



نگاهی به سیاست‌های کلان در راستای اشتغال و تولید حمایت از شاغلان با هدف رونق تولید

گزارش

اثر گذاری سیاست‌های کلان اقتصادی و شرایط زمینه‌ساز توسعه همه‌جانبه، نیازمند بسترسازی در راستای اشتغال و کاهش نرخ بیکاری است که عملاً منجر به رونق تولید شود. یکی از شاخص‌های مهم توسعه بافتگی و حرکت در مسیر تولید موفق و گسترش نگاه تولیدمحور در حوزه فعالیت‌های اقتصادی کشور، نرخ بیکاری و متعاقب آن، نرخ اشتغال است و این مهم نشانگر توجه خاصی دولت‌ها به مقوله تولید و بر نامه‌ریزی در حوزه‌های مرتبط با اشتغالزایی و توسعه بازار کار است. بر اساس نظریات کارشناسان حوزه کار، اشتغال و تولید، توسعه بازار کار در شرایطی منجر به اشتغالزایی، رونق تولید، افزایش در آمد سرانه و گسترش سطح رفاه در جامعه می‌شود که زمینه‌های لازم در راستای سیاستگذاری حوزه‌های مرتبط فراهم شده و رفاه به عنوان یکی از شاخصه‌های اساسی توسعه و پیشرفت در قالب سیاست‌های کلان دولت‌ها دیده شود و بستری اجرایی شدن آن فراهم آید.

رونق تولید و اشتغال؛ علاج مشکلات کشور

ابراهیم رئیسی، رئیس‌جمهور، تنها راه علاج مشکلات کشور را رونق تولید دانسته و می‌گوید: «باید نقدنگی در کشور به سمت تولید و اشتغال سوق یابد، چراکه رونق تولید و اشتغالزایی، مسأله محوری دولت سیزدهم است.» از ابتدای فعالیت دولت سیزدهم، در قالب برنامه‌ها و اولویت‌های ارائه شده دولت توسط رئیس‌جمهور و سیاستگذاری وزارتخانه‌های مرتبط با حوزه کار و تولید، مباحث حوزه اشتغال، رونق تولید و نگاه توسعه‌ای به مباحث پیرامون آن، مطرح و مورد توجه قرار گرفته است. رئیس‌جمهور در مدت فعالیت دولت، حوزه اشتغال را به عنوان موتور محرکه اقتصاد کشور معرفی کرده و اشتغالزایی، کاهش نرخ بیکاری، کاهش فقر، رونق تولید و بهبود وضعیت معیشت مردم را از اولویت‌های اساسی دولت در سیاستگذاری‌های کلان مطرح کرده که نیازمند اجرای برنامه‌ها و طرح‌های مختلف در راستای تحقق اهداف اقتصادی و تولیدی کشور است.

نگاه کلان وزار تخانه به موضوع اشتغال

حجت‌الله عبدالملکی از زمان تصدی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تأکید بر سیاست‌های دولت در حوزه ایجاد اشتغال پایدار و حرکت در مسیر رونق تولید، سیاست‌های منطبق با تولید و اشتغال و همچنین توسعه را در قالب برنامه‌های اجرایی این وزار تخانه مورد تأکید قرار داده است. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه یکی از اصلی‌ترین مسائل رفاهی کشور، موضوع بیکاری و متعاقب آن یکی از اصلی‌ترین محورهای برنامه‌های وزارت کار بحث اشتغال است، تصریح می‌کند: «با تأکید رئیس‌جمهوری بر ایجاد اشتغال میلیونی، اشتغال یک میلیون شغل در سال امکان‌پذیر است و اینکه گاه‌ها عنوان می‌شود که اشتغال در حوزه تولید شکلی می‌گیرد نیز در ست است، اما اشتغال در

تولید و همچنین طرح اشتغال میلیونی از طرف دولت در سال‌های پیش‌رو، نشانگر اهمیت این مسأله و شکل‌گیری بسیاری از مشکلات کشور بر بستر مسائلی مانند بیکاری و شرایط نامساعد تولید است و دولت در راستای رفع مسائل مرتبط با این بخش می‌تواند با عملیاتی کردن سیاست‌های اثر بخش، تحول اساسی را در این حوزه رقم‌زده و اشتغال را به عنوان یکی از اصلی‌ترین مشکلات جوانان و دانش‌آموختگان دانشگاهی کشور در کانون توجه قرار دهد.

