

کارگری

آتیه‌نو دلایل کمبود نیروی کار متخصص را بررسی می‌کند

دستمزدهای پایین و عدم تمایل کارگران به اشتغال

موضوعاتی مانند دستمزدهای پایین برخی مشاغل، نبود امنیت شغلی در حوزه فعالیت‌های بخش صنعت و تولید، درآمدهای کم و ناپایدار در حوزه اشتغال بخش صنعت و جذابیت بیشتر در آمد در حوزه فعالیت‌های بخش خدمات به عنوان دلایل اصلی شکل‌گیری کار بدون متقاضی مطرح شده است. وجود فرصت‌های شغلی در برخی از مشاغل و عدم تأمین نیروی کار لازم برای فعالیت در اینگونه کارها، بر

گزارش

احسان احمدی
روزنامه‌نگار

رییس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کل کشور در ارتباط با وجود مشاغل بدون متقاضی در کشور گفت: «وضعیت عرضه و تقاضای نیروی کار و مسائل مرتبط با وجود فرصت‌های شغلی در شرایط عدم تأمین نیروی کار در مناطق مختلف کشور و استان‌ها متفاوت است.» او تأکید کرد: «یکی از دلایل وجود کار و فرصت‌های شغلی در صورتی‌که نیروی کار مورد نیاز کارفرمایان حاضر به اشتغال نیستند به دستمزدهای پایین در بسیاری از مشاغل بازمی‌گردد. به عبارتی؛ در صورت تصویب دستمزدهای کافی برای جامعه کارگری، احتمال مواجهه با عدم تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار کمتر است.»

علی‌بیگی ادامه داد: «امروزه به دلیل اینکه دستمزدهای تعیین شده پاسخگوی نیازهای خانوار کارگری نیست، نیروی کار برای اشتغال در واحدهای تولیدی و صنعتی با دستمزد پایین اشتیاق لازم را ندارند. معمولاً این افراد اشتغال در مراکز خدماتی و فعالیت در حوزه کارهای بخش خدمات را با درآمد بیشتر به کار در حوزه صنایع ترجیح می‌دهند.» او افزود: «نکته اینکه در شرایط امروز اغلب فعالیت در حوزه مشاغل بخش خدمات با میزان ساعات کاری یکسان با اشتغال حوزه صنعت، درآمد بیشتری برای نیروی کار به همراه خواهد داشت. به این واسطه و وجود نیروی کار در قالب کارجو، اما این افراد حاضر به فعالیت به عنوان کارگر ارزان نیستند و در این شرایط آنان خواستار دریافت دستمزد مناسب در قبال کار محوله هستند. این وضعیت، شرایط عدم تعادل عرضه و تقاضای بازار کار و کمبود نیروی کار در برخی مناطق را رقم می‌زند.»

رییس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کل کشور اضافه کرد: «براساس قانون کار، دستمزد دریافتی نیروی کار باید از لحاظ ضرورت‌ها، معیشت، مسکن، آموزش، تغذیه و درمان جوابگویی نیازهای یک خانواده باشد. در این

گفت‌وگو

دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران گفت: «در برخی مشاغل وجود کار و نبود نیروی کار لازم تبدیل به یک چالش برای بازار کار شده است. در واقع برخی مشاغل؛ به‌ویژه در بخش‌های صنعتی و تولیدی با وجود بسترهای مہیای اشتغال، متقاضی اشتغال به‌کار ندارند که این مسأله نیازمند چاره‌اندیشی است.»

او اضافه کرد: «علت اصلی کمبود تقاضا برای اشتغال در برخی مشاغل به حقوق و دستمزد پایین مربوط می‌شود. در شرایطی که یک زندگی حداقلی خانوار کارگری در بسیاری شهرها نیازمند دستمزد بیش از ۱۵ میلیون تومانی است، جامعه کارگری با ۵۰ درصد این درآمد به سختی امورات خود را می‌گذرانند.»

این فعال حوزه بازار کار ادامه داد: «نیروی کار با اضافه کاری و درآمد حدود ۱۰ میلیون تومان به دلیل هزینه‌های بالای تأمین معیشت و دیگر ضرورت‌های زندگی، طبیعتاً نباید تمایلی به اشتغال در کارهای با درآمد پایین خواهد داشت. این بخش از نیروی کار در این شرایط، فعالیت در حوزه تاکسی‌های اینترنتی، مشاغل کاذب و غیررسمی را با درآمد بالاتر به فعالیت در حوزه اشتغال رسمی در محیط کار صنعتی را ترجیح می‌دهد.»

