

چرخ اقتصاد نچرخد مگر با عزم نیروی کار

سایه‌های پهن شده بر محیط پرورش و بکارگیری نیروی کار در کنار محیط نامناسب کسب و کار، روشنایی‌ها را کم‌سو جلو می‌دهد.



- وارد دانشگاه و سپس بازار کار می‌نماییم. این موضوع در کنار این حقیقت که بسترها و زیرساخت‌های لازم جهت توسعه منابع انسانی کشور مشکل دارند و به اصطلاح "کمیشان می‌لنگد"، درد دیگری است که انگیزه یادگیری

را در نیروی کار می‌کشد. در نتیجه نیروی انسانی کشور، علم را در دانشگاه‌های ما می‌آموزد و از هزینه این مملکت به بالندگی می‌رسد، اما به دلیل فراهم نبودن بسترها، به امید بهره‌گیری درست از دانش خود و کسب درآمد، مرزهای این کشور را پشت سر می‌گذارد و به عنوان بهترین نیروی کار به استخدام کشورهای دیگر در می‌آید. نیروی کار ایرانی مستعد است. پشتکار دارد و به آینده امیدوار است. اما شرایط به گونه‌ای فراهم شده که احساس می‌کند باید از گرداب مسایل حاکم بر فضای کسب و کار که توانایی‌های او را نابود می‌کند، خود را خلاص کند. انصافاً تابه‌حال فکری اصولی و عملی برای جلوگیری از فرار مغزها و نخبگان کشور ارایه شده است؟ هر دم از این باغ بری می‌رسد! متأسفانه، با گذشت زمان، اوضاع بدتر می‌شود، چراکه زمانی شاهد خروج نخبگان جوان از کشور بودیم، اما چند سالی است که علاوه بر آن، نظاره‌گر خروج نیروهایی متخصص و ماهر هم هستیم. اگر به فکر کسب رتبه اول منطقه هستیم، چرا نیروی انسانی رسیدن به این هدف را به رقبا می‌سپاریم؟ قطعاً ادامه این روند، رقابت را به نفع کسی رقم خواهد زد که ابزار قوی‌تری در اختیار داشته باشد. امروز ابزار قوی توسعه کشور در دست کشورهای همسایه و سایر کشورهای دنیا است که دانش استفاده از آن را می‌دانند و قدر و ارزش آن را خوب می‌شناسند.

بهره‌وری، پویایی و کارآمدی: ارکان پیشرفت نیروی کار

مطابق اهداف سند چشم‌انداز ۲۰ ساله باید ۲/۵ درصد از رشد ۸ درصدی اقتصاد کشور، حاصل از ارتقای بهره‌وری باشد که متأسفانه اهدافمان با واقعیات فاصله دارند. نگاهی به آمار و ارقام اقتصادی کشور، حکایت دیگری را روشن می‌سازد. بر اساس گزارش واحد تحقیقات ماهنامه «اقتصاد ایران»، رشد بهره‌وری نیروی کار از ۲/۸ درصد در سال ۸۱ با کاهشی مستمر به ۰/۵ درصد در سال ۸۷ رسیده که متأسفانه پیش‌بینی می‌شود با کاهشی ۰/۳ واحد درصدی به ۰/۲ درصد در پایان سال جاری برسد. در این راستا می‌توان فقدان پویایی نیروی کار را از عواملی برشمرد که سبب این تنزل بوده است. در کشورهای توسعه‌یافته، بسیاری از شرکت‌ها و مؤسسات، بودجه‌ای را برای ایجاد واحد توسعه و پژوهش (R&D) تخصیص می‌دهند. این شرکت‌ها و مؤسسات، همواره بخش قابل ملاحظه‌ای از منابعشان را صرف تحقیقات و فعالیت‌های صورت گرفته در این واحد می‌کنند تا از این طریق، نیروی کار خود را به علم روز و منطبق با مهارت‌های مورد نیازشان آموزش دهند. متأسفانه بیش از ۵۰ درصد ادارات، سازمان‌ها و مؤسسات خصوصی و دولتی کشورمان فاقد چنین واحدی هستند. عدم توجه به مقولات مهمی از این

