

راهکارهای افزایش سهم تعاون در اقتصاد

بخش تعاون، طبق اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی، یکی از پایه‌های اقتصاد کشور محسوب می‌شود و قرار بود تا سهمی معادل ۲۵ درصد از اقتصاد ایران را در اختیار داشته باشد. با این حال، امروز و پس از گذشت بیش از چهار دهه از تصویب این اصول، سهم واقعی تعاون از اقتصاد کشور تنها حدود ۶ تا ۷ درصد برآورد می‌شود؛ سهمی که با انتظارات و ظرفیت‌های تعریف‌شده فاصله قابل توجهی دارد. در همین راستا، بسیاری از کارشناسان و فعالان حوزه اشتغال و تولید، عدم تحقق این هدف را ناشی از موانع ساختاری، ضعف در سیاستگذاری و حمایت‌های ناکافی می‌دانند.

در حال حاضر بیش از ۱۰۴ هزار شرکت تعاونی در کشور فعال هستند که اشتغال مستقیم دو میلیون نفر را بر عهده دارند. از سوی دیگر، بالغ بر ۵۰ میلیون نفر عضو انواع تعاونی‌ها هستند. آمارها نشان می‌دهد بیش از ۵۲ درصد این تعاونی‌ها در بخش تولید فعالیت می‌کنند و حدود ۹ درصد اشتغال کشور را به خود اختصاص داده‌اند. سهم دیگر تعاونی‌ها نیز در بخش‌هایی مانند خدمات، کشاورزی، صنعت و مسکن توزیع شده است. برای مثال، ۲۵ درصد تعاونی‌ها در حوزه خدمات، ۲۱ درصد در کشاورزی، ۱۶ درصد در صنعت و ۱۲ درصد در مسکن فعال‌اند. با وجود این گستردگی، هنوز فاصله زیادی تا نقش‌آفرینی جدی در اقتصاد ملی باقی مانده است. یکی از مزایای کلیدی بخش تعاون، صرفه اقتصادی در ایجاد فرصت‌های شغلی است. طبق برآوردهای حوزه سرمایه‌گذاری، برای ایجاد یک شغل پایدار در تعاونی‌های تولیدی، توزیعی و خدماتی، به طور متوسط ۷۷۰ میلیون تومان سرمایه لازم است؛ رقمی که در مقایسه با سایر بخش‌ها از نظر هزینه ایجاد شغل، مقرون به‌صرفه تلقی می‌شود. همچنین هر تعاونی به‌طور میانگین ظرفیت اشتغال برای ۲۰ نفر را فراهم می‌کند. این شاخص، تعاون را به گزینه‌ای کارآمد برای اشتغال‌زایی تبدیل کرده است؛ اما محدودیت منابع مالی، نبود زیرساخت‌های حمایتی و عدم دسترسی کافی به تسهیلات ارزان‌قیمت، از جمله موانعی بوده که توان این بخش را محدود کرده است. در سال ۱۴۰۳ اعتبار تخصیصی به بخش تعاون با جهشی دو برابری از سه هزار میلیارد تومان به شش هزار میلیارد تومان رسید و علاوه بر آن، یک خط اعتباری هشت هزار میلیارد تومانی نیز در دستور کار قرار گرفت که بخشی از آن برای حمایت از تعاونی‌های مسکن کارگری تخصیص داده شد. این اقدام‌ها، هرچند مهم به شمار می‌روند، اما به باور کارشناسان برای رسیدن به سهم ۲۵ درصدی پیش‌بینی شده کافی نیستند. آن‌ها تأکید دارند که برای تحقق این هدف، نیاز به بازنگری در سیاست‌های افزایش شفافیت مدیریتی، مردمی‌سازی اقتصاد و ارتقای فرهنگ کار گروهی وجود دارد. همچنین اجرای مؤثر سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی که قرار بود دولت را از تصدی‌گری اقتصادی دور کند و زمینه را برای رشد بخش‌های مردمی مانند تعاون فراهم آورد، تاکنون به‌صورت کامل عملیاتی نشده است. در مجموع، اگرچه ظرفیت‌های موجود در بخش تعاون از منظر اشتغال‌زایی، تولید و خدمات قابل توجه است، اما سهم پایین این بخش از اقتصاد نتیجه ترکیبی از ناکارآمدی مدیریتی، کم‌توجهی به الزامات فرهنگ‌سازی، کمبود حمایت‌های اعتباری و مداخله‌گری سنگین دولت در اقتصاد بوده است. برای عبور از این وضعیت، سیاست‌گذاران باید رویکردی نوین اتخاذ کرده، زمینه مشارکت مردمی در قالب تعاونی‌ها را گسترش داده و بسترهای قانونی، آموزشی و مالی لازم را برای رشد این بخش فراهم کنند. تنها در این صورت است که می‌توان به تحقق سهم تعیین‌شده در قانون اساسی و نقش‌آفرینی جدی تعاون در توسعه اقتصاد ایران امیدوار بود.

