



حسین سرآبادانی تفرشی

پژوهشگر هسته عدالت‌پژوهی مرکز رشد دانشگاه امام صادق(ع)

چرا آینده دنیای کار مهم است؟

یکی از موضوعاتی که در هرینج بخش اصلی «الگوی پایه پیشرفت»، مورد کم‌توجهی قرار گرفته، موضوع «کار» است. کار در نظام فکری اسلام و به‌طور خاص در نظام اقتصادی آن، از جایگاهی بی‌بدیل و اهمیتی کم‌نظیر برخوردار است. «کار»، یگانه عامل حقوق‌مکنسبه انسانی، ریشه اصلی مالکیت و عامل اصلی خلق ارزش است و بدین جهت، در نظام سهم‌بری نهاده‌های تولید که سهم هریک از عوامل تولید، مشخص‌ومعین می‌شود،‌بالاترین مزیت‌هاوامتیازها، برای عنصر «کار» تعریف و معین شده است [۱]. ارزش ذاتی کار به‌عنوان فعل اصلی وهویت‌بخش انسانی، منجر به‌تکریم‌وقدردانی فاعل آن، یعنی «کارگر» نیز شده است. اما هدف نوشتار حاضر پرداخت به نقش وجایگاه کار در نگرش اسلامی (در جای خود لازم و ضروری است) نیست بلکه هدف پرداختن به جایگاه مقوله کار در سند الگوی پایه پیشرفت است. به‌خصوص که در بخش مبانی، آرمان‌ها و افق «الگوی پایه پیشرفت»، طرح نگاه اسلامی به مقوله کار، می‌تواند ره‌وردهای بسیار مهمی برای سند داشته‌باشد [۲]. در همان ابتدای متن اِلباغی درمورد الگوی پایه پیشرفت آمده است: «الگوی پایه، چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و معرف سیر کلی تحولات مطلوب ایران در عرصه فکر، علم، معنویت وزندگی به‌سوی تمدن نوین اسلامی ایرانی در نیم‌قرن آینده است. براین اساس، اگر قرار است الگوی پایه، زمینه‌تمدن‌سازی اسلامی را فراهم آورد، لازم است به عناصر اصلی در ساخت تمدن‌سازی، توجه کند. نگاه به مقوله «کار» به‌عنوان رکن تاثیرگذار و ضروری «تمدن‌سازی»، آموخته‌ای است که می‌توان از تمام تجربه‌های پیشین بشر در امر تمدن‌سازی کسب کرد. اسلام با تأکید بر افزایش کمی‌وکیفی کار(همچون تأکیدبر ارتقا و محکم‌کاری کار)، کوشش کرده‌است تا زمینه‌شکوفایی استعدادها و بافعل کردن قابلیت‌های عظیم جامعه اسلامی را فراهم آورد. بااین حال مجموعه‌ای از عوامل، امروز بسط و توسعه این نگاه تمدنی را ایجاب می‌کند.

شاید عامل اصلی که ما را رهنمون به اتخاذ این نگرش تمدنی به کار می‌کند در خود متن «الگوی پایه پیشرفت» موجود است: «ایران در حدود نیم‌قرن آینده با تحولات و تغییرات بسیار زیادی از جوه جمعیت‌شناختی، فناوری، محیط‌زیست و منابع طبیعی واجتماعی روبه‌رو خواهد شد. تغییرات سریع فناوری باعث شده است که مفهوم کار مجدداً در حال تعریف باشد. از این حیث، نگرش تمدنی به کار «پرورش درمورد جهان آینده کار» را ضروری می‌کند. این پررش البته صرفاً اختصاص به ایران و جامعه ما نیز ندارد و به جهت سرعت وتأثیر این تغییرات در جهان کار مورد توجه جامعه جهانی، سیاست‌گذاران و جامعه علمی قرار گرفته است. به‌عنوان مثال، «سازمان بین‌المللی کار» [۳] به مناسبت صدمین سال تاسیس خود، محور اصلی کنفرانس خود را در سال ۲۰۱۹ موضوع «جهان آینده کار» قرار داده و از این موضوع به‌عنوان یکی از راهبردی‌ترین مسائل جهان در سده بیست‌ویکم یاد کرده‌است. کار، هرچه هست و هرطور که در حال انجام آن هستیم، با سرعت بیشتری نسبت به گذشته در حال تغییر است. بشری که روزی از طریق ارتباط حداقلی با طبیعت، نیاز خود را برطرف می‌کرد، به‌تدریج نوع تعامل و رابطه خود را با زیست‌اطرافش و انسان‌های دیگر تغییر داد و در عصر صنعت، انقلابی عظیم در مقیاس جهانی در این رابطه شکل داد. در سده بیست‌ویکم جهانی شدن، فناوری، تغییرات آب‌وهوا و تغییرات جمعیت‌شناختی جوامع بشری را به‌نحو سریع‌تر، عمیق‌تر و در ابعاد گسترده‌تر از گذشته در معرض تغییر و تحول قرار داده‌است؛ به‌گونه‌ای که شاید «آینده کار» در هیچ زمانی همچون اکنون نامعلوم نبوده است. ازاین‌رو، ماموریت طراحی و برنامه‌ریزی برای «آینده کار» نیز حساس ومهم‌است، چرا که این وجه سیال و غیرمتعین درمورد آینده کار، میدان برنامه‌ریزی اجتماعی را برای سیاست‌گذاری صحیح فراهم می‌کند.

