

■ کار در ژاپن و موقعیت ما

احمد خبیان نماینده مردم همدان
محمد نبوتی نماینده مردم ساوه

شهرستان گاه علوم انسانی و مطالعات
پرتال جامع علوم انسانی

پیش‌نوشتار

موضوع اشتغال اتباع یک کشور در کشورهای دیگر پدیده‌ای رایج در اقتصاد کشورها بوده و دارای سابقه‌ای طولانی است. در بین عوامل مهاجرت - موقتی یا دائمی و فردی یا جمعی - اشتغال و دستیابی به درآمد بیشتر، قویترین انگیزه و

عامل به حساب می‌آید.

بیکاران تنها داوطلبان مهاجرت برای اشتغال نیستند بلکه، در بین مهاجرین، تعداد قابل توجهی افراد شاغل و از جمله کارکنان بخش عمومی نیز وجود دارند که این عامل موجب بروز پدیده «اشتغال برون‌مرزی» می‌شود.

گروههای شغلی ویژه را به کشور محاز و ورود کارگران فاقد مهارت و تخصص را مشکل می‌نماید.

کارگران کشورهای خاص به علت موافقت‌نامه‌های معافیت روادید، راحت‌تر به این کشور وارد می‌شدند. ولی، در سال ۱۹۸۹ این گونه موافقت‌نامه‌ها نیز لغو گردید. دولت ژاپن در سال ۱۹۹۰ به منظور تسهیل پذیرش کارگران ماهر خارجی، مانند مهندسان و کارشناسان فنی، در قانون مهاجرت تجدیدنظر کرد. از نظر وزارت کار ژاپن هجوم کارگران خارجی با دستمزد کم، باعث دوگانگی ساختار اجتماعی-اقتصادی شده و با انجام طرحی، قصد دارند دستیابی به مشاغل بدون مهارت رادشوار و فرصتهای شغلی را در دیگر زمینه‌ها افزایش دهند.

از سال ۱۹۸۷ به علت رونق اقتصادی، بازار کار ژاپن فعال گردیده است. اداره مهاجرت ژاپن تخمین می‌زند که حداقل صد هزار کارگر خارجی به طور غیرقانونی در ژاپن مشغول به کار و کارگران یقه آبی از تایلند، فیلیپین، چین، کره، پاکستان و بنگلادش می‌باشند. اگر تعداد کل کارگران خارجی در ژاپن را بین ۳۰۰ تا ۵۰۰ هزار نفر تخمین بزنیم سهم کارگران خارجی در ژاپن حدود ۳ درصد از کل جمعیت است.

همچنین در سالهای اخیر، رونق بخش ساختمان منجر به استخدام بسیاری از کارگران در این بخش شده است.

از جمله عوامل اشتغال برون مرزی می‌توان به: افزایش نرخ بیکاری، تفاوت نرخ برابری ارز و پرداخت دستمزدهای قابل توجه در برخی کشورها اشاره کرد. با این حال از دیدگاه موافقان، منافی برای اشتغال در کشورهای بیگانه قابل پیش‌بینی است، که عبارتند از:

۱- پاسخگویی به رشد فزاینده جمعیت، بیکاری و مشکلات ناشی از کمبود فرصتهای شغلی جدید (کاهش فشار عرضه نیروی کار در کشور فرستنده)؛

۲- کسب مهارتهای جدید و گسترش بینش و دانش افراد جامعه (البته عده‌ای بر این اعتقادند که به علت عدم به کارگیری نیروی کار در مشاغل فنی، هیچگونه ارتقای سطح تکنولوژیکی وجود ندارد)؛

۳- کسب درآمد ارزی و بهبود تراز پرداختهای کشور (صادرات نامرئی)؛

۴- افزایش درآمد نیروی کار موجود در کشور؛

۵- رفع معضلات اقتصادی و معیشتی خانواده‌ها؛

۶- توسعه اشتغال در صنایع کوچک و متوسط از طریق انتقال اطلاعات.

۱- بازار کار ژاپن در یک نگاه

کلیه بیگانگانی که وارد ژاپن یا مقیم آن کشور می‌شوند، تحت پوشش مقررات شدید قانون «نظارت بر مهاجرت و شناسایی پناهندگان» قرار می‌گیرند. این قانون ورود

۲- تغییر کیفی بازار کار ژاپن؛ چرخش محوری اشتغال از صنایع ساخت به خدمات

از سال ۱۹۶۰ تعداد کارگران در بخش کشاورزی^(۱) و معدن به طور مرتب کاهش یافته است، (جدول شماره ۱). تعداد کارگران در صنایع ساخت، حمل و نقل و ارتباطات تا نیمه دهه ۱۹۶۰ به سرعت رشد پیدا نمود و از آن پس، نرخ رشد اندکی کاهش یافت. فعالیتهای مربوط به امور مالی و بیمه، معاملات ملکی و خدمات به طور مرتب نرخ رشد زیادی را نشان داد.

تعداد افرادی که در بخش عمده فروشی، خرده فروشی، مواد غذایی و نوشابه کار می کردند به سرعت تا نیمه سال ۱۹۷۰ افزایش پیدا کردند و از آن پس نرخ رشد، آهسته شد.

اقتصاد ژاپن همچنین دچار تغییراتی شده است. تا نیمه دهه ۱۹۶۰ سهم صنایع ساخت در تولید اسمی ناخالص ملی، رشد سریعی داشت و پس از نیمه دهه ۱۹۷۰ سهم فعالیتهای امور مالی و بیمه، معاملات ملکی و خدمات افزایش پیدا نمود و قبل از سال ۱۹۹۰ سهم این سه صنعت در تولید ناخالص ملی، نسبت به صنعت ساخت بیشتر شد.

از سال ۱۹۶۰ نرخ توزیع افرادی که در زراعت، مساهگیری و جنگلداری کار می کردند به شدت کاهش یافته، در حالی که برای دیگر فعالیتهای این میزان افزایش پیدا نموده است. سهم فزاینده زنان در بین کارکنان دفتری قابل توجه است. در سال

۱۹۶۰ تنها ۲۵/۹ درصد کارکنان دفتری زن بودند، در حالی که در سال ۱۹۹۰ این سهم ۵۵/۷ درصد افزایش پیدا کرد. سهم زنان در خدمات و کشاورزی در حال کاهش بوده، در حالی که در کارهای دفتری و مشاغل تخصصی و حرفه‌ای رو به افزایش است.

