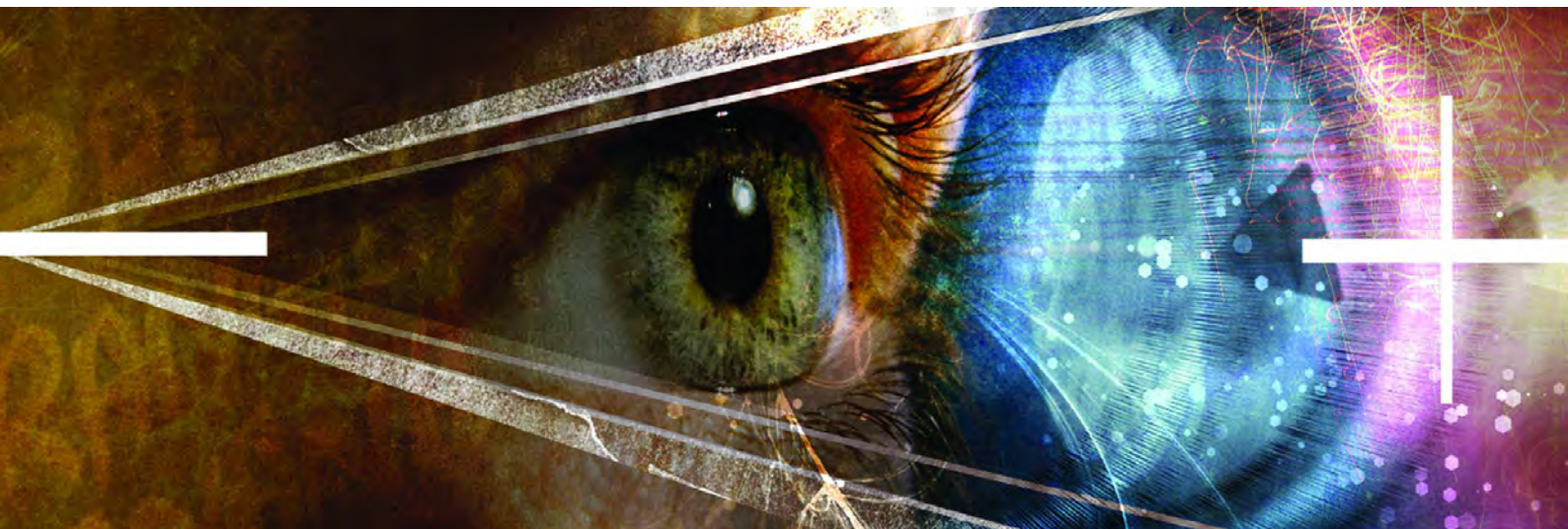
لازم به ذکر است، موج تاریخی کارکنان بالای ۶۵ سال در دهه‌های آینده چالش‌های جدیدی را به وجود خواهد آورد؛ مهم‌تر از همه مسئله‌ی افزایش سن در محل کار است که کارفرمایان برای مقابله با آن‌ها تحت فشاری فزاینده قرار خواهند گرفت. مسئله‌ای که به سن‌گرایی در بسیاری از محیط‌های کاری دامن می‌زند این تصور است که با به تأخیر انداختن بازنشستگی، کارکنان مسن‌تر ممکن است به پیشرفت شغلی کارکنان جوان‌تر آسیب زده و راه آن‌ها را برای ترقی مسدود کنند.

بهترین راه برای آماده‌سازی کارکنان نسل جدید در دهه آینده، سرمایه‌گذاری در حوزه یادگیری و توسعه است. این تلاش‌ها به کارکنان در هر سنی کمک می‌کنند تا مهارت‌های خود را به‌روز نگه داشته و یادگیری در طول عمر را ارتقا بخشند، همچنین به کارکنان مسن‌تر نیز کمک می‌کند تا با سرعت و پیچیدگی نوآوری فنی حال حاضر، سازگار شوند. کارفرمایانی که در برنامه‌های یادگیری مرتبط و قابل‌دسترس سرمایه‌گذاری می‌کنند، در بهترین وضعیت جهت جذب، حفظ و بهره‌مندی از نیروی کار سالخورده‌ی آینده قرار خواهند گرفت.

در دهه‌ی آینده گروه کارجویان مستعد، متنوع‌تر از هر زمان دیگری، نه فقط از حیث جنسیت و نژاد، بلکه از نظر سن و تجربه، خواهند بود. کارفرمایانی که تعریف

2- Cognitive diversity

۱- کودک نسل انفجار یا بیبی‌بومر (Baby Boomer): کسی است که در دوره انفجار جمعیت پس از جنگ جهانی دوم، یعنی در حد فاصل سال‌های ۱۹۴۶ و ۱۹۶۴ زاده شده‌باشد.



نگرانی‌های نیروی کار و توسعه مهارت‌ها مواجه می‌شوند. این مورد شامل اذعان و انطباق با اضطراب‌ها و عدم قطعیت‌های بالقوه پیرامون تأثیر هوش مصنوعی بر وظایف و مسئولیت‌های شغلی است. این در حالی است که به‌طور هم‌زمان پرورش مهارت‌های جدید مورد نیاز در محیط کار مبتنی بر فناوری، دارای اولویت می‌باشد [۴]. از این‌رو، سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری فعالانه در برنامه‌های یادگیری و ارتقای مستمر مهارت می‌توانند کارکنان خود را برای سازگاری با تقاضاهای در حال تحول عصر دیجیتال توانمند کنند و در نهایت نیروی کار چابک‌تر و انعطاف‌پذیرتری را پرورش دهند [۵].

استفاده از هوش مصنوعی برای ساده‌سازی شیوه‌های مدیریت تغییر

ظهور هوش مصنوعی فرصت‌هایی را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند تا از فناوری‌های پیشرفته در ساده‌سازی شیوه‌های مدیریت تغییر استفاده کنند. ابزارها و سکوها مبتنی بر هوش مصنوعی می‌توانند تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل‌سازی و تصمیم‌گیری را تسهیل کنند و فرایندهای مدیریت تغییر آگاهانه‌تر و کارآمدتر را امکان‌پذیر کنند [۶]. سازمان‌ها با

خود از فراگیری را به‌منظور استقبال از کارکنان مسن‌تر گسترش داده و برنامه‌های یادگیری را برای استفاده بیشتر از استعدادهای برتر بالای ۶۵ سال توسعه می‌دهند، از مزیت استخدام راهبردی در سال‌های آتی بهره‌مند خواهند شد.

۳- عصر دیجیتال و تغییرات مشاغل - انطباق با آینده کار

به علت ادغام فناوری هوش مصنوعی در سازمان‌ها و تغییر ساختار سازمانی، آینده محیط کار به‌سرعت در حال تحول است. همان‌طور که فناوری‌های هوش مصنوعی به تعریف مجدد آینده کار ادامه می‌دهند، برای سازمان‌ها مهم است که به نگرانی‌های نیروی کار رسیدگی کنند. بدین منظور از هوش مصنوعی برای ساده‌سازی شیوه‌های مدیریت تغییر و ایجاد تعادل میان خودکارسازی و مداخله انسانی در ابتکارات استفاده می‌کنند [۲].

پرداختن به نگرانی‌های نیروی کار و توسعه مهارت در عصر هوش مصنوعی

از آنجایی که ادغام فناوری‌های هوش مصنوعی به تغییر شکل نیروی کار ادامه می‌دهد، سازمان‌ها با چالش رسیدگی به

استفاده از قابلیت‌های هوش مصنوعی قادر خواهند بود تا درک عمیق‌تری از پویایی‌های تغییر و پیش‌بینی چالش‌های بالقوه به‌دست آورند.

متعادل کردن خودکارسازی و مداخله انسانی

نکته حائز اهمیت در عصر دیجیتال، نیاز به برقراری تعادل بین خودکارسازی و مداخله نیروی کار است. درحالی‌که فناوری‌های هوش مصنوعی پتانسیل خودکارسازی جنبه‌های خاصی از مدیریت تغییر همچون خلاقیت و هوش هیجانی را ارائه می‌دهند [۴]. این شامل یکپارچه‌سازی راهبردی ابزارهای هوش مصنوعی برای حمایت و تقویت تصمیم‌گیری و همکاری انسان است، نه جایگزینی کامل عنصر انسانی. با ایجاد تعادل بین خودکارسازی و مداخله انسانی، سازمان‌ها می‌توانند کارایی و ماهیت انسان‌محوری را در دنیای مدرن هوش مصنوعی بهینه کنند.

انطباق با آینده محیط کاری در عصر هوش مصنوعی، سازمان‌ها را ملزم به استفاده از هوش مصنوعی برای ساده‌سازی شیوه‌های مدیریت تغییر و ایجاد تعادل بین خودکارسازی و مداخله انسانی می‌نماید. سازمان‌ها با پرداختن به توسعه مهارت‌ها، بهره‌گیری از فناوری‌های هوش مصنوعی و پذیرش نقش‌های تکمیلی میان خودکارسازی و مهارت‌های انسانی، می‌توانند پیچیدگی‌های مهارت در حال تحول نیروی کار و چشم‌انداز مدیریت را تغییر دهند [۲].

۴- سناریوهای آینده کار

یکی از کلان‌روندها، روندهای مربوط به دنیای کار تا دهه آتی است. چگونگی پاسخ انسان به چالش‌ها و فرصت‌های ایجاد شده توسط کلان‌روندها، جهان آینده کار را رقم می‌زند. از این رو، چهار سناریو تا سال ۲۰۳۰ بر مبنای پژوهش خنیفر و محمدنژاد فدردی (۱۳۹۷)، با توجه به دو معیار جمع‌گرایی- فردگرایی و همگرایی- واگرایی محتمل است.

لازم به ذکر است که براساس معیار جمع‌گرایی- فردگرایی به نقش دولت در ایجاد تعادل بین یک اقتصاد قوی و منافع مردم پرداخته می‌شود. یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌ها برای هر سازمانی به فناوری‌های دیجیتال برمی‌گردد که در معیار همگرایی- واگرایی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این معیار، سوال اساسی این است که آیا فناوری دیجیتال پایانی برای سازمان‌ها خواهد بود؟

۱-۴- دنیای کار زرد

در جهان زرد، کسب‌وکارهای اجتماعی موفق هستند. سرمایه‌گذاری به سمت سرمایه‌گذاری‌های اخلاقی و برندهای پاک تغییر جهت می‌دهند زیر افراد به دنبال رعایت «انصاف» هستند. صنعتگران، سازندگان و انجمن‌های کارگری جدیدی روی کار می‌آیند. انسانیت بسیار ارزشمند خواهد گشت و نیروی کار دارای شخصیت مستقل و انعطاف‌پذیر خواهد بود. در این شرایط، کارکنان دارای ذهنیت‌های مشابه، گرد هم جمع می‌شوند تا با مشارکت یکدیگر بر روی پروژه‌های مختلف کار کنند. اصناف برای اعضای خود احساس عمیقی از هویت را ایجاد می‌کنند. افراد خود را به‌عنوان اعضای حرفه خود می‌بینند و یکدیگر را با توجه به مجموعه مهارتی خاص خود، منافع و اهداف مشترکشان می‌شناسند. پاداش‌های غیرمالی در قراردادهای بسیار آشکار است. در یک بیان کلی‌تر، مشاغل از حالت سنتی خود خارج و به سمت کار شایسته روی خواهند آورد [۷].

در جهان زرد، احتمال کمی وجود دارد که نیروی انسانی تسلیم معایب خودکارسازی شوند. هرچه افراد بیشتر تحت تأثیر پیشرفت‌های فنی قرار بگیرند و متوجه شوند که مهارت‌هایشان منسوخ می‌شود، ناامیدی و عقب‌نشینی آنان در برابر سیاست‌هایی که به‌ظاهر طرفدار «نخبه» هستند افزایش می‌یابد. باین حال، «فناوری نامشهود» مانند هوش مصنوعی و خودکارسازی کارهایی که برای انسان

تا از لحاظ تأثیر و مقیاس به جایگاهی فراتر از اندازه خود برسند [۸].