به نظر می‌رسد طی سال‌های اخیر، برای جامعه امروز ایران نیز به جهت بسط و توسعه کسب‌وکارهای مبتنی بر برنامه‌وب، مانند «تاسیسه‌های اینترنتی»، سرعت وتأثیرگذاری تغییرات پرآمون «جهان آینده کار» ملموس‌تر شده است. شاید اگر پنج سال پیش گفته می‌شد حدود ۳۰۰ هزار تا نیم‌میلیون نفر به‌واسطه یک برنامه گوشی‌های هوشمند، در شهرهای مختلف توزیع شده و نوعی رابطه شغلی میان آنها با آن برنامه شکل می‌گیرد، کمتر کسی باور می‌کرد؛ اما امروز «اقتصاد اشتراکی» [۴] مناسبات مرتبط با کار را برای ما رادستخوش تغییر کرده است. ازاین جهت، برای سندی که می‌خواهد به الگوی پیشرفت و تمدن‌سازی ایران تا سال ۱۴۴۴ برپردازد، توجه به جهان آینده کار، و الزامات سیاستی آن، اهمیت بسیار دارد. امروزه ورود فناوری‌هایی چون اپلیکیشن‌های هوش مصنوعی، اتوماسیون فراینده، رشد اقتصاد گیگ، اینترنت اشیا، ابزارهای هوشمند و بلاک‌چین تغییرات فراینده‌ای در مشاغل اقتصاد کنونی ما رقم زده است.