نقش اشتغالزایی در ایجاد توسعه

به طور حتم ایجاد بسترهای مناسب در راستای فعالیت کارآفرینان، سرمایه‌گذاری در زمینه اشتغال و تولید و به دنبال آن بهبود فضای کسب‌وکار و رفاه در جامعه، می‌تواند زمینه‌ساز رشد و توسعه متوازن کشور و گسترش بیشتر چتر رفاه بخصوص در بین اقشار کارگری جامعه باشد. بر اساس شاخص‌های توسعه و کسب‌وکار در جهان، ارتباط مستقیم و دوسویه بین توسعه و پیشرفت و نرخ اشتغال و بیکاری در جوامع وجود دارد و به هر میزان کشوری توسعه‌یافته‌تر باشد، اشتغال بیشتر و نرخ بیکاری کمتری را تجربه می‌کند؛ شرایط اشتغال سخت و نرخ بالای بیکاری در جوامعی رواج دارد که بستر اشتغالزایی، توسعه متوازن و رونق تولید در آنها شکل نگرفته است. ایجاد زمینه در راستای کاهش نرخ بیکاری و ایجاد افزایش فرصت‌های شغلی برای افراد جامعه، نیازمند سیاستگذاری دولت‌ها در حوزه‌های جذب سرمایه، شرایط فعالیت کارآفرینی، اولویت قرار دادن سیاست‌های اشتغال، تخصیص بودجه، تسهیل در صدور مجوزهای کسب‌وکار و نهایتاً تربیت نیروی کار متخصص و ماهر در همه زمینه‌های اشتغال مورد نیاز جامعه است. طرح‌هایی مانند «کارورزی»، «مشوق‌های بیمه‌ای» و «پارانه دستمزد» به عنوان مهمترین ابزارهای کاهش هزینه‌های اشتغال در کشور از جمله برنامه‌های اجرایی هستند که اشتغالزایی جوانان، بخصوص فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را به دنبال خواهد داشت. تمرکز دولت در راستای اشتغال و رونق تولید، نویدبخش خروجی مثبت این طرح‌ها در قالب بسترسازی برای اشتغال بیشتر خواهد بود.

جذب ۷۰ درصدی فارغ‌التحصیلان

یکی از راهکارهای عملیاتی در حوزه جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار، تدوین و اجرای طرح کارورزی معرفی‌شده و پیش‌بینی‌ها در آغاز اجرای آن در قالب این هدف بود که این طرح بتواند شکاف بین آموخته‌های دانشگاهی و مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار را کاهش داده و راهکاری مناسب برای دستیابی به سیر کاهنده آمار بیکاری فارغ‌التحصیلان و افزایش آمار اشتغال باشد. بر اساس اهداف طراحی‌شده برای طرح کارورزی پس از پایان طرح، حدود ۷۰ درصد کارورزان در همان بنگاه محل انجام طرح، مشغول به کار شده و زمینه تسهیل ورود به بازار کار برای سایر کارورزان نیز با ارتقاء مهارت، همپای می‌شود. مهمترین مزیت پیش‌بینی‌شده برای کارآفرینان و کارفرمایان در طرح این است که در صورت جذب کارورزان، از معافیت حق بیمه‌ای سهم کارفرما به مدت حداکثر دو سال برخوردار خواهند شد. از زمان تدوین و آغاز اجرای طرح کارورزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاکنون ۱۴۶ هزار و ۲۸۲ نفر فارغ‌التحصیلان دانشگاهی داوطلب در قالب این طرح موفق به ثبت درخواست در سامانه این طرح شده‌اند. از جمعیت فارغ‌التحصیلان ثبت‌نام‌شده در قالب طرح کارورزی، تعداد ۵۶ هزار و ۱۷۶ نفر در کارگاه‌هایی که طرح خود را گذرانده‌اند، مشغول به کار هستند و در واقع از این طریق شغل مورد نظر خود را به دست آورده و به جمع شاغلان کشور اضافه شده‌اند. همچنین تا هفته قبل، بیش از ۱۰ هزار و ۳۰۰ بنگاه‌های تولیدی در قالب طرح کارورزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از امکان معافیت بیمه‌ای مشخص‌شده در این سامانه استفاده کرده‌اند. گفتنی است بیشترین تعداد داوطلب و بالاترین تعداد اشتغال از طریق استفاده از طرح کارورزی، در استان‌های فارس و لرستان به ثبت رسیده که استان فارس با بیش از ۱۴ هزار نفر داوطلب و بیش از ۶ هزار و ۵۰۰ نفر اشتغال فارغ‌التحصیلان، بالاترین آمار ثبت‌شده در قالب طرح مذکور را در اختیار دارد.

