

در این سرفصل همچنین می‌خوانید:

۲۴	روابط دو سوبه
۲۵	قانون کار دست هر دو طرف را بسته است
۲۶	جیب خالی، پُز عالی!
۲۷	کارانه‌های نیمه کاره
۲۸	کلید آموزش
۲۹	مشکلات نیروی کار ایرانی و راهکارهای پیشنهادی
۲۹	بینویان
۳۰	"دردهای قانونی، راهکارهای فراقانونی"



اندر احوال نیروی کار در ایران

## سرمایه‌ای به نام نیروی کار

**عدم اتخاذ سیاستی که نیروی کار را بر جایگاه واقعی خود که همان سرمایه ناب انسانی اقتصاد ایران است بازگرداند، در کنار کمبود سرمایه‌های فیزیکی که ناشی از محیط نامناسب کسب و کار است، کمر تولید را خواهد شکست.**

نیروی کار ایرانی، همواره در حال دست و پنجه نرم کردن با مشکلات کوچک و بزرگ بوده و هست. وقوع معضلی به نام بیکاری در کنار پدیده رکود تورمی در کشور، سبب شده که هر ساله در کنار رشد جمعیت، شاهد رشد متوازی در نرخ مشارکت نباشیم. عرضه فراوان نیروی کار که به دلیل عدم پوشش مناسب فعالیت‌های اقتصادی، حاضر به پذیرش قراردادهای کاری با پایه‌های اندک و حداقل می‌باشند، گوشه‌ای از مشکلات نیروی کار کشورمان به حساب می‌آید و متأسفانه گستره این مشکلات به گونه‌ای است که طیف وسیعی از مسایل اجتماعی، کاری و معیشتی نیروی کار ایرانی را در بر می‌گیرد.

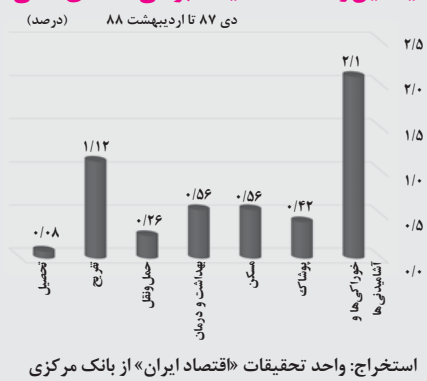
### تناقض در دستمزدها و تورم

از مهمترین مشکلاتی که نیروی کار کشورمان با آن روبه‌رو است، عدم توازن میان تورم موجود در جامعه - ناشی از بی‌انضباطی‌های دولت‌ها - و دستمزد پرداختی است که البته این موضوع، پدیده‌آورنده مشکلات دیگری است که باید در جای خود بررسی شوند. وجود حداقل‌های پایین پرداختی به نیروی کار در کنار رشد صعودی و سرسام‌آور قیمت‌ها از بارزترین شاخصه‌های عدم رفاه نیروی کار در

انگیزه و ارتقای شاخص‌هایی همچون امید به زندگی کارگر به وجود خواهند آمد. بنابر گزارش بانک جهانی به بررسی امید به زندگی کشورهای جهان پرداخته است، شاخص امید به زندگی در کشور از سال ۱۹۷۵ تا ۲۰۰۵ با ۱۵ درصد رشد به ۷۰/۲ سال رسیده که متأسفانه این رقم با کاهش ۰/۸ درصدی در سال ۲۰۰۸ به ۶۹/۴ سال رسیده است. وجود مسایلی همچون رشد بیکاری، فقر و اختلاف طبقاتی از مهمترین دلایل این تنزل به شمار می‌آیند. بر اساس گزارش وزارت اقتصاد ایالات متحد، میانگین رشد نرخ تورم در کشور آمریکا در ۱۰ سال گذشته - بدون احتساب بحران مالی جهانی - تنها معادل ۲/۳ درصد بوده است، در حالی که بر اساس گزارش سازمان جهانی نیروی کار، نرخ افزایش دستمزدها در این کشور و در بازه سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۸ معادل ۳۳ درصد بوده است که این امر، نشان از اختلاف فاحش و البته مثبت حقوق دریافتی نیروی کار و تورم این کشور دارد. متأسفانه بنا به گزارش‌های منابع رسمی کشورمان، نرخ حداقل دستمزد پرداختی قانونی به نیروی کار ایرانی، معادل ۲۲۰ هزار تومان تعیین شده که اگر خط فقر ۷۸۰ هزار تومانی اعلام شده در سال ۸۷ را در کنار آن قرار بدهیم، عمق فاجعه مشخص می‌شود. باید به این مسأله اذعان داشت که حتی در تئوری‌های اقتصاد، افزایش نرخ دستمزد بر اساس شاخص تورم در نظر گرفته می‌شود، به طوری که ویلیام فیلیپس، اقتصاددان مشهور نیوزیلندی نشان داد که تنها در شرایط رکودی، با افزایش تقاضای نیروی کار، قیمت‌ها و دستمزد تغییری نمی‌کنند و در سایر شرایط، هرگونه افزایش تقاضای نیروی کار، به افزایش سطح دستمزد منجر می‌شود. البته باید به این مسأله اشاره داشت که صرف افزایش دستمزد، بدون توجه به بهره‌وری نمی‌تواند حلال مشکلات باشد، چراکه افزایش فشار تقاضای فراینده ناشی از افزایش دستمزدها،