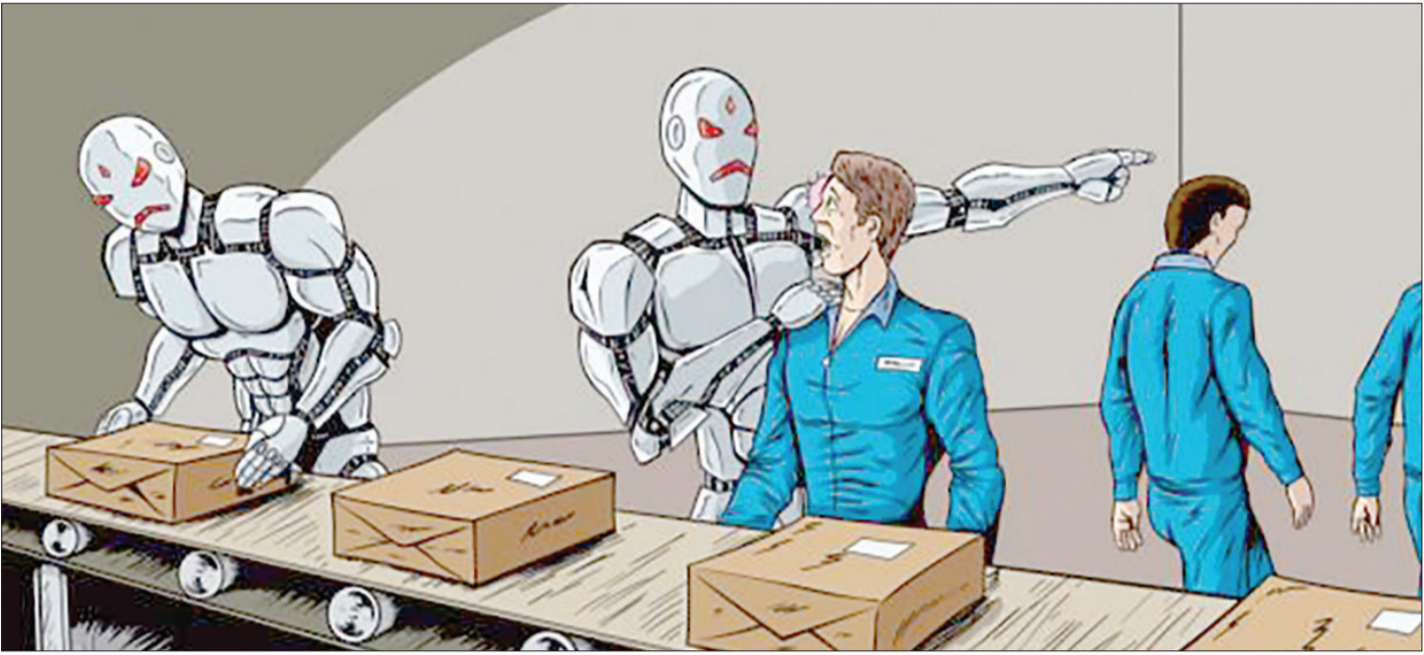
از سوی دیگر روند برخی تغییرات در بازار کار ایران به‌طور خاص نمایان است. در سال‌های اخیر به‌مورد مساله «اشتغال زنان» در کانون توجه تحلیلگران اجتماعی قرار گرفته‌است. زنان که حدود ۵درصد تقاضای تحصیلات تکمیلی را در دهه گذشته از آن خود کرده‌اند، به‌تدریج انتظارات بالاتری برای حضور در جمعیت فعال و بازار کار دارند. باوجوداین، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار ایران همچنان زیر ۲۰ درصد است و این به معنای آن است که بالقوه پتانسیل افزایش تقاضا از این حیث وجود دارد؛ اما حسب مبانی و نگرش اسلامی درمورد اصل نخوع و سازوکار حضور زنان در بازار کار، تأمل و تدبیر کافی صورت نپذیرفته‌است. بازار کار ایران، علاوه‌بر آنکه جهت زنانه‌تر شدن دارد، به‌سمت توسعه کارکنان مستقل، کاهش کارکنان افزایش بدون مزد، افزایش نیروهای غیرشغلی، و موقت و افزایش سطح تحصیلات شاغلان نیز در حرکت است که هرکدام دلالت‌های سیاستی خاص خود را دارد. در مواجهه با تحولات دنیای کار در عصر آینده، دو واکنش قابل تصور است: پذیرش جبرگونه تغییرات فناوری، انسانی وطبیعی با اتخاذ رویکردی فعال با هدف جهت‌دهی تغییرات به‌سمت موردنظر سیاست‌گذار. الگوی پایه پیشرفت می‌خواهد و باید هدایت‌کننده

اقتصاد

آینده‌پژوهی مقوله «کار»:

تاملی برای الگوی پایه پیشرفت

طبق برآوردها طی ۲۰ سال آینده حداقل ۲۵ درصد مشاغل فعلی در بازار کار ایران از بین خواهند رفت. نوع مواجهه ما با این تغییرات چگونه باید باشد؟



نخورد، کمی دلپره‌آور است.

