

# کارنامه

## استقبال شایسته از «کار شایسته»

سید شمس الدین قائم مقامی  
لیسانس ارتباطات

پس از آنکه در نشست هشتاد و نهم کنفرانس بین المللی کار "خوان سومایو" مدیرکل سازمان بین المللی کار، بطور رسمی «کار شایسته» را به معنی اشتغال مولد با چهار مولفه آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی، به عنوان هدف و استراتژی سازمان بین المللی کار، اعلام کرد. این سازمان و کشورهای عضو آن اقدام به ترویج و تبیین این مفهوم نمودند. موسسه کار و تامین اجتماعی در راستای هدف معرفی و شناساندن مفهوم کار شایسته فعالیتهای گوناگونی انجام داده است. انتشار کتاب، ترجمه متون و مقالات و برگزاری کارگاههای آموزشی در زمینه کار شایسته از جمله اقدامات موسسه کار و تامین اجتماعی به شمار می رود.

### کارگاه آموزشی اندازه گیری شاخصهای کار شایسته

این کارگاه در دی ماه سال جاری برگزار شد. مدرس این کارگاه آموزشی دکتر فرهاد مهران کارشناس ارشد آمار سازمان بین المللی کار بود. شرکت کنندگان در این کارگاه آموزشی؛ مدیران و کارشناسان وزارت کار و امور اجتماعی و موسسه کار و تامین اجتماعی بودند.

دکتر محمدرضا سپهری، رییس موسسه کار و تامین اجتماعی در سخنان خود در مراسم گشایش این کارگاه آموزشی گفت: دکتر فرهاد مهران در زمینه تعیین شاخص های کار شایسته تحقیق و مطالعه می کند. اکنون که بر اساس تکلیف ماده ۱۰۱

قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران موسسه کار و تامین اجتماعی مامور تدوین سند ملی کار شایسته شده است در این راستا نیازمند هستیم که با استفاده از تخصص صاحب نظران در زمینه شاخص های کار شایسته، شاخص های مناسبی برای رسیدن به وضعیت مطلوب طراحی نماییم. مهندس ناصر خالقی وزیر کار و امور اجتماعی نیز طی سخنانی در آیین گشایش کارگاه آموزشی اندازه گیری شاخص های کار شایسته گفت: امیدواریم در زمینه آمار از تخصص و تجربه کارشناسانی همچون دکتر فرهاد مهران استفاده نماییم.

### نرخ رسمی بیکاری، کیفیت اشتغال

دکتر فرهاد مهران کارشناس ارشد آمار سازمان بین المللی کار که به تبعیت از سازمان متبوع خود، تحقیقات سال های اخیر خود را بر مفهوم کار شایسته نیز متمرکز کرده است گفت: پس از طرح استراتژی کار شایسته از این مقوله در ایران به خوبی استقبال شده است.

وی افزود: یکی از مباحث مهم مطرح شده در ایران، که در سخنان وزیر کار و امور اجتماعی هم به آن اشاره شد، نرخ رسمی بیکاری است. چون که هر کشور در زمینه آمارهای مهم باید آمار رسمی در دست داشته باشد. منظور از آمار رسمی، آماري است که در مورد یک مقوله، رقم اعلام می شود. در نظام آمار جهانی از ۶۰ سال گذشته، تکیه بر اندازه گیری بیکاری بوده است و بر قسمت (شاخص) های کمی بازار کار تکیه می شده

است. پس از آن سیاستگذاران متوجه شدند که تنها کم کردن بیکاری کافی نیست و تنها شاغل بودن کفایت نمی کند بلکه اشتغال مفید شامل درآمد کافی، لذت از کار، احساس امنیت شغلی و ساعات کافی کار باید وجود داشته باشد. این ایده آل ها همیشه در تصور و ذهنان بوده ولی حالت تبلور و نمود واقعی در سیاستها و ارقام و آمار ملی نداشته است. درحالی که من معتقدم مساله کیفیت بازار کار اهمیت بسیار دارد. در زمینه اندازه گیری کیفیت بازار کار نیز تلاشهایی شده است. مثلاً از حدود ۳۰ سال پیش مساله اشتغال ناقص مورد بررسی قرار گرفته است. اشتغال ناقص به این معنی است که فردی که در کارگاهی کار می کند دچار یک یا چند مشکل از این مشکلات است؛ مثلاً زمان کمی کار می کند، تمام وقت کار می کند یا اینکه مزد او کم است. در ۱۰ سال اخیر تحولاتی در زمینه تعیین شاخص های اندازه گیری کیفیت کار و بطور جانی در امر اندازه گیری به وجود آمده است. نتیجه این تحولات مطرح شدن مقوله کار شایسته است. این موضوع به کیفیت و چگونگی کار توجه دارد. این فرصتی برای آمارشناسان به وجود آورده است تا نقص قالب آمارگیری را به کمک آن بتوان حل کرد. کار شایسته را به دو صورت می توان اندازه گرفت:

