

یادداشت



تأثیر رونق تولید برای شرکای اجتماعی



بهبود وضعیت شاخص‌های مختلف اقتصادی ناشی از هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی متناسب با ظرفیت‌های حوزه کار و تولید، مزایای مختلف و گسترده‌ای برای صاحبان کسب و کارها، شاغلان حوزه‌های کاری گوناگون و بازار کار کشور دارد. به این واسطه شرکای اجتماعی حوزه کار از منافع شرایط مذکور بهره‌مند می‌شوند.

با توجه به مناسبات جاری و تعیین‌کننده حوزه اقتصاد و تولید، در وضعیت کنونی جهت ارتقای جایگاه و شرایط این بخش باید منافع ملی به‌ویژه در حوزه فعالیت‌های کسب و کار را به انافع شخصی، گروهی و صنفی ترجیح دهیم. در این وضعیت است که انتفاع این انتخاب به همه شرکای اجتماعی حوزه کار می‌رسد.

جامعه کارفرمایی باید به جای شعارپردازی در حوزه‌های اجرایی مرتبط با فضای کار و تولید، به دنبال درک شرایط اقتصادی کشور و اقدامات عملیاتی در این راستا باشد. طبیعتاً بخش قابل توجهی از اقدامات اجرایی رشد و رونق تولید بر عهده جامعه کارفرمایی است. به این ترتیب یکی از وظایف و کارکردهای حوزه کارفرمایی باید منتج به ارائه سازوکارهای مرتبط با رونق و رشد تولید در بخش‌های اقتصادی و صنعتی باشد.

اگر رونق تولید را محصول شاخص‌های مختلف تأثیرگذار در بازار کار بخش‌های سه‌گانه خدمات، صنعت و کشاورزی بدانیم، حتماً دستمزد عادلانه یا مزد مطابق با الزامات معیشتی نیروی کار یکی از این مؤلفه‌ها به‌شمار می‌رود. طبیعتاً تناسب دستمزد با نرخ تورم و سید معیشت مطابق قانون کار باید مورد توجه باشد اما از تأثیر متقابل مزد بر تورم نیز نباید غافل شد.

برخی از کارشناسان و فعالان حوزه کار و تولید تأثیر افزایش حتی صددرصدی دستمزد را بر نرخ تورم به‌صورت ناچیز برآورد می‌کنند و اثر آن را در سهم تمام شده هزینه‌های تولید کمتر از دو درصد می‌دانند. البته این موضوع دور از واقعیات این حوزه است و در عمل نرخ تورم و مزد نیروی کار بر یکدیگر تأثیرپذیری دارند. برآوردهای عملیاتی نشان می‌دهد که سهم دستمزد و مزایای نیروی کار به‌ویژه در حوزه‌های صنعتی از هزینه تمام شده تولید بالاست و این عدد بر مناسبات این حوزه تأثرگذاری دارد.

با توصیفات یادشده، سهم بالای دستمزد در هزینه‌های تمام شده تولید موضوعی است که باید در راستای ایجاد رونق در بازار کار و تولید به آن توجه کرد. در واقع این تناسب و برآورد را می‌توان یکی از شاخص‌های مؤثر در مناسبات تولید برشمرد. در تعیین دستمزد نیروی کار، مسئله حمایت از کارگاه‌های آسیب‌پذیر کوچک و متوسط به‌طور ویژه باید مورد توجه قرار گیرد. سهم بالای دستمزد در بخشی از صنایع بزرگ مقیاس از چالش‌های جاری این مراکز محسوب می‌شود. گاهی این عدد در صنایع بزرگ به حدود ۳۰ درصد نیز می‌رسد. در مسیر رونق تولید، راهی جز تولید ارزش در کشور وجود ندارد که بتواند اثر تورمی نقدینگی را حذف کند. در این راستا حتماً تأثیرات افزایش ارزش تولید متوجه شرکای اجتماعی حوزه کار خواهد بود.

راهبری بخش‌های مختلف کار و تولید بر محوره‌های اصولی و چارچوب‌های استاندارد، موجبات رونق تولید را فراهم می‌کند. در این حوزه موضوعاتی نظیر اشتغال‌زایی، بهره‌وری نیروی کار، بهره‌وری تولید، استانداردسازی مبانی کار و بسیاری موارد مرتبط دیگر تأثیرگذارند. همچنین اگر مواد اولیه صنایع که در زنجیره تولید نقش دارند به مقدار مورد نیاز در اختیار آنان قرار گیرد با زنجیره ارزش تولید تقویت شده مواجه خواهیم بود.

