

آتیه‌نو بررسی کرد

لزوم تناسب بین اعزام نیروی کار و اشتغال اتباع خارجی

با اعلام بانک جهانی در حوزه درآمد ارزی از محل اعزام نیروی کار به خارج در سال مذکور، ایران در بین کشورهای منطقه در جایگاه هشتم قرار دارد.

بر اساس این گزارش، کشورهای جهان در سال ۲۰۲۲ بالغ بر ۶۲۶ میلیارد دلار از اعزام نیروی کار به خارج درآمد داشته‌اند. کشور مانیز از این محل در سال اشاره شده بالغ بر ۰۶ میلیارد دلار درآمد ارزی کسب کرد. این در حالی است که این میزان سهم بسیار اندکی از درآمد ۶۳ میلیارد دلاری خاورمیانه از اعزام نیروی کار به خارج را شامل می‌شود. در مجموع درآمد ۶۰۰ میلیون دلاری ایران از این محل، تنها معادل یک درصد کل این رقم است.

افزایش هزینه تولید

علی اصلائی، عضو هیأت‌مدیره کانون شوراهای اسلامی کار سراسر کشور در گفت‌وگو با آتیه‌نو افزایش هزینه‌های تولید را از مهمترین دلایل افزایش استفاده کارفرمایان از نیروی کار ارزان خارجی شاغل در کشور دانست و گفت: «افزایش هزینه‌های تولید، کاهش توانمندی برخی کارفرمایان در راستای پرداخت دستمزد و مزایای نیروی کار داخلی، شرایط مذکور را موجب شده است.»

او در ارتباط با افزایش بیکاری ناشی از اشتغال گسترده اتباع خارجی تأکید کرد: «به این واسطه این بخش از کارفرمایان برای کاهش هزینه‌ها، نیروی کار غیرایرانی را به افراد ماهر داخلی ترجیح می‌دهند و در این شرایط، نیروی کار داخلی به جمع بیکاران افزوده می‌شوند». این کارشناس حوزه کار و تولید گفت: «با توجه به عدم پرداخت دستمزد مدنظر نیروی کار داخلی، کاهش تمایل این افراد و ایجاد فرصت برای اشتغال اتباع فراهم، و آسیب‌های فراوانی متوجه بازار کار می‌کند.»

اعزام و پذیرش نیروی کار

با وجود شرایط امروز بازار کار و حضور گسترده نیروی کار غیرایرانی در مشاغل و برنامه‌ریزی اعزام کارجویان به خارج از کشور، توسعه اعزام نیروی کار زمانی موفق خواهد بود که کمترین نرخ بیکاری و کاهش کارجویان، تأمین نیروی کار مورد نیاز بازار کار، تضمین گسترش بهره‌وری نیروی انسانی و بخش تولید و شرایط رقابتی بازار کار در حوزه اشتغال را شاهد باشیم. این موضوع در وضعیت پذیرش نیروی کار در شکل گسترده در کشور نیز تأثیرگذاری مثبت خواهد داشت که نرخ بالای اشتغال، مشارکت اقتصادی در سطوح بالا، نیاز حوزه تولید به نیروی کار ماهر و حضور گروه‌ها و افراد دارای تخصص و مهارت لازم در بازار کار داخلی محقق شود.



قرار می‌گیرد که نیروی کار مازاد وجود داشته باشد و این را باید ناشی از رشد اشتغال‌زایی و افزایش فرصت‌های شغلی در برابر کارجویان دانست. در این شرایط نیروی کار به جای کار جویی برای یافتن فرصت‌های شغلی، درآمد بیشتر در دیگر کشورها را جست‌وجو می‌کند.

این فعال حوزه کارگری افزود: «در وضعیت امروز حوزه بازار کار، برای اعزام نیروی کار به کشورهای دیگر باید بررسی و زمینه‌سازی بیشتری صورت گیرد. در واقع در شرایطی کشورها امکان افزایش اعزام نیروی کار را دارند که زمینه اشتغال گسترده در آنها فراهم شود.»



با فرار نخبگی متفاوت است. این افراد می‌توانند به عنوان نمایندگان کشور ما در جهان نقش آفرینی کنند.»

دلایل به کارگیری نیروی کار اتباع خارجی

محمود کریمی‌پیرانوند، معاون توسعه کار آفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز در تیرماه سال ۱۴۰۲ در مراسم امضای تفاهنامه مشترک وزرای کار ایران و قطر از اعلام آمادگی وزارت کار در راستای فرایند تأمین نیروی کار متخصص در تمامی حوزه‌ها خبر داد. کریمی‌پیرانوند پیش از این در فروردین‌ماه سال قبل، تعداد اتباع خارجی مشغول به کار در کشور را حدود یک میلیون و ۳۰۰ هزار نفر و از بین آنها افراد دارای پروانه کار را حدود ۳۰۰ هزار نفر اعلام کرد.