و بدین جهت بزرگ‌ترین چالش برای کارگران غیرماهر یا با مهارت کم و متوسط خواهد بود که بتوانند متناسب با شرایط جدید خود را به‌روزرسانی کنند. خلق مشاغل جدید انسانی به‌مثابه یک برونداد در اثر تحولات فناوری‌های جدید اتفاق خواهد افتاد، اما مشکل آنجاست که به‌روزرسانی انسان‌های با مهارت کم در جامعه، کاری دشوار و نیازمند یک نظام آموزشی و مهارتی پیچیده است [۹]. اگر این تغییر در نظام آموزش و مهارت‌آموزی رخ ندهد، به‌طور هم‌زمان گرفتار دو بیماری «بیکاری گسترده» و کمبود نیروی کار ماهر» می‌شویم که کمی متناقض‌نماهم‌هست. بدین‌معناست که ظرفیت سرمایه‌انسانی در کشور وجود دارد، اما قابلیت بهره‌برداری از آن در مسیر تمدن‌سازی مهیا نیست [۱۰]. در آینده کمبود شغل وجود ندارد بلکه کمبود اصلی بر سر مهارت‌ها و پر کردن مشاغل است. در آینده، «اتوماسیون» وفنآوری‌های نوظهور توسعه‌یافته، ماهیت و تعداد مشاغل موجود را تغییر می‌دهند. این فناوری‌ها از سویی کیفیت زندگی ما را ارتقا داده و موجب افزایش بهره‌وری و متوسط زندگی افراد خواهند شد؛ اما اگر منافع اقتصادی به‌طور صحیح در جامعه‌تسهیم نشوند و تهدیدهای آن برای نیروهای انسانی فعلی مدیریت نشوند، ناآرامی‌های اجتماعی و تحولات منفی سیاسی زیادی را به‌همراه می‌آورد. اگر نظام اقتصادی واجتماعی مابه‌صورت کارآمد عمل کند، احتمالاً از دست رفتن مشاغل فعلی با خلق مشاغل جدید جایگزین خواهد شد. از طرفی قاعده‌گذاری نظام

ملی تصمیم‌گیر ما باید به‌جای استراتژی «رقابت انسان با فناوری و ماشین»، استراتژی همکاری انسان با فناوری‌های نوظهور را برگزیند. بااین حال، آنچه بر چالش ودشواری نظام‌ملی تصمیم‌گیری کشور می‌افزاید، آن است که این فرآیند اتوماسیون پویاست و به‌صورت چرخه‌ای دنبال می‌شود. باآموزی مهارت‌های جدید برای فرد تضمینی برای بقای او در آن شغل جدید نخواهد بود و موج جدید تغییرات بار دیگر نیاز به بازآموزی مهارت‌ها را در او ایجاد خواهد کرد. پیامد این تغییر ساختاری توسعه کارهای پاره‌وقت، افزایش انعطاف کاری، دورکاری و افزایش جمعیت شاغلان و کارکنان مستقل، قراردادهای اشتغال کوتاه‌مدت و بسط اشکال غیررسمی اشتغال در بازار کار خواهد بود که پیامدهای توزیعی و رفاهی زیادی بر نیروی کار دارد. مسأله‌ای که مانند قارچ ظهور کرده و به‌سرعت محو نخواهد شد، از منظر ملاحظات سطح توسعه‌عالان، به انسان و جامعه‌چه خواهد کرد؟ پاسخ احتمالاً برای آنها که سودای عدالت برای آینده ایران دارند، کمی ترسناک است. بنابراین فرآیند پویای خلق مشاغل جدید در آینده بازار کار و کوشش دولت، جامعه‌ومردم برای بازآموزی و تطبیق با شرایط جدید، یک برپسه است، نه یک پروژه و یک‌بار برای همیشه نیست. زنجیره‌ای از رویدادهای برون‌زا بر سیستم کار در آینده اثر می‌گذارد و اختلال می‌آفریند و کم‌کم ایده اشتغال در یک شغل برای همه عمر به رویتبدیل خواهد شد.

و کم‌ارزش خواهد شد [۷].

اما همگان درمورد آینده کار، چنین تصویری ندارند. گروهی دیگر ماهیت تغییراتی را که در دنیای کار در حال وقوع است با آنچه در سده هجدهم رخ داده، یکسان نمی‌پندارند. به باور آنها ماشین وفنآوری‌های جدید به‌تدریج علاوه‌بر جایگزینی در توانایی‌های جسمی انسان (آن‌طور که در انقلاب صنعتی رخ داد)، در حال جایگزینی با ابعادی از قابلیت‌ها و توانایی‌های انسان هستند که روزگاری تصور می‌شد تنها از عهده انسان برمی‌آید. مثلاً جایگزینی الگوهای جدید هوشمند در فناوری‌های جدید، کوشش دار تا جایگزین بخشی از «مهارت‌های شناختی یا ارتباطی» انسان شود. اگر در عصر انقلاب صنعتی، مشاغل کارگران یقه‌سیاه (کارهای بدی) در بخش کشاورزی و صنعت به‌واسطه فناوری از بین می‌رفت، مشاغل خدماتی و ارتباطی پدید می‌آمد که متکی به همین «مهارت‌های نرم» یا شناختی-ارتباطی بود. مهارت‌هایی که یادگیری، تحلیل، ارتباط و حتی درک ظرفیتی را در یک تعامل موجب می‌شد، امروزه از موج عظیم «ماشینیسیم» و توسعه انواع فناوری‌های جدید همچون هوش مصنوعی و حوزه بیوتکنولوژی

در امان نیست؛ بنابراین این گروه، برخلاف دسته اول، براین باورند که آنچه در تغییرات آینده بازار کار رقم خواهد خورد، با گذشته قابل‌تفسیر نیست.