ابتدا آنکه نهایتاً چه تاثیری برروی افراد می گذارد؟ یعنی به چه طریق بر بیکاری، کیفیت شغل و کیفیت بازنشستگی تاثیر می گذارد. اندازه گیری و اجرای قوانینی که اساس آن آمارگیری نیست بلکه مطالعه قوانین و عملکرد سازمانها است. بطور مثال: قانون می گوید: کارگر حق شکایت دارد اما تا چه میزان

گذاشته شده است. حدود ۶۰ درصد افراد ایرانی حقوق بگیر هستند. باید اندازه گیری در مورد ساعات معقول کار صورت گیرد. حال درآمد کم چطور محاسبه می شود؟ تحولات حداقل مزد مربوط به قدرت تبادل در شورای تصمیم گیرنده ای (مانند شورای عالی کار در ایران) صورت می گیرد که بعضی از کشورها فاقد آن هستند. برای رفع این مشکل پیشنهاد شده است که متوسط حقوق ناشی از کار ساعتی میانه مشخص شده سپس نصف میانه را محاسبه کرده که مقدار بدست آمده همان حداقل مزد است. دکتر فرهاد مهران، کارشناس ارشد سازمان بین المللی کار در باره ساعات کار معقول گفت: کار زیاد در یک کشور نشان دهنده آن است که درآمد مطلوب ناشی از کار وجود ندارد بر اساس آمار در ایران بیش از ۵۰ درصد افراد شاغل بیشتر از ۴۸ ساعت در هفته کار می کنند یا اعلام می کنند که این مقدار کار می کنند. قانون اول یکی از توصیه نامه های موجود در ILO که اغلب کشورهای عضو آنرا پذیرفته اند می گوید که حداقل ساعات کار معقول یک فرد در طول هفته باید ۴۸ ساعت باشد پس در ایران باید مزد و حقوق افراد افزایش یابد. وی درباره چگونگی اندازه گیری امنیت شغلی گفت: پیشنهاد این بود که تعداد کسانی که کمتر از یک سال در شغل فعلی خود هستند به عنوان شاخص امنیت شغلی در نظر گرفته شوند ولی چون ساختار سنی کشور روی این شاخص تاثیر می گذارد روش خوبی برای محاسبه نیست. مثلاً در ایران که کشوری با ساختار سنی جوان است افراد تازه وارد شاغل می شوند پس این امر نشان دهنده امنیت نیست بلکه ناشی از ساختار سنی جمعیت کشور است. روش دوم اندازه گیری امنیت کار، اندازه گیری تعداد افراد در کارهای موقت است. در سومین روش معیار این است که فرد اگر بخواهد می تواند شغل خود را تا ۱۲ ماه دیگر حفظ کند یا نه. این معیار احساس فرد را اندازه گیری می کند که نشانگر امنیت شغلی وی است. دو عیب این روش این است که به طرز فکر فرد بستگی دارد و از طرف دیگر شرطی است یعنی مربوط به آینده است و می دانیم که اندازه گیری آینده چندان مطلوب نمی باشد. کارشناس ارشد اداره آمار سازمان بین المللی کار در باره مولفه میزان تاثیر گذاری فرد در

