

بحران "اشتغال" در کشورهای در حال توسعه

دکتر غلامحسن عبیری

مقدمه

مطرح شوند و زمینه‌های ارزیابی راهکارهای اجرایی مناسب فراهم آیند.

عدم پیشرفت قابل توجه در حل "بحران بیکاری" در کشورهای در حال توسعه، نکته‌ای را در ذهن تقویت می‌کند که من از آن به نام "بحران اشتغال" در کشورهای در حال توسعه یاد می‌کنم. این نگرش با دو پرسش همراه است: اول، اشتغال تا چه اندازه با اهمیت است؟ دوم، آیا کشورهای در حال رشد ظرفیت تغییر ساختار اشتغال را دارند یا خیر؟

عدم اطمینان چندجانبه

با وجود این که طیف گسترده‌ای از توزیع اشتغال در بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعت و خدمات در کشورهای در حال توسعه مشاهده می‌شود، اما هنوز در سطح کلان با قاطعیت نمی‌توان ابعاد مطلوب جذب نیروی کار در هر یک از بخش‌ها را مشخص نمود^(۱). سختی این شناخت به پیوندهای کلان کشورها و موقعیت جغرافیایی آنان برمی‌گردد. این که چرا در برخی از جوامع بخش خدمات تا این حد اهمیت یافته که بیش از شصت درصد اشتغال را در خود جای داده است، موضوع قابل بحثی است که در حوزه‌های مختلف زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

(الف) تغییر ساختار اشتغال یک ضرورت بوده است یا محصول تحولات غیرقابل کنترل حرکت جوامع به سوی اقتصاد مدرن می‌باشد؟

(ب) در سطح خرد، اشتغالی در بخش‌های مختلف یک پدیده از قبل پیش‌بینی شده است، یا ناخواسته مردم به سمت آن هدایت شده‌اند؟

(پ) اشتغالی در بخش‌ها، متأثر از بهره‌وری همان بخش بوده است یا برعکس، رفتارهای اجتماعی روند اشتغالی را تشدید کرده است.

(ت) تغییر ساختار اشتغال، محصول افزایش جمعیت است یا تغییر تکنولوژی؟ ملاحظه می‌کنید که از ابعاد مختلف، عدم اطمینان گسترده‌ای بر روند شکل‌گیری اشتغال وجود دارد. پدیده عدم اطمینان چندجانبه (Multiple Uncertainty)، در عمل هدایت نیروی کار را در ساختار جامعه نیمه‌مدرن با مشکل روبرو ساخته است.

درخصوص پرسش اول، نکته حایز اهمیت این است که برای حفظ ثبات و تعادل، اشتغال با اهمیت است، یا برعکس، برای تحکیم رشد اقتصادی، به اشتغال بها (ارزش) داده می‌شود؟ در هر صورت، این نکته مورد تایید مراکز علمی و تحقیقاتی است که بهره‌وری افراد شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی کشورهای در حال توسعه پایین است.

درخصوص پرسش دوم نیز این واقعیت قابل یادآوری است که روند تحولات نیمه دوم قرن بیست و آنچنان بوده است که نیروی کار ارزان بخش کشاورزی از روستاها به سمت مراکز صنعتی و خدماتی روانه شده و صرفنظر از درست یا غلطبودن نظریه‌های پشتوانه این جابجایی عظیم نیروی کار، امروزه شرایط قابل قبولی در بخش‌های مختلف اقتصادی این جوامع دیده نمی‌شود. افزایش بی‌رویه جمعیت از یکسو، و به تبع آن، تقاضا برای مصرف کالاها و خدمات مختلف از سوی دیگر، دولت‌ها را در بحران خاصی قرار داده و توانایی آنان برای پاسخگویی به مردم را مورد تردید قرار داده است.

در این نوشتار، سعی خواهد شد تا برای رویارویی با این مساله، اندیشه‌هایی نو



▲ افزایش بی‌رویه جمعیت و رشد تقاضا برای کالاها و خدمات گوناگون دولت‌ها را در شرایط بحرانی قرار داده است.

