

اشتغال و کارآفرینی

زمینه دساز فقرزدائی

دکتر محمدرضا سپهری رئیس موسسه کار و امور اجتماعی



یکی از موضوعاتی که جوامع مختلف با آن روبرو هستند، موضوع چگونگی توسعه اشتغال و کارآفرینی است. توجه به این مقوله که منشاء بروز بسیاری از معضلات در جامعه می باشد، از اهمیت بسزایی برخوردار است. از جمله عوامل مهمی که در توسعه اشتغال نقش دارد بحث انعطاف پذیری بازار کار و ساختارهای تولید است. در واقع قوانین و مقررات باید شرایط فعالیت را برای کارآفرینان تسهیل کند. باید جذب نیروی کار به سهولت امکان پذیر و تدابیری اتخاذ شود تا ساختارهای جذب روان گردد. هنر مدیران کشور در آن است که بتوانند بین مباحثی چون امنیت شغلی، بیمه و بازنشستگی کارکنان و همچنین سهولت به کارگیری آنان توسط کارآفرینان توازن بوجود آورند. در همین راستا و در جهت بررسی وضعیت اشتغال کشور با دکتر محمدرضا سپهری رئیس موسسه کار و امور اجتماعی گفتگویی را انجام داده ایم.

رسالت موسسه کار و تامین اجتماعی انجام مطالعات، تحقیقات و پژوهش در زمینه کار و تامین اجتماعی و همچنین آموزش مدیران و کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی و تشکلهای کارگری و کارفرمایی است. این موسسه از حضور گروههای علمی نظیر حقوق کار، اقتصاد کار، مدیریت کار و جامعه شناسی کار، کار، مدیریت کار و جامعه شناسی کار برخوردار می باشد. اطلاع رسانی و انتشارات از دیگر فعالیتهای این موسسه است که در گفتگویی کوتاه با جناب آقای دکتر سپهری ابعاد مختلف آن روشن می شود.

■ برای آشنایی با موسسه کار و تامین اجتماعی و نحوه تاسیس آن توضیحاتی را ارائه فرمایید.

موسسه کار و تامین اجتماعی با الهام از موسسه بین المللی مطالعات کار در ژنو، حدود ۳۵ سال پیش تاسیس گردید. موسسه کار و تامین اجتماعی

جزء موسسه های پژوهشی و تحقیقاتی است که وظایف آن شامل مطالعه پیرامون مسائل گوناگون کار، تحقیق، بررسی در زمینه های مختلف حقوق کار، اقتصاد کار، مدیریت کار و کارآفرینی همچنین انتقال دانش و اطلاعات از منابع بین المللی میباشد. این موسسه از پایان نامه ها و پروژه های تحقیقاتی دانشجویان در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا حمایت می کند. از جمله دیگر وظایف این موسسه، آموزش کارکنان و مدیران وزارت کار و امور اجتماعی میباشد و برای نیروهای کار نیز آموزشهای ترویجی را برگزار می کند. موسسه کار و تامین اجتماعی برخوردار از حضور گروههای علمی در زمینه های گوناگون "کار" از جمله گروه جامعه شناسی کار، گروه روانشناسی کار، گروه اقتصاد کار، گروه مدیریت و کارآفرینی و گروه حقوق کار می باشد و اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه ها به صورت پاره وقت در آن عضویت دارند.

انتقال اطلاعات و دانش روز از سازمان های بین المللی، خصوصا سازمان بین المللی کار و اتحادیه بین المللی تامین اجتماعی از ماموریت های این موسسه است. فلسفه تشکیل سازمان بین المللی کار که یکی از کارگزاری های تخصصی ملل متحد می باشد این است که با هدف بهبود شرایط کار موازن و معیارهای بین المللی کار را تدوین می کند. بعد از انقلاب اکتبر روسیه این سازمان تاسیس شد. در واقع کشورهای غربی و سرمایه داری به این فکر افتادند که در بها را به روی کمونیسم بسته و پنجره های را بازکنند در آن زمان، در پارچه باقی های کشورهای اروپایی کارگران روزانه ۱۸ ساعت کار میکردند.

