

گزارش

احسان احمدی

روزنامه نگار

اقتصاددانان و کارشناسان حوزه کار و تولید، هرکدام از شاخص‌های تعیین وضعیت و خروجی بازار کار و تولید را در شکل گیری و سهم‌پذیری مشاغل رسمی و غیررسمی تأثیرگذار می‌دانند. در این بین دستمزد کارگری یکی از اساسی‌ترین شاخص‌های مؤثر در ماندگاری نیروی کار در فضای رسمی اشتغال محسوب می‌شود. میزان فعالیت افراد در سن کار در فضای کار رسمی به شرط وجود مزایای قانونی آن نظیر امنیت شغلی، دستمزد عادلانه، پوشش بیمه‌ای و بسیاری موارد دیگر، بیانگر وضعیت مطلوب کسب‌و کار و بهره‌مندی چندوجهی دولت به‌عنوان سیاست‌گذار و ناظر، کارفرمایان بخش خصوصی و نیروی کار از شرایط مذکور است. در نقطه مقابل سهم بالای اشتغال غیررسمی را باید نتیجه ناکارآمدی قوانین و مقررات و نظارت بر فضای کار رسمی به‌شمار آورد که تبعات آن متوجه همه ارکان سیاست‌گذار، تصمیم‌ساز، مجری، سرمایه‌گذار و شاغل در حوزه کار و تولید می‌شود.

مطابق آخرین داده‌های مربوط به شاخص‌های عمده بازار کار در فصل تابستان ۱۴۰۳ بیش از ۶۵ میلیون نفر از جمعیت کشور، در چارچوب افراد ۱۵ ساله و بیشتر (در سن کار) شناخته می‌شوند. از این تعداد ۴۱٫۷ درصد معادل بیش از ۲۷ میلیون نفر جمعیت فعال و معادل ۵۸٫۳ درصد در قالب ۲۸ میلیون نفر جمعیت غیرفعال هستند.

همچنین بر اساس داده‌های چکیده طرح آمارگیری نیروی کار در سه‌ماهه دوم سال جاری، ۹۲٫۵ درصد جمعیت فعال کشور معادل بیش از ۲۵ میلیون نفر در جمع مشاغلان و ۷٫۵ درصد معادل عددی بیش از دو میلیون نفر به‌عنوان افراد بیکار دسته‌بندی شده‌اند. بخش دیگری از اطلاعات حوزه اشتغال نشان می‌دهد که فعالان حوزه اشتغال غیررسمی حدود ۶۰ درصد افراد شاغل کشور را شامل می‌شوند. این حجم از شاغلان غیررسمی را می‌توان نشانه‌ای از وجود اختلال در بازار کار و تولید برشمرد.

تأثیر سیاست‌های اقتصادی نامناسب در اشتغال

دلایل شکل‌گیری و رشد اشتغال رسمی یا در نقطه مقابل آن عوامل مؤثر بر تثبیت اشتغال رسمی توسط بسیاری کارشناسان حوزه کار تشریح شده است. خروجی بسیاری از تحلیل‌های این حوزه، تأثیرپذیری بازار کار و تولید و وضعیت سهم‌پذیری فضای رسمی و غیررسمی اشتغال از وضعیت پرداخت حقوق و مزایای نیروی کار را در قالب دستمزد رسمی مصوب نشان می‌دهد. اکبر شوکت، رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی کشور در گفت‌وگو با «آتی‌نو» چالش‌های حوزه دستمزد و افزایش حضور نیروی کار در بخش اشتغال غیررسمی را نشأت‌گرفته از سیاست‌های اقتصادی نامناسب و غیرمتناسب با شرایط کار و تولید در دوره‌های مختلف دانست.

او توضیح داد: «سال‌هاست که اقتصاددانان و فعالان حوزه کار و تولید شرط دارا بودن اقتصاد پایدار و پویا را توجه و تمرکز بر بخش‌های صنعت و تولید معرفی می‌کنند. همچنین این کارشناسان، به کارگیری امکانات موجود در کشور، تسهیلات بانکی و قانونی، سیاست‌گذاری‌های کلان دولت و دیگر موضوعات مهم تأثیرگذار در حوزه اقتصاد جهت ایجاد اشتغال صنعتی و تولیدمحور را عواملی در پیشگیری از چاپ پول و

گزارش

تأثیرپذیری از وضعیت شاخص‌های اقتصادی و سیاست‌های کلان و تأثیرگذاری بر مؤلفه‌های عمده کار و تولید را باید نشانه پیچیدگی و پویایی بازار کار و چرخه تولید محسوب کرد. در این شرایط، نیاز هم‌زمان بازار اشتغال به نیروی کار و کمبود کارگران با تمایل اشتغال جای پر سش دارد.

