

**• یادداشت •**  
**• افشین کلاهی •**

## مزایای سامانه کارورزی از نگاه کارفرمایان

دولت در سه هفته گذشته سامانه کارورزی خود را تاسیس و اقدام به اطلاع‌رسانی در این زمینه کرده است. از رسانه‌های مختلف درباره شرایط عضویت نیروهای جویای کار و فارغ التحصیل می‌خوانیم و از سوی دیگر، مزایا و معایب این سامانه، کم‌وبیش گفته و نقدهایی در این زمینه منتشر شده است. اما در این یادداشت می‌خواهم از زاویه نگاه یک کارفرما به این موضوع بپردازم و مزایا و معایب این اقدام را توضیح دهم. به باور من، هر اقدامی که در زمینه اشتغال‌زایی صورت بگیرد مفید فایده است و باید از آن حمایت کرد. به هر حال ما در شرایطی هستیم که با انبوهی از جوانان بیکار و جویای اشتغال روبه‌رو هستیم. بنابراین باید از هر اقدامی که در کاهش تعداد جمعیت جوانان جویای کار مؤثر باشد حمایت شود. به همین دلیل و دلایل دیگر، معتقدم سامانه کارورزی می‌تواند اقدام مثبتی در این زمینه باشد. این سامانه اتفاقی است که در کشورهای پیشرفته متداول است و امر غریبی به شمار نمی‌رود. کشور ما نیز باید خیلی پیش‌تر وارد این حوزه می‌شد.

یکی از نقدهایی که به سامانه کارورزی وزارت کار می‌شود این است که فارغ التحصیلان جوانی که از طریق این سامانه به کار گرفته می‌شوند، ممکن است سهمی از بازار کار کارگران را اشغال کنند. به باور من، نباید چنین تصویری در ذهن ایجاد شود. در این سامانه، بازار کار فارغ التحصیلان تازه‌کار جایگزین بازار کار کارگران نمی‌شود، زیرا اصلا فضای کار کارگران با جوانان کارآموز متفاوت است. کارگر تعریفی دارد و کارآموز تعریفی دیگر.

به‌عنوان کارفرما، من نیز می‌توانم مشتری سامانه کارورزی باشم. به‌طوری‌که نیروی کار مورد نیاز خود را از طریق این سامانه پیدا و استخدام کنم. به این ترتیب، سامانه کارورزی دولت می‌تواند روشی کم‌هزینه برای کارفرمایانی باشد که به دنبال نیروی کار تحصیل کرده، جویای کار و درعین حال کم‌هزینه هستند.

یکی از معضلات امروز کارفرمایان در جذب نیروی کار، حق‌بیمه‌ای است که باید به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کنند. این رقم زیاد نیست اما وقتی مجموع کارگران را کنار هم بگذاریم و حق بیمه آنان را جمع بزنیم، دیگر قابل چشم‌پوشی نیست. این مسئله باعث افزایش هزینه‌های من به‌عنوان کارفرما و از سوی دیگر، موجب افزایش هزینه تمام‌شده کالا می‌شود. به همین خاطر، اقدام دولت در تقبل سهم بیمه‌ای کارفرما از کل حق بیمه کارآموزان، می‌تواند گام مثبتی در تربیت نیروی کار و حتی افزایش عرضه کالا و سرعت بخشیدن به رونق بازار محسوب شود.