طرح انگیزشی کارفرمایان و اشتغال کارجویان

طرح مشوق بیمه‌ای کارفرمایان در چند سال گذشته توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و باهدف تسهیل در جذب و ایجاد فرصت اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نیز تحرک بخشی به بازار کار، تولید و اشتغال به اجرا درآمده است. بر اساس این طرح، صاحبان مشاغلی که نیروی کار مورد نیاز خود را از بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در قالب طرح مشوق بیمه‌ای کارفرمایان جذب کنند، به مدت دو سال از معافیت حق بیمه سهم کارفرما بهره‌مند می‌شوند. این طرح در حقیقت در راستای اجرای ماده (۷۱) قانون برنامه ششم توسعه موضوع معافیت کارفرمایان از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما در قبال به کارگیری نیروی کار جدید از بین دانش‌آموختگان دانشگاهی، تدوین و اجرایی‌شده و مطابق شیوه‌نامه اجرایی آن، حق بیمه سهم کارفرما برای به کارگیری هر تعداد نیروی جدید فارغ‌التحصیل به مدت

اشتغال

رفاه

دو سال توسط وزارت کار به حساب کارفرما و بر می‌شود. گفتنی است برای بهره‌مندی از مزایای این طرح، کارفرمایان باید دارای مجوز فعالیت از مراجع رسمی کشور بوده و کد کارگاهی تأمین اجتماعی داشته باشند و در سامانه مشوق بیمه‌ای ثبت‌نام کنند و همچنین در قالب این طرح، نیروهای کار جدید نباید جایگزین نیروهای قبلی کارفرما شوند و ملاک جدید بودن نیروهای جذب‌شده، افزایش نیروها نسبت به لیست بیمه دو ماه قبل از ثبت‌نام کارفرماست. بر اساس شیوه عملیاتی طرح مذکور، نیروهای کار جدید که تمایل به ثبت‌نام در این طرح دارند نباید سابقه پرداخت حداکثر ۳۶ ماه حق بیمه و مدرک تحصیلی پایین‌تر از سطح کارشناسی و سن بیش از ۳۸ سال داشته باشند و کارفرمایان می‌توانند نیروی کار جدید مورد نیازشان را بدون محدودیت و به هر میزان از بین فارغ‌التحصیلان با مدرک کارشناسی به بالا جذب کنند و از این طریق در تحرک بازار کار و کاهش آمار دانش‌آموختگان بیکار، اثرگذار باشند. به دنبال شیوع و ویروس کرونا، این طرح با رویکرد حمایت از کارآفرینان و صاحبان کسب‌وکارهای آسیب‌دیده از کرونا و تشویق کارفرمایان کارگاه‌های تولیدی و خدماتی به استفاده از نیروی کار جدید ادامه پیدا کرده است.