به‌ویژه با مفهوم آماری آن) تفاوت‌های مختلفی را پیش روی قرار می‌دهند. این ترکیب پیچیده با ترکیب طبقات اجتماعی - کارگران، کشاورزان، کارمندان، کارشناسان، متخصصان و سرمایه‌داران - که منافع مشترک قابل توجهی ندارند و تعارضاتشان قابل‌رویت است، می‌خواهد زمینه تعادل را برای نیروی کار فراهم سازد. ملاحظه می‌کنید که در یک جامعه نیمه‌مدرن پیش از سرمایه‌داری، حرکت در مسیر موفقیت چندان ساده نیست و برای دستیابی به موفقیت، مشارکت همگان در راستای حفظ ثبات، الزامی است. در این شرایط، اولویت‌دادن دولت به هریک از بخش‌ها - کشاورزی، صنعت و یا خدمات - به منزله‌ارایه تسهیلات و ایجاد فرصت برای نیروی کار همان بخش است. از این رو، طیف ترکیب‌ها "ناشناخته" است و آثار بعدی حرکت‌ها و مداخله‌ها روشن نیست و در درازمدت در بیشتر کشورهای درحال توسعه، می‌توان بروز پدیده‌های شوم اجتماعی و رفتارهای سوء اقتصادی را انتظار داشت.

اگر توسعه در ابعاد خرد تحقق یابد و نیروی کار جایگاه متعادل و مترقی خود را باز یابد، آنگاه غرب صنعتی نخواهد توانست از پایین بودن دستمزد به عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌برداری کند.

از سوی دیگر، روش‌های پذیرش باورها در برخی از حوزه‌ها زمینه عقلانی (Rational) ندارد، بلکه برعکس پذیرش باورها یک خواست اجتماعی است (مرامه شود به William James / Pragmatism)^(۲). برای مثال، باور نیروی کار درباره مهاجرت از روستا به شهر می‌تواند در حوزه اقتصادی از یک "عقلانیت" بهره‌جوید و برعکس به علت اعتقادات فرهنگی، می‌تواند از این رانت اجتماعی صرف‌نظر کند و زندگی در محیط روستا را در اولویت قرار دهد. متشابهاً در محیط کار، و سایر تصمیم‌گیری‌ها این دوگانگی مشاهده می‌شود.

در نهایت می‌توان اینطور استنتاج نمود که "ناشناخته بودن خواست‌ها و علایق، در ترکیب‌های مختلف، تا حدی است که نمی‌توان با «برنامه‌ریزی توجیه منطقی را برای حضور انسان در یک محیط کاری فراهم آورد». همین امر در ابعاد کلان و با توجه به عدم تعادل‌های چهارگانه زیر اشتغال را به بحران تبدیل کرده است:

۱- عدم تعادل درآمد و هزینه نیروی کار در سطح خانواده.

۲- عدم تعادل بین پس‌انداز و سرمایه‌گذاری در سطح کلان.

۳- عدم تعادل بین درآمد و هزینه دولت.

۴- عدم تعادل بین صادرات و واردات در جامعه.

درواقع، می‌توان ادعا کرد که پیش‌بینی تحولات "جامعه‌شناختی" منوط به شناخت هریک از این سطوح ترکیب و تبدیل است، و این شناخت هم به سهولت به‌دست نمی‌آید.

توسعه در ابعاد خرد

واژه توسعه غالباً در ابعاد کلان توصیف می‌شود و کمتر در ابعاد خرد (Micro-Level Development) مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به این که حرکت‌های آتی در جهت رقابت‌پذیری، تفویض اختیار، مقررات‌زدایی و واگذاری کارها به سازمان‌های غیردولتی (Non Governmental Organization - NGO)

به عبارت ساده‌تر، از همان آغازین مراحل جهت‌گیری اشتغال، که آموزش‌های اولیه است، نمی‌دانیم چه سازوکاری به هدایت نیروها در راستای جذب در بخش‌های مختلف اقتصادی کمک می‌کند.