یکی از معضلات جدی بازار کار کشور، کمبود نیروی کار متخصص است. کارفرمایان زیادی را می‌شناسم که واقعاً به دنبال جذب نیرو هستند، اما آنها نمی‌توانند ریسک کنند و نیروی کار غیرمتخصص استخدام کنند. این مسئله برای آنان هزینه‌بردار است. ریشه این چالش دانشگاه‌های ما هستند که فارغ التحصیلانشان را متخصص تربیت نکرده‌اند. موسسات آموزش عالی کشور ما مدرک‌محور هستند که این مسئله ضربه بزرگی به صنعت کشور وارد می‌کند. حوزه شخصی من فناوری است که نیاز به متخصص جویای کار دارد. یک دانش آموز دبیرستانی در حال حاضر اپلیکیشن موبایل می‌سازد، اما برخی فارغ التحصیلان رشته IT دانشگاه ما این توانایی را ندارند. پس اشکال کار دانشگاه‌ها می‌باشند. باید وزارت کار با هماهنگی وزارت علوم، اقدام به اصلاح واحدهای درسی دانشجویان کند تا نیاز بازار کار در همان دانشگاه‌تربیت شود و آماده ورود به بازار کار شود. در این زمینه اتاق بازرگانی پیشنهادهایی ارائه کرده‌ووزارت علوم هم اقداماتی انجام داده است. در سال‌های اخیر، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران تاسیس شده که می‌تواند گام مثبتی در این زمینه ارزیابی شود. در پایان به نکته‌ای اشاره کنم که مختص این دولت و آن دولت نیست. معمولاً مدیران مانگاهی پروژه‌محور دارند. کشور با معضلاتی مواجه بوده‌و برای اصلاح برخی معضلات پروژه‌هایی تحت عناوین مختلف مانند طرح‌های زودبازده اجرا می‌کند. پرواضح است که این دست اقدامات تنها به صورت مقطعی می‌توانند گره‌گشا باشند. باید به جای این روش‌ها نگاهی بلندمدت‌تر داشت. به طوری که کل حوزه کارآفرینی ما اصلاح شود. باید فضای کسب‌وکار، قوانین دست‌وپاگیر، راه‌های ورود سرمایه خارجی ... و باز و اصلاح شود. البته این را هم یادآوری کنم که سامانه کارورزی که اخیراً پایه‌ریزی شده، اقدامی است که می‌تواند بلندمدت تلقی شود و برای سال‌ها نیاز بازار کشور را تامین کند.

نایب‌رئیس اول کمیسیون جوانان، کارآفرینی و کسب‌وکارهای نوین دانش‌نیان

## روزنامه‌نگاران صاحب کانون می شوند

علی ربیعی، وزیر کار، در نشست تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و سازمان‌های مردم‌نهاد که در مجموعه تلاش برگزار شد، گفت: «روزنامه‌نگاران استان تهران تا آخر این هفته صاحب کانون می‌شوند.» به گفته او، برنامه توسعه سهم تشکل‌ها در شورای عالی تامین اجتماعی را در دستور کار قرار دارد که به شکل لایحه نیز به مجلس ارسال شده است. در این لایحه سهم تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در شورای عالی تامین اجتماعی افزایش می‌یابد. در این نشست، سید حمید کلاتری، معاون وزیر تعاون، هم از ایجاد هزار تعاونی روستایی در سال ۱۳۹۶ خبر داد و گفت: «هزار تعاونی در هزار روستا متناسب با ظرفیت روستاها ایجاد خواهد شد.»

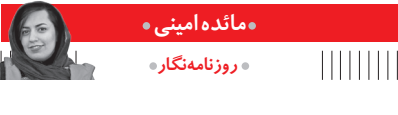
## ۰۴ | کتینه نو

# اشتغال اتباع خارجی،مدار دو گانه فرصت و تهدید

## بررسی اشتغال مهاجران خارجی و قوانین تازه این حوزه در گفت و گوبا عیسی منصوری، معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت کار، حسین جودکی، مدیرکل اتباع خارجی سازمان تامین اجتماعی و حمید حاجی اسماعیلی، عضو سابق شورای عالی کار



به کارگیری منطقی، به‌جا و قانونی نیروی کار خارجی، نه تنها اشتغال داخلی را تهدید نمی‌کند بلکه در مواردی به اشتغال‌زایی جدید هم می‌انجامد.