ابوسی در ادامه توضیح داد: «برخی کارفرمایان حتی با وجود درخواست و ظرفیت بالای اشتغال در کارگاه‌ها، قادر به تأمین نیروی کار لازم برای فعالیت، رانندازی و گسترش فعالیت کارگاه نیستند و در این وضعیت، طبیعتاً تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار در برخی مشاغل بر هم می‌خورد.»

او همچنین افزود: «در این شرایط حتی کارایی‌ها امکان تأمین نیروی کار لازم برای اشتغال در کارهای مربوطه را ندارند و حتی با وجود ظرفیت‌های موجود در فرصت‌های شغلی، بسیاری کارگران تمایل به کار در این مشاغل ندارند.»

وضعیت امکان تأمین ضروریات زندگی خانواده کارگری با این میانگین دریافتی وجود ندارد.» او در ادامه توضیح داد: «حتی اشتغال به کار در حوزه مشاغل بخش خدمات شامل افراد دارای تحصیلات دانشگاهی نیز می‌شود و آنان به واسطه گذراندن دوره‌های آموزشی تحصیلی و دریافت مدارک مختلف دانشگاهی، فعالیت در کارگاه‌های بزرگ و صنعتی را با دستمزد پایین نمی‌پسندند.»

این کارشناس حوزه کار تأکید کرد: «صرف‌زمان بین ۸ تا ۱۲ ساعته در محیط کار و دریافت دستمزد غیرعادلانه برای کارجویان با سطوح مختلف تحصیلی، منطقی و مورد پذیرش و مطابق با انتظارات آنان نیست.»

تأثیر مهارت در نبود نیروی کار

علی‌بیگی گفت: «با توجه به مطرح کردن موضوع مهارت نیروی کار و تأثیرگذاری این عامل در حوزه تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار و اشتغال افراد، معتقدم این شاخص به شکل گسترده در این حوزه‌ها تأثیرگذار نیست. به عبارتی؛ با توجه به تربیت وجود نیروی کار ماهر به عنوان خروجی عملکردی حوزه مهارت‌آموزی، تأمین نیروی کار ماهر در بسیاری از بخش‌ها به‌درستی انجام شده است.»

او اضافه کرد: «واقعیت حوزه مهارت‌آموزی وجود نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای و روند تربیت نیروی کار ماهر در کشور در قالب این سیستم است. در واقع کارجویان و حتی نیروی کار شاغل در کارگاه‌ها به واسطه احساس نیاز به یادگیری مهارت‌های مختلف، اقدام به ثبت‌نام در دوره‌های آموزش مهارت‌مراکز فنی و حرفه‌ای می‌کنند.» این فعال حوزه بازار کار ادامه داد: «از طرفی جامعه کارفرمایان باید پذیرش مشارکت فعال در حوزه آموزش مهارت نیروی کار را داشته باشند. در واقع این کارفرمایان هستند که با فراهم کردن بسترهای آموزشی برای نیروی کار شاغل در کارگاه و حتی کارجویان به عنوان کارآموزان مهارت، زمینه تربیت نیروی کار ماهر و ارتقای بهره‌وری تولید را موجب شوند.» او توضیح داد: «کارفرمایان باید به‌جای نگاه هزینه‌ای به مسأله آموزش مهارت نیروی کار، دیدگاه سرمایه‌گذاری

داشته باشند. آموزش ضمن خدمت به این معنا اثربخش است که نیازهای متفاوت کارگاه‌ها در این راستا بررسی و بر این اساس، دوره‌های مهارت‌آموزی به تأمین نیازها کمک می‌کند.»

رییس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کل کشور گفت: «در واقع مهارت‌آموزی در محیط کار واقعی به عنوان یکی از طرح‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مشارکت فعال با جامعه کارفرمایی، امکان رشد و تقویت مهارت نیروی کار را فراهم می‌کند.» او تأکید کرد: «در این بین نکته اینجااست که دولت، نیروی کار و جامعه کارفرمایی در مشارکت با یکدیگر امکان توسعه مهارت‌های فنی و تخصصی و اشتغال به کار کارجویان ناشی از توسعه مهارت را فراهم می‌کنند. البته در شرایط امروزه با وجود نیروی کار ماهر برای فعالیت در بسیاری مشاغل، بهانه نبود افراد ماهر برای اشتغال پذیرفتنی نیست.»

