

ماهنامه اجتماعی،
اقتصادی، علمی و فرهنگی



۲۶۹
پاییز ۱۴۰۳

کار و جابا



بسم الله الرحمن الرحيم

انتشار این شماره از مجله، علی‌رغم تلاشی که به‌عمل آمد به تأخیر افتاد که چند دلیل داشت، اول تأمین محتوای مناسب و باکیفیت برای مجله بود. متأسفانه فاصله دوساله‌ای که در انتشار مجله پیش آمد، موجب شد که رشته‌های ارتباطی با نویسندگان و کارشناسان خبره حوزه‌های کار و رفاه اجتماعی تاحدودی گسسته شود و پیوند مجدد نیازمند زمان است. دوم، تغییر ریاست مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و تأخیراتی بود که به‌واسطه چنین تغییراتی معمولاً در سازمان‌های ایرانی اتفاق می‌افتد. سوم، اجرای رویداد هفته پژوهش و اولویت‌های کاری ناشی از آن در پیش و پس از برگزاری رویداد بود که به‌ناچار کارکنان مجله را نیز درگیر خود کرد و امورات مجله را به تعویق انداخت. امیدواریم مخاطبین مجله کار و جامعه پوزش ما را پذیرا باشند.

در این شماره از مجله، به موضوعاتی پرداخته‌ایم که هریک به‌نحوی چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی بازار کار و جامعه را در عصر حاضر بررسی می‌کنند. این مقالات یا گزارش‌ها، باوجود تنوع موضوعی، همگی حول محور تأثیرات عوامل مختلف بر بازار کار و رفاه اجتماعی می‌چرخند و از این منظر، ارتباطی عمیق و معنادار با یکدیگر دارند.

اولین نوشتار، خلاصه گزارشی از سازمان بین‌المللی کار است که به **موانع ناشی از مسئولیت‌های مراقبت برای مشارکت زنان در بازار کار** می‌پردازد. این موضوع، یکی از چالش‌های اساسی در جوامع امروزی است که نه‌تنها بر زندگی فردی زنان تأثیر می‌گذارد، بلکه بر رشد اقتصادی و عدالت اجتماعی نیز تأثیرات عمیقی دارد. مسئولیت‌های مراقبت، ازجمله مراقبت از کودکان و سالمندان، اغلب به‌عنوان مانعی برای حضور کامل زنان در بازار کار عمل می‌کنند و این مقاله علاوه بر ارائه تصویری جهانی از این موضوع، به بررسی راه‌حل‌های ممکن برای کاهش این موانع می‌پردازد.

در ادامه، به **آسیب‌شناسی تسهیلات اشتغال‌زایی** در ایران و بررسی سیاست‌ها و برنامه‌های دولتی که با هدف ایجاد فرصت‌های شغلی طراحی شده‌اند، پرداخته شده است. این مقاله به‌دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا این برنامه‌ها به‌درستی اجرا می‌شوند و آیا توانسته‌اند به اهداف خود دست یابند یا خیر. سیاست‌های اشتغال‌زایی می‌توانند نقش مهمی در کاهش موانع پیش‌روی کسب و کارها و بالتبع افزایش مشارکت فعال اقتصادی ایفا کنند.

سومین مقاله، **بررسی اثرات تحولات فناوری بر بازار کار**، به یکی از مهم‌ترین مقولات قرن حاضر می‌پردازد. فناوری‌های نوین، ازجمله هوش مصنوعی و خودکارسازی، در حال تغییر شکل بازار کار هستند و این مقاله تأثیرات مثبت و منفی این تحولات بر مشاغل و نیروی کار را بررسی کرده است. این موضوع به‌طور مستقیم با سیاست‌های اشتغال‌زایی و همچنین مسئله مشارکت زنان در بازار کار (مقالات اول و دوم) مرتبط است، چرا که فناوری می‌تواند هم فرصت‌های جدید ایجاد کند و هم چالش‌هایی برای برخی گروه‌های شغلی به‌وجود آورد. علاوه بر آن، تحولات فناوری در صورتی که به‌درستی بهره‌برداری شوند، می‌توانند راه‌حل‌های مفیدی را به‌ویژه در اقتصاد مراقبت ارائه داده و به مشارکت اقتصادی بیشتر آحاد جامعه ازجمله زنان منجر شوند.

مقاله چهارم، یک مقاله تاریخی است. این مقاله تحت عنوان **اثرات جنگ بر تأمین اجتماعی و مستمري بازنشستگان**، به ذکر تاریخچه ایجاد و فرازونشیب‌های نظام‌های بازنشستگی در کشورها و تأثیر جنگ‌ها و بحران‌ها بر آن پرداخته است که در جای خود موضوع شایان توجهی است.

در نهایت، در این شماره از مجله تلاش شده است تا با بررسی این موضوعات متنوع، تصویری جامع از چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی بازار کار و تأمین اجتماعی ارائه شود. هریک از این مقالات، به‌نوعی به دیگری مرتبط است و نشان می‌دهد که چگونه عوامل مختلف، ازجمله سیاست‌های دولتی، فناوری و همچنین بحران‌های جهانی، می‌توانند بر زندگی شغلی و اجتماعی افراد اثرگذار باشند. امیدواریم که این شماره از مجله بینش‌های جدیدی را برای خوانندگان فراهم کرده و به گفت‌وگوهای سازنده در این زمینه‌ها دامن بزند.

سر دبیر ماهنامه کار و جامعه

کار و جامعه

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی

علمی و فرهنگی

شماره ۲۶۹- پاییز 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

Bookshop: <https://www.lssipub.ir>

کد پستی: ۱۴۵۵۹۶۳۳۱۱

Website: <http://karojamehe.lssi.ir>

Email: karojamehe@lssi.ir

مقاله علمی



۳۴

آسیب شناسی تسهیلات اشتغال زایی در ایران
با تمرکز بر تبصره ۱۸ قانون بودجه و ارائه
راهکارهای پیشنهادی

۵۸

بررسی اثرات تحولات فناوری بر بازار کار

۷۲

اثرات جنگ بر تأمین اجتماعی و مستمري
بازنشستگی در جهان



خلاصه سیاستی

۴

تأثیر مسئولیت های مرتبط با مراقبت بر
مشارکت زنان در نیروی کار



گزارش

۳

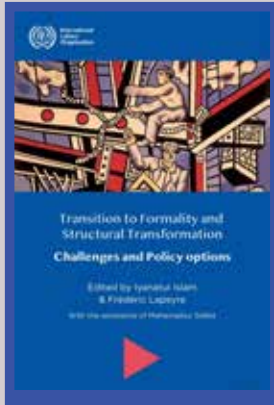
۸۸

بزرگداشت هفته پژوهش و فناوری در وزارت تعاون،
کار و رفاه اجتماعی، آذرماه ۱۴۰۳



تازه‌های نشر

۴



۱۰۲

مرور کتاب

گذار به بخش رسمی و تحول ساختاری:
چالش‌ها و گزینه‌های سیاستی

۱۰۷

تازه‌های کتاب

کار آفرینی در دوران پساکووید-۱۹
تحلیل نتایج برنامه ۲۰۲۲ دیده‌بان جهانی کار آفرینی ایران

اخبار

۵

۱۰۹

اخبار بین‌الملل

۱۰۹ برگزاری یکمصد و پنجاه و دومین اجلاس هیئت‌مدیره سازمان

بین‌المللی کار از ۲۸ اکتبر تا ۷ نوامبر

۱۱۰ به رسمیت شناختن فلسطین به عنوان یک کشور توسط

هیئت‌مدیره سازمان بین‌المللی کار

۱۱۱ برگزاری کنفرانس بین‌المللی تعاون در دهلی‌نو در نوامبر ۲۰۲۴

۱۱۲ برگزاری سمپوزیوم بین‌المللی «چشم‌انداز صفر برای پایداری

زنجیره‌های تأمین جهانی» در برلین در اکتبر ۲۰۲۴

۱۱۳

اخبار داخلی

۱۱۳ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مراسم بزرگداشت هفته

پژوهش و فناوری در آذرماه ۱۴۰۳ تأکید کرد

۱۱۵ معرفی موسسه کار و تأمین اجتماعی به عنوان کارفرمای

طرح پژوهشی برگزیده سال ۱۴۰۳

۱۱۶ برگزاری سلسله نشست‌های تخصصی مزد در آذرماه ۱۴۰۳



ICA GLOBAL
COOPERATIVE
CONFERENCE
COOPERATIVES BUILD PROSPERITY FOR ALL
25 - 30 November, 2024, Bharat Mandapam, New Delhi, India

تأثیر مسئولیت‌های مرتبط با مراقبت بر مشارکت زنان در نیروی کار

برگردان به فارسی: پریسا ریاحی

- در سال ۲۰۲۳، تعداد ۷۴۸ میلیون نفر ۱۵ ساله و بالاتر در سطح جهان، به دلیل مسئولیت مراقبت [در زمره جمعیت فعال اقتصادی قرار نداشته] و خارج از نیروی کار بودند. از این تعداد، ۷۰۸ میلیون نفر زن و ۴۰ میلیون نفر مرد بودند.
- مسئولیت مراقبت، اصلی‌ترین مانع برای حضور زنان در بازار کار است، در حالی که مردان معمولاً دلایل شخصی دیگری مانند تحصیل یا بیماری را ذکر می‌کنند.
- سهم زنان خارج از بازار کار به دلیل مسئولیت مراقبت، در سطح جهانی ۴۵ درصد است که بالاترین سهم متعلق به شمال آفریقا (۶۳ درصد) و پس از آن کشورهای عربی (۵۹ درصد) است. **این سهم در ایران بالاترین میزان در جهان بوده و به ۸۱٪ می‌رسد.**
- دو سوم این آمار، یا ۳۷۹ میلیون زن، در سنین باروری (۲۵ تا ۵۴ سال) هستند. توزیع نابرابر کار مراقبت بدون دستمزد بین زنان و مردان، مانع از فعالیت اقتصادی زنان و مشارکت مؤثر آنها در بازار کار شده و شکاف جنسیتی را در دنیای کار گسترش می‌دهد.
- سازمان جهانی کار توصیه می‌کند که کشورها برای تضمین کار شایسته در اقتصاد مراقبت، ترویج کار شایسته از طریق تضمین دسترسی همگانی به مراقبت؛ و اجرای قطعنامه ILO در مورد کار شایسته و اقتصاد مراقبت (۲۰۲۴) اقدامات فوری به عمل آورند.



۱. نسخه اصلی گزارش در نشانی زیر در دسترس است:

<https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation>

۲. کارشناس پژوهش، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

<https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-concerning-decent-work-and-care-economy>

مقدمه:

مراقبت، هسته اصلی رفاه انسانی، اجتماعی، اقتصادی، زیست‌محیطی و توسعه پایدار است. کار مراقبت، چه با دستمزد و چه بدون دستمزد، برای تمامی فعالیت‌های دیگر ضروری است [۱]. این شناخت، در کانون قطعنامه ILO در مورد کار شایسته و اقتصاد مراقبت^۱ که توسط دولت‌ها، سازمان‌های کارفرمایی و کارگری در کنفرانس بین‌المللی کار در ژوئن ۲۰۲۴ تصویب شد، قرار گرفته است. طبق قطعنامه ILO، اقتصاد مراقبت کارآمد نه تنها از افراد و خانواده‌ها حمایت می‌کند، بلکه به نیروی کار سالم‌تر، ایجاد شغل و افزایش بهره‌وری کمک کرده و بر کسب‌وکارها، کارگران و به‌طور کلی جامعه، تأثیر مثبت می‌گذارد. در این توافق سه‌جانبه مهم [قطعنامه] همچنین تأکید شده است که زنان، به ویژه زنانی که در شرایط آسیب‌پذیر و حاشیه‌ای قرار دارند، سهم عمده‌ای از کار مراقبت بدون دستمزد را برعهده دارند که برای حضور، ماندگاری و پیشرفت آنها در بازار کار، مانع ساختاری ایجاد می‌کند.

داده‌های ILO در سال ۲۰۱۸ نشان دادند که در سطح جهانی، ۶۰۶ میلیون زن در سن کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبتی از بازار کار خارج بوده‌اند، در حالی که این رقم برای مردان تنها ۴۱ میلیون نفر بوده است [۲]. در سطح جهانی، دلیل اصلی بیان‌شده توسط زنان در سن کار برای خارج بودن آنها از بازار کار، کار مراقبت بدون دستمزد^۳ (۴۲ درصد) بوده است، اما مردان، این دلیل را «تحصیل، بیماری

یا معلولیت» (۴۴ درصد) ذکر کرده بودند.

برآوردهای جدید جهانی و منطقه‌ای ILO که در این گزارش ارائه شده‌اند، نشان می‌دهند که مسئولیت مراقبت همچنان دلیل اصلی خارج بودن زنان از نیروی کار است. در سال ۲۰۲۳، ۷۴۸ میلیون نفر ۱۵ ساله و بالاتر (۷۰۸ میلیون زن و ۴۰ میلیون مرد) مسئولیت‌های مراقبت را دلیل خارج بودن از نیروی کار ذکر کرده‌اند. تقسیم جنسیتی عمیقاً ریشه‌دار برای مسئولیت مراقبت، همچنان حضور زنان را در بازار کار محدود کرده و از توانایی آنها برای مشارکت در کار دارای دستمزد و پیشرفت شغلی می‌کاهد.

پاندمی کووید-۱۹ موجب تشدید این نابرابری‌ها شد و میزان کار مراقبت بدون دستمزد انجام شده توسط زنان و به‌ویژه دختران را افزایش داد. در نتیجه، بسیاری از زنان از نیروی کار خارج شدند یا ساعات کاری خود را کاهش دادند. طبق برآوردهای جهانی ILO، در سال ۲۰۲۰، دو میلیون مادر از بازار کار خارج شدند [۳]. در بسیاری از کشورها، اثرات این بیماری همه‌گیر عمیق بود و نابرابری‌های جنسیتی را در حضور در بازار کار تشدید کرد [۴].

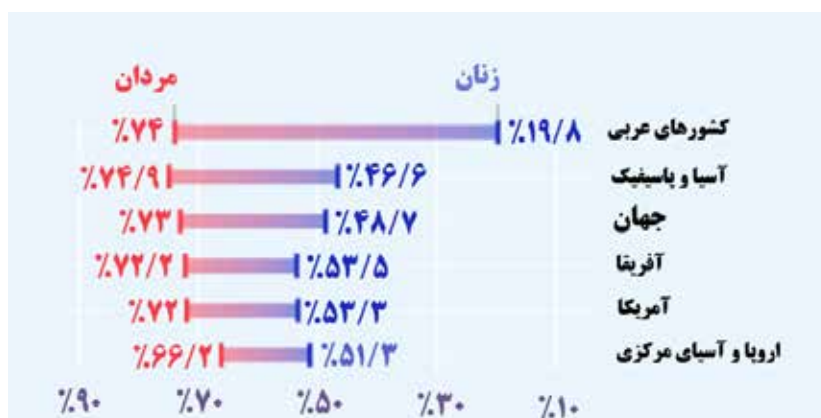
تغییرات در دنیای کار، تحولات جمعیتی، نوآوری‌های فناورانه و تغییرات اقلیمی، موجب تحول در تقاضا، عرضه و دسترسی به خدمات مراقبتی شده‌اند. بدون اقدام سیاستی، احتمالاً این تغییرات موجب تشدید نابرابری‌های موجود خواهند شد [۵]. علاوه بر این، سرعت بالای سالمندی جمعیت در برخی کشورها و تأثیرات تغییرات اقلیمی، تقاضا برای حمایت اجتماعی و خدمات مراقبت را افزایش داده، و هم‌زمان عرضه نیروی کار مراقبت و خدمات عمومی را تحت فشار قرار می‌دهند. این فشارها به کمبودهای کار شایسته در میان کارگران مراقبت خواهد افزود [۶].

برآوردهای جدید این گزارش ضمن حمایت از تعهدات

1. <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-concerning-decent-work-and-care-economy>

۲. برآوردهای ILO در سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۲۴ به دلیل بهبود روش‌شناسی، گسترش داده‌های در دسترس و تغییرات در داده‌های کشوری، قابل مقایسه نیستند.

۳. کار مراقبت بدون دستمزد شامل مراقبت از کودکان، والدین سالمند یا سایر اعضای خانواده، یا انجام کارهای خانه مانند نظافت و آشپزی می‌شود.



منبع: ILOSTAT، تخمین‌های مدل‌سازی شده توسط ILO، نوامبر ۲۰۲۳.

شکل ۱. نرخ مشارکت نیروی کار به تفکیک جنسیت، ۲۰۲۳

شهری/روستایی به دلیل مسئولیت‌های مراقبت، بر حضور زنان در بازار کار دارد. این گزارش همچنین چگونگی تغییر عدم حضور زنان در بازار کار طی پنج سال گذشته را در برخی از کشورهای دارای داده، نشان می‌دهد و به اصلاحات سیاستی مرتبط با مراقبت که در طول دوره بررسی رخ داده است، می‌پردازد. در نهایت، این گزارش پیامدهای سیاستی، به ویژه نقش سرمایه‌گذاری عمومی در مراقبت و آموزش اولیه دوران کودکی (ECE) را به عنوان ابزاری کلیدی برای حمایت از حضور مراقبان بدون دستمزد در بازار کار و ترویج برابری جنسیتی در نیروی کار، مورد بحث قرار می‌دهد. روش‌شناسی مورد استفاده در تولید این برآوردها و داده‌های کشوری و منابع مرتبط، در پیوست ارائه شده است.

تفاوت‌های جنسیتی پایدار در مشارکت نیروی کار

در سال ۲۰۲۳، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار جهانی ۴۸/۷ درصد بود، که بسیار کمتر از نرخ ۷۳/۰ درصدی مشارکت مردان است - تفاوتی بیش از ۲۴ درصد (شکل ۱). این تفاوت/شکاف در مناطق مختلف متفاوت است. در برخی از کشورهای اروپایی با درآمد بالا، این تفاوت کمتر

جهانی جاری^۱، داده‌های تفکیک‌شده روزآمدی را در مورد تأثیر مسئولیت‌های مرتبط با مراقبت بر حضور زنان در بازار کار ارائه می‌دهند. این داده‌ها برای درک اقتصاد مراقبت، شکل‌دهی سیاست‌های مؤثر و نظارت کارآمد بر تلاش‌هایی که برای تحول اقتصاد مراقبت از طریق اقداماتی که با هدف ترویج کار شایسته و برابری جنسیتی انجام می‌شوند، ضروری هستند.

گزارش حاضر، مرور و تحلیلی دقیق از برآوردهای جدید جهانی و منطقه‌ای ILO در مورد افرادی که به دلیل مسئولیت مراقبت خارج از بازار کار هستند، ارائه می‌دهد. این تحلیل، نگاهی عمیق به چگونگی تأثیر شکاف‌های جنسیتی و سایر نابرابری‌های مرتبط با سن، تحصیلات و موقعیت

۱. علاوه بر قطعنامه ILO و سایر تعهدات، قطعنامه شورای حقوق بشر در مورد مرکزیت مراقبت و حمایت از دیدگاه حقوق بشر (۲۰۲۳)، قطعنامه شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد «ترویج سیستم‌های مراقبت و حمایت برای توسعه اجتماعی» (۲۰۲۴) و بیانیه مشترک رهبران G7 در آپولیا (۲۰۲۴) که کشورهای G7 را متعهد می‌کند تا نابرابری توزیع جنسیتی کار مراقبت را برطرف کرده و با سرمایه‌گذاری در تلاش‌هایی که برای کاهش شکاف جهانی در دسترسی به مراقبت از کودک انجام می‌دهند، ۲۰۰ میلیون زن را تا سال ۲۰۳۵ وارد بازار کار کنند [۳۶].

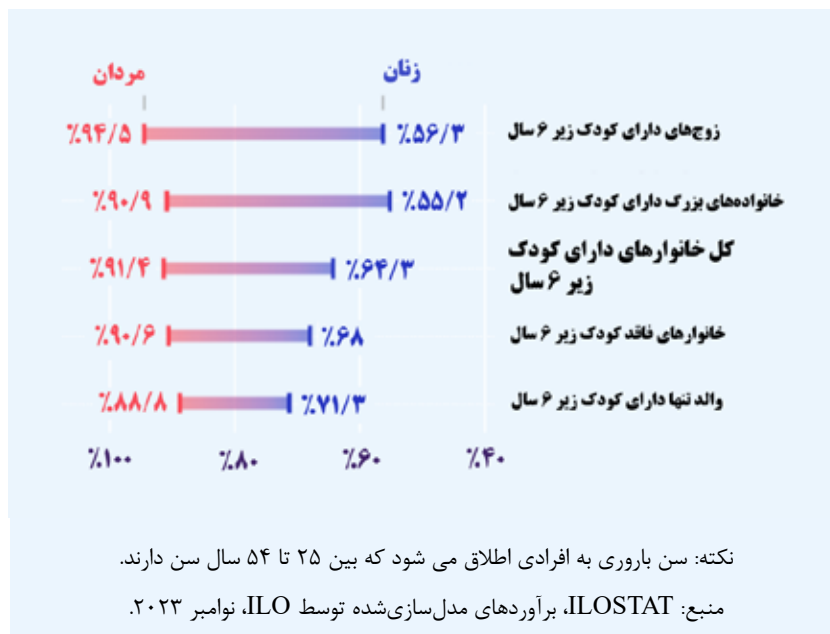
از کسانی است که فرزندان خردسال ندارند. در همین حال، مشارکت مردان تحت تأثیر حضور کودکان خردسال قرار نمی‌گیرد و حتی ممکن است افزایش یابد. نتیجه‌ی این تفاوت، شکاف‌های جنسیتی چشمگیر در نرخ مشارکت است - ۳۸ درصد برای خانواده کوچک (زوج) دارای کودک خردسال و ۳۶ درصد برای خانواده گسترده دارای کودک خردسال، در مقایسه با شکاف ۲۳ درصدی برای کسانی که فرزندی ندارند (شکل ۲).

مسئولیت مراقبت، مانع اصلی مشارکت زنان در نیروی کار است

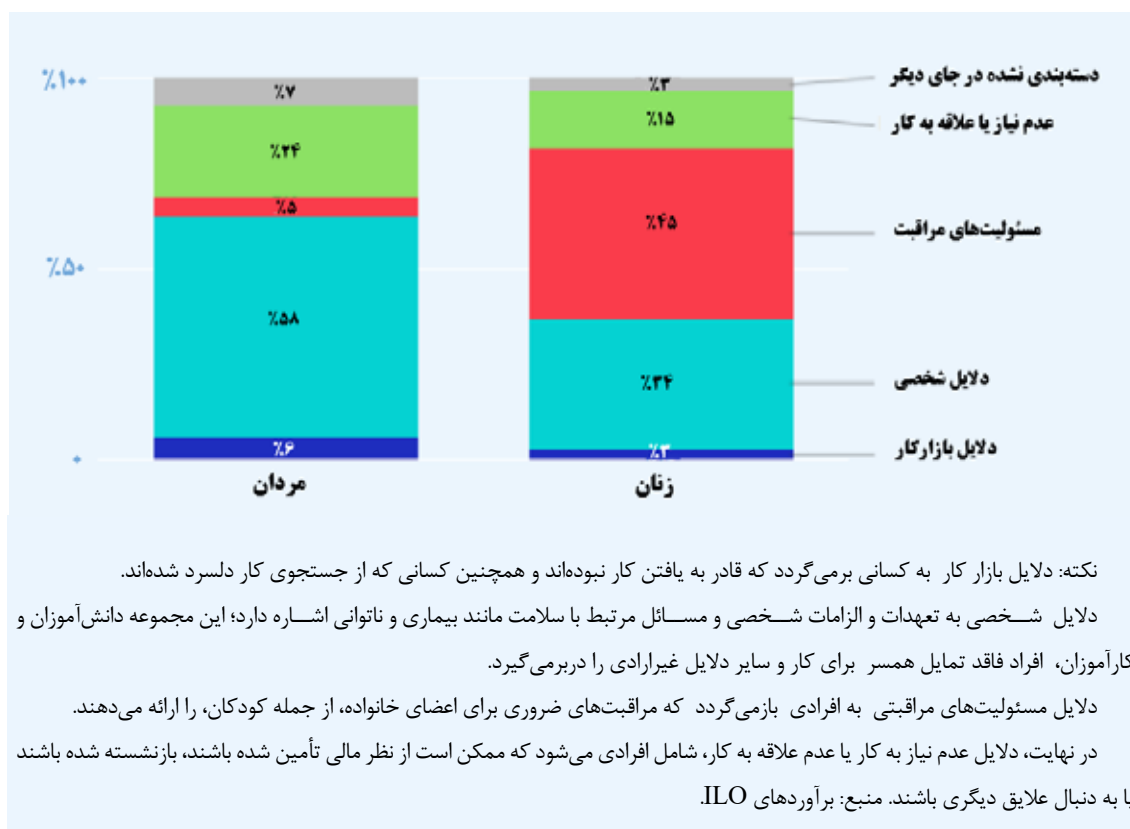
در سال ۲۰۲۳، در سراسر جهان، ۲/۴ میلیارد نفر بالای ۱۵ سال در نیروی کار مشارکت نداشتند، ۱/۶ میلیارد نفر از آنها زن بودند (۶۶ درصد). اگرچه بسیاری از این افراد در حال تحصیل یا بازنشستگی هستند، تعداد قابل توجهی از آنها تمایل به کار کردن دارند اما با موانع مختلفی برای اشتغال روبرو هستند. چه عواملی در این پدیده نقش دارند؟

است. در این کشورها، نرخ مشارکت زنان بیش از ۷۰ درصد و نرخ مشارکت مردان تنها اندکی بالاتر است. با این حال، در برخی از نقاط جهان، مانند کشورهای عربی، شمال آفریقا و جنوب آسیا، این تفاوت جنسیتی به شدت افزایش می‌یابد و از ۴۶ تا ۵۴ درصد متغیر است.

تفاوت جنسیتی در مشارکت نیروی کار در بسیاری از نقاط جهان اغلب مرتبط با انتظارات اجتماعی، هنجارهای جنسیتی و کلیشه‌های جنسیتی مرتبط با مراقبت و کار است. در این نقاط، هنوز زنان به عنوان «مراقبان» اصلی و مردان به عنوان «نان‌آوران» خانواده در نظر گرفته می‌شوند. به همین دلیل، از زنان انتظار می‌رود که خانواده را بر اشتغال اولویت دهند. داده‌ها به وضوح نشان می‌دهند که حضور کودکان در خانواده، به ویژه کودکان خردسال (کمتر از ۶ سال)، احتمال حضور زنان در نیروی کار را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد [۷]. برای زنانی که فرزندان خردسال دارند، چه خانواده کوچکی داشته باشند (زوج) چه بزرگ، مشارکت در نیروی کار ۱۲ تا ۱۴ درصد کمتر



شکل ۲. نرخ مشارکت نیروی کار در سن باروری به تفکیک جنسیت و نوع خانوار، ۲۰۲۳



شکل ۳. توزیع جهانی زنان و مردان خارج از نیروی کار به تفکیک دلایل عدم فعالیت، ۲۰۲۳

بازار کار است. ۴۵ درصد یا ۷۰۸ میلیون نفر از زنان خارج از نیروی کار در سطح جهان، مسئولیت‌های مراقبت دارند (شکل ۳). در مقابل، تنها ۵ درصد از مردان غیرفعال یا حدود ۴۰ میلیون نفر، مراقبت را دلیل عدم مشارکت خود ذکر می‌کنند. این تفاوت شدید جنسیتی برجسته‌کننده نقش نامتناسبی است که زنان در تربیت فرزند، مراقبت و حمایت از افراد دارای معلولیت و افراد نیازمند به مراقبت طولانی‌مدت، خانه‌داری و سایر مسئولیت‌های مراقبت دارند. از سوی دیگر، مردان اغلب دلایل شخصی (۵۸ درصد) مانند تحصیل یا مشکلات مرتبط با سلامت را به عنوان عواملی که آن‌ها را از بازار کار دور نگه می‌دارد، ذکر می‌کنند. درواقع، بر اساس داده‌های ۱۰۰ کشور، ۶۰ درصد از مردانی که دلایل شخصی را ذکر کردند، در حال تحصیل بودند، در حالی که

سازمان بین‌المللی کار برای روشن شدن این پویایی‌ها از پیمایش‌های خانوار، به ویژه پیمایش‌های نیروی کار، در ۱۲۵ کشور استفاده کرد تا داده‌هایی را در مورد وضعیت نیروی کار، تمایل به کار و دلایل عدم دسترسی یا عدم جستجوی شغل استخراج کند. برای تولید برآوردهای جهانی و منطقه‌ای قوی‌تر، از انتساب داده‌های ناموجود کشورها استفاده شد. برای جزئیات بیشتر، به قسمت روش‌شناسی در پیوست مراجعه کنید.

از میان افرادی که در سال ۲۰۲۳ در نیروی کار نبودند، ۷۴۸ میلیون نفر مسئولیت‌های مراقبت را دلیل خارج بودن از نیروی کار ذکر کردند که شامل بیش از ۳۰ درصد از افراد غیرفعال در سطح جهان است. این امر نشان‌دهنده بزرگی کار مراقبت بدون دستمزد و تأثیر آن بر مشارکت در



شکل ۴. سهم زنان و مردان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت

منطقه‌ای بسیاری را پنهان می‌کنند. سطوح توسعه، سیاست‌های اقتصادی و اشتغال، سیاست‌های اجتماعی و سیاست‌های مراقبت و همچنین هنجارهای قانونی و فرهنگی همگی نقش مهمی در شکل‌دهی قابلیت دسترسی زنان به مشارکت در نیروی کار دارند. زنان در برخی از مناطق آفریقا و کشورهای عربی بیشترین سهم خارج بودن از نیروی کار به دلیل تعهدات مراقبت را دارند. در شمال آفریقا، ۶۳ درصد از زنان غیرفعال، دلایل مرتبط با مسئولیت‌های مراقبت را

این رقم برای زنان تنها ۲۲ درصد بود. این نشان می‌دهد که دلایل شخصی دیگری به غیر از تحصیل می‌توانند مشارکت زنان در نیروی کار را محدود کنند، مانند هنجارهای فرهنگی و انتظارات اجتماعی که زنان را از حضور در بازار کار دلسرد می‌کند. این دسته از دلایل شخصی شامل عدم تمایل همسر به مشارکت زن در کار دارای دستمزد و همچنین سایر دلایل غیرارادی نیز می‌شود. این ارقام تصویری کلی ارائه می‌دهند و تفاوت‌های

ذکر می‌کنند، در حالی که در کشورهای عربی این نرخ ۵۹ درصد است (شکل ۴). این ارقام نشان می‌دهد که نقش‌های جنسیتی و فقدان سیاست‌ها و نظام‌های مراقبت و حمایت، مانند حمایت از مادران، مرخصی با حقوق زایمان و مراقبت‌های روزانه مقرون به صرفه، مشارکت زنان در نیروی کار را به نحو قابل توجهی محدود می‌کند [۸].

آفریقای سیاه (کشورهای جنوب صحرای آفریقا) تصویری تا حدودی متفاوت ارائه می‌دهد. در این کشورها، تنها ۲۸ درصد از زنان مراقبت را به عنوان مانعی برای مشارکت در نیروی کار گزارش می‌دهند. اگرچه نرخ مشارکت نیروی کار زنان بسیار بالاتر است، اما تقریباً همه زنان شاغل (۹۰ درصد) در اشتغال غیررسمی مشغول به کار هستند. اغلب اوقات، این تنها تدبیری است که انعطاف‌پذیری، اختیار و نزدیکی جغرافیایی به خانه را برای زنان فراهم می‌کند تا آنها بتوانند فعالیت درآمدزای اقتصادی را با مسئولیت‌های مراقبت ترکیب کنند [۹، ۱۰]. در آسیا و اقیانوسیه، ۵۲ درصد از زنان خارج از نیروی کار - با نرخ‌های منطقه‌ای از ۴۴ درصد در آسیای شرقی تا ۵۶ درصد در آسیای جنوبی - مسئولیت مراقبت را به عنوان دلیل ذکر می‌کنند. در قاره آمریکا، تفاوت بین مناطق بسیار زیاد است. در آمریکای لاتین و کارائیب، ۴۷ درصد از زنان غیرفعال دلایل مراقبتی را برای عدم فعالیت اقتصادی خود بیان می‌کنند. در مقابل، این سهم در آمریکای شمالی بسیار کمتر و ۱۹ درصد است. در نهایت، در اروپا و آسیای مرکزی، ۲۱ درصد از زنان غیرفعال این امر را به مسئولیت مراقبت نسبت می‌دهند، با پایین‌ترین نرخ جهانی ۱۱ درصد که در اروپای شرقی است. به طور تاریخی، بسیاری از کشورهای اروپای شرقی سیاست‌های اجتماعی و شیوه‌های کاری داشته‌اند که از مشارکت بالاتر زنان در بازار کار حمایت می‌کرده است. با این حال، اثربخشی این نظام‌ها امروزه متفاوت است، برخی از کشورها دارای حمایت قوی از مشارکت زنان هستند در

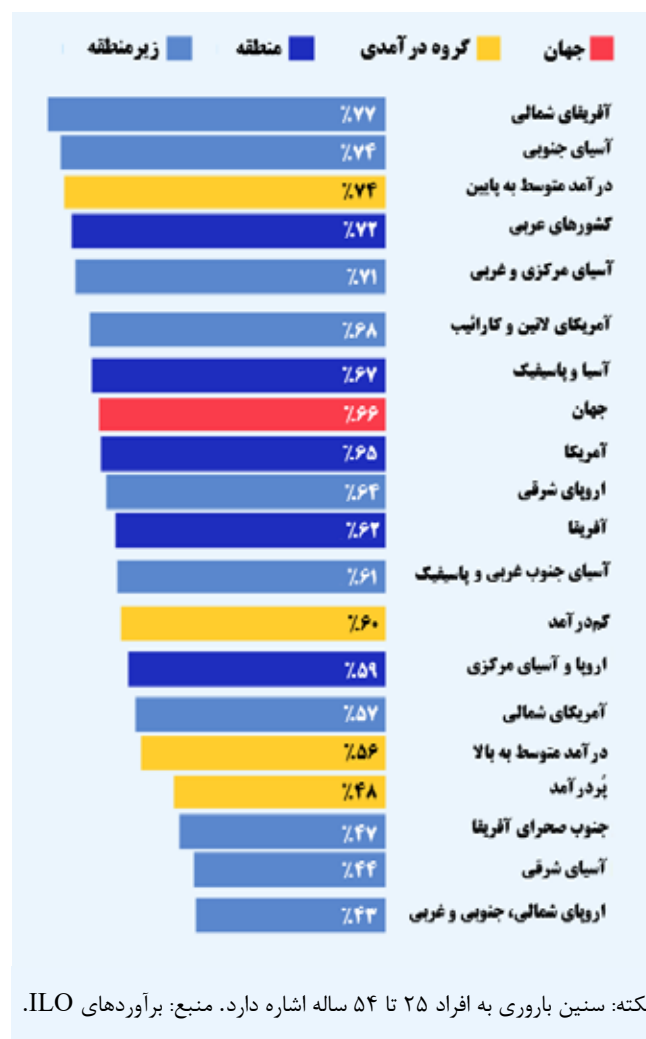
حالی که برخی دیگر شاهد کاهش آن بوده‌اند [۱۱-۱۳].

تأثیر عوامل اجتماعی-جمعیت‌شناختی

درک موانع مشارکت نیروی کار برای زنان مستلزم نگاهی دقیق‌تر به چگونگی تأثیر عوامل مختلف اجتماعی-جمعیت‌شناختی مانند سن، سطح تحصیلات و موقعیت جغرافیایی (یعنی زندگی در منطقه روستایی یا شهری) است. جای تعجب نیست که «سن» نقش مهمی در تعیین اینکه مسئولیت‌های مراقبت دلیل خارج شدن زنان از نیروی کار باشد، ایفا می‌کند. با محدود کردن تمرکز به زنان در سنین باروری (۲۵ تا ۵۴ سال) - کسانی که در میان مسئولیت‌های مراقبت، بیشتر در مراحل فرزندآوری و تربیت فرزند هستند - ارقام چشمگیرتر نیز می‌شود.

در سطح جهان، دو سوم از زنان خارج از نیروی کار که در سنین باروری هستند، یعنی ۳۷۹ میلیون زن، مسئولیت مراقبت را به عنوان دلیل عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند. در کشورهای دارای درآمد بالا، این نرخ ۴۸ درصد است، در حالی که در کشورهای دارای درآمد متوسط به پایین، به ۷۴ درصد می‌رسد (شکل ۵). این روند در شمال آفریقا، آسیای جنوبی، کشورهای عربی و آسیای مرکزی و غربی، برجسته‌تر است و بیش از ۷۰ درصد از زنان خارج از نیروی کار که در سنین باروری هستند، مسئولیت‌های مراقبت را دلیل عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند. این ارقام، چالش‌هایی را که زنان در ایجاد تعادل بین کار و خانواده در طول زندگی خود و در زمینه‌های اجتماعی-اقتصادی مختلف با آن مواجه هستند، برجسته می‌کند.

سطح تحصیلات نیز می‌تواند بر مشارکت زنان در نیروی کار، به ویژه در میان کسانی که دلایل مراقبتی را برای عدم فعالیت گزارش می‌کنند، تأثیر بگذارد. در اکثر مناطق، زنانی که به دلیل مسئولیت‌های مراقبت خارج از نیروی کار هستند، نسبت به کسانی که دلایل دیگری را



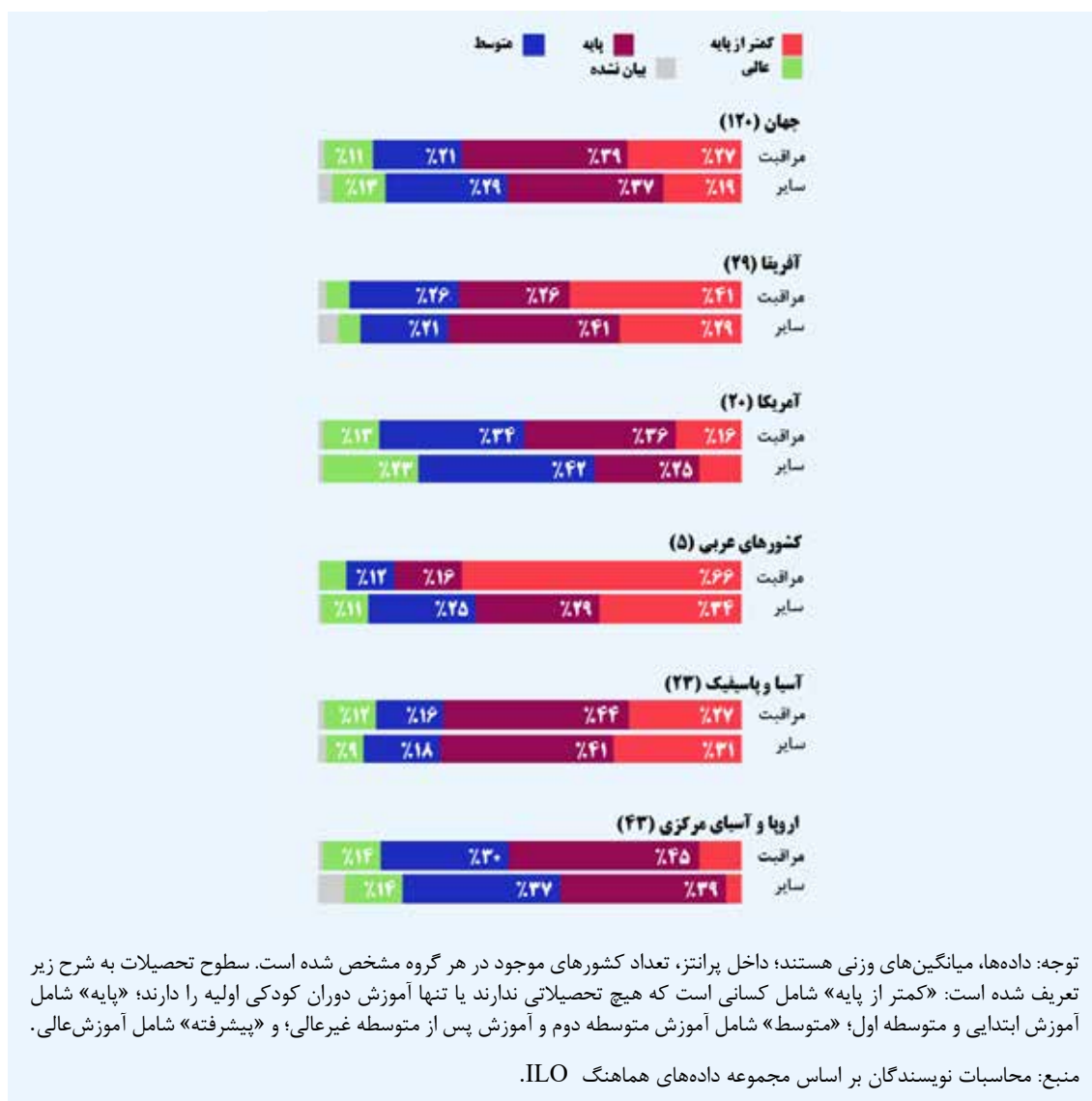
شکل ۵. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت که در سنین باروری هستند.

دارای تحصیلات پایین را برای ورود و ماندن در بازار کار توانمند می‌سازد، نشان می‌دهد. زنان روستایی به‌ویژه با چندین لایه از محرومیت در بازار کار مواجه هستند. آنهایی که معمولاً در اقتصاد غیررسمی حضور دارند، اغلب به حمایت‌های اجتماعی و خدمات عمومی ضروری مانند مراقبت‌های بهداشتی، آموزش اولیه دوران کودکی^۲ و امکانات مراقبت طولانی‌مدت دسترسی ندارند. این عدم دسترسی، فرصت‌های آنها برای مشارکت در اشتغال دارای دستمزد را محدود می‌کند. علاوه بر این،

۲. منظور، سطح صفر ISCED است. (مترجم)

برای عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که دارای تحصیلات کمتر از پایه باشند. این امر به ویژه در کشورهای عربی برجسته است: در این کشورها (بر اساس میانگین وزنی برای پنج کشور) ۶۶ درصد از زنان غیرفعال که دلایل مرتبط با مراقبت را ذکر کرده‌اند، تحصیلات کمتر از پایه^۱ داشته‌اند، در حالی که تنها ۳۴ درصد از کسانی که سایر دلایل را مطرح کرده‌اند، تحصیلات مشابهی داشته‌اند (شکل ۶). این تفاوت، ضرورت افزایش دسترسی به آموزش برای زنان و دختران و همچنین نظام‌های حمایتی که زنان

۱. بی‌سواد یا آموزش پیش از دبستان. (مترجم)

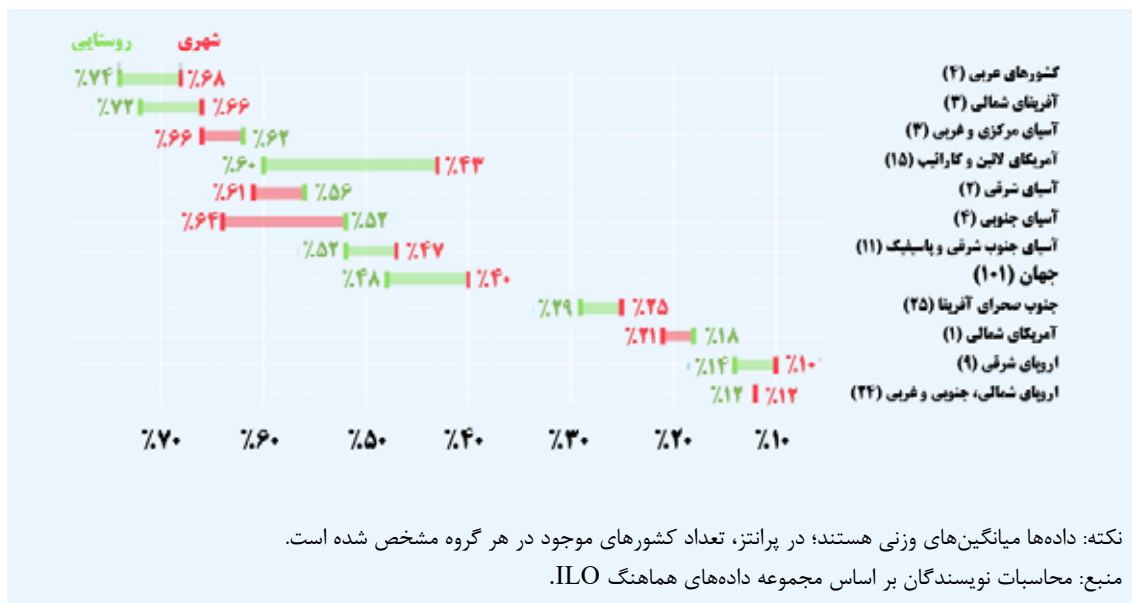


شکل ۶. توزیع زنان خارج از نیروی کار به تفکیک سطح تحصیلات: مسئولیت‌های مراقبت در مقابل سایر دلایل

NEET^۱، همسو است که نشان‌دهنده موانع ترکیبی است که مشارکت آنها را در فرصت‌های شغلی و آموزشی محدود می‌کند.

کشورهای عربی و شمال آفریقا بالاترین سهم (میانگین‌های وزنی) زنان روستایی خارج از نیروی کار را به دلایل مرتبط با مراقبت دارند، به ترتیب ۷۴ درصد و ۱. منظور فردی است که نه درس می‌خواند، نه شاغل است و نه مهارتی می‌آموزد.

تأثیرات منفی تغییرات اقلیمی و زیست‌محیطی در مناطق روستایی، همراه با فقدان تلاش‌های کاهش این تأثیرات و سازگاری با تغییرات که پاسخگو در برابر جنسیت باشند، توزیع نابرابر کار مراقبت بدون مزد را تشدید می‌کند [۱۴، ۶]. شایان توجه است که به جز آسیا و اقیانوسیه، زنان روستایی خارج از نیروی کار بیشتر از هم‌تایان شهری خود دلایل مرتبط با مراقبت را به عنوان دلیل عدم فعالیت خود ذکر می‌کنند. این روند با نرخ‌های بسیار بالاتر زنان روستایی



شکل ۷. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت: مناطق روستایی در مقابل مناطق شهری

برجسته می‌کند. در این راستا، قطعنامه ILO از اقدامات سیاستی مرتبط با مراقبت که نیازهای گروه‌ها و افراد آسیب‌پذیر را برآورده می‌کنند، از جمله توسعه رویکردهای مبتنی بر اجتماع که توسط تدابیر اقتصاد اجتماعی و همبستگی (SSE) پشتیبانی می‌شوند، حمایت می‌کند. این قطعنامه، پایش تأثیرات تغییرات اقلیمی بر مراقبت، از جمله کار مراقبت بدون مزد و در نظر گرفتن مسائل مراقبت در رابطه با سیاست‌ها و اقدامات سازگاری و کاهش تغییرات آب و هوایی را نیز تشویق می‌کند [۱].

تغییرات از ۲۰۱۸ تاکنون

از سال ۲۰۱۸، بسیاری از کشورها در کاهش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت پیشرفت کرده‌اند. شکل (۸)، تغییرات سهم زنان را، با داده‌های قابل مقایسه برای دو سال بین حدود ۲۰۱۸ و آخرین سال، برای ۴۰ کشور^۲ نشان می‌دهد. این شکل نشان می‌دهد که سهم

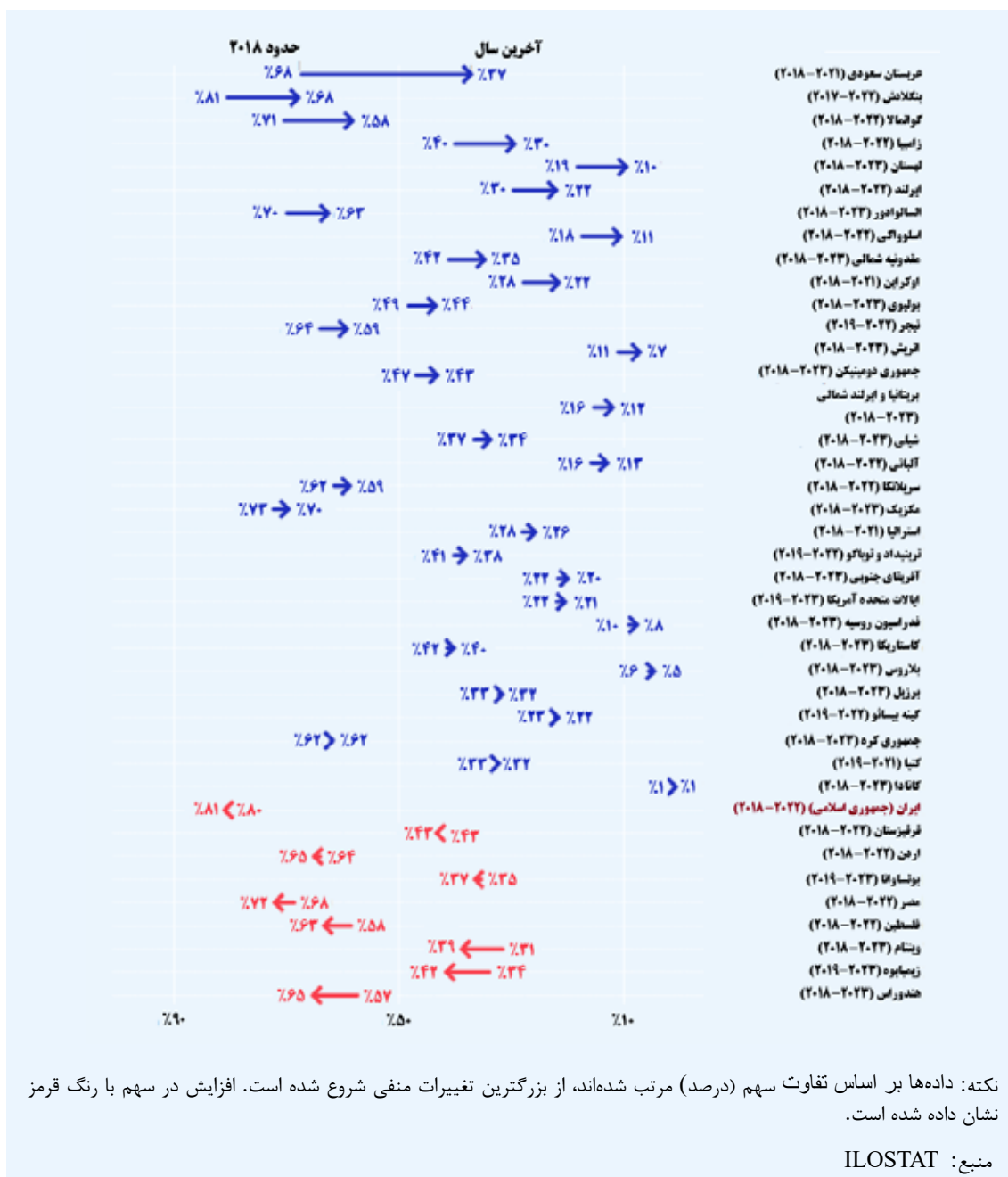
۷۲ درصد، در مقایسه با به ترتیب ۶۸ درصد و ۶۶ درصد در مناطق شهری (شکل ۷). بزرگترین تفاوت بین زنان روستایی و شهری در آمریکای لاتین و کارائیب دیده می‌شود: در این مناطق، ۶۰ درصد از زنان روستایی خارج از نیروی کار عدم فعالیت خود را مسئولیت مراقبت گزارش می‌دهند، این رقم در مناطق شهری ۴۳ درصد است. در آسیای جنوبی، زنان روستایی سهم بسیار کمتری از عدم فعالیت مرتبط با مراقبت را (۵۲ درصد) در مقایسه با زنان شهری (۶۴ درصد) گزارش می‌کنند که ناشی از عوامل پیچیده اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی است^۱.

به‌طور کلی، مسئولیت مراقبت، مشارکت نیروی کار زنان در سنین باروری، زنان دارای سطوح تحصیلات پایین‌تر و زنان روستایی را محدود می‌کند. این یافته‌ها اهمیت پیاده‌سازی و اجرای سیاست‌ها و نظام‌های مراقبت و حمایت یکپارچه و هماهنگ برای کار شایسته و برابری جنسیتی را برای کاهش موانع و تسهیل مشارکت بیشتر این گروه‌ها

۲. این کشورها ۲۶ درصد از جمعیت جهانی افرادی که به دلیل مسئولیت‌های مراقبت خارج از نیروی کار هستند را دربرمی‌گیرند.

۱. لازم به ذکر است که زنان روستایی در آسیای جنوبی اغلب به عنوان کارگر فامیلی (غیرمزدبگیر) در نیروی کار مشغول هستند [۳۷].

زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در ۳۱ کشور کاهش یافته است. کاهش‌های قابل توجهی (بین ۱۰ تا ۳۰ درصد) برای عربستان سعودی (۵/۳۰-)، بنگلادش (۹/۱۲-)، گواتمالا (۴/۱۲-) و زامبیا (۱۱/۱۰-) ثبت شده است. کاهش‌های متوسط (کمتر از ۱۰ واحد درصد) رایج‌تر هستند، از جمله در کشورهایمانند السالوادور (۱/۷-)، نیجر (۱/۵-) و سریلانکا (۱/۳-). عوامل متعددی - از جمله سیاست‌ها، چارچوب‌های



شکل ۸. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت مراقبت، از حدود ۲۰۱۸ تا آخرین سال

قانونی و نظارتی، خدمات، زیرساخت‌ها، نهاده‌ها، سازوکارهای مالی و هنجارهای اجتماعی - در شکل‌دهی نحوه ارائه و دریافت مراقبت و حمایت در دوران زندگی نقش دارند [۱]. این عوامل از طریق تعیین در دسترس بودن، مقرون به صرفه بودن و کیفیت خدمات مراقبت، توزیع کار مراقبت بدون مزد و انتظارات اجتماعی در مورد مراقبت، مستقیماً بر مشارکت زنان در بازار کار تأثیر می‌گذارند. کاهش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت، می‌تواند نشان‌دهنده تغییرات قانونی و سیاستی باشد که با چارچوب ILO 5R برای کار مراقبت شایسته^۱ هماهنگ بوده و امکان توزیع برابرتر کار مراقبت بدون مزد یا دسترسی بهتر به خدمات مراقبت را فراهم کرده و در نتیجه نقش مراقبت را در عدم ورود زنان به بازار کار کاهش داده است.