صرف‌نظر از درستی کدام دیدگاه، میدان تخریب و خلق مشاغل جدید واقعیت قطعی ومشهود پیش‌روی جامعه ایران است. طبق برآوردها حداقل ۲۵درصد مشاغل فعلی در بازار کار ایران طی ۲۰ سال آینده از بین خواهند رفت [۸] و این بدان معناست که شغل بسیاری از نسل آینده ما، که اکنون در مدرسه ابتدایی درس می‌خوانند، هنوز خلق نشده است. فناوری اطلاعات همراه با توسعه حوزه بیوفنآوری شتاب فراوانی به تحولات آتی بازار کار خواهد بخشید. این تحولات در مواردی یک فرصت و در مواردی یک تهدید برای جامعه ایران خواهد بود. نظام سیاست‌گذاری کشور باید با انتخاب هوشمندانه و دقیق خود هدایت رویدادهای آتی را به‌سمت موردنظر در شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی برعهده گیرد. یکی از تجربه‌های بشر در این زمینه انتخاب استراتژی ملی «حمایت از انسان و به‌جای حمایت از مشاغل» در کشورهای اسکاندیناوی است. نظام ملی خط‌مشی کار، به‌جای وابستگی و علقه به حفظ مشاغل قدیمی، نیازمند حفظ انسان‌ها به‌عنوان یک مولد و خالق ارزش است. حفظ این انسان‌ها نیز در گرو به‌روزرسانی مهارت‌ها و قابلیت‌های اوست. متأسفانه با خوشبختانه مشاغل در حال ظهور نیازمند سطح بالایی از مهارت‌های ویژه و تخصصی است و

چنین نتایجی درمقیاس جهانی، باشدت و ضعف در جامعه امروز ایران نیز جلوه‌گر است. کار به‌عنوان زیرساخت اصلی تمدن‌سازی جدید باید جذاب، چالشی، پراکنگراننده و متکی بر پاداش‌های مادی و غیرمادی باشد. این بُعد مستلزم معنادار کردن کار و حتی زندگی است. آینده دنیای کار آینده «چالش معناداری» آن است. ظهور «طبقه بی‌خاصیت» که مهارت‌هایشان به‌نیاز و ضرورتی در جامعه پاسخ ندهد، بسیار نگران‌کننده است؛ طبقه‌ای که نگران تغییر روزبه‌روز و پرشتاب دوران ماگست و در این شرایط کار به‌عنوان یک رکن هویت‌بخش آدمی در معرض نابودی تصور می‌شود. چنین نگرشی از معناداری کار در آینده زندگی ما خواهد کاست.

امروزه‌از طرح‌هایی چون طرح «درآمد پایه جهانی» [۱۲] سخن‌گفته می‌شود. درواقع در عصری که انسان کم‌کم نگران نقش تاثیرگذار خود در چرخه فعالیت‌های اقتصادی از تولید تا مصرف است، تهیه نیازهای اساسی او باهدف کاهش فقر و افزایش کیفیت زندگی‌اش، به‌صورت پایه برای همه، ایده سنتی «کار برای پول» را نیز تخریب خواهد کرد و بحران تعادل ذهنی و روحی انسان برای انجام کار را با چالش مواجه می‌کند. اگر دامنه فعالیت‌های انسانی در تعریف شغل توسعه نیابد یا کار همراه مزد، معنای خود را در ۵۰سال آینده برای ما از دست بدهد، منبع جذاب بشر برای معناداری کار چه خواهد بود؟ نقش و کارکرد دین در اینجا شاید می‌بدیل باشد که نیازمند طراحی نویسندگان الگوی اسلامی است.

