

ماهنامه اجتماعی،
اقتصادی، علمی و فرهنگی



۲۶۸

مرداد و شهریور ماه ۱۴۰۳

کار و جابا



بسم الله الرحمن الرحيم

در زمانه‌ای که عرصه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری کشور با مجموعه‌ای متنوع از چالش‌ها و مسائل روبروست، برخورد درست با آنها جز با تکیه بر پژوهش، آن هم پژوهش‌های مبتنی بر شواهد، روزآمد و مستقل، امکان‌پذیر نیست. اگر بخواهیم از دام خطرناک ارائه راهکارهای تکراری و ساده به مسائل و چالش‌های پیچیده (قدیمی یا جدید)، به سلامت عبور کنیم، راهی جز تمسک به تحقیق و پژوهش نداریم. واقعیت آن است که سیاست‌گذاری بدون استناد به وقایع، شواهد و مطالعه و بررسی نتایج سیاست‌های پیشین، ناقص و ناکارآمد بوده و اساساً منجر به ائتلاف سرمایه می‌شود.

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، حسب جایگاه و صلاحیت‌های قانونی خود، برای پاسخگویی و مواجهه منطقی و درست با مسائل متنوع حوزه‌های مأموریتی (تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، نیازمند همراهی و یاری پژوهشگران و محققان مختلف است تا با تولید دانش نظری و کاربردی، به توصیه و راهکارهای سیاستی در این حوزه‌ها دست یابد. پژوهش و تحقیق در حیطه عملکرد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، باید منجر به کارآمد کردن سیاست‌گذاری، نقد و ارزیابی فرایندهای سیاست‌گذاری، حل مسائل مردم، افزایش امید اجتماعی و ارتقای اعتماد اجتماعی شود.

ازسوی دیگر، ایجاد پیوند و ارتباط ساختارمند بین پژوهشگر، سیاست‌گذار و جامعه، یک الزام مهم برای ایفای نقش مؤثر پژوهشی و کمک به سیاست‌گذاری اثربخش است. در همین چارچوب، باید ضمن پرهیز از نگاه بنگاهداری به مسائل، سازوکارهای ساختارمند برای ظرفیت‌افزایی و همکاری کانون‌ها و مراکز علمی-پژوهشی با حوزه پژوهش و تحقیق ایجاد شود. بدون تردید در صورتی که سه عنصر «پژوهش، سیاست‌گذاری و گفتمان حاکم بر جامعه» بتوانند در تعامل با یکدیگر قرار گیرند، از یکدیگر تأثیر پذیرند و بر یکدیگر تأثیر گذارند، می‌توان جامعه را بر محور توسعه‌یافتگی در سطوح اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی تصور کرد.

مسلم است حوزه‌های سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری و اجرایی نیز باید ملزم باشند که نتایج پژوهش‌ها را در فرایند سیاست‌گذاری دخالت دهند. نباید اجازه داد که پژوهش به یک شعار، عکس یادگاری یا یک ژست مدیریتی تنزل یابد. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در این چارچوب، با هدف اجرایی‌سازی سه راهبرد «تولید دانش، اشاعه دانش و کاربست دانش» می‌کوشد علاوه بر ترویج روحیه تحقیق و تتبع در کارشناسان در بُعد درون‌سازمانی، با مشارکت‌طلبی و تبدیل شدن به کانون گرم تعامل و مفاهمه در بُعد برون‌سازمانی، در مسیر رفع کسری اندیشه در عرصه‌های وظیفه‌ای، مددکار تصمیم‌گیران بوده و افق‌های روشن‌تری را فراروی خود بگشاید.

حسن محمدصادقیان

سرپرست معاونت پژوهش

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

کار و جامعه

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی
علمی و فرهنگی

شماره ۲۶۸ - مردادماه و شهریورماه ۱۴۰۳

صاحب امتیاز: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

مدیر مسئول: شهرام محمدی ده چشمه

سر دبیر: پریساریاحی

مدیر داخلی: ساجده علامه

صفحه آرا و طراح جلد: سعیده افشین افشار

نشانی: تهران، ستارخان، سروش یکم، پلاک ۲۳

تلفن: ۵-۶۶۵۵۶۸۰۱ نمابر: ۶۶۵۵۶۸۱۳ کدپستی: ۱۴۵۵۹۶۳۳۱۱

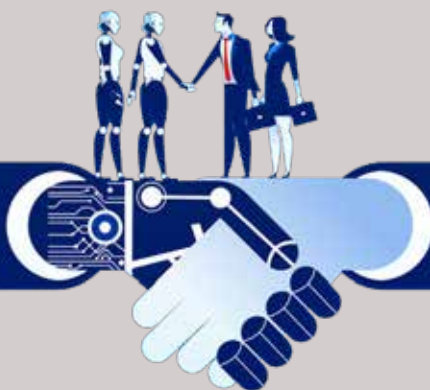
Website: <http://www.lssi.ir> Bookshop: <https://www.lssipub.ir> Email: karojamehe@lssi.ir

مقاله علمی



۱۲

تعالی همسویی راهبردی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



۲۸

چگونه هوش مصنوعی می تواند روان شناسی سازمانی را
بهبود بخشد؟: یک مرور نظام مند

خلاصه سیاستی

۴

منافع و فقر: اقتصاد کار اجباری



گزارش

۳

۵۸

نظام بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان آور
کشور یونان

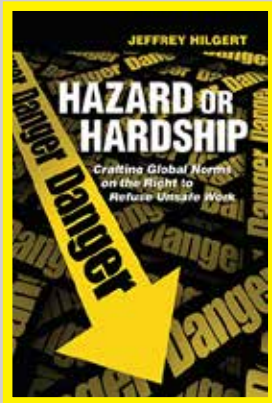


۷۰

دومین نشست کمیته اشتغال و دهمین نشست وزرای
کار و اشتغال کشورهای عضو بریکس

۴

تازه‌های نشر



۷۸

مرور کتاب

خطر یا سختی:

تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار ناایمن

۸۳

تازه‌های کتاب

بررسی الگوهای نظارت بر طرح‌های اشتغال

۸۴

اخبار بین‌الملل

اخبار

۵

۸۴ سازمان بین‌المللی کار مرکز جدید دانش بر خط خود در زمینه هوش

مصنوعی و اقتصاد دیجیتال را راه‌اندازی کرد

۸۵ سنجش هزینه‌های استخدام مهاجران (نماینه ۱۰,۷,۱ اهداف توسعه پایدار)

۸۶ انتشار گزارش حمایت اجتماعی در جهان ۲۰۲۴-۲۰۲۶

۸۸

اخبار داخلی

۸۸ سند ملی هوش مصنوعی جمهوری اسلامی ایران ابلاغ شد

۸۹ دوره آموزشی حقوق بنیادین کار برگزار شد

۸۹ گروه‌های اعزامی به سازمان بین‌المللی کار ساماندهی

می‌شوند





International
Labour
Organization

► **Profits and poverty:**
The economics
of forced labour

► **منافع و فقر: اقتصاد کار اجباری**

تلخیص و ترجمه: مهدی رضوان^۱

مقدمه

و تحلیل‌های تازه‌تری ارائه شده است تا تصویری دقیق‌تر از وضعیت کنونی و تأثیرات اقتصادی این پدیده ارائه دهد.

وضعیت فعلی کار اجباری در جهان

براساس آمارهای سال ۲۰۲۱، تعداد قربانیان کار اجباری در سراسر جهان به ۲۷/۶ میلیون نفر رسیده که نسبت به آمار سال ۲۰۱۶ به میزان ۲/۷ میلیون نفر افزایش داشته است. این افزایش چشمگیر نشان‌دهنده گسترش روزافزون این پدیده در سراسر جهان است. منطقه آسیا و اقیانوسیه با بیش از نیمی از کل آمار، بیشترین سهم را در میان قربانیان کار اجباری دارد. کار اجباری را می‌توان به دو دسته اصلی تقسیم کرد: کار اجباری اعمال‌شده توسط بخش خصوصی و کار اجباری اعمال‌شده توسط دولت‌ها. در این میان، کار اجباری توسط بخش خصوصی با ۸۶ درصد، بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است. بخش‌هایی که بیشترین میزان کار اجباری در آن‌ها مشاهده می‌شود شامل خدمات، کشاورزی، کار خانگی و صنعت هستند (شکل ۱).

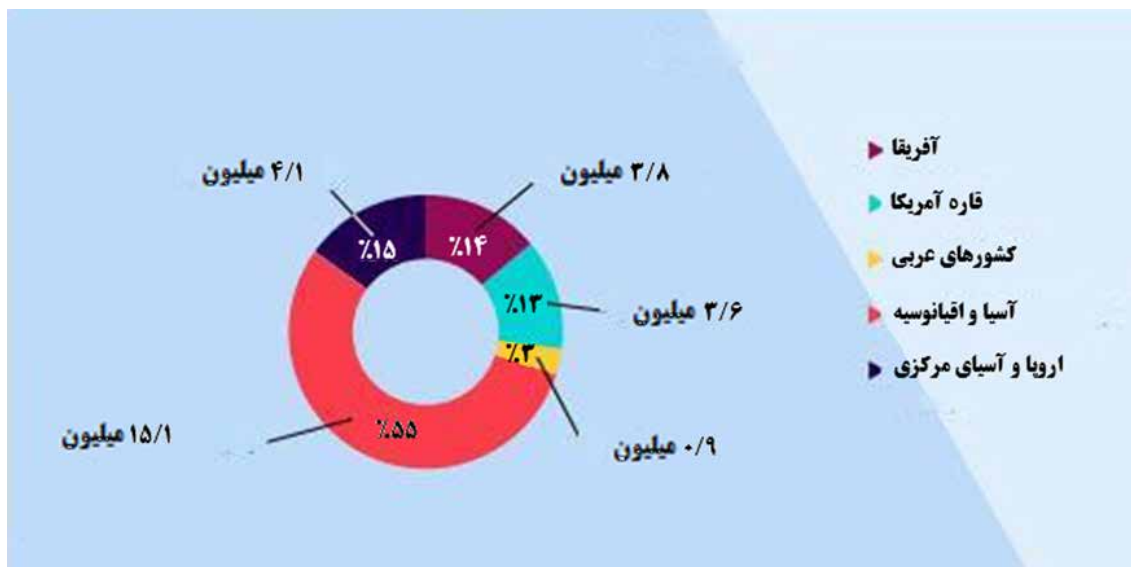
سازمان بین‌المللی کار (ILO) در گزارش «منافع و فقر: اقتصاد کار اجباری»^۱ یکی از نگران‌کننده‌ترین معضلات جهانی یعنی کار اجباری را مورد تحلیل اقتصادی و اجتماعی قرار داده است. این گزارش با تکیه بر داده‌های جدید و روش‌های روزآمد، به بررسی این موضوع پرداخته که چگونه کار اجباری نه تنها بر قربانیان آن، بلکه بر اقتصاد جهانی نیز تأثیر می‌گذارد. کار اجباری به عنوان یکی از شدیدترین نقض‌های حقوق بشر، نه تنها موجب محرومیت اقتصادی قربانیان می‌شود، بلکه سودهای کلانی را به جیب استعمارگران و سوداگران سرازیر می‌کند. این گزارش در ادامه محتوای نسخه سال ۲۰۱۴ منتشر شده و در آن داده‌ها

۱- مقاله حاضر تلخیص و ترجمه‌ای از گزارش «منافع و فقر: اقتصاد کار اجباری» است که توسط سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۴ انجام شده است. نسخه کامل به زبان اصلی گزارش را می‌توانید از نشانی زیر دریافت نمایید:

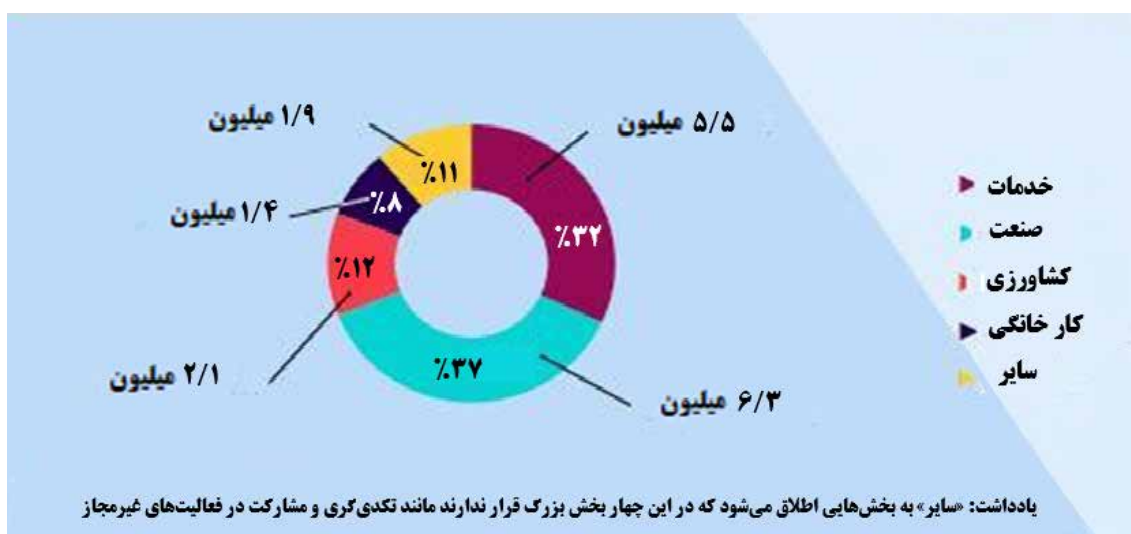
<https://www.ilo.org/publications/major-publications/profits-and-poverty-economics-forced-labour>



شکل ۱- کار اجباری به تفکیک بخش‌های عمومی و خصوصی



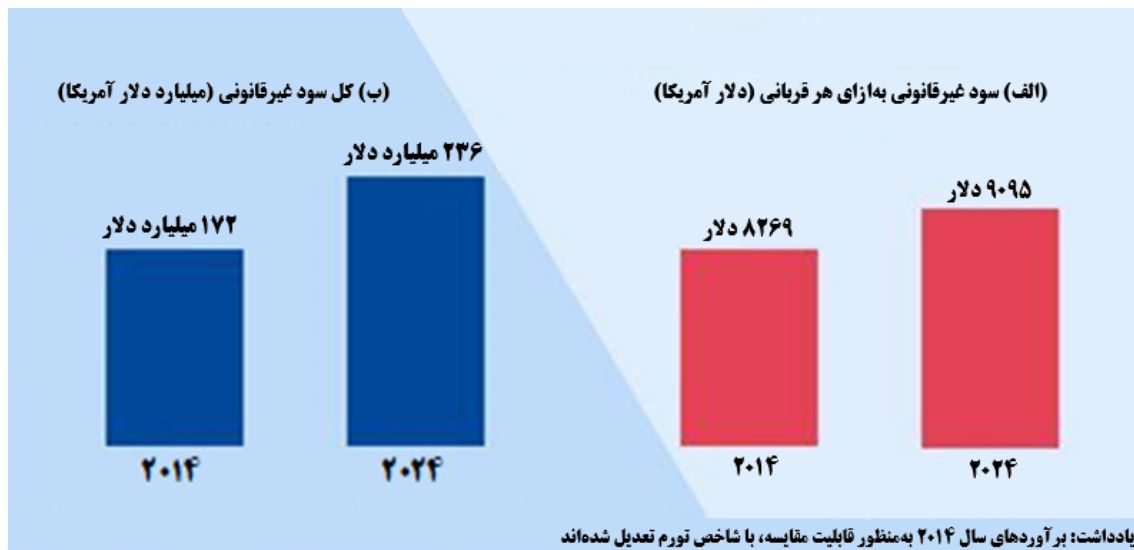
شکل ۲- تعداد افراد در کار اجباری به تفکیک منطقه



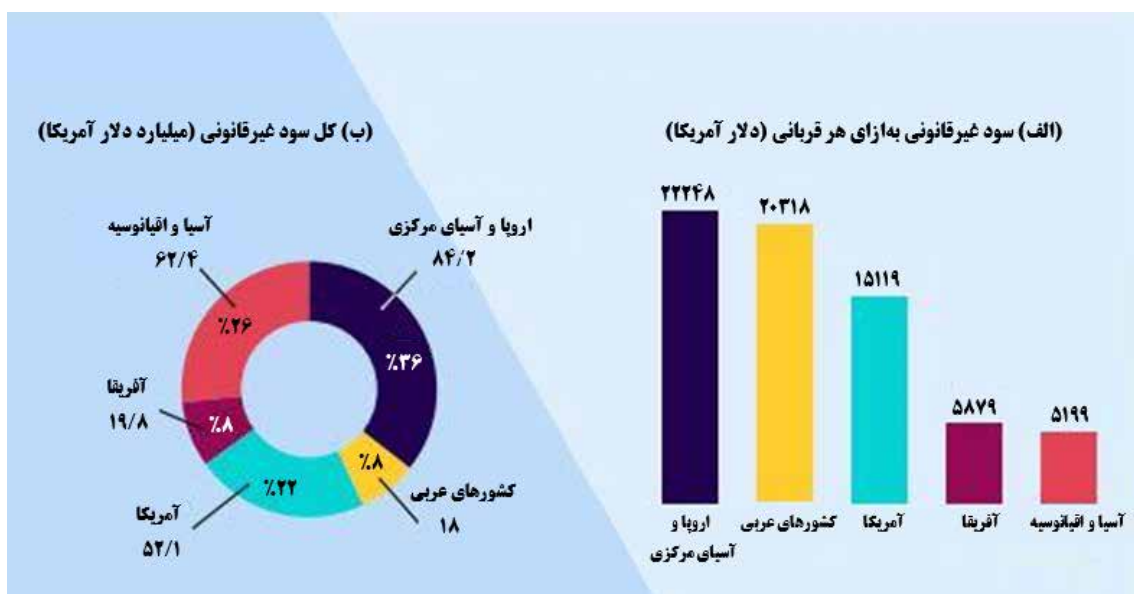
شکل ۳- کار اجباری در بخش خصوصی به تفکیک شاخه فعالیت اقتصادی

کار اجباری در گذشته بیشتر در بخش‌های سنتی مانند کشاورزی و صنعت رخ می‌داد، لیکن امروزه با تغییرات اقتصادی و اجتماعی، این پدیده در بخش خدمات نیز به شدت گسترش یافته است.

این آمارها نشان می‌دهند کار اجباری به یک معضل جهانی تبدیل شده است که بخش‌های مختلف اقتصاد جهانی را تحت تأثیر قرار داده و در عین حال قربانیان فراوانی را در سراسر جهان به دام انداخته است (شکل‌های ۲ و ۳).



شکل ۴- سود غیرقانونی سالانه از کار اجباری در جهان



شکل ۵- سود غیرقانونی سالانه ناشی از کار اجباری به تفکیک منطقه

تحلیل اقتصادی سودهای حاصل از کار اجباری

یکی از مهم‌ترین بخش‌های این گزارش به بررسی سودهای غیرقانونی حاصل از کار اجباری اختصاص دارد. براساس برآوردهای ارائه‌شده، سودهای حاصل از کار اجباری طی دههٔ

گذشته به‌طور چشمگیری افزایش یافته است (شکل‌های ۴ و ۵). این افزایش به‌دلیل دو عامل اصلی رخ داده است: اول، افزایش تعداد قربانیان کار اجباری و دوم، افزایش سود حاصل از هر قربانی. این گزارش با بررسی دقیق این دو عامل،

به تحلیل سودهای حاصل از کار اجباری در بخش‌های مختلف اقتصادی پرداخته است.

سودهای غیرقانونی حاصل از کار اجباری در بخش خدمات، که یکی از مهم‌ترین بخش‌های اقتصادی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است، به‌میزان قابل توجهی افزایش یافته است. همچنین بخش کشاورزی به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، یکی از اصلی‌ترین بخش‌هایی است که کار اجباری در آن رخ می‌دهد. در هر دو بخش، کارگران اجباری اغلب در شرایط سخت و بدون دستمزد کافی به کار گرفته می‌شوند و این مسئله باعث شده که کارفرمایان با استفاده از این نیروی کار منفعت کلانی به دست آورند. در بخش صنعت نیز، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه و کشورهای دارای اقتصادهای نوظهور، کار اجباری معضلی جدی است. در این بخش، کارگران اجباری به‌طور گسترده‌ای در کارخانجات و صنایع مختلف به کار گرفته می‌شوند و اغلب بدون دریافت هیچ‌گونه دستمزدی به کار ادامه می‌دهند.

روش‌شناسی برآورد منافع حاصل از کار اجباری

گزارش ILO با بهره‌گیری از روش‌های دقیق و علمی، منافع و سود غیرقانونی حاصل از کار اجباری را برآورد کرده است. این روش‌شناسی شامل تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به دستمزدها، سهم درآمدهای نیروی کار و ارزش افزوده هر بخش می‌شود. برآورد دقیق سودهای حاصل از این فعالیت‌ها، به‌دلیل ماهیت پنهان و غیرقانونی فعالیت‌های کار اجباری، با مشکلات زیادی روبه‌روست. با این حال، ILO با استفاده از روش‌های نوین و داده‌های دقیق^۱، به محاسبه

۱- برآورد سودهای غیرقانونی از کار اجباری براساس رویکرد «ارزش افزوده» انجام شده است. برای برآورد این سودها، تفاوت بین سهم درآمد کار از ارزش افزوده در هر بخش و دستمزدهای پرداخت‌شده به کارگران در وضعیت کار اجباری محاسبه شده است. پایگاه‌های اطلاعاتی

برآورد این سودها پرداخته و نتایج آن را در این گزارش ارائه کرده است.

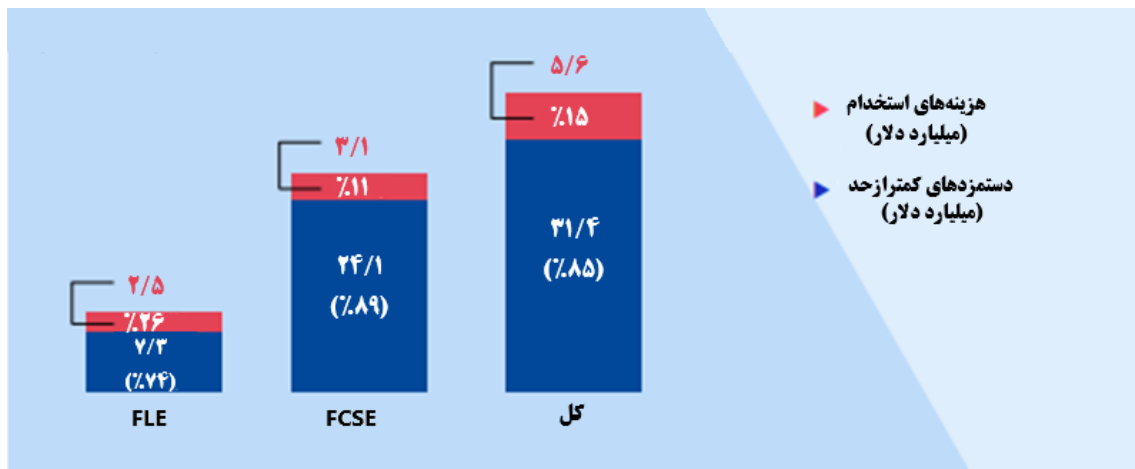
بررسی تأثیرات کار اجباری بر مهاجران

یکی از جنبه‌های مهم کار اجباری که در این گزارش به تفصیل بررسی شده، تأثیر آن بر مهاجران است. کارگران مهاجر، به‌ویژه در کشورهای میزبانی که قوانین کار در آنها به درستی اجرا نمی‌شوند یا نظارت کافی بر آنها وجود ندارد، در معرض بهره‌کشی و کار اجباری قرار دارند. این کارگران اغلب به‌دلیل ناآگاهی از حقوق خود، عدم دسترسی به حمایت‌های قانونی و فرهنگی و همچنین هزینه‌هایی که برای ورود به کشور میزبان متحمل شده‌اند، در شرایط بسیار سخت و ناعادلانه‌ای به کار گرفته می‌شوند.

گزارش ILO به‌طور ویژه سودهای غیرقانونی ناشی از هزینه‌های استخدام و مهاجرت کارگران اجباری را بررسی کرده است. این هزینه‌ها که شامل هزینه‌های استخدام، صدور ویزا، هزینه‌های مربوط به سفر و سایر هزینه‌های مرتبط با مهاجرت می‌شود، اغلب برعهده کارگران گذاشته می‌شود و این امر به افزایش بدهی آن‌ها منجر شده و در نهایت به کار اجباری می‌انجامد. بسیاری از کارگران مهاجر به‌دلیل ناتوانی در پرداخت این هزینه‌ها مجبور به پذیرش

و روش‌های زیر برای برآورد سودهای غیرقانونی از بهره‌کشی کار اجباری و بهره‌کشی جنسی تجاری اجباری در سطوح بخش‌ها، مناطق و جهان استفاده شده‌اند:

- از پرسشنامه‌های هزینه مهاجرت و استخدام KNOMAD (سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶) برای برآورد دستمزدها و هزینه‌های استخدام مهاجران بین‌المللی استفاده شده است.
- داده‌های مربوط به جبران خسارت کارکنان از پایگاه UNData استخراج شده و برای محاسبه ارزش افزوده در هر بخش به کار رفته‌اند.
- برآوردهای مربوط به شیوع کار اجباری بر اساس برآوردهای جهانی ILO و Walk Free انجام شده‌اند.
- برای بهره‌کشی جنسی تجاری اجباری، داده‌های مربوط به درآمدهای سالانه از پایگاه Global Sex Trafficking Met- 2016 ics استخراج شده‌اند.



شکل ۶- سودهای غیرقانونی سالانه ناشی از دستمزدهای کمتر از حد و هزینه‌های استخدام برای کارگران مهاجر بین‌المللی در کار اجباری

داشته باشند.

توصیه‌های سیاستی برای مقابله با کار اجباری

گزارش سازمان بین‌المللی کار با تأکید بر اهمیت مقابله با انگیزه‌های اقتصادی پشت پدیده کار اجباری، توصیه‌هایی را برای سیاست‌گذاران در سطوح ملی و بین‌المللی ارائه داده است. این توصیه‌ها شامل موارد زیر هستند:

• تقویت همکاری‌های بین‌المللی

یکی از مهم‌ترین راهکارهای مقابله با کار اجباری، تقویت همکاری‌های بین‌المللی است. کار اجباری به عنوان یک معضل جهانی نیازمند هماهنگی و همکاری بین‌المللی است. کشورهای مختلف باید با همکاری یکدیگر جریان‌های مالی غیرقانونی که کار اجباری را پشتیبانی می‌کنند را مختل کرده و از بهره‌برداری از کارگران جلوگیری کنند. همکاری‌های بین‌المللی می‌توانند شامل تبادل اطلاعات، تقویت سازوکارهای اجرایی بین‌المللی و ایجاد چارچوب‌های قانونی مشترک برای مقابله با کار اجباری باشند. همچنین، تقویت همکاری میان سازمان‌های بین‌المللی، نهادهای

شرایط کاری ناعادلانه می‌شوند و این وضعیت باعث می‌شود که در چرخه‌ای از بدهی و بهره‌کشی گرفتار شوند.

شکل (۶) سودهای غیرقانونی ناشی از دستمزدهای کمتر از حد و هزینه‌های استخدام برای کارگران مهاجر بین‌المللی در کار اجباری را نشان می‌دهد. مطابق این شکل، سودهای غیرقانونی از دو منبع اصلی تشکیل شده‌اند:

۱. دستمزدهای کمتر از حد^۱ (۷۴ درصد از سودهای غیرقانونی)

۲. هزینه‌های استخدام^۲ (۲۶ درصد از سودهای غیرقانونی)

سودهای غیرقانونی در بخش‌های بهره‌کشی کار اجباری^۳ و بهره‌کشی جنسی تجاری اجباری^۴ محاسبه شده‌اند. این تحلیل نشان می‌دهد که اقدامات سیاستی برای کاهش این سودهای غیرقانونی باید بر اصلاح و نظارت بر فرایندهای استخدام مهاجران و پرداخت دستمزدهای عادلانه تمرکز

1- Recruitment fees/costs

2- Wage underpayment

3- Forced labour exploitation(FLE)

4- Forced commercial sexual exploitation(FCSE)

حقوق بشری و دولت‌ها نیز از اهمیت چشمگیری برخوردار است.

● مقررات مربوط به فرایندهای استخدام

یکی دیگر از راهکارهای مهم مقابله با کار اجباری، اعمال مقررات سخت‌گیرانه‌تر بر مؤسسات کاریابی و فرایندهای استخدامی است. بسیاری از کارگران اجباری از طریق مؤسسات کاریابی و فرایندهای مهاجرتی به دام می‌افتند و از آن‌ها بهره‌کشی می‌شود. اعمال مقررات سخت‌گیرانه‌تر و نظارت دقیق‌تر بر فعالیت این مؤسسات می‌تواند به کاهش کار اجباری کمک کند.

همچنین، باید قوانینی برای کاهش هزینه‌های استخدام و مهاجرت کارگران وضع شود تا کارگران مجبور به پذیرش شرایط ناعادلانه و بهره‌کشی نباشند. این قوانین می‌توانند شامل محدودیت در میزان هزینه‌هایی که کارگران باید بپردازند، تضمین حقوق و مزایای کارگران و همچنین ایجاد سازوکارهای حمایتی برای کارگران مهاجر باشد.

● مداخله‌های هدفمند در بخش‌های پُرخطر

یکی دیگر از راهکارهای پیشنهادی سازمان بین‌المللی کار، تمرکز بر مداخله‌های هدفمند در بخش‌های پُرخطر است. برخی از بخش‌های اقتصادی مانند خدمات، کشاورزی و کار خانگی بیشتر در معرض وقوع کار اجباری قرار دارند. سیاست‌گذاران باید بر این بخش‌ها تمرکز کرده و اقداماتی را برای کاهش بهره‌کشی و کار اجباری در این بخش‌ها انجام دهند. این اقدامات می‌تواند شامل افزایش نظارت‌ها، ارتقای آگاهی عمومی درباره حقوق کارگران، تقویت سازوکارهای اجرایی برای جلوگیری از بهره‌کشی و همچنین ارائه آموزش‌های لازم به کارفرمایان و کارگران در خصوص حقوق و وظایف خود باشد.

● حمایت از قربانیان کار اجباری

یکی از مهم‌ترین اقدامات برای مقابله با کار اجباری، تقویت سازوکارهای حمایتی برای شناسایی، نجات و

توانمندسازی قربانیان این پدیده است. قربانیان کار اجباری اغلب از حمایت‌های لازم برای خروج از این وضعیت و بازگشت به زندگی عادی برخوردار نیستند. بنابراین، باید سازوکارهایی برای شناسایی قربانیان، ارائه خدمات حمایتی و روان‌شناختی به آن‌ها و همچنین توانمندسازی اقتصادی آن‌ها برای بازگشت به جامعه ایجاد شود.

همچنین، تقویت سازوکارهای حقوقی و قانونی برای حمایت از قربانیان و جلوگیری از بهره‌کشی مجدد آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. دولت‌ها باید با وضع قوانین و مقرراتی که قربانیان کار اجباری را از حمایت‌های لازم برخوردار می‌کند، از آن‌ها در برابر بهره‌کشی‌های آتی محافظت کنند.

● بهبود جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها

یکی دیگر از پیشنهادهای گزارش سازمان بین‌المللی کار، بهبود جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها در خصوص کار اجباری است. بسیاری از فعالیت‌های کار اجباری به دلیل ماهیت پنهانشان به‌طور دقیق مستندسازی نمی‌شوند و این امر باعث می‌شود که برآورد دقیق تعداد قربانیان و سودهای حاصل از این پدیده دشوار باشد.

بهبود جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند به سیاست‌گذاران کمک کند تا تصویر دقیقی از وضعیت کنونی کار اجباری داشته باشند و براساس آن، سیاست‌های مناسبی را برای مقابله با این پدیده تدوین کنند. همچنین، تحلیل دقیق داده‌ها می‌تواند به شناسایی روندها و الگوهای جدید در کار اجباری کمک کند و از آن‌ها برای پیش‌بینی و جلوگیری از وقوع این پدیده استفاده شود.

نتیجه‌گیری

گزارش «منافع و فقر: اقتصاد کار اجباری» با تأکید بر اهمیت مقابله با کار اجباری از منظر اقتصادی، اجتماعی و حقوقی، به سیاست‌گذاران در سطوح ملی و بین‌المللی پیشنهادهایی کاربردی و عملی ارائه می‌دهد. این گزارش نشان می‌دهد که کار اجباری به‌عنوان معضلی جهانی نیازمند مداخله‌های هماهنگ و جامع است و تنها از طریق همکاری‌های بین‌المللی، تنظیمات قانونی مناسب و تقویت سازوکارهای حمایتی می‌توان به کاهش و درنهایت ریشه‌کنی این پدیده دست یافت.

این گزارش همچنین بر اهمیت ارتقای آگاهی عمومی درباره کار اجباری و حقوق کارگران تأکید دارد. افزایش آگاهی عمومی می‌تواند به کاهش تقاضا برای کالاها و

خدماتی که از کار اجباری به‌دست می‌آیند کمک کند و از این طریق به کاهش سودهای غیرقانونی حاصل از این پدیده منجر شود.

درنهایت، گزارش سازمان بین‌المللی کار با ارائه توصیه‌های سیاستی عملی و جامع، به سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا به‌طور مؤثر با کار اجباری مقابله کرده و شرایطی ایجاد کنند که در آن همه کارگران، بدون هیچ‌گونه بهره‌کشی و نقض حقوق، به کار مشغول شوند و از حقوق و مزایای منصفانه برخوردار باشند.

تعالی همسویی راهبردی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ایمان الدین مرادی باغ فیضی^۱

چکیده

اگرچه طراحی راهبردهای اثربخش موضوعی مهم برای رشد و تعالی محسوب می‌شود، اما مسئله اساسی اغلب سازمان‌ها اجرای موفق این راهبردها است. این عارضه با بزرگ شدن سازمان و پیچیدگی مأموریت‌ها، فرایندها و ساختارهای اجرایی و پشتیبانی آن بغرنج‌تر شده و حتی چالش‌های جدید رفتاری را به وجود می‌آورد. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که حدود یک دهه گذشته از ادغام سه وزارتخانه تشکیل شده، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین و پیچیده‌ترین دستگاه‌های اجرایی کشور، مصداقی بارز از این مقوله است. برای تصدیق وجود این عارضه، همین نشانه کافی است که اغلب برنامه‌های تحولی تعریف شده در اسناد بالادستی این وزارتخانه، به سرانجام نرسیده است. فرایند کلیدی برای بهبود این وضعیت، همسویی راهبردی است؛ به این معنا که باید اهداف راهبردی وزارتخانه به صورتی نظام‌مند به شاخص‌ها و ابتکارات راهبردی ترجمه شده و سپس با ایجاد تیم‌های فرابخشی، سلسله‌مراتب سازمانی درنور دیده شود و سراسر سازمان از ستاد مرکزی تا واحدهای عملیاتی در استان‌ها و سازمان‌های تابعه، برنامه‌های خود را حول محور راهبرد هماهنگ و همسو کنند. پژوهش حاضر اجرای این فرایند را بر اساس مدل بین‌المللی ره‌آورد تلاش رصد کرده و نتایج اجرای آن را در یک دوره یک‌ساله نشان می‌دهد. براساس یافته‌های پژوهش، اغلب عناصر فرایند مدیریت راهبرد ارتقا یافته است، به گونه‌ای که میانگین امتیاز بلوغ این فرایند طی دو مرحله ارزیابی در نیمه سال ۱۴۰۲ و پایان آن، در بخش مراحل ۱۵٪ و در بخش زیرساخت‌ها ۳۴٪ ارتقا یافته‌اند. درنهایت، اقدامات کلیدی برای تقویت فرایند همسویی راهبردی پیشنهاد شده است.

کلمات کلیدی:

سازمان‌های پیچیده، مدیریت استراتژی، تحول، همسویی راهبردی.

۱ - دکترای مدیریت بازرگانی راهبردی- گرایش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، مؤسس و مدیرعامل شرکت ناب اندیشان پارسین.

مقدمه

مطالعات نشان می‌دهند که دو سوم تا سه چهارم سازمان‌های بزرگ برای اجرای راهبرد خود با مشکل مواجه‌اند [۱]. اینرسی حاکم بر سازمان به معنای ناتوانی برای اجرای تغییر درونی هنگام مواجه شدن با یک تغییر بیرونی است. سازمان‌هایی که برای این تغییر شکست می‌خورند با یک تناقض روبرو هستند و آن این است که با موفقیت بیشتر ناچار به پذیرش تعهد بیشتر برای ادامه مسیر می‌شوند [۲]. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یک نمونه کامل از این موضوع است که به دلیل تنوع بالای مأموریت‌ها و جامعه مخاطبش، سازمان‌ها و دستگاه‌های زیادی را زیرمجموعه خود داشته و در عین حال، باید با اقشار و گروه‌های مختلفی برای اجرای تغییرات وارد گفتگو شود و هم‌زمان با سایر دستگاه‌ها نیز به‌صورتی هماهنگ عمل کرده و حتی آن‌ها را با خود همراه کند. نگاهی به عملکرد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از زمان ادغام سه وزارتخانه در یکدیگر، نشان می‌دهد که دستاوردهای آن تحولی نبوده و تقریباً همه مسائل راهبردی در یک دهه اخیر، به قوت خود باقی هستند. انواع مسائل و عارضه‌ها در حوزه‌های روابط کار، کارآفرینی و اشتغال و امور تعاون، همچنین مسائل اساسی در بخش‌های اقتصادی و رفاهی در صندوق‌های بازنشستگی، تفاوت محسوسی با گذشته ندارد.

با وجود پژوهش‌های فراوان در زمینه توافق راهبردی، فقدان همسویی راهبردی یکی از مهم‌ترین چالش‌های اجرای راهبرد است [۳]. اگرچه هیچ شیوه منحصربه‌فرد و جهان‌شمولی برای تجویز موفقیت یک سازمان وجود ندارد، اما به نظر می‌رسد مدیران ارشد بنگاه‌ها همسویی راهبردی را به‌عنوان یکی از برترین رویکردها پذیرفته‌اند. همسویی راهبردی به معنای آن است که همه عناصر سازمان به بهترین شیوه ممکن در جهت تحقق اهداف بلندمدت آن قرار گیرند [۴]. بدین ترتیب عارضه و چالش اصلی که مانع از

اجرای برنامه‌های تحولی می‌شود، فقدان همسویی راهبردی است و این همان موضوعی است که بی‌توجهی به آن در هر سازمانی از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مانع از موفقیت در اجرای راهبردها می‌شود.