رفتارهای ناقص بازار کار (Imperfect Market)، بازار سرمایه و بازار کالاها و خدمات، در عمل حرکت نیروی کار را در انتخاب شغل دشوار کرده است. عدم موفقیت برنامه‌ریزی اقتصادی نیز در این مسیر معضل را تشدید کرده است. از یکسو، بازارها به صورتی ناقص عمل کرده‌اند و از سوی دیگر، دولت‌ها در جریان برنامه‌ریزی‌های خود، در مسیر بهبود و تقویت بازارها کوشش نکرده‌اند. درواقع، تغییرات در بازار دستمزد نیروی کار، نه از عرضه و تقاضای نیروی کار تبعیت کرده است و نه بر مبنای بهره‌وری یا سطح هزینه‌ها هدایت شده است. این سردرگمی عمده‌تاً به علت کمبود اطلاعات، مدیریت ضعیف و کمبود متخصص بوده است. بدیهی است که به‌طور طبیعی، عوامل فرهنگی و سیاسی نیز در ایجاد این بستر سهیم بوده‌اند.

عدم اطمینان به نتایج و آثار عملکرد سیاست‌ها و تصمیم‌گیری در سطح کلان و خرد، اشتغالی را پیش روی ما قرار داده است که نمی‌دانیم قابل دفاع است یا باید آن را تحمل کرد. با فتری تأمل در ماهیت اشتغال‌های موجود در جامعه، می‌توان دریافت که پدیده اشتغال در جوامع نیمه‌مدرن، بیشتر یک رویداد غیرمنتظره (Catastrophy) است تا یک روند مطلوب (Optimise)، به طوری که هزینه‌های فرصت ازدست‌رفته هر اشتغال، با درآمدهای حاصل از آن و یا اثربخشی آن همسویی لازم را ندارد. این عدم تعادل، بحران‌هایی را در حوزه مسایل اجتماعی ایجاد کرده که خروج از آنها تقریباً غیرممکن است.

ترکیب‌های ناشناخته

ساختار تولید در کشورهای درحال توسعه، روند ناشناخته‌ای را پشت سر می‌گذارد، که از یکسو، از فن‌آوری مطلوبی برخوردار نیست و از سوی دیگر، بازاری محدود و انحصاری را پیش رو دارد. در این شرایط، یکی از ارکان اساسی تولید، نیروی کار است، نیروی کاری که در شرایط عدم تعادل قرار گرفته و بین دستمزد، بهره‌وری، اثربخشی و قیمت‌هایش رابطه منطقی برقرار نیست. درحقیقت، نیروی کار نه از رضایت شغلی برخوردار است و نه انگیزه‌ای قوی برای تلاش بیشتر دارد.

نیروی کار در چهار حوزه برای خود مسوولیت‌پذیری قایل است:

اول: محیط خانواده.

دوم: محیط کار.

سوم: فضای جامعه.

چهارم: جامعه جهانی.

طبیعتاً درجه اولویت هریک از این حوزه‌ها با توجه به شرایط سرمایه‌های انسانی متفاوت است. به علاوه، هریک از چهار حوزه فوق از چهار منظر اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی قابل طبقه‌بندی هستند و در هر سطح ترکیب و تبدیل

دولتمردان هنوز نتوانسته‌اند با پدیده "توسعه در ابعاد خرد" کنار بیایند و مراتب بالاتری از مسوولیت‌پذیری را برای حاکمیت تعریف کنند.