او با اشاره به کسب سود بیشتر به عنوان یکی از دلایل به کارگیری نیروی کار اتباع توسعه کارفرمایان، تأکید کرد: «نیروهای کار خارجی در شغل‌هایی فعال هستند که کارفرمایان از نبود نیروی کار داخلی در آن گلايه دارند.»

سه‌م ۶۰۰ میلیون دلاری

بر اساس اعلام بانک جهانی در سال ۲۰۲۲، سهم ایران از ارزآوری اعزام نیروی کار به خارج از کشور ۶۰۰ میلیون دلار اعلام شد؛ عددی که نشان از توجه دولت سیزدهم به صدور خدمات فنی - مهندسی و رشد این سهم دارد.

ماهر و غیرماهر

دوگانه اعزام و به کارگیری نیروی کار

موارد چالش آفرین بازار کار

چمنی، مهاجرت نیروی کار متخصص، نبود تمایل به اشتغال با درآمد‌های پایین از طرف کارگران، چالش‌های مربوط به قراردادهای کار و حضور گسترده نیروی کار اتباع و اشتغال به کار آنها فرصت‌های شغلی را موضوعاتی چالش آفرین برشمرد و گفت: «موارد مطرح شده، مشکلاتی را برای بازار کار و تولید، نیروی کار و فضای کسب و کار ایجاد کرده که نیازمند برقراری توازن در تصمیم‌سازی‌های این حوزه است.»

او جذابیت رعایت نکردن حداقل‌های قانونی دستمزد و فرار بیمه‌ای برخی کارفرمایان و عدم تعهد و پایبندی به قوانین و مقررات کار نظیر روابط حاکم بر فضای کار و ایمنی کارگاهی را در جذب نیروی کار ارزان خارجی و اشتغال آنان در برخی مشاغل سطوح پایین مؤثر دانست.

این کارشناس فضای کسب و کار افزود: «به واسطه اشتغال فرصت‌های شغلی توسط نیروی کار بدون مهارت خارجی، نیروی متخصص و ماهر ایرانی امکان بهره‌مندی از این مشاغل را ندارد. در این شرایط حضور هر نفر نیروی کار خارجی عمدتاً بدون مهارت، زمینه بیکاری یک نیروی کار داخلی را فراهم می‌کند.» چمنی گفت: «کشورهای دیگر به واسطه نیاز به نیروی کار ماهر در برخی فرصت‌های شغلی، با ثبت قرارداد و تفاهنامه رسمی با کشورهایی نظیر کشور ما، علاوه بر تأمین نیروی کار، تعادل در بازار کار خود را تضمین می‌کند. در واقع این رویه درست در برخورد با چالش‌های حوزه کار از جمله کمبود نیروی کار به شمار می‌رود.»

او همچنین در ارتباط با شرایط مورد نیاز برای اعزام نیروی کار تأکید کرد: «اعزام نیروی کار در شرایطی در کشورها مورد توجه

اعزام نیروی کار به کشورهای استرالیا، فنلاند، برزیل و لبنان در سنوات قبل توسط وزارت کار برنامه‌ریزی شد و در این حوزه در دو سال تصدی دولت سیزدهم نیز اقدامات و برنامه‌هایی صورت گرفت که برنامه‌ریزی و امضای تفاهنامه اعزام نیروی کار ماهر به کشورهای مختلف نظیر قطر از آن جمله است. چارچوب مشخص قرارداد کاری کارجویان اعزامی، ایجاد بانک اطلاعاتی نیروی کار ماهر، پیگیری میزان موفقیت و ماندگاری افراد اعزامی، تغییر سیاست‌های اعزام و پذیرش نیروی کار متناسب با شرایط روز بازار کار، تأمین و تضمین سلامت محیط کار مذکور و همچنین تسهیلگری در ارتقای جایگاه و شأن نیروی کار ایرانی از اقدامات لازم در راستای اعزام و جذب نیروی انسانی در حوزه متولیان این بخش به شمار می‌رود.