در نهایت اینکه با تحقق رونق تولید از نظر رشد کمی و کیفی تولیدات، به‌روزرسانی محصولات، ایجاد توان رقابتی و حتی صادرات کالاها و خدمات تولیدی و البته گسترش خلق فرصت‌های شغلی، همه شرکای اجتماعی حوزه کار از زوایایی نظیر اشتغال، رفاه اجتماعی، ارتقای وضعیت معیشتی و گسترش بسترهای تولید بهره‌مند خواهند شد. ضمن اینکه تأثیرات رشد و رونق تولید به‌طور کلی بر دیگر شاخص‌های کلان اقتصادی نیز قابل توجه خواهد بود.

اشتغال

برخی مشاغل و مناطق با کمبود نیروی کار ماهر مواجه هستند

تناقض در عرضه و تقاضای نیروی کار



به شهرها و مناطق دارای فرصت‌های شغلی است.

در واقع رشد نامتوازن صنعت و خلق ناهمگون فرصت‌های شغلی در مناطق مختلف است که موجب مهاجرت شغلی می‌شود. در این وضعیت، ازدحام نیروی کار در برابر فرصت‌های کم شغلی در برخی مناطق و در نقطه مقابل کارجویان فراوان و فرصت شغلی نابرابر را شاهد هستیم. علی حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیش‌تر در گفت‌وگو با «آتی‌نو» کمبود نیروی کار ماهر در حوزه فعالیت برخی مشاغل فنی و تخصصی و مهاجرت نیروی کار به مناطق صنعتی را از دلایل اصلی کمبود نیروی کار در برخی مناطق و مشاغل دانسته بود.

او همچنین اضافه کرده بود: «یکی از دلایل اساسی کمبود نیروی کار ماهر در برخی مناطق و بخشی از مشاغل، با وجود فرصت‌های شغلی، عدم مهارت نیروی کار است. امروزه به دلیل تخصصی شدن فضای کسب و کار و تولید، بسیاری از واحدهای فعال تولیدی نیاز به جذب نیروی کار ماهر دارند.

به این علت تعدادی از مشاغل در برخی مناطق فرصت‌های شغلی فنی با کمبود نیروی کار مواجه‌اند،»

در شرایط توصیف شده اما برخلاف کارجویان که به دنبال فرصت‌های شغلی به مناطقی غیر از محل سکونت اصلی

مشاغل تخصصی و مهارت‌های ویژه

اینکه فرصت شغلی داریم اما کارجو برای اشتغال وجود ندارد را باید محصول داده‌ها و شاخص‌های گوناگون دانست. یکی از این موارد در حوزه مهاجرت نیروی کار از مراکز غیرصنعتی



گزارش

ایجاد فرصت‌های شغلی، عدم تعادل در عرضه و تقاضای بازار کار، کمبود نیروی کار، نرخ بالای بیکاری و نرخ پایین اشتغال برخی از شاخص‌های حوزه کار محسوب می‌شوند. مؤلفه‌های اشاره شده به‌طور معمول در چارچوب تناسب تعریف‌شده‌ای در بازار کار قابل بررسی هستند اما در برخی شرایط، بخشی از شاخص‌های متناقض در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند که نمونه آن را در وجود هم‌زمان فرصت‌های شغلی خالی و حجم بالای کارجویان می‌توان دید.

همواره در وضعیت عادی حاکم بر بازار کار، به شرط کمبود فرصت‌های شغلی و تقاضای بالا برای ورود به بازار کار، عدم تعادل عرضه و تقاضای اشتغال شکل می‌گیرد. گاهی نیز برخلاف آن حتی با وجود بسترهای شغلی و فرصت‌های زیاد اشتغال، کمبود نیروی کار کاملاً احساس می‌شود. در شرایط مذکور تناقض اشاره شده می‌تواند ناشی از عواملی نظیر نیاز بازار کار به نیروی کار ماهر و دارای تجربه، رونق بازار کار مشاغل جدید، مهاجرت شغلی، عدم هماهنگی بازار اشتغال و نهاد دانشگاه با ناهمآهنگی بین حوزه کار مهارت باشد. در صورت رخداد هر کدام از دلایل مذکور یا چند مورد از آن‌ها به طور هم‌زمان، تنظیم یا تعادل عرضه و تقاضای بازار کار با اختلال مواجه شده و به‌عبارتی تناقض در حوزه اشتغال شکل می‌گیرد.