استفاده از نیروی کار خارجی در ایران هزینه تمام‌شده تولید برای کارفرماها را به حداقل می‌رساند. این در حالی است که خود اتباع خارجی هم با وجود همه مشکلات موجود مثل دستمزد پایین، بیمه نبودن، امتیازات پایین اعطایی دولت و... از کار کردن در ایران بدشان نمی‌آید. برای حل این مشکل، قوانین مختلفی در وزارت کار تصویب می‌شود. طبق آخرین مصوبه شورای عالی کار در سیستم فروردین‌ماه، بناشد مبلغ جریمه بابت هرروز اشتغال غیرمجاز اتباع خارجی به ۱۵۴ هزار تومان افزایش یابد. چراکه براساس قانون هرگونه به‌کارگیری غیرمجاز اتباع خارجی در واحدهای کارگاهی ممنوع است و کارفرمایان متخلف برابر قانون از یک روز تا ۹۰ روز حبس و پرداخت چند برابر دستمزد یک کارگر جریمه می‌شوند.

برخی اساساً با به‌کارگیری اتباع خارجی مخالف هستند و معتقدند استفاده از نیروی کار خارجی تحت هر شرایطی، وقتی طبق آمار رسمی ۳/۲ میلیون بیکار در کشور داریم، محلی از اعراب ندارد. اما عیسی منصوری، معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت کار، بر این باور است که اساس استفاده از اتباع خارجی، بازار کار نیروی داخلی را تهدید نمی‌کند و حتی می‌تواند در برخی موارد موجب اشتغال‌زایی شود. او به آئینو می‌گوید: «باید در نظر بگیریم که نیروی انسانی ایرانی حاضر نیست با این دستمزدها و در این حوزه‌ها کار کند یا در برخی حوزه‌ها، کار نیروی انسانی ایرانی نه برای خودش و نه برای کارفرما مقرون به‌صرفه نیست.» حسین جودکی، مدیرکل اتباع خارجی سازمان تامین اجتماعی، هم نظرات مشابهی را با آئینو در میان می‌گذارد: «امروزه هم‌طلمانان برای اشتغال در برخی مشاغل انگیزه کافی ندارند. اگر اتباع خارجی به این مشاغل ورود پیدا نکنند، برای بخش‌های کارگری کشور مشکلات مختلفی ایجاد خواهد شد.»

■ **اشتغال اتباع خارجی می‌تواند درآمد کشور را بالا ببرد**
موضوع اصلی در تدوین این قوانین و یا تشدید محدودیت‌ها در آن، هدفمند شدن کار اتباع خارجی است. عیسی منصوری این موضوع را با آئینو در میان می‌گذارد و توضیح می‌دهد که قوانین وضع‌شده تاوماه به نفع کشور و نیروی کار است. او ادامه می‌دهد: «در نظر بگیرید برای هر ساعت تحصیل یک دانشجوی رشته مهندسی گاهی تا ۱۰ دلار در ساعت نیز هزینه می‌شود. دستمزد این دانشجوی بعد از فارغ التحصیلی در برخی حوزه‌های کاری، که اتباع خارجی عموماً در آن مشغول هستند، به‌ساعتی یک دلار می‌رسد. استفاده از آن دانشجو در این پست کاری منطقی به نظر نمی‌رسد. اگر نیروی کار در کشور هدفمند شود، درآمد سرانه کشور بالاتر می‌رود. نمی‌توان یک نسخه فرایگر برای همه حوزه‌های کاری پیچید در تحصیلات افراد جویای کار، رشته‌بهرشته تفاوت‌های قابل توجهی وجود دارد و چالش‌های متفاوتی پیش‌پای جوانان هست.»

معاون وزیر کار تأکید می‌کند: «البته منظور از اتباع خارجی فقط نیروی کاری افغان نیست، ما می‌توانیم از نیروی کار کشورهای دیگر استفاده کنیم تا هم کار را پیش ببریم. هم هزینه کمتری کنیم و هم به‌رهوری نیروی انسانی ایرانی را پایین نیاوریم.»

