

## «کار مفید»؛ حلقه مفقوده بهره‌وری در ایران

بسیاری از کارشناسان معتقدند گسترش خصوصی سازی می‌تواند درمانی برای درد سرانه‌ی پایین کار مفید در ایران باشد؛ دردی که بیش از همه از فربه‌بودن نظام اداری دولتی، نبود نظارت کارآمد و وابستگی به درآمدهای نفتی ناشی می‌شود.



بسیاری از کارشناسان معتقدند گسترش خصوصی سازی می‌تواند درمانی برای درد سرانه‌ی پایین کار مفید در ایران باشد؛ دردی که بیش از همه از فربه‌بودن نظام اداری دولتی، نبود نظارت کارآمد و وابستگی به درآمدهای نفتی ناشی می‌شود.

روز کاری خود را می‌خواهد آغاز کند؛ با نزدیک به نیم تا یک ساعت تاخیر در محل کار حاضر می‌شود؛ هر لحظه به بهانه‌های مختلف محل کار خود را ترک می‌کند؛ در زمان حضور در محل کار به چای خوردن، تلفن و ارسال پیامک مشغول است.

کم کاری یا به عبارت بهتر پایین بودن میزان «کارمفید» در ایران، یکی از معضله‌هایی است که نظام اداری کشور با آن رو به روست و این امر سبب شده است که میزان «بهره‌وری» و «فرهنگ کار» در ایران به شدت پایین باشد.

بر اساس نتایج طرح آمارگیری «نیروی کار» در سال 1390 که از طرف مرکز آمار ایران انتشار یافت، میزان سرانه‌ی کارمفید در ایران سالانه 800 ساعت است؛ در حالی که این میزان در ژاپن 2 هزار و 420 ساعت، در کره‌ی جنوبی یک هزار و 900 ساعت، در آمریکا یک هزار و 360 ساعت، در ترکیه یک هزار و 330 ساعت، در پاکستان یک هزار و 100 ساعت، در آلمان یک هزار و 700 ساعت و در افغانستان 950 ساعت است.

«علی ربیعی» وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بهمن ماه سال گذشته در مراسم معارفه‌ی مدیرعامل جدید بانک توسعه‌ی تعاون اعلام کرد که کار مفید در اداره‌های ایران روزی نیم ساعت و در بخش صنعت روزی 2 ساعت و نیم است.

«علی لاریجانی» رییس مجلس شورای اسلامی نیز پارسال در مراسم گشایش پل طبقاتی «صدر» عنوان کرد: کار مفید در ادارات دولتی ایران 22 دقیقه در روز است.

«محمد حسن قدیری ابیانه» سفیر پیشین ایران در مکزیک و استرالیا و نویسنده‌ی کتاب «کلیدهای پیشرفت» در گفت و گو با گروه پژوهش‌های خبری ایرنا با بیان اینکه میزان متوسط کار روزانه در ایران 22 دقیقه و در کره‌ی جنوبی 9 ساعت است گفت: یک سال کار کردن هر فرد در کره جنوبی به اندازه‌ی 26 سال کارکردن فرد مشابه وی در ایران است و این برای کشوری که در تحریم به سر می‌برد نمی‌تواند خبر خوبی باشد.

اما با این شرایط و در حالی که فرهنگ ایرانی-اسلامی از کار به عنوان یکی از مهمترین ارکان زندگی انسان یاد کرده است، چرا کشورمان با این میزان پایین از کار مفید دست به گریبان است؟

از آن جا که بررسی هر پدیده‌ی اجتماعی نیازمند شناخت مجموعه‌ی عوامل گوناگونی است که زمینه‌ی رشد آن را در جامعه فراهم کرده است، کارشناسان پدیده‌ی کم کاری را نیز در عوامل مختلفی ریشه‌یابی می‌کنند.