آدم اسمیت در کتاب ثروت ملل، نیروی کار چین را بزرگترین ثروت این کشور قلمداد می‌کند؛ ثروتی که در حال حاضر در کشور ما به وفور یافت می‌شود. اما چرا به جای بهره‌برداری از این ثروت گرانبها، همواره با مشکل اشتغال‌زایی و بهره‌وری نیروی کار روبه‌رو هستیم؟ با اندکی تأمل در اوضاع اقتصادی چین و با توجه به تأثیر بحران جهانی بر اقتصادهای قدرتمند دنیا، می‌بینیم که توان مدیریت اقتصادی این کشور که ناشی از تکامل نیروی کار، سرمایه و مدیریت آن است، چین را به سکاندار اقتصاد جهان تبدیل کرده است. امروز دغدغه اصلی کشورهای دنیا، چگونگی افزایش تولیدات با استفاده از انواع ابزارها و اهرم‌های تکنولوژیکی و مدیریتی و بهره‌گیری از منابع انسانی کارآمد است. اما ما هنوز نتوانسته‌ایم فکری به حال تورم لجام‌گسیخته کشور نماییم؛ معضلی که اثرات منفی بسیار زیادی بر اقتصاد کشور و به خصوص قدرت خرید نیروی کار بر جای گذاشته است. البته این موضوع، تنها مشکل نیروی کار ایرانی نیست و نرخ‌های اندک حقوق و دستمزد ماهانه هم تشدیدکننده این قلت قدرت خرید است. نتیجه این امر، ارتباط مستقیمی با افت بهره‌وری نیروی کار دارد، چراکه مهمترین موضوع در افزایش بهره‌وری نیروی کار، سلامت آن است. درگیری‌های روانی و مشکلات معیشتی، تمرکز نیروی کار فعال را از ارتقای خلاقیت و نوآوری و ارایه راهکارهای متناسب با حرفه وی منحرف می‌کند و از اینجا است که بازدهی نیروی کار، تنها تابعی خواهد بود از ۸ ساعت کار فیزیکی روزمره، در حالی که نباید فراموش کرد ارتقای کیفی تولید در کنار کمیت بالا، رمز پیروزی یک بنگاه تولیدی است. از طرفی بازارهای جهانی را از دست داده‌ایم، چراکه نگاه تولید در جامعه، نگاهی کمیت مدار بوده است - هرچند در این زمینه هم موفق عمل نکرده‌ایم. ارتقای کیفی محصول، نیازمند ارتقای عوامل تولید است و نیروی کار به عنوان تنها عاملی که به شدت متأثر از عوامل غیرفیزیکی اعم از شرایط محیطی و عوامل روانی است، در کشور ما نتوانسته جایگاه واقعی خود را بیابد. نگاه کنید به شاخصه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار: از سلامت نیروی کار گرفته تا فضای آموزشی - از ابتدایی تا پایان دانشگاه - رفاه و تأمین مالی نیروی کار، محیط کسب و کار، محیط سیاسی و اقتصادی کشور و ده‌ها فاکتور مؤثر دیگر، همگی نشان از مسیر صعب‌العبور پرورش و تربیت نیروی کار در کشور ما دارد.

اگرچه تمایزی بین نخبگان جامعه و نیروی کار وجود ندارد، اما این که نظام آموزشی کشور سالانه به اعلام مشتی رقم و درصد از میزان ورود و خروج نیروی جوان برای تحصیل رشته‌های مرتبط و غیرمرتبط - بدون توجه به کیفیت آن - بپردازد در شأن کشور ما نیست. متأسفانه از بُعد ارتقای آموزشی نیروی انسانی هم حرفی برای گفتن نداریم. سؤال ما این است که چرا اقتصاد را به سمت کمیت و مقدار سوق می‌دهیم؟ چرا کیفیت در هیچ بُعدی محلی از اعراب ندارد؟ این که چقدر طلا در المپیادهای جهانی گرفته‌ایم ملاک عمل است یا این که چند درصد از فارغ التحصیلان ما، لااقل در همان رشته تحصیلی بر انجام عملی علم خود تسلط دارند؟ به اعتقاد ما، نیاز امروز جامعه، نیروی کار عالم است، نه عالم غیرماهر.