تاکنون در سازمان بین المللی کار بیش از ۱۸۶ مقاله نامه و به همین تعداد توصیه نامه تصویب شده است. کشور ما تا کنون به ۱۲ مقاله نامه پیوسته است. البته برخی از این مقاله نامه ها منسوخ و یا مورد بازنگری قرار گرفته اند. به لحاظ اینکه برخی کنوانسیونها به "حقوق بنیادین کار" مربوط می شود از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد. سازمان بین المللی کار بیانیه هایی به نام اعلامیه فیلادلفیا صادر کرده و براساس آن اعلام شده

است که کارگر یک کالا نیست و آزادی تشکلهای کارگری و کارفرمایی یک ضرورت است و برای اینکه در جوامع رفاه و خوشبختی به وجود آید باید فقرزدایی نمود و برای فقرزدایی نیاز به اشتغالزایی است. بعد از جنگ سرد و فروپاشی شوروی بنظر میرسید که باید فلسفه وجودی سازمان بین المللی کار مورد سؤال قرارگیرد ولی این سازمان متناسب با مباحث جهانی شدن و بازنگری در رویکرد و با توجه به اهداف اساسی خود، فعالیتهای جدیدی را آغاز نمود. در این مقطع زمانی بیانیه "حقوق بنیادین کار صادر شد که ۸ مقاله نامه را شامل می شد و از اهمیت ویژه ای نسبت به دیگر مقاله نامه ها برخوردار بود. در این بیانیه تاکید گردید کلیه کشورهای عضو ILO چه به این مقاله نامه ها پیوسته باشند چه نیبوسته باشند باید به آنها احترام بگذارند. این مقاله نامه ها در مورد ممنوعیت کار اجباری، محو بدترین اشکال کار کودکان، رعایت حداقل سن کار و همچنین رفع تبعیض در استخدام و حرفه است. علت اینکه این مقاله نامه ها نسبت به موارد مشابه آن برتر شناخته شده ارتباط مستقیم آنها با حقوق انسانهاست. در سال ۲۰۰۲ که بحث جهانی شدن اوج گرفت این سازمان کمیسونی را تشکیل داد به نام کمسیون ابعاد جهانی شدن، چون ساختار سازمان بین المللی کار ساختاری سه جانبه است و تصمیمات آن توسط نمایندگان سه گروه کارفرمایان، کارگران و دولت گرفته می شود. این سازمان به معیارهای اجتماعی توجه بیشتری دارد و فقط به مباحث اقتصادی توجه نمی کند لذا وقتی کمسیون ابعاد جهانی شدن تشکیل می شد نمایندگان شرکت هایی چون مایکروسافت، GM و روسای جمهور چند کشور

توسعه یافته عضو این کمسیون بودند. نتایج این کنفرانس به صورت کتابی منتشر شد که به فارسی هم ترجمه شده است. در آنجا بحث می شود که جهانی شدن هم شرایط فرصت و هم تهدید را دارا میباشد. لذا چگونه میتوان پیامدهای منفی آن را برای کشورهای در حال توسعه کاهش داد. موسسه کار و تامین اجتماعی با الهام از بخش مطالعاتی سازمان بین المللی کار اداره میشود. ایجاد این موسسه در سال ۱۳۴۸ همزمان با تشکیل اولین کنفرانس ملی کار پیشنهاد شد و در سال ۱۳۴۹ به موجب قانون مصوب مجلس تاسیس و آغاز بکار نمود.

■ در مورد فعالیتهای تحقیقاتی و پژوهشی موسسه توضیحاتی بفرمایید.

از جمله موضوعاتی که موسسه در مورد آنها تحقیق میکند این است که کشورمان به چه کنوانسیونهای بین المللی کار می تواند پیوندد، سیر تحول حقوق بین المللی کار در ۸۵ سال اخیر مورد مطالعه قرار گرفته است، مطالعات تطبیقی در مورد قوانین و مقررات تامین اجتماعی، اصلاح قوانین، آئین نامه ها، مسائل مربوط به تشکلهای کارگری و کارفرمایی و شرایط کار از مباحثی است که موسسه کار و تامین اجتماعی در مورد آنها به کار تحقیقاتی می پردازد.

این موسسه براساس ماده ۲۰۱ قانون کار موظف است مجموعه قوانین و مقررات قانون کار را منتشر سازد که همه ساله این مجموعه منتشر می شود. موسسه کتابی را در زمینه پرسش و پاسخ به مسائل روابط کار منتشر نموده است که به صورت سوال و جواب است و کارشناسان با سابقه در تدوین آن نقش داشته اند که علاقمندان می توانند از این کتاب راهنما استفاده کنند.