در عربستان سعودی، سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت از ۶۸ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۳۷ درصد در سال ۲۰۲۱ کاهش یافت. این کاهش با اصلاحات سیاستی که تحت برنامه چشم‌انداز ۲۰۳۰ در سال ۲۰۱۶ معرفی شد و تحرک زنان و توانایی آن‌ها در دسترسی به فرصت‌های شغلی را بهبود بخشید، هم‌زمانی دارد [۱۵]. تغییرات سیاستی شامل توسعه بخش مراقبت از کودک در پاسخ به نیاز روبه‌رشد مراقبت از کودک به واسطه افزایش مشارکت اقتصادی زنان نیز می‌باشد. بخش مراقبت از کودک هم گسترش یافته است و هم گزینه‌های مراقبت عمومی و خصوصی از کودک را فراهم می‌کند که می‌تواند به کاهش وابستگی به کارگران خانگی مهاجر که در حال حاضر کار مراقبت دارای دستمزد را انجام می‌دهند، کمک کند [۱۷].

۱. چارچوب 5R برای کار مراقبت شایسته (Decent Care Work) یک رویکرد مبتنی بر حقوق بشر و پاسخگو به جنسیت برای سیاست‌های عمومی است. این چارچوب با ایجاد یک چرخه مثبت، نابرابری‌های مرتبط با مراقبت را کاهش می‌دهد، موانع جلوگیری از ورود زنان به کار دارای دستمزد را برطرف می‌کند و شرایط همه کارگران مراقبت و در نتیجه کیفیت مراقبت را بهبود می‌بخشد [۲].

۱۶. استانداردهای یادگیری اولیه^۲ و برنامه درسی ملی برای مراقبت از کودکان خردسال^۳ با هدف بهبود کیفیت آموزش کودکان صفر تا ۶ سال طراحی شده‌اند [۱۸]. در ژوئیه ۲۰۲۴، دولت عربستان سعودی اصلاحاتی را در برنامه بیمه اجتماعی اعمال کرد و مرخصی باحقوق ۱۲ هفته‌ای زایمان با پرداخت ۱۰۰ درصد درآمد قبلی را برای کارگران سعودی و غیرسعودی در نظر گرفت. این اصلاح، طرح بیمه اجتماعی مشارکتی را جایگزین طرح مسئولیت کارفرمایی می‌کند و با الزامات مقابله‌نامه حفاظت از مادران در سال ۲۰۰۰ (شماره ۱۸۳) در مورد سطح مزایا و منابع تأمین مالی همسو است، اگرچه مدت زمان برخورداری از مزایا در آن کمی کمتر از مدت زمان مقرر شده ۱۴ هفته‌ای در مقابله‌نامه است [۱۹].^۴ در گواتمالا، عدم فعالیت اقتصادی زنان به دلیل کار مراقبت بدون مزد از ۷۱ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۵۸ درصد در سال ۲۰۲۲ کاهش یافت. افزایش دسترسی به مدارس پیش‌دبستانی دولتی - که منجر به افزایش نرخ ثبت‌نام خالص در آموزش پیش‌دبستانی از ۲۲ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۲۷ درصد در سال ۲۰۲۳ شد [۲۰] - و سرمایه‌گذاری بیشتر در مراقبت‌های بهداشتی، به‌ویژه خدمات مراقبت سالمندان، مقدار مراقبت خانگی را کاهش داده و زمان بیشتری را برای مشارکت مراقبان بدون مزد، عمدتاً زنان، برای کار دارای دستمزد آزاد کرده است [۲۱].

در بنگلادش، سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت از ۸۱ درصد در سال ۲۰۱۷ به ۶۸ درصد در سال ۲۰۲۲ کاهش یافت. بنگلادش علاوه بر افزایش نرخ سواد، کاهش مرگ‌ومیر مادران و کودکان و بهبود برابری جنسیتی در آموزش ابتدایی، برابری جنسیتی در مشارکت نیروی کار را در اولویت قرار داده است. قانون مراکز مراقبت

2. Early Learning Standards

3. National Curriculum for early childhood care

۴. اصلاحات از فوریه ۲۰۲۵ اجرایی خواهند شد.

روزانه کودک ۲۰۲۱ برای حمایت از والدین شاغل، به‌ویژه مادران، با افزایش قابلیت دسترسی و قابلیت اعتماد خدمات مراقبت از کودک، به‌ویژه در بخش‌هایی مانند تولید، تصویب شده است. تخصیص بودجه برای مهدکودک‌ها بیش از ۱۲ درصد افزایش یافته است: از ۲۱۶ میلیون تاکا بنگلادشی (BDT) در سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۱۹ به ۲۴۲ میلیون تاکا در سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۴ و پیش‌بینی افزایش به ۳۳۲ میلیون BDT تا سال‌های ۲۰۲۶-۲۰۲۷ [۲۲].

ترکیب برنامه‌های مختلف حمایت اجتماعی و مداخلات سیاستی مراقبت، کاهش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در زامبیا را از ۴۰ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۳۰ درصد در سال ۲۰۲۲ در پی داشته است. این اقدامات شامل افزایش دسترسی به آموزش پیش‌دبستانی، با افزایش نرخ ثبت‌نام خالص از ۱۹/۷ درصد در سال ۲۰۱۸ به ۲۸/۵ درصد در سال ۲۰۲۳، و برنامه وعده‌های غذایی خانگی^۲ که به بیش از یک میلیون کودک در مدارس پیش‌دبستانی و ابتدایی در تمام ده استان زامبیا غذای خانگی ارائه می‌دهد، می‌شوند [۲۳]. علاوه بر این، گسترش برنامه اجتماعی پرداخت نقدی^۳، به عنوان بخشی از نظام ملی حمایت اجتماعی، پوشش ذینفعان را از ۸۸۰ هزار نفر در آگوست ۲۰۲۱ به ۹۷۳ هزار نفر در ژوئیه ۲۰۲۲ افزایش داده است [۲۴]. این کمک‌های اجتماعی همراه با تغذیه و خدمات ECCE^۴ به کاهش فشارهای اقتصادی و زمانی مرتبط با مراقبت از کودک کمک کرده و از زنان بیشتری برای جستجوی اشتغال حمایت می‌کنند [۲۵].

شکل (۸) همچنین نشان می‌دهد که برخی از کشورها، مانند کاستاریکا، جمهوری کره، ایران و قرقیزستان، هم سهم

بالایی از زنان خارج از نیروی کار (۴۰ درصد یا بیشتر) و هم تغییرات نسبتاً ناچیزی (کمتر از ۲ واحد درصد) را نشان می‌دهند. دلیل این وضعیت می‌تواند این باشد که اگرچه تلاش‌هایی برای رسیدگی به مسئولیت‌های مراقبت انجام شده است، اما این تلاش‌ها برای ایجاد تغییر قابل توجه برای شمول زنان در نیروی کار و تغییر هنجارهای اجتماعی تقسیم کار مراقبت بدون مزد، یا سایر هنجارهای بالقوه تبعیض‌آمیز، کافی نبوده‌اند.

در سوی دیگر طیف، ۹ مورد از ۴۰ کشور افزایش سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت را نشان می‌دهند. هندوراس (+۸/۳)، زیمبابوه (+۸/۰) و ویتنام (+۷/۶) افزایشی بیش از ۷ واحد درصد را تجربه کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که این کشورها با سهم نسبتاً متوسط زنان خارج از نیروی کار به دلیل کار مراقبتی بدون مزد (بالاتر از ۳۰ درصد)، ممکن است با نیازهای روبه‌رشد برای مراقبت - احتمالاً در نتیجه همه‌گیری کووید-۱۹ یا افزایش جمعیت سالمندان - و همچنین با چالش‌های اجتماعی-اقتصادی که کار مراقبت بدون مزد زنان را تشدید می‌کند و مانع مشارکت آن‌ها در کار دارای دستمزد می‌شود، مواجه باشند.

دلالت‌های سیاستی: نقش سرمایه‌گذاری در مراقبت و آموزش‌های اولیه کودکان

قطعه‌نامه ILO اینکه سرمایه‌گذاری در اقتصاد مراقبت می‌تواند در کنار سایر مزایا، به کار شایسته و مشارکت قوی‌تر زنان در بازار کار منجر شود را تأیید کرده است [۱]. بنابراین، از اعضای ILO می‌خواهد که در خدمات مراقبت باکیفیت، مقرون به صرفه، کافی و قابل دسترسی، از جمله خدمات مراقبت از کودک، سرمایه‌گذاری کرده و آن‌ها را در دسترس همگان قرار دهند [۱]. در مطالعه‌ای که ۸۲ کشور را پوشش می‌دهد، نشان داده شده که سرمایه‌گذاری هر دلار آمریکا برای کاهش شکاف‌های مربوط به مرخصی

1. Child Daycare Centre Act of 2021
2. Home-Grown School Meals programme
3. Social Cash Transfer programme
4. Early Childhood Care and Education (ECCE) programmes

می‌دهد. این شکل نشان می‌دهد که اگرچه عوامل متعددی عدم فعالیت زنان به دلیل مراقبت را هدایت می‌کنند، اما سرمایه‌گذاری‌های عمومی در برنامه‌های آموزش و مراقبت دوران کودکی (ECCE) در بهبود آن اهمیت دارند. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در کشورهایی که در آموزش پیش‌دبستانی سرمایه‌گذاری بیشتری می‌کنند، نسبت به کشورهایی که سرمایه‌گذاری نسبتاً کمتری دارند، کمتر است. به عنوان مثال، در ایران، مصر، اردن، مالی و هند بیش از ۵۰ درصد از زنان خارج از نیروی کار مسئولیت مراقبت دارند و این کشورها ممکن است نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتر در اقتصاد مراقبت، به ویژه در ECCE داشته باشند. از سوی دیگر، در کشورهایی مانند بلاروس، بلغارستان، لتونی و سوئد کمتر از ۱۰ درصد از زنان خارج از نیروی کار مسئولیت مراقبت دارند، با وجود این حدود ۱ درصد از تولید ناخالص داخلی خود را در ECCE سرمایه‌گذاری می‌کنند.

تعداد روزافزونی از کشورها قدم‌هایی را برای افزایش سرمایه‌گذاری در ECCE برداشته‌اند. لهستان و اسلواکی از سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۱ سرمایه‌گذاری در آموزش پیش‌دبستانی را به ترتیب تا ۰/۷۶ و ۰/۶۲ درصد از تولید ناخالص داخلی افزایش دادند که منجر به کاهش عدم فعالیت زنان به دلیل کار مراقبتی بدون دستمزد شد (به ترتیب ۹/۰- و ۷/۲- واحد درصد). علاوه بر این در لهستان، سهم پدرانی که از مرخصی زایمان استفاده می‌کنند از ۶۰ درصد در سال ۲۰۲۲ به ۶۷ درصد در سال ۲۰۲۳ افزایش یافت. در نتیجه معرفی ۹ هفته مرخصی باحقوق برای هر یک از والدین در سال ۲۰۲۳، ۱۹ هزار پدر نیز در سال ۲۰۲۳ در مقایسه با ۳۷۰۰ نفر در سال ۲۰۲۲، از مرخصی والدین استفاده کردند. انتظار می‌رود، قانون ۲۰۲۳ که برنامه والدین فعال را معرفی کرده است، با ارائه مزایایی به مبلغ ۳۵۳ یورو در ماه برای پوشش هزینه‌های مهدکودک یا استخدام یک کارگر

مرتبط با مراقبت از کودک و برنامه‌های آموزش و مراقبت دوران کودکی (ECCE) می‌تواند به‌طور متوسط منجر به افزایش ۳/۷۶ دلار آمریکا در تولید ناخالص داخلی جهانی (GDP) تا سال ۲۰۳۵ شود. مزیت سرمایه‌گذاری به بازده بالقوه سرمایه‌گذاری محدود نمی‌شود، بلکه در آن مزایای مرتبط با ایجاد شغل و برابری جنسیتی نیز وجود دارد. سرمایه‌گذاری در بسته‌های سیاستی تحول‌آفرین مراقبت از کودک می‌تواند پتانسیل ایجاد ۹۶ میلیون شغل مستقیم در برنامه‌های آموزش و مراقبت دوران کودکی (ECCE) را تا سال ۲۰۳۵؛ کاهش شکاف جنسیتی جهانی در درآمد ماهانه از ۲۰/۱ درصد در سال ۲۰۱۹ به ۸ درصد در سال ۲۰۳۵؛ و افزایش اشتغال زنان از میانگین جهانی ۴۶/۲ درصد در سال ۲۰۱۹ به میانگین جهانی ۵۶/۵ درصد در سال ۲۰۳۵ را داشته باشد [۲۶]. دستاوردهای توسعه برای کودکانی که در کشورهایی زندگی می‌کنند که حق خدمات جهانی ECCE را در قوانین ملی خود تثبیت می‌کنند و آنها را عملاً ارائه می‌دهند، به مراتب بیشتر است.

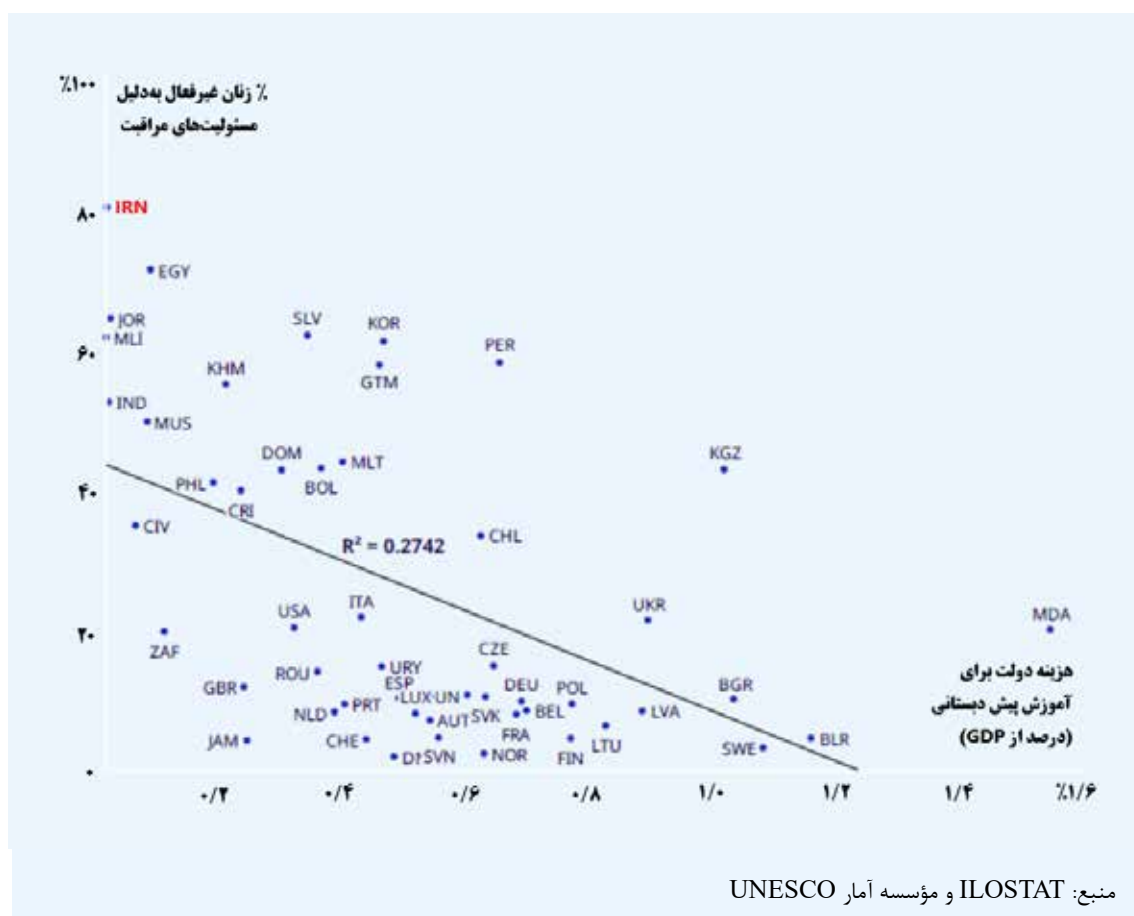
شکل (۹)، رابطه بین هزینه‌های دولتی در آموزش پیش‌دبستانی به صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی [۲۰] را با سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت در آخرین سال، در ۵۰ کشور با استفاده از داده‌های موجود برای هر دو شاخص نشان

۱. آخرین سال بر اساس در دسترس بودن اطلاعات انتخاب شده است. اطلاعات مربوط به آخرین هزینه‌های دولتی در آموزش پیش‌دبستانی به صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی از مؤسسه آمار یونسکو به دست آمده و آخرین مقدار از دوره ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۳ انتخاب شده است. همانند سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت مراقبت، آخرین مقدار هزینه‌های دولتی مربوط به سال ۲۰۲۳ (یا به طور جایگزین، ۲۰۲۲ در صورت عدم دسترسی به اطلاعات برای سال ۲۰۲۳، و سپس ۲۰۲۱ در صورت عدم دسترسی به اطلاعات برای سال ۲۰۲۳ یا ۲۰۲۲) است. فقط کشورهایی در نظر گرفته شده‌اند که اطلاعات مربوط به هر دو مورد هزینه‌های دولتی و سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت مراقبت را برای دوره بین ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۳ داشتند (۵۰ کشور).

تولید ناخالص داخلی افزایش داد، در حالی که بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۳ سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مراقبت از ۴۷ درصد به ۴۳ درصد کاهش یافته بود. در سال ۲۰۱۶، حمایت کنفدراسیون‌های ملی اتحادیه‌ها منجر به تصویب کنوانسیون حمایت از مادران در سال ۲۰۰۰ (شماره ۱۸۳) شد [۲۹، ۳۰]. در نتیجه، در سال ۲۰۱۷، مرخصی زایمان از ۱۲ هفته به ۱۴ هفته با پرداخت ۱۰۰ درصد آخرین درآمد توسط تأمین اجتماعی افزایش یافت [۳۲، ۳۱]. سازمان بین‌المللی کار (ILO) به عنوان بخشی از یک برنامه مشترک سازمان ملل متحد، از مؤسسه ملی آموزش فنی و حرفه‌ای (INFOTEP) در ارتقای برنامه‌های آموزشی مراقبت مطابق با چارچوب صلاحیت‌های ملی به

خانگی مراقب کودک یا یک خویشاوند نزدیک، موجب تسهیل بازگشت والدین به کار پس از مرخصی والدین شود [۲۷]. در اسلواکی، پارلمان در سال ۲۰۲۳ قانونی را تصویب کرد تا برای هر کودک ۴ ساله تا سپتامبر ۲۰۲۴ و برای هر کودک ۳ ساله تا سپتامبر ۲۰۲۵، مکانی در مهدکودک تضمین شود [۲۸].

آفریقای جنوبی بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۳ هزینه‌های آموزش پیش‌دبستانی را از ۰/۰۸ درصد به ۰/۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش داد و در همین دوره سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مراقبت از ۲۲ درصد به ۲۰ درصد کاهش پیدا کرد. در جمهوری دومینیکن، دولت هزینه‌های آموزش پیش‌دبستانی را در سال ۲۰۲۳ به تقریباً ۰/۳ درصد



شکل ۹. سهم زنان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت و هزینه دولت‌ها برای آموزش پیش‌دبستانی، آخرین سال

عنوان بخشی از نظام ملی مراقبت حمایت کرد. نتایج کلیدی شامل توسعه یک برنامه کمک شخصی مبتنی بر حقوق بشر برای افراد دارای معلولیت و اجرای اولین دوره برنامه آموزشی و صدور گواهینامه پیشرفته برای مراقبان کودکان خردسال و مراقبت‌های طولانی مدت بود [۳۳].

سرمایه‌گذاری عمومی در آموزش و پرورش کودکان خردسال (ECCE) علی‌رغم مزایای آشکار آن، در بین ۵۰ کشور دارای داده‌های در دسترس، غالباً کمتر از ۱ درصد تولید ناخالص داخلی است (شکل ۹). این میزان بسیار کمتر از سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای رسیدگی به نیازهای رو به رشد مراقبت از کودک، ترویج رشد کودک و حمایت از فرصت‌های اشتغال زنان است. طبق گزارش ۲۰۲۲ سازمان بین‌المللی کار (ILO)، این شکاف سرمایه‌گذاری تا سال ۲۰۳۵ به‌طور متوسط ۱/۵ درصد تولید ناخالص داخلی در سطح جهانی خواهد بود که از ۱/۱ درصد در اروپا تا ۴/۲ درصد در آفریقا متغیر است [۳۴]. سرمایه‌گذاری فعلی در ۵۰ کشور دارای داده‌های در دسترس نیز کمتر از حداقل استاندارد ۱ درصد تولید ناخالص داخلی برای تأمین مالی آموزش و پرورش کودکان خردسال (ECE) است که در دستورالعمل‌های سیاستی ILO در مورد ترویج کار شایسته برای کارکنان آموزش و پرورش کودکان خردسال برای اطمینان از کیفیت و دسترسی به آموزش پیش‌دبستانی همسو با آموزش ابتدایی و دستیابی به اهداف توسعه پایدار تا سال ۲۰۳۰ توصیه شده است [۳۵]. تنها تعداد کمی از کشورها، از جمله جمهوری مولداوی، بلاروس، سوئد، بلغارستان و قرقیزستان، بین ۱ تا ۱/۵ درصد تولید ناخالص داخلی خود را در ECCE سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

نتیجه‌گیری

در حالی که آمار بیکاری افرادی را که فاقد شغل هستند، مشخص می‌کند، اما بخش گسترده‌تری از جمعیت که به

دنبال کار نیستند یا برای اشتغال در دسترس نیستند را پوشش نمی‌دهند. این تحلیل، با تمرکز بر افراد خارج از نیروی کار، بینش‌هایی را در مورد عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی که از ورود افراد به بازار کار جلوگیری یا آن‌ها را منصرف می‌کند، ارائه می‌دهد.

برآوردهای جدید جهانی و منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار که در این گزارش کوتاه ارائه شده‌اند، چالش‌های مداوم زنان به دلیل مسئولیت‌های مراقبت را که همچنان مانع اصلی مشارکت کامل آن‌ها در نیروی کار است و در نتیجه نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار را تشدید می‌کند، برجسته می‌سازد.

این تحلیل نشان می‌دهد که ۷۰۸ میلیون زن به دلیل مسئولیت‌های مراقبت، خارج از بازار کار هستند. همچنین، تجزیه و تحلیل اجتماعی-جمعیت‌شناختی بر هم‌کنش بین سن، تحصیلات و موقعیت جغرافیایی تأکید کرده و آسیب‌پذیری گروه‌های خاصی از زنان در برخی مناطق را برجسته می‌سازد. مسئولیت‌های مراقبت به‌طور نامتناسبی بر زنان در سنین باروری (۲۵ تا ۵۴ سال)، به ویژه در کشورهای با درآمد متوسط و پایین‌تر، تأثیر می‌گذارد. در این کشورها بیش از ۷۴ درصد از زنان در سنین باروری که خارج از نیروی کار هستند، مسئولیت مراقبت را به عنوان دلیل عدم حضور در بازار کار ذکر می‌کنند. زنان دارای تحصیلات پایین‌تر نیز بیشتر احتمال دارد که به دلیل مسئولیت‌های مراقبت از بازار کار کنار گذاشته شوند. علاوه بر این، زنان روستایی با موانع بیشتری مواجه هستند، زیرا مسئولیت‌های مراقبت، به ویژه در مناطقی مانند شمال آفریقا و کشورهای عربی، منجر به عدم فعالیت بیشتر آنها در نیروی کار نسبت به زنان شهری می‌شود. تأثیر تغییرات اقلیمی و تحولات جمعیتی نیز می‌تواند این نابرابری‌ها را تشدید کند.

در برخی کشورها پیشرفت‌هایی در سرمایه‌گذاری در نظام‌های مراقبت و سیاست‌های حمایتی حاصل شده است،

منجر به ایجاد شغل شایسته در اقتصاد مراقبت می‌شوند، از جمله از طریق پیشبرد رسمی‌سازی مشاغل و کسب‌وکارهای غیررسمی حوزه مراقبت، شامل کارگران خانگی.

- تضمین فضای مالی کافی برای سرمایه‌گذاری در اقتصاد مراقبت و در دسترس قرار دادن خدمات باکیفیت، مقرون به صرفه، مناسب و قابل دسترسی مراقبت، از جمله مراقبت از کودک، مراقبت‌های بهداشتی و مراقبت‌های بلندمدت برای همه کارگران، شامل کارگران اقتصاد غیررسمی.

- ایجاد محیط مساعد برای کسب‌وکارهای پایدار و توسعه محیط مناسب برای نهادهای اقتصادی اجتماعی و همیاری، از جمله سیاست‌های پاسخگو به جنسیت که بهره‌وری، سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌ها و دسترسی بهتر به فرصت‌های کسب‌وکار، رسمی‌سازی و تأمین مالی را بهبود می‌دهند.

- تضمین ارائه پاسخ مناسب به نیازهای همه کارگرانی که دارای مسئولیت‌های مراقبت هستند، از جمله از طریق تضمین حمایت کامل از مادران و سیاست‌های مرخصی مراقبت، از جمله مرخصی زایمان، مرخصی والدین و مرخصی مراقبت طولانی‌مدت.

- تقویت سیاست‌ها و اقدامات تسهیل‌کننده تعادل بین کار و زندگی، کار دارای دستمزد و مسئولیت‌های مراقبت، از جمله اقدامات مربوط به سازماندهی، زمان و مکان کار و سایر شرایط استخدام.

- توجه به توزیع نابرابر جنسیتی کار دارای دستمزد و بدون دستمزد و ترویج شمول اقتصادی و خوداشتغالی زنان فراتر از کار مراقبت، شامل تغییر هنجارهای اجتماعی و کلیشه‌های جنسیتی پیرامون نقش‌های مراقبت.

- ایجاد و حفظ نظام‌های فراگیر حمایت اجتماعی

از این رو حضور زنان در نیروی کار بهبود یافته و برابری و عدالت جنسیتی گسترده‌تر ارتقا یافته است. با این حال، بودجه اقتصاد مراقبت همچنان کم بوده و عدم کفایت سیاست‌های حمایتی و نظام‌های مراقبت، موجب عدم مزیت برای میلیون‌ها زن و خانواده‌های آن‌ها می‌شود. سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای گرامی‌داشت روز جهانی مراقبت و حمایت (۲۹ اکتبر)، خواستار اقدام فوری برای اجرای قطعنامه ILO در مورد کار شایسته و اقتصاد مراقبت است. تضمین کار شایسته در اقتصاد مراقبت؛ ارتقای برابری فرصت‌ها؛ و ارائه فرصت‌های اشتغال شایسته برای زنان و مردان از طریق سرمایه‌گذاری‌های مناسب در سیاست‌ها، خدمات و نظام‌های مراقبت، مسیرهای اساسی عدالت اجتماعی هستند. سیاست‌ها و نظام‌های مراقبت یکپارچه و منسجم، باید مبتنی بر استانداردهای بین‌المللی کار و گفتگوی اجتماعی و تدوین‌شده بر اساس چارچوب ILO 5R برای کار شایسته مراقبت (شناسایی، کاهش و توزیع مجدد مراقبت بدون دستمزد و پاداش و نمایندگی کارگران مراقبت) باشند. قطعنامه ILO در میان سایر موارد، موارد زیر را از دولت‌ها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی درخواست می‌کند:

- پیشبرد تصویب و پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی کار مرتبط با اقتصاد مراقبت، از جمله کلیه کنوانسیون‌های بنیادین.

- ارتقای کار شایسته در اقتصاد مراقبت، مبتنی بر رویکرد چرخه زندگی به مراقبت، با در نظر گرفتن چارچوب 5R برای کار شایسته.

- جریان‌سازی مراقبت در سیاست‌های عمومی مرتبط، از جمله سیاست‌های اشتغال، مهارت‌آموزی، اقتصاد کلان، حمایت‌های اجتماعی و کار، مهاجرت و محیط زیست، و تضمین تأمین مالی عمومی کافی.

- ترویج سیاست‌های اشتغال و اقتصاد کلان که

- تغییرات اقلیمی و کاهش اثرات آن.
- **جمع آوری و انتشار داده‌های مربوط به کار مراقبت بدون دستمزد و با دستمزد، مطابق با استانداردهای آماری بین‌المللی موجود و استانداردهای آماری بین‌المللی که به منظور ارائه شواهد برای سیاست‌گذاری توسعه خواهند یافت.**
 - برآوردهای جدید سازمان بین‌المللی کار، ابزاری حیاتی برای درک نابرابری‌های ناشی از مسئولیت‌های نابرابر مراقبت و پایش پیشرفت در تعهدات جهانی با هدف کاهش این شکاف‌ها فراهم می‌کنند. کشورها با پیاده‌سازی قطعنامه سازمان بین‌المللی کار می‌توانند اطمینان حاصل کنند که کار مراقبت بدون دستمزد دیگر مانعی برای اشتغال زنان نبوده و کار شایسته و برابری جنسیتی را برای همه ارتقا دهند.
 - که حمایت کافی از کارگران مراقبت در همه انواع اشتغال را فراهم کرده و کار مراقبت بدون دستمزد را شناسایی کرده و اقدامات حمایت از کارگران از جمله محدودیت‌های زمانی کار، حداقل دستمزد مکفی، ایمنی و بهداشت شغلی و پیشگیری و رسیدگی به خشونت و آزار، از جمله خشونت و آزار مبتنی بر جنسیت را تضمین کنند.
 - **شنیدن نظرات و ترویج سازمان‌های نماینده کارگران مراقبت، سازمان‌های کارفرمایی مراقبت و مراقبان خانوادگی غیرمزدبگیر و مشورت با آنها.**
 - **پایش تأثیرات تغییرات اقلیمی و تغییرات فناورانه بر مراقبت، از جمله کار مراقبت بدون دستمزد و در نظر گرفتن مسائل مراقبت در رابطه با مسائل نوظهور حکمرانی بازار کار و سیاست‌ها و اقدامات سازگاری با**

منابع

- [1] ILO (International Labour Organization). Resolution concerning decent work and the care economy [Internet]. ILC.112/Resolution. Geneva. 2024.
<https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-concerning-decent-work-and-care-economy>
- [2] ILO (International Labour Organization). Care work and care jobs for the future of decent work [Internet]. 2018.
<https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>
- [3] ILO (International Labour Organization). Over 2 million moms left the labour force in 2020 according to new global estimates [Internet]. 2022.
<https://ilostat.ilo.org/blog/over-2-million-moms-left-the-labour-force-in-2020-according-to-new-global-estimates/>
- [4] ILO (International Labour Organization). ILO monitor: CO I -19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis. 2020.
- [5] ILO (International Labour Organization). Decent work and the care economy [Internet]. ILC.112/Report I. 2024. <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/decent-work-and->

care-economy

- [6] ILO (International Labour Organization). World social protection report 2024-26: Universal social protection for climate action and a just transition [Internet]. 2024.
<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>
- [7] ILO (International Labour Organization). New data shine light on gender gaps in the labour market [Internet]. Spotlight on work Statistics n°12. ILO brief. 2023.
<https://www.ilo.org/publications/new-data-shine-light-gender-gaps-labour-market>
- [8] ILO (International Labour Organization). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Companion regional report for the Middle East and North Africa [Internet]. 2024.
<https://www.ilo.org/publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work-0>
- [9] ILO (International Labour Organization). Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare [Internet]. 2007.
<https://www.ilo.org/publications/expanding-womens-employment-opportunities-informal-economy-workers-and-need>
- [10] ILO and WIEGO (Women in informal employment: Globalizing and Organizing). Quality childcare services for workers in the informal economy [Internet]. Policy Brief o 1. 2020.
<https://www.ilo.org/resource/quality-childcare-services-workers-informal-economy>
- [11] ILO (International Labour Organization). Regional report for the Western Balkans and Moldova on care policies for workers with family responsibilities. Forthcoming.
- [12] Karu M. Generous but unequal: the contradictions of parenting leaves in the Baltic States. Research Handbook on Leave Policy [Internet]. 2022 Dec 9;231–43. Available from:
<http://dx.doi.org/10.4337/9781800372214.00028>
- [13] Avlijaš S. Growth Models and Female Labor in Post-Socialist Eastern Europe. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society [Internet]. 2019 May 5;27(3):534–61. Available from: <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxz012>
- [14] ILO (International Labour Organization). Gender, Equality and Inclusion for a Just Transition in Climate Action: A Policy Guide [Internet]. 2024.
<https://www.ilo.org/publications/gender-equality-and-inclusion-just-transition-climate-action>
- [15] Government of Saudi Arabia. Saudi vision 2030 [Internet]. 2016.
<https://www.vision2030.gov.sa/en>.
- [16] UNESCWA (United Nations Economic and Social Commission for Western Asia). Case Study: Childcare in the Kingdom of Saudi Arabia. 2022.

- [17] ILO (International Labour Organization). Making Decent Work a Reality for Domestic Workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). 2021.
- [18] UNESCO (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). Empowering Early Childhood Education in Saudi Arabia: Programmes and Initiatives - Early Childhood Care and Education. In Early Childhood Care and Education.
- [19] ILO (International Labour Organization). Quarterly Social Security Policy Monitor. 18. 2024.
- [20] UNESCO (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). UIS Statistics.
- [21] PAHO (Pan American Health Organization). Guatemala - Country Profile. In Health in the Americas. 2022.
- [22] ILO (International Labour Organization). Roadmap for Childcare in Bangladesh. Forthcoming.
- [23] Zambian Ministry of General Education. National Strategy on Home-Grown School Meals (2020-2024). ESCO. 2020.
- [24] ILO (International Labour Organization). Social Protection Platform: Zambia.
- [25] Favero M. 2020. Learning How to Reduce Poverty and Enhance Food Security by Protecting Children in Zambia [Internet]. 2020.
<https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/national-strategy-home-grown-school-meals-2020-2024>
- [26] ILO (International Labour Organization). The Benefits of Investing in Transformative Childcare Policy Packages towards Gender Equality and Social Justice [Internet]. 2023.
<https://www.ilo.org/resource/brief/benefits-investing-transformative-childcare-policy-packages-towards-gender>
- [27] Kurowska A, Barbara GB, Piotr M. Poland. Leave Network. 2024.
- [28] Dančíková Z. Slovak Republic. Leave etwork. 2024.
- [29] El Congreso Nacional de la República Dominicana. Res. o. 211-14 Que Aprueba El Convenio No. 183, Sobre Protección de La Maternidad 2000, Adoptado Por La Organización Internacional Del Trabajo, En Ginebra. G.O. No. 10761 Del 9 de Julio de 2014 [Internet]. 2014.
https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/documentos/PDF/normativas/NOR_Res_No_211_14.pdf.
- [30] ITUC (International Trade Union Confederation). IT C Submission: Input to the Study on Care and Support, Pursuant to HRC Resolution 54/6. 2024.
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/ohchr-cfis/care-support/subm-hrc-resolution-546-trad-unio-internati-ituc-ituc-input-1.docx>.

- [31] Consejo Nacional de Seguridad Social. CNSS aumenta subsidio por maternidad a 14 semanas [Internet]. 2017.
<https://www.cnss.gob.do/index.php/noticias/item/347-cnss-aumenta-subsidio-por-maternidad-a-14-semanas>.
- [32] Business & Human Rights Resource Centre. Dominican Republic: Trade Unions Propose Balancing the Responsibilities of Work and Family Life in the Reform of the Labour Code [Internet]. 2022. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/dominican-republic-trade-unions-propose-balancing-the-responsibilities-of-work-and-family-life-in-the-reform-of-the-labour-code/>.
- [33] United Nations. Care Communities: Design and Implementation of the National Care Policy Pilot in Prioritized Territories in the Dominican Republic. 2024.
- [34] ILO (International Labour Organization). Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work [Internet]. 2022.
http://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--en/index.htm.
- [35] ILO (International Labour Organization). Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel [Internet]. 2013.
<https://www.ilo.org/resource/other/ilo-policy-guidelines-promotion-decent-work-early-childhood-education>
- [36] G7 (Leaders of the Group of Seven). Apulia G7 Leaders' Communiqué [Internet]. 2024.
<https://www.g7italy.it/wp-content/uploads/Apulia-G7-Leaders-Communique.pdf>
- [37] Deshpande A, Kabeer N. Norms that matter: Exploring the distribution of women's work between income generation, expenditure-saving, and unpaid domestic responsibilities in India [Internet]. WIDER Working Paper. UNU-WIDER; 2021 Jul. Available from: <http://dx.doi.org/10.35188/unu-wider/2021/070-2>

پیوست

روش‌شناسی

درک عبارات کلیدی

درون یا بیرون از نیروی کار؟

در مباحث مربوط به اشتغال و مشارکت نیروی کار، مفاهیم «اشتغال»، «نیروی کار» و «خارج از نیروی کار» بسیار مهم هستند، اما اغلب به درستی درک نمی‌شوند. این بخش با هدف روشن کردن این اصطلاحات برای ارائه درک بنیادی برای توصیف روش‌شناسی که در ادامه می‌آید، تدوین شده است.

برای حداکثر کردن پوشش کشورها، برای تولید آمار این تجزیه و تحلیل، از مفاهیم و تعاریف اتخاذ شده در [سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی آماری کار \(ICLS\)](#) استفاده شده و مفاهیم طرح شده در نوزدهمین ICLS اخیر مدنظر قرار داده نشده است. همچنین توجه داشته باشید که ممکن است داده‌ها با ارقام ملی متفاوت باشند. بزرگی تفاوت‌ها به میزان اعمال استانداردهای آماری بین‌المللی توسط کشور و مجموعه استانداردهای اعمال شده بستگی دارد. برای اطلاعات بیشتر، به راهنماهای سریع [پردازش داده‌های خُرد و تأثیر استانداردهای آماری جدید بر پایگاه‌های داده ILOSTAT](#) مراجعه کنید.

- نیروی کار** شامل تمامی افراد در سن کار (یعنی ۱۵ سال و بالاتر) است که یا شاغل یا بیکار هستند:
- **افراد شاغل:** به افرادی اطلاق می‌شود که در حال حاضر، صرف‌نظر از ماهیت اشتغال، مشغول به کار هستند (یعنی برای دستمزد یا سود کار می‌کنند). به عبارت دیگر، شامل افرادی است که در مشاغل دارای دستمزد و خوداشتغالی، چه به صورت رسمی و چه غیررسمی، اشتغال دارند.
 - **افراد بیکار:** به افرادی اطلاق می‌شود که در حال حاضر فاقد

کار هستند، برای انجام کار در دسترس هستند و فعالانه به دنبال کار می‌گردند. رعایت هر سه معیار ضروری است. افرادی که در آینده قصد شروع به کار دارند، یعنی افرادی که به دنبال کار نبوده‌اند اما برنامه‌ای برای شروع کار در آینده دارند و همچنین شرکت‌کنندگان در برنامه‌های آموزش مهارت یا بازآموزی در چارچوب برنامه‌های ارتقای اشتغال نیز به عنوان بیکار محسوب می‌شوند.

برعکس، افرادی که به عنوان خارج از نیروی کار طبقه‌بندی می‌شوند، شامل آنهایی است که شاغل نیستند و یا فعالانه به دنبال کار نبوده یا برای کار در دسترس نیستند. این گروه شامل افرادی با شرایط مختلف است مانند دانش‌آموزان، بازنشستگان، مراقبان، کارگران دلسرد شده و افرادی که به دلیل چالش‌های جسمی یا روانی قادر به مشارکت در نیروی کار نیستند.

استفاده از داده‌های خُرد برای کسب بینش در مورد

مشارکت و عدم مشارکت در نیروی کار

سازمان بین‌المللی کار (ILO) مجموعه داده‌های پیمایش خانوار (عمدتاً پیمایش نیروی کار) که توسط دفاتر ملی آمار در سراسر جهان گردآوری شده‌اند را جمع‌آوری می‌کند. در حال حاضر، فایل‌های حاوی داده‌های خُرد برای ۱۷۷ کشور و قلمرو در دسترس هستند. داده‌های خُرد با ثبت اطلاعات دقیق در سطح فردی، امکان تجزیه و تحلیل دقیق جمعیت در سن کار را فراهم می‌کنند.

یک نمونه اخیر از به‌کارگیری مجموعه داده‌های خُرد هماهنگ‌شده ILO برای بررسی عمیق مسائل جنسیتی در بازار کار، تولید نرخ‌های مشارکت نیروی کار بر اساس نوع خانوار، از جمله وجود کودکان در خانوار است. این داده‌های جدید بینش‌هایی را در مورد میزان پایین‌تر مشارکت زنان دارای فرزند در مقایسه با هم‌تایان مرد خود ارائه می‌دهند. به‌طور مشابه، داده‌های خُرد امکان بررسی دلایل دقیق عدم

مشارکت در بازار کار را فراهم می‌سازند.

کسب دلایل خارج بودن از نیروی کار

هیچ روش استاندارد برای ثبت دلایل خارج بودن از نیروی کار در در پیمایش‌های خانوار وجود ندارد. برای تسهیل مقایسه‌های بین‌المللی، دلایل مختلف در دسته‌بندی‌های گسترده زیر گروه‌بندی شده‌اند:

- **دلایل بازار کار:** این دسته شامل افرادی می‌شود که قادر به یافتن کار نیستند یا جویندگان کار دلسردشده‌ای هستند که به دلیل عدم پذیرش مکرر یا این باور که هیچ شغلی برای آن‌ها وجود ندارد، جستجوی فعالانه کار را متوقف کرده‌اند. همچنین شامل افرادی می‌شود که از نظر کارفرمایان، صرف‌نظر از اینکه آیا محدودیت‌های سنی واقعی مانع از ورود یا ماندن آن‌ها در بازار کار می‌شود یا خیر، برای کار بسیار جوان یا بسیار پیر تشخیص داده شده‌اند.

- **دلایل شخصی یا خانوادگی:** این دسته شامل افرادی می‌شود که به دلیل تعهدات شخصی مانند مسئولیت‌های مراقبت، مشکلات سلامتی یا تعهدات خانوادگی، قادر به مشارکت در بازار کار نیستند. همچنین شامل دانش‌آموزان و افراد تحت آموزش، کسانی که همسرشان تمایل ندارد آن‌ها کار کنند و سایر دلایل غیرارادی نیز می‌شود.

- **عدم نیاز یا تمایل به کار:** این گروه شامل افرادی می‌شود که نیازی به اشتغال ندارند یا تمایل به کار کردن ندارند؛ این افراد ممکن است از نظر مالی تأمین باشند، بازنشسته شده باشند یا به دنبال علائق دیگری باشند.

- **دسته‌بندی نشده در جای دیگر:** این دسته شامل افرادی می‌شود که دلایل آن‌ها در دسته‌های مشخص شده قبلی قرار نمی‌گیرد یا از آن‌ها سؤالی پرسیده نشده است.

نکته مهم در این طبقه‌بندی، گروه «سؤالی پرسیده

نشده» است که به افرادی اطلاق می‌شود که به سؤال مربوطه پاسخ نداده‌اند و بنابراین در گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» قرار می‌گیرند. در بسیاری از مجموعه‌های داده‌ها، بخش قابل توجهی از پاسخ‌ها به دلیل الگوهای پرسش پیمایش در این دسته قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، برخی از پاسخ‌دهندگان ممکن است به دلیل پاسخ قبلی خود، از پاسخ به سؤالات مربوط به دلایل عدم مشارکت در نیروی کار عبور کنند. به عنوان مثال، ممکن است این سؤال از افرادی که سن آن‌ها بالاتر از سن خاصی است (به عنوان مثال، ۷۵ سال و بالاتر در کشورهای اروپایی) یا افرادی که اعلام کرده‌اند تمایلی به کار ندارند، پرسیده نشود.

اگر بیش از ۱۵ درصد از افراد غیرفعال در گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» قرار گیرند، داده‌ها کنار گذاشته می‌شوند زیرا نرخ بالای چنین پاسخ‌هایی توزیع صحیح دلایل خارج بودن از نیروی کار را دچار ابهام می‌سازد. این کار تضمین می‌کند که داده‌های مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل آماری، داده‌هایی مستحکم بوده و بازتاب دلایل واقعی عدم مشارکت هستند.

علاوه بر این، بسیاری از پیمایش‌های خانوار شامل اطلاعاتی در مورد اینکه آیا «دلایل شخصی یا خانوادگی» به‌طور خاص مربوط به مراقبت هستند، مانند مراقبت از کودکان، سالمندان و اعضای بیمار یا معلول خانواده، بودند. بنابراین، یک متغیر ساختگی^۱ برای شناسایی اینکه آیا دلیل مربوط به مراقبت است یا خیر، ایجاد شده است. این داده‌ها اساس شاخص‌های مربوط به تعداد و سهم افراد خارج از نیروی کار که مسئولیت‌های مراقبت را به عنوان دلیل عدم فعالیت ذکر می‌کنند، بوده است.

این گزارش کوتاه اطلاعاتی مشابه با گزارش ۲۰۱۸ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «کار مراقبتی و مشاغل مراقبتی برای آینده‌ای با کار شایسته»، مانند ارقام مربوط

1. Dummy variable

به افراد خارج از نیروی کار بر اساس دلیل، را ارائه می‌دهد. اگرچه در آن گزارش نیز فرایند تولید داده‌ها در سطح کشورها قابل مقایسه با آنچه در اینجا شرح داده شده است، بود، اما یافته‌های آن بر اساس مجموعه کوچکتري از کشورها (۹۰ کشور با داده‌های در دسترس در آن زمان) بود و گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» نیز مستقیماً در روش‌شناسی مورد بررسی قرار نگرفته بود. در نتیجه، داده‌های دو گزارش قابل مقایسه نیستند.

مجموعه‌های داده‌های جهانی و منطقه‌ای

نرخ‌های مشارکت جهانی و منطقه‌ای نیروی کار ارائه شده در این گزارش براساس برآوردهای مدل‌سازی‌شده‌ای بر پایه مدل‌های اقتصادسنجی به‌دست آمده‌اند. برای اطلاعات بیشتر، به توضیحات پایگاه داده [ILOSTAT](#) در مورد [برآوردهای مدل‌سازی شده ILO](#) مراجعه کنید.

سایر ارقام جهانی و منطقه‌ای، برآوردهای ILO هستند، مگر اینکه خلاف آن ذکر شده باشد. داده‌های مربوط به تعداد و سهم افرادی که به دلایل مختلف از جمله مسئولیت‌های مراقبت، خارج از نیروی کار هستند، از داده‌های خرد پیمایش خانوار ۱۲۵ کشور به دست آمده‌اند که شامل ۷۱ درصد از افراد غیرفعال در سطح جهانی می‌شوند. برای کشورهایی که فاقد داده هستند، از برآوردهای مدل‌سازی شده ILO در مورد افراد خارج از نیروی کار به عنوان معیار استفاده شده است. برای گروه‌های گسترده دلایل خارج بودن از نیروی کار، از میانگین وزنی سهم افرادی که دلیل خاصی را اعلام کرده بودند به صورت درصد از کل افراد غیرفعال در کشورهایی که دارای داده‌های در دسترس هستند، در همان گروه درآمدی استفاده شده است. برای دلایل مرتبط با مراقبت، که زیرمجموعه‌ای از دسته «دلایل شخصی یا خانوادگی» هستند، اطلاعات برای ۱۲ کشور از ۱۲۵ کشور دارای داده‌های در دسترس، موجود نیست. برای این ۱۲

کشور فاقد داده، میانگین وزنی سهم افرادی که در بین ۱۱۳ کشور دارای هر دو مجموعه اطلاعات، مراقبت را به عنوان دلیل ذکر کرده‌اند به صورت درصد افرادی که دلایل شخصی یا خانوادگی را ذکر کرده‌اند، محاسبه شده است. سپس این میانگین‌های وزنی به نرخ‌های مشاهده‌شده افراد خارج از نیروی کار به دلیل دلایل شخصی یا خانوادگی برای این ۱۲ کشور اعمال شده است. برای همه دسته‌ها، ارقام حاصله سطح کشور، چه مستقیماً به‌دست آمده و چه برآورد شده باشند، بر اساس منطقه و گروه درآمدی جمع‌بندی شده‌اند. گروه‌بندی‌ها بر اساس مناطق و زیرمجموعه‌های جغرافیایی ILO و گروه‌های درآمدی بانک جهانی انجام شده است؛ برای جزئیات، به صفحه [گروه‌بندی کشورها در ILOSTAT](#) مراجعه کنید.

در بخش اجتماعی-جمعیت‌شناختی، ارقام جهانی و منطقه‌ای بر اساس تحصیلات و مناطق روستایی/شهری، میانگین‌های وزنی بر اساس کشورهای محاسبه شده که داده‌ها برای آن‌ها در دسترس است (با استفاده از آخرین سال در هر کشور)، که کمتر از کل تعداد کشورها در هر گروه است.

بهبود جمع‌آوری داده‌ها درمورد کار مراقبت بدون دستمزد

علی‌رغم بینش‌هایی که از داده‌های در دسترس به دست آمد، چالش‌های قابل توجهی در ثبت دقیق دامنه کامل مسئولیت‌های مراقبت در پیمایش‌های خانوار وجود دارد. سهم بالای افراد غیرفعال که در گروه «دسته‌بندی نشده در جای دیگر» قرار می‌گیرند (به دلیل الگوهای پُرش پیمایش) نشان می‌دهد که پیمایش‌های موجود در بسیاری از موارد، شرایط پاسخ‌دهندگان را به‌طور کامل ثبت نمی‌کنند. علاوه‌براین، سؤالات پیمایش در مورد دلایل خارج بودن از نیروی کار باید به گونه‌ای طراحی شوند که طیف گسترده‌تری



سازمان بین‌المللی کار (ILO) موظف شد تا دستورالعملی برای یکپارچه‌سازی سنجش روزانه در پیمایش‌های نیروی کار تدوین کند که منجر به انتشار [راهنمای اندازه‌گیری ارائه خدمات برای مصارف شخصی ILO](#) شد. این راهنما شامل یک دفترچه یادداشت روزانه «سبک» است که بین پاسخ‌گویی و رویکردهای متداول تعادل برقرار می‌کند تا داده‌های جمع‌آوری‌شده باکیفیت و روزآمد و با آخرین استانداردهای آماری بین‌المللی همسو باشند. این ماژول علاوه بر دفترچه یادداشت ۲۴ ساعته، فعالیت‌های هم‌زمان را ثبت می‌کند و شامل یک ترتیب بازیابی متمرکز بر مراقبت‌های بدون دستمزد از اعضای خانواده است که پوشش جامع کار خانگی و مراقبت بدون دستمزد را تضمین می‌کند. سازمان بین‌المللی کار پشتیبانی فنی برای اجرای این ماژول در نظرسنجی‌های نیروی کار را از طریق یک برنامه کاربردی مبتنی بر CSPro برای پیاده‌سازی از طریق مصاحبه حضوری با کمک رایانه (CAPI) ارائه می‌دهد. کشورها با ادغام چنین ابزارهای اندازه‌گیری، می‌توانند درک خود از کار مراقبت بدون دستمزد را بهبود بخشیده و سیاست‌های حمایت از مراقبان را چه در داخل و چه خارج از نیروی کار بهتر اطلاع‌رسانی کرده و تأثیر آن‌ها را مورد پایش قرار دهند.

از سناریوهای مراقبت از جمله مراقبت از کودک، مراقبت طولانی‌مدت (یا مراقبت از سالمندان)، مراقبت و حمایت از افراد دارای معلولیت و مراقبت‌های اجتماعی غیررسمی را در بر بگیرند. تلاش شد تا مشخص شود که آیا دلیل عدم مشارکت به‌طور خاص مربوط به مراقبت از کودک است یا خیر؛ با این حال، داده‌هایی که دارای این جزئیات بودند تنها برای ۱۵ کشور در دسترس بود که برای انجام هرگونه تجزیه و تحلیل معنادار یا نماینده سطح جهانی یا منطقه‌ای ناکافی است.

از آن مهم‌تر، کشورها باید سنجش کار خانگی و مراقبت بدون دستمزد را که اغلب نادیده گرفته می‌شود، در اولویت قرار دهند. در کنار روش‌های مختلفی که وجود دارد، رویکردهای روزانه، مانند پیمایش‌های مستقل مبتنی بر دفترچه یادداشت روزانه^۱، بهترین کیفیت از داده‌ها را ارائه می‌دهند. با این حال، بسیاری از کشورها تجربه کافی برای چنین پیمایش‌هایی را ندارند. از این‌رو، در بیستمین کنفرانس بین‌المللی آماری کار (ICLS) در سال ۲۰۱۸،

۱. پیمایش‌های مستقل مبتنی بر دفترچه یادداشت روزانه (diary-based time-use surveys) نوعی روش جمع‌آوری داده هستند که برای اندازه‌گیری نحوه صرف زمان افراد در فعالیت‌های مختلف طی یک دوره زمانی مشخص به کار می‌روند. در این نوع پیمایش‌ها، از افراد خواسته می‌شود که تمام فعالیت‌هایی را که در طول یک یا چند روز انجام می‌دهند، به همراه مدت زمان هر فعالیت، در یک دفترچه یادداشت ثبت کنند (مترجم).