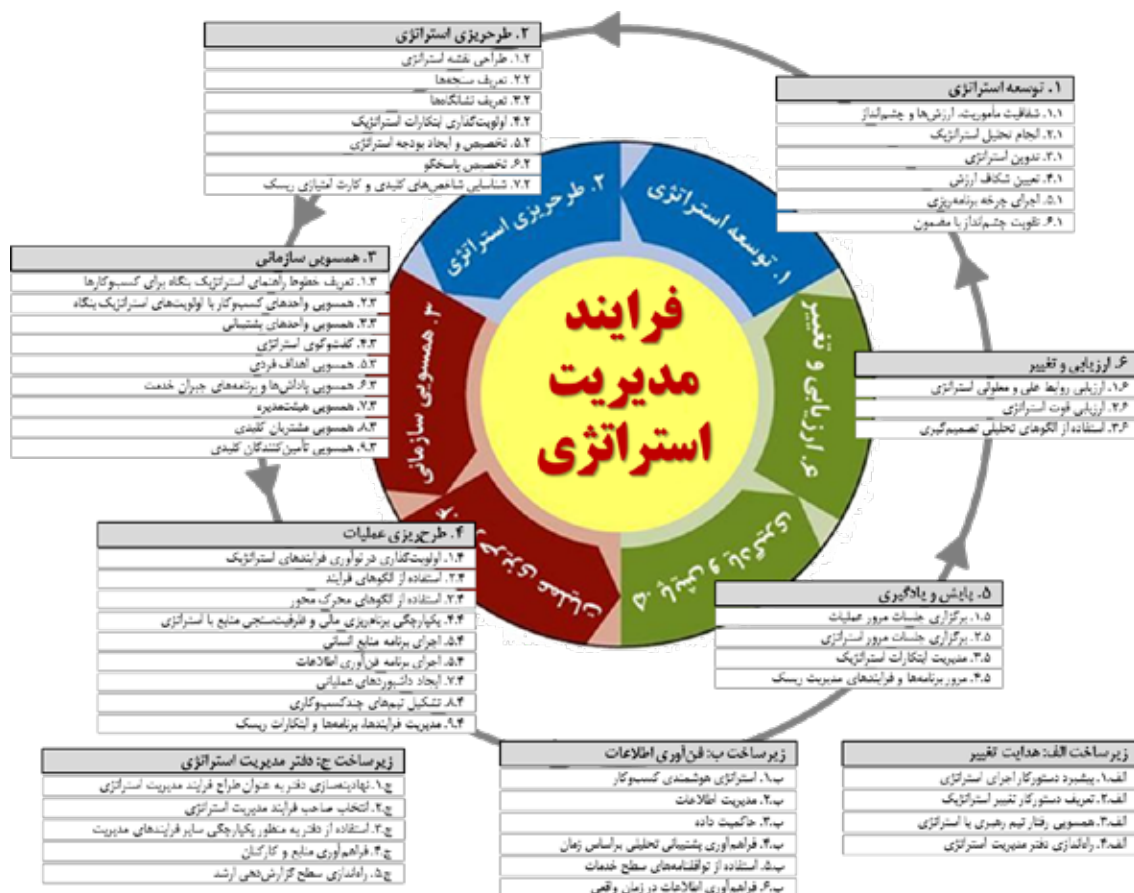
پژوهش حاضر با مشارکت کارگروه‌های تخصصی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام شده و پس از طراحی الگوی کلان همسویی راهبردی، میزان همسویی راهبردی براساس ارزیابی سطح بلوغ فرایند مدیریت راهبرد طی دو مرحله ارزیابی و درنهایت مهم‌ترین مسائل موجود شناسایی و راهکارهای عملی برای تعالی همسویی راهبردی در سطح وزارتخانه مذکور و سازمان‌های تابعه ارائه شده است. شایان ذکر است که مقاله حاضر از طرح «طراحی و پیاده‌سازی الگوی همسویی راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» به سفارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با حمایت موسسه کار و تامین اجتماعی در سال ۱۴۰۲ استخراج شده است.

پیشینه نظری

مدل ره‌آورد تلاش

سازمان‌ها نمی‌توانند موفق باشند، مگر آنکه راهبرد کسب و کار و سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری و سایر منابع آن‌ها با یکدیگر همسو باشند. امروزه اهمیت دارایی‌های نامشهود بیش از دارایی‌های فیزیکی است و ابزارهای اندازه‌گیری عملکرد باید این واقعیت را در نظر بگیرند. به‌همین دلیل اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، یک چالش مستمر هم برای مدیران و هم برای پژوهشگران است. کارت امتیازی متوازن^۱ ابزاری قدرتمند است که به‌سرعت یک نمای جامع از سنجش‌های عملیاتی مؤثر بر رضایت مشتریان، نوآوری سازمانی، بهبود فعالیت‌ها و نیز عملکرد مالی به مدیران

1 - Balanced Score Card, BSC



شکل ۱: فرایند مدیریت راهبرد بر اساس چرخه ره‌آورد تلاش

شش مرحله‌ای به شرح زیر است (شکل ۱):

- گام ۱: مدیران و کارشناسان سازمان با استفاده از تحلیل‌های کیفی (جلسات گروه مرکز، مصاحبه‌های عمیق) مانند بررسی و تحلیل محتوای کیفی اسناد و مدارک مرتبط با برنامه راهبردی، برگزاری جلسه گروه مرکز با سازمان‌های تابعه و دریافت مسائل و چالش‌های ایشان، برگزاری جلسات تحلیل نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها با مدیران ستادی؛ همچنین تحلیل‌های کمی (پرسشنامه و مصاحبه‌های ساختاریافته) راهبرد را تدوین می‌کنند.
- گام ۲: در این گام، با استفاده از ابزارهایی نظیر نقشه راهبرد و کارت امتیازی متوازن، راهبرد سازمان

می‌دهد [۵]. کارت امتیازی متوازن یک نظام مدیریتی و برنامه‌ریزی راهبردی است که به صورتی گسترده در صنایع و کسب‌وکارهای مختلف و سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی در اقصی نقاط جهان به کار گرفته شده است تا فعالیت‌های کسب‌وکار را با چشم‌انداز و راهبرد سازمان همسو کرده، ارتباطات داخلی و خارجی سازمان را ارتقا بخشیده و عملکرد سازمان را با اهداف راهبردی مقایسه و پایش کند [۶]. چرخه ره‌آورد تلاش^۱، آخرین نسخه الگوی کارت امتیازی متوازن است که به عنوان یک نظام نوین مدیریت، راهبرد را به عملیات پیوند می‌دهد [۷]. این مدل، که در شکل زیر نشان داده شده، در قالب یک فرایند حلقه بسته

1 - Execution Premium Process, XPP

طرح‌ریزی می‌شود.

- گام ۳: به‌دنبال ترسیم نقشهٔ راهبرد و ایجاد کارت امتیازی متوازن سطح کلان، مدیران و کارشناسان سازمان با گسترش آشنایی نقشه‌های راهبرد و کارت‌های امتیازی متوازن به تمام واحدها، اقدام به همسویی سازمانی می‌کنند. آن‌ها از طریق یک فرایند رسمی ارتباطات، همسویی کارکنان با راهبرد را فراهم و اهداف و انگیزه‌های فردی کارکنان را با اهداف راهبردی مرتبط می‌کنند.
- گام ۴: به‌دنبال همسویی تمام واحدهای سازمانی و کارکنان با راهبرد، اکنون مدیران می‌توانند با به‌کارگیری ابزارهایی نظیر مدیریت کیفیت و فرایند، بازمهندسی، داشبوردهای فرایند، پیش‌بینی دوره‌ای عملکرد، برنامهٔ ظرفیت‌سنجی منابع و بودجه‌ریزی پویا، عملیات را طرح‌ریزی کنند.
- گام ۵: زمانی که راهبرد و برنامه‌های عملیاتی اجرایی می‌شوند، سازمان پایش و یادگیری مسائل، موانع و چالش‌های پیش‌رو را انجام می‌دهد. این فرایند باعث یکپارچگی اطلاعات مربوط به عملیات و راهبرد، در قالب ساختاری به‌دقت طراحی‌شده در جلسات مرور مدیریت می‌شود.
- گام ۶: درنهایت، مدیران سازمان با استفاده از اطلاعات عملیات درون‌سازمانی و اطلاعات جدید محیط خارجی در ارزیابی و تغییر استراتژی، گردش دوبارهٔ حلقهٔ نظام یکپارچهٔ طرح‌ریزی راهبرد و اجرای عملیات را پی‌ریزی می‌کنند.

الگوی بالندگی قابلیت

الگوی بالندگی قابلیت^۱، یکپارچگی الگوی بالندگی قابلیت^۲

و تمام تغییرات آن، بدنهٔ اصلی دانشی را تشکیل می‌دهند که هر مدیر مرتبط با فرایندها باید با آن آشنا باشد. الگوی بالندگی قابلیت، یک الگوی توسعه‌ای است که پس از مطالعات آماری جمع‌آوری‌شده از سازمان‌هایی به‌وجود آمد که با وزارت دفاع ایالات متحده قرارداد داشتند. این مطالعات توسط دانشگاه کمبریج ملون^۳ انجام گرفت و منجر به تأسیس مؤسسه مهندسی نرم‌افزار^۴ برای توسعهٔ این الگو توسط این دانشگاه شد. واژهٔ «بالندگی» با درجهٔ رسمیت و بهینه‌سازی فرایند مرتبط می‌شود که محدوده‌ای از تجارب تک‌کاره تا بهینه‌سازی فعالیت‌های فرایند را در بر می‌گیرد. یکپارچگی الگوی بالندگی قابلیت نیز رویکرد بهبود فرایندی است که هدفش کمک به سازمان‌ها برای بهبود عملکردشان است. این الگو می‌تواند برای هدایت بهبودهای فرایند در طول یک پروژه، یک بخش، یا کل یک سازمان استفاده شود. اکثر مطالعات این الگوها بر تحلیل و ارزیابی فرایندهای نرم‌افزاری متمرکز می‌شوند، اما می‌توان این الگوها را بدون هیچ‌گونه مشکلی برای موارد دیگر استفاده کرد. مؤسسه مهندسی نرم‌افزار برای الگوی بالندگی قابلیت‌ها پنج وضعیت یا سطح را (شکل ۲) تعریف می‌کند:

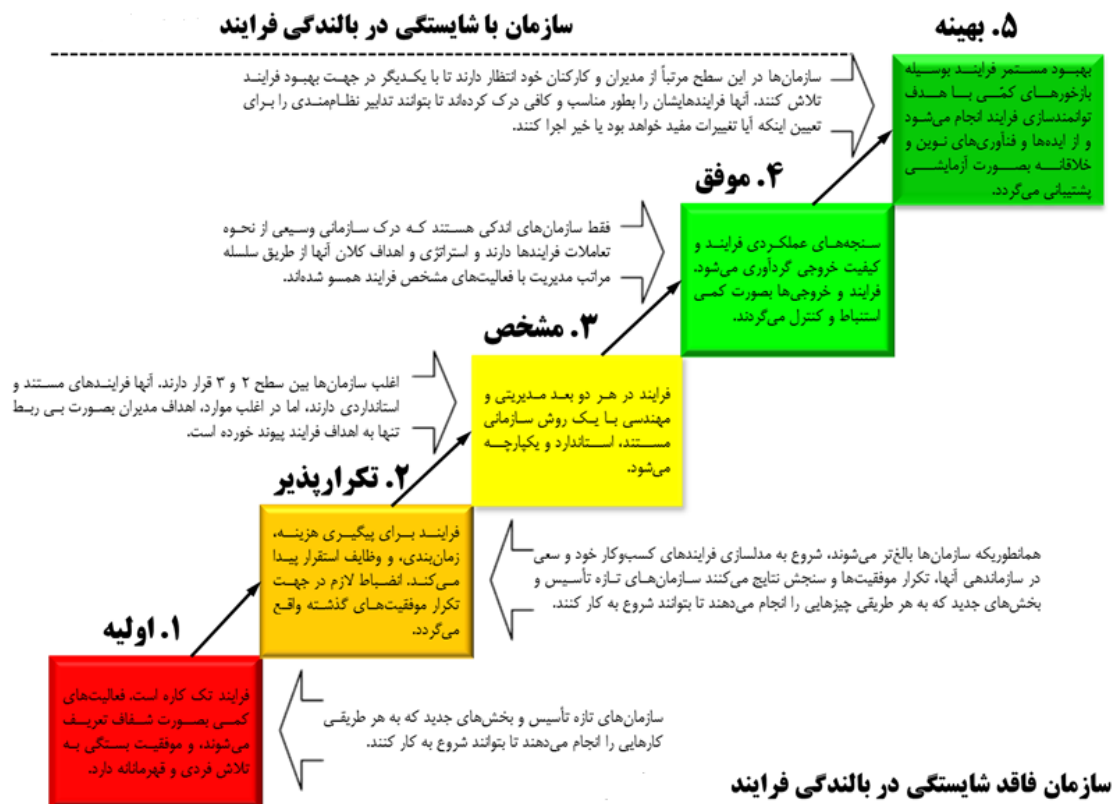
- سطح ۱: سازمان‌ها فاقد بالندگی هستند. فرایندهای آنها تک‌کاره، تعریف‌نشده و پروژه‌های آنها غیرقابل پیش‌بینی هستند.
- سطح ۲: سازمان‌ها تمرکز بر فرایندها را آغاز و بعضی از فرایندهای کلان را تعریف کرده‌اند. آنها می‌توانند برخی فرایندها را با نتایج قابل پیش‌بینی تکرار کنند، در حالی که سایر فرایندها هنوز به‌درستی تحت نظارت نیستند.
- سطح ۳: سازمان‌ها کلیهٔ فرایندهای اساسی را تعریف کرده‌اند و درجه‌ای از نظارت را بر آنها

3 - Carnegie Mellon University (CMU)

4 - Software Engineering Institute (SEI)

1 - Capability Maturity Model (CMM)

2 - Capability Maturity Model Integration (CMMI)



شکل ۲: سطوح الگوی بالندگی قابلیت‌ها

- سطح ۵: کارکنان سازمان‌ها درباره فرایندها اندیشیده‌اند و آنها را در یک تلاش مداوم با هدف پالایش و بهبود فرایندها فهرست کرده‌اند [۸].

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر، از نوع کاربردی و محل اجرای آن وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده و طرح تحقیق از نوع اقدام‌پژوهی^۱ است. مدیران و کارشناسان فعال در اجرای برنامه‌های تحولی وزارت تعاون، کار و رفاه و سازمان‌های تابعه، جامعه آماری را تشکیل داده‌اند و روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند- قضاوتی بوده است. گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت ترکیبی بوده و ارزیابی بلوغ فرایند مدیریت

دارند. آنها تمرکز بر جمع‌آوری داده را آغاز کرده‌اند و از سنجه‌هایی استفاده می‌کنند تا به مدیریت فرایندهایشان کمک کنند.

- سطح ۴: سازمان‌ها تمرکز بیشتری بر مدیریت فرایندها دارند. آنها سنجه‌های فرایندی مناسبی دارند و به‌طور مداوم به جمع‌آوری داده مشغول هستند. مدیران آنها اهداف یا طرح‌ریزی پروژه‌ها را مبتنی بر سنجه‌ها و اطلاعات انجام می‌دهند. به همان اندازه، یک همسویی سلسله‌مراتبی در میان مدیران وجود دارد به‌طوری‌که دستیابی به اهداف زیرفرایندها دقیقاً در دستیابی به اهداف فرایندهای بالایی نقش حیاتی ایفا می‌کند و کلیه فرایندها کار می‌کنند تا اهداف کلان سازمان محقق شوند.

1 - Action Research

راهبرد با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد انجام شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، پس از نرمال‌سازی داده‌های کمی پرسشنامه، از رویکرد امتیازدهی الگوی بالندگی قابلیت استفاده شده است. برای اعتبارسنجی نتایج، با برگزاری جلسات مجدد با گروه خبرگان مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی، نتایج تحلیل مورد بحث و بررسی قرار گرفته و در نهایت برای ارائه راهکارهای پیشنهادی برای بهبود عملکرد در هر یک از کارگروه‌های تخصصی، با برگزاری جلسات گروه مرکز، مهم‌ترین راهکارهای عملی برای تعالی همسویی راهبردی پیشنهاد شده‌اند.

مراحل اصلی اجرای پژوهش

با ترکیب مدل ره‌آورد تلاش و مدل بالندگی قابلیت می‌توان وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها و عناصر فرایند مدیریت راهبرد را برای ارزیابی میزان همسویی راهبردی مورد استفاده قرار داد [۹].

گام ۱- توسعه راهبرد

در این گام، در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با طرح این پرسش که «چگونه می‌توان به بهترین نحو به آینده مطلوب دست یافت؟» به تدوین راهبرد پرداخته شد. مدیران و کارشناسان وزارتخانه و سازمان‌های تابعه با تحلیل عوامل راهبردی، اسناد بالادستی مهمی که مستقیماً شرح وظایف «وزارتخانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند، سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری شامل: سیاست‌های کلی اشتغال؛ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی؛ سیاست‌های کلی نظام اداری؛ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی؛ سیاست‌های کلی سلامت؛ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی؛ سیاست‌های کلی جمعیت و سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه کشور و در نهایت قانون برنامه هفتم توسعه را بررسی کرده و موضوعات راهبردی‌ای که می‌بایست مورد

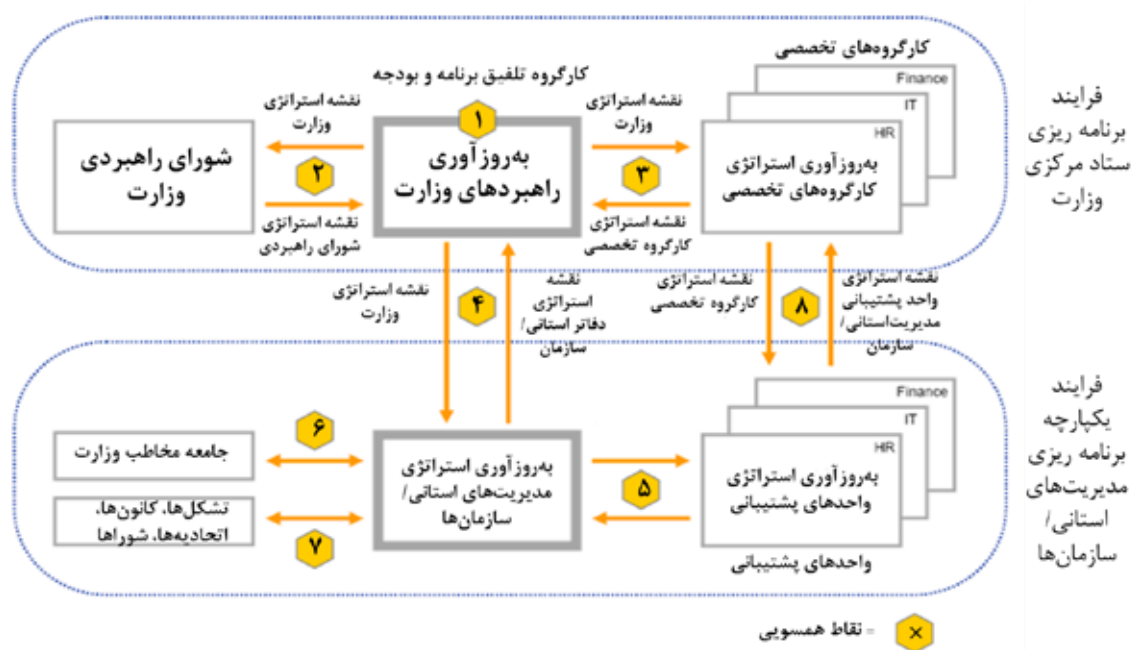
تأکید و توجه بیشتری قرار گیرند، شناسایی کردند. بر اساس این موضوعات راهبردی، مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تدوین جهت‌گیری‌های راهبردی جدید پرداخت. این جهت‌گیری‌ها آینده مطلوب را خلق کرده و موضوعات زیر را پوشش داد:

- چه حوزه‌هایی باید مورد توجه قرار گیرند؟
- کدام فرایندهای کلیدی موجب تحقق راهبرد خواهند شد؟
- کدامیک از قابلیت‌های سرمایه انسانی برای راهبرد مورد نیاز است؟
- توانمندسازهای فرهنگی و فناوری در راهبرد کدام‌اند؟

بدین ترتیب، چکیده سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و اهداف کلان در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به اختصار شامل (۱) حفظ و صیانت از نیروی کار، (۲) توسعه زیست‌بوم ملی اشتغال، (۳) توسعه و گسترش بخش تعاون در راستای مردمی کردن اقتصاد، (۴) بهبود شاخص‌های رفاه اجتماعی با تأکید بر عدالت اجتماعی، (۵) پایداری و تعادل منابع و مصارف صندوق‌های بیمه اجتماعی، (۶) ارتقای شاخص‌های فرهنگی، اجتماعی و ورزشی جامعه هدف، (۷) فسادزدایی، ارتقای شفافیت و پاسخگویی و ارتقای اثر بخشی نظام اداری و بهبود مدیریت منابع، شناسایی شد.

گام ۲- طرح‌ریزی راهبرد

در گام دوم، تیم رهبری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با طرح این پرسش که «چگونه راهبرد خود را توصیف کنیم؟» به طرح‌ریزی راهبرد تدوین شده خود پرداخت. یک راهبرد شامل ابعاد گوناگون تغییر سازمانی، از بهبود قابلیت‌های خدماتی کوتاه‌مدت گرفته تا نوآوری بلندمدت می‌شود. نقشه راهبرد، نمایی بصری و یک صفحه‌ای از تمامی ابعاد راهبردی براساس مضامین راهبردی را ارائه



شکل ۳: الگوی کلان همسویی راهبردی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

می‌کند. مضامین راهبردی نیز همان مسیرهایی است که آینده مطلوب سازمان را محقق خواهند کرد. تیم رهبری می‌تواند با ترسیم یک نقشه راهبرد پیرامون مجموعه‌ای از مضامین راهبردی، به طور مجزا هر یک از اجزای کلیدی راهبرد را به گونه‌ای طرح‌ریزی و مدیریت کند که اختلالی در انسجام اجرای آنها نیز رخ ندهد. این مضامین راهبردی که در سراسر واحدهای ستاد و صف وزارت تعاون، کار و رفاه عملیاتی خواهند شد، از رویکرد ضروری و فراواحدی برای اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد پشتیبانی می‌کنند.

و اقدامات و سهم هر یک از ذی‌نفعان در آن‌هاست. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ساختاری بزرگ و چندلایه دارد. در سطح ستاد، تعداد ۸ معاونت تخصصی و ۷ دفتر و مرکز مستقل داشته و در سطح عملیاتی نیز علاوه بر ۳۱ مدیریت استانی، بیش از ۱۰ مؤسسه، سازمان و صندوق زیرمجموعه خود دارد. در عین حال، ساختارهای فرابخشی دیگری مانند شوراهای عالی (کار، رفاه، اشتغال و...)، اتاق تعاون و... را در خود جای داده است. با وجود تعدد سلسله‌مراتب و لایه‌های سازمانی در این وزارتخانه، لازم بود تا یک الگوی ساده‌تر و ساختار تخت برای همسویی راهبردی در نظر گرفته شود. با توجه به تشکیل کارگروه‌های تخصصی در سطح وزارت و عضویت نمایندگان بخش‌ها و واحدهای مختلف در این کارگروه‌ها، همین ساختار برای اجرای راهبردهای وزارت مبنای عمل قرار داده شد. این کارگروه‌ها، که نمایندگان استانی و سازمان‌های مرتبط در همه آن‌ها عضو بودند، در

می‌کند. مضامین راهبردی نیز همان مسیرهایی است که آینده مطلوب سازمان را محقق خواهند کرد. تیم رهبری می‌تواند با ترسیم یک نقشه راهبرد پیرامون مجموعه‌ای از مضامین راهبردی، به طور مجزا هر یک از اجزای کلیدی راهبرد را به گونه‌ای طرح‌ریزی و مدیریت کند که اختلالی در انسجام اجرای آنها نیز رخ ندهد. این مضامین راهبردی که در سراسر واحدهای ستاد و صف وزارت تعاون، کار و رفاه عملیاتی خواهند شد، از رویکرد ضروری و فراواحدی برای اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد پشتیبانی می‌کنند.

گام ۳- همسویی سازمانی

مهم‌ترین مانع کلیدی که موجب عدم اجرای برنامه‌های راهبردی تدوین‌شده اغلب سازمان‌ها و از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود، ضعف در همسویی راهبردی بین لایه‌های مختلف افقی و عمودی و شفاف نبودن شاخص‌ها

پشتیبانی را با واحدهای اجرایی و راهبرد کلان وزارت تعاون، کار و رفاه همسو و هماهنگ کنیم؟» برای این منظور لازم بود واحدهای ستاد مرکزی وزارتخانه اعم از معاونت‌های تخصصی و مراکز مستقل، به‌عنوان واحدهای پشتیبانی و با تأکید بر نقش حاکمیتی، مسئولیت حمایت و پشتیبانی فنی، مالی و زیرساختی ادارات کل استانی و سازمان‌های تابعه را که عمدتاً نقش‌های تصدی‌گری دارند برعهده داشته باشند.

همسویی کارکنان

در این گام اساساً این پرسش مطرح بود که «چگونه کارکنان را ترغیب کنیم تا در اجرای راهبرد کمک کنند؟» برای دستیابی به منافع کامل اجرای برنامه‌های تحولی، تمامی مدیران و کارکنان باید راهبرد را درک می‌کردند و برای کمک به موفقیت آن از طریق اجرای راهبرد ترغیب می‌شدند.

گام ۴- طرح‌ریزی عملیات

ایجاد برنامه ظرفیت‌سنجی منابع

در این گام این پرسش مطرح بود که «چگونه راهبرد را با برنامه‌های عملیاتی و بودجه‌ها مرتبط کنیم؟» برنامه‌های بهبود فرایند و سنجه‌ها و نشانگاه‌های راهبردی سطح کلان در کارت امتیازی متوازن باید به یک برنامه یک‌ساله عملیاتی تبدیل شوند. برنامه عملیاتی از سه جزء تشکیل شده است: پیش‌بینی منابع درآمدی؛ برنامه ظرفیت‌سنجی منابع؛ و بودجه‌هایی برای هزینه‌های عملیاتی و سرمایه‌ای. بدیهی است که اجرای کامل این برنامه مستلزم اجرای حجم قابل توجهی از پروژه‌های عملیاتی است.

بهبود فرایندهای کلیدی

در این گام این پرسش مطرح بود که «کدام یک از بهبودهای فرایندی نقش حیاتی‌تری را در اجرای راهبرد ایفا

قالب ۷ تیم شامل روابط کار (معاونت روابط کار، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، سازمان تأمین اجتماعی)، اشتغال و مهارت‌آموزی (معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال، سازمان بهزیستی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای)، امور تعاون (معاونت امور تعاون، بانک توسعه تعاون، صندوق ضمانت تعاون)، فرهنگی و اجتماعی (معاونت فرهنگی و اجتماعی، مرکز برنامه‌ریزی، معاونت توسعه مدیریت و منابع)، رفاه اجتماعی و امور اقتصادی (معاونت رفاه و اقتصادی، بهزیستی، صندوق‌های بازنشستگی و شستا)، امور عمومی و مدیریت منابع (معاونت توسعه مدیریت و منابع، مرکز فناوری اطلاعات و اداره بازرسی) بودند. در این میان، یک کارگروه دیگر با عنوان کارگروه هماهنگی و تلفیق برنامه و بودجه متشکل از نمایندگان سایر کارگروه‌ها بود که نقش بازوی مرکز برنامه‌ریزی (دفتر مدیریت راهبرد وزارت) را برعهده داشت. بدین ترتیب، در یک طبقه‌بندی کلی می‌توان دو لایه را در قالب ستاد مرکزی و واحدهای اجرایی (استان‌ها و سازمان‌ها) در نظر گرفت که چارچوب ساده الگوی همسویی آن‌ها به‌صورت شکل (۳) است.

براین اساس، اقدامات انجام‌شده در خصوص همسویی سازمانی در سه سرفصل زیر قابل طبقه‌بندی است:

همسویی واحدهای اجرایی

پرسش اساسی در نخستین گام این بود که «چگونه مطمئن شویم که تمامی واحدهای اجرایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در یک مسیر قرار دارند؟» به‌طور کلی، راهبرد در چارچوب واحد کسب‌وکار خاصی تعریف می‌شود. این واحدهای کسب‌وکار در وزارتخانه شامل دو بخش استان‌ها و سازمان‌های تابعه هستند.

همسویی واحدهای پشتیبانی

در این گام این پرسش مطرح بود که «چگونه واحدهای

می‌کند؟» وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید برنامه‌های کیفیت و بازمهندسی خود را بر افزایش عملکرد آن دسته از فرایندهایی متمرکز می‌کرد که به‌عنوان فرایندهای کلیدی لازم برای ارائه بهبودهای مطلوب در اهداف راهبردی مشتری و مالی مشخص شده بودند.

گام ۵- پایش و یادگیری

جلسات مرور عملیات

در این گام این پرسش مطرح بود که «آیا فرایندهای عملیاتی وزارت تعاون، کار و رفاه تحت کنترل است؟» مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با برگزاری جلسات مرور عملیات، عملکردهای کوتاه‌مدت و مسائلی که اخیراً شناسایی شده و نیاز به رسیدگی فوری داشتند را مورد بررسی قرار می‌دادند. جلسات مرور عملیات معمولاً مربوط به واحدها و بخش‌های سازمان است که منجر می‌شود تا تخصص و تجربه کارکنان در حل موضوعات روزانه بخش‌های اجرایی به کار گرفته شود. این جلسات باید کوتاه، با تمرکز بالا، اطلاعات‌محور و عمل‌گرا باشند.

جلسات مرور راهبرد

در این گام این پرسش مطرح بود که «آیا راهبرد خود را مناسب و عالی اجرا می‌کنیم؟» وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌منظور گردآوری تیم رهبری برای مرور روند پیشرفت راهبرد، جلسات ماهانه مرور راهبرد را برگزار می‌کرد. وظیفه تیم رهبری بحث در مورد این بود که آیا راهبرد در مسیر درستی قرار دارد. یافتن نقاط بروز مسائل در فرایند اجرای راهبرد، تلاش برای تشخیص علت بروز مسائل، ارائه پیشنهادها برای رفع علت بروز مسائل و تعیین مسئولیت برای دستیابی به عملکردهای موردنظر از سایر وظایف تیم رهبری است.

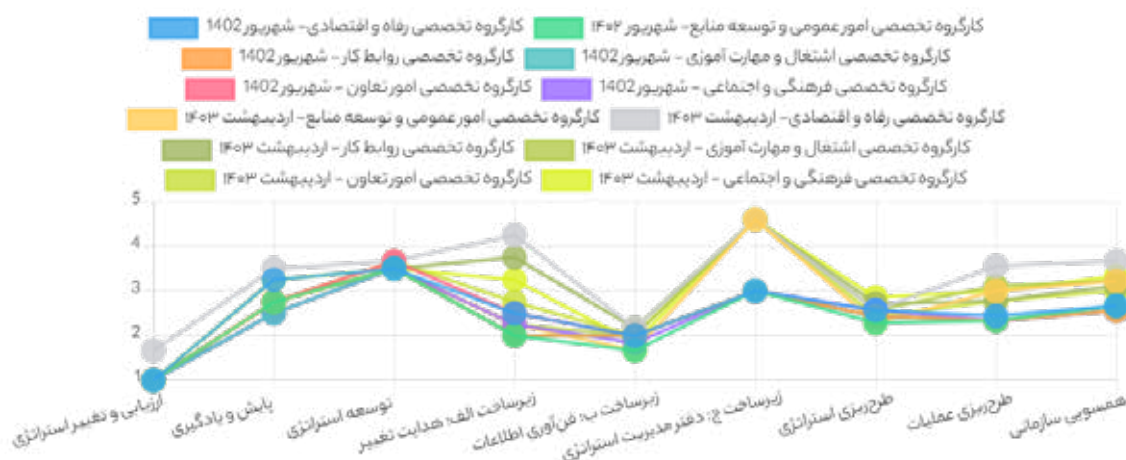
گام ۶- ارزیابی و تغییر

آخرین مرحله از فرایند مدیریت راهبرد، ارزیابی و در صورت لزوم بازنگری اهداف راهبردی و برنامه‌هاست. در این مرحله، علاوه بر تشکیل جلسات منظم مرور راهبرد، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام به برگزاری جلسه مجزایی برای پی بردن به تداوم اعتبار و درستی فرضیات اساسی راهبردی خود می‌کرد. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از داشبوردهای عملیاتی و سنج‌های ماهانه کارت امتیازی خود، اطلاعات بیشتری کسب کرده و اطلاعات جدیدی در مورد تغییرات محیط بیرونی و قانونی و ایده‌ها و فرصت‌های جدیدی که کارکنان ممکن است در دستیابی به آنها کمک کرده باشند، بدست می‌آورد. جلسه ارزیابی و تغییر راهبرد به پرسش اساسی زیر می‌پرداخت که «آیا راهبرد ما مؤثر واقع خواهد شد؟».

زیرساخت‌های اجرای راهبرد

بر اساس مدل ره‌آورد تلاش (شکل ۱) اطمینان از آمادگی سه زیرساخت زیر برای اجرای موفق راهبرد ضروری است:

الف) هدایت تغییر: برای اجرای راهبردها، رهبران باید جهت‌گیری را با توسعه چشم‌انداز آینده همراه با راهبرد برای ایجاد تغییرات مورد نیاز با هدف دستیابی به چشم‌انداز تدوین کنند. وقتی چشم‌انداز و راهبرد انتخاب شد، رهبران وزارتخانه از شخص وزیر تا معاونین و مدیران زیرمجموعه‌وی در ستاد مرکزی تا مدیران ارشد و میانی او در سازمان‌های تابعه و استان‌ها می‌بایست همه کارکنان را با اهداف کلان همسو کنند؛ گفت‌وگویی ویژه درباره آنها در سراسر سازمان راه بیاندازند؛ و پیکره واحد و متعهدی را برای دستیابی به این چشم‌انداز راهبردی ایجاد نمایند. رهبران باید به‌طور مستمر از انگیزش‌های درونی و بیرونی برای برانگیختن کارکنان در پایداری این دوره تغییر و حفظ تمرکز در حرکت به‌سمت جهت‌گیری درست استفاده می‌کردند.



شکل ۴: مقایسه امتیاز مؤلفه‌های فرایند مدیریت راهبرد در کارگروه‌های تخصصی

برنامه‌ریزی و شورای راهبردی این نقش را برعهده گرفت.

یافته‌های پژوهش

برای ارزیابی اثربخشی به‌کارگیری الگوی فرایند مدیریت راهبرد (شکل ۱) برای تعالی همسویی راهبردی در وزارت تعاون، کار و رفاه و سازمان‌های تابعه، پژوهشگر ضمن مشارکت در کارگروه‌های تخصصی و جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای تحلیل عملکرد همسویی لایه‌های ستادی و اجرایی، وضعیت بلوغ فرایند مذکور طی دو مرحله شش‌ماهه اول و شش‌ماهه دوم سال ۱۴۰۲ را ارزیابی کرد. نتایج هر مرحله در شکل (۴) جمع‌بندی شده است:

چنانکه در شکل فوق می‌توان دید، بیشترین رشد زیرساخت‌ها مربوط به زیرساخت دفتر مدیریت راهبرد بود. زیرساخت هدایت تغییر بین کارگروه‌های مختلف کاملاً متفاوت بود ولی زیرساخت فناوری اطلاعات تقریباً تغییر محسوسی را در این دوره تجربه نکرد. همچنین در بخش مراحل فرایند مدیریت راهبرد، بیشترین رشد امتیاز در بخش مراحل مربوط به همسویی سازمانی و طرح‌ریزی عملیات بود. رشد بلوغ گام پایش و یادگیری در بین کارگروه‌های

(ب) فناوری اطلاعات: ارزش فناوری اطلاعات در هر

سازمان ازجمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در گروی پشتیبانی و همسویی کامل و مستمر آن با راهبرد است. به‌عبارت‌دیگر، زیرساخت و ابزارهای فناوری اطلاعات باید بتواند داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز برای مدیریت سنجه‌های راهبردی را به‌طور مستمر و با تغییر مداوم راهبرد کسب‌وکار فراهم کند. همسویی کامل بین کسب‌وکار و فناوری اطلاعات عمدتاً از سه بُعد ساختاری، فرهنگی و راهبردی مورد بررسی قرار می‌گیرد و هرکدام از این ابعاد نقش مهمی را در تعیین درجه همسویی در سازمان ایفا می‌کنند.

(ج) دفتر مدیریت استراتژی: دفتر مدیریت راهبرد

به‌منظور ایجاد همسویی و پیوند بین راهبرد با عملیات، فعالیت‌های واحدهای مختلف وظیفه‌ای و کسب‌وکار را با یکدیگر یکپارچه و هماهنگ می‌کند. اگرچه در ساختار وزارت تعاون، کار و رفاه، مسئولیت‌های هر یک از حوزه‌های سه‌گانه به‌طور مشخص تعریف شده و هر یک از ایشان نیز برنامه‌ها و اقدامات خود را ارائه کرده بودند، با این وجود، اجرای ابتکارات راهبردی عمدتاً فرابخشی و مستلزم یک هماهنگی کامل بین واحدهای مختلف است. مرکز

تخصصی متفاوت بود و سایر مراحل تغییر چندانی را نداشت - که البته به دلیل کوتاه بودن دوره ارزیابی طبیعی به نظر می آید. در نهایت، در یک مقایسه کلی بین کارگروه های تخصصی، بیشترین رشد امتیاز مربوط به کارگروه رفاه و امور اقتصادی بود. به طور کلی میانگین امتیاز کارگروه های تخصصی در بخش مراحل، از ۲/۵۴ در شش ماهه اول ۱۴۰۲ به ۲/۹۲ در پایان سال (معدل ۱۵٪) و میانگین امتیاز کارگروه های تخصصی در بخش زیرساخت ها از ۲/۳۵ در شش ماهه اول ۱۴۰۲ به ۳/۱۴ در پایان سال (۳۴٪) افزایش داشت.