از دیگر فعالیت های موسسه کار و تامین اجتماعی انتشار کتاب "آراء وحدت رویه مسائل کار و تامین اجتماعی" صادره از سوی دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور است. دلیل انتشار این کتاب آن است که وحدت رویه ای به وجود آید و آرای صادره دیوان به طور مجموعه در اختیار کارشناسان و اعضای مراجع حل اختلاف قرار گیرد. انتشارات کتاب "همکاری کارگر و کارفرما" که از سازمان بهره وری آسیایی از دیگر اقدامات موسسه می باشد.

سازمان بهره وری آسیایی معتقد است که بزرگترین عامل افزایش بهره وری، همکاری بین کارگر و کارفرما است. این موضوعی است که متأسفانه ما در ایران کمتر شاهد آن هستیم. از فعالیتهای دیگر موسسه کار و تامین اجتماعی انتشار کتابهایی است که نشان می دهد، وضعیت تامین اجتماعی در کشورهای دیگر چگونه می باشد. هر کدام از این موارد در گروههای علمی و پژوهشی که قبلاً معرفی شد مورد بررسی قرار می گیرد. از دیگر فعالیت های مهم ما که در سراسر کشور آغاز شده است ارائه آموزش های کارآفرینی و مهارت های کسب و کار است. در این زمینه دوره هایی طراحی شده که براساس آن در ۲۲ ساعت علاوه بر مبانی و مفاهیم کارآفرینی بحثهای خلاقیت و نوآوری، بازاریابی، روشهای تهیه B.P و قوانین و مقررات مورد نیاز برای کسب و کار آموزش داده می شود. این کلاس ها در استانهای مختلف در حال شکل گیری است و کلیه افرادی که می خواهند از تسهیلات بانکی برای کسب و کار استفاده کنند این دوره های آموزشی را طی خواهند نمود.

در بحث آموزش، ارتقاء دانش اعضای مراجع حل اختلاف از دیگر اقدامات موسسه است. تعداد اعضای مراجع حل اختلاف در کشور قریب ۳۵۰۰ نفر می باشد، این مراجع دو نوع هستند. هیات های تشخیص که شامل سه نفر هستند و دیگری هیات های حل اختلاف که نه نفر می باشند. ما مشاهده کردیم که اعضای مراجع اختلاف نیاز به آموزش دارند. لذا با انتشار جزوه های آموزشی آئین دادرسی، کاه، حقوق کار را در حد نیاز آموزش می دهیم. مطالعه متون آموزشی یاد شده برای اعضای مراجع حل اختلاف الزام آور شده است که در این زمینه استقبال مطلوبی نیز داشته اند.

■ آیا نظارتی هم بر فعالیت و رایهای صادره این هیئت ها دارید؟

نظارت بر مراجع حل اختلاف و آراء صادره وظیفه واحدهای کار و امور اجتماعی است و ماموریت موسسه آموزشی و پژوهشی است. در زمانی که اعضای هیات های حل اختلاف تغییر می کنند ما متون آموزشی را برای اعضای جدید می فرستیم و کلاسها را برگزار می کنیم از آنها امتحان می گیریم.

■ ارزیابی شما از وضعیت اشتغال و میزان بیکاری و علل آن در کشورمان چیست؟ برای بررسی وضعیت بی کاری در کشورمان باید

به سه مقوله توجه نمود. این عوامل عبارتند از: نوع بی کاری، کیفیت آن و مدت زمان بی کاری. در علم اقتصاد بحثهای مختلفی راجع به بیکاری مطرح است از جمله اینکه بی کاری، ساختاری یا ادواری است یا ناشی از نوسانات اقتصادی است. در دوره رکود، بی کاری افزایش یافته و در دوره رونق کاهش می یابد و از نظر کیفیت بی کاری گفته می شود که آیا بی کاری ارادی است یا غیرارادی می باشد. در بعضی کشورها بی کاری کوتاه مدت و در برخی کشورها بلندمدت می باشد. در ایران یکی از علل بی کاری بحث ساختارهای آموزشی کشورمان است. در واقع زمینه آن از خانواده و مهدکودک شروع می شود. موضوع دیگر بحث انعطاف ناپذیری ساختارهای تولید است. دو مفهوم داریم که اگر بخواهید ریشه بی کاری را بررسی کنید باید به این دو مفهوم توجه کنید. هر زمان شما بخواهید اشتغال ایجاد کنید باید به سمت انعطاف پذیری بازارهای کار حرکت کنید. در واقع قوانین و مقررات باید فعالیت های تولیدی را تسهیل کند. باید تدبیری اندیشید تا ساختارها روان گردد.