جدول ۱. سهم زنان و مردان خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت یا دلایل شخصی یا خانوادگی

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
اتریش	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۷/۲	۰/۸	۵۷/۹	۵۴/۰
اتیوپی	پیمایش ملی نیروی کار	۲۰۲۱	۱۶/۲	۶/۳	۸۴/۰	۷۸/۰
اردن	پیمایش اشتغال و بیکاری	۲۰۲۲	۶۵/۱	۰/۸	۹۵/۴	۶۱/۴
ارمنستان	پیمایش شرایط زندگی خانوار	۲۰۱۸	۲۶/۳	۱/۴	۵۱/۷	۴۲/۴
اسپانیا	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۱۰/۴	۱/۳	۴۱/۰	۳۵/۰
استرالیا	پیمایش خانوار، درآمد و پویایی‌های نیروی کار	۲۰۲۱	۲۵/۸	۶/۳	۴۲/۸	۳۶/۰
استونی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۹/۳	۲/۳	۴۰/۴	۵۰/۳
اسلواکی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۱۰/۶	۱/۰	۳۹/۶	۴۰/۵
اسلوونی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۴/۷	۰/۶	۲۹/۲	۳۱/۳
افریقای جنوبی	پیمایش فصلی نیروی کار	۲۰۲۳	۲۰/۰	۳/۱	۵۳/۴	۵۱/۲
افغانستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۶۱/۵	۰/۹	۷۸/۶	۳۴/۵
اکوادور	پیمایش ملی اشتغال، بیکاری و اشتغال ناقص	۲۰۲۳	...	...	۷۶/۱	۶۳/۶
السالوادور	پیمایش چندمنظوره خانوار	۲۰۲۳	۶۲/۶	۶/۰	۸۲/۳	۵۴/۵
امارات متحده عربی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	...	...	۹۵/۴	۸۳/۰
اندونزی	پیمایش ملی نیروی کار	۲۰۱۹	...	...	۹۱/۲	۶۹/۱
اوروگوئه	پیمایش مستمر خانوار	۲۰۲۳	۱۵/۰	۰/۹	۳۶/۹	۳۳/۱
اوکراین	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۲۱/۶	۶/۳	۳۳/۴	۲۸/۵
اوگاندا	پیمایش ملی خانوار	۲۰۱۹	...	...	۸۵/۳	۷۹/۴
ایالات متحده آمریکا	پیمایش جمعیت فعلی	۲۰۲۳	۲۰/۵	۴/۷	۳۵/۶	۲۶/۰
ایتالیا	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۲۲/۱	۱/۷	۵۳/۲	۴۳/۳
ایران (جمهوری اسلامی)	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۸۱/۰	۲/۲	۹۴/۶	۴۵/۸
ایرلند	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۱۹/۱	۳/۷	۴۸/۳	۴۳/۸
آلبانی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۱۳/۰	۰/۷	۴۴/۹	۴۱/۱
آلمان	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۹/۹	۱/۱	۳۱/۱	۲۸/۱

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
آنگولا	پیمایش اشتغال	۲۰۲۱	...	...	۴۷/۳	۴۸/۷
باراباس	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	...	...	۲۸/۵	۲۹/۲
باهاما	پیمایش نیروی کار و خانوار	۲۰۱۹	۱۳/۳	۲/۵ (U)	۴۳/۵	۵۰/۲
برزیل	پیمایش مستمر ملی نمونه خانوار	۲۰۲۳	۳۱/۶	۴/۲	۸۷/۸	۹۲/۷
بریتانیا و ایرلند شمالی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۱۲/۰	۲/۹	۳۰/۹	۳۶/۰
بلاروس	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۴/۶	۰/۷	۴۳/۴	۲۹/۵
بلژیک	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۶	۰/۹	۴۰/۴	۴۴/۸
بلغارستان	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۱۰/۳	۲/۶	۳۸/۰	۳۴/۹
بنگلادش	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۶۷/۹	۲۳/۶	۷۴/۰	۸۲/۳
بنین	پایش پیمایش پیمایش مدولار و یکپارچه شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۲۷/۵	۲/۹	۶۸/۸	۶۹/۴
بوتسوانا	پیمایش چند موضوعی خانوار	۲۰۲۳	۳۶/۵	۱۷/۷	۷۱/۷	۷۱/۹
بورکینافاسو	پیمایش موزون شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۳۸/۷	۰/۵	۵۵/۷	۶۷/۳
بوروندی	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۲۰	۷/۵	۴/۸	۸۵/۱	۸۵/۱
بوسنی و هرزگوین	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	۵/۲۶	۳/۴	۱/۳۵	۶/۶۰
بولیوی	پیمایش مستمر اشتغال	۲۰۲۳	۴۳/۵	۱/۵	۷۱/۰	۸۱/۳
پاراگوئه	پیمایش مستمر اشتغال، شهری	۲۰۱۶	...	...	۷۴/۶	۹۱/۳
پاناما	پیمایش بازار کار	۲۰۲۳	۴۳/۶	۳/۳	۵۸/۳	۷۳/۷
پرتغال	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۹/۶	۱/۰	۳۷/۱	۴۱/۲
پرو	پیمایش دائمی اشتغال، ملی	۲۰۲۳	۵۸/۷	۱۸/۱	۶۸/۶	۸۷/۴
تاجیکستان	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۰۹	۶۴/۵	(U)	۴۲/۳	۷۹/۴
تانزانیا، جمهوری متحد	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۱۲/۸	۳/۹	۸۸/۸	۸۵/۳
تایلند	پیمایش اجتماعی-اقتصادی خانوار	۲۰۱۹	۷۵/۷	۵۱/۲	۸۷/۵	۹۶/۳
ترکیه	پیمایش نیروی کار خانوار	۲۰۲۰	۵۸/۸	۰/۴	۴۰/۶	۸۱/۰
توگو	پیمایش سنجش استانداردهای زندگی	۲۰۲۲	۱۹/۵	۰/۴ (U)	۷۴/۱	۶۸/۱
تونس	پیمایش ملی جمعیت و اشتغال	۲۰۱۹	۶۱/۱	۳/۱	۴۹/۹	۸۷/۷
تونگا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۶/۳	۵/۱	۱۲/۲	۱۰/۸

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
تی‌مور شرقی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۳۸/۰	۲۰/۶	۷۳/۵	۶۷/۰
جزایر سولمون	پیمایش درآمد و هزینه خانوار	۲۰۱۳	۲۴/۵	۴/۰	۶۲/۷	۶۸/۹
جمهوری دومینیک	پیمایش مستمر ملی نیروی کار	۲۰۲۳	۴۳/۲	۲/۳	۷۷/۳	۶۱/۰
جمهوری کره	پیمایش جمعیت فعال اقتصادی	۲۰۲۳	۶۱/۸	۳/۳	۸۲/۴	۶۱/۴
جمهوری مولدوا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۲۰/۳	۰/۸	۴۴/۸	۲۷/۵
چک	پیمایش نمونه نیروی کار	۲۰۲۱	۱۵/۰	۰/۵	۳۴/۸	۳۰/۲
دانمارک	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۲/۰	۰/۳	۲۴/۱	۲۵/۵
رواندا	پیمایش یکپارچه خانوار در مورد شرایط زندگی	۲۰۱۴	۱۱/۶	۴/۱	۷۹/۵	۷۹/۰
رومانی	پیمایش نیروی کار خانوار	۲۰۲۳	۱۴/۲	۰/۹	۳۶/۵	۳۲/۱
زامبیا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۲۹/۵	۵/۸	۷۳/۶	۶۶/۶
زیمبابوه	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	...	...	۷۹/۸	۷۳/۱
ساحل عاج	پیمایش سنجش استانداردهای زندگی	۲۰۲۲	۳۵/۵	۰/۳	۷۲/۰	۶۸/۸
ساموآ	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۷	۵۱/۱	۳۵/۲	۷۵/۱	۷۵/۷
سريلانكا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۸/۵۸	۱/۴	۶/۸۱	۱/۶۱
سنگاپور	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	...	...	۶۹/۶	۵۷/۹
سنگال	پیمایش یکپارچه خانوار در مورد شرایط زندگی	۲۰۲۲	۴۷/۳	۰/۷	۷۵/۰	۵۵/۹
سودان	پیمایش پنل بازار کار	۲۰۱۱	۶۱/۸	۲/۵	۹۲/۰	۸۰/۴
سومالی	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	۴۷/۴	۱۱/۴	۷۸/۶	۶۸/۰
سوئد	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۳/۲	۰/۴	۳۷/۸	۳۶/۶
سوئیس	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۴/۵	۰/۳	۱۴/۵	۱۱/۳
سیرالئون	پیمایش یکپارچه خانوار	۲۰۱۸	۱۳/۶	۱/۳	۶۰/۰	۶۰/۳
شیلی	پیمایش ملی اشتغال	۲۰۲۳	۳۳/۸	۳/۶	۶۹/۰	۵۶/۱
عراق	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۷۲/۵	۶/۰	۹۲/۳	۶۶/۳
عربستان سعودی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۱	۳۷/۲	۰/۸	۷۳/۵	۵۴/۷
غنا	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۱۳	۱۹/۹	۴/۵	۷۹/۰	۷۵/۲
فدراسیون روسیه	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۷/۷	۰/۹	۲۶/۲	۳۵/۸

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
فرانسه	پیمایش اشتغال	۲۰۲۳	۸/۱	۰/۸	۳۲/۴	۲۸/۹
فلسطین	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۶۳/۳	(u)	۹۴/۳	۷۴/۷
فنلاند	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۴/۶	۰/۸	۳۲/۲	۳۳/۳
فیلیپین	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۴۱/۵	۴/۷	۹۰/۶	۸۰/۱
قرقیزستان	پیمایش اشتغال و بیکاری	۲۰۲۲	۴۳/۳	۴/۲	۶۸/۸	۵۵/۸
کاستاریکا	پیمایش مستمر اشتغال	۲۰۲۳	۴۰/۳	۲/۴	۹۰/۲	۸۲/۸
کالدونیای جدید	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۹	۳/۲۰	۱/۲	۱/۴۹	۷/۳۹
کامبوج	پیمایش اجتماعی-اقتصادی خانوار	۲۰۲۱	۵۵/۵	۲۳/۱	۹۵/۵	۹۲/۶
کامرون	پیمایش خانوار	۲۰۲۱	...	...	۶۰/۳	۶۵/۹
کانادا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۰/۸	۱/۲	۲/۲	۲/۵
کروواسی	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۱	۰/۵	۳۰/۹	۲۵/۸
کنگو، جمهوری دموکراتیک	پیمایش شاخص خوشه	۲۰۲۰	۱۸/۶	۱/۷	۵۹/۳	۵۲/۹
کنیا	پیمایش مستمر خانوار	۲۰۲۱	۳۲/۳	۱/۴	۸۳/۱	۷۷/۷
کیپ ورد	پیمایش مستمر چندمنظوره اشتغال و آمارهای بازار کار	۲۰۱۵	۱۴/۱	(u)	۸۳/۵	۷۴/۳
گامبیا	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۸	۳۹/۰	۰/۸	۷۲/۴	۵۵/۸
گرجستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۳۱/۶	۳/۴	۵۰/۶	۳۸/۵
گواتمالا	پیمایش ملی شرایط زندگی	۲۰۲۳	۵۷/۲	۵/۰	۷۲/۴	۵۸/۴
گینه بیسائو	پیمایش موزون شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۲۲/۰	۰/۵	۶۸/۴	۶۲/۱
گینه جدید پاپو	پیمایش اجتماعی-جمعیتی و اقتصادی	۲۰۲۲	۳۴/۹	۱۵/۱	۸۴/۱	۷۵/۵
لتونی	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۵	۲/۲	۳۷/۴	۴۷/۴
لسوتو	پیمایش یکپارچه نیروی کار	۲۰۱۹	۶۰/۰	۴۵/۶	۸۹/۴	۸۹/۳
لوگزانبورگ	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۲	۰/۷ (u)	۳۸/۰	۳۳/۶
لهستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۹/۶	۱/۳	۳۴/۲	۳۹/۳
لیتوانی	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۶/۴	۱/۵	۳۲/۲	۴۵/۸
ماداگاسکار	پیمایش دوره‌ای نیروی کار	۲۰۲۲	۴۹/۷	۱۳/۵	۸۱/۶	۷۶/۱
مالتا	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۴۴/۴	۱/۳	۶۸/۴	۳۳/۶
مالدیو	پیمایش درآمد و هزینه خانوار	۲۰۱۹	۴۴/۶	۱/۴	۸۸/۶	۷۲/۴

کشور یا منطقه	پیمایش	آخرین سال	سهم خارج از نیروی کار به دلیل مسئولیت‌های مراقبت (%)		سهم خارج از نیروی کار به دلایل شخصی یا خانوادگی (%)	
			مردان	زنان	مردان	زنان
مالی	پیمایش موزون شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۶۲/۳	۲/۱	۸۰/۶	۵۹/۱
مجارستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۲	۱۰/۹	۲/۸	۳۴/۴	۴۰/۶
مصر	پیمایش نمونه نیروی کار	۲۰۲۲	۷۲/۱	(u)	۹۶/۱	۸۴/۸
مغولستان	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۸	۲۸/۴	۷/۱	۵۹/۹	۵۷/۲
مقدونیه شمالی	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۳۴/۸	۱/۲	۵۴/۶	۳۰/۴
مکزیک	پیمایش ملی شغل و اشتغال	۲۰۲۳	۶۹/۷	۱۲	۸۸/۲	۵۵/۱
موریتانی	پیمایش استانداردهای زندگی	۲۰۱۹	۲۸/۸	۱۸/۰	۵۰/۴	۴۳/۱
موریس	پیمایش مستمر چندمنظوره خانوار	۲۰۲۳	۵۰/۲	۰/۲ (u)	۷۲/۶	۴۲/۴
میانمار	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۰	۶۲/۸	۳/۹	۹۶/۵	۸۴/۵
نامیبیا	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۸	۱۱/۲	۲/۰	۷۰/۱	۶۷/۳
نروژ	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۲/۴	۰/۳ (u)	۴۲/۸	۴۰/۴
نیجر	پیمایش ملی شرایط زندگی خانوار	۲۰۲۲	۵۹/۵	۱/۰	۷۸/۴	۴۷/۴
نیجریه	مشاهده بیکاری، اشتغال ناقص	۲۰۲۲	۲۹/۷	۰/۲ (u)	۷۸/۵	۸۰/۶
نیکاراگوئه	پیمایش ملی خانوار برای سنجش شرایط زندگی	۲۰۱۴	۶۳/۷	۴/۰	۸۷/۶	۶۸/۸
ونزوئلا (جمهوری بولیوی)	پیمایش نمونه خانوار	۲۰۱۷	۶۳/۳	۵/۹	۹۰/۳	۶۴/۹
ویتنام	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۳۸/۸	۱۰/۸	۷۵/۶	۶۴/۳
هائیتی	پیمایش شرایط زندگی خانوار	۲۰۱۲	...	...	۵۰/۹	۶۳/۴
هلند	پیمایش نیروی کار اتحادیه اروپا	۲۰۲۲	۸/۴	۱/۵	۳۲/۹	۲۹/۱
هندوراس	پیمایش مستمر چندمنظوره خانوار	۲۰۲۳	۶۵/۳	۵/۷	۸۸/۵	۶۴/۱
هندوستان	پیمایش دوره‌ای نیروی کار	۲۰۲۳	۵۳/۰	۱/۱	۹۷/۸	۹۱/۴
یمن	پیمایش نیروی کار	۲۰۱۴	۶۹/۹	۰/۵	۹۱/۴	۷۴/۸
یونان	پیمایش نیروی کار	۲۰۲۳	۱۳/۱	۰/۳	۳۷/۳	۲۷/۷

نکته: «...» نشان‌دهنده داده‌های غیرقابل دسترس است و (u) به معنای داده غیرقابل اعتماد است. مسئولیت‌های مراقبت زیرمجموعه‌ای از دسته «دلایل خانوادگی» هستند. برای جزئیات بیشتر به بخش روش‌شناسی مراجعه فرمایید.

جدول بالا داده‌های در دسترس در زمان انتشار گزارش را نشان می‌دهد. داده‌ها در [ILOSTAT](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer1/?id=EIP_RCAR_SEX_RT_A)، پورتال آمار نیروی کار، نیز قابل‌دستیابی هستند. مجموعه داده‌های پورتال به‌طور مستمر به‌روزرسانی می‌شوند. این جدول را مستقیماً می‌توانید از نشانی زیر دریافت نمایید:

https://rshiny.ilo.org/dataexplorer1/?id=EIP_RCAR_SEX_RT_A

آسیب‌شناسی تسهیلات اشتغال‌زایی در ایران



با تمرکز بر تبصره ۱۸ قانون بودجه و ارائه راهکارهای پیشنهادی

امیر مهدی زاده^۱، آتوسا تقوی^۲، نیما عرب حسینی^۳

چکیده

روش‌های مختلفی با اهداف گوناگون برای اثرگذاری بر اشتغال در کشورها استفاده می‌شود. در ایران باوجود اینکه طرح‌های متنوعی برای اشتغال‌زایی طراحی و اجرا شده، اما محوریت آن‌ها بر اعطای تسهیلات و بالاخص تسهیلات اعطایی بر پایه تبصره ۱۸ قانون بودجه بوده است. اعمال سیاست‌های حمایتی نظیر معافیت‌های مالیاتی و بیمه‌ای، یارانه‌های مختلف به عوامل تولید، دستمزد و حق بیمه و حمایت‌های آموزشی مانند استفاده از ظرفیت‌های سازمان فنی و حرفه‌ای اگرچه در راستای اشتغال‌زایی به کار گرفته شده‌اند، اما به مثابه عملکرد مثبت در راستای ایجاد اشتغال در کشور چندان ابراز نمی‌گردند. این پژوهش با تمرکز بر کلیدی‌ترین ابزار حمایتی، یعنی تسهیلات اشتغال‌زایی انجام شده است. بدین منظور، با انجام ۳۲ مصاحبه با صاحب‌نظران، خبرگان و سیاست‌گذاران در حوزه اشتغال‌زایی و با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون پیرامون مسائل این حوزه و حول راهبردها و راهکارها برای حل مشکل‌ها، ۱۷ مضمون فرعی و ۴ مضمون اصلی شناسایی شدند. مضامین اصلی در مشکلات عبارت‌اند از: ۱- اعطای تسهیلات به فرد یا طرح نادرست؛ ۲- عدم اعطای تسهیلات به اشخاص واجد شرایط؛ ۳- اعطای تسهیلات ناکافی و مؤثر؛ ۴- تورم‌زا بودن تسهیلات؛ و مضامین اصلی در راهکارها نیز عبارت‌اند از: ۱- تقویت نهادهای تسهیل‌گر؛ ۲- ایجاد نظام‌های اولویت‌گذاری و ارزیابی شفاف، استاندارد و هوشمند؛ ۳- جلوگیری از یا کاهش تقاضاهای کاذب؛ ۴- فراگیری مدیریت شده مؤثر تسهیلات.

واژگان کلیدی: تسهیلات اشتغال‌زایی، تبصره ۱۸ بودجه، بازار کار، اشتغال، حمایت، سیاست‌گذاری

۱. دانشجوی دکتری علوم اقتصادی دانشگاه صنعتی شریف، amir.mehdizadeh@gsme.sharif.edu

۲. فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد اقتصاد دانشگاه تهران، atousa.taghavi007@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، نویسنده مسئول، nima.arabhosseini@ut.ac.ir

مقدمه

افزایش تولید و کاهش بیکاری، برای نیل به رشد و رفاه اقتصادی از طریق سرمایه‌گذاری و ثبات اقتصادی ممکن می‌شود. تأمین سرمایه، اولین چالش در توسعه صنعتی و اشتغال است و سیاست‌گذاران و مجریان در ایران، معمولاً ساده‌ترین راه‌حل اشتغال‌زایی یعنی اعطای تسهیلات ارزان‌قیمت را در پیش می‌گیرند؛ درحالی‌که مسائل ریشه‌ای مانند بهبود فضای کسب‌وکار، پیش‌بینی‌پذیری اقتصاد، به‌هم‌رسانی کارجویان و کارفرمایان، بهبود بازار مهارت و توسعه زیرساخت‌های مناطق، مهم‌تر است. سیاست تسهیلات ارزان‌قیمت، می‌تواند موجب رانت، فساد و انتخاب طرح‌های توجیه‌ناپذیر و حتی بی‌ثباتی اقتصادی و کاهش اثربخشی دولت شود، خصوصاً اگر همراه با اصلاحات اقتصادی نباشد.

با وجود اینکه در ایران طرح‌های مختلفی برای اشتغال‌زایی اجرا شده، اما بیشتر بر اعطای تسهیلات متمرکز بوده‌اند. این تسهیلات، نه‌تنها کیفیت لازم را نداشته‌اند، بلکه باعث تخصیص نابهینه منابع و اختلال در اقتصاد شده‌اند. البته در این سال‌ها، سیاست‌هایی نظیر معافیت‌های مالیاتی و بیمه‌ای، یارانه‌های مختلف عوامل تولید، دستمزد و حق بیمه و حمایت‌های آموزشی مانند استفاده از ظرفیت‌های سازمان فنی و حرفه‌ای نیز پیگیری شده، اما سهم پایین و عملکرد نابهینه این حمایت‌ها برای اشتغال‌زایی مسلم است یکی از مشکلات اصلی تسهیلات اشتغال‌زایی، نبود اولویت در تخصیص منابع است. با وجود بیکاری بالا در برخی مناطق، منابع به‌درستی تخصیص نیافته، و از سال ۱۳۹۶، تسهیلات مهم‌ترین ابزار دولت‌ها برای اشتغال‌زایی بودند، اما آسیب‌شناسی دقیقی در مورد تبصره ۱۸ قانون بودجه که نقشی کلیدی در این حوزه دارد، انجام نشده است. این پژوهش به سفارش معاونت توسعه کارآفرینی و توسعه اشتغال وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی و با حمایت

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی صورت گرفته است که سعی دارد در کنار بررسی آسیب‌های مختلف این تبصره، ابتدا به بهینه‌سازی سازوکار تسهیلات‌دهی در تبصره ۱۸ بودجه سنواتی بپردازد و سپس به چهارچوبی کلان برای بهبود اشتغال‌زایی در کشور دست یابد. در نتیجه، پژوهش در پی پاسخ سؤالات زیر است:

- مشکلات موجود در فرایند تسهیلات‌دهی اشتغال‌زایی در کشور چیست؟
- سازوکارهای بهینه‌سازی اعطای تسهیلات اشتغال‌زایی می‌باید چگونه باشد؟

مبانی نظری پژوهش

الگوهای تأمین مالی

به‌منظور افزایش تولید و اشتغال، ارائه تسهیلات تنها راه نیست و می‌توان از روش‌های مختلف تأمین مالی برای تکمیل زنجیره ارزش هم استفاده کرد. یکی از موانع اصلی کارآفرینی، به‌خصوص در کشورهای درحال توسعه، دسترسی ناکافی به منابع مالی به‌ویژه برای کسب‌وکارهای خرد، کوچک و متوسط^۱ MSMEها است. در ایران، به‌دلیل نرخ بهره منفی و مازاد تقاضا برای تسهیلات و عدم تکمیل زنجیره، تأمین مالی چندین بار در زنجیره تکرار می‌شود و هزینه تولید را افزایش می‌دهد. این مسئله، تولید محصولات رقابت‌پذیر را دشوار و چرخه تولید و اشتغال را مختل می‌کند. در ادامه، انواعی از روش‌های تأمین مالی در چهار دسته انواع تسهیلات اعتباری کوتاه‌مدت و بلندمدت، پرکاربردترین روش‌های تأمین مالی زنجیره‌ای، سایر روش‌های تأمین مالی و کمک‌ها و حمایت‌های دولت عنوان خواهد شد. آنگاه این روش‌ها با چرخه حیات بنگاه تطبیق داده می‌شوند؛ سپس روش‌هایی برای حل معضلات ارائه تسهیلات بانکی به

1. Micro, Small & Medium enterprises

MSME ها عنوان خواهد شد.

تجاری؛ ۴- خط اعتباری با پشتوانه اوراق بهادار [۳].

تسهیلات اعتباری

به طور کلی دو نوع تسهیلات اعتباری^۱ وجود دارد: کوتاه مدت عمدتاً برای سرمایه در گردش و بلندمدت. از مشکلات اصلی کسب و کارها، دسترسی کم به تسهیلات سرمایه در گردش است که به دلیل ناهمبستگی بین درآمدها و هزینه ها ایجاد می شود. عوامل خارجی مانند چرخه های تجاری، افزایش هزینه های تولید (مانند افزایش دستمزد یا نرخ ارز) به قیمت و رکود تورمی نیز بر کاهش سرمایه در گردش تأثیر دارند. در ایران، چرخه بازگشت وجوه بنگاه ها طولانی است که اصلاح آن و استفاده از روش های نوین تأمین مالی برای رشد SME ها^۲ را ضروری می کند [۱].

تسهیلات کوتاه مدت می تواند به شکل زیر باشد:

۱. اعتبار نقدی و اضافه برداشت^۳ یا خط اعتباری^۴ و وام کوتاه مدت^۵

۲. تأمین مالی تجاری^۶ [۲].

۱. اعتبار نقدی و اضافه برداشت یا خط اعتباری و وام کوتاه مدت

خط اعتباری معمولاً برای نیازهای سرمایه در گردش، و مدت آن تا یک سال است. از طریق این خطوط، یک کسب و کار به وجوهی دسترسی پیدا می کند که می تواند در هر زمان که نیاز باشد، از آن استفاده کند و تا سقف مشخصی برداشت نماید [۲].

انواع خط اعتباری عبارت است از: ۱- خط اعتباری شخصی؛ ۲- خط اعتباری سهم مسکن؛ ۳- خط اعتباری

1. Credit Facilities
2. Small & Medium Enterprises
3. Cash credit and overdraft
4. Line of Credit (LOC)
5. Short-term loans
6. Trade finance

۲. تأمین مالی تجاری و انواع آن

تأمین مالی تجاری، نوعی تسهیلات اعتباری است که برای چرخه تبدیل نقدی کارآمد در شرکت، ضروری است و می تواند به اشکال زیر باشد:

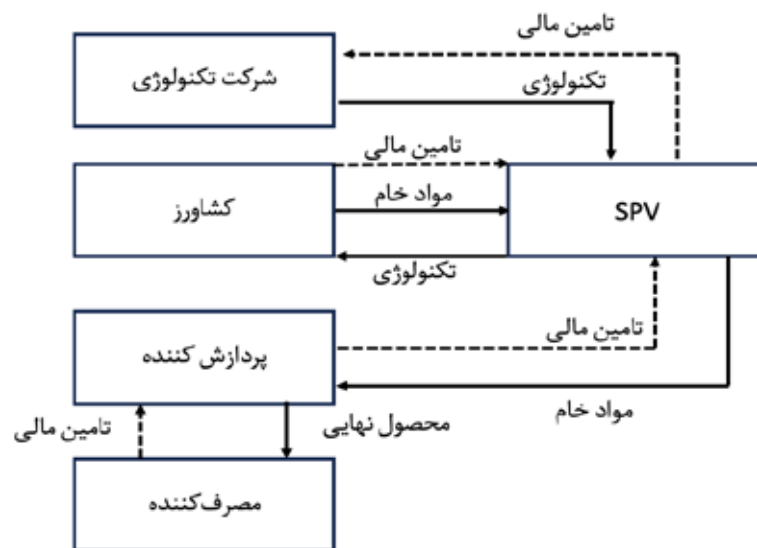
- اعتبار از سوی تأمین کنندگان^۷ و اعتبار شرکت بازاریابی^۸؛
- اعتبار اسنادی^۹؛
- اعتبار صادراتی^{۱۰}؛
- قرارداد بازخرید^{۱۱}؛
- تأمین مالی موجودی^{۱۲} و تأمین مالی از طریق رسید انبار^{۱۳}؛
- فکتورینگ^{۱۴}؛
- فورفیتینگ^{۱۵}.

تسهیلات اعتباری بلندمدت

تسهیلات بلندمدت برای مخارج سرمایه ای شامل تأسیسات و احداث ساختمان، خرید ماشین آلات و تجهیزات و تملک و توسعه پروژه ها است. لذا به نظر می رسد که این تسهیلات برای زمانی طولانی تر، با مبالغی بالاتر و به منظور ایجاد و توسعه کسب و کارها مورد استفاده قرار گیرند. انواع این تسهیلات به صورت زیر هستند:

- وام های بانکی^{۱۶} و مدت دار^{۱۷}؛

7. Credit from Suppliers
8. Marketing Company Credit
9. Letters of Credit
10. Export Credit
11. Repurchase Agreement (Repo)
12. Inventory Financing
13. Warehouse Financing
14. Factoring
15. Forfaiting
16. Bank Loans
17. Term Loans



منبع: J, Swinnen & R, Kuijpers, 2019

شکل ۱. فرایند SPV

واسپاری (اجاره)^۵، ساخت قراردادی^۶، کشاورزی قراردادی^۷ و استفاده از SPV در مدیریت ریسک زنجیره است.

SME ها به وام سرمایه در گردش بسیار نیازمند هستند؛ ولی دسترسی آنها به وام بانکی به علت اعتبارسنجی، پیچیده و پرهزینه دشوار است. تفاوت فکتورینگ با انواع تسهیلات مبتنی بر دارایی، باعث می شود که بسیار مناسب SME ها باشد. در فکتورینگ، یک شرکت حساب های دریافتنی خود را با تخفیف به یک عامل می فروشد تا نقدینگی خود را تأمین کند. لذا فکتورینگ برخلاف تسهیلات، تنها به حساب های دریافتنی متکی است و در آن، دارایی پایه فروخته می شود و خدمات اضافی مانند مدیریت بدهی ها، ارائه اطلاعات اعتباری و مشاوره حقوقی نیز ارائه می گردد [۵].

ابزار با هدف ویژه (SPV)^۸ یا نهاد تابعه باهدف ویژه (SPE)^۹ هم یک نهاد حقوقی مجزا با ساختار دارایی/ بدهی جداگانه است که توسط یک شرکت مادر ایجاد می شود و با

- اسناد یا نوتز^۱؛

- بدهی مزاین^۲؛

- تبدیل دارایی ها به اوراق بهادار^۳؛

- وام پل^۴ [۴].

پُرکاربردترین روش های تأمین مالی زنجیره ای به عنوان مکمل تسهیلات

زنجیره تأمین به افراد، فعالیت ها، اطلاعات و مواد و منابعی که در عرضه یک محصول یا خدمت به مصرف کننده نهایی دخیل هستند، اطلاق می شود. در مدل جدید تأمین مالی زنجیره ای، به جای مدیریت ریسک و سرمایه در گردش برای یک بنگاه، سیاستگذار همزمان برای همه بنگاه های فعال در یک زنجیره تولید، این موارد را مدیریت می کند. در این صورت، فشار تقاضای تسهیلات کاهش می یابد و منابع برای سایر اهداف آزاد می شوند. مهم ترین این روش ها استفاده از فکتورینگ،

5. Leasing

6. Contract Manufacturing

7. Contract Farming

8. Special Purpose Vehicle

9. Special Purpose Entity

1. Notes

2. Mezzanine Debt

3. Securitization

4. Bridge Loan

تبدیل دارایی‌ها به اوراق بهادار، به مدیریت ریسک زنجیره می‌پردازد [۴ و ۶].

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌کنید، یک SPV به‌طور مشترک توسط یک پردازش‌کننده، یک ارائه‌دهنده مواد خام و یک بانک تأسیس می‌شود. به‌طور معمول، SPV با واحدهای کوچک و متوسط، برای نمونه مزارع قرارداد می‌بندد. مزیت SPV در تسهیم ریسک نقض قرارداد بین شرکای SPV است. هنگامی که یک شرکت پایین‌دستی به‌تنهایی برنامه‌های تأمین نهاد را اجرا می‌کند، تمام خطر نقض قرارداد مزارع را عهده‌دار است [۷].

سایر روش‌های تأمین مالی

سایر روش‌های تأمین مالی عبارت‌اند از: روش‌های مبتنی بر سرمایه نظیر فرشتگان سرمایه‌گذار^۱ و صندوق‌های سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز^۲ و روش‌های مبتنی بر بدهی مانند انتشار اوراق قرضه و نوع اسلامی آن یعنی انواع صکوک و نیز شیوه سرمایه‌گذاری جمعی^۳.

اغلب استارت‌آپ‌ها دو روش اول را انتخاب می‌کنند؛ چون اغلب آن‌ها با وجود احتمال زیاد کسب سود سریع و رشد بالا، به علت نداشتن تجربه مدیریتی، منابع کافی و بازار شناخته‌شده و در نتیجه ریسک بالا، قادر به اخذ وام بانکی و راه‌اندازی کسب‌وکار خود نیستند [۹-۸]. روش سرمایه‌گذاری جمعی نیز بخش زیادی از SMEها را به خود جذب می‌کند؛ به‌طوری‌که در سال ۲۰۱۵، بیش از ۳۴ میلیارد دلار از این طریق در سراسر جهان جمع‌آوری شده است [۱۱-۱۰].

تأمین مالی به کمک دولت

نهادهای حمایتی دولتی همچون اداره کسب‌وکار کوچک ایالات متحده

وجود یک نهاد مستقل تخصصی و مجری سیاست‌های

دولت برای کمک به SMEها مفید است. برای نمونه، اداره کسب‌وکار کوچک ایالات متحده (SBA)^۴ در سال ۱۹۵۳ با این هدف تأسیس شد. SBA تنها آژانس فدرال در سطح کابینه است که به‌طور کامل به مشاغل کوچک اختصاص دارد و مشاوره، سرمایه و تخصص قراردادی را به‌عنوان تنها منبع کشور به آن‌ها ارائه می‌دهد. SBA از زمان تأسیس خود میلیون‌ها وام، ضمانت وام، قراردادهای مناقصه، جلسات مشاوره و سایر اشکال کمک را به SMEها ارائه کرده است [۱۲].

استفاده از تسهیلات و کمک‌های مالی سیاست‌گذاری

شده در کره جنوبی و چین

حوالی سال ۱۹۷۰ بود که گروه بنگاه‌ها با کنترل خانوادگی با نام «چائبول» در اقتصاد کره پدید آمدند. در آن زمان، دولت کره برای نیل به توسعه با پیروی از ژاپن به خلق و هدایت اعتبارات بانکی دست زد که موفق هم بود. دولت «وام‌های سیاست‌گذاری شده» یا همان تسهیلات ارزان قیمت (با نرخ بهره نصف) و یارانه‌های وام‌های بانکی را به چائبول‌هایی که به سرمایه‌گذاری در صنایع عنوان شده ذیل سیاست‌صنعتی می‌پرداختند، اعطا می‌کرد؛ صنایعی بزرگ و استراتژیک مثل پتروشیمی، اتومبیل، صنایع برقی و الکترونیک و... البته نظارت سختی هم بر این شرکت‌ها اعمال می‌شد؛ به‌طوری‌که گزارش شده است، تعدادی از مدیران این چائبول‌ها به دلیل برخی تخلفات اعدام شدند [۱۳].

برنامه‌هایی مشابه نیز در حمایت از صنایع بزرگ چین در کنار ایجاد صندوق‌های ویژه‌ای برای حمایت و کمک به استخدام کارگران شهری و روستایی و ایجاد مشاغل دولتی غیرانتفاعی برای کاهش بیکاری در نظر گرفته شده است [۱۴].

4. Small Business Administration

1. Business Angels
2. Venture Capital Funds
3. Crowdfunding

جدول ۱. انواع روش‌های تأمین مالی بر اساس کاربرد در چرخه حیات کسب‌وکار

انواع روش‌های تأمین مالی					مراحل چرخه حیات کسب‌وکار
فاز زوال	فاز بلوغ	فاز نزول	فاز رشد	فاز راه‌اندازی	
		*	*	*	روش تسهیلات کوتاه‌مدت
			*	*	اعتبار نقدی، اضافه برداشت یا خطوط اعتباری کوتاه‌مدت
	*(LC)	*	*	*	اعتبار از سوی تأمین‌کنندگان و شرکت بازاریابی، تأمین مالی موجودی و تأمین مالی با رسید انبار
	*	*			اعتبارات اسنادی و صادراتی
*	*	*	*	*	قرارداد باز خرید
	*	*	*	*	فورفیتینگ
	*	*	*	*	تسهیلات بلندمدت
	*(برای توسعه)	*	*	*	وام بانکی مدت‌دار
			*	*	اسناد یا نوتر
				*	مزائین
	*	*	*	*	اوراق بهادار سازی
		*	*	*	وام پل
	*	*	*		SPV
	*	*	*	*	فکتورینگ
*	*	*	*	*	واسپاری
	*	*	*	*	کشاوری قراردادی
	*	*	*	*	تولید قراردادی
				*	فرشته سرمایه‌گذار
				*	صندوق سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز
*	*	*			اوراق قرضه و صکوک
				*	روش‌های سرمایه‌گذاری جمعی
		*	*	*	قرارداد دولتی (نهادهایی مانند SBA)
	*	*	*	*(معافیت مالیاتی)	مشوق‌های مالیاتی
*	*	*	*		عرضه سهام در بازار ویژه MSMEها
				*	استفاده از منابع مالی آشنایان

منبع: استنباطی از روش‌های تأمین مالی در این گزارش و [۷]

روش‌های تأمین مالی و چرخه حیات کسب‌وکار

چرخه حیات کسب‌وکار، پیشرفت یک کسب‌وکار در مراحل مختلف در طول زمان است و معمولاً به پنج مرحله تقسیم می‌شود: راه‌اندازی^۱، رشد^۲، تزلزل^۳، بلوغ^۴ و افول^۵. همواره برخلاف مرحله بلوغ در مراحل راه‌اندازی و افول فروش، سود و نقدینگی پایین، و ریسک تأمین سرمایه بالا است و مراحل رشد و تزلزل، حالتی بینابین دارند [۱۵].

با توجه به ارتباط چرخه حیات تأمین مالی و چرخه حیات کسب‌وکار، تا حدودی می‌توان روش‌های تأمین مالی را به دوران مختلف حیات بنگاه‌ها ارتباط داد، چون معمولاً بنگاه‌های با سابقه و بزرگ، برعکس SMEها به مراحل بلوغ نزدیک‌تر هستند و به بازارهای سرمایه بیشتر دسترسی دارند. درک این مسئله به سیاستگذار کمک می‌کند تا به‌جای تأکید صرف بر تسهیلات، بهترین روش تأمین مالی را با توجه به وضعیت بنگاه‌ها در نظر بگیرد. در جدول زیر تطابق طرق مختلف تأمین مالی و چرخه حیات کسب‌وکار ملاحظه می‌شود [۱۶].

سازوکارهایی برای حل چالش‌های ارائه تسهیلات بانکی به SMEها

صندوق‌های ضمانت اعتبار

SMEها به دلیل نداشتن وثایق معتبر و سابقه کافی، دسترسی محدودی به بازارهای مالی دارند. دولت‌ها برای حل این مشکل، تسهیلاتی ارائه کردند که منجر به کاهش مصنوعی نرخ بهره، افزایش بدهی بنگاه‌ها، بقای بنگاه‌های غیرسودآور و انحراف منابع شد و بنابراین، در نیمه دوم دهه ۱۹۹۰ میلادی، ابزار حمایتی به نام ضمانت اعتبار معرفی

شد [۱۷].

صندوق ضمانت اعتبار به‌عنوان شخص ثالث بین بانک‌ها و تسهیلات‌گیرندگان، با ریسک اعتباری مناسب عمل می‌کند. این صندوق‌ها از تضمین‌شدگان هزینه‌ای دریافت، و با ضمانت بخشی از تسهیلات، امنیت بانک‌ها را تأمین می‌کنند. ریسک‌های مشخصی مانند ورشکستگی و تأخیر در پرداخت به این صندوق‌ها منتقل می‌شود و SMEها گروه هدف اصلی این صندوق‌ها هستند [۱۷].

بانکداری پیوندی و نحوه ضمانت در آن

پیوند مالی بین یک مؤسسه مالی رسمی با یک مؤسسه مالی غیررسمی محلی (مانند گروه خودپار) را بانکداری پیوندی می‌نامند. هدف از طراحی و اجرای این طرح، افزایش توسعه کسب‌وکارهای خرد خانگی در مناطق روستایی، توانمندسازی افراد، ایجاد و توسعه کسب‌وکارهای خرد و بهبود معیشت مناطق موردنظر است. این طرح از سال ۱۳۸۲ با حمایت صندوق بین‌المللی توسعه کشاورزی (IFAD)، بانک کشاورزی و مؤسسه بین‌المللی توسعه، خدمات مالی خرد روستا (تاک) آغاز شد و از سال ۱۳۸۵ سازمان بهزیستی کشور نیز به حامیان طرح پیوست. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از سال ۱۳۹۰ در راستای توسعه و تسهیل اجرای طرح، آن را مورد حمایت قرار داد [۱۸].

در بانکداری پیوندی، افراد پس‌اندازهای خود را در صندوق جمع‌آوری می‌کنند تا نیازهای اعتباری بسیار کوچک و کوتاه‌مدت اعضا را رفع کنند. سپس گروه‌های خودیار ۱۲ تا ۲۵ نفره را از همان جامعه محلی به‌صورت مستقل و خودگردان تشکیل می‌دهند. آنها وظیفه ضمانت گروهی افراد وام‌گیرنده را برعهده دارند، به‌طوری‌که تک‌تک اعضای گروه موظف‌اند در صورت عدم بازپرداخت وام توسط متقاضی، آن را به‌موقع به بانک پرداخت کنند. همچنین

6. International Fund for Agricultural Development

1. Business Life Cycle
2. Launch
3. Shake-out
4. Growth
5. Maturity

جمع‌آوری پس‌انداز اعضا، بررسی و تصویب طرح‌های اعضا، نظارت بر نحوه دریافت و مصرف تسهیلات، بستر سازی آموزش فنی و مهارت‌آموزی به مشتریان و جمع‌آوری اقساط تسهیلات و بازپرداخت آن به بانک، از جمله وظایف دیگر آنها است [۱۸].

هر گروه خودیار در ارتباط با بانک‌ها و با کسب امتیاز لازم در فرایند اعتبارسنجی، می‌تواند وام گروهی را به‌صورت عمده دریافت کند و سپس آن را به‌صورت خرده‌فروشی به اعضای متقاضی ارائه دهد. نرخ سود مشارکت برای وام‌گیرندگان نهایی معمولاً ۲ تا ۴ درصد بالاتر از نرخ بانک است و مابه‌التفاوت این نرخ، به‌عنوان درآمد در صندوق مشترک گروه جمع‌آوری می‌شود. هدف این است که گروه به اندازه کافی درآمد کسب کند تا بتواند به‌طور مستقل به اعضا وام دهد و دیگر نیازی به بانک نداشته باشد [۱۸].

با اینکه در این طرح، تسهیلات بدون وثیقه و ضمانت‌های معمول و تنها با اتکا به سرمایه اجتماعی درون گروه‌های خودیار پرداخت می‌شود، نرخ بازپرداخت تسهیلات آن، بیش از ۹۰ درصد (در سال ۱۳۹۴، معادل ۱۰۰ درصد) بوده است [۱۸].

دیگر شیوه‌ها

به دلیل نقش حیاتی SMEها در رشد اقتصادی کشورها، ارائه خدمات به این کسب‌وکارها به یک هدف راهبردی بانک‌های جهان تبدیل شده است. با این حال، بانک‌ها در تسهیلات‌دهی به SMEها با چالش‌هایی مواجه هستند، از جمله:

۱. پراکندگی بیشتر SMEها در کشورهای در حال توسعه و درآمد پایین بانک‌ها از هر مشتری؛
۲. بالا بودن سهم دارایی‌های نامشهود از کل دارایی آنها و ناتوانی در تهیه تضامین گران‌بها؛
۳. بی‌سوادی مالی و تجاری SMEها به‌ویژه در

کشورهای نوظهور؛

۴. افزایش ریسک اعطای وام و صدور ضمانتنامه به‌علت کمبود اطلاعات و شفافیت SMEها نسبت به بنگاه‌های بزرگ؛

۵. تکیه اکثر بانک‌ها به مدل‌های امتیازدهی اعتباری سنتی مبتنی بر جریان‌های نقدی و سرمایه‌گذاری اولیه، با وجود محدودیت این اطلاعات درباره SMEها [۹].

برای حل این مشکلات، هر یک از کشورها تدبیری اندیشیدند. در اندونزی بانک‌های تخصصی (در برخی موارد، شعب مختص SME در بانک‌ها) موجود است که روی ارائه خدمات به کسب‌وکارهای خرد و افراد خوداشتغال متمرکز هستند. شعب کوچک این بانک‌ها در فواصل ۲ تا ۳ کیلومتری بازار هدف قرار دارند و کارکنان آموزش‌دیده با جامعه موردنظر آشنا هستند و تعامل مکرر و غیررسمی با آن‌ها دارند. آن‌ها از این طریق، گردآوری اطلاعات و نظارت را تسهیل می‌کنند و به سؤالات مشتریان پاسخ می‌دهند؛ هرچند برگه‌های درخواست این بانک‌ها ساده و کوتاه طراحی شده‌اند. تصمیمات اعتباری نیز به‌صورت متمرکز و بر اساس ضوابط مشخص اتخاذ می‌شوند [۹].

همچنین یکی از بانک‌های آفریقایی، سمینارهای تجاری برای مشتریان MSME خود برگزار می‌کند تا آن‌ها را با مهارت‌های تجاری مانند مدیریت موجودی و زنجیره تأمین، بازاریابی و گزارش مالی آشنا کند [۹].

از سال ۲۰۰۱، ژاپن اقدام به ایجاد پایگاه داده‌های ریسک اعتباری کرده است که اطلاعات مربوط به بانک‌ها، مؤسسات مالی دولتی و غیردولتی و مؤسسات ضمانت اعتباری را در ارتباط با بیش از ۳ میلیون SME جمع‌آوری می‌کند. این پایگاه داده، مورد استفاده بانک‌ها و نهادهای ضمانت قرار می‌گیرد [۱۹].

برخی دیگر، روش‌های ارزیابی و بررسی نو و متفاوتی

را برای SMEها انتخاب کردند که اغلب بر فناوری اطلاعات مبتنی هستند. به عنوان مثال، برخی از آزمون‌های روان‌سنجی و یا ارزیابی کیفی اعتبار (QCA) استفاده می‌کنند که می‌تواند ریسک‌های خوب را از بد تفکیک کند و نرخ نکول را بین ۲۵ تا ۴۰ درصد کاهش دهد. آزمون روان‌سنجی، ویژگی‌هایی مانند مشخصات روان‌شناختی کارآفرین، اخلاق و صداقت، هوش و مهارت‌های تجاری را اندازه‌گیری می‌کند و در ۳۰ تا ۴۰ دقیقه، به صورت الکترونیک انجام می‌شود. هزینه این آزمون، ۴۵ درصد کمتر از هزینه ارزیابی‌های سنتی است و به صورت آزمایشی در هفت کشور به ۹ زبان مختلف اجرا شده است. QCA هم شامل ۱۵ تا ۲۵ سؤال است که توسط بیش از ۲۰ بانک در بازارهای نوظهور استفاده می‌شود و به طور متوسط، ۳۵ درصد در کاهش هزینه‌های ریسک مؤثر بوده است. QCA معمولاً متغیرهای غیرمتعارف را در چهار حوزه شامل مدیریت MSME، ویژگی‌های آن‌ها، رقابت MSME و عملیات شرکت، پوشش می‌دهد [۱۹].

رویکرد دیگر، این است که از وثیقه صرف‌نظر و اعتبار را بدون تضمین و با بهره بالاتر اعطا کنیم. برخی از بانک‌ها با اجرای این پیشنهاد، شاهد جذب بالای مشتریان هستند. در چنین حالتی، بانک‌ها مشتریان خود را در بازارهایی که به تجربه دریافته‌اند که بازدهی خوبی دارد، گلچین می‌کنند. همچنین وقتی یک MSME عضو ثابت یک زنجیره ارزش باشد، آن کسب‌وکار در گروه هدف مشتریان بانک‌ها جای می‌گیرد [۲۰].

امروزه بانک‌هایی هستند که پس از گذشت ۶ ماه از افتتاح حساب و به شرط داشتن سوابق خوب MSMEها را در فهرست وام قرار می‌دهند.

تبصره ۱۸ بودجه

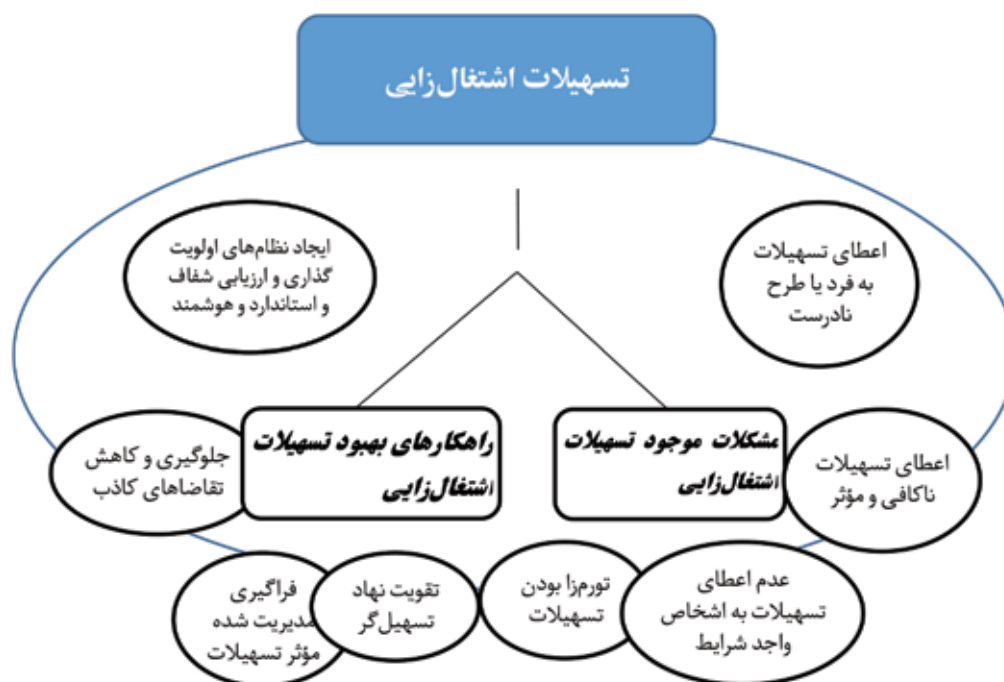
طرح‌ها و برنامه‌های اشتغال‌زایی و کارآفرینی متفاوتی در

کشور در این سال‌ها اجرا شده است. از آن جمله می‌توان به طرح اشتغال ضربتی (۱۳۸۰)، بنگاه‌های زودبازده (۱۳۸۴)، اشتغال پایدار روستایی و عشایری (۱۳۹۶)، و بند الف تبصره ۱۸ بودجه (از سال ۱۳۹۶ تاکنون) اشاره کرد. مهم‌ترین تبصره بودجه‌های سنواتی کشور در راستای حمایت از اشتغال و توسعه کسب‌وکارها، بند الف تبصره ۱۸ است. تا سال ۱۳۹۵، اعتبارات برنامه‌های مختلف اشتغال‌زایی در تبصره‌های مختلف، ماده واحده قوانین بودجه یا در ذیل امور و فصول و برنامه دستگاه‌های مختلف به صورت پراکنده ارائه شده است؛ اما، از سال ۱۳۹۶، به منظور تلفیق و یکدست نمودن این منابع، تلاش شده تا کلیه منابع اعتباری (بودجه‌ای و تسهیلاتی) در قالب بند الف تبصره ۱۸، در بودجه لحاظ شود.