درآمدهای ناکافی و تمایل به اشتغال غیررسمی

حوزه اشتغال و به کارگیری نیروی کار واکنش نشان داده و کارفرمایان با قرار گرفتن در تنگنای تأمین نیروی کار، چالش‌هایی را تجربه می‌کنند. «هادی ابوی» دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران در گفت‌وگو با آتیه‌نو، به بررسی برخی از مهم‌ترین دلایل نبودنیروی کار لازم برای اشتغال در برخی کارگاه‌ها و مشکلات ناشی از این وضعیت پرداخته است.



مولد برطرف شود. در این وضعیت است که اقبال گروه‌های کارگری به اشتغال در مشاغل مختلف، ایجاد تعادل در عرضه و تقاضای بازار کار و تأمین نیروی کار موردنیاز کارفرمایان را شاهد خواهیم بود.»

تأثیر کم مهارت در جذب کارجویان

ابوی در ارتباط با تأثیرگذاری موضوع مهارت در راستای به کارگیری نیروی کار نیز گفت: «موضوع مطرح شده مهارت در ارتباط با کمبود نیروی کار در برخی مشاغل، تأثیرگذار نیست. در این وضعیت کارفرمایان با وجود رانندازی کارگاه، خلق گسترده فرصت‌های شغلی و تلاش برای برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی در جذب نیروی کار برای اشتغال در کارگاه‌ها موفق نیستند. حتی در این صورت تمایلی به حضور در کارگاه‌ها از سوی کارجویان وجود ندارد و تنها دلیل آن به نبود دستمزدهای عادلانه در حوزه مشاغل رسمی بازمی‌گردد.»

او افزود: «در حوزه مهارت‌آموزی نیز خصوصی‌سازی آموزش مهارت در مراکز غیردولتی زمینه عدم تمایل به کسب مهارت و ایجاد برخی اختلال‌ها در حوزه آموزش مهارت، چالش‌هایی را برای تربیت و تأمین نیروی کار ماهر ایجاد کرده است. در این ارتباط همچنین ضعف در حوزه فرهنگ کار و نبود برنامه‌های مربوط به ارتقای مهارت‌آموزی در دهه‌های گذشته، بخشی از مشکلات بازار کار و تناقض در وجود فرصت‌های شغلی و افراد بیکار را موجب شده است.»

این کارشناس حوزه کار اضافه کرد: «گسترش بی‌رویه فرهنگ دانش‌محوری و کسب مدارک دانشگاهی بدون توجه لازم به مهارت‌آموزی نیز در ایجاد شرایط کنونی و بازار کار بی‌تأثیر نبوده است. این موارد در کنار عدم پرداخت حقوق و دستمزد کافی به نیروی کار، تشدید

عدم تعادل عرضه و تقاضای بازار کار موجب شده است.» او افزود: «آسیب دیگر ناشی از ترویج بی‌رویه فرهنگ دانشگاه‌محوری به رشد انتظارات و توقعات حوزه اشتغال نیروی کار بازمی‌گردد؛ به این شکل که کارجویان با در دست داشتن مدارک معتبر دانشگاهی و طی کردن مدارج بالای تحصیلات، به درستی انتظار اشتغال در کارهای با ماهیت درآمدی و حتی سطوح پایین اجتماعی ندارند.» دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران تأکید کرد: «به عبارتی، نبود تعادل و تعامل در حوزه‌های آموزش دانشگاهی و مهارت‌آموزی، بی‌توجهی به کارکرد همزمان این دو مورد و مهیا نکردن بسترهای دو نوع آموزش در کنار یکدیگر، ایجاد و گسترش بخشی از مشکلات بازار کار را فراهم کرده است. در واقع نیروی کار بدون مهارت و دارای تحصیلات دانشگاهی طبیعتاً در بازار کار جایی ندارد و در نقطه مقابل، کارجویان ماهر بدون تحصیلات دانشگاهی نیز مشکلاتی در بازار کار تجربه می‌کنند.»