یقیناً اگر برنامه‌ریزی‌ها مبتنی بر توسعه منابع هماهنگ و همگام با کیفیت نیروی انسانی انجام می‌شد، اکنون با این نرخ فزاینده بیکاری تحصیل‌کردگان روبه‌رو نبودیم. دلیل آن هم کاملاً روشن است؛ همواره نیروی کار کشورمان را بدون بررسی‌ها و نیازسنجی‌های شغلی - بر خلاف کشورهای نظیر ژاپن که سالانه میلیون‌ها دلار صرف مطالعات و امکان‌سنجی‌های شغلی نیروی کارشان می‌کنند

دستمزدبگیر مستأجر را با هزینه‌های سرسام آور مسکن مقایسه کنید. هزینه‌های درمان، بهداشت و آموزش، را ببینید. سهم نیروی کار ایرانی از تفریح و مسافرت چقدر است؟ پاسخ به این سؤالات اگرچه کمی سخت است، اما اندکی تأمل در زندگی روزمره نیروی کار ایرانی، مبین سهم اندک نیروی کار از این مقوله‌ها است. پس، سخن گفتن از کارایی، بهره‌وری، پویایی و ابداع و خلق تئوری‌های جدید انتظاری غیرمنطقی است.

عدم رعایت سلسله مراتب و فقدان شایسته‌سالاری درون‌سازمانی از دیگر مواردی است که بر پویایی نیروی کار، تأثیر منفی می‌گذارد. وجود قوانین دست و پاگیر کار هم موردی است که عملاً دست هر دو طرف نیروی کار و کارفرما را بسته است، به طوری که بر اساس گزارش مؤسسه هریچ آزادی نیروی کار کشورمان با در اختیار داشتن رقم ۵۲/۴ درصد حتی از کشور کمونیستی چین - با در اختیار داشتن ۶۱/۸ درصد - پایین‌تر است. باید توجه داشت که دستیابی به نیروی کار پویا، کارآمد و بهره‌ور، تنها زمانی مهیا می‌شود که تمام مسایل و مشکلات حاشیه‌ای آن حل شده باشد. توجه به نظام‌های "رشد مبتنی بر خلق انگیزه" یا "رشد مبتنی بر تشویق نیروی کار"، در کنار القای وفاداری و امنیت شغلی به نیروی کار از مواردی است که کمک‌های شایانی به این مهم می‌نماید. در نهایت یادآور می‌شویم که اگر خواهان اهداف بلندمدتی چون سند چشم‌انداز هستیم، باید به سرمایه‌های اصلی کشور که همان منابع انسانی هستند توجهات به مراتب بیشتری نماییم، چراکه "چرخ اقتصاد بچرخد، مگر با عزم نیروی کار" ■

موضوع اصلی یا کاور استوری (Cover Story) این شماره «اقتصاد ایران» را در رابطه با "سایه روشن نیروی کار" در صفحات ۳۰ - ۳۳ می‌خوانیم.

قبیل، سبب شده تا در بسیاری از زیرساخت‌های توسعه منابع انسانی مهجور بمانیم. بر اساس گزارش بانک جهانی، کشورهای سوئد، چین و ژاپن به ترتیب معادل ۳۱/۲، ۱۶ و ۱۶ درصد محصول ناخالص داخلی خود را صرف هزینه‌های توسعه منابع انسانی نموده‌اند که این نسبت در کشور ما تنها معادل ۶ درصد بوده است. نگران‌کننده‌تر آن است که بر اساس اهداف سند چشم‌انداز، این رقم میبایست معادل ۲۵ درصد باشد.

انتظار نیروی کار از کارفرما

نکته حایز اهمیت دیگری که در این راستا باید به آن توجه نمود، ارتباط متقابل نیروی کار و کارفرما است. نیروی کار برای پویایی، بهره‌وری و کارآمدی، انتظاراتی از کارفرمای خود دارد که به طور حتم، توجه به آنها می‌تواند مسیر دستیابی به این مهم را تسهیل نماید. در این راستا، به غیر از مسایل حقوقی و دستمزدی، قرار دادن نیروی کار زیر پوشش نظام تأمین اجتماعی از مهمترین شاخصه‌هایی است که به پویایی نیروی کار کمک خواهد کرد. متأسفانه در سال‌های اخیر به دلایل بسیاری از جمله حجم بالای بیکاری و فقدان منابع مالی مناسب واحدهای اقتصادی خواسته‌های نیروی کار بی‌پاسخ مانده است. به عبارت دیگر هم کارگر در عذاب است و هم کارفرما - خصوصاً واحدهای بخش خصوصی. با یک حساب سرانگشتی از وضعیت کشور در می‌یابیم که در قبری که به نام نیروی کار بالای آن ایستاده‌ایم، مرده‌ای نیست. مقایسه نرخ تورم با رشد دستمزدها یکی از این مسایل است. اگر وجدان را قاضی کنیم می‌بینیم که اگر سالی ۲۰ درصد به سطح عمومی قیمت‌ها و ۱۲ درصد به حقوق و مزایا اضافه شود، تقریباً سالی ۸ درصد قدرت خرید نیروی کار و دستمزد واقعی او افت می‌کند. ترکیب نامتوازن نیروی کار