دلایل عدم تعادل عرضه و تقاضای فرصت‌های شغلی در بازار کار، چرایی کمبود نیروی کار به‌ویژه افراد ماهر، سیاست‌های ناکارآمد حوزه اشتغال و وضعیت اشتغال‌زایی و تأثیرگذاری آن در توازن بازار کار، بخشی از پرسش‌ها و چالش‌هایی است که به واسطه شرایط مذکور در ذهن ایجاد می‌شود. فرصت‌های شغلی به‌عنوان نشانه‌ای از رشد اقتصادی و پویایی بازار کار، در نتیجه عوامل مختلفی شکل می‌گیرند. این عوامل را می‌توان به چند دسته اصلی رشد اقتصادی، توسعه فناوری و تغییرات اجتماعی تقسیم‌بندی کرد. رشد اقتصادی یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد فرصت‌های شغلی شناخته می‌شود. با قارر گرفتن یک کشور در مسیر توسعه، تولید کالاها و خدمات افزایش می‌یابد و به تبع آن، نیاز به نیروی کار جدید نیز بیشتر می‌شود. پیشرفت‌های فناوری به‌طور مداوم منجر به ایجاد مشاغل جدید و تخصصی می‌شود. فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، داده‌کاوی و اینترنت اشیا (IoT) نیازمند مهارت‌های خاصی است که قبلاً وجود نداشته‌اند. در عین حال این تغییرات، کاهش برخی مشاغل سنتی را در پی دارند که نیروی کار باید خود را با

بررسی عوامل مؤثر در اشتغال تولیدمحور



تشدید شرایط تورمی می‌دانند. مقام معظم رهبری نیز همواره در سال‌های اخیر در شعارهای سالانه بر تقویت و رونق تولید تأکید داشته‌اند. »

اشتغال‌زایی به واسطه فعالیت‌های دانش‌بنیان

این فعال حوزه کار و تولید با بیان اینکه خروجی بسیاری از شرکت‌های دانش‌بنیان کشور نیز باید در راستای توسعه صنعتی در چارچوب گسترش فعالیت‌های حوزه تولید و اشتغال‌زایی بیشتر متمرکز باشد، گفت: «به واسطه فعالیت این مجموعه‌های علمی، گسترش اقتصاد و صنایع تولیدمحور باید در دستور کار

باشد تا بتوان از همه ظرفیت‌های موجود در راستای افزایش توان اقتصادی و تولیدی استفاده کرد.» شوکت ادامه داد: «بسیاری از سیاست‌های حوزه راهبری بخش‌های صنعتی و تولیدی اما عکس وضعیت ترسیم‌شده را نشان می‌دهند. همچنین خروجی لازم در توسعه کسب‌و کار و فعالیت‌های تولیدمحور را نداشته و به جای آن وضعیت واسطه‌محوری را موجب شده است. بخشی از تصمیمات کلان اتخاذ شده نیز به بهانه رونق تولید، بستر تضعیف این حوزه را فراهم کرده است.»

او اضافه کرد: «علاوه بر مشوق‌هایی نظیر تسهیلات ارزان قیمت بانکی و تصویب قوانین و مقررات تسهیل گر، حمایت‌های دیگری نظیر هدایت سرمایه‌ها به سمت صنعت و تولید، معافیت‌های مالیاتی، تسهیل واردات و صادرات برای کارفرمایان جهت ورود مواد اولیه به کشور و صادر کردن تولیدات و محصولات، اولویت امروز بخش تولید به‌شمار می‌روند. در راستای تحقق بستر بهینه برای فعالیت‌های بخش تولید و صنعت، مراجعه به تجربیات دیگر کشورهای موفق صنعتی و توسعه‌یافته نیز امکان بهره‌مندی از این مدل‌های عملکردی را فراهم می‌کند.»