سهم کارکنان دفتری شرکتهای بزرگ با سرعت بیشتری افزایش پیدا می کند. این امر به ویژه در شرکتهای بسیار بزرگ گناه‌لا مشخص است. به نظر می رسد عدت آن مکانیزه شدن شرکتهای و تشکیلات آنها بوده است. این بدان مفهوم است که کارگران کمتری به طور مستقیم با فرایند تولید ارتباط دارند. در مقابل، کارگران بیشتری در مدیریت و مشاغل دفتری مورد نیاز است.

۲-۱: نیروی کار دفتری در ژاپن رشد می کند

در سال ۱۹۸۷، ژاپن در مقایسه با کشورهای آمریکا و آلمان تعداد بیشتری کارگر فروشنده در بخش صنایع و کشاورزی و کارگر کمتری در زمینه‌های تخصصی و حرفه‌ای داشت. در همان سال زنان ۴۴/۱ درصد نیروی کار در آمریکا، ۳۸/۹ درصد در ژاپن و ۳۸/۴ درصد در آلمان غربی را تشکیل می دادند. در هر سه کشور ۵۰ درصد کارگران دفتری و خدمات مانند کارهای خانگی و کار در رستوران زن بودند.

سهم کارکنان دفتری در دو کشور آمریکا و ژاپن افزایش پیدا یافته، ولی از آنجا که سهم آمریکا همیشه به نسبت بیشتری بوده.

دیدگاه

برای زنان و ۴۶/۱ درصد برای مردان بود. در ژاپن کمبود شدید نیروی کار برای گروه‌های شغلی کارگران ماهر، معدن، ساخت، ساختمان، خدمات، حمل و نقل و ارتباطات، فروش و مشاغل تخصصی و فنی وجود دارد. این کمبود که نوعی کمبود ساختاری به حساب می‌آید در زمینه کارگران ساختمان و به ویژه ساخت بسیار زیاد شده است. گسترش تعلیم و تربیت

ملاحظه می‌شود که شکاف به طور مداوم کم شده است. در سال ۱۹۶۰ در امریکا، ۵۵/۵ درصد زنان و ۷۳/۴ درصد مردان، کارگران دفتری بودند. ولی، قبل از سال ۱۹۹۰ این ارقام ۷۰/۶ درصد برای زنان و ۴۵/۹ درصد برای مردان بود و این در حالی است که در سال ۱۹۶۰ در ژاپن، ۲۶ درصد از زنان و ۲۹/۶ درصد از مردان کارگران دفتری بودند. ولی، در سال ۱۹۹۰ این رقمها ۵۵/۷ درصد

جدول شماره (۱) - تعداد کارکنان در سن ۱۵ سال و بیشتر

(هزار نفر)

برحسب زمینه‌های فعالیت در ژاپن

سال	۱۹۶۰	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۸۵	۱۹۹۰	فعالیت
	۱۴۳۸۹	۱۰۱۴۶	۶۱۰۲	۵۴۱۲	۴۳۸۳	صنعت و کشاورزی
	۵۳۸	۲۱۶	۱۰۸	۹۵	۶۶	معدن
	۲۶۹۳	۳۹۶۴	۵۳۸۳	۵۲۶۶	۵۹۰۶	ساختمان
	۹۵۷۲	۱۳۷۱۷	۱۳۲۴۶	۱۳۹۷۳	۱۴۵۴۴	ساخت
	۲۳۵	۲۹۰	۳۴۹	۳۳۷	۳۴۵	برق، گاز و آب
	۲۲۲۰	۳۲۳۶	۳۵۰۴	۳۵۱۰	۳۶۵۸	حمل و نقل و ارتباطات
	۶۹۷۹	۱۰۱۳۶	۱۲۷۳۱	۱۳۳۸۲	۱۳۸۳۲	مواد غذایی و نوشابه
	۷۰۴	۱۱۲۹	۱۵۷۷	۱۷۲۹	۱۹۶۴	امور مالی و بیمه
	۸۳	۲۷۴	۴۲۷	۴۸۰	۷۰۷	معاملات ملکی
	۵۲۸۰	۷۷۰۳	۱۰۲۹۸	۱۱۹۴۹	۱۳۸۹۴	خدمات
	۱۳۴۰	۱۷۴۲	۲۰۲۶	۲۰۵۶	۲۰۷۰	بخش عمومی
	۸	۴۰	۶۲	۱۶۷	۳۶۶	سایر
جمع	۴۴۰۴۲	۵۲۵۹۳	۵۵۸۱۱	۵۸۳۵۷	۶۱۷۳۴	

منبع: دفتر آمار آژانس مدیریت و همکاری ژاپن - «سرشماری جمعیت».

بالا تر، منجر به افزایش دانش آموختگان دانشکده‌ها و روی‌آوری آنان به مشاغل تخصصی - فنی گردیده است.

زنان ازدواج کرده بیشترین نسبت را در کارهای دفتری، خدمات و فروش دارند. چنانچه این روند ادامه یابد، به تدریج تعداد کمتری از دانشجویان پس از پایان تحصیلات احتمالاً به عنوان کارگران ماهر و یا کارگران کارخانه، کار می‌کنند.

۲-۲: تعداد بیشتری برای واقعیت بخشیدن به تواناییهای خود کار می‌کنند برای ژاپنی‌ها افزایش رفاه، موجب تغییر

هدفها گردیده و کارکنان دفتری را از تحصیل مادیات به سوی اجرای خواسته‌های روحی سوق داده است. بررسی سال ۱۹۹۲ توسط دفتر نخست‌وزیر در زمینه دلایل کار کردن افراد نشان می‌دهد در حالی که در تمام گروههای سنی تعداد افرادی که برای کسب درآمد کار می‌کنند زیاد است، سهم کسانی که برای واقعیت بخشیدن به استعدادها و تواناییهای خود در تمام گروههای سنی کار می‌کنند - در مقایسه با بررسی سال ۱۹۸۲ - افزایش پیدا نموده است، (جدول شماره ۲).

