

یادداشت
O P I N I O N



محمد اکبرنیا

مدیر کل دفتر هدایت نیروی کار و
کارایی‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

مهاجرت شغلی فرصتی برای دنیا



مهاجرت اغلب با هدف دستیابی به شرایط بهتر برای زندگی انجام می‌شود، اما وقتی هدف از مهاجرت، کسب شغل باشد، چارچوب و قانون خاص خود را داشته و با سایر اشکال مهاجرت تفاوت‌هایی پیدا می‌کند. وقتی نیروی کار در داخل کشوری مازاد باشد اما برای این جمعیت، در سایر کشورها زمینه فعالیت یکی از راه‌های استفاده از این پتانسیل و مانور دادن روی این مسئله، اعزام نیروی کار به خارج از کشور است که به دلیل مزایای آن، مثل مشخص بودن قوانین و چارچوب‌ها، ارزآوری، تاثیر مثبت در خلاقیت‌ها و... در حال حاضر، در اغلب کشورهای دنیا نیز انجام می‌شود.

گرچه موفق شدن و ارتقایافتن در شغلی که فرد در کشوری غیر از وطن خود کسب می‌کند به توانایی او در انجام کار و ارتباط گرفتن با جهان جدید بستگی دارد، اما به هر صورت، اصل این اقدام، تاثیرات مثبتی برای کشور مبدأ به همراه خواهد داشت. دفتر هدایت نیروی کار و کارایی‌های وزارت رفاه نیز به‌واسطه دفاتر کارایی برای افراد توانمند مجوز صادر می‌کند تا بتوانند در خارج از کشور در مشاغل مختلف فعالیت کنند.

در این راستا نیز با کشورهای مثل آلمان، کرواسی، ژاپن، رومانی، دانمارک و... مذاکراتی انجام داده است و در حال حاضر، ۱۲۰ دفتر کارایی خارجی زیر نظر این وزارتخانه در سراسر کشورهای هدف فعالیت می‌کنند تا اعزام نیروی کار به خارج از کشور در سطح گسترده‌تری انجام و زمینه فعالیت جمعیت بیشتری در خارج از کشور فراهم شود.

مهاجرت شغلی نیروی کار مزایایی برای کشور به همراه خواهد داشت، از جمله اینکه کسانی که به کشورهای دیگر مهاجرت می‌کنند و در رشته خاصی تبحر و تجربه پیدا کنند بدون تردید، در صورت بازگشت می‌توانند تاثیر مثبت زیادی بر خلاقیت‌های جدید در داخل کشور داشته باشند. همچنین، ارز را به جای خارج کردن به کشور وارد می‌کنند و این برای کشوری مثل ایران می‌تواند یک مزیت مهم باشد. توجه به این نکته نیز ضروری است که برنامه‌ریزی‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که اگر روزی نیروی کار تصمیم به بازگشت گرفت، بتواند بازگردد و در کشور به فعالیت خود ادامه دهد، به همین دلیل، باید تازمانی که در خارج از کشور فعالیت دارد از بیمه تامین اجتماعی بهره‌مند شود.



ورود به عصر صنعت، ذائقه انسان را تغییر داد پررسی ابعاد مختلف مهاجرت شغلی در گفت‌وگو با سید جواد میری‌مینق، جامعه‌شناس

گفت‌وگو

نابرابری‌های منطقه‌ای در بُعد اقتصادی و اجتماعی، از عمده دلایلی هستند که مهاجرت برای کسب درآمد بیشتر و زندگی در شرایط بهتر را به دغدغه بخش وسیعی از جوانان و نیروی کار کشور، چه آن‌هایی که دارای مهارت‌هایی هستند و چه آن‌هایی که در قالب کارگر ساده فعالیت می‌کنند، بدل کرده است. آنچه سید جواد میری‌مینق، جامعه‌شناس و عضو هیئت علمی پژوهشگاه مطالعات علوم انسانی و مطالعات فرهنگی



عاطفه ششم

روزنامه‌نگار

در نظام سرمایه‌داری جدید و در بازارهای جهانی، معمولاً سرمایه به سمتی می‌رود که بتواند سودآوری بیشتر، پرداخت کمتر ارزان‌تری داشته باشد و مازاد آنجا که برای بخشی از جمعیتی که در سن اشتغال قرار دارد بازار کار مناسبی ایجاد نکرده‌ایم، در نیروی کار ارزانی داریم که برای کشورهای مرکز هم سرمایه‌داری، یک فرصت به‌شمار می‌رود

مهاجرت شغلی به‌عنوان راهی برای کسب درآمد بیشتر، سبقه‌ای طولانی در تاریخ ایران دارد. شما وضعیت فعلی مهاجرت نیروی کار کشور را چگونه ارزیابی می‌کنید و فکر می‌کنید چه وجوه اشتراک و افتراقی بین دوره‌های مختلف وجود داشته است؟

