

درگفت‌وگو با معاون فرهنگی و اجتماعی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مطرح شد

نقش دستمزد در بهره‌وری نیروی کار



رابطه بین دستمزد عادلانه و خروجی تولید، یکی از موضوعات کلیدی در حوزه اقتصاد کار و تولید است. طبیعتاً بستر مناسب برای تولید و دستیابی به بهره‌وری مطلوب، به شاخص‌ها و عوامل متعددی وابسته است. عواملی مانند کارآفرینی، امکانات زیر ساختی، فناوری روز، سرمایه‌گذاری هدفمند، قوانین به‌روز و دولت

تحقق بهره‌وری بالا در فرایند تولید، نیازمند فراهم‌آوری حداکثری نیازهای بستر تولید است. در این مسیر، نقش نیروی کار – به‌ویژه کارگران ماهر، متعهد، باتجربه و بهره‌ور- غیرقابل انکار است. کارشناسان حوزه اقتصاد و تولید، نیروی انسانی را بزرگ‌ترین سرمایه کارفرمایان و فضای کسب‌وکار می‌دانند. حتی وجود تمامی ابزارهای پیشرفته تولید بدون حضور نیروی کار کارآمد، تأثیر چندانی بر خروجی مطلوب نخواهد داشت.

۲۶ میلیون نیروی فعال

با در نظر گرفتن سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور، آمار بیمه‌شدگان این سازمان می‌تواند معیاری برای سنجش جمعیت فعال در حوزه کار و تولید باشد. بر این اساس، بیش از ۱۶.۶ میلیون نفر عمدتاً در قالب نیروی کار کارگری مشغول به فعالیت هستند. از سوی دیگر، بر اساس آخرین داده‌های مرکز آمار ایران در زمستان ۱۴۰۳، حدود ۲۴.۳ میلیون نفر در سطح کشور به‌عنوان نیروی کار فعال شناخته می‌شوند که ۹۲.۲ درصد از جمعیت فعال کشور را دربر می‌گیرند. این رقم در مقایسه با جمعیت ۲۶.۳ میلیون نفری افراد در سن کار (۱۵ سال به بالا) که تحت نرخ مشارکت اقتصادی قرار دارند، نشان‌دهنده اهمیت توجه به بهره‌وری نیروی کار

فرهنگ کار و دستمزد

در شرایطی که نیروی کار بتواند از طریق دستمزد دریافتی، معیشت خود را تأمین و وضعیت رفاه خانوار را بهبود بخشد، انگیزه بیشتری برای مشارکت فعال در چرخه کار خواهد داشت. این موضوع، مسیری مستقیم به سوی ارتقای بهره‌وری از طریق تقویت انگیزه‌های نیروی کار محسوب می‌شود. محمد چکشیان، معاون فرهنگی و اجتماعی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در گفت‌وگو با آتیه‌نو تأکید کرد: «دستمزد نیروی کار یکی از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فرهنگ کار است. از طریق گفت‌وگوهای میدانی در کارگاه‌ها، تحلیل شبکه‌های اجتماعی و مطالعات کتابخانه‌ای، به این نتیجه رسیده‌ام که رابطه معناداری بین درآمد و تلاش نیروی کار وجود دارد.» به گفته او، سبک‌رهبی مدیران، هویت شغلی و عوامل اجتماعی- فرهنگی دیگر نیز در کنار دستمزد، بر فرهنگ کار

معادله پیچیده معیشت

توجه به نرخ تورم و تأثیر آن بر تعیین دستمزد سالانه، همواره در مذاکرات بین کارگران و کارفرمایان مورد تأکید است. واقعی‌سازی رابطه بین دستمزد و تورم به معنای کاهش فاصله بین این دو شاخص، از اهمیت بالایی برخوردار است. چکشیان در این رابطه توضیح می‌دهد: «هرچه رابطه بین درآمد نیروی کار و شاخص تورم شفاف‌تر و واقعی‌تر باشد، انگیزه و تلاش او برای بهبود عملکرد افزایش می‌یابد. تعادل بین تورم و دستمزد، این اطمینان را ایجاد می‌کند که نیروی کار احساس نمی‌کند تلاشش برای تأمین معیشت خانواده کافی نیست.»

افزایش دستمزد ۱۴۰۴

چکشیان به افزایش دستمزد کارگران در سال ۱۴۰۴ اشاره کرد و این اقدام را نتیجه تدبیر وزیر کار و همراهی

به‌عنوان نهاد ناظر و هماهنگ‌کننده، در این مسیر نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند. در این میان، نیروی کار به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه تأثیرگذار بر وضعیت تولید و بهره‌وری شناخته می‌شود و دستمزد نیز در کنار سایر عوامل، نقشی محرک در ایجاد انگیزه و بهبود عملکرد نیروی انسانی دارد.

شورای عالی کار دانست. او همچنین افزود: «در سال جاری، رشد ۴۵ درصدی حقوق کارگران حداقل‌بگیر و افزایش ۳۸ درصدی به همراه ۹۳۱ هزار تومان برای سایر سطوح دستمزدی، تصمیمی کلیدی در راستای بهبود معیشت و بهره‌وری بود. این افزایش نه تنها وضعیت زندگی کارگران را ارتقا می‌دهد، بلکه سرمایه‌گذاری مؤثری در حوزه نیروی انسانی به‌عنوان محور اصلی تولید محسوب می‌شود.»

