



افق مه آلود شهرک‌های صنعتی

توسعه کالبدی در غیاب نیروی متخصص



نَسیم زمانی: در حالی ایجاد ۴ شهرک صنعتی جدید در استان‌های اصفهان، سمنان، کردستان و مرکزی به تصویب رسیده است و زمزمه‌هایی مبنی بر توسعه شهرک‌های صنعتی شنیده می‌شود که چالش جدی کمبود نیروی انسانی متخصص و توانمند در بازار کار ایران به‌ویژه در بخش صنعت، هشداردهنده است. حال آنکه اگر بر همین روال پیش برویم کمبود نیرو می‌تواند حیات این مراکز را تهدید و آن‌ها را به محلی از سوله‌های خالی و تهی از نیروی انسانی تبدیل کند.

دغدغه بزرگ مدیران صنعت

ماشین‌آلات و فناوری فرسوده، تامین مواد اولیه، کمبود نقدینگی و سرمایه در گردش و نبود بازار از عمده‌ترین مشکلات واحدهای صنعتی بشمار می‌آیند.

در این میان، کمبود نیروی انسانی متخصص یکی از چالش‌های اساسی این حوزه به‌خصوص برای شهرک‌های صنعتی است. موضوعی قابل‌تأمل که تحت عنوان بحران از آن نام‌برده می‌شود و به‌راستی با اظهاراتی چون تاسیس و توسعه این شهرک‌ها سازگاری ندارد.

آخرین گزارشی که با الگو کشی از نمونه‌های استاندارد بین‌الملل تنظیم‌شده است نشان از کمبود نیروی متبحر و مهاجرت آن‌ها دارد. دغدغهای بزرگ برای مدیران صنایع

به‌گونه‌ای که بر طبق همین گزارش ۵۸ درصد از مدیران، کمبود نیروی متخصص و توانمند را مشکل اصلی خود عنوان کرده‌اند. واقعیت آن است درج آگهی‌ها و تبلیغات فراوان در انواع رسانه‌ها و حتی در ورودی مناطق صنعتی برای جذب نیروی کار ماهر از پدیده‌هایی است که علی‌رغم آمار بالای بیکاری، بسیار شنیده و مشاهده می‌شود.

و البته بارها مسئولان و کارشناسان صنعتی استان نسبت به چنین موردی اخطار داده و تاکید براین داشته که دانشگاه‌ها به‌جای تحویل نیروی‌های کارشناس بدون مهارت، تکنسین‌های ماهر را تربیت‌ کنند. این‌چنین علاوه بر آنکه معضل بیکاری تا میزان زیادی حل خواهد شد چالش کمبود نیروی انسانی ماهر هم برطرف می‌شود.

به‌طوری‌که آخرین بررسی آماری مرکز آمار ایران و بررسی اشتغال که در پاییز ۱۴۰۱ به انجام رسید حاکی از آن است بخش خدمات بیشترین سهم اشتغال را به خود اختصاص داده و بخش صنعت و کشاورزی از کمترین میزان از اشتغال برخوردار است، که این آمار، خود، نبود انگیزه و علاقه برای اشتغال در عرصه تولید را نمایان می‌کند.

و حالا در شرایطی که کمبود نیروی متخصص تا این میزان، برای بخش صنعت بحران‌آفرین شده است، بحث اصلی به ایجاد و توسعه شهرک‌های صنعتی بازمی‌گردد که واکنش‌های زیادی را به دنبال داشته است. نماینده مردم اصفهان در مجلس شورای اسلامی با انتقاد از توسعه شهرک‌های صنعتی اصفهان به‌صراحت از نبود نیروی کار در همه شهرک‌های صنعتی اطراف اصفهان خبر می‌دهد. به گفته طغیانی فعالیت شهرک‌های صنعتی در اصفهان سه گلوگاه دارد؛ یکی مسئله تامین آب است، دیگری مسئله آلودگی و سومین مورد مسئله تامین نیروی کار برای این شهرک‌ها است. که مشکل نیروی انسانی در علویجه، دق، مورچه‌خور، جی و دیگر نقاط استان دیده می‌شود.