صوت مرتضوی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۲۲ خردادماه درباره اشتغال اتباع در کشور و اعزام کارجویان ایرانی به خارج از کشور گفت: «در حال حاضر اتباع خارجی بخش قابل توجهی از نیروی کار کشور را شامل می‌شوند و در نقطه مقابل، اعزام نیروی کار خلاق و ماهر با توجه به استعدادها با وجود سیاست‌های آمایشی باید در دستور کار قرار گیرد.» مرتضوی پیش از این در ارتباط با لزوم مهیا کردن بسترهای اعزام نیروی کار بیان کرد: «بستر مناسب برای اعزام نیروی کار به خارج باید فراهم شود و این مسأله

تبادل نیروی کار بین کشورها در قالب اعزام یا پذیرش نیروی کار با سطوح مختلف تخصص، مهارت و تجربه، بخشی از روابط گسترده بین کشورها را تشکیل می‌دهد که تقویت ارتباط بین الملل، تبادل تجربیات کار و تولید، اشتراک استانداردهای مهارتی، توسعه مهارت نیروی کار و رشد مبادلات تجاری و ارزی را به دنبال دارد. اعزام نیروی کار به خارج از کشور و در نقطه مقابل، پذیرش نیروی کار جهت اشتغال در داخل دو مؤلفه تأثیرگذار در مناسبات بازار کار محسوب می‌شوند.



کارشناسان حوزه‌های مهارت و بازار کار تمایل به اشتغال در خارج از کشور به صورت ویژه در بین اقشار دانش آموخته و افراد دارای مهارت، کسب درآمدهای بالاتر نسبت به میانگین دستمزد داخلی و میل به کسب تجربیات تازه در حوزه اشتغال، مهارت و تخصص را از اصلی‌ترین دلایل فردی برای استفاده از امکان اعزام قانونی نیروی کار می‌دانند.

در کنار دلایل افراد برای اشتغال در خارج از کشور به عنوان نیروی کار اعزامی، توسعه ارتباط بین الملل، کسب درآمدهای ارزی از طریق اعزام نیروی کار گروهی، افزایش سطح تجربیات حوزه مهارتی و رشد داده‌های اشتغال را می‌توان از دلایل اساسی تدوین سیاست‌های کلان دولتی در اعزام نیروی کار به شمار آورد. همچنین در حوزه پذیرش نیروی کار نیز به شرط ورود نیروی کار با مهارت و تجربه لازم، زمینه رشد و توسعه کسب و کار، ارتقای مهارت نیروی کار و تأمین بخشی از نیروی انسانی مورد نیاز فضای بازار کار محقق خواهد شد و در صورت ورود نیروی کار ساده و بدون مهارت و در وضعیت نرخ بالای بیکاری، شاهد گسترش چالش‌های حوزه کار خواهیم بود.

هدفگذاری کلان اعزام نیروی کار

در سال‌های گذشته به تناسب شرایط بازار کار و وضعیت شاخص‌های عمده این حوزه نظیر نرخ بیکاری، مشارکت اقتصادی و نیروی فعال در سسن کار، برنامه اعزام نیروی کار به خارج از کشور، به‌ویژه در حوزه نیروی کار، دارای مهارت و تخصص توسط نهادهای متولی حوزه کار از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دوره‌های مختلف هدفگذاری و دنبال شد.

یک کارشناس حوزه بازار کار تخصص و نیروی کار ایرانی دارای مهارت، تجربه و تخصص را در کنار نیروی کار بدون مهارت و تخصص اتباع حاضر در بازار کار ایران را دوگانه اعزام و به کارگیری نیروی کار به کشور دانست و گفت: «حضور گسترده نیروی کار خارجی در کشور؛ به‌ویژه از همسایگان و فعالیت و اشتغال آنها در فرصت‌های شغلی مختلف در شرایط چالش اشتغال و بیکاری در داخل، تبدیل به معضل شده و در سال‌های متمادی ادامه پیدا کرده است.»

ناصر چمنی در گفت‌وگو با آتیه‌نو افزود: «با توجه به سیاستگذاری و برنامه‌ریزی کلان و توان و ظرفیت اجرایی گسترده دولت و دستگاه‌های مختلف متولی حوزه اشتغال و سطوح کلان تصمیم‌سازی در این حوزه، مقدمات اجرا و عملیاتی کردن سیاست‌های مؤثر اشتغال و ایجاد تعادل در ورود و خروج نیروی کار در قالب اعزام و به کارگیری نیروی کار داخلی و اتباع خارجی باید توسط دولت و دستگاه‌های تصمیم‌گیر این بخش صورت گیرد.»