تعادل مهارتی نیاز بازار کار

وجود نیروی کار ماهر برای حضور در بازار کار یا تأمین نیروی انسانی شاغل برای فعالیت در حوزه کارهای گوناگون را می‌توان الزامی‌ترین نیاز بازار کار محسوب کرد. به این واسطه کوچک‌ترین اختلال در حوزه مهارتی، موجب برهم‌زدن تعادل بازار کار می‌شود. در واقع یکی از شاخص‌های تعادل بخشی به حوزه عرضه و تقاضای نیروی کار را باید آموزش‌های مهارتی در راستای تربیت نیروی کار ماهر دانست.

محمدرضا تاجیک، کارشناس حوزه کار با اشاره به غفلت دهه‌های اخیر در بخش مهارت‌آموزی، یکی از اصلی‌ترین دلایل ناهمگونی نیاز کارفرمایان به نیروی کار یا عدم تعادل عرضه و تقاضای این حوزه را کوتاهی در حوزه تربیت نیروی

گزارش

مسئله امنیت شغلی در دهه‌های اخیر به‌عنوان یکی از

چالش‌های عمده حوزه کار، کارجویان، دانش‌آموختگان دانشگاهی و شاغلان حوزه کارگری مطرح بوده است.

به‌گونه‌ای که تا همین چند سال گذشته آمار بالغ بر ۹۶ درصدی قراردادهای موقت شغلی کارگران نبود امنیت شغلی را در سطح بالا نشان می‌داد.

امروز اما به گواه داده‌های حوزه کار و به بیان برخی کارشناسان این بخش، با آمار حدود صددرصدی قراردادهای کوتاه‌مدت کارگران مشمول قانون کار در کشور مواجهیم. حجم بالای ثبت قراردادهای موقت در بین جامعه آماری بالغ بر ۱۶ میلیون نفری کارگران، علاوه بر تهدید امنیت شغلی نیروی کار، زمینه کاهش انگیزه کارگران و طبیعتاً کاهش بهره‌وری شغلی را فراهم می‌کند.

شاخص پایداری اشتغال در چارچوب قراردادهای کوتاه‌مدت نیروی کار با اختلال روبه‌رو می‌شود؛ به‌عبارتی اشتغال پایدار ناشی از سرمایه‌گذاری متناسب اقتصادی و تولید متناسب با نیاز بازار کار و مصرف، به‌راحتی در قالب قراردادهای موقت و چندهماه کار با چالش همراه است. برخی کارشناسان عدم اجرای قانون کار و بی‌توجهی به مناسبات این حوزه در راستای قراردادهای کار را مهم‌ترین دلیل شکل‌گیری کار موقتی جامعه کارگری می‌دانند.

همچنین اجرای مفاد دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری از سال ۱۳۷۵ در راستای بی‌توجهی به ضرورت انعقاد قرارداد کار دائم درباره کارهایی با ماهیت مستمر نیز از دیگر دلایل شکل‌گیری شرایط ناپایدار قراردادهای کاری کارگران است. این وضعیت از دیگر نمونه‌های بی‌توجهی به اجرای قانون کار محسوب می‌شود. این در حالی است که بر اساس تأکید صریح قانون کار، قراردادهای کار در شغل‌های با ماهیت مستمر باید به‌صورت دائم تنظیم و قراردادهای کوتاه‌مدت برای کارهای با ماهیت پروژه‌ای در نظر گرفته شوند.

دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری مانع امنیت شغلی

دیوان عدالت اداری از سال ۱۳۷۵ بر اساس درخواست جامعه کارفرمایی با صدور دادنامه ۱۷۹ برخلاف رویه اشاره شده در قانون کار، به قانونی بودن قراردادهای موقت در کارهای مستمر رأی داد. به این واسطه قانون کار در این ارتباط اثرگذاری لازم را از دست داد و به‌دنبال این شرایط، امنیت شغلی جامعه چند ده میلیون نفری کارگران مخاطره‌ای جدی را تجربه کرد.

در حدود ۲۸ سال گذشته و برمبنای حکم دیوان عدالت اداری، قراردادهای موقت کار گسترش پیدا کرده و اکنون اکثریت کارفرمایان به ثبت قراردادهای بلندمدت و دائم کار با تکیه بر قانون، توجهی ندارند. در بیشتر موارد تمام قراردادهای موقت بسته می‌شوند و در این شرایط اشتغال رسمی و مستمر برای مشمولان قانون کار متصور نیست.