همچنین بر اساس مشاهدات، مصاحبه با خبرگان و هم اندیشی از طریق شیوه گروه مرکز در کارگروه های تخصصی، مهم ترین دلایل رشد و ارتقای همسویی راهبردی عبارت بودند از:

- حمایت وزیر و معاونین وی از برنامه های تحولی؛
- تدوین برنامه های تحولی با رویکرد مشارکتی و تشکیل تیم های فرابخشی؛
- پالایش و اولویت بندی سیاست ها، راهبردها و برنامه های عملیاتی؛
- تمرکز بر موضوعات راهبردی با محوریت برنامه های تحولی؛
- کاهش اثر ساختار رسمی و ایجاد یک ساختار سازمانی تخت؛
- هماهنگی و همسویی همه متولیان برنامه ریزی در سازمان های تابعه با برنامه های تحولی؛
- ترکیب رویکرد بالابهاپایین و پایین به بالا در طراحی و پیاده سازی برنامه های تحولی؛
- برگزاری کارگاه های مشترک سه جانبه؛
- تقویت ساختار کارشناسی دبیرخانه هیئت امناء؛
- مشارکت و پشتیبانی مستقیم مرکز فناوری اطلاعات و دفتر تحول اداری از اجرای برنامه های تحولی؛

- طراحی و اجرای هماهنگ نظام پرداخت مزایای انگیزشی در وزارتخانه و سازمان های تابعه؛
- تمرکز منابع و بودجه بر اجرای برنامه های تحولی؛
- شناسایی و اولویت بندی فرایندهای کلیدی در هر کارگروه تخصصی؛
- مشارکت فعال لایه های سیاست گذاری و اجرایی در بازطراحی فرایندهای کلیدی؛
- راه اندازی مجدد نظام پیشنهادها با تمرکز بر اجرای برنامه های تحولی؛
- تسهیم دانش در خصوص تجربیات موفق سازمان های تابعه با محوریت برنامه های تحولی؛
- برگزاری جلسات تدوین برنامه های تحولی با حضور رؤسای کارگروه ها؛
- تمرکز مرکز فناوری اطلاعات بر برنامه های تحولی. همچنین مهم ترین مخاطرات و چالش هایی که مانع از رشد و تعالی همسویی راهبردی شدند، اجمالاً به شرح زیر هستند:
- سطح مداخله وزیر / دستیار ویژه در راهبری برنامه های تحولی؛
- عدم حضور جدی و مؤثر برخی از معاونین و مدیران کل وزارتخانه در راهبری برنامه های تحولی؛
- موازی کاری بین مرکز برنامه ریزی راهبردی وزارتخانه و معاونت توسعه مدیریت و منابع؛
- ضعف در فرایند برگزاری کارگروه هماهنگی و تلفیق برنامه و بودجه؛
- ضعف در برنامه ریزی و مدیریت جلسات مرتبط با برنامه های تحولی؛
- انعطاف پذیری در به روزرسانی شاخص های راهبردی و برنامه های تحولی؛
- دقت و کیفیت ارزیابی پیشرفت برنامه های تحولی؛
- ضعف در همسویی ستاد مرکزی با استان ها؛

- ضعف در همسویی سازمانی در برخی از سازمان‌های تابعه؛
- تغییر / عدم حضور افراد کلیدی وزارتخانه و سازمان‌های تابعه در جلسات کارگروه‌ها؛
- ضعف در زیرساخت‌های فنی مدیریت منابع و بودجه؛
- ضعف در نظام مدیریت فرایندها در ستاد وزارتخانه و سازمان‌های تابعه؛
- فقدان زیرساخت‌های فنی مناسب برای تسهیم دانش؛
- تأخیر، ابهام و اتلاف در جلسات مرور راهبرد؛
- یکپارچه نبودن سامانه مدیریت عملکرد برنامه‌ها با مدیریت عملکرد کارکنان؛

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در یک جمع‌بندی کلی و با هدف ارائه راهکارهای کلان اثربخش برای تسریع و تسهیل در همسویی راهبردی، راهکارهای کلان قابل اجرا به شرح زیر پیشنهاد می‌شوند:

۱- تقویت و توسعه جایگاه مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی

تحلیل بلوغ فرایند مدیریت راهبرد نشان می‌دهد که مرکز برنامه‌ریزی وزارتخانه در طول دوره مطالعه رشد خوبی داشته است. این مرکز در مدت یادشده توانسته است بیش از گذشته نقش محوری در هماهنگی معاونت‌های ستاد مرکزی وزارتخانه و سازمان‌های تابعه ایفا کند. این تجربه موفق به‌عنوان یک نقطه قوت راهبردی باید تقویت شده و توسعه یابد. تجارب برتر بین‌المللی نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت دفاتر مدیریت راهبرد، ارتباط نزدیک و مستقیم آن‌ها با مدیر ارشد است. درعین حال، دفتر مدیریت راهبرد یک رابطه ماتریسی نیز با مدیران اصلی در واحدهای مختلف اجرایی و پشتیبانی برقرار می‌کند. نکته دیگر، نقش‌های این دفتر است. با بهره‌گیری از تجارب موفق

بین‌المللی سه نقش اصلی زیر را می‌توان از مرکز برنامه‌ریزی انتظار داشت:

- **معماری سازوکارهای اجرایی:** این نقش شامل طراحی چارچوب‌ها و الگوهای موردنیاز برای مدیریت راهبردها و سیاست‌های وزارتخانه، طراحی یک فرایند حاکمیتی برای اجرایی شدن سیاست‌ها و اهداف راهبردی و گسترش یک رویکرد هماهنگ و مورد تأیید میان کلیه بخش‌های وزارتخانه است.
- **صاحب فرایند مدیریت راهبردها:** این نقش شامل همکاری با کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های بیرونی برای تغییر و به‌روزرآوری برنامه‌های مشترک، مدیریت نظام گزارش‌دهی بخش‌های مختلف وزارتخانه برای

گزارش به وزیر و هیئت دولت، اطمینان از همسویی کلیه مسئولین در وزارتخانه و سازمان‌های تابعه با راهبردهای وزارتخانه و نیز تدوین دستور کار برای جلسات شورای راهبردی با هدف یادگیری از تجارب کسب‌شده و مرور عملکرد است.

● **یکپارچه‌سازی برنامه‌های اجرایی:** این نقش نیز شامل اطمینان از اجرای کلیه برنامه‌های عملیاتی و پشتیبانی توسط بخش‌های مختلف وزارتخانه و اتصال آن به راهبردهای کلان، نظارت مستمر بر پیشرفت برنامه‌ها و اجرای اقدامات لازم برای جبران تأخیر یا عدم تحقق اهداف کیفی و کمی و در نهایت تسهیم دانش و انتقال تجارب برتر بین کلیه بخش‌های مرتبط در سطح وزارتخانه و سازمان‌های تابعه است.

برای تسریع و تسهیل در ایفای نقش‌های سه‌گانه فوق، اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود:

● **استقلال مرکز برنامه‌ریزی:** با توجه به اینکه مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی صاحب فرایند مدیریت راهبرد کل وزارتخانه بوده و باید همه واحدهای ستادی و اجرایی مستقیم و غیرمستقیم به این مرکز پاسخگو باشند، لازم است تا به‌عنوان یک مرکز مستقل به‌طور مستقیم با وزیر محترم در تعامل بوده و نسبت به وضعیت پیشرفت برنامه‌ها و اهداف راهبردی پاسخگو باشد. این امر حتی در صورت توجه بیشتر معاونین وزیر به برنامه‌های تحولی و تمرکز بیشتر آنها روی این برنامه‌ها و در نتیجه ارتقای زیرساخت هدایت تغییر در مدل ذی‌ربط کمک خواهد کرد.

● **یکپارچه‌سازی زیرسیستم مدیریت عملکرد کارکنان:** زیرسیستم ارزیابی عملکرد کارکنان که در دوره مطالعه به‌صورت دستی (در قالب فایل اکسل) ارزیابی می‌شد، به‌صورت یکپارچه از طریق سامانه و خودکار محاسبه شود. همچنین پیشنهاد می‌شود ارتباط تک‌تک افراد دخیل در برنامه‌های تحولی به‌صورت شفاف قابل رصد باشد. این اقدام با توجه به تجربه موفق دوره مطالعه در ارزیابی عملکرد برنامه‌ها و معاونت‌ها در زمان کوتاهی قابل اجراست.

● **بهره‌مندی از شیوه‌های نوین تأمین مالی:** با توجه به اینکه بخش قابل توجهی از برنامه‌های تحولی با کمبود منابع مالی مواجه بودند، پیشنهاد می‌شود اجرای برنامه‌های تحولی از طریق شیوه‌های متنوع تأمین مالی تسریع شود. به‌عنوان مثال، برای ساخت، تعمیر و تجهیز آموزشگاه‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای به‌جای استفاده از منابع محدود دولتی، می‌توان اقدامات مذکور را از طریق مناقصه به بخش خصوصی واگذار کرد تا بازگشت هزینه‌های صرف‌شده از طریق دریافت حق‌الزحمه استفاده از خدمات در یک دوره زمانی مشخص محقق شود. نمونه دیگر، سامانه‌های برخط وزارتخانه (همچون سامانه تشکله‌ها، سامانه هیئت‌های حل اختلاف و سامانه جستجوی شغل) است که می‌توان منابع مالی لازم برای توسعه آن‌ها را از طریق دریافت مبلغ عضویت از کاربران این سامانه‌ها تأمین کرد. این امر به ارتقای امتیاز زیرساخت فناوری اطلاعات نیز کمک خواهد کرد.

۲- تمرکز بر استقرار فرایند مدیریت راهبرد در همه ارکان وزارتخانه

چنانکه اجرای این مطالعه با هدف همسویی راهبردی ارکان ستادی و اجرایی وزارتخانه برای تسریع و تسهیل در اجرای برنامه‌های تحولی انجام شده است، پیشنهاد می‌شود همین رویکرد با هدف استقرار کامل فرایند مدیریت راهبرد در سال جاری و سال‌های آتی نیز تداوم یابد. به بیان دیگر، پیشنهاد می‌شود تمرکز مرکز برنامه‌ریزی و کلیه کارگروه‌های تخصصی در ستاد مرکزی و نیز معاونت‌های برنامه‌ریزی در کلیه سازمان‌های تابعه بر پیاده‌سازی مراحل سوم و چهارم از مدل ارائه‌شده قرار داده شود. بنابراین انرژی و زمان اصلی همه بخش‌ها بر اجرای راهبردها بوده و کمترین زمان برای جمع‌آوری، تدوین و ابلاغ برنامه‌های سالانه صرف شده و مسئولین امر تنها باید به‌دقت پاسخگوی عملکرد پیشرفت برنامه‌ها و شاخص‌های عملکردی خود باشند. به عنوان مثال، دبیرخانه هیئت‌امنی سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های تابعه تمرکز خود را بر بازطراحی و توسعه فرایندهای کلیدی متناظر با برنامه‌های تحولی در هر صندوق قرار دهد.

۳- طراحی و پیاده‌سازی فرایندهای افکارسنجی نظام‌مند و یکپارچه از گروه‌های مختلف خدمت‌گیرندگان

مطابق توضیحات ارائه‌شده در مراحل اصلی اجرای طرح، نخستین اقدام در طراحی اهداف راهبردی، گروه‌بندی جامعه مخاطب وزارتخانه بوده است. علی‌رغم اهمیت این موضوع، کمترین داده‌ها و اطلاعات از طرزفکر شناختی، احساسی و رفتاری گروه‌های مختلف خدمت‌گیرندگان وجود دارد. این موضوع هم در سطح ستاد مرکزی وزارتخانه و هم در سطح استان‌ها و سازمان‌های تابعه مشهود است. این درحالی است که هم در تحلیل گلوگاه‌های فرایندی (از نظر سرعت، کیفیت، هزینه، احتمال بروز فساد و...) و هم در ارزیابی عملکرد بخش‌های مختلف مأموریتی در لایه‌های مختلف وزارتخانه (مانند رضایت‌سنجی از کیفیت خدمات)، این موضوع بسیار حائز اهمیت است. بنابراین پیشنهاد می‌شود این اقدام به‌صورت یکپارچه و نظام‌مند و مستمر در یک مرکز مستقل یا به‌عنوان بخشی از یک واحد سازمانی (مانند مرکز بازرسی، ارزیابی عملکرد و ارتباطات مردمی یا مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی) انجام شود.

۴- بازطراحی و توسعه فرایندهای مدیریت سرمایه انسانی در همه ارکان وزارتخانه

طی مطالعه، بهوضوح مشاهده شد که برخی از اساسی‌ترین علل کُند بودن اجرای برنامه‌های تحولی، بی‌انگیزگی مدیران و کارکنان، تعارض‌های احساسی و غیرکارکردی بین مدیران و کارکنان، ضعف فرایند مدیریت عملکرد و جبران خدمات، ضعف فرایند مدیریت شایستگی و مسیر شغلی و... است. بااین‌وجود، کمترین داده‌ها و اطلاعات از شاخص‌های رفتاری مدیران و کارکنان (مانند تحلیل نگرش شغلی، یادگیری سازمانی، سبک‌های مدیریتی و...) وجود دارد. درحالی‌که ضعف دانشی و مهارتی در بسیاری از لایه‌های مدیریتی و کارشناسی وزارتخانه و سازمان‌های تابعه آن مشاهده می‌شود، کمترین برنامه‌های تحولی برای اصلاح و بازآفرینی فرایندهای آن درنظر گرفته شده است. ضعیف‌ترین ساختار و بدنه‌های کارشناسی در ستاد مرکزی وزارتخانه، دبیرخانه هیئت‌امنا و سازمان‌های تابعه مربوط به حوزه‌های مدیریت منابع انسانی هستند. بدیهی است، از آنجایی‌که این موضوع یک مسئله ریشه‌ای و بنیادی محسوب می‌شود، بی‌توجهی به آن، همه برنامه‌های تحولی وزارتخانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شایان ذکر است، حل معضل مذکور در گروهی اجرای پیشنهادهای اول و دوم است.

۵- استقرار یک نظام مدیریت دانش یکپارچه در کل وزارتخانه

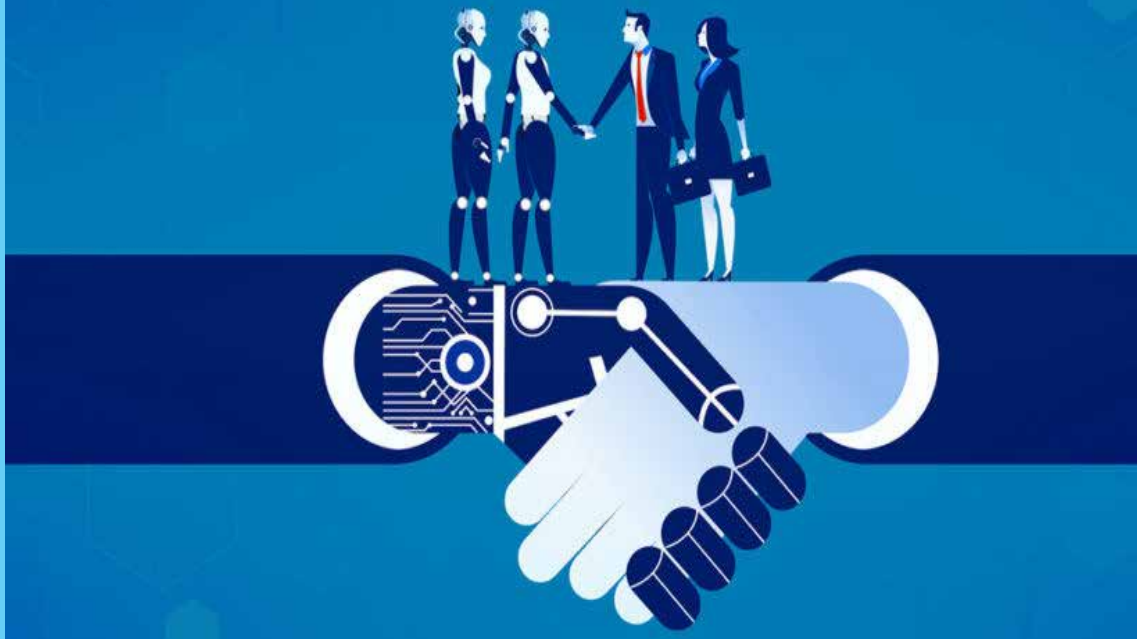
درحالی‌که برخی از سازمان‌های تابعه وزارتخانه تجربه‌های موفق در طراحی و اجرای برنامه‌های مختلف زیرساختی و عملیاتی دارند، سازمان‌های دیگر در موارد مشابه دچار مسائل عدیده‌ای هستند. نمونه بارز این موضوع در بین صندوق‌های بازنشستگی است که با وجود تشابه بسیار زیاد در اغلب فرایندهای بیمه‌ای و سرمایه‌گذاری، کمترین تسهیم دانش بین آن‌ها انجام می‌شود. نمونه دیگر آن فرایندهای مدیریتی- پشتیبانی است که تشابه بسیار زیادی در اغلب سازمان‌ها دارند، بااین‌وجود، علی‌رغم اینکه برخی همچون بانک رفاه و بانک توسعه تعاون الگوهای موفق در حوزه‌هایی چون مدیریت منابع انسانی، مدیریت فرایندها، مدیریت دانش و... دارند، سایر سازمان‌ها در همین موارد بسیار ضعیف‌تر هستند. بنابراین با استقرار یک نظام مدیریت دانش مبتنی بر برنامه‌های تحولی می‌توان سرعت اجرای تغییرات را افزایش داد. این کار به‌صورت محدود در همین مطالعه اجرا شد و نتایج بسیار مطلوبی داشت.

سپاسگزاری

این مقاله، خلاصه‌ای از یک طرح پژوهشی است که در سال ۱۴۰۲، به سفارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و با حمایت مالی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی انجام گرفته است. بدین‌وسیله از کلیه دست‌اندرکاران و کسانی که در مراحل مختلف اجرای پژوهش مشارکت داشتند، به‌ویژه اعضای کارگروه‌های تخصصی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سپاسگزاری می‌گردد.

1. Sull D, Homkes R, Sull C. Why strategy execution unravels-and what to do about it. Harvard business review. 2015 Mar;93(3):57-66.
2. Morgan T, Anokhin S, Johnson E. Create or Appropriate? Strategic Alignment Preference in Incumbent-New Venture Alliances and Innovation Outcomes. Let's Get Engaged! Crossing the Threshold of Marketing's Engagement Era [Internet]. 2016;637-8. Available from: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-11815-4_196
3. Kaplan RS, Norton DP. The strategy map: guide to aligning intangible assets. Strategy & Leadership [Internet]. 2004 Oct 1;32(5):10-7. Available from: <http://dx.doi.org/10.1108/10878570410699825>
4. Walter J, Kellermanns FW, Floyd SW, Veiga JF, Matherne C. Strategic alignment: A missing link in the relationship between strategic consensus and organizational performance. Strategic Organization [Internet]. 2013 Apr 8;11(3):304-28. Available from: <http://dx.doi.org/10.1177/1476127013481155>
5. Gomes J, Romão M. The Balanced Scorecard. International Journal of Productivity Management and Assessment Technologies [Internet]. 2017 Jul 1;5(2):1-15. Available from: <http://dx.doi.org/10.4018/ijpmat.2017070101>
6. Lakshmi S, Rao S. Implementation and Practicalities of Balance Scorecard: A Case Study. Asian Journal of Applied Science and Technology (AJAST) Volume. 2017 Mar 3;1:61-7.
۷. چیتگرها، م، مرادی ا. بالندگی مدیریت استراتژی: معماری و ارزیابی سازمان بر اساس استراتژی. انتشارات مؤسسه مدیریت ایرانیه ره آورد تلاش. ۱۳۹۲.
8. Harmon P. Evaluating an organizations business process maturity. 2014.
۹. آراستی م، چیتگرها، م، مرادی باغ فیضی، ا. چارچوبی برای ارزیابی بالندگی مدیریت استراتژی، چهاردهمین کنفرانس بین المللی مدیریت. ۱۳۹۵.

چگونه هوش مصنوعی می‌تواند روان‌شناسی سازمانی را بهبود بخشد؟: یک مرور نظام‌مند^۱



نویسندگان: کلودیا گارسیا ناوارو^۲، نوریا هایگرو فلورس^۳، کریستینا-پرز-لوزانو^۴، لوسیندا براون^۵

مترجم: مینو همراهی^۶

چکیده:

روان‌شناسی سازمانی برای بهبود تجربه کارکنان در محل کار، بر روی هوش مصنوعی و ابزارهای آن تمرکز کرده است. هدف بررسی حاضر گسترش دانش فعلی در مورد نحوه تأثیر هوش مصنوعی بر منابع انسانی و ارائه اطلاعات در مورد چشم‌انداز فعلی کاربردهای هوش مصنوعی در حوزه روان‌شناسی سازمانی است. نتایج به‌دست‌آمده را می‌توان به پنج بخش مرتبط با کیفیت زندگی کاری کارکنان در شرکت‌ها دسته‌بندی کرد: استخدام؛ تحلیل شغل؛ وظایف فردی؛ توسعه؛ و تصمیم‌گیری. می‌توان نتیجه گرفت که کاربرد هوش مصنوعی در روان‌شناسی سازمانی در زمینه‌های مختلفی مانند استخدام، تصمیم‌گیری، کیفیت کار و تجزیه و تحلیل شغل و وظایف فردی بسیار برجسته است.

واژگان کلیدی:

روان‌شناسی سازمانی، هوش مصنوعی، کارکنان، محل کار، منابع انسانی، تصمیم‌گیری

۱ - این مقاله ترجمه ای از مقاله:

How Can Artificial Intelligence Improve Organizational Psychology?: A Systematic Review

در مجله علوم و تحقیقات روانشناسی است. نسخه اصلی این مقاله از لینک زیر قابل دسترسی است:

DOI: [10.53902/JPSSR.2023.03.000537](https://doi.org/10.53902/JPSSR.2023.03.000537)

2 - Claudia-García-Navarro

3 - Nuria Higuero Flores

4 - Cristina-Pérez-Lozano

5 - Lucinda Brown

۶ - کارشناس پژوهش، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

مقدمه

روان‌شناسی سازمانی^۱ (OP) از آغاز قرن بیستم توسط نویسندگانی مانند اسکات^۲ یا مونستربرگ^۳ مورد مطالعه قرار گرفته است. این رشته از روان‌شناسی از زمان مفهوم‌سازی اولیه کارگر به‌عنوان تقریباً یک ماشین، تا رویکردی انسانی‌تر که به دنبال رفاه کارکنان است، راهی طولانی طی کرده است [۱]. انجمن روان‌شناسی آمریکا^۴ (APA) روان‌شناسی سازمانی را به‌عنوان «مطالعه علمی رفتار انسان در سازمان‌ها و محل کار» تعریف می‌کند [۲]. این مفهوم، اصول رفتار فردی، گروهی و سازمانی را برای حل مسائل کاری به کار می‌برد. این رشته، از دانش تخصصی در مورد توسعه سازمانی و مسیر شغلی، نگرش‌ها، تحلیل شغل و وظیفه، عوامل و عملکرد انسانی و رفتار مصرف‌کننده بهره می‌گیرد. به‌علاوه، این حوزه از روان‌شناسی، نظریه‌های مختلفی مانند نظریه و فرایند گروه کوچک^۵، نظریه معیار^۶ و نظریه توسعه و تصمیم‌گیری را به کار می‌گیرد. همچنین، با توجه به پیچیدگی و پیامدهای مدیریت افراد در محل کار، نیازمند یک رویکرد اخلاقی و همچنین دانش اجرایی و قانون حقوقی است [۲]. سایر اصطلاحات مرتبط با OP، منابع انسانی^۷ (HR) و مدیریت منابع انسانی^۸ (HRM) هستند. مدیریت منابع انسانی با استخدام، گزینش، نگهداری، آموزش و توسعه و تلاش برای دستیابی به اهداف سازمان سروکار دارد [۳]. بخش اداری که مسئول این وظایف در شرکت است، منابع انسانی است.

تحقیقات در OP در طول سال‌ها، روندهای بسیاری

داشته است. پیووار سُلج و همکاران [۴] بررسی جدیدی را براساس فنون متن‌کاوی انجام دادند تا مشخص کنند که روندهای تحقیقاتی اصلی در HRM از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ چه بوده‌اند. این محققان، چهار نوع روند را براساس شیوع آنها در طول زمان پیدا کردند:

۱. **روندهای طولانی‌مدت** در کل دوره حاکم بوده‌اند. این روندها عبارت‌اند از: مدیریت تنوع؛ معماری و تغییر نقش HRM؛ شیوه‌ها، اثربخشی، نوآوری‌ها در توسعه منابع انسانی؛ و مدیریت تیم.

۲. **روندهای در حال افول** که در پایان دوره ناپدید شده بودند و شامل نقش بازخورد در HRM؛ اخلاق و HRM؛ توسعه و به‌کارگیری سرمایه انسانی؛ جبران خدمت کارکنان؛ و الگوهای مسیر شغلی جدید و سنتی است.

۳. **روندهای نوظهور** که تا پایان دوره ادامه داشتند و شامل این موارد بودند: مشارکت کارکنان؛ چالش‌های مدیریت منابع انسانی بین‌المللی؛ عناصر شکل‌دهنده فرایند و تحقق قرارداد روان‌شناختی؛ تعادل کار و زندگی؛ اشتغال انعطاف‌پذیر از منظر مدیریت منابع انسانی؛ نظام‌های کاری دارای عملکرد بالا؛ مدیریت منابع انسانی برای نوآوری؛ عوامل و فرایندهای اشتراک دانش؛ سازوکارها، عوامل و دستاوردهای تعهد سازمانی؛ مدیریت منابع انسانی سبز و پایدار؛ تبادل رهبر و عضو^۹؛ مدیریت استعداد؛ مسئولیت اجتماعی شرکتی و مدیریت منابع انسانی؛ دوگانگی سازمانی؛ مدیریت منابع انسانی در بنگاه‌های خانوادگی؛ و در نهایت، انواع و تأثیرات هدایتگری^{۱۰}.

۹ - تبادل رهبر - عضو (LMX) نظریه‌ای در رفتار سازمانی است که بر کیفیت رابطه بین رهبر و زیردستانش تمرکز دارد. مطابق این نظریه، رهبران انواع مختلفی از روابط را با زیردستان خود ایجاد می‌کنند که می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی داشته باشد (مترجم)

10 - Mentoring

1 - Organizational Psychology
2 - Scott
3 - Munsterberg
4 - American Psychological Association
5 - Small group theory and process
6 - Criterion theory
7 - Human Resources
8 - Human resources management

۴. **روندهای کوتاه مدتی** که در این دوره آغاز شده و به پایان رسیدند. با توجه به روندهای نوظهوری که در این بررسی شناسایی شد، می توان گفت که امروزه نگرش های کارکنان نسبت به کار، همکاران، مافوق ها و سازمانشان بسیار مهم است. محققان به دنبال بهبود عملکرد هستند، درحالی که به رفاه و تعادل کار و زندگی نیز توجه می کنند. همچنین، موضوع تحقیقاتی بسیار مهمی که با توجه به محیط فناوری سریع امروز مطرح است، مدیریت منابع انسانی برای نوآوری است که به تدریج اهمیت بیشتری پیدا می کند، زیرا به بررسی این موضوع می پردازد که چگونه نظام های منابع انسانی می توانند به معرفی نوآوری ها در شرکت ها کمک کنند و درعین حال استفاده از فناوری های جدیدی مانند هوش مصنوعی را ترویج دهند.

با توجه به محیط بازار فعلی که در آن از OP بهره برداری می شود، هوش مصنوعی به عنوان عامل اصلی تقویت انقلاب صنعتی چهارم شناخته شده است، انقلابی که «درهم تنیدگی روزافزون هوش انسانی و هوش ماشینی را به دنبال دارد» [۵]. انقلاب صنعتی سوم، انقلاب دیجیتال نامیده شده است. چهارمین انقلاب صنعتی با تأکید بر اینترنت اشیا^۱ به عنوان «نقطه اوج ادغام فناوری های نوظهور در جهان فیزیکی و بیولوژیکی که قبلاً مشابه آنها دیده نشده است» در نظر گرفته می شود. در انقلاب چهارم، همگرایی^۲ در بالاترین حد خود است و تأثیر آن می تواند برای تحولات دنیای تجارت چشمگیر باشد. همان طور که پولیوکا و دوراکوا [۶] در مطالعه مروری نظام مند خود نتیجه گرفتند، تاکنون کاربرد فناوری های انقلاب صنعتی چهارم در نظام های اطلاعات منابع انسانی به اندازه کافی مورد تحقیق قرار نگرفته اند و همچنان موارد متعددی برای بررسی بیشتر

وجود دارد. چوی و والیکانگاس [۷] در اوایل دهه ۲۰۰۰ درمورد الگوهای راهبردی برای دستیابی به نوآوری صحبت کردند. آنها تغییر جهتی را از یک پارادایم راهبردی گسسته به یک الگوی هم گرا مشاهده کردند. هم گرایی زمانی اتفاق می افتد که مرز بین صنایع کمرنگ می شود و ارزش های پیشنهادی، فناوری ها و بازارها با هم ترکیب می شود. این اتفاق منجر به رویکردهای جدید و به هم پیوسته ای می شود که فراتر از ساختارهای اصلی است. هم گرایی را می توان به عنوان یکی از ویژگی های انقلاب صنعتی چهارم در نظر گرفت.

یکی از هم گرایی هایی که در زمینه OP مورد توجه قرار گرفته است، ترکیب آن با فناوری های بسیار جدید و تحول ساز^۳ مانند هوش مصنوعی (AI) است [۸]. طبق نظر یوبنکس [۸] هنگام بحث در مورد استفاده از هوش مصنوعی در منابع انسانی، می توان دید که امروزه شرکت ها می خواهند با فناوری مرتبط باشند، صرف نظر از هدف اصلیشان و اینکه منابع انسانی نیز از این تحول مستثنی نیست. کارکنان خواستار تجربیات جذاب، شرایط بهتر و فرصت های روبه رشد هستند و هوش مصنوعی برای برآورده کردن این تقاضا به منابع انسانی امید می دهد و درعین حال به آنها در مدیریت حجم کار کمک می کند. یکی دیگر از عواملی که به پذیرش این فناوری ها کمک می کند، وضعیت فعلی بازار با روندهایی مانند جابجایی شغلی^۴ یا کار از راه دور است. انتظار می رود منابع انسانی با منابع کمتر، کار بیشتری را انجام دهد و هوش مصنوعی بتواند راه حل هایی که قبلاً در دسترس نبودند، را پیشنهاد دهد. با این حال، هنگام به کارگیری راهبردهای تحول دیجیتال، لازم است به نظرات و نگرش های کارکنان و پیامدهای احتمالی توجه داشت؛ زیرا مطالعات، نظرات رهبران را منعکس می کنند [۹].

3 - Disruptive
4 - job-hopping

1 - Internet of Things
2 - convergence

است، این رویکرد که توسط نویسندگان مقاله ترجیح داده شده است، هوش مصنوعی را فناوری یا عاملی می‌داند که انسانی عمل می‌کند. هدف عامل منطقی دستیابی به نتیجه بهینه است. آنها می‌توانند خود را با موقعیت تطبیق دهند و از آنجاکه هر مشکلی پاسخ درست ندارد، نویسندگان برای اشاره به موقعیت‌هایی که در آنها کمبود زمان وجود دارد و لازم است که اقدامی انجام پذیرد، از اصطلاح «عقلانیت محدود»^۵ استفاده کرده‌اند. ژانگ و لو [۱۲] در مطالعه خود در مورد وضعیت فعلی، هوش مصنوعی را به‌عنوان «یک موضوع بین‌رشته‌ای که شامل اطلاعات، منطق، شناخت، تفکر، نظام‌ها و زیست‌شناسی می‌شود» تعریف می‌کنند. از هوش مصنوعی برای پردازش دانش، بازشناسی الگو، ML و NLP استفاده می‌شود.

برهیل و همکاران [۱۳] با بررسی عمیق‌تر انواع خاص هوش مصنوعی مرتبط با OP، مروری در مورد هوش مصنوعی و الگوریتم‌های رایج اعمال‌شده در منابع انسانی انجام دادند. الگوریتم‌ها به‌ترتیب بیشترین درصد استفاده عبارت‌اند از: درختان تصمیم‌گیری (۳۰٪)؛ جنگل تصادفی^۶ (۱۷٪)؛ ماشین بردار پشتیبان^۷ (۱۷٪)؛ رگرسیون لجستیک (۱۵٪)؛ نزدیکترین k (KNN)^۸ (۱۱٪)؛ پرسپترون چندلایه^۹ (۴٪)؛ الگوریتم C4.5 (۴٪)؛ و گاوسی نائیبو^{۱۰} (۲٪). پیرا و همکاران [۱۴] انواع مختلف هوش مصنوعی و ارتباط آن با محل کار در حوزه مدیریت منابع انسانی را پیشنهاد کردند. تقسیم بندی آنها بدین شکل بود: هوش مصنوعی؛ ربات‌ها/چتربات‌ها؛ یادگیری ماشین/یادگیری عمیق؛ هوش محاسباتی/برنامه‌نویسی تکاملی؛ واقعیت مجازی/واقعیت افزوده؛ محاسبات نرم/نظام‌های فازی و فیزیولوژیک (فناوری

فرهنگ و جو سازمانی به‌عنوان عوامل کلیدی برای فرایندها و نتایج تحول دیجیتال ذکر شده‌اند. از نظر مکاریوس [۱۰]، هوش مصنوعی به‌عنوان فناوری‌ای تصور می‌شود که فرایند پذیرش آن پیچیدگی بیشتری نسبت به سایر فناوری‌ها دارد و برای دستیابی به بهترین یکپارچگی بین هوش مصنوعی و کارکنان، به فرایندهای اجتماعی نیاز است. بنابراین، نقش روان‌شناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی (HRM)، ارتقای پذیرش بهینه در میان کارکنان و همچنین درون کارکردهای خودشان به‌منظور بهبود فرایندهای منابع انسانی است.

برای محققان و متخصصان OP که می‌خواهند کاوش عمیق‌تری در نوآوری داشته باشند، درک هوش مصنوعی ضروری است. طبق نظر راسل و نورویگ [۱۱]، هوش مصنوعی را می‌توان از چهار دیدگاه مختلف تعریف کرد. اولین آنها به آزمون معروف تورینگ^۱ اشاره دارد، عوامل هوشمند^۲ آنها را خواهند بود که مانند انسان عمل کنند. طبق این رویکرد، توانایی‌هایی که عامل باید داشته باشد عبارت‌اند از: پردازش زبان طبیعی (NLP)^۳ تا بتواند ارتباط برقرار کند؛ بازنمایی دانش برای اینکه همانند حافظه عمل کند؛ استدلال خودکار و یادگیری ماشین (ML)^۴ برای اینکه اطلاعات را با هر موقعیتی تطبیق دهد؛ و گزینه اختیاری بینایی رایانه‌ای و رباتیک برای اینکه قادر به حرکت و دستکاری اشیاء باشد. رویکرد دوم از علوم شناختی ناشی می‌شود و هوش مصنوعی را فناوری می‌بیند که مانند انسان فکر می‌کند. سومین رویکرد که برگرفته از قوانین منطق است، براین باور است که فناوری باید عقلانی فکر کند تا هوشمند تلقی شود - که این رویکرد بحث‌برانگیز است، زیرا بحث عقلانیت در انسان‌ها هنوز ادامه دارد. آخرین رویکرد، عامل منطقی

5 - limited rationality

6 - Random Forest

7 - Support Vector Machine

8 - K-Nearest

9 - Multi-Layer Perceptron

10 - Gaussian Naïve Baye

1 - Turing Test

2 - intelligent agents

3 - Natural Language Processing

4 - Machine Learning

پوشیدنی). باین حال، همان طور که در تحقیقات قبلی [۶] دیده می شود، پذیرش در بالاترین سطح خود نیست و با توجه به پیشرفت فناوری و موضوعات جدید منابع انسانی، انتظار می رود پیشرفت های جدیدی صورت گیرد.

در بازگشت به بحث OP، برخی از عملکردهای خاص تر که توسط این رشته ارائه می شوند، باید توضیح داده شوند تا وضوح بیشتری به دست آید و درک کنیم هوش مصنوعی کجا می تواند بهتر به کار گرفته شود. (۱) استخدام؛ همان طور که بریخ [۱۵] توضیح می دهد، کارکرد استخدام بسته به جهتی که در نظر گرفته شده است، می تواند به دو نوع تقسیم شود اول، استخدام از بیرون شرکت است که به تبلیغ یک فرصت شغلی، جذب داوطلبان احتمالی، غربالگری آنها و پذیرش یک پیشنهاد شغلی می پردازد. این امر مستلزم یک فرایند پیچیده است که منجر به انتخاب بهترین داوطلب شغل مورد نظر و پذیرش نهایی آنها در شرکت می شود. سپس، استخدام داخلی است که تلاش می کند تا بهترین داوطلب را در تیم فعلی شرکت پیدا کند. (۲) کیفیت زندگی کاری؛ از نظر احمد [۱۶]، کیفیت زندگی کارکنان در محل کارشان بدون تفاوت در نوع یا اندازه، ابعاد مختلفی دارد که عبارت از سلامت و ایمنی امنیت شغلی، رضایت شغلی، استرس شغلی، محیط کار، تعادل بین کار و زندگی و روابط انسانی هستند. (۳) تحلیل شغل؛ که طیف گسترده ای از رویه ها را برای بررسی، مستندسازی و استنتاج درباره فعالیت های کاری، ویژگی های کارمند و بافتار کار توصیف می کند [۱۷]. همچنین در مورد توانایی های مؤثر مورد نیاز برای انجام کار، اطلاعات می دهد [۱۸]. (۴) آموزش و توسعه؛ یک کارکرد مهم به منظور ارتقای توسعه حرفه ای در بین کارکنان است. برنامه آموزش و توسعه نیروی انسانی باید شامل دانش، توسعه مسیر شغلی و تعیین هدف باشد. همچنین باید در نظر گرفته شود که کارکنان نه تنها از مزایای مالی، بلکه از مزایای معنوی شغل خود نیز بهره مند می شوند

[۱۹]. (۵) تصمیم گیری؛ فرایندی بین رشته ای است که از دیدگاه های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. کاربردهای حوزه OP چگونگی تصمیم گیری در سازمان را بررسی کرده اند. برخی از موضوعات سنتی مورد هدف عبارت اند از: تصمیم گیری در فرایند استخدام؛ تصمیم گیری در شرایط عدم قطعیت؛ ارزیابی عملکرد و پذیرش بازخورد؛ کناره گیری سازمانی؛ جبران خسارت؛ پیش بینی راهبردی؛ و برنامه ریزی منابع انسانی [۲۰، ۲۱]. (۶) ارزیابی عملکرد؛ در ابتدا به عنوان روشی برای به دست آوردن نمایه های فردی از نحوه توسعه کار افراد توصیف شد. این مفهوم همچنان گسترش یافته و شامل ارزیابی در سطح گروهی شده است [۲۲]. با توجه به نظر لندی و کانت [۳، ۷] تعامل؛ دارای دلالت های سازمانی مبتنی بر بافتار بیشتری است که می تواند براساس سازه آن ارزیابی شود. نوبرت و همکاران [۲۳] اشاره کردند که (۸) ارزیابی؛ در OP قادر به ارزشیابی ساختارهای یادگیری و شایستگی در محیط کار به روشی معتبر و قابل اعتماد است عصر جدید دانش و پیشرفت های جدیدتر در فناوری های ارتباطی، به کارگیری داده ها را به منظور بهبود چندین حوزه برجسته می کند، و OP نیز از این قاعده مستثنی نیست. چندین دهه، تأثیر فناوری در محیط کار مورد مطالعه قرار گرفته است؛ اما از آنجایی که پیشرفت های جدیدی در حال انجام است، تحقیقات باید به مرحله عمل برسند. شکاف هایی در دانش فعلی، مانند درک عمیق تر از کاربردهای فناوری یا نگرش کارکنان نسبت به این تغییرات، وجود دارد. انواع هوش مصنوعی، ویژگی های آنها و اینکه چه نوع فناوری ای می تواند برای عملکردهای خاص OP مناسب تر باشد نیز موضوعات آینده تحقیقات هستند، زیرا پذیرش هوش مصنوعی در حال رشد است. در این بافتار، مطالعه حاضر از طریق انجام یک بررسی انتقادی از ادبیات مرتبط با ادغام هوش مصنوعی در راهبرد سازمانی، ترکیب رویکردها و چارچوب های موجود، برجسته کردن مزایا،

چالش‌ها و فرصت‌های بالقوه و ارائه بحث در مورد مسیر تحقیقات آینده، به دنبال پاسخ‌دهی به این شکاف‌ها است.

مرور ادبیات

مطالعات پیشین مرتبط با این پژوهش، درک عمیقی از اهمیت فناوری در حوزه منابع انسانی به‌عنوان یک موضوع تحقیقاتی کلیدی ارائه داده‌اند. هوش مصنوعی به‌عنوان پیشرفته‌تری قابل توجه در این حوزه مطرح است که نیازمند مطالعات گسترده‌تری است. جاتوب [۲۴] در بررسی نظام‌مند خود در مورد تکامل هوش مصنوعی در منابع انسانی، دریافت که تحقیقات محدودی در مورد این موضوع وجود دارد. با این حال، در چند سال اخیر تحقیقات امیدوارکننده افزایش یافته است. برای رفع کمبود یک چارچوب نظری یا جهت‌گیری مشخص، تحقیقات بیشتری مورد نیاز است. مطالعاتی که این حوزه را بازبینی می‌کنند را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: بررسی‌های کلی که کاربردهای مختلف هوش مصنوعی در منابع انسانی را مورد بحث قرار می‌دهند؛ و تحلیل‌های خاص که بر روی یک حوزه یا تکنیک خاص تمرکز می‌کنند.