ذکر این نکته لازم به‌نظر می‌رسد که حسب مطالعات «مجمع جهانی اقتصاد» [۱۳]، عامل «سن» نقش زیادی در دیدگاه و نگرش افراد به شغل دارد. به‌عبارت‌دیگر نسل‌های پیش‌تر در دهه‌های گذشته تفکر و دیدگاه‌های مختلفی به مقوله کار داشته‌اند. هرچه از نسل‌های گذشته به نسل جدید در جوامع معاصر حرکت می‌کنیم، تلقی «زندگی کردن یعنی کار کردن» تضعیف‌ووبر این گزاره تا کید می‌شود که زندگی بعد از ساعات کاری آغاز می‌شود. این باور می‌تواند یک بیماری مهلک برای نگرش تمدن‌ساز به‌مقوله کار باشد. نسلی که با اینترنت وشبکه‌مانوس شده‌باشد، حال‌درمعرض باورهایی در دنیای کار است که با تلقی‌های گذشته تفاوتی ندارد. نسل جدیدی که در حال ورود به بازار کار است، دارای خصوصیات منحصربه‌فردی است که در آینده نیز تشدید خواهد شد. ازجمله اینکه با فناوری روز و شب خود را می‌گذراند و معمولاً از پذیرش انجام کارهای دشوار امتناع می‌کند. این نسل انعطاف‌پذیر بوده و به‌اصطلاح لزام و لامکان هست؛ به این معنی که در انجام کار و درآمذزایی، تعریف دقیقی از محل انجام کار وزمان آن ندارد. حسب گزارش مهارت‌های شغلی «مجمع جهانی اقتصاد» چهار عامل «پاداش مادی»، «رشد و از طریق مسیر شغلی»، «معنادار بودن شغل وهدفمند بودن آن» و درنهایت تعادل بین کار و زندگی، عناصر اصلی جذابیت شغل در نسل موسوم به «شبکه» در جوامع امروز است [۱۴].

انتخاب‌های سیاستی در «اکوسیستم کار»

تغییرات جمعیتی»، «تحولات فناورانه و اقتصادی»، «تغییرات اقلیمی» و «جهانی‌شدن» چهارعامل ساختاری هستند که درحال حاضر بیش از هرزمان دیگری بر فرآیندها، ساختارها و سازمان کار تأثیر می‌گذارند. این تحولات فهم‌سنتی ما را از اشتغال، زمان و مکان کار و بنگاه‌های اقتصادی به‌چالش می‌کشد و نیاز به تغییر و بازنگری در انتخاب‌های سیاستی را ضروری می‌سازد. آنچه پیش‌روی نظام تصمیم‌گیری ما قرار گرفته، سناریوهای مختلفی است: از معانعت در نابودی مشاغل و پویایی‌های آینده جهان کار تا کندسازی سرعت فرآیند اتوماسیون و پیامدهای بعد از آن، تا از این طریق برای جامعه ونهادهای آن زمان بخرد و درنهایت آماده‌سازی نظام آموزشی و مهارتی برای مواجهه فعال با آینده که همان گزینه‌سیاستی حمایت از انسان به‌جای شغل است؛ فرآیندی که یادگیری دائمی مهارت‌های جدید و فهم تطابق با شرایط جدید را برای جامعه ایجاد کند.

اما پیش از انتخاب هر سناریویی، به‌نظر می‌رسد آنچه برای امروز ایران در آستانه پایان سده سیزدهم شمسی ضروری است، طراحی کامل «اکوسیستم کار» در کشور و درنظر گرفتن همه‌ابعاد موضوع در یک شبکه به‌هم‌مرتبط است. تقاضاهای شغلی در حال تغییر است و تغییرات ناشی از انقلاب صنعتی چهارم [۱۵] و پیشرفت فناوری



موجب شده میان نیازهای بازار کار و مهارت‌های و قابلیت‌های ارائه‌شده نظام آموزش رسمی و غیررسمی، تناسبی وجود نداشته‌باشد. در اکوسیستم کار همه عناصر موثر در فرآیند تحولات کار نیازمند به‌روزرسانی قواعد بازی خود هستند: از نظام آموزشی که توانایی سازگاری با تغییرات آتی را فراهم آورد تا نظام حمایتی از نیروی کار که نیازمند تغییرات خاص خود است. ابزارهایی چون حقوق بازنشستگی، تأمین اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی و سلامت، بیمه‌بیکاری و... همه مولود تحولات انقلاب صنعتی است و تغییرات فعلی و آینده بازار کار تعریف جدیدی از آنها را می‌طلبد. نوآوری‌های نهادی امروز در بازار کار می‌خواهد ارزش‌هایی چون انعطاف‌پذیری وامنیت‌شغلی را در کنار همدیگر دنبال کند و حسب این انتخاب‌ملی، ابزارها و ساختارهای خاص خود را مطالبه می‌کند.

