

ماهنامه اجتماعی،
اقتصادی، علمی و فرهنگی



۲۶۶

اردیبهشت ماه ۱۴۰۳

کار و جابا



کار و جامعه

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی
علمی و فرهنگی

شماره ۲۶۶ - اردیبهشت ماه ۱۴۰۱

صاحب امتیاز: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
مدیر مسئول: شهرام محمدی ده چشمه
دبیر تحریریه و مدیر اجرایی: پریساریاحی
ویراستار: سیدمحمدحسن مصطفوی منتظری
صفحه آرا و طراح جلد: سعیده افشین افشار

نشانی: ستارخان، سروش یکم، پلاک ۲۳ تلفن: ۵-۰۱۶۶۵۵۶۸۰۱-۶۶۵۵۶۸۱۳ کدپستی: ۱۴۵۵۹۶۳۳۱۱

Website: www.Issi.ir Email: karojamehe@Issi.ir



Ensuring safety and health at work in a changing climate

به مناسبت روز جهانی ایمنی
و بهداشت کار

حصول اطمینان از ایمنی و بهداشت کار
در تغییرات اقلیمی

۳

آسیب شناسی الگوهای توسعه
مشاغل خانگی در ایران

و پیشنهاد الگوهای نوین توسعه‌ی
کسب و کارهای خانگی برای وزارت تعاون،
کار و رفاه اجتماعی

۲۳



هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی:
چالشی برای دستور کار انسان محور؟

گزارش کار شماره ۹۵
سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۳

۱۰

۴۸

تعیین تکنیک بهینه آنالیز حوادث شغلی فاجعه‌بار

استان قزوین بر اساس مدل تلفیقی DEMATEL-ANP

۶۱

خلاصه کتاب / اقتصاد متمرکز بر انسان - استانداردهای زندگی ملتها

۶۹

کارآفرینی و توسعه اقتصادی با نگاهی به سابقه کارآفرینی در ایران

۸۶

پروژه باشگاه مدرسین / معاونت آموزشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

۹۲

تازه‌های کتاب / توسعه پایدار محلی و منطقه‌ای از نظریه تا عمل تجارب و چالش‌ها

۹۴

اخبار بین‌الملل

۹۶

اخبار داخلی



بسم الله الرحمن الرحيم

کار و تولید عناصر جداناپذیر از تمدن بشری هستند. آنچه که در عرف به گذران زندگی یا امرارمعاش شهره شده است تنها از طریق کار و تولید میسر می‌شود. از دیرباز، بشر به فراست دریافته است که ارتقای بهره‌وری در نیروی کار از طریق آموزش و انتقال تجربه و ترویج دستاوردها امکان‌پذیر است. خوشبختانه در کشور عزیزمان ایران با ۱۴ میلیون کارگر و ۶۰۰ هزار کارفرما امر خطیر تولید مداوم و پیوسته و به‌رغم دشمنان قسم‌خورده لاینقطع ادامه دارد. بی‌گمان آموزش و پژوهش در امور مربوط به این جامعه بزرگ نقش بی‌بدیلی در افزایش راندمان نیروی کار دارد. در همین راستا، از بدو فعالیت سازمان بین‌المللی کار (ILO) در تمامی کشورهای عضو، مراکز آموزشی و پژوهشی و انتشاراتی خدمات متعددی به جامعه بزرگ کارگری جهان ارائه کرده‌اند تا بتوانند مؤثرتر و کارا تر به تولید جهانی کمک کنند.

در ایران، ماهنامه «کار و جامعه» هم‌زاد با مؤسسه کار و تأمین اجتماعی فعالیت خود را آغاز کرد و سالیان طولانی برانگیزاننده حس نوستالژی در جامعه کار و تولید بود. متأسفانه مدتی این نشریه وزین منتشر نشد و مخاطبین و ذی‌نفعان را از اطلاعات موردنیاز محروم کرد. مایه بسی خوشحالی است که با همت همکارانم در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی انتشار آن از سرگرفته شد. انتظار دارم این نشریه با سابقه، مستمر انتشار یابد و جامعه کارگری و کارفرمایی کشور را از لحاظ دانستنی‌های موردنیازشان تغذیه نماید. اکنون که گروه‌های علمی آینده‌پژوهی، اقتصاد کار، حقوق و روابط کار، حفاظت و ایمنی کار و روان‌شناسی کار با مشارکت دانشگاهیان و نخبگان در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی تشکیل گردیده است، این نشریه می‌تواند پُربرتر از گذشته در ارتقای دانش جامعه کارگری و کارفرمایی و متخصصین حوزه کار و تولید مؤثر باشد. شکی ندارم که با تلاش همکارانم در مؤسسه و تشریک‌مساعی نخبگان و دانشمندان کشور، انتشار این نشریه تداوم خواهد یافت و مخاطبین پُرشمار خود را باز یابی خواهد کرد.

در جهان پیچیده امروز که پدیده‌های نوظهوری مانند متاورس و هوش مصنوعی روابط بین انسان‌ها را به کلی متحول می‌سازد، تکیه بر دانش و علم تنها راه برون‌رفت از معضلات پیچیده امروز است. اقتضای جهان قرن بیست و یکم، روابط پیچیده‌ای را بین کارگران و کارفرمایان ایجاد کرده است. نقش تشکلهای کارگری و کارفرمایی بر روابط کارگران و کارفرمایان و حقوق و اقتصاد کار، روزافزون است. این روابط در کشور ما شرایط خاص خود را دارد، علاوه بر روابط و حقوق کار، رفاه، تأمین اجتماعی و تعاون در حیطه کار تعریف می‌گردند. دامنه گسترده کار و تولید در کشور نیاز به مکتوبات مرتبط را عیان‌تر ساخته است و امیدوارم انتشار منظم و پیوسته «کار و جامعه» بتواند دانش کارگران، کارفرمایان و عامه مردم را در خصوص کار و تولید افزایش داده و نقش مؤثری در ترویج فرهنگ کار و تلاش در کشور ایفا نماید.

در پایان از حوزه معاونت پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و به‌ویژه سرکار خانم دکتر ریاحی، مدیر انتشارات مؤسسه که نقش مهمی در انتشار مجدد نشریه کار و جامعه بعد از مدت‌ها توقف داشتند سپاسگزاری می‌نمایم و توفیق همگان را در خدمت به جامعه کار و تولید کشور از درگاه خداوند کریم مسئلت دارم.

شهرام محمدی

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

و مدیرمسئول مجله کار و جامعه



International
Labour
Organization

به مناسبت روز جهانی ایمنی و بهداشت کار

حصول اطمینان از ایمنی و بهداشت کار در تغییرات اقلیمی

Ensuring safety
and health at work
in a changing climate

Global report

پریسا ریاحی

هشتم اردیبهشت‌ماه، مصادف با ۲۸ آوریل، به‌منظور ترویج پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی به‌عنوان روز جهانی ایمنی و بهداشت شغلی نام‌گذاری شده است. سازمان بین‌المللی کار به همین مناسبت در اردیبهشت‌ماه امسال گزارشی منتشر کرد که در آن به آمار حیرت‌انگیزی مبنی بر در معرض خطر بودن ۷۰ درصد از کارگران جهان به‌واسطه آثار ناشی از تغییرات اقلیمی اشاره می‌کند. متن زیر ترجمه‌ای از خلاصه اجرایی گزارش مذکور است که در آن اشاره‌ای کوتاه به محتوای گزارش و نکات کلیدی آن شده است. متن کامل گزارش سازمان بین‌المللی کار از طریق نشانی زیر قابل دستیابی است.

<https://www.ilo.org/media/536516/download>

خلاصه اجرایی

در حال حاضر، تغییرات اقلیمی تأثیرات جدی بر ایمنی و سلامت کارگران در تمام مناطق جهان دارد. کارگران از جمله افرادی هستند که بسیار در معرض خطرات تغییرات اقلیمی هستند، اما اغلب اوقات حتی در شرایط خطرناک، چاره‌ای جز ادامه کار ندارند. برای همگام شدن با خطرات در حال تحول ناشی از تغییرات اقلیمی که منجر به صدمات و مرگ‌ومیر کارگران می‌شوند، توصیه‌های حفاظتی ایمنی و بهداشت شغلی (OSH) ارائه شده است.

توسعه و اجرای اقدامات کارآمد کاهنده و تطبیق‌دهنده به‌منظور محافظت از کارگران، نیاز به همکاری در سطح جهانی دارد. سازمان بین‌المللی کار (ILO) بیش از ۴۰ استاندارد را به طور خاص برای ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تهیه کرده است که برای مقابله با اثرات تغییرات اقلیمی بر جوامع، کارگران و شرکت‌ها راه‌حل‌های سیاستی ارائه می‌دهند. علاوه بر آنها، دستورالعمل‌های «گذار عادلانه به سمت اقتصاد و جوامع پایدار زیست‌محیطی برای همه» نیز از طریق حمایت از کارگران و کارفرمایان طی دوران گذار به اقتصاد کم‌کربن، به ترویج محیط کار ایمن و سالم کمک می‌کنند [۱].

در ژوئن ۲۰۲۳، طی اجلاس بین‌المللی کار از کشورها خواسته شد تا برای تمامی کارگرانی که تحت تأثیر مخاطرات مربوط به آب‌وهوا و رویدادهای شدید اقلیمی قرار دارند، اقدامات ایمنی و بهداشت شغلی را اجرا کنند. در همین اجلاس از سازمان بین‌المللی کار نیز خواسته شد تا یک نشست سه‌جانبه را با موضوع ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در شرایط وقوع رویدادهای اقلیمی شدید و تغییر الگوهای اقلیمی برگزار کند. گزارش حاضر حاوی شواهد مهمی در رابطه با شش تأثیر کلیدی تغییرات اقلیمی بر ایمنی و بهداشت حرفه‌ای است که به دلیل شدت و میزان تأثیرات بر کارگران انتخاب شده‌اند: گرمای بیش از حد؛ تابش نور

فرابنفش خورشیدی (UV)؛ رویدادهای شدید اقلیمی؛ آلودگی هوای محیط کار؛ بیماری‌های منتقله توسط ناقل جاندار؛ و مواد شیمیایی کشاورزی.

نکات کلیدی گزارش

میلیاردها کارگر در معرض خطرات ناشی از تغییرات آب‌وهوایی قرار دارند.

کارگران حوزه‌های مختلفی در معرض این خطرات هستند، اما برخی از آنها، مانند کارگران کشاورزی و سایر کارگرانی که در فضای باز و در گرما کارهای سنگین انجام می‌دهند، به طور ویژه در معرض خطر هستند.

- شواهد زیادی که نشان‌دهنده ارتباط شرایط بهداشتی کارگران با تغییرات اقلیمی است وجود دارد، از جمله سرطان، بیماری‌های قلبی عروقی، بیماری‌های تنفسی، اختلال عملکرد کلیه و شرایط سلامت روان و بسیاری دیگر.
- هر ساله حدود ۲۲/۸۵ میلیون صدمه شغلی، ۱۸۹۷۰ مرگ و ۲/۰۹ میلیون سال زندگی همراه با ناتوانی تعدیل‌شده^۱ (شاخص دالی، DALYs) تنها به گرمای بیش از حد نسبت داده می‌شوند. هزاران نفر دیگر در اثر مسمومیت با آفت‌کش‌ها (بیش از ۳۰۰۰۰۰ نفر)، آلودگی هوای محیط کار (بیش از ۸۶۰۰۰۰ نفر)، اشعه UV خورشیدی (بیش از ۱۸۹۶۰ نفر به دلیل سرطان غیرملانومی پوست) و بیماری‌های منتقله توسط ناقل جاندار^۲ (بیش از ۱۵۱۷۰ نفر) جان خود را از دست می‌دهند [۲، ۳].
- بسیاری از کشورها قوانین جدیدی را برای رسیدگی به گرمای بیش از حد در محیط کار اعمال کرده‌اند.

1. Disability-Adjusted Life Years

2. Vector-borne diseases

راهبردهای کاهشنده تأثیرات اقلیمی کمک کنند.

- شواهد علمی در مورد تأثیر تغییرات اقلیمی بر ایمنی و بهداشت شغلی در بسیاری از مناطق بحرانی، محدود است. لازم است تحقیقات بیشتری برای هدایت سیاست‌گذاری و پاسخ به تغییرات در این مناطق انجام شود؛ انتقال دانش از طریق آموزش ذی‌نفعان نیز ضروری است.

- تغییر جهت سریع به سمت فناوری‌های سبز و پایدار ممکن است چالش‌های جدیدی برای ایمنی و بهداشت شغلی ایجاد کند؛ به‌ویژه اگر اجرای مقررات حفاظتی ایمنی و بهداشت شغلی مطلوب نباشد. به‌عنوان مثال، پنل‌های خورشیدی، لامپ‌های فلورسنت فشرده و باتری‌های لیتیوم-یون حاوی مواد شیمیایی سمی هستند که برای سلامتی کارگران خطرناک هستند.

این قوانین در درجه اول شامل اعمال محدودیت در خصوص حداکثر دما و همچنین دستورالعمل‌هایی برای اقدامات تطبیق‌دهنده در سطح محیط کار می‌شود. برای سایر تغییرات اقلیمی، مقررات حفاظت از کارگران در دل مقررات موجود ایمنی و بهداشت حرفه‌ای یا محیط‌زیست قرار گرفته و از آن طریق اعمال می‌شوند.

- محتوای قوانین و مقررات کشورها با یکدیگر متفاوت است؛ اما معمولاً شامل نظارت پزشکی، فهرست بیماری‌های شغلی، محدودیت در معرض قرارگیری شغلی^۱ (OELs)، آموزش و اطلاعات، ارزیابی ریسک و اقدامات پیشگیرانه در محل کار می‌شوند.

- به دلیل تطور و تشدید مخاطرات تغییرات اقلیمی، ارزیابی مجدد قوانین موجود یا تدوین مقررات و دستورالعمل‌های جدید ضروری است. برخی از جوامع کارگری که در برابر اثرات تغییرات اقلیمی آسیب‌پذیری بیشتری دارند ممکن است به حمایت‌های اضافی نیاز داشته باشند.

- گفت‌وگوی اجتماعی بین دولت‌ها و شرکای اجتماعی آنها برای اطمینان از عملی و مؤثر بودن سیاست‌ها در سطح محیط کار ضروری است.

- سیاست‌ها و برنامه‌های ایمنی و بهداشت شغلی ادارات دولتی مختلف باید با هم هماهنگ شوند تا نسبت به انسجام سیاست‌ها اطمینان حاصل شود. به‌عنوان مثال، ادغام طرح‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در پویش‌های بهداشت عمومی می‌تواند اقدام مفیدی باشد.

- محیط‌های کاری، علاوه بر تطبیق با تأثیرات تغییرات اقلیمی که در این گزارش ذکر شده است، می‌توانند با استفاده از اقداماتی نظیر بهبود بهره‌وری انرژی به

1. Occupational Exposure Limits

تغییرات اقلیمی و ریسک‌های مرتبط با محیط زیست	نمونه‌هایی از کارگران در معرض ریسک زیاد	تأثیرات اولیه بر سلامتی	میزان مواجهه مشاغل در سطح جهان	تأثیرات مرتبط با کار بر سلامتی	اقدامات مناسب و پیشرفت‌های انجام شده
<p>۱. گرمای بیش از حد</p> 	<p>کارگران حوزه‌های کشاورزی، کالاهای خدمات زیست‌محیطی (مدیریت منابع طبیعی)، ساخت‌وساز، جمع‌آوری زباله، تعمیرات اضطراری، حمل‌ونقل، گردشگری و ورزش.</p>	<p>استرس در اثر گرما، گرم‌زدگی، رابدومیولیز، ایست قلبی ناشی از گرما، کرامپ گرمایی، عرق‌سوز، بیماری قلبی عروقی، آسیب حاد کلیه، بیماری مزمن کلیوی، آسیب فیزیکی.</p>	<p>سالانه، حداقل ۲/۴۱ میلیارد کارگر در معرض گرمای بیش از حد قرار می‌گیرند.</p>	<p>سالانه، ۲۲/۸۵ میلیون آسیب شغلی، ۱۸۹۷۰ مرگ مرتبط با کار و ۲/۰۹ میلیون سال زندگی همراه با ناتوانی (شاخص دالی) ناشی از گرمای بیش از حد است.</p>	<p>قوانین عمومی ایمنی و بهداشت شغلی معمولاً شامل اقدامات اساسی برای محافظت از کارگران در برابر گرمای شدید هستند. با این حال، در بسیاری از کشورها قوانین و مقررات جدیدی که بسیار جامع‌تر هستند، به‌عنوان پاسخ خاص به گرمای بیش از حد اجرا می‌شود. این مقررات جدید معمولاً شامل اعمال محدودیت برای حداکثر دمای محیط کاری، و دستورالعمل‌هایی برای اقدامات تطبیقی هستند. هم‌راستا با فهرست بیماری‌های شغلی سازمان بین‌المللی کار، تعدادی از کشورها بیماری‌های ناشی از گرمای بیش از حد را در زمره عناوین بیماری‌های شغلی قرار داده‌اند. اقدامات حفاظتی ساده و مبتنی بر شواهد در محیط کاری شامل خوگیری^۱ (هم‌هوایی)، خودمراقبتی^۲، آب‌پوشی^۳، خودکارسازی و پوشش مناسب است.</p>
<p>۲. اشعه ماورای بنفش UV</p> 	<p>کارگران فضای باز، شامل حوزه‌های ساخت‌وساز و کشاورزی، نجات‌غریق، کارگران برق، باغبان‌ها، کارگران پُست و کارگران باراندازها.</p>	<p>آفتاب‌سوختگی، تاول‌های پوستی، آسیب حاد چشم، ضعف سیستم ایمنی، ناخنک چشم، آب‌مروراید، سرطان پوست.</p>	<p>سالانه، ۱/۶ میلیارد کارگر در معرض اشعه ماورای بنفش خورشید قرار می‌گیرند [۴].</p>	<p>سالانه، بیش از ۱۸۹۶۰ مرگ مرتبط با کار، تنها به دلیل سرطان پوست غیرملانومی است [۴].</p>	<p>برخی از قوانین عمومی ایمنی و بهداشت شغلی به محافظت از کارگران در برابر تابش‌های غیر یوننده^۴، از جمله اشعه ماورای بنفش خورشید اشاره دارند. هرچند، قوانین خاص‌تر معمولاً بر تابش‌های یوننده یا تابش‌های مصنوعی متمرکز می‌کنند و تابش‌های ماورای بنفش خورشیدی را در نظر نمی‌گیرند. هم‌راستا با فهرست بیماری‌های شغلی سازمان بین‌المللی کار، تعدادی از کشورها بیماری‌های ناشی از اشعه ماورای بنفش خورشید را در زمره عناوین بیماری‌های شغلی ملی خود قرار داده‌اند. اقدامات حفاظتی ساده در مکان کاری شامل وسایل حفاظت فردی PPE، ضدآفتاب و مکان استراحت سایه‌دار است.</p>

تغییرات اقلیمی و ریسک‌های مرتبط با محیط‌زیست	نمونه‌هایی از کارگران در معرض ریسک زیاد	تأثیرات اولیه بر سلامتی	میزان مواجهه مشاغل در سطح جهان	تأثیرات مرتبط با کار بر سلامتی	اقدامات مناسب و پیشرفت‌های انجام شده
<p>۳. رویدادهای آب و هوایی شدید</p> 	<p>کارکنان حوزه پزشکی، آتش‌نشانان، سایر کارکنان اورژانس و حوادث اضطراری، کارگران ساختمانی درگیر در عملیات پاک‌سازی، کارگران حوزه‌های کشاورزی و ماهیگیری</p>	<p>تأثیرات مختلف.</p>	<p>داده‌ها محدود هستند</p>	<p>از ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۹، ۲/۰۶ میلیون مرگ به‌واسطه مخاطرات اقلیمی و مخاطرات مرتبط با آب (محدود به مواجهات شغلی نیست) گزارش شده است [۵].</p>	<p>شمار قوانینی که از کارگران در برابر تأثیرات رویدادهای اقلیمی شدید محافظت می‌کنند، اندک است. برخی از قوانین عمومی ایمنی و بهداشت شغلی به لزوم طرح‌های واکنش اضطراری برای موقعیت‌های بحرانی که شامل بلایای طبیعی نیز می‌شود، اشاره دارند؛ اما این طرح‌ها بسیار گسترده بوده و برای رفع چالش‌های جدید کارایی لازم را ندارند. در موارد معدودی، مقررات جدیدی به‌عنوان پاسخ به یک موضوع خاص، مانند آتش‌سوزی در جنگل، تدوین شده است. پیشگیری، آماده‌سازی و پاسخ به شرایط اضطراری از اجزای حیاتی نظام مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی در سطح ملی هستند.</p>
<p>۴. آلودگی هوا در محیط کار</p> 	<p>تمام کارکنان، با تمرکز بر کارگران فضای باز، کارگران حمل‌ونقل و آتش‌نشانان.</p>	<p>سرطان (ریه)، بیماری‌های تنفسی، بیماری‌های قلبی عروقی.</p>	<p>ریسک قرارگیری در معرض آلودگی هوا برای ۱/۶ میلیارد کارگر فضای باز در حال افزایش است.</p>	<p>سالانه ۸۶۰۰۰۰ مرگ مرتبط با کار، ناشی از آلودگی هوا (فقط کارگران فضای باز) [۶].</p>	<p>اقدامات برای کاهش آلودگی هوا عمدتاً با اقدامات کاهنده تغییرات اقلیمی یا سیاست‌های بهداشت عمومی ادغام می‌شوند. قوانین ایمنی و بهداشت شغلی همیشه به کیفیت هوا توجه دارند؛ اما بیشتر به جلوگیری از گردوغبار و دود در تأسیسات داخلی پرداخته و کمتر به محیط‌های کاری فضای باز توجه می‌کنند. OEL (محدودیت‌های در معرض قرارگیری) برای برخی از آلاینده‌های هوا وجود دارد، اما باز هم عمدتاً در رابطه با کار در داخل ساختمان است. کنترل‌های مهندسی (مثل دستگاه‌های تهویه مناسب) معمولاً در فضای باز قابل اجرا نیستند؛ اما کنترل‌های اداری مانند چرخش شغلی، می‌توانند مؤثر باشند.</p>

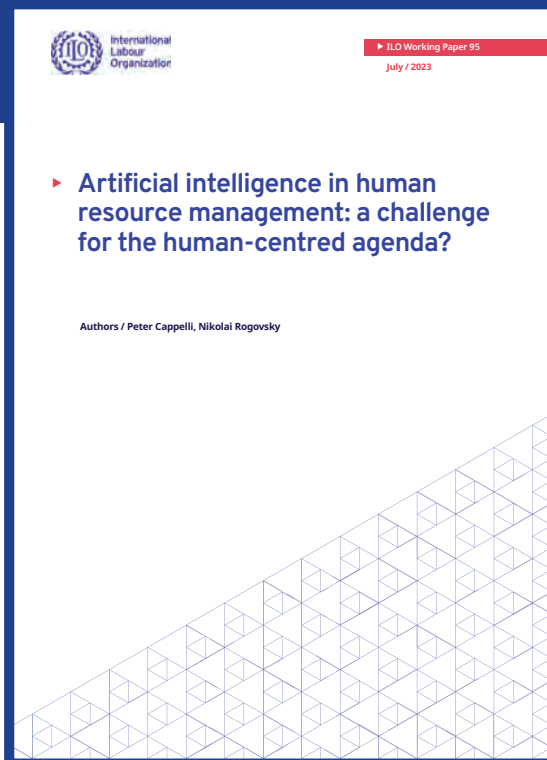
تغییرات اقلیمی و ریسک‌های مرتبط با محیط‌زیست	نمونه‌هایی از کارگران در معرض ریسک زیاد	تأثیرات اولیه بر سلامتی	میزان مواجهه مشاغل در سطح جهان	تأثیرات مرتبط با کار بر سلامتی	اقدامات مناسب و پیشرفت‌های انجام شده
<p>۵. بیماری‌های منتقله توسط ناقل جاندار</p> 	<p>کارگران فضای باز از جمله کشاورزان، جنگلبانان، پارکبانان، باغبانان، نقاشان، سقف‌سازها، سنگ‌فرش‌کن‌ها، کارگران ساختمانی، آتش‌نشانان و غیره.</p>	<p>بیماری‌هایی مانند مالاریا، بیماری لایم، تب دنگی، تب حلزون، سالک، بیماری شاگاس، تریپانوزومیازیس آفریقایی (بیماری خواب) و غیره</p>	<p>داده‌ها محدود هستند</p>	<p>سالانه بیش از ۱۵۱۷۰ مرگ مرتبط با کار، ناشی از بیماری‌های انگلی و منتقله توسط ناقل جاندار است.</p>	<p>در مواردی که قوانین حفاظت از کارگران در برابر بیماری‌های منتقله وجود داشته باشند، عمدتاً در قوانین پوشش خطرات بیولوژیکی گنجانده شده‌اند. بیماری‌های ناشی از مخاطرات بیولوژیکی اغلب در فهرست بیماری‌های شغلی قابل توجه ذکر می‌شوند؛ اما بیماری‌های منتقله از طریق ناقل جاندار همیشه در این فهرست قرار نمی‌گیرند. تحقیقات بسیار محدودی در مورد اقدامات حفاظتی مخصوص کارگران در این زمینه انجام شده است.</p>
<p>۶. مواد شیمیایی کشاورزی</p> 	<p>کارگران کشاورزی، کشت‌ورز، صنایع شیمیایی، جنگلداری، فروش سموم، فضای سبز و کنترل ناقل جاندار.</p>	<p>مسمومیت، سرطان، سمیت عصبی (نوروتوکسین)، اختلال غدد درون‌ریز، اختلالات تولیدمثل، بیماری قلبی، عروقی، بیماری انسداد مزمن ریه (COPD)، سرکوب سیستم ایمنی.</p>	<p>ریسک قرارگیری در معرض مواد شیمیایی کشاورزی برای تعداد قابل توجهی از ۸۷۳ میلیون کارگری که در حوزه کشاورزی به کار مشغول‌اند، در حال افزایش است.</p>	<p>سالانه بیش از ۳۰۰۰۰۰ مرگ ناشی از مسمومیت با آفت‌کش‌ها است [۳].</p>	<p>نمونه‌های متعددی از قوانین ملی که تولید، ذخیره‌سازی، استفاده و دفع ایمن مواد شیمیایی کشاورزی را پوشش می‌دهند، وجود دارد. برخی از کشورها مسائل بهداشتی مرتبط با آفت‌کش‌ها را در فهرست بیماری‌های شغلی ذکر کرده‌اند. مقررات اندکی در مورد OEL (محدودیت‌های در معرض قرارگیری) وجود دارد و تا به امروز هیچ فهرست هماهنگ و مورد توافق بین‌المللی از آفت‌کش‌های بسیار خطرناک (HHP) ارائه نشده است.</p>

1. acclimatization
2. self-pacing
3. hydration
4. non-ionizing radiation

- [1] ILO. Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All. 2005. Available from:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf.
- [2] ILO. New Legislation in Qatar Provides Greater Protection to Workers from Heat Stress. News. 2021, May. Available from:
https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/qatar-office/WCMS_794475/lang--en/index.htm.
- [3] Jørs E, Neupane D, London L. Pesticide Poisonings in Low- and Middle-Income Countries. Environmental Health Insights [Internet]. 2018 Jan 1;12:117863021775087. Available from:
<http://dx.doi.org/10.1177/1178630217750876>
- [4] Pega F, Momen NC, Streicher KN, Leon-Roux M, Neupane S, Schubauer-Berigan MK, et al. Global, regional and national burdens of non-melanoma skin cancer attributable to occupational exposure to solar ultraviolet radiation for 183 countries, 2000–2019: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. Environment International [Internet]. 2023 Nov;181:108226. Available from:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.envint.2023.108226>
- [5] WMO. WMO atlas of mortality and economic losses from weather, climate and water extremes (1970-2019). 2021. Available from:
<https://library.wmo.int/viewer/57564/?offset=#page=1&viewer=picture&o=bookmarks&n=0&q=>
- [6] Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review. 2021. Available from:
http://www.ilo.org/global/topics/safety-andhealth-at-work/resources-library/publications/WCMS_811455/lang--en/index.htm

هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی:

چالشی برای دستور کار انسان محور؟



گزارش کار شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۳

پیتر کاپلی، نیکولای روگوفسکی

مترجم: پرهام رضایی نسب

چکیده

دستور کار انسان محور سازمان بین‌المللی کار، نیازها، آرمان‌ها و حقوق همه مردم را در کانون سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی قرار می‌دهد. در سطح سازمان، این رویکرد مستلزم مشارکت گسترده کارکنان به‌عنوان عوامل قدرتمند رشد بهره‌وری است؛ اما اجرای آن در محل کار، ممکن است به‌واسطه به‌کارگیری هوش مصنوعی در حوزه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی به چالش کشیده شود. سازمان‌ها اشتیاق زیادی در استفاده از هوش مصنوعی و فناوری‌های نوین در بخش‌هایی از منابع انسانی دارند، در حالی که اغلب درک درستی از تأثیرگذاری چنین نوآوری‌هایی بر نیروی کار نداشته یا به آن اولویت نمی‌دهند. در این مقاله مشخص می‌شود که چه زمانی و در کجا استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی باید تشویق شود و در کجا احتمالاً استفاده از آن مشکلات بیشتری را ایجاد می‌کند.

معرفی

توسعه پایدار، موضوع اصلی مباحث ملی و بین‌المللی در مسائل مرتبط با توسعه است. سازمان بین‌المللی کار^۱ پایداری در سطح سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: «راه‌اندازی کسب‌وکار به‌منظور رشد و کسب سود و شناخت تمایلات اقتصادی و اجتماعی افراد داخل و خارج سازمان که شرکت به آنها وابسته است و همچنین تأثیر آن بر محیط‌زیست» [۱]. برطبق این تعریف، کسب‌وکارهای پایدار باید نوآوری کنند، فناوری‌های سازگار با محیط‌زیست را به‌کارگیرند، به توسعه مهارت‌ها و منابع انسانی بپردازند و بهره‌وری را برای رقابت در بازارهای ملی و بین‌المللی افزایش دهند [۱].

در اعلامیه صدمین سالگرد سازمان بین‌المللی کار، بر نقش «بنگاه‌های اقتصادی پایدار به‌عنوان مولدهای اشتغال و مروج نوآوری و کار شایسته» اشاره، و بر «حمایت از بخش خصوصی به‌عنوان عامل اصلی این نقش» تأکید می‌شود. رشد اقتصادی و اشتغال‌زایی به‌منظور ارتقای زمینه‌ای مناسب برای کارآفرینی و خلق شرکت‌های پایدار در جهت تحقق کار شایسته، اشتغال مولد و بهبود استانداردهای زندگی برای همه، مستلزم ایجاد محل کار پر بازده و شرایط مولد و سالم کار برای دستیابی به این هدف حیاتی است [۲].

سازمان بین‌المللی کار در رابطه با بهره‌وری در هر دو سطح کلان و خرد، رویکرد «راه بلند»^۲ را پیشنهاد می‌کند که به دنبال افزایش کارایی و بهره‌وری از طریق شرایط کاری بهتر و احترام کامل به حقوق نیروی کار است؛ در مقابل، رویکرد «راه کوتاه»^۳، شامل استثمار نیروی کار است. «راه بلند» بخش مهمی از دستورکار انسان‌محور سازمان بین‌المللی کار است که در اعلامیه صدمین سالگرد سازمان برای آینده کار نیز توضیح داده شده است.

1. ILO
2. High road
3. Low road

در گزارش «کار برای آینده‌ای روشن - کمیسیون بین‌المللی آینده کار»^۴، رویکرد توجه به «حقوق کارگران، نیازها، آرمان‌ها و حقوق همه مردم در کانون سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی» [۲] و نیز «سرمایه‌گذاری برای توانایی‌های مردم، نهادهای کار و کار شایسته و پایدار» [۳] در نظر گرفته شده است.

هدف از نگارش این مقاله، بررسی زمان و چگونگی استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی است؛ و اینکه چه زمانی تأثیر آن بر عملکرد سازمانی و فردی، مثبت یا منفی بوده و یا به‌درستی قابل تشخیص نیست.

ما با نگاهی به اصول و رویکردهای راه بلند-راه کوتاه و چگونگی ارتباط این اصول با استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی شروع کرده، سپس به‌طور خاص، به مزایا و معایب استفاده از هوش مصنوعی در محیط کار با تمرکز بر بخش‌های منابع انسانی مانند استخدام و سازماندهی کار توجه می‌کنیم و با یک مرور مختصر از برخی سیاست‌های احتمالی در رابطه با چالش‌های مرتبط با هوش مصنوعی و سایر مسائل فناوری، مقاله را به پایان می‌رسانیم.

۱. اصول «راه بلند»

از زمان مطالعات وسترن الکتریک^۵ که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ انجام شد، سال به سال، شواهدی در مورد مزایای جدی گرفتن مدیریت کارکنان جمع‌آوری شده است. اگر مراقب کارکنان باشید و به منافع آنان توجه کنید، آنان نیز به منافع کارفرما توجه خواهند کرد. توانمندسازی کارکنان برای تصمیم‌گیری، از دوایر کیفیت گرفته تا تولید ناب، باعث چابکی سازمان و بهبود عملکرد و کیفیت می‌شود.

در دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ داگلاس مک‌گرگور^۶

4. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work
5. Western Electric
6. Douglas McGregor

محل کار^۳ و جابه‌جایی کارکنان، کمک کرده و عدم تعادل در خطوط تولید را کم می‌کند (جایی که کار در یک خط انباشته می‌شود؛ در حالی که سایر کارگران بیکارند)». همچنین باعث کاهش گردش کارکنان و بهبود بهره‌وری فردی و سازمانی می‌شود.

یکی از معتبرترین مطالعات انجام شده [۵]، نشان می‌دهد سازمان‌هایی که رتبه‌بندی «بهترین مکان‌ها برای کار» را انجام می‌دهند، ارزش سهام چنین شرکت‌هایی را در سال‌های آینده، بالاتر از پیش‌بینی برآورد کرده‌اند. یک مطالعه دیگر نیز عملکرد مشابهی را برای شرکت‌هایی که از یکپارچگی مدیریتی و اخلاقیات بالاتری برخوردار هستند، نشان می‌دهد [۶]. نتایج یک مطالعه جهانی دیگر نشان می‌دهد شرکت‌هایی که از مدیریت بهتری (به خصوص در منابع انسانی) برخوردارند، عملکرد مناسبی در ابعاد گسترده اقتصادی دارند [۷].

البته هیچ‌یک از موارد فوق به این معنی نیست که ارزیابی عملکرد کارکنان، تعیین استاندارد برای تلاش‌های کاری آنها و پاداش و تنبیه کاربردی ندارد؛ اما با این حال، فقط تکیه به این موارد کافی نیست.

در عین حال، توجه به این نکته حائز اهمیت است که رویکرد «راه کوتاه»، حداقل در کوتاه مدت، به مدیریت سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا عملکرد اقتصادی (اما نه پیامدهای اجتماعی) را با روش‌های مقدماتی و ساده بهبود بخشند. در کشورها و بخش‌هایی که استانداردها و قوانین کار همیشه رعایت نمی‌شوند و کارکنان اغلب فاقد نماینده یا سازماندهی هستند، رویکرد «راه کوتاه» نسبت به بهره‌وری هنوز رایج است. شاید به این دلیل که برای مدیریت، ساده‌تر بوده یا برای دیدگاه آنها که تمرکز بر نقش‌ها دارد، جذاب‌تر است. با این حال، همان‌طور که در ادامه اشاره خواهیم کرد،

3. ILO. Looking Back to Look Forward – Impact Evaluation of ILO SCORE Training in Peru. ILO SCORE Impact Study. 2020 August.

ادبیات در حال توسعه در مورد اثربخشی شیوه‌های مدیریت را به‌عنوان «نظریه Y» توصیف کرد و آن را با «نظریه X» که صرفاً کارکنان را بخشی از عوامل تولید (مانند مصالح و مواد خام) می‌داند، مقایسه کرد [۴]. رویکرد مدیریت علمی فردریک تیلور^۱ احتمالاً مبدع دیدگاه پیچیده‌ای از نظریه X است که ریشه در یک تصور ساده و محافظه‌کارانه مبنی بر این دارد که کارکنان عمدتاً انگیزه پول دارند و باید به آنان گفت که چه چیزی باید انجام شود و در صورت عدم توجه دقیق، از مسئولیت‌شانه خالی می‌کنند. تئوری Y این فرض پیچیده‌تر اما دقیق‌تر را دارد که کارکنان انگیزه‌های متنوع زیادی دارند و اگر به‌درستی مدیریت شوند، کار مناسب و مطلوبی را برای کارفرما انجام می‌دهند، حتی اگر پاداش‌ها و تنبیه‌ها مالی نباشد. تجسم معاصر نظریه X و Y با چند تغییر و تعبیر جدید، ایده «راه بلند» برای اعمال نظریه Y و «راه کوتاه» برای نظریه X است.

در دهه‌های اخیر، شواهدی در مورد مزایای رویکرد نظریه Y در جدی گرفتن مدیریت کارکنان جمع‌آوری شده، و اساسی‌ترین عنصر آن، تعامل متقابل است. اگر کارفرمایان به منافع کارکنان خود اهمیت دهند، کارمندان نیز به نوبه خود، به منافع کارفرمایان توجه خواهند کرد.

اطلاعات سازمان بین‌المللی کار از برنامه‌های «کار بهتر و پایداری شرکت‌های رقابتی و مسئولیت‌پذیر»^۲، نشانه‌هایی از اثرات مثبت چنین رویکردی ارائه می‌کند و نشان می‌دهد که «همکاری بهینه شده در محل کار، حمایت مؤثر از کارگران، مدیریت کیفیت، تولید پاک، مدیریت منابع انسانی، ایمنی و بهداشت شغلی و همچنین آموزش مهارت‌های نظارتی به‌ویژه در میان سرپرستان زن» همگی باعث افزایش بهره‌وری می‌شوند. علاوه بر این، «مدیریت مؤثر، به کاهش حوادث در

1. Frederick Taylor
2. ILO/International Finance Corporation. Better Work. Sustaining competitive and responsible Enterprises (SCORE).

رویکرد «راه کوتاه» حتی در پیچیده‌ترین قسمت اقتصادهای پیشرو جهان نیز در حال تجدید حیات است.

۲. بازگشت نظریه X با استفاده از هوش مصنوعی

استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی، می‌تواند چالشی برای برنامه‌انسان محور سازمان بین‌المللی کار باشد. در حالی که شرکت‌ها مشتاقانه از به‌کارگیری فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی در حوزه‌های مختلف منابع انسانی استقبال می‌کنند، درک آنها از تأثیر چنین نوآوری‌هایی بر نیروی کار یا ناقص است یا به‌عنوان یک اولویت در نظر گرفته نمی‌شود [۸].

بسیاری از شرکت‌ها هم در کشورهای در حال توسعه و هم در کشورهای توسعه‌یافته در حال جایگزینی رویکرد توانمندسازی کارکنان با رویکرد «بهینه‌سازی» هستند. در این رویکرد، کارشناسان با توسعه الگوریتم‌های مرتبط با هوش مصنوعی در تصمیم‌گیری‌های سازمان دخالت می‌کنند. به نظر می‌رسد رویکرد «بهینه‌سازی» برای بسیاری از مدیران جذاب باشد؛ زیرا کارآمدتر است. در نتیجه، توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک عامل مهم در بهره‌وری، نادیده گرفته می‌شود [۹].

به‌کارگیری علم داده و افزایش قدرت رایانه‌ها، تعداد زیادی برنامه کاربردی در مسائل مرتبط با نیروی کار ایجاد کرده است. در واقع، آنها تقریباً برای هر مسئله منابع انسانی، راه حل ارائه می‌دهند و تصمیم‌گیری را از کارکنان و سرپرستان آنها گرفته و به نرم‌افزارها و درنهایت، فروشنده‌ها و برنامه‌نویسان آنها می‌سپارند تا به مشکلات منابع انسانی پاسخ دهند. در سال ۲۰۲۰، ۲۸ درصد از کارفرمایان ایالات متحده گزارش دادند که از ابزارهای علم داده برای «جایگزینی وظایف مسئول استخدام در تعیین شغل و مدیریت عملکرد» استفاده می‌کنند و ۳۹ درصد هم قصد داشتند که سال آینده این کار را انجام دهند [۱۰].

استفاده از هوش مصنوعی در قالب علم داده در مدیریت نیروی کار فی‌نفسه چیز بدی نیست و مانند کاربرد هوش مصنوعی در سایر زمینه‌ها، ممکن است به ما کمک کند تا به سؤالاتی پاسخ دهیم که قبلاً جوابی برای آنها نبوده است؛ به‌عنوان مثال، توصیه به کارکنان در خصوص مسیرهای شغلی ممکن را می‌توان با الگوریتم‌های یادگیری ماشینی بر اساس آنچه در گذشته برای سایر کارکنان صورت گرفته طراحی کرده و بهترین مسیر را پیشنهاد دهیم. مشاوره دقیق در خصوص مسائلی مانند این مورد، تاکنون در دسترس نبوده است. همچنین این موضوع که تصمیماتی که در حال حاضر توسط مدیران و سرپرستان گرفته می‌شود، اغلب به دلیل ذهنیت و جهت‌گیری آنان بسیار ضعیف است، کار را برای استفاده از علم داده آسان‌تر می‌کند. به‌عنوان مثال، در موضوع استخدام، الگوریتم‌های مرتبط با داده، بهتر و راحت‌تر از مسئولان استخدام، که آموزشی در این زمینه ندیده و تصمیمات خود را عمدتاً بر اساس نظرات ذهنی اتخاذ می‌کنند، عمل می‌نمایند. به‌طور کلی، کاهش رشد بهره‌وری در اکثر کشورهای صنعتی - حداقل تا حدی - به دلیل عدم سرمایه‌گذاری در نرم‌افزارها است که با هزینه کمتری، وظایف کارکنان را انجام می‌دهند. به‌عنوان مثال، یک کارفرمای بزرگ را در نظر بگیرید که هر ساله، هزاران درخواست شغلی دریافت می‌کند؛ اگر مجبور باشد به جای استفاده از برنامه، طبقه‌بندی درخواست‌ها را به صورت سنتی انجام دهد، چه هزینه‌ای باید بپردازد. به‌طور کلی، مسئله این است که بدانیم استفاده از فنون هوش مصنوعی چه زمانی مفید است (یعنی مشکلات را حل کرده و وظایف را بهتر از انسان‌ها انجام می‌دهد) و در کجا نتیجه عکس دارد (یعنی هیچ مزیتی نسبت به تصمیمات انسانی نداشته و ممکن است روابط شغلی بدتری را ایجاد کند).

یافتن چنین ترکیبی، یک چالش است که شامل

مصنوعی در محیط کار، از طریق چند مثال امکان پذیر است. قبل از اینکه مستقیماً سیاست‌ها و شیوه‌های «بهبودسازی» را بررسی کنیم، بر جذب نیرو تمرکز می‌کنیم که شاید از اساسی‌ترین، زمان برترین و مهم‌ترین مسائل مدیریت کارکنان باشد. شواهد زیادی به این نکته اشاره دارند که حتی بدون استفاده از هوش مصنوعی، ما این فرایند را به خوبی انجام نمی‌دهیم: از روش‌های تصادفی برای یافتن کارکنان جدید بهره می‌بریم؛ اصولاً امید داریم که افراد مناسب به ما بپیوندند؛ و امیدواریم مسئولان استخدام که معمولاً آموزش ندیده هستند از طریق مصاحبه‌های تصادفی به نوعی بهترین افراد را برای استخدام پیدا کنند. پس از آن بررسی نمی‌کنیم که آیا افرادی که جذب کرده‌ایم، خوب هستند یا نه و بنابراین از این روند نتیجه خوبی نمی‌گیریم. آنچه می‌دانیم این است که این روش، فضای کافی برای سوگیری‌های مؤثر بر تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند: دیدگاه‌های شخصی من درباره اینکه چه چیزی به لحاظ فرهنگی شکل خوبی دارد و همچنین میزان تطابق من با نامزدها که چقدر شبیه من هستند، بیشترین تأثیر را دارد.