جدول شماره (۲) - منظور از کار در ژاپن (درصد)

سن	برای کسب پول	مشارکت کامل به عنوان یک عضو جامعه	واقعیت بخشیدن به استعدادها و ظرفیتهای
مردان			
۲۹ تا ۳۰	۵۵/۱	۱۷/۱	۲۵/۹
۳۹ تا ۴۰	۵۷/۵	۲۰/۹	۲۱/۳
۴۹ تا ۵۰	۵۶/۴	۲۵/۸	۱۶/۳
۵۹ تا ۶۰	۵۵/۷	۲۷/۷	۱۴/۳
۶۴ تا ۶۵	۴۲/۲	۲۹/۶	۲۴/۴
زنان			
۲۹ تا ۳۰	۴۷/۹	۱۹/۳	۲۹/۳
۳۹ تا ۴۰	۶۵/۲	۹/۴	۱۹/۹
۴۹ تا ۵۰	۵۸/۸	۲۲/۸	۱۶/۷
۵۹ تا ۶۰	۵۸/۸	۲۱/۹	۱۵/۵
۶۴ تا ۶۵	۴۹/۱	۲۶/۴	۱۳/۲

منبع: دفتر نخست‌وزیر، «بررسی در زمینه آگاهی نسبت به کار»، ۱۹۹۲. در این نظرخواهی ۲۳۸۰ نفر با سن ۲۰ سال و بیشتر شرکت نمودند.

دیدگاه

میان، صاحبان صنایع گرایش شدیدی به تولید خارج از ژاپن پیدا نموده و سرمایه‌گذارهای خود را در سایر کشورها به ویژه کشورهای آسیای شرقی، توسعه داده‌اند. مزایای این شیوه آن است که علاوه بر دسترسی به بازار کار ارزانتر قسمتی از تولیدات را برای مصرف داخلی به ژاپن وارد می‌نمایند و در افزایش حجم واردات ژاپن و در نتیجه کاهش حساب مبادلات بازرگانی خارجی تأثیر به سزا خواهند داشت.

مسئله مازاد مبادلات بازرگانی ژاپن همواره مورد بحث بین آمریکا و کشورهای اروپایی از یک سو و ژاپن از سوی دیگر بوده بحثهای زیادی را برانگیخته است. تمایل و گرایش سرمایه‌گذاران و صاحبان صنایع ژاپن به سرمایه‌گذاری در خارج از کشور، این وحشت را در اذهان ایجاد نموده که در صورت ادامه این روند، صنایع ژاپن به سرعت تخلیه شده و نرخ بیکاری افزایش یابد. برای مثال حدود سه سال قبل، در برابر هر ۱۰۰ نفر داوطلب شغل ۱۴۰ محل خالی شغل وجود داشت. در حالی که هم‌اکنون برای هر ۱۰۰ نفر حدود ۶۴ محل خالی شغل وجود دارد.

یکی از سیاستهای عمده دولت در چنین اوضاع و احوالی حفظ اشتغال است. در گزارش وزارت کار ژاپن، این سیاست تحت عنوان «امور مربوط به تأمین رفاه، زندگی و امنیت شغلی» از اولویت خاص برخوردار

بررسی سال ۱۹۹۲ همچنین نظر کارگران را در مورد نظام استخدام برای تمام عمر مورد سنجش قرار داد. اکثریتی معادل ۵۲٫۴ درصد پاسخ‌دهندگان ۳/۹ درصد کمتر از بررسی سال ۱۹۸۲ اظهار داشتند که یک روش مطلوب استخدامی برای مردان عبارت است از: کار در یک شرکت برای یک دوره طولانی و در نهایت به عهده گرفتن مشاغل مدیریت و یا تخصصی.

۲-۳: کار در ژاپن با توجه به اوضاع اقتصادی کنونی

اوضاع اقتصادی جهان به ویژه بالا رفتن ارزش «ین» مسائل نوینی را در زمینه کار مطرح کرده است. صاحبان صنایع و اتحادیه‌های مؤسسات اقتصادی و سازمانهای کارفرمایی ژاپن ظرف چند سال اخیر، همواره برای نرخ برابری ین با دلار حدی را تعیین نموده‌اند که در صورت کاهش نرخ دلار بیش از آن حد، تولیدات صنایع و مؤسسات اقتصادی ژاپن به منظور صدور و رقابت در بازارهای بین‌المللی مقرون به صرفه نخواهد بود. این میزان در یکی دو سال قبل از فروردین دلار معادل ۱۰۰ ین تعیین شده بود. صاحبان صنایع بر این اعتقادند که چنانچه نرخ دلار از این حد کاهش پیدا نماید برای کارفرمایان ژاپن تولید و رقابت بسیار دشوار خواهد بود. در حال حاضر، این نرخ به میزان یک دلار معادل ۹۷ ین تنزل پیدا کرده است. در این

شده است. در تعقیب این سیاست توجه افکار عمومی به مسأله تعدیلهای ساختاری و ارزیابی مجدد نقش بازار کار در مناطقی که با رکود مواجه است و ایجاد امنیت شغلی برای نیروی انسانی، معطوف شده است. در ژاپن رویه‌های ویژه‌ای برای ایجاد امنیت شغلی و حفظ نیروی انسانی و حمایت از آن در هنگام بحران و رکود اقتصادی ایجاد گردیده است. این شیوه‌ها برای کارفرمایان و مؤسسات و اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی و همچنین مسئولین دولتی و محاکم و مراجع رسیدگی کننده به دعاوی کار، شناخته شده و هدف اصلی آن تأمین حداکثر امنیت شغلی و جلوگیری از اخراجهای دسته‌جمعی است. کلیه گروه‌ها در به کارگیری این شیوه‌ها سعی بر این دارند که آثار منفی آن را به حداقل برسانند. مسأله اساسی در شرایط اقتصادی نوین آن است که شکست و موفقیت هر صنعت منوط به توانایی رقابت آن در بازارهای بین‌المللی است. با افزایش ارزش ین، بسیاری از صنایع قدرت رقابت خود را از دست داده و یا قدرت آنها در حد قابل توجهی تحلیل رفته است. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری صنایع در خارج از کشور در حجم اشتغال پیمانکاران مؤسسات اصلی در داخل کشور نیز اثر گذاشته و حجم اشتغال را در صنایع و مؤسسات دست دوم و پیمانکار مؤسسات عمده تقلیل می‌دهد. بنابراین برای ژاپن ضروری است که صنایع خود را هر چه بیشتر تخصصی کرده و

ارزش افزوده بیشتری ایجاد نماید. این امر نیازمند نوآوری فنی، تعدیلهای قانونی و دیگر اقداماتی است که سطح بهره‌وری را بالا برده و راههای نوینی را در بازرگانی بین‌المللی جستجو نماید. اتخاذ چنین سیاستی نیز مستلزم تعدیل نیروی انسانی، جابه جایی، آموزش، بازآموزی و آماده‌سازی نیروی کار است.