تفاوت در مهارت آموزی

این کارشناس حوزه بازار کار و اشتغال در ادامه با اشاره به اینکه به طور معمول نیروی کار ایرانی که به خارج از کشور اعزام می‌شود از مزیت تخصص، تجربه و البته مهارت‌های گوناگون برای اشتغال به کار در کشور مبدأ برخوردار است، افزود: «این مهم در واقع تفاوت اساسی نیروی کار داخلی و اتباع مشغول به کار در کشورمان محسوب می‌شود.» او تأکید کرد: «به عبارتی بخش بسیار بزرگی از نیروی کار خارجی حاضر در بازار کار و تولید کشور

یادداشت



استراتژی مدون به کارگیری نیروی کار



اصغر آهنی‌ها

رئیس هیأت مدیره کارگران در خاورمیانه

نظام برنامه‌ریزی و به کارگیری نیروی انسانی در قالب نیروی کار داخلی و خارجی برای نظم‌بخشی به بازار کار باید استراتژی مدونی داشته باشد که البته مادر کشور به دلایل مختلف متأسفانه موفق به استفاده کامل و بهینه از ابزارها، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های موجود در بخش‌های تولید، اشتغال و نیروی انسانی نشده‌ایم. استراتژی توسعه منابع انسانی در کشور نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتباط با سیاست‌ها و راهبری فضای کسب و کار و مسأله اعزام و پذیرش نیروی کار دارد. در واقع نقشه راه توسعه منابع انسانی است که هدفگذاری حوزه تعادل نیروی کار در فضای کسب و کار و موضوعات مرتبط با ورود و خروج نیروی کار به کشور را موجب می‌شود.

آموزش‌های عمومی در کشور مادر قالب‌های فنی محور به صورت کامل ارائه نمی‌شود و افراد پس از گذراندن دوره‌های مختلف آموزشی به عنوان نیروی کار ماهر در فضای کار و تولید حضور نمی‌یابند. در این وضعیت با وجود نیروی کار عموماً غیرماهر و بدون مهارت‌های فنی مورد نیاز بازار کار، بیشتر کارجویان را افراد دانش آموخته غیرماهر تشکیل می‌دهند.

به دلیل دوری دانشجویان از فضای مهارت‌آموزی و عدم ترکیب دانش و مهارت، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی عموماً به جمع بیکاران بدون مهارت اضافه می‌شوند. در این بین افراد کارجوی فناوری در کشور کمتر یافت می‌شود و افراد معمولاً به صورت تئوری و غیرفنی آموزش‌ها را دریافت می‌کنند. در این شرایط حفظ و ماندگاری نیروی متخصص داخلی شرط اساسی برای تثبیت و حفظ تعادل نیروی کار موجود در بازار کار محسوب می‌شود.

در شرایط امروز بازار کار، صادرات فناوری، محصولات و کالاهای تولید و ایده‌های نوو کارآمد باید در دستور کار قرار گیرد و تکیه صرف بر اعزام نیروی کار به‌ویژه افراد ماهر و با تجربه و نفع وضعیت کسب و کار و اشتغال را به دنبال ندارد. البته در این باره به دلیل زوایای دید، شرایط و فضای متفاوت فکری، برخی افراد به شکل دیگری موضوع را تحلیل می‌کنند. البته مسأله انتقال تجربیات حوزه تولید و چرخش اطلاعاتی مربوط به استانداردها و داده‌های حوزه مهارت‌آموزی نیروی کار و بهره‌وری بخش تولید که گاه در ارتباط با تبادل نیروی کار بین کشورها مطرح می‌شود، کمتر شکل واقعی پیدا می‌کند.

در ارتباط با حضور و اشتغال گسترده نیروی کار اتباع در کشور باید بر اساس استانداردهای روز اشتغال و تولید، ظرفیت بازار کار و شرایط عرضه و تقاضای نیروی کار، چارچوب مشخص و قاعده‌مندی را تعریف کنیم. طبیعتاً برنامگی در این بخش امکان تحقق سیاست‌های اجرایی را با چالش مواجه می‌سازد. در واقع برای نیروی کار غیرایرانی شاغل در بخش‌ها و مشاغل مختلف در سطح کشور باید استانداردهای مشخص تعریف شود که ثبت‌نام قانونی و کنترل همه‌جانبه این افراد مصداق این مهم به شمار می‌رود.

سنجش سطح مهارت در ارتباط با این قبیل نیروی کار خارجی نیز باید ملاک ورود آنان به بازار کار قرار گیرد. تعریف، تدوین و اجرایی کردن چارچوب‌های قانونی به کارگیری نیروی کار غیرایرانی زمینه تقویت عمل به قانون و محدودیت مقرراتی و البته توجه به شرایط روز کسب و کار را موجب می‌شود. با وجود این شرایط، جامعه کارفرمایان نیز بر اساس قانون عمل کرده و زمینه بروز تخلفات مربوط به اشتغال اتباع را شاهد خواهیم بود.

از طرف دیگر، ثبت آمار دقیق اطلاعات اشتغال به کار نیروی خارجی در کشور باید در قالب بانک اطلاعاتی در کشور و مراجع و متولیان حوزه اشتغال، کار و تولید در دسترس باشد.