بررسی‌های کلی در مورد وضعیت مسائل، هریک با هدف متفاوتی منتشر شده‌اند اما بر روی کاربردهای منابع انسانی که در آن هوش مصنوعی پیاده‌سازی شده بود، تمرکز داشته‌اند. جورج و توماس [۲۵] عملکردهایی مانند جذب استعداد، ارزیابی عملکرد، یادگیری و توسعه و تعامل کارکنان را به‌عنوان مواردی که هوش مصنوعی در آن‌ها کاربرد داشته است؛ شناسایی کردند. آن‌ها همچنین برخی از مزایای پیاده‌سازی این فناوری و بیشترین کاربردهای هوش مصنوعی، یعنی استخدام و گزینش را بیان کردند. نواز و همکاران [۲۶] نیز بر روی این موضوع تمرکز کرده اند، در بررسی آنها ۹ کارکرد منابع انسانی ذکر شده است که می‌توان آنها را با این فناوری بهبود بخشید و مسیر بهبود

را در حوزه‌های بیشتری علاوه بر پیش بینی گردش مالی باز می‌کنند. این کارکردها عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی منابع انسانی با استعداد؛ جذب و استخدام کارکنان؛ مزایای کارکنان؛ پاداش کارکنان؛ کارکنان و روابط کار؛ انطباق با قوانین منابع انسانی؛ ساختار سازمانی؛ اطلاعات منابع انسانی و حقوق و دستمزد؛ و آموزش و توسعه کارکنان. ووتو و همکاران [۲۷] بررسی نظام‌مندی را انجام دادند تا نقش هوش مصنوعی در نظام‌های اطلاعاتی تاکتیکی منابع انسانی (HRIS)^۱ را روشن کرده و مؤلفه‌هایی که در مطالعات ارائه شده‌اند، را مشخص کنند. آنها نشان دادند که مؤلفه‌های فنی HRIS (بهترین روش‌ها، استخدام و آموزش و توسعه کارکنان) و مؤلفه‌های مدیریتی HRIS (عملکرد و رضایت کارکنان) در مطالعات ارائه شده که مورد اول بیشتر مورد توجه بوده است. این بازبینی به‌خوبی انجام شده است و منابع انسانی را به‌عنوان نظام‌های اطلاعاتی که می‌توانند از هوش مصنوعی به‌نفع خود استفاده کنند؛ مفهوم‌سازی می‌کند. قمر و همکاران [۲۸] به تحقیق در مورد آخرین وضعیت هوش مصنوعی و عملکردهای مدیریت منابع انسانی پرداختند و چهار موضوع اصلی تحلیل را پیدا کردند که یکی از آن‌ها بسیار جدید است، زیرا به کاربرد هوش مصنوعی در جبران خدمات اشاره دارد. سه مورد دیگر عبارت‌اند از: نیروی انسانی؛ مدیریت عملکرد؛ و آموزش و توسعه. یکی از مزایای این مطالعه این است که زیرشاخه‌های مختلف هوش مصنوعی (سیستم‌های خبره^۲، منطق فازی، داده‌کاوی، شبکه‌های عصبی مصنوعی، الگوریتم‌های ژنتیکی و یادگیری ماشین) و بازنمایی ادبیات آن‌ها در چهار کارکرد HRM و یک کارکرد کلی‌تر را در نظر می‌گیرد. وی همچنین نقش هوش مصنوعی در تصمیم‌گیری مدیریت منابع انسانی را مطالعه می‌کند. ورونیتیس [۲۹] مطالعه‌ای انجام داد که هدف آن کشف

1 - Tactical Human Resources Information Systems

2 - Expert Systems

تأثیر هوش مصنوعی، رباتیک و سایر فناوری‌های پیشرفته بر مدیریت منابع انسانی بود و تمرکز خود را بر راهبردهای و فعالیتهای HRM گذاشت.

در مورد تحلیل‌های خاص، در برخی از کاربردهای خاص هوش مصنوعی برای منابع انسانی، مطالعات مروری انجام شده است. برای مثال، کاربرد هوش مصنوعی در منابع انسانی تحلیلی، که می‌توان آن را استفاده از داده‌ها برای بهبود تصمیم‌گیری‌های منابع انسانی و بهینه‌سازی اقدامات در نظر گرفت. مارگریتا [۳۰] در بررسی نظام‌مند خود از منابع انسانی تحلیلی، هوش مصنوعی را یک «نوآوری بالقوه تحول‌ساز» و یک «فناوری نمایی»^۱ می‌داند که سازمان‌های نمایی با رویکردهای تحولی در منابع انسانی را ایجاد می‌کند. او سه حوزه اصلی از موضوعات کلیدی تحقیقاتی را شناسایی کرده است: تواناسازهای منابع انسانی تحلیلی (فناوری و سازمانی)؛ کاربردها (توصیفی و تشخیصی/ تجویزی)؛ و ارزش (ارزش کارکنان و ارزش سازمانی). او همچنین نقش هوش مصنوعی به‌عنوان یک فناوری نمایی برای منابع انسانی تحلیلی را مورد بحث قرار می‌دهد، به این معنی که این فناوری قرار است با نوآوری خود این حوزه را متحول کند. مثال دیگر، جذب و استخدام است که با توجه به نیاز بازار فعلی به داوطلبان بهتر، حوزه تحقیقاتی برجسته‌ای است. آلبرت [۳۱] استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی را برای اهداف جذب و انتخاب نیرو بررسی کرد و به یازده حوزه خاص دست یافت که می‌توان در آنها از این ابزارها بهره برد. او به مسائلی که این ابزارها هدف‌گذاری می‌کنند، راه‌حل‌ها و نتایج، شرکت‌هایی که آنها را به کار گرفته‌اند و ابزارهای مرتبطی که هم‌اکنون در بازار موجود است، اشاره کرد. این حوزه‌ها را می‌توان به دو مرحله از فرایند تقسیم کرد: جذب (پیش‌بینی نیاز به نیروی کار، تدوین شرح شغل، تبلیغ فرصت‌های شغلی و غربالگری رزومه‌های داوطلبان)؛

و انتخاب (آزمون روان‌سنجی داوطلبان، مصاحبه (ویدئویی/ رودررو/ تلفنی)، مرکز ارزیابی، مصاحبه نهایی (ویدئویی/ رودررو/ تلفنی)، بررسی پیشینه، ارائه پیشنهاد شغلی و ورود کارمند). او همچنین یازده ابزار هوش مصنوعی برای رسیدگی به هر حوزه از منابع انسانی را شناسایی کرد، اما بر این واقعیت نیز تأکید کرد که متخصصان عمدتاً بر سه نوع ابزار تمرکز دارند: چت‌بات‌ها؛ نرم‌افزارهای غربالگری؛ و ابزارهای خودکارسازی وظایف. در نهایت، پذیرش هوش مصنوعی برای این اهداف هنوز در بالاترین سطح خود نیست و شرکت‌هایی که تمرکز بیشتری بر فناوری دارند، پیشرو این حوزه هستند.

مطالعات مروری مربوط به تکنیک‌های خاص هوش مصنوعی، مثلاً مطالعه مروری نیمه‌نظام‌مند نقش یادگیری ماشین در مدیریت منابع انسانی [۳۲]، به مهم‌ترین حوزه‌هایی که یادگیری ماشین در آنها کاربرد داشته است، اشاره کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که یادگیری ماشین در جذب نیرو و مدیریت عملکرد قوی‌تر عمل می‌کند، درحالی‌که درخت‌های تصمیم‌گیری و الگوریتم‌های متن‌کاوی اهمیت بیشتری برای مدیریت منابع انسانی دارند. این نتایج، نشان‌دهنده اهمیت همکاری میان متخصصان منابع انسانی و یادگیری ماشین برای بهبود کاربردها است. مطالعه مروری حاضر قصد دارد دانش فعلی در مورد نحوه تأثیر هوش مصنوعی بر منابع انسانی را گسترش دهد. این مرور با رویکردی کلی دنبال می‌شود تا تصویری کلی از کارکردهای منابع انسانی که هوش مصنوعی در آنها کاربرد داشته است را به متخصصان و دست‌اندرکاران، ارائه داده و همچنین شکاف‌های احتمالی دانش را برای تحقیقات بیشتر مشخص کند.

اهداف

هدف از این مرور نظام‌مند، ارائه اطلاعات در مورد چشم‌انداز

1 - exponential technology

نوع طراحی، مطالعات محدود به آنهایی بود که ماهیت علمی داشتند و مقالات با قالب‌هایی مانند نامه به سردبیر، فصل‌های کتاب، کتاب‌ها، مقالات نظری^۲ و دیدگاه‌ها حذف شدند. معیارهای حذف شامل مقالات تکراری، مقالاتی که مستقیماً با موضوع مرتبط نبودند، نظرات و مقالاتی که متن کامل آنها در پایگاه‌های داده مربوطه یافت نمی‌شد، بودند. در مورد بازه زمانی و زبان انتشار، مطالعاتی که طی سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۱ منتشر شده بودند، انتخاب شدند. زیرا هدف ما انتخاب مقالات معاصر بود. این مقالات به زبان‌های انگلیسی یا اسپانیایی نوشته شده و دارای متن کامل بودند.

بررسی ادبیات

دوره بررسی در اکتبر ۲۰۲۱ آغاز شد و به‌روزرسانی‌های بیشتری در نوامبر دنبال شد، اگرچه جستجوی نهایی در ۳۱ دسامبر ۲۰۲۱ به‌روزرسانی شد. پایگاه‌های اطلاعاتی انتخاب‌شده برای تحقیق عبارت بودند از Pubmed؛ شبکه^۳ روان‌شناسی انجمن روان‌شناسی آمریکا؛ شبکه^۴ علوم (SSCI)؛ پایگاه‌های اطلاعاتی PsycInfo؛ Proquest؛ انجمن مهندسين برق و الكترونیک^۵ (IEEE). کلمات کلیدی مورد استفاده به حوزه‌های هوش مصنوعی و روان‌شناسی سازمانی اشاره داشتند. ترکیبات زیر اعمال شد:

۱- رفاه محل کار و هوش مصنوعی^۵

۲- مدیریت کارکنان و هوش مصنوعی^۶

۳- استخدام و هوش مصنوعی^۷

2 - opinion articles

3 - Web of Science

4 - Institute of Electrical and Electronics Engineers

5 - Workplace Well-being AND Artificial Intelligence

6 - Employee Management AND Artificial Intelligence

7 - Job Recruitment AND Artificial Intelligence

موجود کاربرد هوش مصنوعی (AI) در حوزه روان‌شناسی سازمانی (OP) است. بنابراین، هدف این مطالعه جمع‌آوری و تحلیل ادبیات در مورد کاربردهای اصلی AI در OP، تکامل و مزایای آن است. در این مرور نظام‌مند، ما سعی می‌کنیم با پاسخ به سؤالات تحقیق زیر، درک افراد از این موضوع را گسترش دهیم:

سوال ۱: کاربردهای AI در OP در چند سال اخیر چه بوده است؟

سوال ۲: مزایای استفاده از AI در OP چیست؟

سوال ۳: تکنیک‌های هوش مصنوعی و ابزارهای روان‌شناختی مورد استفاده در مطالعات چه بوده‌اند؟

روش‌شناسی

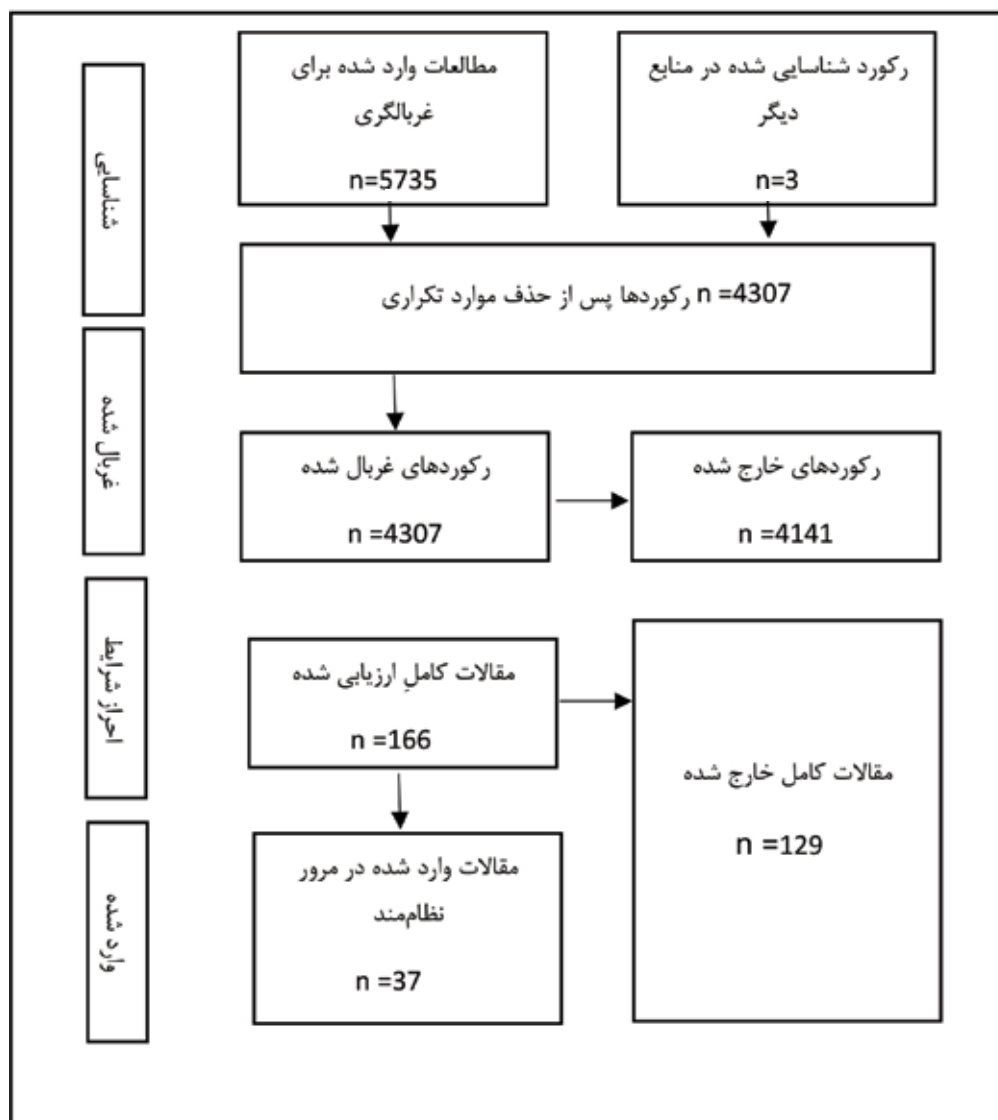
منبع داده‌ها و راهبرد تحقیق

با توجه به سؤالات تحقیق، مطالعه حاضر با استفاده از جستجوی نظام‌مند آخرین ادبیات در مورد کاربردهای هوش مصنوعی در روان‌شناسی سازمانی (OP) مطابق با راهنماهای روش ترجیحی برای مرورهای نظام‌مند و فراتحلیل (PRISMA)^۱ انجام شد [۳۳]. شرحی از پروتکل جستجو برای محدود کردن اطلاعات و افزایش کیفیت محتوا در ادامه توضیح داده می‌شود.

ضوابط انتخاب اولیه مطالعات

ضوابطی برای ورود مطالعات در این مرور اعمال شد. اول از همه، ما فقط آن دسته از مقالاتی را انتخاب کردیم که به‌طور خاص به کاربردهای هوش مصنوعی در منابع انسانی (تصمیم‌گیری، استخدام، بهبود مسیر شغلی و موقعیت آنها و غیره) با تمرکز بر پیاده‌سازی اجرای فعلی یا آتی آنها در سطح روان‌شناسی سازمانی می‌پرداختند. در مورد

1 - Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses



شکل ۱- فلوچارت

۷- رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی^۴
همچنین پایگاه داده Google Scholar برای یافتن ادبیات خاکستری^۵ جستجو شد.

۴- مدیریت استعداد و هوش مصنوعی^۱
۵- رفاه شغلی و هوش مصنوعی^۲
۶- هوش مصنوعی و روان‌شناسی سازمانی^۳

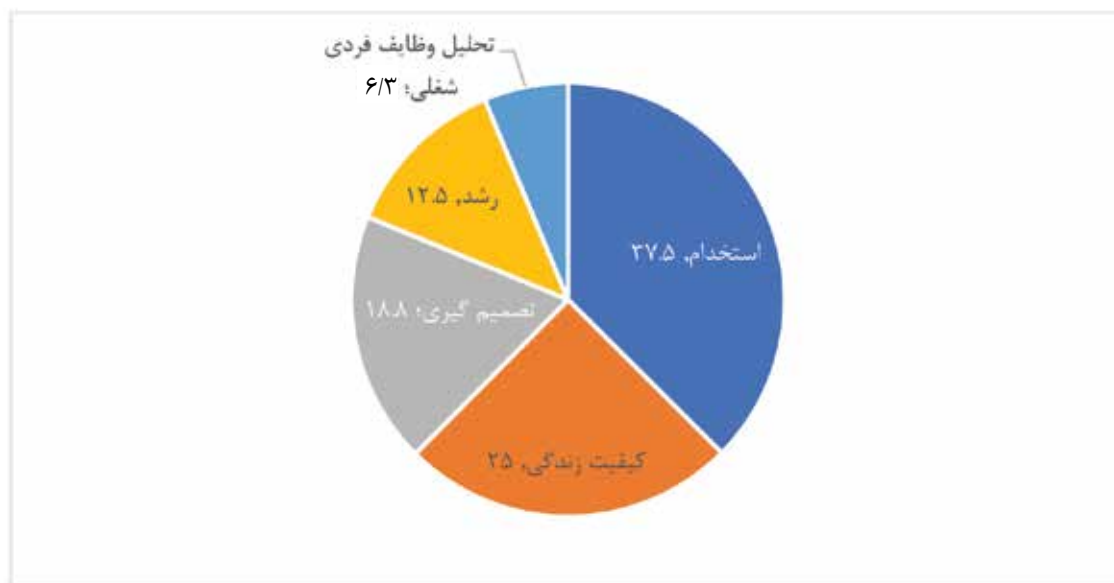
4 - Organizational Behavior AND Human Resource Management
5 - gray literature

1 - Talent Management AND Artificial Intelligence
2 - Job Well-being AND Artificial Intelligence
3 - Artificial Intelligence AND Organizational Psychology

انتخاب مطالعه

شکل (۱) خلاصه‌ای از روش‌شناسی و مراحل انجام‌شده برای به‌دست آوردن تعداد نهایی مقالات را نشان می‌دهد. در مرحله‌شناسایی از جستجوی برخط، ۵۷۳۸ نتیجه به‌دست آمد که ۱۴۳۱ مورد آن به‌عنوان تکراری حذف شدند. مجموع مقالات پس از حذف موارد تکراری ۴۳۰۷ مورد بود که عناوین و چکیده آنها بررسی شد تا مقالاتی برای مطالعه کامل متن گنجانده یا حذف شوند. از تعداد ۴۳۰۷ مقاله که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، ۴۱۴۱ مقاله به دلایل مختلف غربال و به‌اتفاق آرا کنار گذاشته شدند. دلیل اصلی این بود که موضوع آنها با اهداف بررسی مرتبط نبود؛ یعنی از هوش مصنوعی استفاده شده بود، اما OP در آن موجود نبود یا در مورد موضوعات OP صحبت کرده بودند، اما در آنها هوش مصنوعی وجود نداشت. همچنین مواردی که





نمودار ۲: بخش‌بندی یافته‌ها

یافته‌ها:

یافته‌ها را می‌توان به پنج بخش بزرگ تقسیم کرد که در شکل (۲) نشان داده شده‌اند. از ۱۶ مقاله انتخاب‌شده برای بررسی، ۴ عدد (۲۵٪) از آنها بخشی از مطالعاتی هستند که بر کیفیت زندگی، ۶ عدد (۳۷.۵٪) بر استخدام، ۱ عدد (۶.۲۵٪) بر روی شغل و تجزیه و تحلیل وظایف فردی، ۲ عدد (۱۲.۵۰٪) بر توسعه و ۳ عدد (۱۸.۷۵٪) بر تصمیم‌گیری تمرکز دارند. علاوه بر بخش‌ها، مطالعات از سه نوع متفاوت هستند: اول، مطالعاتی که یک مدل هوش مصنوعی را در یک موقعیت واقعی اعمال کرده و نتایج آن را تجزیه و تحلیل می‌کنند (۶۶.۶۷٪)؛ دوم، آن‌هایی که چگونگی تأثیر استفاده از هوش مصنوعی بر افراد در فرایند انتخاب یا در مشاغل آنها را بررسی می‌کنند (۲۶.۶۷٪) و در آخر، مشاغلی که هدفشان گزارش منافع است که هوش مصنوعی برای شرکت‌ها دارد (۶.۶۷٪).

به موضوعات روان‌شناسی غیرمرتبط با منابع انسانی یا فقط به بخش اقتصادی منابع انسانی مربوط بودند، حذف شدند. پس از پایان این غربالگری، در مجموع ۱۶۶ مقاله برای مطالعه متن کامل مورد بررسی قرار گرفتند. در مورد این ۱۶۶ مقاله، نسخه کامل تمامی مقالاتی که شامل یک مدل هوش مصنوعی بودند که به کارکنان منابع انسانی در اتخاذ تصمیمات، استخدام یا بهبود برنامه‌های شغلی کمک می‌کردند، مطالعه شدند. در نهایت، ۱۶ مقاله به اتفاق آرا برای گنجاندن در این مطالعه انتخاب شدند و ۱۵۰ مقاله باقی‌مانده به دلایل زیر کنار گذاشته شدند: بیشتر این مطالعات به بررسی دقت مدل‌هایشان از نظر ریاضی تمرکز داشتند؛ برخی نیز تنها متمرکز بر ادراک کارکنان از هوش مصنوعی در محیط کارشان بودند؛ و برخی مرور ادبیات یا مقالات نظری بودند.

سؤال پژوهشی ۱:
کاربردهای هوش مصنوعی
در روان‌شناسی سازمانی
چه بوده است؟

هوش مصنوعی، به‌ویژه یک مدل یادگیری عمیق^۱ (DL) ایجاد کردند تا الگوهای عاطفی صدا را در تعاملات مرکز تماس تحلیل کند و احساسات مجزا و استرس نمایندگان خدمات را پیش‌بینی کند. طبقه‌بندی عاطفی DL موفق به دستیابی به دقت متوازن ۶۸٪ در پیش‌بینی احساسات مجزا در تعاملات خدمات شد. با ادغام این مدل در یک مدل طبقه‌بندی دوتایی، این مدل توانست استرس نمایندگان خدمات را با دقت متوازن ۸۰٪ پیش‌بینی کند. این تحقیق همچنین به مطالعه نقش احساسات در تعاملات خدماتی و استرس کارکنان کمک می‌کند.

هانگریولر و همکاران [۳۶] یک چت‌بات کاملاً خودکار (ویکی)^۲ را برای ارزیابی احتمال خطر بروز برخی از بیماری‌های روانی در محل کار مانند اضطراب، افسردگی، استرس، فرسودگی شغلی و بی‌خوابی طراحی کردند. به‌این‌منظور، نویسندگان پایلوتی را در یک شرکت کوچک و متوسط پیاده‌سازی کردند که در آن علاوه بر چت‌بات، از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا پرسشنامه‌ای را در مورد مسائل مربوط به این سازه‌ها تکمیل کنند. نتایج چت‌بات نسبت به نتایج پرسشنامه، نمرات ضعیفی برای اضطراب و افسردگی و نمرات متوسطی برای استرس و بی‌خوابی شناسایی کرد. با توجه به این نتایج، نویسندگان عنوان کردند که ارزیابی سلامت روان در محل کار مبتنی بر چت‌بات به‌نظر روشی بسیار جذاب و مؤثر برای جمع‌آوری داده‌های ناشناس سلامت روان در میان کارکنان است که نرخ پاسخ‌دهی آن با نرخ‌های مصاحبه‌های رودرو قابل مقایسه است.

1 - Deep Learning

2 - Viki

در رابطه با سؤال اول، مطالعات متعدد و متنوعی انجام شده که بر بررسی حوزه‌هایی که هوش مصنوعی در OP مورد استفاده قرار گرفته یا مطالعه شده است، تمرکز کرده‌اند. با توجه به یافته‌ها، ما توانستیم تأیید کنیم که پنج حوزه وجود دارد که در آنها دلالت‌های این رشته در OP مورد استفاده یا مطالعه قرار گرفته است.

کیفیت زندگی کاری

نگوین و مالیک [۳۴] برای پاسخ به این سؤال که چگونه کارکنان تحت تأثیر هوش مصنوعی برای توسعه کار خود قرار می‌گیرند، مطالعه‌ای با استفاده از مقیاس لیکرت در رضایت شغلی انجام دادند. آنها دریافتند که وقتی هوش مصنوعی واقعاً به کار یک کارمند کمک می‌کند، رضایت شغلی و قدردانی آنها از این فناوری افزایش می‌یابد. آنها همچنین دریافتند که کیفیت هوش مصنوعی می‌تواند بر ادراک کارکنان تأثیر بگذارد. کسانی که هوش مصنوعی را دارای کیفیت بالا می‌دانستند، از کاربرد آن رضایت بیشتری داشتند.

از طرف دیگر، برای کمک به مدیران خدمات مشتری در پیش‌بینی سطوح استرس کارکنان خود و رابطه آن با نتایج مرتبط با مشتری، براموری و همکاران [۳۵] یک مدل

توجه به سلامت جسمی نیز اهمیت دارد. به همین دلیل، مارکز- سانچز و همکاران [۳۷] یک ابزار هوش مصنوعی را طراحی کردند که وضعیت کارمند را از طریق تجزیه و تحلیل ویژگی‌های محیطی مانند شرایط کار فیزیکی همچون نورپردازی یا کیفیت هوا ارزیابی می‌کند. آنها با استفاده از معماری تجهیزات حفاظت شخصی هوشمند (PPE)^۱ و فناوری‌های پوشیدنی^۲، سه نوع تجهیزات حفاظتی (یعنی کلاه، دستبند و کمر بند) را پیشنهاد کردند که اطلاعات جمع‌آوری شده را با استفاده از تکنیک‌های هوش مصنوعی از طریق محاسبات پیرامونی^۳ پردازش می‌کنند. سامانه پیشنهادی، ایمنی و سلامت کارکنان را از طریق پیش‌بینی و اطلاع‌رسانی زودهنگام در مورد ناهنجاری‌های شناسایی شده در محیط کار تضمین می‌کند. با این روش، اطلاعات مربوط به کارکنان و محیط کار آنها را می‌توان استخراج و به واحد منابع انسانی گزارش کرد تا آنها بتوانند نرخ حوادث و بیماری‌های شغلی را کاهش دهند و در نتیجه شرایط کار را به‌طور قابل توجهی بهبود بخشند.

استخدام

در زمینه استخدام، چندین مقاله ابزارهایی را برای تسهیل فرایند استخدام کارکنان منابع انسانی و همچنین کاهش سوگیری‌های انسانی نسبت به شخصیت داوطلبان معرفی کرده‌اند. به‌طور خاص، جایاراتنه و جایاتیلکه [۳۸] پژوهشی انجام دادند که در آن به دنبال درک شخصیت یک داوطلب بالقوه، قبل از استخدام بودند. آنها از داده‌های بیش از ۴۶,۰۰۰ متقاضی شغل استفاده کردند که با یک چت آنلاین و همچنین تکمیل یک پرسشنامه شخصیت، مصاحبه شده بودند. این نویسندگان به منظور ارزیابی خودکار این داده‌ها،

یک مدل رگرسیون را با استفاده از پردازش زبان طبیعی^۴ (NLP) و روش‌های یادگیری ماشین (ML) ایجاد کردند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که توانایی الگوریتم‌ها در استنباط عینی شخصیت یک داوطلب تنها با استفاده از محتوای متنی پاسخ‌های مصاحبه، فرصت‌های قابل توجهی برای حذف سوگیری‌های ذهنی مرتبط با قضاوت انسانی مصاحبه‌کننده درباره شخصیت داوطلب فراهم می‌آورد.

تاکنون، فرایندهای گزینش در ارزیابی داوطلبان، همواره ویژگی‌های شخصیتی را مد نظر قرار می‌داده است. دلیل اصلی در نظر گرفتن ویژگی شخصیتی، یافتن و جذب داوطلبان شغلی است که دارای ویژگی‌های سازگار با کارکنان فعلی شرکت باشند. این امر به آسان‌تر شدن انطباق با فرهنگ و محیط شرکت برای استخدام‌های جدید کمک می‌کند. این ارزیابی تاکنون به صورت دستی انجام می‌شد. با این حال، مطالعات بیشتر و بیشتری از هوش مصنوعی برای ارزیابی شخصیت داوطلبان قبل از استخدام استفاده می‌کنند. لی و آهن [۳۹]، از یک مدل هوش مصنوعی به نام سکوی طراحی مبتنی بر هوش مصنوعی (AID)^۵ استفاده کردند که با توجه به ترجیحات شرکت، مشخصات داوطلب را با شرکت مطابقت می‌دهد. پس از پیاده‌سازی مدل در یک شرکت، نتایج نشان داد که استفاده از این مدل برای شرکت‌ها سودمند بوده است و در مقایسه با روش‌های سنتی، تطابق بهتری بین ویژگی‌های شخصیتی داوطلب و الزامات اعلام شده توسط شرکت‌ها ایجاد می‌کند.

نتایج مشابهی توسط الال شریف و همکاران [۴۰] ارائه شده است که تجزیه و تحلیل عمیق در مورد استفاده از هوش مصنوعی در فرایند انتخاب توسط پنج شرکت را انجام داده است که هوش مصنوعی و داده‌های حجیم را با

- 1 - intelligent Personal Protective Equipment
- 2 - wearable technologies
- 3 - perimeter computing

- 4 - Natural Language Processing
- 5 - Artificial Intelligence based Design platform

داوطلبان برای آن شغل ندارد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند استفاده خود از هوش مصنوعی را در فرایند استخدام تبلیغ کنند و بر داوطلبان بالقوه‌ای تمرکز کنند که از قبل هم درباره سازمان و هم درباره هوش مصنوعی، نظرات مثبتی دارند. در ارتباط با استفاده از هوش مصنوعی در فرایندهای استخدام، بلک و ون‌ایش [۴۲] گزارش کردند که ابزارهای هوش مصنوعی نه تنها به صرفه جویی در هزینه‌ها و انتخاب داوطلبان بهتر کمک می‌کنند، بلکه به شناسایی داوطلبان غیرفعال که به پیشنهاد شغلی علاقه‌مند نبودند و بنابراین به عنوان داوطلبان بالقوه در نظر گرفته نشده بودند نیز کمک می‌کنند. همچنین، داوطلبانی که از این روش‌های هوش مصنوعی در استخدام راضی‌تر هستند، معمولاً از نظر فناوری پیشرفته‌تر هستند، که با این واقعیت که معمولاً شرکت‌های فناوری یا شرکت‌هایی که فناوری در کانون بازار آن‌ها قرار دارد، از این ابزارها بهره‌برداری می‌کنند، سازگاری دارد. بنابراین، داوطلبان راضی از این فناوری معمولاً با این نوع شرکت‌ها بهتر هم‌خوانی دارند که این امر برای کارفرمایان و کارکنان آینده مفید است [۴۳]. با اینکه این نتایج به نظر واضح می‌رسند، تحقیقات بیشتری در مورد دیدگاه‌ها و نیت‌های جویندگان کار در مورد خودکارسازی این فرایندها انجام شده است. به همین دلیل، وِشه و سوندرگر [۴۴] پیشنهاد کردند که سه آزمایش برای بررسی نگرش‌های داوطلبان انجام شود، که هر آزمایش این فرایند را به شیوه‌ای خاص اجرا می‌کرد. در مطالعه اول، غربال‌گری توسط یک انسان در مقابل یک ابزار هوش مصنوعی انجام شد. در مطالعه دوم، غربال‌گری و مصاحبه توسط انسان‌ها در مقابل غربال‌گری توسط هوش مصنوعی و انجام مصاحبه توسط انسان انجام شد. مطالعه سوم، غربال‌گری و مصاحبه توسط انسان‌ها در مقابل غربال‌گری و مصاحبه توسط هوش مصنوعی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که داوطلبان ترجیح می‌دهند غربال‌گری توسط یک شخص انجام شود تا ابزار هوش مصنوعی. همچنین،

هم ترکیب می‌کند. به طور خاص، این تحقیق شرکت‌های LinkedIn، MOOCs با Udacity، L'Oréal's Reveal، Text Recruit's Ari Chatbot و یک سامانه داده حجیم با Randstad.tech را مورد مطالعه قرار داد. پس از بررسی نحوه استفاده این شرکت‌ها از هوش مصنوعی برای فرایند استخدام و با توجه به نتایج تحلیل‌ها، مشخص شد پیاده‌سازی این نوع فناوری مزایایی را برای شرکت‌ها به همراه دارد. این نوع از تحقیقات، تماس بین استخدام‌کنندگان و استعدادها را بهبود می‌بخشد و فرایندی که سریع‌تر، نظام‌مندتر، هدفمندتر و عینی‌تر است را بهینه می‌کند.

ویژگی‌های جدید به شرکت‌ها کمک کرده است تا به اهدافی که قبلاً غیرقابل دسترس بودند برسند و نتایج بهتری از نظر جذابیت، ادغام و حفظ مشتریان کسب کنند. مطالعاتی که در بالا بررسی شدند، بر روی مزایای شرکت متمرکز بودند، اما مطالعات دیگر بیشتر متمرکز بر داوطلب شغل هستند، یعنی اینکه چه درکی از دخیل بودن هوش مصنوعی در فرایند انتخاب شغلی که برای آن درخواست می‌کنند، دارند. به همین دلیل، ون‌ایش و همکاران [۴۱] تصمیم گرفتند تا چگونگی نگرش داوطلبان نسبت به سازمان‌هایی که از هوش مصنوعی در فرایند استخدام استفاده می‌کنند و اینکه این موضوع چگونه بر تصمیم آن‌ها برای تکمیل فرایند استخدام تأثیر می‌گذارد را بررسی کنند. این نویسندگان یک نظرسنجی برخط در مورد احتمال درخواست شغل از سازمان‌هایی که می‌دانستند از هوش مصنوعی استفاده می‌کنند را به بیش از ۵۰۰ شرکت‌کننده ارائه دادند. این پیمایش شامل این موارد بود: آنها چقدر آن را جدید می‌دیدند؛ چقدر درباره آن کنجکاو بودند؛ و نگرش کلی آنها نسبت به این سازمان و این شغل چه بود. نتایج نشان داد این واقعیت که شرکت‌ها از هوش مصنوعی برای فرایند استخدام استفاده می‌کنند، تأثیری بر درخواست

هنگامی که مصاحبه‌ها توسط هوش مصنوعی به جای یک انسان انجام می‌شود، ادراک منفی افزایش می‌یابد. با توجه به این نتایج که با نتایج مطالعات قبلی مغایرت دارد، نتیجه‌گیری قابل‌اعتمادی در مورد اینکه داوطلبان کدام روش را ترجیح می‌دهند وجود ندارد، اما احتمالاً بستگی به عوامل مختلفی دارد (درک از رفتار عادلانه هوش مصنوعی در فرایند انتخاب، آشنایی با استفاده از فناوری‌های جدید یا سادگی و شهودی بودن برنامه).

تجزیه و تحلیل شغل و وظایف فردی

در ارتباط با تحلیل شغل و وظایف فردی، عملکرد کارکنان همواره موضوعی مورد توجه شرکت‌ها بوده است، بنابراین برای اینکه سطح عملکرد کارکنان مناسب باشد، باید مشخص شود که چه ویژگی‌هایی بیشترین تأثیر را بر آن دارند. طبق گفته مولان و مولان [۴۵]، عملکرد به سطح شایستگی، وضعیت روانی و بهداشتی، انگیزه و استرس ادراک‌شده بستگی دارد. آنها به‌منظور آگاهی از اینکه کدام ویژگی‌ها در عملکرد هریک از کارکنان بیشترین تأثیر را دارد، مطالعه‌ای را براساس یک پرسشنامه اجرا کردند. نتایج این پرسشنامه به‌وسیله یک مدل هوش مصنوعی، به‌ویژه یک درخت طبقه‌بندی که توسط نویسندگان پیشنهاد شده بود، تحلیل شد. پس از تحلیل نتایج پرسشنامه با استفاده از روش‌های هوش مصنوعی، نتایج این مطالعه نشان داد که هوش مصنوعی می‌تواند برای تعیین عملکرد واقعی کارکنان و میزان تأثیر ویژگی‌هایی مانند وضعیت روانی یا بهداشتی و استرس ادراک‌شده بر آنها استفاده شود. این امر به کارکنان منابع انسانی امکان شناسایی مهم‌ترین ویژگی‌های رفاهی را می‌دهد تا بتوانند کارایی مناسب را تعیین کرده و در نتیجه شرایط کاری را بهبود بخشیده و سطح عملکرد را افزایش دهند.

تصمیم‌گیری

مطالعاتی که تاکنون درمورد تصمیم‌گیری انجام شده‌اند متنوع بوده و می‌توان آن‌ها را به دو گروه اصلی تقسیم کرد. در زمینه تصمیم‌گیری در فرایند انتخاب برای کمک به مدیران منابع انسانی، بنابدر رحمان و همکاران [۴۶] یک مدل هوش مصنوعی را ارائه دادند که مشاغل موجود را با پردازش محتوای متن آگهی‌های شغلی و بررسی تعداد کلیک‌هایی که هر آگهی دریافت می‌کند، تحلیل می‌کند. به این ترتیب، یک پایگاه داده حجیم برای یادگیری ایجاد می‌شود. سپس هوش مصنوعی پیش‌بینی می‌کند که آگهی شغلی در آینده چه تعداد کلیک خواهد داشت. نتایج این تحقیق امیدوارکننده بود و نشان داد که با استفاده از تکنیک‌های یادگیری عمیق، سامانه پیشنهاددهنده محتوا^۱ عملکرد بهتری نسبت به مدل‌های چندمتغیره استاندارد دارد. بنابراین، این ابزار هوش مصنوعی می‌تواند به استخدام‌کنندگان در تصمیم‌گیری در مورد محتوای آگهی‌های شغلی که قصد دارند در اینترنت منتشر کنند، کمک کند. علاوه بر این، برای کارکنان منابع انسانی اینکه بدانند چگونه خودکار سازی مبتنی بر هوش مصنوعی و یادگیری ماشین می‌تواند به آن‌ها در مدیریت وظایف، تصمیم‌گیری و تعیین محتوای آگهی‌های شغلی برای جذب بیشتر داوطلبان کمک کند، بسیار جالب است. تاکنون، در این خصوص مطالعات اندکی صورت گرفته است. همچنین، لانگر و همکاران [۴۷] به تحقیقاتی اشاره کردند که در آنها چگونگی تأثیر سامانه‌های پشتیبانی خودکار بر انتخاب کارمندان بررسی شده است. برای این منظور، آن‌ها آزمایش‌هایی را در آزمایشگاه انجام دادند تا مشخص کنند در چه زمان‌هایی بهتر است از هوش مصنوعی برای پشتیبانی از فرایند تصمیم‌گیری استفاده شود. آن‌ها سه گروه متشکل از کارکنان منابع انسانی را به‌طور تصادفی تعیین کردند و یک استخدام را ۵ بار انجام دادند. گروه اول

1 - recommender system

قبل از پردازش اطلاعات متقاضیان، رتبه‌بندی متقاضیان را از طریق یک سامانهٔ پشتیبانی خودکار دریافت کردند، گروه دوم بعد از پردازش، رتبه‌بندی را دریافت کردند و گروه سوم هیچ رتبه‌بندی دریافت نکردند. نتایج نشان داد که رضایت از تصمیم برای گروه پشتیبانی بعد از پردازش، بالاتر بود. علاوه بر این، شرکت‌کنندگان در این گروه افزایش چشم‌گیرتری در خودکارآمدی برای انتخاب پرسنل نسبت به سایر گروه‌ها نشان دادند.

از هوش مصنوعی همچنین در شرکت‌های ورزشی برای کمک به مدیران منابع انسانی در تصمیم‌گیری درباره اینکه کدام بازیکنان باید تمدید قرارداد شوند و به کدام بازیکنان باید پیشنهاد قرارداد جدید داده شود، استفاده شده است. مطالعهٔ سیمسک و همکاران [۴۸] مثالی از این مورد است. آنان یک مدل پیش‌بینی مبتنی بر یادگیری ماشین توسعه دادند که عملکرد یک بازیکن را به‌عنوان تابعی از ویژگی‌هایی مانند «سن»، «ارزش‌افزودهٔ بازیکن برحسب برد^۱» و «تیمی که بازیکن آخرین بار در آن بازی کرده است» به‌طور احتمالی پیش‌بینی می‌کند. این نویسندگان ارتباط روشنی بین عملکرد مبتنی بر آمار یک بازیکن و تمام ویژگی‌های فوق را نشان می‌دهند. این مدل، به کارشناسان منابع انسانی این امکان را می‌دهد که تعیین کنند کدام بازیکنان باید بر اساس پیش‌بینی نحوه عملکردشان پیشنهاد قرارداد جدید دریافت کنند.