سال‌هاست که در تبصره ۱۸، قوانین بودجه سنواتی به منظور حمایت از تولید و اشتغال پایدار و رشد تولید ملی از طرق مختلف از جمله افزایش سرمایه‌گذاری و بهره‌وری، تکمیل طرح‌های تولیدی نیمه‌تمام و احیای واحدهای تولیدی راکد، بازسازی و نوسازی واحدهای تولیدی موجود، استفاده از ظرفیت‌های خالی بنگاه‌های تولیدی و تکمیل زنجیره ارزش تولید، منابع مالی با تأکید بر بسط عدالت سرزمینی و با اولویت طرح‌های تولید دانش‌بنیان و پیشران در قالب تسهیلات ارزان قیمت، به متقاضیان اعطا می‌شود. در سال ۱۴۰۲، منابع تبصره ۱۶ بودجه نیز به این تبصره افزوده، و تسهیلات اشتغال‌زایی در کنار سایر تسهیلات قرض‌الحسنه به متقاضیان پرداخت شد. در جدول زیر، اهداف و اولویت‌های تبصره ۱۸ طی سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ مقایسه شده است:

جدول ۲. اهداف و اولویت‌های تبصره ۱۸ طی سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ بر مبنای بودجه‌های سنواتی

اولویت‌ها	اهداف	سال
مناطق روستایی، عشایری و محروم	- مردمی شدن اقتصاد - حداکثر سازی مشارکت اقتصادی - بهره‌گیری از ظرفیت‌های جمعیت فعال کشور - بهره‌برداری مؤثر از مزیت‌های نسبی و رقابتی مناطق	۱۳۹۶
- طرح‌های تولیدی اشتغال‌زا با اولویت بازسازی و نوسازی صنایع - تکمیل و راه‌اندازی طرح‌های کشاورزی، صنعتی، معدنی نیمه‌تمام بخش خصوصی با پیشرفت فیزیکی بالای ۶۰ درصد - اجرای طرح‌های صنایع کوچک و حمایت از خوشه‌های صنعتی - بافت‌های فرسوده و طرح‌های حمل‌ونقل عمومی و ریلی - کارورزی جوانان و طرح‌های اشتغال‌زای مناطق مرزی نظیر کوله‌بران - گردشگری، صنایع‌دستی و میراث فرهنگی	- برنامه اشتغال گسترده و مولد	۱۳۹۷
مناطق کمتر توسعه‌یافته و محروم	- ایجاد اشتغال مولد - تثبیت اشتغال موجود - اجرای سیاست‌های بازار کار و تکمیل اجرای برنامه‌های بند الف تبصره ۱۸ قانون بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸	۱۳۹۸
مناطق کمتر توسعه‌یافته و محروم	- ایجاد اشتغال مولد - تثبیت اشتغال موجود - اجرای سیاست‌های بازار کار - اجرای سیاست‌های بازار کار و تکمیل اجرای برنامه‌های بند الف تبصره ۱۸ قانون بودجه سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸	۱۳۹۹
استان‌ها با نرخ بیکاری بالاتر	- ایجاد، توسعه، تولید، اشتغال و کارآفرینی - پشتیبانی فنی، پایدارسازی و ضمانت اشتغال محرومین	۱۴۰۰
- مناطق روستایی و محروم جهت ایجاد طرح‌های خرد، کارگاهی و بنگاهی - توزیع استانی براساس شاخص‌های بیکاری، محرومیت، وسعت و جمعیت استان‌ها	- تکمیل واحدهای نیمه‌تمام و ظرفیت‌های خالی بنگاه‌های تولیدی - حمایت از طرح‌های دانش‌بنیان و پیشران - ایجاد و افزایش تولید، اشتغال و کارآفرینی و ارتقای رشد اقتصادی	۱۴۰۱
طرح‌های تولید دانش‌بنیان و پیشران	- حمایت از تولید و اشتغال پایدار و رشد تولید ملی - از طریق افزایش سرمایه‌گذاری، ارتقای بهره‌وری - تکمیل طرح‌های تولیدی نیمه‌تمام و احیای واحدهای تولیدی راکد - بازسازی و نوسازی واحدهای موجود - استفاده از ظرفیت‌های خالی بنگاه‌های تولیدی و تکمیل زنجیره ارزش تولید	۱۴۰۲



شکل ۲. مضامین احصا شده پیرامون مشکلات تسهیلات اشتغال‌زایی و راهکارهای اصلاحی

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، از روش کیفی و فرایند تحلیل مضمونی عابدی جعفری و همکاران که با ترکیب روش‌های کینگ و هاروکس، براون و کلارک، اتراید-استرلینگ تدوین شده، استفاده شده است.

در این راستا، از مطالعه ادبیات نظری و برگزاری مصاحبه با ۳۰ نفر از خبرگان حوزه اشتغال و تولید، مدیران ارشد، و کارشناسان ارشد فعال در حوزه اشتغال‌زایی استفاده شده است. این پژوهش، با تمرکز بر حمایت کلیدی تسهیلات اشتغال‌زایی و با طراحی پرسشنامه‌ها در سه سطح سیاستگذار، مجری (دستگاه‌های اجرایی و بانک‌های عامل) و متقاضی انجام شد. مصاحبه‌شوندگان افرادی با سابقه کاری بالا در زمینه اشتغال‌زایی و تسهیلات‌دهی و دارای ایده‌هایی برای بهینه نمودن حمایت از اشتغال بودند. در واقع، نمونه‌گیری هدفمند در این تحقیق، از نوع نمونه‌گیری بر مبنای اعتبار است؛ زیرا محقق با راهنمایی خبرگان حوزه

اشتغال، با افرادی آشنا شد که به اشتغال متفاوت از فرایندها و روال‌های موجود و متداول در کشور می‌اندیشند.

سؤالات این پژوهش به شرح زیر هستند:

- مشکلات موجود در فرایند تسهیلات‌دهی اشتغال‌زایی در کشور چیست؟
- سازوکارهای بهینه‌سازی اعطای تسهیلات اشتغال‌زایی باید چگونه باشد؟

یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر با تمرکز روی تسهیلات اشتغال‌زایی، با انجام ۳۰ مصاحبه با صاحب‌نظران، خبرگان و سیاستگذاران در حوزه اشتغال‌زایی آغاز و پیرامون راهبردها و راهکارها برای حل مشکلات فوق، ۱۷ مضمون فرعی و ۴ مضمون اصلی شناسایی شد. مضامین اصلی در مشکلات عبارت‌اند از: ۱- اعطای تسهیلات به فرد یا طرح نادرست؛ ۲- عدم اعطای تسهیلات به اشخاص واجد شرایط؛ ۳- اعطای تسهیلات

- ناکافی و مؤثر؛ ۴- تورمزا بودن تسهیلات؛ و مضامین اصلی
در راهکارها نیز عبارت‌اند از: ۱- تقویت نهادهای تسهیل‌گر؛
۲- ایجاد نظام‌های اولویت‌گذاری و ارزیابی شفاف، استاندارد
و هوشمند؛ ۳- جلوگیری و کاهش تقاضاهای کاذب؛
۴- فراگیری مدیریت شده مؤثر تسهیلات.

مشکلات تسهیلات اشتغال‌زایی
اطاله در پرداخت تسهیلات
منابع ناپایدار
سخت‌گیری در وثایق و تضامین
بررسی سریع و نادقیق طرح‌ها
اولویت‌بندی نادرست و نبود شاخص‌های مناسب
ضعف بدنه کارشناسی دستگاه‌ها در برنامه‌ریزی و شناخت زنجیره ارزش
توانایی ناکافی برخی متقاضیان در تدوین طرح
به روز نبودن میزان تسهیلات
نبودآمار و داده‌های کافی
اطلاع‌رسانی‌های نامناسب
منوط شدن دریافت طرح‌های به تخصیص منابع و عدم برگزاری منظم جلسات کمیته
ناکارآمدی وثایق
تکیه صرف بر سرانه اشتغال
نرخ بهره حقیقی منفی
ضعف نظارت پسینی و عدم ارزیابی و ثبت رفتارها
تقاضای کاذب
احتمال تبانی بین دستگاه و فرد متقاضی

شکل ۳. مشکلات تسهیلات اشتغال‌زایی

راهکارهای بهبود تسهیلات اشتغال‌زایی

معرفی کسب و کارهای متقاضی وام توسط نهادهای تسهیلگر از قبیل بخش خصوصی، تعاونی‌ها و نهادهای مردمی

ایجاد نظام رتبه‌بندی دستگاه‌های اجرایی

ایجاد نظام رتبه‌بندی نهادهای تسهیل‌گر

دریافت و بررسی طرح‌ها توسط کارگروه بدون توجه به زمان از ابتدای سال و تأیید خودکار در صورت عدم برگزاری جلسات

طراحی نظام ارزیابی برنامه‌های پیشنهادی دستگاه‌ها مبتنی بر شاخص‌هایی از قبیل سرانه اشتغال، میزان ارزش افزوده، افزایش بهره‌وری و ...

ایجاد پنجره واحد

طراحی نظام استاندارد اولویت‌گذاری طرح‌های پیشنهادی به کمک چارچوب امتیازدهی طرح بر اساس شاخص‌هایی همچون میزان اشتغال‌زایی، سابقه اجتماعی اقتصادی فرد، دارا بودن معرفی‌نامه از نهادهای تسهیل‌گر، تأییدیه طرح توجیهی توسط نهادهای ذی ربط و ...

الزام کارگروه‌ها به ارائه گزارش‌های ماهانه و فصلی

الزام وزارت کار به ارائه گزارش عمامه (یا سالیانه) اثرگذاری تسهیلات با محوریت شاخص‌هایی از قبیل بیمه، مالیات و حساب درآمدی

دریافت اقساط بر اساس نرخ مصوب شورای پول و اعتبار و کاهش نرخ سود (به نسبت منابع اهرم شده) در صورت عمل به تعهدات توسط متقاضی پس از بررسی دوره‌ای دستگاه ناظر و اعطاکننده به همراه تعیین جریمه در صورت رعایت نکردن مفاد تعهدات به دستگاه و مؤسسه مالی

استفاده از صندوق تضامین برای بنگاه‌های کوچک و امکان تضمین بنگاه‌ها توسط نهادهای تسهیل‌گر

اطلاع‌رسانی پرداخت تسهیلات در صداوسیما، استانی و رسانه‌های عمومی

برگزاری جشنواره و رویداد تلویزیونی تبصره ۱۸ در سطح ملی

طراحی مدل‌های نظارتی سیستماتیک پسینی برای وام‌گیرندگان از قبیل بررسی افزایش تعداد بیمه‌شدگان، بررسی حساب‌های درآمدی و مالیاتی (برای مشاغل حمایتی نظارت پسینی مبتنی بر تمام شماری و بررسی گردش حساب باید باشد)

تعیین پلکانی اقساط برای بازپرداخت تسهیلات

طراحی مکانیزم‌های انگیزاننده و تبعیض مثبت در جهت توسعه و تقویت بازار (از قبیل توجه به توسعه کارایی‌ها و ...)

اختصاص (بخشی از فعالیت) بانک‌های تخصصی برای MSMEها

شکل ۴. راهکارهای بهبود تسهیلات اشتغال‌زایی



شکل ۵. ریشه‌یابی اعطای تسهیلات به فرد نادرست یا طرح نادرست در تسهیلات اشتغال‌زایی

مشکلات تسهیلات اشتغال‌زایی

۱. اعطای تسهیلات به فرد نادرست یا طرح نادرست

نخستین مشکل تسهیلات اشتغال‌زایی که منابع را منحرف می‌کند، اعطای تسهیلات به افراد یا طرح‌هایی است که در چهارچوب تبصره ۱۸، ویژگی‌های ضروری و لازم را ندارند. این ویژگی‌ها در دو سطح پیشینی و پسینی هستند. منظور از ویژگی‌های پیشینی، مواردی مانند «توانایی ناکافی فرد»، «تقاضای کاذب»، «احتمال تبانی بین دستگاه و فرد متقاضی» و «بررسی سریع و دقیق طرح‌ها» است.

توانایی ناکافی فرد

در مواردی، افراد باوجود خلاقیت بالا و توانایی کافی در حوزه تخصصی خود، دست به ایجاد بنگاه می‌زنند، اما پس از مدتی شکست می‌خورند یا در طراحی‌های داخلی خود با مشکل مواجه می‌شوند. در صورتی که آن‌ها توانمندی‌های مهارتی (فنی و یا مدیریتی) لازم برای ادامه کار بنگاه را

کسب کنند، بخشی از معضلات اشاره‌شده مرتفع می‌شود. توانمندی‌های اشاره‌شده، نیازمند آموزش‌های تخصصی هستند که به‌صورت کلی، ذیل «سیاست‌های فعال بازار کار» قرار می‌گیرند و ضعف در برنامه‌ریزی و استفاده از این سیاست‌ها، عامل چالش‌ها است.

تقاضای کاذب

یکی از معضلات اساسی در اعطای تسهیلات، وجود تقاضای کاذب است. نرخ بهره پایین و نرخ تورم بالا در کشور، نرخ بهره حقیقی را به بالای ۳۵ درصد رسانده است که باعث ایجاد صف‌های طولانی برای دریافت تسهیلات شده است. تسهیلات اشتغال‌زایی با نرخ سود پایین‌تر از نرخ تسهیلات مرسوم به این تقاضای کاذب دامن می‌زند.

از سوی دیگر، ضعف نظارت بر نحوه مصرف این تسهیلات، عاملی است که به دریافت‌کنندگان وام اجازه می‌دهد با اطمینان بیشتری برای سفته‌بازی اقدام

محدودی در سطح ملی بررسی می‌شوند، افراد متقاضی، شناخت بیشتری از افراد حاضر در کمیته بررسی طرح‌ها دارند و بدین ترتیب، احتمال بروز تبانی افزایش می‌یابد. همچنین احتمال تبانی بین دستگاه‌های مجری برای تأیید متقابل طرح‌ها نیز به دلیل ساختار غیرشفاف و نادقیق ارزیابی طرح‌ها در جلسات کمیته، وجود دارد.

بررسی سریع و نادقیق طرح‌ها

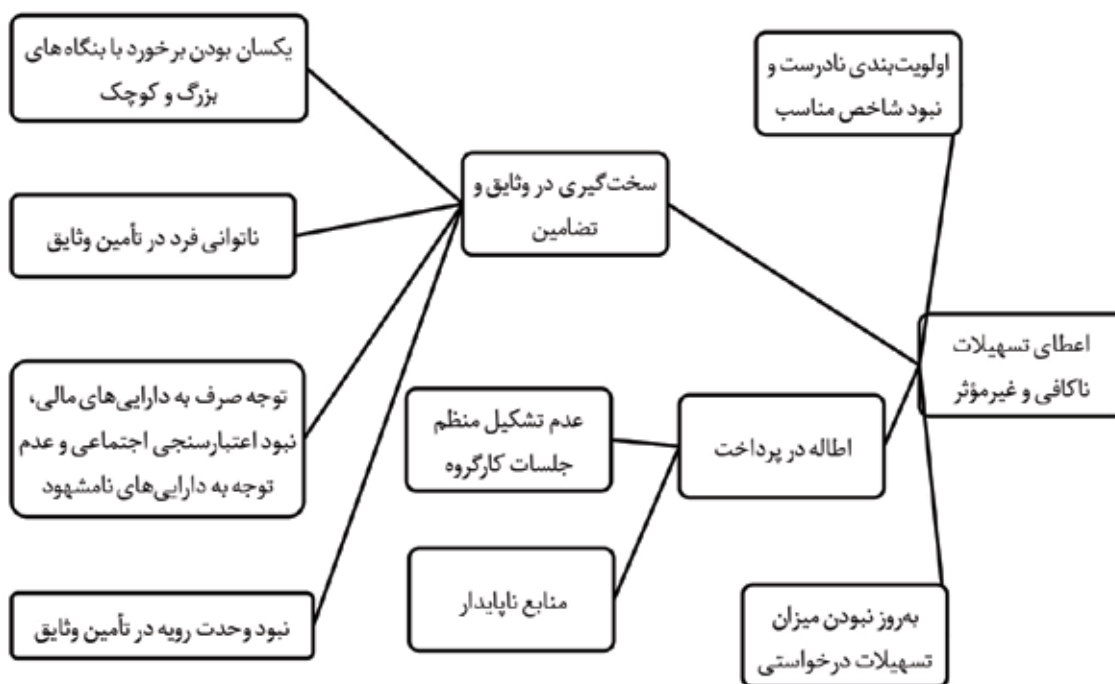
یکی از مشکلات مهم در اعطای تسهیلات اشتغال‌زایی، عدم بررسی دقیق طرح‌ها و یا بررسی آن‌ها به سرعت و با دقت پایین بوده، در حالی که منابع این تسهیلات محدود است که تشکیل نشدن منظم جلسات کارگروه‌های استانی و ملی، دلیل این امر است. تشکیل این جلسات در سال‌های گذشته، منوط به تخصیص منابع بوده است و همین مسئله، به بررسی تعداد زیادی طرح در مدتی محدود، منجر می‌شود. در نتیجه، کیفیت بررسی‌ها پایین می‌آید و فرصت دیگری

کنند. این ضعف، به ناتوانی دولت در رصد دقیق تمامی دریافت‌کنندگان تسهیلات و عدم یکپارچگی نظام مالیاتی و بیمه‌ای برمی‌گردد. اگر نظام مالیاتی و بیمه‌ای کشور به صورت یکپارچه و در اختیار ناظران باشد، می‌توان اثربخشی تسهیلات را از طریق افزایش درآمدهای مالیاتی و بیمه‌های پرداختی، بررسی کرد.

علاوه بر این، اگر دولت بتواند از روش‌های نظارتی دیگری به غیر از تمام شماری استفاده کند، احتمال انحراف منابع تسهیلات اشتغال‌زایی، کاهش می‌یابد. اولویت‌بندی نادرست و عدم وجود شاخص‌های مناسب برای ارزیابی نیز از دیگر عوامل مؤثر بر تقاضای کاذب است.

احتمال تبانی بین دستگاه و فرد متقاضی

از جمله مشکلات بیان شده، احتمال تبانی دستگاه با فرد متقاضی برای تأیید طرح ارائه شده است. در حالی که عمده این مراودات در سطح استان صورت می‌گیرد (و طرح‌های



شکل ۶. ریشه‌یابی اعطای تسهیلات ناکافی و غیرمؤثر در تسهیلات اشتغال‌زایی

برای تباری متقاضی با دستگاه فراهم می‌کند.

منوط بودن دریافت و بررسی طرح‌ها به تخصیص منابع نیز ناشی از منابع ناپایدار تبصره ۱۸ قانون بودجه سنواری و محقق نشدن منابع پیش‌بینی‌شده و عدم تخصیص منابع توسط سازمان برنامه (به دلیل ارزیابی مبتنی بر جذب و نبود الزام به پرداخت متناسب با تحقق منابع) است.

۲. اعطای تسهیلات ناکافی و غیر مؤثر

طبق محتوای مصاحبه‌ها، یک مشکل دیگر، ناکافی و غیر مؤثر بودن تسهیلات اعطایی است. از آنجاکه منابع در نظر گرفته شده برای این تبصره محقق نمی‌شود و یا دیر تخصیص داده می‌شود، در برخی موارد، مقدار تسهیلاتی که به فرد متقاضی تخصیص یافته است، سال بعد اعطا می‌شود. این فاصله زمانی به دلیل تورم بالا در اقتصاد ایران، موجب کاهش اثربخشی و ارزش حقیقی تسهیلات می‌شود. «به روز نبودن مقدار تسهیلات درخواستی»، «اطاله در پرداخت»، «اولویت‌بندی نادرست و نبود شاخص مناسب» و «سخت‌گیری در وثایق و تضامین» از جمله ریشه‌های این مشکل هستند.

اطاله در پرداخت و به روز نبودن مقدار تسهیلات درخواستی

به روز نبودن مقدار تسهیلات درخواستی، عاملی مهم در کاهش اثربخشی و کارایی تسهیلات می‌شود. در کنار این موضوع، اطاله در پرداخت تسهیلات نیز این معضل را تشدید می‌کند.

سخت‌گیری در وثایق و تضامین

نکته مهم دیگری که ریشه آن در نظام بانکی است، سخت‌گیری در وثایق و تضامین است. نبود وحدت رویه در اخذ تضامین توسط بانک‌ها و شعب مختلف، توجه صرف به دارایی‌های مالی، نبود اعتبارسنجی اجتماعی و عدم توجه به

دارایی‌های نامشهود، ناتوانی فرد در تأمین وثایق و یکسان بودن برخورد با بنگاه‌های بزرگ و کوچک از جمله عواملی هستند که موجب دشواری ارائه تضامین به بانک‌ها می‌شوند.

اولویت‌بندی نادرست و نبود شاخص مناسب

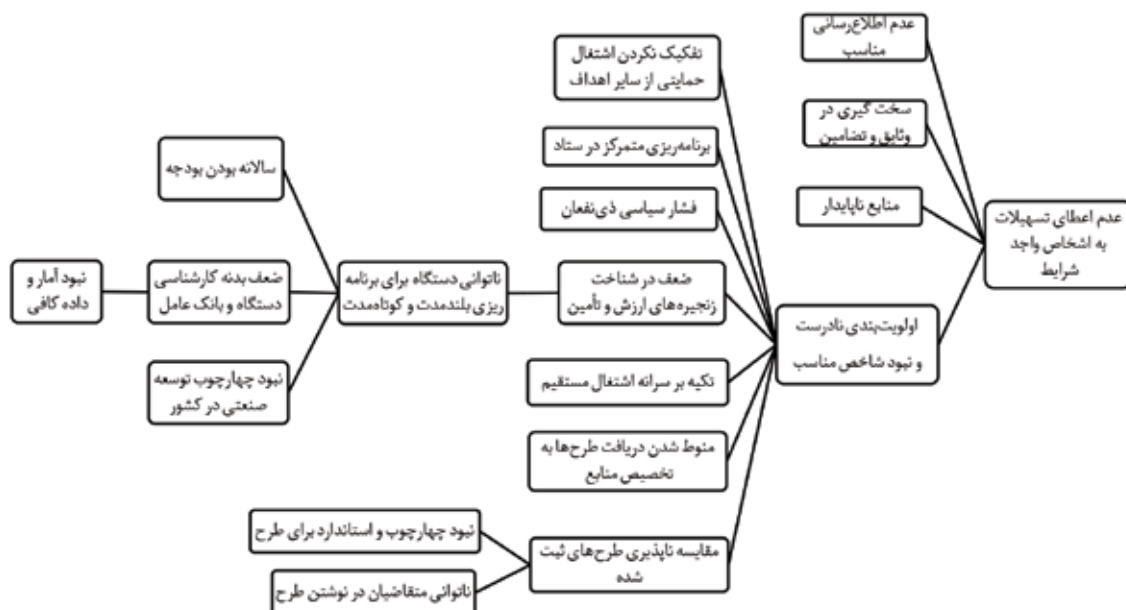
اولویت‌بندی نادرست نیز به دلیل ماهیت این نوع تسهیلات (که اعطای رانت است و بهره‌وری فعالیت‌های اقتصادی را تغییر می‌دهد)، می‌تواند مزیت‌های نسبی درون اقتصاد یک منطقه و یا فعالیت اقتصادی را تغییر دهد و در بلندمدت، موجب رشد بخش با بهره‌وری پایین‌تر شود.

۳. عدم اعطای تسهیلات به اشخاص واجد شرایط

یک مشکل جدی، عدم دریافت تسهیلات توسط افرادی است که واجد شرایط هستند، اما به علل «عدم اطلاع‌رسانی مناسب»، «سخت‌گیری در وثایق و تضامین»، «منابع ناپایدار» و «اولویت‌بندی نادرست و نبود شاخص مناسب»، تسهیلات را دریافت نمی‌کنند.

اولویت‌بندی نادرست و نبود شاخص مناسب

اولویت‌بندی نادرست، از جمله عللی است که منجر به انحراف منابع تسهیلات اشتغال‌زایی می‌شود. این مسئله، متأثر از عواملی مانند «تفکیک نکردن اشتغال حمایتی از سایر اهداف» است که به آسیب در شناخت جامعه هدف تبصره و دستگاه‌ها منجر می‌شود. ماهیت، تعامل و نحوه اثرگذاری اشتغال حمایتی، از سایر اهداف اشتغال‌زایی متفاوت است. اشتغال حمایتی، به دنبال کاهش فقر است. از طرفی، نوع نظارت و فرایندهای لازم برای شناسایی افراد و مشاغل مطلوب، بسیار متفاوت‌تر از تسهیلات رایج و حمایتی است. در نوع حمایتی، نهاد حامی به دنبال شناسایی افراد و آموزش و شناسایی مشاغل مناسب فرد می‌رود. از این رو، ضروری است تا تفکیک مناسبی در قوانین بودجه و دستورالعمل



شکل ۷. ریشه‌یابی عدم اعطای تسهیلات به اشخاص واجد شرایط در تسهیلات اشتغال‌زایی

اجرای آن صورت گیرد.

«فشار سیاسی ذی‌نفعان»، عامل دیگر اولویت‌بندی نادرست است. مسئولان سیاسی و اقتصادی، به دلیل تعارضات شخصی با وظایف کاری، در تعیین و تغییر اولویت‌های کارشناسی، اعمال نفوذ می‌کنند و بخشی از ناکارایی نظام اولویت‌دهی، از این محل تقویت می‌شود. در سمت دیگر، «تکیه بر سرانه اشتغال مستقیم»، علاوه بر کج‌کارکردی در تعیین اولویت‌ها، به عامل اختلاف‌نظر مجریان و ناظران بدل شده است. اگر سرانه اشتغال مستقیم، وزن زیادی در تعیین اولویت‌ها داشته باشد، می‌تواند از اولویت‌دهی به بنگاه‌های پیش‌ران و فناور و یا بنگاه‌های دارای محصولات صادراتی یا باکیفیت جایگزین واردات، جلوگیری کند. از این‌رو، صرف اشتغال مستقیم، نه اهداف تبصره ۱۸ قانون بودجه را محقق می‌سازد و نه شاخص بهینه‌ای برای سنجش طرح‌ها خواهد بود.

یکی از عوامل مهمی که منجر به درهم‌ریختگی در اولویت‌دهی به طرح‌ها می‌شود، «منوط شدن دریافت طرح‌ها

به تخصیص منابع» است. در وضعیت کنونی، دستگاه‌ها طرح‌ها را تنها پس از تخصیص منابع دریافت می‌کنند که به همین دلیل، با حجم زیادی از درخواست‌ها مواجه می‌شوند. در نتیجه، ارزیابی اولویت‌های انتخاب‌شده دستگاه، سخت و ناممکن می‌شود.

«برنامه‌ریزی متمرکز در ستاد» هم منجر می‌شود تا نظام انتخاب اولویت‌ها، دچار تورش شوند. یکی از آسیب‌های برنامه‌ریزی متمرکز، این است امکان شناخت ویژگی‌های هر منطقه برای دستگاه مرکزی سخت است و امکان برنامه‌ریزی صحیح و متناسب با ویژگی‌های آن منطقه وجود ندارد.

به‌صورت کلی، ارزیابی دستگاه‌ها در تخصیص بهینه تسهیلات و متناسب با نیاز کشور (چهارچوب‌گزینش طرح‌ها) در حالی میسر است که بتوان طرح‌های دستگاه‌های مختلف را توسط شاخص‌هایی با یکدیگر مقایسه کرد. در حالی که اکنون به دلیل نبود چهارچوب مشخص برای ارائه طرح‌ها و ضعف جدی متقاضیان در تهیه طرح توجیهی، طرح‌ها و عملکرد دستگاه‌ها را نمی‌توان ارزیابی کرد.

نیز امکان نقش آفرینی مؤثر ندارد. البته، در مصاحبه‌ها، ضعف مهارتی و دانشی این بدنه نیز بیان شد. همچنین در کنار این ناتوانی، تعداد کم کارشناس هم مطرح است که عمدتاً به تبدیل نقش تنظیم‌گری و راهبری به تصدی‌گری در اداره امور و استفاده نکردن از ظرفیت‌های بخش‌های غیردولتی، مربوط است.

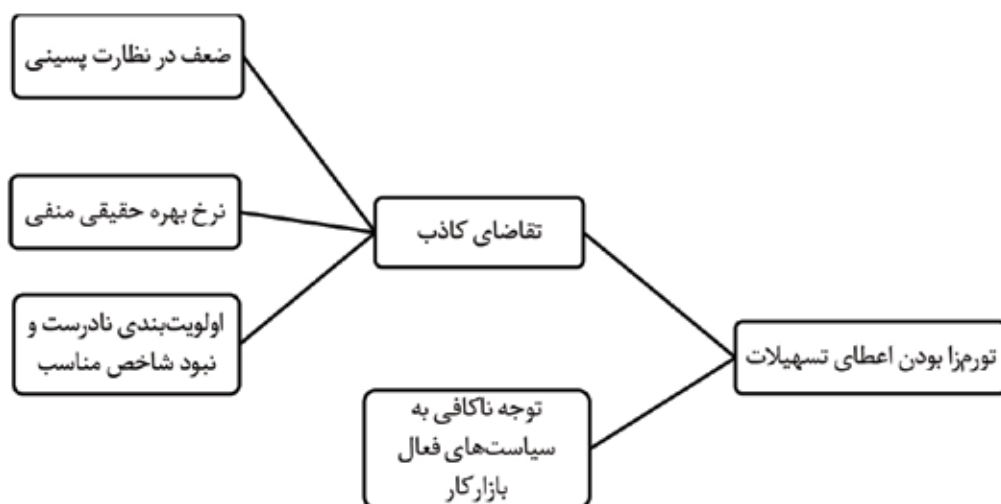
۴. تورم‌زا بودن اعطای تسهیلات

ازجمله مشکلاتی که در مصاحبه‌ها به آن اشاره شد، بحث تورم‌زا بودن تسهیلات است. البته باید در نظر داشت که سهم تبصره ۱۸ از کل تسهیلات اعطایی نظام بانکی در یک سال، بسیار ناچیز و عمده بار اثبات این گزاره بر دوش تسهیلات امهالی و خارج از چهارچوب تبصره ۱۸ است؛ اما، با توجه به اینکه داده‌های کافی برای ارزیابی این تبصره به‌صورت عمومی وجود ندارد، امکان اظهارنظر قطعی میسر نیست. با این حال، به ریشه‌های این مسئله که درون مرزهای تسهیلات قرار می‌گیرند، به‌صورت مختصر اشاره می‌شود و در بخش راهکارها، سعی می‌شود به آن‌ها پاسخ داده شود.

همچنین نمی‌توان میزان اثربخشی تسهیلات اعطاشده را بررسی نمود. بنابراین، یکی دیگر از چالش‌های احصا شده، «مقایسه ناپذیری طرح‌های ثبت شده» است.

آخرین نکته‌ای که در اولویت‌های نادرست می‌توان به آن اشاره کرد، «ضعف در شناخت زنجیره‌های ارزش و تأمین» است. تکمیل و با تقویت زنجیره‌های ارزش و تأمین، باعث افزایش تولید و پایداری مشاغل ایجاد شده می‌شود. ریشه این آسیب، ناتوانی دستگاه برای برنامه‌ریزی بلندمدت و کوتاه‌مدت است. این ناتوانی، خود از سه مسئله سرچشمه می‌گیرد: سالانه بودن بودجه، نبود چهارچوب توسعه صنعتی در کشور و ضعف بدنه کارشناسی دستگاه و بانک عامل. پرداختن به دو مسئله اول، فراتر از چهارچوب تحلیلی این پژوهش است.

در مورد مشکل سوم، می‌توان گفت که عامل اصلی، ضعف حکمرانی داده در کشور است. ارزیابی اولویت‌ها، برنامه‌ها و سیاست‌های پیشین و نیز برنامه‌ریزی و اولویت‌دهی آتی، مستلزم استفاده از داده‌های مرتبط است. درحالی‌که داده‌های تولیدشده در کشور جمع‌آوری و پردازش نمی‌شوند، بدنه کارشناسی دولت و مؤسسه عامل



شکل ۸. ریشه‌یابی تورم‌زا بودن اعطای تسهیلات در تسهیلات اشتغال‌زایی

راهکارهای بهبود تسهیلات اشتغال‌زایی

۱. فراگیری مدیریت‌شده مؤثر تسهیلات

اطلاع داشتن بخش محدودی از جامعه، یکی از مشکلات تسهیلات اشتغال‌زایی است. برای رفع این مشکل، ضروری است تا اطلاع‌رسانی مناسب صورت گیرد؛ اما باید در نظر داشت که این افزایش اطلاع‌رسانی، منجر به مشارکت بیشتر متقاضیانی خواهد شد که بخش چشمگیری از آن‌ها توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای ایجاد یک کسب‌وکار و یا مدیریت و توسعه آن را ندارند. از این‌رو، ضروری است تا افزایش دامنه شمول تسهیلات و فراگیری بیشتر آن، به‌نحوی مدیریت شود که متقاضیان با توانمندی لازم برای دریافت تسهیلات اقدام کنند.

۳. ایجاد نظام‌های اولویت‌گذاری و ارزیابی شفاف، استاندارد و هوشمند

یکی از مهم‌ترین راهکارهای اصلاح تسهیلات اشتغال‌زایی و افزایش کارایی آن، تعبیه سازوکارهای دریافت بازخورد از تسهیلات اعطا شده است. این ارزیابی باید مستمر، شفاف و دارای استاندارد مشخص باشد تا اثربخشی تسهیلات اعطا شده و آسیب‌شناسی عملکرد دستگاه‌ها و مجریان ممکن شود. همچنین نظام اولویت‌گذاری در این تسهیلات باید با کمترین دخالت انسانی همراه شود تا احتمال بروز تبانی و یا فشار سیاسی ذی‌نفعان حین بررسی طرح‌ها، به حداقل برسد. بنابراین، برای دریافت بازخورد جهت اصلاح یک نظام^۱، ضروری است تا هر دو نظام، به‌دنبال اولویت‌گذاری و ارزیابی شفاف، استاندارد و هوشمند باشند.

1. System

۲. جلوگیری و کاهش تقاضاهای کاذب

در شرایطی که نرخ بهره حقیقی منفی در کشور وجود دارد، تقاضا برای دریافت تسهیلات از جمله تسهیلات اشتغال‌زایی، بیش از نیاز واقعی است. این تقاضای مازاد احتمالاً منجر به فعالیت‌های غیرمولد خواهد شد. بنابراین، راهکارهای اتخاذ شده باید به‌گونه‌ای باشند تا از این تقاضای کاذب جلوگیری کنند و فرصت را برای متقاضیان حقیقی فراهم آورند تا اهداف مدنظر محقق شوند.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهاد های سیاستی

سیاست‌هایی که برای رشد و توسعه اقتصادی و افزایش تولید و بهره‌وری توسط دولت‌ها اتخاذ می‌شوند، برای اشتغال‌زایی علاوه بر مزیت‌های نسبی و رقابتی، به نحوه کاربر بودن تولید در صورت وجود بیکاری بالا توجه دارند؛ در حالی که به مرور افزایش اشتغال به جای افزایش تولید یا هم‌سطح آن، توجه دولت ایران را به خود جلب کرده است تا جایی که برای اشتغال‌زایی، به ارائه تسهیلات ارزان قیمت می‌پردازد.

فارغ از اینکه اعطای این تسهیلات تا چه حد صحیح است، جای سؤال دارد که دولت باید این تسهیلات را به رسته‌های شغلی با کاربری بالاتر اختصاص دهد؟ آیا باید مزیت نسبی مناطق جغرافیایی را به‌دقت احصا کند؟ آیا این مزیت‌ها به مرور تغییر نمی‌کنند؟ آیا توجه به مزیت‌های رقابتی به معنای تشویق کسب‌وکارهایی که توانسته‌اند بیشتر دوام بیاورند، رقابت کنند و توسعه یابند، با وام‌های ارزان قیمت بهتر نیست؟ آیا باید به مشاغل با کیفیت و پایدارتر، مبالغ بیشتری را اختصاص داد؟ اصلاً از آنجاکه نقش پررنگ‌تر بنگاه‌های بزرگ در رشد و توسعه اقتصادی و به تبع آن، اشتغال، اثبات شده است و توجه به MSME‌ها در مراحل بعدی قرار دارد، نباید بنگاه‌های بزرگ را هدف تسهیلات قرار داد؟ اگر بنگاه‌های بزرگ، هدف اعطای تسهیلات ارزان قیمت باشند، برای SME‌ها و ایده‌های نو ارائه شده توسط آن‌ها چه اتفاقی می‌افتد و انحصار افزایش نمی‌یابد؟ دولت باید مزیت‌ها را شناسایی کند و مستقیماً درگیر شود یا می‌تواند به بینش بخش خصوصی برای یافتن مزیت در جهت حداکثر کردن سود خود، اعتماد کند؟ به نظر می‌رسد یکی از راه‌هایی که می‌توان از تولید و اشتغال بخش خصوصی حمایت کرد، استفاده از نهادهای تسهیل‌گر است.

نهادهای تسهیل‌گر (واسطه) در عمل، سازمان‌هایی

۴. تقویت نهادهای تسهیل‌گر

در شرایطی که دستگاه‌های اجرایی توان فنی و اجرایی لازم را برای پیشبرد کامل برنامه‌های مدنظر سیاستگذار ندارند و این روش در موارد محدودی به نتیجه انجامیده است، باید با تغییر الگوی حکمرانی، به سمت استفاده از ظرفیت‌های بخش‌های غیردولتی و مردم‌نهاد حرکت کرد. در همین راستا، یکی از راهبردهای طراحی شده در این پژوهش، استفاده از ظرفیت نهادهای تسهیل‌گر برای بهبود کارایی تسهیلات اشتغال‌زایی است. این نهادهای تسهیل‌گر می‌توانند شرکت‌های بخش خصوصی، تعاونی‌ها و نهادهای مردمی باشند که ظرفیت مناسبی برای پوشش ناکارایی‌های بخش دولتی در اختیار دارند. در صورتی که چنین نهادهایی امور اجرایی را در دست بگیرند، نقش‌آفرینی صحیح دولت ممکن می‌شود.

هستند که کار آن‌ها تسهیل موانع و مشکلات و یا تأمین مالی MSME ها است. نهاد تسهیل گر را می‌توان شامل کانون‌ها و آژانس‌های هم‌افزایی هم‌کاری، کلینیک‌های کسب و کار، صندوق‌های تضامین، مراکز توسعه بنگاه، شرکت‌های خصوصی به‌هم‌رسان، شتاب‌دهنده‌ها، اتاق‌های اصناف و بازرگانی، شرکت‌های اعتبارسنجی و سازمان‌های ارزیاب و شرکت‌های خصوصی بزرگی دید که طی تعامل با SME ها، به رشد و افزایش بهره‌وری آن‌ها کمک می‌کنند. به‌طور کلی، می‌توان نهادهای تسهیل گر را در سه دسته جای داد. این نهادها می‌توانند متعلق به بخش خصوصی باشند و تأمین مالی شرکت‌های SME را از طرق مختلف انجام دهند. این شرکت‌های خصوصی در کشورهایی همچون کره جنوبی و ژاپن، زیر نظر فرابورس به تأمین مالی شرکت‌های کوچک می‌پردازند. این تأمین مالی، از روش‌های مختلفی همچون انتشار اوراق شرکتی، سرمایه‌گذاری جمعی، تملک و ادغام^۱ همه یا بخشی از سهام شرکت‌های SME توسط شرکت‌های بزرگ و دیگر روش‌های تأمین مالی همچون تضمین شرکت‌های SME برای دریافت اعتبارات از بانک، می‌تواند بهره‌مند شود.

در تجربه بسیاری از کشورها، کارگزاری‌های بورسی و شرکت‌های تأمین سرمایه نیز می‌توانند تأمین مالی شرکت‌های SME را انجام دهند. شرکت‌های ارزیاب و اعتبارسنج نیز در برخی کشورها، مستقیماً برای MSME ها از بانک‌ها و مؤسسات اعتباری، تأمین مالی می‌کنند. همچنین، این نهادهای واسطه می‌توانند کانون‌ها یا آژانس‌هایی عمومی غیردولتی باشند؛ به‌طوری‌که بخشی از منابع اعتباری را تأمین کنند و منابع اعتباری دولت به‌عنوان اهرم برای آن‌ها در نظر گرفته شوند. برای مثال، صندوق‌های تضامین، شتاب‌دهنده‌ها، اتاق‌های بازرگانی و اصناف و ... می‌توانند از جمله این موارد باشند.

1. Merge & Acquisition

این نهادهای تسهیل گر می‌توانند نقش میانجی بین بنگاه‌ها و تأمین‌کننده‌های مالی را بازی کنند. در واقع، بسیاری از آنها شرکت‌هایی را تأمین مالی می‌کنند که مکمل زنجیره ارزش و تأمین خود و یا سایر بنگاه‌های مرتبط هستند و در این راستا، از انواع راه‌های تأمین مالی مانند فورفیتینگ، فکتورینگ، ساخت قراردادی، کشاورزی قراردادی، تأمین مالی موجودی و رسید انبار، اوراق بهادارسازی و ... استفاده می‌کنند. آن‌ها با استفاده از همین قراردادهای تضمین بازار فروش و یا ارائه سایر تضامین مرسوم بانک‌ها، می‌توانند به اخذ وام توسط SME ها کمک کنند.

از آنجاکه در کشور ما، اصلی‌ترین شیوه اشتغال‌زایی، ارائه تسهیلات زیر نرخ سود بازار است، به نظر می‌رسد، اصلی‌ترین مشکل بروز بیکاری و مانع شکل‌گیری و رشد بنگاه‌های MSME، تأمین مالی است. اگر این فرض را بپذیریم، باید ادعان کرد که در بسیاری از نقاط جهان، بازاری از نهادهای تسهیل گر وجود دارند که فرایند تأمین مالی را برای این بنگاه‌ها سهل‌الوصول‌تر می‌کنند. بازاری که در ایران، یا وجود ندارد و یا بسیار ضعیف است.

در ابتدای مراحل توسعه بازار و زمانی که تسهیلات ارزان‌قیمت از سوی دولت اعطا می‌شود، آن نهادهای تسهیل‌گری که بنگاه‌های موفق (بنگاه‌هایی که به تعهدات خود اعم از تولید و ایجاد اشتغال اعلام شده و بازپرداخت به‌موقع تسهیلات عمل کرده باشند و تعداد شغل فزونی و مقادیر بیشتری تولید و صادرات داشته باشند) بیشتری را به بانک عامل معرفی کنند، این امکان را می‌یابند که در سال‌های بعد، مبالغ یا تعداد بیشتری بنگاه را برای تأمین مالی معرفی کنند. اگر بنگاه‌های موفق را معرفی نکرده باشند، در سنوات آتی، سهمیه کمتری را خواهند داشت. لذا بین این نهادها، رقابتی سالم در راستای تأمین مالی با منابع دولتی و با تضمین آن‌ها و یا برای ترکیب منابع دولتی با منابع‌شان ایجاد می‌شود.

تسهیل‌گر می‌تواند با استفاده از روش‌های مزاین، فرشته سرمایه‌گذار، روش‌های سرمایه‌گذاری جمعی، صندوق سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز و... به تأمین مالی آن‌ها بپردازد و یا در زمینه وام‌ها و تسهیلات کوتاه‌مدت، با تضمین این بنگاه‌ها در این مراحل، به تأمین مالی آن‌ها کمک کند.

یکی از راهکارهای کاهش هزینه نظارت و افزایش اثر آن، استفاده از ظرفیت نهادهای تسهیل‌گر است. پیشنهاد می‌شود که منابع مالی دولت نزد بانک‌ها، به‌عنوان اهرم استفاده گردد. به‌این‌معنا که از ظرفیت نهادهای تسهیل‌گر وابسته به بخش خصوصی، حتی به‌عنوان بخشی کوچک از تسهیلات استفاده به‌عمل آید تا نظارت این نهادها بر شرکت‌ها بیشتر شود. همین امر، موجب کاهش فساد و نظارت دقیق‌تر از طرف نهاد واسط می‌گردد. درواقع، نهاد تسهیل‌گر خود را موظف می‌داند که به شرایط ایفای تعهدات از سوی دریافت‌کننده تسهیلات نظارت کند تا مجبور به تسلیم وثایق یا از بین رفتن اموال و منابع خود نباشد و همچنین این نهادها، سرمایه و تضامین خود را صرف بنگاه‌های دارای مزیت می‌کنند تا سود بیشتری به‌دست آورند.

استفاده از ظرفیت نهادهای واسط، علاوه بر آسان کردن تأمین مالی و به‌هم‌رسانی، به استفاده و پیدایش ابزارهای گوناگون مالی منجر می‌شود و به‌مرور، این امکان را ایجاد می‌کند که دولت، توزیع رانت با اعطای تسهیلات ارزان‌قیمت را محدود کند و به‌جای آن، به نظارت و تنظیم‌گری بر این واحدها بپردازد که به‌مراتب آسان‌تر از نظارت بر تعداد زیادی از MSMEها بوده و البته این مهم، مستلزم مشخص کردن حدود و ثغور آن‌ها در قانون است.

در آخر، تأکید بر برخی نکات ضروری است. تجربه بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته در پنجاه سال اخیر، این است که اعطای وام با نرخ بهره حقیقی متفاوت از بازار به تعداد زیادی از شرکت‌ها، احتمال فساد و اتلاف منابع را می‌افزاید. کشورهای ژاپن، کره جنوبی و چین، نمونه موفقی از اعطای تسهیلات کلان به تعداد محدودی شرکت بزرگ هستند (زیر ۲۰۰ شرکت بزرگ). پرداخت وام و اعتبار به MSMEها، نیازمند نهادهای واسط غیردولتی است که بخشی از منابع را خودشان تأمین کرده باشند تا بر نحوه مصرف آن‌ها توسط SMEها نظارت کنند. در سه کشور یاد شده فرا بورس (از طریق شرکت‌های تأمین سرمایه و شرکت‌های خصوصی تأمین مالی)، نقش عمده‌ای در تأمین مالی شرکت‌های SME ایفا می‌کند.

وجود ایده نهاد تسهیل‌گر در این پژوهش، به افزایش اهمیت چرخه حیات بنگاه و انواع روش‌های تأمین مالی منجر می‌شود. نهادهای تسهیل‌گر می‌توانند با توجه به نیاز مالی بنگاه‌ها در مراحل مختلف، رشد آن‌ها را تأمین مالی کنند. اولین ثمره استفاده از نهاد تسهیل‌گر، آگاهی بالای آن‌ها از انواع طرح‌های اعتباری ارزان‌قیمت دولتی و نحوه تکمیل مدارک وام بانکی است. ضمن آنکه بسیاری از مشاوه‌های کسب‌وکار متناسب با مراحل مختلف حیات بنگاه، در این نهادها قابل ارائه است. همچنین آموزش به مدیران بنگاه متقاضی برای افزایش سواد مالی و افزایش احتمال بازپرداخت به‌موقع وام جهت افزایش اعتبار از سوی این نهادها، ممکن است.

در تمامی مراحل، به‌خصوص مراحل راه‌اندازی و رشد، مشکل داشتن وثیقه بیش از همه مطرح است. بنابراین، نهاد

- [۱] مرکز پژوهش‌های مجلس. درباره جهش تولید: ۳. تأمین مالی سرمایه در گردش بنگاه‌ها. ش مسلسل ۱۷۰۹۱. ۱۳۹۹.
- [2] Chen j. What Is a Credit Facility, and How Does It Work? [Internet]. Investopedia; 2023 [cited 2023 Sep]. Available from: <https://www.investopedia.com/terms/c/creditfacility.asp>
- [3] Hayes A. Line of Credit (LOC) Definition, Types, and Examples [Internet]. Investopedia; 2023 [cited 2024 Sep 23; cited]. Available from: <https://www.investopedia.com/terms/l/lineofcredit.asp#:~:text=A%20line%20of%20credit%20can,have%20to%20use%20it%20all>
- [4] Wallstreetmojo Team. Types of Credit Facilities: Short-Term and Long-Term. [Internet]. 2022 [cited 2024 Aug 21]. Available from: <https://www.wallstreetmojo.com/types-of-credit-facilities/>
- [5] OECD. Alternative Financing Instruments for ASEAN SMEs. 2020.
- [6] Trade Finance Global. SPV Financing [Internet]. 2018 [Nov 14]. Available from: <https://www.tradefinanceglobal.com/legal/spv-financing/>
- [7] Swinnen J. Kuijpers R. Value chain innovations for technology transfer in developing and emerging economies: Conceptual issues, typology, and policy implications. Food Policy. 2019 Feb 1; 83:298-309.
- [8] Factris-Ebook. 10 Sources of Funding for Small and Medium-Sized Businesses. N D. Available from: <https://www.factris.com/E-book/E-book-EN.pdf>
- [۹] مرکز پژوهش‌های مجلس. الگوی تأمین مالی بنگاه‌های کوچک و متوسط ۲. بانکداری ویژه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط: تجربیات جهانی و راهکارهای توسعه در ایران. ۱۳۹۴.
- [۱۰] مرکز پژوهش‌های مجلس. الگوی تأمین مالی بنگاه‌های کوچک و متوسط، ۶. تأمین مالی جمعی: مفاهیم، مدل‌ها و ملاحظات قانونگذاری. ش مسلسل ۱۴۸۸۶. ۱۳۹۵.
- [۱۱] فیروز زارع ع، برجی م. تأمین مالی (مفاهیم، ابزارها و تجارب). تهران: نشر نص؛ ۱۳۹۰
- [۱۲] صفدری رنجبر م، الیاسی م، نریمانی م. تجارب منتخب سیاست‌گذاری علم، فناوری و نوآوری (۵): اداره کسب‌وکارهای کوچک ایالات متحده آمریکا. نشر دانش‌بنیان فناوری؛ ۱۳۹۹.
- [13] Lee K. The art of economic catch-up: Barriers, detours and leapfrogging in innovation systems. Cambridge University Press; 2019 May 16.
- [۱۴] مرکز همکاری‌های تحول و پیشرفت ریاست جمهوری. سیاست‌ها و برنامه‌های دولت چین در راستای بهبود وضعیت اشتغال. ۱۳۹۶.

[15] CFI Team. CFI, Business Life Cycle. [internet]. N D [cited march c2015-2024]. Available from: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/valuation/business-life-cycle/>

[۱۶] رسولی، م. اولویت‌بندی روشهای تامین مالی بر اساس نظریه چرخه عمر بنگاه (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای کشاورزی شهر تهران). نشریه کارآفرینی در کشاورزی. بهار ۱۳۹۸؛ ۶(۱): ۸۲-۶۹. ۱۴۱۹.۱۸۲۲۳.۱۰.۲۲۰۶۹/jead.۲۰۲۰.۱۸۲۲۳.۱۴۱۹.۶۹-۸۲. doi:۱۰.۲۲۰۶۹/jead.۲۰۲۰.۱۸۲۲۳.۱۴۱۹.۶۹-۸۲.

[۱۷] مرکز پژوهش‌های مجلس. الگوی تأمین مالی بنگاه‌های کوچک و متوسط، ۸. توسعه نهاد ضمانت اعتبار. ش مسلسل ۱۳۹۵. ۱۵۳۲۳.

[۱۸] گزارش مؤسسه مشاور توسعه مناطق روستایی تاک. برنامه تأمین مالی خرد با رویکرد بانکداری پیوندی با حمایت بانک کشاورزی ایران [اینترنت]. بی تا. موجود در لینک کوتاه‌شده: <http://ahsendl.ir/tashilgari/keshavarzi/.pdf>

[19] Chironga M. Dahi J. Goland T. Pinshaw G. Sonnekus M. Micro, Small and Medium Sized Enterprises in Emerging Markets: How Banks Can Grasp a \$350 Billion Opportunity?. McKinsey & Company; 2012.

[20] IFC Advisory Services. The SME Banking Knowledge Guide. No.51805. 2009.



بررسی اثرات تحولات فناوری بر بازار کار

مجید حسین پور^۱

چکیده

با به هم پیوستن انواع فناوری‌ها از قبیل هوش مصنوعی، ربات‌ها، چاپ سه بُعدی، اینترنت اشیا و غیره، جهان در آستانه انقلاب جدیدی قرار گرفته است که به لحاظ سرعت، گستردگی حیطه و مقیاس، عمق و پیچیدگی و اثرگذاری با همه آنچه که تاکنون بشر شاهد آن بوده متفاوت است. هم‌زمان با انقلاب فناوری و تغییر و تحولات در کسب‌وکارهای مختلف، بیشتر مشاغل نیز دستخوش تغییر و تحول اساسی می‌شوند. در حالی که شاهد تغییر مشاغل موجود هستیم، برخی شغل‌ها به دلایل مختلف تهدید می‌شوند؛ مشاغل دیگری نیز به سرعت رشد می‌کنند و گستره‌ای از مجموعه مهارت‌های لازم برای ادامه بقای مشاغل احساس می‌شود. ضمن آنکه با پیچیده‌تر شدن پیشرفت‌های فناوری و تغییرات پُرشتاب آن و شکل‌گیری رویکردهای جدید در انتظارات و روش‌های کاری پویا و انعطاف‌پذیر، روابط و مناسبات بین فعالان در بازار کار اعم از نیروی کار، کارفرما و دولت در حال تغییر است و روش‌های سنتی در مداخله نهادی این بازار از جمله قوانین و مقررات موجود ناظر بر بازار کار را دستخوش تغییر قرار خواهد داد. در این مقاله با نیم‌نگاهی به سیر تاریخی تحولات فناوری و اثرگذاری آن بر بازار کار، به اجمال اثرات مورد انتظار تحولات نوین بر آینده اشتغال و کسب‌وکار مورد واکاوی قرار گرفته است.

کلیدواژه: تحولات فناوری، بازار کار، آینده مشاغل، کسب‌وکارهای آینده.

۱. معاون دفتر سیاست‌گذاری و توسعه اشتغال، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

مروری بر روند تحولات فناوری

پیش از اینکه به اثرات مورد انتظار تحولات فناوری بر آینده اشتغال و کسب و کار پرداخته شود، روند انقلاب های صنعتی در دنیا به شرح شکل (۱) به اختصار مرور می شود.

انقلاب صنعتی اول

پیش از صنعتی شدن جوامع و در عصر کشاورزی، زندگی بشر بر پایه کشاورزی بوده و موضوع برده داری به عنوان نیروی کار مالکان زمین و پس از آن با فروپاشی نظام برده داری در عصر فئودالیسم یا ارباب-رعیتی مهمترین مسئله بازار کار آن دوران را شکل داده بود.

در دوران انقلاب صنعتی اول، با شروع ماشینی شدن صنایع ناشی از اختراع و استفاده از نیروی آب و بخار، علاوه بر آنکه رشد و گسترش کارخانه ها منجر به از بین رفتن جنگل ها و فضاهاى سبز، افزایش آلودگی هوا و ظهور و بروز انواع پسماندها شد، بهره کشی از نیروی کار که عمدهً ساده یا کم مهارت بودند، آشکارا در اوج خود قرار داشت. افزایش روزافزون سختی های ناشی از کار و شروع زمزمه منازعه کارگران تنگ دست با صاحبان ثروتمند کارخانجات، منجر به شکل گیری تضاد طبقاتی میان دو طبقه سرمایه دار و کارگر شد.