۲-۴: اشتغال زنان در ژاپن

در دوران اقتصاد حبابی^(۲) و کمبود شدید نیروی کار، اشتغال زنان با مشکلات کمتری مواجه بود. زیرا، کارفرمایان به منظور جبران کمبودها سختگیری زیادی در مورد استخدام زنان اعمال نمی‌کردند. پس از این دوران و بروز رکود اقتصادی و نیاز کمتر به نیروی کار، مؤسسات اقتصادی به ویژه مؤسسات بزرگ از حجم استخدام دانش‌آموختگان جدید کاستند و در پی آن، استخدام زنان فارغ‌التحصیل با مشکلات بیشتری مواجه گردید. البته لازم به یادآوری است که تنها زنان با مشکلات یافتن شغل مواجه نبودند بلکه، کارکنان مرد برای امور دفتری نیز قربانی رکود اقتصادی شدند و گروهی از آنان به عنوان کارگران مازاد به شمار آمدند.

از علل عمده‌ای که مؤسسات اقتصادی تمایل کمتری به استخدام زنان نشان می‌دهند، این است که زنان کمتر تا پایان عمر خدمتی به کار ادامه می‌دهند و در نیمه راه به علل ازدواج و یا بارداری کار را رها می‌کنند.

شرکتها معمولاً رأساً از طریق آگهی در روزنامه اقدام می‌نمایند و دولت در این زمینه نقشی ندارد. بیشترین استخدامها مربوط به معلمهای زبان انگلیسی‌ای است که زبان انگلیسی زبان مادری آنها باشد.

۳- در حال حاضر کارگران ساده برزیلی و پرویی که از نسل ژاپنی‌های مقیم کشورهای مذکور هستند، می‌توانند اجازه کار کسب نمایند.

۴- به بعضی از حرفه‌ها که مشابه آن در ژاپن نباشد نیز اجازه کار داده می‌شود مانند آشپز فرانسوی و ملیتهای دیگر.

۵- کارفرمایان ژاپنی از طریق سازمان همکاری آموزشی بین‌المللی ژاپن (JITCO) تعدادی کارآموز از کشورهای مختلف قبول می‌نمایند. کشورهایی که در این زمینه تاکنون موفق بوده‌اند کشورهای آسیای شرقی و کشورهای عضو اتحادیه «آ.سه.آ» مانند چین، اندونزی، فیلیپین و تایلند هستند. ظرفیتهای پذیرش محدود و بیشتر از شرکتهایی است که در کشور فرستنده با شرکتهای پذیرنده ژاپن مشارکت و سرمایه‌گذاری مشترک دارند.

در این باره بارها با سازمان مذکور مذاکره شده و قرار بوده که در بهار سال ۱۳۷۳، این شرکت هیأتی را برای بررسی، تحقیق و تهیه مقدمات همکاری به ایران اعزام و با وزارت کار و امور اجتماعی در این زمینه مذاکرات نمایند ولی در آخرین لحظات، سازمان JITCO سفر نمایندگان

مسائل سنتی و آداب و رسوم ژاپنی نیز در این امر تأثیر دارد. برای مثال بسیاری از مشاغل، مردانه تلقی شده و کمتر از وجود زنان در این گونه سمتها استفاده می‌شود. زنان بیشتر در مشاغل دفتری و منشیگری و چه بسا در تولید به کار اشتغال دارند. هنوز تعداد زنان شاغل در مشاغل مدیریتی و یا مشاغلی مانند حمل و نقل و ارتباطات بسیار اندک است.

دولت در سال ۱۹۸۵ قانون «تأمین فرصتهای شغلی برابر» را برای زنان تصویب نموده است. براساس این قانون مؤسسات اقتصادی موظفند از تبعیض در استخدام زنان خودداری نمایند. ولی در عمل و با عنایت به عمر کم قانون، این مقررات به درستی اجرا نمی‌گردد، به طوری که بسیاری از مؤسسات از استخدام زنان امتناع نمودند و این امر موجب بروز اعتراضاتی از جانب گروههایی از زنان فارغ‌التحصیل تازه‌وارد به بازار کار گردید.

۲-۵: مجوز کار برای کارگران خارجی در ژاپن

۱- براساس مقررات قانونی، استخدام کارگران ساده خارجی در ژاپن ممنوع است و این گونه کارگران نمی‌توانند اجازه کار کسب کنند. در حال حاضر حدود ۱۸ هزار کارگر ایرانی با وجود اتمام ویزای ۳ماهه‌شان در ژاپن اقامت دارند و اکثراً به کار مشغول هستند.

۲- در مورد استخدام کارگران متخصص،

آنها فراهم شده، عامل مؤثری است. همچنین روابط نزدیک ژاپن و آمریکا موجب می‌شود که احتمالاً نظر کشور مزبور نیز در پذیرش نیروی کار و همچنین کارآموزان مؤثر واقع شود. زیرا، هدف عمده‌ای که ژاپن از پذیرش کارآموز عنوان می‌نماید انتقال تکنولوژی به کشورهای دیگر است.

پس به طور خلاصه، شرایط کار اتباع خارجی در ژاپن را چنین می‌توان جمع‌بندی نمود:

الف - طبق قانون مهاجرت و پناهندگی ژاپن، برخی از کشورها برای اشتغال در ژاپن از مزایای ویژه‌ای برخوردار و برای اشتغال و آموزش فنی و حرفه‌ای در موقعیت و موضع مناسبتری قرار دارند. از جمله این مسائل، هم‌خونی، سرمایه‌گذاری مشترک، همسایگی، گذشته مشترک و یا سوابق خصومت تبدیل به دوستی شده را، می‌توان نام برد. نمونه این کشورها برزیل و پرو در آمریکا و چین و کره جنوبی در آسیا هستند. چین با یک میلیارد و اندکی جمعیت آماده است که بسیاری از نیازمندها را رفع نماید. کمی مسافت و شباهت ظاهری از امتیازات این کشور برای دستیابی به فرصتهای اشتغال و آموزش در ژاپن است.