آمار، طرح جامع اندازه گیری اشتغال و بیکاری وجود دارد این طرحی است که با کمک وزارت کار در مرکز آمار انجام می شود که از سال آینده طرح نیروی کار نیز انجام خواهد شد. پیشنهادی که وجود دارد این است که در این قالب چه باید کرد و چه میزان می توان تغییر داد؟ بطوری که نه تنها کمیت را بتوان اندازه گرفت بلکه بتوان کیفیت را هم اندازه گیری کرد. دکتر فرهاد مهران کارشناس ارشد آمار سازمان بین المللی کار در باره مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت بازار کار گفت: تمام شاخص های کار شایسته از طریق خانوار قابل اندازه گیری نیست. مثلاً رعایت حقوق کار از این راه ممکن نیست. به همین دلیل نظام آماری کشور باید از منابع مختلف بهره بگیرد و سوال من این است که تا چه حد یک منبع را می توان اندازه گیری کرد؟

دکتر فرهاد مهران سپس ۱۱ شاخص اندازه گیری کار شایسته را به این ترتیب برشمرد:

- ۱-مزد ساعتی کم (Low hourly pay)
  - ۲-ساعات کار معتدل (Excessive hours of work)
  - ۳- کار سخت (خصوصاً در مورد کودکان) (Hazardous occupation)
  - ۴- امنیت کار (Short expected job tenure)
  - ۵- تاثیر گذاری در کار (Lack of representation at work)
  - ۶- شغل غیر رسمی (Informal Employment)
  - ۷- بازنشستگی (Old age with out Pension)
  - ۸- کیفیت بیکاری (Adult uninsured unemployment)
  - ۹- بیکاری جوان (Youth unemployment)
  - ۱۰- کار کودک (children not at school)
  - ۱۱- کار بانوان (Employment rate of women)
- دکتر فرهاد مهران سپس در توضیح هر یک از ۱۱ شاخص اندازه گیری کار شایسته گفت:
- درآمد ناشی از کار، شامل درآمد افراد حقوق بگیر و دارندگان شغل آزاد است که به علت اینکه اندازه گیری درآمد افراد صاحب شغل آزاد مشکل است فعلاً کنار

**\* تنها کم کردن بیکاری کافی نیست و تنها شاغل بودن کفایت نمی کند بلکه اشتغال مفید شامل درآمد کافی، لذت از کار، احساس امنیت شغلی و ساعات کار کافی باید وجود داشته باشد.**

حقوق دارد و چقدر از این حق استفاده می کند و اگر از این حق خودش استفاده کرد، با چه عواقبی رو به رو می شود و یا بطور مثال قوانینی که در جهانی کردن تولیدات و ارتباطات اثر دارند. چه تأثیری بر مقوله کار دارند. قوانین کار تا چه میزان دست و پا گیر است و تا چه میزان مولد است. به این نوع آمارگیری، آمارگیری از متون (Textual Statistics) گفته می شود. مساله بعدی کیفیت بازار کار است یعنی نتیجه سیاستها روی کار افراد. دکتر فرهاد مهران، کارشناس ارشد آمار سازمان بین المللی کار ادامه داد: هدف این سازمان این است که علاوه بر آمارهای مرسوم در سنجش (مولفه های) بازار کار، اندازه گیری کیفی بازار کار هم انجام شود که اساس آن این چهار مولفه است: ۱. کار سالم و مفید ۲. امنیت اجتماعی در کار ۳. ارتباطات محل کار ۴. رعایت حقوق در کار

وی در توضیح این چهار مولفه افزود: چطور می توان کیفیت بازار کار را از یک منبع و بطور مستمر و با بودجه کم اندازه گیری کرد؟

به این دلیل یک منبع مطرح است که تجزیه و تحلیل آن آسان تر از این است که با مولفه های جنس، سن و خصوصیات خانوادگی اندازه گیری کرد و به این دلیل مستمر بودن مهم است که می توانیم تحول را ببینیم گاهی اوقات تحول مهمتر از سطح و وضعیت یک پدیده است و به این دلیل بودجه کم مهم است که وقتی یک طرح هزینه زیاد بخواهد یا طرح انجام نمی شود و یا فقط یک بار انجام می شود، منبع معمولاً کارگاه یا خانوار است که باید بار آن را به حداقل رساند. در ایران همانند کشورهای پیشرفته در زمینه

✱ دکتر فرهاد مهران، کارشناس ارشد سازمان بین‌المللی کار درباره ساعات کار معقول گفت: کار زیاد در یک کشور نشان‌دهنده آن است که درآمد مطلوب ناشی از کار وجود ندارد.