از دید برخی کارشناسان بخش زیادی از این فرهنگ، وارداتی است. ایران کشوری جهان سومی است که از دیوان سالاری (بوروکراسی) گسترده رنج می‌برد. وارداتی بودن برخی ساختارهای سازمانی و اداری و ناهمخوانی آن با فرهنگ بومی، از عواملی است که می‌تواند میزان کارآمدی و خروجی فعالیت مثبت برخی از اداره‌ها را زیر تاثیر قرار دهد. به همین دلیل برخی کارمندان به جای این که به مراجعه‌کننده بگویند «چه کاری برای رفع مشکل شما از دست ما ساخته است»، به راحتی می‌گویند: «این مشکل شماست».

«امان الله قرایی مقدم» جامعه‌شناس و استاد دانشگاه در گفت و گو با گروه پژوهش‌های خبری ایرنا، با اشاره به وارداتی بودن بوروکراسی در ایران گفت: از زمانی که تفکر «ارسطو» مبنی بر اینکه «کاریدی مخصوص افراد باشخصیت نیست» وارد کشورمان شد، نظام دیوان سالاری ایرانی به جایگاهی برای افرادی تبدیل شد که به دنبال فرار از کاریدی بودند.

وی در ادامه با اشاره به سابقه‌ی آموزشی کشور در زمینه‌ی رواج فرهنگ ریاستی نیز گفت: از زمان تاسیس دارالفنون در ایران همواره مسوولان ما آموزش ریاستی را بر آموزش کاریدی ترجیح داده‌اند.

تعریف پست های مختلف در کشور بدون تعریف و تحدید دقیق وظایف آن ها از دیگر مشکلاتی است که نظام اداری ایران با آن دست به گریبان است. در برخی از موارد بویژه در اداره های دولتی تعریف دقیق و شفاف از جایگاه ها و وظایف برخی پست های سازمانی وجود ندارد و موازی کاری های بسیاری صورت می گیرد.

قدیری ایبانه در ادامه ی گفت و گوی خود با پژوهشگر ایرنا با مقایسه ی ایران و ژاپن در زمینه ی استخدام نیروی کار اظهار داشت: کشور ژاپن با 128 میلیون نفر جمعیت در مجموع نزدیک به 300 هزار کارمند دارد؛ این در حالی است که فقط شمار پست های مدیریتی و اجرایی در ایران بالاتر از این رقم است.

استخدام های بی رویه و فربه شدن بدنه ی نظام اداری کشور پیامدهای نامطلوب بسیاری به دنبال دارد؛ از طرفی دولت در پرداخت حقوق کارکنان خود با مشکل رو به رو می شود و از سوی دیگر رفع نشدن نیاز کارکنان، انگیزه ی آنان را کاهش می دهد.

نویسنده ی کتاب «کلید های پیشرفت» کاهش ارزش پول ملی در سال های گذشته را هم باعث کاهش انگیزه ی کارکنان دانست و گفت: در چند سال گذشته و بر اثر کاهش ارزش پول ملی، ارزش دریافتی کارکنان ما به یک سوم خود رسیده است و این امر خود زمینه را برای بی انگیزگی کارکنان کشور و کاهش میزان کار مفید فراهم می کند.

در همین حال «سعید لیلاز» اقتصاددان در گفت و گو با گروه پژوهش های خبری ایرنا وابستگی به پول نفت و تکیه بر اقتصاد دولتی را از مهمترین علت های کاهش میزان کار مفید در ایران دانست.

این کارشناس، متکی بودن اقتصاد ایران به درآمدهای نفتی را عامل پایین بودن نرخ بهره وری در کشور دانست و گفت: به طور کلی با تلاش و کار مفید می توان میزان بهره وری را در بخشی که سرمایه گذاری در آن صورت گرفته، افزایش داد؛ ولی در ایران به خاطر تکیه بر پول نفت و اقتصاد دولتی، تلاش لازم برای کار مفید صورت نمی گیرد.