نکته



شغل‌های خالی و معطلی نیروی کار

فتح‌الله بیات
رییس انجمنه کارگران فنی و صنفی کشور

این روزها عدم پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با تخصص، شایستگی و مسئولیت نیروی کار را باید یکی از مهم‌ترین دلایل شکل‌گیری شغل‌های خالی و معطلی نیروی کار برای اشتغال به کار دانست. در این شرایط پایش وضعیت بازار کار، فعالیت سازمانه رصد اشتغال و شفاف‌سازی آمارهای مربوط به اشتغال در حوزه تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار تأثیرگذارند. این در حالی است که بخشی از نارسایی‌های بازار کار از طریق داده‌های آماری مربوطه قابلیت شناسایی و برطرف شدن دارند. تشخیص خروجی میزان اشتغال ایجادی در بخش‌های مختلف و ارائه خدمات اشتغال به گروه‌های اجتماعی، تصمیم‌سازی در حوزه اشتغال و ایجاد تناسب در حوزه بازار کار را به دنبال خواهد داشت. موضوع حقوق و دستمزد نیز به عنوان یکی از شاخص‌های تأثیرگذار در حوزه اشتغال نیروی کار همواره مطرح و مورد توجه کارگران و کارفرمایان است. در حال حاضر شهرک‌های صنعتی به نیروهای متخصص نیاز دارند، اما به دلایل عمدتاً اقتصادی و مرتبط با حقوق و دستمزد، نیروی کار حاضر به اشتغال در مشاغل موجود نیستند. در واقع دستمزد حداقلی است که زمینه ایجاد اشتغال بدون متقاضی را فراهم کرده است. جمع هزینه‌های جاری زندگی خانوار، شساغلان نظیر معیشت، درمان و مسکن نشانهای برای عدم تمایل افراد به کار در مشاغل با درآمد پایین محسوب می‌شوند. افراد در این ارتباط مقرون به‌صرفه بودن کار و دستمزد را مورد بررسی و ملاک‌گذاری می‌دهند. مای توانیم شغل ایجاد کنیم، اما میزان حقوق و دستمزد پرداختی به جامعه کارگری و تأمین معیشت آنان را باید در این حوزه ملاک قرار دهیم. در شرایط امروز بازار کار، فرصت‌های شغلی و نیروی کار هر دو موجود است؛ اما، نکته در عدم ارتباط منطقی بین این دو است؛ به گونه‌ای که برخی مشاغل بدون نیروی کار و برخی کارجویان به دنبال فرصت‌های شغلی، بخشی از واقعیت‌های امروز بازار کار به شمار می‌روند. گاه در اینگونه مشاغل یادشده، حقوق و دستمزد متناسب با مدرک تحصیلی، سنوات، مسئولیت و تخصص و شایستگی افراد پرداخت نمی‌شود. با این حال، برای تأمین و تضمین شرایط اشتغال نیروی کار و معطل نمودن فرصت‌های شغلی در اختیار کارفرمایان، ساز و کارهای مختلفی وجود دارد که از آن جمله، اجرای طرح‌هایی نظیر طبقه‌بندی مشاغل، اصلاح قانون کار در راستای تأمین امنیت شغلی و تصویب دستمزد قانونی متناسب با وضعیت هزینه کرد قابل اشاره است. اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر، امنیت شغلی کارگران را تأمین می‌کند و در ادامه برقراری عدالت‌مزدی را به عنوان عامل تأثیرگذار در تراز کردن وضعیت عرضه و تقاضای بازار کار موجب می‌شود. البته ضمانت اجرای بسیاری از مواد قانون کار در راستای تأمین امنیت شغلی جامعه کارگری و اعتمادسازی بین جامعه کارگری و کارفرمایی نیز به عنوان بسترساز ایجاد تناسب بین نیروی کار و فرصت شغلی مطرح و مورد تأکید است؛ به این شکل که نیروی کار در فضای اشتغال با کمترین دغدغه مربوط به قرار دادهای کار و امنیت شغلی مواجه باشد. به عبارتی؛ تضمین امنیت اشتغال در سال‌های آتی در کنار دریافت حقوق و دستمزد کافی و متناسب با فعالیت و جایگاه افراد، کاهش مشاغل بدون متقاضی را موجب خواهد شد. کارجویان به دلایل اشاره شده عمدتاً به اشتغال در کارهای بخش خدمات فعالیت دارند و درآمذایی بهتر و امنیت شغلی بیشتری را در این وضعیت تجربه می‌کنند. همچنین این افراد با فعالیت در بخش‌های مذکور علاوه‌تأمین هزینه‌های موردنیاز، احتمالاً موفق به پس‌انداز نیز خواهند شد. با ادامه روند کنونی، شهرک‌های صنعتی از نیروهای مولد و کارگران بهره‌ور خالی می‌شوند و تنها راهکار خروج از این وضعیت، تعیین حقوق و دستمزدنیروی کار متناسب با شرایط تورم و نیازهای معیشتی کارگران است. همچنین توسعه مهارت‌های نیروی کار در مرحله پس از اصلاح قوانین و مقررات و تصویب حقوق و دستمزد قانونی مناسب، راهکار دیگر در راستای تأمین بخشی از نیروی کار لازم جهت حضور فعال در بازار کار است.