توسعه

مطالعات ارائه شده تاکنون، از هوش مصنوعی تنها برای استخدام یا تنها برای تصمیم‌گیری استفاده کرده‌اند. با این حال، تحقیقات نوآورانه‌ای توسط وو و سان [۴۹] انجام شده است که در آن یک مدل هوش مصنوعی پیشنهاد شده است که نه تنها به انتخاب داوطلبان خارج از شرکت، بلکه به انتخاب کارکنان داخل شرکت نیز رسیدگی می‌کند؛

این وظیفه‌ای دشوار برای منابع انسانی است. مدل هوش مصنوعی پیشنهادی نه تنها تطابق بین داوطلبان و شغل‌ها را به دقت ارزیابی می‌کند، بلکه اینکه کدام یک از کارکنان خود شرکت بهترین سازگاری را برای یک شغل خاص دارند را نیز ارزیابی می‌کند. برای این کار، آنها یک مدل شبکه عصبی تابع پایه شعاعی (RBF)^۲ برای ارزیابی تطابق شغلی انسان ایجاد کردند. از طریق این مدل، آنها توانستند تطابق شغل پیشنهادی با نیازهای مرتبط با آن شغل را برای کارمندان ارزیابی کنند. علاوه بر این قابلیت، این مدل نه تنها در مورد متقاضیان جدید، بلکه در ارزیابی اینکه کدام یک از کارمندان بهترین سازگاری را برای یک شغل خاص درون شرکت دارند نیز توانایی دارد. محققان یک مطالعه موردی انجام دادند و مدل را در چند شرکت به کار بردند و نشان دادند که این مدل دارای بنیان علمی مناسبی برای کمک به منابع انسانی در تخصیص کارکنان و تصمیم‌گیری است. این مدل به شرکت کمک کرد تا کارکنان را با هر جایگاهی مطابقت دهد و بدین ترتیب کارایی تصمیم‌گیری را به حداکثر برساند. این مدل دارای مزایایی در حل مسائل است و می‌تواند نقش منابع انسانی را حداکثر کرده، دامنه استعدادها را برای پُست‌های مدیریتی شرکت گسترش داده و نقش رهبری را در شش پودمان اصلی منابع انسانی ایفا کند.

این ابزارها معمولاً برای شرکت‌های بزرگی که دارای تعداد زیادی کارمند و توزیع جغرافیایی وسیع هستند، مفید است. در برخی موارد، شرکت‌ها به‌قدری کارمند دارند که به جای ارائه مشاغل جدید، ترجیح می‌دهند یکی از کارکنان را درون همان سازمان جابجا کنند. با این حال، این فرایند پُرهزینه است، به‌همین دلیل، حاجنیک و بشکوسکا [۵۰] یک مدل هوش مصنوعی به نام سامانهٔ هویت و دسترسی (IDAM)^۳ را توسعه دادند. این مدل به منابع انسانی در

2 - Radial Basis Function

3 - Identity and Access Management System

1 - Wins above replacement

تصمیم‌گیری برای انتخاب مناسب‌ترین کارکنان در شرکت به‌منظور انتقال به یک واحد سازمانی (OU)^۱ بدون استخدام کارکنان جدید کمک می‌کند. این فناوری همچنین اجازه تبادل کارکنان بین واحدهای سازمانی را با محدودیت‌های مشخصی بر اساس مهارت‌ها و الزامات واحدهای سازمانی آنها فراهم می‌کند و از تداخل کارکنان در واحدهای سازمانی برای یک دوره زمانی از پیش تعریف‌شده جلوگیری می‌کند. پیاده‌سازی مدل در یک شرکت نشان داد که توسعه و پیاده‌سازی IDAM در فرایندهای تصمیم‌گیری منابع انسانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر چابکی تجاری، بهره‌وری، تجربه کاربر، ریسک‌های امنیتی و انطباق داشته باشد.

سؤال پژوهشی ۲:
چه فوایدی در استفاده از هوش مصنوعی در روان‌شناسی سازمانی وجود دارد؟

در مورد سؤال دوم، عمدتاً دو نوع مزیت مشاهده شده است: برای کارکنان و برای شرکت‌ها. برای کارمندان، مزایای اصلی استفاده از هوش مصنوعی در روان‌شناسی سازمانی، مربوط به رضایت کارکنان و زمانی است که هوش مصنوعی واقعاً به آنها در انجام کار کمک می‌کند [۳۴]. همچنین در حفظ حریم خصوصی کارکنان مفید واقع شده است، زیرا نشان داده شده که چت‌بات‌ها در جمع‌آوری داده‌های ناشناس در مورد موضوعات حساس مانند سلامت روان مؤثر هستند [۳۶]. برخی از مدل‌ها نیز توانسته‌اند استرس کارکنان را با دقت بالا پیش‌بینی کنند [۳۵]. بدین ترتیب، اطلاعات مربوط

به کارکنان و محیط آنها می‌تواند استخراج و گزارش شود تا منابع انسانی بتواند نرخ حوادث و بیماری‌های شغلی را کاهش دهد، که این امر منجر به بهبود قابل‌توجهی می‌شود [۳۷]. یکی دیگر از مزایای استفاده از هوش مصنوعی، فراهم کردن امکان سنجش عملکرد واقعی کارکنان و میزان تأثیر یا تأثیرپذیری آن از جنبه‌هایی مانند وضعیت روانشناختی یا سلامتی و استرس در گذشته است.

در مورد شرکت‌ها، مدل‌های هوش مصنوعی به‌طور عینی می‌توانند شخصیت یک داوطلب را تنها با استفاده از محتوای متنی پاسخ‌های مصاحبه استنتاج کنند. این امر فرصت‌های قابل‌توجهی برای حذف سوگیری‌های ذهنی موجود در قضاوت انسانی مصاحبه‌گر در مورد شخصیت داوطلب فراهم می‌کند [۳۸]. همچنین، به تطابق پروفایل حرفه‌ای با شرکت کمک کرده و تطابق بهتری بین خصوصیات شخصیتی داوطلب و الزامات شرکت به‌وجود می‌آورد [۳۹]. این مزیت برای شرکت‌ها به این معناست که آنها می‌توانند کارکنانی داشته باشند که بیشتر با نیازهای آنها هماهنگ هستند و با سایر داوطلبان نیز ارتباط بهتری دارند. علاوه بر جذب کارکنان هماهنگ، هوش مصنوعی توانسته است داوطلبان غیرفعال را که قبلاً به پیشنهاد شغلی علاقمند نبودند و به‌عنوان داوطلبان احتمالی در نظر گرفته نشده بودند، جذب کند و بدین ترتیب زمان و هزینه صرف‌شده در فرایند انتخاب را کاهش دهد [۴۲]. پیاده‌سازی این نوع فناوری مزایایی برای شرکت‌ها به‌همراه دارد؛ زیرا تماس بین استخدام‌کنندگان و استعدادها را تقویت کرده و فرایندی سریع‌تر، نظام‌مندتر، هدفمندتر و عینی‌تر را فراهم می‌کند. ویژگی‌های جدید کمک می‌کند تا شرکت‌ها به اهدافی دست یابند که قبلاً در دسترس نبوده‌اند و نتایج بهتری در زمینه جذابیت، ادغام و نگهداری به‌دست آورند [۴۰].

برخی از مدل‌هایی که در شرکت‌های مختلف به کار گرفته شده‌اند نشان می‌دهند که دارای بنیان علمی

1 - Organizational Unit

سؤال پژوهشی ۳
تکنیک‌های هوش مصنوعی
و روان‌شناسی چه بوده
است؟

بین مطالعاتی که از یادگیری ماشین برای تحلیل زبان استفاده می‌کنند و آن‌هایی که از یادگیری ماشین برای تحلیل انواع دیگر داده‌ها بهره می‌برند، می‌توان تمایز قائل شد. در میان مطالعاتی که از یادگیری ماشین برای تحلیل زبان استفاده می‌کنند، چهار مطالعه وجود دارد:

در اولین مطالعه، بنابدررحمان و همکاران [۴۶] به‌منظور سهولت و راهنمایی استخدام‌کنندگان هنگام انتشار یک آگهی شغلی در اینترنت، یک سامانه‌ی محتوای جدید برای تابلوی آگهی شغلی را پیشنهاد دادند. این ابزار با نام داکتووک^۱، برای تجزیه و تحلیل محتوای متنی آگهی‌های شغلی یکپارچه‌شده و استفاده می‌شود. سپس، سوابق کلیک‌های کارجویان بر روی تابلوهای شغلی مختلف در یک پایگاه داده حجیم یادگیری ذخیره شده و در نهایت به‌صورت یک سری زمانی نمایان می‌شود. برای این هدف، از یک مدل یادگیری عمیق برای پیش‌بینی مقادیر آینده کلیک‌ها بر روی تابلوهای شغلی استفاده می‌شود.

دومین گروه از نویسندگان، به‌طور خاص تکنیک‌های زبانی به‌ویژه مدل‌های یادگیری ماشین را به‌منظور انجام پردازش طبیعی زبان (NLP) به‌کار گرفتند [۳۸]. آن‌ها از یک مدل NLP استفاده کردند که پاسخ‌های داده‌شده به

مناسبتی برای کمک به منابع انسانی در تخصیص کارکنان و تصمیم‌گیری هستند [۴۹]. حمایت از هوش مصنوعی به کارکنان منابع انسانی کمک می‌کند تا داوطلبان را با هر پُست شغلی مطابقت داده و در تصمیم‌گیری‌های استخدامی از خودکارآمدی بیشتری برخوردار شوند [۴۷]. همچنین به آنها کمک می‌کند تا محتوای مربوط به پیشنهادات شغلی را که قرار است به‌صورت برخط منتشر شوند، بنویسند و بدین ترتیب منابع انسانی را در حداکثرسازی کارایی تصمیم‌گیری در مورد موضوعات استفاده شده یاری کند [۴۶]. در زمینه تطابق کارمندان، در شرکت‌هایی که تعداد بیشتری از کارکنان و توزیع جغرافیایی وسیع‌تری دارند، هوش مصنوعی به منابع انسانی کمک می‌کند تا تصمیم‌گیری کرده و مناسب‌ترین کارکنان را برای انتقال به یک واحد سازمانی انتخاب کنند. این می‌تواند تأثیر مستقیمی بر چابکی تجاری، بهره‌وری، تجربه کاربر، ریسک‌های امنیتی و انطباق وظایف داشته باشد. هوش مصنوعی علاوه بر پشتیبانی از تصمیم‌گیری و استخدام، به کارکنان منابع انسانی این امکان را می‌دهد که مهم‌ترین ویژگی‌های رفاهی را شناسایی کنند تا کارایی مناسب را تعیین کرده و شرایط کاری را بهبود بخشند تا سطح عملکرد افزایش یابد [۴۵].

در نتیجه، استفاده از هوش مصنوعی در روان‌شناسی سازمانی دارای مزایایی در حل مسائل هم‌ازسوی کارکنان برای مدیریت شرایط پُر استرس و هم‌ازسوی شرکت‌ها برای کمک به استخدام و غربالگری کارکنان جدید است.

مدیریت هویت و دسترسی). سکوی مبتنی بر وب DSS IDAM پیشنهادی، برای ارزیابی کارکنان واحدهای سازمانی خاص یا سایر نهادها، در سازمان‌های دارای تعداد زیادی از کارکنان که در یک منطقه جغرافیایی گسترده در واحدهای سازمانی مختلف پراکنده هستند، جایگاه خود را دارد. مدل SD برای بازتوزیع کارکنان و الگوریتمی برای رتبه‌بندی کارکنان دارای ویژگی‌های مشابه توسعه داده شد سیمسک و همکاران [۴۸] در نظر داشتند از متغیرهای گذشته برای پیش‌بینی متغیرهای آینده استفاده کنند. برای این کار، یک مدل پیش‌بینی توسعه داده و از پارادایم پژوهشی علم طراحی و نظریه مدیریت تحلیل شناختی (CAM)^۵ برای توسعه چارچوب پژوهش استفاده کردند. آنها با جمع‌آوری یک مجموعه داده در مورد بازیکنان آزاد لیگ برتر بیسبال بین سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۷، یک ابزار پشتیبانی از تصمیم‌گیری با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی ساختند.

لی و آهن [۴۸] به منظور ارزیابی شخصیت داوطلبان جویای کار، پرسشنامه مایرز - بریگز (MBTI)^۶ را اجرا کردند تا درباره شخصیت آن‌ها اطلاعات کسب کنند. آنها در نهایت، مدلی به نام سکوی طراحی مبتنی بر هوش مصنوعی (ADI)^۷ را توسعه دادند تا دو مشخصه اصلی را ارزیابی کنند: ترجیحات مهارتی؛ ویژگی‌ها و حوزه کاری برای سازمان صنعتی و داوطلبان شغلی. دلیل اصلی در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی، پیدا کردن و استخدام داوطلبانی است که ویژگی مشابهی با کارکنان فعلی شرکت دارند، تا انطباق با فرهنگ و محیط برای استخدام‌شدگان جدید به یک فرایند دشوار تبدیل نشود.

مارکز سانچز [۳۷] یک مدل هوش مصنوعی توسعه

سؤالات برخط و یک پرسشنامه شخصیت داوطلبان شغلی بالقوه را ارزیابی می‌کند. توانایی الگوریتم‌ها در استنتاج عینی شخصیت یک داوطلب فقط با استفاده از محتوای متنی مصاحبه، فرصت‌های قابل توجهی را برای اجتناب از سوگیری موجود در قضاوت انسانی فراهم می‌کند.

در نهایت، دو تحقیق که چت‌بات‌ها را ارائه کردند، مبتنی بر متن بودند. هانگربوهرلر و همکاران [۳۶] چت‌بات «ویکی» را برای بررسی اینکه آیا استفاده از یک چت‌بات مبتنی بر متن می‌تواند خطرات ابتلای کارکنان به افسردگی، اضطراب، استرس، بی‌خوابی، فرسودگی شغلی و استرس مرتبط با کار را ارزیابی کند یا خیر، طراحی کردند. «ویکی» از سبک مکالمه و ویژگی‌های بازی‌سازی برای بهبود تعامل استفاده می‌کند. چت‌بات دیگر به نام آری^۱ از Text Recruit و یک سامانه داده‌ای حجیم با Randstad.tech الال شریف و همکاران [۴۰] است که برای انجام مصاحبه‌های شغلی و تطابق داوطلبان و شغل با استفاده از هوش مصنوعی به کار گرفته شده است.

در ادامه، تحقیقاتی ارائه شده‌اند که از داده‌های غیرزبانی برای کاربرد مدل‌های هوش مصنوعی استفاده می‌کنند. مولان و مولان [۴۵] به منظور آشنایی با رفاه کارکنان، پرسشنامه دسترسی واقعی (QAA)^۲ را اجرا کردند که با استفاده از الگوریتم‌های درخت تصمیم تحلیل می‌شود. تحلیل خوشه‌بندی ادغام‌شده در تحلیل تضمین کیفیت^۳ (QAA) اطمینان می‌دهد که ساخت و انتخاب ویژگی‌ها به‌طور کارآمد انجام شود.

هاجنیک و بوشکوسکا [۵۰] یک مدل طبقه‌بندی را ارائه کردند که در یک سکوی پشتیبانی تصمیم (DS)^۴ برای انتقال کارکنان پیاده‌سازی شده است (IDAM: سامانه

5 - cognitive analytical management

6 - Myers-Briggs Questionnaire

7 - AI-based design

1 - Ari

2 - Questionnaire of Actual Availability

3 - Quality Assurance Analysis

4 - decision support

مقیاس رضایت شغلی سه جزئی که از آخوان و مهدی حسینی اقتباس شده استفاده کردند [۵۴].

دو مطالعه آکادمیک دیگر نیز برای مطالعه جنبه‌های مرتبط با فرایندهای انتخاب انجام شده است. به‌طور خاص، ون‌ایش و همکاران به بررسی نگرش‌های داوطلبان در مورد شرکت‌هایی که از هوش مصنوعی برای استخدام استفاده می‌کنند، پرداختند. برای این منظور، آن‌ها یک نظرسنجی برخط را درباره احتمال درخواست برای شغل‌هایی که در آن‌ها از هوش مصنوعی استفاده می‌شود، برای بیش از ۵۰۰ شرکت‌کننده اجرا کردند. این مطالعه از مؤلفه‌های مقیاسی استفاده کرده بود که شامل پنج جزء برای اندازه‌گیری احتمال پیشرفت یک فرد از مراحل فرایند درخواست شغل بود. این فرایند شامل مراحل تماس با شرکت تا پذیرش موقعیت شغلی در صورت پیشنهاد، بود. ارزیابی با استفاده از احتمال درخواست شغل (JAL) ^۲ انجام شده است. علاوه بر این، ابزارهای خودگزارشی دیگری نیز مانند انگیزه استفاده از فناوری (TUM) ^۳ که توسط دونگ [۵۵] تهیه شده، به کار گرفته شد. به‌منظور ارزیابی تازگی فعالیت، پژوهشگران از (NOA) ^۴ استفاده کردند [۵۶] و برای اندازه‌گیری نگرش به سازمان نیز از کار آکر و همکاران [۵۷] استفاده شد. وینتریچ و هاوس [۵۸] برای ارزیابی اضطراب، از (ANX) ^۵ استفاده کردند. درنهایت، لانگر و همکاران [۴۷] مطالعه‌ای انجام دادند تا بررسی کنند که استفاده از هوش مصنوعی چگونه بر پشتیبانی از تصمیم‌گیری در انتخاب کارکنان تأثیر می‌گذارد. برای این منظور، آنها یک طراحی تجربی انجام دادند که در آن ۳ گروه تشکیل شد و هرگروه تحت شرایط متفاوتی قرار گرفت تا مشخص شود کدامیک از سه گروه، بیشتر از هوش مصنوعی در استخدام بهره‌مند می‌شود.

2 - Job Application Likelihood

3 - Technology Use Motivation

4 - novelty of activity

5 - Anxiety

داد تا امنیت و یکپارچگی کارکنان را از طریق پیش‌بینی و اطلاع‌رسانی زودهنگام ناهنجاری‌های شناسایی شده در محیط کارشان تضمین کند. این ابزار هوش مصنوعی، وضعیت کارکنان را از طریق تحلیل ویژگی‌های محیطی مانند شرایط فیزیکی کار ارزیابی می‌کند. این مقاله با استفاده از یک معماری تجهیزات هوشمند حفاظتی شخصی (PPE) ^۱ و فناوری‌های پوشیدنی، سه قطعه PPE (یک کلاه، یک بازوبند و یک کمربند) را پیشنهاد می‌کند که اطلاعات جمع‌آوری شده را با استفاده از تکنیک‌های هوش مصنوعی از طریق محاسبات پیرامونی پردازش می‌کنند.

فرایند انتخاب، یک وظیفه دشوار در منابع انسانی است، به‌همین دلیل، یک مدل هوش مصنوعی پیشنهاد می‌شود که علاوه بر ارزیابی دقیق تطبیق بین داوطلبان و مشاغل، ارزیابی کند که کدامیک از کارکنان خود شرکت بهترین تطابق برای یک شغل خاص را دارا هستند [۴۹]. برای این کار، وو و سان یک مدل شبکه تابع پایه شعاعی (RBF) ایجاد کردند تا تطبیق آگهی‌های شغلی را ارزیابی کند. با استفاده از این مدل، آن‌ها توانستند برآورده شدن الزامات آگهی شغلی توسط داوطلبان را ارزیابی کنند.

سایر مطالعات به‌طور مستقیم از هوش مصنوعی استفاده نکرده‌اند، بلکه نحوه درک آن در شرکت‌ها را مطالعه کرده‌اند. پرسشنامه‌های زیر برای این منظور استفاده شده‌اند. نگوین و مالک [۳۴] کیفیت خدمات هوش مصنوعی را تحلیل کردند. آنها مقیاسی را به کار گرفتند که شامل چهار بُعد کیفیت خدمات هوش مصنوعی است. این مقیاس ادراک مربوط به پاسخگویی، قابلیت اعتماد، همدلی و اطمینان از خدمات هوش مصنوعی را تحلیل می‌کند [۵۲]. مقیاس اندازه‌گیری رضایت از هوش مصنوعی سه جزء دارد و از وانگ اقتباس شده است [۵۳]. آنها برای اندازه‌گیری رضایت شغلی، از

1 - architecture of smart Personal Protective Equipment

شرکت کنندگان به همه مقیاس‌های خودگزارشی در مورد لذت و یکنواختی، رضایت از تصمیم، مسئولیت درک شده برای تصمیم، خودکارآمدی عمومی در انتخاب کارکنان، خودکارآمدی خاص وظیفه و عملکرد از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) امتیاز دادند. تحلیل تمام نتایج در جدول (۱) ارائه شده است.

بحث

بر اساس نتایج این تحلیل، می‌توانیم نتیجه‌گیری کنیم که کاربرد هوش مصنوعی (AI) در عملیات منابع انسانی (OP) در زمینه‌های مختلفی مانند استخدام، تصمیم‌گیری، کیفیت کار، توسعه و تحلیل وظایف شغلی و فردی بسیار بارز است. ابتدا به بررسی آورده این مقاله مروری به ادبیات موجود می‌پردازیم. سپس، مسیرهای ممکن پژوهش‌های آتی را که باید برای توسعه این حوزه انجام شود، معرفی می‌کنیم.

در این مطالعه مروری، قصد داشتیم تحقیقاتی را که از پایگاه‌های داده ذکر شده استخراج شده و در آنها از هوش مصنوعی برای بهبود عملکرد منابع انسانی در شرکت استفاده شده است، تحلیل کنیم. با ظهور چهارمین انقلاب صنعتی، شاهد افزایش تحقیقات درباره استفاده از هوش مصنوعی برای بهبود کیفیت زندگی کارکنان، تحلیل شغل و تحلیل وظایف فردی هستیم. به این ترتیب، هوش مصنوعی علاوه بر کمک به منابع انسانی در انجام وظایف دشواری مانند انتخاب کارکنان یا تصمیم‌گیری، به مدیریت کارکنان کمک می‌کند و به نفع کارکنان نیز هست. با این حال، انواع دیگری از مطالعات را نیز شناسایی کرده‌ایم که به هر دو متغیر مربوط می‌شوند، اما در واقع یک مدل هوش مصنوعی را آزمایش نمی‌کنند. این تحقیقات بررسی کرده‌اند که چگونه کارکنان استفاده از هوش مصنوعی در شرکت را درک می‌کنند و آیا هوش مصنوعی از طریق روش‌شناسی تجربی به منابع انسانی در



فرایند استخدام (قبل، حین یا بعد از انتخاب) کمک می‌کند یا خیر. بنابراین، سهم ما تأیید دانش موجود دربارهٔ حوزه‌های اصلی است که هوش مصنوعی در OP به کار گرفته می‌شود. این مقاله همچنین به بررسی زمینه‌های جدید منابع انسانی که هوش مصنوعی در حال حاضر در آن‌ها به کار می‌رود، می‌پردازد و دانشی درباره چگونگی درک آن ارائه می‌دهد که برای کمک به مدیران منابع انسانی در انجام وظایفشان بسیار مهم است. ما تلاش کردیم اطلاعات استقرایی دربارهٔ وضعیت کنونی هوش مصنوعی در منابع انسانی را براساس یک روش‌شناسی نظام‌مند و مبتنی بر ادبیات ارائه دهیم که برای فرصت‌های تحقیقاتی آینده در جامعه علمی و متخصصان صنعت قابل تکرار باشد.

در ارتباط با مسیرهای پژوهشی که کاربردهای هوش مصنوعی در OP را بررسی می‌کنند، نتیجه‌گیری می‌کنیم که شکاف‌هایی در تحقیقات وجود دارد. هرچند بسیاری از حوزه‌های منابع انسانی تحت پوشش کاربرد هوش مصنوعی قرار دارند، اما هنوز حوزه‌هایی وجود دارند که پوشش داده نشده‌اند. به‌ویژه، در زمینه کیفیت زندگی در محل کار، تحقیقات عمدتاً بر استفاده از هوش مصنوعی برای غربالگری، به‌عنوان مثال، استرس، افسردگی یا بی‌خوابی متمرکز شده‌اند. با توجه به اینکه ما در مورد علائمی صحبت می‌کنیم که در محیط کار بروز می‌کنند،

هیچ‌یک از تکنیک‌های هوش مصنوعی متداول تمامی این علائم را به‌طور همزمان شناسایی نمی‌کنند و همواره برای شناسایی هر علامت به‌طور جداگانه استفاده می‌شود. تمرکز بر مسیر پژوهشی با این هدف که هوش مصنوعی بتواند این علائم را به‌طور همزمان شناسایی کند، جالب خواهد بود؛ زیرا همان‌طور که می‌دانیم، نشانگان مشخصی وجود دارند که چندین علامت ذکر شده را ادغام می‌کنند. برای تحقیقات آینده، یافته‌های این مطالعه مروری می‌تواند به جامعه علمی و کسب‌وکارها در درک کاربرد هوش مصنوعی کمک کند. به‌ویژه، مسیرهای تحقیقاتی آینده می‌توانند به‌سمتی که در بالا ذکر شد، پیش بروند و مطالعاتی در زمینه هوش مصنوعی و رفاه انجام دهند تا نه تنها علائم (بی‌خوابی، استرس) در محیط کار را غربالگری کنند، بلکه سندرم‌هایی، مانند فرسودگی شغلی، یا در مقابل آن عوامل مثبتی که واقعاً به افزایش کیفیت زندگی در کار کمک می‌کنند، مانند سطح مشارکت کارکنان را نیز بررسی کنند. این تحقیقات می‌تواند به کارکنان منابع انسانی فرصت استفاده از فناوری‌های جدید را که به فرایندهای زمان‌بر و پُرهزینه‌ای مانند شناخت رفاه کارکنان کمک کرده و آنها را تسریع می‌کند، داده و مزایایی مانند صرفه‌جویی در زمان و هزینه را فراهم آورد.

جدول ۱- خلاصه مقالات انتخاب شده برای مرور

مطالعه	نویسنده / سال	روش ها/اهداف	حوزه	مزیت ها	تکنیک ها	یافته ها
مطالعه همبستگی متقاطع دوجوی در کیفیت خدمات هوش مصنوعی: اثرات تعدیل کننده سطح شغل و نقش شغل [۳۴]	نگوین، تی. ام، و مالیک، ای. (۲۰۲۱)	برای دانستن اینکه هوش مصنوعی چگونه بر کار یک کارمند تأثیر می گذارد	کیفیت زندگی کاری	رضایت کارکنان	مقیاس چهاربُعدی که با الهام از پژوهش های Todd و Wixom Wang (۲۰۰۵) و همکاران (۲۰۱۹) توسعه یافته است اخوان و مهدی حسینی (۲۰۱۶)	کیفیت هوش مصنوعی می تواند بر اساس ادراک های کارکنان متفاوت باشد. کسانی که هوش مصنوعی را با کیفیت بالا می پندارند، از کاربرد آن راضی هستند.
هوش مصنوعی در مبارزه برای جذب نخبگان [۴۲]	بلکه، جی. اس. و ونایش، پی. (۲۰۲۱)	هدف این است که یاد بگیریم چگونه شرکت ها می توانند از هوش مصنوعی در فرایند استخدام بهره مند شوند.	استخدام	صرفه جویی در زمان و هزینه سرمایه گذاری در فرایند انتخاب		ابزارهای هوش مصنوعی برای استخدام به صرفه جویی در هزینه ها، انتخاب داوطلبان بهتر و انتخاب داوطلبان غیرفعالی که به پیشنهاد شغلی علاقه نشان نداده بودند، کمک می کنند.
تغییر روش های کار مدیریتی: اثرات سامانه های خودکار پشتیبانی از تصمیم گیری بر وظایف انتخاب کارکنان [۴۷]	لانگر و دیگران (۲۰۲۱)	تحلیل چگونگی تأثیر گذاری سامانه های خودکار پشتیبانی از تصمیم گیری بر انتخاب کارکنان به منظور در نظر گرفتن اینکه چه زمانی بهتر است فرایند تصمیم گیری را با هوش مصنوعی پشتیبانی کرد	تصمیم گیری	به مدیران منابع انسانی کمک می کند تا با ارائه خودکارآمدی بیشتر در تصمیم گیری برای استخدام، داوطلبان را با هر موقعیتی مطابقت دهند.	تمام اندازه های خودگزارشی در یک مقیاس	کارکنان منابع انسانی زمانی تصمیمات بهتری می گیرند که هوش مصنوعی از آن ها پس از تصمیم گیری پشتیبانی کند
ارزیابی سلامت روان کارکنان مبتنی بر چت بات: فرایند طراحی و اجرای آزمایشی [۳۶]	هانگر-بوهلر و دیگران (۲۰۲۱)	یک چت بات کاملاً خودکار برای ارزیابی خطر ابتلا به برخی بیماری های روانی در محل کار مانند اضطراب، افسردگی، استرس، فرسودگی شغلی و بی خوابی توسعه داده شد.	کیفیت زندگی کاری	حفظ حریم خصوصی کارکنان	چت بات ویکی	نتایج چت بات در مقایسه با نتایج پرسشنامه، نمرات پایینی برای اضطراب و افسردگی و نمرات متوسطی برای استرس و بی خوابی نشان داد.

مطالعه	نویسنده / سال	روش‌ها/اهداف	حوزه	مزیت‌ها	تکنیک‌ها	یافته‌ها
بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی صنعتی بر اساس مهارت‌ها و شخصیت‌ها [۳۹]	لی، دی. و آهن، سی. (۲۰۲۰)	ایجاد یک مدل هوش مصنوعی که پروفایل داوطلب را با پروفایل شرکت تطبیق می‌دهد.	استخدام	به تطبیق پروفایل حرفه‌ای با پروفایل شرکت کمک کرد و کیفیت بالاتری از هماهنگی بین ویژگی‌های شخصیتی داوطلب و الزامات بیان شده توسط شرکت‌ها را فراهم کرد.	مدل پیش‌بینی یادگیری ماشین	استفاده از این مدل برای شرکت‌ها مفید است، زیرا تطبیق بهتری بین ویژگی‌های شخصیتی داوطلب و الزامات بیان شده توسط شرکت‌ها نسبت به روش‌های سنتی ایجاد می‌کند.
سکوی هوشمند مبتنی بر تجهیزات حفاظت فردی هوشمند برای ایمنی در محیط کار [۳۷]	مارکوز-سانچز و دیگران (۲۰۲۱)	توسعه یک ابزار هوش مصنوعی برای ارزیابی وضعیت کارکنان با تحلیل محیطی مانند شرایط فیزیکی کار، از جمله نورپردازی.	کیفیت زندگی کاری	کاهش نرخ حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای	مدل پیش‌بینی یادگیری ماشین	این مدل هوش مصنوعی با پیش‌بینی و اطلاع‌رسانی زودهنگام در مورد ناهنجاری‌های شناسایی شده در محیط کار، ایمنی و سلامت کارکنان را تضمین می‌کند.
استخدام هوشمند: چگونه با استفاده از هوش مصنوعی استعدادها را از سرتاسر جهان شناسایی، انتخاب و حفظ کنیم [۴۰]	الال شریف و دیگران (۲۰۲۱)	تجزیه و تحلیل نحوه استفاده پنج شرکت از هوش مصنوعی در فرایند استخدام	استخدام	آنها به شرکت‌ها کمک می‌کنند تا به اهدافی که پیش‌تر قابل دسترسی نبودند، دست یابند و نتیجه بهتری در زمینه جذب، ادغام و حفظ کارکنان به دست آورند.	چت بات آری	پیاده‌سازی این نوع فناوری مزایایی برای شرکت به همراه دارد، زیرا ارتباط بین استخدام‌کنندگان و استعدادها را تسهیل می‌کند و فرایندی را بهینه می‌سازد که سریع‌تر، نظام‌مندتر، هدفمندتر و عینی‌تر است.
جذب استعداد با هوش مصنوعی در بازاریابی: مرحله بعدی در درخواست شغل و انتخاب [۴۱]	ون‌ایش و دیگران (۲۰۱۹)	بررسی نگرش داوطلبان نسبت به استفاده از هوش مصنوعی در فرایند استخدام و تأثیر آن بر تکمیل این فرایند	استخدام	عملکرد واقعی کارکنان چیست و تا چه حد بر ویژگی‌هایی مانند وضعیت روانی یا سلامتی و استرس درک شده تأثیر می‌گذارد؟	احتمال درخواست شغل (JAL)، انگیزه استفاده از فناوری (TUM)، نوآوری فعالیت (NOA)، نگرش نسبت به سازمان (ATO)، اضطراب (ANX)	استفاده از هوش مصنوعی توسط شرکت‌ها در فرایند استخدام بر ارائه درخواست داوطلبان تأثیری ندارد.

مطالعه	نویسنده / سال	روش‌ها/اهداف	حوزه	مزیت‌ها	تکنیک‌ها	یافته‌ها
تحلیل پیش‌بینی‌کننده داده‌های حجیم رفتار شغلی با استفاده از خوشه‌بندی تو در تو و شبکه‌های عصبی بازگشتی عمیق [۴۶]	بنابدر رحمان و دیگران (۲۰۱۸)	تحلیل آگهی‌های شغلی موجود به‌منظور درک متن محتوای آگهی و بررسی تعداد کلیک‌هایی که هر آگهی براساس محتوای خود دریافت می‌کند تا مدل هوش مصنوعی‌ای ایجاد شود تا به مدیران منابع انسانی کمک کند که آگهی‌های جذاب‌تری بنویسند.	تصمیم‌گیری	کمک به نوشتن محتوای آگهی‌های شغلی که قرار است در اینترنت منتشر شوند.	یادگیری عمیق	این ابزار هوش مصنوعی به استخدام‌کنندگان کمک می‌کند تا در مورد محتوای آگهی‌های شغلی که در اینترنت منتشر می‌کنند، تصمیم‌گیری کنند
بهینه‌سازی و شبیه‌سازی برنامه‌ریزی منابع مدیریت سازمانی مبتنی بر شبکه عصبی تابع پایه شعاعی (RBF) [۴۹]	وو، وای، و سان، ایکس. (۲۰۲۱)	پیشنهاد یک مدل هوش مصنوعی که به‌طور دقیق میزان تطابق بین داوطلبان و مشاغل را ارزیابی کرده و مشخص کند کدام یک از کارکنان داخلی شرکت برای یک شغل خاص مناسب‌تر است.	توسعه	کمک به منابع انسانی در امور استخدام و تصمیم‌گیری	مدل شبکه عصبی تابع پایه شعاعی (RBF)	این مدل دارای بنیان علمی کافی برای کمک به منابع انسانی در تخصیص نیروی کار و تصمیم‌گیری است.
پیش‌بینی شخصیت با استفاده از پاسخ‌ها به سؤالات باز در مصاحبه [۳۸]	جایاراتنه، ام، و جایاتیلکه، بی. (۲۰۲۰)	ایجاد یک مدل هوش مصنوعی که به‌طور خودکار ویژگی‌های شخصیتی یک داوطلب بالقوه را قبل از استخدام ارزیابی می‌کند.	استخدام	از بین بردن سوگیری‌های ذهنی موجود در قضاوت انسانی مصاحبه‌کننده در مورد شخصیت داوطلب	یادگیری ماشین - NLP	توانایی الگوریتم‌ها برای استنتاج عینی شخصیت یک داوطلب تنها با استفاده از محتوای متنی پاسخ‌های مصاحبه، فرصت‌های قابل توجهی برای حذف سوگیری‌های ذهنی موجود در قضاوت انسانی مصاحبه‌کننده درباره داوطلب ارائه می‌دهد.
تحلیل داده‌های پیش‌بینی‌کننده برای تمدید قراردادها: یک ابزار پشتیبانی تصمیم‌گیری برای مدیران [۴۸]	سیمسک و دیگران (۲۰۲۰)	ایجاد یک مدل پیش‌بینی یادگیری ماشینی که احتمال عملکرد یک بازیکن را براساس ویژگی‌هایی مانند «سن»، «ارزش‌افزوده» بازیکن بر حسب برد و «تیمی» که بازیکن آخرین بار در آن بازی کرده است» پیش‌بینی می‌کند.	تصمیم‌گیری	یادگیری عمیق (RNN)	مدل‌های پیش‌بینی پیشنهادی به متخصصان منابع انسانی اجازه می‌دهند تا یک بازیکن را پیش‌بینی کرده و سپس تعیین کنند که کدام بازیکنان می‌توانند یک قرارداد جدید دریافت کنند	

مطالعه	نویسنده/ سال	روش‌ها/اهداف	حوزه	مزیت‌ها	تکنیک‌ها	یافته‌ها
در نگاه اول حذف شد؟ انتظارات و مقاصد جویندگان کار هنگام خواندن درباره انتخاب توسط هوش مصنوعی در آگهی‌های شغلی [۴۴]	ویشی، جی. اس.، و سان دریکرای. (۲۰۲۱)	کشف دیدگاه‌ها و مقاصد جویندگان کار در رابطه با خودکار سازی فرایندهای استخدام از طریق هوش مصنوعی.	استخدام			داوطلبان اغلب متوجه می‌شوند که تشخیص توسط یک شخص انجام شده است یا ابزار هوش مصنوعی.
سطح پایدار عملکرد انسانی با توجه به قابلیت دسترسی واقعی در حرفه‌های مختلف [۴۵]	مالون، جی.، و مالون، ام. (۲۰۲۰)	برای درک سطح عملکرد کارکنان از طریق جنبه‌های دیگر مانند میزان صلاحیت، وضعیت روانشناختی و سلامت، انگیزه و استرس درک شده	تحلیل شغل و وظایف فردی	شناسایی مهم‌ترین ویژگی‌های رفاهی برای تعیین کارایی کافی و در نتیجه بهبود شرایط کاری به منظور افزایش سطح عملکرد	درخت تصمیم	هوش مصنوعی می‌تواند برای تعیین عملکرد واقعی کارکنان و میزان تأثیر ویژگی‌هایی مانند وضعیت روانشناختی یا سلامت و استرس درک شده بر آن‌ها استفاده شود.
به کارگیری هوش مصنوعی برای پیش‌بینی استرس عاملین خدمات از طریق الگوهای احساسی در تعاملات خدماتی [۳۵]	بروموری و دیگران (۲۰۲۰)	با هدف کمک به مدیران خدمات مشتری در پیش‌بینی سطح استرس کارکنان خود و ارتباط آن با نتایج مرتبط با مشتری	کیفیت زندگی کاری	پیش‌بینی استرس کارکنان	یادگیری ماشین – مدل پیش‌بینی	طبقه‌بندی کننده احساسات با استفاده از یادگیری عمیق، توانست دقت متوازن ۶۸٪ را در پیش‌بینی احساسات گسسته در تعاملات خدماتی بدست آورد. با ادغام این مدل در یک مدل طبقه‌بندی دودویی، مدل توانست استرس عاملین خدمات را با دقت متوازن ۸۰٪ پیش‌بینی کند
سکوی تحول‌ساز پشتیبانی از تصمیم‌گیری برای مهندسی مجدد انتقال راهبردی کارکنان [۵۰]	هاجنیک، ام.، و بوشکوسکا، بی، ام. (۲۰۲۱)	توسعه یک مدل هوش مصنوعی (IDAM) که به تصمیم‌گیری منابع انسانی برای انتخاب مناسب‌ترین کارکنان برای انتقال به یک واحد سازمانی کمک می‌کند	توسعه	تصمیم‌گیری مربوط به انتخاب مناسب‌ترین کارکنان برای انتقال به یک واحد سازمانی	یادگیری ماشین – مدل طبقه‌بندی	توسعه و اجرای IDAM در فرایندهای تصمیم‌گیری منابع انسانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر چابکی کسب و کار، بهروری، تجربه کاربر، خطرات امنیتی و انطباق داشته باشد.