ب - ژاپن یک کشور چند قومیتی نیست و از لحاظ اجتماعی، برخورد افکار عمومی و تحمل پذیرش در افکار عمومی در حد ضعیفی است. گرایشهای دست راستی و نژادی ضدخارجی در برخی از دسته‌ها و سازمانها و مطبوعات دیده می‌شود. در

خود را لغو نموده است. در ملاقاتها علت لغو سفر چنین عنوان شده است که توقعات کشور ایران را در این زمینه بالا می‌برد، حال آنکه برای پذیرش کارآموز به علت عدم وجود سرمایه‌گذاریهای مشترک بین شرکتهای ژاپنی و ایرانی تقاضایی از جانب کارفرمایان وجود ندارد.

۶- ژاپن بر این اعتقاد است که به کارگران خارجی نیازی نیست و کمبودها را می‌توان از طریق افزایش نرخ مشارکت زنان در نیروی کار و به کارگیری مجدد کارگران بازنشسته تأمین نمود.

۷- در حال حاضر به علت رکود اقتصادی طولانی مدت و بالا رفتن ارزشین، کارفرمایان بر این اعتقادند که تولید داخلی مقرون به صرفه نیست. از این رو بسیاری از صنایع به خارج از ژاپن انتقال یافته است. مزایای این کار، کسب نیروی کار ارزان است. قسمتی از تولیدات این صنایع نیز به داخل ژاپن وارد می‌شود که حجم واردات را در برابر صادرات افزایش داده و در نتیجه در تراز پرداختهای ژاپن - که همیشه افزایش قابل توجهی نشان داده است - ایجاد تعادل می‌نماید. این مسأله همواره با کشورهایمانند آمریکا که واردکننده عمده کالاهای ژاپنی است مورد بحث بوده است.

۸- چنانچه قرار باشد ژاپن الویتهایی را برای پذیرش نیروی کار به ویژه نیروی کار ساده به برخی از کشورها بدهد، کشورهای آسیای شرقی در اولویت قرار دارند. در ارائه این گونه الویتهای روابط گذشته ژاپن با این کشورها و مشکلاتی که در زمان جنگ برای

دیدگاه

استخدام نیروی کار خارجی ایجاد نمود. بنابراین به نظر نمی‌رسد دولت به طور رسمی بتواند تعهدی در مورد ورود نیروی کار خارجی با هیچ یک از کشورهای متقاضی بر عهده بگیرد.

ه- روشهای سرمایه‌بر، اصلاح و پیشبرد تکنولوژی، روشهای افزایش بهره‌وری کار و به طور کلی تغییرات ساختار اقتصادی که مدنظر دولت و اتحادیه کارفرمایی است نیاز به نیروی کار را کاهش می‌دهد.

و- سیاستهای دولت در زمینه بکارگیری تعداد بیشتری از جوانان، زنان خانه‌دار و بازنشستگان موجب تقلیل نرخ کمبود نیروی کار خواهد بود.

در حال حاضر اتحادیه‌های کارفرمایی و کارگری در صدد تقلیل ساعات کار و اجرای طرح دو روز تعطیل در هفته هستند و در نظر دارند ساعات کار را از حدود دو هزار ساعت در سال به ۱۹۰۰ ساعت، چیزی در حد سایر کشورهای پیشرفته غربی تقلیل دهند.

شرط نیل به این هدف را نیز افزایش بهره‌وری کار قرار داده‌اند تا نیاز به کارگران جدید به وجود نیاید.

ز- اغلب اتحادیه‌های کارگری به جز تعداد معدودی با ورود نیروی کار خارجی موافق نیستند. اخیراً برخی از اتحادیه‌ها عنوان نموده‌اند که با ورود نیروی کار و عضویت آنان در اتحادیه موافقت خواهند نمود. مخالفین بر این اعتقادند که فرصتهای

مطبوعات این کشور بارها تجربه‌های نامطلوب سایر کشورها در به کارگیری کارگران خارجی یادآوری شده است.

ج- کارگاهها و مؤسسات نیازمند به کارگران خارجی، اغلب واحدهای کوچک اقتصادی هستند که تعداد کارگران آنها کم است. این کارگاهها تعداد بسیار محدودی نیروی کار خارجی استخدام و پس از رفع نیاز و یا در فصل رکود، آنان را اخراج می‌نمایند. این کارگاهها نیازهای نیروی کار خود را از طریق واسطه‌ها که با آنان آشنایی دارند و مورد اطمینان نیز هستند تأمین می‌نمایند و در بسیاری از موارد واسطه‌ها در درآمدهای کارگاهها شریک هستند.

د- ژاپن هنوز در مواضع قبلی خود مبنی بر ممنوعیت ورود کارگران غیرماهر پافشاری می‌کند، هر چند که کمیته ویژه‌ای برای بررسی موضوع تشکیل شده است. به طور کلی نظر طرفهای اجتماعی یعنی دولت، کارگران و کارفرمایان بر این است که حتی المقدور از نیروی بالقوه داخلی استفاده شود. از طرف دیگر حفظ آهنگ رشد اقتصادی با سرعت و روند گذشته خیلی امیدوارکننده به نظر نمی‌رسد.

برخی از اقتصاددانان معتقدند که در حد نرخ رشد چهار درصد، نیاز به کارگران خارجی به وجود می‌آید. این نرخ رشد برای کشور توسعه یافته‌ای نظیر ژاپن، رقم بالایی است و تحقق آن صد درصد قابل پیش‌بینی نیست تا بر اساس آن بتوان تعهد

و سازمان متقاضی و بدون دخالت هر نوع مرجع ثالثی صورت می‌گیرد. پذیرشها نیز با آزمون و مصاحبه دقیق جهت بررسی تواناییها و سطح تخصص و تناسب فرد با شغل خواهد بود.

ک - با توجه به تمام مشکلات و موارد ذکر شده، آمار و ارقام پیش‌بینیهای جمعیتی و نرخ رشد اقتصادی و روندهای گذشته نشان می‌دهد که چنانچه ژاپن آهنگ رشد گذشته را در ده سال آینده حفظ نماید، ظرف بیست سال آینده همواره با کمبود نیروی کار به عنوان یک پدیده مزمن مواجه خواهد بود. در چنین بازار کاری کشورهای زیادی در منطقه به ویژه کشورهای آسیایی تلاش خواهند نمود که همواره حضور داشته باشند و از فرصتهای اشتغال و آموزش آن بهره‌گیری نمایند. حضور ملیتها و نیروها در محل، ساده‌ترین روشی است که دستیابی به این فرصتها را مقدور می‌سازد. بنابراین، به نظر می‌رسد علاوه بر اینکه برای تأمین فرصتهای رسمی اشتغال و آموزش از طریق سرمایه‌گذاریهای مشترک در کشور باید همواره تلاش نمود، موانع و مشکلات موجود را نیز باید از بین برد. ضروری است حتی المقدور روند طبیعی مهاجرت نیروی کار ساده به این کشور همچنان حفظ و در راه سازماندهی و تنظیم آن جدیت نمود.