وی اظهار می‌کند: وقتی تامین نیروی کار با مهاجرت گره می‌خورد، تامین آب شرب جمعیت جدید هم مسئله می‌شود. مدیران استانی برای تامین صنایع می‌خواهند آب بیاورند، برای شرب نیروی کار چه می‌کنند؟

این نماینده بیان می‌کند: اینکه مدیران شرکت شهرک‌های صنعتی استان ایده توسعه بدهد، صنعت و معدن هم ایده بدهد، معاونت اقتصادی استانداری و دیگر نهاد هم ایده‌هایی برای توسعه این شهرک‌ها بدهند، مسئله است و باید موضوع توسعه این شهرک‌ها را با نگاهی کامل‌تر و جامع‌تر ببینیم.

وی تاکید می‌کند: ما از دولت توقع داریم به مسائل، جامع نگاه کند. وقتی نیروی کار ندارید چرا می‌خواهید شهرک صنعتی اضافه کنید؟ نیروی کار این شهرک‌ها قرار است از کجا تامین شود؟ درحالی‌که واحدهای صنعتی دنبال مجوز استفاده از نیروی کار اتباع هستند!

مهارت‌آموزی کلید حل مشکل

اما پاسخ مسئولان و راهکارهای ارائه‌شده توسط آن‌ها برای پر کردن این خلا چیست؟ بدون شک لازمه توسعه اقتصادی، وجود نیروی انسانی ماهر و آگاهی است که صنعت ما تهی از آن و به‌شدت، از کمبود آن رنج می‌برند. به اعتقاد مسئولان برگزار کردن دوره‌های آموزشی و مهارتی برای ورود افراد به بازار کار امری ضروری است و شاید عمده‌ترین راه‌حل برای جذب افراد ماهر ، ایجاد مراکز آموزش بین کارگاهی در واحدهای تولیدی و صنعتی باشد. رسول مسواری مدیرعامل شرکت شهرک‌های صنعتی بیان می‌کند: وضعیت نیروی انسانی حاد اما درصدد کشف ظرفیت‌های مغفول نیروی انسانی برآمده‌ایم. به گفته این مسئول بخشی از منابع انسانی ما افراد تحصیل‌کرده بدون مهارت هستند. که قرار است با روش‌های خاص به آن‌ها کمک شود. در مبحث آموزش واحدها نیاز به دوره‌های تخصصی است. دوره‌های مهارتی مانند تکنسین، جوشکاری و تأسیسات برحسب نیاز واحدهای صنعتی همچنین دوره‌های مدیریتی و مالی برگزار می‌شود. که با یک



لرزم عایق‌بندی عرشه پل، ضمن سبک‌سازی عرضه و حذف الحاقات مرمت‌های غیراصولی گذشته، ضمن جمع‌آوری سنگ‌فرش‌ها، عایق‌بندی در لایه‌های زیرین کف عرشه با قیرگونی انجام و سپس عملیات نصب سنگ‌فرش‌ها انجام می‌شود.امید علی پور، کارشناس ارشد مرمت و میراث فرهنگی در این مورد به چهار نکته اشاره می‌کند، او در مورد چگونگی اجرای عملیات مرمت پل شهرستان می‌گوید: اصلاح مسیر تردد پیاده و معضلات کف فرش پیشین به این دلیل صورت گرفت چون وضعیت پل قبل از آغاز عملیات مرمت به نحوی بود که قطعات سنگ لاشه ناهموار و ملاط‌های استفاده‌شده به عمق ۱۲ تا ۱۵ سانتیمتر عبور و مرور عابران را دشوار کرده بود.

همچنین علاوه بر مشکل عبور و مرور بر روی پل، سطح پل دارای شیب بندی مناسبی نبود و بنابراین آب‌های حاصل

نیازسنجی از واحدهای صنعتی مشخص می‌شود چه دوره‌ها و تخصص‌هایی لازم است برنامه‌ریزی‌ها در بخش آموزش انجام و سپس در دوران سال دوره‌ها برگزار می‌شود.

و می‌افزاید: به‌علاوه ظرفیت‌هایی هم در حوزه اداره کار وجود دارد که با تعاملات انجام‌گرفته با این اداره قرار است نسبت به این مورد هم اقدام شود.