۳-۳- دنیای کار سبز

مسئولیت و اعتماد بر دستور کار شرکت‌ها غلبه می‌کند. نگرانی‌های مربوط به تغییرات جمعیت‌شناختی، اقلیمی و پایداری، محرک‌های اصلی شرکت‌ها می‌شوند. در این شرایط، کارکنان عمدتاً جذب شرکت‌های جهانی سبز با فرصت‌هایی برای کار در سازمان‌های موردعلاقه و متناسب با ارزش‌های خود می‌شوند. رقابت برای بهترین استعدادها شدید خواهد بود و همچنان پاداش‌های مالی موردتوجهی خواهد داشت. ترک محیط کار به مدت سه هفته در سال به‌منظور خدمت در پروژه‌های اجتماعی و خیریه، یک اقدام استاندارد خواهد شد. سفر به‌شدت تحت کنترل و نظارت است و مشوق‌هایی برای استفاده خلاقانه و کارآمد از منابع وجود دارد. ایده «کار برای زندگی» به فرهنگ محیط کار باز می‌گردد [۷]. در دنیای کار سبز، اتوماسیون و فناوری به‌عنوان یک عنصر ضروری محسوب می‌شوند. نیروی کار در این حالت، می‌تواند از ساعت کار منعطف بهره‌برد و در پروژه‌های مفید اجتماعی مشارکت داشته باشد.

۳-۴- دنیای کار آبی

قوانین سرمایه‌داری شرکت‌های بزرگ هم‌زمان با رشد بیشتر سازمان‌ها و ترجیحات فردی مربوط به مسئولیت اجتماعی افزایش می‌یابد. جدای از گروه کارکنان دارای عملکرد بالا، استعداد در زمان و مکانی که موردنیاز باشد خریداری می‌گردد. قراردادهای نگهدارنده اغلب برای مهارت‌های نادر استفاده می‌شوند. در این حالت، استعدادها برتر به‌شدت رقابت می‌کنند و از سوی دیگر نیز، کارفرمایان به دنبال استعدادهای استثنایی خود در مدارس و در بین جوانان خواهند بود. کارکنان در تمام

آسیب‌رسان یا غیرممکن است، هنوز هم رواج دارد. جهان زرد مکانی مناسب برای ظهور انجمن‌های کارکنان جدید، مشابه انجمن‌های صنفی و انجمن‌های تجاری قرون وسطی است. این واحدهای صنفی به‌منظور حفاظت، حمایت و اتصال کارکنان مستقل توسعه می‌یابند و غالباً آموزش و مزایای دیگری را نیز ارائه می‌دهند که به‌طور سنتی توسط کارفرمایان تأمین می‌شده است [۸].

۳-۲- دنیای کار قرمز

سازمان‌ها و افراد بر سر مصرف‌کنندگان در ارائه آنچه آن‌ها می‌خواهند، رقابت می‌کنند. این دنیای کار، مرکزی برای رشد و توسعه نوآوری است؛ زیرا نوآوری به‌دور از مقررات اتفاق می‌افتد. ذهن و ایده متخصصان و تولیدکنندگان سودجو شکوفا می‌شود. در چنین شرایطی، تخصص‌گرایی بسیار ارزشمند است و کارکنان به‌دنبال توسعه مهارت‌های موردنیاز برای برآورده‌ساختن نیاز سازمان و دستیابی به بزرگ‌ترین مجموعه پاداش هستند. سازمان‌ها به‌طور معمول کوچک و چابک خواهند بود و استعدادها را از طریق ارائه وعده‌های امیدوارکننده در رابطه با فرصت‌های آینده جذب می‌کنند. تعداد کمی از افراد محوری دارای مهارت‌های مدیریتی برجسته، پاداش‌های بالایی را به‌دست می‌آورند. کارکنانی که ذهنیت مشابه دارند از طریق فناوری پیشرفته به سمت یکدیگر جذب می‌شوند و حباب‌هایی از نوآوری ایجاد می‌گردد. پروژه‌ها به‌سرعت تکامل‌یافته و حل‌وفصل می‌شوند و متخصصان به‌سرعت از یک پروژه به پروژه بعدی حرکت می‌کنند [۷].

مشاغل بزرگ در دنیای دارای قابلیت دیجیتالی که پُر از شرکت‌های کارآفرینی کوچک است، شکست می‌خورند. سکوها دیجیتالی، کارگر و کارفرما را با یکدیگر، مهارت را با تقاضا، سرمایه را با مبتکر و مصرف‌کننده را با تأمین‌کننده مواجه می‌کنند. این وضعیت به کارآفرینان اجازه می‌دهد

سطوح نقش فعالی در توسعه حرفه‌ای خود دارند، هر زمان که بتوانند مهارت‌های خود را تقویت می‌کنند. جامعه بر اساس مسیرهای شغلی تقسیم‌بندی می‌شود و مبنای آن میزان دسترسی به پاداش‌های مالی، مراقبت‌های بهداشتی و منافع است [۷]؛ بنابراین، در این دنیای کار، موفقیت یک سازمان به نیروی کار مولد آن وابسته است. تلاش بشر، خودکارسازی، تجزیه و تحلیل و نوآوری با یکدیگر ترکیب شده‌اند تا عملکرد در محیط کار را به محدوده خود سوق دهند. تلاش انسان از طریق استفاده پیشرفته از تکنیک‌ها و تجهیزات تقویت فیزیکی و پزشکی به حداکثر می‌رسد و عملکرد و رفاه کارکنان در هر مرحله اندازه‌گیری، کنترل و تجزیه و تحلیل می‌شود. نسل جدیدی از نیروی کار نخبه پدیدار می‌شود [۸].

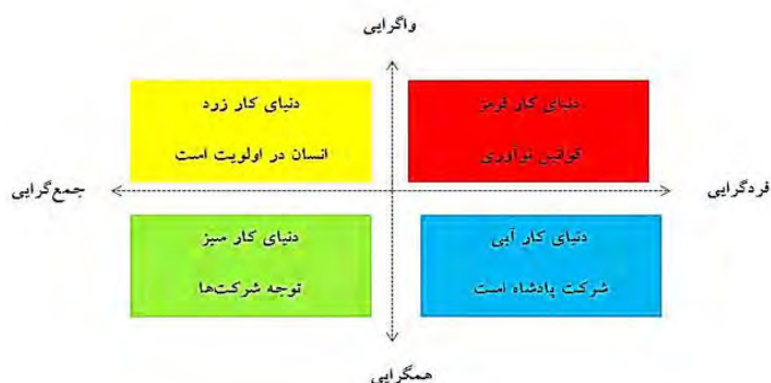
در همین راستا، افرادی که برای آینده بهتر آماده شوند، عاملان تغییر خواهند بود. آن‌ها می‌توانند تأثیر مثبتی بر محیط اطراف خود داشته باشند، بر آینده تأثیر داشته، اهداف، اعمال و احساسات دیگران را درک کنند و پیامدهای کوتاه‌مدت و بلندمدت آنچه را که انجام می‌دهند پیش‌بینی کنند.

جدول ۲: چالش مدیریت نیروی کار در دو دنیای کار قرمز و کار آبی تا سال ۲۰۳۰ [۹]

دنیای کار قرمز	دنیای کار آبی
افراد همراه با ایده و سازمان‌ها با سرمایه، به دنبال یکدیگر در یک بازار برخط پُرجنب و جوش هستند. استعداد با ترکیبی از پاداش مالی و فرصتی برای حضور در پروژه‌های موفق جذب می‌شود.	کشف و جذب نخبه
افرادی که از مهارت‌های پُر تقاضا برخوردار هستند، انتظار بالاترین پاداش مالی را دارند.	پاداش و عملکرد
این مسئله برای هر زن و مردی در جهان سرخ وجود دارد که افراد مسئولیت بهبود مهارت‌های خود را با استفاده از نسل جدیدی از ابزارهای یادگیری بر عهده دارند.	یادگیری و پیشرفت
منابع انسانی همان‌طور که می‌دانیم ناپدید می‌شوند و خودکارسازی، برون‌سپاری و تیم‌های خودسازماندهی جایگزین آن می‌شوند.	نقش منابع انسانی
فناوری به جهان سرخ قدرت می‌بخشد اما عملکرد در درجه اول طبق نتایج کوتاه‌مدت قضاوت می‌شود.	نقش فناوری در مدیریت مردم
حسگرها و تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌طور مداوم اندازه‌گیری و بهینه‌سازی عملکرد را انجام می‌دهند.	

جدول ۳: چالش مدیریت نیروی کار در دو دنیای کار سبز و کار زرد تا سال ۲۰۳۰ [۹]

دنیای کار سبز	دنیای کار زرد
شرکت‌ها به دنبال افراد هم‌فکر هستند تا خانواده سازمانی خود را گسترش دهند و دقت زیادی در جذب استعدادهایی با رفتارها و نگرش‌های مناسب خواهند داشت.	شرکت‌ها از فناوری برای توضیح اهداف خود استفاده می‌کنند. اگر ارزش‌های آنها درست باشد و ایده جذاب باشد، افراد با استعداد و انجمن‌های صنفی مربوطه برای کمک جمع می‌شوند.
سازمان‌ها بر پاداش کلی تمرکز می‌کنند که شهروندی شرکتی و رفتارهای خوب را در کنار عملکرد به رسمیت می‌شناسد.	دستمزد منصفانه جهان زرد را به حرکت درمی‌آورد. کارگران و کارفرمایان به نیازها و مهارت یکدیگر احترام می‌گذارند. در صورت بروز اختلاف، انجمن صنفی از کارگران خود دفاع خواهد کرد.
توسعه مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای در زمینه‌هایی داوطلبانه تلفیق می‌شود. هر سازمانی، نیروی انسانی خود را آموزش می‌دهد تا با معضلات اخلاقی کنار بیایند و مبادلات دشوار اقتصادی و اجتماعی را بررسی کنند.	افراد مسئولیت یادگیری مادام‌العمر را برعهده می‌گیرند و برای دریافت حمایت، به انجمن‌ها مراجعه می‌کنند.
منابع انسانی به عنوان حافظان برند سازمان عمل می‌کنند. در جهان سبز، تمرکز زیادی بر ایجاد فرهنگ و رفتارهای مناسب و محافظت در برابر ریسک پایداری و اعتبار در سراسر زنجیره تأمین وجود دارد.	وظایف اصلی سنتی منابع انسانی توسط رهبران کسب و کار، جمعی یا توسط انجمن‌ها انجام می‌شود.
فناوری به افراد کمک می‌کند تا کار را وارد زندگی خود کنند و تأثیرات محیطی خود را به حداقل برسانند.	فناوری، جامعه باز، صادقانه و مشارکتی دنیای زرد را ایجاد و پشتیبانی می‌کند.



شکل ۱: سناریوهای محتمل برای آینده دنیای کار [۷]

مهارت‌های مورد نیاز برای آینده

برخی از مهارت‌های مورد نیاز برای آینده محیط کار در پژوهش دیویس و همکاران^۱ (۲۰۱۱) ذکر شده که به شرح ذیل است [۱۰]:

• معناسازی

زمانی که ماشین‌های هوشمند بتوانند فعالیت‌های تولیدی و خدماتی را در یک سازمان انجام دهند، آنگاه مهارتی که بیش از ورود ماشین‌ها اهمیت می‌یابد، مهارت تفکر است. زیرا این مهارت در ماشین‌ها ضعیف بوده و قابلیت برنامه‌نویسی ندارند. به این مهارت، معناسازی می‌گویند.