توسعه در ابعاد خرد تحقق یابد و نیروی کار جایگاه متعادل و مترقی خود را بازیابد، آنگاه غرب صنعتی نخواهد توانست از پایین بودن دستمزد به عنوان یک مزیت رقابتی بهره‌برداری کند. امروزه کشورهای درحال توسعه، برای جذب سرمایه‌گذاری خارجی، پایین بودن سطح دستمزد را به عنوان ابزار چانه‌زنی به کار می‌گیرند، در حالی که اگر هدف دولتمردان، توسعه در ابعاد خرد باشد، آنگاه رابطه مبادله نیروی کار (کشورهای درحال توسعه) و سرمایه (کشورهای صنعتی) در این نظم نوین می‌بایست به بهبود سطح دستمزد و رقابتی شدن دستمزد نیروی کار در هر دو جامعه نیمه‌صنعتی و صنعتی، در شرایط برابری سطح مهارت و کیفیت نیروی کار منجر شود، در حالی که این امر در سیاستگذاری تجارت بین‌الملل ملحوظ نمی‌شود، کمالینکه مشابه همین پدیده در اتحادیه اروپا روی داد و بر سر یکسان‌سازی دستمزد بین اعضا توافقی نشد و این کاستی می‌بایست به تدریج در فرایند نظم نوین جهانی از بین برود. مثال عینی پدیده این است که اگر شرکت تویوتا بخواهد خط تولیدی از تویوتا را در آمریکا، کانادا و هند با سرمایه ژاپنی راه‌اندازی کند، تلاش برای یکسان‌سازی دستمزد نباید از نظرها دور بماند. این موضوع به امر توسعه سرمایه‌های انسانی کمک شایانی خواهد کرد.

اشتغالزایی دولتی

ساختار اشتغال در کشورهای درحال توسعه، متکی بر تصمیم‌گیری‌های دولتی است و بدون تردید این تصمیم‌گیری‌ها در هر سطحی از نارسایی که قرار داشته باشند، آسیب جدی به بدنه اشتغال وارد خواهد آمد. به عبارتی، مکانیسم بازار برای گزینش و انتخاب نیروی کار مناسب با مشخصه‌های موردنظر فعال نیست و آنچه سازوکار اشتغالزایی دولتی را به حرکت درمی‌آورد، ارتباطات، وفاداری و تعهدات

خواهد بود، ضرورت تأکید و تأمل بر شیوه توسعه در ابعاد خرد کاملاً الزامی است. در این راستا، ساختار اقتصاد، به گونه‌ای متفاوت با گذشته عمل خواهد کرد، زیرا الگوی مصرف و مطلوبیت حاصل از آن به شدت تغییر کرده است. در ساختار جدید اقتصادی، فن‌آوری و دانش جایگاه برتری یافته است و هماهنگی با سیاست‌های بین‌المللی از الزامات است. به علاوه، در جوامع درحال توسعه، احساس توسعه یا به زبان آمارتیاسن^(۳) (برنده جایزه نوبل اقتصادی سال ۱۹۹۸)، توسعه به معنی آزادی (۱۹۹۹) در نیروی انسانی شکل نمی‌گیرد و در هر شرایطی وجود توسعه‌نیافتگی قابل‌رویت است. مشخصه‌هایی چون خانواده‌های گسترده، تحمل مدیران نالایق، پذیرش جامعه ناسالم و عدم اعتراض به نارسایی نظم موجود در جامعه جهانی، نمونه‌های بسیار خوبی از توسعه‌نیافتگی در ابعاد خرد می‌باشند. اگر در عمل بخش بسیار ناچیزی از سرمایه‌های انسانی نیز در این راستا گام‌هایی برمی‌دارند، آنقدر ناچیز است که نمی‌توان آن را نشانه‌ای کامل از "توسعه در ابعاد خرد" دانست.

این موفقیت برای دولتمردان از طریق تأکید بر حفظ وضع موجود و توقف در مراحل اولیه نیازهای مازلو، به نتیجه رسیده است. درواقع، هنوز دولتمردان نتوانسته‌اند با پدیده "توسعه در ابعاد خرد" کنار بیایند و مراتب بالاتری از مسوولیت‌پذیری را برای حاکمیت تعریف کنند.

طبیعی است که در فرایند اجتماعی - اقتصادی، توسعه مسایل فرهنگی نیز بااهمیت است (مراجعه شود به Harrison and Huntington)، اما پرسش اصلی این است که عوامل فرهنگی تا چه اندازه در فرایند فوق بااهمیت تلقی می‌شوند^(۴)؟ به عبارتی، چه وزنی (Weight) باید به عوامل فرهنگی داده شود تا در ابعاد خرد، امر توسعه تحقق یابد؟ در این راستا روابط استعماری کشورهای درحال توسعه و کشورهای صنعتی (تمدن غربی) چه نوع تجلی نویی را برای خود ترسیم کرده‌اند؟ اگر



▲ بهره‌وری الراد شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی کشورهای درحال توسعه پایین است.