- [1] Specttor PE. Industrial and organizational psychology: Research and practice 8th (edn). John Wiley & Sons. 2021.
- [2] American Psychological Association (APA). Industrial and Organizational Psychology. 2022.
- [3] Landy FJ, Conte JM. Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (John Wiley & Sons, Ed.). 2016a.
- [4] Piwowar Sulej K, Wawak S, Tyrańska M, et al. Research trends in human resource management. A text-mining-based literature review. International Journal of Manpower. 2022.
- [5] Skilton M, Hovsepian F. Responding to the Impact of Artificial Intelligence on Business. Palgrave Macmillan Cham. 2018.
- [6] Polivka M, Dvorakova L. Human Resources Information Systems – Current State of Art Regarding the 4th Industrial Revolution. Journal of Human Resources Management Research. 2021;pp.1–12.
- [7] Choi D, Valikangas L. Patterns of Strategy Innovation. European Management Journal. 2011; 19(4): 424-429.
- [8] Eubanks B. Artificial Intelligence for HR: use AI to support and develop a successful workforce (Second Edition). Kogan Page. 2022.
- [9] Trenerry B, Chng S, Wang Y, et al. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. Front Psychol. 2021;12:620766.
- [10] Makarius EE, Mukherjee D, Fox JD, et al. Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. Journal of Business Research. 2020;120:262–273.
- [11] Russell S, Norvig P. Artificial Intelligence: A Modern Approach (Prentice Hall., Ed.) 3rd (ed.). 2010.
- [12] Zhang C, Lu Y. Study on artificial intelligence: The state of the art and future prospects. Journal of Industrial Information Integration. 2021;23:100224.
- [13] Berhil S, Benlahmar H, Labani N. A review paper on artificial intelligence at the service of human resources management. Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science, 2020;18(1):32–40.
- [14] Pereira V, Hadjielias E, Christofi M, et al. A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. Human Resource Management Review. 2023;33(1):100857.

- [15] Breaugh JA. Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*. 2018;18(3):103–118.
- [16] Ahmad S. Paradigms of Quality of Work life. *Journal of Human Values*. 2013;19(1):73–82.
- [17] Sackett PR, Walmsley PT, Lacz RM. Job and work analysis. In: Schmitt IBW, Highhouse S (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. 2013;pp.61–81.
- [18] Brannick MT. Employee selection. In *Work Analysis 2nd (ed.)*. Routledge. 2017.
- [19] Jehanzeb K, Bashir NA. Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*. 2013;5(2).
- [20] Highhouse S. Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology. *Personnel Psychology*. 2001;pp.54.
- [21] Highhouse S. Judgment and Decision-Making Research: Relevance to Industrial and Organizational Psychology. In *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology - Volume 2: Organizational Psychology*. SAGE Publications Ltd. 2012;pp.314–331.
- [22] Pulakos ED, Mueller Hanson R, Arad S. The Evolution of Performance Management: Searching for Value. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2019;6:249–271.
- [23] Neubert JC, Mainert J, Kretzschmar A, et al. The assessment of 21st century skills in industrial and organizational psychology: Complex and collaborative problem solving. *Industrial and Organizational Psychology*. 2015;8(2):238–268.
- [24] Jatobá M, Santos J, Gutierrez I, et al. Evolution of Artificial Intelligence Research in Human Resources. *Procedia Computer Science*. 2019;164:137–142.
- [25] George DG, Thomas DMR. Integration of Artificial Intelligence in Human Resource. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*. 2019;9(2):2278–3075.
- [26] Nawaz Z, Zhao C, Nawaz F, et al. Role of artificial neural networks techniques in development of market intelligence: a study of sentiment analysis of a women's clothing company. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*. 2021;16(5):1862– 1876.
- [27] Votto AM, Valecha R, Najafirad P, et al. Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*. 2021;1(2):100047.
- [28] Qamar Y, Agrawal RK, Samad TA, et al. When technology meets people: the interplay of artificial intelligence and human resource management. *Journal of Enterprise Information Management*. 2021;34(5):1339–1370.

- [29] Vrontis D, Christofi M, Pereira V, et al. Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *International Journal of Human Resource Management*. 2021;33(6):1237–1266.
- [30] Margherita A. Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*. 2022;32(2):100795.
- [31] Albert ET. AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*. 2019;8(5):215–221.
- [32] Garg S, Sinha S, Kar AK, et al. A review of machine learning applications in human resource management. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2022;71(5):1590–1610.
- [33] Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*. 2021;10(1).
- [34] Nguyen TM, Malik A. A Two-Wave Cross-Lagged Study on AI Service Quality: The Moderating Effects of the Job Level and Job Role. *British Journal of Management*. 2021;33(3):1221–1237.
- [35] Bromuri S, Henkel AP, Iren D, et al. Using AI to predict service agent stress from emotion patterns in service interactions. *Journal of Service Management*. 32(4):581–611.
- [36] Hungerbuehler I, Daley K, Cavanagh K, et al. Chatbot-Based Assessment of Employees' Mental Health: Design Process and Pilot Implementation. *JMIR Form Res*. 2021;5(4):e21678.
- [37] Márquez Sánchez S, Campero Jurado I, Herrera Santos J, et al. Intelligent platform based on smart ppe for safety in workplaces. *Sensors*. 2021;21(14):4652.
- [38] Jayaratne M, Jayatilleke B. Predicting Personality Using Answers to Open Ended Interview Questions. *IEEE Access*. 2020;8:115345–115355.
- [39] Lee DS, Ahn CK. Industrial human resource management optimization based on skills and characteristics. *Computers and Industrial Engineering*. 2020;144.
- [40] Allal Chérif O, Yela Aránega A, Castaño Sánchez R. Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*. 2012;169.
- [41] van Esch P, Black JS, Ferolie J. Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*. 2019;90:215–222.
- [42] Black JS, Van Esch P. AI-enabled recruiting in the war for talent. *Business Horizons*. 2021;64(4):513–524.
- [43] Sylva H, Mol ST. E Recruitment: A study into applicant perceptions of an online application system. *International Journal of Selection and assessment*. 2009;17(3):311–323.

- [44] Wesche JS, Sonderegger A. Repelled at first sight? Expectations and intentions of job-seekers reading about AI selection in job advertisements. *Computers in Human Behavior*. 2021;125:106931.
- [45] Molan G, Molan M. Sustainable level of human performance with regard to actual availability in different professions. *Work*. 2020;65(1):205–213.
- [46] Benabderrahmane S, Mellouli N, Lamolle M. On the predictive analysis of behavioral massive job data using embedded clustering and deep recurrent neural networks. *Knowledge-Based Systems*. 2018;151:95– 113.
- [47] Langer M, König CJ, Busch V. Changing the means of managerial work: effects of automated decision support systems on personnel selection tasks. *Journal of Business and Psychology*. 2021;36(5):751–769.
- [48] Simsek S, Albizri A, Johnson M, et al. Predictive data analytics for contract renewals: a decision support tool for managerial decision-making. *Journal of Enterprise Information Management*. 2021;34(2):718– 732.
- [49] Wu Y, Sun X. Optimization and Simulation of Enterprise Management Resource Scheduling Based on the Radial Basis Function (RBF) Neural Network. *Computational Intelligence and Neuroscience*. 2021.
- [50] Hajnic M, Boshkoska BM. A Disruptive Decision Support Platform for Reengineering the Strategic Transfer of Employees. *IEEE Access*. 2021;9:29921–29928.
- [51] Myers B. Gifts differing: Understanding personality type (Davies-Black Publishing (ed.). 1995.
- [52] Wixom BH, Todd PA. A theoretical integration of user satisfaction and technology acceptance. *Information Systems Research*. 2005;16(1):85– 102.
- [53] Wang WT, Ou WM, Chen WY. The impact of inertia and user satisfaction on the continuance intentions to use mobile communication applications: a mobile service quality perspective. *Journal of Information Management*. 2019;44:178 193.
- [54] Akhavan P, Mahdi Hosseini S. Social capital, knowledge sharing, and innovation capability: an empirical study of R&D teams in Iran. *Technology Analysis and Strategic Management*. 2016;28(1):96–113.
- [55] Dong B, Evans KR, Zou S. The effects of customer participation in co-created service recovery. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2007;36(1):123 137.
- [56] Guiry M, Mägi AW, Lutz RJ. Defining and measuring recreational shopper identity. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2006;34(1):74–83.
- [57] Aaker J, Vohs KD, Mogilner C. Nonprofits are seen as warm and for-profits as competent: Firm stereotypes matter. *Journal of Consumer Research*. 2010; 37(2). 224–237.



نظام بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان آور کشور یونان^۱

نویسندگان: دیمیتریس زیوماس^۲، منلائوس تئودورولاکیس^۳

مترجمان: شاهین بهداروند^۴، حسین حاجی میرزا^۵

۱- گزارش حاضر به سفارش معاونت رفاه و امور اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ایران در سال ۱۴۰۳ تهیه شده و ترجمه گزارش زیر است:
Ziomas D, Theodoroulakis M. ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Greece. EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2016.

2- Dimitris Ziomas

3- Menelaos Theodoroulakis

۴- کارشناس و پژوهشگر اقتصادی (مترجم مسئول) Email: Shahin_behdarvand@atu.ac.ir

۵- کارشناس و پژوهشگر اقتصادی

مقدمه

سختی و خطرات بیشتر برخی مشاغل و فعالیت‌ها به‌ویژه «مشاغل سخت و زیان‌آور»^۱ و به‌تبع آن احتمال بالاتر ابتلا به بیماری‌ها و از کارافتادگی و نیز امید به زندگی کمتر شاغلین این مشاغل باعث شده است تا در برخی از کشورها برای این دسته از شاغلین تسهیلاتی در شرایط احراز بازنشستگی در نظر گرفته شود. ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و امروزه بیش از ۵۰ درصد از بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی کشور را جمعیت بازنشستگان پیش‌از‌موعد یا زود هنگام تشکیل می‌دهند که بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور از جمله مهم‌ترین ایشان به‌شمار می‌روند.

گزارش پیش‌رو، با توجه به اهمیت مشاغل سخت و زیان‌آور در ارتباط با صندوق‌های بازنشستگی و نیز ظرافت‌های سیاست‌گذاری در این حوزه، با هدف به‌تصویر کشیدن نظام بازنشستگی یونان برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور تهیه شده است. یونان به‌عنوان یک نمونه مشهور که اقدام به اصلاحاتی مهم در این حوزه انجام داده است، مطرح بوده و امید است تا مرور تجربه این کشور بتواند نکاتی مفید را برای سیاست‌گذاری در این حوزه به‌ارمغان بیاورد.

خلاصه مدیریتی

در حال حاضر، ۳۸ حرفه و ۶۱ محل کار یا فعالیت خاص شغلی در بخش خصوصی یونان از نظر قانونی به‌عنوان «مشاغل سخت و زیان‌آور» (یا حرفه‌های سنگین و ناسالم) تعریف می‌شوند. در این مشاغل و محل‌های کار، کارگران حقوق‌گیر از قوانین بازنشستگی ویژه‌ای برخوردار هستند که نسبت به سایر کارگران حقوق‌گیر مساعدتر است.

در سال ۲۰۱۴، مجموع تعداد کارگران بیمه‌شده شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور توسط سازمان تأمین

اجتماعی اصلی برای حقوق‌گیران بخش خصوصی (IKA)^۲ به ۴۵۶,۰۵۰ نفر، یعنی ۲۹/۵۲ درصد از میان ۱,۵۴۵,۰۵۱ نفر بیمه‌شده در سازمان مذکور یا ۱۲/۹ درصد از کل اشتغال (یعنی ۳,۵۳۶,۳۰۰ نفر) رسید. طی دوره ۲۰۰۹ الی ۲۰۱۴، تعداد کل شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور کاهش چشمگیر ۴۱/۶ درصدی (از ۷۸۰,۵۴۷ نفر در سال ۲۰۰۹ به ۴۵۶,۰۵۰ نفر در سال ۲۰۱۴) را نشان داده است.

قوانین مستمری مساعدتری که برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور اعمال می‌شوند شامل سن بازنشستگی کمتر، حقوق بازنشستگی بیشتر و نرخ جایگزینی بالاتر است. به‌طور خاص، سن بازنشستگی قانونی این‌دست‌از فعالیت‌ها ۶۲ سال تعیین شده که نسبت به سایر کارگران پنج سال کمتر (۶۷ سال) است. این قوانین به شاغلین در کارهای سخت و زیان‌آور اجازه می‌دهد تا به حقوق بازنشستگی زود هنگام دست یابند. اصلاحات اخیر بازنشستگی از سال ۲۰۱۰ از بین سایر عوامل، سن قانونی بازنشستگی را برای همه کارگران از جمله کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور دو سال افزایش داده است. اما همچنان، مقررات قانونی مربوط به سن بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با سایر کارگران از مساعدت و مطلوبیت بیشتری برخوردار است. ضمن اینکه، الزامات دوره مشارکت برای استحقاق مستمری کامل برای کارگران فعالیت‌های سخت و زیان‌آور در مقایسه با سایر کارگران، مساعدتر است. مشارکت‌های بیمه اجتماعی اضافی نیز که توسط کارفرمایان و کارگران پرداخت می‌شود، همراه با نرخ جایگزینی بالاتر (تا ۹۰ درصد) حقوق کارگران مشغول در فعالیت‌های سخت و زیان‌آور، منجر به مستمری بالاتر برای این قبیل کارگران در مقایسه با حقوق سایر بازنشستگان می‌شود.

بررسی تفاوت‌های جنسیتی در میان کارگران

2- Social Insurance Organization for private sector salaried employees (IKA)

1- Workers in Arduous and Hazardous Jobs (WAHJ)

فعالیت‌های سخت و زیان‌آور نیز مبین این واقعیت است که مردان ترجیح می‌دهند بیشتر از زنان در بازار کار بمانند و در نتیجه مستمری کامل و درآمد بالاتری نسبت به زنان دریافت کنند. به عبارت دیگر، ترجیح آشکاری از سوی زنان برای زندگی کاری کوتاه و مستمری کاهش‌یافته زود هنگام وجود دارد که درآمد کم در دوران بازنشستگی را در پی دارد. در واقع، بررسی درآمد دوران بازنشستگی زنان و مردان تفاوت قابل توجهی را نشان می‌دهد.

به طور کلی، تدابیر و اقدامات اجرا شده حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور در یونان محدود به تصویب برخی قوانین مستمری مطلوب نظیر سن بازنشستگی کمتر، حقوق بازنشستگی بالاتر و نرخ جایگزینی بالاتر است و بخشی از یک سیاست گسترده‌تر را تشکیل نمی‌دهد. در این شرایط، فقدان اقداماتی مانند برنامه‌های اشتغال و فعال‌سازی مجدد برای افراد نزدیک به بازنشستگی، طرح‌های بازنشستگی جزئی، طرح‌های کاهش زمان کار یا ترکیبی از آن‌ها محسوس است. به طور خلاصه، یونان فاقد یک ترکیب سیاستی کلی و یکپارچه برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور است.

توصیفی از ترکیب سیاستی برای کارگران در مشاغل سخت یا زیان‌آور

در یونان، براساس آخرین تصمیم وزارت کار [۱] که هم‌اکنون در حال اجرا است، از نظر قانونی ۳۸ شغل یا حرفه در بخش خصوصی و در شاخه‌های مختلف اقتصاد به عنوان فعالیت «سخت و زیان‌آور» تعریف شده است.^۱ علاوه بر این، ۶۱ محل کار و فعالیت مختلف وجود دارد که کارمندان آن‌ها (به استثنای افراد شاغل در بخش‌های اداری) به عنوان کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور شناخته می‌شوند. لازم به ذکر است که کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور بخش

خصوصی دارای رابطه کاری برپایه حقوق و دستمزد بوده که از طریق سازمان تأمین اجتماعی اصلی کارکنان بخش خصوصی حقوق‌بگیر می‌شوند. لذا افراد خوداشتغال را نمی‌توان کارگر سخت و زیان‌آور دانست، حتی اگر در همان محل کار یا شغل فعالیت داشته باشند.

براساس داده‌های آماری منتشر نشده سازمان تأمین اجتماعی کارمندان بخش خصوصی معروف به ایکا (IKA)، مجموع تعداد بیمه‌شدگان در سال ۲۰۱۴ با حق بیمه پرداخت شده به عنوان کارگران کارهای سخت و زیان‌آور ۴۵۶,۰۵۰ نفر بوده است که ۲۹/۵۲ درصد از کل ۱,۵۴۵,۰۵۱ نفر بیمه‌شده این سازمان و ۱۲/۹ درصد از کل اشتغال یعنی ۳,۵۳۶,۳۰۰ نفر را شامل می‌شود. باین حال، همان‌طور که جدول (۱) نشان می‌دهد، در طول دوره ۲۰۱۴-۲۰۰۹، تعداد کل کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور کاهش چشمگیر ۴۱/۶ درصدی (از ۷۸۰,۵۴۷ نفر در سال ۲۰۰۹ به ۴۵۶,۰۵۰ نفر در سال ۲۰۱۴) را نشان می‌دهد؛ در حالی که مجموع تعداد بیمه‌شدگان ثبت شده در ایکا، کاهشی اندک به میزان ۱۹/۵ درصد (از ۱,۹۲۰,۰۹۲ نفر در سال ۲۰۰۹ به ۱,۵۴۵,۰۵۱ نفر در سال ۲۰۱۴) داشته است. این تفاوت عمده‌تاً به دلیل انتشار فهرست جدید و بسیار محدودتری از مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۲۰۱۱ بوده است؛ به طوری که کاهشی قابل توجه در تعداد کارگران سخت و زیان‌آور بیمه‌شده در سال ۲۰۱۲ مشاهده می‌شود (از ۶۳۲,۹۰۹ نفر در سال ۲۰۱۱ به ۴۷۸,۴۲۲ نفر در سال ۲۰۱۲) یعنی ۲۴/۴ درصد کاهش یافته است، در حالی که کاهش تعداد کل بیمه‌شدگان ایکا در سال ۲۰۱۲ تنها ۱۰ درصد بوده است.

۱- این مشاغل یا حرفه‌ها در یونان تحت عنوان «حرفه‌های سنگین و ناسالم» تعریف می‌شوند.

جدول ۱- مجموع تعداد کل بیمه‌شدگان و مجموع تعداد بیمه‌شدگان مشاغل سخت و زیان‌آور ایکا در سال‌های ۲۰۰۹-۲۰۱۴
(منبع: اطلاعات منتشر نشده بخش آمار ایکا)

سال	مجموع تعداد کل بیمه‌شدگان ایکا	مجموع تعداد بیمه‌شدگان مشاغل سخت و زیان‌آور ایکا	مجموع تعداد بیمه‌شدگان مشاغل سخت و زیان‌آور نسبت به مجموع تعداد کل بیمه‌شدگان ایکا (درصد)
۲۰۰۹	۱,۹۲۰,۰۹۲	۷۸۰,۵۴۷	۴۰/۶۰
۲۰۱۰	۱,۸۳۰,۹۴۰	۷۲۱,۶۵۲	۳۹/۴۱
۲۰۱۱	۱,۶۶۲,۷۶۰	۶۳۲,۹۰۹	۳۸/۰۶
۲۰۱۲	۱,۵۱۱,۱۵۳	۴۷۸,۴۲۲	۳۱/۶۶
۲۰۱۳	۱,۵۵۷,۵۴۳	۴۳۹,۰۳۶	۲۸/۱۹
۲۰۱۴	۱,۵۴۵,۰۵۱	۴۵۶,۰۵۰	۲۹/۵۲

نکرد. این اتفاق ۱۳ سال بعد با ارائه قانون ۴۳۵۰/۱۹۶۴ [۴] رخ داد. هفتاد و دو تصمیم وزارتی از سال ۱۹۶۴ منتشر شده است که چندین دسته جدید از مشاغل سخت و زیان‌آور را، البته بدون بررسی دسته‌بندی‌های موجود، معرفی می‌کنند. فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور در طول سال‌ها به‌طور قابل توجهی بزرگ‌تر شده است. این فهرست، پیش از بازنگری در سال ۲۰۱۱، در مجموع حدود ۵۸۰ دسته و زیرمجموعه را شامل می‌شد. نیاز به اصلاح این فهرست در سال ۲۰۰۷ پدیدار شد و باعث ایجاد گفت‌وگوی اجتماعی بین شرکای اجتماعی و دولت شد.

در طول این گفت‌وگوها، نمایندگان اتحادیه‌های کارگری اظهار داشتند: هر فرد درگیر در کاری با شدت بیش از اندازه یا در معرض خطر بیماری شغلی باید حق دریافت غرامت در قالب سن بازنشستگی کمتر را داشته باشد. همچنین، ادعایی مبنی بر لزوم پرداختن به موضوع مشاغل خطرناک یا زیان‌آور در مقطع زمانی کوتاه‌تر و اجرای سیاستی برای جلوگیری از بروز چنین شرایطی را مطرح کردند. این امر با بهبود شرایط، سامان‌دهی و با جبران خسارت فوری کارگران

به‌طور کلی، کاهش مشاهده‌شده در تعداد کل افراد حقوق بگیر بیمه‌شده ایکا طی سال‌های اخیر، عمدتاً مربوط به رکود اقتصادی عمیق کشور یونان و افزایش چشمگیر نرخ بیکاری (از ۹/۶ درصد در سال ۲۰۰۹ به ۲۶/۵ درصد در سال ۲۰۱۴) است. به‌طوری‌که این مسئله در کاهش قابل توجه ۳۰/۲۵ درصدی [۲] مشاهده‌شده در تعداد کل شاغلان حقوق بگیر، از ۲,۹۴۹ میلیون نفر در سال ۲۰۰۹ به ۲,۲۶۴ میلیون نفر در سال ۲۰۱۴، منعکس شده است. سیاست اصلی که در یونان با هدف پیگیری وضعیت کارگران کارهای سخت و زیان‌آور دنبال می‌شود، اتخاذ قوانین مستمری مساعد، از جمله نرخ جایگزینی است. مقررات ویژه بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور برای اولین بار توسط قانون ۱۸۴۶/۱۹۵۱ [۳] ارائه شد. این قانون مقرر کرد که سن قانونی بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور باید پنج سال زودتر از سایر کارگران حقوق‌بگیر در بخش خصوصی باشد. با این حال، این قانون نوع مشاغل سخت و زیان‌آور و شرایط و الزاماتی را که موجب استحقاق مستمری به‌عنوان کارگر مشاغل سخت و زیان‌آور می‌شود را تعیین

(به محض ایجاد موقعیت‌های خطرناک یا زیان‌آور) حاصل می‌شود. همچنین، طبق دیدگاه نمایندگان اتحادیه‌های کارگری، قبل از اینکه فعالیت‌های شغلی به ورطه مشاغل خطرناک یا زیان‌آور وارد شوند، دولت و شرکای اجتماعی باید بر بازطراحی موقعیت‌های کاری و بازآموزی کارگران (به‌ویژه در ارتباط با قراردادهای جمعی در سطح صنعت)، با استفاده از شیوه‌های مناسب و تجربیات نوآورانه در این زمینه ورود و اقدام کنند.

ازسوی دیگر، طبق استدلال دولت، فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور نتوانسته است تحولات فناورانه رخ داده در دهه‌های اخیر را منعکس کند. در واقع دولت معتقد بود که صرف وجود این فهرست باعث افزایش تعداد ادعاها شده است و اذعان داشت که بسیاری از فعالیت‌ها (مانند مدلینگ، آرایشگری، پخش رادیو، کمک‌های خانگی و برخی از مشاغل که مستقیماً مرتبط با گردشگری هستند) باید از فهرست مشاغل خطرناک و ناسالم حذف شوند. برای این منظور، دولت یک کمیته علمی برای بررسی این فهرست تشکیل داد. اما به هر ترتیب فهرست پیشنهادی کمیته مذکور توسط اتحادیه‌های کارگری رد شد، درحالی‌که هیچ اقدامی ازسوی دولت برای نهادینه کردن آن انجام نشد.

دولت در چارچوب اولین یادداشت مفاهیم برای یونان در سال ۲۰۱۱، کمیته دیگری را با هدف منطقی‌سازی و به‌روزرسانی فهرست مشاغل سخت و زیان‌آور تشکیل داد. فهرست جدیدی به تصویب رسید که از ۱ ژانویه ۲۰۱۲ لازم‌الاجرا شد و هنوز هم در حال اجراست، درحالی‌که تعداد زیادی از مشاغل حاضر در فهرست قبلی حذف شدند.

با عطف به بررسی تحولات اخیر، مقررات بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در سال‌های اخیر با اصلاحات بازنشستگی در سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۲ اصلاح شده‌اند (قوانین ۳۸۶۳/۲۰۱۰ [۵] و ۴۰۹۳/۲۰۱۲ [۶]). به‌ویژه، اصلاحات سال ۲۰۱۲ سن بازنشستگی این دست از

کارگران را دو سال افزایش داد، اما این موعد همچنان کمتر از سن بازنشستگی عمومی باقی مانده است. علاوه بر این، اصلاحات بازنشستگی در سال ۲۰۱۰ سازوکاری خودکار برای افزایش سن بازنشستگی، از سال ۲۰۲۱ به بعد، معرفی کرد (با پیوند دادن آن به تحولات امید به زندگی) که احتمالاً سن قانونی بازنشستگی همه کارگران از جمله کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور را افزایش خواهد داد.

اگرچه وضعیت این کارگران هنوز نسبت به سایر کارگران مساعدتر است، اما مقررات جدید سن بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در نهایت منجر به طولانی شدن عمر کاری و تغییر در برنامه‌های زندگی آن‌ها می‌شود. با این حال، مقررات خاصی برای به حداقل رساندن اثرات منفی افزایش سن بازنشستگی وضع نشده است. درواقع، هیچ مسیر ویژه‌ای برای بازنشستگی، مخصوصاً برای کسانی که نزدیک به بازنشستگی هستند، ارائه نشده است تا از پایان کار آسوده‌تر برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور اطمینان حاصل شود.

قوانین بازنشستگی برای کارگران مشاغل سخت یا زیان‌آور

همان‌طور که در بخش قبل ذکر شد، قوانین بازنشستگی یونان برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، با قوانینی که برای سایر کارگران اعمال می‌شود متفاوت است؛ اگرچه موضوع کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور بخشی از طرح بازنشستگی عمومی است. تفاوت‌ها عمدتاً در قوانین استحقاق بازنشستگی و به‌ویژه سن بازنشستگی و سابقه مشارکت و همچنین در سطح مشارکت‌های بیمه اجتماعی و تعلق حقوق بازنشستگی یافت می‌شود.

تأیید اینکه به قوانین استحقاق بازنشستگی مربوط می‌شود، این قوانین همچنان برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور مساعد هستند (جدول ۲ را ببینید). به‌ویژه، درحالی‌که برای

کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور ۱۰۵۰۰ (۳۵ سال) تعیین شده است (در مشاغل سخت و زیان‌آور این میزان باید حداقل شامل ۷۵۰۰ (۲۵ سال) باشد). درحالی‌که برای سایر کارگران، این دوره ۱۲۰۰۰ روز (۴۰ سال) تعیین شده است که ۱۵۰۰ روز بیشتر از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور خواهد بود.

ضمن اینکه هیچ تفاوتی بین کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور و سایر کارگران به‌لحاظ روزهای مشارکت ضروری برای تحقق مستمری کاهشیافته وجود ندارد (۴۵۰۰ روز یعنی ۱۵ سال پرداخت حق بیمه). باین‌حال، کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور باید حداقل ۳۶۰۰ روز (۱۲ سال) در فعالیت سخت و زیان‌آور کار کرده باشند، به‌طوری‌که ۱۰۰۰ روز آن از کل روزهای مورد نیاز یعنی ۴۵۰۰ روز (۱۵ سال) در ۱۳ سال منتهی به بازنشستگی باشد (جدول ۲)

سایر کارگران/کارمندان، سن قانونی بازنشستگی ۶۷ سال تعیین شده است. این سن برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور پنج سال کمتر (۶۲ سال) است. به‌همین ترتیب، سن بازنشستگی برای بازنشستگی پیش‌از موعده کاهش‌یافته برای اکثر کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور ۶۰ سال و برای سایر کارگران ۶۲ سال تعیین شده است. لازم‌به‌ذکر است که این سنین بازنشستگی از سال ۲۰۱۵ به بعد برای مردان و زنان اعمال می‌شود؛ اگرچه تا سال ۲۰۱۴، زنان از سن بازنشستگی قانونی کمتری نسبت به مردان برخوردار بودند. ازطرفی، به لحاظ دوره مشارکت ضروری برای حصول شرایط مستمری کامل، الزامات مربوط به کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در مقایسه با سایر کارگران/کارمندان از مساعدت بیشتری برخوردار است (جدول ۲). همان‌طور که مشاهده می‌شود، حداقل تعداد روزهای مشارکت برای

جدول ۲- قوانین استحقاق بازنشستگی ۲۰۱۵ و پس از آن (بر اساس [۶])

گروه کارگران	کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور		سایر کارگران	
	سن قانونی بازنشستگی	حداقل دوره مشارکت	سن بازنشستگی قانونی	حداقل دوره مشارکت
مستمری کامل	۶۲	۱۰,۵۰۰ روز / ۳۵ سال مشارکت با حداقل ۷,۵۰۰ روز / ۲۵ سال به‌عنوان کارگر سخت و زیان‌آور	۶۲	۱۲,۰۰۰ روز مشارکت / ۴۰ سال
			۶۷	۴,۵۰۰ روز / ۱۴ سال
مستمری کاهشیافته	۶۲	۴,۵۰۰ روز / ۱۵ سال مشارکت با حداقل ۳,۶۰۰ روز / ۱۲ سال به‌عنوان کارگر سخت و زیان‌آور	۶۲	۴,۵۰۰ روز / ۱۵ سال
کاهش زودهنگام مستمری کامل	۶۰	۱۰,۵۰۰ روز / ۳۵ سال مشارکت با حداقل ۷,۵۰۰ روز / ۲۵ سال به‌عنوان کارگر سخت و زیان‌آور	-	-
مستمری زودهنگام کاهشیافته	۵۷ یا ۶۰ (فقط برای گروه‌های خاصی از مشاغل سخت و زیان‌آور)	۴,۵۰۰ روز / ۱۵ سال مشارکت با حداقل ۳,۶۰۰ روز / ۱۲ سال در همان حرفه	۶۲	۴,۵۰۰ روز / ۱۵ سال

علاوه بر این، برخی از موارد خاص در مورد کارگران کارهای سخت و زیان آور وجود دارد که برای آن‌ها سن استحقاق دریافت مستمری به ۶۰ یا حتی ۵۷ سال کاهش یافته است (جدول ۲). بازنشستگی ۶۰ ساله برای افرادی که مشاغل خاصی در بخش ساخت و ساز و مشاغل مربوط به خدمات نظافتی در شهرداری‌ها انجام می‌دهند، امکان‌پذیر است. بازنشستگی در ۵۷ سالگی نیز برای کارگران معادن زیرزمینی و معادن زغال‌سنگ، کارگران مشغول در فعالیت‌های هوایی یا زیرآبی، خدمه هواپیما، بازیگران نمایش، تئاتر، اپرا و موسیقی، برخی از نوازندگان آلات موسیقی و کادر فنی تئاترها، تولیدات سینمایی و برخی از حرکات موزون است. در تمام این موارد، افراد باید حداقل ۳۶۰۰ روز (۱۲ سال) در همان حرفه کار کرده باشند که از مجموع ۴۵۰۰ روز (۱۵ سال) مورد نیاز، ۱۰۰۰ روز آن در ۱۳ سال قبل از بازنشستگی باشد.

با بررسی تمهیدات تأمین مالی برای مستمری کارگران مشاغل سخت و زیان آور، هیچ رویه جداگانه‌ای نسبت به طرح بازنشستگی عمومی، به جز مشارکت‌های اضافی بیمه اجتماعی پرداخت شده توسط کارگران کارهای سخت و زیان آور و کارفرمایان در چارچوب تمهیدات تأمین مالی سه‌جانبه (سهیم بیمه اجتماعی کارمند، کارفرما و مشارکت مالی دولت) مشاهده نمی‌شود.

مستمری‌ها در یونان عمدتاً بر پایه لایه عمومی (اول) است که از صندوق‌های بازنشستگی اصلی و تکمیلی تشکیل شده است، در حالی که صندوق‌های شغلی دارای طرح‌های بازنشستگی خصوصی، بخش ناچیزی از نظام بازنشستگی را تشکیل می‌دهند. عمده مستمری‌های کارگران مشاغل سخت و زیان آور توسط یکی از صندوق‌های بیمه اجتماعی اصلی، یعنی سازمان بیمه اجتماعی کارکنان بخش خصوصی (ایکا) تأمین می‌شود. در حالی که، مستمری‌های تکمیلی توسط صندوق یکپارچه مستمری‌های تکمیلی

(قانون ۴۰۵۲/۲۰۱۲ [۷]) که به تازگی تأسیس شده است، تأمین می‌شود. شایان ذکر است که در اوایل قرن بیستم، به منظور ارائه مزایای بهتر به بیمه‌شدگان، تعدادی صندوق برای تأمین مستمری تکمیلی به کارگران مشاغل سخت و زیان آور تحت عنوان صندوق‌های شغلی انجمن‌های کارمندان و کارفرمایان تأسیس شدند. به طوری که در سال ۱۹۸۲، بیمه از طریق آن وجوه برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور اجباری شد (سند ریاست جمهوری ۶۳۳/۱۹۸۲ [۸])، و با توجه به اینکه آن‌ها به صندوق‌های تکمیلی و در نتیجه بخشی از لایه اول تبدیل شده بودند، در سال ۲۰۱۲ تمام صندوق‌های تکمیلی در یک صندوق ادغام شدند.

تعداد محدودی از صندوق‌های تأمین^۱ برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور نیز تا سال ۲۰۰۸ برای ارائه مزایای یکجا پس از بازنشستگی به اعضای خود فعال بودند. در سال ۲۰۰۸، تمام وجوه تأمین موجود برای کارگران مشاغل سخت و زیان آور و سایر کارگران در یک صندوق، یعنی صندوق تأمین بخش خصوصی که توسط قانون ۳۶۵۵/۲۰۰۹ [۹] به عنوان یک نهاد عمومی تأسیس شد، ادغام شدند. هیچ طرح بیمه شغلی یا خصوصی دیگری برای کارگران سخت و زیان آور در یونان وجود ندارد.

سهیم بیمه اجتماعی پرداخت شده توسط کارگران مشاغل سخت و زیان آور و کارفرمایان آنها (۴۵/۶۶ درصد حقوق ناخالص) در مقایسه با سهم پرداختی توسط سایر کارگران/کارمندان و کارفرمایان آنها (۴۰/۰۶ درصد از حقوق ناخالص) بیشتر است. به طوری که این سهم اضافی پرداختی توسط کارگران مشاغل سخت و زیان آور و کارفرمایان آن‌ها برای مستمری اصلی ۳/۶ درصد (۱/۴ درصد توسط کارفرمایان و ۲/۲ درصد توسط کارمندان) و ۲ درصد برای مستمری تکمیلی (۱/۲۵ درصد توسط کارفرمایان و ۰/۷۵

۱- صندوق‌های تأمین تا سال ۲۰۰۸ توسط کارمندان تأسیس شده و انجمن‌هایی برای کمک دوجانبه خصوصی با مشارکت داوطلبانه بودند.

به‌طور کلی می‌توان گفت: باوجود اصلاحات اخیر در زمینه بازنشستگی (از سال ۲۰۱۰) که منجر به افزایش سن قانونی بازنشستگی برای همه کارگران به‌میزان دو سال شده است، مقررات قانونی مربوط به حقوق بازنشستگی همچنان نسبت به سایر کارگران از مساعدت بیشتری برخوردار است. همچنین این موضوع در مورد تمهیدات تأمین مالی و حقوق تعهدی^۲ نیز صدق می‌کند.

الگوهای بازنشستگی و درآمد بازنشستگی کارگران در مشاغل سخت یا زیان‌آور

به‌نظر می‌رسد الگوهای بازنشستگی و درآمد بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور همانند قوانین بازنشستگی در یونان متفاوت از سایر بازنشستگان است. این مسئله عمدتاً به‌دلیل قوانین اجرایی متفاوت حوزه بازنشستگی همراه با بدتر شدن شرایط بازار کار است. باوجود شواهد و داده‌های آماری محدود و مطالعات و گزارش‌های اندک در ارتباط با این مسئله، داده‌های منتشر نشده شواهدی را در رابطه با رویه‌ها و مسیرهای اصلی اتخاذ شده توسط کارگران کارهای سخت و زیان‌آور در یونان برای خروج از بازار کار به‌سمت بازنشستگی و همچنین درآمد بازنشستگی ارائه می‌دهند.

براساس داده‌های منتشر نشده از بخش آمار سازمان بیمه اجتماعی کارکنان بخش خصوصی (ایکا)، تعداد کارگران بازنشسته مشاغل سخت و زیان‌آور در طول سال‌های ۲۰۱۱ الی ۲۰۱۵ کم‌وبیش ثابت باقی مانده است، درحالی‌که تعداد بازنشستگان سایر مشاغل حقوق‌بگیر افزایش چشمگیری به‌میزان ۴۰/۵ درصد در طول مدت مشابه داشته است (جدول ۳). این افزایش عمدتاً به‌دلیل دوره انتقالی کوتاه‌تر پیش‌بینی شده توسط اصلاحات بازنشستگی در سال ۲۰۱۰، در رابطه با تغییرات در سن بازنشستگی قانونی برای کارگران حقوق‌بگیر عادی که بازنشستگی را انتخاب کردند،

درصد توسط کارمندان تعیین شده است. بااین‌حال، سهم ویژه دیگری به‌میزان ۳ درصد (۲ درصد توسط کارفرمایان و ۱ درصد توسط کارمندان) درمورد کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در معادن زیرزمینی و زغال‌سنگ و همچنین فعالیت‌های هوایی یا زیرآبی پرداخت می‌شود.

حقوق بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور آشکارا با نرخ‌های جایگزین مرتبط است که به‌نوبه خود به میزان واریزهای اضافی پرداخت شده بستگی دارد. مستمری استاندارد دوران سالمندی یا از کارافتادگی در یونان براساس نرخ جایگزینی ۲ درصد^۱ از درآمد قابل بازنشستگی برای هر سال مشارکت است. درمورد مستمری‌های اصلی کارگران سخت و زیان‌آور، به‌دلیل حق الزحمه پرداختی آن‌ها که از ۱۴ درصد (برای ۱۵ سال حق بیمه به‌عنوان کارگران سخت و زیان‌آور) شروع و تا ۲۰ درصد (برای ۳۵ سال مشارکت به‌عنوان کارگران سخت و زیان‌آور) افزایش می‌یابد (براساس فرمول خاصی محاسبه می‌شود^۲)، افزایش بیشتری پیش‌بینی شده است (ماده ۳۲. قانون ۱۹۰۲/۱۹۹۰ [۱۰]). لازم به ذکر است که مستمری اصلی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور نمی‌تواند از ۹۰ درصد حقوق بازنشستگی کارگر فراتر رود (ماده ۲۹ قانون ۲۰۸۴/۱۹۹۲ [۱۱]).

درنهایت، نرخ جایگزینی مستمری تکمیلی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور بستگی به سنوات مشارکت دارد و از ۸/۵۷ درصد (برای ۱۵ سال حق بیمه به‌عنوان کارگران سخت و زیان‌آور) تا ۲۰ درصد (برای ۳۵ سال مشارکت به‌عنوان کارگران سخت و زیان‌آور) درآمد قابل بازنشستگی متغیر است. این نرخ‌های جایگزینی به تناسب با نرخ مستمری‌های تکمیلی سایر کارگران اعمال می‌شود.