• هوش اجتماعی

طی دهه اخیر، ساخت و پیدایش ربات‌های اجتماعی چه در محیط زندگی افراد و چه در محیط‌های سازمانی رو به گسترش بوده است. این در حالی است که میزان این مهارت در این ربات‌ها بسیار اندک و محدود است؛ بنابراین، توانایی برقراری ارتباط با یکدیگر به شیوه عمیق و مستقیم و تحریک واکنش‌های احساسی در نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است.

• تفکر انطباقی

باتوجه به ماشینی‌شدن برخی مشاغل، فعالیت‌های مربوط به یقه‌سفیدها و یقه آبی‌ها کاهش می‌یابد. درحالی که تقاضای نیروی کار برای مشاغل مدیریتی و همچنین مشاغلی که نیاز به تخصص و مهارت خاصی ندارند - همچون خدمات غذایی - همچنان در حال افزایش است؛ بنابراین در دنیای آینده نیروی کار، مهارت پُراهمیت و مورد نیاز، مهارت تفکر است.

• شایستگی‌های بین فرهنگی

در صورتی که فرض شود که تمام ماشین‌ها جایگزین نیروی کار شوند، آیا آن‌ها قادر به شناخت فرهنگ‌های متفاوت هستند؟ در چنین مهارتی، نیروی کار بایستی قادر به درک و پاسخ مناسب در محیط‌های گوناگون باشد.

• تفکر محاسباتی

این مهارت به معنای توانایی تبدیل داده‌ها به مفاهیم انتزاعی و درک منطق مبتنی بر داده است. زبان برنامه‌نویسی و فناوری‌هایی که مبانی برنامه‌نویسی دنیای مجازی و فیزیکی را آموزش می‌دهند، افراد را قادر می‌سازد تا تعاملات را افزایش دهند. باتوجه به اینکه روزانه حجم داده‌های در دسترس انسان رو به فزونی است، نیاز به این مهارت به‌منظور درک درست از داده‌ها افزایش می‌یابد؛ بنابراین در دنیای آینده محیط کار، سازمان‌ها به دنبال استخدام افراد متخصص در تجزیه و تحلیل آمار به همراه استدلال‌های کمی خواهند بود.

• دانش فرارشته‌ای

در این نوع مهارت، افراد تنها با یک تخصص نمی‌توانند به تحلیل اطلاعات و انجام فعالیت‌های مربوط به سازمان مربوطه خود بپردازند؛ از این رو، به دانش تخصصی چندرشته‌ای نیاز خواهد بود.

• ذهن طراح

این فرصت وجود خواهد داشت که افراد به طراحی کار بر مبنای فرایندها و وظایف کاری خود بپردازند تا به نتایجی که مورد انتظار است، دست یابند.

• بار شناختی

پیش از آغاز نحوه مدیریت این مهارت، بیان این نکته ضروری

1- Davies et al.

در راستای کسب منفعت از روندهای استخدامی بوده و مادامی که اقتصاد شرایط مناسبی داشته باشد، آنگاه زمان سرمایه‌گذاری در بهبود فرهنگ و محیط‌های کاری است.

پیشنهادهای

امروزه فراگیری هوش مصنوعی در میان مشاغل به یک نگرانی مبدل شده است، زیرا افراد بر این باور هستند که هوش مصنوعی جایگزین نیروی انسانی خواهد شد. از این رو، به منظور آمادگی هر چه بیشتر مشاغل در مواجهه با دنیای آینده کار، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- اهمیت افزایش بهره‌وری و بازآموزی مهارت‌ها در عصر دیجیتال بیش از پیش حائز اهمیت است. از این رو، پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها برنامه مدونی برای ارتقای سطح مهارت کارکنان خود در زمینه هوش مصنوعی، داده‌کاوی، یادگیری عمیق و یادگیری ماشینی داشته باشند.

- باتوجه به روند روبه‌رشد استفاده از هوش مصنوعی در سازمان‌ها، بررسی امکان استفاده از سکوه‌های الکترونیک جایگزینی نیروی انسانی با هدف کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری و اثربخشی نظیر سامانه‌های هوشمند نظارت بر عملکرد کارکنان که بر اساس عملکرد روزانه و ثبت رکورد فعالیت می‌کنند، می‌تواند در دستور کار نهادهای مربوطه قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد بهینه‌کاو فعالیت‌های منابع انسانی در شرکت‌های برتر خارجی جهت بروز رسانی رویکردهای جاری، صورت پذیرد.

- پیشنهاد می‌شود با هدف افزایش بهره‌وری، تسهیل انجام امور و ارتقای کیفیت عملکرد، ضمن بازنگری در قوانین استخدامی و کاری موجود، امکان‌سنجی استفاده از قابلیت‌های نیروهای آزادکار^۱، مشاوران راه دور و حتی مدیران توانمند و صاحب تجربه از طرق مختلف من جمله

1- Freelancers

است که ذهن به‌منظور پردازش اطلاعات تلاش می‌کند و در صورتی که بار شناختی در فرد به مقدار زیاد باشد، آنگاه منجر به عدم تمایل در یادگیری یا درک اطلاعات در فرد خواهد شد؛ بنابراین به‌منظور تشخیص و فیلتر اطلاعات در دسترس برای درک چگونگی به حداکثر رساندن عملکرد شناختی با استفاده از ابزار و تکنیک‌های مختلف، مدیریت بار شناختی حائز اهمیت خواهد بود. در این حالت، سازمان‌ها قادر خواهند بود تا حجم عظیم از داده‌ها را به یک مزیت مبدل سازند.

● همکاری مجازی

در این مهارت، افراد در یک تیم مجازی، توانایی کار به‌صورت مولد و متعهدانه را خواهند داشت.

نتیجه‌گیری

بازار کار امروز بیش از هر زمان دیگری برای نیروی انسانی چالش‌آفرین است. فضاهای کاری در حال شفاف‌تر شدن بوده و فناوری‌های جدید نحوه‌ی استعدادیابی، استخدام و ابقا را برای شرکت‌ها تغییر می‌دهند. هم‌زمان با تغییر ناشی از فناوری‌های منابع انسانی و ایجاد تنش در متقاضیان کار، این فناوری‌ها فرصت‌های عظیمی را برای کارفرمایان در دهه آتی به ارمغان خواهند آورد.

انتخاب محل کار یکی از مهم‌ترین تصمیمات زندگی هر شخصی است. بازار شغل امروز بیش از هر زمان دیگری افراد را با بهترین فرصت شغلی ممکن و متناسب با توانایی‌هایشان هماهنگ می‌کند. در هر حال، فناوری که منجر به مؤثرتر شدن بازار کار گردیده به‌خودی‌خود به‌سرعت در حال تغییر دادن آینده‌ی کار برای بسیاری از مشاغل است. مصداق آن، هوش مصنوعی و خودکارسازی فزاینده‌ای است که مدیران، متخصصان منابع انسانی و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. سال‌های آتی فرصتی برای کارفرمایان

شناسایی افراد دانشگاهی که شامل فعالیت‌های علمی و پژوهشی هستند، به صاحبان ایده و استارت‌آپ‌ها نیز توجه ویژه نمایند.

دورکاری و همکاری آنلاین صورت پذیرد.
 ● به‌منظور جذب و نگهداشت نیروی کار نخبه در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا سازوکار توسعه‌یافته جهت شناسایی استعداد در نظر گرفته شود که این سازوکار، علاوه بر

منابع

- [1] Manyika J, Chui M, Bisson P, Woetzel J, Dobbs R, Bughin J, & Aharon D. Harnessing automation for a future that works. McKinsey Global Institute. 2017. Available from: <http://pinguet.free.fr/futuwork--.pdf>
- [2] Ademola OE. Change Management Trends in the AI Modern World: Adapting to the Future of Work. Journal of Behavioural Informatics. Digital Humanities and Development Rese. 2024;10(1):41-50.
- [3] <https://sloanreview.mit.edu/projects/culture-500-introducing-the-2020-culture>
- [4] Lerer J. The future of work: Attract new talent, build better leaders, and create a competitive organization. John Wiley & Sons. 2018.
- [5] Lee YC, Hsieh AT. Continuous learning and innovation: Promoting the next generation of knowledge workers. Routledge. 2017.
- [6] Brynjolfsson E, McAfee A. The business of artificial intelligence: What it can-- and cannot-- do for your organization. Harvard Business Review. 2017;95(1):119-131.
- [۷] خنیفر ح، محمدنژاد فدردی م. ابروندها و دنیای کار آینده ۲۰۳۰. مهارت‌آموزی. ۱۳۹۷؛ ۷(۲۵): ۷-۲۰.
- [۸] مرکز مشاوره اطلاع‌رسانی و خدمات کارآفرینی تدبیر ایرانیان. نخبگان، نیروی کار آینده (نیروهای رقیب مشاغل سال ۲۰۳۰ را شکل می‌دهد). شاخص کارآفرینی. ۱۳۹۹؛ ۵(۱۵).
- [9] Brown J, Gosling T, Sethi B, Sheppard B, Stubbings C, Sviokla J, Zarubina D. Workforce of the future: The competing forces shaping 2030. London: PWC. 2017.
- [10] Davies A, Fidler D, Gorbis M. Future work skills 2020. Institute for the Future for University of Phoenix research Institute. 2011 Apr 17;540.

بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد حوادث ناشی از کارگاه‌های ساختمانی در استان لرستان

پژوهشگر: محسن عارف نژاد^۱

تلخیص: رضا غلام‌نیا^۲؛ رضا گرزین^۳

چکیده:

سالیانه وقوع حوادث در صنعت ساختمان باعث وارد آمدن خسارت‌های مالی، جانی و زیست‌محیطی زیادی به شرکت‌ها و سازمان‌ها و خانواده افراد حادثه‌دیده می‌گردد. این پژوهش با هدف شناسایی عوامل بروز حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های ساختمانی استان لرستان با استفاده از رویکرد دلفی فازی انجام شد. جامعه آماری، مدیران پروژه‌های ساختمانی و کارگران شامل ۲۵۰۰ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد ۳۷۸ نفر تعیین گردید. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در مرحله اول پژوهش، از مصاحبه برای شناسایی علل بروز حوادث استفاده شد و در مرحله بعد، علل بروز حوادث شناسایی شده در قالب پرسش‌نامه جهت استفاده در روش دلفی فازی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت و علل بروز حوادث اولویت‌بندی شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که به‌ترتیب عواملی مانند عدم استفاده از وسایل حفاظتی، عدم آموزش کارگر توسط کارفرما، عدم تجربه کافی افراد، سهل‌انگاری افراد، عدم تهیه وسایل حفاظتی توسط کارفرما و نقص فنی تجهیزات، بیش از سایر عوامل باعث بروز حوادث شغلی در کارگاه‌های ساختمانی در استان لرستان می‌شوند.

کلمات کلیدی:

حوادث شغلی، علل حوادث، ساختمان‌سازی، روش دلفی فازی.

۱- دکتری مدیریت بازرگانی، عضو هیئت‌علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه لرستان، Arefnezhad.m@lu.ac.ir

۲- دکتری مهندسی بهداشت حرفه‌ای، عضو هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی، gholamnina@sbmu.ac.ir

۳- دکتری تخصصی مدیریت دولتی.