ماندگاری اشتغال رسمی در سایه دستمزد عادلانه

رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی کشور گفت: «یکی از شاخص‌های بسیار تأثیرگذار در وضعیت تولید، بهره‌وری کار و سهم اشتغال نیروی کار در بخش‌های رسمی و غیررسمی اقتصاد و تولید، دستمزد است. در دهه‌های اخیر شرایط مطلوبی در حوزه دستمزد نیروی کار را تجربه نکرده‌ایم و در مقایسه با کشورهای منطقه از وضعیت پرداختی مناسبی به نیروی کار برخوردار نیستیم.»

او همچنین تأکید کرد: «مزد و مزایای دریافتی جامعه کارگران تناسب لازم را با هزینه‌های زندگی خانوار کارگری ندارد که یکی

راهکار تعادل اشتغال و نیروی کار

حلقه‌های واسط کارگر و کارفرما کدامند؟

در دنیای امروز، یادگیری مداوم در قالب یک ضرورت یا الزام مطرح است اما بسیاری از افراد به دلیل فشارهای مالی یا عدم دسترسی به منابع آموزشی مناسب، از یادگیری مهارت‌های جدید بازمی‌مانند.

تبعیض‌های اجتماعی و اقتصادی می‌تواند بر دسترسی افراد به آموزش و فرصت‌های شغلی تأثیر بگذارد. افراد ساکن در مناطق محروم یا حاضر در خانواده‌های کم‌درآمد، ممکن است دسترسی کمتری به آموزش‌های با کیفیت داشته باشند.

سازوکار رفع ناترازی اشتغال

برای رفع ناهماهنگی میان فرصت‌های شغلی و نیروی کار ماهر، نیازمند اتخاذ راهکارهای جامع هستیم که از آن جمله می‌توان به اصلاح نظام آموزشی، سرمایه‌گذاری در آموزش فنی و حرفه‌ای، تشویق به یادگیری مداوم، ایجاد فرصت‌های برابر و حمایت از نوآوری و کارآفرینی اشاره کرد. یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم برای حل مشکل، اصلاح نظام آموزشی است. آموزش باید بر اساس نیازهای واقعی بازار کار طراحی شود و مهارت‌های عملی بیشتری را شامل شود. همچنین ضرورت دارد برنامه‌های آموزشی با همکاری صنایع مختلف طراحی شوند تا دانش‌آموختگان آماده ورود به بازار کار باشند. از سوی دیگر دولت‌ها باید با سرمایه‌گذاری بر آموزش مهارت و توسعه فعالیت‌های آیین بخش، زمینه تربیت نیروی کار ماهر را فراهم کنند. این آموزش‌ها باید شامل دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت باشد تا افراد بتوانند خود را مطابق با

کارگری

با سرمایه اندک و خرید موتور و فعالیت چند ساعتی روزانه، در مدت چند روز درآمدی به اندازه دستمزد ماهانه اشتغال رسمی دارند. کار در حوزه فعالیت تاکسی‌های اینترنتی نیز شرایط مشابهی را برای کارجویان فراهم می‌کند.» رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی کشور افزود: «شاغلان بخش غیررسمی در کنار درآمد ماهانه بیشتر نسبت به افراد شاغل در حوزه کارهای رسمی، فشارهای روانی ناشی از نداشتن امنیت شغلی و قراردادهای کوتاه‌مدت، چالش‌های رفت و آمد به محل کار و دیگر موارد را ندارند. به این واسطه شاخص دستمزد را باید یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌ها و عوامل تأثیرگذار بر سهم اشتغال رسمی و غیررسمی از مجموع فعالیت بازار کار به‌شمار آورد.»