۱- اصلاحات بازنشستگی اخیر (قانون شماره ۴۳۸۷ مصوب ۱۲ می ۲۰۱۶) نرخ‌های جایگزینی جدیدی را معرفی می‌کند که بسته به تعداد سال‌های دوره مشارکت، از ۰/۷۷ درصد تا ۲ درصد متغیر است.
۲- فرمول محاسبه ویژه: درآمدهای قابل مستمری $\times 2$ درصد $\times 20$ درصد $\times$ روزهای مشارکت برای مشاغل سخت و زیان‌آور / ۳۰۰.

جدول ۳- توزیع مستمری‌بگیران (سالمندی و ازکارافتادگی) برحسب گروه‌بندی موسع مشاغل طی سال‌های ۲۰۰۹ الی ۲۰۱۵
(منبع: اطلاعات منتشر نشده بخش آمار ایکا)

سال	تعداد مستمری‌بگیران از مشاغل سخت و زیان‌آور	تعداد مستمری‌بگیران سایر مشاغل	مجموع تعداد مستمری‌بگیران سالمندی و ازکارافتادگی ایکا	مستمری‌بگیران مشاغل سخت و زیان‌آور به عنوان درصدی از کل مستمری‌بگیران ایکا
۲۰۰۹	۲۲۷,۹۹۳	۳۷۹,۳۸۶	۶۰۷,۳۷۹	۳۷/۵۴
۲۰۱۰	۲۳۰,۴۵۷	۳۹۴,۲۱۵	۶۲۴,۶۷۲	۳۶/۸۹
۲۰۱۱	۲۳۱,۴۶۴	۴۱۸,۱۱۲	۶۴۹,۵۷۶	۳۵/۶۳
۲۰۱۲	۲۳۳,۱۸۲	۴۴۷,۳۱۰	۶۸۰,۴۹۲	۳۴/۲۷
۲۰۱۳	۲۳۴,۹۲۵	۴۹۳,۰۸۶	۷۲۸,۰۱۱	۳۲/۲۶
۲۰۱۴	۲۳۲,۹۳۵	۵۳۵,۶۲۱	۷۶۸,۵۵۶	۳۰/۳۱
۲۰۱۵	۲۲۷,۷۱۸	۵۸۷,۳۲۸	۸۱۵,۰۴۶	۲۷/۹۴

۸۱۵,۰۴۶ مستمری‌بگیر (سالمندی و ازکارافتادگی) ایکا یا ۱۰/۱ درصد از مجموع ۲,۲۵۸,۴۶۳ مستمری‌بگیر (سالمندی و ازکارافتادگی) از کلیه صندوق‌های بیمه اجتماعی در یونان را تشکیل می‌دهد. براساس جدول (۴)، به اکثریت قریب به اتفاق کارگران مستمری‌بگیر مشاغل سخت و زیان‌آور (۹۹/۸٪) مستمری سالمندی اعطا شده بود، درحالی‌که فقط ۰/۲ درصد مستمری ازکارافتادگی داشتند. این آمار برای سایر کارگران ۱۸/۸٪ بود؛ لذا می‌تواند بیانگر این مسئله باشد که گاهی اوقات، بازنشستگی مشتمل بر ازکارافتادگی توسط سایر کارگران به عنوان راهی برای بازنشستگی زود هنگام استفاده شده است.

در مقایسه با دوره انتقالی کارگران سخت و زیان‌آور بوده است.^۱ ازسوی دیگر، تعداد قابل توجهی از کارگران بیمه شده در مشاغل سخت و زیان‌آور تا پیش از سال ۲۰۱۰، الزامات مشارکت برای استحقاق بازنشستگی را برآورده کرده بودند و بنابراین، از حق بازنشستگی براساس قوانین بازنشستگی مساعدتری که قبل از سال ۲۰۱۱ لازم‌الاجرا بود، برخوردار بودند. بااین حال، به نظر می‌رسد که بسیاری از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور، باوجود افزایش سن قانونی بازنشستگی که در سال ۲۰۱۰ و ۲۰۱۲ معرفی شد و وجود گزینه‌های در دسترس برای بازنشستگی پیش از موعد، ترجیح دادند در دوره ۲۰۱۱-۲۰۱۵ در بازار کار باقی بمانند که دلیل اصلی آن افزایش درآمدهای موردانتظار از شغل در مقایسه با درآمد مستمری آن‌هاست.

در سال ۲۰۱۵، تعداد مستمری‌بگیران کارگران سخت و زیان‌آور ۲۲۷,۷۱۸ نفر بود که ۲۷/۹۴ درصد از مجموع

۱- علاوه بر این، ترس از بیکاری باعث شد بسیاری از کارگران بخش خصوصی (غیرسخت و زیان‌آور) دارای سن بالای ۵۰ سال، الگوهای خروج از بازار کار را تغییر دهند و به جای ماندن در محیط‌های کاری ناامن، به سمت طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد جلب شوند.



جدول ۴- توزیع مستمری‌بگیران برحسب گروه‌بندی موسع مشاغل و نوع بازنشستگی طی سال‌های ۲۰۰۹ الی ۲۰۲۵
(منبع: اطلاعات منتشرنشده بخش آمار ایکا)

بازنشستگی‌های از کارافتادگی	بازنشستگی‌های سالمندی	کل تعداد بازنشستگی‌ها
مستمری‌بگیران مشاغل سخت و زیان‌آور	۴۶۹	۲۲۷,۲۴۹
مستمری‌بگیران سایر مشاغل	۱۱۰,۴۶۲	۵۸۷,۳۲۸
مجموع تعداد مستمری‌بگیران	۱۱۰,۹۳۱	۸۱۵,۰۴۶

با توجه به بررسی مسیرهای بازنشستگی دنبال‌شده توسط کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور و درآمد بازنشستگی آن‌ها، باید به این نکته اشاره کرد که هیچ اطلاعات تحلیلی مرتبطی برای تعداد کل مستمری‌بگیران ایکا (شامل مشاغل سخت و زیان‌آور) دردسترس نیست. تنها داده‌های مرتبطی که دردسترس است (اگرچه منتشرنشده)، داده‌های مربوط به بازنشستگان جدید کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۲۰۱۴ است. براین اساس، از تعداد کل ۳,۹۰۷ نفر، ۳,۸۹۵ ذی‌نفع مستمری سالمندی و تنها ۱۲ ذی‌نفع مستمری از کارافتادگی بودند. همچنین اکثر مستمری‌بگیران سالمند یعنی ۷۳/۲۵ درصد (یا ۲,۸۵۳ نفر) مرد، و ۲۶/۷۵ درصد (یا ۱,۰۴۲ نفر) از آنان زن بودند.

بر اساس داده‌های فوق (منتشرنشده)، می‌توان چند نکته جالب در رابطه با الگوهای بازنشستگی و درآمد اصلی بازنشستگان جدید مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۲۰۱۴ بیان کرد:

- به اکثریت کارگران بازنشسته سخت و زیان‌آور جدید با جنسیت مرد (۶۲ درصد یا ۱,۷۶۹ نفر) مستمری کامل (پس از تکمیل ۱۰,۵۰۰ روز مشارکت با حداقل ۷۵۰۰ روز مشارکت در مشاغل سخت و ناسالم) اعطا شد. میانه سن بازنشستگی آن‌ها ۵۹ سال و میانگین مستمری ناخالص آن‌ها ۱,۲۹۱ یورو (در مقابل

- میانگین ۱,۰۷۶ یورو برای همه کارگران سخت و زیان‌آور در سال ۲۰۱۴) بود.
- به ۳۲ درصد (یا ۹۱۳ نفر) از کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته جدید مرد، مستمری کامل زود هنگام (پس از تکمیل ۱۰,۵۰۰ روز حق بیمه با حداقل ۷,۵۰۰ روز حق بیمه در مشاغل سخت و ناسالم) اعطا شد. میانه سن بازنشستگی آن‌ها ۵۶ سال و میانگین مستمری ناخالص آن‌ها ۱,۲۸۱ یورو بود.
- به اکثریت قریب به اتفاق کارگران بازنشسته مشاغل سخت و زیان‌آور با جنسیت زن (۹۷/۸ درصد یا ۱,۰۱۹ نفر) مستمری کاهش یافته (پس از تکمیل ۴,۵۰۰ روز مشارکت با حداقل ۳,۶۰۰ روز مشارکت در مشاغل سخت و زیان‌آور) اعطا شد. میانه سن بازنشستگی آن‌ها ۵۷/۴۴ سال و میانگین مستمری ناخالص آن‌ها ۵۹۷ یورو بود.
- اقلیت بسیار کوچکی از کارگران بازنشسته مشاغل سخت و زیان‌آور زن (۱/۲ درصد یا ۱۲ نفر)، مستمری کامل را به عنوان کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور دریافت کردند (با تکمیل ۱۰,۵۰۰ روز مشارکت با حداقل ۷,۵۰۰ روز مشارکت در مشاغل سخت و ناسالم). میانه سن بازنشستگی آن‌ها ۵۹ سال و میانگین مستمری ناخالص آن‌ها ۱,۱۶۹

یورو بود.

● اقلیت بسیار کوچک دیگری از بازنشستگان زن در مشاغل سخت و زیان‌آور (۱ درصد یا ۱۱ نفر) مستمری کامل قبلی را به‌عنوان کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور دریافت کردند (پس از تکمیل ۱۰,۵۰۰ روز مشارکت با حداقل ۷,۵۰۰ روز مشارکت در مشاغل سخت و ناسالم). میانه سن بازنشستگی آن‌ها ۵۵ سال و میانگین مستمری ناخالص آن‌ها ۱,۱۱۸ یورو بود.

● با توجه به مطالب فوق، آشکار می‌شود که کارگران مرد سخت و زیان‌آور ترجیح می‌دهند که بیشتر از زنان در بازار کار بمانند و در نتیجه مستمری کامل و درآمد بالاتری نسبت به زنان دریافت می‌کنند. به عبارت دیگر، ترجیح آشکار زنان برای دوره اشتغال کوتاه‌مدت و مستمری زود هنگام کاهش یافته، منجر به درآمد کم بازنشستگی می‌شود. در مورد درآمد بازنشستگی، به‌ویژه تفاوت بین مردان و زنان قابل توجه بود، به‌طوری که برای بازنشستگان جدید مرد، متوسط مستمری ناخالص ۱,۲۴۸/۹۸ یورو و برای بازنشستگان جدید زن تنها ۶۰۹ یورو بود.

با این حال، باید توجه داشت که با توجه به فقدان اطلاعات مرتبط برای بازنشستگان مشاغل دیگر، مقایسه الگوهای بازنشستگی و درآمد بازنشستگی کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور با میانگین بازنشستگان، به‌سختی قابل انجام است. تنها داده مرتبطی که در دسترس است (هرچند منتشر نشده)، متوسط درآمد ناخالص بازنشستگی همه بازنشستگان جدید سازمان بیمه اجتماعی کارکنان بخش خصوصی (ایکا) برای سال ۲۰۱۴ است که درآمد بازنشستگی بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور را نیز دربردارد. با این وصف، میانگین درآمد بازنشستگی آن‌ها ۷۹۳/۸۴ یورو برای بازنشستگان مرد و ۵۸۲/۴۰ یورو برای بازنشستگان زن بود که هر دو کمتر

از میانگین درآمد بازنشستگی مربوطه بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور در سال ۲۰۱۴ هستند (یعنی به ترتیب ۱۲۴۶/۹۸ یورو و ۶۰۹ یورو).

علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهند که نرخ جایگزینی برای کارگران بازنشسته مشاغل سخت و زیان‌آور بیشتر از سایر مستمری‌گیران است. طبق قوانین ۱۹۰۲/۱۹۹۰ [۱۱]، ۲۰۸۴/۱۹۹۲ [۱۲] و ۳۰۲۹/۲۰۰۲ [۱۳] نرخ جایگزینی درآمد مستمری کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور و کارگران شاغل در فعالیت‌ها و مشاغل معمول به شرح زیر تعیین می‌شود:

● برای دستیابی به مستمری کامل، نرخ جایگزینی برای کارگران سخت و زیان‌آور، ۹۰ درصد حقوق بازنشستگی برای حداقل ۳۵ سال مشارکت است، در حالی که برای همه دسته‌های دیگر بازنشستگان، نرخ جایگزینی ۸۰ درصد حقوق بازنشستگی برای حداقل ۴۰ سال است.

● برای مستمری کامل زود هنگام در ۶۰ سالگی، نرخ جایگزینی برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور ۶۸ درصد حقوق بازنشستگی برای ۳۵ سال مشارکت است که ۲۲ درصد کاهش یافته است (یعنی برای هر سال قبل از سن بازنشستگی قانونی (۶۲ سال) ۶ درصد به علاوه یک جریمه ثابت ۱۰ درصدی کاهش می‌یابد). نرخ جایگزینی مربوط به سایر گروه‌های مستمری‌گیر در ۶۰ سال، ۵۸ درصد حقوق مستمری برای ۴۰ سال مشارکت است که به همین ترتیب ۲۲ درصد کاهش یافته است.

● برای یک مستمری کاهش یافته، نرخ جایگزین برای کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور ۳۴/۸ درصد حقوق بازنشستگی پس از تکمیل ۱۵ سال واریز است، در حالی که برای تمام دسته‌های دیگر بازنشستگان این نرخ برابر با ۳۰ درصد خواهد بود. از طرفی برابر



با قانون ۲۰۸۴/۹۲ [۱۲] اگر مستمری کاهش یافته کمتر از مجموع ۱۵ روز حقوق روزانه یک کارگر غیرماهر باشد، فرد بازنشسته مجاز به دریافت مستمری حداقل بازنشستگی است (که در سال ۲۰۱۴ به مقدار ۴۸۶ یورو بود).

به طور کلی، داده‌های ارائه شده در بالا تأیید می‌کنند که کارگران بازنشسته مشاغل سخت و زیان‌آور از نرخ جایگزینی بالاتری نسبت به بازنشستگان سایر مشاغل برخوردار هستند. ضمن اینکه با دریافت حقوق و دستمزدهای بالاتر از میانگین^۱، درآمد بازنشستگی بیشتری نسبت به بازنشستگان مشاغل دیگر خواهند داشت.

۱- کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور به دلیل کمک‌هزینه اضافی که بیش از حقوق خود دریافت می‌کنند، حقوق و دستمزد بالاتری نسبت به سایر کارگران دارند (از ۵ درصد تا ۲۰ درصد حقوق عادی).

منابع

- [1] F.10221/26816/929/2nd December 2011. Government Gazette No. 2778.
- [2] Hellenic Statistical Authority: Greece in figures [Internet]. Athens: Hellenic Statistical Authority; 2015. p. 105. Available from: http://www.statistics.gr/documents/20181/301069/GreeceInFigures_1015_EN.pdf/9ce8859e-17c6-4669-852e-1b9d4568e3ac
- [3] Law 1846/21st June 1951. Government Gazette No 179.
- [4] Law 4350/30th July 1964. Government Gazette No 126.
- [5] Law 3863/15th July 2010. Government Gazette No.115.
- [6] Law 4093/12th November 2012. Government Gazette No. 222.
- [7] Law 4052/1st March 2012. Government Gazette No. 41.
- [8] Presidential Degree 633/13th of October of 1982. Government Gazette No. 129.
- [9] Law 3655/3rd April 2008. Government Gazette No. 58.
- [10] Law 1902/17th October 1990. Government Gazette No. 138.
- [11] Law 2084/7th October 1992. Government Gazette No. 165.
- [12] Law 2084/7th October 1992. Government Gazette No. 165.
- [13] Law 3029/11th November 2002. Government Gazette No. 160.



دومین نشست کمیته اشتغال و

دهمین نشست وزرای کار و اشتغال کشورهای عضو بریکس

(اولین حضور کشورهای جدید عضو)

سوچی - روسیه

۱۰-۷ سپتامبر ۲۰۲۴





مقدمه^۱:

بریکس (BRICS) واژه مخفف گروه اقتصادهای نوظهور پیشرو در جهان، یعنی برزیل، روسیه، هند، چین و آفریقای جنوبی است. بریکس وجود بیرونی به شکل یک سازمان فیزیکی ندارد، اما نشست سران پنج کشور به صورت سالانه برگزار می شود. ظهور بریکس به عنوان فرصتی برای همکاری های فراقاره ای، بحثی را در حوزه اقتصاد سیاسی بین المللی در مورد ماهیت ظهور این گروه در حاکمیت جهانی برانگیخت. تمرکز اصلی این بحث بر قدرت ساختاری بریکس در حاکمیت جهانی برای تغییر نهادهای قدرت، یعنی در تأثیرگذاری و تغییر «قوانین بازی» و محدودیت های رسمی و غیررسمی که تعامل انسانی را شکل می دهند، بود.

این گروه که در ابتدا هدف برجسته کردن فرصت های سرمایه گذاری را داشت، به یک بلوک ژئوپلیتیکی واقعی تبدیل شد و دولت های عضو از سال ۲۰۰۹ هر ساله در اجلاس های رسمی به منظور هماهنگی سیاست های چندجانبه و منافع متقابل تشکیل جلسه داده اند. اولین اجلاس، توسط کشورهای مؤسس بریکس شامل برزیل، روسیه، هند و چین در سال ۲۰۰۹ در روسیه برگزار شد؛ یک سال بعد از آن، آفریقای جنوبی به این گروه پیوست. ایران، مصر، اتیوپی و امارات متحده عربی در تاریخ اول ژانویه ۲۰۲۴ به این سازمان ملحق شدند. عربستان سعودی هنوز رسماً به این سازمان ملحق نشده است، اما به عنوان یک کشور مدعو در فعالیتهای این سازمان شرکت می کند.

اعضای بریکس در مجموع حدود ۱۲ درصد از سطح زمین و ۲۴ درصد از جمعیت جهان را در بر می گیرند. آفریقای جنوبی بزرگترین اقتصاد آفریقا را دارد؛ در حالی که برزیل، روسیه، هند و چین از نظر جمعیت، مساحت و تولید ناخالص داخلی (GDP) و برابری قدرت خرید، جزء ده کشور بزرگ جهان هستند. هر پنج کشور مؤسس بریکس، با مجموع تولید ناخالص داخلی اسمی ۲۸ تریلیون دلار، عضو G20 هستند.

کشورهای بریکس به عنوان مهم ترین رقیب ژئوپلیتیکی گروه G7 از اقتصادهای پیشرفته پیشرو شناخته می شوند که ابتکارات رقابتی مانند بانک توسعه جدید، ترتیبات ذخیره مشروط بریکس، شبکه پرداخت بریکس، انتشارات آماری مشترک بریکس و ارز ذخیره سبد بریکس را اجرا می کنند. گفتنی است گروه بریکس در زمینه های گوناگونی نشست در سطح وزرا برگزار می کند.

۱ - این نوشتار، برگرفته از گزارش ارائه شده توسط مرکز روابط عمومی و امور بین الملل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است، برای مشاهده گزارش کامل به نشانی زیر مراجعه فرمایید:

https://www.mcls.gov.ir/icm_content/media/image/2024/09/763424_orig.pdf

نشست کار و اشتغال بریکس ۲۰۲۴

ریاست بریکس از آغاز سال ۲۰۲۴ به فدراسیون روسیه واگذار شد. در این سال، کشورهای ج.ا.ایران، مصر، اتیوپی، عربستان سعودی و امارات متحده عربی به اعضای بریکس پیوستند. حضور شرکت کنندگان جدید در فعالیت‌های موجود سازمان از جمله رویدادهای مهم این اجلاس بود. طبق روال معمول اجلاس‌های بریکس، ابتدا نشست کارگروه اشتغال بریکس (EWG) به صورت دو روزه در سطح معاونین وزرا و کارشناسان مربوطه و با حضور نمایندگان سازمان بین‌المللی کار (ILO) و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) در کشور میزبان برگزار و مباحثات حول محور بیانیه نشست وزرای کار و اشتغال بریکس صورت گرفت.

پس از پایان دو روز مذاکرات کارگروه اشتغال، نشست وزرای کار و اشتغال بریکس با حضور وزرای کار کشورهای عضو یا معاونین آنها و با شرکت مدیرکل سازمان بین‌المللی کار و دبیرکل اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی آغاز شد. معمولاً هر ساله در نشست وزرا، چهار اولویت موضوعی در نظر گرفته می‌شود که ساختار کلی بیانیه آن سال بر پایه این چهار موضوع استوار است. طی دو روز نشست وزرا، سخنرانی‌های وزرای کار، رؤسای سازمان‌های بین‌المللی ذی‌ربط و نمایندگان کشورهای عضو پیرامون چهار اولویت موضوعی زیر ارائه شد.

- ۱- تدوین نظام هدایت شغلی، آموزش مهارت‌ها و آموزش حرفه‌ای مادام‌العمر برای کل جمعیت
- ۲- اشتغال پلتفرمی و چالش‌های تنظیم مقررات مربوطه
- ۳- تضمین محیط کار ایمن و سالم و حمایت‌های اجتماعی برای کارگران

۴- توسعه حمایت‌های اجتماعی برای کشورهای بریکس: ابزارهای مدرن سیاست‌های اجتماعی

بیانیه دهمین نشست وزرای کار و اشتغال بریکس ۲۰۲۴

مقدمه

۱- ما، وزرای کار و اشتغال از جمهوری فدرال برزیل، فدراسیون روسیه، جمهوری هند، جمهوری خلق چین، جمهوری آفریقای جنوبی، جمهوری عربی مصر، جمهوری فدرال دموکراتیک اتیوپی، جمهوری اسلامی ایران، پادشاهی عربستان سعودی و امارات متحده عربی، در روزهای ۹ و ۱۰ سپتامبر ۲۰۲۴ برای شرکت در دهمین نشست وزرای کار و اشتغال بریکس در شهر سوچی گرد هم آمده‌ایم تا همکاری‌های بریکس را در حوزه توسعه بازار کار ارتقا بخشیم. ما از تصمیم پانزدهمین نشست رهبران اجلاس بریکس برای ورود کشورهای عضو جدید بریکس از جمهوری عربی مصر، جمهوری فدرال دموکراتیک اتیوپی، جمهوری اسلامی ایران، پادشاهی عربستان سعودی و امارات متحده عربی استقبال می‌کنیم.

۲- ما از پیشرفت چشمگیر کشورهای خود در ارتقای اشتغال با کیفیت بالا و کامل، از طریق توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی، تقویت فضای بازار کار فراگیر و انسان محور و اجرای تعهدات نشست‌های قبلی قدردانی می‌کنیم؛ ضمن آنکه نیاز ضروری به انطباق با چالش‌های در حال تغییر و تحول بازار کار را به رسمیت می‌شناسیم، خود را به توسعه راهبردهای جامع برای یادگیری مادام‌العمر، هدایت شغلی، آموزش مداوم حرفه‌ای و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، نوسازی خدمات اشتغال، تضمین شرایط کار ایمن، و تقویت سازوکارهای حمایت اجتماعی قوی متعهد می‌دانیم.

تدوین نظام هدایت شغلی، آموزش حرفه‌ای مادام‌العمر و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای برای کل جمعیت

۳- ما، با به رسمیت شناختن دنیای کار به سرعت در حال

با هدف گذاری بر کارگران در صناعی که بیشتر تحت تأثیر گذارهای بزرگ (مگا ترنزیشن) در دنیای کار قرار دارند. این برنامه ها بر مهارت های حیاتی، شامل سواد دیجیتال، قابلیت های فنی، و مهارت های نرم مانند حل مسئله و سازگاری متمرکز خواهند بود.

(و) توسعه برنامه های کارآموزی و کارورزی که با ارائه آموزش عملی درحین کار با همکاری شرکت های بخش خصوصی و دولتی، تضمین می کند که کارآموزان تجربه کاری مرتبط و ارزشمند را دریافت می کنند. کشورهای عضو می توانند به توصیه نامه کارورزی کیفی شماره ۲۰۸ سازمان بین المللی کار مصوب ۲۰۲۳ مراجعه نمایند.

(ز) حصول اطمینان از اینکه گروه های آسیب پذیر و محروم به لحاظ اقتصادی، از جمله زنان، جوانان، افراد دارای معلولیت، به منظور کسب مهارت های منطبق با نیازهای بازار کار از طریق دسترسی هدفمند، کمک های مالی مبتنی بر نیاز، و خدمات پشتیبانی برای رفع موانع مشارکت به برنامه های آموزش و پرورش حرفه ای دسترسی برابر دارند.

(ح) ارائه مشوق های مالی همچون بورسیه های تحصیلی، کمک های مالی بلاعوض، وام های کم بهره و مرخصی تحصیلی با حقوق برای افراد جویای تحصیل و آموزش حرفه ای، به ویژه گروه های محروم به لحاظ اقتصادی.

(ط) ارائه مشوق های گوناگون مانند، اما نه محدود به، مشوق های مالیاتی و یارانه ها یا سایر حمایت ها به مشاغل که فعالانه در برنامه های آموزش حرفه ای مشارکت می کنند، دوره های کارآموزی و کارورزی برگزار می کنند و به مهارت آموزی مجدد و افزایش مهارت های نیروی کار موجود کمک می کنند.

تغییر و تحول به دلیل تغییرات فناوری، اقتصادی، اجتماعی، متعهد به پرورش نیروی کار منعطف و مقاوم و مجهز به مهارت های لازم برای آینده کار هستیم. بدین منظور، رؤس ابتکارات راهبردی برای ارتقای هدایت شغلی و آموزش مادام العمر و آموزش مهارت های حرفه ای مستمر برای کل جمعیت را به شرح زیر ترسیم می نماییم:

(الف) تدوین و تقویت نظام های هدایت شغلی که از تجزیه و تحلیل داده ها و فناوری های نوظهور برای ارائه مشاوره شغلی شخصی سازی شده و مسیرهای توسعه مهارت متناسب با نیازهای فردی و همسو با روندهای کنونی و آینده بازار استفاده می کنند.

(ب) تقویت مشارکت، به ویژه در سطح بخشی با ارائه دهندگان خدمات آموزشی و تربیتی، مؤسسات خصوصی و عمومی، صنعت برای حصول اطمینان از مطابقت برنامه های آموزش حرفه ای با الزامات بازار کار فعلی و آتی.

(ج) توسعه و ترویج دسترسی به پلتفرم های دیجیتال که طیف وسیعی از فرصت های یادگیری مادام العمر، از دوره ها و کارگاه های برخط تا واقعیت افزوده شامل شبیه سازی های مجازی را ارائه می دهند که تجربه علمی و عملی را در زمینه های مختلف ارائه می دهند.

(د) اجرای سازوکارهای مؤثر تضمین کیفیت برای اطمینان از اینکه همسوئی همه برنامه های آموزش و پرورش حرفه ای از طریق اعتبار بخشی ارائه دهندگان و برنامه های آموزشی آنها با استانداردهای صنعت و اثربخشی آنها در جانی شغلی و پیشرفت شغلی با استانداردهای بالای آموزش و پرورش مطابقت دارند.

(ه) تقویت ابتکارات ملی ارتقای مهارت و مهارت اندوزی مجدد، از جمله به رسمیت شناختن یادگیری قبلی



پلتفرمی اطمینان حاصل شود. ما رویکردهای همکاری و تشریک مساعی برای ایجاد چارچوب‌های ایجاد توازن بین تغییرات متحول‌کننده با حمایت از کارگر را بررسی خواهیم کرد.

۶- ما به تلاش برای بهبود سیاست‌ها و اقدامات به‌منظور ترویج حمایت عادلانه از کارگران پلتفرمی از نظر ساعات و شرایط کار ادامه خواهیم داد. ما استانداردهایی را برای حداکثر ساعات کار، زمان‌های استراحت و تنفس لازم و حق قطع رابطه کاری برای پیشگیری از خطرات و بیماری‌های شغلی را تدوین خواهیم کرد.

۷- ما تلاش خواهیم کرد تا کارگران پلتفرمی را در نظام‌های ملی تأمین اجتماعی لحاظ نماییم تا اطمینان حاصل شود که آنان به مزایا و حمایت‌های لازم به‌عنوان کارگران در اشتغال رسمی و عادی دسترسی دارند، از جمله مقررات مربوط به بیماری، از کارافتادگی و معلولیت، مزایای دوران بارداری، حمایت‌های استخدامی و بازنشستگی که به‌وسیله آن کار عادلانه و همراه با کرامت برای همه ترویج شود.

۸- ما از پتانسیل اشتغال پلتفرمی برای کمک به رشد

ی) حمایت و برگزاری مسابقات مهارت حرفه‌ای گوناگون متناسب با شرایط و ویژگی‌های ملی به‌منظور تقویت هرچه بیشتر کیفیت، اهمیت و جذابیت نظام آموزش مهارت‌ها و ترویج فرهنگ آن.

ک) پایش و ارزیابی نتایج سیاست‌ها و برنامه‌های مهارتی ۴- ما متعهد می‌شویم که به تلاش‌های خود برای نوین‌سازی خدمات اشتغال برای تسهیل بهتر تطابق شغلی، توسعه شغلی و ارتقای مهارت‌ها ادامه دهیم. این امر شامل ارتقای پلتفرم‌های ملی برای ارائه اطلاعات حرفه‌ای جامع، مشاوره حرفه‌ای و دسترسی به فرصت‌های آموزشی متناسب با نیازهای اقتصادهای پویای ما خواهد بود.

اشتغال پلتفرمی و چالش‌های تنظیم مقررات آن

۵- افزایش اشتغال پلتفرمی در حال تغییر شکل بازار کار و تشکیلات کار است و فرصت‌های جدید و نیز چالش‌های متمایزی به‌همراه دارد. ما نیاز به تنظیم مقررات کار پلتفرمی را به رسمیت می‌شناسیم تا از کار شایسته به‌ویژه حق الزحمه عادلانه، تأمین اجتماعی، دیگر حقوق کار و بهبود شرایط کار برای کارگران



تضمین محیط کار ایمن و سالم و تأمین اجتماعی برای کارگران

۱۱- کشورهای بریکس به اجرای اقدامات مربوطه برای کاهش چشمگیر موارد آسیب‌ها و بیماری‌های شغلی متعهد می‌باشند. این امر شامل ترویج فرهنگ پیشگیرانه ایمنی و بهداشت شغلی از طریق تدوین چارچوب ملی حفاظت فنی و بهداشت کار مؤثر و منعطف می‌باشد. ما تلاش خواهیم کرد از خطرات محل کار پیشگیری کرده و آنها را کاهش داده و حمایت‌های اجتماعی جامع و کافی را بسط و گسترش دهیم.

۱۲- ما به ترویج، رعایت و تحقق حق کارگران به محیط کار ایمن و سالم طبق بیانیه سازمان بین‌المللی کار در خصوص اصول و حقوق بنیادین در کار با توجه ویژه به زنان، متعهد هستیم، ضمن آنکه موضوع آموزش و شرایط کاری برای تضمین رفاه، سلامت روانی و جسمی زنان را مدنظر داریم.

۱۳- ما متعهد هستیم چارچوب‌های نظارتی برای حفاظت فنی و بهداشت کار به‌ویژه در صناعی که دستخوش تغییرات سریع فناوری می‌شوند، را تقویت کنیم و اجرای

اقتصادی استفاده خواهیم کرد، ضمن حصول اطمینان از اینکه کارگران شاغل در این بخش مورد حمایت، احترام و دریافت حق الزحمه عادلانه قرار دارند و همکاری‌های بین‌المللی کشورهای بریکس برای تبادل اطلاعات، از جمله آمار، راهبردها، بهترین روش‌های تنظیم مقررات کار پلتفرمی را ترویج خواهیم کرد.

۹- ما از نتایج ثمربخش به‌دست‌آمده توسط شبکه مؤسسات پژوهش کار بریکس در خصوص اشتغال پلتفرمی قدردانی نموده و انتظار داریم مطالعات هرچه عمیق‌تر در مورد پلتفرم‌ها در کشورهای عضو را شاهد باشیم، تا تغییرات بازار کار و نیازهای عرضه و تقاضا و تبادلات و همکاری‌های نزدیک‌تر در موضوعات مورد علاقه مشترک کشورهای بریکس را شناسایی نماییم.

۱۰- ما بر اهمیت تضمین شرایط کار شایسته تأکید می‌نماییم، از جمله محیط کار ایمن و سالم و حمایت‌های اجتماعی جامع برای کارگران پلتفرمی. بنابراین ما از بحث دو شوری در خصوص موضوع استانداردگذاری برای کار شایسته در اقتصاد پلتفرمی در اجلاس‌های ۱۱۳ و ۱۱۴ کنفرانس بین‌المللی کار استقبال می‌کنیم.

قوانین و مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار را از طریق بازرسی‌های کار و دیگر نهادهای ذی‌ربط بهبود بخشیم. این امر شامل آموزش جدیدترین روش‌های حفاظت فنی و بهداشت کار به بازرسان و تجهیز آنان با ابزارهایی از جمله فناوری‌های مدرن، پیش‌بینی فعالانه مسائل بالقوه ایمنی و بهداشت، پیش‌از آنکه به آسیب‌ها یا بیماری‌ها منجر شود، است.

۱۴- ما به توسعه راهبردها برای تنظیم اقدامات پیشگیری و مهار حوادث و بیماری‌های محل کار در واکنش به چالش‌های تحمیل‌شده به دلیل تغییرات اقلیمی متعهد هستیم. این امر شامل مهیاسازی برای ریسک‌های فزاینده نظیر فشار یا استرس گرمایی و بلایای زیست‌محیطی تأثیرگذار بر شرایط کاری است.

۱۵- ما متعهد هستیم فرهنگ محیط‌های کاری ایمن‌تر و سالم‌تر را با آموزش کارفرمایان و کارگران در مورد حقوق و مسئولیت‌های آنان، اهمیت پیروی از پروتکل‌های ایمنی و بهداشتی، و مزایای سرمایه‌گذاری در زمینه بهداشت کارگران ترویج داده و ارتقا بخشیم.

۱۶- ما در زمینه گسترش و پیشبرد برنامه‌های بیمه اجتماعی برای همه کارگران در تمامی انواع اشتغال تلاش خواهیم کرد تا اطمینان حاصل نماییم که این‌گونه برنامه‌ها قابل دسترس هستند و حمایت‌های کافی در برابر آسیب‌ها، بیماری‌های محل کار و بیکاری ارائه می‌شود.

۱۷- به منظور تسهیل تبادل دانش و بهترین روش‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، توافق می‌کنیم که شبکه حفاظت فنی و بهداشت کار بریکس ایجاد شود. این شبکه به‌عنوان پلتفرم همکاری بین آژانس‌های دولتی، کارشناسان صنایع و مؤسسات پژوهشی در کشورهای خود انجام وظیفه خواهد کرد.

۱۸- شبکه حفاظت فنی و بهداشت کار بریکس در زمینه تدوین خط‌مشی‌های ایمنی و بهداشت، استانداردهای

یکسان بین‌المللی ایمنی و بهداشت، انجام ابتکارات تحقیقاتی مشترک، تبادل مطمئن داده‌ها و برگزاری منظم همایش‌ها و کارگاه‌های بحث و گفتگو در مورد پیشرفت‌ها و چالش‌های حفاظت فنی و بهداشت کار تمرکز خواهد یافت.

توسعه حمایت‌های اجتماعی برای کشورهای بریکس:

ابزارهای مدرن سیاست اجتماعی

۱۹- با به‌رسمیت شناختن نقش حیاتی که نظام‌های قوی حمایت اجتماعی در حمایت و ترویج ثبات اقتصادی و ارتقای کیفیت زندگی ایفا می‌کنند، ما خود را به پیشبرد سیاست‌های اجتماعی متعهد می‌دانیم که از جمعیت کشورهای ما حمایت نماید و آن را توانمند سازد. هدف ما تطبیق و نوآوری در رویکردهای حمایت اجتماعی ما برای تأمین نیازهای گوناگون جمعیت‌هایمان است.

۲۰- ما به توسعه و گسترش ابزارهای بیمه اجتماعی متناسب‌سازی‌شده با نیازهای شهروندان خوداشتغال متعهد هستیم که موضوعاتی نظیر مزایای دوران بارداری و زایمان، خطرات مربوط به از کارافتادگی، حوادث و بیماری‌های مربوط به کار را پوشش دهد. این ابزارها، دسترسی به تأمین اجتماعی را فراهم خواهند کرد و به این صورت، ثبات و حمایت از افراد خوداشتغال را تضمین می‌کنند.

۲۱- ما از افرادی که تخلفات مربوط به تعهدات قوانین کار را گزارش می‌دهند، حمایت می‌کنیم تا گزارش‌دهی سوءرفتارها و تخلفات را تشویق و از افرادی که به اجرای انطباق قوانین کمک می‌کنند، طبق خط‌مشی‌های سازمان بین‌المللی کار در خصوص اصول کلی بازرسی کار، حفظ و حراست شود.

۲۲- ما اقدامات و ابتکارات مشترک بین کشورهای بریکس را به‌رسمیت می‌شناسیم، نظیر چارچوب همکاری

تأمین اجتماعی بریکس (مصوب ۲۰۱۷) و دفتر ارتباط مجازی تأمین اجتماعی بریکس (با حمایت سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی) برای تبادل بهترین روش‌ها و تدوین مشترک راهکارها برای چالش‌های اجتماعی مشترک. ما انجام پروژه‌های تحقیقات مشارکتی، تبادلات سیاستی و تدوین سازوکارهای برنامه‌های اجتماعی را ترویج و حمایت می‌کنیم تا تمامی کارگران، فارغ‌از وضعیت استخدامی خود، از استاندارد شایسته زندگی و حمایت‌های کافی و مناسب در برابر ریسک‌های اجتماعی بهره‌مند شوند.

راه پیش‌رو

۲۳- ما این بیانیه را برای ملاحظه رهبران به اجلاس بریکس ارائه خواهیم کرد و توصیه می‌کنیم که ایشان بر تعهدات ما برای تقویت بازار کار فراگیر و رقابتی و محیط‌های کار ایمن و سالم صحه گذارند. هدف ما از تصویب این ابتکارات، تضمین سیاست‌ها و نظام‌های کار و حمایت‌های اجتماعی است که بازتاب نیازهای کارگران ما و واقعیت‌های اقتصاد جهانی باشد. ما مشتاقانه در انتظار تلاش‌های همکاری و پیشرفت‌های مشترک در این حوزه‌های حیاتی هستیم.

۲۴- ما تلاش‌های خود را دوچندان خواهیم کرد تا پلتفرم بریکس در زمینه زیست‌بوم‌های بهره‌وری برای کار شایسته را عملیاتی کنیم تا تبادل دانش و اطلاعات در زمینه طراحی سیاست‌های منسجم، فراگیر و پایدار برای ارتقای بهره‌وری، بهبود شرایط کار و ایجاد اشتغال کیفی را تقویت نماید. آفریقای جنوبی همچنان این کار را تحت نهاد ریاست‌جمهوری برزیل رهبری و تسهیل خواهد کرد

۲۵- ما از همکاری ارزشمند شرکای اجتماعی و دیدگاه‌های آنان در زمینه توسعه بازار کار فراگیر استقبال می‌نماییم و هدف ما تقویت ساختار گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه است.