انقلاب صنعتی دوم

طی تقریباً یک قرن انقلاب صنعتی دوم، با اختراع برق و گسترش تولیدات و محصولات مختلف ناشی از روش های متنوع تر فناوری و تقاضاهای روزافزون مردم در مصرف کالاهای تازه ای که در نتیجه اکتشافات و اختراعات جدید روانه بازار مصرف می شد، سطح رفاه عامه افزایش یافت. هم زمان، پیشرفت هایی نیز در زمینه پزشکی حاصل شد. این روند، به ازدیاد جمعیت و افزایش تعداد کارگران کمک کرد. در نتیجه انقلاب صنعتی، یک سلسله تغییرات تدریجی

اجتماعی رقم خورد. قدرت و نفوذ طبقه متوسط سرمایه دار افزایش یافت و به همان میزان اشراف زمین دار و کشاورزی اهمیت خود را از دست دادند. به طوری که، با تأمین برخی منافع برای طبقه کارگر از جمله وضع قوانینی در زمینه تشکیلات کارگری، برقراری حداقل دستمزد، تنظیم شرایط کار و پاره ای اقدامات رفاهی، تا حدودی امکان کار و امید به زندگی راحت برای طبقه کارگر فراهم شد و باعث شد که عده زیادی در شهرها ساکن شده و بر وسعت شهرها افزوده شود. در عین حال، معضلات و مشکلاتی از جمله: ساعات کار طولانی، یکنواخت بودن روش کار؛ از دست رفتن مهارت انفرادی و محو شدن تدریجی احساس غرور ناشی از مهارت ها؛ شرایط کاری معمولاً ناایمن و خشن؛ و افزایش بی ثباتی اقتصادی به وجود آمد.

انقلاب صنعتی سوم

انقلاب صنعتی سوم که با رایانه ای کردن تولید از دهه ۱۹۶۰ میلادی شروع شد، منجر به توسعه حمل و نقل، شهری شدن سریع و گسترش تولید انبوه کالاها و فراورده های تجاری و فرهنگی و کاهش اهمیت مرزهای ملی شد. کنار گذاردن ابزارهای دستی در قبال به کارگیری روبات ها همراه با خودکار شدن فرایندها منجر به خروج نیروی کار سنتی شد. این امر هرازگاهی اقدامات جمعی از سوی اتحادیه های کارگری از جمله اعتصابات را به همراه داشت.

با ورود ابررایانه ها و رایانه های شخصی، بسیاری از مشاغل غیرتولیدی و غیرتعاملی همچون توسعه دهندگان نرم افزار، طراح پارانه، متخصص شبکه رایانه ای، تکنیسین چاپگر و مشاوران فناوری اطلاعات ایجاد شدند که نیازمند مهارت حل مسائل پیچیده و دانش ویژه بر گرفته از محیط بود.

انقلاب صنعتی چهارم

امروزه که تقریباً در آغاز انقلاب صنعتی چهارم به سر می بریم،



شکل ۱: روند انقلاب‌های صنعتی در دنیا

واجد مهارت به عنوان «کارپذیر» واگذار می‌شود. کارپذیر در این رویکرد، کسی است که به هر عنوان در مقابل پول (أجرت) به درخواست متقاضی خدمات، بدون در نظر گرفتن فاکتور زمان کار می‌کند. تحت این شرایط جدید، کارپذیر به عنوان عنصر آزادکاری^۲ بدون اینکه در استخدام متقاضی باشد و یا موظف به حضور فیزیکی در ساعت معین صبح تا عصر باشد، کار واگذار شده را مطابق با مستندات کارفرما در محدوده زمانی توافق شده انجام می‌دهد؛ و لذا رویکرد کار باز «هرکجا و هرزمان» از ویژگی‌های این عصر فناوری است و متقاضی خدمات به دلیل متغیر بودن عامل زمان می‌تواند از خدمات کارپذیر در یک طیف زمانی «صفر» تا «نامحدود» و بدون الزام به رعایت بخش زیادی از مقررات جاری قانون کار استفاده کند.

با دگرگون شدن شکل و محتوای واژه کارگر و عادی شدن عنوان کارپذیر در بازار کار جدید، برخلاف دوره‌های انقلاب صنعتی دوم و سوم که در قانون کار کشورها برای صیانت از نیروی کار، مقررات سفت و سختی برای محل کار، زمان کار و شرایط استخدام و اخراج پیش‌بینی شده بود، به‌نظر می‌رسد در شرایط متحول موجود، کارفرما از بخش قابل توجهی از مقررات حاکم معاف گردد. به عنوان مثال، در ماده ۱۰ قانون کار فعلی کشور، طرفین کارگر و کارفرما ملزم به رعایت الزامات بندهای هفتگانه این ماده از جمله تعیین محل انجام کار، تاریخ و مدت قرارداد بوده و هرگونه قصور یا

می‌توان از آن به‌عنوان پیشرفت سامانه‌های مجازی- فیزیکی تعبیر کرد که دربردارنده مهارت‌های کاملاً جدیدی برای افراد و ماشین‌هاست. یک سامانه فیزیکی- مجازی عبارت از سازوکاری است که توسط الگوریتم‌های رایانه‌ای کنترل و نظارت می‌شود و به شدت با اینترنت و کاربران آن آمیخته شده است. این دوره مملو از حسگرهای قوی‌تر و کوچکتر، اینترنت همراه، یادگیری ماشینی و هوش مصنوعی است [۱].

انقلاب صنعتی چهارم با ویژگی‌هایی از جمله سرعت بی‌سابقه پیشرفت (شتاب)، گستردگی و عمق و اثرگذاری بر جوامع، دولت‌ها و بخش‌های مختلف اقتصادی را می‌توان به عنوان یک انقلاب متمایز از انقلاب‌های پیشین دانست. یکی از تبعات بارز انقلاب صنعتی چهارم این است که دیگر برای هیچ نهاد یا شرکتی ذهنیت استعدادهای دائمی وجود ندارد و اینک هر بنگاهی در میدان رقابت تنگاتنگ بازار پُررقیبی به وسعت جهان، ممکن است در هر زمان با توقف مواجه شده و مجبور به ترک صحنه رقابت شود. در چنین شرایط رقابتی فشرده‌ای، مدیران بنگاه‌ها مجبورند برای تنایع بقاء رویکردهایی را انتخاب کنند که یکی از اینها، انتخاب گزینه قرارداد نیروی کار با مدت زمان صفر^۱ است. به موجب این رویکرد خاص در بازار کار جاری، استخدام فرد برای انجام وظیفه، تحت واژه تاریخی و پُرمعنی «کارگر» صورت نمی‌گیرد، بلکه ابتدا هر وظیفه به بخش‌های کوچک و مشخص تقسیم شده و هرکدام از آنها به افراد مستقل

2. Freelancing

1. Zero-hours contracts

کوتاهی در رعایت این بندها پیگرد قانونی دارد. در حالی که در شیوه جدید، تعهدات الزامی یادشده تا حدود زیادی رفع خواهد شد و محدود به میزان رضایت طرفین متقاضی خدمات و کارپذیر درازای پرداخت اجرت خواهد بود. بدین لحاظ، امروز در عصر کارپذیر آزاد^۱، بنیان‌های جدیدی با معانی نو از جمله پدیده‌ای بدیع به نام «ابر انسانی»^۲ در بازار کار در حال به وجود آمدن است. کثرت کارپذیران آزاد با سطح مهارت و توانایی‌های متفاوت، با اتکا به فضای اینترنتی در محیط سایبری به نام «ابر انسانی»، پدیده‌ای غالب در بازار کار جهان غرب است؛ بدین معنا که سیل کارپذیران مستقل آماده برای ارائه خدمات کار در فضای کار سایبری، به صورت ابرهای مترکب در حال حرکت بین کشورهای پیشرفته باشند. به همین دلیل یکی از تبعات انقلاب صنعتی چهارم، دگرگون شدن شکل و محتوای عنصر وجودی کارگر با مفهوم تاریخی و جایگزین شدن آن با موجودی جدید با ماهیت کاری متفاوت به نام ابر انسانی در بازار کار امروزی است که کنش‌های تاریخی گذشته طبقه کارگر را تغییر خواهد داد و مفهوم شعار محوری کارگران یعنی «پرولتاریای جهان متحد شوید» را به تاریخ می‌سپارد [۲]. برای کسانی که در ابر انسانی واقع شده‌اند، آزادی (برای کار کردن یا کار نکردن) و تحرک بی‌رقیب به لحاظ تعلق به شبکه مجازی جهانی، اصلی‌ترین مزیت است. این امر می‌تواند به عنوان ترکیب مطلوبی از آزادی بیشتر، تنش کمتر و رضایت شغلی باشد؛ یا در مقابل به عنوان دنیای پرآشوبی مطرح گردد که در آن نیروی کار به عنوان یک طبقه اجتماعی فاقد حقوق کار و امنیت شغلی برای تأمین معیشت خود از کاری به کار دیگر می‌رود که خود می‌تواند منجر به ایجاد ناآرامی‌های اجتماعی و بی‌ثباتی شود.

انقلاب صنعتی چهارم برپایه سرعت بی‌سابقه پیشرفت

(کمتر از یک دهه)، با ویژگی‌هایی نظیر گستردگی و عمق زیاد به لحاظ فناوری‌های متنوع و تأثیرگذار بر جوامع، دولت‌ها و سطح رفاه اقتصادی شناخته شده است، اگرچه کمتر بر اصول اساسی انصاف و پایداری اجتماعی قرار داشته و بیشتر بر دیجیتال‌سازی و فناوری‌های نوین به منظور افزایش بازده و انعطاف‌پذیری تولید متمرکز است. بنابراین، زمره‌های انقلاب صنعتی پنجم با اهداف گسترده‌تری شامل سه عنصر اصلی «انسان‌محوری»، «پایداری» و «تاب‌آوری» در گزارش اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۱ مطرح شده که فراتر از هدف سودآوری در تولید کالاها و خدمات است [۳]. هر چند این مسئله به عنوان یک انقلاب جدید صنعتی به صورت فراگیر مطرح نیست اما از آنجا که عناصر یادشده برای بازار کار اهمیت دارند، در این مقاله بدان اشاره می‌شود. در رویکرد «انسان‌محور» به جای اینکه فناوری‌های نوظهور به عنوان نقطه مبدأ در نظر گرفته شوند و پتانسیل آنها برای افزایش بهره‌وری مورد بررسی قرار گیرد، باید نیازها و مزایای اصلی انسان‌ها در فرایند تولید مورد تأکید اصلی باشند. «پایداری» به معنی کاهش مصرف انرژی و انتشار گازهای گلخانه‌ای به منظور اجتناب از مصرف و فرسایش منابع طبیعی و تضمین نیازهای نسل‌های امروزی بدون به خطر انداختن نیازهای نسل‌های آتی است. از این‌رو، بنگاه اقتصادی باید پایدار باشد تا بتواند برای محدودیت‌های سیاره زمین احترام قائل شود. صنعت باید فرایندهای چرخشی را - که امکان استفاده مجدد، تغییر کاربری، بازیافت منابع طبیعی و همچنین کاهش ضایعات و تأثیرات زیست‌محیطی را فراهم می‌آورند - توسعه دهد. رویکرد «تاب‌آوری» تضمین می‌کند که تولید صنعتی قادر به تأمین و حمایت از زیرساخت‌های کلیدی در دوران بحران است و تغییرات ژئوپلیتیکی و بحران‌های طبیعی مانند بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ منجر به تضعیف رویکرد فعلی نسبت به تولید نمی‌گردد. همچنین با ایجاد ظرفیت

1. Freelancer
2. Human Cloud

تولید تطبیق‌پذیر و فرایندهای کسب‌وکار انعطاف‌پذیر به‌ویژه در مواردی که زنجیره‌های ارزش نیازهای اساسی نظیر مراقبت‌های بهداشتی یا امنیت را برطرف می‌سازند، می‌توان این مسأله را تعدیل کرد. در واقع، به این واقعیت اذعان می‌شود که صنعت می‌تواند به‌عنوان عاملی تاب‌آور جهت ایجاد رفاه عمل کند. بدین منظور، تولید در صنعت در نسل پنجم باید برای محدودیت‌های سیاره زمین ارزش قائل شود و رفاه کارگران صنعت در فرایند تولید باید مورد تأکید اصلی قرار گیرد [۴].

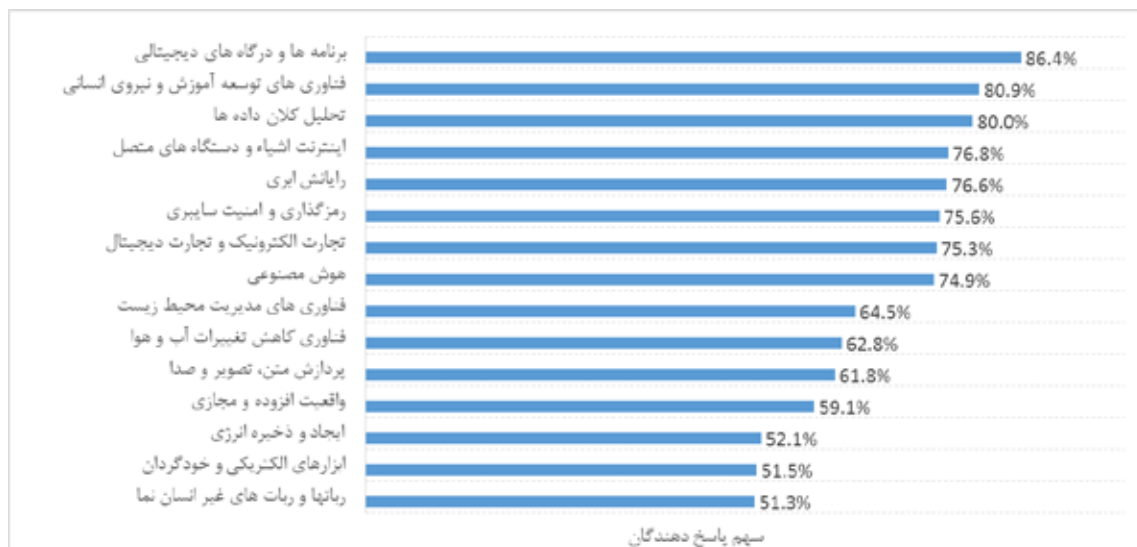
گرچه رویکردهای یادشده در دنیا و از جمله بازار کار ایران هنوز گسترش نیافته اما به ناچار این ویژگی‌ها و رویکردهای جدید ناشی از تحولات فناوری، آثار خود بر بازار کار ایران را خواهند داشت. بنابراین، تمامی بازیگران این عرصه اعم از نیروی کار، کارفرما و دولت به عنوان سیاست‌گذار در رویارویی با این تحولات فناورانه باید آمادگی داشته و اقدامات لازم را به‌عمل آورند. در ادامه، پس از بررسی اثرات مورد انتظار تحولات فناوری بر اشتغال و آینده بازار کار، تلاش می‌شود تا زمینه مناسبی برای سیاست‌گذاری در مواجهه با این تحولات و اثرات آن بر بازار کار پیشنهاد شود

اثرات مورد انتظار تحولات فناوری بر اشتغال و آینده بازار کار

مجموعه‌ای از فناوری‌ها شامل رایانه‌ها، اینترنت، تلفن‌های هوشمند، ساعت‌های هوشمند، سامانه‌های ناوبری، وسایل ارتباطی دیجیتال و بسیاری دیگر از دستگاه‌ها و خدمات مبتنی بر داده، تحت عنوان «فناوری‌های دیجیتال» نامیده می‌شوند و به عنوان پیش‌ران‌های انقلاب صنعتی چهارم یا «اقتصاد دیجیتال» نیز مطرح می‌باشند. بر مبنای این تحولات دیجیتال، فناوری‌های نوین دیگری مانند هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، کلان داده‌ها، یادگیری ماشینی، رایانش ابری، بلاکچین و رباتیک در حال شکل‌گیری هستند

که از طریق تسهیل در اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات و ترویج نوآوری و خلاقیت، به بهبود کارایی و افزایش تولید در فعالیتهای اقتصادی مختلف کمک کرده و تأثیر ژرفی بر جامعه، اقتصاد و فرهنگ بشری خواهند داشت.

در ادامه با استناد به بخشی از گزارش سال ۲۰۲۳ مجمع جهانی اقتصاد تحت عنوان آینده مشاغل [۵] به بررسی میزان استفاده از فناوری‌های روز دنیا در سطح بنگاه‌های اقتصادی خواهیم پرداخت. در این گزارش با دورنمایی از جمع‌بندی نظرات خبرگان در بیش از ۸۰۳ بنگاه بیش از ۱۱/۳ هزار نفر نیروی کار در ۲۷ خوشه یا رشته فعالیت اقتصادی و ۴۵ کشور از کل جهان، آینده مشاغل تحت تأثیر تحولات فناوری مورد واکاوی قرار گرفته است. شکل (۲) به فناوری‌های نوین رتبه‌بندی‌شده توسط سازمان‌های مورد مطالعه که با احتمال بالای ۵۰ درصد تا سال ۲۰۲۷ از این فناوری‌ها استفاده خواهند کرد، اشاره دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، فناوری «برنامه‌ها و سکوها دیجیتال» در صدر توجه و اهمیت برای کسب‌وکارهای موردپرسش قرار دارد؛ به طوری که انتظار می‌رود تا پنج سال آینده حدود ۸۷ درصد از بنگاه‌ها از این فناوری استفاده کنند. به‌کارگیری «فناوری‌های توسعه آموزش و نیروی انسانی» در رتبه دوم قرار گرفته و انتظار می‌رود که بیش از ۸۰ درصد کسب‌وکارها برای آموزش و تقویت نیروی کار خود از این فناوری‌های نوین استفاده کنند. «تحلیل کلان داده»، «رایانش ابری» و «هوش مصنوعی» فناوری‌هایی می‌باشند که همانند خروجی‌های سال‌های قبل گزارش آینده کار، مورد توجه بنگاه‌ها بوده و تقریباً بیش از ۷۵ درصد از کسب‌وکارهای موردپرسش تأکید بر به‌کارگیری این فناوری‌ها در پنج سال آینده داشته‌اند. این نتایج تا اندازه‌ای بیانگر این است که کسب‌وکارها در هر نوع گروه فعالیت اقتصادی و یا در هر منطقه جغرافیایی از دنیا، الزام به استفاده از فناوری‌های نوین را درک کرده و حداقل یکی از این فناوری‌ها را برای



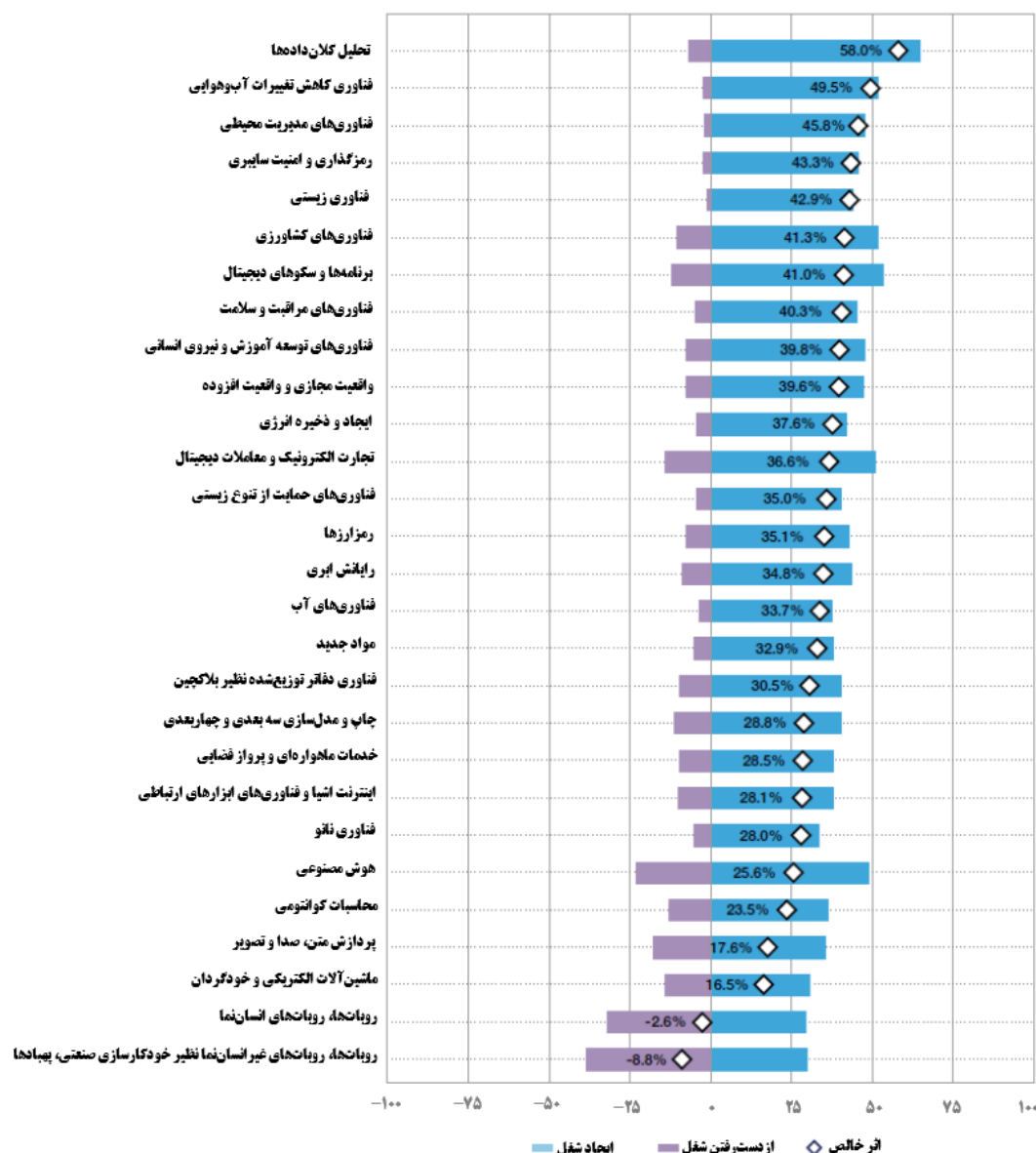
شکل ۲: احتمال به‌کارگیری انواع فناوری‌های نوین در کسب‌وکارها طی سال‌های ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۷ [۵]

البته در نتیجه این جابجایی شغل‌ها، اثر مثبت خالص اشتغال مورد انتظار است. به عنوان نمونه، روند روبه‌رشد اخیر هوش مصنوعی، توجه ویژه‌ای را در بین کسب‌وکارها به خود جلب کرده است؛ به‌طوری‌که برخی با این ادعا که ۱۹ درصد از بنگاه‌ها می‌توانند با خودکارسازی بیش از ۵۰ درصد از وظایف توسط هوش مصنوعی منجر به ازدست‌رفتن مشاغل شوند، در سرخط خبرها قرار گرفته‌اند، اگرچه برخی دیگر انتظار دارند این فناوری منجر به ارتقای مشاغل شود [۶]. تنها «ربات‌های انسان‌نما» و «ربات‌های غیرانسان‌نما» از جمله فناوری‌هایی هستند که به‌کارگیری آنها در کسب‌وکارها، آینده بازار کار را به مخاطره خواهد انداخت و پیش‌بینی می‌شود اثر منفی در خالص اشتغال داشته باشند. آمارهای فدراسیون بین‌المللی رباتیک نشان می‌دهند که تعداد ربات‌های صنعتی به‌ازای هر ۱۰ هزار کارگر در پنج سال اخیر در حال افزایش است [۷].

توسعه کسب‌وکار خود و باقی‌ماندن در فضای رقابتی به کار خواهند گرفت.

همچنین میزان مورد انتظار اثر استفاده از این فناوری‌ها بر مشاغل تا پنج سال آینده نیز مورد واکاوی قرار گرفته است [۵]. همان‌طور که در شکل (۳) ملاحظه می‌شود، انتظار می‌رود همه فناوری‌ها، به استثنای دو مورد، موجب رشد خالص اشتغال در چند سال آینده شوند. «تحلیل کلان‌داده»، «فناوری مدیریت تغییرات محیطی و آب‌وهوایی»، «رمزگذاری و امنیت سایبری» از جمله فناوری‌هایی هستند که انتظار می‌رود بیشترین اثرگذاری مثبت بر رشد مشاغل را داشته باشند. «فناوری‌های حوزه کشاورزی»، «برنامه‌ها و سکوها‌ی اینترنتی یا دیجیتال»، «تجارت الکترونیک و معاملات دیجیتال» و «هوش مصنوعی» همگی اثر معنی‌داری به لحاظ به‌هم‌ریختگی یا اختلال^۱ بازار کار خواهند داشت. به‌نحوی که انتظار جابجایی شغل در نسبت قابل‌توجهی از کسب‌وکارها وجود دارد که

1. Disruption



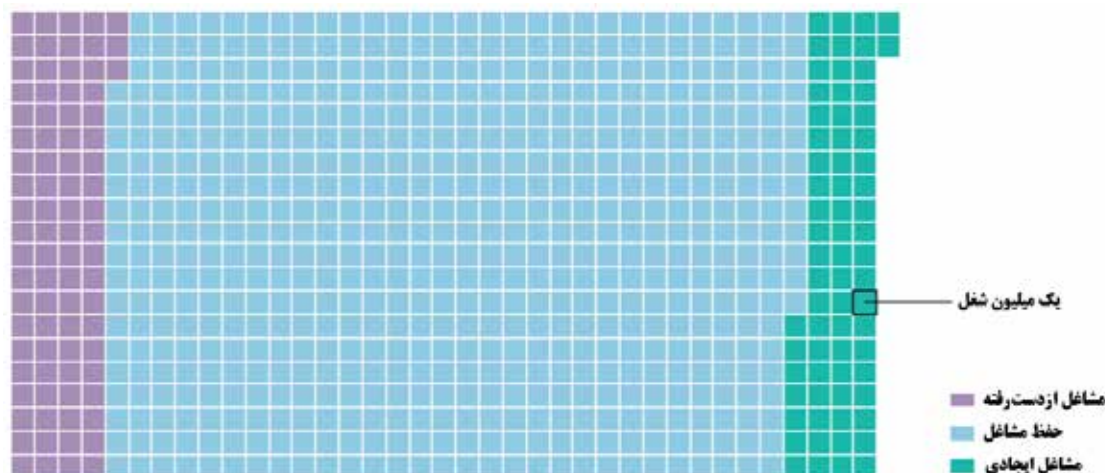
شکل ۳: اثر مورد انتظار به کارگیری فناوری‌های نوین بر مشاغل، ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۷ [۵]

تکانه اشاره به سرعت تخصیص مجدد کارگران و شغل‌ها دارد که شامل جابجایی مشاغل به دلایل شخصی نیست، بلکه به دلایل ساختاری به ایجاد مشاغل جدید در برابر مشاغل در حال از بین رفتن اشاره دارد. بر این اساس، موقعیت‌هایی را که یک نیروی کار جدید جایگزین شخصی در همان شغل می‌شود، مستثنی کرده و این مورد را در زمره حفظ مشاغل

تغییرات کمی در بازار کار، ناشی از روندهای کلان و تحولات فناوری در پنج سال آینده تحت عنوان «تکانه یا جابجایی بازار کار»^۱ در شکل (۴) نشان داده شده است. این

1. Labor Market Churn

این اصطلاح به حرکت مداوم نیروی کار بین مشاغل، کسب‌وکارها و حرفه‌ها اشاره دارد که ناشی از تغییرات در فناوری، شرایط اقتصادی و دیگر عوامل است.



شکل ۴: الگوی رشد مشاغل بر نامه‌ریزی شده طی سال‌های ۲۰۲۳-۲۰۲۷ [۵]

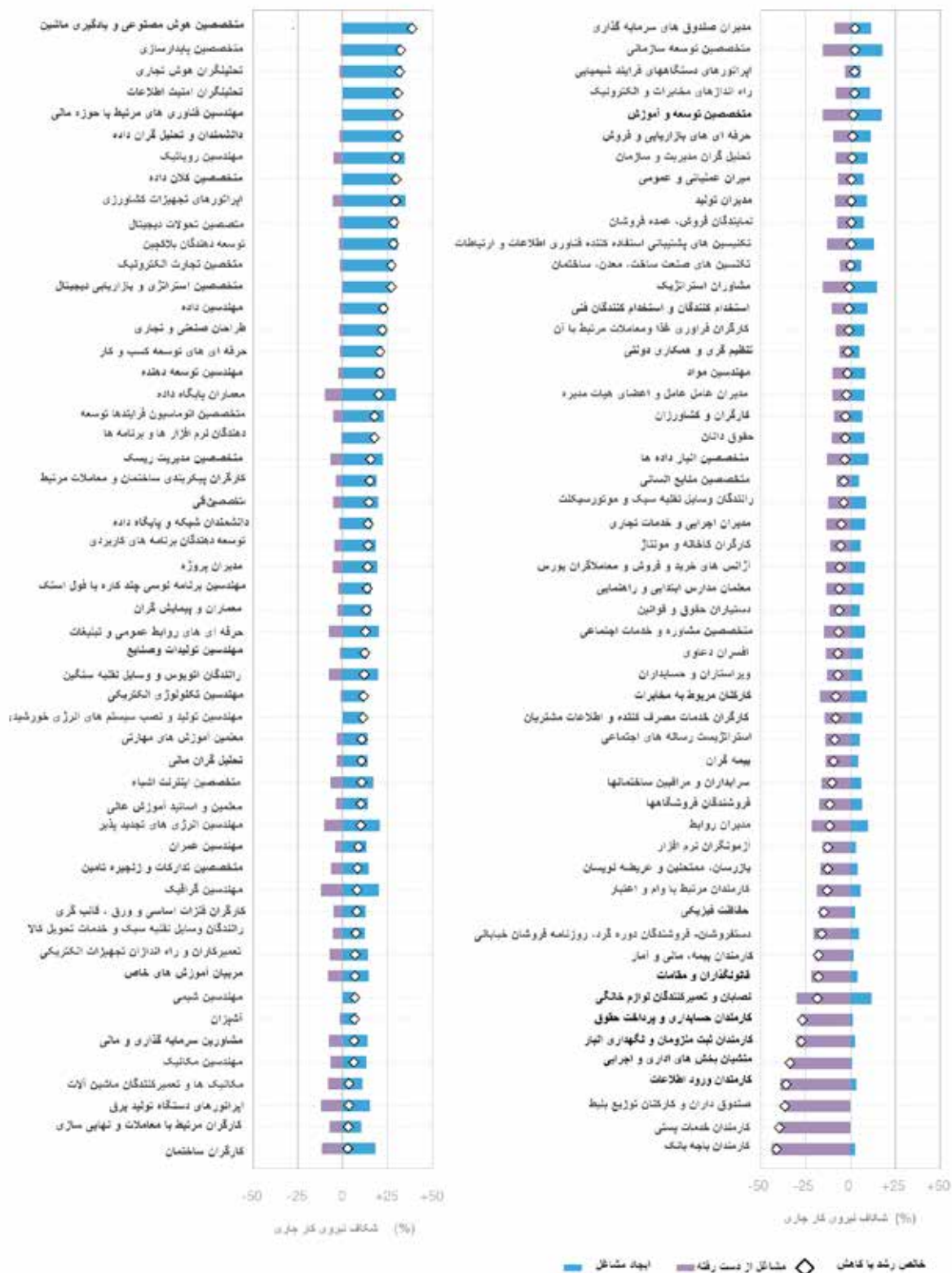
موقعیت افزایش روزافزون تقاضا قرار دارند عبارت‌اند از:

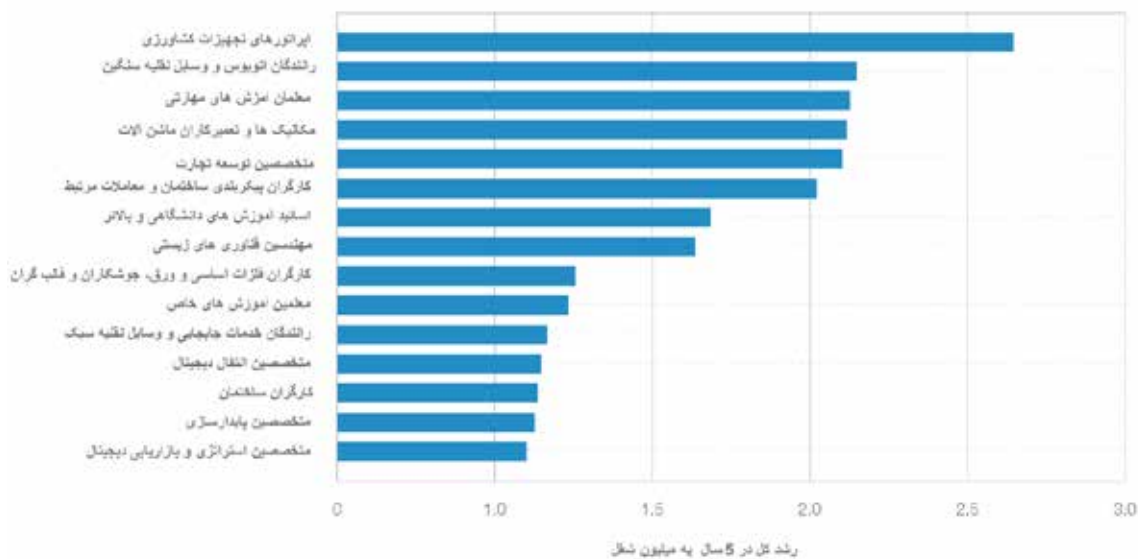
- متخصصین هوش مصنوعی و یادگیری ماشین
 - متخصصین پایدارسازی تحلیلگران هوش تجاری
 - تحلیلگران امنیت اطلاعات
 - مهندسين فناوری‌های مرتبط با حوزه مالی
 - دانشمندان و تحلیلگران اطلاعات
 - مهندسين رباتیک متخصص کلان داده
 - اپراتورهای تجهیزات کشاورزی
 - متخصصین تحولات دیجیتال
 - توسعه‌دهندگان بلاکچین
 - متخصصین تجارت الکترونیک
 - متخصصین استراتژی و بازاریابی دیجیتال
 - مهندسين داده
 - طراحان صنعتی و تجاری و...
- ظهور برخی از این مشاغل نشان‌دهنده تسريع در روند خودکارسازی انجام کارها و همچنین افزایش خطرات مربوط به امنیت سایبری است، برخی دیگر به واسطه سهولت دسترسی به فناوری مربوط به سکوهاى دیجیتال و برنامه‌های مبتنی بر اینترنت و هوش مصنوعی است.

محسوب می‌کند. بر پایه داده‌های سازمان بین‌المللی کار، در کشورهایی که داده‌های آماری مشاغل آنها موجود است (۶۷۳ میلیون شغل) و روش‌های برآوردی انجام شده در طرح مشاغل آینده در سال ۲۰۲۳، پیش‌بینی می‌شود که در پنج سال آینده به دلایل ساختاری ۸۳ میلیون شغل از بین رفته و احتمالاً ۶۹ میلیون شغل ایجاد خواهد شد. به عبارتی، تکانه ساختاری ایجاد شده در بازار کار منجر به جابجایی ۱۵۲ میلیون شغل (۲۳ درصد از کل ۶۷۳ میلیون شغل) خواهد شد. در مجموع، انتظار می‌رود این روند، کاهش خالص ۱۴ میلیون شغل یا ۲ درصد از کل اشتغال را به همراه داشته باشد که تغییرات نسبتاً کمی در تعداد خالص اشتغال در کل کشورها است.

این جابجایی شغلی ساختاری یا تکانه بازار کار ناشی از تحولات و روندهای کلان، مشاغل مختلفی را طی سال‌های ۲۰۲۳ تا ۲۰۲۷ تحت تأثیر قرار خواهد داد. شکل (۵) اثر خالص هر یک از این مشاغل، به ترتیب بیشترین اثرگذاری مثبت یا منفی بر بازار کار را نشان می‌دهد.

بر اساس اطلاعات به دست آمده از نظرسنجی یادشده (شکل ۵)، مشاغلی که طی ۵ سال آینده بیش از همه در





شکل ۶: بیشترین رشد مشاغل طی ۵ سال آینده (میلیون نفر) [۵]

- کارمندان خدمات پستی
- کارمندان باجه بانکها
- برخی فروشندگان از جمله روزنامه‌فروشان، دست‌فروشان و...
بدین ترتیب، بر اساس الگوی رشد، کاهش یا جابجایی مشاغل مورد بررسی که روی هم رفته به طور مثبت یا منفی از تحولات فناوری‌های نوین متأثر می‌شوند، نتایج زیر قابل پیش‌بینی است [۵]:

- انتظار می‌رود تا ۵ سال آینده، مشاغل ایجاد شده ناشی از دسترسی به فناوری دیجیتال و معاملات اینترنتی مانند متخصصین تجارت الکترونیک، متخصصین تحولات دیجیتال، متخصصین استراتژی و بازاریابی دیجیتال با ایجاد ۲ میلیون شغل اضافی به میزان ۲۵ تا ۳۵ درصد افزایش داشته باشند. کارکنان توزیع بلیط، صندوق‌داران، حسابداران، کارمندان پرداخت حقوق، متخصصین ورود اطلاعات و منشی‌ها از جمله مشاغلی هستند که با کاهش تقاضای ناشی از این

محرك‌های کلان، از جمله زنجیره‌ای شدن کسب و کارها، تغییرات آب‌وهوایی و محیط‌زیستی و ورود به اقتصاد سبز که در صدر توجه و اهمیت برای کسب و کارهای مورد بررسی قرار دارند، به لحاظ کمی موجب بیشترین رشد اشتغال در مشاغلی همچون متصدیان تجهیزات کشاورزی، رانندگان حوزه حمل و نقل به ویژه وسایل نقلیه سنگین و... می‌شوند (شکل ۶).

در سمت دیگر این طیف، چنان که در شکل (۷) قابل مشاهده است، مشاغلی به شرح زیر قرار دارند که انتظار می‌رود تا ۵ سال آینده رکود فراوانی را تجربه کنند. کارکرد این مشاغل بر اثر استفاده از فناوری‌های نوین در حال تغییر و جابجایی است:

- متصدیان ورود اطلاعات
- منشی‌های بخش‌های اداری و اجرایی
- صندوق‌داران و کارکنان توزیع بلیط
- کارمندان بخش پرداخت حقوق
- کارمندان نگهداری سهام و ثبت ملزومات

تحولات فناوری، ۲۶ میلیون شغل در سطح جهان را از دست می‌دهند.

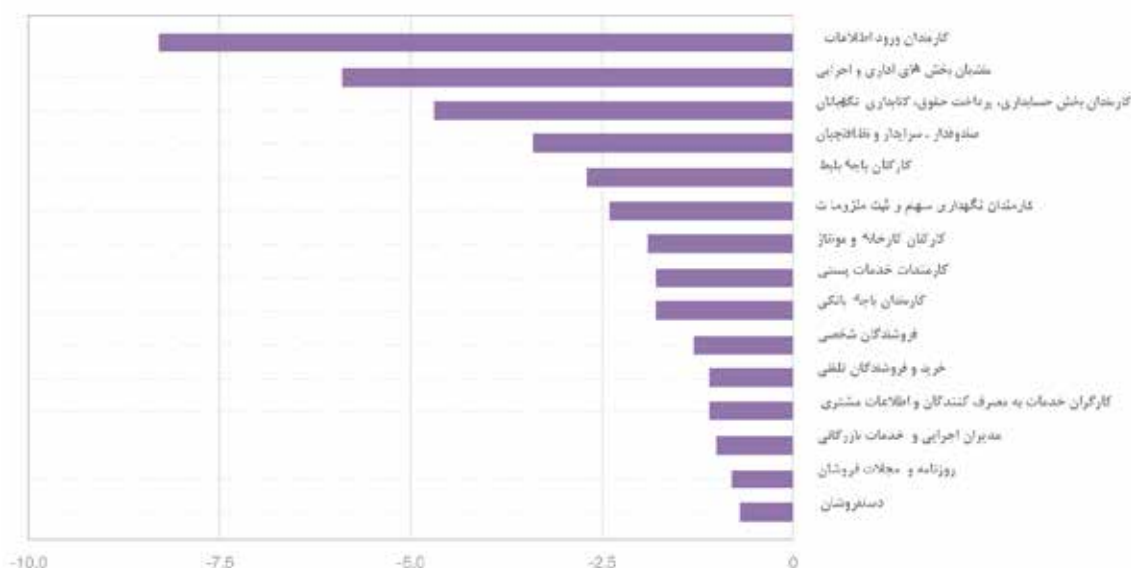
- با به کارگیری فناوری‌های پیشرو، تقاضا برای شغل‌هایی از قبیل تحلیل گران و متخصصین داده، متخصصین کلان داده، تحلیل گران هوش تجاری، متخصصین شبکه و پایگاه داده و موارد مشابه طی پنج سال آینده افزایش خواهد یافت و انتظار می‌رود که ۱/۴ میلیون شغل در این زمینه ایجاد شود. این گروه‌های شغلی در فعالیتهای مالی، خرده‌فروشی و عمده‌فروشی و کالاهای مصرفی، زنجیره تامین و حمل و نقل که انتظار می‌رود بیشتر از فناوری‌های نوین استفاده کنند، بیشتر افزوده خواهد شد. در حالی که پیش‌بینی می‌شود فعالیتهای فناوری اطلاعات و ارتباطات دیجیتال با رشد اشتغال بالایی در پنج سال آینده روبرو نشوند، اما تقاضا برای متخصصین هوش مصنوعی و یادگیری ماشین با ایجاد یک میلیون شغلی اضافی و رشدی حدود ۴۰ درصد در دوره یادشده مورد انتظار است. همچنین با

افزایش به کارگیری امنیت سایبری، تقاضا برای حدود ۲۰۰ هزار فرصت شغلی جدید برای تحلیل گران

امنیت اطلاعات نیز پیش‌بینی شده است.

- پیش‌بینی می‌شود مشاغل آموزشی با به کارگیری فناوری‌های توسعه نیروی کار و آموزش در جهت تأمین نیازهای آموزشی نیروی کار جدید و کاهش خلاءهای مهارتی نیروی کار موجود، در حدود ۱۰ درصد رشد داشته باشند و زمینه اشتغال ۳ میلیون نفر شغل اضافی در مشاغل از جمله معلمان و مربیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، اساتید دانشگاه‌ها و معلمان مدارس متوسطه طی ۵ سال آینده ایجاد شود.

- در حوزه کشاورزی به‌ویژه متصدیان تجهیزات کشاورزی با انتظار افزایش ۳۰ درصدی، ایجاد ۳ میلیون شغل اضافی تا ۵ سال آینده پیش‌بینی می‌شود. این افزایش تقاضا با ترکیب اثر چندین عامل از قبیل کوتاه‌شدن زنجیره تامین و کاهش هزینه‌های نهاده‌ها، هم‌زمان با به کارگیری فناوری‌های حوزه کشاورزی و افزایش سرمایه‌گذاری در حوزه تغییرات

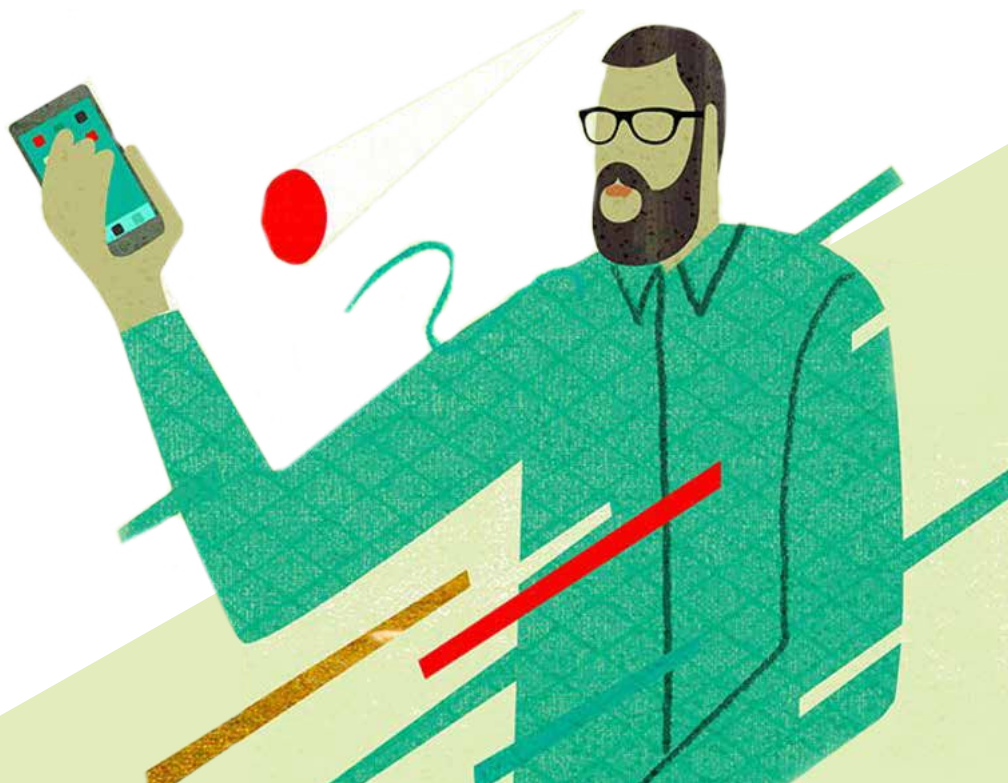


شکل ۷: بیشترین کاهش مشاغل طی ۵ سال آینده (میلیون نفر) [۵]

- آب و هوایی پیش‌بینی شده است.
- اثرات نامطمئنی از افزایش به‌کارگیری فناوری‌های نوین و ربات‌های غیرانسانی از قبیل پهپادها، خودکارسازی صنعتی و غیره بر مشاغل همچون مکانیک‌ها و تعمیرکاران ماشین‌آلات، کارگران ساختمانی و کارگران کارخانجات و مونتاژکاران متصور است. به‌طوری‌که انتظار می‌رود کارکنان تعمیرات با رشد بیش از دو میلیون شغل جدید و یا بیش از یک میلیون شغل اضافی در گروه شغلی حوزه ساختمان مواجه باشند، درحالی‌که کارگران کارخانجات و مونتاژکاران با کاهش تقاضای نیروی کار جدید مواجه خواهند شد.
 - دیگر گروه شغلی که هم با رشد و هم با کاهش اشتغال مواجه خواهد شد، فعالیت‌های شغلی حوزه زنجیره تأمین، لجستیک و حمل‌ونقل است. از یک‌سو، محلی‌شدن زنجیره‌های تأمین از عوامل مهم رشد این مشاغل خواهد بود و از سوی دیگر، کمبود عرضه و افزایش هزینه‌های نهاده‌ها و توسعه حمل‌ونقل عمومی، نقش عمده‌ای در ازبین‌رفتن این مشاغل خواهد داشت. همچنین با ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر برای رانندگان اتوبوس، کامیون‌های سنگین و در مقابل کاهش نیروی کار خودروهای سبک، در مجموع احتمال ایجاد ۲ میلیون شغل در این زمینه پیش‌بینی شده است.
 - به‌طور کلی، علاوه بر انتظاراتی که تغییر و تحولات فناوری‌های نوین بر کمیت مشاغل خواهد داشت، به لحاظ کیفی نیز عوامل و مؤلفه‌های بازار کار متأثر خواهند شد. در اینجا می‌توان به برخی از این تغییرات به صورت موردی اشاره کرد:
 - تغییرات محیط و شرایط کار از جمله: توسعه کار از راه دور، فضاهای کاری مشترک، کنفرانس از راه دور،
- کار به‌ازای درخواست خدمت (آزادکاری یا کارپذیری آزاد)، تیم‌های کاری مجازی، استعدادهای برخط، سکوها مستقل کاری و غیره؛
- مقررات کار انعطاف‌پذیر از جمله سهولت استخدام و اخراج نیروی کار (سهولت ورود و خروج از بازار کار)؛
 - تغییرات در کیفیت کار و افزایش بهره‌وری؛
 - افزایش کلی در تعادل بین کار و زندگی؛
 - ایجاد شکل‌های جدیدی از نهادها از جمله اتحادیه‌های مستقل دیجیتال؛
 - افزایش نگرانی درباره حریم خصوصی؛
 - فراهم‌شدن امکان استفاده بیشتر از توان اقتصادی زنان؛
 - احتمال افزایش سن کار؛
 - عدم شفافیت در امنیت شغلی؛
 - تنوع و پیچیدگی بیشتر مهارت‌ها؛
 - ازبین‌رفتن شکاف‌های جنسیتی در دستیابی به مشاغل.

جمع‌بندی و پیشنهادات

تغییرات پُرشتاب، پیچیدگی‌های فزاینده و اثرگذاری عمیق فناوری‌های نوین بر جوامع، دولت‌ها و بخش‌های مختلف اقتصادی از ویژگی‌های دنیای امروز هستند که بازار کار آینده و مشاغل را متأثر می‌کنند. این تغییرات پُرشتاب و پیچیده‌تر شدن مشاغل ناشی از پیشرفت‌های فناوری که با عدم قطعیت و اطمینان در حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها همراه است، روابط و مناسبات بین فعالان در بازار کار اعم از نیروی کار، کارفرما و دولت و رویکردهای سنتی در مداخله و برنامه‌ریزی‌های این بازار را دستخوش تغییر قرار خواهد داد که رویکردها و مداخلات جدیدی را از منظر سیاست‌گذاری می‌طلبد. با ملاحظات فوق و در راستای امنیت شغلی و صیانت از نیروی کار در مواجهه با تحولات شگرف فناوری پیشنهاد می‌شود وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر شرکای اجتماعی، بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات موجود ناظر بر بازار کار را با رویکرد انعطاف‌پذیری دنبال کنند. از سوی دیگر آنچه مسلم است، نسل جدیدی از مشاغل و مهارت‌ها در حال تولد و پدید آمدن هستند. اگر امروز به فکر فردا و سازگاری و فراگیری آنها نباشیم و نیروی کار را برای آینده آماده نکنیم، بر تعداد بیکاران کشور در بازار کار آینده افزوده خواهد شد. به عبارتی دیگر، سیاست‌های مناسبی برای تغییرات نظام آموزش کشور اعم از آموزش‌های رسمی و غیررسمی مهارتی متناسب با نیازهای آینده کسب و کارها مورد نیاز است. در مواجهه با تحولات فناوری، برنامه‌ریزی برای رفع شکاف‌های مهارتی نیروی کار و توانایی در جذب استعدادها در سمت عرضه بازار کار و تأمین منابع سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای به‌کارگیری تحولات فناوری بنگاه‌ها در سمت تقاضای بازار کار باید در دستور کار نهادهای آموزشی کشور اعم از رسمی و غیر رسمی قرار گیرد و در قالب برنامه‌های مناسب و پویا با تعیین نقش هر یک از نهادهای اجرایی مرتبط، عملیاتی و اجرایی گردد.



- [۱] وندام ناچام. انقلاب صنعتی چهارم و آینده مشاغل. مظاهری ز، مترجم. انتشارات آریانقش؛ ۱۳۹۷.
- [۲] شانی م. آینده کار، مهارت و مشاغل در ایران. شرکت چاپ و نشر بازرگانی؛ ۱۳۹۷.
- [3] Breque M. Industry 5: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry. European Commission; 2021.
- [۴] مرکز همکاری‌های پیشرفت و تحول ریاست جمهوری. انقلاب صنعتی پنجم، در راستای ایجاد صنعت پایدار، انسان محور و تاب‌آور در اروپا. ۱۴۰۰.
- [5] Future of Jobs Report. World Economic Forum [Internet]. 2023. Available from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- [6] Daugherty PR, Wilson HJ, Narain K. Generative AI Will Enhance - Not Erase - Customer Service Jobs. Technology and Analytics [blog]. Harvard Business Review; 2023 March 30. Available from: <https://hbr.org/2023/03/generative-ai-will-enhance-not-erase-customer-service-jobs>.
- [7] IFR. International Federation of Robotics [Internet]. 2021. Available from: <https://ifr.org>



جنگ و مستمری بازنشستگی

اثرات جنگ بر تأمین اجتماعی و مستمری بازنشستگی در جهان^۱

نویسندگان: جان آ. ترنر، دیوید ام. راجنس، جرارد هیوز و میشل ماهر^۲

مترجم: حسام نیکوپور^۳

چکیده:

جنگ همواره بر توسعه تأمین اجتماعی و مستمری‌های ارائه‌شده توسط کارفرما تأثیر گذاشته است. سربازان رومی اولین مستمری بازنشستگی را دریافت کردند. در بیشتر کشورها، مستمری بازنشستگی نظامی پیش از مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی شکل گرفته است و تجربه مفهوم و مدیریت مستمری بازنشستگی را برای کشورها فراهم ساخته است. جنگ یا تهدید جنگ بر توسعه دو شاخه اصلی بازنشستگی مبتنی بر بیمه اجتماعی - بیسمارکی (مستمری بازنشستگی مربوط به درآمد، توسعه‌یافته در آلمان) و بورجی (مستمری‌های مرتبط با سال‌های کار، توسعه‌یافته در بریتانیا) اثر گذاشته است. جنگ بر انتخاب کشورها بین بازنشستگی تأمین مالی شده و تأمین مالی نشده یا توازن درآمد-هزینه نیز تأثیر داشته است. منابع مالی مستمری تأمین اجتماعی را می‌توان برای تأمین مالی جنگ مصادره کرد. چنانکه مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی و بازنشستگی تأمین مالی شده توسط کارفرما در دوره‌های تورم شدید پس از جنگ‌ها در برخی کشورها از بین رفته است. همچنین کشور پیروز می‌تواند تأثیر زیادی بر مستمری بازنشستگی کشور مغلوب داشته باشد. علاوه بر این، از مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی می‌توان برای تشویق همبستگی ملی در حین و پس از جنگ استفاده کرد. در قرن بیستویکم، مستمری‌های تأمین اجتماعی هدف جنگ سایبری بوده است.

کلمات کلیدی: مستمری‌های تأمین اجتماعی، جنگ، تأمین مالی بازنشستگی.