مقدمه

ساختمان سازی یکی از صنایع پرمخاطره است که نرخ رخداد حوادث در آن به دلیل پیچیدگی ماهیت کار و شرایط غیر ایمن محیط کار، بالا است. استفاده از ماشین آلات سنگین نظیر کامیون ها، بولدوزرها و غلتک ها سبب ایجاد محیطی غیر ایمن برای فعالیت شاغلین بخش ساختمان سازی شده است. روش دستی و صدمات ناشی از کاربرد ناصحیح و مخاطره آمیز بالابرهای قرقه‌ای و مکانیکی است. ریشه اصلی موارد مذکور عدم آگاهی مالکان و پیمانکاران با مقررات ایمنی و آیین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی، استفاده آنان از کارگران روزمزدی و آموزش ندیده و نهادینه نشدن فرهنگ ایمنی و وجود عادات های غلط بین کارگران است. همچنین فقدان نظارت صحیح از طرف مهندسان ناظر و عدم هماهنگی شهرداری ها با سایر ادارات و شرکت های دخیل در احداث ساختمان از علل ثانویه محسوب می شوند. وقوع حوادث در صنعت ساختمان سالیانه باعث وارد آمدن خسارت های مالی، جانی و زیست محیطی زیادی به شرکت ها و سازمان ها و خانواده افراد حادثه دیده می گردد. علاوه بر خسارت های مستقیم و مشهود، هزینه ها و پیامدهای دیگری از قبیل بی سرپرست شدن خانواده ها، مسائل روحی و روانی فرد حادثه دیده، خانواده و افراد نزدیک و نگهداری از حادثه دیده و... قابل تأمل است.

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل بروز حوادث ناشی از کار در کارگاه های ساختمانی استان لرستان با استفاده از رویکرد دلفی فازی، با پشتیبانی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۷ انجام شده است.

بیان مسئله

بر اساس آمارهای اعلام شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی ۳۱٪ حوادث ناشی از کار، در کارگاه های ساختمانی روی می دهند. مهم ترین علل وقوع این گونه

حوادث شامل سقوط افراد از ارتفاع و سقوط مواد و مصالح کار بر روی کارگران یا افراد رهگذر بر اثر عدم نصب حفاظ ها یا پوشش های مناسب و برپایی داربست های غیر استاندارد است. علاوه بر آن، ماندن کارگران در زیر آوار ناشی از ریزش ناگهانی دیوارهای ساختمانی به دلیل انجام عملیات تخریب غیراصولی و ناپایمن، برق گرفتگی حاصل از تماس آهن آلات و یا سایر تجهیزات ساختمانی با خطوط هوایی انتقال برق در نتیجه نقض حریم آن خطوط، وارد آمدن صدمات به کمر و ستون فقرات در اثر روش های نادرست حمل و جابه جایی مصالح به روش دستی و صدمات ناشی از کاربرد ناصحیح و مخاطره آمیز بالابرهای قرقه‌ای و مکانیکی است. ریشه اصلی موارد مذکور، عدم آگاهی مالکان و پیمانکاران با مقررات ایمنی و آیین نامه حفاظتی کارگاه های ساختمانی، استفاده آنان از کارگران روزمزدی و آموزش ندیده و نهادینه نشدن فرهنگ ایمنی و وجود عادات های غلط بین کارگران می باشد. همچنین فقدان نظارت صحیح از طرف مهندسان ناظر و عدم هماهنگی شهرداری ها با سایر ادارات و شرکت های دخیل در احداث ساختمان از علل ثانویه محسوب می شوند.

روش شناسی

جامعه آماری مدیران پروژه های ساختمانی و کارگران شامل ۲۵۰۰۰ نفر بودند که نمونه با سطح خطای ۵ درصد ۳۷۸ نفر تعیین گردید. در مرحله اول، از مصاحبه برای شناسایی علل بروز حوادث استفاده شد و در مرحله بعد با استفاده از روش دلفی فازی علل بروز حوادث شناسایی شده در قالب پرسش نامه اولویت بندی شدند.

نتایج

پس از شناسایی علل حوادث از طریق مصاحبه و متون، با انجام تجزیه و تحلیل سه مرحله دلفی فازی، اولویت بندی عوامل حادثه در کارگاه های ساختمانی به شرح زیر به دست آمد:

اولویت اول:	عدم استفاده از وسایل حفاظتی؛
اولویت دوم:	عدم آموزش کارگر توسط کارفرما؛
اولویت سوم:	عدم تجربه کافی افراد؛
اولویت چهارم:	سهل انگاری افراد؛
اولویت پنجم:	عدم تهیه وسایل حفاظتی توسط کارفرما؛
اولویت ششم:	نقص فنی تجهیزات؛
اولویت هفتم:	عدم توجه به مقررات؛
اولویت هشتم:	عدم نظارت بر کارگاه توسط کارفرما؛
اولویت نهم:	ازدحام و بی نظمی تجهیزات؛
اولویت دهم:	استفاده از دستگاه های بدون حفاظ؛
اولویت یازدهم:	مشکلات روحی و روانی؛
اولویت دوازدهم:	غرور و اعتماد به نفس کاذب در افراد؛
اولویت سیزدهم:	عدم انجام معاینات لازم؛
اولویت چهاردهم:	صدور دستور غلط توسط مافوق؛
اولویت پانزدهم:	نقص جسمانی؛
اولویت شانزدهم:	شوخی هنگام کار.

پیشنهادهای کاربردی حاصل از یافته های پژوهش

- توجیه و الزام کارفرمایان به فراهم کردن تجهیزات حفاظت فردی در کارگاه و نظارت بر استفاده از آنها.
- آموزش کارگران و کارفرمایان و به کارگیری افراد باتجربه.
- انجام PM و نگهداشت ایمن تجهیزات کارگاهی و نظارت مستمر بر فعالیت ها.
- دسترسی کارگران به تجهیزات حفاظت فردی و استفاده صحیح از آن و به کارگیری تجهیزات ایمن.
- تقویت فرهنگ ایمنی، مشارکت و ایجاد و حفظ علاقه در کارگران و آموزش کارگران و کارفرمایان.
- انجام معاینات دوره ای و نیز پیاده سازی نظام چرخش شغلی و ایجاد تعادل بین جسم، روان و مسائل اجتماعی کارگران.
- سازوکار تقویت فرهنگ ورزش در کارکنان و مدیریت عوامل مؤثر در ایجاد استرس در کارکنان.
- بسط و تشویق همکاری طرفین علاقه مند در امر پیشگیری و اتخاذ تدابیر حفاظتی.
- شناسایی نقاط تماس با خطر و مدیریت ریسک.

خلاصه کتاب

زنان کارگر غیررسمی در جنوب جهانی^۱:

سیاست‌ها و اقدامات رسمی‌سازی اشتغال زنان

در اقتصادهای در حال توسعه



۱- این اصطلاح، اشاره به آن دسته از کشورهای در حال توسعه یا کمتر توسعه یافته‌ای دارد که گاهی تحت عنوان جهان سوم نیز یاد می‌شوند [مترجم].

2- Ghosh J, editor. Informal women workers in the Global South: Policies and practices for the formalisation of women's employment in developing economies. Routledge; 2021 Jan 28.

3- Zaineb Majoka

اشتغال غیررسمی در کشورهای کم‌درآمد فراگیر است، به‌طوری‌که بیش از ۹۰ درصد از مردم این کشورها در بخش غیررسمی کار می‌کنند. مشاغل غیررسمی غالباً متزلزل هستند. این مشاغل می‌توانند پُردرآمد یا بدون درآمد باشند؛ اما تحت پوشش قوانین کار، مالیات‌برد درآمد یا مزایای شغلی مانند قراردادهای استخدامی ایمن، بیمه اجتماعی، حق تشکیل اتحادیه، مرخصی سالانه یا مرخصی استعلاجی با حقوق قرار نمی‌گیرند.

باور عمومی بر این است که با رشد اقتصادها، سهم اشتغال رسمی نیز افزایش می‌یابد؛ اما این روند در بسیاری از کشورها تداوم نداشته است. به‌عنوان مثال، آسیای جنوبی بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ نرخ رشد ثابتی (بین ۵ تا ۷/۵ درصد) را تجربه کرد، اما سطح غیررسمی بودن اشتغال در پاکستان و بنگلادش افزایش یافت و در هند نیز در همان سطح اولیه باقی ماند. درعین حال، حتی در اقتصادهای بسیار رسمی، به‌واسطه افزایش نوع مشاغلی که ماهیتاً ناپایدار هستند یا از مزایا و حمایت‌های قانونی برخوردار نیستند، گرایشی به سمت غیررسمی شدن وجود دارد. این تغییر جهت از مشاغل رسمی به غیررسمی خود را از طریق افزایش برون‌سپاری، شرایط کاری ناپایدار، پیمانکاری، کار پاره‌وقت، واسطه‌گری نیروی کار و کار پنهانی نشان می‌دهد.

رسمیت بخشیدن به کار، همچنان هدفی مطلوب برای دولت‌ها است. در سراسر جهان برای کاهش مشاغل غیررسمی اقداماتی انجام شده است. برخی کشورها بر ارائه مزایایی از نوع مزایای بخش رسمی مانند قراردادهای استخدام، تأمین اجتماعی، مرخصی با حقوق، مرخصی زایمان و غیره تمرکز کرده‌اند. چنین اقداماتی ناکافی هستند؛ زیرا تنها یک جنبه از کار را به‌جای کل شرایط کاری موردتوجه قرار می‌دهند. به‌عنوان مثال از سال ۲۰۱۸، کارگران خانگی در آفریقای جنوبی تحت قانون حداقل دستمزد ملی ۲۰۱۸ قرار گرفته‌اند. با این حال، هیچ حفاظت و ضمانت دیگری برای ایمن‌سازی محیط کار آنها مانند پیشگیری از آزار و اذیت توسط کارفرمایان یا دلالتان اشتغال، بازرسی از محیط کار (عمدتاً خانه‌های شخصی) یا حق مرخصی، پرداخت اضافه‌کاری، مرخصی استعلاجی، بیمه درمانی یا مزایای بازنشستگی وجود ندارد. هرچند دستیابی به حداقل دستمزد برای کارگران خانگی یک موفقیت به‌حساب می‌آید، اما برای بهبود سایر عناصر مهم زندگی کاری آنها کارایی چندانی ندارد.

کتاب «زنان کارگر غیررسمی در جنوب جهانی:

سیاست‌ها و اقدامات رسمی‌سازی اشتغال زنان در اقتصادهای در حال توسعه» مجموعه‌ای عالی از مطالعات موردی در هند، آفریقای جنوبی، غنا، مراکش و تایلند است که تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم سیاست‌های رسمی‌سازی را بر زنان کارگر غیررسمی بررسی می‌کند. مطالعات موردی این کتاب بر این واقعیت تأکید دارند که اکثر قوانین و مقررات موجود کار تنها شامل کارگران بخش رسمی می‌شود. بنابراین، هر تلاشی برای بهبود قوانین کار موجود تنها به نفع گروه کوچکی از نیروی کار خواهد بود و کسانی را که به احتمال زیاد به دلیل ناامنی شغلی در بخش غیررسمی به این حمایت‌ها نیاز دارند، مستثنی خواهد کرد. تمرکز بر بخش رسمی به ویژه به زنان آسیب بیشتری می‌زند، زیرا زنان در کشورهای دارای درآمد پایین و متوسط، بیش از مردان در بخش غیررسمی فعالیت دارند. این واقعیت در تضاد با آمار میانگین جهانی است که مطابق آن احتمال فعالیت مردان در بخش غیررسمی بیشتر است.

اما با وجود این موانع، دولت‌ها می‌توانند خلاقیت‌هایی را با استفاده از نهادها و مقررات موجود برای شمول کارگران غیررسمی داشته باشند. این نکته در فصل مربوط به مراکش برجسته شده است: قانون کار مراکش تنها شامل کارگران بخش رسمی است، اما دولت مراکش نظامی از بازرسی‌های کار را به وجود آورده است که علاوه بر مشاغل رسمی، مشاغل غیررسمی را نیز پوشش می‌دهد. هدف از این بازرسی‌ها کسب اطمینان از مطابقت محیط‌های کاری با حمایت‌های کارگری مندرج در قانون کار کشور است. به لحاظ قانونی، این حکم تنها بر بنگاه‌های بخش رسمی قابل اعمال است، اما به واسطه برنامه دولت، اکنون بر بنگاه‌های غیررسمی نیز اعمال می‌شود. هرچند چنین اقداماتی نمی‌توانند جایگزین حقوق و حمایت‌های قانونی شوند، اما حداقل برخی از شکاف‌های موجود در نظام فعلی را برطرف می‌کنند.