۳- بررسی شرایط کار کارگران ایرانی در ژاپن

بر اساس آخرین آمار ارائه شده توسط

چانه‌زنی کارگران محلی به علت ورود نیروی کار و اشباع بازار کار از بین می‌رود و موجب کاهش استانداردهای کار و معیارهای رفاهی کارگران خواهد شد.

ح - هنگام رکود اقتصادی و همان‌گونه که در سیاستهای دولت در حال حاضر پیش‌بینی شده، سرمایه‌گذاری عمومی در زمینه طرحهای دولتی گسترش می‌یابد. در این مورد احتمال کمبود نیروی کار در بخش ساختمان افزایش می‌یابد، هر چند که در سایر بخشها به علت رکود، مازاد نیرو به وجود خواهد آمد و احتمالاً نقل و انتقالاتی در این زمینه برای نیل به تعادل صورت می‌گیرد. به هر حال این بخشی است که نیامندی آن به نیروی کار خارجی بیشتر از سایر بخشهاست.

ط - کسارفرمایان در صورت نیاز، به نیروی کار خارجی ترجیح می‌دهند. به دلایل مختلف مانند مسائل مربوط به زبان و ایجاد ارتباط و شباهتهای ظاهری و یا هم‌خونی از سایر ملیتها استفاده نمایند.

ی - سطح تخصصها، تعاریف و مفاهیم مربوط به مهارت و تخصص در فرهنگ کشورهای پیشرفته با کشورهای در حال توسعه تفاوت دارد. اینکه اعلام می‌گردد ژاپن به متخصصین و کارگران ماهر نیازمند است، منظور تخصص دانشگاهی است؛ تخصصهای ویژه و کمیابی که برای کشورهای فرستنده نیروی کار نیز پرارزش است.

این گونه نقل و انتقالات نیز معمولاً بدون مداخله کشورهای و تنها بین جوینده کار

۱-۳: مشکلات متقاضیان کار در ژاپن
پس از گذر از کانال بحران و رسیدن به ژاپن، سخت‌ترین مرحله، یافتن شغل است و این امر با مشکلاتی همچون عدم آشنایی با زبان ژاپنی، مسائل سوء اخلاقی موجود و وجود باندهای دلال، شرور و قاچاقچیان حرفه‌ای توأم می‌گردد. دلالت معمولاً جهت اشتغال جویندگان کار، مبلغی حدود ۵۰۰ الی ۱۰۰۰ دلار حوزی زحمت دریافت می‌کنند. پس از اشتغال در کارگاهها، کارگران ایرانی با خطرات ناشی از کار مواجه می‌شوند و جهت اجرای استانداردهای کار نیاز به حمایت دارند.

خصوصیات منحصر به فرد نژاد زرد از جمله فعال بودن، روحیه سختکوشی و مدیریت در ابعاد مختلف از امتیازات قابل بهره‌برداری و مثبت می‌باشد. مشکلاتی نظیر مسکن، درمان، زبان ژاپنی، عدم امنیت شغلی، فرار از پلیس و... موجب عدم تعادل روحی نیروی کار در برخی موارد می‌گردد.

در گذشته سفارت جمهوری اسلامی ایران در توکیو چندان مایل به دخالت و حل و فصل این مسائل نبوده است. ولی، اخیراً مصمم به همکاری در اعزام اصولی کارگران جوینده کار در ژاپن بوده و با برگزاری جلسات هماهنگی با مسؤولان ژاپنی و هم‌تایان ایرانی آنها، قصد حل این مشکل را دارد.

البته اجرای مصوبه شماره ۴۸۸۸ مورخ ۷۰/۳/۱۲ هیأت وزیران مبنی بر اینکه

وابسته کار جمهوری اسلامی ایران در ژاپن حدود ۱۸ هزار کارگر ایرانی در کارگاههای کوچک توکیو و دیگر شهرها مشغول به کار هستند.

ایرانیان مقیم ژاپن صرف‌نظر از تجار فرش و دانشجویان دو گروه هستند:

۱- کارگرانی که شرافتمندانه در کارگاهها و مؤسسات مشغول کار هستند و مورد رضایت کارفرمایان خود یعنی «ساجی»ها می‌باشند؛

۲- توزیع‌کنندگان مواد مخدر، سارقان و مرتکبین اعمال خلاف نظیر فروشندگان کارتهای تقلبی تلفن.

فروش کارتهای کامپیوتری تلفنی باطل شده با قیمت حدود هزارین برای مکالمات تلفنی با کمک افراد بومی معروف به «یاکوزا» در ژاپن شبکه وسیعی را ایجاد کرده است. ایرانیها با کمک «یاکوزا»ها مجدداً این کارتها را باسازاری کرده و به قیمت صدین می‌فروشند.

در وضعیت فعلی ایرانیان جویای کار پس از انقضای مدت ویزا به صورت غیرقانونی در ژاپن اقامت نموده و همواره از پلیس این کشور گریزانند.

محل اجتماع کارگران در چند نقطه معروف توکیو و از همه مهمتر پارک «ونو» می‌باشد و بسیاری شب را در پارک به سر می‌برند؛ به همین دلیل اتحادیه مغازه‌داران ناحیه ونو از این امر شکایت کرده‌اند.

وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت امور خارجه مشترکاً برنامه مطالعه و تحقیق درباره نحوه اشتغال ایرانیان را در کشورهای خارجی با ملحوظ داشتن اولویت لازم مورد بررسی قرار دهند، بسیار راهگشا می باشد.

۲-۳: یک سنجش از کارگران ایرانی در ژاپن

تمبر بین ایرانیانی که به قسمت کنسولی سفارت مراجعه نموده بودند و همچنین در پارک محل تجمع ایرانیان در روزهای یکشنبه توزیع شد.

به تعداد حدود ۱۰۰ پرسشنامه پاسخ داده شد. نتیجه بررسی به شرح زیر است:

الف: وضع شخصی

از لحاظ سنی، ۶۵ درصد پرسش شوندهگان، ۲۰ تا ۳۰ ساله هستند. حداقل سن ۲۰ و حداکثر ۵۰ سال است.