کشور محسوب می‌شود. نیروی کار در صورتی پویا و خلاق خواهد بود که به انگیزه‌ها و نیازهای وی پاسخ مثبت داده شود و این انگیزه‌ها در درجه اول، شرایط مادی همچون قدرت خرید هفتگی و ماهانه وی می‌باشد. نیروی کار - چه متخصص و چه غیر متخصص - در صورتی به تعهدات خود پایبند خواهد بود که از شرایط متعارف زندگی برخوردار باشد. باید به این نکته توجه داشت که کارایی، کارآمدی و بهره‌وری نیروی کار که از ارکان اصلی توسعه منابع انسانی محسوب می‌شوند، تنها در سایه ایجاد

### میانگین رشد ماهانه قیمت برخی کالاهای اصلی



بیمه، علیرغم مفادی از قراردادهای کاری که وارین بیمه را گوشزد می‌کند - به معنای تضييع حق نیروی کار و نابودی فرصت‌هایی است که در آینده می‌تواند سلامت روزهای فرسودگی نیروی کار را از بُعد جسمی، روحی و رفاه اجتماعی متزلزل سازد و این به معنی برگشت به روزگاری است که تأمین اجتماعی در ایران جایگاهی نداشته است. ■

که هیچ کدام از طرفین نیروی کار و کارفرما آسیب نبینند - دولت با پدید آوردن حمایت‌های اجتماعی کوتاه‌مدت - مثلاً ۵ ساله - هم مشکل نیروی کار را حل نماید و هم فرصتی برای کارفرمایان فراهم آورد تا بتوانند منابع مالی لازم را جهت اداره مؤسسه و همچنین ارایه چنین خدماتی به دست آورند. متأسفانه شرایط حین عقد قرارداد کار، مبنی بر عدم وارین حق

در کنار تأثیر مستقیم افزایش قیمت نهاده تولیدی می‌تواند به افزایش تورم منجر شود که این عامل، به خودی خود مشکلاتی را برای تولیدکننده پدید خواهد آورد که می‌تواند ضربات سختی بر پیکره تولید وارد سازد و این عامل، برگشتی مجدد و البته منفی بر نیروی کار - آن هم از طریق تعدیل - بر جای خواهد گذاشت.

## دولت و نیروی کار

یکی از سؤالات متداولی که این روزها در رابطه با نیروی کار مطرح است، نقش و ارتباط متقابل دولت و نیروی کار می‌باشد. دولت در کنار نقش بسیار مهم خود در رابطه با وجود و یا عدم وجود اتحادیه‌های کارگری، نقش بسیار پُررنگی را - با استفاده از اهرم‌های پولی و مالی - در زندگی نیروی کار ایفا می‌نماید. بی‌انضباطی‌های پولی و مالی دولت که عامل مهمی در جهت گسترش تورم در جامعه بوده است، تأثیر مستقیم و البته منفی بر وضعیت معیشتی نیروی کار می‌گذارد. کاهش قدرت خرید و رفاه فردی به دلیل رشد شاخص قیمت‌ها در کنار مسایلی همچون فقدان بهره‌وری کاری، عدم شایسته‌سالاری، حاکم بودن رابطه به جای ضابطه و - بعضاً - فقدان وجدان کاری در محیط‌های کاری، علاوه بر نیروی کار، بر اقتصاد کشور هم تأثیرات منفی زیادی بر جای گذاشته است. در این میان، عدم تشکیل اتحادیه‌های کارگری را که عامل دیگری در راستای مشکلات مربوط به حوزه نیروی کار و دولت است نباید از یاد برد. متأسفانه، در برخی مواقع، دولت به دلیل حمایت از نیروی کار، اقدام به افزایش دستوری حقوق‌ها و دستمزدها نموده است که این امر به دلیل عدم وجود تشکل‌های کارگری - که مهمترین عامل در جهت هماهنگی کارگران به شمار می‌آید - موجبات تعدیل نیروی کار را فراهم آورده است. این شرایط، اتخاذ سیاستی دو جانبه را گوشزد می‌کند که از یک طرف بتواند با اصلاح شرایط کسب‌وکار، تولیدکننده را در حاشیه سود بالاتری قرار دهد و ثانیاً موجبات بهبود اوضاع نیروی کار را در جهت افزایش بهره‌وری فراهم آورد.