استخدام در واقع، موقعیتی است که چشم‌انداز استفاده از الگوریتم‌ها در آن عالی است. روش علم داده به‌طور ایده‌آل، با یادگیری ماشین شروع می‌شود، جایی که نرم‌افزار (در اینجا «ماشین») به ویژگی‌های کارکنان حال و گذشته نگاه می‌کند تا چگونگی ارتباط ویژگی‌های آنها را با کیفیت کارکنان ببیند. نرم‌افزار درباره اینکه چه چیزهایی مهم هستند و چگونه مهم هستند، بی‌طرف است: روابط می‌توانند غیرخطی، هم‌زمان یا به هر شکل دیگری باشند. نرم‌افزار یک معادله برای اندازه‌گیری ویژگی‌هایی که با عملکرد خوب کارکنان مرتبط هستند، تولید می‌کند؛ این با رویکردهای پیشین که برای مثال یک نمره برای IQ، یک نمره برای تجربه گذشته، یک نمره برای مصاحبه‌ها و غیره داشتند، متفاوت است. الگوریتم یادگیری ماشین به هر

ابعاد مدیریتی و همچنین اخلاقی می‌شود. حداقل ما می‌دانیم زمانی که انتخاب بین گزینه‌هایی که از نظر نتایج سازمانی یکسان هستند، مطرح می‌شود، کارفرمایان باید گزینه‌ای را انتخاب کنند که برای کارکنان مفیدتر است. این اصل، با دیدگاه‌های استاندارد اخلاقی و تفاسیر اقتصادی نیز منطبق است^۱. هنوز مطالعات اندکی در خصوص پیامدهای استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد. تامبه^۲ و همکاران (۲۰۱۹) به «شکاف قابل توجه بین وعده تا واقعیت هوش مصنوعی» در حوزه منابع انسانی اشاره می‌کنند [۱۱]. آنها چهار چالش عمده را در استفاده از هوش مصنوعی به‌عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی شناسایی کرده‌اند: الف) پیچیدگی پدیده منابع انسانی که مدل‌سازی را دشوار می‌کند؛

ب) محدودیت‌های مجموعه داده‌های خرد؛

ج) مشکلات پاسخگویی مرتبط با انصاف و سایر محدودیت‌های اخلاقی و قانونی، زمانی که تصمیمات توسط الگوریتم‌ها اتخاذ می‌شود؛

د) واکنش‌های بالقوه منفی کارکنان به تصمیمات مدیریتی که براساس الگوریتم‌های مبتنی بر داده گرفته شده‌اند. به‌طور خاص از منظر اقتصادی و اجتماعی، نگرانی درباره استفاده از الگوریتم‌های هوش مصنوعی برای استخدام [۱۲] و سازمان‌دهی کار [۹] در حال افزایش است.

۳. مزایا و معایب هوش مصنوعی در محیط کار

ساده‌ترین راه برای فهم اصول کلی استفاده از هوش

۱. بهبود پارتو زمانی به وقوع می‌پیوندد که با در نظر داشتن تخصیص اولیه کالاها برای یک مجموعه از عوامل، «تغییر در تخصیص» به کسی آسیب نزنند و حداقل به یک عامل کمک کند. (به عبارت ساده‌تر: حالتی از تخصیص منابع است که در آن، امکان بهتر کردن وضعیت یک فرد بدون بدتر کردن وضعیت فردی دیگر وجود ندارد/ مترجم).

2. Tambe

انتخاب نشدند؟ برای الگوریتم‌های ماشینی، پاسخ به این سؤالات دشوار است. شکایات کارگران اقتصاد دیجیتال^۳ از الگوریتم‌های مدیریتی که سوگیری داشته‌اند، منجر به فشار سازمان‌هایی مانند اتحادیه کارگران انگلستان بر شرکت‌های حوزه اقتصاد دیجیتال برای ارائه توضیح به کارگران درباره دلایل و روش تصمیم‌گیری الگوریتم‌هایشان شده است [۱۴]. همچنین، برای تولید الگوریتم‌های یادگیری ماشین به داده‌ها و اطلاعات بسیار وسیعی نیاز است، و تعداد کمی از کارفرمایان اطلاعات کافی از کارکنان خود را دارند تا به واسطه آنها الگوریتم‌های یادگیری ماشین خویش را ایجاد کنند. احتمالاً به همین دلیل به الگوریتم‌های تولید شده شرکت‌های فروشنده، بدون داشتن هیچ تضمین یا حتی دلیلی برای موفقیت الگوریتم در پیش‌بینی استفاده برای مشاغلشان، اعتماد خواهند کرد.

یک مسئله مرتبط دیگر آن است که برخی از متغیرهایی که در تولید الگوریتم‌ها استفاده شده‌اند، ممکن است از نظر ما بی‌مورد و غیرضروری باشند. مثلاً فاصله منزل تا محل کار، به عنوان یک پیش‌بین خوب از گردش کارکنان و برخی جنبه‌های عملکردی شناخته شده است. از این رو، محل سکونت فرد، احتمال دریافت شغل را شکل می‌دهد. گاهی از میزان مشارکت در رسانه‌های اجتماعی نیز برای ساخت الگوریتم استفاده می‌شود. احتمالاً بیشتر کارفرمایان تمایل دارند محدودیت‌هایی بر روی نوع اطلاعات به کار رفته اعمال کنند اما در الگوریتم‌های از پیش تولید شده و آماده، این موضوع میسر نیست.

از منظر انسان‌محوری، این روش‌ها نه تنها به طور بالقوه تبعیض‌آمیز هستند (مانند روش استخدام در شرکت آمازون) بلکه ممکن است باعث شوند که افراد شایسته نتوانند فرصت شغلی مناسب خود را پیدا کنند.

اگرچه استخدام، یکی از امیدوارکننده‌ترین کاربردهای

نامزد احتمالی نگاه می‌کند و به شما می‌گوید که تا چه اندازه به افراد قبلی که بهترین کارکنان شما بودند، شبیه هستند. مزیت این رویکرد آن است که برخلاف ارزیابان انسانی، به افراد جذاب‌تر یا به افرادی که به ما شبیه‌تر هستند، نمرات بالاتر نمی‌دهد. الگوریتم‌ها این مزیت را دارند که برای تمام فرضیات مشابه به یک شیوه عمل می‌کنند: اگر یک مدرک دانشگاهی را به شیوه‌ای خاص ارزیابی کند، به دانشگاهی که رئیس سازمان، دانشجوی سابق آنجا است، اعتبار اضافی نمی‌دهد. کاوگیل^۱ (۲۰۲۰) دریافت که الگوریتم مورد استفاده برای پیش‌بینی افراد مناسب برای راه‌یابی به لیست نهایی استخدام از ارزیابان انسانی بهتر عمل کرده بود، زیرا به مدارکی که جایگاه اجتماعی بالاتر دارند (مانند مدرک از دانشگاه‌های معتبر)، ارزش بیش از حد نداده بود^۲ [۱۳]. همچنین، الگوریتم عواملی را پیدا و پیش‌بینی می‌کند که ما انسان‌ها با تجربه محدود خود، هرگز پیدا نمی‌کنیم. یک مزیت دیگر، این است که استفاده درست از الگوریتم‌ها برای استخدام به طور قابل توجهی کم‌هزینه‌تر از آنکه به انسان‌ها است.

نقطه‌ضعفی که در اکثر ارزیابان انسانی مشترک است، این است که اگر تجربه گذشته با نگاه تعصبی شکل گرفته باشد، الگوریتم نیز به همان وضعیت شکل می‌گیرد. به عنوان مثال، الگوریتم استخدام آمازون امتیازهای بالاتری به مردان داد؛ چراکه در گذشته مدیران آمازون امتیازهای بالاتری به کارکنان مرد داده بودند [۱۲]. نقطه‌ضعف دیگر، مسئله‌ای است که به عنوان «توضیح‌پذیری» شناخته می‌شود: آیا می‌توانیم به نامزدها وقتی می‌پرسند چرا امتیاز آنها پایین بوده، توضیح دهیم که چرا برای استخدام

1. Cowgill

۲. برای بحث دقیق‌تر در مورد اینکه یادگیری ماشین در مقایسه با رویکردهای سنتی تر روان‌شناسی، چگونه به وظایف استخدام می‌پردازد، به مطالعه لیم و همکاران (۲۰۱۸) مراجعه فرمایید [۲۶].

3. Gig workers

نگرش‌های بهتر به شغل [۱۷] و همچنین تطبیق بهتر با چالش‌های زندگی خارج از محیط کار، شامل مواردی که ارزش حقوق اضافی برای کارکنان دارد [۱۸]. برای کارفرمایان، این رویکرد منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود^۲. در مقابل، نرم‌افزار فرض می‌کند که کارکنان قابل تعویض هستند، برنامه‌های زمانی را بدون توجه به نیازهای متفاوت و فردی کارکنان اعمال می‌کند و هیچ‌گونه انعطاف‌پذیری در مواجهه با مشکلات لحظه آخری ندارد. مانند بسیاری از این شیوه‌های جدید، اکنون سؤال این است که نرم‌افزار واقعاً کدام مشکل را حل می‌کند و آیا راه حل آن بدتر از مشکل اصلی است؟

موارد زیادی وجود دارد که روش‌های فعلی که شامل اختیار دادن به کارکنان بوده، موفق عمل کرده‌اند؛ با این وجود، تلاش‌هایی برای جایگزینی آنها با نرم‌افزار وجود دارد. با شروع دهه ۱۹۷۰، مشارکت دادن کارکنان در حل مشکلات محیط کار توسط شرکت‌های آمریکای شمالی، از ژاپن اقتباس شد و شرکت‌های اروپای غربی در این زمینه به حدی خوب عمل کردند که به‌طور نظام‌مند به تمام کشورهای صنعتی گسترش پیدا کرد و فراتر از آن موجب شد تا تعاونی‌ها و اتحادیه‌ها شروع به تهیه برنامه‌هایی درباره مسائل ایمنی و شناسایی مشکلات کیفی کرده و جهت تولید ناب از مشارکت کارکنان بهره بگیرند. در این حالت، کارکنان بخشی از وظایف مهندسان را برعهده گرفته و مشاغل خود را در جهت ارتقاء کیفیت و بهره‌وری بازطراحی می‌کنند. شواهد مبنی بر اینکه تولید ناب در مدل عملیاتی تویوتا بسیار بهتر از هر چیز دیگری عمل کرده، همچنین تلاش‌های جنرال موتورز و فولکس‌واگن برای مقابله با مشکلات بهره‌وری و کیفیت در اتوماسیون، آن قدر مطلوب بود که نادیده گرفتن آن غیرممکن بود [۱۹]. به این ترتیب، تولید ناب به سایر صنایع از جمله حوزه سلامت و بهداشت گسترش پیدا کرد.

۳. به عنوان مثال، مطالعه لی و دوو (۲۰۱۲) را ببینید [۲۹].

هوش مصنوعی است، اما مشکل‌ترین کاربرد آن استفاده از نرم‌افزار برای تعیین برنامه‌های کاری کارکنان است. این ایده جدید نیست، اما استفاده از آن، به تعداد زیادی از مشاغل گسترش یافته است^۱؛ به طوری که ۴۲ درصد از شرکت‌های آمریکایی در حال حاضر از آن استفاده می‌کنند [۱۵]. هدف از به‌کارگیری این روش، «بهینه‌سازی» فرایند برنامه‌ریزی کاری است؛ به صورتی که با حداقل نیرو، فعالیت‌ها و کارها به‌طور کامل انجام گردد و همچنین اطمینان حاصل شود که همه حدوداً به میزانی یکسان بر اساس برنامه‌های زمانی مشابه، فعالیت کاری‌شان را انجام دهند. با این حال، دلیل مشکل‌سازی این رویکرد، این است که روش‌های دیگری برای عملکرد بهتر داریم نظیر اینکه کارکنان به ابتکار خود برنامه زمانی را از طریق فرایند مذاکره و تبادل اجتماعی حل می‌کنند: به عنوان مثال، اگر هفته آینده شیفت من را بگیرید، کار آخر هفته شما را پوشش خواهم داد. الگوریتم‌های برنامه‌ریزی، هم کارکنان و هم سرپرستان را از این فرایند خارج می‌کنند و در نهایت، کاملاً صلب و ناتوان در برابر پاسخ به تعدیلات لحظه آخری می‌شوند^۲. مطالعه‌ای درباره رویکردهای بهینه‌سازی در برنامه‌ریزی، نشان داد که این رویکردها باعث افزایش گردش کارکنان و هزینه‌های آن شد، بدون اینکه در عملکرد مؤثر باشند [۱۶]. همچنین، تلاش برای کاهش هزینه‌ها در یک بخش (تعداد کار)، باعث افزایش هزینه در یک بخش دیگر (گردش کارکنان) می‌شد.

شواهدی مبنی بر کارایی رویکرد انعطاف‌پذیر وجود دارد که مبتنی بر استانداردهای دقیق پژوهشی است. این رویکرد، نتایج مثبتی برای کارکنان به همراه دارد، مانند

۱. برای بررسی این ادبیات، به مطالعه ون دن برگ و همکاران (۲۰۱۳) مراجعه فرمایید [۲۷].
۲. برنشتاین و همکاران (۲۰۱۴) اشاره می‌کنند که تلاش برای متعادل کردن توصیه‌های الگوریتم‌ها امکان‌پذیر است، اما برای اکثر کارفرمایان، دلیل استفاده از آنها کاهش زمان مورد نیاز برای انجام فرایند است [۲۸].

تنظیم مجدد شود.

نمونه آخر مربوط به اوایل دوران فناوری اطلاعات و معرفی ماشین آلات کنترل عددی در ماشین کاری است. در اینجا، سؤال این بود که کدام کارکنان وظایف راه اندازی و برنامه ریزی این دستگاه‌ها را انجام دهند؛ این کار باید به صورت مستمر هر زمان که یک محصول جدید یا مشخصات تازه‌ای اعمال شود، انجام گیرد. یکی از گزینه‌ها این بود که مهندسانی که برنامه‌نویس ماهر هستند را استخدام کنند و به آنها اجازه دهند تا مهارت‌های ماشین کاری مورد نیاز در سازمان‌های مختلف را یاد بگیرند. معنای این کار دست کشیدن از تعداد زیادی از تکنسین‌های ماشین کاری بود. رویکرد دیگر، این بود که تکنسین‌هایی که دانش مورد نیاز برای وظایف نهایی را داشتند، این تغییرات را قبول کرده و به آنها آموزش برنامه ریزی دهند. گزینه اول آسان‌تر اما دومی در طولانی مدت به صرفه‌تر بود، این موضوع نه به دلیل حذف هزینه‌های انتقال یک گروه از کارگران و جذب گروه دیگر یا حتی به دلیل دستمزد کمتر تکنسین‌ها نسبت به مهندسان، بلکه به این دلیل بود که کارفرما تیمی از کارکنان با مهارت‌های منحصر به فرد تشکیل می‌داد. برخلاف مهندسان برنامه‌نویسی که به سادگی می‌توانستند شغل خود را ترک کرده و در جای دیگر مشغول شوند، این ماشین‌کاران برنامه‌ریز بهترین شغلی را داشتند که در جای دیگر نمی‌توانستند پیدا کنند [۲۱].

۴. مدیریت گذار: چرا انتخاب‌های «نادرست» انجام می‌شود؟

گاهی نگرشی وجود دارد که از فرضیات اقتصادی ساده نشئت می‌گیرد که «بنگاه‌ها» همیشه دست به کارآمدترین انتخاب‌ها می‌زنند، زیرا اگر این کار را نکنند، از دور کسب و کار خارج می‌شوند. اما اکثر کسب و کارها شکست می‌خورند و امکان دارد که شرکت‌های بزرگ هم گاهی تصمیمات

با این حال، اخیراً شاهد تلاش‌هایی برای جایگزینی مشارکت کارکنان در فرایند تولید با نرم‌افزار یادگیری ماشین هستیم. رویکرد جدید «چشم‌انداز ماشین» نام دارد. به جای آنکه کارکنان متوجه مشکلات فرایند تولید شوند، آنچه که کارکنان انجام می‌دهند توسط دوربین ثبت می‌شود. برخی از نرم‌افزارهای جدید به همین جا ختم می‌شوند و کارگران خط مونتاژ را به طور مداوم زیر نظر می‌گیرند تا مطمئن شوند که وظایف را دقیقاً همان طور که طراحی شده است انجام می‌دهند. نرم‌افزار دیگری به نام خودکارسازی رباتیک فرایند^۱، تصاویر ثبت شده را دریافت کرده و چگونگی بازطراحی فعالیت‌ها را به منظور افزایش کارآمدی آنها مشخص می‌کند. به عبارت دیگر، وظایفی که کارکنان در تولید ناب انجام می‌دادند را به دست می‌گیرد [۲۰]. سایر تأمین‌کنندگان نرم‌افزار، مشاغل را به گونه‌ای تجمیع می‌کنند که وظایف ساده‌تر به کارکنانی با دستمزد کمتر منتقل شود^۲، کار کلاسیک «مهارت‌زدایی» که نتیجه کلاسیک فعالیت خسته‌کننده و ملالت‌آور را به همراه دارد و باعث کاهش مشارکت و تعهد به کار می‌شود. کارکنان همان وظایفی را انجام می‌دهند که قبلاً انجام می‌دادند، با این تفاوت که اکنون، جذاب‌ترین و شاید تنها قسمت جذاب آن شغل‌ها (یعنی کنترل و اصلاح فرایند)، از بین رفته است. این کنترل تنها بخشی بود که شغل‌های خسته‌کننده را تحمل‌پذیر می‌کرد.

به طور کلی، دشوار است که بگوییم پرداخت هزینه به تأمین‌کنندگان نرم‌افزار برای برعهده گرفتن وظایفی که کارکنان قبلاً انجام می‌دادند یا می‌توانستند انجام دهند - به روز رسانی عملکرد از طریق تولید ناب - ارزان‌تر خواهد بود؛ به ویژه اینکه تولید ناب، فرایندی است که به صورت مداوم و مستمر، در هر جایی از سیستم که تغییر می‌کند

1. Robotic Process Automation

۲. نام نرم‌افزار WorkVue است [۳۰].

نادرستی بگیرند و همچنان در کسب و کار باقی بمانند. همچنین تصمیمات زیادی در کسب و کارها وجود دارد که باید گرفته شود و اجتناب از انجام اشتباهات در برخی زمینه‌ها غیرممکن است.

کارفرمایان، ماشین‌های محاسباتی منطقی نیستند؛ آنها مانند همه ما انسان‌هایی هستند که محدودیت‌هایی در توانایی تصمیم‌گیری دارند. با این حال، در محیط کار، دلایل سیستماتیک وجود دارد که موجب می‌شود کارفرمایان با وجود اینکه جایگزین‌های موجود به‌طور عینی منطقی‌تر هستند، روش «راه کوتاه» را انتخاب کنند. یکی از دلایل، این است که رویکردهای «راه بلند» که نیازمند جذب کارکنان و جلب بهترین تلاش‌های آنها هستند، به‌سادگی پیاده‌سازی نمی‌شوند. این رویکردها نیاز به تلاش‌های مداوم در ایجاد ارتباط، اعتمادسازی و موارد مشابه دارد که همه صاحبان کسب و کار علاقه‌ای به پیگیری این مسیر ندارند و دانش کافی را نیز برای انجام آن ندارند. رهبرانی که زمینه مهندسی دارند، به رویکردهای بهینه‌سازی برای مسائل کسب و کار فکر می‌کنند و زمانی که به مسائل کارکنان تمرکز می‌کنند، موضوع حداقل کردن هزینه استفاده از آنان را در ذهن دارند. این رویکرد، تا زمانی که ما میزان هزینه‌ها و منافع را به طور کامل و دقیق داشته باشیم، فی‌نفسه مشکل ندارد؛ اما به‌ندرت، کارفرمایان این اطلاعات را دارند.

برای مثال، هزینه استعفا (گردش کارکنان) را در نظر بگیرید که یکی از اصولی‌ترین حقایق مورد نیاز برای کارآمدی عملکرد است. سازمان‌هایی که تمرکز خود را در تولید سود قرار می‌دهند، باید آگاه باشند که هزینه‌های آن چقدر بوده، تا بتوانند تصمیم بگیرند که چه میزان سرمایه‌گذاری مؤثر برای پوشش این هزینه‌ها لازم است.

۱. شامل هزینه‌های نامشهود (مانند دیدگاه کارگران در مورد شهرت بنگاه به‌عنوان کارفرما، کیفیت شغل یا عدالت در تصمیم‌گیری و غیره) است که امکان دارد به‌طور کامل در نظر گرفته یا محاسبه نشوند.

همچنین باید بدانند که هزینه‌ها در کجا شکل می‌گیرند. معمولاً اگر همه هزینه‌ها اندازه‌گیری شوند، هزینه‌های اداری استخدام یک نیروی جایگزین قابل محاسبه است. با یک نگاه دقیق به هزینه‌ها، مشخص می‌شود که حتی در شغل‌هایی مثل مشاغل خرده‌فروشی، دوسوم هزینه‌های استعفا بین زمانی که کارمند اعلام خروج از شغل را می‌کند و قبل از زمان واقعی ترک شغل، اتفاق می‌افتد. بخشی از آن به دلیل تأثیرات منفی بر همکاری است که در سازمان باقی می‌ماند، بخشی نیز به دلیل نیازهای جذب، استخدام و تربیت نیروهای جایگزین رخ می‌دهد. این هزینه‌ها به طرز چشمگیری بیشتر از هزینه‌های اداری هستند [۲۲]. در عوض، اکثر کارفرمایان به جای اندازه‌گیری دقیق این هزینه‌ها، از اندازه‌گیری تقریبی هزینه‌های مرتبط با استخدام نیروی جدید به‌عنوان تمثیل^۲ استفاده می‌کنند، که هزینه‌های واقعی را بسیار کمتر از حد واقعی محاسبه می‌کند. دلیل عدم سنجش هزینه‌های واقعی تا حدی سختی آن است اما بیشتر به دلیل فرض نهفته‌ای مبنی بر این است که این هزینه‌ها آنقدر بزرگ نیست که مشکلی به‌وجود آورد.

درعین حال، ممکن است تصورات نادرست کارفرمایان به دلیل عدم درک از نحوه واقعی رفتار انسان باشد. بسیاری از کارفرمایان عقیده دارند که برای افزایش بهره‌وری کارکنان، باید آنها را کنترل کرد و اصلاً این مفهوم که کارکنان با ابراز دیدگاه‌های خود و مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و اتخاذ اقدام مشترک، می‌توانند بهتر و مؤثرتر کمک کنند، مورد پذیرش کارفرمایان نیست^۳. دلیل دیگر از منظر سرمایه‌گذاری است که از لحاظ مالی، مدیر ارشد روی

2. Proxy

۳. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، دو دیدگاه متضاد تئوری X و تئوری Y داگلاس مک‌گرگور، به مباحث کتاب مهم او با عنوان «سوی انسانی سازمان» [۴] اشاره دارند.

ماهیت وظایف، روش کار نیز در انتخاب استفاده از هوش مصنوعی یا انسان‌ها تعیین‌کننده است.

۵. پاسخ‌های سیاستی به چالش‌های مرتبط با هوش مصنوعی و دیگر چالش‌های فناورانه

دولت‌ها و شرکای اجتماعی با ارائه تعدادی سیاست و برنامه می‌توانند به مدیریت عملکرد منابع انسانی شرکت‌ها در پاسخ به فرصت‌های مرتبط با هوش مصنوعی و چالش‌های فناورانه دیگر کمک کنند. بسیاری از این سیاست‌ها، با دستورکار انسان‌محور سازمان بین‌المللی کار، به‌ویژه با موارد مرتبط با «استفاده و مدیریت فناوری برای کار شایسته» و «حق عمومی یادگیری مادام‌العمر که به افراد اجازه می‌دهد تا مهارت‌های جدیدی بیاموزند و مهارت‌های خود را به‌روز کنند» هم‌خوانی دارند [۳].

نرم‌افزار سرمایه‌گذاری می‌کند، نه روی کارکنان؛ زیرا نرم‌افزار نوعی دارایی است که در صورت خرابی می‌توان به مرور زمان هزینه آن را پرداخت کرد، در حالی که آموزش و سایر سرمایه‌گذاری‌ها روی کارکنان، هزینه جاری است که باید در سالی که «خریداری» می‌شوند، پرداخت گردد [۲۳].

برای جمع‌بندی، تعدادی پیشنهاد عملی برای استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها در جدول (۱)، ارائه شده است. انتخاب اینکه از ابزارهای هوش مصنوعی استفاده شود یا به کارکنان تکیه شود، تا حدودی به ماهیت وظایف موجود بستگی دارد. دیدگاه سنتی که عقیده دارد وظایف ساده را باید به صورت خودکار انجام داد، لزوماً مشاوره درستی نیست، زیرا همان‌طور که در مورد تولید ناب دیدیم، وظایف ساده با شغل‌هایی تلفیق شده‌اند که عمدتاً، کارگران آنها را کنترل می‌کردند. در آنجا، آنها می‌توانستند وظایف نظارتی داشته باشند و بسیار قابل انطباق‌تر از روبات‌ها بودند (برای مثال، نیاز به بازنویسی برنامه نداشتند). فراتر از

جدول ۱- هوش مصنوعی و مدیریت منابع انسانی: پرسش و پاسخ

پرسش	پاسخ
آیا این یک کار جدید است؟	دیجیتالی شود.
آیا این کار چیزی است که نتیجه آن باید توضیح داده و توجیه شود؟	اولین چیزی که باید به آن فکر کنید این است که چه شکایاتی ممکن است به‌وجود آید و چگونه می‌توانید با استفاده از هوش مصنوعی به آنها پاسخ دهید.
آیا داده‌های زیادی در مورد مسائل منابع انسانی به‌صورت آماده وجود دارد و آیا یک تیم تحلیل‌گر توانمند دارید؟	انتظار داشته باشید منابع زیادی را برای سازماندهی پایگاه‌های داده صرف کنید. اما اگر آن را برای انجام یک کار، نظیر پیش‌بینی استعفا انجام می‌دهید، اصلاً به خود زحمت ندهید، زیرا هزینه‌های ثابت بسیار زیاد است.
انجام کدام وظایف باید توسط کارکنان فعلی ادامه پیدا کند؟	آن دسته از وظایف فردی را که مشارکت و تعهد کارکنان را توسعه می‌دهد، شناسایی کنید.
چگونه تأمین‌کنندگان را انتخاب کنیم؟	تأمین‌کنندگان را انتخاب کنید که بتوانند شواهدی را دقیقاً در مورد وظایفی که می‌خواهید انجام دهید در اختیار شما قرار دهند (به‌عنوان مثال، بهبود نرخ استخدام‌شدگانی که به‌عنوان خوب رتبه بندی شده‌اند) و توانایی اعتباربخشی الگوریتم با داده‌های شما را داشته باشند.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، برخی از چالش‌های کلیدی مواجهه با رویکرد «راه بلند» در مدیریت کارکنان که به توسعه سریع فناوری و به‌ویژه کاربرد هوش مصنوعی مرتبط است، شناسایی شدند. در حالی که استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه برای استخدام و سازماندهی کار، چشم‌اندازی امیدوارکننده دارد، رویکرد «راه کوتاه»، رایج‌تر است که موجب تصمیمات ناسازگار زیادی می‌شود. این وضعیت، می‌تواند از طریق مشارکت گسترده‌تر کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با منابع انسانی، آموزش مدیران در مباحث و نمونه‌های رویکرد «راه بلند» و همچنین سیاست‌های دولت هوشمند بهبود یابد. باید به توسعه «اقتصاد دانش‌بنیان»، بهره‌برداری و مدیریت فناوری برای کار شایسته، و حق عمومی یادگیری مادام‌العمر که به افراد اجازه مهارت‌آموزی، بازآموزی و ارتقای مهارت‌های خود را می‌دهد، توجه ویژه مبذول گردد.

پیشنهاد می‌شود تا موضوعات زیر مورد پژوهش‌های بیشتری قرار گیرند:

- مزایا و معایب استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی؛
- «مرزهای طبیعی» بین انسان‌ها و هوش مصنوعی؛
- چگونگی تضمین اینکه هوش مصنوعی اشتباهاتی را که انسان‌ها در گذشته مرتکب شده‌اند (به‌عنوان مثال در استخدام) به ارث نبرد؛
- چگونگی تبدیل محصولات هوش مصنوعی به محصولات واقعاً خودآموز؛
- راه‌های تشویق به همکاری متمرکز دانشمندان علم داده و متخصصین مدیریت منابع انسانی در توسعه محصولات هوش مصنوعی؛
- نقش سیاست‌گذاران در تشویق به استفاده از هوش مصنوعی «دوستدار انسان» و در ارتقای عملیات سازمانی «راه بالا».

بسیاری از دولت‌ها در ترویج اقتصاد دانش‌بنیان، توسعه بنگاه‌های دارای فناوری بالا و ارتقای فناوری در بخش تولید از طریق تولید هوشمند در بستر نوآوری فعال بوده‌اند [۲۴]. به‌عنوان مثال، در سال ۲۰۱۵، دولت چین برنامه «ساخت چین ۲۰۲۵» را آغاز کرد. این برنامه یکی از اقدامات استراتژیک ملی است که هدف تبدیل چین از «یک کشور تولید انبوه» به «یک کشور تولید قوی» از طریق نوآوری‌های مرتبط با فناوری دیجیتال و هوش مصنوعی را دنبال می‌کند [۲۵]. موفقیت چنین اقدام استراتژیکی به‌طور حتم وابسته به توسعه نیروی کار آموزش‌دیده با مهارت‌ها و دانش موردنیاز کارفرمایان است. در این مورد، سیاست صنعتی استفاده بیشتر از هوش مصنوعی همراه با ارتقای آموزش و مهارت کارگران اجرا می‌شود.

چالش‌های فناوری ممکن است به این معنا باشد که کارگران گذارهای بیشتری را در آینده تجربه کنند - چرا که برخی از شغل‌ها خودکار خواهند شد. این کارگران برای گذارهای روزافزونی که در طول زندگی‌شان در بازار کار اتفاق خواهد افتاد، نیازمند حمایت بیش از پیش هستند. به‌ویژه، کارگران جوان‌تر نیاز به کمک در طی «مسیر دشوار از مدرسه-به-کار» دارند [۲۴]. کارگران مسن‌تر نیز باید قادر باشند تا هر زمانی که بخواهند، فعال اقتصادی باقی بمانند^۱. بدون شک، سیاست‌های یادگیری مادام‌العمر، به کارگران برای آماده شدن برای این گذارها کمک خواهد کرد. این نکته جالب است که الگوریتم‌های علم داده، اولاً از طریق ایجاد بازار کاری کارآمدتر در تطبیق شغل و شاغل و دوماً از طریق ارائه پیش‌بینی‌های بهتر از نیازهای مهارتی آینده افراد باتوجه‌به تجربیات و مشاغل کنونی آنها، می‌توانند در این کار مفید واقع شوند.

۱. گوشه، لی و مک‌کن (۲۰۰۶)، مروری بر عواملی که لازم است برای کارگران سالمند در نظر گرفته شود تا به‌طور مؤثر و سازنده، در بازار کار فعال باشند و در آن مشارکت کنند انجام داده‌اند [۳۱].

- [1] ILO. Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises. International Labor Conference. 96th. Session. 2007.
- [2] ILO Centenary Declaration for the Future of Work. 2019.
- [3] ILO. Work for a Brighter Future-Global Commission on the Future of Work. 2019.
- [4] McGregor, D. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill; 1960.
- [5] Edmans A. Does the stock market fully value intangibles? employee satisfaction and equity prices. Journal of Financial Economics. 2011 Sep;101(3):621-640.
- [6] Guiso L, Sapienza P, Zingales L. The value of corporate culture. Journal of Financial Economics. 2015 Jul;117(1):60-76.
- [7] Bloom N, Van Reenen J. Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?" Journal of Economic Perspectives. 2010 Feb;24(1):203-224.
- [8] Rogovsky N, Cooke FL. Towards a Human-Centred Agenda: Human Resource Management in the BRICS Countries in the Face of Global Challenges. Geneva: ILO. 2021.
- [9] Cappelli, P. Stop overengineering people management: The trend toward optimization is disempowering employees. Harvard Business Review. 2020 Sep-Oct.
- [10] Mercer. 2020 Global Talent Trends Study. 2020.
- [11] Tambe P, Cappelli P, Yakubovich V. Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. California Management Review. 2019;61(4):15-42.
- [12] Cappelli P. Your approach to hiring is all wrong. Harvard Business Review. 2019 May- June.
- [13] Cowgill B. Bias and productivity in humans and algorithms: Theory and evidence from résumé screening. Research paper. Columbia Business School. 2020.
- [14] Murgia M. Workers demand gig economy companies explain their algorithms. Financial Times. 2021 Dec.
- [15] Harris S, Gurchensky AL. Sierra-Cedar 2019-2020 HR Systems Survey: 22nd. Annual Edition. Sierra-Cedar. 2020.
- [16] Kesavan S, Kuhnen KM. Demand fluctuations, precarious incomes, and employee turnover. Working paper. Kenan-Flagler Business School. 2017.
- [17] Baltes BB, Briggs TE, Huff JW, Wright JA, Neuman G. Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. Journal of Applied Psychology.

1999;84(4):496-513.

[18] Kelly EL, Kossek EE, Hammer LB, Durham M, Bray J, Chermack K, Murphy LA, Kaskubar D. Getting There from Here: Research on the Effects of Work–Family Initiatives on Work–Family Conflict and Business Outcomes. *The Academy of Management Annals*. 2008;2(1):305-349.

[19] MacDuffie JP, Pil FK. Changes in Auto Industry Employment Practices: An International Overview. *After Lean Production: Evolving Employment Practices in the World Auto Industry*. 1997;9-44.

[20] Simonite T. When AI can't replace a worker, it watches them instead. *WIRED*. 2020 Feb.

[21] Kelly MR. Participative Bureaucracy and Productivity in the Machined Products Sector. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 1996 Jul; 35(3):374-99.

[22] Kuhn P, Yu L. How Costly Is Turnover? Evidence from Retail. *Journal of Labor Economics*. 2021 Apr 2;39(2):461–96.

[23] Cappelli P. Our Least Important Asset: Why the Relentless Focus on Finance and Accounting Is Bad for Business and Employees. 2023 Jun.

[24] Cooke FL. Towards a Human-Centred Approach to Increasing Workplace Productivity: A Multi-Level Analysis of China". *Human-Centred Approach to Increasing Workplace Productivity: Evidence from Asia*. 2023.

[25] Kania EB. Made in China 2025, Explained: A deep dive into China's techno-strategic ambitions for 2025 and beyond. *The Diplomat*. 2019 Feb.

[26] Liem CCS, Langer M, Demetriou A, Hiemstra AMF, Sukma Wicaksana A, Born MPh, et al. Psychology Meets Machine Learning: Interdisciplinary Perspectives on Algorithmic Job Candidate Screening. *Explainable and Interpretable Models in Computer Vision and Machine Learning*. 2018;197–253.

[27] Van den Bergh J, Beliën J, De Bruecker P, Demeulemeester E, De Boeck L. Personnel scheduling: A literature review. *European Journal of Operational Research*. 2013 May;226(3):367–85.

[28] Bernstein E, Kesavan S, Staats B. How to manage scheduling software fairly. *Harvard Business Review*. 2014 Dec.

[29] Lee BY, DeVOE SE. Flextime and Profitability. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2012 Apr;51(2):298–316.

[30] WTW. WorkVue. <https://www.wtwco.com/en-ch/solutions/products/work-vue>

[31] Ghosheh N, Lee S. Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized Countries: Understanding the Issues. *SSRN Electronic Journal*. 2006



آسیب‌شناسی الگوهای توسعه مشاغل خانگی در ایران

و پیشنهاد الگوهای نوین توسعه‌ی کسب و کارهای خانگی برای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

نجم‌الدین یزدی؛ شیوا آقائی؛ فاطمه صفار

چکیده

در سال‌های اخیر، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان متولی مشاغل خانگی معرفی شده است. در حالی که نهادهای دیگری از جمله معاونت امور زنان و خانواده ریاست‌جمهوری، کمیته امداد امام خمینی، سازمان بهزیستی کشور و انجمن حمایت از زندانیان نیز در انجام و پیاده‌سازی طرح‌های توسعه ملی مشاغل خانگی به‌منظور حمایت از افراد کم‌بضاعت، زنان سرپرست خانوار و خانواده زندانیان فعالیت دارند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است در کنار تسهیل مالی و خدمات اقتصادی، با چشم‌اندازی بلندمدت جهت سیاست‌گذاری در این حوزه بکوشد و با استفاده از ظرفیت سایر نهادهای دولتی و غیردولتی مرتبط و یادگیری از تجارب و الگوهای داخلی و بین‌المللی بتواند بهترین مداخله را در امر توسعه مشاغل خانگی انجام دهد. از این‌رو، در مطالعه حاضر ابتدا با استفاده از روش کتابخانه‌ای به بررسی الگوهای داخلی و بین‌المللی توسعه مشاغل خانگی پرداخته شده و سپس از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ذی‌نفعان کلیدی، الگوهای داخلی توسعه مشاغل خانگی به تصویر کشیده شده است. در نهایت با استناد به مطالعات انجام‌شده داخلی و بین‌المللی و همچنین الگوهای توسعه مشاغل خانگی داخلی و بین‌المللی، چهار الگوی توسعه مشاغل خانگی پیشنهاد شده است. این چهار الگو عبارت‌اند از: (۱) کارآفرینی محور (۲) پشتیبان/پیش‌ران محور (۳) صنعت‌محور و (۴) اجتماع‌محور.

کلمات کلیدی:

الگوی کارآفرینی محور، الگوی پشتیبان/پیش‌ران محور، الگوی صنعت‌محور، الگوی اجتماع‌محور

مقدمه

دیرباز در خانه‌کارهایی از قبیل قالی‌بافی، گلیم‌بافی و انواع نساجی‌های سنتی انجام می‌گرفت؛ اما در یک دهه اخیر به دلایل مختلفی چون تحولات اقتصادی کشور، نبود امنیت شغلی و افزایش بیکاری تمایل برای خوداشتغالی و کار در منزل افزایش یافته است [۳].

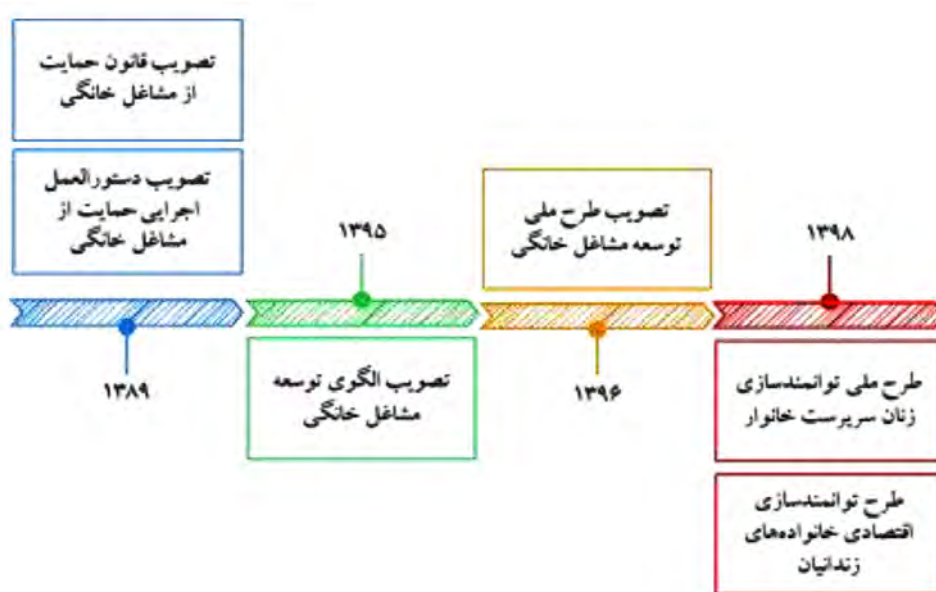
عمده‌ی فعالیت‌های مهم اجرایی و سیاستی حوزه‌ی مشاغل خانگی در کشور از سال ۱۳۸۹، تحت نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و پس از تصویب قانون سامان‌دهی و حمایت از مشاغل خانگی اتفاق افتاده‌اند. مهم‌ترین این اقدامات از این تاریخ را می‌توان در قالب شکل (۱) خلاصه کرد.

در سال ۱۳۹۶، طرح ملی توسعه مشاغل خانگی در دبیرخانه ستاد سامان‌دهی و حمایت از مشاغل خانگی در معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی طراحی و تصویب شد. این طرح، زمینه پایدارسازی مشاغل خانگی را از طریق اتصال به بازار با بهره‌مندی از شبکه‌های افقی و عمودی فراهم کرده است. همچنین این ستاد به‌عنوان یک نهاد تسهیلگر در شناسایی و توانمندسازی اشخاص حقیقی و حقوقی این حوزه نقش ایفا می‌کند و با استفاده از شبکه کارشناسان، مشاوران و تسهیلگران خود در سراسر کشور و با بهره‌مندی از ظرفیت‌های تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی به‌ویژه بخش خصوصی، حلقه‌های مفقوده و خلأ طرح‌های مشابه قبلی را شناسایی و نقش و جایگاه مشاغل خانگی در اقتصاد کشور را توسعه می‌دهد. نهادهای دیگری نیز از جمله معاونت امور زنان و خانواده ریاست‌جمهوری، کمیته امداد امام خمینی، سازمان بهزیستی کشور و انجمن حمایت از زندانیان، در انجام و پیاده‌سازی طرح‌های توسعه مشاغل خانگی در حمایت از افراد کم‌بضاعت، زنان سرپرست خانوار و خانواده زندانیان فعالیت دارند.

اهمیت مطالعه موضوع مشاغل خانگی به‌منظور ارائه‌ی سیاست‌های کارآمد جدید به‌واسطه عواملی همچون تجربه همه‌گیری بیماری کرونا و ایجاد چندین هزار کسب‌وکار خانگی جدید در کنار رشد روزافزون بسترهای فروش برخط که باعث ایجاد تغییرات چشمگیر در حوزه فروش و بازاریابی این مشاغل شده‌اند، افزایش یافته است. در سال ۲۰۱۹، برطبق نظرسنجی در ۱۱۸ کشور، سازمان بین‌المللی کار تخمین زد که حدود ۲۶۰ میلیون کارگر خانگی در سراسر جهان مشغول به کار هستند که سهم ۷/۹ درصدی در اشتغال جهانی دارند [۱]. با وجود این، آمار این نوع کسب‌وکارها مبهم است و به دلیل قرارگیری در فضاهای خصوصی از دید عموم پنهان مانده و مورد غفلت قوانین کار نیز واقع شده‌اند. علی‌رغم این بی‌توجهی عمومی به کسب‌وکارها و کارگران خانگی، این نوع از مشاغل نه‌تنها طی سال‌های اخیر کم‌رونق نشده‌اند، بلکه به‌موازات پیشرفت‌های صنعتی، تنوع و فراوانی فعالیت‌های اقتصادی در منازل افزایش پیدا کرده‌اند. نکته‌ی قابل توجه در تغییر مفهوم مشاغل خانگی در سال‌های اخیر، گسترده‌تر شدن تولیدات و خدمات آن‌ها است.

دلایل متعددی برای فعالیت مشاغل خانگی وجود دارد. تعداد زیادی از کارگران به دلایل مختلف قادر به ورود به اقتصاد رسمی نیستند، از سوی دیگر، تغییرات سریع در شرایط اقتصادی، نظام تولید را مجبور به اتخاذ رویکردی انعطاف‌پذیرتر و عملی‌تر کرده است. امکان انعقاد قرارداد با افراد خوداشتغال، به کارفرماها اجازه می‌دهد تا ریسک‌ها و هزینه‌های تولید را به کارگران خانگی منتقل کنند و از این طریق در هزینه‌های نیروی کار و ذخیره‌سازی کالاها صرفه‌جویی قابل توجهی داشته باشند. همچنین به تولیدکنندگان اجازه می‌دهد تا قیمت‌های رقابتی‌تر محصول را برای مصرف‌کنندگان تعیین کنند [۲].

کسب‌وکار خانگی در ایران نیز سبقه طولانی دارد؛ از



شکل ۱- گاه‌شمار مهم‌ترین اقدامات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حوزه توسعه مشاغل خانگی

و الگوی توسعه این مشاغل به همراه اهداف، محدودیت‌ها و قواعد منتج از تجارب و پیشینه پژوهشی مشخص گردد.