اگر بخواهم در پاسخ به این پرسش، بستر تاریخی اجتماعی معاصر ایران، یعنی از نیمه‌های عصر ناصری یا اواخر عصر ناصری در قرن نوزدهم تا به امروز را مورد بازخوانی و مداخله قرار دهم، چند نکته وجود دارد؛ نخست اینکه ورود ایده‌ها و نوع بازار و روابط تولید جدید در سطح جهانی به دلیل عبور از عصر کشاورزی به عصر صنعتی و پیامدهای آن در خوداروپا و بعد در ایران و سایر مناطق جهان باعث شد بازارهای تولید و مصرف به شدت متحول شده و ذائقه انسانی که از عصر کشاورزی به عصر صنعتی و پساصنعتی پا گذاشته بود، تغییر کند. این تغییر و تحول در بازارهای تولید و مصرف، بر بازارهای کار و نوع آن چیزی که ما به آن شاخص کارگری می‌گوییم و نیروهای مولد کار را شامل می‌شود نیز تاثیر گذاشت. مرور تاریخ نشان می‌دهد وقتی در یک دوره، نسوع بازارها یا نوع تولید و مصرف ما تغییر می‌کنند و در حال انتقال به عصر جدیدی هستیم، یک رکود شدید اتفاق می‌افتد و فقر شدیدی بر کشور حاکم می‌شود. به‌طور مثال، در اوایل قرن بیستم، ما از نظر سیاسی، فرهنگی و اجتماعی در وضعیت بسیار سخت و مشقت‌باری قرار گرفتیم و این عامل سبب قحطی‌های متعدد و مشکلات بنیادین بسیاری شد و یکی از پیامدهای آن، این بود که بسیاری از افراد از ایران مهاجرت کردند. به این صورت که یک سیر مهاجرت از کرمانشاه به سمت بغداد، یکی از تبریز به سمت استانبول و شاید اروپا و یک سیر هم از سمت آذربایجان، گیلان و تا حدودی مازندران به سمت قفقاز اتفاق افتاد. دلیل عمده مهاجرت به سمت عراق و قفقاز، پیداشدن نفت در این مناطق بود و بسیاری از کارگرانی که در ایران فرصتی نداشتند، به این کشورها مهاجرت کردند. بخشی از نخبگان نیز به سمت استانبول رفته و از آنجا بعضاً به اروپا و شاید آمریکا مهاجرت کردند. به عبارت دیگر، در یک وضعیت که تغییر و تحولات در بازار تولید و مصرف در خود ایران اتفاق افتاد و بازارهای جدید و روابط تولید و مصرف هنوز به شکل مدرن شکل نگرفته



خیلی به آن خوش‌بین نیست و معتقد است که گرچه این نوع مهاجرت در درازمدت می‌تواند پیامدهای مثبتی از جمله ارزآوری داشته باشد، اما این مزایا در مقایسه با برنامه‌ریزی‌های درستی که می‌توان در بخش خدمات انجام داد و سرمایه‌های پولی، عقلی، فکری و ساختاری کشور را به سمت آن سوق داد، می‌تواند ناچیز باشد. متن کامل گفت‌وگو با این جامعه‌شناس را در ادامه می‌خوانید:

اما از منظر اقتصادی صرف، اگر زیرساخت‌ها و سازوکارهایی وجود داشته باشد که بتوانند ارز را جابه‌جا کنند و به کشور خود بفرستند ممکن است در درازمدت سبب شود سبلی از کارگران، مهاجرت کنند و ارز زیادی را به کشور خود وارد کنند که البته در مقایسه با برنامه‌ریزی‌های درستی که می‌توان در بخش خدمات انجام داد و سرمایه‌های پولی، عقلی، فکری و ساختاری خود را به این سمت سوق داد، می‌تواند ناچیز باشد.

اگر برای نیروی کار مازاد، بازار کاری در داخل کشور وجود نداشته باشد و برای اشتغال به خارج از کشور هم اعزام نشوند یا مهاجرت نکنند، خود می‌تواند بستری برای افزایش آسیب‌های اجتماعی باشد. اگر بنا باشد از این مهاجرت‌ها کاسته شود به نظر شما برای این وضعیت چه سازوکار دیگری می‌توان اندیشید؟