۱. این مقاله ترجمه مقاله زیر است:

Turner JA, Rajnes DM, Hughes G, Maher M. War and Pensions: The Effects of War on Social Security and Pensions Around the World. International Journal of Economics and Finance [Internet]. 2020 Jan 29;12(2):45. Available from: <http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v12n2p45>

2. John A. Turner, David M. Rajnes & Michelle Maher.

۳. کارشناس حوزه رفاه و تأمین اجتماعی. hessamnik@yahoo.com

مقدمه:

مستمری بازنشستگی و جنگ پیوند تاریخی طولانی دارند. «مستمری» اصطلاحی بود که برای پرداخت‌های پس از خدمت به سربازان رومی استفاده می‌شد. در ابتدا، روم به کهنه‌سربازان زمین اعطا می‌کرد؛ زیرا نگران امکان شورش کهنه‌سربازان ناراضی بود. پس از آن، روم پرداخت‌های نقدی را جایگزین کرد که به‌عنوان اولین مستمری مدرن محسوب می‌شود [۱]. در بسیاری از کشورها، مستمری از کارافتادگی نظامی اولین مستمری بازنشستگی بود. پس از آن، مستمری بازنشستگی خدمات کشوری برای کارکنان دولت و سایر مستمری‌های بازنشستگی توسط کارفرمایان و سپس مستمری‌های تأمین اجتماعی شکل گرفت. بازنشستگی تأمین مالی شده، منبع بالقوه‌ای برای تأمین منابع مالی برای مقاصد دیگر مانند جنگ است. از آنجایی که آنها می‌توانند نقش مهمی در بازار کار و سرمایه ایفا کنند، در نتیجه می‌توانند هدفی در جنگ‌های مدرن نیز باشند. از آنجایی که ارزش مستمری بازنشستگی تأمین مالی شده می‌تواند در جنگ‌های مدرن از بین برود، جنگ می‌تواند بر انتخاب بین بازنشستگی تأمین مالی شده و تأمین مالی نشده تأثیر بگذارد. با این حال، نمی‌توان استدلال کرد که جنگ همیشه بر برنامه‌های تأمین اجتماعی تأثیر دارد. در عوض، سوابق تاریخی نشان می‌دهد که جنگ اغلب، اما نه همیشه، در شروع برنامه‌های تأمین اجتماعی نقش داشته است. اگرچه تأثیر جنگ در توسعه تاریخی بعدی برنامه‌های تأمین اجتماعی چندان نیست، مسئله موقعیت‌هایی است که جنگ به احتمال زیاد بر تأمین اجتماعی تأثیر می‌گذارد. بنابراین، در حالی که جنگ به‌وضوح تنها عامل مؤثر بر توسعه تأمین اجتماعی و مستمری‌های ارائه شده توسط کارفرما نیست، بر تأثیرات جنگ بر توسعه تاریخی تأمین اجتماعی و مستمری بازنشستگی تمرکز می‌کنیم. این تمرکز به این دلیل است که مطالعات دیگر اغلب اثرات جنگ را نادیده

گرفته‌اند و مطالعات پیشین به بررسی گسترده اثرات جنگ بر تأمین اجتماعی و مستمری‌های ارائه شده توسط کارفرما نپرداخته‌اند. در اینجا جنگ شامل طیفی از انواع درگیری‌های گروهی از جمله جنگ «سرد»، جنگ داخلی، قیام، جنگ چریکی، جنگ سایبری و تروریسم در نظر گرفته می‌شود.

ساختار مقاله به شرح زیر است: ابتدا ادبیات محدود قبلی در مورد اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی را مرور می‌کنیم. یک مدل عرضه-تقاضای ساده برای سازماندهی تجزیه و تحلیل اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی ارائه می‌کنیم. سپس اثرات جنگ بر توسعه نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی را در نظر می‌گیریم. این بحث به سه بخش تقسیم شده است: اول، پیش‌سازهای نظامی مستمری تأمین اجتماعی را در نظر می‌گیریم؛ دوم، اثرات جنگ بر شروع مستمری‌های تأمین اجتماعی را بررسی می‌کنیم؛ سوم، اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی موجود تأمین اجتماعی را مورد بحث قرار می‌دهیم. سپس در مورد اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی ارائه شده توسط کارفرما بحث می‌کنیم؛ و در نهایت، مقاله را با جمع‌بندی و نتیجه‌گیری به پایان می‌بریم.

مروری بر ادبیات موضوع:

نظام‌های مستمری اجباری ملی که توسط دولت ارائه می‌شوند، در ادبیات و در سراسر جهان با عبارات مختلفی از جمله مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی، مستمری بازنشستگی عمومی و مستمری دولتی مورد اشاره قرار می‌گیرند. در این مقاله از اصطلاح مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی استفاده می‌کنیم. در حالی که برخی از نویسندگان، توسعه دولت‌های رفاه اروپایی و به‌طور کلی توسعه سیاست رفاه اجتماعی را بررسی کرده‌اند و برخی به موضوع جنگ و مستمری بازنشستگی پرداخته‌اند، تعداد

نسبتاً کمی از نویسندگان دانشگاهی بر روی تأثیرات جنگ بر مستمری بازنشستگی تمرکز کرده‌اند. مطالعات پیشین در مورد توسعه نظام‌های بازنشستگی اغلب نقش جنگ و درگیری را نادیده گرفته‌اند. برای مثال، کولیر و میسیک^۱ [۲] عوامل مؤثر بر پذیرش مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی را مورد بحث قرار می‌دهند اما اثرات جنگ را در نظر نمی‌گیرند.

در این بخش، ما در مورد چند مقاله دانشگاهی که بر تأثیرات جنگ بر مستمری بازنشستگی متمرکز شده‌اند، بحث می‌کنیم. در ادامه مقاله به تعدادی از مقالاتی که به این موضوع پرداخته‌اند نیز اشاره می‌شود.

پروتی و شوبین باخر^۲ [۳] تفاوت‌های بین کشورها در استفاده از بودجه در تأمین اجتماعی و نظام‌های بازنشستگی ارائه شده توسط کارفرما را به‌طور تجربی تجزیه و تحلیل کرده‌اند. آنها به این نتیجه رسیدند که کشورهایی که عمدتاً پس از جنگ جهانی اول و دوم، آبرتورم را تجربه کرده‌اند، احتمال بیشتری دارد که بودجه بازنشستگی کمتری نسبت به تولید ناخالص داخلی داشته باشند. آبرتورم‌ها معمولاً زمانی اتفاق می‌افتند که جنگ‌ها جمع‌آوری مالیات را برای دولت‌ها دشوار می‌کنند. سپس دولت‌ها برای پرداخت هزینه‌های خود، پول چاپ می‌کنند که منجر به تورم می‌شود. آنها استدلال می‌کنند که اثرات آبرتورم بر انتخاب بین تأمین دولتی و تأمین خصوصی درآمد بازنشستگی که به نفع نظام‌های توزان درآمد-هزینه تأمین اجتماعی است، متعاقباً توسط ایدئولوژی مربوط به نقش دولت در جامعه توجیه می‌شود.

کاژا^۳ [۴] اثرات جنگ جهانی دوم را بر توسعه مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی در ژاپن تحلیل می‌کند. او درمی‌یابد که جنگ اثرات بزرگ و بلندمدتی داشته است.

1. Collier & Messick
2. Perotti & Schwiendbacher
3. Kasza

او معتقد است که مشارکت توده‌ای در جنگ، حس برابری خواهانه از عدالت اجتماعی را تقویت می‌کند که مشوق توسعه مستمری‌های تأمین اجتماعی است. شعار زمان جنگ ژاپن «همه مردم سرباز هستند» بعداً به «همه مردم باید مستمری بازنشستگی داشته باشند» تغییر یافت. ماینز^۴ [۵] استدلال می‌کند که اکثر تحلیل‌های اصلاحات بازنشستگی تأمین اجتماعی که شامل مستمری بازنشستگی حساب‌های فردی در آمریکای لاتین است، نقش بدهی بین‌المللی و دلایل آن را در نظر نمی‌گیرند. مستمری بازنشستگی حساب فردی، مستمری بازنشستگی با حق بیمه معین است که در آن میزان مشارکت تعیین می‌شود، در حالی که مزایایی که آنها ارائه می‌کنند با فرمول مزایا از پیش تعیین نشده است، بلکه به مانده حساب در زمان بازنشستگی بستگی دارد. آرژانتین در طول حکومت نظامی ۱۹۷۶-۱۹۸۳ بدهی قابل توجهی برای خرید تسلیحات متحمل شد. خرید تسلیحات به منظور مبارزه با گروه‌های کمونیستی در کشور بود. در سال ۱۹۸۴، مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی برای پرداخت بدهی روبه‌رشد ملی کاهش یافت. در نهایت، عدم تسویه این بدهی‌ها بر مستمری بازنشستگی حساب‌های فردی در سال ۲۰۰۱ تأثیر منفی گذاشت؛ زیرا آنها عمدتاً در اوراق قرضه دولتی سرمایه‌گذاری می‌شدند.

تقاضا، عرضه و تحول نظام‌های بازنشستگی

برای ساختار تجزیه و تحلیل اثرات مختلف جنگ بر مستمری بازنشستگی، ما یک مدل ساده از تقاضای مستمری بازنشستگی توسط کارگران و عرضه مستمری بازنشستگی توسط دولت را ترسیم می‌کنیم. کارگران برای تأمین امنیت اقتصادی در دوران بازنشستگی تقاضای مستمری دارند. تقاضا برای مستمری بازنشستگی توسط کارگران

4. Minns

تأمین بودجه مستمری‌های پرداختی، یکی از راه‌هایی که جنگ بر هزینه تأمین مستمری تأثیر می‌گذارد، تأثیر بر ساختار سنی جمعیت است. چارچوب عرضه و تقاضا یک چارچوب ثابت است. نظام‌های بازنشستگی در طول زمان تکامل می‌یابند، تغییرات در یک نقطه خاص از زمان تاحدی به تغییراتی که تا آن زمان رخ داده است بستگی دارد. بنابراین، ما مقاله را در یک چارچوب پویا یا تکاملی سازماندهی می‌کنیم. ما اثرات عرضه و تقاضا را در سه دوره زمانی متمایز می‌کنیم: (۱) پیش‌سازهای مستمری تأمین اجتماعی؛ (۲) شروع تأمین اجتماعی؛ و (۳) مستمری بازنشستگی از قبل ایجاد شده.

مستمری‌های نظامی به عنوان پیش درآمد مستمری‌های تأمین اجتماعی

این مقاله اکنون با توجه به تجارب کشورهای دیگر به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه مستمری‌های نظامی به توسعه مستمری‌های تأمین اجتماعی و مستمری‌های ارائه شده توسط کارفرما منجر شده است. در واقع، نیازهای جانبازان سالخورده، تقاضا برای بازنشستگی را ایجاد کرد.

انگلستان و ایرلند: در ایرلند، بیمارستان سلطنتی کیلمینهام که در سال ۱۶۸۰ ساخته شد و در انگلستان، بیمارستان سلطنتی چلسی که در سال ۱۶۸۲ تأسیس شد، به عنوان خانه‌های سالمندان برای کهنه‌سربازان در نظر گرفته شده بود. دولت با الهام از خانه معلولان و بازنشستگان کهنه‌سربازان فرانسوی در پاریس، خانه‌های سالمندان را به جای بازنشستگی فراهم می‌کرد. از آنجایی که بیمارستان سلطنتی چلسی در زمان پادشاهی ویلیام سوم هنوز در حال ساخت بود، بنابراین در سال ۱۶۸۹ انگلستان نظامی را برای توزیع مستمری ارتش ایجاد کرد؛ زیرا در زمان تکمیل بیمارستان چلسی تعداد این بازنشستگان از ظرفیت بیمارستان فراتر رفت. این مستمری بازنشستگی به

در نظام‌های بازنشستگی داوطلبانه، تحت تأثیر انگیزه‌های پس‌انداز از طریق مستمری بازنشستگی نسبت به سایر اشکال پس‌انداز است. این مشوق‌ها در درجه اول به شکل رفتار مالیاتی ترجیحی در مورد مستمری بازنشستگی است. تقاضای کارگران برای مستمری تأمین اجتماعی تحت تأثیر در دسترس بودن منابع درآمد جایگزین در دوران سالمندی، از جمله مستمری‌های ارائه شده توسط کارفرما، حمایت خانواده و فرصت‌های کار است. تقاضا برای مستمری بازنشستگی نیز متأثر از دیدگاه کارگران در مورد نقش مناسب دولت در مقایسه با کارفرما یا فرد از درآمد بازنشستگی است.

تأمین مستمری بازنشستگی توسط دولت متأثر از عوامل مؤثر بر هزینه تأمین مستمری بازنشستگی است. همچنین تحت تأثیر ایدئولوژی قدرت حاکم در کشورهایی است که نظام‌های تأمین اجتماعی توسط دولت‌های خارجی تحمیل می‌گردد، مانند دوران تحمیل کمونیسم در تعدادی از کشورها پس از جنگ جهانی دوم. توانایی جمع‌آوری حق بیمه در نظام‌های بازنشستگی مشارکتی، عاملی است که بر عرضه مستمری بازنشستگی تأثیر می‌گذارد. تجربه تاریخی که دولت‌ها در اعطای مستمری بازنشستگی به ارتش دارند، توانایی ارتش را در ارائه مستمری بازنشستگی در مقیاس وسیع افزایش می‌دهد.

برای مستمری بازنشستگی تأمین مالی نشده، نسبت مستمری‌بگیران به کارگران تحت پوشش، جنبه مهمی از هزینه است که به عنوان قیمت سایه‌ای^۱ برای بیمه‌شدگان جهت ارائه مزایا عمل می‌کند [۶]. به عنوان مثال، زمانی که برای هر مستمری‌بگیر پنج بیمه‌شده وجود دارد، 0.2 یورو برای هر بیمه‌شده نیاز است تا مزایای یک یورویی دریافت شود. از این رو، به دلیل نقش نسبت وابستگی سالمندی در

1. Shadow price

قیمتی است که از تقاطع منحنی‌های عرضه و تقاضای کالا حاصل نمی‌شود، اما به نوعی می‌تواند بر اساس محدودیت منابع تعیین شود.

سربازان سابق تعلق می‌گرفت که یا در خدمت مجروح شده یا دارای بیش از ۲۰ سال خدمت بودند. فقط جانبازانی که در بیمارستان زندگی نمی‌کردند، مستمری دریافت می‌کردند. بدین ترتیب، این بیمارستان تا سال ۱۹۱۶ مسئول توزیع مستمری ارتش بود [۷-۸].

سوئد: مستمری بازنشستگی نظامیان در سوئد در قرن هفدهم توسعه یافت. در ابتدا، مسکن برای جانبازان معلول فراهم می‌شد اما با افزایش تعداد آنها به دلیل جنگ‌های مکرر، پرداخت‌ها به صورت غلات و سپس به صورت نقدی انجام شد. در ادامه، اولین صندوق بازنشستگی توسط نیروی دریایی سوئد در سال ۱۶۴۲ تأسیس شد که در آن ملوانان از دستمزد خود به صندوق نیز پرداخت می‌کردند [۹].

ایالات متحده آمریکا: طرح بازنشستگی در حین جنگ داخلی در ایالات متحده در سال ۱۸۶۲ آغاز شد و در ابتدا فقط برای سربازان معلول بود [۱۰]. پس از آن، جانبازان از کارافتاده نیز واجد شرایط شدند. شرط ناتوانی در سال ۱۸۹۰ حذف شد و واجد شرایط بودن برای جانبازان تنها بر اساس سن تعیین شد [۱۱]. با گذشت زمان، این طرح بازنشستگی جنگ داخلی واجد ویژگی‌هایی شد که در نهایت به بخشی از نظام تأمین اجتماعی ایالات متحده آمریکا تبدیل شد؛ زیرا اثرات جنگ و نظام بازنشستگی نظامی ناشی از آن بر تشویق توسعه مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی می‌تواند چندین دهه بعد رخ دهد. از این رو، قانون تأمین اجتماعی ۷۰ سال پس از پایان جنگ داخلی در آمریکا تصویب شد؛ اگر چه طرح بازنشستگی جنگ داخلی برای فرزندان جانبازان جنگ داخلی برای چندین دهه بعد، حتی تا قرن بیست و یکم به ارائه مزایا ادامه داد [۱۲]. اداره تأمین اجتماعی ایالات متحده آمریکا طرح بازنشستگی جنگ داخلی را پیش‌درآمدی برای تأمین اجتماعی در ایالات متحده می‌داند؛ زیرا این اولین طرح بازنشستگی در مقیاس بزرگ در ایالات متحده بود [۱۳]. افزایش آگاهی عمومی از

مزایای نظام بازنشستگی، حمایت عمومی از برنامه تأمین اجتماعی را افزایش داد. یکی دیگر از عوامل توسعه تأمین اجتماعی در ایالات متحده آمریکا این بود که دولت از طریق تجربه خود در طرح بازنشستگی جنگ داخلی، تجربه‌ای در مدیریت بازنشستگی به دست آورد.

ژاپن: ژاپن یک نظام بازنشستگی برای ارتش و مقامات عالی دولتی در سال ۱۸۸۳ ایجاد کرد [۱۴]. این نظام، درآمدی برای توسعه سایر مستمری‌های بازنشستگی در ژاپن بود. در سال ۱۹۳۹ در آغاز جنگ جهانی دوم، از آنجا که کشتی‌های ژاپنی مورد حمله قرار می‌گرفتند و دریانوردان مجروح و کشته می‌شدند، ژاپن صندوق بازنشستگی ملوانان را تأسیس کرد. اندکی پس از آن، ژاپن یک برنامه تأمین اجتماعی برای تقریباً همه ژاپنی‌ها ایجاد کرد.

کانادا: کانادا پس از جنگ جهانی اول، با قانون بازنشستگی (۱۹۱۸) مستمری بازنشستگان و از کارافتادگان را برای جانبازان جنگ و خانواده‌های آنها فراهم کرد. حمایت عمومی از برنامه تأمین اجتماعی پس از جنگ افزایش یافت؛ زیرا فعالان اجتماعی و برخی از سیاستمداران استدلال کردند که دولت فدرال باید مقررات بازنشستگی ارائه‌شده به کهنه‌سربازان جنگ را گسترش دهد. بدین ترتیب، کانادا اولین قانون بازنشستگی سالمندی تأمین اجتماعی را در سال ۱۹۲۷ تصویب کرد [۱۵].

آغاز مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی

با مستمری‌های مبتنی بر بیمه اجتماعی، ریسک‌ها بین کارگران و خانواده‌های آنها تقسیم می‌شود، در حالی که با مستمری بازنشستگی حساب‌های فردی، ریسک‌های بازار مالی به طور کامل توسط کارگر به دلیل نوسانات در ارزش حساب فردی به او تحمیل می‌شود. جنگ می‌تواند بر انتخاب بین بیمه اجتماعی و بازنشستگی حساب فردی تأثیر بگذارد. از آنجا که جنگ تمایل به تقویت احساسات همبستگی ملی

بریتانیا: در مقابل، بریتانیا مستمری‌هایی را ارائه کرد که هدف آن کاهش فقر در بین بازنشستگان بود. نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی بر اساس سال‌های درآمد یا حق‌بیمه **بورجی** نامیده می‌شوند. گزارش بورجی به پارلمان در سال ۱۹۴۲ که به‌طور رسمی به‌عنوان گزارش در مورد بیمه اجتماعی و خدمات یکپارچه شناخته می‌شود، پایه و اساس برنامه‌های تأمین اجتماعی بریتانیا محسوب می‌شود. جان مینارد کینز^۳ به‌عنوان مشاور تأمین مالی پیشنهاد بورجی، طرفدار تأمین مالی توازن درآمد- هزینه بود زیرا تأمین مالی پیش از آن «... بار سنگینی برای پرداخت هم‌زمان حقوق بازنشستگی که هیچ وجهی در مقابل آن انباشته نشده است و جمع‌آوری وجوه برای بازنشستگی‌های آتی» خواهد بود [۱۸]. ویلیام بورجی استدلال کرد که احساس وحدت ملی و آمادگی برای قربانی کردن منافع شخصی در راه آرمان مشترک در زمان جنگ، ایجاد تغییرات اجتماعی را که برای همه قابل قبول باشد ممکن می‌سازد، اما در زمان‌های دیگر ایجاد آن دشوار است [۱۹]. این گزارش وعده پاداشی برای فداکاری‌های ملت در زمان جنگ را می‌داد که جامعه‌ای عادلانه‌تر و بهتر برای شهروندان مسن‌تر خود فراهم می‌کرد. جنگ تاجایی که احساسات همبستگی ملی را تشویق می‌کند، تقاضا برای توسعه مستمری‌های سنتی تأمین اجتماعی را به‌جای مستمری بازنشستگی حساب‌های فردی تشویق می‌کند. چنانکه بائر و همکاران (۲۰۱۶) شواهدی ارائه می‌دهند که جنگ انسجام اجتماعی را در یک کشور تشویق می‌کند. این تأثیر می‌تواند در توسعه برنامه‌های تأمین اجتماعی و نوع بیمه اجتماعی در برخی کشورها مؤثر باشد.

جنگ جهانی دوم مقطعی حساس برای نظام‌های بازنشستگی بود. مقاطع بحرانی، فرصت‌های کوتاهی برای اصلاحات اساسی هستند. آنها ترتیبات نهادی را ایجاد می‌کنند که تغییر بعدی آنها دشوار است [۲۰]. جهان تا

و هدف مشترک دارد، تقاضا برای بازنشستگی مبتنی بر بیمه اجتماعی را ایجاد می‌کند. دو نوع اصلی از برنامه‌های مستمری تأمین اجتماعی سنتی مبتنی بر بیمه اجتماعی، بیسمارکی یا بورجی نامیده می‌شوند که بر اساس نام افرادی که در تأسیس آن‌ها نقش داشتند نام‌گذاری شده‌اند- اتو فون بیسمارک^۱، صدراعظم آلمان و ویلیام بیوریج^۲، اقتصاددان در بریتانیا. درحالی‌که جنگ تنها عامل مؤثر بر توسعه این دو نوع مستمری تأمین اجتماعی نیست، اما بر توسعه اولیه هر دو تأثیر داشته است.

آلمان: فون بیسمارک بازنشستگی تأمین اجتماعی را در آلمان به‌عنوان راهی برای کاهش خطر جنگ طبقاتی آغاز کرد. هدف او کمک به مردم برای حفظ استاندارد زندگی خود در دوران بازنشستگی بود. نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی که مستمری‌هایی را بر اساس دوره‌های درآمد و مشارکت ارائه می‌کنند، **بیسمارکی** نامیده می‌شوند. اتو فون بیسمارک اولین مستمری تأمین اجتماعی در جهان را از طریق قانون بیمه بازنشستگی و از کارافتادگی در سال ۱۸۸۹ ایجاد کرد [۱۶]. او قوانین ضدسوسیالیستی تصویب‌شده در سال ۱۸۷۹ را با نظام اجباری مستمری تأمین اجتماعی ترکیب کرد. این برنامه پایه و اساس مستمری‌های تأمین اجتماعی را در کانادا، ژاپن، ایالات متحده و بسیاری از کشورهای دیگر فراهم کرد. تمایل او به جلب حمایت طبقه کارگر بود که در غیراین‌صورت ممکن بود جذب آنها به احزاب سوسیالیست احتمال یک جنگ طبقاتی را به دنبال داشته باشد. این امر او را برانگیخت تا از تأمین اجتماعی به‌عنوان وسیله‌ای برای تضعیف حمایت مردمی از احزاب سوسیالیست از طریق بهبود شرایط اجتماعی کارگران صنعتی و پیوند مستقیم رفاه آنها به امنیت و قدرت اقتصادی دولت مرکزی استفاده کند [۱۷].

1. Otto von Bismarck
2. William Beveridge

3. John Maynard Keynes

سال ۱۹۴۵ از رکود بزرگ، جنگ جهانی دوم و سیاست آشفته و سرکوبگر در برخی کشورها عبور کرده بود. اصطلاح «اجماع پس از جنگ» توصیف می‌کند که چگونه دولت‌ها در کشورهای مختلف سیاست‌های مشابهی مانند اشتغال کامل و دولت رفاه را دنبال می‌کردند [۲۱]. تئوری اجماع پس از جنگ استدلال می‌کند که رهبران کشورهای صنعتی غربی با آگاهی از کینزیسم، توسعه دولت رفاه مدرن از جمله نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی را دنبال می‌کردند [۲۲-۲۴].

سازمان بین‌المللی کار (ILO): در این میان، سازمان بین‌المللی کار (ILO) یک بازیگر بین‌المللی تأثیرگذار در توسعه و اصلاح حقوق بازنشستگی تأمین اجتماعی بوده است که جنگ جهانی اول و دوم هر دو در توسعه آن نقش داشته‌اند. ILO در سال ۱۹۱۹ پس از جنگ جهانی اول، به‌عنوان بخشی از جامعه ملل تأسیس شد و به یکی از حامیان مهم ایدئولوژی بیمه اجتماعی تبدیل گشت [۲۵، ۱۷]. این امر در ایجاد تقاضا برای پذیرش و گسترش مستمری تأمین اجتماعی در کشورهای سراسر جهان، چه با استفاده از رویکرد بیسمارکی یا بورجی، تأثیرگذار بود. این سازمان نقش کلیدی در توجیه نظام‌های تأمین اجتماعی به‌عنوان بخشی از صلح پس از جنگ جهانی اول ایفا کرد. در سال ۱۹۴۴، با پیش‌بینی پایان جنگ جهانی دوم، کنفرانس بین‌المللی کار در فیلادلفیا انگیزه بیشتری برای گسترش نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی فراهم کرد. اعلامیه فیلادلفیا اعلام می‌دارد که «امنیت اقتصادی باید حقی برای همه مردم باشد و کشورهای جهان باید برنامه‌هایی را توسعه دهند که به گسترش اقدامات تأمین اجتماعی برای تأمین درآمد اولیه برای همه نیازمندان دست‌یابند» [۲۶]. اعلامیه فیلادلفیا به‌عنوان رویکردی برای نظم اجتماعی صلح‌آمیز جدید پس از جنگ توسط قدرت‌های پیروز بزرگ تأیید شد؛ و درحالی‌که مستمری بازنشستگی تنها بخشی از چشم‌انداز

آن بود، سازمان بین‌المللی کار به توسعه نظام بازنشستگی در کشورهای سراسر جهان کمک کرد [۲۷].

انتخاب بین نظام‌های بازنشستگی تأمین مالی شده و تأمین مالی نشده

یکی از تصمیمات اساسی در طراحی نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی، تأمین مالی یا عدم تأمین مالی (توازن درآمد-هزینه) آن است. در نظام‌های بازنشستگی تأمین مالی شده، پول از قبل کنار گذاشته می‌شود تا اطمینان حاصل شود که پول کافی برای پرداخت مزایای آتی وجود خواهد داشت. با نظام‌های بازنشستگی تأمین مالی نشده، کارگران فعلی مزایای بازنشستگان فعلی را پرداخت می‌کنند. این دو نوع نظام بازنشستگی در معرض خطرات مختلفی از جمله خطراتی هستند که جنگ‌ها ایجاد می‌کنند. این دو نوع نظام توسط ایدئولوژی‌های مختلفی نیز پشتیبانی می‌شوند. مستمری‌های بیمه اجتماعی که از نوع نظام‌های تأمین مالی نشده یا تا حدی تأمین مالی شده هستند، مبتنی بر ایدئولوژی ریسک‌های مشترک توسط کارگران قرار می‌گیرند. مستمری بازنشستگی حساب فردی که عموماً از نوع بازنشستگی تأمین مالی شده است، مبتنی بر ایدئولوژی فردگرایی است که معتقد است افراد باید تمام ریسک‌های مربوط به سرمایه‌گذاری حساب‌های خود را متحمل شوند.

پس از جنگ جهانی دوم، گرایش به سمت بازنشستگی تأمین اجتماعی بود که بر اساس توازن درآمد-هزینه (PAYG)^۱ تأمین می‌شد. دو جنگ جهانی باعث کاهش شدید دارایی‌های عمومی شدند که توانایی دولت‌ها برای ارائه مزایای اجتماعی تأمین مالی شده را کاهش می‌داد [۲۸]. گرایش به (PAYG) به سیاستمداران امکان حفظ یک سیاست بازنشستگی تأمین اجتماعی را داد که در آن، حقوق رفاهی نسل‌هایی که در جنگ‌ها شرکت کرده اما

1. Pay As You Go

عمر کاری چندانی در اقتصاد رونق یافته پس از جنگ برای انباشت حقوق بازنشستگی نداشتند، در نظر گرفته می شد.

از بین رفتن ارزش پولی مستمری های تأمین اجتماعی به واسطه تورم ناشی از جنگ

اُبرتورم می تواند بر انتخاب بین بازنشستگی تأمین مالی شده و تأمین مالی نشده تأثیر بگذارد. اُبرتورم ممکن است ناشی از جنگ و پیامدهای جنگ باشد، هنگامی که دولت ها در جمع آوری پول از طریق مالیات مشکل دارند و به جای آن به تأمین مالی مخارج دولت از طریق چاپ پول متوسل می شوند. اُبرتورم ارزش پولی بازنشستگی های تأمین مالی شده را از بین می برد و در نتیجه بر توانایی دولت ها برای تأمین بازنشستگی تأمین مالی شده تأثیر می گذارد. نتیجه این است که اعتماد کارگران به توانایی دولت برای تأمین مستمری بازنشستگی تا حد زیادی کاهش می یابد.

فرانسه: قبل از جنگ جهانی دوم، فرانسه دوبار در سال های ۱۹۱۰ و ۱۹۳۰، یک نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی تأمین مالی شده کامل را آغاز کرد. هر بار ارزش پولی این ذخایر به دلیل تورم بالای زمان جنگ از بین می رفت و در نهایت، دولت آنها را به حمایت از افراد سالخورده فقیر بر مبنای آزمون وسیع اختصاص می داد. تورم زمان جنگ در طول جنگ جهانی دوم ارزش وجوه تأمین اجتماعی را کاهش داد و در پایان جنگ جهانی دوم این برنامه عملاً بر اساس توازن درآمد-هزینه تأمین مالی شد. تأثیرات جنگ جهانی اول و دوم بر برنامه های بازنشستگی تأمین اجتماعی در فرانسه، تأمین مالی کامل را «کلاً بی اعتبار» کرد [۲۹]. در نتیجه، فرانسه در سال ۱۹۴۵ به رویکرد تأمین مالی پایان داد و یک نظام توازن درآمد-هزینه را توسعه داد [۳۰].

اتریش: اتریش پس از جنگ جهانی اول دچار تورم شدید شد. در نتیجه، برنامه تأمین اجتماعی تأمین مالی نشده برای تأمین درآمد بازنشستگی چیره گشت و مستمری

بازنشستگی تأمین مالی شده نقش کوچکی پیدا کرد. **ایتالیا:** تحول برنامه بازنشستگی تأمین اجتماعی ایتالیا شبیه به تحول در بسیاری از کشورهای قاره اروپا است. نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی در ایتالیا که بر اساس تأمین مالی در سال ۱۹۱۹ تأسیس شد، پس از جنگ جهانی دوم، در حالی که ذخایر آن به دلیل تورم بالا در زمان جنگ از بین رفت، یک نظام توازن درآمد-هزینه را ایجاد کرد [۳۰].

تأثیرات جنگ بر مستمری های برقرار شده تأمین اجتماعی

استفاده از مستمری بازنشستگی برای تأمین مالی جنگ: نظام های بازنشستگی تأمین مالی شده می توانند مقدار قابل توجهی پول جمع آوری کنند که می تواند آنها را به هدفی برای «دست درازی» دولت ها برای تأمین مالی جنگ تبدیل کند. استفاده از صندوق های تأمین اجتماعی برای تأمین مالی جنگ، بر توانایی دولت در ارائه یا تأمین مستمری های تأمین مالی شده تأثیر می گذارد.

ژاپن: از آنجایی که مزایا در نظام های بازنشستگی جدید گاهی اوقات برای چندین سال پرداخت نمی شود، از تجمع اولیه دارایی ها می توان برای تأمین مالی جنگ استفاده کرد. ژاپن اولین مستمری تأمین اجتماعی برای کارگران بخش خصوصی را در سال ۱۹۴۲ در زمان جنگ جهانی دوم معرفی کرد. نرخ حق بیمه ۱۱ درصد تعیین شد. یکی از دلایلی که ژاپن شروع به ارائه این نظام در طول جنگ جهانی دوم کرد این بود که دولت می خواست مخارج مصرف کنندگان را کاهش دهد تا تورم را کنترل کند و به تأمین مالی جنگ کمک کند. بین سال های ۱۹۴۲ و ۱۹۴۵، به دلیل اینکه تعداد کمی از افراد واجد شرایط دریافت مزایا بودند، تقریباً تمام درآمد حق بیمه های تأمین اجتماعی صرف پرداخت هزینه های جنگ شد. سپس به دلیل فقر گسترده پس از جنگ، نرخ حق بیمه به ۳ درصد کاهش یافت [۴، ۳۱].

روسیه: روسیه یک نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی را در سال ۲۰۰۲ ایجاد کرد که در آن کارفرمایان ۶ درصد از حقوق را به صندوق‌های بازنشستگی خصوصی اجباری حساب شخصی اختصاص می‌دادند، در حالی که ۱۶ درصد را به صندوق تأمین اجتماعی کمک می‌کردند (کارکنان مشارکت نداشتند). در سال ۲۰۱۳، روسیه ۶ درصد را داوطلبانه اعلام کرد، با این پیش‌فرض که تمام ۲۲ درصد به دولت تعلق بگیرد. به دلیل هزینه‌های الحاق کریمه و جنگ در سایر بخش‌های اوکراین در سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶ و به دلیل تأثیر تحریم‌های اقتصادی ناشی از آن علیه روسیه، دولت روسیه با کمبود شدید بودجه مواجه شد. برای کمک به تأمین بودجه، رهبران دولت تصویب کردند که در سال‌های ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵، وجوه کارگران از حساب‌های بازنشستگی مدیریت‌شده خصوصی به صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی دولت اختصاص داده شود و به کارگران اعتبارات تأمین اجتماعی اعطا گردد. در سال ۲۰۱۴، این سیاست منجر به انتقال حدود ۷ میلیارد دلار از صندوق‌های بازنشستگی حساب‌های فردی به صندوق تأمین اجتماعی شد. این انتقال، مقدار پول مورد نیاز دولت برای انتقال از صندوق‌های عمومی خود به صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی را کاهش داد و در نتیجه، آن پول را برای مقاصد دیگر آزاد کرد [۳۲]. روسیه در سال ۲۰۱۵ اعلام کرد که این سیاست در سال ۲۰۱۶ ادامه خواهد داشت [۳۳-۳۴] و پس از آن حداقل تا سال ۲۰۱۸ تمدید شده است [۳۵].

اوکراین: اوکراین مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی را برای برخی از کارگران در سال ۲۰۱۵ کاهش داد تا به هزینه‌های مربوط به پناهندگانی که در اثر حمله روسیه به اوکراین آواره شده بودند کمک کند [۳۶]. از این رو، مزایای آتی تأمین اجتماعی کاهش یافت.

قبرس: در قبرس، مالیات ویژه‌ای به میزان ۳ درصد بر

درآمد حاصل از سودی که از صندوق‌های مبتنی بر حق بیمه معین (DC) به‌دست می‌آید، برای تأمین مالی اضافی امور دفاعی اخذ می‌شود [۳۷]. این صندوق‌ها طرح‌های بازنشستگی مبتنی بر حق بیمه معین تحت مدیریت دولت هستند که در آن، دولت به جای دارندگان حساب‌های فردی سرمایه‌گذاری‌ها را انتخاب می‌کند.

اخلال در حق بیمه‌های تأمین اجتماعی در زمان

جنگ: جنگ‌ها حق بیمه‌های پرداختی به تأمین اجتماعی را در تعدادی از کشورها مختل کرده و توانایی دولت‌ها برای تأمین مستمری تأمین اجتماعی را کاهش داده است.

آفریقا: حق بیمه‌ها توسط برنامه‌های تأمین اجتماعی در طول جنگ‌های سودان جنوبی (۱۹۸۳-۲۰۰۵) و بوروندی (۱۹۹۳-۲۰۰۵) جمع‌آوری نشد. برنامه‌های تأمین اجتماعی در لیبیا و در کشورهای همسایه آفریقای مرکزی جمهوری کنگو و جمهوری دموکراتیک کنگو به‌طور کامل یا قابل توجه‌ای در اثر جنگ نابود شده‌اند [۲۰۰].

از بین رفتن سوابق: از بین رفتن سوابق تأمین اجتماعی، توانایی دولت برای تأمین مستمری تأمین اجتماعی را کاهش می‌دهد.

کوزوو: جنگ بین صربستان و کوزوو (۱۹۹۸-۱۹۹۹) منجر به تخریب نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی در کوزوو شد که توسط صربستان مورد حمله قرار گرفته بود، از جمله سوابق بیمه تأمین اجتماعی و سوابق شناسایی شخصی از بین رفت. تا سه سال بعد از جنگ، هیچ‌گونه مزایای تأمین اجتماعی پرداخت نشد؛ سپس به‌عنوان یک راه‌حل موقت، مزایای ثابت (برای همه یکسان) پرداخت شد. پس از آن، آژانس‌های کمک‌رسان بین‌المللی از جمله بانک جهانی، به کوزوو کمک کردند تا یک نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی جدید بر اساس حساب‌های فردی تأمین مالی‌شده را راه‌اندازی کند [۲۶].

جنگ باعث تغییر رژیم می‌شود: جنگ می‌تواند از

طریق تأثیر اعمال قدرت سیاسی پیروزمندان بر کشورهای شکست خورده، بر تأمین نظام‌های بازنشستگی دولت تأثیر بگذارد.

آفریقا: در آفریقای پیش از استعمار، حمایت اجتماعی از افراد در سنین سالخوردگی اساساً برعهده خانواده بود. جنگ‌های توسعه‌طلبانه اروپا که بخش‌هایی از آفریقا را مستعمره کرد، بر برنامه‌های بازنشستگی که متعاقباً در آفریقا تأسیس شد تأثیر گذاشت. یک مستمری بازنشستگی داوطلبانه به نام صندوق بازنشستگی غرب آفریقا در تعدادی از کشورهای فرانسه‌زبان آفریقای غربی مانند سنگال و مالی ایجاد شد، اما این کشورها به‌طور کلی تا پس از استقلال، برنامه‌های تأمین اجتماعی اجباری را ایجاد نکردند. پس از استقلال، بسیاری از کشورهای آفریقایی فرانسوی‌زبان حقوق بازنشستگی تأمین اجتماعی مبتنی بر درآمد را توسعه دادند. در مقابل، قبل از استقلال، بسیاری از مستعمرات بریتانیا صندوق‌های مبتنی بر حق بیمه معین (DC) را تأسیس کردند، از جمله گامبیا، غنا، کنیا، نیجریه، سیشل، سوازیلند، جمهوری متحد تانزانیا، اوگاندا و زامبیا [۳۸].

بررسی توسعه تأمین اجتماعی در آفریقا نشان می‌دهد «تضاد داخلی و خارجی تأثیر جدی بر توسعه و اجرای طرح‌ها در بسیاری از کشورها مانند اتیوپی، اریتره و سومالی داشته است (جایی که بازنشستگی تأمین اجتماعی کارگران بخش خصوصی وجود ندارد) و در لیبیا، جمهوری کنگو و جمهوری دموکراتیک کنگو که در آن طرح‌ها به‌طور کامل یا قابل توجه‌ای نابود شده‌اند» [۳۸].

اروپای مرکزی و شرقی: پایان جنگ جهانی دوم، کمونیسم را به اروپای مرکزی و شرقی آورد که نتیجه آن تغییراتی در نظام‌های تأمین اجتماعی در کشورهایی بود که بخشی از اتحاد جماهیر شوروی یا بلوک شوروی شدند. تأمین اجتماعی از محل درآمدهای عمومی دولت تأمین می‌شد. نظام‌های تکه‌تکه‌ای که گروه‌های مختلف کارگران

را پوشش می‌دادند در یک نظام ملی متحد شدند، اما برنامه‌های ویژه برای گروه‌های مهم فرهنگی مانند معلمان در نظر گرفته شد [۱۳].

اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی از طریق تأثیرات بر ساختار جمعیتی: مرگ سربازان جوان، یک اثر آشکار جنگ بر ساختار سنی جمعیت است، اما جنگ‌ها هم بر میزان مرگ‌ومیر و هم بر نرخ باروری تأثیر می‌گذارند. ساختار سنی جمعیت، به ویژه نسبت وابستگی سالمندی، نقش مهمی در تعیین هزینه یا قیمت سایه‌ای ارائه مزایا از طریق نظام‌های بازنشستگی توازن درآمد-هزینه، به عنوان اثر جانبی جنگ بر حقوق بازنشستگی ایفا می‌کند [۶]. نسبت وابستگی سالمندی، نسبت مستمری‌گیران به بیمه‌شدگان تحت پوشش است. هر چه نسبت وابستگی سالمندی بالاتر باشد، افزایش مزایا برای مستمری‌گیران هزینه بیشتری دارد.

افزایش زادوولد پس از جنگ جهانی دوم در ایالات متحده و سایر کشورهای درگیر در جنگ، نظام‌های تأمین اجتماعی را تحت تأثیر قرار داد. این افزایش زادوولد با یک تأخیر تقریباً بیست‌ساله منجر به کاهش نسبت وابستگی سالمندان شد؛ زیرا گروه انفجار جمعیتی وارد نیروی کار شد و تأمین مالی نظام‌های تأمین اجتماعی را آسان‌تر کرد و در نتیجه، اغلب مزایا افزایش یافت. با شروع بازنشستگی این نسل از حدود سال ۲۰۱۰، نسبت وابستگی سالمندان افزایش یافت. این امر منجر به مشکلات مالی برای بسیاری از نظام‌های تأمین اجتماعی شده است.

جنگ‌های قرن بیست‌ویکم: حملات سایبری به نظام‌های بازنشستگی. در جنگ‌های مدرن، از جمله جنگ‌های سرد، نظام‌های بازنشستگی در معرض حملات سایبری قرار گرفته‌اند که حملاتی به نظام‌های رایانه‌ای و نگهداری سوابق رایانه‌ای به منظور به‌دست آوردن اطلاعات مربوط به پرسنل و سوابق تأمین اجتماعی است. حملات

سایبری یک پیشرفت جدید است و پیامدهای این حملات برای نظام‌های تأمین اجتماعی هنوز به‌طور کامل شناخته نشده است.

ژاپن: نظام بازنشستگی ملی ژاپن - نظام بازنشستگی تأمین اجتماعی آن - در سال ۲۰۱۵ مورد حمله سایبری قرار گرفت که در آن اطلاعات شخصی ۱/۲۵ میلیون نفر به سرقت رفت [۳۹]. این حمله این نکته را مطرح ساخت که از سوابق نظام بازنشستگی باید مانند سایر جنبه‌های ضروری زیرساخت ملی محافظت شود.

ایالات متحده: چین سوابق پرسنل کارکنان فعلی و سابق دولت را که توسط دولت ایالات متحده نگهداری می‌شد، در سال ۲۰۱۵ هک کرد. هک به مدت پنج ماه شناسایی نشد. چین ظاهراً سوابق پرسنلی از جمله سوابق بازنشستگی و شماره تأمین اجتماعی تمام کارکنان فعلی و بسیاری از سوابق را به‌دست‌آورد. به‌نظر می‌رسد که شماره‌های تأمین اجتماعی کارمندان دولتی رمزگذاری نشده بودند و بنابراین به راحتی به‌دست‌آمدند. درحالی‌که دولت چین این اتهام را رد کرده است، مقامات دولتی ایالات متحده، دولت چین را عامل این حمله می‌دانند [۴۰].

مستمری‌های ارائه‌شده توسط کارفرما

از برخی جهات، اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی کارفرمایان با اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی متفاوت است. این بخش از بحث به تأثیرات جنگ بر نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی و تأثیرات جنگ بر مستمری بازنشستگی ارائه‌شده توسط کارفرما می‌پردازد.

بازنشستگی و کنترل دستمزد

ایالات متحده آمریکا: ایالات متحده آمریکا در طول جنگ جهانی دوم، کنترل قیمت و دستمزد را به‌منظور کنترل تورم دنبال کرد. با این حال، شرکت‌ها مجاز بودند که مستمری

بازنشستگی را به‌عنوان راهی برای جذب کارگران بدون افزایش درآمد قابل‌تصرف^۱ فعلی خود ارائه دهند که این امر انگیزه‌ای برای کارفرمایان برای ارائه طرح‌های بازنشستگی ایجاد کرد. مشوق مالیاتی برای مستمری بازنشستگی به ایجاد تقاضا در میان کارگران برای مستمری بازنشستگی توسط کارفرما کمک کرد. همچنین، از نظر سود، مستمری بازنشستگی برای کارفرمایان هزینه کمی دارد؛ زیرا مالیات بر سود مازاد در زمان جنگ بالاست و کارفرمایان توانایی کسر سهم بازنشستگی را در هنگام محاسبه مالیات دارند (الیس، مونل، و اشتروت، ۲۰۱۴).

تخریب مستمری‌های تأمین مالی‌شده توسط کارفرمایان در آبر تورم‌های پس از جنگ

آلمان: آلمان پس از جنگ جهانی دوم به‌دلیل تخریب نظام بانکی و بازار سرمایه در اثر تورم شدید، نظام تأمین مالی ذخایر حسابداری^۲ را برای برنامه‌های بازنشستگی تأمین‌شده توسط کارفرما توسعه داد. از آنجا که شکل‌های تأمین مالی سرمایه‌گذاری خارجی در دسترس نبود، ذخایر حسابداری منبع ارزشمندی برای تأمین مالی داخلی شرکت‌ها در دوره پس از جنگ بود. نظام‌های بازنشستگی ذخایر حسابداری مانند آنچه درحال حاضر در آلمان استفاده می‌شود، نظام‌هایی هستند که در آنها کارفرما نیازی به تخصیص صندوق جداگانه‌ای برای تأمین مالی بازنشستگی ندارد، بلکه می‌تواند با ثبت پرداخت‌های مزایای آتی به‌عنوان بدهی در دفاتر حسابداری شرکت، بازنشستگی را تأمین مالی کند.

علاوه بر این، نیروهای متفقین نرخ‌های مالیاتی نهایی را تا ۹۰ درصد بر سود شرکت اعمال کردند. با افشای بدهی برای پرداخت‌های بازنشستگی آتی، مالیات (و همچنین دستمزدها) می‌توانست کاهش یابد و وجوه باقیمانده

1. Disposable income

2. book reserve financing

می‌توانست برای بازسازی استفاده شود [۴۱].

خلاصه‌ای از اثرات جنگ بر تأمین اجتماعی و مستمری‌های کارفرمایی

جنگ نقش عمده‌ای در توسعه برخی از نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی و کارفرمایی ایفا کرده است اما تأثیرات آن در کشورهای مختلف و در جنگ‌ها متفاوت است. هرچه ویرانی‌های ناشی از جنگ بیشتر باشد، تأثیرات آن بیشتر می‌شود. تأثیرات بین برنده و بازنده جنگ متفاوت است. تأثیرات بین نظام‌های بازنشستگی تأمین مالی شده و تأمین مالی نشده نیز متفاوت است.

در جدول (۱) مهم‌ترین اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی را خلاصه می‌کنیم. به‌طور کلی بعید به‌نظر می‌رسد که فرایندهای پیچیده سیاستی مانند توسعه نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی متأثر از یک عامل منحصر به فرد باشند؛ اما اثرات جنگ در برخی کشورها به‌قدری عظیم بوده است که در برخی موارد جنگ را می‌توان به‌عنوان یکی از عوامل مهم شناسایی کرد. در توسعه نظام‌های بازنشستگی تأمین اجتماعی، متداول‌ترین اثر کوتاه‌مدت جنگ‌ها جلوگیری از کمک‌های مالی به نظام تأمین اجتماعی بوده که متعاقباً منجر به از دست‌دادن جزئی یا کلی مستمری‌های تأمین اجتماعی شده است. اثر دیگر،

تخریب یا تداخل در سوابق بوده است، چه به‌دلیل از کار افتادن سازمان یا نهاد اداره‌کننده تأمین اجتماعی و چه در سال‌های اخیر، توسعه حملات سایبری به سوابق بیمه‌ای به‌عنوان بخشی از یک جنگ سرد مداوم.

تورم‌های بالا بر مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی در حداقل چهار کشور اروپایی (اتریش، فرانسه، آلمان و ایتالیا) تأثیر گذاشته است. تورم بیش‌ازحد در این کشورها منجر به از دست دادن اعتماد به مستمری بازنشستگی تأمین مالی شده و تعهد به تأمین مالی مستقیم برای مستمری‌های تأمین اجتماعی در دوره پس از جنگ شد. سایر تأثیرات منفی جنگ مانند استفاده از حقوق بازنشستگی برای تأمین مالی جنگ‌ها در آرژانتین، قبرس، ژاپن و روسیه تأثیرات قابل توجهی بر تأمین مالی مستمری‌های تأمین اجتماعی داشته است.

در طول جنگ جهانی دوم و پس از آن، فرانسه، ایتالیا و بریتانیا برنامه‌هایی را در پاسخ به درخواست‌های گروه‌های مقاومت، اتحادیه‌های کارگری، کارگران، کارفرمایان و اصلاح‌طلبان اجتماعی ازجمله برای بازنشستگی تأمین اجتماعی توسعه دادند. این خواسته‌ها بر اساس نیاز به تقویت همبستگی در زمان جنگ بود و نشان از این موضوع داشت که پس از جنگ، مردم می‌توانند روی نظامی حساب کنند که از فقر آنها در دوران پیری جلوگیری کند.

جدول ۱: اثرات عمده جنگ بر مستمری بازنشستگی

کشور	مستمری‌های نظامی به‌عنوان پیش‌درآمد تأمین اجتماعی	گسترش تأمین اجتماعی موجب همبستگی می‌شود	آبر تورم طرح‌های تأمین مالی شده را از بین می‌برد	استفاده از حق بیمه‌ها برای پرداخت هزینه‌های جنگ	اختلال، تخریب، یا حمله سایبری به حق بیمه‌ها یا سوابق بیمه‌ای	پیروز جنگ یا تغییر رژیم، یک نظام بازنشستگی را تحمیل می‌کند
کانادا، ایرلند، سوئد، انگلستان، ایالات متحده آمریکا	آلمان، ژاپن، انگلستان	اتریش، فرانسه، آلمان، ایتالیا	آرژانتین، قبرس، ژاپن، روسیه	بوروندی، کنگو، لیبریا، جمهوری کنگو، سودان جنوبی، ژاپن، ایالات متحده آمریکا	اتیوپی، اریتره، گامبیا، غنا، مجارستان، عراق، کنیا، مالی، نیجریه، لهستان، سنگال، سومالی، سوازیلند، تانزانیا، اوگاندا، زامبیا	

جنگ تأثیرات مثبتی بر تقاضا برای حقوق بازنشستگی ارائه شده توسط کارفرما در ایالات متحده نیز داشت، زیرا کنترل دستمزد و قیمت منجر به رفتار مالیاتی مطلوب برای مشارکت کارکنان در مستمری بازنشستگی خصوصی شد. تخریب صنعت در ژاپن منجر به پیشنهاد کارفرمایان برای جذب کارمندان طولانی مدت گشت. تخریب نظام بانکی و بازار سرمایه و نرخهای مالیاتی تنبیهی بر سود، منجر به تأمین مالی ذخایر حسابداری در حقوق بازنشستگی در آلمان پس از جنگ شد. در نهایت، بخش قابل توجهی از نیروی کار در این سه کشور حق برخورداری از حقوق بازنشستگی توسط کارفرما را یافتند که به حفظ استانداردهای زندگی در دوران پیری کمک می کرد.

نتیجه گیری:

جنگ، حقوق بازنشستگی تأمین اجتماعی و مستمری های ارائه شده توسط کارفرما را تحت تأثیر قرار داده است. در حالی که نویسندگان مختلف در مورد جنبه هایی از اثرات جنگ اظهار نظر کرده اند، این مقاله به بررسی اثرات جنگ بر مستمری بازنشستگی می پردازد. مستمری های نظامی پیش درآمد مستمری های تأمین اجتماعی در بسیاری از کشورها بوده است. برای سازماندهی تجزیه و تحلیل، ما از یک مدل عرضه-تقاضای ساده با تمرکز بر عوامل مؤثر بر تقاضا برای انواع مختلف مستمری توسط کارگران و عوامل مؤثر بر توانایی دولت و کارفرمایان برای ارائه یا عرضه انواع مستمری استفاده کردیم.

جنگ بر توسعه مستمری بازنشستگی بیسمار کی (مرتبط با درآمد) و مستمری بازنشستگی بورجی (بر اساس سال های کار یا مشارکت) تأثیر گذاشته است. این امر بر انتخاب بین بازنشستگی تأمین مالی شده و تأمین مالی نشده نیز تأثیر گذاشته است. یک کشور از طریق جنگ می تواند تأثیر عمده ای بر حقوق بازنشستگی در کشور دیگر داشته باشد. این تأثیر به ویژه در آفریقای پساستعماری دیده می شود. در حالی که اثرات کوتاه مدت جنگ گاهی اوقات منفی بوده، اثرات بلندمدت اغلب مثبت بوده است. به این معنا که منجر به ایجاد و گسترش نظام های بازنشستگی شده است. از جمله اثرات کوتاه مدت جنگ، استفاده از صندوق های تأمین اجتماعی به عنوان منبع تأمین مالی جنگ است. از آنجا که صندوق های بازنشستگی می توانند حاوی مقادیر قابل توجهی پول باشند و از آنجا که می توانند نقش مهمی در تأمین امنیت درآمد ایفا کنند، به جنبه ای از جنگ مدرن تبدیل شده اند. این مقاله همچنین هدف قرار گرفتن صندوق های تأمین اجتماعی در جنگ در تلاش برای بی ثبات کردن ساختار اجتماعی کشورها را بررسی کرد. مستمری بازنشستگی تأمین اجتماعی برای تشویق احساس همبستگی ملی در طول جنگ و پس از آن مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از تحولات اخیر، با پیامدهای هنوز ناشناخته، هدف قرار دادن سوابق تأمین اجتماعی به عنوان جنبه ای از جنگ سایبری است.