تعاریف و چارچوب نظری

چارچوب نظری

در اواخر قرن بیستم به دنبال چند رخداد، اقتصاد کشورها و خصوصاً مناطق روستایی دچار تغییر شدند. اولین رخداد، حضور پررنگ کالاهای خارجی به دلیل تقویت زنجیره‌های ارزش جهانی در کشورها و لزوم رقابت کالاهای بومی با کالاهای وارداتی بود. این موضوع به همراه بی‌ثباتی‌های اقتصادی دهه‌های ۷۰ و ۸۰ میلادی موجب شد کسب‌وکارهای موجود سعی کنند نیروهای کمتری را متخصص‌تری را به کارگیرند تا بتوانند کیفیت مورد نیاز برای حضور در بازارهای جهانی را فراهم کنند [۴، ۵]. از طرفی رشد فناوری ارتباطات موجب تقاضای بیشتر برای نیروی کار آشنا با فناوری‌های نو در بخش‌های خدمات شد. همچنین،

مقاله حاضر، خلاصه‌ای از یک طرح پژوهشی را ارائه می‌دهد که به منظور ارائه الگوی کارآمد در راستای توسعه‌ی مشاغل خانگی برای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اجرا شده است. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات است: (۱) تا کنون توسعه مشاغل خانگی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر اساس چه الگوهایی در ایران انجام شده و چه مزایا و معایبی بر آنها مترتب است؟ (۲) الگوهای موفق دنیا در توسعه مشاغل خانگی کدام‌اند؟ (۳) الگوهای موفق داخلی در زمینه توسعه مشاغل خانگی توسط کدام نهادها طراحی و اجرا شده‌اند؟ و در نهایت (۴) الگوی پیشنهادی برای ادامه مسیر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در توسعه‌ی مشاغل خانگی چیست؟ هدف نهایی از انجام این طرح در راستای توسعه‌ی مشاغل خانگی، توانمندسازی، نهادسازی و آموزش در فعالیتهای مرتبط با این مشاغل است. به این منظور ضروری است تا نقش هرکدام از نهادهای دخیل، به‌ویژه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در نسبت با یکدیگر به طور راهبردی و عملیاتی تبیین شده

صنعتی شدن کشاورزی موجب کاهش تقاضا برای کارگران در این بخش شد و مجموع این موضوعات موج بیکاری کارگران ساده را ایجاد کرد [۶].

به تدریج راهبران روستایی که به توسعه‌ی اقتصادی جوامعشان علاقه‌مند بودند سعی کردند برنامه‌های جامع‌تری را برای رسیدن به اهداف خود در پیش گیرند؛ در این برنامه‌ها تلاش شد از توسعه‌ی کسب‌وکارهای محلی و خوداشتغالی حمایت ویژه‌ای شود. این برنامه‌ها شامل کمک به شرکت‌های نوپای کوچک برای حفظ، افزایش احتمال بقا، جلوگیری از تعطیلی و تسهیل فرایند توسعه‌ی شرکت‌های مستقر در منطقه بوده است [۷].

یکی دیگر از برنامه‌ها برای توسعه‌ی این جوامع، تسهیل شروع و یا توسعه‌ی مشاغل خرد و خانگی بود. هر چند این مشاغل به اندازه‌ی کارخانه‌های بزرگ و صنعتی نیروی کار جذب نمی‌کردند؛ اما اثر تجمعی اشتغال در مشاغل خانگی می‌توانست بسیار قابل توجه باشد. علاوه بر این، جنبش کار در خانه می‌توانست به منزله‌ی سوپاپ اطمینان برای جوامعی باشد که با معضل تعدیل نیروی شرکت‌ها و کارخانه‌های بزرگ مواجه بودند؛ زیرا کارکنانی که بدین دلیل از کار بیکار شده بودند می‌توانستند راه جدیدی برای امرار معاش داشته باشند و مهاجرت تنها راه پیش روی آن‌ها نبود. در دهه‌های اخیر رشد سریع ارتباطات از راه دور، فناوری اطلاعات و استفاده از رایانه‌های شخصی نقش مهمی در تسریع رشد مشاغل خانگی داشته است [۷].

تعاریف

در ادبیات این حوزه، تعاریف متعددی برای کسب‌وکار یا مشاغل خانگی ذکر شده است؛ لیکن تعریف معیار در این پژوهش، همان تعریف قانونی و مصوب مشاغل خانگی در نظام حقوقی و اجرایی ایران به شرح زیر است:

«مشاغل یا کسب‌وکارهای خانگی، آن دسته از

فعالیت‌هایی است که توسط عضو یا اعضای خانواده در فضای مسکونی در قالب یک طرح کسب‌وکار بدون مزاحمت و ایجاد اختلال در آرامش واحدهای مسکونی هم‌جوار شکل می‌گیرد و منجر به تولید خدمت و یا کالای قابل عرضه به بازار خارج از محیط مسکونی می‌گردد».

ماهیت ویژه‌ی مشاغل خانگی موجب شده این مشاغل ویژگی‌های منحصر به فردی داشته باشند که آن‌ها را از سایر انواع کسب‌وکارها متمایز می‌کند. برخی از این ویژگی‌ها در ادامه توضیح داده شده است:

● ارائه‌ی تولیدات و خدمات جدید، انعطاف در

تولید: این کسب‌وکارها معمولاً در مقیاسی بسیار کوچک برای رفع نیازهای محلی شروع به فعالیت می‌کنند.

● توانایی پذیرش سفارش‌های کوچک و

شخصی‌سازی شده: کسب‌وکارهای خرد و خانگی عمدتاً متکی به بازار و منابع محلی هستند؛ در نتیجه به‌طور کلی توانایی پذیرش سفارش‌های کوچک را دارند.

● روابط کاری غیررسمی: افراد مشغول در

کسب‌وکارهای خانگی معمولاً رابطه‌ای غیررسمی با کارفرما و همکاران خود دارند.

● اتکا بر منابع محلی: بسیاری از کسب‌وکارهای

خانگی از منابع موجود محلی - نظیر ماهی، میوه، محصولات کشاورزی - استفاده کرده، و با پردازش آنها ارزش افزوده ایجاد می‌کنند.

● بازار محلی: مقیاس تولید کالا و خدمت در

کسب‌وکارهای خانگی کوچک است و معمولاً به بازار محلی عرضه می‌شود.

● سرمایه موردنیاز اندک: حجم تولیدات کسب و

کارهای خانگی در ابتدای فعالیت، کم است. در

است، با این حال می‌توان با اقداماتی نظیر ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، آموزش، شبکه‌های اجتماعی مرتبط، شیوه‌های تأمین مالی مختص این کسب‌وکارها، شرایط کاری و امکان دسترسی آن‌ها به بازارهای مختلف را بهبود بخشید [۳]. همچنین نتایج مطالعه‌ی دیگری نشان می‌دهد عواملی چون فرهنگ‌سازی کارآفرینانه، ظرفیت‌سازی کارآفرینانه و توانمندسازی کارآفرینانه، مهم‌ترین پیشران‌های توسعه کسب‌وکارهای بسیار کوچک در بخش مشاغل خانگی روستایی هستند [۹].

در میان پژوهش‌هایی با محوریت مشاغل خانگی و عاملیت زنان، می‌توان به مقاله‌ی «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مشاغل خانگی زنان روستایی» اشاره کرد. مطابق نتایج این مطالعه، مهم‌ترین متغیرهایی که باعث توسعه مشاغل خانگی از دید زنان می‌شود عبارت‌اند از: داشتن مهارت، تخصص و تجربه، انگیزه‌ی کسب استقلال بیشتر، معرفی و دیدار با الگوها و افراد موفق؛ اما مهم‌ترین این متغیرها از دید کارشناسان، برگزاری کلاس‌های آموزشی، برطرف کردن نیاز مالی زنان و ایجاد بازار محلی برای فروش محصولات است. همچنین، نتایج نشان می‌دهد بین سطح تحصیلات و عضویت در تشکل‌ها، با ایجاد و توسعه شغل خانگی توسط زنان رابطه معناداری وجود دارد [۱۰]. همچنین، مطالعه عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی زنان در مشاغل خانگی شهرستان رشت [۱۱] نشان می‌دهد که عوامل زمینه‌ای مانند عوامل اقتصادی و انگیزه‌های فردی هنگامی که با شرایط مداخله‌گر و چالش‌هایی مانند شرایط بازار و عوامل وابسته به دولت همراه شود، منجر به اتخاذ راهبردهایی است که باعث تقویت مهارت‌های کسب‌وکار می‌گردد و پیامد آن، توسعه مؤلفه فردی مانند ایجاد احساس شکوفایی و اتکای به خود و رضایت مصرف‌کننده است و دولت با اجرای مداخلاتی مانند اصلاح قوانین مربوط به حوزه کسب‌وکار و گسترش آموزش‌هایی که منجر به افزایش

بیشتر مواقع صاحبان این کسب‌وکارها با پس‌انداز اندک خود یا حمایت خانواده سرمایه‌ی موردنیازشان را تأمین می‌کنند.

- **سربار پایین:** این کسب‌وکارها معمولاً به دلیل خانوادگی بودن، نیاز به سرمایه‌گذاری اولیه‌ی کم و انرژی و مواد اولیه‌ی ارزان‌قیمت، هزینه‌ی سربار اندکی را متقبل می‌شوند.
- **نیاز به یادگیری توانایی‌ها و مهارت‌های جدید:** هرچه کسب‌وکارهای خانگی بیشتر توسعه پیدا می‌کنند، نیاز آن‌ها به کسب توانایی‌ها و مهارت‌های جدید افزایش می‌یابد.
- **نیاز به آشنایی با فناوری‌های جدید موردنیاز و استفاده از آن‌ها:** در برخی مواقع نیاز است کسب‌وکارهای خانگی با مجموعه‌های بزرگ‌تر و سازمان‌یافته‌تر رقابت کنند؛ بدین منظور باید از لحاظ کیفیت و قیمت رقابت‌پذیر باشند [۸].

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش‌های داخلی

به‌طورکلی پژوهش‌های داخلی انجام‌شده در این حوزه را می‌توان در سه محور اصلی طبقه‌بندی کرد:

۱. آشنایی و شناسایی ظرفیت‌های موجود در بحث مشاغل خانگی

در پژوهشی با هدف شناسایی ویژگی‌های کسب‌وکارهای خانگی در کشورهای ایران، انگلستان و هند (به‌عنوان کشورهایی که دارای حمایت‌هایی در این حوزه هستند) و ارائه راهکارهایی در سطح کلان برای بهبود شرایط کسب‌وکارهای خانگی ایران، نشان داده‌شده است که هرچند برخی از عوامل موفقیت این مشاغل به فضای کلی کسب‌وکار مرتبط

تعاون و مشاغل خانگی قرار گرفته بود، نتیجه گرفته شد که به طور کلی وضعیت توانمندی اقشار کم درآمد تحت تأثیر عملکرد ضعیف شرکت‌های تعاونی در حوزه مشاغل خانگی، به ویژه از بُعد اقتصادی، چندان رضایت‌بخش نیست. در همین راستا، محققان به یک الگوی اقتصادی پیشنهادی رسیدند که طبق آن دستیابی به توانمندی اقشار کم درآمد توسط تعاونی‌ها و مشاغل خانگی، معلول به کارگیری اقدامات راهبردی تدافعی در ابتدای کار و بهره‌گیری از اقدامات بازنگری، محافظه‌کارانه و تهاجمی در ادامه دانسته می‌شود. علاوه بر آن، در مطالعه‌ی موردی مربوط به بندر خمیر نیز راهکار ارائه شده برای توسعه مشاغل خانگی زنان، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بوده که تأثیر معناداری در توانمندسازی زنان فعال در اقتصاد خانگی دارد [۱۷].

پیشینه پژوهش‌های بین‌المللی

مطالعه‌ی انجام شده توسط OECD در سال ۲۰۱۸ نشان می‌دهد که مشاغل خانگی نه تنها جزئی و کم‌اهمیت نیستند، بلکه بسیاری از آن‌ها بازیگران مهمی در اقتصادهای محلی و حتی در سطح ملی و بین‌المللی هستند. این پژوهش نشان می‌دهد که عمده‌ی کارآفرینان مشاغل خانگی در اغلب کشورها زنان هستند و هزینه‌های نسبتاً پایین راه‌اندازی این مشاغل سبب می‌شود تا افرادی با توانایی مالی کم‌تر نیز بتوانند فعال باشند. چالش‌های کسب‌وکارهای خانگی گرچه بسته به موقعیت جغرافیایی، نوع تولیدات و ویژگی‌های صاحبان آن‌ها متفاوت‌اند، اما عمده‌ی آن‌ها را می‌توان در مشکل دسترسی به زیرساخت‌های پشتیبانی کسب‌وکار خلاصه کرد. دلیل این امر جدایی فیزیکی و اجتماعی از همکاران و شرکای تجاری بالقوه‌ی این مشاغل است. با وجود این، بر اساس یافته‌های این مطالعه، سیاست‌گذاری عمومی تا حد زیادی می‌تواند چالش‌های یادشده را مرتفع سازد. از جمله این اقدامات، حذف موانع موجود در قانون و

مهارت‌های کسب‌وکار می‌شود می‌تواند به توسعه مشاغل خانگی کمک نماید. مطالعه‌ی موردی شهرستان رزن [۱۲] نیز نشان می‌دهد عوامل مهمی که گروه‌های ضعیف و توانمند زنان فعال در مشاغل خانگی را از هم متمایز می‌کنند به ترتیب عبارت‌اند از: تأمین مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و انسجام اجتماعی.

۲. آسیب‌شناسی و شناسایی عوامل بازدارنده توسعه‌ی مشاغل خانگی

در یکی از مطالعاتی که با هدف شناسایی عوامل بازدارنده‌ی گرایش زنان روستایی به مشاغل خانگی انجام شده، ضعف زیرساخت‌ها و منابع مالی، موانع فرهنگی و اجتماعی، موانع شخصیتی، ضعف نظام‌های حمایتی، موانع خانوادگی و برخوردار نبودن از فرصت‌های آموزشی از جمله مهم‌ترین این عوامل معرفی شده است [۱۳]. در پژوهشی دیگر با تمرکز بر استان مرکزی نشان داده شده که عامل شرایط ناپایدار اقتصادی کشور با وزن ۰/۱۴۰ مهم‌ترین مانع بازاریابی مشاغل خانگی بوده است و پس از آن متغیرهای بی‌ثباتی در قوانین و مقررات، فقدان فرهنگ پشتیبان تولید و محرک نوآوری، نبود ارتباط مستمر میان صاحبان مشاغل و متولیان رتبه‌های بعدی قرار دارند [۱۴]. از دیگر عوامل بازدارنده، مشکل خرید ارزان محصولات است که بیشترین تأثیر را در عدم گرایش روستاییان شهرستان کهگیلویه به راه‌اندازی کسب‌وکارهای خانگی دارد [۱۵].

۳. ارائه‌ی راهکار برای از بین بردن موانع موجود در توسعه مشاغل خانگی

از میان مطالعاتی که بر ارائه‌ی راهکار برای توانمندسازی اقشار کم‌درآمد انجام شده‌اند، می‌توان به پژوهش جهانی دولت‌آباد [۱۶] اشاره کرد. در این پژوهش با تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه‌هایی که در اختیار ۲۰ نفر از کارشناسان بخش

بود که از طریق مصاحبه با بازیگران کلیدی به دست آمد، همچنین داده‌های دیگری نیز در خلال مطالعه اسناد و الگوهای داخلی و بین‌المللی حاصل شد. دومین جزء پژوهش، پیش‌یادداشت‌برداری از مصاحبه‌های انجام‌شده و اسناد منتشر شده داخلی و بین‌المللی الگوهای توسعه مشاغل خانگی بود. تدوین گزارش نوشتاری نهایی نیز برای پاسخ به سؤالات پژوهش جزء سوم و آخر پژوهش کیفی حاضر را تشکیل داد.

برای بررسی ادبیات موجود در حوزه مورد پژوهش از روش کتابخانه‌ای و جهت شناسایی الگوهای موجود در حوزه مشاغل خانگی از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه‌شوندگان شامل مدیران، کارآفرینان، مطلعان کلیدی و ذی‌نفعان بودند. مصاحبه در این پژوهش با محوریت سؤالات اصلی پژوهش و در جهت شناسایی الگوهای موجود در حوزه مشاغل خانگی صورت گرفت.

بحث و یافته‌ها

الگوهای داخلی

الگوهای داخلی توسعه مشاغل خانگی بر اساس مصاحبه‌های انجام شده با ذی‌نفعان و صاحب‌نظران این حوزه در بانک رسالت، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بنیاد برکت، مؤسسه تاک و جهاد دانشگاهی و سایر مستنداتی که در اختیار نگارندگان قرار گرفته استخراج و به تصویر کشیده شده‌اند.

۱. الگوی توسعه مشاغل خانگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

بر اساس قانون مشاغل خانگی (مصوب سال ۱۳۸۹ مجلس شورای اسلامی)، ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی یکی از سیاست‌های اشتغال‌زایی کشور است. این

مقررات به نفع توسعه مشاغل خانگی توسط سیاست‌گذاران است. این مقررات شامل قوانین مربوط به قراردادهای اجاره و مالیات بر دارایی می‌شود. بهبود اتصال دیجیتال در مناطق مسکونی و مناطق روستایی برای اطمینان از مشارکت مشاغل خانگی در اقتصاد جهانی نیز ضروری است. همچنین مهم است که دسترسی به فضاهای کار مشترک و فضاهای همکاری مقرون‌به‌صرفه ارائه داده شود تا آن دسته از کارآفرینان خانگی بالقوه که دارای نیازهای خاص هستند (مانند مراقبت از کودک و ناتوانی و بی‌حرکتی) نیز بتوانند در این چرخه فعال باشند [۱۸].

یکی از بزرگ‌ترین مشکلات مربوط به تنظیم مقررات مشاغل خانگی در حال حاضر، ماهیت ناسازگار و مبهم بسیاری از قوانین و عدم قطعیت ناشی از آن است. یکی از وظایف سیاست‌گذاران برای توسعه‌ی کسب‌وکارهای خانگی به‌روزرسانی قوانین و مقررات به‌نحوی است که مانع نوآوری و خلاقیت نبوده و به نفع مشاغل خودگردان خانگی باشند. سخت‌گیری بیش از حد برای صدور مجوز، بسیاری از فعالیت‌های بی‌ضرر خانگی را بیهوده جرم‌انگاری می‌کند و عاملان آن‌ها را مجبور می‌سازد فعالیت‌های خود را متوقف کنند یا آن‌ها را به طور غیررسمی ادامه دهند. انعطاف متولیان می‌تواند هم نوآوری و هم بازدهی اقتصادی در کسب‌وکارهای خانگی را افزایش دهد [۱۹].

روش تحقیق

این تحقیق اکتشافی از نوع مطالعه موردی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها با توجه به ماهیت پژوهش، کیفی و از نوع توصیفی و پیمایشی است که برای انجام آن از ابزارهایی نظیر منابع متعدد، اسناد و مدارک، گزارش‌ها فنی، ثبت‌های آرشیوی، مشاهده و مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. اولین جزء پژوهش کیفی حاضر استفاده از داده‌هایی

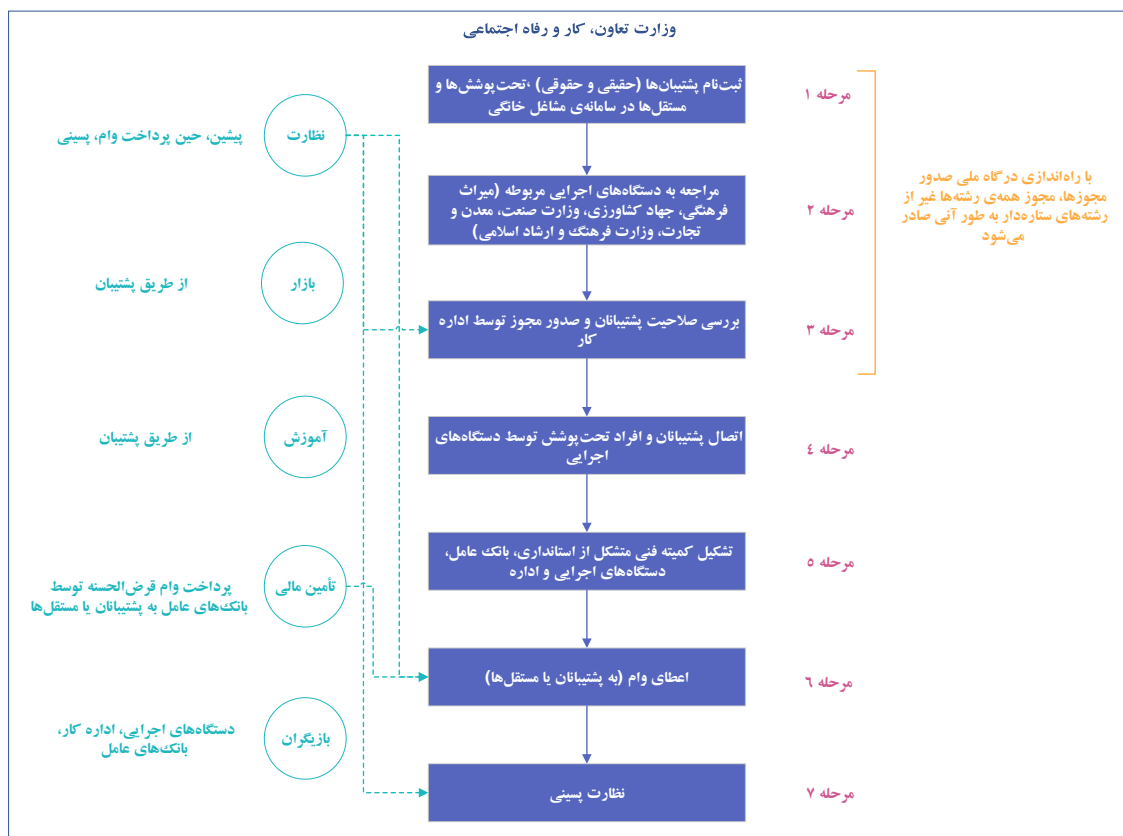
که مشاغل خانگی توسط افرادی که مهارت‌های لازم را دارند بسط و توسعه پیدا کرده است و مداخله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از جنس مداخلات مالی برای پایدارسازی و کمک به بقای این مشاغل است.

۲. الگوی توسعه مشاغل خانگی رسالت

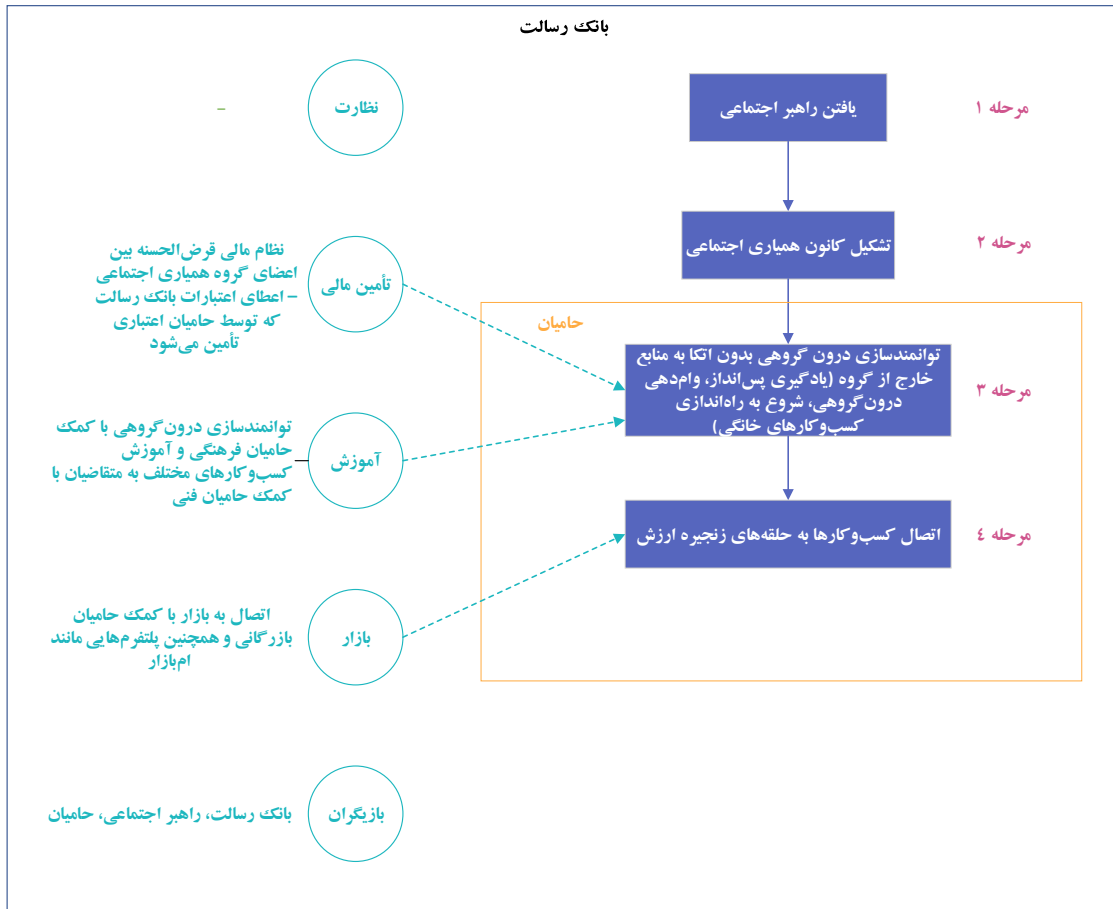
بانک قرض الحسنه رسالت به دنبال ترویج بانکداری اسلامی و افزایش میزان تسهیلاتی است که به سپرده‌گذاران خود اعطا می‌کند. از همین رو یکی از اهداف مهم این بانک، ایجاد مشاغل خرد با حداقل هزینه تمام شده و کاهش هزینه تسهیلات بانکی است تا بتواند در افزایش سطح رفاه مردم، جامعه و حل مشکلات آنان نقش مؤثری را ایفا کند.

برنامه هرساله از طریق صدور مجوزها و حمایت‌های مالی و قانونی تداوم یافته و طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ از حدود ۲۲۴۰۰۰۰ نفر متقاضی مشاغل خانگی، برای بیش از ۱۳۰۰۰۰۰ نفر مجوز مشاغل خانگی صادر شده و حدود ۲۳۰۰۰ میلیارد ریال تسهیلات به بیش از ۱۴۰۰۰ نفر متقاضی پرداخت شده است.

الگوی توسعه مشاغل خانگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در شکل (۲) به تصویر درآمده است. این الگو تمرکز بر توانمندسازی مالی فعالان کسب‌وکار خانگی دارد. از همین رو به نظر می‌رسد که مفاهیمی از قبیل آموزش، مهارت‌آموزی و توانمندسازی نقش‌چندانی را در این الگو ایفا نمی‌کند. به‌زعم نگارندگان، در این الگو فرض بر این است



شکل ۲- الگوی توسعه مشاغل خانگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



شکل ۳- الگوی توسعه مشاغل خانگی بانک رسالت

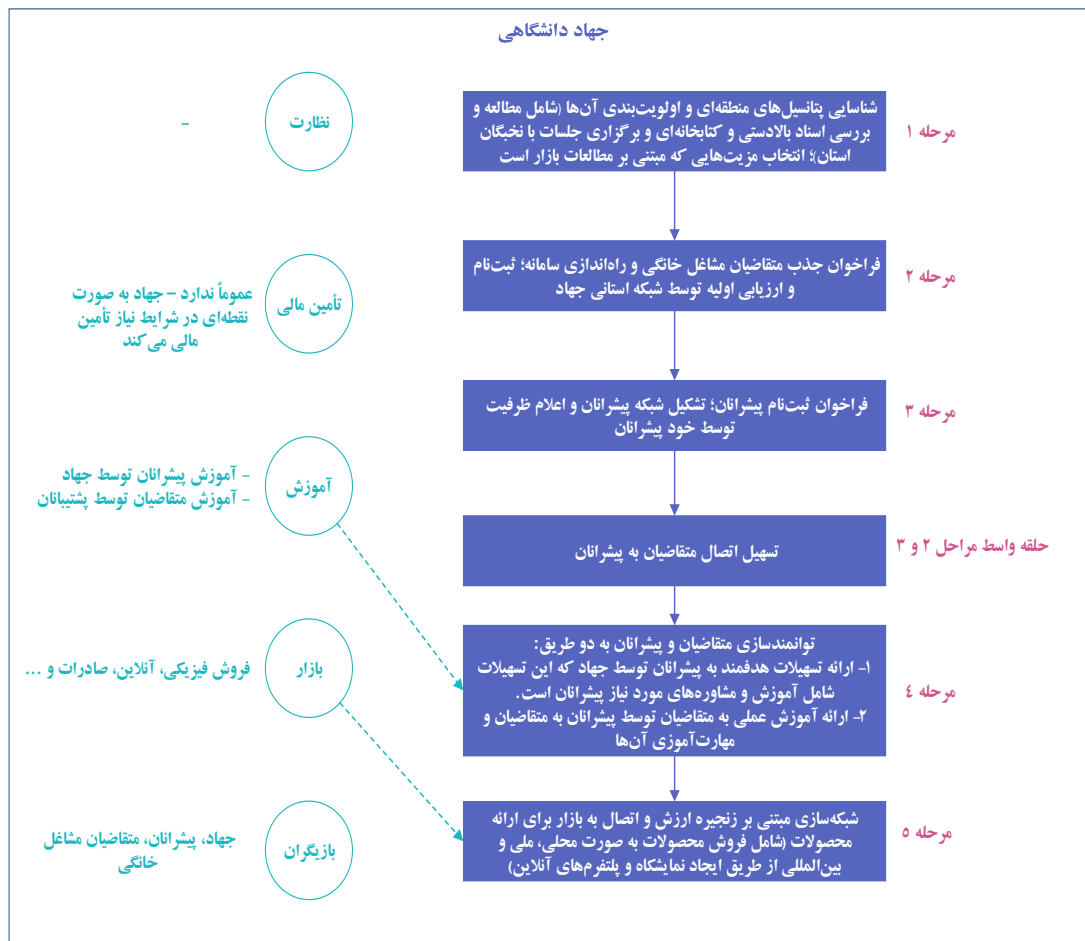
و می تواند افراد زیادی را پیرامون خود جمع کند که به زعم نگارندگان این ویژگی می تواند به بقا و پایداری مشاغل خانگی مخصوصاً در نقاط روستایی کشور کمک کند. همچنین به واسطه اعتماد گسترده ای که نسبت به راهبر اجتماعی در یک منطقه وجود دارد، افراد بیشتری در مشاغل درگیر می شوند که تبعات اجتماعی گسترده ای از قبیل کاهش نرخ بیکاری و افزایش سطح رفاه خواهد داشت.

۳. الگوی توسعه مشاغل خانگی جهاد دانشگاهی

بر اساس مطالعه اسناد و مصاحبه با مطلعان کلیدی جهاد دانشگاهی، الگوی توسعه مشاغل خانگی جهاد دانشگاهی در شکل (۴) به نمایش درآمده است.

بر طبق آمار منتشر شده حوزه فعالیت این بانک در مراکز تمامی استان ها و ۱۲۰ شهر است و در سال ۱۴۰۰، حدود ۵۰ درصد از وام های اعطایی این بانک به مشاغل خرد و خانگی اختصاص یافته است. با مطالعه اسناد بالادستی بانک رسالت و مصاحبه های صورت گرفته با اعضای دانشگاه توسعه اجتماعی رسالت الگوی شکل (۳) استخراج شد.

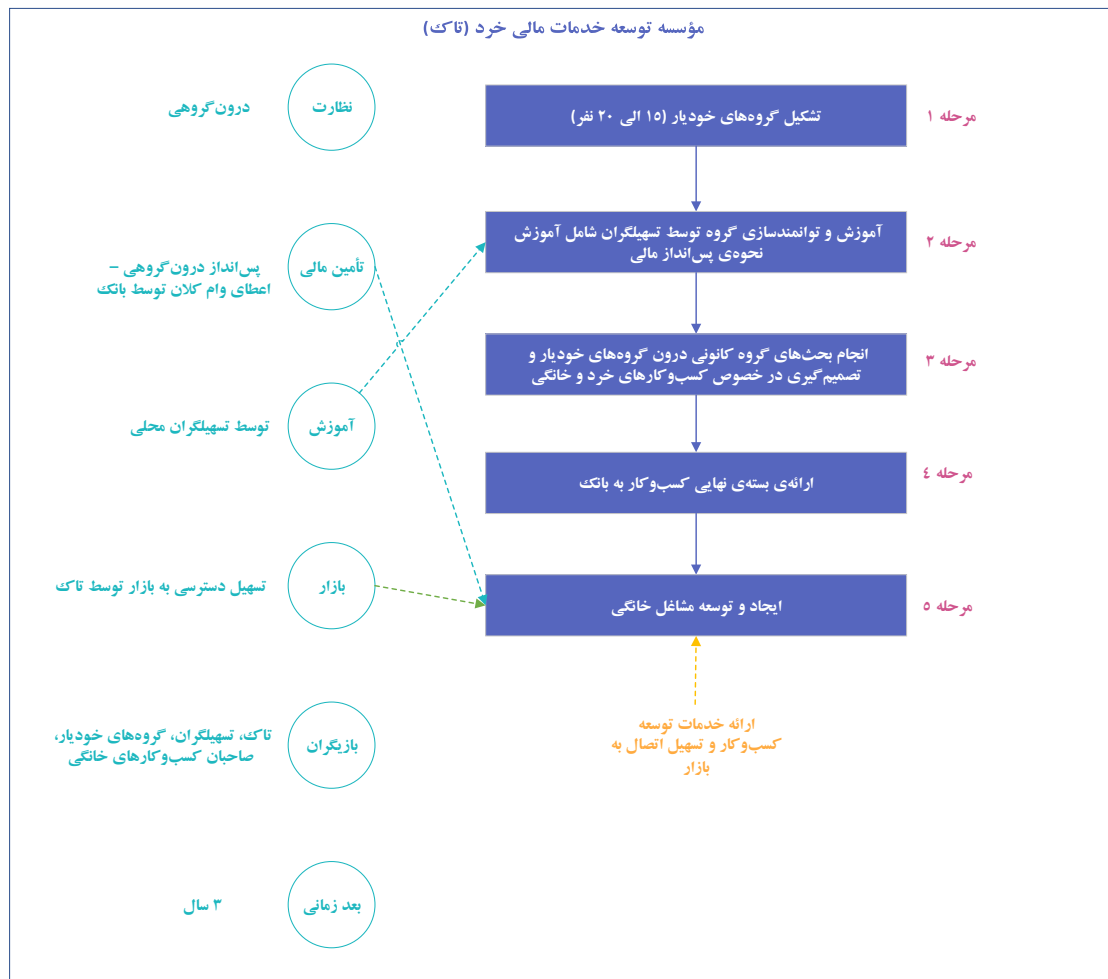
با بررسی و مرور الگو بانک رسالت در توسعه مشاغل خانگی می توان تمرکز آن بر توانمندسازی و تأکید خاص بر آموزش افراد درگیر در مشاغل خانگی در اتکا به منابع داخلی را تشخیص داد. از دیگر نکات برجسته این الگو، نقش راهبر اجتماعی است. راهبر اجتماعی فردی است که در یک اجتماع محلی از محبوبیت گسترده ای برخوردار است



شکل ۴- الگوی توسعه مشاغل خانگی جهاد دانشگاهی

۴. الگوی توسعه کسب‌وکار مؤسسه توسعه خدمات مالی خرد (تاک)
 مؤسسه بین‌المللی توسعه خدمات مالی خرد (تاک)، نهادی غیردولتی و غیرتجاری است که در سال ۱۳۸۰ تأسیس شده است. اهداف اصلی این مؤسسه «توانمندسازی، اشتغال و کارآفرینی» است. استفاده از ابزار «تأمین مالی خرد»، راهکار استراتژیک این مؤسسه برای رسیدن به این اهداف و کمک به فقرزدائی و کاهش آسیب‌پذیری افراد کم‌درآمد است.

اهتمام به آموزش یکی از عناصر مهم در الگوی توسعه مشاغل خانگی جهاد دانشگاهی است. باین کار از طریق پیوند افراد با مراکز مختلف آموزشی نظیر سازمان فنی و حرفه‌ای انجام می‌پذیرد و نقشی برای تأمین مالی افراد متقاضی مشاغل در نظر گرفته نشده است. از همین رو به نظر می‌رسد این الگو برای مناطق کم‌برخوردارتر که در آن افراد نیاز به آموزش‌های پایه‌ای و مقدماتی دارند مناسب است تا بدین طریق کسب مهارتی کرده و زمینه برای توانمندسازی آنها فراهم شود.



شکل ۵- الگوی توسعه مشاغل خانگی مؤسسه توسعه خدمات مالی خرد (تاک)

داخل گروه را جایگزین نیاز به وثیقه و ضمانت‌نامه‌های شخصی (که هیچ‌یک در دسترس گروه‌های کم‌درآمد قرار ندارند) می‌سازد.

۵. الگوی توسعه مشاغل خانگی بنیاد برکت

هدف اصلی بنیاد برکت، توسعه کسب و کارهای پایدار و توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی جوامع محروم با توجه به مزیت‌های نسبی و رقابتی مناطق مذکور است. توسعه پایدار، نقطه‌ی تلاقی اقتصاد، فرهنگ و جامعه محسوب می‌شود. پرورش و مشارکت نیروی انسانی کارآمد و ماهر،

رسالت و وظیفه اصلی مؤسسه تاک تسهیلگری اشتغال برای گروه‌های خودیار است و در نهایت اعضای گروه‌ها بر خودشان نظارت می‌کنند و نظارت بیرونی از جانب بانک یا مؤسسه صورت نمی‌پذیرد. از مزیت‌های این الگو می‌توان به این امر اشاره کرد که اگر گروه‌ها در هر مرحله از کسب و کار خود با مشکلاتی روبه‌رو شوند، با استفاده از نظام اجتماعی موجود در گروه، به یکدیگر کمک‌های گوناگون اعم از مالی یا مشورتی می‌رسانند. این شیوه را می‌توان یکی از مناسب‌ترین شیوه‌های تأمین مالی برای فقیرترین گروه‌های شهرنشین دانست؛ زیرا سرمایه اجتماعی ایجاد شده در

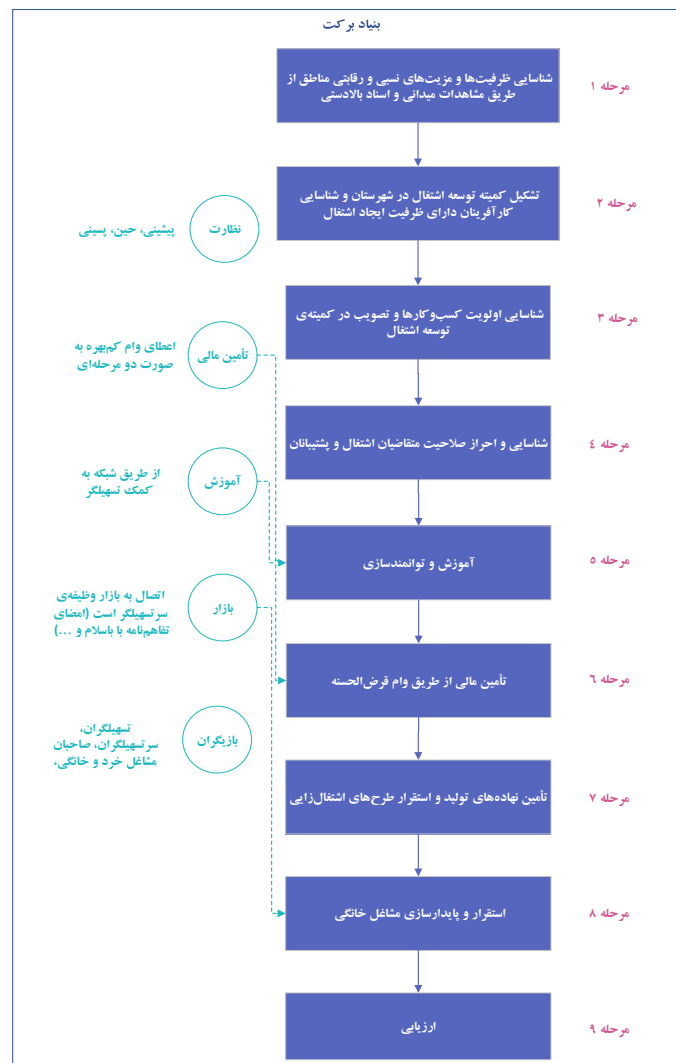
آموزش است که منجر به بهره‌وری بیشتر این الگو در مناطق روستایی و کم‌برخوردار می‌شود. همچنین شیوه نظارتی این الگو از وجوه تمایز آن است.

الگوهای بین‌المللی

از الگوهای بین‌المللی الگوی بانک گرامین، الگوی توسعه‌ی مشاغل خرد و خانگی نپال و جنبش یک روستا یک محصول (اوپ) مورد بررسی قرار گرفتند.

اقتصاد ایستا را به اقتصاد پویا و متکی به دانایی و سرمایه‌ی انسانی تبدیل خواهد کرد که توجه و مراقبت از محیط‌زیست و سهم آیندگان از منابع را نیز با جدیت دنبال خواهد نمود.

در الگوی توسعه مشاغل خانگی برکت (شکل ۶)، گروهی از مسئولان اجرایی در مناطق هدف گرد هم می‌آیند تا شناسایی دقیقی از منطقه صورت بگیرد و در نهایت ترویج مشاغل خانگی هدفمندتر باشد. از این رو کمیته‌ها و جلساتی که تشکیل می‌شود، متشکل از افراد صاحب‌منصب محلی است. در الگوی برکت نیز تأکید ویژه بر توانمندسازی و



شکل ۶- الگوی توسعه مشاغل خانگی بنیاد برکت

۶. الگوی بانک گرامین

در بنگلادش نهادهای مختلف، کمک‌کنندگان بین‌المللی و سایر سازمان‌های غیردولتی مدل‌ها و رویکردهای متفاوتی از نهادسازی به منظور توسعه روستایی و محلی را آزمایش کرده‌اند که علی‌رغم تنوع راهبردها همگی هدف کاهش فقر را دنبال کرده‌اند. بیشتر این فعالیت‌ها توسط کمک‌های اهدایی ساختارنیافته‌ای حمایت می‌شدند که قطع یا کاهش آن‌ها مانع مهمی برای ادامه‌ی فعالیت‌ها بود. در نتیجه، علی‌رغم تلاش‌های فراوان، در اوایل دهه ۱۹۷۰ بنگلادش نهادهای اندکی برای مداخله در کاهش نابرابری و فقر در اختیار داشت.

در چنین شرایطی محمد یونس ایده‌ی وام‌های خرد را برای مقابله با فقر پیشنهاد داد. محمد یونس کارآفرین، اقتصاددان و از مهم‌ترین فعالان حوزه‌ی اعتباردهی خرد در جهان است که به دلیل این پیش‌گامی در بنگلادش و تأسیس بانک گرامین ب جایزه‌ی صلح نوبل را دریافت کرده است. نظامی که محمد یونس به‌عنوان استاد اقتصاد در دانشگاه چیتاگونگ بنگلادش تصمیم به راه‌اندازی آن گرفت، با این هدف بود که از افراد فقیری که برای تغییر شرایط مالی خود تلاش می‌کنند، حمایت شود. ایده جدید اعتبار خرد شامل ارائه وام‌های کوچک به افراد یا گروه‌ها بر اساس اعتماد شخصی بود و مشتریان آن عموماً قادر به ارائه وثیقه یا تضمین برای مبالغ کمتر از ۱۰ دلار نبودند.

استفاده‌ی عمده‌ی وام‌گیرندگان از این پول در زمینه‌ی راه‌اندازی مشاغل کوچک، خرید مواد خام برای کسب‌وکار موجود یا پرداخت بدهی با بهره بالا است. رویکرد وام‌دهی فقط به ضمانت شخصی از وام‌گیرندگان نیاز دارد و وام‌های آن بدون بهره است. آزمایش‌های اولیه یونس موفقیت‌آمیز بود: وام‌گیرندگان فقیر وام‌های خود را به‌موقع پس دادند. پس از پرداخت بدهی‌ها از اولین گروه وام‌گیرندگان، یونس این نظام را به روستاهای مجاور گسترش داد. در سال ۱۹۷۹، او به بانک مرکزی بنگلادش مراجعه کرد و پروژه را به سایر

مناطق گسترش داد. در سال ۱۹۸۳، گرامین بانک به‌عنوان یک مؤسسه مستقل تأسیس شد که نام خود را از گرامین، به معنای روستا یا منطقه روستایی گرفته است. امروزه، بانک گرامین ۶/۷۴ میلیون مشتری دارد و انواع خدمات مالی را به نیازمندان ارائه می‌دهد. وام‌گیرندگان این بانک مالک ۹۰ درصد سهام آن هستند. ۹۶ درصد وام‌گیرندگان زنان هستند و نرخ بازپرداخت به ۹۷ درصد رسیده است. شعبه‌های بانک گرامین در بیش از ۷۲۰۰۰ روستا در بنگلادش خدمات ارائه می‌دهند [۲۰].

سازوکار الگوی بانک گرامین از پایین‌به‌بالا و مبتنی بر اجتماع است؛ یعنی ایجاد و توسعه کسب‌وکارهای خانگی از تشکیل گروه‌هایی که از نظر پیشینه اقتصادی و اجتماعی شبیه به هم هستند، آغاز می‌شود و گروه‌های تشکیل شده تحت آموزش‌های لازم قرار گرفته و توانمند می‌شوند تا مهارت‌های مالی لازم را کسب کنند.