از دید کارشناسان تا زمانی که کارکنان دولت با پرداختی ماهیانه و ثابت به آینده ی خود اطمینان دارند، نمی توان از آن ها انتظار داشت تلاش های گسترده یی برای افزایش سطح کارایی و راندمان خود داشته باشند. البته نبود انگیزه در کارکنان فقط دلیل مادی ندارد بلکه استخدام های انتصابی و واگذاری پست های مدیریتی بدون توجه به توانمندی ها و صلاحیت افراد از دیگر عوامل تاثیرگذار بر نارضایتی کارکنان از شغل خود است.

قرایی مقدم در ادامه ی گفت و گوی خود با پژوهشگر ایرنا با استناد به سخن «ماکس وبر» جامعه شناس آلمانی مبنی بر این که «برای قرار گرفتن جامعه در مسیر پیشرفت، باید پست ها بر اساس تخصص و دانش به افراد واگذار شود»، از نحوه ی جذب افراد در نظام اداری کشور انتقاد کرد و گفت: امروزه در کشور ما وابستگی های فامیلی در واگذاری پست های سازمانی و اداری در اولویت قرار گرفته است؛ این خود موجب کناره گیری افراد متخصص می شود.

نبود سازوکارهای نظارت کارآمد از دیگر عوامل معضل یاد شده است. لیلاز در ادامه ی گفت و گوی خود با پژوهشگر ایرنا گفت: مدیران برخی شرکت های دولتی فقط ادعای کارفرمایی دارند و به طور عملی هیچ نظارتی بر کار و تولید ندارند.

چند شغله بودن یکی دیگر از آفت های نظام اداری ایران است. تا زمانی که مدیر یا کارمند همزمان چند شغل دارد نمی تواند بر روی یک شغل خاص تمرکز داشته باشد.

از دید کارشناسان ریشه ی بسیاری از چالش های یاد شده را می توان در بزرگ بودن بخش های دولتی جستجو کرد؛ مساله یی که خصوصی سازی می تواند تا اندازه ی زیادی به آن پایان دهد.

\*\*\*پیامدهای کم کاری کارمندان

پیشرفت هر جامعه یی در گروی کار مفید نیروهای انسانی آن است؛ از این رو کم کاری و پایین بودن ساعت کار مفید در کشور می تواند پیامدهای منفی بسیاری به همراه داشته باشد. نخستین و شاید مهمترین آسیب پایین بودن میزان کار مفید، کاهش نرخ بهره وری سرمایه و تولید است.

از دیگر آسیب های جبران ناپذیر پایین بودن میزان کار مفید در کشور، افزایش هزینه یی است که دولت بابت حقوق و پرداختی های رفاهی به کارکنان خود می دهد.

قدیری ابیانه دیپلمات پیشین ایران با اشاره به هزینه هایی که دولت از بیت المال برای پرداخت حقوق و مزایای کارکنان خود می پردازد گفت: بسیاری از افراد، حقوق دریافتی از دولت را حق خود دانسته اند و بدون توجه به میزان کاری که انجام می دهند همواره خواستار بالاترین میزان دریافتی هستند.

اما آسیب های پایین بودن کار مفید تنها به شخص یا هزینه های جاری مرتبط نیست؛ بلکه تداوم این امر موجب نهادینه شدن فرهنگ تنبلی در جامعه می شود.

قرایی مقدم پایین بودن نرخ بهره وری را ناشی از نبود فرهنگ کار دانست و گفت: تا زمانی که مردم ما در رفتن از زیر کار را نوعی زرنگی می دانند نمی توان انتظار داشت سطح کار مفید کشور بالا رود و ادامه ی این امر موجب گسترش فرهنگ تنبلی اجتماعی و ایجاد مشکلات اجتماعی چون بیکاری می شود.

\*\*\* چه باید کرد؟

افزایش میزان بهره وری از کلیدی ترین عوامل موفقیت هر جامعه یی بویژه در بخش های اقتصادی است. کار مفید و و بالا بردن کارآیی کارکنان کشور از برنامه هایی است که باید به صورت جدی مورد توجه برنامه ریزان در زمینه های مختلف قرار گیرد.