به این سوال می‌توان خیلی سطحی پاسخ داد و گفت که باید کارآفرینی کرد و... اما واقعیت این است که شیوه زیست ما شیوه‌ای است که با وضعیت و ساختار تمدنی یا سطح تمدنی ما هماهنگی ندارد. ما شهرهایی را درست کرده‌ایم بدون اینکه به زیرساخت‌ها پرداخته باشیم. به‌طور مثال، گفته می‌شود که جمعیت تهران در سال ۱۴۰۲ یا ۱۴۰۲ میلیون نفر می‌رسد، در شهری که قرار است چنین جمعیتی را در خود داشته باشد طبیعتاً باید زمین‌های کشاورزی و وسیعی وجود داشته باشد که بتواند غذا، آب، هوا و سایر امکانات لازم را برای ساکنان آن فراهم کند. ما برای نیروی کاری که در اختیار داریم، زیرساخت‌ها را فراهم نکرده‌ایم. برای داشتن زیرساخت هم باید بتوانیم در آن سرمایه‌گذاری کنیم و برای سرمایه‌گذاری نیز باید در یک سطح جهانی دارای تعاملاتی باشیم تا بتوانیم سرمایه را از دیگر کشورها جذب کنیم. به‌طور مثال، یکی از حوزه‌هایی که ما می‌توانیم از نیروی کار خود استفاده کنیم، توریسم است. می‌توانیم این افراد را به حوزه خدمات سوق دهیم و برای اینکه بتوانیم اقتصاد خدماتی خود را تقویت کنیم، نیاز داریم با وجود اقلیم‌های متفاوت در کشور، تعداد زیادی هتل، مثل، هاستل و... ایجاد کنیم. برای چنین ساخت‌وسازهایی هم به سرمایه‌های عظیمی نیاز است، بعد هم نیروی کار باید مهارت‌های لازم را آموزش ببیند تا بتواند خدمات دهد و یک زنجیره و شبکه را ایجاد کند، اما من اراده معطوف به این اقدامات و تحرکات را در حاکمیت نمی‌بینم. به همین دلیل هم، بخشی از این نیروی کار منشأ آسیب‌های اجتماعی متعددی می‌شود و بخشی نیز در صورت داشتن توانایی و دانش لازم، از کشور خارج می‌شوند، بخش دیگری هم در مشاغل کاذب جذب می‌شوند و بدون اینکه

واقعا ارزش افزوده‌ای ایجاد کنند فقط بخشی از بودجه دولت را به سمت خود می‌کشند. نکته دیگر اینکه اغلب مسئولان صحبت از مذاکراتی برای اعزام نیروی کار دارای مهارت کافی به خارج از کشور می‌کنند، اما باید دید که آیا واقعا کارگران ما چنین مهارت‌هایی دارند و آیا در شرایط کنونی که کشور با تحریم‌ها مواجه است چنین امکانی وجود دارد؟ بنابراین امضای تفاهم‌نامه به تنهایی کافی نیست، از آنجا که وضعیت روابط دیپلماتیک ما در حال حاضر چندان روشن نیست حتی این اعزام می‌تواند در ارتباط با مسکن، وجود کارفرمای مشخص، افتتاح حساب و... برای نیروهایی که اعزام می‌شوند مشکلاتی را در کشورهای مقصد ایجاد کند. این موارد بحث دارد و باید شفاف‌سازی شود. دستگاه دیپلماسی باید به کمک وزارت کار بیاید و با همراهی یکدیگر سازوکاری را برای این مهم تعریف کنند تا نیروی کار اعزامی با چالش‌های جدیدی مواجه نشود.

البته تمرکز ما پیشتر بر کارگرانی است که برای کار به کشورهای همسایه مهاجرت می‌کنند.

بله، این نوع مهاجرت در طول تاریخ همواره وجود داشته و نوسان‌های زیادی را هم تجربه کرده است. در طول تاریخ، ایرانی‌های زیادی به قطر، عمان، امارات متحده عربی و حتی عراق مهاجرت کرده‌اند که بخشی از آن‌ها ارتباط خود را با سرزمین مادری حفظ کرده‌اند، برخی هم ارتباطی با کشور خود ندارند. دلایل آن هم مختلف است، گاهی تنگدستی و قحطی و جنگ، عامل مهاجرت شده است، اگر به ساختار فرهنگی ایرانیان نگاه کنید معمولاً پدر یا پسر بزرگ یا یکی از اعضای خانواده خود را فدا می‌کرده و برای کار به خارج از کشور مهاجرت می‌کرده تا بتواند ارزی را برای خانواده خود بفرستد. چنین مولفه‌هایی در فرهنگ ایرانیان همیشه وجود داشته و هنوز هم وجود دارد.