۷. برنامه‌ی توسعه‌ی مشاغل خرد و خانگی در نپال

در دهه‌های اخیر، نپال پیشرفت چشمگیری را در بسیاری از مناطق خود داشته و نرخ فقر در آن کاهش یافته است. البته کاهش نرخ فقر در مناطق روستایی و دورافتاده با موانع بزرگی همچون نابرابری‌های منطقه‌ای و اجتماعی مواجه است. این نابرابری‌ها ناشی از موانع جغرافیایی و ساختار اجتماعی ناعادلانه‌ی کشور نپال است. فرصت‌های تولید درآمد در این مناطق ناکافی هستند که در طی سالیان طولانی موجب فقر و مهاجرت نیروی کار شده است. از طرفی کمبود دانش، مهارت و فناوری مانع از تحول کشاورزی سنتی به صنعتی شده است [۲۱].

دولت نپال برای حفظ سرمایه‌ی نیروی انسانی جوان کشور و بهبود امنیت و ثبات اجتماعی، رویکرد ایجاد فرصت‌های اقتصادی جدید را دنبال می‌کند. برنامه‌های توسعه‌ی اخیر نپال به «مسئولیت دولت در افزایش

موفقیت جنبش اُوپ منجر به اتخاذ این مدل در مناطق روستایی چندین کشور شد. در حال حاضر جنبش اُوپ با نام‌های متفاوتی در سراسر جهان گسترش یافته است [۲۲]. ایده اصلی برنامه اُوپ این است که روستاهای یک منطقه با هم همکاری کرده و یک محصول واحد را برای تولید انتخاب می‌کنند تا به نوبه خود این محصول را به بازار عرضه کرده و به مخاطبان بیشتری بفروشند. البته باید این نکته را مدنظر داشت که روستاها ملزم به تولید یک محصول نیستند. در عوض باید یکی از محصولات متعدد خود را برای عرضه در بازار معرفی کنند. رهبری مؤثر و کارآمد، پاسخگویی و شفافیت، خلاقیت و نوآوری از طریق توسعه پایدار منابع انسانی، اتکا به خود، کار تیمی، مشارکت و شبکه‌سازی، حفظ و توسعه فرهنگ‌های محلی و مشارکت اجتماع‌محور از ارزش‌های اصلی اتخاذ برنامه اُوپ در کشورهای عضو انجمن ملل آسیای جنوب شرقی است. توسعه جنبش‌های اُوپ عمدتاً توسط دولت‌های مرکزی آغاز می‌شود. در بیشتر موارد، اقدامات دولت‌های مرکزی با اشکال مختلفی از حمایت‌های دولتی همراه است که در برابر تقاضاهایی که برای این برنامه وجود دارد، کافی نیستند؛ بنابراین، انتخاب بالقوه‌ترین گروه‌ها به‌مثابه گروه‌های هدف برنامه‌های اُوپ ضروری است. مهیارها و سازوکار انتخاب باید به شیوه‌ای پاسخگو و هدفمند انجام شود تا رقابت منصفانه بین گروه‌ها حفظ شود [۲۲].

بررسی و مطالعه الگوهای بین‌المللی حاکی از آن است که هرکدام با توجه به شرایط خاص کشور میزبان طراحی شده‌اند و هیچ‌یک از آنان رانمی‌توان در کشوری مانند ایران مستقیماً پیاده‌سازی کرد و انتظار نتیجه‌ای مشابه داشت. با وجود این، می‌توان گفت الهام‌گیری از این الگوها و متناسب‌سازی آنان با شرایط ویژه ایران می‌تواند موجب تاب‌آوری بیشتر اقتصاد محلی شده و گامی به سمت اقتصاد مقاومتی باشد.

فرصت‌های شغلی با انتقال دانش و مهارت به منابع انسانی کشور در راستای بازار کار» اشاره کرده‌اند. بدین ترتیب از سال ۱۹۹۸ دولت نپال با همکاری برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل متحد (UNDP) تلاش کرد با پیاده‌سازی برنامه‌ی توسعه‌ی مشاغل خُرد و خانگی، فرصت‌های اشتغال بیشتری را برای جامعه فراهم کند. به کمک این برنامه بیش از ۶۰۰۰ کسب‌وکار خُرد و خانگی ایجاد شد. اهداف این برنامه عبارتند از:

- فقرزدایی از خانوارهای کم‌درآمد به وسیله‌ی توسعه‌ی پایدار مشاغل خُرد و خانگی (با مشارکت ۷۰ درصدی زنان)؛
- ایجاد ظرفیت برای سازوکارهای ارائه خدمات کسب‌وکارهای خُرد و خانگی؛
- تسهیل سیاست‌ها و دستورات عمل‌های دولتی در توسعه‌ی کسب‌وکارهای خُرد و خانگی [۲۱].

جامعه هدف الگوی توسعه مشاغل خُرد و خانگی نپال، فقیرترین افراد جامعه است. الگوی این برنامه بر مبنای ترکیبی از توسعه کارآفرینی، تأمین مالی، اتصال به بازار، خدمات مشاوره‌ای و همچنین همکاری نهادهای ذی‌ربط ملی و منطقه‌ای پایه‌ریزی شده است.

۸. جنبش یک روستا یک محصول (اُوپ)

جنبش یک روستا یک محصول (اُوپ) یک برنامه احیای اقتصاد منطقه‌ای است که از سال ۱۹۷۹ در ژاپن آغاز شد و به دلیل رویکردهایش در تبدیل محصولات محلی به رقابتی در بازارهای محلی، ملی و جهانی به یکی از برنامه‌های موفق اقتصادی منطقه تبدیل شد. جنبش اُوپ بر منحصربه‌فرد بودن محصول و همچنین فرهنگ و منابع محلی تأکید دارد. همچنین، این جنبش از طریق تمرکز بر پویایی اقتصادی روستا، درآمد محلی و همبستگی اجتماعی در افزایش و بهبود رفاه مردم محلی نقش مؤثری را ایفا کرده است.



شکل ۷- الگوهای پیشنهادی توسعه مشاغل خانگی

الگوهای پیشنهادی

با جمع‌بندی مطالعات و مصاحبه و تجربه‌ها و بررسی الگوهای داخلی و بین‌المللی، چهار الگوی پیشنهادی برای توسعه مشاغل خرد و خانگی ایران ارائه شده است: کارآفرینی محور، پشتیبان / پیشران محور، صنعت محور و اجتماع محور.

الگوی کارآفرینی محور

ساختار این الگو متشکل از ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و متقاضیان مستقل مشاغل خانگی است که هر کدام از این عوامل در ادامه توضیح داده می‌شود.

ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی متشکل

از نمایندگان تام‌الاختیار دستگاه‌های سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، وزارت کشور، مرکز امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری، صداوسیما و مرکز آمار ایران است. این ستاد در سطح کلان و ملی، سیاست‌های مربوط به مشاغل خانگی را تدوین می‌کند. سایر دستگاه‌های ذی‌ربط نیز می‌توانند با تأیید ریاست ستاد در جلسات شرکت نمایند. ضوابط مجوز مشاغل و کسب‌وکارهای خانگی مصوب ستاد، توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط ابلاغ خواهد شد.

ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از برنامه‌های ابلاغی ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی تبعیت

می‌کنند و فعالیت‌های خود را بر مبنای مصوبات ستاد پیگیری می‌نمایند. حفظ و صیانت از نیروی کار، حمایت از توسعه اشتغال در چارچوب سیاست‌های کلی ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی از جمله اهداف این ادارات کل است. همچنین کارگروه اشتغال و سرمایه‌گذاری هر استان، وظیفه بررسی و شناخت فرصت‌ها، ظرفیت‌ها، محدودیت‌ها و موانع ایجاد و توسعه کسب‌وکار خانگی در استان، تعیین مشاغل دارای اولویت به تناسب مزیت‌های نسبی و رقابتی و بازارهای فروش محلی، ملی و صادراتی از میان فهرست مشاغل خانگی مصوب ستاد و ارائه پیشنهاد مشاغل خانگی جدید و دارای خصوصیات مذکور به دبیرخانه ستاد را برعهده دارند.

تسهیلگر فردی است که به متقاضیان مستقل مشاغل خانگی آموزش‌های لازم را می‌دهد و حلقه ارتباطی بین متقاضیان و ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها است و تحت نظر این اداره کل فعالیت می‌کند.

متقاضیان مستقل مشاغل خانگی نیز اشخاص حقیقی یا حقوقی هستند که آمادگی اجرای طرح مشاغل خانگی به صورت مستقل را دارند.

در مرحله اول فرایند الگوی کارآفرینی محور، مذاکره با سکوهای فروش برخط صورت می‌پذیرد. سکوهای فروش آنلاین باید در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی شناخته شده بوده و سرمایه اجتماعی مناسبی داشته باشند. مذاکره با این

در کنار آن‌ها مهارت مربوطه را بیاموزد. همچنین تسهیلگر می‌تواند دوره‌های آموزشی (حضور و مجازی) مناسب را به چنین فردی معرفی کند. توانمندسازی کسب‌وکار شامل آموزش‌هایی در خصوص چگونگی شروع یک کسب‌وکار جدید، رسیدن به درآمد و سودآوری، مدیریت منابع انسانی و شیوه‌های بهینه تولید است. در توانمندسازی فنی و کسب‌وکار می‌توان از ظرفیت‌های موجود در مؤسسات فنی و حرفه‌ای و جهاد دانشگاهی در سطح کشور استفاده کرد. همچنین صاحبان کسب‌وکارهای خرد و خانگی می‌توانند با ایجاد رابطه و شبکه‌سازی بین افراد و کسب‌وکارها، ایده‌ها و تجارب خود را به اشتراک بگذارند تا علی‌رغم رقابت نسبی در بازار، توسعه وجهه‌ای همه‌جانبه داشته باشد.

مرحله بعد شامل اعطای وام و ارائه فناوری‌های مناسب است. پس از فراگیری آموزش‌های موردنیاز و کسب توانمندی، متقاضیان برای راه‌اندازی و یا توسعه کسب‌وکار خود ممکن است به امکاناتی نیاز داشته باشند. این امکانات به دو شکل مالی و غیرمالی در اختیار این افراد قرار داده می‌شود. منظور از تسهیلات مالی ارائه‌ای وام به آن‌ها و منظور از تسهیلات غیرمالی، ارائه فناوری‌های مناسب است. فناوری‌های مناسب فناوری‌هایی ساده، کوچک‌مقیاس، به نسبت ارزان و مقرون‌به‌صرفه، با مصرف انرژی کم و سازگار با محیط‌زیست هستند که متناسب با شرایط محلی انتخاب می‌شوند. این فناوری‌ها از ابتدا به‌گونه‌ای طراحی می‌شوند تا به‌سادگی توسط افرادی با منابع و مهارت‌های فنی محدود استفاده شوند و به محیط‌زیست آسیب نرسانند. همچنین ارائه تجهیزات فناورانه موجب کارایی، بهره‌وری و اثربخشی این مشاغل نیز می‌گردد. این تسهیلات توسط اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تسهیلگران به متقاضیان مشاغل خانگی ارائه می‌شود.

مرحله نهایی شامل اتصال به حلقه‌های زنجیره ارزش است؛ منظور، تولیدکنندگان مواد اولیه و بازار فروش برای

سکوها از طرف ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی امکان فروش و پایداری مشاغل خانگی را فراهم می‌کند. سپس، باید به آموزش و توانمندسازی تسهیلگران پرداخته شود. تسهیلگران به‌واسطه نقش مهمی که در الگو دارند باید در زمینه‌های مالی و کسب‌وکار آموزش ببینند. منظور از توانمندسازی مالی، آموزش‌هایی درباره انواع تسهیلات مالی، چگونگی وام‌گرفتن و آشنایی با انواع روش‌های تأمین مالی است. منظور از توانمندی کسب‌وکار نیز آشنایی با شیوه‌های گوناگون راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکار، شیوه‌های پایداری و اتصال کسب‌وکارها به حلقه‌های گوناگون زنجیره ارزش است.

در مرحله بعدی لازم است تا ظرفیت‌ها و توانمندی‌های متقاضیان مشاغل خانگی شناسایی شده و توانایی‌های بالقوه این افراد به فعل درآید. در این مرحله، تسهیلگران نقش به‌سزایی را ایفا می‌کنند و از طریق روش‌هایی همچون برگزاری جلسات مصاحبه و آشنایی با متقاضیان مشاغل خانگی به شناسایی ظرفیت آنان می‌پردازند. وظیفه آموزش و توانمندسازی متقاضیان نیز از وظایف تسهیلگران است که در سه محور مالی، کسب‌وکار و فنی انجام می‌شود.

توانمندسازی مالی متقاضیان به معنای آموزش امور مالی مقدماتی است که شامل آموزش چگونگی پس‌انداز کردن، وام‌گرفتن، آشنایی با تسهیلات گوناگون مؤسسات مالی و اعتباری است. توانمندسازی فنی شامل آموزش و مهارت‌آموزی متقاضیان مشاغل خانگی در رشته‌های شغلی موردنظرشان است. هدف این نوع توانمندسازی آن است که متقاضیان بتوانند محصولات خود را با کیفیت بالا و استاندارد تولید کنند؛ کیفیت بالا و استانداردسازی محصولات ضامن پایداری مشاغل خانگی است. برای این نوع توانمندسازی تسهیلگر می‌تواند متقاضی انجام تولید هر محصول را با افراد موفقی که محصول مشابه تولید کرده‌اند مرتبط سازد تا فرد بتواند

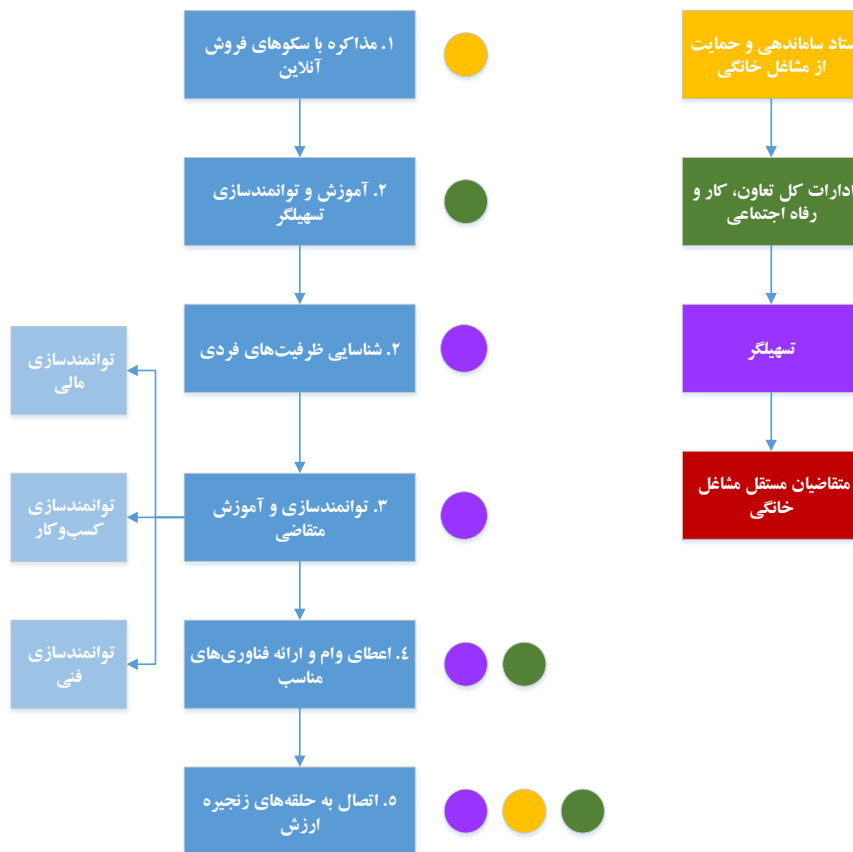
ورفاه اجتماعی، پشتیبانان/پیشرانان و متقاضیان مشاغل خانگی است. توضیح در مورد برخی نقش‌ها همچون ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تسهیلاتر نقش محوری برعهده دارند و شرایط را برای اتصال مشاغل خانگی به حلقه‌های گوناگون زنجیره ارزش فراهم می‌کنند. این اقدام، زمینه لازم برای پایدارسازی مشاغل خانگی را فراهم می‌کند. الگوی کارآفرینی محور در شکل (۸) به تصویر درآمده است.

محصولات است. در این مرحله ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تسهیلاتر نقش محوری برعهده دارند و شرایط را برای اتصال مشاغل خانگی به حلقه‌های گوناگون زنجیره ارزش فراهم می‌کنند. این اقدام، زمینه لازم برای پایدارسازی مشاغل خانگی را فراهم می‌کند. الگوی کارآفرینی محور در شکل (۸) به تصویر درآمده است.

الگوی پشتیبان/پیشران محور

ساختار الگوی پشتیبان/پیشران محور شامل ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار

الگوی کارآفرینی محور



شکل ۸- الگوی پیشنهادی کارآفرینی محور

مشاوره‌های موردنیاز در زمینه شبکه‌سازی است. علاوه بر آن، آموزش‌هایی درمورد نحوه برندسازی، بسته‌بندی محصول و عکاسی از محصول داده می‌شود. آموزش و توانمندسازی پشتیبانان/پیشرانان، برعهده ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها است.

در مرحله پنجم پشتیبانان/پیشرانان به توانمندسازی و آموزش متقاضیان مشاغل خانگی می‌پردازند و در نهایت شبکه‌سازی مبتنی بر زنجیره‌های ارزش و اتصال به بازار برای ارائه محصولات صورت می‌گیرد. پشتیبانان/پیشرانان به دنبال شبکه‌سازی مبتنی بر زنجیره ارزش هستند که منجر به تشکیل شبکه کسب‌وکار می‌گردد. الگوی پشتیبانان/پیشران محور در شکل (۹) نشان داده شده است.

مرحله اول فرایند این الگو، مذاکره با سکوه‌های آنلاین است. در مرحله بعد، ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی برای ثبت‌نام پشتیبانان/پیشرانان اعلان فراخوان داده و شبکه‌ای از پیشرانان را تشکیل می‌دهد. مؤلفه اصلی این مرحله، شناسایی پیشرانان و ظرفیت آنها است. تسهیل ارتباط و اتصال پیشرانان و متقاضیان مشاغل خانگی از نقش‌های مهمی است که در این الگو برعهده ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی است؛ این ارتباطات توجه به توانمندی‌ها و علاقه‌مندی‌های هر متقاضی و ظرفیت‌های هر پشتیبان/پیشران صورت می‌پذیرد.

در مرحله چهارم، توانمندسازی پشتیبانان/پیشرانان انجام می‌شود. توانمندسازی با تأکید ویژه بر آموزش و



شکل ۹- الگوی پیشنهادی پشتیبان/پیشران محور

الگوی صنعت محور

ساختار الگوی صنعت محور متشکل از ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، صنایع بزرگ، پشتیبان/پیشران و متقاضیان مشاغل خانگی است. منظور از صنایع بزرگ در ساختار مذکور، شرکت‌ها و صنایعی هستند که به تولید و ارائه خدمات در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی مشغول هستند. لازمه شکل‌گیری الگوی صنعت محور، شناسایی شرکت‌های دغدغه‌مند در حوزه مسئولیت اجتماعی، آشناسازی این شرکت‌ها با تأثیرات مثبت ترویج مشاغل خانگی در مناطق کم‌برخوردار، مذاکره و اقناع این شرکت‌ها و تشریح فرایند اجرا و پیاده‌سازی این الگو است.

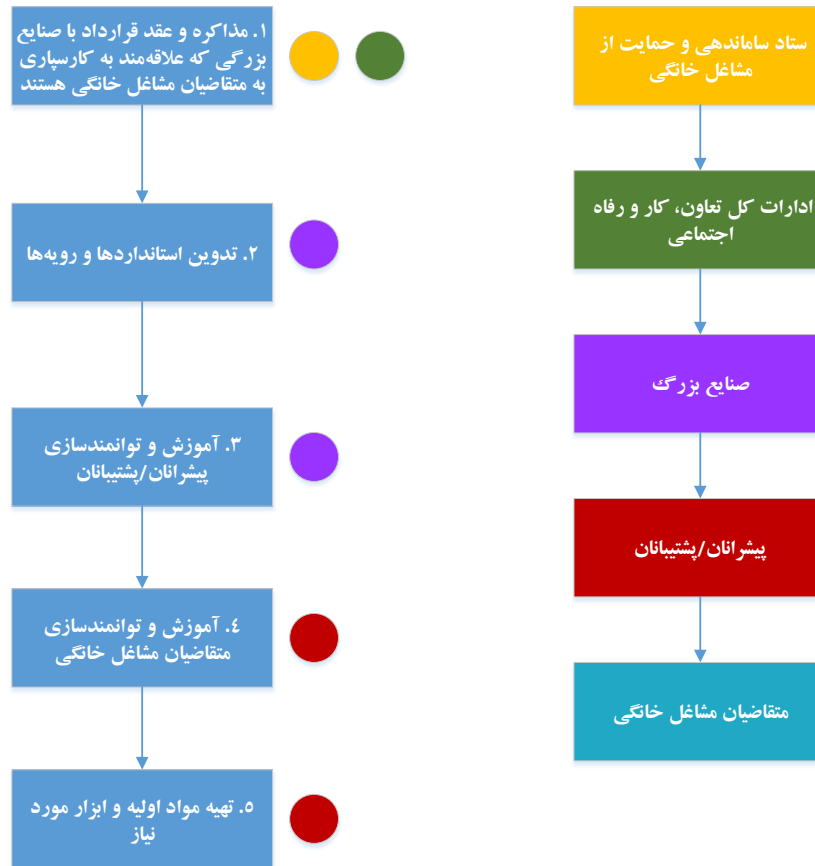
در اولین مرحله از فرایند، شناسایی و عقد قرارداد با صنایع بزرگ که متعهد به مسئولیت اجتماعی بوده و علاقه‌مند به کارسپاری به متقاضیان مشاغل خانگی هستند، توسط ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی صورت می‌پذیرد. اگرچه تعاریف «مسئولیت اجتماعی شرکت» متنوع است؛ اما این موضوع که مسئولیت شرکت در کنار سودآوری، شامل تعهدات اجتماعی و زیست‌محیطی به ذی‌نفعان مختلف می‌شود، به شکل گسترده‌ای پذیرفته شده است. یکی از مسئولیت‌های اجتماعی که می‌توان برای شرکت‌های در سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی در نظر گرفت کمک به ایجاد اشتغال به خصوص در میان اقشار ضعیف و کم‌برخوردار به وسیله‌ی رشد و توسعه مشاغل خانگی است. مشاغل خانگی ایجاد شده با این روش پایداری بیشتری دارند و دیگر نگران یافتن بازار فروش و تأمین مواد اولیه و... نخواهند بود.

لازم است صنایع و شرکت‌های بزرگی که به مسئولیت اجتماعی خود اهمیت می‌دهند با تأثیرات مثبت ترویج

فعالیت در حوزه‌ی مشاغل خانگی بر اجتماعات کم‌برخوردار (همچون بهبود معیشت و توانمندسازی جامعه) آشنا شده، به ورود به این حوزه ترغیب شده و با ظرفیت‌های موجود برای ورود به این حوزه آشنا شوند. همچنین برای تشویق صنایع و شرکت‌های بزرگ به برون‌سپاری فعالیت‌ها به مشاغل خانگی لازم است تا مشوق‌هایی از طرف دولت ارائه شود. این مشوق‌ها می‌تواند شکل‌های گوناگونی اعم از ارائه یارانه/سوبسید برای خرید مواد اولیه، معافیت و یا تخفیف‌های مالیاتی، ارائه مشوق‌های صادراتی و معرفی رایگان محصولات این صنایع و شرکت‌ها در نمایشگاه‌های ملی باشد. البته نوع مشوق مناسب بستگی به محصولات آنها دارد. سیاست‌های تشویقی دولت، می‌تواند زمینه لازم را برای هدایت مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به سمت مشاغل خانگی فراهم سازد.

در مرحله بعدی، شرکت‌ها به تدوین استانداردها و رویه‌های خود به منظور آموزش و توانمندسازی پشتیبان/پیشران می‌پردازند. لازم به ذکر است که در این الگو، انتخاب و آموزش پشتیبانان/پیشرانان برعهده خود صنایع و شرکت‌ها بر مبنای ویژگی‌ها و استانداردهای مورد نظر خودشان است. مرحله بعدی در این الگو، شامل آموزش و توانمندسازی متقاضیان مشاغل خانگی توسط پشتیبان/پیشران است. این آموزش مبتنی بر استانداردها و آموزش‌های مورد نظر صنعت/شرکت است. در نهایت نیز در راستای شروع و توسعه مشاغل خانگی، مواد اولیه و یا ابزار خاصی که مورد نیاز متقاضیان است توسط پشتیبان/پیشران (حلقه واسط بین متقاضیان مشاغل خانگی و صنایع و شرکت‌های بزرگ) در اختیار آنها قرار می‌گیرد. الگوی صنعت محور در شکل (۱۰) به تصویر کشیده شده است.

الگوی صنعت محور



شکل ۱۰- الگوی پیشنهادی صنعت محور

الگوی اجتماع محور

ساختار الگوی اجتماع محور شامل ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تسهیلگران، اجتماع محلی و متقاضیان مشاغل خانگی است. منظور از اجتماع محلی، محدوده جغرافیایی مشخصی است که افراد در آن همدیگر را می‌شناسند، نیازهای مشترکی دارند و برای رفع نیازهای مشترکشان اهداف مشترک طراحی کرده‌اند و جهت دستیابی به آن برنامه‌ریزی کرده و فعالیت‌هایی را پیش‌بینی کرده‌اند و در اجرا نیز با یکدیگر همکاری می‌کنند. در اولین مرحله از این فرایند، مذاکره با سکوه‌های

فروش آنلاین انجام می‌شود. مرحله بعدی شامل شناسایی پتانسیل‌های منطقه‌ای است که یکی از وظایف اصلی ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. در این مرحله تلاش می‌شود تا مزیت‌ها مبتنی بر بازار همان منطقه شناسایی شوند تا کسب‌وکارها در نهایت برای فروش محصولات تولیدی با مشکل مواجه نشوند. سپس فناوری‌های مناسب توسط ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی شناسایی شوند. این تجهیزات فناورانه در راستای توسعه، بهره‌وری و کارایی مشاغل خانگی هستند. در مرحله بعدی، تسهیلگران از منظر شبکه‌سازی، مالی و کسب‌وکار توسط کارشناسان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی توانمند می‌شوند. لازم

مؤسسات مالی و اعتباری و حل مشکلات درون گروهی بدون اتکا به منابع خارج از گروه است. اصول کلیدی بُعد مالی این رویکرد عبارت‌اند از: اعتماد متقابل، مسئولیت‌پذیری، مشارکت و خلاقیت. اعضای گروه‌های خودیار در راستای آموزش‌هایی که دریافت می‌کنند، توافق می‌کنند که ماهانه مقداری پول را (که همه‌ی اعضا قابلیت پرداخت آن را داشته باشند) پس‌انداز کنند و پس از مدتی برای حل مشکلات، مبالغ جمع‌شده را به‌صورت وام در اختیار یکی از اعضا قرار دهند. پس از مدتی، آنها برای حل بسیاری از مشکلاتشان نیازی به منابع خارج از گروه نخواهند داشت و می‌توانند روی پای خود بایستند.

توانمندسازی فنی و توانمندسازی کسب‌وکار، در این الگو مشابه با الگوی کارآفرینی محور است که قبلاً توضیح داده شد و در اینجا به منظور کاهش حجم مطالب، تکرار نمی‌شود.

در مرحله نهایی، توسط ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تسهیلات‌گران به صاحبان و متقاضیان کسب‌وکارهای خانگی تسهیلات اعطا می‌شود. این تسهیلات که با هدف رشد و توسعه کسب‌وکارهای خانگی ارائه می‌شود شامل فناوری‌های مناسب و وام است. ضمانت وام ارائه شده برعهده همه اعضای گروه خودیار است تا دریافت‌کننده نسبت به وام دریافتی و بازپرداخت آن احساس مسئولیت داشته باشد. اعطای این وام‌ها بدون نیاز به هیچ وثیقه‌ای و تنها با ضمانت‌های گروهی (اطمینان از اینکه وام‌گیرنده از وام خود استفاده مؤثری می‌کند و قادر به بازپرداخت بدهی‌های خود است) انجام می‌شود. در واقع نظارت در این الگو از نوع درون‌گروهی است. اولویت و تأکید این مرحله بر معرفی و ارائه تسهیلات غیرمالی اعم از فناوری‌های مناسب به جای کمک‌های مالی مستقیم به صاحبان کسب‌وکارهای خانگی است در شکل (۱۱) این الگو به تصویر کشیده شده است.

به ذکر است که در الگوهای پیشین هر کدام از این سطوح توانمندسازی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

وجه تمایز الگوی پیشنهادی اجتماع‌محور، تشکیل گروه‌های خودیار به کمک تسهیلات است. تشکیل گروه‌های خودیار در مناطق کم‌برخوردار جامعه دو هدف کلی آشناسازی جامعه محلی با پتانسیل‌های منطقه‌ای و ایجاد روحیه خودباوری را دنبال می‌کند. گروه‌های خودیار، متشکل از ۵ الی ۲۰ نفر هستند که هدف و رویکرد مشترکی داشته و قابلیت تعامل سازنده با یکدیگر را دارند. این افراد ظرفیت بالقوه‌ای برای شروع کسب‌وکارهای خرد و خانگی دارند. شناخت اجتماع محلی از ظرفیت‌های موجود در منطقه خود، مانع از مهاجرت نیروهای تخصصی به خصوص در شهر و روستاهای کوچک می‌شود. علاوه بر آن، لازم است تا روحیه خودباوری و اتکا به خود در افراد محلی شکل بگیرد. منظور این است که افراد محلی به این باور برسند که بدون احتیاج به نیروهای خارج از اجتماع و کمک‌های مالی و غیرمالی دولتی نیز می‌توان به موفقیت دست یافت. گروه‌های خودیار در بسیاری از موارد به‌منظور حمایت از افراد آسیب‌پذیر جامعه، به‌ویژه زنان سرپرست خانوار، افراد دارای معلولیت و جوانانی که به منابع مالی دسترسی ندارند تشکیل می‌شوند.

در این مرحله، توانمندسازی اعضای گروه‌های خودیار توسط تسهیلات‌گران صورت می‌گیرد. این مرحله به‌منظور افزایش دانش، توانایی‌ها، دارایی‌ها و قابلیت‌های اعضای گروه‌های خودیار برای ایجاد تغییر در زندگی و محیط پیرامونی‌شان و شروع یک کسب‌وکار خانگی و موفق انجام می‌شود. سه نوع توانمندسازی مدنظر است: توانمندسازی مالی، توانمندسازی فنی و توانمندسازی کسب‌وکار.

توانمندسازی مالی به معنای آموزش امور مالی مقدماتی به گروه‌های خودیار است که شامل آموزش چگونگی پس‌انداز کردن، وام گرفتن، آشنایی با تسهیلات گوناگون



شکل ۱۱- الگوی پیشنهادی اجتماعی محور

چهار الگو، هر کدام نقاط قوت و ضعفی دارند که برای بستر اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی خاصی مناسب هستند. در کل به‌زعم نگارندگان، الگوی اجتماعی محور زمینه لازم را برای پایداری مشاغل خانگی فراهم می‌کند که خود یک مؤلفه بسیار مهم است. با توجه به شرایط موجود کشور، در حال حاضر امکان پیاده‌سازی چنین الگویی وجود ندارد؛ اما وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با آموزش و توانمندسازی تسهیلگران و پشتیبانان/پیشرانان می‌تواند زمینه‌های لازم برای اجرا و به‌کارگیری این مدل فراهم کند.

هر چهار الگوی پیشنهادی شامل عناصری هستند که در الگوی فعلی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دیده نمی‌شود. این عناصر در جدول (۱) جمع‌بندی شده‌اند.

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر با استناد به مطالعات انجام شده داخلی و بین‌المللی و همچنین مدل‌های توسعه مشاغل خانگی داخلی و بین‌المللی، چهار الگوی کارآفرینی محور، پشتیبان/پیشران محور، صنعت محور و اجتماع محور پیشنهاد شد. این

خانگی است. بسیاری از وظایف در راستای توانمندسازی متقاضیان مشاغل خانگی و پایدارسازی این مشاغل به این پشتیبان/پیشران یا تسهیلگر سپرده می‌شود؛ بنابراین دولت دخالت مستقیمی در امور مشاغل خانگی نداشته و تنها به تهیهی خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های مناسب می‌پردازد؛ بسترسازی می‌کند؛ با بازیگران بزرگی همچون سکوهایی آنلاین و شرکت‌ها و صنایع بزرگ مذاکره می‌کند؛ و از همه مهم‌تر وظیفه‌ی آموزش و توانمندسازی پیشرانان/پشتیبانان و تسهیلگران را برعهده دارد.

یکی از نکات قابل توجه این است که اگر در منطقه‌ای، مشاغل خانگی ایجاد شده‌اند و مشغول فعالیت هستند لازم نیست که دولت مداخله مستقیمی داشته باشد و الگوی مدنظر خود را پیاده کند بلکه می‌تواند تسهیلات را در اختیار گروه‌های فعال آن منطقه که مشغول ایجاد و توسعه مشاغل خانگی هستند قرار دهد. در نهایت به نظر می‌رسد که مداخلات مستقیم دولت و یا بخش دولتی در ایجاد و یا توسعه کسب‌وکارهای خانگی کارایی ندارد و لازم است تا حلقه واسطی مانند پشتیبان/پیشران و یا تسهیلگر بین بخش دولتی و متقاضیان مشاغل خانگی وجود داشته باشد. البته برای کارآمدسازی این شیوه نیز لازم است تا حلقه‌های واسطی آموزش‌های مناسبی دریافت کرده و توانمندی‌های لازم را کسب کرده باشند و بتوانند دانش خود را به متقاضیان مشاغل خانگی ارائه دهند.

این پژوهش تحت حمایت مالی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و به سفارش معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به انجام رسیده است و نویسندگان بدینوسیله مراتب تشکر خود را اعلام می‌دارند.

الگوی پیشنهادی بعدی نگارندگان، الگوی صنعت‌محور است که زمینه لازم را برای اتصال مشاغل خانگی به صنایع بزرگ فراهم می‌کند. اتصال به صنایع بزرگ یکی از مؤلفه‌های کلیدی است که می‌تواند زمینه لازم برای پایدارسازی مشاغل خانگی را ایجاد کند. در این الگو نیازی نیست متقاضیان مشاغل خانگی دغدغه اتصال به بازار و نوسانات آن را داشته باشند و شوک‌های اقتصادی آسیب کمتری به مشاغل خانگی می‌زند. البته نکته‌ی منفی این مدل این است که متقاضیان مشاغل خانگی تجربه‌ی استقلال و اتکا به خود را نخواهند داشت و در صورتی که صنعت/بنگاه به هر دلیلی از ادامه‌ی همکاری با آن‌ها سر باز زند مشاغل نمی‌توانند به تنهایی و بدون اتکا به دیگران محصولی قابل عرضه تولید کرده و در بازارهای هدف به فروش برسانند.

در هر چهار الگوی پیشنهادی نقش دولت از نوع تنظیم‌گری است؛ یعنی دولت بسترهای لازم را برای ایجاد مشاغل خانگی و توسعه‌ی آن‌ها فراهم می‌کند تا افراد بتوانند با حمایت‌های مالی، فنی، آموزشی و... کسب‌وکارهای خانگی خود را آغاز کنند، به سودآوری برسند و حتی در صورت موفقیت کسب‌وکار خود را توسعه دهند. در همه‌ی این الگوها دولت وظیفه‌ی تعیین رویه‌ها و دستورالعمل‌های کلان را برای توسعه‌ی مشاغل خانگی در سطح کشوری بر عهده دارد. برای تأثیرگذاری بیشتر و اجرای بهتر الگوها، در همه‌ی آن‌ها سلسله‌مراتبی در نظر گرفته شده است که ساختار اجرایی الگوها را مشخص می‌سازد. در ساختار الگوهای پیشنهاد شده، پس از ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، پشتیبان/پیشران یا تسهیلگر وجود دارد که از جنس مردم محلی است و با متقاضیان مشاغل خانگی ارتباط برقرار کرده و در حقیقت حلقه‌ی واسطی بین دولت و متقاضیان مشاغل

جدول ۱- عناصر الگوهای پیشنهادی توسعه کسب و کارهای خانگی

الگوی کار آفرینی محور	الگوی پشتیبان / پیشران محور	الگوی صنعت محور	الگوی اجتماع محور
تأکید بر توانمندسازی تسهیلاتگران	تشکیل شبکه‌ای از پشتیبانان / پیشرانان	شناسایی و عقد قرارداد با صنایع بزرگ	تأکید بر اجتماعات محلی برای ایجاد و توسعه مشاغل خانگی
شناسایی ظرفیت متقاضیان مشاغل خانگی	توانمندسازی پشتیبانان / پیشرانان با تأکید ویژه بر آموزش و مشاوره‌های موردنیاز در زمینه شبکه‌سازی	تدوین استانداردها و رویه‌ها	شناسایی ظرفیت‌های منطقه‌ای توسط ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی
ارائه فناوری‌های مناسب		تهیه مواد اولیه و ابزار موردنیاز	تشکیل گروه‌های خودیار به کمک تسهیلاتگر
اتصال و پیوند به حلقه‌های گوناگون زنجیره ارزش			آموزش انواع توانمندسازی‌ها اعم از مالی، فنی و کسب و کار

منابع

- [1] Berg J, Humblet M, Soares S. Working from home: from invisibility to decent work. Geneva: International Labor Organization (ILO). 2021.
- [2] Nilsson M, Mazumdar I, Neunsinger S. Home-Based Work and Home-Based Workers (1800-2021). 2022 Jan 1.
- [3] پرچی د، جلالی ف. (۱۳۹۸) بررسی تطبیقی کسب و کارهای خانگی در راستای تحقق سیاست‌های کلی اشتغال. فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان. ۱۳۹۸؛ ۷(۲۶): ۱۸۵-۱۶۴.
- [4] Coates VT. Office automation technology and home-based work. In The new era of home-based work. Routledge; 2019 Jul 11:114-125.
- [5] Gumpert D. Work in the home: Trends and implications. Entrepreneur. 1984;12(3):54-6.
- [6] Berch B. The Resurrection of Out-Work. Monthly Review. 1985 Nov 4;37(6):37.
- [7] Rowe BR, Haynes GW, Stafford K. The Contribution of Home-Based Business Income to Rural and Urban Economies. Economic Development Quarterly. 1999 Feb;13(1):66-77.
- [8] Soosai V, Lalitha N. Micro Enterprises and its impact on livelihood. MJP Publisher; 2019 Jun 7.
- [۹] فلاح م. شناسایی پیشران‌های مؤثر در توسعه کسب و کارهای بسیار کوچک (میکرو) در بخش مشاغل خانگی روستایی. تحقیقات بازاریابی نوین. ۱۳۹۷؛ ۸(۳): ۱۴۰-۱۱۹.

- [۱۰] آگهی ح، میرک زاده ع. اولویت بندی عوامل مؤثر بر توسعه مشاغل خانگی زنان روستایی. فصلنامه زن و جامعه. ۱۳۹۱؛ ۳(۳): ۱۸۱-۲۰۲.
- [۱۱] یگانه فر ا، رحمتی غفرانی ی. مطالعه عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی زنان در مشاغل خانگی مطالعه موردی شهرستان رشت. چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار. تهران: ۱۴۰۰.
- [۱۲] نادری مهدیی ک، وحدت مؤدب ه. بررسی تأثیر مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی زنان دارای مشاغل خانگی (مطالعه موردی شهرستان رزن). زن در توسعه و سیاست. ۱۳۹۷؛ ۱۶(۲): ۱۹۶-۱۷۵.
- [۱۳] یعقوبی فرانی ا، وحدت مؤدب ه، لطیفی س. شناسایی بازدارنده های گرایش زنان روستایی به مشاغل خانگی (مورد مطالعه: بخش سردرود شهرستان رزن). زن در توسعه و سیاست. ۱۳۹۲؛ ۱۱(۴): ۵۷۴-۵۵۹.
- [۱۴] درخشانی درآبی ک، امیدی ج، حسن نژاد ر، براتی ن. رتبه بندی موانع توسعه بازاریابی در مشاغل خانگی: مطالعه موردی استان مرکزی. مدیریت تبلیغات و فروش. ۱۴۰۱؛ ۱۰.
- [۱۵] میرلطفی م، علوی زاده س ام، بدخش ی. آسیب شناسی اثرات توسعه مشاغل خانگی در مناطق روستایی (مطالعه موردی: روستاهای بخش دیشموک شهرستان کهگیلویه). مجله پژوهش و برنامه ریزی روستایی. ۱۳۹۳؛ ۳(۱)، ۱-۱۱.
- [۱۶] جهانی دولت آباد ا، جهانی دولت آباد، ر. (۱۳۹۷) راهکارهای توانمندسازی اقشار کم درآمد باتکیه بر مشاغل خانگی. فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. ۱۳۹۷؛ ۹(۳۶): ۱۴۰-۱۰۴.
- [۱۷] تقی پور، سروگل (۱۳۹۸) بررسی تأثیر آموزش های فنی و حرفه ای بر توسعه مشاغل خانگی زنان (مطالعه موردی: شهرستان بندر خمیر) تحقیقات جدید در علوم انسانی بهار، - (۱۶)، ۵۸-۴۳.
- [18] Policy Brief on Home-Based Businesses. OECD SME and Entrepreneurship Papers. 2018 Dec 19.
- [19] Gonzalez O, Gray N. Zoning for Opportunity: A Survey of Home-Based-Business Regulations. The Center for Growth and Opportunity. 2024 Feb 22.
- [20] Szpara MY, Ahmad I, Pederson PV. Nobel Peace Laureate Muhammad Yunus: A Banker Who Believes Credit is a Human Right. Social Education. 2007 Jan 1;71(1):9.
- [21] UNDP. Mid Term Evaluation of Micro-Enterprise Development Programme. 2016.
- [22] Indonesian Ministry of Cooperatives & SMEs. Improvement Rural Living Condition Through One Village One Product (OVOP) Movement. 2014.

تعیین تکنیک بهینه آنالیز حوادث شغلی فاجعه باره

استان قزوین بر اساس مدل تلفیقی DEMATEL-ANP

علی محمدی؛ علی صفری واریانی

چکیده

حوادث ناشی از کار، علاوه بر آثار جانی و مالی، تبعات حقوقی رانیز در پی دارند؛ بنابراین، بررسی حادثه با اهداف درون سازمانی (جلوگیری از تکرار) و برون سازمانی (جبران خسارت بدنی) صورت می گیرد؛ لذا استفاده از تکنیکی که بتواند پاسخگوی هر دو نیاز باشد، ضروری است. در این پژوهش، سعی شده است با در نظر گرفتن معیارهایی با استفاده از روش های تصمیم گیری چندمعیاره، تکنیک بهینه آنالیز حوادث فوتی انتخاب گردد.

مطالعه حاضر، توصیفی و کاربردی است. با استفاده از مطالعات، ۵ تکنیک و ۸ معیار و ۲۰ زیرمعیار گزینش شدند. روابط درونی بین معیارها با استفاده از روش دیمتل و میانگین حسابی نظرات خبرگان تعیین شد. در پایان این مرحله، معیارها به دو دسته «علت و معلول» و «تأثیرگذار و تأثیرپذیر» تقسیم شدند. سپس معیارها اولویت بندی شد و با استفاده از میانگین نظرات خبرگان، محاسبات کامل گردید.

مطابق با یافته های این پژوهش، معیارهای سطوح دامنه کاربرد، شناسایی سطوح چندگانه علل و اعتبارسنجی به ترتیب، با وزن نهایی ۰/۳۱۱، ۰/۲۵۲ و ۰/۱۳۴ در رتبه های اول تا سوم قرار گرفتند و اولویت بندی تکنیک ها نشان داد Tripod-Beta با وزن نهایی ۰/۳۵۸ نسبت به سایر تکنیک ها اولویت دارد. این تکنیک به ویژه در سطوح دامنه کاربرد، توانایی شناسایی علل و در نظر گرفتن حفاظها که مدنظر کارشناسان دادگستری است، قابلیت های بیشتری دارد و بنابراین به عنوان تکنیک بهینه معرفی می شود.

واژگان کلیدی

آنالیز حادثه، DEMATEL، ANP

مقدمه

در پی داشته و نیاز به بررسی دارد. به طور کلی، حوادث با دو هدف بررسی می‌شوند: ۱. جلوگیری از وقوع مجدد؛ ۲. جبران خسارات ناشی از صدمات بدنی کارگران. هدف اول با استفاده از به کارگیری تکنیک‌هایی تحقق می‌یابد که توانمندی تحلیل حادثه را داشته باشند؛ هدف دوم، با ترکیب گزارش بازرسان کار و پزشکی قانونی محقق می‌شود [۶] و بنابراین، علت‌یابی و تعیین علل وقوع حادثه مهم‌ترین عنصر جلوگیری‌کننده از تکرار حادثه و تعیین مقصر به‌شمار می‌رود [۷].