همچنین مدیرکل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان اظهار می‌کند: بسیار با افراد بیکاری برخورد می‌شود که به دلیل فقدان مهارت‌های لازم توان ورود به واحد تولیدی را نداشته از طرفی هم از مشکلات عمده در فعالیت واحدهای صنفی و صنعتی کشور، کمبود نیروهای ماهر، متخصص و صاحب مهارت است.

وی تصریح می‌کند: باوجود تلاش‌های انجام‌شده، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران که باید موجب بالا رفتن کارایی و کارآفرینی نیروی انسانی شود اما نتیجه هنوز مطلوب نیست. براین اساس بهره‌گیری از تجربه کشورهای موفق جهان در ارائه آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای به جوانان و نیروی کار می‌تواند در رفع این مشکل مؤثر واقع شود.

این مسئول با تاکید بر نظام دوگانه آموزشی آن را گزینه‌ای استثنایی برای کشورهایی می‌داند که درصد انطباق نظام آموزش‌های حرفه‌ای خود با نظام آموزش و تحصیلات حرفه‌ای پیشرفته هستند.

و توضیح می‌دهد: در نظام آموزش دوگانه، آموزش‌ها به‌طور هم‌زمان در مراکز آموزش حرفه‌ای و در محیط کار واقعی اجرا می‌شود. که ازجمله پیامدهای آن تربیت نیروی کار ماهر و خلاق موردنیاز بخش‌های مختلف صنفی و صنعتی و ایجاد فرصت و شرایط مناسب برای کارفرمایان جهت ارزیابی و تأیید صلاحیت شغلی افراد است.

اخوان خاطرنشان می‌کند با توجه به اینکه آموزش دوگانه مبتنی بر فرصت‌های شغلی است، کمپته اجرایی هر شهرستان موظف به پیگیری وضعیت اشتغال مهارت آموختگان است و از همین رو تفاهم‌نامه‌هایی منعقدشده است.

هرچه می‌گذرد شرایط، دشوارتر می‌شود

نیروهای کارآزموده و ماهر،یک عامل است و از سویی هم تداوم تحریم‌ها، افزایش تورم و درمجموع شرایط ناخوشایند اقتصادی موجب شده است آن عده‌ای هم که از مهارتی برخوردار هستند اشتغال در یک فضای غیر مولد را بر مراکز تولیدی و صنعتی ترجیح دهند. برخی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نیز که در جستجوی شغل هستند منتظر یک فرصت برای پشت‌میزنشینی و استخدام در اداره‌ها،فرصت‌های شغلی مهارتی را از دست می‌دهند و یا آنکه با سودای شرایط بهتر شغلی و اجتماعی مهاجرت را برمی‌گزینند.

در این حال گذشت زمان وعدم ارائه و اجرای راهکارهای لازم باعث می‌شود چالش نیروی کار موردنیاز حرفه‌ای و حتی نیمه‌حرفه‌ای، برای بنگاه‌های اقتصادی کشور، حادث افزایش‌تر، شود. زیرا باوجود رشد تورم و نسبت دستمزدها به گرانی‌ها افتاد کمتری متمایل به مهارت‌آموزی و اشتغال در مراکز صنعتی می‌شوند. مشکلی که فته می‌شود در صورت فقدان برنامه و تدابیر صحیح در آینده‌ای نزدیک به یک بحران جدی تبدیل خواهد شد.

از بارندگی از روی پل تخلیه نشده و متاسفانه به داخل جداره‌ها و بدنه‌های جانبی و همچنین دهانه‌های پل نفوذ