حمید حاجی اسماعیلی، عضو سابق شورای عالی کار، هم معتقد است: «اصل حضور نیروی کار خارجی رد نمی‌شود اما این نیروی کار باید در چارچوب قانون کار جمهوری اسلامی فعالیت کند.» او به آئینو می‌گوید: «تصور نکنید فعل استفاده از نیروی کار خارجی برای نیروی

کار داخلی زیان‌آور است؛ این رویه به نفع اقتصاد کشور است و در بازار کار جهانی هم پی‌رفته شده است.»

### ■ چهار برابر کردن فرصت اشتغال برای داخلی‌ها توسط اتباع خارجی

امروزه در صنعت کفش کشورمان بخش قابل توجهی از نیروی کار از اتباع خارجی هستند. عیسی منصوری می‌گوید: «نیروهایی هستند که به‌کارگیری آنها قیمت تمام‌شده کالا را پایین می‌آورد. استفاده به‌جا از نیروی کار خارجی موجب بهبود بازار کسب‌وکار می‌شود و کالای ایرانی را به مرز رقابت‌پذیری با کالای چینی نزدیک می‌کند. در چنین فضایی، می‌توان امیدوار بود که با استفاده درست از نیروی کار خارجی در راستای افزایش تولید داخلی، زمینه چهار برابر شدن تعداد نیروی کار داخلی در همان حوزه فراهم می‌شود.»

■ **تبادل نیروی کار، تبادل دانش و فناوری**
فراموش نکنید مفهوم استفاده از نیروی کار خارجی در کشور ماتعریف شده است. حمید حاجی اسماعیلی در این باره توضیح می‌دهد: «بنابر این تعریف، یکی از مهم‌ترین اهداف به‌کارگیری اتباع خارجی، انتقال تکنولوژی و مشاوره‌های فنی از بیرون به داخل کشور است. چراکه تبادل نیروی کار بین دو کشور موجب تبادل دانش و فناوری آنها با یکدیگر می‌شود. اما مسئله اینجاست که در کشور ما این قوانین به‌درستی اجرا نشده است. در حال حاضر حدود ۲ میلیون نیروی کار خارجی در کشور مستقرند که عمدتاً ملیت افغان و پاکستانی دارند. گفتنی است کمتر از ۱۰ درصد از این ۲ میلیون نفر پروانه کار دارند.»

### ■ اتباع خارجی نرخ دستمزد را کاهش می‌دهند

نرخ بیکاری در ایران بالا است. حمید حاجی اسماعیلی معتقد است نرخ

واقعی بیکاری ۲۵ درصد جوانان کشور را در بر می‌گیرد. او می‌گوید: «به‌کارگیری غیرقانونی نیروی کار خارجی دستمزد نیروی کار ایرانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و کاهش می‌دهد. کار به جایی رسیده است که برای برخی کارها مثل مفتی‌گری، نیروی کار ایرانی وجود ندارد، چرا که دستمزد پایینی برای این کار تدارک دیده شده که البته کارفرما هم به‌نوعی مدعی است که پرداخت دستمزد بیشتر از این برایش صرفه اقتصادی ندارد. از طرفی خلأ مهارت‌ورزی در سیستم آموزشی ما وجود دارد که خود مزید بر علت می‌شود تا نیروی کار داخلی با دسته‌ای از کارهای بدی میانه خوبی نداشته باشد. در چنین مواردی به سود کشور است که به‌نوعی نیروی کار خارجی را با قیمت پایین‌تر جایگزین کند.» این کارشناس بازار کار می‌گوید: «البته با توجه به نرخ بیکاری فعلی، استخدام نیروی کار خارجی باید محدود و کنترل شده باشد و شهرداری و وزارت کار به‌عنوان ارگان‌های ذی‌ربط هم باید مکانیزم‌های کارآمدی را برای این منظور در نظر بگیرند و پیاده کنند.»