این تحولات در زنجیره مدرسه، بنگاه‌های تولیدی و نهادهای واسط ذیل نظام ملی قاعده‌گذاری کار در کشور، می‌توانند «اکوسیستم کار» را هماهنگ با تحولات آینده بازار کار ساماندهی کنند و آن را در مسیر تمدن‌سازی اسلامی قرار دهند. ارتقای بینش نظام سیاستی کشور در پذیرش سیال و گذران کار در دنیای جدید، با شکسته شدن انواع کلیشه‌های قدیمی درمورد اشتغال همراه خواهد بود. آزادی و انعطاف عمل و کنش انسانی در چنین ساختاری منجر به تحول جدی در دنیای کار خواهد شد. برای مواجهه‌باچالش‌های پیش‌رو نیازمند بازنگری واصلاح سیاست‌های بازار کار، سیستم‌های تأمین اجتماعی ونظام‌های آموزشی ومهارتی وسایر نظام‌های اجتماعی مرتبط هستیم؛ اصلاحاتی که باید جامع ونوآورانه طراحی و به‌صورت تدریجی اجرا شود. با وجود تغییراتی که در ماهیت کار در آینده رقم خواهد خورد باید از حقوق بنیادین کار، دست‌مزد کافی، ساعات کار مناسب ومحیط کار ایمن در این فرآیند پاسداری وحراست شود که این امر مورد تأکید همه سیاست‌گذاران قاعده‌گذاری دولت است. الگوی اسلامی کار در سند پیشرفت ۵۰سال آینده ایران باید ضمن توجه به میدان گسترده تحولات موجود در بازار کار، حسب مبانی اسلامی مادر تحلیل «مقوله کار»، هدایت وراهبری این تغییرات را پیش‌بینی ومديريت کند. به‌نظر می‌رسد در بخش تدابیر لازم‌است سازوکارهای هدایت ومديريت پویایی مشاغل ودنیای پویای کار، طراحی وسیاست‌های عمومی حسب آن تعریف شود. به‌عنوان مثال، اتخاذ راهبرد «حمایت از شاغل به‌جای حمایت از شغل» که در بسیاری از کشورهای اروپای شمالی در دوده گذشته مورد تأکید قرار گرفته، می‌تواند تدبیر کلان مناسبی برای مواجهه منطقی با عصر نااطمینان کار در جهان آینده باشد.

پی‌نوشت‌ها:

Email: 87sarabadani@gmail.com

۱. اب اطلاعات بیشتر در این زمینه به کتاب «رهیافت‌های اقتصادی اسلام» نوشته امام موسی صدر (۱۳۶۸) و کتاب «اقتصاد ما» (۱۳۹۳) شهید سید محمدباقر صدر مراجعه فرمایید.

۲. کار از منظر مبانی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و جامعه‌شناختی، می‌تواند در متن الگوی پایه موردتوجه قرار گیرد تا دیدگاه نظام فکری اسلام در این زمینه، کامل‌تر نمایان شود.

3.ILO

4.Sharing Economy

5. Sectorial Shift

6.Creative Destruction7

این گروه، مخالفان با ماشینی‌شدن کارها در سده جدید را همان داستان‌پردازان بی‌اساس «لائیت» (Luddite) می‌دانند؛ این اصطلاح اشاره به افرادی دارد که مخالف فناوری‌های جدید و روش‌های کاری جدید هستند. در انگلستان به‌عنوان مهد انقلاب صنعتی، در سال‌های حدود ۱۸۱۱ تا ۱۸۱۶، با کارگرانی گفته می‌شد که ماشین‌های نساجی را در هم می‌کشند، چون نیاز به کارگر را کم می‌کرد. (منبع: کتاب ۲۱ درس قرن ۲۱، ۱۳۹۷، ص ۵۴-۵۴).

۸. از مسأله‌ی بنیاد دانشگاه علم وصنعت با روزنامه «امتیاز» به ۱۹ تیرماه ۱۳۹۸.