نکته دیگری که در تمامی فصل‌ها به چشم می‌خورد این است که حتی سیاست‌هایی که در ظاهر هدف حمایت‌های جنسیتی دارند، اغلب اوقات نابرابری‌های جنسیتی را تقویت می‌کنند. از آنجایی که بازار کار و کار دارای درآمد به طور سنتی تحت سلطه مردان است، رویکرد پیش فرض تمایل دارد تا تجربیات روزانه زنان، از جمله جابجایی شغلی محدود، دستمزد پایین، بار مضاعفی که نقش‌های سنتی جنسیتی بر آنها تحمیل می‌کند، خطر بالاتر خشونت جنسی و فقدان یا دسترسی محدود به آموزش، امور مالی و اتحادیه‌ها را نادیده بگیرد. سیاست‌ها باید با در نظر گرفتن این شرایط خاص و محدودیت‌ها، تأثیر معناداری بر کار زنان داشته باشند.

در برخی موارد، دولت‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که سیاست‌ها همیشه نباید بی‌طرفی جنسیتی را رعایت کنند. با این حال، نحوه اجرای سیاست‌ها در عمل، اغلب واقعیت زیسته زنان کارگر را نادیده می‌گیرد. فصل‌های مربوط به هند و تایلند به قوانین مرخصی و مزایای زایمان اشاره می‌کنند تا نشان دهند که چگونه اغلب اوقات قوانین نسبت به تجربه زنان در بازار کار بی‌تفاوت هستند. «قانون مزایای زایمان» هند (۱۹۶۱) تنها شامل کارگران زن در بنگاه‌هایی می‌شود که بیش از ۱۰ کارگر زن دارند. بنابراین، این قانون کارگران روزمزد، کارگران موقت، کارگران خویش‌فرما و کارگران بدون ثبت حقوق و دستمزد را مستثنی می‌کند.

در تایلند، مزایای زایمان تنها به کارگرانی تعلق می‌گیرد که حداقل هفت ماه از ۱۵ ماه گذشته پرداخت بیمه داشته باشند. این مقررات، این نکته را نادیده می‌گیرد که تصمیم زنان برای مشارکت در بازار کار تحت تأثیر شدید تقاضای کار مراقبت^۱ قرار دارد، زیرا اغلب اوقات خود آنها مراقبان اصلی هستند؛ بنابراین به احتمال زیاد، به صورت دوره‌ای وارد بازار کار شده و از آن خارج می‌شوند. نقش‌های جنسیتی را نمی‌توان یک‌شبه تغییر داد، اما قوانین و مقررات می‌توانند

1- Care work

این محدودیت‌ها را تشخیص داده و مشارکت زنان در بازار کار را تسهیل کنند. در نمونه‌های هند و تایلند، سیاست‌ها در واقع برعکس عمل می‌کنند و فعالانه زنان بیشتری را از حمایت‌های اجتماعی مستثنی می‌کنند.

این کتاب همچنین حاوی چندین بحث جذاب در مورد تنظیم بخش‌های غیررسمی و غالباً زنانه مانند زباله‌گردی، مشاغل خانگی و دستفروشی است. این مطالعات موردی، محدودیت‌هایی را که زنان در دسترسی و سروکله‌زدن با این مقررات و چارچوب‌های نهادی مرتبط با آن‌ها مواجه هستند، برجسته می‌کنند. برای مثال، دولت‌های غنا، هند و آفریقای جنوبی سعی کرده‌اند دستفروشی، که عمدتاً یک بخش زنانه است، را از طریق الزامات مجوز دهی و محدود کردن فروشندگی به مکان‌های خاص (منطقه‌بندی) رسمی کنند. در نتیجه، زنان باید درگیر بوروکراسی شوند، که لازمه آن داشتن سطحی از سواد و تحرک است که زنان کارگر غیررسمی اغلب فاقد آن هستند. همچنین، این بوروکراسی‌ها تحت سلطه‌ی مردان هستند که باعث افزایش بروز آزارهای جنسیتی می‌شود. در عین حال، در تصمیمات منطقه‌بندی به ندرت عواملی مانند نزدیکی به شیرهای آب، دستشویی‌ها و حمل‌ونقل ایمن در نظر گرفته می‌شود. نتایج این اقدامات اغلب برای زنان کارگر مفید نبوده و بدتر اینکه می‌تواند آن‌ها را در معرض مخاطرات بیشتر قرار دهد.

بی‌توجهی به تأثیر این سیاست‌های به‌ظاهر بی‌ضرر بر تجربه‌ی زنان در بازار کار، همواره نقطه‌ی کورِ مقررات دولتی در حوزه‌ی کار بوده است. افزایش مشارکت زنان در تصمیم‌گیری، گامی در مسیر درست است. هندوستان در سال ۲۰۱۴ با الزام به تشکیل «کمیته‌های دستفروشی شهر» برای دادن حق اظهارنظر به دستفروشان (عمدتاً زن) در فرایند تصمیم‌گیری و همچنین محافظت از آنها در برابر اخراج، در این جهت تلاش کرد. این کمیته‌ها مسئول صدور گواهینامه‌های دستفروشی و تهیه‌ی

«طرح دستفروشی شهر» هستند که شامل تعیین مناطق دستفروشی و اطمینان از وجود فضای کافی و زیرساخت برای هر دستفروش می‌شود. باین‌حال، اکثر دستفروشان از این قانون بی‌خبر هستند و همچنان با محرومیت از تصمیم‌گیری مواجه‌اند. این امر نشان می‌دهد که اعطای حق رسمی مشارکت کافی نیست و باید با راهبردهای ارتباطی و جذب پیشگیرانه برای تشویق زنان به مشارکت در چنین فرایندهایی همراه باشد.

زنان کمتر از مردان از حقوق خود آگاه هستند و معمولاً عضو اتحادیه‌های کارگری نمی‌شوند. این واقعیت بر نحوه‌ی مدیریت روابط آن‌ها با کارفرمایان و احقاق حقوقشان تأثیر می‌گذارد. فصل مربوط به هندوستان، به نظرسنجی از کارگران غیررسمی در دهلی اشاره دارد که نشان می‌دهد ۵۰ درصد از پاسخ‌دهندگان زن، دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کردند و اکثر آن‌ها حتی از میزان قانونی حداقل دستمزد آگاه نبودند. باین‌حال، زنانی که عضو اتحادیه بودند آگاهی بیشتری نسبت به حقوق خود داشتند. متأسفانه، عضویت زنان در اتحادیه‌ها همچنان اندک است. برای اینکه تلاش برای رسمی‌سازی بتواند شرایط کاری زنان را بهبود بخشد، لازم است تا جایگاه فعلی زنان در بازار کار به رسمیت شناخته شود؛ بازار کاری که ارزش کار زنان را از نظر جبران مالی و اعتبار، کمتر در نظر می‌گیرد. بدین ترتیب، نظام اقتصادی فعلی به ضرر زنان است و هر تلاشی برای رسمی‌سازی آن، در صورت عدم همراهی با اقداماتی برای تغییر ادراک از ارزش کار زنان، این نابرابری‌ها را تداوم خواهد بخشید.

درحالی‌که این کتاب در مستندسازی و توضیح تأثیر مستقیم و غیرمستقیم مداخلات دولت برای رسمی‌سازی کار زنان خوب عمل کرده، اما در دو زمینه سکوت اختیار کرده است. اول، تحلیل کافی از چگونگی تأثیرگذاری سیاست‌های خاص جنسیتی بر فرایند استخدام و در

بسیاری از موارد، این نهادها به دلیل محدودیت‌های سواد، تحرک و آگاهی این گروه از زنان غیرقابل دسترس باقی می‌مانند. باین حال، دلایلی برای تردید در مورد کارآمدی خدمت‌رسانی این نهادها در جهت منافع زنان وجود دارد. در این راستا، اگر اجرای مقررات مستلزم شکایت فرد ستمدیده باشد، بعید است عدالت اجرا شود. نهادها باید با ایجاد سازوکارهایی مانند بازرسی‌های منظم که بتواند تخلفات را شناسایی کرده و متخلفان را پاسخگو سازد، نقش پیشگیرانه‌تری ایفا کنند.

این کتاب، سهم علمی ارزشمندی در این موضوع کاوش نشده دارد؛ موضوعی که بر زندگی صدها میلیون نفر، شاید هم بیشتر، در سراسر جهان تأثیر می‌گذارد. گفت‌وگوهایی که این کتاب آغازگر آنها است، می‌تواند راهنمایی برای تحقیقات بعدی بوده و تغییرات سیاستی را ترویج دهد که آینده‌ای امن‌تر، مرفه‌تر همراه با استثمار کمتر را برای زنانی رقم بزند که بخش بزرگی از بار زندگی در جهان را بر دوش می‌کشند.

برخی موارد، تشویق تبعیض جنسیتی، ارائه نکرده است. برای مثال، اردن با اجبار کارفرمایان به ایجاد مهد کودک در محل کار در صورت وجود حداقل ۲۰ کارگر زن، سعی کرد مشارکت نیروی کار زن را تشویق کند. باین حال، این مقررات با تحمیل هزینه به کارفرمایانی که زنان را استخدام کرده بودند، انگیزه‌ی معکوس ایجاد کرد. در سال ۲۰۱۹ این شرط لغو و اصلاح شد. در حال حاضر، الزام به ارائه چنین خدماتی زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان (بدون در نظر گرفتن جنسیت) به‌طور کلی حداقل ۱۵ فرزند زیر ۵ سال داشته باشند. تجزیه و تحلیل چگونگی عملکرد اقدامات مشابه در سایر کشورها مفید خواهد بود.

دوم، کتاب خود را درگیر روند کلی‌تر فقدان اعتماد کارگران زن غیررسمی به نهادهای حقوقی و نظارتی در تمامی کشورهای مورد مطالعه در این مجموعه نکرده است. این بی‌اعتمادی در شرایط کاملاً متفاوتی بروز می‌کند، از عدم گزارش آزار جنسی گسترده توسط زنان معدنچی آفریقای جنوبی گرفته تا اکراه جهانی کارگران خانگی برای امضای قراردادهایی که وضعیت آن‌ها را رسمی می‌کند. در





پرسش و پاسخ در زمینه تأمین اجتماعی

(جلد نهم)

محمد جواد الهیان

از منظر تاریخی، موضوع بیمه بیکاری به‌عنوان یکی از مقوله‌های نظام تأمین اجتماعی و حمایت از بیکاران، در اوایل قرن بیستم در کشورهای اروپایی معمول و اجرا گردید و به‌تدریج، در سایر کشورهای جهان توسعه پیدا کرد. اهمیت امر اشتغال و مبارزه با خطرات ناشی از بیکاری و حمایت از افراد شاغلی که ناخواسته در معرض بیکاری قرار می‌گیرند، موجب آن شد که ماده ۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب سازمان ملل متحد، به حق انتخاب آزادانه شغل و داشتن شرایط مناسب و منصفانه کار و حمایت در مقابل بیکاری پردازند و در همین رابطه، تعدادی از مقاوله‌نامه‌های مصوب کنفرانس سازمان بین‌المللی کار نیز از جمله مقاوله‌نامه شماره ۲، ۴، ۴۵، ۶۷، ۱۲۲ و ۱۶۸، به اصول، قواعد و مقررات راجع به بیمه بیکاری اختصاص یافته است.