مشوق بیمه‌ای و اشتغال برای بیش از ۱۶ هزار نفر

با توجه به جدیدترین آمار و اطلاعات به ثبت رسیده در سامانه طرح مشوق بیمه‌ای کارفرمایان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از تعداد بیش از ۱۹ هزار ثبت‌نام‌کننده فارغ‌التحصیلان جویای کار تا تاریخ تنظیم گزارش در مهر ماه سال ۱۴۰۰، تعداد ۱۶ هزار و ۷۳۹ نفر موفق به جذب در بازار کار از طریق طرح مشوق بیمه‌ای کارفرمایان شده‌اند که در این میان استان‌های آذربایجان شرقی، فارس و خوزستان بیشترین و استان‌های مرکزی، همدان و لرستان کمترین تعداد اشتغال به کار از طریق این طرح را به ثبت رسانده‌اند. گفتنی است تا پایان تابستان سال ۱۴۰۰ تعداد ۶ هزار و ۳۱۸ کارفرما در قالب طرح مشوق بیمه‌ای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام به ثبت‌نام کرده‌اند که در این بین، استان‌های فارس، اصفهان و خوزستان به ترتیب با ۵۴۸،۷۹۰ و ۵۲۲ فقره بیشترین تعداد ثبت‌نام را در کشور به خود اختصاص داده‌اند. همچنین استان‌های قم، مرکزی و سمنان دارای کمترین تعداد کارفرمای ثبت‌نام‌شده در این طرح هستند. همچنین تعداد جویندگان کار فارغ‌التحصیل دانشگاهی که تا به امروز موفق به ثبت‌نام در طرح مشوق بیمه‌ای شده‌اند ۱۹ هزار و ۱۳۵ نفر است که استان‌های فارس و خوزستان با تعداد ثبت‌نام بیش از ۲۰ هزار نفر و آذربایجان شرقی با بیش از ۱۸ هزار نفر، بیشترین ثبت‌نام جوینده کار را در قالب این طرح دارا هستند. در راستای حمایت از فارغ‌التحصیلان و کارفرمایان، سامانه مشوق بیمه‌ای به نشانی (moshavegh.mcls.gov.ir) توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی راه‌اندازی شده و کارآفرینان و فارغ‌التحصیلان جویای کار در صورت تمایلی می‌توانند برای ثبت‌نام به این سامانه مراجعه کنند.

هزینه کردن برای اشتغال نیروی کار جدید

طرح پارانه دستمزد یکی از طرح‌های مؤثر در زمینه توسعه اشتغال است که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چند سال گذشته با هدف جذب فارغ‌التحصیلان به بازار کار و تشویق کارفرمایان به استفاده از نیروی کار شغل اولی اجرایی کرده است. این طرح با هدف کاهش هزینه‌های اشتغال نیروی کار جدید برای کارفرما به منظور پایدار ی تولید و اشتغال، افزایش فرصت اشتغال در بازار کار، حمایت از بنگاه‌های بخش تعاونی و خصوصی به شدت آسیب‌دیده از شیوع و ویروس کرونا اجرا می‌شود. در این طرح، جویندگان کار باید تحصیلات متوسطه (دیپلم) و بالاتر داشته باشند و اولویت با فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است که سن آنها از ۲۷ سال تمام بیشتر نباشد (برای آقایان طول دوره خدمت سربازی به حداکثر سن افزوده می‌شود) و برای زنان سرپرست خانوار جوینده کار نیز شرط سنی تا سقف ۴۵ سال تعیین شده است. پارانه دستمزد در واقع وجهی است که توسط دولت به موجب این شیوه‌نامه به صورت ماهانه بابت بخشی از دستمزد نیروی کار شغل اولی زیر ۳۵ سال به کارفرما پرداخت و منابع این طرح از محل منابع پیش‌بینی‌شده اشتغال در قانون بودجه سنواتی، کمک‌های مردمی و منابع ناشی از اجرای هدفمندی یارانه‌ها تأمین می‌شود. به عبارت دیگر، طرح پارانه دستمزد یکی از برنامه‌ها و سیاست‌های دولت در حوزه اشتغال در شرایط بحران اقتصادی است و با توجه به تصویب افزایش ۳۹ درصدی حداقل دستمزد سال ۱۴۰۰، مبلغ پارانه دستمزد برای نیروهای کار جذب‌شده در سال جاری نیز افزایش یافته است. طول دوره پرداخت پارانه دستمزد به ازای هر جوینده کار تا سقف ۱۲ ماهه میزان پارانه دستمزد نیز معادل ۳۰ درصد حداقل حقوق دستمزد مصوب شورای عالی کار است و متقاضیان و کارفرمایان در صورت تمایل به ثبت‌نام در این طرح می‌بایست به سامانه (pyd.mcls.gov.ir) مراجعه کنند.