۶۶

بیش از ۹۷ درصد کارگران ایران با قراردادهای موقت و ناامن کار می‌کنند؛ وضعیتی که نه تنها امنیت شغلی را از بین برده بلکه آینده میلیون‌ها خانواده را در هاله‌ای از ابهام و نگرانی قرار داده است

برزخی به نام قرارداد موقت

احسان احمدی

روزنامه نگار

داستان جلد
COVERSTORY

بیش از ۹۷ درصد کارگران ایرانی با قراردادهای کوتاه‌مدت زندگی می‌کنند؛ قراردادهایی که امنیت شغلی را از بین برده و آینده میلیون‌ها خانواده را به لرز انداخته است

در ایران، بیش از ۹۷ درصد از کارگران در بازار رسمی و غیررسمی، تحت قراردادهای موقت و بدون تضمین امنیت شغلی فعالیت می‌کنند. این آمار، به خودی خود روایتگر نظام کاری‌ای است که هیچ افقی از آینده در آن مشخص نیست. فصل مشترک تمام قراردادهای کوتاه‌مدت—خواه یک‌ماهه، سه‌ماهه یا یک‌ساله—دغدغه ماندگاری و تزلزل اقتصادی برای کارگران است؛ شرایطی که در آن تمرکز بر کار، ارتقای مهارت‌ها و حتی برنامه‌ریزی برای زندگی شخصی، تقریباً ناممکن می‌شود.

فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی کشور، در گفت‌وگو با آتیه نو هشدار می‌دهد: «بدون امنیت شغلی، نه معیشتی پایدار وجود دارد و نه بهره‌وری‌ای که کارفرمایان به دنبال آن هستند.» او می‌گوید که در غیاب تضمین‌های شغلی، نیروی کار اساساً توانایی ارائه عملکرد باکیفیت را ندارد؛ چرا که مدام در معرض اضطراب از دست دادن شغل قرار دارد.

قانون کار؛ از حمایت تا تفسیر به نفع کارفرما

در قلب این وضعیت، ماده ۷ قانون کار قرار دارد. این ماده، قرارداد کار را توافقی دانسته که برای مدت موقت یا غیرموقت میان کارگر و کارفرما برقرار می‌شود. تبصره (۲) این ماده تصریح دارد که در مشاغل دائم، در صورت ذکر نشدن مدت در قرارداد، آن قرارداد دائمی تلقی می‌شود. اما همین عبارت «در صورت ذکر نشدن مدت» به گلوگاهی برای تفسیرهای موسع بدل شده است.

دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری که در سال ۱۳۷۵ صادر شد، با استناد به همین تبصره، به کارفرمایان اجازه داد تا در مشاغل با ماهیت دائم نیز از قراردادهای موقت استفاده کنند. این تصمیم به گفته بیات «برخلاف روح قانون» و «عامل گسترش ناامنی در بازار کار» است. به گفته او، «با این دادنامه، قانون کار کارآمدی خود را در حمایت از امنیت شغلی از دست داد.»

مشاغل دائم، قراردادهای موقت

یکی از مطالبات اصلی جامعه کارگری، تفکیک دقیق میان مشاغل مستمر و غیرمستمر است. بیات می‌گوید که بسیاری از کارگران در مشاغلی با ماهیت دائم، سال‌هاست

که با قراردادهای سه‌ماهه یا یک‌ساله کار می‌کنند و حتی با همین وضعیت بازنشسته می‌شوند. این پدیده، از نگاه حقوقی و اقتصادی، نه تنها غیرعادلانه بلکه مخرب برای ساختار اشتغال است. در واقع، با تداوم این رویه، قراردادهای موقت دیگر تنها به پروژه‌های کوتاه‌مدت یا کارهای فصلی محدود نمی‌شود، بلکه به قاعده‌ای ناخوشته در بازار کار بدل شده که مانع رشد نیروی انسانی و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و صنایع کشور است.

بند مبهمی به نام تبصره (۲)

در تبصره (۲) ماده ۷ آمده است: «در صورت اشاره نشدن به مدت در قرارداد در کارهای با ماهیت دائم، قرارداد دائمی محسوب می‌شود.» جامعه کارگری این بند را «نقطه ضعف اصلی قانون» می‌داند؛ چرا که کارفرمایان به‌سادگی با درج یک مدت کوتاه در قرارداد، از اجرای این بند طفره می‌روند. بیات صراحتاً خواستار اصلاح این تبصره شده و می‌گوید: «ابهام این بند، مهم‌ترین عامل رواج قراردادهای موقت است.»