در تاریخچه نظام تأمین اجتماعی ایران، به‌موجب ماده ۴۲ قانون کار مصوب سال ۱۳۲۵، دولت موظف شده بود برای کمک به کارگرانی که در موارد بحران‌های اقتصادی و بیماری‌های همه‌گیر بیکار می‌شوند، صندوقی به نام صندوق بیکاری طبق اساسنامه‌ای که به تصویب هیئت‌وزیران خواهد رسید، ایجاد نماید؛ که ادامه اجرای آن، به دلیل عدم‌پیش‌بینی مقررات بیمه بیکاری در قوانین کار سال‌های ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ متوقف گردید؛ گرچه موضوع بند «ث» ماده ۲۷ قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ از جمله حقوق و وظایف اساسی سندیکاها و اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های کارگری و کارفرمایی را تأسیس و ایجاد صندوق بیکاری به‌منظور تعاون و معاضدت کارگران بیکار را مقرر می‌داشت. بخش هشتم از لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب سال ۱۳۳۱ که مواد ۷۹ الی ۸۶ را شامل می‌شد، تأسیس صندوقی به نام صندوق کمک به بیکاران را پیش‌بینی کرده بود که در لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران، مصوب سال ۱۳۳۴، حذف گردید. در قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران مصوب سال ۱۳۳۹ و نیز قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴، ذکری از مقررات بیمه بیکاری نشده است.

برابر اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک نفر افراد کشور تأمین کند که در این رابطه حسب تبصره ماده ۳۰ قانون کار مصوب مورخه ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری، نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های مشمول قانون کار و با توجه به بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی، امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

بر اساس اصل ۲۸ قانون اساسی، هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل، ایجاد نماید.

در اجرای اصول فوق از قانون اساسی و تحقق اهداف آن، قانون بیمه بیکاری مشتمل بر پانزده ماده و بیست و چهار تبصره در تاریخ ۱۳۶۶/۳/۲۴ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید که با توجه به پیش‌بینی دوره آزمایشی سه ساله مصرح در ماده ۱۲ این قانون، اجرای آن تا تاریخ ۱۳۶۹/۵/۶ ادامه داشته است و با اصلاحات و تغییراتی که در قانون آزمایشی بیمه بیکاری صورت گرفت، در تاریخ ۱۳۶۹/۶/۲۶ شامل ۱۴ ماده و ۲۱ تبصره در مجلس شورای اسلامی تصویب و نهایی شد. طبق ماده چهارده قانون بیمه بیکاری، آیین‌نامه اجرایی این قانون

توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی تهیه و در ۲۴ ماده و ۲۱ تبصره در ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ به تصویب هیئت وزیران رسیده است.

بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت‌های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است به بیمه‌شدگانی که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشند، مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید که در این زمینه باید دانست که از منظر قانون بیمه بیکاری، مشمولان این قانون، بیمه‌شدگانی هستند که تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی بوده و در عین حال، تحت پوشش قانون کار نیز باشند. گرچه در قانون بیمه بیکاری و آیین‌نامه اجرایی آن، تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری بر عهده واحد کار و امور اجتماعی محل است؛ اما در عمل و اجرا، این تشخیص در محدوده وظایف و اختیارات مراجع حل اختلاف، موضوع فصل نهم قانون کار قرار دارد که این مراتب در آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه‌های ۳۹ مورخ ۱۳۷۶/۴/۲۱، ۴۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۱، ۹۲۴ مورخ ۱۳۸۶/۹/۴ و ۳۲۴ مورخ ۱۳۸۷/۵/۱۳ مورد تأیید قرار گرفته است.

با توجه به شرح فوق، جلد نهم از مجموعه «پرسش و پاسخ در زمینه تأمین اجتماعی» به مسائل مرتبط با بیمه بیکاری پرداخته است، این کتاب حاوی چهار فصل است. فصل اول، مشتمل بر پرسش و پاسخ تشریحی در زمینه بیمه بیکاری است. فصل دوم نیز پرسش و پاسخ‌های چهارگزینه‌ای در ارتباط با بیمه بیکاری را شامل می‌شود، همچنین در فصل سوم و چهارم کتاب، آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در رابطه با تعارض آرای شعب دیوان و ابطال مصوبات صادر شده‌اند، جمع‌آوری شده‌اند.

این کتاب از طریق نشانی <https://www.lssipub.ir>

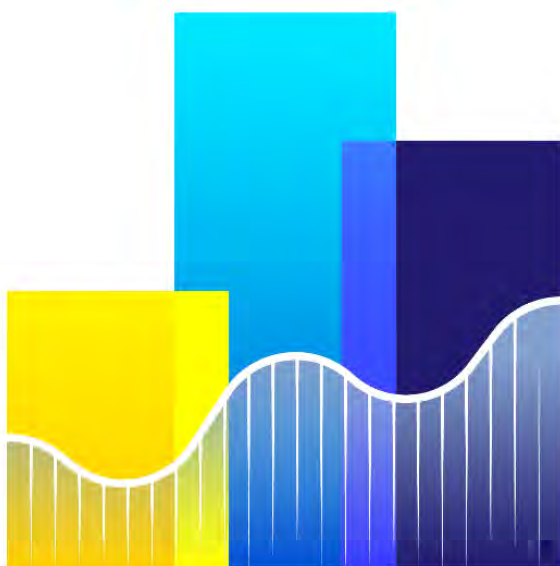
با قیمت ۱۴۰,۰۰۰ تومان قابل تهیه است.

کنفرانس جهانی سنجش گونه‌های جدید اشتغال با میزبانی ILO و EUROSTAT برگزار شد.

نتیجه ارتقای حقوق کار، ضروری هستند.»
استاندارد آماری جدید که از سال ۲۰۱۳ به کار گرفته شده است، درک بهتری از کار با درآمد، کار فاقد درآمد، روابط کاری و اقتصاد غیررسمی ایجاد می‌کند. این استاندارد آماری جدید که در مورد آمار کار، اشتغال و عدم استفاده کامل از نیروی کار است، کار مراقبت بدون درآمد را نیز به‌عنوان گونه‌ای از کار به رسمیت می‌شناسد.
خانم تومئی ادامه داد: «این استاندارد، یک انقلاب است و به سیاست‌هایی که توزیع عادلانه‌تر کار مراقبت بدون درآمد را در داخل و میان خانواده‌ها و دولت تسهیل می‌کنند، نظیر افزایش سرمایه‌گذاری دولتی برای مراقبت از کودکان و سالمندان، انگیزه و مشروعیت بیشتری

در کنفرانس جهانی سنجش گونه‌های جدید اشتغال که به طور مشترک توسط سازمان بین‌المللی کار و اداره آمار اتحادیه اروپا برگزار شد، ضرورت وجود آمار جامع و معنادار برای توصیف و رسیدگی به واقعیت‌های در حال تغییر کار مورد تأکید قرار گرفت. این تحولات ناشی از تغییرات دیجیتالی، زیست‌محیطی و جمعیتی است. دنیای کار به‌گونه و با سرعتی بی‌سابقه در حال تغییر است. تغییرات دیجیتالی، زیست‌محیطی و جمعیتی، ماهیت کار و نحوه سازماندهی آن را به‌سرعت و به‌صورت غیرقابل‌پیش‌بینی تغییر می‌دهند، روابط کار همچنان در حال تحول است و روابط سنتی استخدامی به‌سرعت از بین می‌رود.

خانم مانوئلا تومئی، دستیار مدیر کل بخش حکمرانی، حقوق و گفتگوی سازمان بین‌المللی کار در این کنفرانس گفت: «در چنین بستری، دسترسی به آمار جامع، معنادار و قابل‌اعتماد از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. این آمار به ما امکان می‌دهد تا واقعیت‌های در حال تغییر دنیای کار را بهتر درک کنیم، تحولات را به‌روزرمان رصد نماییم و در نتیجه، اقدامات سیاستی آگاهانه‌تری انجام دهیم. داده‌های باکیفیت خوب برای بهبود شرایط کاری، رفاه کارگران و در



Brussels, 4-5 July 2024

به مناسبت روز جهانی تعاون

تعاونی‌ها در قلب عدالت اجتماعی و راه‌حل‌های پایدار قرار دارند

امسال هشتادمین سالگرد بیانیه فیلادلفیا سازمان بین‌المللی کار است که چشم‌انداز آن منعکس‌کننده ارزش‌های اصلی مأموریت سازمان بین‌المللی کار است. این اعلامیه بر حق همه انسان‌ها برای پیگیری رفاه مادی و توسعه معنوی در آزادی، کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر تأکید می‌کند. تعاونی‌ها تجسم تمامی این اصول پایدار هستند.

مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، گیلبرت اف. هونگبو، در بیانیه‌ای برای روز جهانی تعاون در سال ۲۰۲۴ گفت: «خوشحالم که روز جهانی تعاون را با شما جشن می‌گیرم. شعار امسال «تعاونی‌ها آینده‌ای بهتر را برای همه می‌سازند» است. چه کلامی می‌تواند برای یادآوری نقش اساسی تعاونی‌ها در توسعه پایدار و عدالت اجتماعی در سراسر جهان، بهتر از این باشد.

همچنین، امسال هشتادمین سالگرد بیانیه فیلادلفیای سازمان بین‌المللی کار است که چشم‌انداز آن منعکس‌کننده ارزش‌های اصلی مأموریت سازمان بین‌المللی کار است. این اعلامیه بر حق همه انسان‌ها برای پیگیری رفاه مادی و توسعه معنوی در آزادی، کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر تأکید می‌کند. تعاونی‌ها تجسم تمامی این

بخشیده است.»

خانم تومئی همچنین بر هم‌راستا بودن استاندارد آماری جدید در مورد کار غیررسمی با «توصیه‌ی شماره‌ی ۲۰۴ سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی» تأکید کرد. توصیه شماره ۲۰۴، راهنمای اقدامات سیاستی است. هر دو استاندارد، تعریف یکسانی از «غیررسمی بودن» ارائه کرده و شامل مشاغل غیررسمی، فعالیت‌های کاری غیررسمی، واحدهای اقتصادی غیررسمی و همچنین سهم فعالیت‌های غیررسمی در تولید ناخالص داخلی می‌شوند.

بااین‌حال، همچنان شکاف‌های عمده‌ای در داده‌ها وجود دارد. زیرا داده‌های فعلی برای ردیابی دقیق تغییرات دنیای کار کافی نیستند. خانم تومئی گفت: «به‌عنوان نمونه، تقریباً هیچ داده‌ی معتبری برای اخذ اطلاعات درباره‌ی تأثیر هوش مصنوعی و مدیریت الگوریتمی در دسترس نیست. برای بهره‌مندی کامل از مزایای بالقوه‌ی این فناوری‌ها، باید پیامدهای آنها برای کارگران درک شود و برای کارآمد بودن این مباحث حیاتی به داده‌های باکیفیت نیاز داریم.»

علاوه بر این، در سیاست‌گذاری همیشه به‌اندازه کافی از داده‌ها استفاده نمی‌شود که گاهی اوقات دلیل آن عدم شفافیت درباره‌ی آنچه اندازه‌گیری شده و علت انجام آن است.

خانم تومئی در جمع‌بندی گفت: «امیدوارم در پایان این کنفرانس، درک بهتری از مسیری که باید طی شود داشته باشیم. این مسیر نه تنها برای بهبود دسترسی به داده‌ها درباره‌ی تحولات در جریان بازار کار، بلکه برای ارتباط بهتر داده‌ها با سیاست‌گذاری برای تصمیم‌گیری‌های آگاهانه‌تر است. تصمیم‌گیری‌هایی که منجر به ترویج شیوه‌های اشتغال عادلانه، فراگیر، پایدار و کار شایسته برای همه می‌شود.»

