

فرایندهای موجود در زمینه یا محیط، تجمع داده‌ها، معنادادن به اطلاعات، ترکیب، تفکر و تأمل به دانشی مرتبط به تصمیم‌گیری در سازمان، تبدیل می‌شوند. امروزه مدیریت دانش به یک ضرورت انکارناپذیر برای ارتقای کیفیت، کارایی، حضور در عرصه رقابت و بقای سازمان‌ها تبدیل شده است؛ به گونه‌ای که بدون توجه به مدیریت دانایی، سازمان‌ها در زمره سازمان‌های منفعل جای می‌گیرند.

در این چارچوب می‌توان و باید افزود که مدیریت دانش سازمانی، یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها دانش موجود خود را اندازه‌گیری می‌کنند و به‌منزله سرمایه فکری سازمان و نیز به عنوان شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند. امروزه از ویژگی‌های سازمان‌های جدید، انباشت بیش‌ازحد دانش است؛ بنابراین برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و پایش دانش سازمانی و همچنین مدیریت فرایند دسترسی به دانش درست با تأکید بر کارایی و اثربخشی آن، امری اجتناب‌ناپذیر است.

اما استفاده از دانش شکل‌گرفته در سازمان‌ها فقط زمانی امکان‌پذیر است که دانش (تجارب) شکل‌گرفته در سازمان در قالب و چارچوبی مشخص شناسایی، استخراج، به‌اشتراک‌گذاری و مورد بهره‌برداری قرار گیرد. در این راستا و با استناد به مباحثی که در حوزه مدیریت دانش مطرح می‌شود، یکی از مهم‌ترین شیوه‌های استفاده از دانش شکل‌گرفته در دستگاه‌ها و سازمان‌ها، «مستندسازی» تجربیات و دانش مذکور است؛ بنابراین به نظر می‌رسد می‌توان با مستندسازی ضابطه‌مند دانش (تجارب) شکل‌گرفته، زمینه افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها و رویه‌ها را فراهم کرد.

بازنشستگی کشوری در گذر زمان

نخستین اقدامی که می‌توان آن را زمینه‌ساز و آغازگر شکل‌گیری صندوق بازنشستگی کشوری دانست، به سال ۱۲۸۷ و تصویب «قانون وظایف» در مجلس اول مشروطه باز می‌گردد. براساس این قانون، کارمندان دولت مشمول «پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه» شدند. نظام بازنشستگی کارمندان دولت در طول ۱۴ سال پس از آن تاریخ، براساس قانون وظایف، ساماندهی و اجرا می‌شده است. اما در آذر ۱۳۰۱ «قانون استخدامی» به تصویب می‌رسد که در اجرای فصل چهار و پنج این قانون، دایره‌ای با عنوان «دایره تقاعد» در وزارت مالیه وقت تشکیل می‌شود. این دایره مأمور اجرای وظایف مربوط به بازنشستگی کارکنان دولت بود. دایره تقاعد در ابتدا بخشی از اداره کل حسابداری وزارت مالیه بود؛ اما بعدها زیر نظر اداره کل کارگزینی آن وزارتخانه قرار گرفت. نکته شایان توجه آن است که در قانون استخدامی (مصوب ۱۳۰۱) سن بازنشستگی اجباری ۷۰ سال تعیین شده بود و منابع لازم از محل «پنج درصد مقرری ماهانه کارکنان دولت، به علاوه مقرری ماه اول ورود به خدمت و همچنین مبلغ ماه اول اضافه مقرری‌های بعدی»، تأمین مالی می‌شده است. نقطه عطف بعدی در مسیر شکل‌گیری نظام بازنشستگی کارکنان دولت، در سال ۱۳۱۳ رقم خورد. در این سال با تصویب «قانون دانشگاه» دایره تقاعد به اداره و پس از مدتی به «اداره کل بازنشستگی» تغییر نام داد.