قانون‌گذار کجاست؟

کارشناسان بازار کار معتقدند که قوانین باید هم‌راستا با تحولات اقتصادی، فنی و فرهنگی کشور به‌روز شوند. با این حال، قانون کار ایران که در سال ۱۳۶۹ تصویب شده، هنوز در بسیاری از بخش‌ها به‌روزرسانی نشده است. بیات معتقد است که اصلاح ماده ۷ باید در صدر اولویت‌های تقنینی قرار گیرد و می‌گوید: «تا وقتی این ماده و تبصره‌هایش اصلاح نشود، امنیت شغلی بازخواهد گشت.»

تلاش‌هایی که ناکام ماند

در سال ۱۳۹۸، گامی کوچک برای محدودسازی قراردادهای موقت برداشته شد. هیأت وزیران با پیشنهاد وزارت کار، تعیین کرد که کارفرمایان در مشاغل غیرمستمر تنها تا سقف چهار سال می‌توانند از قراردادهای موقت استفاده کنند و پس از آن، قرارداد باید دائمی شود. هرچند این تصمیم گامی مثبت تلقی شد، اما از نگاه کارشناسان، بازه چهار سال همچنان بیش از حد طولانی است. برخی پیشنهاد داده‌اند که این مدت به دو سال کاهش یابد.

فشار روانی؛ چهره پنهان ناامنی

ناامنی شغلی، تنها به ابعاد اقتصادی محدود نمی‌شود بلکه آثار روانی و جسمی عمیقی نیز دارد. اضطراب دائمی ناشی از احتمال از دست دادن شغل، موجب بیماری‌های روان‌تنی، فرسودگی شغلی و حتی فروپاشی نظام خانواده‌ها می‌شود. بیات با استناد به مطالعات انجام‌شده می‌گوید: «افزایش بیماری‌های ناشی از استرس در میان کارگران، مستقیماً به نبود امنیت شغلی مربوط است.»

به گفته او، کارگران در چنین شرایطی قادر به برنامه‌ریزی برای آینده، تأمین معیشت پایدار یا ادامه زندگی معمول نیستند و این فشار مضاعف، عملاً انرژی حیاتی نیروی کار را تحلیل می‌برد.

رابطه امنیت شغلی و بهره‌وری

در معادله بهره‌وری، سه ضلع اصلی حضور دارند: دولت، کارفرما و کارگر؛ اما بدون امنیت شغلی، این معادله ناقص می‌ماند. به باور کارشناسان، کارگر زمانی می‌تواند با تمام توان بر کار خود تمرکز کند که از بابت حفظ شغلش

در آینده آسوده باشد. امنیت شغلی، پایه‌ای برای ارتقای بهره‌وری است.

افزایش بهره‌وری در بخش تولید و خدمات، از اهداف کلان اقتصادی کشور محسوب می‌شود، اما تا زمانی که پایه‌های روانی و اجتماعی آن یعنی امنیت شغلی کارگران تقویت نشود، تحقق این هدف دشوار خواهد بود.

آیا دستمزد عادلانه، امنیت می‌آورد؟

یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر در تقویت امنیت شغلی، دستمزد مناسب است. مطالعه‌ای که در سال ۲۰۲۳ در دانشگاه برکلی انجام شد، نشان داد که افزایش حداقل دستمزد، به کاهش گردش شغلی در میان کارگران کم‌درآمد منجر شده و ثبات شغلی را بالا برده است. پرداخت دستمزد کافی، نه تنها انگیزه تغییر شغل را کاهش می‌دهد، بلکه وابستگی کارگران به نظام‌های حمایت اجتماعی را نیز کمتر می‌کند.

در ایران که فاصله بین حداقل دستمزد و سبد معیشت خانوار همواره محل بحث است، این رابطه معکوس حتی پررنگ‌تر می‌شود. کارگری که به‌سختی از پس هزینه‌های روزمره

برمی‌آید، عملاً به دنبال شغل بهتر و درآمد بیشتر است، و این یعنی تزلزل دائمی در بازار کار.

تشکیل یابی؛ حلقه مفقوده امنیت

در کنار امنیت شغلی و دستمزد عادلانه، حق تشکیل‌یابی یکی از سه رکن اصلی حقوق بنیادین کار (ILO) است. در ایران، محدودیت در فعالیت آزادانه تشکلهای مستقل کارگری، موجب شده تا پیگیری مطالبات صنفی به کندی و با موانع فراوان صورت گیرد. در غیاب این نهادهای واسطه‌ای، ارتباط میان نیروی کار و دولت یا کارفرما ضعیف و ناهم‌هنگ باقی مانده است.