یکی از مهمترین اقدام هایی که مسوولان و برنامه ریزان باید به آن توجه ویژه داشته باشند، کوچک کردن بدنه ی اجرایی و پایین آوردن حجم نیروی انسانی در ادارات دولتی است. امروزه با ورود نظام اتوماسیون (ماشینی) و انجام کارها در کمترین زمان ممکن، دیگر نیازی به انبوه نیروی انسانی نیست.

در این زمینه قدیری ابیانه با انتقاد از استخدام های بی رویه که به صورت مادام العمر در کشور انجام می شود، گفت: زمانی که فرد به آینده ی خود با استخدام رسمی در اداره ها اطمینان دارد، اغلب کمترین بازدهی را از خود نشان می دهد.

وی یکی از مهمترین راهکارها برای اصلاح این وضعیت را تبدیل وضعیت کارکنان از استخدام رسمی به استخدام قراردادی دانست تا در صورت کم کاری بتوان با آن ها برخورد کرد.

توجه به بخش خصوصی از دیگر اقدام هایی است که می تواند به افزایش میزان کار مفید منجر شود. بر اساس سیاست های کلی اصل 44 قانون اساسی خصوصی سازی یکی از مهمترین نیازهای امروز کشور است.

محمد حسن قدیری ابیانه با اشاره به تفاوت میزان کار در شرکت های خصوصی و دولتی گفت: با توجه به این که در شرکت های خصوصی فرد یا سازمانی خاص سرمایه گذاری انجام می دهد، برای تامین سود سرمایه ی خود به کار بیشتر و بهره وری بهتر نیاز دارد.

هر چند نزدیک به 10 سال از ابلاغیه ی رهبر معظم انقلاب در باره ی اصل 44 قانون اساسی می گذرد ولی در دولت های مختلف خصوصی سازی به کندی پیش رفته یا نحوه ی واگذاری ها به بخش خصوصی بیشتر رابطه یی بوده است تا بر اساس ملاک و ضوابط خاص.

اعمال نظارت دقیق و سختگیرانه بر عملکرد نیروهای مسوول یکی از اصلی ترین مولفه های افزایش بازدهی و کارآیی یک سازمان یا اداره است. زمانی که کارمندان عملکرد خود را زیر ذره بین ببینند سطح و میزان فعالیت و کارآیی مفید آن ها به شکل مطلوب و سازنده یی بالا می رود.

در این راستا سعید لیلانز با انتقاد از برنامه های دولت های گذشته در زمینه ی خصوصی سازی، گفت: تا زمانی که در کشور خصوصی سازی تنها به معنای تغییر مالکیت است، نمی توان انتظار داشت که میزان کار مفید نیز در بخش خصوصی افزایش یابد.

ایجاد انگیزه در میان کارمندان از دیگر راهکارهایی است که می تواند میزان کار مفید و سطح بهره وری را افزایش دهد. ترفیع و ارتقای شغلی به عنوان یکی از روش های انگیزه بخشی در اداره های دولتی، امروزه به خاطر اعمال روش های نادرست و غیر اصولی کارآیی خود را در ایجاد انگیزه از دست داده است. به عنوان نمونه فرم هایی که برای تکمیل کردن مشخصات فردی به افراد داده می شود، عمدتاً به صورت تشریفات نه به صورت واقعی تکمیل می شود. بازنگری در سازوکارهای ارتقای شغلی می تواند این مولفه را به ابزاری کارآمد و موثر در ایجاد انگیزه تبدیل کند.

همچنین اعطای مسوولیت مدیریتی و اجرایی به افراد باید براساس شایستگی ها و لیاقت ها و نه براساس ملاک و معیار های رابطه یی باشد. زمانی که این امر محقق شود فرد اطمینان حاصل می کند که کار وی مورد توجه قرار دارد و می تواند از دانش خود برای زمینه سازی پیشرفت کشور استفاده کند.