از لحاظ تحصیلی اکثریت با گروه دیپلمه‌هاست (۴۹ درصد)، ۸ درصد دارای تحصیلات دانشگاهی در حد لیسانس هستند و ۱۳ درصد تحصیلاتشان کمتر از دوره اول متوسطه است.

از لحاظ جنسیت ۹۹ درصد مرد و ۱ درصد زن هستند. از این تعداد ۳۱ درصد متأهل و ۴۴ درصد مجرد بوده و ۲۵ درصد به سؤال مورد نظر پاسخ نداده‌اند.

از بین متأهلین ۹۷ درصد همسر ایرانی دارند و ۳ درصد دارای همسر خارجی می باشند، ۲ درصد از ایرانیان مورد سؤال نیز گفته‌اند با همسران خود در ژاپن زندگی می کنند. ۱۶ درصد افراد، برادر و ۹ درصد سایر بستگان آنان در ژاپن هستند، ۶۰ درصد دارای هیچ گونه وابسته فامیلی نیستند.

ب: شرایط کار و اشتغال

در زمینه اشتغال در ایران ۸۵ درصد پاسخ داده‌اند که در ایران شاغل بوده‌اند، ۱۳ درصد بیکار و ۲ درصد پاسخ نداده و از بین شاغلین ۲۱ درصد کارمند بوده‌اند.

در سال گذشته وضع و شرایط کار ایرانیان شاغل در ژاپن از طریق توزیع پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. اهداف عمده این مطالعه، کسب اطلاعات جامع‌تر در مورد ایرانیانی است که پس از اتمام ویزا همچنان به اقامت و اشتغال در ژاپن ادامه داده‌اند. طی این بررسی ویژگیهای شخصی مانند: سن، جنس، تاهل، بستگی های خانوادگی در ژاپن؛ شرایط کار مانند: میزان دستمزد، تعداد دفعات تعویض کار، وضع اشتغال فعلی، مبالغی که به صورت ذخیره به کشور ارسال داشته‌اند، سطوح درآمد، دستمزد و مانند آن و همچنین مشکلات و مسائل مربوط به امور کنسولی نظیر: خاتمه مدت ۳ و ۶ ساله گذرنامه، تاریخ ورود به ژاپن، مدت اقامت و تصمیم افراد به مراجعت و یا اقامت اعم از دائم و موقتی در ژاپن و همچنین رضایت یا عدم رضایت آنان از مسافرت به ژاپن مورد بررسی قرار گرفته است.

پرسشنامه به طور کلی حاوی سه دسته سؤال مربوط به وضع شخصی، وضع کار و مسائل مربوط به امور کنسولی است. تعداد ۳۵۰ پرسشنامه از طریق مستقیم و همچنین برای ارسال از طریق پست همراه با نامه و

دیدگاه

۸۸ درصد از سؤال شوندگان بین ۴ تا ۱۲ هزار یمن در روز دستمزد دریافت می‌نمایند، کسانی که بین ۴ تا ۸ هزار یمن دستمزد دریافت می‌نمایند ۴۷ درصد و افرادی که بین ۸ تا ۱۲ هزار یمن دستمزد دریافت می‌کنند ۴۱ درصد است.

از لحاظ جمع دستمزد دریافتی در ماه اکثریت با کسانی که بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ هزار یمن مزد دریافت می‌نمایند، (۵۲ درصد) و تعداد کسانی که بین ۲۰۰ تا ۳۰۰ هزار یمن دستمزد دریافت می‌نمایند ۳۰ درصد کل است.

میانگین کل مبلغی که هر نفر تا کنون به ایران حواله کرده ۲,۲۳۸,۵۱۳ یمن است. میانگین مدت کارکرد هر نفر با در نظر گرفتن فراوانیهای هر گروه نیز معادل ۱۷/۱ ماه است. به عبارت دیگر هر نفر به طور متوسط ۱۷/۱ ماه کار کرده و مبلغ ۲,۲۳۸,۵۱۳ یمن به کشور فرستاده است. میانگین رقم پرداختی مذکور برای هر ماه معادل ۱۳۱,۰۰۰ یمن خواهد بود. نظر به اینکه سؤال طرح شده میزان کل وجوه فرستاده شده به کشور را مورد سؤال قرار داده، لذا این رقم پس از کسر هزینه‌های مربوط به اقامت در ژاپن و حدوداً رقمی بیش از هزار دلار در ماه برای هر نفر که به کشور فرستاده شده است.

۹۰ درصد شاغلین عنوان نموده‌اند که ویزای کار ندارند. ۳ درصد به سؤال مذکور پاسخ مثبت داده‌اند و ۷ درصد پاسخ

۷۲ درصد هنگام توزیع پرسشنامه در ژاپن شاغل بوده‌اند. بیکاران ۲۴ درصد و پاسخ نداده‌ها ۴ درصد می‌باشند.

از بین کسانی که گفته‌اند در ژاپن شاغل هستند ۹۰/۲ درصد در یک محل شغلی، ۴/۲ درصد در دو محل شغلی و ۱/۴ درصد در بیشتر از دو محل شغلی اشتغال دارند. ۴/۲ درصد به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

از لحاظ جمع مدت اشتغال در ژاپن در مجموع ۹۷ درصد بیش از مدت ۶ ماه در ژاپن به کار مشغول بوده‌اند. بیشترین درصد اشتغال مربوط به کسانی است که بین یک تا دو سال شاغل بوده‌اند، (۳۹ درصد). از لحاظ جمع مدت بیکاری هر نفر در مدت اقامت در ژاپن، ۴۹ درصد گروه مورد پرسش مدت بیکاری خود را کمتر از ۳ ماه ذکر نموده‌اند. در این گروه تعداد پاسخ نداده‌ها درصد بالایی را نشان می‌دهد. این امر نشان دهنده آن است که تعداد زیادی اصلاً بیکاری نداشته‌اند از این رو به این سؤال (کسانی که تا ۳ ماه بیکاری داشته‌اند) پاسخ نداده‌اند.

۶۷ درصد برای یافتن کار به واسطه پول داده‌اند، ۲۵ درصد پاسخ منفی داده و ۸ درصد پاسخ نداده‌اند.

در مورد تعداد دفعات پرداخت وجه به واسطه‌ها ۵۰/۸ درصد عنوان نموده‌اند: یکبار، ۳۴/۳ درصد دوبار، ۱۲/۹ درصد سه بار، برای کارهایی به واسطه وجوهی پرداخت نموده‌اند.