ده هفتاد شمسی (نود میلادی) ایران، از جمله مواردی است که به وضوح از آن یاد شده و بسیج گسترده اقشار مختلف را برای اصلاح ساختار آن، به همراه داشته است. مشاهدات و مطالعات زیادی هم وجود دارند که تایید می‌کنند که با افزایش سطح دانش، میزان رضایت شغلی کاهش می‌یابد. بدون تردید در جوامعی که سطح دستمزد نیز به شدت پایین است، عدم رضایت شغلی پدیده اشتغال را از درون تهی می‌سازد و نادیده‌انگاشتن این واقعیت غیرممکن می‌باشد.

آینده‌اندیشی

واژه‌ای که امروز در حوزه مدیریت اقتصادی به درستی در مقابل کلمه Forecasting (پیش‌بینی) مورد استفاده قرار گرفته، واژه Foresight است، که در فرهنگ‌شناسی کلمات از آن به مفهوم بصیرت و دوراندیشی یاد می‌کنند. ترجیحاً من آن را از منظر "آینده‌اندیشی" مورد توجه قرار داده‌ام. این موضوع از دیدگاه Robert Chia استاد دانشگاه Exeter و مدیر مرکز تحقیقات "مطالعات رهبری" از سه حوزه زیر تاثیرپذیر است^(۶): (الف) حکمت و دانایی (Wisdom)، (ب) مزیت رقابتی، (پ) نوسازی فرهنگی، که مورد اشاره در حوزه سازمان‌های بزرگ و کلان اجتماع است.

وی اشاره می‌کند که در سیستم معرفت‌دموکراسی موجود، مشکل اندازه‌گیری پدیده‌های عمومی (Public)، اثرات توسعه فن‌آوری به نحو گسترده‌ای در مباحث قومی، بوم‌شناسی (Ecology) و مباحث مربوط به منشأ پیدایش (Biogenetics)، اثر گذاشته و روند مسایل کثرت‌گرایی معاصر، تنوع‌پذیری و تغییر را دگرگون ساخته است. در واقع، از دیدگاه Whitehead (۱۹۹۳) "آینده‌اندیشی"، قدرت فلسفی فهم متغیرهای جوامع انسانی در روند موج پیچیده معاصر است^(۷). به تعبیر ساده‌تر، John Ruskin از آن به عنوان "چشم بیگانه" (Innocence of the Eye) یاد کرده است^(۸). آموزه‌های امروزی هم آینده‌اندیشی را توجه به بازنگری آموزشی (Re-education) می‌دانند.

در هر صورت، اشتغال امروز می‌بایست در کنار بیکاری و در ابعادی وسیع‌تر از بازارهای ملی و منطقه‌ای مورد بررسی قرار گیرد و اگر ماهیت بحران اشتغال، با توجه به دسترسی به مزیت‌های رقابتی و مقبول نوسازی فرهنگی بر محور حکمت و دانایی، به درستی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، آنگاه انتظار دستیابی به حل مشکل بیکاری جوانان عاقلانه است، در غیراینصورت، به منظور فرار از تعهدات سیاسی، اشتغال‌های کاذب دیگری را بر لایه‌های بحران اشتغال موجود خواهیم افزود و تا هنگام طی شدن سی سال دوره اشتغال قانونی این نسل، راه‌گزینی برای این بحران وجود نخواهد داشت.

برخی از کشورهای در حال توسعه مانند ایران، دانایی‌محوری را در برنامه پنج‌ساله اقتصاد کشور، به صورت کارشناسی دیده‌اند، لذا انتظارات عقلایی از برنامه

سیاسی است، که فرایند اشتغال را ساماندهی می‌کند. در واقع، مبانی ارتقا در اشتغالزایی دولتی، درجه انحصارگرایی و اقتدارطلبی حاکم بر جامعه است و در این حوزه، برنامه مدون و قابل اعتمادی که مسیر کارایی بهره‌وری را به اثربخشی مرتبط سازد، قابل‌رویت نیست.