آموزش های ضمن خدمت یکی دیگر از عوامل موثر در بهبود میزان کار مفید سازمان ها، اداره ها و نهادها است. بی توجهی به این مساله موجب عقب افتادن کارکنان از قافله ی علم و تجربه های تازه و کاهش کارآیی اداره ها می شود.

قدیری ابیانه در این زمینه گفت: هر چند در ابتدای استخدام فرد ملاک اصلی شایستگی آن فرد است ولی این شایستگی ممکن است با رشد علم و فناوری در طول زمان کاهش پیدا کند.

بالا بردن سطح رفاه کارکنان از دیگر راهکارهایی است که می تواند میزان رضایتمندی شغلی کارمندان و کارآیی آن ها را افزایش دهد. تامین رضایت شغلی موجب رها کردن شغل های دوم و سوم و تمرکز کارمند بر یک شغل خواهد شد.

مبنا قرار دادن میزان کار کارمندان و نه ساعت حضور آن ها برای پرداخت حقوق، از دیگر راهکارهایی است که می تواند کارآیی کارمندان را افزایش دهد. قرایی مقدم بر این باور است: ما باید بر اساس نظریه ی «تیلور» به افراد به میزان کار مفیدی که در جامعه انجام می دهند حقوق بدهیم نه بر اساس ساعت های حضور در محل کار.

از دیگر اقدام های موثر در جلوگیری از کاهش سطح و ساعت کاری مفید اداره ها، پرهیز از «موازی کاری» است. زمانی که وظایف به صورت موضوعی و مشخص از یکدیگر تفکیک شود و به سازمان مربوطه محول شود، تداخل وظایف ایجاد نخواهد شد و هر سازمانی به مثابه ی اعضای مختلف بدن وظایف خاص خود را انجام خواهد داد.

بیدار کردن وجدان کاری کارمندان یکی از مهمترین راهکارهایی است که می تواند میزان کار مفید در جامعه را افزایش دهد. وجدان یا اخلاق کاری به معنایی گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم است.

تاکید بزرگان دینی ما بر ارزش و اهمیت وجدان کاری نشان از آثار مثبت و فراوان فردی و اجتماعی آن دارد. امیرالمومنین علی(ع) می فرماید: امانتداری و وفای به عهد، درست انجام دادن کارهاست.

قدیری ابیانه با نقد عملکرد صدا و سیما در زمینه ی تبلیغ کار مفید گفت: از دیدگاه بسیاری از بزرگان دینی کار نوعی تفریح محسوب می شود ولی امروزه در رسانه ی ما این فرهنگ به صورت واژگون به مردم القا شده است تا جایی که از واژه ی «سگ دو زدن» بجای کار کردن استفاده می کنند.

قرایی مقدم در ادامه ی گفت و گو با پژوهشگر ایرنا تاکید کرد: تا زمانی «من» فردی جای خود را به «ما» ندهد نمی توان انتظار داشت که وجدان کاری در ایران شکل بگیرد؛ چون یکی از خصوصیات کشور نگاه ویژه به منافع فردی است.

نهادینه کردن فرهنگ کار و بهره وری در کشور از دیگر برنامه هایی است که در صورت اجرا می تواند میزان کار مفید را در کشور افزایش دهد. در این زمینه نویسنده ی کتاب کلیدهای پیشرفت به پژوهشگر ایرنا گفت: هر چند که زمینه های فرهنگ سازی در حوزه ی کار از خانواده شروع می شود ولی نهاد آموزش و پرورش در این زمینه می تواند نقش چشمگیری داشته باشد.

وی تاکید کرد: مهارت های کاری باید در همه ی سطوح تحصیلی به نوجوانان و جوانان آموزش داده شود.

به گفته ی قرایی مقدم هم اگر در مدارس و آموزشگاه های ما فرهنگ کار و کار کردن تدریس شود ما می توانیم مانند کشور ژاپن پیشرفت های فراوانی داشته باشیم .

\*گروه پژوهش های خبری