به جز بُعد اقتصادی، چه ابعاد دیگری را برای این نوع مهاجرت می‌توان متصور شد؟

مهاجرت شغلی، ابعاد سیاسی، فرهنگی و اجتماعی هم دارد که اگر صرفاً اقتصادی به این پدیده نگاه کنیم، این ابعاد مغفول می‌مانند. به‌طور مثال، شاید یکی از جاهایی که تاثیرات عمیقی بر شاکله فرهنگی، سیاسی و اجتماعی مدرن ایران گذاشته، منطقه قفقاز و استانبول است. در دوره‌ای از تاریخ، نخبگانی از ایران به سمت استانبول رفتند و چون در آنجا اصلاحات دوره تنظیمات اتفاق افتاده و ارتباطاتی با اروپا به‌ویژه فرانسه و آلمان برقرار شده بود، ایده‌های نوینی به سمت ایران می‌آید و تاثیرات زیادی را بر بنیان‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی ایران می‌گذارد...

ادامه در صفحه ۱۱

یادداشت
O P I N I O N



علی خاکساری

استاد برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای
دانشگاه علامه طباطبائی

تصمیمی عقلانی اما اجباری

مهاجرت نیروی کار به خارج از کشور را در دو بُعد متفاوت می‌توان مورد بررسی قرار داد که می‌تواند تبعات مثبت و منفی متعددی را نیز به همراه داشته باشد. بُعد اول، شامل مهاجرت نیروی کار متخصص و دیگری، مهاجرت نیروی کار غیرمتخصص یا کارگرانی است که به امید درآمد بیشتر مهاجرت می‌کنند. بدون تردید، تصمیم‌افزایی که مهاجرت در سطح کارگری را انتخاب می‌کنند، متاثر از شرایط حاکم بر اقتصاد کشور است و نمی‌توان این تصمیم را از لحاظ فردی نامناسب تلقی کرد، زیرا ممکن است این افراد، با سرمایه‌های عظیم بازگشته و تحول چشمگیری در زندگی خود ایجاد کنند. مشکل عمده در ایران، سیاست‌های کلی در حوزه اقتصادی است؛ اینکه تناسبی بین درآمد و هزینه‌ها وجود ندارد و همین مسئله و تفاوت درآمدی بین کشورها، عامل مهاجرت نیروی کار شده است. خروج فرد از کشور به منظور اشتغال به این معناست که کشور نیروی کار فعال خود را که سال‌ها برای آموزش و زندگی او هزینه شده، از دست می‌دهد و به‌روری این فرد در اختیار کشور غیر، قرار می‌گیرد. این نیروها را نیز نمی‌توان مازاد نیروی کار نامید، چراکه استفاده از تعبیر مازاد نیروی کار در صورتی معنا خواهد داشت که کشور به حضور نیروی کار از سایر کشورها نیازی نداشته باشد. ورود کارگران از دیگر کشورها در یک چرخه اقتصاد در دست، نشانگر سالم و فعال بودن سیستم اقتصادی کشور است، اما وقتی به‌رغم شعارهایی که در حمایت از تولید داده می‌شود، تولید در کشور با مشکل مواجه است و کارخانه‌های زیادی در آستانه تعطیلی هستند، همچنین افراد زیادی با مشکل بیکاری مواجه هستند، استفاده از واژه مازاد نیروی کار تعبیر درستی نیست.

این افراد، نیروهای کار فعالی هستند که زمینه‌های اشتغال در داخل برای آن‌ها به لحاظ کیفی و کمی ایجاد نشده و ناچار به مهاجرت شده‌اند. تصمیمی که از جنبه منفعت نیروی کار، کاملاً عقلانی است، اما از جنبه پیامدهایی که برای نظام برنامه‌ریزی و مدیریت کشور دارد، می‌توان آن را یک فاجعه دانست. برای مهاجرت شغلی می‌توان مزایایی را هم برشمرد؛ از جمله اینکه ارز به اشکال مختلف به کشور وارد می‌شود و طبیعتاً است برای کشوری مثل ایران که به دنبال درآمد‌های ارزی است، می‌تواند کمک کننده باشد، اما این میزان ارز در مقابل میزان تبادلات ارزی کشور چشمگیر نیست، بنابراین اینکه آیا میزان ارزی که وارد کشور می‌شود با میزان هزینه‌هایی که برای این فرد در داخل شده تناسب دارد، مسئله‌ای است که نظام اقتصادی کشور باید پاسخ‌گوی آن باشد. با روندی که در کشور وجود دارد می‌توان پیش‌بینی کرد که در صورت عدم اصلاح سیستم اقتصادی کشور، در ده سال آینده کارگرانی را خواهیم داشت که به افغانستان مهاجرت می‌کنند. همچنین ناآرامی سیستم اقتصادی سبب خواهد شد در آینده‌ای نه‌چندان دور، کشورهایی مثل افغانستان، هند، کشورهای حاشیه خلیج فارس و ترکیه به مقصد نیروی کار ایران بدل شوند.