به علاوه، اشتغال در این ساختار، بر حضور فیزیکی افراد تاکید دارد و دستورالعمل‌ها هم صرف‌نظر از کارهای معمول و متداول (اصطلاحاً Routine)، محصول تصمیم‌گیری خلق‌الساعه مدیریت ارشد است، که در ساختار رخنه نموده، فضای سازمان را فرامی‌گیرد.

اشتغالزایی دولتی، فاصله زیادی با مفهوم تخصیص بهینه و رقابت سازنده دارد. در حقیقت، در این مجموعه، میان تحصیلات، تجربه، درآمد و کارایی در گروه‌های مختلف اشتغال رابطه معنی‌داری دیده نمی‌شود. این نارسایی در مرحله اول محصول عملکرد ناقص بازار کار، سرمایه و کالا و خدمات است؛ و در مرحله دوم نیز ساختار اقتصادی کشورهای در حال توسعه بر آن اثر گذاشته شده است، ساختاری که غالباً دولتی است و حاکمیت‌ها نیز در دهه‌های گذشته تحت تاثیر روند کودتاهای مورد حمایت کشورهای صنعتی شکل گرفته‌اند. به عبارت ساده‌تر، نارسایی هم در حوزه اقتصاد و هم در حوزه سیاست کاملاً مشهود است. این معضل عمدتاً ناشی از حرکت به سوی مدرنیته کردن (نوسازی) ساختار جوامعی بوده است که هنوز برای این "خیز اقتصادی" آمادگی لازم را نداشته‌اند. در مفهوم دیگر، توسعه، پدیده‌ای القایی (Induced) برای این جوامع بوده است.

اشتغالزایی دولتی، با مفهوم تخصیص بهینه و رقابت سازنده فاصله زیادی دارد.

یکی از معضلات اشتغالزایی دولتی هم عدم‌غنی‌سازی (Enrichment) و گسترش شغلی (Job Enlargement) نیروی انسانی در محیط کار است. در عمل، شرایط احراز پست و طرح شغل با نیازهای فردی و گروهی هماهنگی لازم را ندارد و تناسب لازم بین سطوح مدیریت و مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی دیده نمی‌شود^(۵).

در این راستا، مصاحبه‌های چندگانه، اطلاعات تکمیل‌کننده و آزمون‌ها - اعم از آزمون‌های هوش، مهارت، استعداد شغلی و شخصیت - بخش‌های فراموش شده اشتغالزایی دولتی می‌باشند و متأسفانه این فرایند بدآموزی‌های خاص خود را برای اشتغال‌های آزاد و بخش خصوصی نیز به دنبال داشته است.

به علاوه، حرکت به سمت مدرنیته کردن جامعه برای تمامی بخش‌ها به صورتی موزون انجام نگرفته، اما ورود گسترده ماشین‌آلات در برخی از کشورهای در حال رشد، باعث شده است که پیوندهای سنتی میان ارزش‌ها در نظام اجتماعی با "چالش" روبرو شود. جایگزینی ارزش‌ها در راستای تحولات القایی نیز زمینه آسیب‌پذیری جدی را در برخی از حوزه‌ها فراهم آورده است. برای مثال، "وجدان کاری" به شدت آسیب دیده و "بحران اشتغال" را به دنبال داشته است.

از آنجا که ماهیت برخی از این متغیرها کیفی است، لذا با سیاستگذاری‌های دستگاه‌ها نمی‌توان بر این مشکل غلبه نمود، و توفیق در حل موضوعات، راهکارهای بنیادی تری را می‌طلبد. تجربه آسیب‌پذیری وجدان کاری در نیمه دوم

با قدری تأمل در ماهیت اشتغال‌های موجود در جامعه، می‌توان دریافت که پدیده اشتغال در جوامع نیمه‌مدرن، بیشتر یک رویداد غیرمنتظره است تا یک روند مطلوب، به طوری که هزینه‌های فرصت ازدست‌رفته هر اشتغال، با درآمدهای حاصل از آن و یا اثربخشی آن همسویی لازم را ندارد.