در طول دهه‌های گذشته، تعدادی از تکنیک‌های بررسی حوادث تدوین شده‌اند. هر یک از این تکنیک‌ها دارای سطوح مختلف کاربردی و کیفیت متفاوت و نیز کمبودهایی است [۸]. علاوه بر این، با گذشت زمان آنالیز حوادث از مدل‌های متوالی و اپیدمیولوژیک به سمت مدل سیستمی رفته است [۹].

در مطالعه‌ای که توسط اداره ایمنی و بهداشت شغلی (OSHA)^۲ در ایالات متحده انجام شد، ۱۴ مدل حادثه مختلف و ۱۷ تکنیک مختلف آنالیز حادثه را که توسط آژانس‌های مختلف آمریکایی مورد استفاده قرار گرفته بود، ارزیابی شد و ۱۰ معیار به‌دست آمد که برای ارزیابی الگوهای حوادث مورد استفاده قرار گرفته است. بیشتر آنها به کیفیت نتیجه تحلیل (واقعی، قطعی، رضایت بخش، جامع، منظم و منضبط، سازگار و مستقیم) اشاره داشته و قابل درک یا قابل مشاهده هستند. دو معیار، مستقیماً به ماهیت مدل حادثه مربوط می‌شوند؛ یعنی اینکه کارکردی و غیرعلی هستند [۱۰].

برای طراحی یک روش تحلیل حادثه، الزامات کاربر باید در نظر گرفته شود و الزامات نیز باید بر حسب ویژگی‌های کاربر مشخص شوند؛ به‌عنوان مثال، انتظار می‌رود که بازرسان کار برای بررسی حادثه بر انحرافات قانونی تمرکز

2. Occupational Safety and Health Administration

براساس گزارش ILO^۱، سالانه حدود ۲/۳ میلیون نفر از کارگران جان خود را در محیط‌های کاری از دست می‌دهند [۱]. گزارش آماری اداره کل بازرسی کار، نشان می‌دهد که در سال ۹۶ تعداد قربانیان حوادث ناشی از کار ۸۴۳ نفر بوده است و علاوه بر این، ۱۰۶۹۷ مورد حادثه غیرفوتی به ثبت رسیده است. بنابر همین ارقام، ضریب شیوع حوادث منجر به فوت در سال ۹۶ به تعداد ۶ نفر به ازای ۱۰۰ هزار نفر شاغل و ضریب شیوع حوادث ناشی از کار ایران در همان سال، برابر ۷۶ بوده است. هر چند آمار ارائه شده توسط اداره کل بازرسی کار کشور با سایر نهادهای رسمی اعلام آمار حوادث ناشی از کار شامل سازمان پزشکی قانونی و سازمان تأمین اجتماعی مغایرت دارد و این مغایرت، ناشی از تعریف «حادثه ناشی از کار» می‌باشد؛ اما در هر صورت آمارها نشان‌دهنده فزونی حوادث ناشی از کار نسبت به کشورهای توسعه‌یافته است [۲]. این آمار نسبت به کشورهای توسعه‌یافته مانند آلمان با ضریب شیوع حوادث منجر به فوت ۰/۹۷ و انگلستان با ضریب ۰/۸۳ جایگاه مطلوبی ندارد [۳]. همین ضریب در ایالات متحده آمریکا در سال ۲۰۱۸، برابر با عدد ۳/۵ بوده است [۴].

یکی از بارزترین تبعات حوادث ناشی از کار، صدمات جسمی است که موجب از دست رفتن و یا کاهش توانایی کارگر می‌شود. صدمات جسمی، ناشی از فشار بیش از حد انرژی در تعامل با بدن در مقادیری است که از آستانه تحمل فیزیولوژیکی بیشتر می‌شود. مشاغل و فعالیت‌ها با انواع مختلف نیروها و تعامل انرژی در یک محیط کنترل شده سروکار دارند. در مواردی این کنترل از بین می‌رود و انتقال انرژی کنترل نشده‌ای صورت می‌گیرد که منجر به حادثه و یا صدمه می‌شود [۵].

رخداد هر حادثه‌ای، تبعات جانی، مالی و حقوقی را

1. International Labor Organization

تکنیک‌های آنالیز حادثه است. برای گردآوری داده‌ها، از روش‌های کتابخانه‌ای و از ابزار پرسش‌نامه و ماتریس مقایسات زوجی استفاده شده است. مراحل اجرای تحقیق، به شرح زیر می‌باشند:

مرحله اول - شناسایی تکنیک‌های آنالیز حادثه

برای شناسایی تکنیک‌های آنالیز حادثه، از روش‌های «نحوه طرح سؤال قابل پاسخ» (PICO)^۱ و «بررسی دستی منابع» (MRC)^۲، با استفاده از کلیدواژه‌های مدل‌ها و تکنیک‌های آنالیز حادثه؛ کاربردها و ویژگی‌های انواع تکنیک‌های آنالیز حوادث ناشی از کار؛ مقایسه تکنیک‌های آنالیز حوادث ناشی از کار؛ و تحلیل علل ریشه‌ای در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر مانند Google Scholar, Science Direct, Scopus, Safety Science و PubMed بهره گرفته شد. برای اطمینان از جستجوی دقیق‌تر، شماره‌های مجلات معتبر برای یافتن مقالات مرتبط، به صورت کامل مرور گردید. متخصصان آنالیز حوادث، از ۱ تا ۳۰ تکنیک شهودی یا تجربی آنالیز رسمی برای تولید داده‌های مربوط به حادثه استفاده می‌کنند. تکنیک‌های رسمی، دارای اصطلاحات اختصاری مانند:

3CA, 5Why's, Acci-Map, AEB, APPOLO, ASSET, ATHENA, CAS-HEAR, CAST, ECFC, FACS, FRAM, HERA, HFACS, HFIT, HPEP, HPES, HPIP, HSG, FTA, MORT, MTO, ORAU, PRCAP, RCA, SCAT, SHELL, SOL, STAMP, STEP MES, TapRooT®, TOPSet, TRIPOD, WAIT و یا WBA هستند [۱۲].

1. Patients, Intervention, Comparison & Outcomes
2. Manual Reference Check

کنند؛ بنابراین، تکنیک تحلیل حادثه منتخب، باید از میان الزامات به الزام قانونی توجه بیشتری داشته باشد. با وجود تفاوت در انتخاب الزامات در مطالعات مختلف، ویژگی‌های مشخص هر تکنیک، پیش‌نیاز مشترک در انتخاب تکنیک آنالیز حادثه است. انتخاب غیرآگاهانه تکنیک، ممکن است به نوبه خود، تأثیر منفی بر آنالیز حادثه و درس‌آموزی از حوادث داشته باشد [۱۱].

وجه مشترک پیامد حوادث، آسیب‌های جانی است و افراد حادثه‌دیده و یا وراث ایشان در پی جبران خسارات در محاکم قضایی اقامه دعوا می‌کنند؛ بنابراین، تعیین مقصر و میزان تقصیر، لازمه صدور آرای قضایی است. واضح است که تعیین میزان تقصیر، به شناسایی علل حادثه وابسته بوده و در حال حاضر، بازرسان کار و کارشناسان رسمی دادگستری، صرفاً با اتکا به روش‌های ذهنی و با استفاده از تجربه، علل وقوع حوادث را شناسایی می‌کنند و با این وضعیت، مشخص است که در معرفی علل مذکور سلاقی و تجارب شخصی اعمال می‌شوند که در نتیجه‌گیری و صدور آرای قضایی، تفاوت‌هایی را رقم می‌زند. همچنین در بررسی‌های مجدد حوادث که به دنبال اعتراض خواهان یا خواننده صورت می‌گیرد، افتراق بین علل معرفی شده وجود داشته و همین مبنایی می‌شود تا در نظریه‌های کارشناسی، اختلاف به وجود آید.

در این پژوهش، سعی شده است تکنیکی معرفی شود که بتواند علاوه بر توانمندی شناسایی علل در سطوح مختلف، در هر بار استفاده توسط کاربران مختلف، علل مشابهی را معرفی نماید.

روش پژوهش

مطالعه حاضر با توجه به ماهیت آن، توصیفی و کاربردی بوده و بر اساس شیوه انجام آن، پیمایشی محسوب می‌شود. هدف نهایی این مطالعه توسعه دانش کاربردی در زمینه

تکنیک DEMATEL، معیارها و زیرمعیارها باهم مقایسه و روابط بین آنها تعیین و فاکتورهای با درجه اهمیت کم حذف شدند.

مرحله پنجم - وزن‌دهی و اولویت‌بندی معیارها و زیرمعیارها با استفاده از تکنیک ANP

برای انجام مقایسات زوجی و رتبه‌بندی معیارها و زیرمعیارها، از تکنیک فرایند تحلیل شبکه^۱ (ANP) در نرم‌افزار Super Decisions استفاده شده است. فرایند تحلیل شبکه، یکی از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره و فرم توسعه‌یافته فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) است. این روش، برای حل مسائلی که در آنها معیارها و زیرمعیارها از هم مستقل نیستند، به کار می‌رود. در فرایند تجزیه و تحلیل شبکه‌ای، اندازه‌گیری مقادیر و اهمیت نسبی مانند فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی با مقایسه‌های زوجی و به کمک طیف ۱ تا ۹ انجام می‌شود. مراحل روش ANP به شرح زیر است:

۵-۱- ساخت مدل (شبکه) تحلیل: در این مرحله، معیارها و زیرمعیارهایی که در تصمیم‌گیری نهایی مؤثرند و به روش DEMATEL همراه نظرخواهی از متخصصان مشخص شده‌اند، به یکدیگر متصل می‌شوند و ساختار شبکه‌ای را تشکیل می‌دهند.

۵-۲- تشکیل ماتریس‌های مقایسه زوجی و

محاسبه بردارهای وزن: ماتریس‌های مقایسه زوجی تأثیر معیارها و زیرمعیارها، با در نظر گرفتن سطوح بالاتر شبکه و ارتباطات داخلی تشکیل می‌شوند تا بتوان به کمک آنها وزن عناصر را به دست آورد. برای روایی پرسشنامه مقایسات زوجی با استناد به منابع و کتب علمی و پایایی آن با محاسبه نرخ ناسازگاری، مراحل تأیید پرسشنامه‌های مقایسات زوجی انجام گرفته است. پس از آن که مقایسه زوجی به صورت کامل انجام شد، وزن (w) محاسبه می‌شود:

مرحله دوم - انتخاب تکنیک‌های آنالیز حادثه

برای انتخاب تکنیک‌های آنالیز حادثه، از معیارهای ورود به مطالعه شامل مدل‌های متوالی و اپیدمیولوژیک؛ کاربرد و ویژگی تکنیک‌ها طبق توصیه پدیدآورندگان تکنیک‌ها؛ در دسترس بودن تکنیک؛ در دسترس بودن نرم‌افزارها؛ و راهنمای تکنیک استفاده شد. در مرحله اول، تعدادی تکنیک شناسایی و در نهایت با استفاده از معیارهای ورود به مطالعه، ۵ تکنیک شامل Why's5 و Tripod-Beta, RCA, FTA, Fish Bone برای مطالعه انتخاب شدند.

مرحله سوم - تعیین معیارهای انتخاب تکنیک بهینه آنالیز حادثه

به منظور تعیین معیارهای انتخاب تکنیک بهینه، منابع علمی در سایت‌های علمی جستجو، و تعدادی مقاله و گزارش یافت شد. نویسندگان مختلف، معیارهای متفاوتی را معرفی کرده‌اند. برخی از معیارها در متون علمی اشتراک داشتند و به رغم اینکه تعریف مشابهی از آنها وجود داشت، اما در عنوان معیار متفاوت بودند، تعدادی از معیارها نیز به صورت انحصاری توسط پژوهشگران معرفی شده‌اند که در سایر مطالعات یافت نمی‌شود.

مرحله چهارم - مقایسه معیارها و زیرمعیارها با استفاده از تکنیک DEMATEL

جهت تعیین روابط و مقایسه معیارها و زیرمعیارها، از پرسش‌نامه مقایسات زوجی استفاده شد. بر اساس پرسش‌نامه، مقایسات زوجی خودساخته ابتدا به طور آزمایشی بین ده نفر از کارشناسان و خبرگان توزیع شد و پس از اصلاح و تأیید نهایی توسط استادان و سایر خبرگان، پرسش‌نامه اصلی توزیع گردید. پس از آن، با استفاده از

1. Analytical Network Process: ANP

تا عناصر ماتریس همگرا و مقادیر سطری آن با هم برابر شوند. در این مورد، جمع سطر سوپر ماتریس وزنی به صورت زیر همگرا می شود:

$$\alpha = \sum_{i=1}^n W_i$$

یافته‌ها

پژوهشگران در مطالعاتی مختلف، معیارهایی را برای ارزیابی و مقایسه حوادث معرفی کرده‌اند که کلیات آن در جدول (۱) به تفکیک ذکر شده است. معیارهای مدنظر برای انتخاب تکنیک بهینه شامل ۸ معیار اصلی و ۲۰ زیر معیار هستند. تعریف هر یک از معیارها در ستون دوم جدول تحت عنوان «شرح معیار» آمده است.

مقدار حد آستانه برای معیارها ۰/۹۸ به دست آمد. در صورتی که اعداد به دست آمده از مقدار حد آستانه بزرگتر باشد، نشان دهنده ارتباط سطر به ستون دو معیار است. معیارهای دارای ارتباط، در شکل (۱) ارائه شده‌اند. نمودار روابط علی بین معیارها و ترتیب نفوذ معیارها بر یکدیگر، به ترتیب در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است. براساس شکل (۲)، معیار «سطوح دامنه کاربرد» به عنوان تأثیرگذارترین معیار و «توانایی شناسایی علل» و «منابع مورد نیاز»، در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. همچنین تأثیرپذیرترین معیار، «اعتبارسنجی» تعیین شده است. معیارهای «مشهود بودن» و «واقع گرا بودن» در جایگاه دوم و سوم تأثیرپذیری قرار گرفته‌اند. شکل (۳) نشان می‌دهد، معیار «توانایی شناسایی سطوح چندگانه علل»، دارای بیشترین تعامل با سایر معیارها بوده و معیار «اعتبارسنجی»، کمترین تعامل را با سایر معیارها داشته است.

$$Aw = \lambda_{\max} W$$

که در آن، λ_{\max} بزرگ‌ترین مقدار ویژه ماتریس A است. بردار W با استفاده از $\alpha = \sum_{i=1}^n W_i$ نرمال می‌شود.

برای تعیین میزان سازگاری مقیاس‌ها، از شاخص سازگاری وزن معیارها استفاده می‌شود:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

در کل، اگر CI کمتر و مساوی ۰/۱ باشد، مقایسه تأیید می‌شود و در صورتی که این شاخص برای هر یک از ماتریس‌های مقایسه زوجی، مقدار عددی بزرگتر از ۰/۱ داشته باشد، مقایسه‌ها و وزن‌های اختصاص داده شده با یکدیگر ناسازگار می‌باشد و بنابراین، در وزن‌دهی چنین مواردی، تجدیدنظر صورت خواهد گرفت.

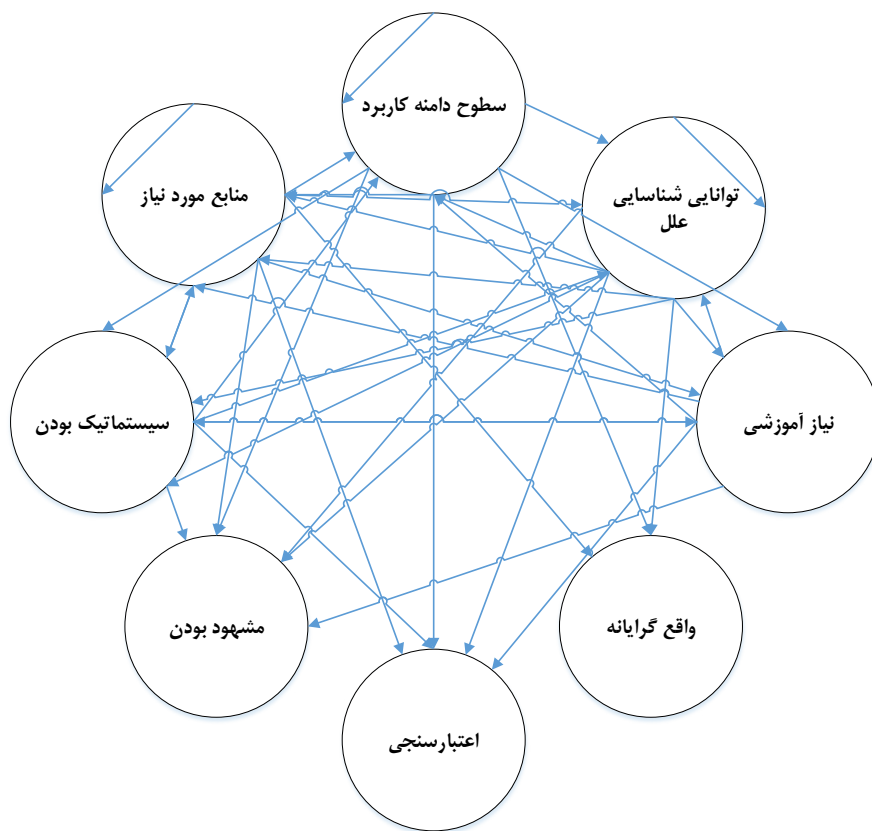
۵-۳- تشکیل سوپر ماتریس اولیه: براساس مقایسات زوجی که در مرحله قبل انجام شد، چند ماتریس ساخته و وزن نسبی هر ماتریس محاسبه می‌شود. سپس وزن‌های حاصل در سوپر ماتریس وارد می‌شوند که رابطه متقابل بین عناصر سیستم را نشان می‌دهند.

۵-۴- تشکیل سوپر ماتریس وزنی: برای آنکه از عناصر سوپر ماتریس اولیه متناسب با وزن نسبی آنها فاکتور گرفته و جمع ستون برابر ۱ شود، هر ستون ماتریس استاندارد می‌شود. در نتیجه ماتریس جدیدی به دست می‌آید که جمع هر یک از ستون‌های آن برابر ۱ خواهد بود.

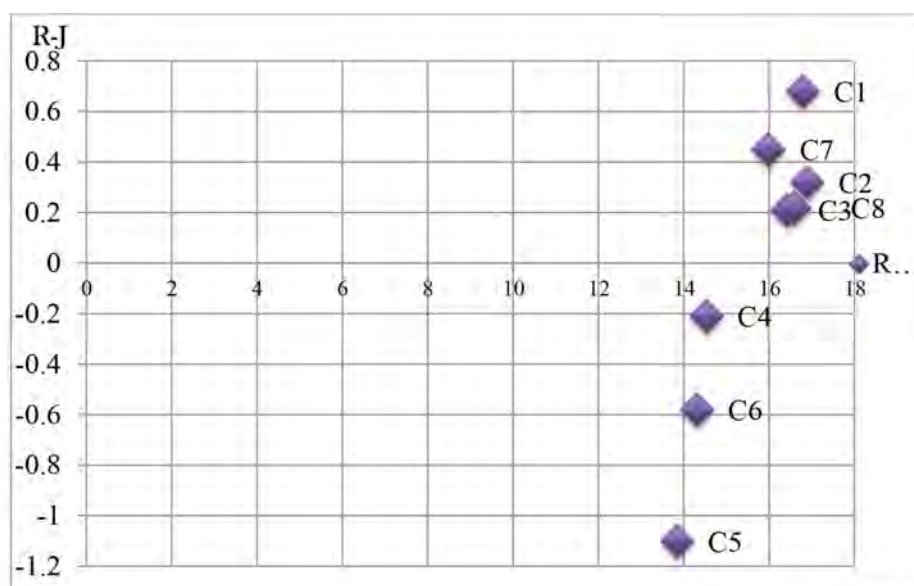
۵-۵- محاسبه بردار وزنی عمومی-سوپر ماتریس حد: در مرحله بعد، سوپر ماتریس وزنی به توان حدی می‌رسد

جدول ۱. معیارها و زیرمعیارهای تعیین تکنیک بهینه آنالیز حوادث فوتی

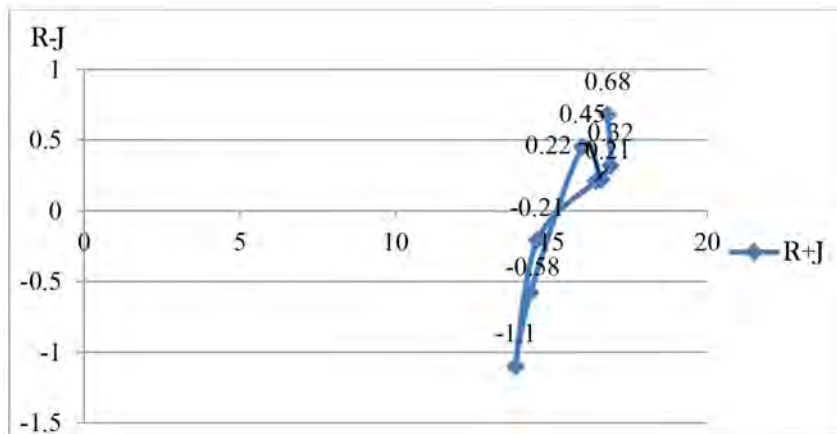
عنوان معیار	شرح معیار	زیرمعیار
سطوح دامنه کاربرد (C ₁)	همه تصمیم‌گیرندگان و افرادی که در فرایند کاری عادی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند، می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم سناریوی حادثه را نیز تحت‌تأثیر قرار دهند. این پیچیدگی باید در تحقیق حادثه منعکس شود. تکنیک آنالیز حادثه، باید همه لایه‌های اشاره شده در مدل فنی-اجتماعی راسموسن را پوشش دهد (۸، ۱۳ و ۱۴).	کارکنان (C ₁₁)
		سیستم‌های فنی و کاری (C ₁₂)
		مدیریت و سازمان (C ₁₃)
		خارج سازمانی (دولت، انجمن‌ها، روابط بین سازمانی) (C ₁₄)
توانایی شناسایی سطوح چندگانه علل (C ₂)	توانایی تکنیک در پوشش سطوح مختلف علل حادثه می‌باشد (۱۳-۱۵).	علل غیرمستقیم (C ₂₁)
		علل سطحی (C ₂₂)
		علل ریشه‌ای (C ₂₃)
نیاز آموزشی (C ₃)	تکنیک باید برای یادگیری، درک و اجرا بدون آموزش‌های رسمی، آسان باشد؛ به عبارت دیگر، یک تکنیک جامع ممکن است نیاز به آموزش طولانی داشته باشد. برای استفاده از تکنیک آنالیز حادثه، بستگی به نوع حادثه، مقدار آموزش موردنیاز، متفاوت است. در انتخاب تکنیک، نیاز آموزش مهم است [۸؛ ۱۳؛ ۱۵].	
واقع‌گرا بودن (C ₄)	تکنیک باید مدلی از طبیعت توالی، تعامل و هم‌زمانی اتفاق‌ها ایجاد کند؛ به عبارت دیگر، توالی اتفاق‌هایی که رخ می‌دهد، از نظر مکانی و زمان ارائه می‌شود [۸؛ ۱۳؛ ۱۴؛ ۱۶].	توالی رویدادها (C ₄₁)
		وابستگی رخدادها (C ₄₂)
		در نظر گرفتن حفاظ‌ها (C ₄₃)
روایی و پایایی (C ₅)	اگر تکنیک دوباره استفاده شود (برای یک مورد مشابه) نتایج مشابهی خواهد داشت. درجه مستقل بودن تکنیک از محقق و دانش محقق. تا چه حد یافته‌های آنالیز با واقعیت تفاوت دارد [۸؛ ۱۳؛ ۱۵؛ ۱۷].	روایی (C ₅₁)
		پایایی (C ₅₂)
مشهود بودن (C ₆)	تکنیک باید همه اتفاق‌ها و تعاملاتی که بین آنها رخ می‌دهد را شناسایی کند و آن را به شیوه‌ای به سایرین ارائه نماید که درک آن آسان بوده و مستندات آن را نیز ارائه نماید [۸؛ ۱۳؛ ۱۴؛ ۱۶].	ارائه گرافیکی (C ₆₁)
		ارائه جدولی (C ₆₂)
		ارائه به صورت متن (C ₆₃)
سیستماتیک بودن (C ₇)	تکنیک باید رویکردی منطقی و منظم را فراهم کند که از همه تحقیق‌کنندگان حمایت کند. تکنیک باید رویکردی گام‌به‌گام را فراهم کند تا از منحرف‌شدن محقق در زمان جمع‌آوری داده و آنالیز حقایق جلوگیری کند. در حقیقت، سوگیری را کاهش دهد [۱۳؛ ۱۴].	نرم‌افزاری (C ₇₁)
		دارای درخت منطق (C ₇₂)
		دارای چک‌لیست (C ₇₃)
منابع موردنیاز (C ₈)		هزینه (C ₈₁)
		زمان (C ₈₂)



شکل ۱. نقشه ارتباط و وابستگی درونی بین معیارها بر اساس روش DEMATEL



شکل ۲. روابط علی بین معیارها بر اساس روش DEMATEL



شکل ۳. ترتیب نفوذ معیارها بر یکدیگر براساس روش DEMATEL

جدول ۲. وزن نهایی معیارها براساس نظر خبرگان بر مبنای روش ANP

رتبه	وزن حدی	وزن نرمال	معیارها
۳	۰/۰۲۲	۰/۱۳۴	اعتبارسنجی
۲	۰/۰۴۱	۰/۲۵۲	توانایی شناسایی علل
۱	۰/۰۵۱	۰/۳۱۱	سطوح دامنه کاربرد
۷	۰/۰۰۸	۰/۰۴۸	سیستماتیک بودن
۵	۰/۰۱۲	۰/۰۷۷	مشهود بودن
۶	۰/۰۰۸	۰/۰۵۲	منابع موردنیاز
۴	۰/۲۰۳	۰/۱۲۲	نیاز آموزشی
۸	۰	۰	واقع گرا بودن

پس از تجمیع نظر خبرگان و محاسبات صورت گرفته بر اساس روش دیمتل، معیارها و زیرمعیارها با توجه به وزن نهایی رتبه بندی شده و نتایج آن، در جدول (۲) آمده است. مطابق با آن، معیار «سطوح دامنه کاربرد»، دارای بیشترین وزن و معیار «واقع گرایانه»، کمترین وزن را به میزان صفر دارا بوده است.

مطابق با جدول (۳) زیرمعیار «زمان موردنیاز»، دارای بیشترین وزن نرمال با مقدار ۰/۶۶۳ و زیرمعیار «سطح کارکنان»، دارای کمترین وزن نرمال به مقدار ۰/۱۱۸ است.

جدول ۳. وزن نهایی زیرمعیارها براساس نظر خبرگان

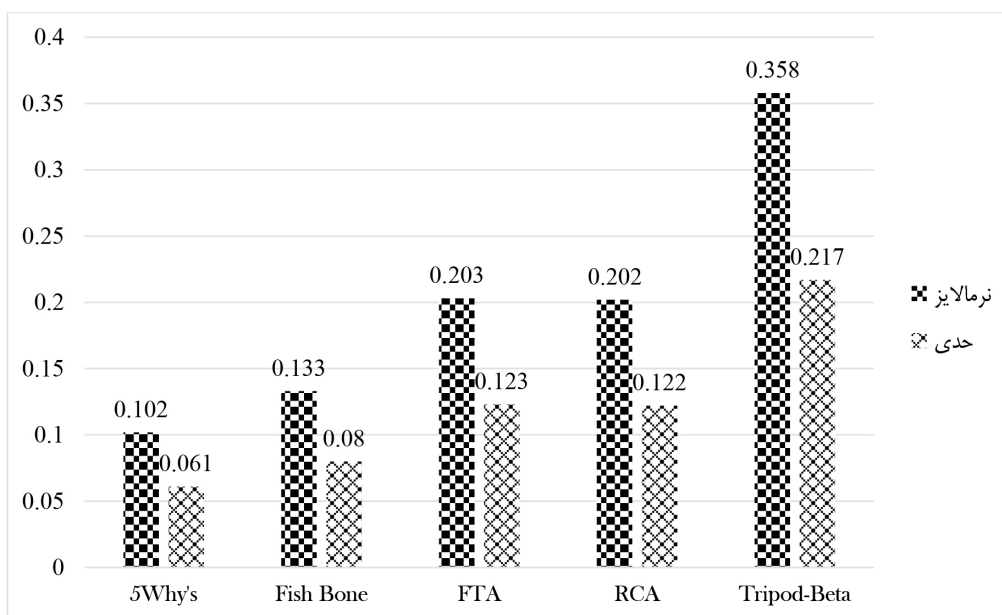
رتبه	وزن حدی	وزن نرمال	معیارها
۶	۰/۰۲۵	۰/۳۸۸	خارج سازمانی
۱۲	۰/۰۱۷	۰/۲۶	سیستم‌های فنی و کاری
۱۳	۰/۰۱۵	۰/۲۳۲	مدیریت و سازمان
۱۷	۰/۰۰۷	۰/۱۱۸	کارکنان
۳	۰/۰۳۱	۰/۶	علت ریشه‌ای
۱۱	۰/۰۱۴	۰/۲۶۵	علت زمینه‌ای
۱۵	۰/۰۰۶	۰/۱۳	علت غیرمستقیم
۲	۰/۰۳۶	۰/۶۴	روایی
۷	۰/۰۲	۰/۳۵۹	پایایی
۸	۰/۰۱۱	۰/۳۳۹	ارائه جدولی
۱۶	۰/۰۰۴	۰/۱۲۷	ارائه متنی
۵	۰/۰۱۷	۰/۵۳۳	ارائه گرافیکی
۱۰	۰/۰۰۲	۰/۲۷۹	دارای درخت منطق
۴	۰/۰۰۶	۰/۵۸۸	دارای نرم‌افزار
۱۴	۰/۰۰۱	۰/۱۳۲	دارای چک‌لیست
۱	۰/۰۰۷	۰/۶۶۳	زمان موردنیاز
۹	۰/۰۰۳	۰/۳۳۶	هزینه و نیروی موردنیاز

نقطه قوت تکنیک‌ها در هر معیار / زیرمعیار در جدول (۴) ارائه شده است. برای مثال، تکنیک FTA در زیر معیار «وابستگی رخدادها» نسبت به سایر تکنیک‌ها ارجحیت دارد.

نتایج رتبه‌بندی تکنیک‌های مورد بررسی در شکل (۴) ارائه شده است. براساس نتایج حاصله، تکنیک‌های Why's5 , Tripod-Beta , FTA ,RCA ,Fish Bone به ترتیب، در رتبه‌های اول تا پنجم قرار گرفتند.

جدول ۴. تکنیک برتر نسبت به هر زیرمعیار

وزن تکنیک	تکنیک برتر	معیار / زیرمعیار
۰/۴۱	Tripod-Beta	نیاز آموزشی
۰/۲۶۵	Fish Bone	سطوح کارکنان
۰/۴۷۴	Tripod-Beta	سطوح مدیریت و سازمان
۰/۳۱۵	FTA	سطوح سیستم‌های فنی و کاری
۰/۳۲۲	Tripod-Beta	سطوح خارج سازمانی
۰/۳۶۵	Tripod-Beta	علل غیرمستقیم
۰/۴۰۸	Tripod-Beta	علل زمینه‌ای
۰/۳۸	Tripod-Beta	علل ریشه‌ای
۰/۳۱۳	RCA	توالی رویدادها
۰/۲۸	FTA	وابستگی رخدادها
۰/۵۱۴	Tripod-Beta	در نظر گرفتن حفاظها
۰/۴	Tripod-Beta	پایایی
۰/۲۷۷	Tripod-Beta	روایی
۰/۴۱۳	Tripod-Beta	ارائه گرافیکی
۰/۲۵۸	Tripod-Beta	ارائه جدولی
۰/۲۷۸	Tripod-Beta	ارائه متن
۰/۲۶۸	Tripod-Beta	دارا بودن نرم‌افزار
۰/۵۴۱	Tripod-Beta	دارای چک‌لیست آماده
۰/۳۹	Tripod-Beta	دارای درخت منطق
۰/۳۹۶	Tripod-Beta	زمان انجام
۰/۴۱۲	Tripod-Beta	هزینه و نیروی انسانی مورد نیاز



شکل ۴. وزن تکنیک‌ها بر حسب معیارها و زیرمعیارها

سطوح مختلف است که مهم‌ترین زیرمعیار آن، سطح خارج سازمانی با وزن ۰/۳۸۸ است. از دیگر معیارهای مهم، توانایی شناسایی سطوح چندگانه علل با وزن ۰/۲۵۲ است. زیرمعیار علل ریشه‌ای با وزن ۰/۶ بیشترین وزن را در این گروه داشته، اما در بین زیرمعیارها، «زمان انجام» بیشترین وزن یعنی مقدار ۰/۶۶۳ را به خود اختصاص داده است.

نتیجه‌گیری

تکنیک‌های آنالیز حادثه دارای نقاط ضعف و قوت خاص خود هستند. نتایج، نشان داد که هر کدام از تکنیک‌های مورد مطالعه می‌توانند برخی از معیارها و زیرمعیارهای مورد نظر برای انتخاب تکنیک بهینه را پوشش دهند و برای پوشش دادن تمام معیارها می‌باید از ترکیبی از تکنیک‌های آنالیز حادثه استفاده شود و یا از نقطه قوت تکنیک‌ها برای توسعه تکنیک استفاده کرد. نتایج این مطالعه، نشان داد که بر اساس اهمیت معیارهای به‌دست آمده، تکنیک Tripod-Beta، به‌عنوان یک تکنیک نسبتاً کارآمد و هماهنگ با معیارهای انتخاب شده، می‌تواند

بحث

بیشتر مطالعات صورت گرفته در این حوزه از نوع مروری بوده و به معرفی و تشریح کاربردی و ویژگی‌های مدل‌ها و تکنیک‌های آنالیز حادثه پرداخته‌اند و کمتر به ارزیابی تکنیک‌ها بر اساس معیارها توجه شده است. اندک مطالعات مشابه نیز به صنعت یا فعالیت‌های خاصی اختصاص داشته و گستره کاربردی محدودی دارند. مطالعات نشان می‌دهد Tripod-Beta بیش از سایر تکنیک‌ها مورد بررسی قرار گرفته و علاوه بر این، معمولاً از نگاه خبرگان نسبت به سایر تکنیک‌ها از جح تشخیص داده شده است.

اکثر مطالعات صورت گرفته نسبت به این مطالعه، معیارهای کمتری را در بر می‌گیرد و نقطه قوت این پژوهش را می‌توان جامعیت معیارهای معرفی شده محسوب نمود، چنان‌که معیارها، گروه‌بندی شده و برای هر یک، تعدادی زیرمعیار مشخص شده است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد، مهم‌ترین معیار برای انتخاب تکنیک بهینه، توانایی یک تکنیک برای کاربرد در

توانمند در تعیین علل حادثه در سطوح مختلف لازم به نظر می‌رسد و تکنیک تعیین شده، قابلیت چنین تفکیکی را دارا است.

تکنیک‌های استفاده شده در مطالعات آتی، می‌تواند متنوع‌تر و از گونه مدل سیستمی باشد و ترکیبی از چندین تکنیک در یک بررسی جامع درباره یک حادثه پیچیده، مورد استفاده قرار گیرد تا نتایج آن بیشتر، قابل اتکا باشد.

منابع مالی

این مطالعه در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته بهداشت حرفه‌ای ارائه و توسط معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی پشتیبانی شده است.

برای آنالیز حوادث استان قزوین استفاده شود. همچنین تکنیک‌هایی مانند FTA و RCA، در رتبه‌های بعدی قرار دارند. نکته مهمی که در اینجا قابل ذکر است، در بررسی حوادث، تأکید مقامات قضایی بر معرفی علل مستقیم حادثه است و اغلب از پرداختن به علل ریشه‌ای حوادث مانند عوامل فرهنگی-اجتماعی به دلیل محدودیت‌های قانونی بر حذر می‌باشند. هر چند تهیه‌کنندگان گزارش حوادث، گاهی اوقات تا سطوح واسطه‌ای و ریشه‌ای علل حادثه پیش می‌روند؛ اما توجه بر این است که انتساب مسئولیت و تقصیر به افراد سازمان و یا افرادی که به طور مستقیم با حادثه در ارتباط و یا دخیل بوده‌اند، محدود شود. با این توضیح و با وجود مقررات داخلی همچون آیین‌نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان، نیاز به استفاده از تکنیکی

منابع

- [1] Benner L. Rating accident models and investigation methodologies. *Journal of safety research*. 1985 Sep 1;16(3):105-26.
- [2] Benner L. Accident investigation data: Users' unrecognized challenges. *Safety Science*. 2019 Oct;118:309-15.
- [3] Esabati M. Accident Related to Work: Fadak Isatis. 2014.
- [4] Frei R, Kingston J, Koornneef F, Schallier P. Investigation tools in context. In *Proceedings of JRC/ESReDA Seminar on "Safety Investigation of Accidents"* in Petten, The Netherlands. 2003 May 12 (pp.12-13).
- [5] Hollnagel E, Speziali J. Study on developments in accident investigation methods: A survey of the "State-of-the-art". 2018.
- [6] Katsakiori P, Sakellaropoulos G, Manatakis E. Towards an evaluation of accident investigation methods in terms of their alignment with accident causation models. *Safety Science*. 2009 Aug;47(7):1007-15.
- [7] Khanzode VV, Maiti J, Ray PK. Occupational injury and accident research: A comprehensive review. *Safety Science*. 2012 Jun;50(5):1355-67.

- [8] Labor Law. Sect. 4, 1990.
- [9] Labor Mo. Statistics and Databases. 2019. Available from: <https://www.bazreskar.mcls.gov.ir>.
- [10] Munson S. Assessment of accident investigation methods for wildland firefighting incidents by case study method. 2000.
- [11] Nivolianitou ZS, Leopoulos VN, Konstantinidou M. Comparison of techniques for accident scenario analysis in hazardous systems. Journal of Loss Prevention in the Process Industries. 2004 Nov;17(6):467-75.
- [12] ILO. Statistics and Databases, 2020. Available from: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>.
- [13] Philley J, Pearson K, Sepeda A. Updated CCPS investigation guidelines book. Journal of Hazardous Materials. 2003 Nov;104(1-3):137-47.
- [14] Sklet S. Comparison of some selected methods for accident investigation. Journal of Hazardous Materials. 2004 Jul;111(1-3):29-37.
- [15] Statistic and Databases. 2019. Available from: ec.europa.eu/eurostat/web/health/data.
- [16] Statistics USBoL. Injuries, illnesses, and fatalities statistics. 2019. Available from: <https://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm>.
- [17] Wiene H, Bukhsh FA, Vriezolk E, Wieringa RJ. Accident analysis methods and models-A systematic review. In 15th International Conference on Information Systems for Crisis Response and Management, ISCRAM 2018. 2018 May (pp. 398-408).

خلاصه کتاب

اقتصاد متمرکز بر انسان – استانداردهای زندگی ملتها

غلامحسین حسینی نیا



Richard Samans

Human-Centred Economics The Living Standards of Nations

OPEN ACCESS

palgrave
macmillan

کتاب «اقتصاد متمرکز بر انسان - استانداردهای زندگی ملتها»، در سال ۲۰۲۳ توسط ریچارد سمانز^۱ با همکاری سازمان بین‌المللی کار به رشته تحریر درآمده است. این کتاب از طریق آدرس زیر در دسترس عموم قرار دارد.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_905767/lang--en/index.htm

1. Richard Samans

فصل اول

فصل یک این کتاب با عنوان «مرور مقدماتی: نهادینه‌سازی شمول، پایداری و تاب‌آوری در اقتصادهای بازار» شروع می‌شود. در این فصل، نویسنده مرور جامعی در مورد کتاب ارائه می‌دهد. در ادامه، مجموعه‌ای از نقدها و پیشنهادهای نویسنده درباره اصلاح و بهبود چارچوب اقتصادی معمولی مورد بحث قرار می‌گیرد. این نقدها و پیشنهادهای، به موضوعاتی مانند فزونی در تفاوت درآمدها؛ تغییرات آب‌وهوا؛ و تشدید اختلافات اجتماعی می‌پردازند.

یکی از نقاط قوت این کتاب، توجه به نقاط ضعف چارچوب اقتصادی معمولی و توصیه به لزوم ساختاری جدید برای مدیریت اقتصادی است. نویسنده تأکید می‌کند که عوامل غیربازاری مانند سیاست‌های دموکراتیک، روابط بین‌المللی مبتنی بر همکاری، و توزیع درآمدها و رفاه کارگران باید به‌عنوان بخشی از تفکر اقتصادی در نظر گرفته شوند. این توجه به عوامل غیربازاری در نظریه اقتصادی، پیشنهاد مهمی برای مقابله با مشکلات مداوم توسعه ناکام، تغییرات آب‌وهوا، مالیات برانگیزاننده بیش از حد و کاهش رفاه انسانی در قرن بیست و یکم است.

نویسنده در این کتاب، با توجه به اهمیت عدم تعادل اقتصادی، چارچوبی جدید برای سیاست‌های اقتصادی پیشنهاد می‌دهد. این چارچوب بر اساس متمرکزشدن

همکاری بین کشورها در دستیابی به اهداف اقتصاد متمرکز بر انسان را برجسته می‌کند.

در نهایت، نویسنده به نتیجه‌گیری پرداخته و بیان می‌کند که برای حل مسائل جدید و پیچیده امروزی نیازمند تغییر در رویکرد اقتصادی خود هستیم. او تأکید می‌کند که اقتصاد متمرکز بر انسان، می‌تواند به‌عنوان یک چارچوب نظری و عملی برای رسیدن به توسعه پایدار و عدالت اجتماعی عمل کند و برای ما بهترین راه حل‌ها را فراهم نماید.

فصل دوم

فصل دوم این سند، دو محور اصلی را به بحث می‌گیرد: نقد اساسی و عدم استحکام بازارها و اقتصادهای بازارگرا. خلاصه‌ای از یافته‌ها و توصیه‌های نویسنده برای هر یک از این محورها به شرح زیر است:

محور اول: نقد اساسی

- بازارها می‌توانند نتایج اجتماعی نامناسبی را ایجاد کنند که شامل نابرابری و ناامنی برای قشر گسترده‌ای از جمعیت است. این موضوع به‌ویژه در تناقض اساسی با حقوق اقتصادی و اجتماعی مورد تأیید در اعلامیه جهانی حقوق بشر و استانداردهای کاری و امنیت اجتماعی متعارف سازمان بین‌المللی کار (ILO) قرار دارد.

- سرمایه‌داری بر اساس استقلال اجتماعی و زیست‌محیطی در طول تاریخ، از طریق استعمار و استخراج منابع طبیعی بنا شده است و میراث آن هنوز در توزیع جهانی ثروت و فرهنگ تجاری وجود دارد. این موضوع باعث انحراف بازارها و اقتصادهای بازارگرا از نتایج عادلانه اقتصادی و اجتماعی و محیطی می‌شود.

- عدم هماهنگی بین اقتصاد جهانی و سازمان‌دهی ملی فعالیت‌های اقتصادی، باعث تقویت تجاری‌کردن و استقلال می‌شود و دینامیکی را برای شتاب‌دهنده قیمت

بر انسان و بهبود استانداردهای زندگی اجتماعی و زیست‌محیطی استوار است. نویسنده تأکید می‌کند که این چارچوب باید به‌عنوان راهنمایی برای دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و هر کسی که به فعالیت‌های منظم و کلان در حوزه عدالت اجتماعی و محیط‌زیست علاقه‌مند است، مورد استفاده قرار گیرد.

نویسنده در فصل اول به طور جامع به توضیح مفهوم اقتصاد متمرکز بر انسان می‌پردازد. این رویکرد اقتصادی بر بهبود شرایط زندگی انسان‌ها، حفظ محیط‌زیست و ایجاد عدالت اجتماعی تأکید و تمرکز دارد. او توضیح می‌دهد که چگونه این رویکرد می‌تواند باعث توسعه پایدار، کاهش فقر و نابرابری و تحقق عدالت اجتماعی شود. سپس چالش‌هایی که در مسیر اجرای اقتصاد متمرکز بر انسان وجود دارند، مورد بحث قرار می‌گیرند. این چالش‌ها شامل عدم توازن در توزیع ثروت، تغییرات آب‌وهوا و تغییرات اجتماعی و اقتصادی است. نویسنده توضیح می‌دهد که چگونه این چالش‌ها می‌توانند تأثیرات منفی بر رفاه اجتماعی و پایداری داشته باشند و نیازمند تدابیر و سیاست‌های مناسب برای مقابله با آنها هستیم.