اما شاید بتوان یکی از مهم‌ترین مقاطع شکل‌گیری نظام مورد بحث را در تصویب «قانون استخدام کشوری» در ۳۱ خرداد ۱۳۴۵ یافت؛ چراکه به موجب ماده ۷۰ این قانون، اداره کل بازنشستگی، از وزارت دارایی جدا و تابع سازمان تازه‌تأسیس «امور اداری و استخدامی کشور» شد. در رخداد بعدی، براساس اصلاحیه ماده ۷۰ قانون یادشده، از اول سال ۱۳۵۴ سازمان (امروز، صندوق) بازنشستگی کشوری به صورت مؤسسه‌ای مستقل زیر نظر سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل شد. در ۱۱ اسفند ۱۳۷۸، زمانی که به‌منظور تأمین یکپارچگی در مدیریت کلان کشور، هم‌سویی نظام‌های مدیریتی با برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت، تمرکز وظایف و فعالیت‌های مرتبط و پیوسته و متجانس با یکدیگر در امور برنامه‌ریزی، کاهش تداخل و توازی وظایف سازمان‌های ستادی، سازمان برنامه‌بودجه با سازمان امور اداری و استخدامی کشور ادغام شده و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تشکیل شد، سازمان بازنشستگی کشوری به عنوان یکی از مؤسسات تابعه آن در تشکیلات معرفی شد و در نهایت، به موجب تبصره ۲ ماده ۱۷ قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱)، صندوق بازنشستگی کشوری تابع وزارت رفاه و تأمین اجتماعی (اکنون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) شد.

تاریخچه تأمین اجتماعی در ایران

در نخستین نقطه‌چین شکل‌گیری سازمان تأمین اجتماعی می‌توان به طرح تشکیل «صندوق احتیاط کارگران راه‌آهن» در سال ۱۳۰۹ اشاره کرد. در این مصوبه، دولت تسهیلات خاصی را برای کارگرانی که در حین احداث راه‌آهن فوت یا دچار ضایعه شدند پیش‌بینی کرد. در سال ۱۳۱۵ «نظام‌نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی» برای کارگران بخش صنعت به تصویب هیأت دولت رسید. سپس و در مسیر تکوین بیمه‌های اجتماعی کارگران، در سال ۱۳۲۵، قانون کار را هیأت دولت تصویب کرد. طبق این قانون، کارفرمایان، علاوه بر اینکه مکلف به رعایت قانون بیمه کارگران بودند، باید دو صندوق شامل صندوق بهداشت (برای کمک به کارگر درباره بیماری‌هایی که ناشی از کار نباشد) و صندوق تعاون (برای کمک در امور ازدواج، عائله‌مندی، بی‌کاری، از کارافتادگی، بازنشستگی، حاملگی و ...) را در هر کارگاه تشکیل می‌دادند. با این همه اما وزارت کار به طور رسمی در سال ۱۳۲۸ تأسیس شد و طبق ماده ۱۶ قانون کار مصوب ۱۷ خرداد ۱۳۲۸، مقرر شد صندوقی به نام «صندوق تعاون و بیمه کارگران» برای معالجه و پرداخت غرامت کارگران تشکیل شود. در ادامه، در اواخر سال ۱۳۳۱ و در دوره نخست‌وزیری دکتر محمد مصدق، «لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران» برای اولین بار به تصویب رسید و طبق آن، سازمان مستقلی به نام «سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران» تأسیس شد. این سازمان مکلف و متعهد شد کمک‌ها و مزایای مقرر در لایحه را درباره کارگران و کارمندانی که بیمه می‌شدند، اعمال کند.

نکته جالب توجه آنکه در پی اقدام مبتکرانه صدراعظم وقت دولت آلمان، بیسمارک، در فاصله سال‌های ۱۸۸۳ تا ۱۸۸۹ (۱۲۶۲ تا ۱۲۶۸ خورشیدی)، برای صیانت از نیروی کار و به هدف افزایش توان تولید و ظرفیت مولد اقتصاد، سیستم جامع بیمه‌های اجتماعی در آن کشور برقرار شد. فقط یک دهه پس

نخستین اقدامی
که می‌توان آن
را زمینه‌ساز
و آغازگر
شکل‌گیری
صندوق
بازنشستگی
کشوری دانست،
به سال ۱۲۸۷ و
تصویب «قانون
وظایف» در
مجلس اول
مشروطه باز
می‌گردد.