- [1] Craig LA. Public Sector Pensions in the United States. In: R. Whaples (Ed.), EH.net encyclopedia [Internet]. Economic History Association; 2003. Available from: <https://eh.net/encyclopedia/public-sector-pensions-in-the-united-states/>
- [2] Collier D, Messick RE. Prerequisites Versus Diffusion: Testing Alternative Explanations of Social Security Adoption. American Political Science Review [Internet]. 1975 Dec;69(4):1299–315. Available from: <http://dx.doi.org/10.2307/1955290>
- [3] Perotti E, Schwienbacher A. The political origin of pension funding. Journal of Financial Intermediation [Internet]. 2009 Jul;18(3):384–404. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfi.2008.11.001>
- [4] Kasza GJ. One World of Welfare: Japan in Comparative Perspective. [Internet]. Ithaca, NY: Cornell University Press; 2006 Aug 18;6(3):628–30. Available from: <http://dx.doi.org/10.1017/s1537592708081668>
- [5] Minns R. ‘Estafa’: Dictatorship, debt, weapons and pensions in Argentina—An alternative perspective on pension ‘reform’ in Latin America. Pensions: An International Journal [Internet]. 2007 Sep;12(4):199–205. Available from: <http://dx.doi.org/10.1057/palgrave.pm.5950060>
- [6] Turner JA. Population Age Structure and the Size of Social Security. Southern Economic Journal [Internet]. 1984 Apr;50(4):1131. Available from: <http://dx.doi.org/10.2307/1058439>
- [7] Jones E, Palmer I, Wessely S. War pensions (1900–1945): changing models of psychological understanding. British Journal of Psychiatry [Internet]. 2002 Apr;180(4):374–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.1192/bjp.180.4.374>
- [8] Wikipedia. Chelsea Pensioner [Internet]. 2017. Available from https://en.wikipedia.org/wiki/Chelsea_pensioner
- [9] Hagen J. A History of the Swedish Pension System. University of Uppsala; 2013. Working Paper; 2013:7. Available from <https://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:621560/FULLTEXT01.pdf>
- [10] Skocpol T. Protecting Soldiers and Mothers. 1992 Dec 31; Available from: <http://dx.doi.org/10.4159/9780674043725>
- [11] Gross J. Civil War Pensions. In Encyclopedia of the American Civil War: A Political, Social and Military History [Internet]. 2005. Retrieved from <http://civilwarhome.com/pensions.html>
- [12] Frizell S. This Woman is the Last Civil War Pensioner Alive. Time [Internet]. 2014 May 10. Available from <http://time.com/95195/civil-war-pensioner/>
- [13] Social Security Administration. (1959). Social Security in the Union of Soviet Socialist Republics. Social Security Bulletin [Internet]. 1959 August, 3-7. Available from <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v22n8/v22n8p3.pdf>
- [14] Watanabe N. Private Pension Plans in Japan. In Burkhauser RV, Bodie Z, Mitchell OS, Turner JA. editor(s). Securing Employer-Based Pensions: An International Perspective. Philadelphia: University of Pennsylvania Press; 1996. 121-42.

- [15] Canadian Museum of History. Our First Old Age Pension, 1915-1927 [Internet]. Canadian Museum of History; 2015. Available from http://www.historymuseum.ca/cmc/exhibitions/hist/pensions/1915-1927_e.pdf
- [16] Colantonio L. Gildea R. Barricades and Borders. Europe, 1800-1914, Oxford, Oxford University Press, 2003 (1ère éd. 1987), 529 p. Revue d'histoire du XIXe siècle [Internet]. 2003 Dec 1;(26-27):438-40. Available from: <http://dx.doi.org/10.4000/rh19.793>
- [17] Arza C, Johnson P. The Development of Public Pensions from 1889 to the 1990s. Oxford Handbooks Online [Internet]. 2006 Jul 20; Available from: <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199272464.003.0004>
- [18] Keynes JM. Activities 1940-1946: Shaping the Post-War World, Employment and Commodities. In Moggridge D, editor. The Collected Writings of John Maynard Keynes [Internet]. Palgrave Macmillan UK; 1989. Available from: <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-03982-1>
- [19] Ring MD. (1943). Social Security for Great Britain: A Review of the Beveridge Report [Internet]. Social Security Bulletin. 1943:3-30. Retrieved from <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v6n1/v6n1p3.pdf>
- [20] Pierson C, Pierson C. The Modern State [Internet]. Routledge; 2004. Available from: <http://dx.doi.org/10.4324/9780203391372>
- [21] Heffernan R. 'The Possible as the Art of Politics': Understanding Consensus Politics. Political Studies [Internet]. 2002 Sep;50(4):742-60. Available from: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9248.00005>
- [22] Graham A, Seldon A. Government and Economies in the Postwar World: Economic Policies and Comparative Performance 1945-1985. London: Routledge; 1990. Available from: <http://doi.org/10.4324/9780203167816>
- [23] Kavanagh D, Morris P. Consensus Politics from Atlee to Major (2nd Ed.). Oxford: Oxford University Press; 1994.
- [24] Hoffmann S, Judt T. Postwar: A History of Europe since 1945. Foreign Affairs [Internet]. 2005;84(6):144. Available from: <http://dx.doi.org/10.2307/20031803>
- [25] Deacon B. Global Social Policy and Governance. London: SAGE Publications. 2007.
- [26] International Labour Organization. Profile of the Social Security System in Kosovo [Internet]. International Labour Organization; 2010. Available from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srobudapest/documents/publication/wcms_168770.pdf
- [27] Orenstein MA. Privatizing Pensions. The Transnational Campaign for Social Security Reform. Princeton, NJ: Princeton University Press; 2008. Available from: <https://doi.org/10.1515/9781400837663>
- [28] Natali D. Pensions in Europe, European Pensions. The Evolution of Pension Policy at National and Supranational Level. Brussels: P.I.E. Peter Lang; 2008.
- [29] Lynes T. Paying for Pensions: the French Experience. STICERD Occasional Paper No. 9. London: Suntory-Toyota International Centre for Economics and Related Disciplines, London

- School of Economics and Political Science; 1985.
- [30] Capretta JC. Global Aging and the Sustainability of Public Pension Systems: An Assessment of Reform Efforts in Twelve Developed Countries [Internet]. Center for Strategic & International Studies; 2007 January. Available from http://csis.org/files/media/csis/pubs/pension_profile.pdf
- [31] National Institute of Population and Social Security Research. Pensions. Social Security in Japan [Internet]. 2014. Available from: http://www.ipss.go.jp/s-info/e/ssj2014/pdf/03_SSJ2014.pdf
- [32] The Moscow Times. Russia to Use Pension Savings as Short-Term Budget Fix for Second Year [Internet]. The Moscow Times; 2014 August 5. Available from: <http://www.themoscowtimes.com/business/article/russia-eyes-pension-savings-asshort-term-budget-fix/504611.html>
- [33] U.S. Social Security Administration. Russia: New Public Pension Law Implemented. International Update [Internet]. U.S. Social Security Administration; 2015. Available from: https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2015-02/index.html#russia
- [34] U.S. Social Security Administration. Russia: Second-pillar Contributions Continue to be Diverted to the First Pillar in 2016. U.S. Social Security Administration; 2015. Available from: https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2015-10/index.html#russia
- [35] U.S. Social Security Administration. Russia. Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018. U.S. Social Security Administration; 2018. Available from: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/russia.html>
- [36] Ukraine Today. Ukrainian Parliament Approves Batch of Reforms Needed for IMF Loan. 2015. Available from <http://uatoday.tv/politics/ukrainian-parliament-approves-reforms-needed-for-imf-loan-413004.html>
- [37] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Stocktaking of the Tax Treatment of Funded Private Pension Plans in OECD and EU Countries. Organisation for Economic Co-operation and Development; 2015. Available from <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Stocktaking-Tax-Treatment-Pensions-OECD-EU.pdf>
- [38] Gillion C, Turner J, Bailey C, Latulippe D. Social Security Pensions: Development and Reform. Geneva, Switzerland: International Labour Office. 2000.
- [39] Kokhreizze N. Japan Becomes a Target to Massive Cyber Attack, Days After US Vows to Protect the Country. Securityzap; 2015 June 2. Available from <http://securityzap.com/japan-cyber-attack-on-pension-found/>
- [40] Nakashima E. Chinese Breach Data of 4 Million Federal Workers. Washington Post; 2015 June 4. Available from http://www.washingtonpost.com/world/national-security/chinese-hackers-breach-federal-governmentspersonnel-office/2015/06/04/889c0e52-0af7-11e5-95fd-d580f1c5d44e_story.html?wpisrc=al_alert-national
- [41] Gerke W, Mager F, Reinschmidt T, Schmieder C. Empirical Risk Analysis of Pension Insurance: The Case of Germany. SSRN Electronic Journal [Internet]. 2006. Available from: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2793980>



بزرگداشت هفته پژوهش و فناوری در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، آذرماه ۱۴۰۳

شناسایی و معرفی پژوهشگران و آثار پژوهشی برتر در حوزه تعاون، کار و رفاه اجتماعی همراه با فراهم سازی فرصت های برابر برای تمامی محققان از سراسر کشور است تا بتوانند در این عرصه به ارائه دستاوردهای خود بپردازند. در همین راستا، فرایندهای شفاف و عادلانه ای برای ثبت نام، ارزیابی و انتخاب پژوهشگران برتر در نظر گرفته شد و از فناوری های نوین برای تسهیل امور استفاده گردید. همچنین، تلاش شد تا با اطلاع رسانی گسترده و تعامل با نهادهای علمی و اجرایی، مشارکت حداکثری پژوهشگران و متخصصان جلب شود. این تلاش ها به ثمر نشست و مشارکت متقاضیان شاهد رشد ۷ برابری بود. در بخش آثار جشنواره، ۱۴۹۸ اثر در این رقابت ثبت شد و در بخش پژوهشگران

هفته پژوهش و فناوری، رویدادی است که هرساله با هدف ترویج فرهنگ پژوهش و نوآوری، تقدیر از پژوهشگران برتر و بسط همکاری های علمی و فناورانه در کشور برگزار می شود. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز به عنوان یک دستگاه اجرایی بزرگ و تأثیرگذار همواره در تلاش بوده است تا با برگزاری برنامه های مناسب و هدفمند، نقش مؤثری در ارتقای سطح دانش و پژوهش در حوزه های مرتبط ایفا نماید.

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، به عنوان بازوی علمی، آموزشی و پژوهشی وزارتخانه، امسال نیز با تکیه بر تجارب گذشته و در تعامل با کلیه ارکان سازمانی، مسئولیت برگزاری باشکوه این رویداد را برعهده داشت. هدف اصلی این رویداد،

رئیس بنیاد ملی نخبگان، نیز به بیان دیدگاه‌های خود درخصوص ویژگی‌های نخبگان و چالش‌های پیش‌روی پژوهشگران و مؤسسات پژوهشی پرداخت.

در پایان مراسم، از ۱۲ نفر پژوهشگر برتر ملی در حوزه تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقدیر به عمل آمد و از آثار و محصولات جدید انتشارات در حوزه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی رونمایی شد. امید است با تداوم برگزاری این‌گونه رویدادها و حمایت همه‌جانبه از پژوهشگران و محققان، شاهد توسعه روزافزون علمی و عملیاتی کشور باشیم. در ادامه به اختصار به معرفی آثار برگزیده و پژوهشگران برتر خواهیم پرداخت.

معاونت پژوهش مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

نیز ۳۰۴ پژوهشگر با ثبت‌نام و بارگذاری مستندات خود وارد رقابت شدند. همراهی مؤسسات پژوهشی تابعه دستگاه از جمله مؤسسه عالی پژوهش و تأمین اجتماعی و صندوق راهبردهای بازنشستگی صبا، به‌علاوه سازمان‌هایی که دارای واحد پژوهشی مستقل هستند از جمله سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، سازمان بهزیستی کشور، بانک‌های رفاه کارگران و توسعه تعاون در مراحل مختلف برگزاری هفته پژوهش قابل تقدیر است.

جشنواره هفته پژوهش در تاریخ ۲۶ آذرماه در ساختمان ستادی وزارتخانه برگزار شد و با حضور مقامات، پژوهشگران، اساتید دانشگاه و خانواده‌های محترم دکتر عزت‌الله عراقی و دکتر طایی، رنگ و بوی خاصی به خود گرفت. این مراسم مزین به یاد و نام دکتر عزت‌الله عراقی، چهره ماندگار حوزه کار و تأمین اجتماعی بود و از خدمات ارزشمند ایشان تجلیل به عمل آمد. همچنین، از دکتر حسن طایی، پژوهشگر شاخص وزارتخانه، تقدیر و قدردانی گردید.

در این مراسم، دکتر ابراهیم صادقی‌فر، ریاست مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، گزارشی از فعالیت‌های انجام شده در راستای برگزاری هفته پژوهش ارائه نمود و جزئیات مربوط به مشارکت‌کنندگان، فرایندهای داوری و انتخاب پژوهشگران را تشریح کرد. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز در سخنانی، بر اهمیت تحقیق و پژوهش در گره‌گشایی از چالش‌ها و مسائل کشور تأکید کرد و خواستار ارتباط مؤثر بین پژوهشگران و بدنه اجرایی برای استفاده از نتایج تحقیقات علمی در راستای پیشبرد اهداف ملی شد. همچنین دکتر طایی به ارائه گزارشی از سه‌دهه تلاش علمی و اجرایی خود در حوزه اقتصاد کسب‌وکار، بازار کار و اشتغال پرداخت و بر اهمیت سیاست‌گذاری هماهنگ در ارتباط با نرخ‌های تورم، ارز، بهره و دستمزد تأکید کرد. دکتر خدایگان،

برای افزایش بهره‌وری بنگاه‌های دولتی و کاهش فشار مالی آن‌ها بر بودجه کشور معرفی می‌شود؛ با این حال، ارزیابی نتایج این سیاست در ایران همواره مورد مناقشه بوده است. هدف پژوهش حاضر، درک تجربیات کنشگران جامعه کار و تولید ایران (فعالان بخش خصوصی، بوروکرات‌های دولتی و فعالان کارگری) از فرایند خصوصی‌سازی است. این پژوهش با روش تحقیق نظریه زمینه‌ای و با نمونه‌گیری نظری از ۳۱ نفر انجام شده است.

نتایج پژوهش، ارزیابی جامعه مخاطب از خصوصی‌سازی را در سه دسته علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر طبقه‌بندی می‌کند. شرایط علی شامل فرایند خصوصی‌سازی، نظارت ناکافی و نبود شفافیت است. شرایط زمینه‌ای شامل فقدان شایسته‌سالاری و بحران برنامه‌ریزی می‌باشد. همچنین، شرایط مداخله‌گر به نگرش اشتباه به خصوصی‌سازی و مشکلات بخش خصوصی اشاره دارد. راهبردهای کلان شامل اصلاح ساختار بودجه، تسریع دموکرات‌سازی و سیاست خارجی توسعه‌گرا است، در حالی که راهبردهای خرد بر تزریق شایسته‌سالاری و اصلاح محیط کسب‌وکار تمرکز دارند. نتایج نشان داد که فرایند خصوصی‌سازی معمولاً منجر به قدرت‌گیری اقلیت صاحب قدرت در اقتصاد سیاسی جامعه شده است که منافع خود را در حفظ انحصارها می‌بینند. این اقلیت در برابر هرگونه حرکت به سمت دموکرات‌سازی و افزایش شفافیت و نظارت قرار گرفته و مانع بهینه‌سازی سیاست‌های مالیاتی می‌شوند.



پژوهشگر برتر حوزه فرهنگی و اجتماعی:
شاهورستگاری

طرح پژوهشی: درک تجربه ذی‌نفعان از فرایند خصوصی‌سازی در ایران^۱

خصوصی‌سازی شرکت‌های دولتی به‌عنوان یک جزء کلیدی از مدیریت عمومی جدید در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه از جمله انگلستان، ایالات متحده، و کانادا از اوایل دهه ۱۹۸۰ مطرح شده است. دولت‌ها با انگیزه‌های اقتصادی، سیاسی و مالی به خصوصی‌سازی روی آورده‌اند. ایران نیز از اواخر دهه ۶۰ این روند را آغاز کرده، اما نتایج بررسی‌ها از عملکرد ضعیف خصوصی‌سازی در این کشور حکایت دارد. این روند در غیاب زیرساخت‌های مناسب، منجر به افزایش فشارهای اقتصادی و اجتماعی بر کارگران و رشد طبقه‌ای از رانت‌خواران شده است. در پژوهش‌های سیاست‌گذاری اقتصادی، خصوصی‌سازی به‌عنوان راه‌حلی

۱. اثر معرفی شده در مورد پژوهشگران برتر تنها یک اثر از آثار ایشان در حوزه تخصصی است.

نابرابری یعنی نابرابری دستمزدی بپردازد و تعیین کند چه میزان از این نابرابری دستمزد ناشی از تبعیض و چه میزان ناشی از ویژگی‌های سرمایه انسانی است. این پژوهش با پایه قراردادن تجزیه اوکساکا و بالیندر و به‌کارگیری داده‌های خُرد در سطح خانوار و با استفاده از روش اقتصادسنجی داده‌های سانسور شده، به بررسی شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در ایران پرداخته است. روش متداول بررسی شکاف دستمزدی استفاده از تجزیه اوکساکا و بالیندر و رگرسیون حداقل مربعات معمولی است. اما با توجه به اهمیت موضوع و همچنین تصویر موجود از داده‌های سانسور شده، روش محاسبه شکاف دستمزدی موجود دارای تورش بوده و نتایج قابل اعتمادی ارائه نمی‌دهد. این مطالعه تلاش می‌کند با کمک داده‌های سانسور شده و مدل توبیت، برآورد دقیق‌تری از میزان شکاف جنسیتی دستمزد در بازار نیروی کار ایران، جهت مؤثر واقع شدن کاهش تبعیض و رسیدن به توسعه پایدار ارائه دهد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شکاف جنسیتی دستمزد در هر دو روش، به‌صورت فزونی میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان در بازار کار ایران وجود دارد، اما در صورت نادیده گرفتن تورش داده‌های سانسور شده، تفاوت دستمزد زنان و مردان توسط سرمایه انسانی قابل توضیح است. همچنین تبعیض جنسیتی دستمزد که قابل توضیح با سرمایه انسانی نیست بیش از اندازه برآورد می‌شود که این افزایش برآورد در بخش تبعیض جنسیتی دستمزد، به میزان بیشتری محسوس است. در صورتی که زنان از بازدهی مشابه مردان برخوردار باشند، میزان تبعیض دستمزدی در روش حداقل مربعات معمولی و توبیت به ترتیب برابر با ۰/۳۱ و ۰/۲۲ خواهد بود.



پژوهشگر برتر حوزه اشتغال و کار آفرینی:
ناهید چشمه قصابانی

طرح پژوهشی: شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار نیروی کار شهری ایران - رهیافت تجزیه مبتنی بر مدل توبیت با متغیر ابزاری

با مروری بر وضعیت شغلی و درآمدی زنان و مقایسه آن با مردان، مشخص است که زنان از آسیب‌پذیرترین بخش‌های جمعیت کشور هستند. در چهار دهه گذشته، زنان ایرانی تبدیل به نیمی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی کشور شده‌اند؛ اما طبق آمار نتایج نیروی کار سال ۱۳۹۶، نرخ مشارکت زنان در بازار کار ۱۶ درصد بوده که با نرخ مشارکت ۶۴/۵ درصدی مردان تفاوت بسیار دارد. این در حالی است که یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش پیشرفت و توسعه هر کشور، وضعیت زنان هر کشور است. در بازار نیروی کار ایران، شکاف دستمزد میان زنان و مردان وجود دارد. این پژوهش بر آن است تا به بنیادی‌ترین و بدیهی‌ترین

حکمرانی اجتماعی با چالش‌هایی از قبیل غفلت از عوامل ساختاری، رویکردهای فردمحور و تحلیلی ناکافی مواجه است. این مسائل، مانع از اجرای مؤثر و جامع برنامه‌ها شده‌اند.

ادغام اجتماعی به‌عنوان چارچوب سیاسی پیشنهادی به‌دلیل حداقل اجماع در میان صاحب‌نظران، به‌عنوان رویکردی منطقی برای دگرگونی اجتماعی و بهبود وضعیت جامعه پیشنهاد می‌شود. برای ورود به این فرایند و طراحی سیاست‌های مرتبط، نیاز به درک مفهوم طرد اجتماعی وجود دارد. تنها با شناخت دقیق از طرد اجتماعی و سازوکارهای آن می‌توان به تدوین سیاست‌های مربوط به ادغام اجتماعی پرداخت.

کتاب حاضر به‌منظور آشنایی سیاست‌پژوهان و سیاست‌گذاران با ادبیات علمی مرتبط با ادغام اجتماعی شامل چند گفتار است. در گفتار اول، مفهوم طرد اجتماعی معرفی و وجوه مختلف آن ترسیم شده است. در گفتار دوم، سازوکارهای علی و فرایندهای طردکننده در سطوح مختلف بررسی می‌شوند. در نهایت، در گفتار سوم، بر اساس تحلیل‌های صورت‌گرفته، راه‌کارهایی برای ادغام اجتماعی گروه‌های طردشده پیشنهاد می‌شود. این ساختار، هدف نهایی کتاب را به‌خوبی تبیین می‌کند و بینش‌های لازم برای سیاست‌گذاری در این حوزه را ارائه می‌دهد.



پژوهشگر برتر حوزه بهزیستی:
محسن کرمانی

کتاب: درآمدی بر سیاست ادغام اجتماعی

این کتاب به ضرورت ایجاد یک «برنامه جامع» برای مواجهه مؤثر با مسائل اجتماعی در ایران می‌پردازد. باوجود انتقادات از مفاهیم جامع در سیاست‌گذاری اجتماعی به‌دلیل پیچیدگی مسائل و نارسایی‌های موجود، نیاز به حداقل جامعیت در سیاست‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. برای دستیابی به این سطح از جامعیت، سه اصل کلیدی باید رعایت شوند: قابلیت دربرگرفتن درجات مختلف مسائل اجتماعی، نمایش آثار و نشانه‌های آن در ابعاد مختلف حیات اجتماعی و تحلیل ریشه‌ها و سازوکارهای مؤثر در پیدایش مسائل در سطوح خرد و کلان.

باتوجه به قانون برنامه چهارم توسعه و تأکید بر معضل آسیب‌های اجتماعی، موضوع تهیه «طرح جامع کنترل و کاهش آسیب‌های اجتماعی» مورد توجه قرار گرفت. اما با گذشت دو دهه، هنوز دستیابی به برنامه‌ای جامع در

تجربه مشتری است. در این پژوهش، از اطلاعات مشتریان بانک برای پیش‌بینی رفتار آن‌ها و موفقیت کمپین‌های بازاریابی استفاده شده است. تمرکز اصلی بر استفاده و اجرای بینش و اطلاعات استخراج‌شده از رفتار مشتری با استفاده از روش‌ها و تکنیک‌های هوش مصنوعی بوده است.

ما از یک مجموعه داده رفتار مشتریان مربوط به یک کمپین بازاریابی بانکی پرتهالی با هدف پیش‌بینی رفتار مشتری و اثربخشی کمپین با استفاده از الگوریتم جنگل تصادفی برای ساخت مدل خود استفاده کردیم. مدل جنگل تصادفی به دقت ۱۰۰٪ در داده‌های آزمایشی دست یافت و توانست پیش‌بینی کند که آیا مشتری به سپرده مدت‌دار اشتراک می‌یابد یا خیر، و از سایر مدل‌های سنتی یادگیری ماشین که برای طبقه‌بندی استفاده کردیم، عملکرد بهتری داشت. همچنین نتایج نشان داد سیستم‌های بانکی می‌توانند با بهره‌گیری از روش‌ها و تکنیک‌های مختلف یادگیری ماشین و هوش مصنوعی بر روی داده‌هایی که از مشتریان خود و منابع داده‌های موجود جمع‌آوری می‌کنند، از بینش‌های استخراج‌شده بهره‌مند شوند.



پژوهشگر برتر در حوزه بانکداری:
مریم حاج اسمیلی

طرح پژوهشی: تحلیل رفتار مشتریان بانک با استفاده از هوش مصنوعی

بانک‌ها با چالش‌های متعددی همچون پیش‌بینی احتمال عدم پرداخت وام، مدیریت ریسک، حفظ مشتری و پروفایل‌سازی مشتری برای اهداف مختلف برای دستیابی به سودآوری بالاتر و کاهش ریسک‌ها مواجه هستند. از هوش مصنوعی برای صرفه‌جویی در زمان موردنیاز انسان برای پردازش حجم زیادی از اطلاعات و ارائه نتایج کارآمدتر و دقیق‌تر استفاده می‌شود. فناوری هوش مصنوعی می‌تواند به مؤسسات بانکی کمک کند تا خدمات خود را شخصی‌سازی کنند و درآمد خود را افزایش دهند. این امر، فرصت‌های جدیدی را برای بهبود فرایندهای بانکی از طریق بینش‌های ارزشمند ایجاد می‌کند.

هدف این طرح، استفاده از داده‌های رفتار مشتریان بانک برای استخراج بینش‌های مفید و ارزشمند با ادغام روش‌های هوش مصنوعی به منظور بهبود کیفیت خدمات و

تا سال‌های ۲۰۴۰ و ۲۰۵۰، حدود ۲۵ درصد از جمعیت ایران در گروه‌های سنی بالای ۶۰ سال قرار خواهند گرفت. روند سالخوردگی جمعیت پدیده‌ای جهانی است، اما تفاوت‌هایی در سرعت این گذار بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه وجود دارد. در کشورهای پیشرفته، افزایش جمعیت سالمندان طی ۱۰۰ تا ۲۰۰ سال رخ داده، در حالی که این تغییر در کشورهای در حال توسعه مانند ایران با سرعت بیشتری، یعنی ۳۰ تا ۴۰ سال، اتفاق می‌افتد. این تفاوت می‌تواند مشکلاتی را در تأمین مخارج بهداشتی و درمانی سالمندان به همراه داشته باشد. به همین دلیل، سلامت سالمندان موضوعی بسیار حائز اهمیت است که نیازمند توجه و برنامه‌ریزی اجتماعی و اجرایی است. باتوجه به کاهش جمعیت جوان و نوجوان و بسته شدن پنجره جمعیتی، توجه برنامه‌ریزان به نیازهای سالمندان ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش به بررسی وضعیت سلامت سالمندان در استان زنجان، هم در مناطق شهری و هم روستایی، می‌پردازد و نیازهای اجتماعی و اقتصادی آن‌ها را ارزیابی می‌کند. در نهایت، راهکارهای مناسبی برای بهبود وضعیت سلامت و جایگاه اجتماعی و اقتصادی سالمندان استان به نهادهای متولی ارائه شده است.



پژوهشگر برتر حوزه رفاه اجتماعی:

سجاد اجاقلو

طرح پژوهشی: بررسی وضعیت سلامت و نیازهای اجتماعی و اقتصادی سالمندان در جوامع شهری و روستایی استان زنجان و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت موجود

سالخوردگی جمعیت یکی از مسائل عمده جمعیتی در کشورهای جهان است که به‌ویژه در پنجاه سال اخیر تحت تأثیر توسعه اقتصادی و اجتماعی، کاهش باروری و افزایش امید به زندگی قرار گرفته است. این تغییرات منجر به افزایش تعداد سالمندان و تغییرات قابل ملاحظه در ساختار سنی جمعیت شده است. سالخوردگی جمعیت نتیجه‌ای از انتقال جمعیت‌شناختی است که در آن باروری و مرگومیر به سطوح پایین‌تر کاهش می‌یابند. عوامل اصلی مؤثر بر این پدیده شامل کاهش مرگومیر، به‌ویژه مرگومیر نوزادان و کاهش مستمر باروری هستند. جمعیت ایران نیز به سرعت به سمت سالخوردگی در حال حرکت است. اگرچه در حال حاضر درصد کمتری از جمعیت در سن سالخوردگی هستند، اما پیش‌بینی‌ها حاکی از افزایش سریع سالمندان در دهه‌های آینده است. بر اساس پیش‌بینی‌های سازمان ملل،

می‌تواند عواقب جبران‌ناپذیری برای اقتصاد کشور و رفاه اجتماعی مردم به‌همراه داشته باشد.

کتاب حاضر برای حل این مشکل، اتخاذ تصمیمات جدی و اصلاحات ساختاری در نظام بازنشستگی از جمله تغییر نظام محاسبه مستمری‌ها از مزایای تعریف‌شده به صورت قطعی، افزایش سن بازنشستگی، تشویق به پس‌انداز شخصی، افزایش مشارکت بخش خصوصی در تأمین مالی بازنشستگی را پیشنهاد و مورد بررسی قرار می‌دهد.

اثر برتر در حوزه صندوق‌های بازنشستگی:

محمد حسین مردی،

حامد باشکوه،

لیلا مؤمنی،

شهاب‌الدین فولادی مقدم

کتاب: طرحنامه ناترازی صندوق‌های بازنشستگی

در کشور

این کتاب به‌طور مفصل به بررسی وضعیت نظام بازنشستگی در ایران و چالش‌های پیش‌روی آن پرداخته است. یکی از مهم‌ترین چالش‌های این نظام، ناترازی مالی صندوق‌های بازنشستگی است که به‌دلایلی همچون تغییر ساختار جمعیتی، کاهش نسبت پشتیبانی (تعداد بیمه‌شدگان به مستمری‌بگیران)، قوانین تحمیلی و افزایش تعهدات صندوق‌ها تشدید شده است. نظام بازنشستگی در ایران عمده‌تأ بر اساس نظام مزایای تعریف‌شده بنا شده است که در آن میزان مستمری‌ها از قبل تعیین شده و به عوامل مختلفی مانند سنوات خدمت و آخرین حقوق بستگی دارد. این نظام در کنار تغییر ساختار جمعیتی و افزایش امید به زندگی باعث شده است که تعهدات صندوق‌ها به‌طور قابل‌توجهی افزایش یابد، درحالی‌که منابع ورودی آن‌ها ثابت مانده یا با نرخ کمتری رشد کرده است. ناترازی مالی صندوق‌های بازنشستگی، عواقب جدی برای اقتصاد کشور دارد. ازجمله این عواقب می‌توان به کاهش توان دولت در سرمایه‌گذاری در سایر بخش‌ها، افزایش بدهی دولت و در نهایت، کاهش رفاه اجتماعی اشاره کرد. بنابراین، نظام بازنشستگی ایران با چالش‌های جدی مواجه است و برای حفظ پایداری آن، نیاز به اقدامات فوری و اساسی است. عدم توجه به این موضوع

رویکردهای میان‌رشته‌ای را بشناسند و رویکرد مناسب برای مدیریت آموزش سازمانی را مطابق با نیازهای روز مطرح نمایند. ۳) ابعاد و عناصر توسعه حرفه‌ای کارکنان و مدیران را تشریح کرده و کاربردهای آن‌ها در مدیریت آموزش سازمانی را بیان کنند. ۴) مفهوم سنتی و مدرن سازماندهی و ساختار سازمانی را بررسی کرده و مزایا و معایب آن‌ها را تحلیل کنند. ۵) عناصر تخصص‌گرایی در مدیریت آموزش را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند و نقش و مسئولیت مدیران آموزش را در این زمینه تبیین کنند. ۶) رسالت‌های مدیران آموزش در عصر دیجیتال را با توجه به مفهوم‌سازی‌های مرتبط با عصر و منابع انسانی تشریح نمایند.

این کتاب حاضر در ۱۳ فصل تألیف شده است و هدف آن پاسخگویی به نیازهای مختلف جامعه هدف شامل کارشناسان، دانشجویان و پژوهشگران در حوزه مدیریت آموزش سازمانی است. این رشته، که به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از تعلیم و تربیت شناخته می‌شود، فراتر از آموزش و پرورش رسمی عمل می‌کند و در صنایع مختلفی مانند نفت، خودروسازی و بیمه نیز کاربرد دارد. نویسندگان کتاب تلاش کرده‌اند تا به چالش‌های نظری و عملی مدیریت آموزش سازمانی پرداخته و دانش موردنیاز را برای توسعه بینش، مهارت و دانش جامعه هدف ارائه کنند. در این راستا، مباحثی مانند چالش‌های نوین، مبانی نظری، اصول، ابزارها و شیوه‌های کاربردی مدیریت آموزش سازمانی بررسی شده و دغدغه‌های اجرایی در این زمینه تحلیل می‌شود. در مجموع، این کتاب تلاش دارد تا با ارائه دانش و ابزارهای کاربردی، زمینه‌ای مناسب برای مدیریت مؤثر آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها فراهم کند و به نیازهای روز جامعه آموزشی پاسخ دهد.



پژوهشگر برتر حوزه تعاون:

حسن عاشقی

کتاب: مدیریت و رهبری - از سیاست‌گذاری تا ارزیابی آموزش و توسعه منابع انسانی

این کتاب به بررسی چالش‌ها و تحولات حوزه آموزش و مدیریت آموزشی از دهه ۱۹۵۰ تاکنون می‌پردازد و با توجه به روندهای مختلف در آموزش و یادگیری، بر لزوم توجه به توسعه منابع انسانی به‌عنوان ابزاری برای پیشبرد اهداف سازمانی تأکید دارد. اگر چه از دهه‌های گذشته آموزش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است، نظریات جدید و چالش‌های مطرح‌شده پس از دهه ۱۹۹۰، بر ضرورت بازنگری در رویکردهای مدیریت آموزشی افزوده است.

هدف کلی کتاب، آشناساختن خوانندگان با چالش‌ها و تغییرات پارادایمی در حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی است. مخاطبان پس از خواندن کتاب قادر خواهند بود: ۱) تغییرات پارادایمی و چالش‌های مربوط به آموزش و بهسازی منابع انسانی را تحلیل کنند و پارادایم‌های مناسب برای سازمان‌های جدید را شناسایی و تشریح نمایند. ۲)

آموزشی دارد، طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل ایسکو است. این استانداردهای آموزشی به‌عنوان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده سطح مهارت، ماهیت و ویژگی وظایف محوله در شغل، مرتبط با وظایف تخصصی و مهارت تهیه شده‌است.

منابع انبوه تولیدشده در حوزه کتاب‌های مهارت‌آموزی باتوجه به تنوع سلیق تولیدکنندگان، گاه از اهداف آموزشی برنامه درسی و استانداردهای آموزش فنی و حرفه‌ای دور می‌شوند. بنابراین، بر آن شدیم مجموعه‌ای برای استفاده کاربردی فراگیران و مهارت‌آموزان به‌منظور دستیابی راحت‌تر به مصادیق شغلی بازار کار تهیه شود. در تهیه این مجموعه آموزشی، کوشش به عمل آمده‌است تا علاوه بر استفاده از چارچوب طبقه‌بندی بین‌المللی مشاغل، الزامات بازار کار به‌عنوان محور اصلی قرار گیرد و در سطوح آموزش متفاوت و در سطح ملی برحسب تحصیلات متفاوت باشد که این امر منجر به بهبود قابلیت مقایسه‌پذیری در سطح بین‌المللی شود.



پژوهشگر برتر حوزه فنی و حرفه‌ای:

سیدپرویز موسوی

کتاب: مجموعه کتاب‌های آموزش مهارت (حرفه برقرار صنعتی: نصاب و راه‌اندازی موتورهای الکترونیکی) - کابل کشی و نصب باس داکت

تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی و ارزیابی دقیق آنها مستلزم استفاده از منابع اطلاعاتی جامع و به‌روز است. برای آنکه محتوای آموزشی بتواند تصویری روشن و گویا از ساختارها و شرایط اشتغال در بازار کار ارائه کرده و قابلیت مقایسه در سطوح ملی و بین‌المللی را داشته باشد، ضرورت دارد از تعاریف و مفاهیم طبقه‌بندی‌های استاندارد شغلی پیروی شود.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌عنوان متولی آموزش‌های غیررسمی و بنا به وظیفه قانونی خود با تدوین و بازنگری محتوای استانداردهای مهارت‌آموزی و براساس الگوهای طبقه‌بندی‌شده بین‌المللی به تهیه منابع آموزشی پرداخته است. یکی از طبقه‌بندی‌های مرجع که کاربرد گسترده‌ای در تهیه سرفصل‌های استاندارد مهارت و منابع

و حل اختلاف بر اساس ماده ۱۵۹ قانون کار لازم‌الاجرا است، اما این موضوع مانع طرح دعوی از سوی آنها در دیوان عدالت اداری نیست. دیوان عدالت اداری به اعتراضات و شکایات از آرا و تصمیمات قطعی هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها رسیدگی می‌کند. هدف اصلی دیوان عدالت اداری کنترل اعمال حاکمیتی و مهار قدرت به‌منظور حمایت و صیانت از حقوق مردم است. از این رو، مراجع حل اختلاف مکلفاند در چارچوب قوانین و مقررات تصمیم‌گیری نمایند و در صورت عدم رعایت مقررات، تبعیض فی‌مابین اصحاب دعوی، مستند و مستدل نبودن آرای صادره از سوی مراجع مزبور، شعبات بدوی و تجدیدنظر دیوان عدالت اداری نیز موظف به نقض تصمیمات صادره در جهت رعایت منافع و جلوگیری از پایمال شدن حقوق مردم هستند.

کتاب حاضر در دو فصل به بررسی برخی از دلایل نقض آرای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف استان اردبیل در شعبات مختلف دیوان عدالت اداری و شرح آنها پرداخته است. به‌عنوان نمونه، به تعدادی از آرای صادره نقض‌شده در دیوان عدالت اداری و روند رسیدگی از بدو شکایت کارگران اعم از دادخواست تسلیمی به مراجع حل اختلاف، رأی هیأت تشخیص، رای هیئت حل اختلاف، دادخواست بدوی معترض به دیوان عدالت اداری، لایحه جوابیه اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی و دادنامه صادره شعبه بدوی دیوان عدالت اداری، دادخواست تجدیدنظرخواهی اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی و دادنامه صادره شعبه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری بدون ذکر نام اصحاب دعوی اشاره کرده است. این کتاب مشتمل بر دو فصل است:

- ۱- دلایل نقض آرای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف در شعبات دیوان عدالت اداری و ارائه توضیحاتی پیرامون دلایل آن؛
- ۲- نمونه‌هایی مستند از آرای صادره از شعبات بدوی و



اثر برتر حوزه حقوق و روابط کار: بختیار پاکمزد

کتاب: مروری بر آرای مراجع حل اختلاف در دیوان عدالت اداری - استان اردبیل

تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین اقدامات دولت‌ها در عرصه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشوری است. این موضوع به‌دلیل جایگاه اجتماعی کارگر و کارفرما و تأثیر عمیق آنها بر اقتصاد کشورها حائز اهمیت است. در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، باید راهکار قانونی برای حل اختلاف و تداوم همکاری وجود داشته باشد.

در ایران، اختلافات کارگری و کارفرمایی براساس فصل نهم قانون کار رسیدگی می‌شود. طبق ماده ۱۵۷ قانون کار، اختلافات ابتدا از طریق سازش مستقیم و در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های حل اختلاف حل و فصل می‌شوند. رسیدگی به دعاوی در مراجع حل اختلاف در دو مرحله بدوی و تجدیدنظر صورت می‌گیرد. علی‌رغم اینکه آرای قطعی صادره هیئت‌های تشخیص

تجدیدنظر دیوان عدالت اداری مبنی بر نقض آرای مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار به همراه دادخواست، لوایح تنظیمی و آرای مراجع حل اختلاف.



اثر برتر حوزه ایمنی و بهداشت محیط کار:
سید محمد حسین اصفهانی

کتاب: انقلاب دیجیتال در HSE - از الگوریتم‌ها تا اکوسیستم‌های پایدار

در گذشته، مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست عمدتاً به فرایندهای سنتی و گاهی ناکارآمد محدود بود، اما با ظهور فناوری‌های دیجیتال، زمینه‌های جدیدی برای بهبود و بهینه‌سازی فرایند فراهم شده است. این فناوری‌ها به مدیران بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE) این امکان را می‌دهند که از داده‌های دقیق و آتی بهره‌برداری کنند و پیش‌بینی‌های بهتری برای مدیریت خطرات و ارتقای ایمنی داشته باشند. بنابراین در دهه‌های اخیر، ظهور فناوری‌های نوین مانند اینترنت اشیا، هوش مصنوعی، تحلیل داده‌های بزرگ و بلاک‌چین منجر به ایجاد فرصت‌های بی‌سابقه‌ای

برای بهبود فرایندهای HSE شده است. این فناوری‌ها توانسته‌اند نه تنها کارایی و دقت را در مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست افزایش دهند، بلکه به ایجاد اکوسیستم‌های پایدار نیز کمک کنند.

در این راستا، کتاب «انقلاب دیجیتال در HSE: از الگوریتم‌ها تا اکوسیستم‌های پایدار» می‌تواند اهمیت زیادی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان‌ها داشته باشد. اهداف کتاب عبارت‌اند از:

* آشنایی با تحولات دیجیتال: کتاب به مدیران کمک می‌کند تا با روندها و تحولات دیجیتال در حوزه بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست (HSE) آشنا شوند و درک بهتری از چگونگی تأثیر این تحولات بر سازمان‌ها و صنایع مختلف پیدا کنند؛

* استفاده از الگوریتم‌ها: مدیران می‌توانند یاد بگیرند که چگونه از الگوریتم‌ها و داده‌کاوی برای بهبود فرایندها و تصمیم‌گیری‌های خود استفاده کنند. این موضوع می‌تواند به افزایش کارایی و کاهش هزینه‌ها منجر شود؛

* ایجاد اکوسیستم‌های پایدار: کتاب به بررسی راه‌کارهایی برای ایجاد اکوسیستم‌های پایدار در حوزه HSE می‌پردازد. مدیران می‌توانند از این راه‌کارها برای توسعه راهبردهای پایدار در سازمان‌های خود استفاده کنند * مدیریت ریسک: با توجه به اهمیت مدیریت ریسک در HSE، کتاب می‌تواند به مدیران کمک کند تا روش‌های نوین برای شناسایی و مدیریت ریسک‌ها را یاد بگیرند و از آن‌ها بهره‌برداری کنند؛

* توسعه مهارت‌ها: خواندن این کتاب می‌تواند به مدیران کمک کند تا مهارت‌های جدیدی را در زمینه فناوری‌های نوین و کاربرد آن‌ها در HSE کسب کنند که این امر می‌تواند منجر به بهبود عملکرد کلی سازمان شود؛ * ایجاد فرهنگ نوآوری: کتاب می‌تواند مدیران را ترغیب کند که فرهنگ نوآوری را در سازمان خود ترویج

دهند و از ایده‌های جدید برای بهبود فرایندها و خدمات استفاده کنند.

در مجموع، این کتاب در حوزه HSE می‌تواند به‌عنوان یک منبع مهم برای مدیران عمل کند تا در دنیای دیجیتال امروزی بهتر عمل کنند و تصمیمات مؤثرتری بگیرند.



اثر برتر در حوزه تعاون:
حکیمه نیکی اسفهان

طرح پژوهشی: ارزیابی روش‌های تأمین مالی تعاونی‌های مسکن استان آذربایجان شرقی

باتوجه به اینکه تأمین مالی مسکن یکی از دغدغه‌های اصلی در بخش‌های عرضه و تقاضا است و نظام تأمین مالی کشورهایی که به‌صورت سنتی بر پایه بانک شکل گرفته، از جمله در کشور ما، قادر نبوده به‌خوبی در این حوزه عمل کند، لذا شناسایی روش‌های تأمین مالی مسکن متناسب با عوامل کلان اقتصادی و ساختار بازار سرمایه از ضرورت خاصی در شرایط کنونی برخوردار است. این پژوهش دارای چند ویژگی اساسی است که ارزشمندی نتایج حاصل از آن

را روشن می‌کند:

اول: در بین مطالعات صورت‌گرفته، مطالعه‌ای که تا زمان انجام تحقیق بتواند به‌صورت نسبتاً مفصلاً روش‌های تأمین مالی مسکن در بخش تعاونی‌های مسکن را بررسی کند، یافت نشده است. از این رو، پژوهشگر، علی‌رغم مروری مناسب و تفصیلی بر تحقیقات داخلی و خارجی در بخش ادبیات و پیشینه تحقیق، ویژگی جدید بودن و نوآوری تحقیق را به‌خوبی نشان داده است. بر این اساس، پژوهش حاضر به نتایج مناسبی در شناسایی روش‌های تأمین مالی و معیارهای ارزیابی این روش‌ها دست‌یافته و پس از آن به اولویت‌بندی این روش‌ها بر اساس معیارهای شناسایی‌شده پرداخته است.

دوم: این تحقیق بنا به ماهیت روش انجام آن کیفی بوده است. از این رو، بر اساس ویژگی‌های روش کیفی که می‌تواند شناخت بیشتری از ابعاد مسئله و اطلاعات عمیق‌تری را به‌دست آورد، صورت گرفته است. این پژوهش با بهره‌گیری از مصاحبه با خبرگان به شناسایی روش‌های تأمین مالی و سپس اولویت‌بندی آنها پرداخته است. بیشتر تحقیقات صورت‌گرفته در حوزه روش‌های تأمین مالی با الگوها و مدل‌های تأمین مالی و به‌صورت کمی تنها به ارزیابی کارایی یک یا چند روش پرداخته‌اند ولی با رویکرد کیفی، این پژوهش در پی شناسایی روش‌های تأمین مالی به‌صورت نسبتاً جامع‌تری بوده است.

سوم: این پژوهش از نظر روش انجام پژوهش و پیگیری دقیق مراحل پژوهش و تنظیم طرح تحقیق مطابق با شیوه‌نامه پژوهشی و رعایت نکات و قواعد نگارشی، درج کامل مراحل پژوهشی، ارائه دقیق نتایج و ابزارهای گردآوری به‌خوبی عمل کرده است و تلاش نموده است تا راهبرد پژوهشی منسجمی را پی‌ریزی کرده و به‌پیش برد.

هدف از این مطالعه، بررسی میزان پذیرش واکسن کووید-۱۹ در زنان باردار بوده است. این مرور سیستماتیک و فراتحلیل مطابق با دستورالعمل‌های PRISMA انجام شده است. ما از راهبرد جستجوی استاندارد برای پایگاه‌های داده «PubMed/Medline»، «Web of Science (ISI)»، «Science Direct»، «Scopus» و «EMBASE» و «EBSCO» همچنین موتور جستجوی گوگل اسکولار استفاده کردیم. ناهمگنی بین مطالعات نسبتاً بالا بود و بنابراین فراتحلیل‌ها بر اساس مدل اثرات تصادفی با فاصله اطمینان ۹۵٪ با استفاده از نرم‌افزار STATA نسخه ۱۶ انجام شدند.

در ۱۶ مقاله با حجم نمونه ۱۹۲۱۹ زن باردار، میزان پذیرش واکسن کووید-۱۹ برابر با ۵۳٫۴۶٪ (فاصله اطمینان ۹۵٪: ۴۷٫۶۴٪-۵۹٫۲۴٪) برآورد شد. تجزیه و تحلیل زیرگروهی بر اساس قاره ($p = ۰٫۷۹۶$)، روش جمع‌آوری داده‌ها ($p = ۰٫۴۵۰$) و رگرسیون متا بر اساس ماه مطالعه ($P < ۰٫۰۰۱$) انجام شد و تنها رگرسیون متا بر اساس ماه مطالعه معنی‌دار بود. تأثیر برخی متغیرها مانند تعداد بارداری‌ها ($OR = ۱٫۰۲$) [فاصله اطمینان ۹۵٪: ۰٫۹۰-۱٫۱۶]، سن مادر ($OR = ۱٫۰۲$) [فاصله اطمینان ۹۵٪: ۰٫۹۳-۱٫۱۱] و سابقه واکسیناسیون آنفلوآنزا ($OR = ۰٫۸۷$) [فاصله اطمینان ۹۵٪: ۰٫۷۱-۱٫۰۶] بر پذیرش واکسن کووید-۱۹ معنی‌دار نبود. میزان پذیرش واکسن کووید-۱۹ در زنان باردار ۵۳٫۴۶٪ بود که بسیار کمتر از میزان واکسیناسیون عمومی کووید-۱۹ بود اما با پذیرش سایر واکسن‌های توصیه‌شده در دوران بارداری مانند آنفلوآنزا و کزاز، دیفتی و سیاه‌سرفه مطابقت داشت. بنابراین، باید اقدامات لازم برای افزایش پذیرش واکسن، رسیدگی به نگرانی‌های ایمنی و آموزش در مورد آن انجام شود.



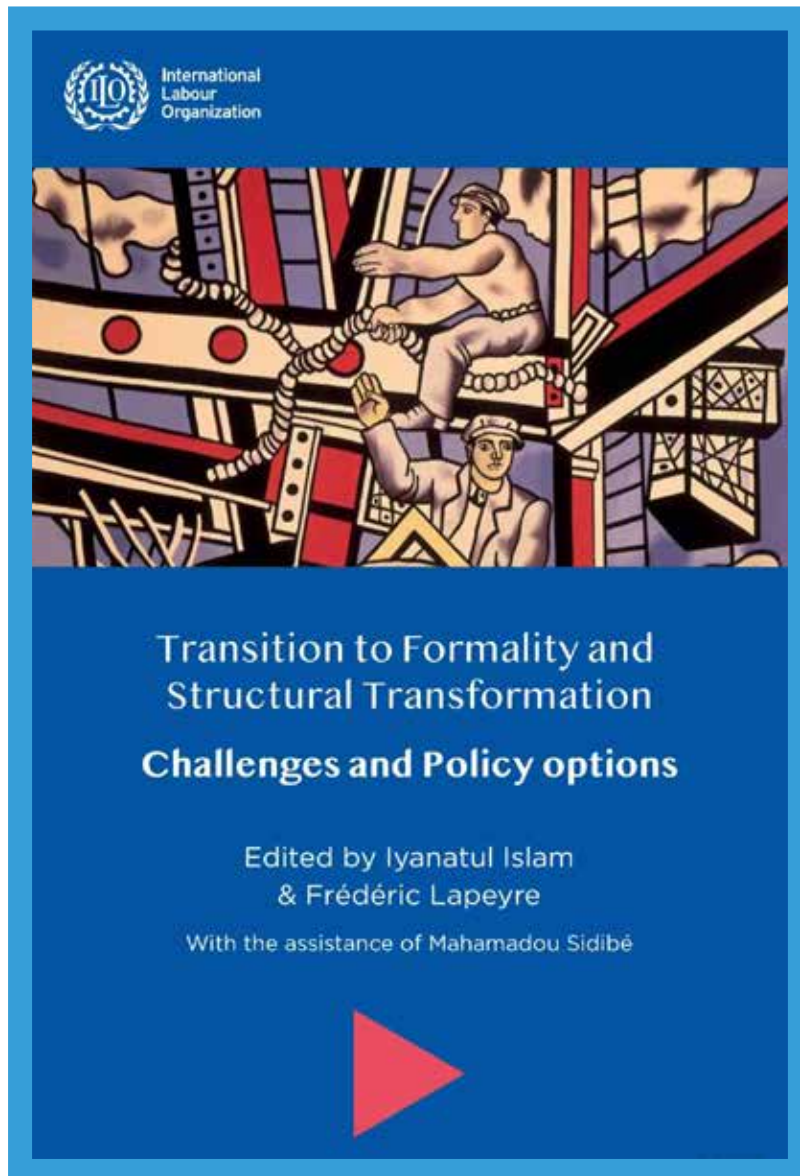
اثر برتر در حوزه تأمین اجتماعی:

میلاد اعظمی و همکاران

طرح پژوهشی: پذیرش واکسن COVID-19 در بین زنان باردار در سراسر جهان - یک بررسی سیستماتیک و متاآنالیز

همه‌گیری کووید-۱۹ باعث مرگ بسیاری از افراد در سراسر جهان شده است. سازمان جهانی بهداشت (WHO) حتی قبل از شیوع این بیماری، مقاومت در برابر واکسن را یکی از بزرگترین تهدیدات سلامت جهانی معرفی کرده است. واکسیناسیون گسترده امیدوارکننده‌ترین راهبرد برای پایان دادن به این بیماری همه‌گیر جهانی است و محققان آن را به پیشرفت‌های خارق‌العاده در توسعه واکسن‌های مؤثر و ایمن علیه کووید-۱۹ در مدت زمان کوتاهی نسبت می‌دهند. واکسیناسیون کووید-۱۹ از فوریه ۲۰۲۱ آغاز شد و سازمان جهانی بهداشت بیش از سه واکسن کووید-۱۹ را برای کاهش بروز و تهدید بالقوه بیماری مورد تأیید قرار داده است. با این وجود، اعتقاد بر این است که مقاومت مردم، به‌ویژه زنان باردار، علی‌رغم آماده‌سازی سریع واکسن، بالا است.