منبع: <https://www.ilo.org>

تعاونی‌ها همچنین این توانایی را دارند تا راه‌حل‌های به موقعی ارائه دهند. تعاونی‌ها با اولویت‌دادن به مردم و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، می‌توانند یک گذار عادلانه زیست‌محیطی و یک تحول دیجیتال منصفانه را ترویج نمایند. من می‌خواهم از این فرصت استفاده کرده و تعاونی‌ها را تشویق کنم تا با طرح دبیرکل سازمان ملل تحت عنوان «شتاب‌دهنده جهانی مشاغل و حمایت اجتماعی برای گذارهای عادلانه» تعامل مطلوبی داشته باشند.

حضور و مشارکت تعاونی‌ها می‌تواند در کشورهای پیش‌گام، توأم با آثار ارزشمندی باشد.

هم اکنون ما فرصت مغتنمی برای تقویت همکاری بین تعاونی‌ها و نهادهای اقتصاد اجتماعی، دولت‌ها، سازمان‌های کارفرمایی و کارگری و همچنین سازمان‌های بین‌المللی داریم. ائتلاف جهانی برای عدالت اجتماعی که اخیراً راه‌اندازی شده است، دقیقاً این کار را انجام می‌دهد. این اقدام، شرکای مختلف را حول یک هدف مشترک متحد کرده و به تبدیل تعهدات آنها به اقدامات مشخص برای پیشبرد عدالت اجتماعی کمک می‌کند. بسیار خوشحالم که جنبش تعاون به این ائتلاف پیوسته است.

مشارکت این اتحادیه، اهمیت بسیار مهمی برای دستیابی به اهداف مشترکمان دارد. ما این قدرت را داریم که توان خود را برای ساختن آینده‌ای عادلانه‌تر، صلح‌آمیزتر و پایدارتر برای همه متحد کنیم. متشکرم.

فایل تصویری این پیام را می‌توانید در نشانی زیر مشاهده کنید:

<https://www.ilo.org/resource/statement/cooperatives-are-heart-social-justice-and-sustainable-solutions>



اصول پایدار هستند.

از بدو تأسیس سازمان بین‌المللی کار، اتحادیه بین‌المللی تعاون شریک حیاتی این سازمان بوده است. در طول این سال‌ها، ما همکاری خود را در پیشبرد کار شایسته و عدالت اجتماعی تقویت کرده‌ایم. در حال حاضر، با نزدیک شدن به سال ۲۰۲۵ و هم‌زمان با دومین سالگرد بین‌المللی تعاون در سازمان ملل متحد و همچنین دومین اجلاس جهانی توسعه اجتماعی، مشارکت خود با این اتحادیه را جشن گرفته و اهمیت آن را مورد تأکید قرار می‌دهیم.

تعاونی‌ها برای رسیدگی به تبعیض و نابرابری‌ها و همچنین ارتقای برابری جنسیتی، نقشی اساسی دارند. تأثیر آنها قابل توجه و گسترده است. برای برجسته کردن این موضوع، سازمان بین‌المللی کار در حال توسعه روش‌هایی برای اندازه‌گیری بهتر نقش تعاونی‌ها در اقتصاد و جوامع کنونی است. از آنجایی که دنیای کنونی همچنان با چالش‌های پیچیده‌ای مواجه است، تعاونی‌ها برای ارائه راه‌حل‌های مردم‌محور، نقشی کلیدی ایفا می‌نمایند. ادامه همکاری سازمان بین‌المللی کار در کمیته ارتقا و پیشرفت تعاونی‌ها، همراه با سایر آژانس‌های تخصصی سازمان ملل متحد و همچنین جنبش تعاونی بین‌المللی، نمونه‌ای از این امر است.

دیجیتال سازی به منظور ایجاد هماهنگی در تأمین اجتماعی: ارتقای اثربخشی و کارآمدی – اداره کار اروپا (ELA) برنامه پیشرفت (PROGRESS) را راه اندازی کرد.

۲۰۲۴ برگزار شد. مخاطبین دوره های آموزشی مدل داده ی «پیشرفت»، مقامات ادارات ملی، مربیان، کاربران کلیدی و کسب و کارهای کلیدی که مسئول اجرای نسخه ی جدید مدل داده در کشورهای عضو هستند، می باشند. هدف از این دوره ها ایجاد آمادگی در کشورهای عضو برای تغییرات نسخه جدید مدل داده در سامانه EESSI در تمامی بخش های تأمین اجتماعی شامل: مقررات قابل اجرا، بیماری، حوادث ناشی از کار و بیماری های شغلی (AWOD)، بازنشستگی، مزایای خانوادگی و مزایای بیکاری است.

سامانه تبادل الکترونیکی اطلاعات تأمین اجتماعی (EESSI) یک سکوی دیجیتال است که تبادل الکترونیکی اطلاعات بین سازمان های تأمین اجتماعی در کشورهای عضو را تسهیل کرده و موجب افزایش کارایی و دقت انتقال داده می شود. این سامانه که در راستای مقررات هماهنگی تأمین اجتماعی اتحادیه اروپا راه اندازی شده است، ارتباطی سریع و امن بین کشورهای اتحادیه اروپا را برقرار کرده و نظامی مؤثرتر و پاسخگوتر را برای منافع هر دو طرف، هم برای مقامات و هم برای شهروندان، تضمین می کند. با استفاده از این سامانه، مؤسسات ملی قادر خواهند بود تا مزایای اجتماعی مانند بازنشستگی، بیماری و بیکاری را در شرایط فرامرزی به افراد اعطا کنند. این سامانه حدود ۳۵۰۰ مؤسسه را در ۳۲ کشور مشارکت کننده شامل ۲۷ کشور عضو اتحادیه اروپا، ایسلند، لیختن اشتاین، نروژ، سوئیس و بریتانیا به هم متصل می کند.

اطلاعات بیشتر در مورد هماهنگی تأمین اجتماعی (ELA):

<https://www.ela.europa.eu/en/topics/social-security-coordination>

اطلاعات بیشتر در مورد سامانه EESSI:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1544&langId=en>

برنامه ی یادگیری و درک متقابل «پیشرفت» (PROGRESS) از تاریخ ۲۹ ماه مه ۲۰۲۴ به اجرا درآمده است. این برنامه با هدف حمایت از کشورهای عضو اتحادیه اروپا به منظور دیجیتال سازی فعالیت های آن ها در زمینه ی هماهنگی تأمین اجتماعی و اجرای نظام تبادل الکترونیکی اطلاعات تأمین اجتماعی (EESSI) طراحی شده است.

برنامه «پیشرفت» توسط اداره کار اروپا (ELA) و با همکاری کمیسیون اداری هماهنگی نظام های تأمین اجتماعی و کمیسیون فنی پردازش داده ها مدیریت می شود. این برنامه از چهار حوزه ی کاری تشکیل شده است:

- آموزش های کسب و کار و به روزرسانی مواد آموزشی
- اشتراک گذاری و به کارگیری تجرب موفق
- نگاشت عملیات اجرایی کشورها در پیاده سازی

EESSI

- پشتیبانی از کاربران از طریق یک سکوی برخط که توسط کمیسیون اروپا ارائه خواهد شد.

این برنامه همچنین به منظور تسهیل یادگیری و همکاری، امکان بازدیدهای مطالعاتی و جلسات دو یا چندجانبه را بین کشورهای علاقه مند فراهم می کند.

اداره کار اروپا به عنوان اولین گام این برنامه، برگزاری مجموعه ای از هفت دوره ی آموزشی برخط درباره ی مدل داده ی سامانه EESSI را در دستور کار قرار داده است. اولین دوره ی آموزشی از این مجموعه در تاریخ ۲۹ ماه مه



دستاوردهای دولت در رشد قابل توجه اشتغال آفرینی مرهون اهتمام ویژه رئیس‌جمهور شهید است / گزارش وزیر کار از عوامل موفقیت دولت در کاهش نرخ بیکاری

شغلی برای شاغلین بخش اقتصاد دیجیتال به‌رغم درآمدزایی مناسب آن اشاره و بر ضرورت تعریف این مهارت و زمینه شغلی جدید در کشور در شاخص‌ها و آمارهای اشتغال‌زایی تأکید کرد. مخبر با اشاره به اهمیت بالای برندسازی ملی در توسعه اقتصادی کشور، با بیان اینکه امروز بخش قابل‌توجهی از رشد تولید ناخالص کشورهای مختلف با اتکا به همین رویکرد محقق

به گزارش مرکز روابط عمومی و امور بین‌الملل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دکتر «محمد مخبر» در نشست شورای عالی اشتغال اظهار داشت: خوشبختانه نگاهی به آمارهای ارائه‌شده در حوزه اشتغال نشان می‌دهد که دولت مردمی توانسته است به وظیفه و وعده خود در این عرصه عمل کند. سرپرست ریاست‌جمهوری به عدم تعریف جایگاه

می‌شود، بر ضرورت تمرکز ویژه بر توانمندسازی کشور در این زمینه باتوجه به ظرفیت‌های مطلوب در تولید محصولات برجسته و ملی تأکید کرد.

تأکید بر تقویت اشتغال‌زایی و توانمندسازی بانوان روستایی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در زمینه کاهش مهاجرت به شهرها، توجه و نگاه ویژه به اشتغال‌آفرینی برای توان‌خواهان سازمان بهزیستی و افراد تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره)، ضرورت تداوم نهضت احیای کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی را کد باتوجه به اهمیت نقش آن در اشتغال‌زایی و گردش سرمایه‌های را کد و تشکیل قانونی برای پیگیری مشکلات حقوقی واحدهای تولیدی در زمینه اخذ وام توسط وزارت صنعت، معدن و تجارت، از دیگر محورهای مهم مورد تأکید مخبر در جلسه امروز شورای عالی اشتغال بود.

سرپرست ریاست‌جمهوری با اشاره به گزارش ارائه‌شده درباره میزان اشتغال‌زایی در کشور طی دو سال و نیم گذشته در دولت مردمی، از وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواست نسبت به تبیین اقدامات و دستاوردهای دولت در این زمینه برای عموم مردم اقدام کند.

سیدصورت مرتضوی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز در این نشست به ارائه گزارشی تفصیلی از عملکرد

دولت مردمی در ایجاد اشتغال در کشور از جمله ایجاد ۲ میلیون و ۷۲۱ هزار و ۶ فرصت شغلی در کشور از نیمه دوم سال ۱۴۰۰ تا پایان سال ۱۴۰۲، ثبت رکورد کاهش نرخ بیکاری در ۲۵ استان و کاهش نرخ بیکاری کل کشور از ۹/۲ درصد در سال ۱۴۰۰ به ۸/۱ درصد تا پایان سال ۱۴۰۲ پرداخت و احیای بیش از ۹ هزار واحد تولیدی را کد، توسعه نظارت بر اشتغال، ابلاغ ایجاد یک میلیون شغل در سال به دستگاه‌های اجرایی، پرداخت بیش از ۱۶۰ هزار میلیارد تومان تسهیلات اشتغال‌آفرینی، افزایش ایجاد مشاغل خانگی با تسهیل صدور مجوزها، افزایش اعلام فرصت‌های شغلی در سکوها داخلی، تسهیل صدور مجوز کسب‌وکارها در درگاه ملی، مثبت شدن نرخ رشد اقتصادی، و افزایش مؤثر حداقل دستمزد را از جمله عوامل مؤثر در موفقیت دولت در زمینه اشتغال‌زایی عنوان کرد.

در این نشست همچنین ۶ مصوبه با هدف تقویت و توسعه اشتغال‌زایی و کارآفرینی از سوی اعضای شورای عالی اشتغال به تصویب رسید.