■ **پیشگیری از سودجویی‌ها**
اتباع خارجی در کشور ما جزو نیروهای ارزان برای کار محسوب می‌شوند. حسین جودکی مدیرکل اتباع خارجی سازمان تامین اجتماعی، می‌گوید: «سبب‌ساری از کارفرمایان به همین علت تمایل بیشتری برای به‌کارگیری آنها در پروژه‌های خود دارند. اما این کارفرمایان به همین جا بسنده نمی‌کنند و در این میان دنبال استفاده از اتباع غیرمجازی هستند که مجوز تامین اجتماعی ندارند تا حتی حق بیمه را پرداخت نکنند. این کارفرما باید توسط وزارت کار جریمه شود که می‌شود. غیرقانونی بودن به خود کارگران هم آسیب می‌زند و باعث می‌شود در بسیاری مواقع بیش از ۸ ساعت در روز مجبور به کار کردن شوند. برای مهار این مشکل، بازرسان ماه به صورت مداوم از کارگاه‌های در حال کار بازدید می‌کنند و از تعداد کارگران مشغول به کار

لیست‌برداری می‌کنند. به گفته این مقام مسئول، تعداد اتباع خارجی مشمول بیمه تامین اجتماعی در حال حاضر ۳۰ هزار نفر است.»

■ **بانیروی کار مجاز خارجی مانند ایرانی برخورد می‌شود**
حق بیمه اتباع خارجی کمتر از حق بیمه نیروی داخلی نیست. حسین جودکی، مدیرکل اتباع خارجی سازمان تامین اجتماعی، می‌گوید: «بر اساس ماده ۵ قانون تامین اجتماعی، با اتباع خارجی که در کشور ما اقامت داشته یا مجوز اقامت دارند و به تبع آن مجوز اشتغال از وزارت کار دارند، مانند نیروی کار داخلی برخورد می‌شود و تنها تفاوت در بیمه بیکاری است. بر اساس قانون مصوبه مجلس شورای اسلامی اتباع خارجی مشمول بیمه بیکاری و دریافت مقرری نمی‌شوند.»

■ **افزایش جرائم چقدر می‌تواند مؤثر باشد؟**
در آخرین مصوبه شورای عالی کار، جریمه به‌کارگیری اتباع خارجی به صورت غیرمجاز و بدون پروانه سه برابر شده است. حاجی اسماعیلی در مورد افزایش جرائم به‌کارگیری این اتباع می‌گوید: «این جریمه‌ها آنطور که بایدو شاید ثمردهی ندارند. چراکه در نهایت با پرداخت نمی‌شوند یا کارگاه‌هایی که این نیروها را به کار می‌گیرند شناسایی نمی‌شوند یا مبلغ این جرائم به اندازه کافی بازدارنده نیست.» گفتنی است حداقل دستمزد روزانه کارگران هم در این مصوبه ۳۰ هزار و ۹۷۰ تومان اعلام شده است. بنابر اعلام علی اقبالی، مدیرکل اشتغال اتباع خارجی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تعداد اتباع شناسایی شده شاغل به صورت غیرمجاز در کارگاه‌ها ۴۶ هزار و ۱۳۵ نفر و تعداد صدور برگ جریمه ۱۷ هزار و ۲۸۷ مورد بوده که توسط ادارات کل استان‌ها صادر شده است. به این ترتیب ۸ هزار و ۸۰۵ کارفرمای متخلف به مراجع قضایی معرفی و ۲۳ هزار و ۱۸۲ نیروی کار ایرانی جایگزین اتباع خارجی شده‌اند.

## گزارش آئینو از آخرین تغییرات یک قانون مهم برای کارکنان دولت

# سال ۹۶، بازنشستگی پیش از موعد نداریم!

«بر این اساس، سازمان تامین اجتماعی به‌خشنامه جدید را ابلاغ کرد.»