گذار به بخش رسمی و تحول ساختاری: چالش‌ها و گزینه‌های سیاستی



تهیه و ترجمه: مریم ابراهیمی^۱

۱. کارشناس پژوهش، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

کتاب «گذار به بخش رسمی و تحول ساختاری:

چالش‌ها و گزینه‌های سیاستی» مجموعه‌ای از مقالات با نگارش نویسندگان مختلف است که در سال ۲۰۲۰ توسط سازمان بین‌المللی کار چاپ شده است. این مجموعه مقالات که توسط ایاناتول اسلام و فردریک لاپیر^۱ ویرایش شده است به تجارب مربوط به اقتصاد غیررسمی به‌عنوان یک چالش بزرگ برای توسعه پایدار در چند کشور مختلف می‌پردازد. مطالعه سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که نه تنها سهم اقتصاد غیررسمی، بلکه ویژگی‌های اقتصاد غیررسمی به‌شدت با درجه توسعه اقتصادی و نهادی یک کشور مرتبط است. نویسندگان در ۹ فصل به موضوعات مختلفی درخصوص اشتغال غیررسمی چون: انواع مختلف اشتغال غیررسمی به‌عنوان یک چالش جدی برای سیاست‌گذاران؛ اهمیت استراتژی یکپارچه در مواجهه با اشتغال غیررسمی؛ اقدامات سیاستی برای تسهیل انتقال به اشتغال رسمی؛ الگوهای رقیب اشتغال در مقابل اشتغال غیررسمی؛ و تجارب اشتغال غیررسمی در کشورهای مختلف از جمله بنگلادش، هند و کشورهای عربی، چین و کشورهای جنوب صحرای آفریقا می‌پردازند. همچنین این کتاب نگاهی به پیامدهای اشکال جدید اشتغال غیررسمی و روندهای اشتغال در اتحادیه اروپا دارد. نویسندگان با استناد به توصیه‌نامه شماره ۲۰۴ سازمان بین‌المللی کار، یک راهبرد یکپارچه جهت انتقال به اشتغال رسمی را پیشنهاد می‌دهند و در این راستا راهکارهایی برای دستیابی به یک رویکرد هماهنگ ارائه می‌دهند. آنها به انواع مختلف اشتغال غیررسمی به‌عنوان چالشی برای سیاست‌گذاران اشاره می‌کنند. از این رو، شناخت اشتغال غیررسمی که عملاً مجموعه بسیار ناممکنی از کارگران و واحدهای اقتصادی را تشکیل می‌دهد، به‌عنوان یک ضرورت برای سیاست‌گذاران در نظر گرفته شده است. بنابراین، یک رویکرد دولتی کل‌گرا مورد نیاز است که در مرحله اول به عوامل ساختاری اقتصادی و اجتماعی اشتغال غیررسمی بپردازد؛ در مرحله دوم

استراتژی و عملیات ایجاد هماهنگی در سراسر قوانین کار، مالیات و تأمین اجتماعی و مشارکت کامل شرکای اجتماعی را داشته باشد؛ و در مرحله سوم، از ابزارهای مختلف سیاستی موجود استفاده کند. بدین ترتیب، نویسندگان بر لزوم وجود یک رویکرد دولتی هماهنگ و منسجم و یک نهاد برای مدیریت یک راهبرد یکپارچه تأکید دارند.

گام نخست در اصلاح وضعیت اشتغال غیررسمی، شناخت انواع اشتغال غیررسمی شامل کارگران بخش غیررسمی، مشاغل غیررسمی در بخش رسمی، مشاغل غیررسمی در کار خانگی و انواع دیگر آن در کشورهای مختلف است. حل مسئله اشتغال غیررسمی بدون ارائه گزینه‌های جایگزین در اقتصاد رسمی برای افرادی که در اشتغال غیررسمی هستند، مؤثر نخواهد بود. اگرچه چالش رسمی کردن اشتغال از طریق گسترش پوشش حمایت اجتماعی به افرادی که در حال حاضر در اقتصاد غیررسمی هستند، عمیقاً با رسمی شدن واحدهای اقتصادی - یعنی ثبت‌نام در سازمان امور مالیاتی - مرتبط است، اما شرط کافی نیست. رسمیت واحدهای اقتصادی از طریق مشوق‌های مناسب و همچنین اصلاحات قانونی و نظارتی برای شرکت‌های کوچک و متوسط به‌طور خودکار منجر به رسمی شدن مشاغل نمی‌شود، مگر اینکه سازوکار انطباق مناسب و یک نظام اجرایی در آن وجود داشته باشد تا در کنار هم منجر به رسمی شدن مشاغل شوند.

یکی از نکات مهم مورد تأکید نویسندگان درخصوص فرایند رسمی‌سازی، نرخ هزینه/فایده برای کسانی است که در اقتصاد غیررسمی هستند. به این معنا که فرایند رسمیت‌بخشی باید به‌گونه‌ای باشد که از منظر هزینه/فایده، حضور در بخش رسمی مزایای بیشتری داشته باشد و برای دستیابی به آن مجموعه‌ای از اقدامات بازدارنده و تشویقی را پیشنهاد می‌دهند. در مجموع، از منظر نویسندگان برای اجرای این امر مواردی از جمله ارائه یک چارچوب یکپارچه

سیاستی، قانون، یک برنامه اقدام، نقشه راه یا راهبرد رسمی ملی و همچنین، یک نهاد هماهنگ کننده مرکزی در دولت به عنوان مسئول نظارت و هماهنگی راهبرد رسمی سازی پیشنهاد می شود.

از مفاهیم دیگری که در این کتاب در خصوص اشتغال غیررسمی مورد توجه قرار گرفته است، توجه به تمایز و تفکیک بین اقتصاد سایه و داوطلبانه اشتغال غیررسمی برای فرار مالیاتی از یک سو و اجباری بودن حضور افراد در اشتغال غیررسمی به دلیل موانع حضور در اشتغال رسمی از سوی دیگر است. نکته حائز اهمیت این است که بنگاه های بخش غیررسمی که به صورت داوطلبانه و برای فرار از قواعد و قوانین به صورت غیررسمی فعالیت می کنند، رقبای جدی برای شرکت های حاضر در بخش رسمی هستند؛ زیرا که این بخش با فرار مالیاتی عملاً برگ برنده ای از منظر هزینه/فایده در دست دارد.

در بخش دیگری از این کتاب، نویسندگان به پیش نیازهای تحول ساختاری فراگیر اشاره می کنند و معتقدند تحولات ساختاری فراگیر هنگامی اتفاق می افتد که منابع از اقتصاد غیررسمی با بهره وری پایین به سمت اقتصاد رسمی با بازده بالا حرکت کنند. آنها بیکاری گسترده و میزان بالای اشتغال غیررسمی را از ویژگی های ساختاری اقتصاد کشورهای در حال توسعه می دانند و آن را جزئی از چارچوب کلان اقتصادی این کشورها در نظر می گیرند که باید در آن زمینه مورد بحث و بررسی قرار گیرد. از این رو، تحول ساختاری فراگیر را به معنای تغییر از یک اقتصاد با بهره وری پایین و کشاورزی معیشتی به یک اقتصاد عمدتاً شهری و با بهره وری بالا به رهبری بخش های صنعتی و خدماتی تعریف می کنند.

در ادامه، نویسندگان کتاب به تجربیات برخی از کشورهای در حال توسعه در حوزه اشتغال غیررسمی از جمله، مزارع شناور در بنگلادش برای تناسب با شرایط آب و هوایی و فعالیت این کشور در صنعت پوشاک و ایجاد اشتغال برای

بیش از ۴ میلیون نفر که عمدتاً زن هستند، می پردازند. رشد فناوری در هند و نقش مستقیم و غیرمستقیم دولت در توسعه این صنعت، همچنین شکل گیری و رشد بخش خدمات در کشورهای عربی، ظهور امارات متحده عربی به عنوان قطب حمل و نقل و تدارکات در میان بندرها، فرودگاه ها، خطوط هوایی و جاده ها که ده ها سال پیش در دبی ظهور کرد، تجربیات دیگری است که به تفصیل در فصل دوم کتاب مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. در فصل سوم کتاب، نویسنده به ارتباط بین منابع طبیعی و لزوم تحول ساختاری به سمت فعالیت های مولدتر در کشورهای جنوب صحرای آفریقا می پردازد. او معتقد است آفریقا با توجه به فراوانی و تنوع منابع کشاورزی، معدنی و سایر منابع، باید در فرایند صنعتی شدن از این مواهب طبیعی بهره برده و آن را به عنوان ظرفیتی در راستای رسمی سازی اشتغال مطرح سازد.

اشتغال غیررسمی در شهرهای کشور چین، در فصل چهارم توسط یانگ دو و آلبرت پارک^۱ مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. این نویسندگان در مقایسه میان وضعیت کارگران غیررسمی در چین و هند چنین مطرح می کنند که برخلاف هند که اکثر کارگران شهری غیررسمی هستند- چنان که دولت کمیسیونی برای بررسی مشکلات مربوط به آنها دارد و اداره آمار دولتی به طور مستقیم سنجش آن را برعهده دارد- چین از تاریخ یا سابقه طولانی پیرامون اندازه گیری دقیق اشتغال غیررسمی در چین از طریق تحلیل داده های پیمایش خانوار در سال های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶ انجام شده است. علاوه بر این، برنامه های بیمه های اجتماعی چین در دوره های مختلف در رابطه با اشتغال رسمی و غیررسمی مورد بحث قرار می گیرد. نویسندگان مفاهیم مربوط به اشتغال رسمی و غیررسمی را به گونه ای تعریف می کنند که با تعریف استاندارد نیز همخوانی دارد. به این ترتیب که دو معیار جایگزین برای تعیین کارکنان مزدبگیر در بخش

1. Yang Du and Albert Park

غیررسمی تعریف می‌شود. این معیارها به‌طور یکسان برای کسانی که در بخش رسمی یا غیررسمی کار می‌کنند، اعمال می‌شود. اولین تعریف مبتنی بر فراهم کردن هر سه گونه مهم بیمه اجتماعی شامل حقوق بازنشستگی، بیمه سلامت و بیمه بیکاری توسط کارفرما است. اگر هر یک از این مزایا به کارگر ارائه گردد، در زمره کارگران رسمی طبقه‌بندی می‌شود. این تعریف با تمرکز بر پوشش بیمه اجتماعی، آسیب‌پذیری کارگران غیررسمی را نشان می‌دهد که با تعریف غیررسمی در اغلب کشورهای دیگر سازگار است. تعریف دوم از اشتغال غیررسمی بر مبنای داشتن قرارداد کار کارگر تعریف می‌گردد. کسانی که فاقد قرارداد کار هستند به‌عنوان غیررسمی تلقی می‌شوند.

در فصل پنجم کتاب، روندهای اشتغال غیررسمی در هند و آثار آن بر توسعه توضیح داده شده است. از این منظر، دلایل زیادی برای رشد و تداوم بخش غیررسمی در هند عنوان شده است. از جمله این عوامل، تقاضا برای کار است. الگوی رشد هند با تمرکز بر صنایع بخش دولتی منجر شد که امکان جذب سریع نیروی کار در این بخش فراهم نبوده و کارگران مهاجر جذب بخش تولیدی غیرسازمان‌یافته و کسب‌وکارهای کمتر از ۱۰ نفر و فاقد بیمه اجتماعی شوند. عامل دوم، الگوی رشد ناشی از سیاست اجازه ذخیره محصولات مصرفی برای بخش کوچک‌مقیاس بود که دولت هند در پیش گرفته بود؛ در حالی که این امکان برای شرکت‌های متوسط و بزرگ فراهم نبود. این امر شرکت‌های بزرگ را تشویق می‌کرد که شرکت‌های کوچک نیز تأسیس کنند تا از مزایای حمایتی صنایع کوچک بهره‌مند شوند. همچنین، بنگاه‌های کوچک انگیزه‌ای برای رشد و جذب کارگر بیشتر در واحدهای تولیدی خود نداشتند. عامل سوم مؤثر در جذب نیروی کار در بخش تولید یا خدمات سازمان‌یافته، انبوهی از قوانین ایالتی و دولت مرکزی بود. به‌بیان دیگر، قوانین کار به‌سختی برای کسب‌وکارهای کوچک قابل اجرا بودند. کسب‌وکارهای

بزرگتر حتی متوسط و بزرگ به‌تدریج مشمول قوانین متعدد مصوب دولت مرکزی یا ایالتی شدند که از کارگران در بخش سازمان‌یافته حمایت می‌کرد. در حالی که بیمه اجتماعی (در شکل صندوق تأمین کارکنان و بیمه دولتی) اجباری بود، رشد تعداد قوانینی که کارگران سازمان‌یافته را تحت پوشش قرار می‌داد، منجر شد که کارفرمایان به دنبال فناوری‌هایی باشند که تعداد کارگران را محدود می‌ساخت. عامل نهایی که منجر به رشد بخش غیررسمی در هند شد، سطح مهارت و آموزش نیروی کار بود. از این منظر، نویسندگان سطح پایین سواد و مهارت نیروی کار را به‌عنوان عاملی برای حضور این کارگران در بخش غیررسمی عنوان می‌کنند. براساس آمار ارائه‌شده، ۱۴۶ میلیون یا ۳۰ درصد از ۴۸۵ میلیون کارگر در سال ۲۰۱۲ بی‌سواد بودند. باین‌وجود، نویسندگان در مجموع، علی‌رغم گسترش بخش غیررسمی به آثار مثبت آن بر توسعه هند از جمله آثار اشتغال‌زایی و فقرزدایی آن نیز می‌پردازد.

تجربه بسیار مهم دیگری که در فصل ششم کتاب تشریح می‌شود، نقش اتحادیه کارگری در جنوب صحرای آفریقا برای سازماندهی اقتصاد غیررسمی است. سازماندهی کارگران در اقتصاد غیررسمی به سازمان‌های کارگری امکان افزایش عضویت و تقویت قدرت می‌دهند. به عبارت دیگر، سازمان‌های کارگری قدرت چانه‌زنی کارگران در اشتغال غیررسمی را افزایش داده و برخی از امکانات رفاهی را فراهم می‌سازند. کارگران غیررسمی علی‌رغم مشکلاتی که با آن مواجه هستند، به روش‌هایی سازماندهی شده‌اند و سازمان‌های آنها در حال رشد هستند. اینها شامل اتحادیه‌های کارگری، انجمن‌های کارگری، جنبش‌های رسمی کارگری، گروه‌های کشاورز، انجمن‌های بازار، تعاونی‌ها و بسیاری از انواع سازمان‌های عضو محور^۱ است. این سازمان‌های عضو محور از منظر سطح پوشش جغرافیایی متنوع هستند و شامل سازمان‌های محلی (اغلب شکننده) تا سازمان‌های

1. Member-based organization

ملی، فدراسیون‌ها و اتحادیه‌ها، شبکه‌های منطقه‌ای و انجمن‌ها و انواع سازمان‌های بین‌المللی داخل و خارج از نهادهای رسمی می‌شوند. در این فصل، نمونه‌های متعددی در خصوص قدرت‌بخشی به کارگران بخش غیررسمی از طریق روش‌های مختلف سازماندهی خارج از دولت شرح داده شده است. کارگران با حضور در این بخش‌ها از بیمه‌های مختلف درمانی، بازنشستگی و مزایای متعددی برخوردار شده و علاوه بر آن، برای مطالبات خود صاحب قدرت چانه‌زنی بیشتری شده‌اند. انجمن زنان خوداشتغال^۱ در هند تجربه دیگری از قدرت‌بخشی بخش غیررسمی از منظر جنسیتی است. این انجمن عملاً یک اتحادیه کارگری از زنان خوداشتغال فقیر در بخش غیررسمی با عضویت بیش از ۱٫۵ میلیون کارگر زن است که تقریباً ۶۶۳۶۳۲ آن‌ها از بخش کشاورزی هستند. این انجمن در حال حاضر شعبه‌های خود را در ۱۶ ایالت هند و همچنین در کشورهای همسایه مانند نپال، پاکستان، سریلانکا، میانمار و افغانستان گسترش داده است. اهداف اصلی انجمن زنان خوداشتغال، دریافت مزایای اشتغال کامل (مانند امنیت غذایی، امنیت درآمد، امنیت شغلی و تأمین اجتماعی) و مراقبت‌های بهداشتی، مراقبت از کودک و سرپناه است. این انجمن با محور قرار دادن فلسفه گاندی در فعالیت‌ها و اقدامات خود، نزدیک به پنج دهه است که به اعضای خود در مناطق روستایی کمک کرده است تا معیشت خود را از طریق ابتکارات مختلف در زمینه‌هایی مانند فناوری پیشرفته، آموزش فنی، تأمین مالی خرد، پیوند با بازار، مدیریت منابع طبیعی و غیره بهبود دهند، اما خود را محدود به این‌ها نکنند.

فصل هشتم به مسیر مهارت‌های غیررسمی و گسترش آموزش فنی و حرفه‌ای، به عنوان تجربه دیگری در گسترش رسمیت‌بخشی اشتغال در آفریقای جنوبی می‌پردازد. صنعتگران سنتی و ماهر که امکان دسترسی به مهارت‌های بیشتر یا به‌روزرسانی مهارت‌ها را ندارند، اغلب در کسب و کار

خود با بهره‌وری پایین و محدود درگیر هستند. در نتیجه، تقویت و به‌روزرسانی مهارت‌ها و همچنین دستیابی به گواهینامه‌های مربوط که صلاحیت حرفه‌ای آنان را تأیید کند، در قدرت‌بخشی آنان اثرگذار خواهد بود. صنعتگران حاضر در بخش غیررسمی توانسته‌اند با دریافت گواهینامه‌ها و افزایش مهارت‌های جدید، رونق بیشتری به کسب و کار خود بدهند که راهی برای افزایش توان کسب و کار و سوق‌دهی آنان به سمت رسمیت‌یابی است.

فصل نهم به خوداشتغالی وابسته و اشکال جدید اشتغال غیررسمی، روندها، چالش‌ها و واکنش‌های سیاستی در اتحادیه اروپا می‌پردازد. در اینجا، تغییرات قابل توجه از اشتغال مزدبگیری استاندارد به اشتغال غیراستاندارد و خوداشتغالی در کشورهای صنعتی مدنظر است. توسعه خوداشتغالی به عنوان موضوعی اصلی در بحث‌های اخیر سیاست اشتغال در کشورهای عضو اتحادیه اروپا مطرح است. تعداد فزاینده افراد خویش‌فرما و همچنین گفتمان و اقدامات جدید که هدف آن ارتقای کارآفرینان است، به موارد زیر مرتبط است: (۱) برخی از کارگران می‌خواهند استقلال بیشتری داشته باشند؛ (۲) فرصت‌های جدید مرتبط با فناوری اطلاعات؛ و (۳) تکامل بازار کار با کمبود شکل استاندارد فرصت‌های شغلی، کارگران را به یافتن گزینه‌های جایگزین مشاغل مزدبگیر از جمله پذیرش کم‌وبیش خوداشتغالی داوطلبانه سوق می‌دهد. تغییرات فناوری و توسعه بستر اقتصادی باعث شده است تا خوداشتغالی به عنوان منبع درآمد اصلی و یا اغلب به عنوان منبع درآمد اضافی توسعه پیدا کند.

در مجموع، کتاب ضمن بررسی تجربیات رسمیت‌بخشی در کشورهای در حال توسعه، تغییر و تحولات اشتغال و تنوع اشتغال در کشورهای صنعتی را نیز مورد مذاقه قرار می‌دهد و ضمن ارائه درس‌آموخته‌های سیاستی برای سیاست‌گذاران و پژوهشگران حوزه اشتغال، توجه مخاطب را به تحولات اشتغال در کشورهای صنعتی و آینده آن جلب می‌کند.

1. The Self-Employed Women's Association (SEWA)

کارآفرینی در دوران پساکووید-۱۹



تحلیل نتایج برنامه ۲۰۲۲ دیده‌بان جهانی کارآفرینی ایران

نویسندگان: محمدرضا زالی، جهانگیر یداللهی فارسی،

سیدمصطفی رضوی، لیدا سررشته‌داری، حسین نصیری

اگر چه امروزه کشورها در سراسر جهان موفق به کنترل همه‌گیری کووید-۱۹ شده‌اند، اما همچنان تأثیرات گسترده بهداشتی، اجتماعی و اقتصادی منفی این همه‌گیری به چشم می‌خورد. همان‌طور که در شرایط بحرانی همانند بحران مالی ۲۰۰۸ جهانی، فعالیت‌های کارآفرینانه موجب بهبود اقتصادی کشورها شد و موجبات اشتغال و افزایش رشد ملی را فراهم آورد، در بحران کرونا نیز کارآفرینی، کلید بهبود اقتصادی در دوران پساکووید-۱۹ محسوب می‌شود.

کتاب «کارآفرینی در دوران پساکووید-۱۹: تحلیل نتایج برنامه ۲۰۲۲ دیده‌بان جهانی کارآفرینی ایران» حاصل کار پژوهشی مشترک مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران است که با هدف سنجش فعالیت‌های کارآفرینانه ایران در دوران یاد شده و براساس نتایج پایش سال ۲۰۲۲ دیده‌بان جهانی کارآفرینی در ۹ فصل تدوین شده است. در فصل اول این کتاب، «چارچوب مفهومی دیده‌بان جهانی کارآفرینی» و تعاریف عملیاتی شاخص‌های ارزیابی که در این چارچوب مورد استفاده قرار می‌گیرد، معرفی شده‌اند.

در فصل دوم «تأثیر کووید-۱۹ بر درآمد خانوارها» در ۴۸ کشور جهان از جمله ایران طی سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۲۲ بررسی شده و به مقوله تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه ناشی از این بحران پرداخته شده است.

در فصل سوم «زیست‌بوم کارآفرینی در ایران و جهان در دوران پساکووید-۱۹» مورد مطالعه قرار گرفته است. در این فصل ابتدا شاخص آسانی راه‌اندازی کسب‌وکار در ایران و جهان، رابطه بین این شاخص و فعالیت‌های کارآفرینانه، سختی راه‌اندازی کسب‌وکار در دوران کووید-۱۹ و سپس پساکووید-۱۹ در ایران و جهان، وضعیت کلی شاخص زمینه

ملی کار آفرینی در ایران و جهان و در ادامه، ارتباط این شاخص با انواع فعالیت‌های کارآفرینانه مورد بحث قرار گرفته است. سرانجام در این فصل، کشورها از منظر کارآفرینی در سال ۲۰۲۲ با یکدیگر مقایسه شده‌اند. در انتهای این فصل، مسئولیت اجتماعی و پایداری زیست‌محیطی کسب‌وکارها در قبال بحران کووید-۱۹ و عملکرد دولت‌ها در پایداری کسب‌وکارها در دوران پساکووید-۱۹ بررسی شده است.

فصل چهارم کتاب به تحلیل «ارزش‌های اجتماعی و خود-ادراکی کارآفرینانه در ایران و جهان» اختصاص دارد که دربرگیرنده شاخص‌هایی مانند کارآفرینی به‌عنوان گزینه شغلی مناسب، منزلت اجتماعی کارآفرینان و توجه رسانه‌ای به کارآفرینی است. در این فصل همچنین، تأثیر همه‌گیری کرونا بر الگوی نقش کارآفرینانه و نیز بر شروع یا توقف کسب‌وکارها در ایران و جهان و نیز، شاخص‌های نگرش‌های کارآفرینانه مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج این فصل نشان می‌دهد که در دوران پساکووید-۱۹ نرخ کارآفرینی به‌عنوان یک گزینه کاری خوب در ایران هرچند در مقایسه با سایر کشورها کاهش یافته ولی در کل، روندی نسبتاً صعودی داشته است. همچنین نتایج این فصل بیانگر آن است که نرخ خودکارآمدی در ایران، با شیوع کرونا کاهش یافته که منجر به کاهش قصد کارآفرینانه در کشور شده است.

فصل پنجم کتاب موضوع «فعالیت‌ها و انگیزه‌های کارآفرینانه در جهان و ایران در دوران پساکووید-۱۹» را بررسی کرده است. مطابق نتایج برنامه ۲۰۲۲ دیده‌بان جهانی کارآفرینی، نرخ کارآفرینی نوپا و تثبیت‌شده در ایران به ترتیب برابر ۱۶/۴۴ درصد و ۱۰/۷۷ درصد است، درحالی‌که نرخ کارآفرینی سازمانی ۱۸/۵۶ درصد است. همچنین در ایران تنها ۳/۹۱ درصد پاسخ‌دهندگان در کسب‌وکارهای جدید دیگران سرمایه‌گذاری غیررسمی انجام داده‌اند که کمتر از میانگین منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا (۵/۸۳) و حتی کمتر از میانگین جهانی (۴/۹۱) است.

فصل ششم به مقوله «کارآفرینی مؤثر» که شامل کارآفرینی نوآورانه، کارآفرینی بین‌المللی و کارآفرینی پُررشد می‌شود، پرداخته و سرنوشت کسب‌وکارها بعد از خروج کارآفرینان را تحلیل کرده است. مطابق این فصل، نرخ کارآفرینی نوپای نوآورانه و فناورانه در ایران به ترتیب برابر ۲/۱۱ درصد و ۷/۵۲ درصد است. همچنین نرخ کارآفرینی نوپای بین‌المللی در ایران تنها ۳/۴۴ درصد بوده است.

فصل هفتم به مبحث «کارآفرینی دیجیتالی» اختصاص دارد. در این فصل، موضوع پُراهمیت دیجیتالی شدن کسب‌وکارها در دوران پساکووید-۱۹ و به‌کارگیری فناوری دیجیتال و انتظار استفاده از آن در آینده نزدیک بررسی شده است. موضوع «کارآفرینی زنان، سن و تحصیلات کارآفرینان» در فصل هشتم این کتاب موردتوجه قرار گرفته است. علاوه بر نرخ کارآفرینی نوپای زنان و مردان، شکاف جنسیتی نسبی کارآفرینی در ایران و تأثیر حمایت‌های فرهنگی بر کارآفرینی نیز بررسی شده است. هرچند نسبت کارآفرینی نوپای زنان به مردان تا قبل از بحران کووید-۱۹ روند مثبتی را طی می‌کرد، اما با پیدایش بحران مزبور، این نسبت در برخی از کشورها از جمله ایران کاهش داشته است.

سرانجام در فصل نهم ضمن نتیجه‌گیری، «پیشنهادهای سیاستی» ارائه شده است و ضمن بحث درخصوص رویکردهای سیاست‌گذاری توسعه کارآفرینی، ۱۴ راهبرد در قالب توصیه‌های سیاستی توسعه کارآفرینی و بهبود زیست‌بوم کارآفرینی کشور ارائه گردیده است.

این کتاب از طریق فروشگاه مجازی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به نشانی <https://www.lssipub.ir> در دسترس علاقمندان قرار دارد.



برگزاری یکصد و پنجاه و دومین اجلاس هیئت‌مدیره سازمان بین‌المللی کار از ۲۸ اکتبر تا ۷ نوامبر

برای عدالت اجتماعی، تلاش‌ها برای ترویج دموکراسی‌سازی بیشتر در اداره سازمان بین‌المللی کار و مشارکت این سازمان در اجلاس جهانی آینده برای توسعه اجتماعی در سال ۲۰۲۵ بوده است.

همچنین اعضای هیئت‌مدیره در مورد اجرای قطعنامه رسیدگی به جنگ فدراسیون روسیه و اوکراین بحث و تبادل نظر داشتند. علاوه‌براین، در مورد وضعیت فلسطین در داخل تشکیلات سازمان بین‌المللی کار و حق مشارکت آن در جلسات این سازمان بحث‌هایی صورت گرفت. هیئت‌مدیره به‌عنوان بخشی از رویه‌های نظارتی سازمان بین‌المللی کار، پرونده چندین کشور از جمله بلاروس، نیکاراگوئه، ونزوئلا، بنگلادش، گواتمالا و میانمار را بررسی کرد.

سیصد و پنجاه و دومین اجلاس هیئت‌مدیره سازمان بین‌المللی کار از ۲۸ اکتبر تا ۷ نوامبر در ژنو برگزار شد. در طول این نشست، اعضا به طیف وسیعی از موضوعات مرتبط با کار پرداخته و شرایط خاص برخی از کشورها را تحت چارچوب نظارتی سازمان بررسی کردند. هیئت‌مدیره سازمان بین‌المللی کار، ارگان اجرایی این سازمان است که سه بار در سال در ماه‌های مارس، ژوئن و نوامبر برای تصمیم‌گیری در مورد سیاست‌های اجرایی سازمان بین‌المللی کار، دستورکار کنفرانس بین‌المللی کار و همچنین برنامه و بودجه این سازمان تشکیل جلسه می‌دهد.

دستورکار این جلسه هیئت‌مدیره شامل بحث‌های کلیدی در مورد برنامه راهبردی سازمان بین‌المللی کار برای سال‌های ۲۰۲۹-۲۰۲۶، پیشرفت‌های ائتلاف جهانی



به رسمیت شناختن فلسطین به عنوان یک کشور توسط هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار

قطعه‌نامه‌ای را برای پذیرش آن تأیید نکرده است. به رسمیت شناختن فلسطین به عنوان یک کشور توسط سازمان بین‌المللی کار، گامی مهم به سوی پذیرش بین‌المللی گسترده‌تر برای کشور فلسطین است. لوک ترای انگل، دبیر کل اتحادیه بین‌المللی کارگران در این زمینه اظهار داشته است: «این موضوع نشانه خوبی برای همبستگی با مردم فلسطین است که همچنان چالش‌های بزرگی را برای حقوق انسانی و کارگری خود تحمل می‌کنند. ما از همه دولت‌ها می‌خواهیم به ۱۴۶ کشوری پیوندند که پیش از این فلسطین را به عنوان یک کشور به رسمیت شناخته‌اند. جنبش جهانی اتحادیه کارگری به پذیرفته شدن فلسطین به عنوان عضوی کامل و برابر در جامعه بین‌المللی متعهد است.» وی همچنین افزود: «این اقدام سازمان بین‌المللی کار، یک حرکت سیاسی مهم در خصوص به رسمیت شناختن بین‌المللی کشور فلسطین است که گامی اساسی در جهت دستیابی به صلح پایدار است تا در امنیت کامل زندگی کنند.»

هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار در سید و پنجاه و دومین اجلاس خود که از ۲۸ اکتبر تا ۷ نوامبر ۲۰۲۴ در ژنو برگزار شد، در تصمیمی مهم، فلسطین را به عنوان یک کشور به رسمیت شناخت و وضعیت آن را از «جنبش آزادی بخش» به «دولت ناظر غیر عضو» در این سازمان تغییر داد. اتحادیه بین‌المللی کارگران همکاری نزدیکی با تشکیلات خودگردان فلسطین داشت تا این موضوع مهم را در دستور کار هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار قرار دهد. در حالی که این موضوع تغییر حقوق و امتیازات زیادی را برای فلسطین در جلسات و فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار به دنبال دارد، ولی عضویت کامل را به این کشور اعطا نمی‌کند. این تصمیم به دنبال قطعه‌نامه اخیر مجمع عمومی سازمان ملل متحد است که صلاحیت فلسطین برای عضویت در سازمان ملل را تأیید کرده و از آژانس‌های تخصصی سازمان ملل درخواست می‌نماید تا به رسمیت شناختن مشابه را در دستور کار خود قرار دهند. فلسطین خارج از عضویت رسمی سازمان بین‌المللی کار است، زیرا شورای امنیت سازمان ملل



ICA GLOBAL COOPERATIVE CONFERENCE
COOPERATIVES BUILD PROSPERITY FOR ALL
25 - 30 November, 2024, Bharat Mandapam, New Delhi, India

برگزاری کنفرانس بین‌المللی تعاون در دهلی نو در نوامبر ۲۰۲۴

سیاست توانمندسازی و اکوسیستم کارآفرینی، بازتأیید هویت تعاونی، توسعه رهبری هدفمند و ساخت آینده‌ای عادلانه، برابر و مقاوم بود.

در نهایت، کنفرانس جهانی تعاون ۲۰۲۴ اتحادیه بین‌المللی تعاون (ICA) با تصویب «برنامه عملی دهلی نو در مورد آینده تعاونی‌ها» به پایان رسید. این اعلامیه، تعهد جنبش تعاون به بیانیه مربوط به هویت تعاونی را مجدداً تأیید و حمایت خود را از دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل متحد برای توسعه پایدار اعلام کرد. یکی از نکات برجسته این کنفرانس، اعلام سال ۲۰۲۵ به‌عنوان سال بین‌المللی تعاون بود که بر نقش تعاونی‌ها در فراگیری اجتماعی، کاهش نابرابری و توسعه پایدار تأکید داشت. مدیران اتحادیه بین‌المللی تعاون (ICA) بر نیاز به اقدامات ملموس از سوی تعاونی‌ها، جامعه مدنی، دولت‌ها و کسب‌وکارها برای ایجاد جامعه‌ای عادلانه و پایدار تأکید کردند. پیشرفت این ابتکارات، مورد نظارت قرار خواهد گرفت و مقرر شد که گزارشی رسمی در مورد آن در کنگره جهانی اتحادیه بین‌المللی تعاون (ICA) در سال ۲۰۲۶ ارائه شود.

کنفرانس جهانی اتحادیه بین‌المللی تعاون (ICA) که بزرگترین گردهمایی تعاون‌گران در جهان است، در دهلی نو در هند در نوامبر ۲۰۲۴ برگزار شد. این رویداد بیش از ۱۳۰۰ نماینده از بیش از ۱۰۰ کشور جهان شامل مدیران، کارشناسان، شاغلین و حامیان تعاون را گرد هم آورد تا با پرداختن به چالش‌های جهانی مانند بی‌ثباتی اقتصادی، تغییرات اقلیمی و نابرابری، نقش حیاتی تعاونی‌ها در ساخت آینده جمعی مرفه و صلح‌آمیز را بررسی کنند. هدف این کنفرانس جهانی الهام‌بخشیدن به همکاری جهانی و ترویج تعاونی‌ها به‌عنوان نهادهای مردم‌محور و هدفمند است. در این راستا، این رویداد در میانه راه رسیدن به سال ۲۰۳۰ و اجلاس آینده سازمان ملل متحد با تمرکز بر نقش شرکت‌ها و مؤسسات تعاونی به‌عنوان شرکای کلیدی در تحقق اهداف توسعه پایدار برگزار گردید.

محور اصلی این کنفرانس، «تعاونی‌ها برای همه رفاه می‌سازند»، به‌منظور تدوین یک برنامه عملی برای تعاونی‌ها جهت تسریع اهداف توسعه پایدار، طراحی و مورد تنظیم قرار گرفته است. چهار موضوع اصلی این کنفرانس شامل

برگزاری سمپوزیوم بین‌المللی «چشم‌انداز صفر برای پایداری زنجیره‌های تأمین جهانی» در برلین در اکتبر ۲۰۲۴

در طول زنجیره‌های تأمین جهانی توسط چشم‌انداز صفر» که اخیراً در بیست‌وسومین کنگره جهانی ایمنی و بهداشت در سیدنی منتشر شد بود، دنبال شد. این راهنما بر اساس استراتژی موفق چشم‌انداز صفر ISSA است و مفهوم «بهبود ایمنی، سلامت و رفاه در محیط‌های کار» (+SHW) را برای زنجیره‌های تأمین جهانی، چنان‌که باید به آن دست یافت، تعریف می‌کند. در پایان، تعهد برلین به «چشم‌انداز صفر» در زنجیره‌های تأمین جهانی مورد تأکید قرار گرفت و نتایج و جمع‌بندی‌های سمپوزیوم ارائه شد. برخی از مهم‌ترین این نتایج به‌طور خلاصه به شرح زیر است:

- **تأکید بر «چشم‌انداز صفر»:** هدف‌گذاری برای کاهش حوادث شغلی و بهبود شرایط کاری در زنجیره‌های تأمین جهانی.
 - **تقویت همکاری بین‌المللی:** نیاز به همکاری بیشتر بین کشورها، شرکت‌ها و سازمان‌های کارگری برای بهبود ایمنی و بهداشت شغلی.
 - **استفاده از فناوری‌های نوین:** بهره‌گیری از دیجیتالی‌سازی و هوش مصنوعی برای کاهش خطرات در محیط کار.
 - **مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها:** افزایش شفافیت و پاسخگویی شرکت‌ها در قبال شرایط کار در زنجیره‌های تأمین خود.
 - **ضرورت اجرای مقررات سختگیرانه‌تر:** ایجاد چارچوب‌های قانونی قوی‌تر برای اطمینان از رعایت استانداردهای ایمنی و بهداشت.
- در آخر، این سمپوزیوم بر اهمیت اقدام هماهنگ و تعهد جهانی برای بهبود شرایط کار در زنجیره‌های تأمین تأکید کرد.

سمپوزیوم زنجیره‌های تأمین جهانی (GSC) با عنوان «چشم‌انداز صفر برای پایداری زنجیره‌های تأمین جهانی: فراتر از الزامات مربوط به انجام وظیفه قانونی» توسط انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) در تاریخ ۲۲ و ۲۳ اکتبر ۲۰۲۴ (۱ و ۲ آبان ۱۴۰۳) در شهر برلین در آلمان برگزار گردید. هدف اصلی این سمپوزیوم، گرد هم آوردن صنعتگران و سایر ذی‌نفعان برای بحث در مورد زنجیره‌های تأمین جهانی و بهبود شرایط کاری در صنایع مختلف با تأکید بر وضعیت چالش‌برانگیز نرخ بالای حوادث و بیماری‌های شغلی و ارائه رویکردهایی برای کاهش آن است. اقتصاد جهانی با سازماندهی خود از طریق زنجیره‌های تأمین بسیار پیچیده و به‌طور فزاینده بخش‌بخش شده مشخص می‌شود که از دیرباز سرتاسر جهان را دربر گرفته و سطوح واسطه‌ای مختلفی را پوشش داده است. همه چیز با فرایند تولید کشاورزی یا استخراج مواد خام آغاز می‌شود و در نهایت به فروش به مشتری ختم می‌شود. اما قیمت‌های فروش مطلوب ممکن است به قیمت شرایط کاری نامناسب با نرخ بالای حوادث و بیماری‌های شغلی برای کارگران در طول زنجیره تأمین به‌دست‌آید.

در این سمپوزیوم پانل‌های بحث و گفتگو در زمینه پیشگیری در صنایع شیمیایی، ساخت‌وساز، اطلاعات، معدن و تجارت با حضور نمایندگان صنایع و سازمان‌های مختلف برگزار شد. سخنرانان از کشورهای مختلف از جمله بنگلادش، هلند، نیجریه و سنگاپور در این رویداد حضور داشتند و به ارائه نتایج پروژه‌های بین‌المللی و راه‌حل‌های بهبود ایمنی و بهداشت در محیط کار پرداختند. بحث در مورد مواضع اولیه ذی‌نفعان با ارائه راهنمای ISSA با عنوان «بهبود ایمنی، سلامت و رفاه در محیط‌های کاری



وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مراسم بزرگداشت هفته پژوهش و فناوری در آذرماه ۱۴۰۳ تأکید کرد

مدیران اجرایی وظیفه دارند از دانش و پژوهش در اجرا استفاده کنند.

به گزارش روابط عمومی موسسه کار و تأمین اجتماعی، احمد میدری، وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی، در جشنواره بزرگداشت هفته پژوهش و فناوری با تأکید بر لزوم ارتباط نزدیک میان پژوهشگران و مجریان گفت: یکی از مهم‌ترین کارهایی که مدیران در وزارتخانه باید انجام دهند، ارتباط بیشتر و نزدیک‌تر با پژوهشگران و بهره‌گیری از دستاوردهای آنهاست. ایشان دلیل ارزش جایگاه وزارت را به تسهیلگری ارتباط بین حوزه دانش و حوزه اجرا عنوان کرد و اظهار داشت: آنچه به یادگار می‌ماند و می‌تواند زندگی ما را تغییر

بدهد میزان رشد علم و توجه به آن در اجراست. میدری با انتقاد از موانع و مشکلات پژوهش در ایران خاطرنشان ساخت: یکی از مشکلات حوزه پژوهش، جدی‌نگرفتن پژوهشگران و فعالیت‌های آنان است، هر چند، یاد پژوهشگران در جشنواره‌ها گرامی داشته می‌شود- که حقیقتاً همین هم مهم است- اما کافی نیست و باید به دنبال فراهم کردن راه‌کارهایی برای نزدیکی فاصله بین دانش و سیاست‌گذاری و اجرا باشیم. بر همین اساس، از موسسه کار انتظار دارم به موازات مسائلی که ما در وزارتخانه با آن روبرو هستیم، نشست‌های علمی- تخصصی برگزار کند تا بتوانیم از این یافته‌ها در حوزه اجرا استفاده کنیم. وزیر

تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به لزوم تعیین حداقل دستمزد طی هفته‌های آینده خاطرنشان کرد: در این ایام موضوع تعیین حداقل دستمزد مطرح است و من از همکاران تقاضا نموده‌ام که نشست‌هایی در این زمینه برگزار کنند و خوشبختانه موسسه کار و تامین اجتماعی نشست‌های خوبی را برگزار کرده است. در این نشست‌ها، پژوهشگران و متخصصان با تجربه عملی و نظری در بازار کار مطالب خوبی ارائه داده‌اند که در اختیار ذی‌نفعان قرار داده خواهد شد. وی افزود: در همین راستا در اسفند ماه سال جاری سازمان بین‌المللی کار حدود ۲۰ دوره به‌طور مجازی برگزار می‌کند و دوستان برای استفاده پژوهشگران از این دوره‌ها سازماندهی لازم را انجام خواهند داد. دکتر میدری ضمن بیان اینکه استفاده از ارتباطات بین‌المللی و دانش جهانی

در حوزه کار بسیار مهم است، تأکید کردند که مهم‌تر از این دانش، اراده مسئولین جهت بهره‌برداری از دانش در حوزه اجرایی است.

وی از کاهش دعاوی بین کارگر و کارفرما در ایران، افزایش ایمنی کار در ایران، تغییر در بازرسی‌های کار، اقتصاد غیررسمی و به رسمیت شناخته نشدن قراردادهای کارگری و کارفرمایی، نبود یک مرجع رسمی و فراگیر ثبت قرارداد به عنوان مسائل مهم وزارتخانه نام برد که می‌توان با بهره‌گیری از دانش و پژوهش‌های علمی آنها را حل کرد و امید است با ارتباط با پژوهشگران و مدیران اجرایی قدم‌های اساسی و جدی در این راه برداشته شود.



معرفی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به عنوان کارفرمای طرح پژوهشی برگزیده سال ۱۴۰۳

بدین سان، لوح تقدیر و تندیس این جشنواره به طرح «سنجش شاخص‌های ملی توسعه کارآفرینی کشور» به دکتر ابراهیم صادقی‌فر، رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، به عنوان کارفرمای طرح پژوهشی برگزیده دانشگاهی سال ۱۴۰۳ اهدا شد.

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، دفتر ارتباط با جامعه و صنعت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با هدف ارائه برنامه‌های حوزه ارتباط با جامعه و صنعت، یک نشست مشترک با مدیران و معاونان پژوهشی دستگاه‌ها در چهارمین روز از هفته پژوهش و فناوری سال ۱۴۰۳ برگزار کرد. در این نشست، مهم‌ترین فعالیت‌ها و دستاوردهای پژوهشی دستگاه‌های مختلف به صورت مستند و حضوری ارائه و از برگزیدگان این حوزه تقدیر شد.

برگزاری سلسله نشست‌های تخصصی مزد در آذرماه ۱۴۰۳



بین‌المللی کار در خصوص مزد؛ و جناب آقای دکتر علاءالدین ازوجی، رئیس دفتر اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه به موضوع تضعیف کارکرد اقتصاد سیاسی مزد و حداقل مزد در مدیریت بازار کار ایران پرداختند.

در نشست دوم به تاریخ ۱۲ آذرماه که با حضور دکتر پروانه رضایی، معاون محترم روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برگزار شد، ابتدا دکتر فاطمه عزیزخانی، پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، در مورد دستمزد منطقه‌ای و جنبه‌های مختلف آن در کشور توضیح داد. دکتر حبیب جباری، معاون امور آمایش سرزمین و توسعه منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه کشور، از تجربه حضور در هشتمین گردهمایی منطقه جنوب و جنوب غرب آسیا مربوط به کمیسیون اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد برای آسیا و اقیانوسیه (اسکاپ) در مورد پنج حوزه از منظر کار شایسته و رشد اقتصادی که در تاریخ ۱۲ تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴ در هند برگزار شده بود، گزارشی ارائه کرد. در ادامه، دکتر غلامحسین حسینی‌نیا، نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سازمان بین‌المللی کار، به ارائه

تعیین حداقل مزد به عنوان یک ابزار کلیدی در سیاست‌های بازار کار تأثیرات عمیق و گسترده‌ای بر روابط کار، سطح رفاه اجتماعی، کاهش فقر و صیانت از نیروی کار دارد. از این رو، به منظور ارائه توصیه‌های سیاستی و راه کارهای عملیاتی در این خصوص، نشست‌های تخصصی مزد طی سه جلسه در آذرماه سال ۱۴۰۳ با حضور اساتید، صاحب‌نظران، کارشناسان، شرکای اجتماعی، معاون محترم روابط کار و مدیران ذی‌ربط به صورت حضوری و مجازی توسط موسسه کار و تامین اجتماعی برگزار شد. در این جلسات ابعاد اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی و موانع و چالش‌های قانونی و حقوقی حداقل مزد مورد بحث و بررسی قرار گرفت و توصیه‌های سیاستی مرتبط ارائه شد.

در نشست اول به تاریخ ۵ آذرماه جناب آقای دکتر هاشمی‌نژاد، معاون مدیرکل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به موضوع سیر تطور حداقل دستمزد در کشور؛ جناب آقای دکتر سید مرتضی فتاحی، معاون مدیرکل روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، جبران خدمت و بیمه بیکاری به موازین

گزارشی از سازمان بین‌المللی کار پیرامون مزد و بهره‌وری پرداخت و در آخر، دکتر مجید حسین‌پور، معاون مدیر کل دفتر سیاست‌گذاری و توسعه اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، پیرامون **تحولات فناوری در بازار کار** سخن گفت.

نشست سوم در تاریخ ۱۹ آذرماه با حضور نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی برگزار شد. ابتدا، دکتر حسین راغفر، استاد دانشگاه الزهراء، با بحث پیرامون **نقش اقتصاد دیجیتال در نابرابری** از جمله دستمزد اذعان داشت که ظهور اقتصاد دیجیتال چالش‌های جدی برای بازار کار به همراه خواهد داشت. دکتر سیدحسن افتخاریان از کانون‌های کارفرمایان ایران نیز بر توجه به **کار شایسته به‌عنوان کلید تعیین حداقل مزد** و کاهش شکاف‌های اجتماعی تأکید داشت و در آخر، دکتر سمیه گل‌پور، رئیس کانون انجمن‌های صنفی کارگران، از **ضرورت اجرای دقیق ماده ۴۱ قانون کار به‌عنوان ضامن تأمین معیشت کارگران** سخن گفت.

در جمع‌بندی این سه نشست، توصیه‌های سیاستی ذیل در مورد تعیین حداقل مزد ارائه شد:

- ✓ لزوم تقویت گفتگوهای اجتماعی و فرایند سه‌جانبه‌گرایی در جهت همگرایی و هم‌افزایی در تعیین حداقل مزد (تبادل اطلاعات - مشاوره - مذاکره)؛
- ✓ ضرورت بازبینی و تجدیدنظر در نقش دولت و حد بهینه دخالت دولت در تعیین حداقل مزد؛
- ✓ توجه به کاهش اثرگذاری و اثربخشی سازوکار فعلی تعیین حداقل مزد در شرایط کنونی؛
- ✓ ضرورت تفکیک بنگاه‌های اقتصادی کاربر و سرمایه‌بر در فرایند تعیین حداقل مزد و پیشگیری از آسیب‌پذیری بنگاه‌های کاربر؛
- ✓ توجه به توسعه مشاغل غیراستاندارد و اشتغال غیررسمی و توسعه سهم بخش خدمات در اقتصاد با توجه به گسترش

فناوری‌های نوظهور و مهارت‌های نوین در تعیین حداقل مزد؛

- ✓ ضرورت پیش‌بینی سیاست‌های حمایتی برای کسب‌وکارهای کوچک و پیشگیری آسیب به پایداری کسب‌وکارهای کوچک در فرایند تعیین حداقل مزد (صندوق حمایت از مزد)؛

- ✓ باتوجه به ضرورت فراهم‌شدن الزامات نهادی، اقتصادی و اجتماعی، عدم توصیه حداقل مزد منطقه‌ای و حداقل مزد بر اساس صنایع در شرایط کنونی؛

- ✓ ارتباط مستقیم افزایش حمایت‌های اجتماعی و بهبود بهره‌وری باتوجه به مستندات تهیه‌شده در سازمان بین‌المللی کار و اسکاپ،

- ✓ توجه به معیارهای تصریح‌شده در مقاله‌نامه ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار و توصیه‌نامه ۱۳۵ علاوه بر معیارهای مورد اشاره در ماده ۴۱ قانون کار؛

- ✓ ضرورت نظارت مستمر بر سیاست‌های مزدی و ارزیابی تأثیرات آنها بر بازار کار و روابط کار؛

- ✓ طراحی سیاست‌های حداقل مزد، متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای هر بخش و مهارت‌های موردنیاز؛

- ✓ ضرورت تدوین استراتژی توسعه صنعتی به‌منظور تعیین حداقل مزد بر اساس صنایع و بهبود وضعیت نیروی کار؛
- ✓ طراحی نظام حمایتی برای مشاغل سخت و زیان‌آور به‌منظور بهبود شرایط کار و افزایش انگیزه نیروی کار همچون معادن؛

- ✓ بهره‌مندی از مشاوره و همکاری‌های فنی ILO در زمینه تدوین استانداردها، ارتقای دانش و بهبود سیاست‌های مزدی.

شایان ذکر است، فیلم کامل این نشست‌های تخصصی در کانال آپارات موسسه کار و تأمین اجتماعی به‌نشانی: <https://www.aparat.com/lssi> در دسترس است.

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 به صورت وسط‌چین در بالای جدول و عنوان سایر موارد نظیر شکل، نقشه و... در پایین آن قرار گیرد؛
- تمامی روابط و معادلات داخل متن باید به صورت قابل ویرایش 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>

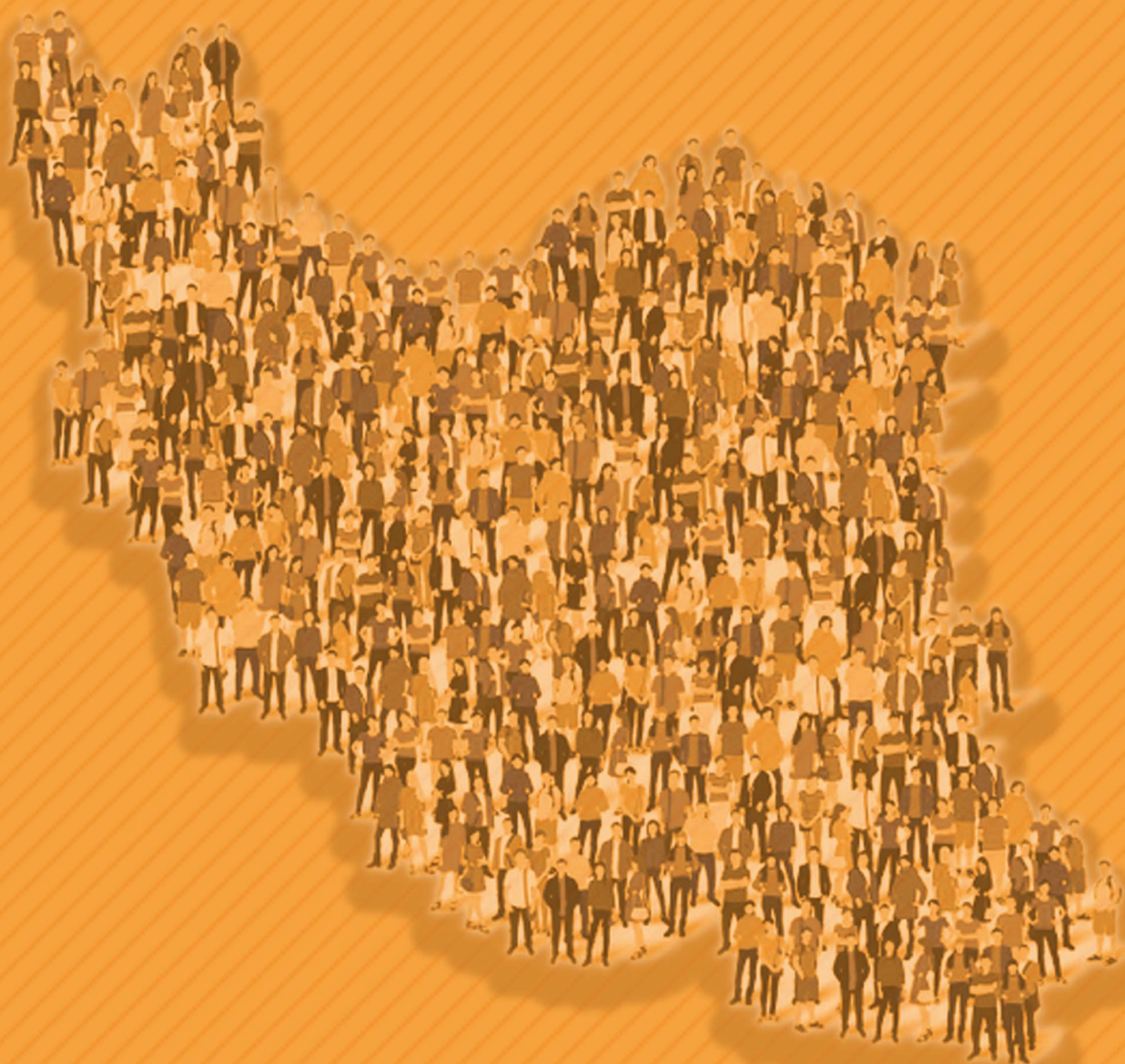
Social, Economic, Scientific

Cultural Monthly

Labour & Society

Autumn 2024

269



Website: www.lssi.ir

Email: karojamehe@lssi.ir