۹. در ابتدای سده بیستم یک کارگر مزرعه که در اثر شغل شدن کشاورزی شغل خود را از دست می‌داد، می‌توانست یک شغل در یک کارخانه تولیدی به‌عنوان کارگر ساده پیدا کند. در مرحله بعدی همان کارگر ساده، در انتهاهی سده بیستم، با از دست دادن شغل صنعتی خود با یک بازآموزی محدود می‌توانست یک شغل خدماتی مانند فروشنده محصول بنیاید؛ اما تحولات آینده بازار کار نشان می‌دهد تخریب شغل‌های بخش خدمات، نیازمند بازآموزی پیچیده‌تر افرادی به کارگیری در بخش‌های اقتصادی یک جامعه خواهد بود. (منبع: کتاب ۲۱ درس قرن ۲۱، ۱۳۹۷، ص ۲۶-۵۴). ۱۰. مثال معروفی که در برخی کتب وجود دارد در اینجا مصداق دارد: در این شرایط جدید دنیای کار بسیاری از مردم به سرنوشته درشکه‌رانان قرن نوزدهم که به رانندگی تاکسی، روی آوردند دچار نخواهند شد، اما به سرنوشته اسب‌های قرن نوزدهم که به‌طور فراینده‌ای به‌کل از بازار کار برده‌اند رهن‌شدند مبتلا خواهند شد. طبق بررسی‌ها هم‌کنون یک‌سوم از مردم در سراسر جهان نگران از دست دادن شغل خود به‌خاطر «اتوماسیون» هستند. ازسویی دیگر براساس نتایج حاصله از پیمایش‌های بانک جهانی در سال ۲۰۱۶، ۲۰درصدمشاغل در کشورهای درحال توسعه با مخاطره اتوماسیون مواجه هستند. (منبع: کتاب ۲۱ درس قرن ۲۱، ۱۳۹۷، ص ۲۶-۵۴).

۱۱. برگرفته از کتاب «چرا کار می‌کنیم؟» نوشته بری شوارتز؛ ترجمه میرالطیلمی، ترجمان ۱۳۹۶.

۱۲. UBI، مدلی که بر پرداخت پول به همه شهروندان یک کشور صرف‌نظر از درآمد، منابع یا موقعیت شغلی آنها تأکید دارد. این مدل در فنلاند پیاده‌و در سوئیس در سال ۲۰۱۶ به‌فرانودم گذاشته‌شد که عدم‌استفمال شهروندان این کشور روبه‌رو شد.

۱۳. مجمع جهانی اقتصاد درسلسله گزارش‌های «مهارت‌های شغلی آینده»، پنج تحول جدی آینده بازار کار هوش مصنوعی، تغییرات شدید فناورانه، کمبود نیروی کار ماهر و مزاد گذاری نیروی کار غیرماهر، دورکاری و آزادی کاری (نیروی کار مستقل) می‌داند. مجمع جهانی اقتصاد بر این باور است که ۶۵درصد کودکانی که امروز در مدارس مشغول تحصیل هستند، در آینده در مشاغلی مشغول به کار خواهند شد که امروز وجود ندارد. به تعبیر این گزارش که در جامعه ما نیز مشهور است، زمان آنکه بگوییم ما شغل بدران‌مان را به ارث خواهیم برد، گذشته است. (منبع: World Economic Forum، ۲۰۱۸ The Future of Jobs Report).

14. The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum.

۱۵. انقلاب چهارم صنعتی که با ظهور فناوری‌های نوین در چند حوزه رباتیک، هوش مصنوعی، زنجیره‌ملکی، نانوتکنولوژی، بذرانش کاروتومی، زیست‌فناوری، اینترنت‌اشیا وخودروهای خودران همراه‌است، امکان تحول در جهانی‌شدن را نیز فراهم کرده‌است. لازمه‌ی دست‌زدگراست اولین انقلاب صنعتی از اختراع ماشین بخار و تبدیل جوامع کشاورزی و روستایی به جوامع صنعتی و شهری همراه بود. در انقلاب صنعتی دوم فرآیند تولید انبوه با استفاده از نیروی برق شکل گرفت و انقلاب صنعتی سوم به انقلاب دیجیتال معروف است و با پیدایش ترانزیستور شروع شد.