آینده مبهم: امنیت شغلی کی بازمی‌گردد؟

با تمام تلاش‌ها، اصلاحات، مصوبات هیأت دولت و وعده‌های وزارت کار، همچنان سؤال اصلی بی‌پاسخ مانده: امنیت شغلی کی بازمی‌گردد؟ هیچ جدول زمانی، طرح جامع یا نقشه راهی شفاف برای بازگشت به قراردادهای بلندمدت و حذف تدریجی قراردادهای موقت وجود ندارد. این در حالی است که بیش از نیمی از جمعیت کشور، یعنی کارگران و خانواده‌هایشان، زندگی‌شان به ثبات این شغل‌ها گره خورده است. تا زمانی که قانون‌یازنویسی نشود، تبصره‌های مبهم حذف نشوند و دادنامه‌های معارض لغو نگردند، سایه ناامنی بر بازار کار ایران باقی خواهد ماند.

ضرورت یک بازرراحی ملی

امنیت شغلی، فقط دغدغه کارگر نیست؛ بلکه مسأله‌ای ملی است که با بهره‌وری اقتصادی، سلامت اجتماعی، عدالت صنفی و آینده توسعه کشور پیوند دارد. امروز که بیش از ۹۷ درصد نیروی کار با قراردادهای موقت و بدون آینده شغلی مشخص کار می‌کند، دیگر نمی‌توان آن را موضوعی صنفی یا بخشی دید. این بحرانی است ساختاری که نیازمند بازرراحی جامع در قوانین، سیاست‌ها و ساختارهای حمایتی بازار کار است.

پاسخ به این بحران، نه در توصیه و گزارش، بلکه در اراده عملی نهادهای قانون‌گذار، اجرایی و مدنی است؛ بازگشت امنیت شغلی، بازگشت آرامش و انگیزه به نیروی مولد کشور خواهد بود.

مهارت، امنیت شغلی را بالا می‌برد

کارهای موقت است و بسیاری از کارگران هنوز در ناامنی به سر می‌برند. اصلاح قانون کار باید همه‌جانبه باشد تا تعادل بین کارگر، کارفرما و نیازهای بازار کار برقرار شود. برای بهبود امنیت شغلی و بهره‌وری، اصلاح قانون کار باید با مشارکت همه طرف‌ها- کارگران، کارفرمایان و دولت-انجام شود. بدون این همکاری، تغییرات قانونی به نتیجه نمی‌رسند. مصوبه ۱۳۹۸ که قراردادهای پروژه‌ای را پس از چهار سال دائمی می‌کند، گامی مثبت بود، اما کافی نیست. بازنگری جامع قانون کار، همراه با آموزش مهارت و حمایت از نیروی کار می‌تواند امنیت شغلی را به کارگران بازگرداند و چرخه تولید را تقویت کند. تا آن زمان، کارگران ماهر همچنان از امنیت بیشتری برخوردارند، اما دیگران در سایه ناامنی باقی می‌مانند.

شرایط ویژه‌ای مثل حقوق بهتر ارائه می‌دهند. این کمبود، بهره‌وری کارگاه‌ها را کاهش داده و نشان می‌دهد که مهارت، نه تنها امنیت شغلی می‌آورد، بلکه به رشد تولید هم کمک می‌کند. اما کارگران بدون مهارت، که بخش بزرگی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، همچنان درگیر قراردادهای موقت و نگرانی از آینده‌اند. آموزش و سرمایه‌گذاری در مهارت‌آموزی می‌تواند این شکاف را پر کند. قانون کار ایران که ۳۵ سال پیش نوشته شد، دیگر با نیازهای امروز بازار کار همخوانی ندارد. اصلاح این قانون، به‌ویژه در بخش قراردادهای ضروری است. اصلاحات جزئی گذشته، چون نگاه جامعی نداشتند، گاهی بیشتر ضرر زده‌اند تا سود. برای مثال، مصوبه سال ۱۳۹۸ قراردادهای پروژه‌ای را تا چهار سال تضمین کرد، اما این فقط برای

در ایران، کارگرانی که مهارت‌های به‌روز و بهره‌وری بالا دارند، کمتر نگران از دست دادن شغلشان هستند. برخلاف کارگران بدون مهارت که با قراردادهای موقت و ناامنی شغلی دست‌وپنجه‌نرم می‌کنند، کارگران ماهر در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها از امنیت بیشتری برخوردارند. کارفرمایان که به دنبال حفظ این نیروها هستند، حتی با وجود قراردادهای کوتاه‌مدت، تمایل دارند همکاری با آن‌ها را ادامه دهند. اما برای کارگرانی که مهارت‌های لازم را ندارند، خطر بیکاری همیشه در کمین است. یادگیری مهارت‌های جدید و به‌روز ماندن با نیازهای بازار کار، کلید فرار از این ناامنی است. کمبود نیروی کار ماهر، مشکلی بزرگ در صنعت ایران ایجاد کرده است. بسیاری از کارفرمایان برای جذب این نیروها رقابت می‌کنند و حتی



اسغر آهنی‌ها

عضو شورای عالی کار