۵



atiyenow.ir

نکته



رشد قارچ گونه

شرکت‌های بیمانکاری

یک مقام مسئول کارگری، ابلاغ مصوبه تعیین حداکثر مدت قرار دادهای موقت کار را خواستار شد.

وی با بیان اینکه رواج قرار دادهای موقت کار باعث شد تا شرکت‌های بیمانکاری مثل قارچ سرباز کنند از وزیر کار خواست تا تدوین آیین‌نامه تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار را در دستور کار قرار دهد.

فتح‌الله بیات اظهار کرد: «قانون کار کشور ۲۰۳ ماده دارد و شاید به اندازه انگلستان یک دست بر این قوانین نظارت می‌شود که همین نظارت هم کافی نیست.»

وی افزود: «به‌رغم آنکه قانون کار و مواد قانونی آن را در اختیار داریم اما به آن عمل نمی‌کنیم. قانون کار، قانون بسیار خوبی است و می‌توانیم ادعا کنیم که بعد از قانون اساسی، قانون کار و قانون تأمین اجتماعی از بهترین قوانین کشور به شمار می‌روند، اما متأسفانه در اجرا دچار مشکل هستیم.»

بیات با اشاره به تبصره یک ماده (۷) قانون کار گفت: «خوشبختانه با تصویب هیأت وزیران حداکثر مدت موقت برای کارهایی که ماهیت آنها جنبه غیرمستمر دارد، چهار سال تعیین شده است. البته ابلاغ آن به ادارات کار و اجرای مصوبه مانده که هنوز انجام نشده است.»

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی ادامه داد: «در جریان بررسی و تصویب این مصوبه، طرح گروه کارگری تعیین سه سال برای حداکثر مدت بود، اما کارفرمایان و دولت آیین‌نامه این تبصره را به گونه‌ای تنظیم و تصویب کردند که سقف کارهای موقت با طبیعت غیرمستمر، چهار ساله شد.»

وی گفت: «در حال حاضر تبصره یک ماده (۷) قانون کار تعیین تکلیف شده و یکی از امتیازاتی بود که توانستیم در دولت قبل بگیریم، لذا با توجه به اینکه توسط نمایان وزیران مصوب شده و از تاریخ مصوب باید عملیاتی شود، از وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌خواهیم در این باره حمایت و این مصوبه را هر چه سریع‌تر به تمام ادارات کار ابلاغ و اجرایی کنند.»

بیات در عین حال با اشاره تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار اظهار کرد: «در تبصره «۲» ماده (۷) بحث لغو دادنانه دیوان عدالت اداری و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت مطرح است. متأسفانه آن زمان چون تبصره یک هنوز تعیین تکلیف نشده بود، کارفرمایان شکایت کرده و دیوان رأی داد که در کارهای مستمر اگر در قرارداد تاریخ قید شده باشد، مانعی ندارد که این رأی باعث رواج قرار دادهای موقت در کارهای مستمر و به زیان کارگران تمام شد.»

به گفته‌ی وی، با اشاعه قرار دادهای موقت، شرکت‌های بیمانکاری نیروی انسانی مثل قارچ سرباز کردند و در تمام کشور گسترش یافتند، به گونه‌ای که در تمام شرکت‌های نفتی، گازی و مخابراتی، بیمانکاری‌های نیروی انسانی برای خود دفتری راه انداخته و در کارهایی که ماهیت‌اش مستمر بود به گرفتن نیروی انسانی اقدام کردند.

این مقام مسئول کارگری افزود: «هم‌اکنون نیروهای زیادی در شرکت‌ها و سازمان‌ها مشغول کار هستند که با وجود ۲۰ تا ۲۵ سال سابقه هنوز قرارداد موقت دارند؛ لذا انتظار داریم وزارت کار، تدوین آیین‌نامه تبصره «۲» ماده (۷) قانون کار را در جهت تأمین امنیت شغلی نیروهای کار در دستور کار قرار دهد.»



احسان احمدی

روزنامه‌نگار