سپس نویسنده به تشریح اصول اساسی اقتصاد متمرکز بر انسان می‌پردازد. این اصول شامل اولویت‌بندی بهبود شرایط زندگی، حفظ محیط‌زیست، تعادل در توزیع ثروت و ایجاد عدالت اجتماعی است. نویسنده توضیح می‌دهد که چگونه این اصول می‌توانند بهبود رفاه اجتماعی، کاهش تفاوت‌های اجتماعی و حفظ منابع طبیعی را به همراه داشته باشند. همچنین، راهبردها و روش‌هایی برای برنامه‌ریزی و اجرای اقتصاد متمرکز بر انسان معرفی می‌شوند. نویسنده به تحلیل سیاست‌ها، مشارکت عمومی و همکاری بین‌المللی تأکید می‌کند. او توضیح می‌دهد که چگونه باید سیاست‌های مناسبی را طراحی کرد که بهبود شرایط زندگی و رفاه اجتماعی را ترویج کنند و همچنین نقش مشارکت عمومی و

به وجود می‌آورد که با گسترش اتوماسیون در سراسر اقتصادها، احتمال افزایش آن وجود دارد.

محور دوم: عدم استحکام

- بازارها و اقتصادهای بازارگرا (به‌ویژه بازارهای مالیاتی)، به‌طور ذاتی ناپایدار هستند و این ناپایداری موجب هزینه‌های ناعادلانه و غیرقابل توجیه برای جوامع و به‌ویژه افراد آسیب‌پذیر می‌شود. تمایل سیستم‌های بازارگرا به ناپایداری، نیاز به مداخله خارج از بازار را ایجاد می‌کند.

- دیدگاه‌های گسترده‌ای درباره عدم استحکام اقتصادی وجود دارد. نقد سیستم مالی شامل کارهای نظری و تجربی طولانی از جمله مطالعات «هیمن منسکی»، «چارلز کیندلبرگر»، «اروینگ فیشر»، «کارمن رینهارت» و «کنت روگوف» می‌شود. نقد گسترده‌تر نسبت به عدم استحکام اقتصادی سیستم سرمایه‌داری شامل کارهای «کارل مارکس»، «جان مینارد کینز»، «توماس پیکتی» و «دیوید هاروی» است.

- درباره نابرابری‌های اجتماعی و زیست‌محیطی سیستم سرمایه‌داری، به کارهای «کارل پولانی»، «پاپ پیوس یازدهم»، «هرمان دیلی»، «رابرت کاتنر» و طرفداران رشد صفر اشاره شده است. همچنین، به ساختارهای حسابداری اجتماعی و تلاش‌های اقتصادی اکولوژیک برای معرفی مفهوم موجودی و جریان منابع، به‌خصوص درباره سرمایه طبیعی و منابع که توجه بیشتری به عوامل اجتماعی و زیست‌محیطی داشته‌اند اشاره شده است.

از این نقدها در سال‌های اخیر، رشد قابل توجهی در دو جریان اصلی دیده شده است که نشان‌دهنده ناامیدی روبه‌افزایش از سوی عموم مردم از عدم توانایی اقتصاددانان و سیاست‌گذاران آکادمیک اصلی است. صبر شهروندان در برابر نرخ تغییر کندتر روبه‌افزایش است و باعث می‌شود تا بازتاب‌های پساکرونا از بحران و جنگ در اوکراین و پاسخ

پولی به تورم روبه‌افزایش در سراسر جهان و تأثیرات مخرب تغییرات اقلیمی در زندگی روزمره مردم، افزایش یابد. با این وجود، راه‌حل‌های گسترده مرتبط با این دو نقد ارائه نشده‌اند و به دلایل بنیادی به نظر می‌رسد که این امر به وقوع نخواهد پیوست. راه‌حل‌های اولیه اغلب به شکل پیشنهادی‌های بزرگ برای انتقال منابع مالی است که در واقع، راه‌حل سازشی برای ضعف‌های حاکمیت اقتصادی لیبرال (به عبارتی برای جبران نتایج نابرابر، غیر پایدار یا آسیب‌زای فعالیت بازار) هستند. راه‌حل‌های دیگر شامل تقویت نظام قوانین و مقررات برای کنترل قدرت شرکت‌ها و تنظیم رفتار آنها، توسعه سرمایه‌گذاری اجتماعی و زیست‌محیطی، ارتقای حقوق کارگران و ایجاد شرایط کار منصفانه و پایدار، توزیع عادلانه ثروت و استفاده از ابزارهای مالی و مالیاتی مناسب برای کاهش نابرابری و تقویت توزیع عادلانه منافع اقتصادی و اجتماعی هستند. همچنین، توسعه اقتصادی پایدار، تمرکز بر ایجاد فرصت‌های شغلی کیفی و پایدار، توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی جوانان و زنان، سرمایه‌گذاری در آموزش و بهبود فرایندهای تولیدی و تجاری برای افزایش بهره‌وری و کاهش آسیب‌پذیری، توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی، و ارتقای همکاری بین کشورها در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی، می‌توانند راه‌حل‌های مؤثری باشند.

فصل سوم

نویسنده در فصل سوم کتاب به بررسی نظریات اقتصادی مختلف درباره رشد و توسعه اقتصادی پرداخته و به توصیه‌هایی برای بهبود مدل رشد و توسعه فعلی اشاره کرده است. در ادامه، برخی از نظرات نویسنده که جنبه توصیه‌ای و سیاستی دارند، بیان می‌شوند:

۱. **تغییر مدل رشد و توسعه:** نویسنده توصیه می‌کند که مدل رشد و توسعه فعلی به نحوی بازنگری شود که فعالانه

در نهایت، نویسندگان تأکید می‌کنند که این توصیه‌ها باید باتوجه به شرایط و ضرورت‌های هر کشور و منطقه تنظیم شوند. همچنین، برای پیاده‌سازی این توصیه‌ها، نیاز به همکاری بین دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است.

فصل چهارم

در فصل چهارم کتاب به بررسی کاربردها و مدیریت جزئیات پرداخته شده است. در این فصل، نویسندگان به توصیه‌ها و یافته‌های خود اشاره می‌کنند که می‌تواند در ارتقای اقتصاد و بهبود توزیع منابع مورد استفاده قرار گیرد. خلاصه‌ای از توصیه‌ها و یافته‌های این فصل به شرح زیر است:

۱. **تقویت عملکرد توزیع کلی اقتصاد:** تقویت تابع توزیع کلی اقتصاد، به معنای ایجاد رشد و عدالت اجتماعی است. این اقدام می‌تواند باعث تقویت مدل رشد اقتصادی، مقاومت و پایداری آن شود.

۲. **تأثیر هوش مصنوعی و یادگیری ماشین:** باتوجه به اینکه هوش مصنوعی و یادگیری ماشین می‌تواند باعث کاهش اشتغال، قدرت خرید و تقاضای کلی شود، اقتصاد جهان نیاز به یک الگوی رشد جدید دارد.

۳. **تحقیقات تجربی:** تحقیقات تجربی به منظور بهبود و توسعه سیاست‌های اقتصادی در حوزه توزیع منابع کشورها بسیار مهم است. جمع‌آوری داده‌های قابل مقایسه و ساخت پایگاه داده‌های جهانی، می‌تواند به دولت‌ها کمک کند تا درک بهتری از وضعیت توزیع منابع اقتصاد خود پیدا کنند و تصمیمات بهتری درباره سرمایه‌گذاری‌های آتی خود بگیرند.

۴. **پیشرفت شاخص‌ها و نتایج:** ایجاد یک شاخص یا مجموعه شاخص‌های چندبُعدی برای اندازه‌گیری توزیع منابع اجتماعی بسیار مهم است. این شاخص، باید به‌عنوان معیار بین‌المللی عملکرد سالانه و توسعه اقتصادی استفاده شود و به جای درآمد ناخالص داخلی (GDP) در نظر گرفته شود.

و پیشگامانه باشد و نتایج رشد و صنعتی‌شدن را به‌طور مناسب در جامعه منعکس کند. او پیشنهاد می‌دهد که این مدل بیشتر به جوانان و محرومان جامعه توجه کند و از نظریه‌های مرکزی بر پایه سرمایه و بازار کاسته شود.

۲. **تمرکز بر قرارداد اجتماعی:** نویسندگان با اشاره به نظریات سابق، تأکید می‌کنند که بهبود مدل رشد و توسعه، نیازمند تمرکز بر قرارداد اجتماعی است. او پیشنهاد می‌دهد که قرارداد اجتماعی بیشتر در تئوری‌های اقتصادی داخلی و بومی شده و در عمل به کار گرفته شود. این امر می‌تواند به تغییرات ساختاری در جهت بهبود توزیع درآمد و ثروت منجر شود.

۳. **توسعه قابلیت‌های انسانی:** نویسندگان به نظریه قابلیت‌ها و عملکرد انسانی «آمارتیا سن» اشاره و تمرکز بر توسعه بر پایه گسترش ظرفیت‌های انسانی را توصیه می‌کنند. او تأکید می‌کند که رشد اقتصادی تنها شرط کافی برای توسعه نیست و لازم است تا بهبود در کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی نیز مدنظر قرار گیرد.

۴. **استفاده از سیاست‌های اقتصاد کلان:** نویسندگان به تأکید «جان مینارد کینز» بر استفاده فعال از سیاست‌های اقتصاد کلان اشاره می‌کنند. دولت‌ها باید از سیاست‌های مالی و مالیاتی استفاده کنند تا نقصان در تقاضا و اشتغال را به‌طور مستقیم از طریق هزینه‌های خود برطرف کنند. او توصیه می‌کند که این سیاست‌ها بر مبنای تحلیل دقیق و پایداری اجرا شوند و به تناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی هر کشور تعیین شوند.

۵. **توسعه پایدار:** نویسندگان به اهمیت توسعه پایدار در رشد و توسعه اشاره کرده و در نظر گرفتن عوامل زیست‌محیطی و اجتماعی در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی و سیاسی را الزامی می‌دانند. نویسندگان پیشنهاد می‌دهد که استراتژی‌ها و سیاست‌های توسعه باتوجه به حفظ منابع طبیعی، کاهش آلودگی محیطی و تعادل اجتماعی طراحی شود.

کمک نمایند. همچنین، این شاخص‌ها می‌توانند در بررسی سیاست‌های موجود و ارزیابی عملکرد کشور در این زمینه نیز کمک کنند.

فصل پنجم

فصل پنجم کتاب در مورد سیاست‌های اقتصادی ملی متمرکز بر انسان است. در این فصل، به بررسی چگونگی تأثیر بخش خصوصی بر امنیت محیط‌زیست و اهمیت پروتکل‌ها و روش‌های اندازه‌گیری و گزارش‌دهی پرداخته می‌شود.

یکی از موارد مهمی که در این فصل مورد توجه قرار می‌گیرد، تعیین هدف‌ها و چارچوب‌های گزارش‌دهی است. در این فصل به تدابیر و تشویق‌های سیاستی در حوزه تجارت و تهیه و تدارکات نیز پرداخته می‌شود. برخی از کشورها از تدابیری مانند اصول حاکم بر تجارت و خرید داخلی استفاده می‌کنند تا حمایت از محصولات و خدمات سازگار با محیط‌زیست را ترویج دهند. از دیگر جنبه‌های مهم اقتصادی ملی در این فصل می‌توان به «گذار منصفانه»، حفظ تنوع زیستی و خدمات اکوسیستمی، و ارزیابی و اندازه‌گیری این خدمات اشاره کرد. در این فصل، به ضرورت حفظ تنوع زیستی و کاهش انقراض گونه‌ها پرداخته شده و برنامه‌های عملیاتی جهانی جهت بهبود روابط اجتماعی و اقتصادی با محیط‌زیست معرفی می‌شود. توصیه دیگر نویسنده در این فصل، توجه به اجرای یک فرایند «گذار منصفانه» است. این فرایند به طراحی و اجرای تدابیر سیاستی برای داشتن اثرات مثبت بر محیط‌زیست و جامعه بدون خطر و خسارت، به توسعه اقتصادی و اجتماعی اشاره دارد.

همچنین، نویسنده بر مشارکت و مشاوره اجتماعی در فرایند سیاست‌گذاری ملی و کشورها تأکید دارد و توصیه می‌کند که در جلسات مشورتی و مذاکرات اجتماعی، نهادهای مختلف و افراد ذی‌ربط شرکت کنند تا نظرات و پیشنهادهای آنها در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سیاست‌های

۵. **ارتباط بین رشد و توزیع:** بررسی ارتباط بین رشد اقتصادی و توزیع منابع بسیار حائز اهمیت است. برخی از شواهد نشان می‌دهد که ارتباط یکنواختی بین رشد و عوامل کلیدی توزیع منابع وجود ندارد.

با استفاده از این توصیه‌ها و یافته‌ها، دولت‌ها می‌توانند بهبود قابل توجهی در این خصوص با توجه به موارد زیر اعمال کنند:

۱. شناخت و تحلیل سیستم توزیع منابع: ارزیابی

دقیقی از سیستم توزیع منابع کشور انجام داده و نقاط قوت و ضعف آن شناسایی شود. این شناخت به تصمیم‌های مدیریتی دقیق‌تر کمک می‌کند.

۲. اعمال سیاست‌های توزیعی: براساس تحقیقات و

یافته‌های ارائه شده، سیاست‌هایی اعمال شوند که به تقویت توزیع منابع و بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی کمک کنند. این سیاست‌ها می‌تواند شامل تغییر در سیاست‌های مالی، سیاست‌های محیط‌زیستی و سیاست‌های اشتغال باشد.

۳. ارزیابی تأثیر هوش مصنوعی و یادگیری

ماشین: با توجه به پیش‌بینی‌ها درباره تأثیر هوش مصنوعی و یادگیری ماشین بر اشتغال و توزیع منابع، برنامه‌هایی را برای تطبیق با این تغییرات آتی طراحی شود؛ که ممکن است شامل آموزش مهارت‌های جدید، تنظیم سیاست‌های اشتغال و توسعه فناوری باشد.

۴. جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آماری: برای انجام

تحلیل‌های دقیق و اعمال سیاست‌های مؤثر، نیاز به جمع‌آوری داده‌های قابل مقایسه و تحلیل آماری است. این اطلاعات شامل داده‌های مربوط به توزیع درآمد، سطح اشتغال، شاخص‌های محیط‌زیستی و سایر عوامل مرتبط می‌شود.

۵. ایجاد شاخص‌های مقایسه‌پذیر: با استفاده از

داده‌های به‌دست‌آمده، می‌توان شاخص‌هایی را توسعه داد که به اندازه‌گیری تلاش‌ها و نتایج در حوزه توزیع منابع

و جامع بر توزیع خروجی‌ها و توسعه مؤسسات مناسب تمرکز داشته باشد. او این توزیع را به‌عنوان یک سیستم در نظر می‌گیرد که در تعامل با تابع تولید کلی اقتصاد، استانداردهای زندگی متوسط یا رفاه اجتماعی کلی را تعیین می‌کند. تحقیق، باید معطوف به بهینه‌سازی تابع رفاه اجتماعی کلی اقتصاد باشد، به این معنی که تابع تولید و توزیع باید به موارد زیر توجه داشته باشد:

۱. توجه به توزیع خروجی‌ها: به این معنا که کشورها باید

به توزیع عادلانه‌تره‌های تولیدی توجه نمایند و سیاست‌های مورد نیاز برای تقویت اشتغال و فرصت‌های کارآفرینانه، درآمد قابل مصرف، دسترسی و قابلیت پرداخت برای نیازهای مادی و ایمنی اقتصادی و محیطی را تقویت کنند.

۲. توجه به نقش سازمان‌های بین‌المللی:

سازمان‌های چندجانبه و ترتیبات مهم حاکمیت اقتصادی، نیازمند تغییرات قابل توجه در اولویت‌ها و مشاوره‌های سیاستی خود و افزایش سطح کمک‌های مادی در حمایت از این برنامه، تقویت نهادی در داخل کشورها هستند. به‌ویژه، حکمرانی اقتصاد کلان بین‌المللی، حکمرانی مالی بین‌المللی و حکمرانی تجارت و فناوری بین‌المللی، باید باتوجه به این مدل توازن‌یافته از پیشرفت اقتصادی با در نظر گرفتن یکپارچگی، پایداری و انعطاف‌پذیری به‌عنوان بخشی از رشد و توسعه اقتصادی، بازسازی شوند.

باتوجه به این توصیه‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که برای رشد و توسعه اقتصادی متمرکز بر انسان، تغییر اولویت‌ها و تمرکز بر توزیع عادلانه سودهای تولیدی ضروری است. همچنین، سازمان‌های بین‌المللی نیازمند تغییرات قابل توجه در سیاست‌ها و مشاوره‌های خود هستند تا این اهداف را حمایت کنند.

فصل هفتم

در آخرین فصل کتاب، با عنوان «نتیجه‌گیری: بر پایه راهکار

اقتصادی، مورد توجه قرار گیرد. توسعه مهارت‌ها و آموزش نیز از سایر جنبه‌های مهم در این فصل است. نویسنده تأکید می‌کند که برای تحقق توسعه پایدار، لازم است مهارت‌های مرتبط با محیط‌زیست و اقتصاد سبز در جامعه تقویت شود و افراد برای مواجهه با چالش‌های پایداری آماده شوند. علاوه بر آن، نویسنده بر اهمیت ایجاد حمایت اجتماعی و امنیت برای افراد و جوامع برای دستیابی به توسعه پایدار تأکید می‌کند.

در نهایت، نویسنده توصیه می‌کند که پس از اجرای سیاست‌ها و اقدامات، عملکرد و اثرات آنها ارزیابی شوند تا نتایج و پیامدهای آنها برای بهبود و بهینه‌سازی در آینده، مورد بررسی قرار گیرد.

باتوجه به این توصیه‌ها، مدیریت سیاست‌های اقتصادی ملی با تمرکز بر انسان، می‌تواند بهبود و بهینه‌سازی در حوزه‌های مختلف محیط زیستی و اجتماعی را به همراه داشته باشد.

فصل ششم

فصل ششم کتاب، با موضوع «سیاست‌های اقتصادی بین‌المللی متمرکز بر انسان: تثبیت یکپارچگی، پایداری و انعطاف‌پذیری در حکمرانی و همکاری اقتصادی بین‌المللی»، به اهمیت افزایش استانداردهای زندگی مردم در سیاست‌های اقتصادی بین‌المللی تأکید می‌کند و توصیه‌هایی را در این زمینه ارائه می‌دهد.

نویسنده در این فصل، به مفهوم مبادله کارآمد و خروجی محصولات تولیدی از طریق بازارها و یک اقتصاد کلان پایدار توجه می‌کند. او معتقد است که برای بهبود استانداردهای زندگی عمومی، لازم است تا نه تنها به تولید خروجی‌ها توجه شود؛ بلکه باید به توزیع عادلانه این خروجی‌ها نیز توجه داشت. برای عملی کردن این بازنگری مفهومی، نویسنده تأکید می‌کند که نظریه و سیاست، باید به صورت صریح

میانی کینز برای تجدید طرز فکر لیبرال و سیستم چندجانبه در قرن بیست و یکم»، نویسنده به بررسی مبانی اقتصادی سیاسی و اهمیت آن در راستای خدمت به هدف‌های گسترده‌تر جامعه می‌پردازد. او معتقد است که اقتصاد لیبرال نوین، به‌عنوان ترکیبی از رشد اقتصادی و پیشرفت اجتماعی، به‌طور ناعادلانه‌ای با نمونه‌های اجتماعی و محیطی از جمله شمولیت اجتماعی، پایداری محیطی و توانمندی و کرامت انسانی، رابطه فائل شده است.

در این فصل، نویسنده به انتقادات کینز نسبت به آزمون نئولیبرال اشاره می‌کند و از نامه او به «فریدریش هایک» در دو سال قبل از مرگش یاد می‌کند که در آن، به احتمال شکست عملی فلسفه هایک در آمریکا به شکلی صریح اشاره کرده است. سپس نویسنده بر روی راهکار میانی کینز تمرکز می‌کند که بین اقتصاد بازار آزاد و سوسیالیسم مرکزی توازن می‌جوید. او معتقد است که این راهکار، با تکمیل استراتژی اقتصاد کلان کینز با راهبرد سیستمی نهادی به‌دست‌آمده در فصل چهارم، به‌نوعی می‌تواند توسعه‌یافته‌تر شود. نویسنده توصیه می‌کند که سیاست‌گذاران بر عرضه

محصولاتی که به نفع مردم است، تمرکز کنند و بر توزیع منابع به‌نحوی که به همه اقشار جامعه برسد، توجه داشته باشند. او معتقد است که توجه به این توصیه مهم نیز همانند توجه به رشد اقتصادی، باید به‌عنوان قاعده طلایی اقتصاد متمرکز بر انسان در نظر گرفته شود. در ادامه، نویسنده به راهکارهای پیشنهادی خود برای تقویت رابطه بین رشد اقتصادی و پیشرفت عمومی در سطح زندگی مردم می‌پردازد. او بیان می‌کند که این راهکارها باید به شکلی نظام‌مند صورت گیرد. همچنین، نویسنده بر اهمیت سنجش و مقایسه شاخص‌های رفاه اجتماعی کشورها تأکید دارد. او معتقد است که سیاست‌گذاران باید به‌عنوان هدف مهم خود تلاش کنند تا فاصله‌های رفاهی و شرایط زندگی میانگین خانوارها را با کشورهایی که در شرایط مشابه اقتصادی قرار دارند، کاهش دهند. به‌طور کلی، نویسنده با تأکید بر رویکرد راه میانی کینز، به سیاست‌هایی تأکید دارد که بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی را ترکیب کرده و بهره‌وری را برای همه اقشار جامعه فراهم نمایند.



با نگاهی به سابقه کار آفرینی در ایران

یاسر قاندى ها

چکیده

تغییر و تحولات در دنیای کنونی در عرصه‌های علمی، چالش‌های پی‌درپی در نظام اقتصادی و اجتماعی و بسیاری مسائل دیگر، موجب توجه عمیق سیاست‌گذاران به مفهوم کارآفرینی شده، تا آنجا که در الگوی توسعه کارآفرینی نمود یافته است. بسیاری از کشورها کارآفرینی را به‌عنوان الگوی توسعه پذیرفته و اقدامات بسیاری در رابطه با آن انجام داده‌اند؛ به طوری که دهه ۱۹۸۰ میلادی به‌عنوان دهه کارآفرینی نام‌گذاری شده است. بهره‌گیری از کارآفرینی برای توسعه کشور، مستلزم تعریف دقیق از مفهوم کارآفرینی و درک تفاوت‌های آن با موضوعات دیگر همچون تمایز قائل شدن بین مفهوم کارآفرینی و مقوله‌هایی مانند خلاق، مخترع، نوآور و سرمایه‌گذار است.

جایگاه کارآفرینی در کشور ایران تا سال‌های اخیر شناخته نشده بود، اما امروزه با اجرای پروژه‌های پژوهشی همچون «دیده‌بان جهانی کارآفرینی» که با اندازه‌گیری شاخص‌های استاندارد امکان شناخت دقیق از وضعیت کارآفرینی را فراهم می‌کند، به‌عنوان راهبردی اثربخش برای توسعه اقتصادی و اجتماعی شناخته شده است. مأموریت دیده‌بان جهانی کارآفرینی، ارائه استانداردهای بین‌المللی بر مبنای روش‌شناسی پژوهشی در کارآفرینی است. جایگاه ایران در دیده‌بان جهانی کارآفرینی نشان می‌دهد که راهی بسیار طولانی برای ارتقای جایگاه کشور پیش رو داریم. بدیهی است در این میان، موانع توسعه کارآفرینی، می‌تواند به‌عنوان سدی در مسیر توسعه کشور مطرح شود و ارائه راهکار و پیشنهادها کاربردی برای غلبه بر این موانع، می‌تواند تسهیل‌کننده راه پر پیچ‌وخم در جهت رسیدن به توسعه پایدار تلقی گردد.

واژگان کلیدی:

ویژگی‌های کارآفرینان، آموزش کارآفرینی، موانع کارآفرینی

مقدمه

در گذشته طی قرون متمادی، اقتصاددانان اصلی‌ترین افراد پاسخگو به این مسئله به طرق زیر بوده‌اند:

۱- مکانیک‌ها^۴، اولین گروهی بودند که استراتژی توسعه مبتنی بر فعالیت بازرگانی را مطرح و عنوان کردند جامعه‌ای موفق است که طلا و نقره بیشتری داشته باشد و در آن فعالیت‌ها موجد ارزش افزوده تجاری باشد.

۲- طبیعیون، دومین گروهی بودند که عنوان کردند کشوری توسعه‌یافته و موفق است که زمین بیشتری داشته باشد و کشاورزی، فعالیت اصلی موجد ارزش افزوده است. توماس مان^۵ این جمله کلیدی را عنوان کرد: «زمین یگانه سرچشمه ثروت است».

۳- کلاسیک‌ها، سومین گروهی بودند که تولید را عامل موجد ارزش افزوده و صنعت را محور توسعه نام نهادند تا از ترکیب عوامل تولید، کار و نیرو، سرمایه و زمین، ارزش افزوده ایجاد گردد.

۴- اقتصاددانان مکتب اتریش (خصوصاً شومپتر^۶)، چهارمین گروهی بودند که عنوان کردند جامعه‌ای موفق و توسعه‌یافته است که در آن نوآوری محور توسعه باشد.

در واقع هر فردی، از نگاه کاری خود، استراتژی توسعه را بیان می‌دارد. در این میان، شومپتر [۱] با ارائه فرایند «تخریب خلاق»^۷، نوآوری را موتور توسعه اقتصادی می‌داند. در این فرایند، کارآفرینان در چندین روش از جمله بهره‌برداری از یک ابتکار، بهره‌برداری از یک فناوری آزمون نشده برای تولید یک کالا یا فرآورده جدید، یا تولید آنها با یک روش جدید، شیوه توزیع جدید محصولات، سازماندهی جدید یک صنعت و ... به فعالیت کارآفرینانه می‌پردازند.

تغییرات شتابان در محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و جایگاه جدیدی که سه انقلاب کارآفرینی، دیجیتال و اینترنت (E.D.I)^۱ در این تحولات دارند، سؤالات بسیاری را به ذهن متبادر می‌کند؛ سؤالاتی که پاسخگویی به آنها، می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات باشد:

- جایگاه و سهم کشور ایران از تجارت جهانی در حوزه فناوری اطلاعات (IT)^۲ و بازاریابی چیست؟
- چرا بعضی از کشورها مثل کره، سنگاپور، تایوان و مالزی که در توسعه اقتصادی عقب‌تر از کشور ایران بودند، گوی سبقت را از ایران ربوده‌اند؟
- چرا در ده سال گذشته، با گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی، کشورهایی مانند هند، فنلاند و ایرلند، به جهش‌های میلیارد دلاری رسیده‌اند؟
- چرا شرکت‌های جدید در عرصه دیجیتال و اینترنت، با کارآفرینی خود در کشورهای مختلف، به سرعت به‌عنوان میلیاردرهای جدید معرفی شدند و چرا کشور ایران از الگوهای کسب‌وکار جدید در حوزه E.D.I بهره‌مند نمی‌شود؟

طبیعتاً پاسخ به سؤالات را می‌توان به سیاست‌ها و استراتژی‌های توسعه، فضای رقابتی توسعه کسب‌وکار، امنیت سرمایه، امنیت سیاسی و اقتصادی و درون‌گرا بودن اقتصاد در بیست و چند سال گذشته نسبت داد. اما در کل، نکته قابل طرح که در توسعه از آن غفلت کرده‌ایم، وجود «عامل تغییر»^۳ است که پیش‌برنده و موتور توسعه است. برای پاسخ به این سؤالات، باید بدانیم عامل تغییر چیست؟

4 . Mechanists
5. Thomas Mann
6. Schumpeter
7. Creative destruction

1. Entrepreneurship, Digital, Internet
2. Technology Information
3. Change agent

است ابتدا به بررسی تعاریف و دیدگاه‌های مختلف در مورد مفاهیم «کارآفرین» و «کارآفرینی» پرداخته شود. تعریف کارآفرین با مفهوم «خوداشتغال» پیوند خورده است. با این وجود، می‌توان گفت هر کارآفرین، خود اشتغال نیز هست؛ ولی نمی‌توان هر خوداشتغالی را کارآفرینی دانست. خوداشتغال، کسی است که خواهان ایجاد درآمد توسط خودش است و تمایلی به دریافت حقوق و دستمزد از کارفرما یا مؤسسات خصوصی و دولتی ندارد یا نمی‌تواند شغلی با دستمزد مناسب پیدا کند؛ که این بخش از نیروی کار، در ادبیات اقتصادی به بخش خوداشتغالی تعلق دارد [۴]. اما مفهوم کارآفرینی چیزی فراتر از مفهوم خوداشتغالی است.

اصطلاح «کارآفرین» برای بار اول توسط ریچارد کانتیلون^۱ در سال ۱۷۷۵ معرفی شد. از نظر کانتیلون، کارآفرین کسی است که تحت شرایطی کار می‌کند که هزینه‌ها شناخته شده و معین، اما درآمدها نامعین و ناشناخته هستند و نیز افزایش درآمد به صورت تقاضای بازار در آینده به‌طور کامل قابل پیش‌بینی نیست [۵].

در پایان قرن نوزدهم، جین باتیست سی^۲ کارآفرین را فردی معرفی کرد که منابع اقتصادی را از یک ناحیه با بهره‌وری کمتر حرکت داده و به یک ناحیه با بهره‌وری بیشتر انتقال می‌دهد. این تعریف، بدین معنی است که کارآفرین، منابع موجود مانند نیروی انسانی، مواد، ساختمان، پول و... را فراهم و گردآوری می‌کند تا بتواند آنها را بهره‌ورتر سازد و ارزش بیشتری ایجاد کند [۶]. اما همان‌طور که پیش از این گفته شد، درک وسیع‌تر و شناخت بیشتر کارآفرین، توسط جوزف شومپیتر در قرن بیستم صورت گرفت. وی با برجسته کردن نقش نوآوری، کارآفرین را به‌عنوان یک نوآور معرفی کرد که فرایند تخریب وضعیت کنونی از محصولات و

شومپیتر کارآفرینان را عاملان تغییر در اقتصاد می‌داند و بیان می‌کند که کارآفرینی به‌عنوان یک نیروی مهم توسعه اقتصادی، بهره‌وری، نوآوری و اشتغال‌زایی است که به‌طور گسترده به‌عنوان یک جنبه مهم پویایی اقتصادی پذیرفته شده است. کارآفرین با ایجاد روش‌های جدید یا روش‌های جدید خلق انجام چیزی به‌وسیله نوآوری‌های خلاقانه، ایجاد ارزش می‌کند و اقتصاد را به جلو حرکت می‌دهد. در واقع کارآفرینی که به مفهوم کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به‌منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، پایه و اساس توسعه همه‌جانبه محسوب می‌شود [۲].

چالش‌های پی‌درپی در نظام اقتصادی و اجتماعی و بسیاری مسائل دیگر، موجبات توجه عمیق سیاست‌گذاران به مفهوم کارآفرینی را فراهم کرده است تا آنجا که الگوی توسعه کارآفرینی، نمود پیدا می‌کند. تقویت کارآفرینی و ایجاد یک زمینه مناسب برای توسعه اقتصادی، از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه است [۳]. بسیاری از کشورها کارآفرینی را به‌عنوان الگوی توسعه پذیرفته‌اند و اقدامات بسیاری در رابطه با آن انجام داده‌اند؛ به‌طوری‌که دهه ۱۹۸۰ میلادی به‌عنوان دهه کارآفرینی نام‌گذاری شده است.

در این مقاله به لزوم اهمیت و ضرورت نقش کارآفرینی در توسعه اقتصادی کشور و همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر تقویت کارآفرینی در ایران به‌عنوان موتور محرکه تولید و توسعه اقتصادی پرداخته شده و پیشنهادهایی برای توسعه کارآفرینی در کشور ارائه شده است.

کارآفرین و کارآفرینی

هر چند مفاهیم علوم انسانی در زمره مفاهیم قطعی علوم فیزیک و شیمی به‌شمار نمی‌رود و ارائه یک تعریف قطعی و مشخص برای واژه‌ها و مفاهیم آن کار دشواری است؛ لازم

1. R. Cantillon.

2. J. B. Say

خدمات موجود را، برای ایجاد محصولات و خدمات جدید به کار می‌برد [۱].

از سوی دیگر احمدپور داریانی، کارآفرینان را قهرمانان توسعه اقتصادی - اجتماعی جوامع می‌داند. به عبارت دیگر، آنها که اولین‌ها در هر کاری هستند و با نوآوری جبهه‌های جدیدی در اقتصاد باز می‌کنند، کارآفرین هستند. کارآفرینان، افرادی هستند که فرصت‌ها را درک می‌کنند و خلأها را می‌بینند [۷].

برای کارآفرینی تعاریف متعددی ارائه شده است. بابایی و همکاران وی در کتاب کارآفرینی تعریف ذیل را از کارآفرینی ارائه می‌دهند: «کارآفرینی، سازمان‌دهی تولید و اعمال شیوه‌های نوین و سودآور و مقابله با خطرات احتمالی در فعالیت‌های اقتصادی است. کارآفرینی تلاشی است برای ایجاد ارزش از طریق شناخت فرصت‌های شغلی، مدیریت، ریسک مناسب و استفاده از مهارت‌های مدیریت و ارتباطی به‌منظور بسیج نمودن منابع انسانی و مالی برای به‌ثمر رسیدن یک پروژه» [۸].

همچنین جانسون و همکارانش^۱ [۹] کارآفرینی را مفهوم چند وجهی پیچیده‌ای می‌دانند که نقش به‌سزایی در توسعه اقتصادی دارد. کارآفرینی کانون و مرکز ثقل کار، تلاش و پیشرفت در عصر مدرنیته تلقی می‌شود و همواره در طول زمان، به‌عنوان عامل محرکی برای توسعه در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی، دولتی و فرهنگی بوده است.

باتوجه به تعاریف و دیدگاه‌های فوق، جامع‌ترین تعریف از کارآفرینی را می‌توان بدین صورت بیان کرد که کارآفرینی عبارت است از: «فرایند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می‌پذیرد. به عبارتی دیگر به فردی که عوامل تولید (زمین، نیروی کار

1. Johnson et al.

و سرمایه) را برای تولید، تجارت یا ارائه خدمات ترکیب کند، کارآفرین و به کار او کارآفرینی گفته می‌شود».

ویژگی‌های کارآفرینان

بسیاری از پژوهش‌ها ویژگی‌های فرد کارآفرینی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت کسب‌وکارهای کارآفرینانه می‌دانند. در اکثر پژوهش‌ها نیاز به توفیق بالا، استقلال طلبی، خطرپذیری، مرکز کنترل درونی، اراده و خلاقیت مهم‌ترین خصوصیات کارآفرینان موفق معرفی شده‌اند.

بابایی و همکاران [۸]، ویژگی‌های زیر را برای کارآفرینان برشمرده‌اند:

- خوداتکایی از اولین خصوصیات یک کارآفرین است. با کمک این نیرو، کارآفرین می‌تواند به مبارزه با سختی‌ها بپردازد.
- نیاز به انجام‌دادن و به‌دست‌آوردن، از دیگر خصوصیات یک کارآفرین است. این‌گونه اشخاص به‌صورت دائم، نیاز به آن دارند که محصول یا خدمتی را تولید کنند.
- نیاز به پیشرفت دائمی، از ویژگی‌های دیگر کارآفرین محسوب می‌شود. حتی هنگامی که کارآفرین فعالیت اقتصادی را راه‌اندازی کرد، متوقف نمی‌شود. او علاقه دارد که هم‌روزه به پیشرفت‌های جدیدی دست پیدا نماید.
- کارآفرین توانایی بالایی در کنترل خود دارد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که اغلب کارآفرینان بیش از آنکه بتوانند محیط بیرون را کنترل و مدیریت کنند بر خود تسلط دارند. اثر جنبی این خاصیت می‌تواند همان قدرت کنترل بر محیط نیز باشد.
- کارآفرین همواره به هدف نگاه می‌کند و شب و روز فکرش رسیدن به هدف است. البته تمرکز بر هدف برای بسیاری از مردم دشوار است؛ به‌طوری‌که

محیط از دو زاویه باید مورد تأمل قرار گیرد: نخست، ساختار اقتصادی جامعه است، به این مفهوم که تولیدکنندگان در چه مقیاسی فعالیت می‌کنند و در چه گروه‌هایی از لحاظ اندازه طبقه‌بندی می‌شوند، در چه مناطقی و در چه حوزه‌هایی از فعالیت‌های اقتصادی متمرکز هستند و چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند؛ و دوم، چه فضای سیاست‌گذاری بر آنها سایه انداخته است. آیا سیاست آزاد اقتصادی حاکم است و سازوکار بازار حکم می‌راند یا اقتصاد دستوری تسلط دارد؟ مطالعات نشان می‌دهد که کارآفرین می‌تواند در محیطی به بهترین وجه خلاقیت خود را عینیت بخشد و فضایی پرقابلیت آماده کند که متکی بر سازوکار بازار آزاد باشد.

کارآفرینی و توسعه اقتصادی

بر اساس مطالعات مختلف، عامل عقب‌ماندگی اقتصادی در کشورهای در حال توسعه، عمدتاً به دلیل عدم درک خلاقیت فردی است؛ بنابراین، کارآفرینی می‌تواند به عنوان عامل رشد و نهایتاً، توسعه همه‌جانبه جوامع مطرح گردد. توسعه جوامع امروزه بر پایه نوآوری و خلاقیت و استفاده از دانش استوار است. گسترش کارآفرینی در کشور، ضمن فراهم آوردن زمینه رشد و توسعه، مسائل و مشکلات جاری از جمله فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و معضل انبوه سایر بیکاران را رفع خواهد ساخت. در واقع کارآفرینی که به معنای کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، پایه و اساس توسعه همه‌جانبه محسوب می‌شود [۲].

راه جدید و تازگی، دو نقش مهم کارآفرینی در رشد و توسعه اقتصادی هستند. نقش اول یعنی راه جدید، به این موضوع اشاره می‌کند که کارآفرین، پایه‌گذار یک تجارت جدید است. فردی که یک شرکت جدید تجاری را تأسیس و سپس سازماندهی و عملیاتی می‌کند، خواه این شرکت

اغلب، به کاری که در حال انجام دادن آن هستند فکر می‌کنند نه به هدف.

- کارآفرین معمولاً قدرت تحمل بالایی دارد. این قدرت تحمل از مسائل کاری شروع شده و یقیناً به مسائلی که در اجتماع یا خانواده او بدون شک رخ خواهد داد، کشیده خواهد شد. این ویژگی با ویژگی تحمل ریسک و خطرپذیری رابطه نزدیکی دارد.
- کارآفرین انگیزه داخلی بالایی برای انجام کار دارد. اگر فردی دارای انگیزه بسیار قوی برای انجام کاری باشد و آن انگیزه در درون او نباشد، در هر لحظه ممکن است که آن کار را رها کند؛ اما نیروی انگیزشی در کارآفرین، در درون خود او وجود دارد و تا زنده هست به کار و فعالیت ادامه می‌دهد.

لیتونن^۱ [۱۰] توانایی خطرپذیری، نوآوری، دانستن نحوه فعالیت در بازار، تخصص در تولید، مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار و توانایی همکاری با دیگران را از ویژگی‌های کارآفرینان موفق شناخته است. تغییر در ارتباطات کارآفرینان بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه تأثیر می‌گذارد و هر چه کارآفرین از ارتباطات قوی‌تری برخوردار باشد، موفق‌تر خواهد بود.

از سایر ویژگی‌های کارآفرینان می‌توان به سطح انرژی بالا، اعتماد به نفس بالا، آگاهی جامع و قابلیت ادراکی، فرصت‌طلبی، توانایی تشخیص اولویت‌ها، خوش‌بینی و شجاعت اشاره کرد. کارآفرین با این ویژگی‌ها، هشت وظیفه کلی را برعهده می‌گیرد: از موقعیت‌های محیطی آگاه می‌شود؛ برای استفاده از این موقعیت‌ها، پذیرای ریسک می‌شود؛ سرمایه‌گذاری می‌کند؛ نوآوری می‌کند؛ کار و تولید را نظم می‌بخشد؛ تصمیم می‌گیرد؛ برای آینده برنامه‌ریزی می‌کند و سود خود را با سود می‌فروشد. ولی تمام این قدرت‌آفرینندگی در محیط ویژه‌ای عینیت پیدا می‌کند. این

1. Littunen

نوآورانه عمل کرده باشد یا خیر. نقش دوم یعنی تازگی، بیان می‌کند که کارآفرین نقش نوآورانه کلی‌تری در زندگی اقتصادی ایفا می‌کند و کارآفرین در نقش نوآور و به‌عنوان فردی که اختراعات و ایده‌های اقتصادی زیادی دارد، قادر به تأسیس یک شرکت نیز هست؛ لذا تازگی در راه‌اندازی و نوآوری، مهم‌ترین عوامل پیونددهنده کارآفرینی به رشد اقتصادی هستند. می‌توان گفت، کارآفرینان بهترین گزینه برای تأسیس شرکت‌های موفق هستند و کارآفرینی به‌عنوان فرایندی که می‌تواند به‌عنوان یک ویژگی شخصی در فرد متجلی شود، نیاز ضروری نظام‌های اقتصادی در حال توسعه و حتی توسعه‌یافته است [۱۱].

توسعه و گسترش کارآفرینی در کشور، مستلزم داشتن کارآفرینان توانمند است. گسترش کارآفرینی، با ایجاد فرهنگ کارآفرینی، تقویت گرایش مثبت عمومی به کارآفرینی و در پی آن، افزایش نرخ فعالیت‌های کارآفرینانه رخ می‌دهد. توسعه در جامعه مستلزم ظرفیت‌سازی کارآفرینانه در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. این امر منحصر به پرورش افرادی می‌شود که می‌توانند در بخش‌های مختلف جامعه کسب‌وکارهای نوین راه‌اندازی کنند، ظرفیت‌های موجود را توسعه دهند و با نوآوری، مشکلات جامعه، ادارات و بخش عمومی را کاهش دهند [۲].

● فرهنگ کارآفرینی و توسعه اقتصادی

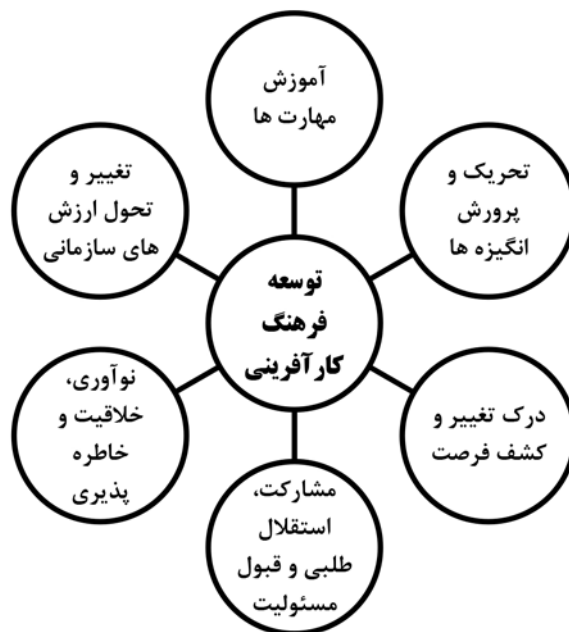
وجود فرهنگ کارآفرینی عامل مهمی برای مساعد ساختن زمینه رشد بنگاه‌های تجاری است. پژوهشگران معتقدند که صرف نظر از شرایط اقتصادی و زیست‌محیطی، جهت‌گیری فرهنگی یک جامعه به کارآفرینی، ممکن است نقش مهمی در ایجاد کارآفرینی داشته باشد. فرهنگ کارآفرینی، عبارت از فرهنگی است که دارای خلاقیت، نوآوری، مسئولیت‌پذیری در برابر ریسک، ارتباطات گسترده،

چشم‌انداز ثابت و همچنین رهبری اخلاقی باشد. وجود این ویژگی‌ها در یک تیم موجب ایجاد یک نیروی قدرتمند می‌شود که همان فرهنگ کارآفرینی است. این ایده که فرهنگ کارآفرینی بر عملکرد اقتصاد مؤثر است، با تحقیقات بسیار مورد تأیید قرار گرفته است. جوامعی که با مشخصه فرهنگ کارآفرینی شناخته شده‌اند، موجب سطح بالاتری از کارآفرینی می‌شوند. به عبارت دیگر، کارآفرینی، نوآوری و رشد اقتصادی به‌طور منطقی، از طریق شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی حاصل می‌شود. در واقع، تمایل به خطرپذیری اجازه می‌دهد تا اقتصاد، توسعه و رشد پیدا کند. از این رو، اگر بیشتر مردم کشور دارای ویژگی‌های کارآفرینانه باشند، نتیجه منطقی آن افزایش پویایی و رشد اقتصادی خواهد بود [۱۲].