منبع: وبگاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

<https://www.mcls.gov.ir/fa/news/344782>

International
Labour
Organization



عضویت ایران در هیئت‌مدیره مرکز آموزش تورین ایتالیا وابسته به سازمان بین‌المللی کار

در منطقه خاورمیانه در حوزه آموزش و توسعه نیروی کار تقویت می‌کند. همچنین، ایران فرصت خواهد داشت تا تجربیات خود را در زمینه آموزش و اشتغال با سایر کشورها به اشتراک گذاشته و از تجارب بین‌المللی بهره‌مند شود. حضور در هیئت‌مدیره به ایران امکان می‌دهد تا در تصمیم‌گیری‌های کلان مرکز و سیاست‌گذاری‌های آموزشی در سطح بین‌المللی نقش فعال‌تری ایفا کند. این انتخاب می‌تواند به بهبود وجهه ایران در مجامع بین‌المللی و تقویت روابط دیپلماتیک در حوزه‌های کار و آموزش کمک کند.

منبع: وبگاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

<https://www.mcls.gov.ir/fa/news/346372>

مرکز آموزش بین‌المللی تورین، که در سال ۱۹۶۴ تأسیس شده است، به‌عنوان بازوی آموزشی سازمان بین‌المللی کار شناخته می‌شود. این مرکز با هدف ارتقای ظرفیت‌های کشورهای عضو ILO در زمینه‌های مختلف از جمله توسعه پایدار، کار شایسته و عدالت اجتماعی فعالیت می‌کند. ارائه آموزش‌های تخصصی در حوزه‌های مرتبط با کار و اشتغال، تبادل تجربیات و بهترین شیوه‌های کاری میان کشورهای عضو و توسعه منابع انسانی و ارتقای مهارت‌های نیروی کار در سطح بین‌المللی از جمله اهداف اصلی این مرکز به‌شمار می‌رود. انتخاب ایران به‌عنوان عضو هیئت‌مدیره این مرکز معتبر بین‌المللی از جهات مختلفی حائز اهمیت است. این انتخاب موقعیت ایران را به‌عنوان یک بازیگر مهم



کمیته آموزش و پژوهش در استان‌های سراسر کشور تشکیل می‌شود

معاون پژوهش مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با اشاره به ابلاغ آیین‌نامه تشکیل کمیته آموزش و پژوهش استان در ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها گفت: بر اساس احکام صادره، مدیران کل هر استان به عنوان رئیس این کمیته‌ها منصوب گردیده و بر اساس اختیارات تفویضی راهبری خدمات آموزشی و پژوهشی را در حوزه‌های مأموریتی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی عهده‌دار شده‌اند.

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، محمدرضا کارگر با تأکید بر ضرورت فعال‌سازی و راهبری این کمیته و حمایت شایسته از آن، برگزاری منظم و مستمر جلسات هم‌اندیشی علمی با دعوت از مجموعه ظرفیت‌های علمی و دانشی استان، خصوصاً اساتید دانشگاه‌ها، کارآفرینان و صاحب‌نظران عرصه تولید و زمینه‌سازی برای مشارکت مؤثر نهادها و تشکلهای مردمی و مدنی، خصوصاً اندیشمندان تشکلهای کارگری و کارفرمایی استان با هدف پاسخگویی صحیح و به‌موقع به نیازهای علمی-آموزشی و پژوهشی‌های کاربردی را از جمله وظایف کمیته مذکور برشمرد.

کارگر اظهار امیدواری کرد: فعالیت‌های علمی



هشتمین همایش ملی کار برگزار شد

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، هشتمین همایش ملی کار پس از تشکیل جلسات کمیسیون‌های تخصصی «ایمنی و بهداشت کار»، «اصول و حقوق بنیادین کار»، «کارشایسته و آینده کار» و «گفتگوی اجتماعی و مشارکت مردمی» با رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی و با شعار «شرکای اجتماعی و جهش تولید» در تاریخ ۶ خرداد ماه برگزار شد.

این همایش که با حضور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دبیر همایش ملی کار، معاونین و رؤسای سازمان‌های تابعه، نمایندگان دولت و نمایندگان گروه‌های کارگری و کارفرمایی با هدف طرح مسائل، گفت‌وگو و تشریک مساعی میان نمایندگان دولت و گروه‌های کارگری و کارفرمایی به‌منظور یافتن راه‌حل صحیح و مورد توافق در زمینه‌های مربوط به حوزه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سطح ملی برگزار شده بود، پس از تبادل آرا منجر به تدوین و تصویب قطعنامه هشتمین همایش ملی کار در ۲۵ بند شد که توسط دکتر سید صولت مرتضوی ابلاغ گردید.

مؤسسه از جمله تشکیل این کمیته‌ها با هماهنگی مؤسسه و هم‌زمان با ابلاغ برنامه هفتم توسعه زمینه‌ساز جهش تولید و اشتغال پایدار و فضای مساعدتر کسب و کار در آغاز دولت چهاردهم گردد.



رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی عضو ستاد ملی روایت پیشرفت شد

هجمه‌های دشمنان با هدف ایجاد فضای یأس و ناامیدی در کشور، نظر به مراتب تعهد و تجارب ارزنده جنابعالی به موجب این ابلاغ به عنوان «عضو ستاد روایت پیشرفت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان‌های تابعه» تعیین می‌شوید. امیداست با اتکال به ذات اقدس الهی و تحت توجّهات حضرت ولی عصر (عج‌الله)، ضمن هماهنگی و تعامل حداکثری و مؤثر با سایر اعضای ستاد و ایفای نقش سازنده در تحقق برنامه‌ها، در مسیر عمل به منویات معظم‌له و خدمت به مردم شریف ایران اسلامی موفق و مؤید باشید.

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی دکتر شهرام محمدی طی ابلاغی از سوی دکتر سید صولت مرتضوی به عنوان «عضو ستاد روایت پیشرفت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان‌های تابعه» منصوب شد. متن ابلاغ به شرح زیر می‌باشد:

باعنایت به تأکیدات رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) بر امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده به عنوان کلید اساسی همه‌قفل‌ها و ضرورت روایت مؤثر دستاوردها و پیشرفت‌های ایران اسلامی برای مقابله با دروغ‌پردازی‌های رسانه‌ای و

راهنمای تدوین مقالات برای مجله کار و جامعه

- مجله کار و جامعه از مقالات مرتبط با حوزه دانش اقتصادی و اجتماعی کار استقبال می‌نماید. نویسندگان محترم می‌توانند مقالات خود را به آدرس الکترونیکی مجله karojamehe@lssi.ir ارسال نمایند.
- توجه به برخی نکات و رعایت اصول کلی زیر در زمان ارسال مقاله به مجله کار و جامعه ضروری است:
- در نگارش مقاله به طور کامل از شاخص‌های اخلاق علم (از جمله عدم سرقت ادبی، عدم سوءرفتار علمی، عدم جعل یا تغییر عمدی داده‌ها، عدم انتشار دوگانه) تبعیت شود؛
 - رسم‌الخط مقاله بر اساس دستور خط فرهنگستان زبان و ادب فارسی تنظیم شود؛
 - نویسندگان (گان) می‌بایست چکیده‌ای از معرفی خود به طور جداگانه در حداکثر ۵ خط به همراه مقاله عرضه کنند؛
 - مقالات در قالب نرم‌افزار WORD ارائه شوند.
 - برای بالا بردن کیفیت انتشار مقاله لازم است اصل تصاویر (اعم از شکل‌ها، نمودارها، نقشه‌ها) در قالب tiff با وضوح حداقل ۳۰۰ DPI ضمیمه شود؛
 - حداکثر حجم مقاله، ۸۰۰۰ کلمه یا ۱۵ صفحه با اندازه خط ۱۲ و فاصله بین خطوط ۱ باشد؛
 - در خصوص مقالات ترجمه‌ای، مترجمان باید متن اصلی مورد استفاده را برای تطبیق با متن ترجمه شده در اختیار واحد انتشارات مؤسسه قرار دهند؛
 - در تمام متن مقاله، باید از اصطلاحات و معادل‌های فارسی یکسانی استفاده شود؛ و شیوه نگارش در تمام متن باید یکسان باشد؛
 - ضروری است نویسندگان قبل از ارسال مقاله برای صفحه‌آرایی نهایی نسبت به ویرایش مفهومی، ادبی و فنی اقدامات لازم را انجام داده باشند؛
 - لازم است نویسنده حتی‌الامکان از درج متون تکراری در متن مقاله خودداری نمایند؛ همچنین از ذکر عین عبارات استخراج شده از سایر مقالات و کتب خودداری شود مگر آن که شیوه نگارش (ذیل پاراگراف، به صورت تورفته داخل گیومه) رعایت گردد.
 - در صورت اعلام اصلاحات لازم توسط واحد انتشارات، نویسنده می‌بایست کلیه اصلاحات درخواست شده را انجام داده (متون جدید با رنگ قابل تشخیص از متن قبلی درج شوند) و در صورت نیاز به صورت جداگانه توضیحات لازم را ارسال نمایند؛ لازم به ذکر است چنانچه اصلاحات بدون دلیل موجه صورت نگیرد، مقاله از روند بررسی خارج خواهد شد.

نکات فنی و ویرایشی

رعایت نکات فنی و ویرایشی زیر در تولید، چاپ و انتشار مقالات الزامی است:

- مقالات باید شامل عنوان، چکیده، کلمات کلیدی، مقدمه، متن اصلی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها و همچنین منابع باشند؛
- رعایت نیم‌فاصله‌ها و سایر اصول اولیه نگارش در تایپ متن الزامی است (فرهنگ املائی و دستور خط فارسی در وبگاه فرهنگستان زبان فارسی ارائه شده‌اند)؛
- اگر جداول و نمودارها و نظایر آن برگرفته از متون خارجی باشند، باید تمامی کلمات داخل آنها به فارسی ترجمه و درج شده باشند؛
- عنوان جدول به‌صورت وسط‌چین در بالای جدول و عنوان سایر موارد نظیر شکل، نقشه و... در پایین آن قرار گیرد؛
- تمامی روابط و معادلات داخل متن باید به‌صورت قابل‌ویرایش درج شوند و از تصویر استفاده نشود.

نحوه تنظیم ارجاعات

برای استناد به منابع (اعم از درون متن یا انتهای متن) باید از شیوه ارجاعات و نکوور (شماره‌گذاری) استفاده شود:

- منابع به ترتیب ظهور در متن شماره‌گذاری شوند مثل [۱]؛
 - شماره منابع در متن باید قبل از نقطه (.) و یا ویرگول (،) بیاید؛
 - بین شماره منابع مختلف، باید از ویرگول (،) استفاده شود، مثل [۲، ۳]؛
 - بین شماره منابع متوالی، باید از خط‌فاصله (-) استفاده شود، مثل [۱-۴].
- مشخصات تمامی منابعی که در متن مورد ارجاع قرار می‌گیرند باید در انتهای متن نیز در فهرست منابع با رعایت استاندارد و نکوور درج شده باشند:

ارجاع به مقاله:

1. Masten AS. Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. J Fam Theory Rev. 2018 Sep 13;10(1):12-31. doi:10.1111/jftr.12255

ارجاع به کتاب:

2. Jishi RA, Huff, AS. Feynman diagram techniques in condensed matter physics. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press; 2013.

ارجاع به پایان‌نامه:

3. Holling CS. Resilience and stability of ecological systems [dissertation]. Oxford: University of Oxford; 2022.

ارجاع به وبگاه:

4. Ananya Mandal MD. Cancer glossary [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov 22]. Available from: <https://www.news-medical.net/health/Cancer-Glossary.aspx>

Social, Economic, Scientific

Cultural Monthly

Labour & Society

Jun & July 2024

267



Website: www.lssi.ir

Email: karojamehe@lssi.ir