■ **قانونی که مهلت آن تمام شد**
معاون فنی و درآمد سازمان تامین اجتماعی می‌گوید: «به سیستم و دستگاه‌هایی که کارکنان دولت را برای بازنشستگی پیش از موعد معرفی کردند اعلام می‌کنیم که می‌توانند این افراد را معرفی و هزینه ۵ سال زودتر از موعد بازنشستگی را به سازمان تامین اجتماعی بپردازند تا مستمری آنها بر اساس سال‌های ۳۹ و ۳۰ خدمت محاسبه شود.» زدا خاطرنشان می‌کند: «حدود ۱۲ هزار نفر از کارکنان دولت پیش از موعد بازنشسته شدند و در حال حاضر مستمری می‌گیرند و به‌خشنامه جدید شامل حال آنها می‌شود. مهلت این قانون سال ۹۵ به پایان رسید و برای سال ۹۶ بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت را نداریم.»

■ **اصلاحیه‌های بی‌درپی مجلس و دولت**
معاون فنی و درآمد سازمان تامین اجتماعی اظهار داشت: «در مورد بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت، دیوان عدالت اداری به نفع سازمان تامین اجتماعی رأی داد. در این سال‌ها در مجلس سه مرتبه مطرح شد که در هر سه بار رد شد. شورای نگهبان نیز دوبار آن را رد کرد.»

زدا می‌گوید: «در برنامه ششم توسعه دوباره ملاک عمل قرار

گرفتن سال‌های ۲۹ و ۳۰ در مورد محاسبه مستمری برای کارکنان دولت که مقضاضی بازنشستگی پیش از موعد شده بودند مطرح شد که این فرایند با محاسبات بیمه‌ای مغایرت داشت و سازمان تامین اجتماعی نظر خود را درباره آن اعلام و توضیحات لازم را ارائه کرده‌بود.»

او با اشاره به تصویب این قانون در ماده ۲۸ قانون برنامه ششم توسعه توسط مجلس و تأیید شورای نگهبان اضافه می‌کند:

تأمین اجتماعی داشتن ۳۰ سال سابقه خدمت است، ادامه می‌دهد: «بر اساس قوانینن تامین اجتماعی، اگر شخصی بخواهد زودتر از موعد بازنشسته شود، باید هزینه‌هایش را بپردازد.» زدا توضیح می‌دهد: «به‌محض ابلاغ قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت در سال ۸۵، افرادی درخواست بازنشستگی دادند. آنها تصور می‌کردند هزینه پنج سال زودتر از موعد بازنشستگی را دستگاه پرداخت کرده است که این چنین نبود.»

زدا با تأکید بر اینکه ملاک محاسبه میزان مستمری بیمه‌پردازی دو سال آخر خدمت است، ادامه می‌دهد: «براساس قانون تامین اجتماعی، معیار برای مستمری ۳۰ سال خدمت سال‌های ۲۹ و ۳۰ است اما برای کارکنان دولت که متقاضی بازنشستگی پیش از موعد بودند سال‌های ۲۴ و ۲۵ خدمت محاسبه شد که مخالفت این افراد را برانگیخت.»

بازنشستگی پیش از موعد دغدغه‌دستفای از کارمندان و کارگران دولتی است. برخی از آنان به‌خاطر مشکلات خانوادگی، بعضی به‌دلیل سختی کار فعلی، و گروهی دیگر به دلایلی متفاوت از آنچه گفته شد، مایل به قطع همکاری با نهاد متبوع خود هستند. محمدحسین زدا با حضور در تلویزیون، جزئیات مهمی را درباره تغییرات قانون بازنشستگی پیش از موعد بیان کرد. معاون فنی و درآمد سازمان تامین اجتماعی درباره به‌خشنامه جدید سازمان تامین اجتماعی در مورد قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت می‌گوید: «سال ۸۵ قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت تصویب شد که در این قانون افراد مذکور با ۲۵ سال سابقه با ۳۰ روز حقوق بازنشسته می‌شدند.»

### ■ ملاک پرداخت مستمری، داشتن ۳۰ سال سابقه خدمت

زدا با بیان اینکه ملاک پرداخت مستمری در سازمان