باتوجه به نقش کارآفرینی در رشد و توسعه همه‌جانبه، باید نقش و اهمیت فرهنگ کارآفرینی و عوامل رشد و توسعه آن شناسایی و مشخص گردد. از این رو، در اینجا می‌توان به مهم‌ترین نظریه‌های جامعه‌شناسان و روان‌شناسان مختلف در مورد عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی اشاره کرد: از نظر تالکوت پارسونز^۱، جامعه‌شناس معروف آمریکایی، توسعه فرهنگ خلاقیت و ابتکار، محصول نظام اجتماعی و تحت‌تأثیر نهاد خانواده و مدرسه است که در پرتو آن، انگیزه کنشگران برای برعهده گرفتن نقش‌های تولیدی افزایش می‌یابد. در این صورت، از شیوه جامعه‌پذیری، میزان رشد و انسجام شخصیت، استقلال فردی، طرز تلقی از کار در جامعه، سخت‌کوشی، پشتکار و وقت‌شناسی صحبت به میان می‌آید. ماکس وبر^۲، جامعه‌شناس معروف آلمانی، فعالیت‌های کارآفرینی را تحت‌تأثیر عوامل فرهنگی و کارآفرینی می‌داند. به عقیده وی توسعه فرهنگ کارآفرینی تحت‌تأثیر چهار عامل تشویق به کار برای سعادت،

1. Talcott Parsons

2. Max Weber



شکل ۱. عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی

ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی محسوب شود، به‌گونه‌ای که عنصر کارآفرینی، به‌عنوان موتور تولید و توسعه اقتصادی و تقویت‌کننده روحیه کارآمدی و بهره‌وری در نیروی انسانی، محسوب گردد [۱۳].

● گرایش کارآفرینانه و رشد اقتصادی

رابطه گرایش کارآفرینی و رشد اقتصادی، در مقاله‌ای توسط بیگلزدیک و نوردن هاون^۲ که بر روی ۵۴ منطقه اروپایی در ۶ کشور با استفاده از مطالعه ارزش‌های اروپایی (EVS) متمرکز شده، بررسی گردیده است [۱۴]. در این تحقیق، با استفاده از شاخص‌های مختلف، میانگین گرایش کارآفرینی در هر منطقه شناسایی شده و در رابطه با رشد اقتصادی آن منطقه تفسیر شده است. آنها با استفاده از تفاوت‌های منطقه‌ای در گرایش کارآفرینی و نمرات بالایی که هر منطقه در شاخص‌های این مفهوم می‌گیرند، رشد اقتصادی را با گرایش کارآفرینی همبسته دانسته و بین فرهنگ و اقتصاد

خطرپذیری برای تغییر سرنوشت، برنامه‌ریزی برای آینده و صرفه‌جویی است. مک‌کله‌لند^۱، روان‌شناس اجتماعی، عواملی نظیر شیوه جامعه‌پذیری، روش‌های تربیتی والدین، طبقه اجتماعی والدین، ایدئولوژی حاکم، مذهب و تحرک اجتماعی را عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی می‌داند. وی در بحث کارآفرینی به فرهنگ توجه می‌کند و معتقد است که مناسب‌ترین شیوه جامعه‌پذیری، تقویت استقلال فردی و ایجاد اعتماد به نفس است که موجب کارآفرینی می‌شود [۱۳].

با توجه به دیدگاه‌ها و مکاتب نظری پارسونز، مک‌کله‌لند و ماکس وبر در مورد عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی، به‌طور کلی، عوامل و مؤلفه‌هایی که بر توسعه کارآفرینی تأثیر می‌گذارند را می‌توان به‌صورت شکل (۱) نشان داد. قطعاً سایر صاحب‌نظران، عوامل مؤثر دیگری نیز در توسعه فرهنگ کارآفرینی بیان کرده‌اند؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر بر رشد فرهنگ کارآفرینی در جامعه، می‌تواند در عصر حاضر به‌عنوان عنصر رشد و توسعه، در

2. Sjoerd Beugelsdijk & Niels Noorderhaven

1. David McClelland

پیوند ایجاد می‌کنند.

به معنای درآمد کم آنها نیست. آنها در مقابل خطری که می‌پذیرند، درآمد بیشتری انتظار دارند.

بیگلزدیک و نوردن هاون در آخر، رابطه گرایش کارآفرینی را با رشد اقتصادی آزموده، و تأیید کرده‌اند که مناطقی که گرایش کارآفرینی بالاتری دارند، از رشد اقتصادی بالاتری نیز برخوردارند. مناطق با رشد اقتصادی بالا باعث جذب کارآفرینان می‌شوند. شاخص‌هایی که برای رشد اقتصادی در نظر گرفته شده، سطوح اولیه رفاه، آموزش مدرسه‌ای و نسبت سرمایه‌گذاری است [۱۴].

● فعالیت‌های کارآفرینانه و توسعه اقتصادی

به دلیل نقش و جایگاه ویژه کارآفرینان در روند پیشرفت و رشد اقتصادی جامعه، بسیاری از دولت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته و پیشرو تلاش می‌کنند با حداکثر امکانات و بهره‌برداری از دستاوردهای تحقیقاتی، شماری از افراد جامعه را که دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند، به آموزش کارآفرینی و فعالیت‌های کارآفرینانه هدایت کنند [۲].

در اینجا می‌توان به مدل توما و همکاران^۱ جهت تبیین رابطه بین کارآفرینی و توسعه اقتصادی اشاره کرد. بر اساس مدل توما، عوامل محرک پتانسیل کارآفرینی یا به صورت ذاتی وجود دارند و یا اکتسابی هستند. سنت کارآفرینی، عامل ذاتی ایجاد پتانسیل کارآفرینی به‌شمار می‌رود که اغلب به صورت موروثی و از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد. این عامل مهم در بروز رفتار کارآفرینانه، موجب پیشرفت سریع‌تر برخی از جوامع نسبت به جوامع دیگر شده است [۱۵].

عامل محرک دیگر، که در تقویت قابلیت کارآفرینانه در جوامع نقش دارد، آموزش کارآفرینی به افراد است. جوامع پیشرفته، با سرمایه‌گذاری‌های خود در امر آموزش مهارت‌های کارآفرینانه، توانسته‌اند قابلیت‌های کارآفرینانه

در مقاله ذکر شده، از ویژگی‌های کارآفرینان که ذکر آن به میان رفت، به عنوان شاخص‌های گرایش کارآفرینی استفاده شده و با استفاده از مطالعات ارزش‌های اروپایی، سؤالاتی که در رابطه با این شاخص‌ها بوده‌اند، مورد استفاده قرار گرفته است.

مطالعه فوق در سه مرحله انجام شده است:

(الف) شناسایی ویژگی‌های ممیزه کارآفرینان: تلاش شده تا تفاوت کارآفرینان با عامه مردم نشان داده شود. نیاز قوی به پیشرفت، خطرپذیری بیشتر، عقیده به کنترل سرنوشت هر کس توسط خود او و نوآوری از جمله این تفاوت‌ها است.

(ب) ایجاد نمرات منطقه‌ای که گرایش کارآفرینی را در یک منطقه خاص نشان دهد.

(ج) تبیین رشد متفاوت منطقه‌ای به وسیله تفاوت در گرایش منطقه‌ای.

بیگلزدیک و نوردن هاون به مطالعات ارزش‌های اروپایی نیز اشاره کرده‌اند؛ از جمله به مطالعه‌ای که یک تحقیق پیمایشی گسترده چندملیتی که بر روی ارزش‌های انسانی بنیادی متمرکز شده است. این مطالعه در اواخر دهه ۷۰ در دانشگاه تیلبورگ هلند به انجام رسیده و یافته‌های آن نشان می‌دهد که کارآفرینان در شاخص‌های انگیزه برای تلاش شخصی و مسئولیت دولتی با عامه مردم متفاوت‌اند. همچنین آنان به مالکیت خصوصی نظر مثبت دارند و معتقدند نباید به بیکاران به خاطر اجتناب از کار حقوق پرداخت شود، موفقیت با شانس و رابطه ارتباطی ندارد و آنچه موفقیت را به ارمغان می‌آورد، سخت‌کوشی است. همچنین کارآفرینان در ارزش‌هایی که به کودکان خود می‌آموزند، متفاوت‌اند و کار سخت را مهم می‌شمارند. درآمد خوداشتغالان نسبت به دیگران بیشتر است؛ اما آنها خود را در رابطه با مزد و حقوق‌بگیران، کم‌درآمدتر می‌دانند که این

1. Sorin-George Toma, Ana-Maria Grigorea & Paul Marinescu

آغاز به کار کرد. در تهیه اولین گزارش سالانه GEM که در سال ۱۹۹۹ منتشر شد، تنها ۱۴ کشور همکاری داشتند، اما اعضای آن تا سال ۲۰۰۶ میلادی به ۴۲ کشور رسید. در سال ۲۰۰۷ ایران نیز به عضویت GEM درآمد.^۲ در حال حاضر، بیش از ۱۰۰ کشور عضو کنسرسیوم پژوهشی دانشگاهی GEM هستند.

دیده بان جهانی کارآفرینی، از ۱۲ شاخص دسترسی به سرمایه کارآفرینانه، سیاست‌های دولت به صورت حمایتی و ارتباطی، سیاست‌ها و برنامه‌های دولت مانند مالیات، برنامه‌های کارآفرینی دولت، آموزش کارآفرینی در مدرسه، آموزش کارآفرینی بعد از دوران مدرسه، انتقال تحقیق و توسعه، زیرساخت‌های قانونی و تجاری، زیرساخت‌های فیزیکی، پویایی بازار داخلی، مقررات ورود و ظرفیت بازار داخلی، هنجارهای فرهنگی و اجتماعی، برای رتبه‌بندی و مقایسه کارآفرینی در کشورهای مختلف، استفاده می‌کند [۱۶].

دیده بان جهانی کارآفرینی بر اساس چشم‌اندازی که برای خود ترسیم کرده، به دنبال این است که نسبت بیشتری از کشورهای عضو سازمان همکاری‌های توسعه اقتصادی (OECD) و غیرعضو را با هدف دستیابی به شناختی دقیق‌تر از کارآفرینان و نقش آنها در توسعه اقتصادی، پوشش دهد. مأموریت دیده بان جهانی کارآفرینی ارائه استانداردهای بین‌المللی بر مبنای روش‌شناسی پژوهشی در کارآفرینی است.

به‌طور کلی، برنامه پژوهشی GEM سه هدف را دنبال می‌کند:

۲. این بخش از مصاحبه آقای حجت سوری با محمود احمدپورداریانی و دیگران که در هفته نامه بازار کار سال دوازدهم شماره ۶۷۰ چاپ شده، با اندکی تلخیص، اقتباس شده است.

افراد جامعه را به نحو مطلوبی تقویت کنند. از طرفی، پتانسیل کارآفرینانه در صورتی موجب بروز رفتارهای کارآفرینانه در جامعه خواهد شد که نهادها و سیاست‌های دولتی و چهارچوب‌های حقوقی موجود، به‌عنوان مشوق فعالیت‌های کارآفرینانه عمل کنند. در این صورت، سازوکارهایی به وجود خواهند آمد که باعث ایجاد فعالیت‌های کارآفرینانه می‌شود. این فعالیت‌ها اثرات مثبتی بر جامعه خواهد داشت و این خود سبب توسعه اقتصادی در جامعه می‌گردد [۱۵].

سه دلیل مهم کشورها برای توجه به مقوله کارآفرینی، تولید ثروت، توسعه تکنولوژی و اشتغال مولد است. در واقع امروزه، نقش کارآفرین به‌عنوان موتور توسعه اقتصادی و به‌عنوان نقش‌های قهرمان توسعه صنعتی، محرک و مشوق سرمایه‌گذاری، گزینه اصلی انتقال فناوری، گزینه رفع خلل و تنگناهای بازار و گزینه اصلی اشتغال است [۸].

به هر روی، بسیاری از اندیشمندان جامعه بر آن هستند تا بر پایه یک رشته دیدگاه‌های نظری و نیز تجربه شماری از کشورهای موفق در گذشته و حال، نقش کارآفرینان را در فرایند واقعی توسعه مطرح کنند؛ یعنی عناصری که در شرایط مناسب می‌توانند با تکیه بر توان ذهنی و نیز ریسک‌پذیری ذاتی خود، به‌عنوان موتور «یا پیشران» حرکت جامعه، مسئولیت‌پذیرند و سازوکاری را به جریان اندازند که مستقل از دولت و با تکیه بر نیروی مادی و ذهنی مردم، موجب اعتلای جامعه شود.

دیده بان جهانی کارآفرینی

دیده بان جهانی کارآفرینی (GEM) هر ساله به تهیه گزارش شاخص‌های کارآفرینی با معیارهای متفاوت در سطوح ملی، منطقه‌ای و جهانی می‌پردازد. دیده بان جهانی کارآفرینی در سال ۱۹۹۷ با حمایت و پشتیبانی دانشگاه بابسون، دانشکده کسب‌وکار لندن و همچنین بنیاد کارآفرینی کافمن

1. Global Entrepreneurship Monitor

هدف اول، سنجش سطح فعالیت کارآفرینانه در میان کشورهای عضو است. با اندازه‌گیری شاخص‌های استاندارد GEM،

می‌توانیم بگوییم که در یک جامعه، چقدر فعالیت‌های کارآفرینانه شکل گرفته و رواج دارد.

۱

هدف دوم، کشف رابطه نظام‌مند میان کارآفرینی و رشد اقتصاد ملی است. براساس این هدف، هر سال بررسی می‌شود که چه میزان از رشد و توسعه اقتصادی در یک کشور، تحت تأثیر فعالیت‌های کارآفرینی است.

۲

هدف سوم، شناسایی عوامل مؤثر در ارتقاء سطح فعالیت کارآفرینانه است که بر مبنای این هدف، عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در کشورهای عضو بررسی می‌شود [۱۶].

۳

به بعد، به موضوع کارآفرینی توجه جدی شده و حتی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیز از اواخر دهه ۱۹۸۰ این موضوع مورد توجه قرار گرفته است، در کشور ما تا شروع اجرای برنامه سوم توسعه، توجه چندانی به کارآفرینی نشده بود. مشکل بیکاری و پیش‌بینی حادث شدن آن در دهه ۱۳۸۰، موجب شد که در زمان تدوین برنامه سوم توسعه، موضوع توسعه کارآفرینی، مورد توجه قرار گیرد. در این برنامه، توسعه کارآفرینی در سطح وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، جهاد کشاورزی، صنایع و معادن و فلزات و همچنین مؤسسه جهاد دانشگاهی به دلیل ارتباط با فعالیت‌های آنها، مطرح شد.

متأسفانه، واژه کارآفرینی که ترجمه‌ای از کلمه Entrepreneurship است، موجب شده که معنی ایجاد کار و یا اشتغال‌زایی از این واژه برداشت گردد، در حالی که کارآفرینی، دارای مفهومی وسیع‌تر و بارزتر از اشتغال‌زایی است. این برداشت ناصحیح از این مفهوم و همچنین تورم نیروی انسانی بیکار در جامعه (به‌ویژه در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی)، سبب گردیده در بسیاری از سیاست‌هایی

• کارآفرینی در ایران و جایگاه آن در GEM

چندین سال است که جامعه ایران از بیکاری جوانان رنج می‌برد و اگرچه هر روز بیش از پیش تاوان سنگین بیکاری جوانان را می‌پردازد، اما هنوز این مشکل حل نشده است. بیکاری جوانان، نه تنها ضرر و زیان‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی برای جامعه ایران ایجاد کرده، بلکه ضربات سنگین فرهنگی و اخلاقی نیز به جامعه وارد نموده است. شکست اقتصاد دولتی در اکثر نقاط جهان و تجربه کشورهای گوناگون جهان به خصوص در سال‌های اخیر، نشان می‌دهد که اقتصاد دولتی و حکومتی در هیچ کشوری سرانجام خوشی ندارد و در اکثر کشورها، نه تنها با شکست روبرو شده، بلکه یکی از عوامل اصلی فسادهای مالی و حتی اخلاقی در آن جوامع بوده است؛ به همین دلیل در دو دهه اخیر، شاهد هستیم که اکثر کشورهایی که اقتصاد آنها به صورت دولتی اداره می‌شد، ناچار شدند سیستم اقتصادی خود را متحول و دگرگون کنند و به جای پافشاری روی اقتصاد دولتی، به سایر بخش‌های اقتصادی مانند بخش خصوصی و بخش تعاونی توجه بیشتری نمایند.

به‌رغم اینکه در کشورهای پیشرفته، از اواخر دهه ۱۹۷۰

قرار دارد [۱۷].

مطابق همین گزارش، در سال ۲۰۱۹ تنها ۳۰ درصد از مردم (در مقایسه با ۱۴ درصد در سال ۲۰۱۸) برای باور هستند که راه اندازی کسب و کار در ایران آسان است و ایران در این شاخص در جایگاه ۴۵ امین کشور در میان ۵۰ کشور قرار دارد. بنابراین از نظر مردم، راه اندازی کسب و کار در ایران سخت تر شده است.

از ۱۲ شاخص چهارچوب کارآفرینی در ایران در سال ۲۰۱۹، زیرساخت های فیزیکی با میانگین ۳/۵۰ بالاترین مقدار را دارد که به میانگین جهانی نزدیک است. سیاست های حمایتی و ارتباطی و قوانین دولتی و آموزش کارآفرینی در دوران پس از مدرسه نیز از وضع نسبتاً خوبی برخوردار بوده و به میانگین جهانی نزدیک است [۱۷].

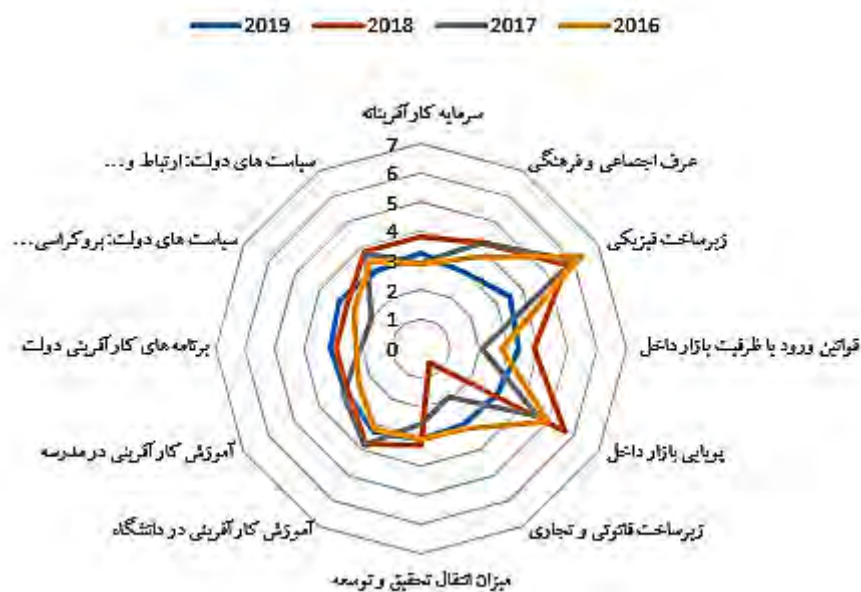
برای بررسی وضعیت کارآفرینی در ایران طی چهار سال ۲۰۱۹-۲۰۱۶ براساس گزارش دیده بان جهانی کارآفرینی، می توان به نمودار زیر رجوع نمود:

بر اساس گزارش یاد شده، با وجود اینکه در سال ۲۰۱۹ شاهد افت شاخص های زیرساخت فیزیکی و پویایی بازار داخل هستیم اما هر دو شاخص در حد مناسبی قرار دارند. شاخص های وابسته به نهادها شامل شاخص های سیاست های دولت چه در سطح بوروکراسی و مالیات و چه در سطح ارتباط و پشتیبانی، همچنین شاخص زیرساخت قانونی و تجاری و شاخص برنامه های کارآفرینانه دولت در سطح پایینی قرار دارد. این سطح، نشانگر آن است که بستر نهادی برای رویداد کارآفرینی می باید به شدت تقویت شود. جهت تغییر و رشد شاخص عرف اجتماعی و فرهنگی، به دلیل بستر فرهنگی آن، نیازمند گذشت زمان نیز می باشد. سرمایه کارآفرینانه نیز از جمله شاخص هایی است که نسبتاً در حد پایینی قرار دارد اما رشد آن تنها منوط به عوامل نهادی نمی شود و افراد می توانند به صورت شخصی در رشد این شاخص سهم داشته باشند. تأمین سرمایه کارآفرینانه

که برای توسعه آن اتخاذ شده و نیز در بخشنامه ها و سخنرانی های مسئولان، صرفاً جنبه اشتغال زایی آن در نظر گرفته شود؛ در حالی که کارآفرینی، دارای پیامدهای مثبت و مهم دیگری همانند: بارور شدن خلاقیت ها، ترغیب به نوآوری و توسعه آن، افزایش اعتماد به نفس، ایجاد و توسعه تکنولوژی، تولید ثروت در جامعه و افزایش رفاه عمومی است و در صورتی که فقط به جنبه اشتغال زایی آن توجه شود، از سایر پیامدهای آن بی بهره خواهیم ماند.

با توجه به سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران که در آن بر فعالیت های دانش بنیان تأکید شده است و همچنین در جهت تأمین نیازهای تخصصی برنامه چهارم توسعه کشور، آموزش کارآفرینی مورد توجه دانشگاه تهران قرار گرفت و هیئت امنای دانشگاه در اردیبهشت سال ۱۳۸۶ تأسیس دانشکده مستقل کارآفرینی را به تصویب رساند و پذیرش دانشجو در دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در این دانشگاه آغاز شد. این دانشکده با حمایت مالی وزارت کار و امور اجتماعی، مصوبه شورای عالی اشتغال و بر اساس تفاهم نامه دو وزارتخانه علوم و کار و امور اجتماعی تأسیس شده است [۷].

از اوایل سال ۱۳۷۸، دفتر دیده بان جهانی در دانشکده کارآفرینی تأسیس شد و این دانشکده به نمایندگی از ایران جهت پایش کارآفرینی در کشور، عضو این کنسرسیوم دانشگاهی است. بر اساس گزارش روابط عمومی دانشکده کارآفرینی، در سال ۱۳۹۸ (۲۰۱۹)، ایران در بین ۵۰ کشور بر حسب شاخص کارآفرینی نوپا (با نرخ ۱۰/۷ درصد) در جایگاه ۲۶ام قرار دارد که نسبت به سال ۱۳۹۷ در این شاخص (با نرخ ۹/۷ درصد)، ۲ رتبه کاهش مشاهده می شود. همچنین ۳۷/۹ درصد مردم ایران، در صدد راه اندازی کسب و کار جدید خود در ۳ سال آتی است (شاخص قصد کارآفرینانه). مطابق این گزارش، ایران در میان ۵۰ کشور فعال عضو، در این شاخص در جایگاه ۱۱ام



شکل ۳. نمودار ۴ ساله مربوط به گزارش دیده بان جهانی کارآفرینی از وضعیت کارآفرینی در ایران

جدول ۱. وضعیت ۱۲ شاخص چهارچوب کارآفرینی ایران در سال ۲۰۲۰

ردیف	شاخص کارآفرینی	رتبه ایران در بین ۴۵ کشور
۱	تأمین مالی کارآفرینانه	۳۱
۲	سیاست‌های دولتی و حمایت‌ها	۳۴
۳	قوانین دولتی، مالیات و بروکراسی	۳۸
۴	برنامه کارآفرینی دولت	۴۲
۵	آموزش کارآفرینی در مدرسه	۳۴
۶	آموزش کارآفرینی در دوره پس از مدرسه	۳۹
۷	انتقال تحقیق و توسعه	۲۶
۸	زیرساخت‌های قانونی و بازرگانی	۴۴
۹	پویایی بازار داخلی	۳۰
۱۰	مقررات ورود	۴۳
۱۱	زیرساخت فیزیکی	۲۱
۱۲	هنجارهای فرهنگی و اجتماعی	۲۲

ضمن داشتن روحیه استقلال طلبی، با عزم و اراده جدی و پذیرش مسئولیت تصمیم‌های خود، اقدام به فعالیت خلاق می‌نماید. علت رشد پایین اقتصادی در بخش خصوصی، نه تنها فقدان فرهنگ کارآفرینی است بلکه در مراحل مختلف فعالیت کارآفرینی، موانع نهادی و ساختاری بسیاری وجود دارد که باید برای آنها چاره‌ای اندیشید.

الف) موانع کارآفرینی در مرحله آموزش و زمینه‌سازی

۱- **ضعف آموزش عالی:** در کشورهای اروپایی و آمریکا، مباحث کارآفرینی از چنان اهمیتی برخوردارند که در دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد همه رشته‌های دانشگاهی، حداقل یک درس با عنوان کارآفرینی ارائه می‌شود؛ به جهت اهمیت موضوع، کاربردی بودن درس و همچنین منافع بسیار زیاد مشاهده شده از آن، مهارت‌های ارائه شده در این درس، به دقت و متناسب با اهداف و سیاست‌های کلان اقتصادی تعیین می‌شوند. لیکن در ایران - به‌رغم توجه بیشتر در سال‌های اخیر - هنوز هم اهمیت موضوع برای تصمیم‌گیرندگان مشخص نیست و به دوره‌های آموزشی خارج از برنامه درسی اکتفا شده است. علاوه بر این، آموزش‌های ارائه شده نیز، در یک نظام متناسب با سیاست‌های کلان کشور تهیه نشده است.

۲- **انتظارات از حکومت:** غالباً در همه موارد انتخابات، یکی از شعارهای اصلی کاندیداها «ایجاد اشتغال» برای جوانان است. این امر باعث شده که انتظارات جوانان از دولت بالا رفته و همواره منتظر این باشند که کارفرمایی به نام دولت، آنها را به استخدام خود درآورد؛ لذا تمایل جوانان به سمت شغل‌های کارمندی منحرف شده است.

۳- **ریسک‌گریزی:** محیط خانواده، مدرسه و جامعه، به‌گونه‌ای است که غالب جوانان حتی قشر تحصیل کرده را به سمت حرفه‌های با درآمد مطمئن و بدون ریسک سوق می‌دهد.

می‌تواند علاوه بر نوع رسمی آن، به شکل غیررسمی و از طریق سرمایه‌گذاری مستقیم شخص و یا غیرمستقیم به‌واسطه افراد دیگر انجام پذیرد؛ در حالی که دانش و تجربه و مهارت برای شروع کارآفرینی در ایران براساس گزارش‌های دیده‌بان جهانی کارآفرینی بر مبنای گزارش سال ۲۰۱۹ در بین ۳۱ کشور، رتبه ۵ را کسب نموده که بر اساس این رتبه خوب، سرمایه‌گذاری غیررسمی توجیه‌پذیر می‌شود [۱۶].

بررسی فعالیت‌های کارآفرینانه در ایران در سال ۲۰۲۰، نشان می‌دهد که رتبه ایران در بیشتر شاخص‌ها نسبت به سال ۲۰۱۹ کاهش یافته که این روند کاهشی، ناشی از گسترش ویروس کرونا بوده است. همچنین نرخ قصد کارآفرینانه از ۳۸ درصد در سال ۲۰۱۹، به ۲۴ درصد در سال ۲۰۲۰ کاهش یافته است (۱۴ درصد کاهش) که این امر، نشان‌دهنده کاهش نرخ فعالیت‌های کارآفرینانه در ۳ سال آتی خواهد بود. وضعیت شاخص کارآفرینی نوپا نیز در کشور، روندی کاهشی را نشان می‌دهد که این کاهش شدید، به دلیل شرایط نامطلوب محیط کسب‌وکار بوده و به‌طور قطع، بحران کرونا آن را تشدید کرده است. این شرایط سبب گردیده تا نرخ کارآفرینی با رشد بالا (استخدام بیش از ۶ نفر در ۵ سال آتی) در ایران از ۵ درصد در سال ۲۰۱۹ به ۱/۳ درصد در سال ۲۰۲۰ کاهش یابد [۱۷].

با وجود اینکه ایران از نظر نیروی انسانی در شاخص‌های کارآفرینی، وضعیت مطلوبی دارد، اما در زمینه زیرساختی و انگیزشی، وضعیت چندان جالب به نظر نمی‌رسد. وضعیت ایران در ۱۲ شاخص چهارچوب کارآفرینی در ایران در جدول (۱) به نمایش درآمده است.

موانع پیش روی کارآفرینی

کارآفرینی، فرایند تولید ثروت برای دیگران و خلق چیزی جدید و با ارزش از طریق پیوند عوامل تولید و همراه با تحمل ریسک‌های بزرگ مالی و زمانی است. به این ترتیب، کارآفرین

۴- نگرش نادرست به پول و ثروت: به رغم ارزش بالای کسب ثروت حلال در اسلام به عنوان يك «ابزار» برای زندگی بهتر، فرهنگ شکل گرفته در جامعه، نگرش درستی نسبت به پول نداشته و به ثروتمند همواره به چشم شیاد و دزد نگریسته می شود. به این ترتیب، افراد نه به دنبال نفع شخصی خود می روند و نه به دنبال یافتن راه های صحیح کسب درآمد بیشتر هستند.

۵- عدم توجه به آموزش حین کار و توانمندسازی افراد: علاوه بر خانواده و مدرسه، یکی از فرصت های مناسب آموزش مهارت های کارآفرینی، آموزش حین کار است که در کشور به آن توجهی نمی شود.

ب) فقدان عوامل انگیزشی در مرحله تحرک کارآفرینی انگیزش آن چیزی است که باعث می شود فرد اقدام به فعالیت کارآفرینی کند و شامل الگوهای رفتاری، شبکه افراد پشتیبان روحی و شبکه افراد پشتیبان تخصصی است.

۱- فقدان الگوی رفتاری مناسب: به جهت مخفی بودن موفقیت افراد پُرتحرک و کارآفرین و همچنین عدم پوشش رسانه ها و بی توجهی به موفقیت این افراد، انگیزه ای به واسطه وجود الگوهای مشخص و موفق، در جامعه ایجاد نمی شود.

۲- فقدان شبکه پشتیبان روحی: نه تنها محیط خانواده، مدرسه و جامعه، جوانان را به سمت حرفه های با درآمد مطمئن و بدون ریسک سوق می دهد بلکه به صورت يك عامل ضد انگیزشی از فعالیت های کارآفرینانه آنها نیز جلوگیری به عمل می آورند.

۳- فقدان شبکه پشتیبان تخصصی: به جهت انحصارات وسیع دولتی، تاکنون يك بخش خصوصی قوی و پویا در اقتصاد شکل نگرفته است. لذا حتی با اقدام برای فعالیت کارآفرینانه، کارآفرین ناچار است برخی از مشکلات و اشتباهات را خود تجربه کند تا حرکت و مسیر صحیح را بیابد.

۴- تضمین بقای شغل: دولت، بزرگ ترین استخدام کننده نیروی کار تحصیل کرده در کشور است. به علاوه دولت سعی در حفظ نیروی کار خود دارد و به همین منظور، از طریق تغییر شغل صاحب منصبان از خروج این نیروها جلوگیری می کند؛ در حالی که خروج این نیروها از دولت، امکان دارد به معنی ورود آنها به بخش خصوصی و به احتمال بسیار زیاد کارآفرین شدن آنها باشد.

ج) موانع کارآفرینی در مرحله جهش (منابع و فرصت ها) موانع موجود در کشور باعث خروج کارآفرینان با انگیزه و کاهش فعالیت های ایشان شده است. برخی از این موانع عبارت اند از:

۱- انحصار دولت: نامشخص بودن موفقیت افراد پُرتحرک و وجود شواهد و شایعاتی مبنی بر اینکه «به علت ساختار انحصاری دولت، همواره تحرک در جامعه با شکست مواجه شده است»، باعث می شود که افراد، تمامی فرصت های فعالیت را در دست دولت بدانند. لذا اقدام به جستجو برای یافتن فرصت های بکر نمی کنند و روحیه سکون بر جامعه حاکم می شود.

۲- سرکوبی خلاقیت: درآمد نفت باعث شده است که دولت در عمل خود را بی نیاز از خلاقیت مردم بداند و لذا به نیروی انسانی خلاق توجهی ندارد. جهت گیری های دولت های سابق و اسبق در مورد مهاجرت نخبگان و کم اهمیت دانستن خروج سرمایه های عظیم انسانی، شاهدهی بر این مدعا است. علاوه بر این، ماهیت نبودن فعالیت کارآفرین، ضرورت شفاف شدن قوانین مالکیت معنوی، حق امتیاز، پروانه ثبت اختراع و... را روشن تر می کند.

۳- ناامنی حقوق مالکیت خصوصی: از يك طرف، تصور اینکه دولت ممکن است همچون گذشته، اقدام به مصادره شرکت ها نماید و مداخله بیش از حد دولت در تعیین دستمزدها، قیمت محصول، قیمت سرمایه، نرخ ارز و...

از طرف دیگر، باعث شده است که افراد احساس کنند در تملك محصول کار و تلاش خود اختیار چندانی ندارند.

۴- **قانون ناکارآمد:** اخیراً در جامعه این تفکر رواج یافته است که «در صورت شکایت شما از کلاهبرداری ۱۰ میلیون تومانی يك فرد، مطمئناً به حق خود خواهید رسید، اما باید ضمن اینکه ۱۵ میلیون تومان خرج می کنید، ۵ سال در راهروهای دادگستری رفت و آمد کنید!» که این تفکر حتی در صورتی که نادرست باشد، مانع از فعالیت کارآفرینی می شود.

۵- **رانت و تبعیض:** در همه جای دنیا رانت وجود دارد. بررسی های اقتصادی، نشان می دهد که در این بین، کشورهایی که توانسته اند مردم را قانع کنند که با تبعیض های اجتماعی و رانت مبارزه مؤثر شده است، به رشد بالاتری دست پیدا کرده اند. لیکن به رغم سفارشات دینی و قانونی، عدم توجه به این مسأله حیاتی، تحرك اجتماعی را در کشور تضعیف کرده است.

پایدار و همه جانبه تلقی می شود. توسعه کارآفرینی، فرایندی پیچیده، بلندمدت و فراگیر است که نقش به سزایی در رشد و توسعه اقتصادی کشورها دارد؛ به طوری که امروزه به مهم ترین ابزار توسعه اقتصادی جوامع پیشرفته تبدیل شده است. از این رو، افزایش فعالیت های کارآفرینانه همراه با افزایش تولید ناخالص ملی و در نتیجه، افزایش درآمد ملی، رفاه و آسایش در جامعه است. بدین ترتیب، توسعه کارآفرینی، نقش شایسته ای برای حضور فعال در بازارهای جهانی، اشتغال زایی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر و حل مشکلات جامعه، دولت و بخش عمومی دارد.

با توجه به موارد مطرح شده، راهبردهای زیر برای توسعه کارآفرینی در کشور پیشنهاد می گردد:

- **برنامه پرورش کارآفرین:** به منظور توسعه روحیه کارآفرینی، بهترین راه این است که باهدف آموزش مهارت های مرتبط در سطح خانواده، مدرسه، دانشگاه و محل کار، برنامه ریزی جامعی صورت گیرد.

- **فرهنگ سازی دینی:** اسلام، دینی است که برخلاف تصور عمومی، نگاه مثبتی به پول، ثروت و کار دارد. پول و ثروت، ابزار رسیدن به اهداف عالیّه زندگی بشر بوده و به همین جهت ارزشمند هستند. پول و ثروت تنها در صورتی که «هدف» همه فعالیت ها قرار گیرند، مخرب خواهند بود. برای اصلاح تصور عمومی، لازم است رسانه های ملی رابطه صحیح عبادت، کار و زندگی را برای عموم تبیین نمایند.

از طرف دیگر، باعث شده است که افراد احساس کنند در تملك محصول کار و تلاش خود اختیار چندانی ندارند.

۴- **قانون ناکارآمد:** اخیراً در جامعه این تفکر رواج یافته است که «در صورت شکایت شما از کلاهبرداری ۱۰ میلیون تومانی يك فرد، مطمئناً به حق خود خواهید رسید، اما باید ضمن اینکه ۱۵ میلیون تومان خرج می کنید، ۵ سال در راهروهای دادگستری رفت و آمد کنید!» که این تفکر حتی در صورتی که نادرست باشد، مانع از فعالیت کارآفرینی می شود.

۵- **رانت و تبعیض:** در همه جای دنیا رانت وجود دارد. بررسی های اقتصادی، نشان می دهد که در این بین، کشورهایی که توانسته اند مردم را قانع کنند که با تبعیض های اجتماعی و رانت مبارزه مؤثر شده است، به رشد بالاتری دست پیدا کرده اند. لیکن به رغم سفارشات دینی و قانونی، عدم توجه به این مسأله حیاتی، تحرك اجتماعی را در کشور تضعیف کرده است.

نتیجه گیری و پیشنهادات

فرد کارآفرینی که انگیزه حرکت پیدا کند، در هر شرایطی اقدام به فعالیت می کند و به سکون تن نخواهد داد؛ اما اگر در این مرحله، موانعی بر سر راه خود ببیند، به سطوح ساده کارآفرینی اکتفا می کند. کارآفرین کسی است که همواره به دنبال بهترشدن کار است و می خواهد ایرادهای موجود را رفع کند. این فرد اگر محیط را مناسب نبیند، برای اصلاح آن اقدام می کند؛ اما در صورتی که آن را غیرقابل اصلاح بداند، مهاجرت خواهد کرد. تمامی موانع ذکر شده در بخش پیشین، حکایت از این دارد که سطح سرمایه اجتماعی در ایران پایین است. این مسئله را می توان در دو حوزه کلی «اعتماد به دولت» و «آموزش مهارت های کارآفرینی» طبقه بندی کرد. می توان گفت که علت پایین بودن سطح فعالیت کارآفرینی در اقتصاد، این است که اولاً بخش

ضروری است.

برهه زمانی فعلی، بهترین فرصت برای توسعه کارآفرینی در جامعه است. در زمان اوج متقاضیان کار که نیروی کار تازه و شاداب وارد بازار کار می‌شود، دولت یا ارگان متولی توسعه کارآفرینی می‌تواند به راحتی کارآفرینان بالقوه و مستعد موجود در خیل عظیم نیروی کار را شناسایی نموده و در طرح جامع توسعه کارآفرینی از آنها کمک بگیرد و با این رویکرد، راه رسیدن به توسعه‌ای پایدار را بر خود هموار سازد.

- اصلاح ساختار دولت در جهت جلب اعتماد

از دست رفته: دولت نباید خود را متولی رشد و اشتغال جامعه بداند. وظیفه دولت تنها هدایت و نظارت بر فعالیت بخش خصوصی در این موارد است. اما در کشور ما که بخش خصوصی قدرتمند وجود ندارد، «توانمندسازی بخش خصوصی» اهمیت پیدا می‌کند که می‌تواند از طریق «برنامه جامع توسعه کارآفرینی» دنبال شود. پس از آن مرحله است که دولت باید با برنامه‌ریزی صحیح برای درآمد نفتی، تثبیت حقوق مالکیت خصوصی و کاهش انحصارات خود، فعالیت‌های خود را به بخش خصوصی واگذار کند.

- سازمان دولت: دولت باید بر اساس کارشناسی

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، به یک سازمان پویا تبدیل شود. در کنار عناصر اجرا، اداره و هم‌افزایی، عنصر کارآفرینی یکی از عناصر مهم در پویایی سازمان‌ها است. مدل‌های بسیار زیادی در مورد کارآفرینی درون سازمانی وجود دارد که قابل تعمیم به دولت نیز هست. اما نقطه مشترک این مدل‌ها در موارد زیر است:

✓ **باور:** همه مدیران ارگان‌های دولتی و کارکنان آنها، باید باور داشته باشند که همواره فرصت رشد در سازمان وجود دارد.

✓ **ساختار غیر بوروکراتیک:** لازم است برای بهبود خدمات ارگان‌های دولتی، به کارآفرینان درون سازمان دولت، اجازه داده شود که ساختارهایی با سریع‌ترین زمان انجام خدمات طراحی نمایند.

✓ **سیستم ترفیع:** پاداش‌دهی و ترفیع بر اساس کار و نوآوری، می‌تواند به عنوان یک سیستم ترفیع دوگانه، جایگزین سیستم فعلی انتخاب مدیران شود. با این روش، با تغییر دولت‌ها، کمترین تغییر در ارگان‌ها واقع می‌شود.

✓ **ارتباط کارکنان:** در همه سازمان‌های کارآفرین، کارکنان به راحتی می‌توانند با مدیران ارتباط داشته باشند. در این راستا، کاهش لایه‌های سازمانی در ارگان‌های دولتی

- [1] Schumpeter JA. The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle (Vol. 55). Transaction Publishers; 2017.
- [۲] دیوسالار س، بزرگی ف. بررسی نقش کارآفرینی در رشد اقتصادی و توسعه پایدار. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان. ۱۳۹۱.
- [۳] کاظمی ترقبان م، مبارکی م.ج. بررسی اثر کارآفرینی بر رشد اقتصادی ایران با استفاده از رویکرد میانگین گیری بیزی. توسعه کارآفرینی. ۱۳۹۱؛ ۵(۳).
- [۴] قویدل ص. خود اشتغالی در مقابل بیکاری. مجله پژوهشهای اقتصادی. ۱۳۸۷؛ ۸(۱).
- [5] Karadeniz EE. Entrepreneurship and Economic Development. 2006.
- [6] Gilmore A. Entrepreneurial and SME marketing. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship. 2011;13(2):137-145.
- [۷] احمدپور داریانی م، علائی س. استراتژی توسعه کارآفرینی در بخش فرهنگ (مطالعه صنعت بازی های رایانه ای). فصلنامه مطالعات فرهنگی و ارتباطات. ۱۳۸۶؛ ۳(۸): ۱۷-۳۹.
- [۸] بابایی اربوسرا، رستم نژاد ب. نیکخواه بهرامی م. کارآفرینی. انتشارات کتاب آوا؛ ۱۳۹۰.
- [9] Johnson D, Craig JBL, Hildebrand R. Entrepreneurship education: towards a discipline-based framework. Ilozor B, editor. Journal of Management Development. 2006 Jan 1;25(1):40–54.
- [10] Littunen H. Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 2000 Dec 1;6(6):295–310.
- [۱۱] فرجی ف، احسانی فرت، نادری ن، رضایی ب. بررسی نقش کارآفرینی در توسعه اقتصادی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی. ۱۳۹۳؛ ۱(۴).
- [۱۲] علائی س. ترویج فرهنگ کارآفرینی، عاملی مؤثر در رشد و توسعه اقتصادی. رهیافت. ۱۳۹۱؛ ۵(۰).
- [۱۳] ویسی ر، کریم زاده ب. توسعه فرهنگ کارآفرینی؛ عوامل و راهکارها (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان مازندران)، دوفصلنامه برنامه ریزی و بودجه. ۱۳۸۹؛ ۱(۱۱).
- [14] Beugelsdijk S, Noorderhaven N. Entrepreneurial attitude and economic growth: A cross-section of 54 regions. The Annals of Regional Science. 2004 Jun 1;38(2):199–218.
- [15] Toma SG, Grigore AM, Marinescu P. Economic development and entrepreneurship. Procedia economics and finance. 2014 Jan 1;8:436-43.
- [۱۶] ظهردینی م، حسن زاده م. ارزیابی وضعیت کارآفرینی ایران بر اساس گزارشات دیده بان جهانی کارآفرینی و مؤسسه جهانی کارآفرینی و توسعه طی چهار سال اخیر. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. ۱۳۹۹؛ ۴(۳۷): ۵۶-۶۹.
- [۱۷] دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران. قابل دستیابی از: <https://uce.ut.ac.ir/gem>

پروژه باشگاه مدرسین

معاونت آموزشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

چکیده:

اهمیت توانمندسازی سرمایه‌های انسانی سازمان برای ارائه خدمات شایسته و رضایت‌بخش به ذی‌نفعان، امری مبرهن است. در فرایند آموزش و یادگیری، مدرس نقشی بی‌بدیل دارد و توجه به این عنصر کلیدی، موجب ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌شود.

تنوع گسترده ذی‌نفعان، حساسیت و لزوم بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی ذی‌ربط و تخصصی بودن محورهای مأموریت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در کنار کمبود مدرس مرتبط در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی بر اهمیت توجه به مدرسین این حوزه می‌افزاید.