اقامت دارند یعنی تازه واردها حدود ۶ درصد است. اعتبار سه ساله گذرنامه ۵۲ درصد افراد، خاتمه پذیرفته ۳۶ درصد عنوان نموده‌اند که گذرنامه آنان اعتبار سه ساله دارد. پاسخ نداده‌ها ۱۲ درصد هستند. اعتبار ۶ ساله گذرنامه ۲۱ درصد افراد خاتمه پذیرفته، ۵۰ درصد عنوان نموده‌اند که گذرنامه آنان دارای اعتبار ۶ ساله است. ۲۹ درصد به سؤال مربوط پاسخ نداده‌اند.

۶۵/۳ درصد از کسانی که اعتبار سه ساله گذرنامه آنان پایان یافته گذرنامه خود را تمدید نموده‌اند. ۱۹/۳ درصد برای تمدید اقدام نکرده‌اند و ۱۵/۴ درصد پاسخ نداده‌اند. از بین کسانی که اعتبار ۶ ساله گذرنامه آنان پایان یافته تنها ۳۳/۳ درصد آن را تجدید نموده و ۶۶/۷ درصد بقیه آن را تمدید نکرده‌اند. در زمینه تصمیم به مراجعت به ایران ۶۵ درصد عنوان نموده‌اند که مصمم به مراجعت به کشور هستند. ۲۷ درصد پاسخ منفی داده‌اند. ۸ درصد به سؤال پاسخ نداده‌اند. در مورد تعیین زمان تقریبی مراجعت به کشور بیشترین درصد مربوط به افرادی است که عنوان نموده‌اند تا یک ماه دیگر تصمیم به مراجعت به کشور دارند، (۲۶ درصد). به طور کلی حدود ۶۱ درصد افراد تصمیم به اقامت بیش از ۶ ماه دیگر دارند.

۶۵ درصد افراد مورد پرسش عنوان نموده‌اند که از مسافرت به ژاپن راضی می‌باشند. ۲۸ درصد ناراضی هستند، ۷ درصد به سؤال مربوط پاسخ نداده‌اند.

نداده‌اند. مدت کار در کارگاههای کوچک معمولاً کوتاه است. این گونه کارگاهها همراه با تحولات بازار به سرعت از خود انعطاف پذیری نشان می‌دهند. در مقابل رونق و یا رکود اقتصادی فوق العاده حساس می‌باشند. از این رو جا به جایی نیروی کار خارجی در این گونه کارگاهها بسیار زیاد است.

۷۶ درصد کارگران در مدت اشتغال در ژاپن حداقل یک بار شغل خود را تغییر داده‌اند.

تعداد حوادث در کارگاههای کوچک در مقایسه با کارگاههای بزرگ نیز زیاد است. به طوری که کارگران محلی به علت خطرناک بودن، کثیف بودن و مشکل بودن کار حاضر به اشتغال در این واحدها نیستند. از بین کارگران مورد پرسش ۲۵ درصد عنوان نموده‌اند که در کار نوعی صدمه بدنی دیده‌اند. ۶۱ درصد صدمه‌ای ندیده‌اند و ۱۴ درصد به سؤال پاسخ نداده‌اند. بیشترین نوع صدمه بدنی آسیب دیدگی و شکستگی پا عنوان شده است (۲۴ درصد). پس از آن آسیب دیدگی دست، بریدگی، صدمه چشم و شکستگی بینی هر یک ۸ درصد تعداد پاسخ دهندگان ذکر شده است.

ج: از نظر کنسولی

۷۶ درصد از کسانی که مورد پرسش قرار گرفته‌اند تاریخ ورود خود را به ژاپن مشخص نموده‌اند. ۲۴ درصد بقیه به سؤال مربوط پاسخ نداده‌اند. حدود ۵۴ درصد از افراد بین ۹ تا ۲۴ ماه در ژاپن اقامت داشته‌اند.

تعداد افرادی که کمتر از ۳ ماه سابقه

پیشنهاد و راه‌حلاها

عهده دارد):

۷- توجه و رسیدگی به وضعیت فرهنگی - اجتماعی کارگران در ژاپن از طریق ارتباط با آنها و کنترل موارد خلاف: ۸- مصاحبه با کسانی که مدت‌ها در ژاپن به کار اشتغال داشته و به وطن بازگشته‌اند و اخذ نظرات، پیشنهادها و بررسی وضعیت فعلی آنها:

۹- تنظیم سیاست‌های مربوط به اشتغال اتباع ایرانی در خارج از کشور و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای متقاضیان اعزام در رشته‌های مورد نیاز بر اساس توصیه‌های وابسته کار و سفیر جمهوری اسلامی ایران.

۱- تهیه آخرین آمار و اطلاعات از مهاجرین جویای کار و شاغلین در ژاپن به وسیله تشکیل کمیته هماهنگی ارگانهای ذی‌ربط درباره اشتغال برون مرزی:

۲- تهیه شناسنامه و اوراق شناسایی متقاضیان کار جهت انتخاب افراد واجد شرایط:

۳- گسترش فعالیت وابسته کار در کشور ژاپن با هماهنگی سفارت جمهوری اسلامی ایران در این کشور به منظور ارزیابی دقیق و به موقع وضعیت کاریابی و ارائه اطلاعات به متقاضیان و در نهایت هماهنگی با وزارت کار و وزارت امور خارجه ژاپن در حمایت قانونی از کارگران ایرانی در اموری نظیر، بیمه، حوادث ناشی از کار و...:

۴- کنترل و شناسایی افراد متخلف و تسلیم آنها به مراجع قضایی به منظور حفظ حیثیت نظام جمهوری اسلامی ایران در ژاپن:

۵- اعزام نیروی کار در قالب قراردادهای بین‌المللی و ایجاد نظم در اعزام:

۶- عضویت وزیر کار و امور اجتماعی در کمیته تبصره ۲۹ بودجه سال ۱۳۷۴ کل کشور. (این کمیته با عضویت وزیر امور اقتصادی و دارایی، رئیس کل بانک مرکزی، رئیس سازمان برنامه و بودجه، نماینده رئیس جمهور و وزیر ذی‌ربط حسب مورد، تنظیم تعهدات ارزی و تراز پرداختهای کشور و حمایت از تولیدات داخلی را به