کرده که موجب فرسایش مصالح، آجرها و فرسایش بندهای پل‌شده بود پس لزوم هدایت آب‌های سطحی بستر پل در حین بارندگی بیشتر از پیش ضروری به نظر می‌رسد.علی پور اضافه می‌کند: با توجه به ارائه دستور کار کارشناسان اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع‌دستی استان به مرمتگران این پل تاریخی، پس از برچیدن سنگفرش نامناسب قبلی به ضخامت ۱۵ سانتیمتر، عملیات سنگ‌فرش و آجرچینی پل باضخامتی نزدیک به ۸ سانتیمتر با در نظر گرفتن تقسیم نیروهای وارده بر پل و سبک‌سازی را انجام دادند، در ادامه هم پس از عملیات برچیدن کف فرش‌های پل، به‌منظور عایق‌بندی، هدایت آب‌های حاصل از بارش و در نهایت رفع نشست رطوبت به‌منظور کف سازی نهایی، یک‌لایه پوشش قیر و گونی اجرا می‌شود که از خصوصیات این عایق می‌توان به برگشت‌پذیری آن اشاره کرد که عملی متداول است.او همچنین اضافه می‌کند: در انجام عملیات مرمت این پل تاریخی پیشنهادهایی مبنی بر استفاده از ملاط‌های سنتی مبتنی بر آهک مطرح شد که باید در ابتدا به این نکته توجه شود که این‌گونه ملاط‌ها بسته به نوع کاربرد، انواع گوناگونی دارند. البته شاید ملاط‌های غیر هواز مانند شفته و یا ساروج که در ساختمان‌های پل‌های تاریخی درگذشته مورداستفاده قرارگرفته مورد پیشنهاد بود که به دلایلی همچون مدت‌زمان طولانی موردنیاز برای گیرش و نیز مشخص نبودن کیفیت نهایی آن، استفاده از این ملاط موردتردید بود. همچنین مصالح استفاده‌شده درگذشته برای سنگفرش پل از سیمان و یا ملاط باتارد بوده که تفاوت چندانی در جذب و دفع رطوبت پل یا به‌اصطلاح تنفس آن نداشته است. لذا با توجه به نقش حبس کنندگی رطوبت توسط ملاط‌های سیمانی، این نکته نیز حائز اهمیت است که هیچ‌گونه یافته تخصصی در خصوص ارجحیت استفاده از ملاط سنتی غیر هواز مانند ساروج به‌جای سیمان و یا باتارد در ساخت مایه بناهای تاریخی تاکنون ارائه نشده است.

در کنار همه این توضیحات دو نکته را نباید فراموش کرد اول اینکه حساسیت، نقد و حتی تخلفه‌ن در سوی شهروندان و دست‌انداران میراث به فال نیک گرفته شود چه که اگر این حساسیت نباشد، هیچ تضمینی برای گرفتار نشدن آئینه تاریخی اصفهان به سرنوشت همتایان به تاریخ پیوسته‌شان وجود ندارد، همان‌طور که تنها فشار افکار عمومی بود که میدان نقش‌جهان را بند ارتفاع جهان‌نما رها کرد!

دوم اینکه هرگونه مرمت غیراصولی، برآیند نگرفتن از نظرات متخصصان سابقه و مشارکت ندادن شهروندان طبقه خلاق شهری ازجمله هنرمندان و مانند آن‌ها، می‌تواند نتیجه تلاش‌های صورت گرفته را به چالش می‌کشد و در آینده هر اقدام جدید مرمتی یا بازآفرینی و مانند آن را با ایستایی و امتناع مواجه کند

تحول، عدالت و اعتماد کارگزاری بازوی توانمند سازمان تأمین اجتماعی

استان در قالب بیمه های فراگیر (اختیاری و صاحبان حرف و مشاغل آزاد، زنا خانه دار و دانشجویان) توانسته‌اند نقش قابل توجهی در تحقق موضوع مزبور ایفاء کنند.همینطور در ارتباط با کاهش مصارف نیز در جهت پایداری صندوق بیکاری با بررسی پرونده های مقرر ی بگیران نسبت به صرفه جویی در هزینه های جاری سازمان دکر است ۱۶ کارگزاری و ۴ انفصاری کارگزاری در شهرستان های مختلف استان اصفهان مشغول فعالیت می‌باشند که تعداد ۳۰ خدمت نیاپتی از خدمات غیرحضور ی ۱۴ خدمت از امور میدانی و حاکمیتی سازمان توسط دفاتر مربوطه انجام می گردد.