داشت و یا آموزش بر مبنای بردگی پایه گذاری شده بود، درد آشکار شد و برنامه‌های پنج‌ساله دولت‌ها را با شکست روبرو کرد. به عبارتی، در درازمدت، نارسایی برنامه‌های دولت‌ها در مدیریت اجتماعی - اقتصادی عیان گشت و جز عقب‌نشینی، و بازگشت به سازوکار بازار در تخصیص منابع، چاره‌ای وجود نداشت. این نارسایی، در عمل با مقاومت نیروی کار در برابر مهندسی مجدد جامعه روبرو شد. نیروی کاری که با رفاه کاذب دهه‌های گذشته، سطح مطلوبیت بالایی را تجربه کرده بود، حال در یک محیط رقابتی می‌بایست سطح رفاه خود را پایین آورد و تلاش بیشتری بکند، زیرا در غیراینصورت، جامعه جهانی او را از رده‌بندی‌های جوامع صنعتی و مدرن خارج خواهد ساخت.

این فرایند، در طول زمان تأثیرات گسترده‌ای بر ساختار نظام‌های حکومتی این کشورها داشت: در مراحل آغازین آنها را با سازمان جهانی تجارت، مقررات‌زدایی، خصوصی‌سازی و کوچک‌سازی دولت‌ها آشنا نمود. سپس الگوهای آموزشی و تربیتی را هدف قرار داد و امروز هم آزادی، دموکراسی و حقوق بشر را برای بسترسازی مقابله با بحران‌ها توصیه می‌کند.

ماهیت این تحولات بر مبنای نظریه‌های علمی و با تکیه بر تجربیات صدها جامعه سیاه و سفید، شمال و جنوب و شرق و غرب پایه گذاری شده، و ما امروز باید از این تجربیات به درستی بهره‌برداری کنیم.

به‌رحال، بعید به نظر می‌رسد که مشکل بیکاری در جوامع در حال توسعه، بدون در نظر گرفتن بحران اشتغال موجود قابل بررسی باشد. از این رو، توصیه می‌شود که آثار سوء زمان بر اشتغال را نادیده نگیریم. تا هنگامی که افراد شاغل نسبت به مشاغل خود احساس مسوولیت نکنند و در بازسازی، نوسازی، غنی‌سازی و گسترش حوزه فعالیت، به گونه یک افسون‌زده عمل کنند، احتمال اشتغال‌زایی‌های مفید در آینده اندک خواهد بود و تاریخ، رویدادهای دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ را برای این جوامع تکرار خواهد کرد. لذا توصیه می‌شود که زمان را درک کنیم و ماهیت اشتغال را بر پایه سازندگی استوار سازیم.

منابع

- 1) Szirmai Adam / 2005 / The Dynamics of Socio-Economic Development / P.111 / Cambridge.
- 2) King, Peter J. / 2004 / One Hundred Philosophers - A Guide to the World's Greatest Thinkers / P. 130-1 / Apple Press / U.K.
- 3) Dransfield, Rob & Don / 2003 / Key Ideas in Economics / P.196 / Nelson Thornes Ltd.
- 4) Harrison, L.E. and S.P.Huntington (eds) / 2000 / Culture Matters: How Values Shape Human Progress? / New York / Basic Books.
- 5) مراجعه شود به کتب درسی اصول مدیریت / فصول برنامه‌ریزی نیروی انسانی.
- 6) Tsoukas, Haridimos & Jill Shepherd (ed) / 2004 / Managing the Future - Foresight in the Knowledge Economy / P.21-38 / Robert Chia - Re-educating Attention: What is Foresight and How is Cultivated?
- 7) Whitehead, A.N. / 1929 / Process and Reality / Cambridge / Cambridge University Press.
- 8) Ruskin, J. / 1927 / the Complete Works / London: Nicholson and Weidenfeld.
- 9) Slaughter, R.A. / 1995 / The Foresight Principle: Cultural Recovery in the 21th Century / London: Adamantine.