آنها که شاغل هستند وقتی می خواهید از قراردادهای موقت یا کار پاره پاره وقت صحبت کنید عده ای می گویند امنیت شغلی چه می شود؟ بحث بیمه و بازنشستگی چه می شود، هنر مدیران عالی این است که بتوانند بین این مقوله ها توازن ایجاد کنند. بخشی از این مشکلات به این برمی گردد که ما نظام جامع تامین اجتماعی نداریم و گرچه کارآفرین به راحتی می توانست نیروی کار جذب کند، و کارگر نیز سرکار برود و بیمه نیز بشود و در زمان بیکار شدن از بیمه بیکاری مناسب استفاده کند ایجاد اشتغال در کشور به سه نوع سرمایه احتیاج دارد. فیزیکی، انسانی و اجتماعی - وقتی بحث اشتغال مطرح میشود بیشتر به مورد اول توجه می کنند. مثلاً جقدر وام بدهیم، جقدر ارز اختصاص داده شود و در واقع بیشتر به مسائل سخت افزاری اشتغال توجه می شود ولی بحثهای سرمایه انسانی و اجتماعی مهمتر است. منظور از سرمایه انسانی مهارت ها، دانش و قابلیتهاست ما نتوانسته ایم سرمایه انسانی را به طور صحیح شکل بدهیم. در مورد سرمایه اجتماعی نیز منظورمان اخلاق حرفه ای، رفتار حرفه ای و روابط اجتماعی می باشد. نحوه ارتباط و سلوک با مشتری می باشد. باید دانست که رشد و موفقیت تدریجی است. شاید ما به فارغ التحصیلان خود آموزش مهارت های کسب و کار نداده ایم و آنها پس از فارغ التحصیل شدن توقعات خاصی دارند. در بحث اشتغال و کارآفرینی بیشتر موضوع ارائه تسهیلات و بسترسازی در این زمینه مطرح می گردد یا شهرکهای صنعتی و مجوزها مطرح میشود ولی اصلاً به این مساله توجه نمی شود که آیا از دوره کودکی زمینه ایجاد رفتار کارآفرینانه را ایجاد نموده ایم. در برخی کشورها به دانش آموزان روزنامه داده میشود تا بفروشند. هدف این است که

دانش آموزان مهارت کسب و کار یاد بگیرند. شاید در نگاه اول این موضوع ساده به نظر برسد ولی این رفتار اجتماعی را به کودکان یاد می دهد. در کشور ما به ایجاد شبکه های علمی کارآفرینی توجه نشده است. به نظر من شما که در مجله کارآفرینان فعالیت دارید میتوانید به ایجاد شبکه کارآفرینان بیندیشید. در واقع یک باشگاه مجازی کارآفرینان به وجود آورید تا در آنجا این افراد با هم ارتباط داشته باشند. تصور می کنم یکی از دورانهایی که جوانان ما می توانند در زمینه کارآفرینی، آموزشهای کسب و کار را فراگیرند دوره سرپازی است. منظور آن است که ما باید ساختارهایمان را اصلاح کنیم. این ساختارها در بخشهای سرمایه اجتماعی، انسانی، مورد نظر میباشند. به هر حال باید مزیت هایمان را بشناسیم و تهدیدها و فرصتها را شناسایی کرده و بازارهای هدف را مشخص کنیم.

■ در سال گذشته آقای چهیمی وزیر کار موردی را مطرح کردند که قانون کار باید به حالت متعادل به پیش برود و یک جانبه نباشد، موسسه در این زمینه چه مطالعاتی داشته است؟