ارتباط مستقیم بهره‌وری کار با مزد کارگر

این فعال حوزه کار در ارتباط با تأثیرپذیری بهره‌وری کار و میزان دستمزد کارگران، گفت: «میزان حقوق و مزایا یا به عبارتی دستمزد دریافتی جامعه کارگری در مشاغل رسمی، انگیزه شاغلان و میزان بهره‌وری نیروی کار و طبیعتاً وضعیت خروجی محصولات و خدمات را نشان می‌دهد. در این شرایط می‌توان بهره‌وری کار را به‌صورت مستقیم در ارتباط با مزد مصوب سالانه جامعه کارگری دانست.» او در این ارتباط توضیح داد: «اشتغال رسمی در برابر فضای غیررسمی کار دارای مزایا و برتری‌هایی است اما به شرطی که به لحاظ قوانین و مقررات، امنیت شغلی، دستمزد عادلانه و بسیاری شاخص‌های مرتبط با فضای کار و تولید، حرمت فعالیت در فضای رسمی اشتغال حفظ شود. سیاست‌گذاری سال‌های گذشته حوزه دستمزد به‌طور خاص، حرمت‌شکنی نسبت به اشتغال رسمی را به دنبال داشته است.» شوکت بیان کرد: «تصمیم‌سازی‌های اشاره شده در میان مدت و بلندمدت آسیب‌هایی برای دولت و صندوق‌های بانزنسستگی به همراه دارد. به این شکل که دستمزد پایین در بلندمدت، دلیلی برای اجرای هسمان‌سازی حقوق بانزشتگان محسوب می‌شود. این اتفاق از طرفی با توجه به تأثیرگذاری دستمزد در محاسبات دو سال پایانی بیمه‌پردازی و از سوی دیگر به واسطه تأثیر حداقل دستمزد در تعیین افزایش حقوق بانزشتستگان رخ می‌دهد. محاسبات دقیق سبد معیشت و دستمزد و اجرای قوانین و مقررات حوزه تعیین حداقل دستمزد سالانه، لزوم اصلاح و ترمیم با همسان‌سازی حقوق بانزشتگان را برطرف می‌کند. این در صورتی است که میزان افزایش حقوق سالانه بالاتر از نرخ تورم اعلامی باشد. تحقق این مهم، مانع تحمیل بار مالی ناشی از هسمان‌سازی حقوق بانزشتگان می‌شود.»

الزامات استمرار اشتغال رسمی

رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی کشور تأکید کرد: «در کنار الزامات حوزه دستمزد کارگران محسوب قانون کار و سیاست‌های دولت، تخصیص تسهیلات مالی و بانکی به اشتغال رسمی، تسهیل‌گری قانونی و فرایندی در تأمین مواد اولیه نیز از موارد ضروری جهت استمرار حضور و اشتغال کارگران در فضای کار رسمی و کاهش مراجعه افراد به مشاغل غیررسمی محسوب می‌شوند.»

شوکت همچنین با بیان اینکه همه موضوعات اشاره شده در رشد اقتصاد تولیدمحور تأثیرگذاری قابل توجهی خواهند داشت، افزود: «حرفه‌ای وین وضعیت کاهش تورم، روند کاهش‌ی نرخ بیکاری، رونق تولید، تمایل بیشتر کارجویان به مشاغل رسمی و افزایش سطح رفاه گروه‌های مختلف مردمی خواهد بود.»



atiyeno.ir

یادداشت

اصغر آهنی‌ها

عضو شورای عالی کار

لزوم تأثیرپذیری دستمزد

از شاخص تورم

از نگاه جامعه کارفرمایی، مسئله دستمزد جامعه‌مولد کشور در قالب نیروی کار کارگری از مهم‌ترین موضوعات دارای اولویت است. در این ارتباط مسئله مهم، کنترل تورم حاکم بر فضای اقتصادی به‌ویژه اقتصاد تولید است؛ به این معنی که در صورت عدم کنترل شاخص تورم در طول سال، افزایش مزد نیروی کار تأثیرگذاری لازم را در بهبود معیشت و رشد توان یا قدرت خرید کارگران نخواهد داشت.

جامعه کارفرمایی، موضوع دستمزد نیروی کار را یکی از عوامل مؤثر در تأمین نظر کارگران و رشد بهره‌وری نیروی کار به واسطه انگیزه فعالیت می‌داند. کارفرمایان مطابق قوانین و مقررات و همچنین متناسب با شرایط تولید، تا جایی که امکان داشته باشد در تعیین دستمزد سالانه جامعه کارگری حداکثر همکاری را در نشست‌ها و جلسات مربوط به این حوزه خواهند داشت.

با توجه به ارتباط دستمزد نیروی کار با شاخص تورم و تأثیرگذاری مؤلفه مذکور بر وضعیت تورمی، ضرورت کنترل تورم در اقتصاد همواره باید مورد توجه باشد. در واقع به این واسطه رشد سالانه دستمزد، بخشی از خلأ توان اقتصادی کارگران را جبران می‌کند. اگر موضوع تعیین مزد جامعه کارگری را مسئله‌ای تعاملی در نظر بگیریم، این مهم با مشارکت و همکاری شرکای اجتماعی شامل نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران امکان تحقق خواهد داشت. شرکای سه‌جانبه باید با تعامل و در نظر گرفتن وضعیت اقتصاد از جمله فضای کسب‌وکار تولیدکنندگان و معیشت کارگران، طبق معیارهای قانونی، به تعیین دستمزد عادلانه مطابق بر واقعیت‌های جامعه اقدام کنند.