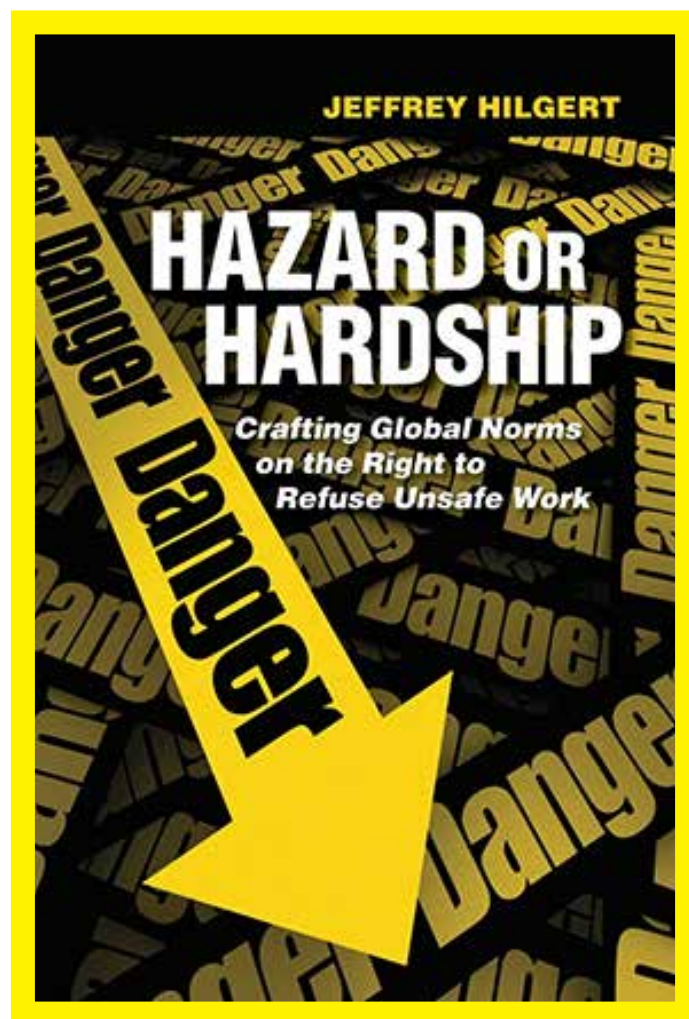
۲۶- ما سپاسگزار کار کارشناسی و کمک‌های فنی ارائه‌شده توسط سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی هستیم و به همکاری خود با آنها ادامه خواهیم داد.

۲۷- ما از فدراسیون روسیه برای مدیریت برگزاری دهمین نشست وزرای کار و اشتغال بریکس و نشست‌های کارگروه اشتغال تشکر می‌کنیم و در انتظار برپایی نشست بعدی در سال ۲۰۲۵ تحت ریاست‌جمهوری جمهوری فدراتیو برزیل هستیم.



خطر یا سختی:

تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار ناایمن



جفری هیلگرت - ۲۰۱۳

تهیه و ترجمه: ساجده علامه^۱

«خطر یا سختی: تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار ناایمن»^۱ عنوان کتابی از جفری هیلگرت، استادیار روابط صنعتی دانشگاه مونترال است که توسط انتشارات دانشگاه کرنل در سال ۲۰۱۳ منتشر شده است. این کتاب بینش‌های دقیقی در مورد تاریخ «حق امتناع از کار ناایمن» ارائه می‌دهد. برای یک فرد عادی، حق خودداری از کار ناایمن و خطرناک ممکن است بسیار ابتدایی و ساده به نظر برسد، اما نویسنده در این کتاب به همه جنبه‌ها و چالش‌های مختلف مربوط به آن پرداخته است. وی با تحلیل عمیق تحولات اخیر در دنیای کار از جمله جهانی‌شدن، افزایش کارهای موقت و ناپایدار، سیاست‌های نفولیرال و تضعیف اتحادیه‌های کارگری نشان می‌دهد که چگونه این عوامل بر حقوق کارگران و به‌ویژه حق آنها در خودداری از انجام کارهای خطرناک تأثیر گذاشته است. از این رو، این کتاب یک مطالعه مفید برای کارگران، وکلا، کارشناسان و محققان حقوق و روابط کار و متخصصان ایمنی و بهداشت شغلی در مورد آسیب‌ها و بیماری‌های محل کار در سراسر جهان امروز و راه‌های جایگزین برای جلوگیری از وقوع آنها است.

امروزه، در هر سال بیش از ۲ میلیون کارگر در سراسر جهان در اثر مرگ‌ومیر ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند و میلیون‌ها نفر دیگر نیز دچار حوادث و آسیب‌های غیرمرگبار ناشی از کار می‌شوند. بسیاری از این کارگران به علت اقدام یا اعتراض در یک محیط خطرناک به‌سادگی نادیده گرفته شده یا حتی شغل خود را از دست داده‌اند. برای همه کارگران مهم است که در حین کار احساس امنیت کنند و همچنین احساس کنند

1 - Hilgert, J., Hazard or Hardship: Crafting Global Norms on the Right to Refuse Unsafe Work. Cornell University Press; 2013.

که از حمایت دستورالعمل‌های بین‌المللی برای خودداری از کارهای خطرناک برخوردار هستند. علاوه بر این، ارتباط کارفرما با کارکنان و استانداردهای جهانی برای امتناع از کار ناایمن برای ایجاد یک اقتصاد جهانی مولد و کارآمد حیاتی است.

جفری هیلگرت در کتاب خود «خطر یا سختی: تدوین هنجارهای جهانی در مورد حق امتناع از کار ناایمن»، استدلال قانع‌کننده‌ای علیه چارچوب حقوقی حاضر در مورد حق امتناع از کار ناایمن در جهان کنونی را ارائه می‌دهد. این کتاب به بررسی این موضوع می‌پردازد که چرا برخی از حقوق امتناع به اندازه کافی مورد حمایت قرار نمی‌گیرند و این داستان را از طریق تجربیات واقعی انسان‌ها روایت می‌کند. این کتاب، پیامدهای امتناع از کار، منطق پشت قوانین حمایتی آن، منشاء و اثربخشی چارچوب حقوقی کنونی و جایگزین‌هایی که می‌توان به جای آن قرار داد، را توضیح می‌دهد.

بزرگ‌ترین و بحث‌برانگیزترین چالش‌های موجود در تدوین هنجارهای جهانی برای امتناع از کار ناایمن، به تعریف دقیق خطر و تعیین کسی که در مورد میزان واقعی خطر در کار تصمیم می‌گیرد، مربوط می‌شود. درک کارگران از کار خطرناک با درک کارفرمایان آنها و همچنین با درک سیاست‌گذاران و قضات متفاوت است. هیلگرت معتقد است که حق امتناع از کار ناایمن باید به عنوان یک حق اساسی و بنیادی بشر تحت قوانین بین‌المللی در نظر گرفته شود. این دقیقاً همان شیوه‌ای است که سازمان بین‌المللی کار آن را در کنوانسیون شماره ۱۵۵ خود در سال ۱۹۸۰ تعریف کرده است. باین حال، بیشتر این کتاب به انتقاد از اثربخشی کنوانسیون شماره ۱۵۵ اختصاص دارد.

از دهه ۱۹۴۰، رایج‌ترین روش برای حمایت از حق

امتناع از کار نایمن برای کارگران در آمریکای شمالی، چانه‌زنی جمعی بوده است. محبوبیت این رویکرد تا دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، حتی پس از تصویب قانون ایمنی و بهداشت شغلی (OSHA)^۱ در سال ۱۹۷۰، ادامه یافت. مشکل اصلی چانه‌زنی جمعی این است که هیچ کاری برای حمایت از فرد انجام نمی‌دهد، زیرا حقوق آن‌ها تنها تا زمانی که به نیازهای تجاری مدیران آسیب نرساند، وجود دارد. هیلگرت توضیح می‌دهد: «حق امتناع از کار نایمن به عنوان یک حق جهانی بشر به یک «حق ایمن» تبدیل شده است - یک حق حمایت اجتماعی محدود اما یک «حق ایمن» برای کسب و کار، کنترل مدیریت و اقتصاد آزاد».

هیلگرت در این کتاب شرح می‌دهد که چگونه کارکنان به صورت فردی، هنگام تلاش برای طرح ادعایی مبنی بر کار نایمن در محیط کار خود با محدودیت‌های قانونی جدی تحت استانداردهای سازمان بین‌المللی کار مواجه می‌شوند. اولاً، کارگر باید ادعای خود مبنی بر وجود خطر را توجیه کند - الزامی که بار سخت اثبات ارائه شواهد غیرقابل‌دستیابی از یک خطر «منطقی» را بر دوش کارگر قرار می‌دهد. ثانیاً، کارگر باید به مدیریت شرکت گزارش دهد تا مدیریت بتواند یک ارزیابی از ادعای امتناع از کار نایمن را انجام دهد. این مرحله فرض می‌گیرد که کارفرمایان در قضاوت در مورد درستی ادعای کارگر نسبت به نیازهای تجاری کارفرما خنثی و بی‌طرف هستند - فرضی که در محیط‌های کار در سراسر جهان به سختی محتمل است. ثالثاً، سازمان بین‌المللی کار تصمیم‌گیری در مورد پیگیری سلامت و ایمنی کارگران را به دولت‌ها واگذار می‌کند. متأسفانه، این رویکرد اجازه می‌دهد تا حمایت از کارکنان تحت استانداردهای بین‌المللی کار نادیده گرفته یا فراموش شوند. در مجموع، استانداردهای سازمان بین‌المللی کار موانع جدی را بر سر راه حق کارکنان

۱ - به قانونی در ایالات متحده اشاره دارد که برای محافظت از سلامت و ایمنی کارگران در محیط کار تصویب شده است.

در امتناع از کار نایمن تحمیل می‌کند.

هیلگرت توضیح می‌دهد که چگونه مدل شکل گرفته تحت کنوانسیون شماره ۱۵۵ با حقوق محدود امتناع، به عنوان مدل غالب حق امتناع از کار نایمن در جهان عمل می‌کند. حال پرسش این است که این مدل تا چه اندازه خوب کار می‌کند؟ یک مطالعه در سال ۱۹۹۲ حدود ۳۰۰ شکایت امتناع از کار در استان اونتاریو در کانادا در سال‌های ۱۹۸۷-۱۹۸۸ را بررسی کرده است. این مطالعه دریافت که تنها ۱۶/۲ درصد از امتناع‌ها از سوی نیروی کار خارج از اتحادیه‌ها آمده است؛ بقیه از سوی کارگرانی است که قبلاً تحت یک توافق‌نامه چانه‌زنی جمعی بوده‌اند. نویسندگان مطالعه نتیجه گرفتند که همچنان عدم تعادل قدرت وجود دارد: کارگرانی که برای کسب بیشترین نفع از حقوق امتناع اقامه کرده بودند، در واقع، بسیار کم بهره‌مند شده‌اند. کارکنان طبق قوانین OSHA در ایالات متحده، برای اثبات اعتبار ادعاهای خود در مورد شرایط خطرناک با موانعی مشابه مواجه هستند. نتیجه این است که تنها ۳۹۰ مورد از ۱۸۶۴ شکایت کارکنان در سال ۲۰۰۷ دارای اعتبار تشخیص داده شدند. نکته طعنه‌آمیز این است که در حین اینکه کارکنان وظیفه دارند شواهد شرایط خطرناک را با رعایت یک آستانه خطر از پیش تعیین‌شده ارائه دهند، کارفرما ملزم نیست ثابت کند که این شرایط خطرناک نیست (یا هست)، این امر باعث می‌شود این فرایند به نفع کارفرما باشد. هیلگرت معتقد است از آنجایی که تعداد امتناع‌های از کار نسبت به تعداد صدمات، بیماری‌ها و تلفات محل کار کم باقی مانده است، احتمالاً چارچوب قانونی برای محافظت از حق امتناع یک چارچوب ناکارآمد است که نیاز به بازنگری دارد.

این کتاب همچنین به ریشه‌های مدل جهانی و مذاکرات انجام‌شده طی کنوانسیون شماره ۱۵۵ که بسیار مورد مناقشه و بحث‌برانگیز بود، می‌پردازد. طی این مذاکرات، درنهایت هرگونه اصلاح پیشنهادی از سوی اعضای گروه‌های

کارگری رد شده و اولویت‌های سودمحور مدیریتی غالب شدند. شواهد نشان می‌دهد که حقوق امتناع تحت این چارچوب قانونی محدود مؤثر نیست و نابرابری اجتماعی ذاتی بین کارفرما و کارگر در محل کار را نادیده می‌گیرد. آنچه هیلگرت آن را «بحران خاموش در سیاست بین‌المللی ایمنی و بهداشت شغلی» می‌نامد، یعنی این هنجارهای جهانی که مانع مقاومت کارگران و حفظ قدرت کارفرمایان می‌شود، کارگران را مجبور به انتخاب میان خطر و سختی می‌کند.

هیلگرت پیشنهاداتی برای رفع بحران عدم رعایت ایمنی و بهداشت شغلی در سطح بین‌المللی ارائه می‌کند. از جمله این پیشنهادات می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: تضمین حق امتناع از انجام کار در تمامی شرایط مخاطره‌آمیز، حمایت از کارگران در برابر هرگونه تبعیض، الزام مشارکت فعال کمیته‌های ایمنی و بهداشت شغلی در چانه‌زنی جمعی. هدف نهایی هیلگرت، تحقق اصل «غیرکالایی شدن نیروی کار» است: بدین معنی که کارگران نباید به‌عنوان یک کالای قابل خریدوفروش محسوب شوند و روابط کار در چنین محیط‌های کاری می‌باید مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

این کتاب در شش فصل همراه با یک مقدمه و نتیجه‌گیری در ۲۰۷ صفحه نگارش شده است. ابتدا نویسنده در مقدمه‌ای با عنوان «کارگران کالاشده و پاسخ جامعه جهانی» به بررسی تاریخی و نظری حقوق فردی در محیط کار پرداخته است و نشان می‌دهد که چگونه هنجارهای جهانی، کارگران را تضعیف می‌کنند. این هنجارها با محدود کردن توانایی کارگران در شناسایی و اقدام در برابر خطرات محیط کار، آنها را از حقوق اساسی‌شان محروم می‌کنند. هیلگرت خواستار بازنگری جامع در سیاست‌های بهداشت و ایمنی کارگران است و بر لزوم تقویت حمایت‌ها و ایجاد سازوکارهای اجرایی مؤثر تأکید می‌کند.

در فصل اول، با عنوان «حقوق بشر و مبارزه برای تعریف

خطرات» هیلگرت به بررسی چگونگی تعریف و شناسایی خطرات در محیط کار می‌پردازد. او توضیح می‌دهد که حقوق بشر می‌باید به‌عنوان یک چارچوب اساسی برای حمایت از کارگران در برابر شرایط کاری نایمن در نظر گرفته شود. نویسنده به تاریخچه‌ای از تلاش‌های بین‌المللی برای تعریف و استانداردسازی حقوق کارگران اشاره کرده و نشان می‌دهد که چگونه این تلاش‌ها اغلب ناکام مانده‌اند. هیلگرت استدلال می‌کند که بسیاری از استانداردهای بین‌المللی کار به‌جای تقویت حقوق کارگران، آنها را تضعیف می‌کنند. او به مواردی از تاریخ کارگری اشاره می‌کند که در آنها کارگران به‌دلیل امتناع از کار در شرایط نایمن با مجازات‌های شدید مواجه شده‌اند.

در فصل دوم کتاب با عنوان «دیدگاه‌های نظری درباره حقوق فردی در اشتغال»، جفری هیلگرت به بررسی دیدگاه‌های نظری مختلف درباره حقوق فردی در محیط کار می‌پردازد. او به تحلیل چگونگی شکل‌گیری و توسعه این حقوق در طول زمان می‌پردازد و نشان می‌دهد که چگونه این حقوق در چارچوب‌های مختلف قانونی و اجتماعی تعریف شده‌اند. یکی از نکات مهم این فصل، تأکید بر اهمیت ایجاد یک چارچوب قانونی محکم برای حمایت از کارگران است. هیلگرت استدلال می‌کند که بدون چنین چارچوبی، کارگران نمی‌توانند به‌طور مؤثر از حقوق خود دفاع کنند و در برابر خطرات محیط کار مقاومت کنند.

در فصل سوم کتاب با عنوان «حق امتناع در حقوق بین‌الملل»، نویسنده به بررسی حق امتناع از کار در شرایط نایمن در چارچوب حقوق کار بین‌الملل می‌پردازد. او ضمن تحلیل چگونگی تدوین و اجرای این حق در سطح جهانی، نشان می‌دهد که چگونه این حق در قوانین و استانداردهای بین‌المللی کار تعریف شده است.

هیلگرت در فصل چهارم کتاب با عنوان «اثربخشی حقوق امتناع در کنوانسیون ۱۵۵» به بررسی اثربخشی

حقوق امتناع از کار در چارچوب کنوانسیون ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار می‌پردازد. این کنوانسیون به موضوع ایمنی و بهداشت شغلی اختصاص دارد و تلاش می‌کند تا از کارگران در برابر شرایط کاری ناایمن حمایت کند. یکی از نکات مهم این فصل بررسی چالش‌های موجود در اجرای این حقوق است. هیلگرت نشان می‌دهد که چگونه موانع قانونی و فرهنگی می‌توانند اجرای موثر این حقوق را دشوار کنند.

فصل پنجم کتاب «ریشه‌های ایدئولوژیک چارچوب جهانی حقوق امتناع» به بررسی تأثیر ایدئولوژی‌های مختلف از جمله لیبرالیسم، سوسیالیسم و نئولیبرالیسم بر حقوق کارگران می‌پردازد. این فصل نشان می‌دهد که چگونه این ایدئولوژی‌ها به شکل‌گیری چارچوب‌های قانونی و استانداردها در سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار کمک کرده‌اند و درعین حال، محدودیت‌هایی را نیز برای کارگران ایجاد کرده‌اند.

هیلگرت در فصل ششم این کتاب با عنوان «مذاکره بر سر حقوق ایمن در مقابل جستجوی عدالت اجتماعی» به بررسی فرایندهای مذاکره می‌پردازد که در آنها حقوق کارگران برای امتناع از کار در شرایط ناایمن تعریف و تدوین می‌شوند. او نشان می‌دهد که چگونه این مذاکرات اغلب تحت تأثیر منافع کارفرمایان و سرمایه‌گذاران قرار می‌گیرند

و حقوق کارگران اغلب به حاشیه رانده می‌شوند. آنچه که در اینجا مهم است بررسی مفهوم عدالت اجتماعی در زمینه حقوق کارگران است. وی استدلال می‌کند که حقوق کارگران باید به‌عنوان بخشی از یک تلاش گسترده‌تر برای دستیابی به عدالت اجتماعی در نظر گرفته شود.

و درنهایت، کتاب در نتیجه‌گیری با عنوان «آینده حقوق کار در محیط کار» به بررسی آینده حقوق کارگران در محیط کار می‌پردازد. گیلبرت در اینجا توضیح می‌دهد که چگونه افزایش آگاهی اجتماعی و سیاست‌های دولتی در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی در نیم قرن گذشته به بهبود شرایط کاری منجر شده است. بااین حال، وی تأکید می‌کند که هنوز چالش‌های زیادی در راه اجرای موثر این حقوق وجود دارد. او به محدودیت‌های موجود در استانداردهای بین‌المللی کار اشاره می‌کند که اغلب تحت تأثیر منافع کارفرمایان و سرمایه‌گذاران قرار دارند. این محدودیت‌ها می‌توانند حقوق کارگران را تضعیف کنند و مانع از دستیابی به عدالت اجتماعی شوند. بنابراین، بهبود شرایط کاری و حمایت از حقوق کارگران در امتناع از کار ناایمن و خطرناک نیازمند اتخاذ یک رویکرد جامع‌تر و انسانی‌تر در آینده خواهد بود.

بررسی الگوهای نظارت بر طرح‌های اشتغال

نویسندگان: قاسم رستم‌پور، مریم سلگی



بازار کار به‌عنوان یکی از بازارهای چهارگانه اقتصادی نقش مهمی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها برعهده دارد و تدوین سیاست‌های مناسب با بهره‌گیری از تجارب گذشته و توجه به ظرفیت‌های کشور می‌تواند در ایجاد فرصت‌های شغلی و کاهش بیکاری نقش بسزایی داشته باشد. طی دهه‌های اخیر، طرح‌ها و برنامه‌های اشتغال‌زایی متعددی در قالب سیاست‌های چهارگانه بازار کار به مرحله اجرا گذارده شده‌اند. آگاهی از موانع و چالش‌های تحقق این طرح‌ها و برنامه‌ها و اصلاح و استفاده مجدد از بهترین سیاست‌ها و برنامه‌ها در زمینه حل مسئله اشتغال و بیکاری می‌تواند راهگشای حل مشکلات موجود در حوزه بازار کار باشد. یادگیری مبتنی بر تجربه می‌تواند برای برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های حوزه بازار کار در سال‌های پیش‌رو مفید باشد. درواقع، بررسی جوانب مختلف تصمیم‌های اتخاذشده و اثرات اجرای آن‌ها، منجر به ارائه کار مطلوب و خدمت‌رسانی باکیفیت به جامعه هدف خواهد شد و از خطاها و تلاش‌های تکراری جلوگیری می‌کند.

در سالیان اخیر، در دولت‌های مختلف تلاش‌هایی برای نظارت بر بازار کار و اشتغال‌آبادی صورت پذیرفته است، اما به‌علت گستردگی بازیگران این حوزه، مدل‌ها و نتایج فعالیت‌های نظارتی دارای جامعیت کافی نبوده و قابلیت تعمیم نیستند. فقدان اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری وجود دارد و لذا تلاش‌ها، چه در حوزه خدمات اشتغال و چه در حوزه تغییر قوانین، دارای بهره‌وری کامل نیستند.

در این کتاب که مطالب آن با همت تیمی متخصص و جوان در کنار همکاری باتجربه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تدوین شده است، سعی بر آن بوده تا تمامی مدل‌های نظارتی موجود کشور در حوزه اشتغال احصا شده، مورد بازبینی و نقد قرارگیرد، تا درنهایت، دقیق‌ترین شیوه‌ی نظارتی به‌دست آید. مدل‌های نظارتی سازمان‌هایی همچون صندوق کارآفرینی امید، معاونت اشتغال و خودکفایی کمیته امداد امام خمینی، بنیاد علوی، بنیاد برکت، طرح‌های مختلف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ازجمله مدل‌های نظارتی بررسی شده در این کتاب هستند. بررسی‌ها منجر به تدوین یک مدل نظارتی نهایی شده که اجرای آن نیازمند مکمل‌هایی چون تیم اجرایی متخصص، زیرساخت قوی و هوشمند و مدیریت همه جانبه و چابک برای اجرای بهینه است. همچنین دستیابی به نتایج دقیق همراه با تحلیل‌های واقع‌بینانه، کمک شایانی خواهد کرد که مجریان حوزه اشتغال در برنامه‌ریزی‌های ملی و استانی با اطلاعات روشن‌تری تصمیم گیرند و سیاست‌گذاران بتوانند با نگاهی جامع، خلأها و زوائد قوانین و دستورالعمل‌ها را برطرف نمایند.

این کتاب در چهارفصل تنظیم و به‌صورت الکترونیکی توسط مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به انتشار درآمده و از طریق نشانی <https://www.lssipub.ir> قابل تهیه می‌باشد.



سازمان بین المللی کار مرکز جدید دانش بر خط خود در زمینه هوش مصنوعی و اقتصاد دیجیتال را راه اندازی کرد

– **هوش مصنوعی**، از جمله تجزیه و تحلیل پیامدهای آن بر اشتغال و بهره‌وری؛

– **مدیریت الگوریتمی**، که به استفاده از الگوریتم‌ها و داده‌های ردیابی شده برای مدیریت و نظارت بر کار اشاره دارد؛

– **سکوها دیجیتال کار**، که در دهه گذشته به عنوان شکل جدیدی از کار به طور تصاعدی رشد کرده‌اند و موضوع بحث تنظیم استاندارد در کنفرانس بین‌المللی کار در سال‌های ۲۰۲۵ و ۲۰۲۶ خواهند بود؛ و

– **داده‌های شخصی کارگران**، به عنوان وسیله‌ای برای ارائه راهنمایی به منظور نحوه تعامل کارفرمایان برای جمع‌آوری داده‌های شخصی مربوط به کارگران.

گیلبرت هونگیو، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، طی سخنانی در این مراسم گفت: «ما متوجه هستیم که مکان‌های کاری در سراسر جهان توسط هوش مصنوعی در حال تغییر

سازمان بین‌المللی کار (ILO) رصدخانه جدیدی را در زمینه هوش مصنوعی (AI) و کار در اقتصاد دیجیتال راه‌اندازی کرده است. این منبع آنلاین به منظور شناخت اهمیت تأثیرات هوش مصنوعی بر دنیای کار ایجاد شده است. هدف این مرکز این است که منبع مهمی از دانش بین‌المللی پیشرو در جهان در جنبه‌های مختلف هوش مصنوعی و اقتصاد دیجیتال باشد.

این منبع جدید و برخط دانش در زمینه هوش مصنوعی، اقتصاد دیجیتال و دنیای کار، که توسط سازمان بین‌المللی کار راه‌اندازی شده است، با هدف تبدیل شدن به یک منبع بین‌المللی پیشرو دانش و منابع در این زمینه ایجاد شده است. این رصدخانه با تمرکز بر چهار حوزه کلیدی، اقدام به گردآوری شواهد، تجزیه و تحلیل و همچنین تخصص‌های مرتبط با هوش مصنوعی و اقتصاد دیجیتال خواهد کرد. این چهار حوزه عبارت‌اند از:

سازمان ملل متحد در فناوری، مارینا الویرا کالدرون، وزیر کار و سیاست‌های اجتماعی ایتالیا، روبرتو سوارز سانتوس، دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان (IOE)، کتی فینگولد، معاون رئیس کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری (ITUC) و ریچارد سامانز، مدیر بخش تحقیقات سازمان بین‌المللی کار در این مراسم حضور داشتند

می‌باشند. هدف سازمان بین‌المللی کار حمایت از دولت‌ها و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مدیریت این گذار است تا هوش مصنوعی به یک نیروی مثبت تبدیل شود». این رصدخانه در ۲۵ سپتامبر ۲۰۲۴ در یک رویداد برخط راه‌اندازی شد. علاوه بر مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، نفرات دیگری نظیر آماندپ سینگ گیل، فرستاده دبیرکل



استخدام همراه با پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مواجه شوند. سنجش هزینه‌های استخدام کارگران مهاجر می‌تواند به تشخیص نوع هزینه‌های متحمل شده؛ شناسایی ویژگی‌هایی که مهاجران را در معرض بیشترین ریسک قرار می‌دهند؛ یا شناسایی صنایع و کربدوره‌های مهاجرتی که بالاترین هزینه‌ها را دارند، کمک کند.

در این دوره آموزشی علاوه بر نحوه محاسبه شاخص، نحوه تطبیق آن با بافتار ملی و همچنین نحوه تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها نیز مورد بحث قرار می‌گیرد.

این دوره برای کارکنان سازمان‌های مسئول آمار مهاجرت کار طراحی شده و برای سیاستگذاران، شرکای اجتماعی کار، پژوهشگران و تحلیلگران بازار کار نیز مفید است. دوره به صورت خودآموز و مجانی از طریق نشانی زیر در دسترس همگان قرار دارد:

<https://ecampus.itsilo.org/>

سنجش هزینه‌های استخدام مهاجران (نمایه ۱۰,۷,۱ اهداف توسعه پایدار)

دپارتمان آمار سازمان بین‌المللی کار، دوره آموزشی الکترونیکی را با پشتیبانی مرکز آمار کره طراحی پیاده‌سازی کرده است. در این دوره آموزشی، آخرین دستورالعمل‌های بین‌المللی به منظور تولید داده برای نمایه SDG ۱۰,۷,۱ «هزینه استخدام متحمل شده توسط کارگر به عنوان نسبت درآمد سالانه کسب‌شده در کشور مقصد» ارائه می‌شود. هدف، پایش مهاجرت منظم، ایمن و مسئولانه افراد از طریق اطمینان از شیوه‌های استخدام منصفانه برای همه است.

استخدام منصفانه، مؤلفه‌ای مهم برای یک سیاست مهاجرتی خوب است. مهاجران ممکن است طی فرایند استخدام با چالش‌های مهمی از جمله هزینه‌های بالای

انتشار گزارش حمایت اجتماعی در جهان ۲۰۲۴-۲۰۲۶

مؤثر زنان کمتر از مردان است (به ترتیب ۵۰/۱ و ۵۴/۶ درصد). این شکاف‌ها، به‌ویژه با توجه به نقش بالقوه حمایت اجتماعی در کاهش اثرات تغییرات اقلیمی، کمک به مردم و جوامع برای سازگاری با واقعیت جدید ناشی از تغییرات اقلیمی و تسهیل یک گذار عادلانه به آینده‌ای پایدار، بسیار مهم هستند.

گیلبرت اف. هونگبو، مدیر کل سازمان بین‌المللی کار، در این زمینه می‌گوید: «تغییرات اقلیمی مرز نمی‌شناسد و ما نمی‌توانیم دیواری برای خود برای دوری از این بحران بسازیم. بحران اقلیمی همه ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد و مهم‌ترین تهدید برای عدالت اجتماعی در عصر حاضر است. بسیاری از کشورهایی که شدیدترین پیامدهای این بحران را تجربه می‌کنند، به‌ویژه برای مقابله با پیامدهای زیست‌محیطی و معیشتی آن مجهز نیستند. ما باید بپذیریم که آنچه برای جوامع آسیب‌دیده رخ می‌دهد، بر همه ما تأثیر خواهد گذاشت. حمایت اجتماعی جهانی در صدر فهرست ابزارهای موجود است که به ما کمک می‌کند تا اطمینان حاصل کنیم که بحران اقلیمی باعث تعمیق نابرابری‌ها و محرومیت‌های موجود در جوامع آسیب‌دیده نمی‌گردد».

حمایت اجتماعی می‌تواند با ارائه مزایای حمایت اجتماعی، مانند امنیت درآمد و دسترسی به خدمات بهداشتی به افراد، در سازگاری با شوک‌های ناشی از تغییرات اقلیمی و مقابله با آن‌ها کمک کند. علاوه بر این، حمایت اجتماعی می‌تواند به خانواده‌ها، کارگران و بنگاه‌های اقتصادی در طول گذار به سمت اقتصاد سبز کمک کرده و

گزارش «حمایت اجتماعی در جهان طی سال‌های ۲۰۲۴-۲۰۲۶: حمایت اجتماعی جهانی برای اقدام اقلیمی و گذار عادلانه» که توسط سازمان بین‌المللی کار اخیراً منتشر شده است، مورد توجه و بحث بسیاری در مجامع جهانی قرار گرفته است. این گزارش نشان می‌دهد که دولت‌ها در استفاده کامل از ظرفیت قدرتمند حمایت اجتماعی برای مقابله با اثرات بحران‌های اقلیمی و حمایت از یک گذار عادلانه شکست خورده‌اند. همچنین این گزارش نشان می‌دهد کشورهایی که در برابر اثرات تغییرات اقلیمی از بیشترین آسیب‌پذیری رنج می‌برند، اغلب از پایین‌ترین سطح حمایت اجتماعی برخوردارند.

بر اساس گزارش «حمایت اجتماعی در جهان طی سال‌های ۲۰۲۴-۲۰۲۶»، برای نخستین بار در جهان، بیش از نیمی از جمعیت جهان (۵۲/۴ درصد) از نوعی پوشش حمایت اجتماعی برخوردارند. این رقم در سال تصویب اهداف توسعه پایدار یعنی سال ۲۰۱۵ ۴۲/۸ درصد بوده است. با این وجود، در ۲۰ کشور از آسیب‌پذیرترین کشورها در برابر بحران اقلیمی، ۹۱/۳ درصد از مردم (۳۶۴ میلیون نفر) همچنان فاقد هرگونه حمایت اجتماعی هستند. با نگاهی گسترده‌تر، ۷۵ درصد از جمعیت (۲/۱ میلیارد نفر) در ۵۰ کشور از آسیب‌پذیرترین کشورها در برابر بحران اقلیمی، از هرگونه پوشش حمایت اجتماعی محروم هستند. در سطح جهانی، اکثر کودکان (۷۶/۱ درصد) همچنان فاقد پوشش حمایت اجتماعی مؤثر هستند. شکاف جنسیتی قابل توجهی نیز وجود دارد، به‌طوری‌که پوشش حمایت اجتماعی

نتایج موثر و پایدار ارائه می‌دهد که برخی از آن‌ها به قرار زیر است:

- آماده شدن پیش از وقوع حوادث برای مخاطرات «عادی» چرخه زندگی و نیز شوک‌های اقلیمی از طریق برخورداری از نظام‌های حمایت اجتماعی تضمین‌کننده حمایت اجتماعی کافی برای همگان.
- استفاده از حمایت اجتماعی برای حمایت از تلاش‌های کاهش تغییرات اقلیمی و سازگاری با آن و جلب پذیرش عمومی برای این اقدامات.
- اولویت‌بندی سرمایه‌گذاری در حمایت اجتماعی از جمله حمایت خارجی برای کشورهای با محدودیت مالی.

گزارش یادشده در نشانی زیر قابل دستیابی است:

<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>

فعالیت‌های اقتصادی پایداری را امکان‌پذیر سازد. این امر شامل حمایت از کارگران از طریق آموزش و ارتقای مهارت‌ها است تا بدین‌وسیله آن‌ها برای اشتغال در بخش‌های سبز و کم‌کربن آماده شوند. همچنین، حمایت اجتماعی تضمین می‌کند که همه مشاغل، شایسته بوده و با حمایت و مزایای کافی همراه هستند. با این حال، علی‌رغم نقش حمایت اجتماعی به عنوان یک کاتالیزور و یک فعال‌کننده اقدامات مثبت اقلیمی، دولت‌ها به دلیل شکاف‌های پابرجای سطح پوشش حمایت اجتماعی و عدم سرمایه‌گذاری قابل توجه بر آن نتوانسته‌اند از ظرفیت حمایت اجتماعی بیشترین بهره را ببرند.

این گزارش خواستار اقدامات سیاستی قاطع و یکپارچه برای رفع شکاف‌های حمایت اجتماعی است و استدلال می‌کند که اکنون زمان افزایش قابل توجه سرمایه‌گذاری در حمایت اجتماعی است. همچنین این گزارش توصیه‌های مهمی را برای کمک به هدایت سیاست‌ها و اطمینان از





سند ملی هوش مصنوعی جمهوری اسلامی ایران ابلاغ شد

۱- توسعه و تربیت سرمایه انسانی متخصص، ماهر و متعهد متناسب با قرار گرفتن در جمع ۱۰ کشور پیشرو؛

۲- ارتقا و تأمین زیرساخت‌ها با تأکید بر زیرساخت‌های حقوقی و مالکیت فکری، زیرساخت‌های شبکه ملی اطلاعات و کلان‌داده، زیرساخت‌های پردازشی و مدل‌های بزرگ چندوجهی بومی با رویکرد شتاب‌دهی به پیشرفت هوش مصنوعی و کاربردی‌سازی آن؛

۳- رشد و جهش مداوم تولیدات فکری، علمی و فناورانه و تبدیل شدن به قطب تحقیقاتی هوش مصنوعی منطقه آسیای جنوب غربی با هدف رفع نیازهای کشور و مرجعیت بین‌المللی علمی و کاربردی حداقل در یکی از شاخه‌های این حوزه؛

۴- ارتقای نوآوری برپایه فناوری‌های بدیع با اثرگذاری اقتصادی و اجتماعی بالا به‌منظور ارتقای هوش مصنوعی در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات

شورای عالی انقلاب فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، سند ملی هوش مصنوعی را برای اجرا به دستگاه‌های کشور ابلاغ کرد. در این سند آمده است: هوش مصنوعی پدیده‌ای اجتماعی و مرتبط با زیست بوم دینی و فرهنگی جامعه محسوب می‌شود که می‌بایست ابتناء همه ابعاد آن بر مبانی، ارزش‌ها قابلیت‌ها، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران مورد توجه قرار گیرد.

مطابق چشم‌انداز سند، در سال ۱۴۱۲ هجری شمسی، جمهوری اسلامی ایران در زمره ۱۰ کشور پیشرو هوش مصنوعی دنیا قرار خواهد داشت و با استفاده از این فناوری در حکمرانی، موضوعات کلان کشور، ثروت‌آفرینی، ارزش‌آفرینی، تأمین سلامت، رفاه، امنیت و آسایش مردم، بیشترین پیشرفت را ایجاد می‌کند.

سند ملی هوش مصنوعی، ۷ هدف کلان را مدنظر قرار داده است:



گروه‌های اعزامی به سازمان بین‌المللی کار ساماندهی می‌شوند

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی دکتر شهرام محمدی در چهارمین جلسه گروه علمی حقوق کار و استانداردهای بین‌المللی کار اظهار داشت: تیم اعزامی به این اجلاس به دلیل عدم انجام برنامه‌ریزی لازم، حضور مؤثری نداشت لذا تمهیدات لازم در این خصوص از اولویت‌های آتی مؤسسه است.

وی جهت گسترش تعاملات بین‌المللی و دعوت از مدیرکل سازمان بین‌المللی کار اعلام آمادگی نمود.

در ابتدای این جلسه دکتر سمیه گل‌پور، رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور ضمن ارائه گزارش حضور در کنفرانس بین‌المللی کار (شماره ۱۱۲) و دستاوردهای به‌دست‌آمده از این اجلاس خاطر نشان ساخت: گروه‌های اعزامی اعم از کارگر و کارفرما و دولت، حضور موفق در اجلاس نداشتند؛ لذا پیشنهاد می‌شود با همکاری مؤسسه کار و تأمین اجتماعی آیین‌نامه اجرایی در خصوص نحوه حضور این گروه‌ها در اجلاس‌های آتی تدوین و آموزش‌های لازم برای آنها توسط مؤسسه ارائه شود تا حضور بهتر و مؤثرتری داشته باشند.

شایان ذکر است طرح‌های پژوهشی «آسیب‌شناسی نظام سیاست‌گذاری کلان کشور در حوزه آسیب‌های اجتماعی در چارچوب چرخه سیاست‌گذاری»، «ارزیابی اثربخشی اقدامات تشویقی قانون جوانی جمعیت و حمایت از خانواده» و «صورت‌بندی و تأسیس سازش در نهاد تشکلهای کارگری، کارفرمایی و اصناف» از مصوبات این جلسه بود.

۵- ارتقای رقابت‌پذیری اقتصادی کشور با استفاده از هوش

مصنوعی در سطح بازار داخلی و جهانی و دستیابی به

رشته‌های جهشی در اقتصاد هوش مصنوعی؛

۶- نقش‌آفرینی فعال در تعاملات و همکاری‌های آموزشی،

علمی، فناورانه و اقتصادی بین‌المللی با اولویت

کشورهای همسو در راستای منافع ملی و جهان اسلام

۷- ارتقای کیفیت حکمرانی با بهره‌مندی از قابلیت‌های

هوش مصنوعی در موضوعات کلان کشور با تأکید

بر ارتقای عدالت اجتماعی، امنیت ملی، پایداری و

انسجام ملی و سرمایه اجتماعی.

لازم‌به‌ذکر است، ستاد علم، فناوری و نوآوری شورای عالی

انقلاب فرهنگی وظیفه رصد اجرای سند را برعهده دارد.

سند ملی هوش مصنوعی جمهوری اسلامی ایران در

نشانی زیر قابل دسترسی است:

<https://rc.majlis.ir/fa/law/show/1811432>



دوره آموزشی حقوق بنیادین کار برگزار شد

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی،

این دوره با هدف بررسی مقاله‌نامه‌های بنیادین کار روزهای

شنبه و یکشنبه ۱۳ و ۱۴ مرداد ماه با حضور بیش از

دویست و پنجاه نفر به‌صورت ترکیبی (حضور و برخط)

برای کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ادارات کل

اجرائی برگزار شد.

مدرس دوره، ضمن بیان مقدماتی در مورد تاریخچه

و سیر تحول حقوق بین‌المللی کار و پیدایش سازمان

بین‌المللی به تحلیل جایگاه این نهاد تخصصی ملل متحد

و رابطه آن با دیوان حقوقی بین‌المللی پرداخت.

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

Aug & Sept 2024

268



Website: www.lssi.ir

Email: karojamehe@lssi.ir