ابتدا باید به این نکته اشاره نمایم که موسسه ما در طول ۲۵ سال فعالیت خود در زمینه قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی مطالعه و تحقیق داشته و قانون کار کشورهای مختلف از جمله توسعه یافته و کشورهای اسلامی را مورد بررسی قرار داده است. نکته مهم این است که روابط کار سه جانبه است و سه طرف آن کارفرما، کارگر و دولت میباشد. این امر به لحاظ نوع رابطه کار است که به آن رابطه نامتعادل گفته میشود. چون یک طرف کارفرما و یک سوی دیگر نیروی کار قرار دارد. برای اینکه بین این دو تعادلی برقرار شود نیروی سومی به عنوان حکم و ناظر باید وجود داشته باشد که این نقش با دولت است. ما معتقدیم که تدوین و یا اصلاح مقررات و قوانین کار باید به صورت سه جانبه صورت گیرد و اگر دولت بخواهد به تنهایی قوانین را اصلاح کرده و نظر کارگران و کارفرمایان را لحاظ نکند این حالت یک طرفه خواهد بود و نتیجه مطلوبی حاصل نخواهد شد. لذا در بحث قوانین و مقررات گفته می شود که شرکای اجتماعی دولت (کارگران و کارفرمایان) هم باید مشارکت کنند و اگر اصلاح قوانین با حضور این شرکا انجام شود اصلاح قوانین منطقی تر صورت می گیرد. موضوع دیگر این است که قوانین و مقررات باید آموزش بدهیم. اگر سطح فرهنگ کار در کشور ارتقاء یابد این موضوع منافع ملی ما را نیز تامین می کنند. وقتی ما می گوئیم جمعیت فعال منظور هم شاغلین هستند و هم بی کاران. چرا که دولت نمی تواند بگوید که من در برابر شاغلین مسؤولیت دارم ولی در برابر افراد بی کار خیر. دولت در برابر کل جامعه مسؤول است.

دولت و مجلس باید با توجه به شرایط جامعه، قوانین و مقررات را تدوین و یا مورد بازنگری قرار دهند. در این صورت است که اصلاح قوانین می تواند ثمربخش باشد.

■ در مورد موضوع ارتقاء مهارت ها پرسنل و تطبیق آموزشها با نیاز بازار کار مطالبی عنوان کردید و آیا در این زمینه با وزارتخانه های مختلف صحبتی داشته و اقدامی انجام داده اید؟

پیگیری این موضوع به نظر من کار شورای عالی انقلاب فرهنگی است. وقتی نگاهی عمیق به فرهنگ کار در کشورمان داشته باشیم نمادهای خوبی را می بینیم؛ کاشی کاران اصفهان، مقننهای در یزد، برنجکاران و صیادان در شمال اینها نشان میدهد در گذشته فرهنگ کار خوبی داشته ایم و بناها و آثار گذشته بیشتر این را بخوبی نشان می دهد. ولی در زمان کنونی اقتصاد نفتی و رانتی باعث شده فرهنگ کار ما به سوی مسیر مطلوبی حرکت نکند. باید توجه داشت که ارتقای فرهنگ کار باید از مهدکودک ها و خانواده ها شروع شود. شورای عالی انقلاب فرهنگی باید مشخص کند که مثلاً وظیفه شهرداری در فرهنگسراها چیست؟ وظیفه آموزش و پرورش در چگونگی تدوین کتب درسی چیست؟ در حال حاضر در دوره کارشناسی ۳ واحد کارآفرینی پیش بینی شده باید فراتر از این عمل کرد به همین دلیل شورای عالی انقلاب فرهنگی باید به عنوان مرجع عالی در این زمینه اقدام کند.

در کشوری مثل آلمان سیستمی وجود دارد که دانشجویان سال اول چهار روز درس تئوری خوانده و یک روز کار عملی انجام میدهند. در سال دوم سه روز درس تئوری و دو روز درس عملی فرامی گیرند و در سال سوم دو روز آموزش تئوری و سه روز آموزش عملی می بینند. این دانشجویان پس از فارغ التحصیل شدن کاملاً با محیط های کار هماهنگ هستند.

فکر میکنم الگوسازی در زمینه کارآفرینی یک مقوله مهم است ما همان طوری که یک ورزشکار را به عنوان ورزشکار نمونه انتخاب می کنیم، می توانیم کارآفرینان و تولید کنندگان نمونه مطرح را معرفی نموده و الگوسازی کنیم.

به نظر من می شود سازوکاری فراهم نمود تا کارآفرینان موفق همانند رزمندگان دفاع مقدس خاطرات خود را بیان نمایند که کار خود را از کجا شروع کرده و رمز پیشرفت خود را بیان نمایند تا الگوی دیگران شود. باید فرهنگ پشت میزنشینی به فرهنگ کار و تلاش بیشتر تبدیل گردد. شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای فرهنگی عمومی می توانند در این زمینه تصمیم ساز باشند.