اندازه‌گیری کرده ایم دوباره جمع‌بندی کنیم که به همان اصل اول که کار شایسته است برسیم. این اصلی است که نه تنها در کار شایسته بلکه در تمام پدیده‌های پیچیده وجود دارد. این در کار شایسته به چهار پایه تقسیم شده است ولی می‌توانست به گونه دیگری تقسیم شود. تکیه اصلی باید این باشد که آیا این درست است که مملکتی کیفیت اشتغال خود را به صورت رسمی اندازه بگیرد. در ضمن آن اهداف دیگری هم هست. در کنفرانس جهانی کار سال ۲۰۰۰ میلادی پس از طرح این موضوع اولین سخنگو نماینده دولت هند بود که با این نوع اندازه‌گیری کیفیت اشتغال به سختی مخالفت و چندین کشور هم حمایت می‌کردند. اندازه‌گیری کیفیت اشتغال یعنی اینکه دولت موظف است که نه فقط به افراد کار دهد بلکه کار خوب بدهد و این در کشوری که بیکاری خیلی گسترش دارد کار دولت را زیاد می‌کند ما به اندازه کافی نمی‌توانیم به افرادی که شغل می‌خواهند شغل دهیم چه برسد به اینکه شغلی با این محسنتات.

فکر می‌کنم در مورد ایران کیفیت اشتغال و بیکاری باید اندازه‌گیری شود و برای اندازه‌گیری نباید محدود به مطالبی باشیم که مطرح شد بلکه باید فکر شود و نوآوری کرد. نکته‌ای که عده‌ای توجه دارند این است که آمار اگر مداوم باشد موفق‌تر است. عده‌ای از ما دنبال این هستیم که چطور می‌توان چیزی را در ریتم آماری گنجانده بطوریکه فصلی، ماهانه و سالانه اندازه‌گیری شود. اگر از مولفه‌های کار شایسته مقداری صرفنظر کنیم ولی به جای آن بتوانیم تداوم را بدست آوریم ارزش دارد. نکات دیگری را می‌توان از طریق دیگر بدست آورد. نباید پاینده ۴، ۶ یا ۱۱ اصل شویم چون دلیل محکمی نداریم غیر از آنکه اطمینان داریم که کیفیت اندازه‌گیری مهم است. مقداری از آن را از

نیست دلیل آن چیست؟ در مورد اشتغال زنان نیز این معیار وجود دارد که در سنین بین ۲۰ تا ۴۹ سالگی فرد باید کار کند. باید مشخص شود درصد زنان شاغل در زمان بارداری و زمانی که فرزندان آنان به مدرسه نمی‌روند چقدر است؟ دکتر فرهاد مهران کارشناس سازمان بین‌المللی کار گفت: یازده شاخص نامبرده در دفتر ILO تنظیم و به تصویب آمارشناسان دولت، کارگر و کارفرمایان رسیده است که اولین بار در سال ۱۹۲۳ و آخرین بار در هفدهمین کنفرانس آمارشناسان کار در سال ۲۰۰۳ صورت گرفته است. دکتر فرهاد مهران در باره اینکه همه مفاهیم کار شایسته به صورت سلیبی مطرح شده اند گفت: به این دلیل جنبه‌های منفی مطرح میشوند که باید همیشه قسمت منفی بررسی شود تا جنبه‌های مثبت روند رو به رشد پیدا کنند، وی در باره شاغل رسمی در بخش غیر رسمی گفت: غیر رسمی بودن تنها در مورد شغل نیست بلکه در مورد بخش و محل کار هم مطرح است. در مورد بخش غیر رسمی در سال ۱۹۹۳ سیستم جدید حسابهای ملی تصویب شد. بخش غیر رسمی واحد تولیدی است که در بخش خانوار در حسابهای ملی قرار گرفته باشد. یعنی حسابداری واحد تولید بین صاحب و خود واحد تفاوتی قابل نشود. اشتغال غیر رسمی یعنی مشخصات شغل غیر رسمی است، یعنی کارفرما نسبت به کارگر تعهدی ندارد. در بخش غیر رسمی کارفرما نسبت به واحد تولید تعهدی ندارد. دکتر فرهاد مهران گفت: مساله اندازه‌گیری کار شایسته، در طفولیت است و کارهایی که در ایران و کشورهای دیگر در حال انجام است باعث می‌شود تا این مفاهیم از لحاظ آماری شفاف‌تر گردند. آمارشناسان کشورهای مختلف چیزی را به طور مداوم اندازه‌گیری نمی‌کنند مگر آنکه مطمئن باشند. در نتیجه کارهای بسیار زیادی باید انجام شود تا یک مقوله در سیستمهای آماری جایگاه پیدا کند. در مورد کار شایسته چند اصل را همه پذیرفته‌اند. یکی آنکه کار شایسته چون کیفی است قابل اندازه‌گیری مستقیم نیست در نتیجه راه دوم آن است که باید پدیده را به مولفه‌هایش تقسیم بندی کنیم و این مولفه‌ها را در صورتی که قابل اندازه‌گیری باشند به طور جداگانه اندازه بگیریم و بعد این سوال پیش می‌آید که آیا لازم است این اجزا را که