## پوشش‌های اجتماعی

یکی دیگر از مشکلات نیروی کار ایرانی، عدم پوشش‌های مناسب اجتماعی از جمله بیمه‌های تأمین اجتماعی است که به یکی از دغدغه‌های اصلی کارگران تبدیل شده است. بسیاری از شرکت‌های خصوصی که از پشتوانه مالی مناسبی برخوردار نیستند، قادر به تحت پوشش درآوردن کارمندان خود بر اساس پوشش بیمه‌های اجتماعی نمی‌باشند؛ هرچند این پوشش‌ها، از حقوق اولیه نیروی کار محسوب می‌شوند و بضاعت یا عدم بضاعت مالی شرکت توجیهی مناسب برای عدم تأمین آنها به حساب نمی‌آید. در این راستا، پیشنهاد می‌نماییم برای حل مشکلات مذکور - و برای آن

## روابط دوسویه

**رونق محیط کسب‌وکار و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، نیازمند تعامل دو طرفه نیروی کار و کارفرما است، به گونه‌ای که نیروی کار، محیط کسب‌وکار را از آن خود بداند و کارفرما هم نیروی کار را سرمایه تلقی کند.**



توجه شود.

اما توقعات یک نیروی کار از کارفرمای خود در جهت نیل به پویایی چیست؟ یقیناً برخورداری از قدرت خرید مناسب، امنیت شغلی و ارتقای مقام و منزلت درون سازمانی از مهمترین مواردی است که در رأس توقعات نیروی کار از کارفرما قرار دارد. بر همین اساس، بررسی مسایلی که سبب می‌شود نیروی کار، پویایی خود را از دست بدهد حیاتی است. عدم رعایت سلسله مراتب و مسایلی همچون فقدان شایسته‌سالاری درون‌سازمانی از مواردی است که به یقین، همچون زهری کشنده، انگیزه‌های نیروی کار را خواهد کُشت. علاوه بر آن، وجود مسایلی نظیر فقدان بهره‌وری، عاملی خواهد بود که ناخودآگاه، سبب تنزل پویایی نیروی کار می‌شود. در نهایت باید اشاره داشت که پویایی، تنها در صورت تعامل دوطرفه نیروی کار و کارفرما و حس وفاداری طرفین (Loyalty) پدید خواهد آمد که البته آن هم از مسایلی همچون درک متقابل، خلق انگیزه، ایجاد فضای رقابتی محیط کسب‌وکار و رعایت سلسله مراتب نشأت خواهد گرفت. ■

چگونه می‌توان نیروی کار پویا داشت؟ این سؤالی است که ذهن بسیاری از اقشار جامعه را به خود اختصاص داده و مباحث زیادی راجع به آن مطرح شده است. این که نیروی کار پویا چه ویژگی‌هایی دارد و یا این که چگونه و با چه سیاست‌هایی می‌توان به این مهم دست یافت، متداول‌ترین سؤالات مرتبط با این حوزه می‌باشد.

اما چرا نیروی کار پویا اهمیت دارد؟ بی شک یکی از مهمترین دستاوردهای برخورداری از نیروی کار پویا، رشد و توسعه تولید در سطوح بنگاه و به دنبال آن رشد و توسعه اقتصادی در سطح ملی و کلان‌کشوری خواهد بود. خلق انگیزه و استقبال از خلاقیت‌های فردی در کنار مسأله مهمی چون "آموزش در حین خدمت" از خصیصه‌هایی است که می‌تواند به عنوان روش‌های دستیابی به این هدف مهم باشد. در این میان، یکی از بارزترین شاخصه‌های خلق انگیزه، پدید آوردن فضای رقابتی سالم در میان کارمندان و کارگران است. بر این اساس، در کشوری همچون ژاپن و پس از فاجعه جنگ جهانی، شرایط رقابتی کار را به گونه‌ای پدید آوردند که نیروی کار ژاپنی در آزادی کار بیشتر، حقوق و دستمزد بیشتری دریافت کند که البته این روند به دلیل اهمیت مشارکت بیشتر در تولید، همچنان ادامه دارد.

اما مسأله تقارن و توازن میان مهارت‌ها و تخصص‌های حرفه‌ای، از مقوله‌هایی است که باید توجهات زیادی نسبت به آن داشت، چراکه به عنوان مثال، یک کارگر و یا کارمند ساده - و نه متخصص - برای فعالیت‌های کاری خود، تنها نیاز به برخورداری از آموزش‌های معمول - و نه لزوماً دانشگاهی - دارد، در صورتی که حرفه‌هایی نظیر پزشکی، مهندسی و امثال آن، نیاز به برخورداری از تخصص‌های به مراتب بیشتری دارند. آزمون‌های متعارف و در راستای علم روز در کنار ارایه روش‌های مدیریتی نوین در جهت ارتقای پویایی نیروی کار از دیگر مسایلی است که باید به آن