برخلاف رویه اشاره شده، هرگونه واکنش احساسی و هیجانی در حوزه دستمزد جامعه کارگری موجب ایجاد تورم انتظاری و کاذب شده و تبعات این وضعیت متوجه چرخه تولید، بهره‌وری و انقشار ضعیف جامعه به ویژه کارگران خواهد شد. به خاطر اهمیت فرایند تولید و تأثیرپذیری بسیاری از شاخص‌های کلان و عمده اقتصادی از آن، تورم را می‌توان یکی از چالش‌های مزمن به‌شمار آورد. اگر نتوانیم بر شرایط رشد تورمی غلبه کنیم، هیچ افزایش مزدی منجر به تقویت توان اقتصادی خانوار کارگری نخواهد شد؛ به‌عبارتی در شرایط مذکور کاهش قدرت خرید کارگران اتفاق خواهد افتاد. از این‌رو آثار مثبت تصمیماتی مانند افزایش بی ضابطه مزد، بدون در نظر گرفتن تأثیرات آن، توسط تورم اشاره شده از بین خواهد رفت.

تفکیک کارگاه‌های کوچک، متوسط و بزرگ مقیاس از یکدیگر نیز موضوعی مهم در تعیین دستمزد محسوب می‌شود. کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر کارکن حجم بالای اشتغال را به خود اختصاص داده‌اند. به همین خاطر در حوزه تعیین دستمزد نیروی کار، نباید کارگاه‌های کوچک را با بنگاه‌های اقتصادی و تولیدی بزرگ ۵۰۰ تا ۳۰۰۰ نفره یکسان دید. در واقع شرایط متفاوت کارگاه‌های اشاره شده به هر لحاظ، عامل تفکیک آن‌ها در حوزه تعیین مزد است. از سوی دیگر مدل دستمزد منطقه‌ای به‌عنوان یک تأکید قانونی، در تمام سال‌های گذشته از زمان تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ اجرایی شده است. قانون‌گذار در این حوزه تأکید داشته که به واسطه شرایط متفاوت کاری در مناطق مختلف کشور، دستمزد نیروی کار نیز باید در هر منطقه، متفاوت از دیگر مکان‌ها تعیین شود. کارفرمای فعال در یک منطقه محروم مانند سیستان و بلوچستان، به اندازه کارفرمایان مناطقی نظیر تهران و کلاشهرها، سودآوری و درآمدزایی ندارد، بنابراین پرداخت دستمزد به اندازه کارفرمای تهرانی برای او مقصور نیست. الزام این کارفرما به پرداخت دستمزد سراسری مصوب شورای عالی کار، مانعی اساسی در مسیر تولید و کارآفرینی است. این رویه از طریق فشار بر کارفرمایان برخی مناطق محروم، احتمالاً منجر به تعدیل کارگران یا تعطیلی کارگاه می‌شود. باید در نظر داشت که هزینه‌های زندگی در استان‌های حاشیه‌ای در مقایسه با تهران و کلاشهرها پایین‌تر است. در واقع سبد معیشت استان‌های مختلف، ارقام متفاوتی را نشان می‌دهد و براساس قانون کار باید در منطقه آن کشور، حداقل دستمزد کارگران براساس نرخ سبد معیشت همان منطقه مصوب شود. مزد منطقه‌ای به‌عنوان تکلیف قانون کار در بیش از ۲۰ سال گذشته مغفول مانده است. قانون در این‌باره تأکید دارد که دستمزد کارگران در مناطق مختلف کشور باید متفاوت تعیین شود، بااین حال تاکنون به این الزام قانونی عمل نشده و یکی از علل اصلی این وضعیت، فراهم نبودن زیرساخت‌های مورد نیاز است. در صورت تبیین معیاری برای تعیین هزینه‌های زندگی در استان‌های مختلف می‌توان دستمزد منطقه‌ای را بر اساس شاخص‌های ماده ۴۱ قانون کار در قالب نرخ تورم و حداقل هزینه‌های زندگی خانوار متوسط تعیین کرد. شاید این راهکار برای تعیین دستمزد عادلانه و بهبود هم‌زمان وضعیت چرخه تولید و زندگی و معیشت خانوار کارگری مناسب باشد.