مورد بازبینی و تا برطرف شده آ پیگیری های لازم انجام می گردد که باعث شده در سال های اخیر همواره اختیارات و خدمات جدیدی به کارگزاری‌ها محول گردد. از آنجا که سازمان تأمین اجتماعی یک نهاد اجتماعی و اقتصادی می باشد پس کارگزاری‌ها نیز بخشی از این خانواده بزرگ بوده که برای گسترش فعالیت آن‌ها و ارتقاء خدمت‌رسانی به جامعه هدف برنامه اصولی در سازمان تهیه شده است. به همین دلیل است که کارگزاری‌های تأمین اجتماعی ضمن آنکه نهاد هایی مستقل هستند سازمان در نحوه اداره کردن این دفاتر و نیز بر عملکرد صحیح آنان نظارت می‌کند.

شایان ذکر است سازمان تأمین اجتماعی از سالیان گذشته به دنبال دستیابی به ساختاری چابک و پاسخگو بوده است.به نحوی که جزء دستگاه‌های علاقمند به مقوله برونسپاری بوده و با ایجاد کارگزاری‌های رسمی تأمین اجتماعی میزان رضایتمندی مخاطبان را افزایش داده است.در راستای دستیابی به سیاست‌های کلان ابلاغی نیز می توان به ظرفیت دفاتر موجود اشاره کرد.بطور نمونه در مبحث تعمیم و گسترش پوشش بیمه‌ای کارگزاری‌های رسمی با جذب بیمه شده جدید در سطح

بین و همگام با ابلاغ و اجرای سند تحولی دولت در کشور و پیاده‌سازی برنامه‌های تدوین‌شده مرتبط با سازمان در سطوح اجرایی ، سیاست‌های فراثر از برنامه‌ها و رویکردهای مثبت دولت، تحت عنوان «سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی» از سوی رهبر معظم انقلاب ابلاغ گردید که این امر وظیفه سازمان و حوزه‌های ذیمدخل با تکالیف ابلاغی را صدچندان کرده است.

همچنین که سازمان یادشده؛ سازمان پیشرو در خدمت به مردم است و در چنین سازمانی بایستی روال سنتی فعالیت‌ها اصلاح شود و برون سپاری و همچنین استفاده حداکتری از فن‌آوری اطلاعات در اولویت قرار گیرد.

در راستای برون سپاری بخش قابل توجهی از خدمات سازمان تأمین اجتماعی به کارگزاری‌ها محول گردیده است.

واگذاری امور و برون‌سپاری در سازمان تأمین اجتماعی همراه با نظارت دقیق و پایش عملکرد کارگزاری‌ها انجام می‌گیرد و صلاحیت حرفه‌ای و اخلاقی در واگذاری‌ها همواره مورد توجه بوده است.

بر اساس این رویکرد محدودیت‌هایی که در رابطه با فعالیت کارگزاری‌ها وجود دارد

تأمین اجتماعی سازمانی بزرگ و خدوم است که نقش کلیدی در تأمین معیشت و امنیت خاطر اقشار تحت پوشش دارد و بدون اتکا به منابع دولتی خدمات گسترده‌ای را به جامعه بزرگ تحت پوشش ارائه می‌دهد.

از سوی دیگر نگاه اجمالی و بررسی تطبیقی برنامه‌های «سند برنامه دولت» با وظایف مأموریتی سازمان تأمین اجتماعی مشخصاً بیانگر آن است که بخش قابل توجهی از برنامه‌های طراحی‌شده دولت سیزدهم ، به دلیل گستردگی و متنوع بودن فعالیت‌ها و خدمات تأمین اجتماعی در کشور از بستر این سازمان محقق خواهد شد. از همین رو مدیرانی که هم راستا با دولت مردمی سکان هدایت سازمان را بر عهده گرفتند ، همگام و همراه باسیاست‌های اصولی دولت و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی متبوع ، رویکرد سه‌گانه تحول، عدالت و اعتماد را در کلیه امور سازمان ازجمله تدوین برنامه تحولی در سطح کلان و خرد باهدف تحول در چشم‌انداز، تحول در جهت‌گیری و تحول در روندها و عملیات را در دستور کار قرار داده تا از این طریق بتوانند ضمن پیاده‌سازی بخشی برنامه‌های دولت در قالب سند مزبور به غایت نهایی آن یعنی تقویت اعتماد عمومی نسبت به این سازمان را عینیت بخشند. دراین