پنج‌ساله این است که در کنار حل معضل بیکاری، بحران اشتغال موجود را نیز از نظر دور ندارد و در اصلاح ساختار اشتغال موجود، به رفتارهای انفعالی روی نیاورند و انتظار این است که گزینه‌های جدیدی از اشتغال مفید را در برنامه لحاظ نمایند. برای مثال، گسترش صنعت گردشگری.

آنچه حوزه آینده‌اندیشی را تقویت می‌کند، همانا تاکید بر توانایی‌های فرد، دقت در شناخت و تاکید بر زیبایی‌شناسی (Aesthetics) است. Slaughter (۱۹۹۵)، آینده‌اندیشی یا Foresight را رفتاری از انسان می‌داند که اجازه می‌دهد تا موضوع موافقان و مخالفان را در ارزیابی فعالیت‌های مختلف، به منظور احتمال سرمایه‌گذاری‌های آتی با قدری واقع‌بینی در کمک به تصمیم‌گیری لحاظ نماید^(۹). در واقع، در ساده‌ترین شکل ممکن، باید تمامی راه‌هایی را که آینده را به تصویر می‌کشند، مورد لحاظ قرار دهیم و از آن میان گزینه در دسترس را انتخاب کنیم. بنابراین، آینده‌اندیشی بر محور فرایندها و رفتارهای آتی شکل می‌گیرد و قابلیت رقابتی سازمان را تقویت می‌کند.

از این رو، در شرایطی که افراد شاغل در زمان انتخاب شغل هیچ حق انتخاب و گزینه مناسب و مطلوبی را در پیش روی نداشته‌اند، نمی‌توان انتظار منطقی کار مولد از آنان را در برنامه لحاظ کرد. زمانی که مهندسان کار مدیریتی انجام می‌دهند و بازاریان بسازبفروش می‌شوند، دیگر انتظار بهره‌گیری از خدمات آموزشی، بیشتر یک شعار تبلیغاتی است.

از محورهای موثر آینده‌اندیشی، حذف رانت‌خواری در فرایند کارهای سازمانی است. رانت‌ها فرصت‌هایی است که به‌طور طبیعی در محیط کار به وجود می‌آیند و ارتباطات آن را دست‌به‌دست می‌کنند، تا آنهایی که در کمین هستند، از آن بهره‌برداری اجتماعی - اقتصادی کنند. بدیهی است که اصلاح قوانین اشتغال نیز در حل موضوع مورد بحث کارساز است.

امروز پدیده اشتغال می‌بایست در کنار پدیده بیکاری و در ابعادی وسیعتر از بازارهای ملی و منطقه‌ای مورد بررسی قرار گیرد.

تأثیرات زمان

پنج‌ساله سال قبل که دولت‌های جهان سوم برای مشروعیت‌بخشیدن به اقتدار حاکمیت خود، مساله اشتغال‌زایی را هدف قرار دادند، هیچ فکر نمی‌کردند که سرانجام این بازار گرم به دغدغه اصلی دولت‌های بعدی بدل خواهد شد. بنابراین، با هر تدبیری و با هر سطحی از مهارت، توجه نیروهای انسانی را به کار با ثبات در دولت‌ها جلب کردند. سپس خدمات آموزشی، بهداشتی، دفاعی و... به تدریج گسترش یافت و در برخی از مناطق محروم که حتی آب آشامیدنی سالم وجود نداشت، مدرسه ساختند. این حرکت، در زمان خود، حرکتی سازنده بود، اما به تدریج ماهیت این برنامه روشن شد: مردم باسواد شدند، اما اهداف سازنده‌ای را از این سوادآموزی دنبال نمی‌کردند. مردم با خواندن و نوشتن آشنا بودند، اما در تصمیم‌گیری‌ها از این آموزش به درستی بهره‌برداری نمی‌شد. در حوزه بهداشت هم وضع چندان بهتر نبود، و در نظام‌گیری هم موفقیت ناچیز بود.

سپس با ورود به دوره جهانی شدن اقتصاد، رقابت در تمامی جهات، رفتارهای دولت و مردم را زیر ذره‌بین برد و در آنجایی که آموزش‌ها جهت‌گیری استعماری