مقابله ایران با صهیونیست‌ها

اگر اسرائیل به ایران حمله کند...!

نگاه American Enterprise Institute for Public Policy Research به عکس‌های ایران

به نظر نمی‌رسد پایان یافتن انتخابات ایران - صرف نظر از نتیجه آن - پایانی بر تهدید هسته‌ای این کشور باشد. عملی شدن تصمیم ایران در به دست آوردن سلاح هسته‌ای، احتمال حمله اسرائیل را به این کشور بیشتر می‌کند. اما سؤال این است که چنین حمله‌ای چگونه می‌تواند باشد؟

بدیهی است که برای این منظور، اسرائیل به بررسی عوامل متعددی همانند برنامه‌ریزی زمانی و تعریف دامنه حمله، بررسی توان پدافند هوایی ایران، تخصیص پراکندگی و توسعه تأسیسات هسته‌ای آن، هزینه‌های سیاسی و بین‌المللی احتمالی ناشی از حمله به ایران و غیر قابل پیش‌بینی بودن این کشور نیاز دارد. در این راستا، نباید فراموش کرد که منطق سیاسی - نظامی ایران مثل کره شمالی تهدیدآمیز و نامعقول نیست و هرگونه تصمیم اسرائیل با پاسخ احتمالی ایران رویه‌رو خواهد شد.

البته باید گفت در این که اسرائیل با به خطر انداختن موجودیت خود، بپذیرد که برنامه هسته‌ای و موشک‌بالیستیک ایران به نتیجه برسد باید تردید داشت، چراکه این رژیم، پیش‌تر چنین ریسک‌هایی را نپذیرفته است، به طوری که در سال ۱۹۸۱ راکتور اسییراک عراق و در سال ۲۰۰۷ راکتور سوریه را که توسط کره شمالی ساخته می‌شد، ویران کرد. اما نباید این نکته را هم فراموش کرد که امروز بر خلاف گذشته، این رژیم باید در محاسبات خود، عوامل مهم تازه دیگری را که همان قدرت منطقه‌ای ایران و فاصله گرفتن دولت اوباما از تهدیدها است در نظر بگیرد.



در صورت هرگونه حمله احتمالی اسرائیل، متداول‌ترین پاسخ‌های ایران را می‌توان بدین صورت بررسی کرد:

- یک احتمال که اغلب به عنوان پاسخ ناخودآگاه تهران شناخته می‌شود، بستن تنگه هرمز و به تبع آن، افزایش نجومی قیمت نفت به دلیل توقف عرضه از سوی تولیدکنندگان منطقه خلیج فارس است که این حرکت، نه برای ایران امکان‌پذیر است و نه به صلاح آن می‌باشد. آمریکا به سرعت هرگونه تلاشی را برای بستن تنگه هرمز خنثی می‌کند و ایران هم پاسخ حملات اسرائیل را خواهد داد. در این صورت، درگیری نظامی مستقیم با واشنگتن، شرایط بدی را برای ایران، آمریکا و اسرائیل به همراه خواهد داشت. از طرفی خرید و فروش محتاطانه نفت توسط بازرگانان نفتی و کشورهای مصرف‌کننده، احتمال هرگونه افزایش قیمت را به حداقل می‌رساند.

- احتمال دوم آن است که ایران صادرات نفت خود را قطع کند تا قیمت‌های جهانی را افزایش دهد که در این صورت، مشکل اقتصاد داخلی این کشور دوچندان شده و از داشتن ارز قوی محروم خواهد شد. این اقدام تقریباً می‌تواند مشابه تحریم سال ۱۸۰۷ توماس جفرسون بر صادرات آمریکا باشد که طی آن می‌خواست از کشتیرانی