با استناد به وظایف قانونی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی که مسئولیت آموزش کارکنان وزارتخانه و سازمان‌های تابعه و نیز آموزش شرکای اجتماعی کار یعنی تشکلات کارگری و کارفرمایی را به عهده دارد، طرح ساماندهی و هدایت مدرسین به‌منظور شناسایی، ارتقای مهارت‌ها و عملکرد مدرسین در زمینه آموزش و یادگیری در راستای برنامه راهبردی مؤسسه در قالب استقرار باشگاه مدرسین پیشنهاد و اجرایی شده است.

یکی از برنامه‌های باشگاه مدرسین طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مناسب برای مدرسین به‌منظور بهبود مهارت‌های تدریس، ارتقای دانش فنی و ارتقای مهارت‌های ارتباطی است. ارتقای فرهنگ‌سازمانی به‌منظور تشویق به یادگیری مداوم و به‌اشتراک‌گذاری دانش درون‌سازمانی، ارتقای نظام‌های ارزیابی عملکرد مدرسین به‌منظور تشویق به بهبود مستمر عملکرد آن‌ها و ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای مدرسین از طریق وبینارها، کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی و فرصت‌های مشارکت در پروژه‌های آموزشی از جمله مزایای دیگر استقرار باشگاه مدرسین است.

مقدمه:

این ویژگی‌ها و نقش مدرسین مجرب در اثربخشی دوره‌های آموزشی باعث می‌شود که فراگیران بهترین تجربه آموزشی را داشته و موفقیت بیشتری در یادگیری و توسعه مهارت‌ها داشته باشند.

باتوجه به نقش مدرسین در توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی دوره‌های آموزشی، معاونت آموزشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی استقرار باشگاه مدرسین را در دستور کار خود قرار داده است. این برنامه می‌تواند ارتقای مهارت‌ها و دانش مدرسین را تسریع و بر عملکرد آنها در فعالیت‌های آموزشی تأثیر مثبت بگذارد و کیفیت آموزش، یادگیری و بهبود سازمانی را افزایش دهد و به ارتقای تجربه آموزشی فراگیران کمک نماید. مدرسینی که در باشگاه مدرسین فعالیت می‌کنند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و احساس پشتیبانی و توسعه حرفه‌ای می‌کنند.

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی تاکنون ۳ دوره آموزشی «روش‌های نوین تدریس تعاملی» و یک برنامه «دورهمی ویژه مدرسین منتخب» را طی اجرای برنامه استقرار باشگاه مدرسین برگزار کرده است.

راهکارهای اجرایی:

در حال حاضر، به منظور اجرای پروژه استقرار باشگاه مدرسین راهکارهای اجرایی به شرح زیر در دستور کار قرار گرفته است:

- ایجاد برنامه‌های آموزشی مستمر برای مدرسین به منظور بهبود مهارت‌های تدریس، ارتقای دانش فنی و ارتقای مهارت‌های ارتباطی؛
- ارتقای حقوق و مزایای مدرسین به منظور جذب و نگهداری مدرسین با توانایی‌های بالا و ارتقای کیفیت آموزش؛
- ایجاد فضاهایی برای تبادل تجربیات و دانش بین مدرسین به منظور ارتقای مهارت‌های آموزشی و

دوره‌های آموزشی، به‌عنوان ابزار ارتقای توانمندی سرمایه‌های انسانی هر مجموعه، تنها در صورت برخورداری از استانداردهای علمی می‌توانند اثربخشی لازم را داشته باشند. یکی از استانداردهای مهم برای داشتن دوره‌های اثربخش و مؤثر، به‌کارگیری مدرسین و مربیان زبده، خیره و مسلط به حوزه تخصصی موردنظر است. مدرسین مسئول ارائه مطالب و مهارت‌های آموزشی به فراگیران هستند و می‌توانند از طریق روش‌های آموزشی متنوع و کارآمد به توانمندسازی نیروی انسانی و یادگیری افراد کمک کنند.

نقش مدرسین در اثربخشی دوره‌های آموزشی شامل موارد زیر است:

۱. طراحی و تدوین محتوای آموزشی: مدرسین مسئول انتخاب و تدوین محتوای آموزشی هستند که باید دارای بازدهی بالا و مطابق با نیازهای فراگیران باشد.
 ۲. ارائه مطالب آموزشی: مدرسین باید اطلاعات و مهارت‌های لازم را به شیوه‌ای قابل فهم و جذاب به فراگیران ارائه دهند.
 ۳. ایجاد ارتباط فعال: مدرسین باید ارتباطی مؤثر و فعال با فراگیران برقرار کنند تا نیازها و مشکلات آن‌ها را درک کرده و بهبودهای لازم را اعمال کنند.
 ۴. ارزیابی و بازخورد: مدرسین مسئول ارزیابی عملکرد شرکت‌کنندگان هستند و از طریق ارائه بازخورد مفید به آن‌ها بهبودهای لازم را اعمال می‌کنند.
- مدرسین مبرز دارای ویژگی‌های مختلفی هستند که نقش مهمی در اثربخشی دوره‌های آموزشی دارند، از جمله:

- ✓ تخصص و تجربه
- ✓ ارتباط مؤثر
- ✓ عامل ایجاد انگیزه
- ✓ انعطاف‌پذیری

- شناسایی و ارزیابی ریسک‌های مرتبط با استقرار باشگاه مدرسین و اتخاذ تدابیر مناسب برای کاهش این ریسک‌ها؛
- ارائه گواهی تدریس به مدرسین عضو باشگاه. در همین راستا مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در گام اول، مدرسین حوزه روابط کار را به دلیل تنوع و حجم دوره‌های آموزشی در این حیطه، و در گام دوم مدرسین حوزه تعاون را مورد سنجش و رتبه‌بندی قرار می‌دهد. در ادامه، گزارشی از اجرای گام اول پروژه ارائه می‌گردد:

گام اول: صلاحیت‌سنجی مدرسین روابط کار و رتبه‌بندی آنها

با استناد به وظایف قانونی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و در راستای استقرار باشگاه مدرسین تصمیم گرفته شد تا در گام ابتدایی استقرار باشگاه، اولویت به حوزه پُرکاربرد روابط کار اختصاص داده شود.

توجه به مفاد ماده ۱۹۶ و ۲۰۱ قانون کار، تعمیم و توسعه دانش و فرهنگ روابط کار، ایجاد سازوکار نظام‌مند و ساماندهی آموزش روابط کار در کشور، صدور گواهی و اعتبارنامه آموزشی برای افراد صاحب صلاحیت، تأسیس و تقویت باشگاه مدرسین، معرفی مدرسین سنجش شده در باشگاه مدرسین و پشتیبانی از آنها از جمله اهداف اساسی این گام است. در این راستا با اتکا به ضوابط و معیارهای آموزشی مؤسسه، امر صلاحیت‌سنجی و رتبه‌بندی آموزشی کارشناسان، متخصصان و علاقه‌مندان حوزه روابط کار از طریق برگزاری آزمون سراسری و مصاحبه‌های تخصصی و برگزاری دوره‌های مقدماتی و پیشرفته تربیت مدرس روابط کار، پیگیری و به نتیجه خواهد رسید.

پس از اجرای این گام، افراد پذیرفته شده به عضویت باشگاه مدرسین در خواهند آمد و هرگونه تدریس در دوره‌های آموزشی روابط کار که توسط این مؤسسه برگزار خواهد شد

- ارتباطی آن‌ها؛
- ارتقای فرهنگ سازمانی به منظور تشویق به یادگیری مداوم و به اشتراک گذاری دانش درون سازمانی؛
- ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای مدرسین از طریق وبینارها، کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی و فرصت‌های مشارکت در پروژه‌های آموزشی؛
- ارتقای نظام ارزیابی عملکرد مدرسین به منظور تشویق به بهبود مستمر عملکرد آن‌ها؛
- غربالگری و رتبه‌بندی مدرسین بر اساس شاخص‌های صلاحیت به صورت سالانه جهت بهبود کیفیت مستمر آموزش‌ها.

فرایندهای استقرار باشگاه:

- فراخوان و شناسایی مدرسین داوطلب همکاری با مؤسسه؛
- غربالگری و سنجش صلاحیت مدرسین بر اساس شاخص‌های صلاحیت (آزمون تعیین صلاحیت و مصاحبه بررسی شایستگی‌ها)؛
- ساماندهی و رتبه‌بندی مدرسین بر اساس سطوح صلاحیت، جهت تضمین کیفیت آموزش‌ها؛
- آموزش و مهارت‌آموزی بر اساس نیازهای سطوح مختلف صلاحیت؛
- انتخاب مدرسین برتر و الگوسازی شیوه‌های تدریس و مهارت‌های تدریس آنان؛
- ایجاد یک فضای مشترک برای مدرسین به منظور تبادل اطلاعات، تجربیات و منابع آموزشی؛
- ارتقای مهارت‌ها و دانش مدرسین از طریق دسترسی به سمینارها، دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های آموزشی؛
- تعیین منابع مالی، انسانی و فنی موردنیاز برای استقرار و مدیریت باشگاه مدرسین؛

۲- آزمون به صورت الکترونیکی در شعب و مراکز منتخب (فقط در مرکز استان) برگزار خواهد شد؛
 ۳- پذیرش در آزمون تخصصی به منزله تأیید صلاحیت و دریافت گواهینامه تدریس نمی باشد و افراد پذیرفته شده در مرحله اول باید یک دوره آموزشی عمومی در زمینه‌ی مهارت‌های مربیگری را به صورت غیربرخط یا برخط گذرانده و در آزمون مربوطه نیز موفق شوند. (در مورد آزمون عمومی و شرایط آن، متعاقباً اطلاع‌رسانی خواهد شد)؛

۴- پس از کسب موفقیت در آزمون‌های تخصصی و عمومی (مهارت‌های آموزشی و مربیگری) از پذیرفته‌شدگان برای انجام مصاحبه دعوت خواهد شد؛

۵- موفقیت نهایی در آزمون، حاصل کسب نمره قبولی در دو آزمون تخصصی و عمومی و همچنین اخذ امتیاز در فرایند مصاحبه و به شرح جدول ذیل است:

۶- متقاضیان پذیرفته‌شده بر اساس امتیازات اخذشده در سه سطح تقسیم‌بندی خواهند شد؛

۷- در صورت لزوم، دوره‌های آموزشی برای پذیرفته‌شدگان سطوح پایین‌تر برگزار و گواهینامه تأیید صلاحیت تدریس پس از طی دوره‌های مذکور صادر خواهد شد.

۸- امکان ارتقای امتیازات و تمدید صلاحیت تدریس برای مدرسین باشگاه، تابع مقررات و آیین‌نامه خود است؛

۹- متقاضیان محدودشده در هر مرحله، بایستی فرایندپذیرش را از ابتدا (آزمون تخصصی) آغاز نمایند.

با اولویت به کارگیری این افراد و متناسب با رتبه مکتسبه‌شان خواهد بود. ضمن اینکه با اعلام رسمی اسامی کارشناسان و مدرسان تأیید صلاحیت شده در وبگاه مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (به‌عنوان نهاد آموزشی و پژوهشی ذی صلاح و تخصصی در زمینه دانش حقوقی و اجتماعی کار)، صلاحیت و توانمندی آموزشی این دسته از پذیرفته‌شدگان برای سایر مراکز و نهادهای آموزشی که به نحوی در زمینه تدریس و آموزش‌های روابط کار فعالیت دارند محرز گشته و باتوجه به نیاز آموزشی جامعه کار به آموزش‌های حوزه روابط کار و وجود چالش‌های همیشگی در این حوزه فرصت‌های آموزشی مناسبی در اختیار معرفی‌شدگان قرار خواهد گرفت.

گزارش اجرایی گام اول:

با اعلام فراخوان برگزاری آزمون صلاحیت‌سنجی مدرسان روابط کار از تاریخ ۱۴۰۲/۱۱/۱۹ لغایت ۱۴۰۳/۱/۳۱ تعداد ۱۰۶۷ نفر موفق به ثبت‌نام نهایی و بارگذاری اطلاعات خود در سامانه ثبت نام آزمون شدند. گزارش آماری افراد ثبت‌نام‌شده به شرح داده‌های جداول ذیل است:

فرایند اجرای آزمون:

۱- آزمون در روز پنج‌شنبه مورخ ۱۴۰۳/۳/۳ در کلیه مراکز استان‌ها و به صورت الکترونیک و با حضور داوطلبین در محل شعب و مراکز منتخب برگزار خواهد شد؛

جدول ۱- آمار ثبت‌نام‌شدگان بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۸۴۰	٪ ۷۸/۷
زن	۲۲۷	٪ ۲۱/۳

جدول-۲: آمار ثبت نام شدگان بر اساس وضعیت تحصیلی

نوع مدرک	تعداد	درصد
کارشناسی	۳۴۰	٪ ۳۱/۹
دانشجوی کارشناسی ارشد	۶۴	٪ ۶
کارشناسی ارشد	۵۱۷	٪ ۴۸/۴
دانشجوی دکترا	۹۴	٪ ۸/۸
دکتر	۵۲	٪ ۴/۹

جدول-۳: آمار ثبت نام شدگان بر اساس ارتباط شغلی

ارتباط شغلی	تعداد	درصد
مدیر/کارشناس شاغل روابط کار	۴۶۲	٪ ۴۳
مدیر/کارشناس بازنشسته روابط کار	۵۷	٪ ۵
عضو مراجع حل اختلاف	۳۹۱	٪ ۳۷
عضو تشکل های کارگری و کارفرمایی	۷۷	٪ ۷
هیئت علمی دانشگاه	۱۹	٪ ۲
عضو کانون وکلا و مشاوران/کارشناسان رسمی دادگستری	۱۳۰	٪ ۱۲
فعال بخش خصوصی	۱۹۰	٪ ۱۸
مدیر/کارشناس بخش دولتی	۳۱۶	٪ ۳۰
سایر	۲۵۸	٪ ۲۴

جدول-۴: آمار ثبت نام کنندگان بر اساس استان

نام استان	تعداد	نام استان	تعداد	نام استان	تعداد
اردبیل	۱۷	تهران	۱۷۸	اصفهان	۱۰۶
اصفهان	۱۰۶	چهارمحال بختیاری	۸	البرز	۲۴
البرز	۲۴	خراسان جنوبی	۲۳	ایلام	۹
ایلام	۹	خراسان رضوی	۷۸	آذربایجان شرقی	۶۸
آذربایجان شرقی	۶۸	خراسان شمالی	۲۲	آذربایجان غربی	۲۹
آذربایجان غربی	۲۹	خوزستان	۶۴	بوشهر	۵
بوشهر	۵	زنجان	۲۴		

تعداد	نام استان
۱۶	همدان
۵۹	یزد
۱۰۶۷	جمع کل

تعداد	نام استان
۲۶	لرستان
۲۳	مازندران
۴۵	مرکزی
۱۲	هرمزگان

تعداد	نام استان
۱۲	کرمانشاه
۹	کهگیلویه و بویراحمد
۹	گلستان
۳۰	گیلان

جدول ۵- امتیازات لازم برای پذیرش در آزمون صلاحیت‌سنجی مدرسان

درصد ارزش	شرایط	حداقل نمره قبولی	ماهیت آزمون
۴۰٪	- آزمون دارای نمره منفی است	۷۰	آزمون تخصصی •
۲۰٪	- آزمون فاقد نمره منفی است - منابع آزمون اعلام خواهد شد - آزمون به صورت کتاب‌باز و آنلاین در محل دلخواه متقاضی برگزار خواهد شد.	۶۰	آزمون عمومی (مهارت‌های آموزشی و مربیگری)
۴۰٪	- ایفای نقش - پرسش و پاسخ	۷۰	مصاحبه
		۶۸	امتیاز نهایی پذیرش

• جمع ستون درصدها معادل ۱۰۰ نمی‌باشد. به این دلیل که امکان حضور یک فرد در دو سمت وجود داشت



توسعه پایدار محلی و منطقه‌ای از نظریه تا عمل تجارب و چالش‌ها

نویسندگان: علی ملکی؛ بهزاد دوستی؛ کمال‌الدین میرنظامی

توسعه محلی و منطقه‌ای مفهومی گسترده است که تلاش می‌کند تا تفاوت‌های منطقه‌ای را به‌واسطه‌ی برخی تدابیر و اقدامات اقتصادی-اجتماعی کاهش دهد. این سطح از توسعه، به‌مثابه مفصلی است که سطوح کلان و خرد را به یکدیگر متصل می‌نماید. بسیاری از کارشناسان اعتقاد دارند که بسیاری از ناهماهنگی‌هایی که امروزه در سطح کلان کشور در ارتباط با سطوح محلی وجود دارد به‌خاطر عدم توجه به قابلیت‌ها و توان‌های این سطح از توسعه است. بازیگران توسعه محلی و منطقه‌ای با چالش‌های گوناگونی مواجه هستند. تحول اقتصاد، چشم‌اندازهای اقتصادی، اجتماعی و محیطی و پتانسیل‌های متفاوت سطوح محلی و منطقه‌ای جایگاه مهمی در داستان جهانی شدن دارند. به‌طور کلی توسعه محلی و منطقه‌ای در سراسر جهان به‌صورت یکنواختی اتفاق نمی‌افتد و عموماً این ناهمگونی توسعه پیامدهای اقتصادی، اجتماعی و محیطی گوناگونی دارد. نمود بارز این امر را می‌توان در واگرایی‌های توسعه‌ی منطقه‌ای دید که در طی آن برخی از سکونتگاه‌ها مسیر رشد و توسعه را طی می‌کنند در حالی که برخی دیگر در جاذبه و شکاف آن‌ها با مناطق دیگر بیشتر از قبل می‌شود. پژوهش در باب توسعه محلی و منطقه‌ای از اهمیت والایی برخوردار است و برجستگی خاصی در نهادهای حاکمیتی

به جا گذاشته و می گذارند. در حالی که مناطق مرکزی کشور و به ویژه استان‌هایی همچون اصفهان، یزد، تهران و سمنان خوشه‌های توسعه را شکل داده‌اند، مناطق پیرامونی کشور از کمترین میزان توسعه بهره می‌برند. در ارتباط با مشکلات توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای نیز مشخص گردید که تمرکزگرایی گسترده، نبود فرهنگ برنامه‌ریزی، مشخص نبودن جایگاه برنامه‌ریزی منطقه‌ای و نظام‌مند نبودن ساختار آمارگیری در کشور منجر به عدم موفقیت طرح‌های توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای شده است.

کتاب «توسعه پایدار محلی و منطقه‌ای از نظریه تا عمل: تجارب و چالش‌ها» حاصل پژوهشی است که توسط برنامه‌تانا^۱ در پژوهشکده سیاست‌گذاری دانشگاه شریف به انجام رسیده است. محورهای این کتاب را مفهوم‌شناسی و کاربرد توسعه محلی و منطقه‌ای، رویکردهای نوین توسعه محلی و منطقه‌ای و تجارب عملی کشورها مختلف در این حوزه تشکیل می‌دهد. مبنای اصلی و اتکای نظری این کتاب بر روی کتاب توسعه محلی و منطقه‌ای اندی پیک و همکارانش آ بوده است که البته در این بین پژوهش‌های مکمل دیگری همچون بررسی نظریه‌ی دولت رانتیر دکنتر مهدوی، سرمایه‌داری بهره‌بری هانس بوبک و تحلیل نمونه‌هایی از تجارب توسعه محلی و منطقه‌ای در ایران (الگوی توسعه منطقه‌ای تکاب، الگوی توسعه گلباف، الگوی توسعه ناحیه‌ای در شهرستان سلسله و موارد دیگر) نیز به انجام رسیده است.

کتاب «توسعه پایدار محلی و منطقه‌ای از نظریه تا عمل: تجارب و چالش‌ها» توسط مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به صورت الکترونیکی منتشر شده و از طریق فروشگاه کتاب این مؤسسه به آدرس زیر قابل تهیه است.

<https://www.lssipub.ir>

۱. توسعه اکوسیستم نوآوری در ایران (تانا)

2. Andy pike, Andres Rodriguez and John Tomaney, Local and Regional Development, Second edition, 2017.

بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی یافته است. این حیطةی موضوعی مقیاس فضایی محلی و منطقه‌ای را به صورت خاص مورد بررسی قرار می‌دهد و چالش‌های به وجود آمده را به ویژه در ارتباط با نقش بازیگران محلی و منطقه‌ای در برقراری ارتباط و آشتی میان دیدگاه‌های بالاب‌پایین و پایین‌به‌بالا مطرح می‌کند.

کتاب «توسعه پایدار محلی و منطقه‌ای از نظریه تا عمل: تجارب و چالش‌ها» به دنبال آن است که با نگاه جدیدتری به موضوع توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای بپردازد. از این رو، بعد از بررسی توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای از یک منظر مفهومی، تلاش شده است تا تعاریف مرتبط با این سطح از توسعه در بستر تاریخی بررسی و تحلیل شوند. مروری بر نظریاتی همچون نئوکلاسیک و دیدگاه‌های کینزی نسبت به توسعه این توان را در متخصصین این حوزه به وجود می‌آورد تا از طریق آن بتوانند به صورت جامع‌تری تحولات توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای را در سطح جهان تبیین نمایند. در نهایت در این کتاب تلاش می‌شود تا با نگاهی بر تجارب جهانی توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای و دیدگاه‌های نوینی که در این زمینه وجود دارند، زمینه‌ای فراهم شود تا به واسطه آن بتوان به صورت نظام‌مند توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای را در ایران مورد بررسی و تحلیل قرار داد. در این راستا، در ابتدا نظریات بومی که در ارتباط با توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای هستند مرور شده و در ادامه چالش‌های توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای در ایران مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این بخش، به صورت ویژه‌ای تمرکز بر نابرابری‌های فضایی-اجتماعی در ایران است و تلاش شده تا علل نابرابری فضایی در ایران بعد از تبیین وضع موجود مشخص شوند. در نهایت و در قسمت پایانی کتاب، تجارب توسعه‌ی محلی و منطقه‌ای در کشور ما، مانند آنچه که توسط بنیاد علوی و بنیاد برکت به اجرا گذاشته شده‌اند، مورد ارزیابی قرار گرفته است. نتایج این کتاب نشان می‌دهد که نابرابری‌های فضایی-اجتماعی در ایران به صورت مشخصی نمایان هستند و اثرات خود را



دستور کار یکصد و دوازدهمین کنفرانس بین المللی کار (۲۰۲۴) اعلام شد.

یکصد و دوازدهمین کنفرانس بین المللی کار از تاریخ ۳ الی ۱۴ ژوئن ۲۰۲۴ (۱۴ الی ۲۵ خرداد) در ساختمان مرکزی سازمان بین المللی کار واقع در ژنو، سوییس، با حضور نمایندگان دولت، کارگر و کارفرمای متعلق به کشورهای عضو سازمان بین المللی کار برگزار خواهد شد. در این کنفرانس موارد زیر مورد بحث و بررسی قرار می گیرد:

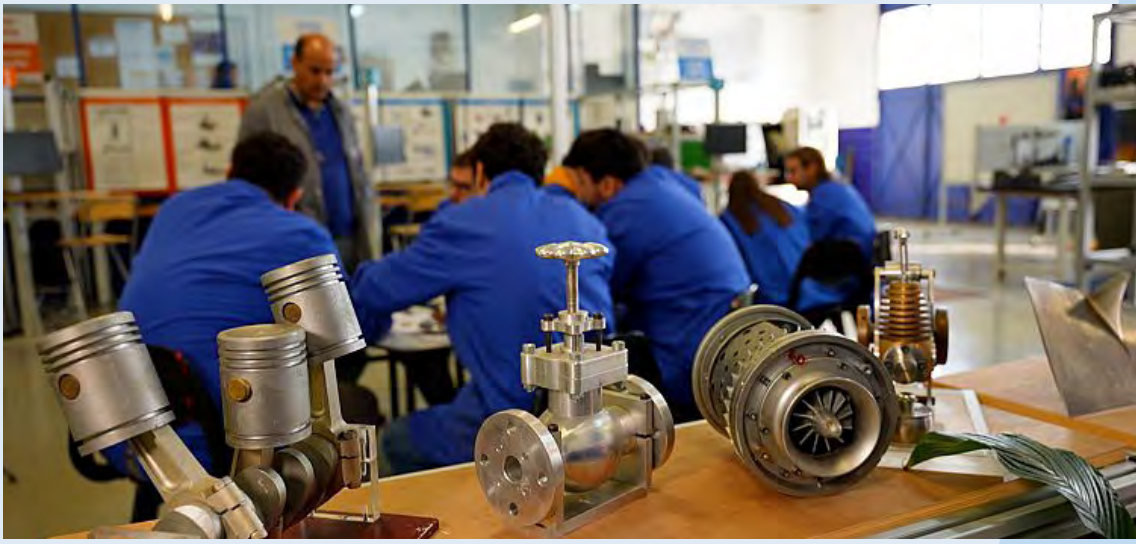
دستور کار ثابت:

۱. گزارش های رئیس هیئت مدیره و مدیر کل؛
۲. ارایه اطلاعات مربوط به برنامه و بودجه و سوالات دیگر؛
۳. ارایه اطلاعات و گزارش های مربوط به اعمال مقابله نامه ها و توصیه نامه ها؛

سایر موارد:

۴. حفاظت در برابر خطرات بیولوژیکی (تعیین استاندارد، بحث اول)؛
۵. بحث مکرر در مورد هدف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین کار؛
۶. کار شایسته و اقتصاد مراقبت (بحث کلی)؛ و
۷. لغو چهارم مقابله نامه بین المللی کار.

<https://www.ilo.org/meetings-and-events/international-labour-conference/112th-session-international-labour-conference>



عقیده دارند که کمبود نیروی کار و مهارت مانع پیشرفت فعالیت‌های آن‌ها است.

کمیسیون اروپا در اختتامیه اجلاس وال دوچس اعلام کرده که به منظور حمایت از کسب و کارهای اروپایی، افزایش زمان نگهداشت کارکنان و تجهیز متخصصین به مهارت‌هایی که در آینده نیاز خواهند داشت، یک اعلامیه سه جانبه گفت‌وگوی اجتماعی برای رونق اروپا امضا کرده است.

اتحادیه اروپا قول داده است که متخصصین بیشتری را به بازار کار اروپا بیاورد، اعتبارسنجی مدارک خارجی را تسهیل کند، شرایط کاری را بهبود بخشد و متخصصین را به ابزارهای موردنیاز آنها برای کار در نقش‌های تخصصی تجهیز کند. بروکسل تقریباً ۶۵ میلیارد یورو از منابع مالی اتحادیه اروپا را به آموزش ارائه می‌دهد. حدود دو میلیون کارگر در سراسر اروپا، از طریق برنامه‌های «دستورکار مهارت اروپا» و «پیمان برای مهارت»، حدود دو میلیون کارگر در سراسر اروپا قبلاً آموزش پیشرفته دریافت کرده‌اند.

کمبود متخصصین ماهر، شرایط ضعیف کار، عدم توازن جنسیتی و پیری جمعیت مهمترین پیشران‌های کمبود نیروی کار اروپا هستند. تأمین شرایط کاری بهتر، ارتقای مهارت و بازآموزی مهارتی، مراقبت کم هزینه از کودکان و پذیرش نیروی کار از کشورهای غیراروپایی، از جمله راه‌حلهایی است که اتحادیه اروپا برای حل مسئله کمبود نیروی کار خود در پیش گرفته است.

<https://www.euronews.com/business/2024/02/07/a-task-force-for-the-future-europes-plan-to-upskill-domestic-workers-to-reverse-labour-sho>

گزارش سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که سود سالانه کار اجباری بالغ بر ۲۳۶ میلیارد دلار است

گزارش جدید سازمان بین‌المللی کار (ILO) نشان می‌دهد که کار اجباری در اقتصاد خصوصی سالانه ۲۳۶ میلیارد دلار سود غیرقانونی ایجاد می‌کند. مجموع سودهای غیرقانونی ناشی از کار اجباری از سال ۲۰۱۴ تا کنون ۶۴ میلیارد دلار (۳۷ درصد) افزایش یافته است. این افزایش چشمگیر به واسطه رشد تعداد افرادی که کار اجباری می‌کنند و همچنین به دلیل سود بیشتر ناشی از استثمار قربانیان، است.

این گزارش که تحت عنوان «سود و فقر: اقتصاد کار اجباری» منتشر شده، تخمین می‌زند که قاچاقچیان و مجرمان نزدیک به ۱۰۰۰۰ دلار به ازای هر قربانی درآمد کسب می‌کنند که این رقم در یک دهه پیش در حدود ۸۲۶۹ دلار بوده است (تعدیل شده بر اساس تورم).

<https://www.ilo.org/publications/profits-and-poverty-economics-forced-labour-1>



برنامه اروپا برای ارتقای مهارت کارگران به منظور مقابله با کمبود نیروی کار

نظرسنجی اخیر «یورو بارومتر» نشان می‌دهد که تقریباً ۶۳ درصد از کسب و کارهای کوچک و متوسط در اروپا

حمایت از کودکان دارای سوء تغذیه و بازمانده از تحصیل، پوشش بیمه‌ای ۲۳۴ قلم داروی جدید، پوشش هزینه‌های درمان ناباروری و بیماری‌های خاص، ایجاد ثبات و امنیت شغلی و حمایت از مشاغل ایجاد، تلاش برای جلوگیری از تعطیلی واحدهایی که در شرف تعطیل بودند، به ظرفیت اسمی رساندن سایر کارخانه‌ها که از ۱۰ هزار واحد عبور کرد، اصلاح قانون کار برای تبدیل قرارداد موقت به دائم از جمله مهم‌ترین اقدامات در راستای توسعه اقتصادی و تحقق عدالت اجتماعی است.

وی تصریح کرد: اکنون بیش از ۸۷ درصد از اشتغال کارگاهی ما در کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر است و توجه به امنیت و سلامت به حد قابل قبولی رسیده است. از اولویت‌های ما توانمندی کارگران از طریق سازمان فنی و حرفه‌ای و تعریف دوره‌های متنوع با همراهی کارخانه‌ها و بخش خصوصی است. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید کرد: یکی از راهبردهای دولت سیزدهم توجه به ارتقای امنیت غذایی مردم است که در همین راستا سه طرح مهم و محوری اجرایی شده است. دایره شمول طرح کالابریگ الکترونیکی که مربوط به آحاد جامعه است، به ۶۰ میلیون نفر می‌رسد.

مرتضوی گفت: طرح دیگر مربوط به مادران باردار یا دارای کودک شیرخوار (طرح یسنا) است که شامل یک میلیون مادر دارای فرزند شیرخوار در سه دهک نخست درآمدی است؛ همچنین طرح ارتقای امنیت غذایی کودکان اختصاص به کودکانی دارد که به تغذیه مضاعف نیاز دارند و جمعیت آنها بیش از ۱۴۵ هزار کودک در سراسر کشور است که با کمک وزارت بهداشت شناسایی شده‌اند. وی تأکید کرد: تمام کسانی که برای زیرپوشش درآمدن بهزیستی در صف نوبت بودند الان تعیین تکلیف شده‌اند و همه مشمول مستمری شده‌اند.

<https://www.mcls.gov.ir/fa/news/340976/>

منبع: وبگاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



توانمندسازی کارگران همسو با جهش تولید اجرا می‌شود.

«سید صولت مرتضوی» در آئین اختتامیه سی و پنجمین جشنواره ملی امتنان از کارگران نخبه، گروه‌های کار و واحدهای نمونه گزارشی از عملکرد فعالیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه و اظهار کرد: به روایت‌های متعدد و با راستی‌آزمایی، امروز با افتخار اعلام می‌کنیم که در سال ۱۴۰۲ تعداد یک میلیون شغل ایجاد شده است.

وی افزود: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در راستای اجرای منویات رهبر معظم انقلاب اسلامی در سیاست‌های ابلاغی تأمین اجتماعی نیز اقداماتی انجام داده است. پس از ابلاغ سیاست‌ها، همکاران ما در دولت در بخش‌های مختلف بسیج شدند و گام‌های مهمی برداشته شد.

مرتضوی گفت: ایجاد پوشش بیمه درمان پایه رایگان از طریق بیمه سلامت برای ۵ دهک اول درآمدی، استقرار سامانه پایش فقر و شناسایی کامل فقراء، افزایش مستمری مددجویان کمیته امام (ره)، متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان، تدوین برنامه‌های راهبردی برای اصلاح صندوق‌های بازنشستگی،

آمار سازمان بین‌المللی کار، تغییرات اقلیمی برای ۷۰ درصد از کارگران جهان خطرات جدی سلامتی ایجاد می‌کند؛ در کشور نیز در تلاش هستیم در شورای عالی حفاظت فنی و کمیته‌های حفاظت فنی در واحدهای تولیدی آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها را با شرایط تغییرات اقلیمی تطبیق دهیم تا از آسیب‌رسیدن به کارگران پیشگیری کنیم.

معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خاطرنشان کرد: تعداد کل واحدهای تولیدی و کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر و بالای ۱۰ نفر حدود یک میلیون و ۳۳۰ هزار کارگاه در کشور است که ۸۷ درصد این واحدها زیر ۱۰ نفر کارگر و بقیه بالای ۱۰ نفر هستند.

وی ادامه داد: در واحدهای تولیدی بالای ۲۵ نفر نیز موظف هستیم که کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار را تشکیل دهیم.

وی اظهار امیدواری کرد که با اقدامات صورت گرفته و استفاده از ظرفیت‌های واحدهای تولیدی و مسئولان، سطح ایمنی کارگاه‌ها افزایش یابد. رعیتی‌فرد همچنین از کارفرمایان خواست با اصلاح ساختار و بازبینی تجهیزات ایمنی و حفاظت فنی محیط ایمن‌تری را برای کارگران فراهم کنند تا جان کارگران در خطر نباشد.

<https://www.mcls.gov.ir/fa/news/340734/>

منبع: وبگاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



امسال کارگاه‌های پُرخطر و دارای حوادث، بیشتر بازرسی می‌شوند.

«علی حسین رعیتی‌فرد» هم‌زمان با هفته کار و کارگر در بازدید از شرکت «ایران یاسا» با اشاره به اینکه عمده حوادث کار در بخش ساختمان و صنعت است، گفت: حدود ۳۸ درصد حوادث در بخش ساختمان و ۳۷ درصد در بخش صنعت است و صنایع دیگر عدد کمتری را به خود اختصاص داده‌اند.

معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی افزود: در سال ۱۴۰۲ نسبت به سال ۱۴۰۱ حدود ۴ درصد فوتی‌های کل حوادث ناشی از کار کاهش یافته است. وی همچنین از کاهش حدود ۵ درصدی حوادث کار در سال گذشته نسبت به سال ۱۴۰۱ خبر داد و تأکید کرد که این رقم نیز باید کاهش یابد.

رعیتی‌فرد بیان کرد: به دلیل پیوستن به مقابله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی ۱۵۵ و مصوبه مجلس شورای اسلامی و هیئت دولت، باید بتوانیم تمامی فعالیت‌های اقتصادی را تحت پوشش حوزه ایمنی و بهداشت قرار دهیم. مطابق با



**مؤسسه کار و تأمین اجتماعی متولی
برگزاری دوره‌های آموزشی اعضای مراجع
حل اختلاف کار شد.**

طبق آیین‌نامه ابلاغی از سوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی متولی برگزاری دوره‌های آموزشی لازم برای اعضای مراجع حل اختلاف کار کشور گردید.

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «آیین‌نامه انتخاب اعضای مراجع حل اختلاف کار» در تاریخ ۲۸ اسفندماه سال ۱۴۰۲ از سوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جهت اجرا به کلیه ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سراسر کشور ابلاغ شد. باتوجه به بند ۳۳ این آیین‌نامه، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی مکلف است به صورت سالیانه نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی لازم برای مراجع حل اختلاف کار اقدام کرده و گزارش سالیانه آن را به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه نماید.

در همین ارتباط، رضا شریعت، معاون آموزش مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ضمن ارائه توضیحاتی در خصوص وظایف مؤسسه در حوزه آموزش گفت: بر اساس قانون تأسیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، مأموریت آموزش کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با مؤسسه است و خوشبختانه با مجوزی هم که سال گذشته از سازمان امور اداری و استخدامی گرفتیم این دوره‌های آموزشی به‌عنوان آموزش ضمن خدمت کارمندان دارای اعتبار کافی است.



**رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
به‌عنوان دبیر همایش و رئیس شورای
راهبری همایش ملی کار تعیین شد.**

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با حکم وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان «دبیر همایش و رئیس شورای راهبری همایش ملی کار» تعیین شد. متن حکم بدین شرح است:

باتوجه به ضرورت برنامه‌ریزی و اجرای شایسته «همایش ملی کار» و حضور مؤثر نمایندگان کشور در اجلاس سازمان بین‌المللی کار و باهدف ایجاد وفاق بیشتر و درک مشترک هیئت اعزامی جمهوری اسلامی ایران راجع به موضوعات و مسائل مبتلا به کشور، همچنین با عنایت به پیشینه و سوابق موفق مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در این خصوص، جنابعالی به مدت سه سال به‌عنوان «دبیر همایش و رئیس شورای راهبری همایش ملی کار» تعیین می‌شوید.

انتظار دارم با همکاری معاونت‌ها و سازمان‌های تابعه و دیگر شرکای اجتماعی دولت، این همایش مبتنی بر اصل سه‌جانبه‌گرایی به نحو مطلوب برگزار گردد.

وی ادامه داد: در زمینه آموزش دیگر اعضای مراجع حل اختلاف، یعنی نمایندگان تشکلات کارگری و کارفرمایی، بر اساس دستورالعمل شماره ۳۹ معاونت روابط کار طی سال‌های قبل مؤسسه کار و تأمین اجتماعی وظیفه آموزش نمایندگان تشکلات کارگری و کارفرمایی عضو در مراجع حل اختلاف را به عهده داشت و بر همین مبنا آموزش تریبی متشکل از آموزش‌های مجازی و حضوری توسط بهترین مدرسین روابط کار برگزار شده است.

شریعت افزود: قصد داریم با بررسی سوابق آموزشی اعضای فعلی و داوطلبین عضویت در هیئت‌ها، در قالب شناسنامه آموزشی اقدام کنیم؛ محتواهای آموزشی و شیوه‌های آموزش را هم استاندارد کنیم و در نهایت آزمون‌هایی شفاف و واقع‌بینانه برای اعضای مراجع حل اختلاف پیش‌بینی و برگزار کنیم.

شریعت افزود: قصد داریم با بررسی سوابق آموزشی اعضای فعلی و داوطلبین عضویت در هیئت‌ها، در قالب شناسنامه آموزشی اقدام کنیم؛ محتواهای آموزشی و شیوه‌های آموزش را هم استاندارد کنیم و در نهایت آزمون‌هایی شفاف و واقع‌بینانه برای اعضای مراجع حل اختلاف پیش‌بینی و برگزار کنیم.

کسب رتبه اول مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در سامانه سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی موفق به کسب رتبه اول مشارکت در ثبت اطلاعات کارکنان در سامانه رضایت مردم از کارکنان دولت گردید.

در راستای اجرای مصوبات شورای عالی اداری و پیرو دستور رئیس‌جمهور مبنی بر راه‌اندازی سامانه برخط پایش رضایت مردم از کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور، سامانه سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ایجاد شد و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی نیز اقدام به ثبت اطلاعات و ایجاد کُد دوبعدی برای کلیه کارکنان کرد. شایان‌ذکر است مؤسسه کار با ۹۴/۸۳ درصد مشارکت موفق به کسب رتبه اول در بین سازمان‌های تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سامانه سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت شده است.



آزمون مدرسان روابط کار برگزار می‌شود

به گزارش روابط عمومی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، آزمون صلاحیت‌سنجی مدرسان روابط کار سراسر کشور روز پنج‌شنبه سوم خردادماه به صورت حضوری و در کلیه مراکز استان برگزار خواهد شد.

بنا بر اعلام معاون آموزش مؤسسه، تعداد ۱۰۵۵ نفر از طریق وبگاه مؤسسه به نشانی www.lssi.ir نسبت به ثبت‌نام در این آزمون اقدام کرده‌اند. رضا شریعت در

سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت
اسکن کد دوبعدی
مربوط به کارمند

- اسکن کد اسکن‌گر
- ورود به سامانه
- پایان به سوابق
- ثبت نظرات

سنجش رضایت مردم از کارکنان دولت
شماره‌گیری کد دستوری
مربوط به کارمند

- وارد کردن کد دستوری
- مشاهده و تایید نام کارمند
- انتخاب روش نظرسنجی
- ارسال نظرسنجی

این سامانه جهت پایش رضایت مردم از کارکنان دولت و ارتقای کیفیت خدمات دولتی طراحی شده 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@Issi.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؛
- نویسنده (گان) می‌بایست چکیده‌ای از معرفی خود به طور جداگانه در حداکثر ۵ خط به همراه مقاله عرضه کند؛
- مقالات در قالب نرم‌افزار WORD ارائه شوند.
- برای بالابردن 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 حتی الامکان 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 املایی 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 (شماره گذاری) استفاده شود:

- منابع به ترتیب ظهور در متن شماره گذاری 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>

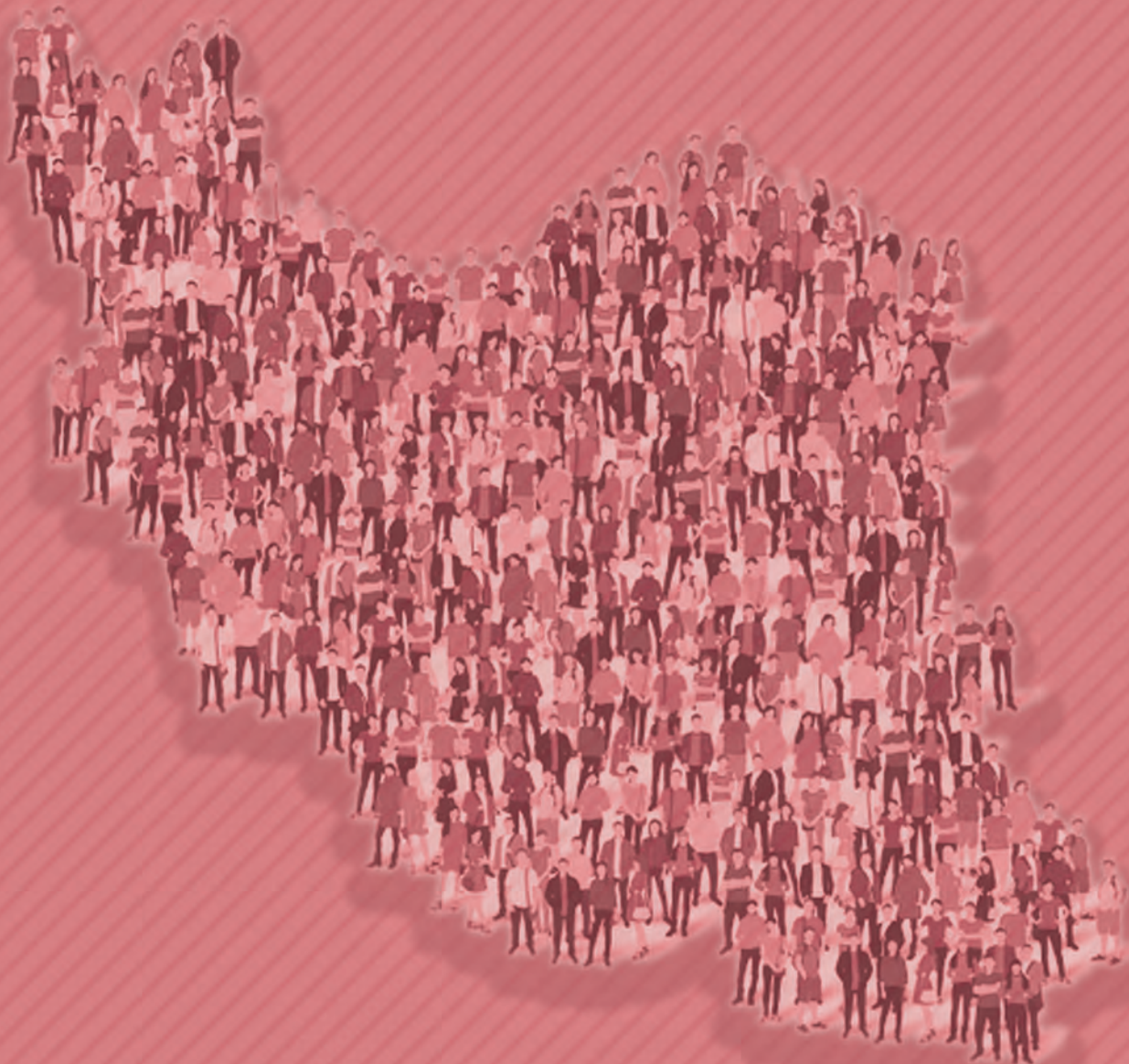
Social, Economic, Scientific

Cultural Monthly

Labour & Society

may 2024

266



Website: www.lssi.ir

Email: karojamehe@lssi.ir