ستون فقرات تولید

معاون وزیر کار، نیروی انسانی را مهم‌ترین سرمایه تولیدخواند و افزود: «توجه به شعار سال ۱۴۰۴ با عنوان سرمایه‌گذاری برای تولید و افزایش دستمزد کارگران به‌عنوان ستون فقرات تولید می‌تواند زمینه‌ساز جهش در بهره‌وری، رشد اقتصادی و ارتقای فرهنگ کار باشد. پرسش اساسی این است: کدام سرمایه‌گذاری ارزشمندتر از سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی است؟» اگر نیروی کار را سرمایه اصلی چرخه تولید بدانیم، تحقق شعار سال در گرو سرمایه‌گذاری هم‌زمان روی منابع انسانی و فناوری است. رشد مناسب دستمزد در سال ۱۴۰۴ در کنار توجه به نرخ تورم و شاخص‌های معیشتی، می‌تواند به‌عنوان عاملی کلیدی در افزایش بهره‌وری و تحقق اهداف تولیدی عمل کند.



احسان احمدی
روزنامه نگار

دستمزد عادلانه،

عامل مؤثر در

افزایش انگیزه

نیروی کار و

بهره‌وری تولید

است که با افزایش

دستمزد در سال

۱۴۰۴، می‌تواند به

جهش اقتصادی و

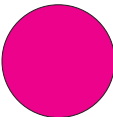
ارتقای فرهنگ کار

کمک کند

رفاه

۷

A T I V E N O

یادداشت
O P I N I O N

شهرام غریب

مدرس تخصصی ایمنی در صنایع

نقش فرهنگ‌سازی در کاهش حوادث معدنی

تأمین تجهیزات، بسترسازی و تغییر رویکرد فرهنگی مدیران و کارگران کارگاه‌های معدنی را می‌توان شروط کارآمدی و تأثیرگذاری فعالیت‌های مرتبط با حوزه آموزش ایمنی معادن دانست. به عبارتی خروجی مثبت آموزش‌های ایمنی معادن را باید در بستری جست‌وجو کرد که در کنار ابزار و امکانات لازم، ویژگی تغییر نگاه فرهنگی به مسئله آموزش را داشته باشد.

صدور مجوز نخستین مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای ایمنی در سال گذشته را باید اقدامی درخور در حوزه آموزش ایمنی ارزیابی کرد؛ این مهم علاوه بر امیدبخشی، نشان‌دهنده یک تفکر تغییر یافته نسبت به وضعیت ایمنی و به‌نوعی زمینه‌ساز تحول فرهنگی در این حوزه به شمار می‌رود. در مجموع اینکه راه‌اندازی مرکز تخصصی آموزش فنی و تخصصی در حوزه ایمنی بخش معدن را باید مورد توجه قرار داد. امید که این قبیل اقدامات مرتبط با حوزه ایمنی به صورت گسترده‌تری اجرایی و عملیاتی شده و زمینه تغییرات عمده ایمنی و آموزش‌های این حوزه را فراهم کند.

اهداف موردنظر در ارتباط با دوره‌های آموزش ایمنی معادن و جامعه هدف برگزاری این دوره‌ها از درجه اهمیت بالایی برخوردار است؛ به این معنی که آیا بناسات افرادی با حضور در این مرکز، آموزش‌های ایمنی معدن را گذرانده و مدرک تخصصی آن را دریافت کنند یا اینکه افراد دارای سوابق اجرایی بلندمدت در حوزه صنعت با حضور در این مرکز، اقدام به دریافت مدرک تخصصی ایمنی معدن کنند.

به نظر می‌رسد پیش از برگزاری دوره‌های آموزشی ایمنی در معادن، مدیران و تصمیم‌سازان حوزه صنایع و افرادی که تمایل به حضور در دوره‌های آموزش ایمنی معادن دارند، باید نسبت به اهمیت و الزام ایمنی و اولویت این بخش در صنعت، تسلط کامل داشته باشند. در واقع ابتدا باید تشریح الزام و ضرورت برگزاری دوره‌های آموزش ایمنی معادن را در دستور کار داشت.

عدم رویکرد مدرک‌گرایی در حوزه آموزش ایمنی معادن نیز از موضوعاتی است که در این ارتباط باید مورد توجه قرار گیرد؛ به عبارتی در این راستا باید به سمت عمل‌گرایی و تأثیرگذاری مشخص در حوزه ایمنی حرکت کرد. اینکه به برگزاری دوره‌های فنی و تخصصی حوزه ایمنی معدن نگاه یک‌سویه و مدرک‌گرایانه داشته باشیم، تأثیری در بهبود وضعیت ایمنی معادن و کاهش آسیب‌های ناشی از حوادث این بخش نخواهد داشت.

در واقع بی‌توجهی به حوادث پرشمار معدن و عدم هدایت کارکرد مرکز آموزش ایمنی معدن به سمت رشد سطح دانش ایمنی معادن و بهره‌مندی از آن در راستای کاهش حوادث کار و ارتقای ایمنی بخش معدن، چالشی در راستای بهره‌مندی از دوره‌های ایمنی معدن است.

زاویه‌های نگاه به موضوع آموزش ایمنی در معادن و برگزاری دوره‌های تخصصی ایمنی این بخش، در کارکرد مرکز آموزش ایمنی معدن بسیار مهم و تأثیرگذار است.

باید بررسی کنیم که آیا ایمنی در کشور ما به سطحی از توجه رسیده که برگزاری دوره‌های آموزشی در این بخش، زمینه کاهش حوادث معادن را موجب شود؟ یا اینکه همچنان رویکرد این حوزه محدود به رویکرد مدرک‌سازی یا همان مدرک‌گرایی است. تفکیک موارد اشاره شده، بستری برای حرکت به سمت مسیر درست را در اختیار قرار خواهد داد.