کار خود گفت: اینکه فرد تا چه میزان در مزد، ساعات کار و نحوه آن تأثیر گذار است مهم است. اندازه‌گیری مرسوم آن به این طریق است که تعداد افرادی را که عضو تشکلهای کارگری هستند اندازه‌گیری کنیم به این معنا که عضوی که حق عضویت پرداخت می‌کند چرا که بعضی اوقات فرد بدون آنکه عضو باشد فقط تحت پوشش پیمانهای دسته جمعی است و عده‌ای هستند که عضو تشکلهای کارگری نیستند ولی می‌توانند در مورد کارشان ابراز عقیده کنند مثلاً کارگاههایی که شورای کارگری و کارفرمایی داشته باشند و جاهایی که شورا وجود ندارد ولی محفلی وجود دارد که کارگر می‌تواند با کارفرما در ارتباط باشد. وی درباره شغل غیر رسمی گفت: در تعریف شغل رسمی وجود این عناصر را ضروری می‌دانند: قرارداد کار شفاهی یا کتبی که در آن زمان شروع و خاتمه قرارداد، ساعات کار و مزد مشخص باشد. اگر این چهار مولفه وجود داشته باشد از نظر آماری کار رسمی محسوب می‌شود. معیارهای دیگر رسمی بودن شغل، داشتن مرخصی استعلاجی یا سالانه با مزد و پرداخت حق بیمه کارگر از سوی کارفرما در یک صندوق بیمه اجتماعی است. دکتر فرهاد مهران گفت:

بر اساس معیارهای بین‌المللی فرد بالای ۶۵ سال دیگر نباید کار کند که در این هنگام او بازنشسته محسوب می‌شود. وی در توضیح شاخص کیفیت بیکاری گفت: مدت زمان بیکاری و اینکه فرد در مقابل بیکاری خود بیمه است یا نه هر دو کیفیت بیکاری را نشان می‌دهند. در اغلب کشورها همه افراد بیکار بیمه نیستند چون در آن کشورها بیمه بیکاری تنها برای بزرگسالان وجود دارد. در مورد کیفیت بیکاری جوانان پیشنهاد می‌شود که نرخ بیکاری جوانان بر نرخ بیکاری کل تقسیم شود. نرخ بیکاری جوانان معمولاً بیشتر از نرخ بیکاری کل است و معمولاً عددی بین ۱/۷ تا ۲ می‌باشد ولی این شاخص در مورد ایران عدد ۲/۳ می‌باشد که این بزرگترین علامت خطر است در منطقه خاورمیانه در این زمینه تنها عربستان با شاخص عددی ۴ در وضعیت نامطلوبتری نسبت به ایران قرار دارد. این شاخص نشان‌دهنده جوانان بیکار جویای کار است. دکتر فرهاد مهران در باره شاخص‌های کار زنان و کودکان گفت: برای دنیا این مهم است که آیا کودک در سن ۵ تا ۱۴ سالگی در مدرسه هست یا نه؟ و اگر

★ هدف سازمان بین المللی کار این است که علاوه بر آمارهای مرسوم در سنجش (مولفه های) بازار کار، اندازه گیری کیفی بازار کار هم انجام شود که اساس آن این چهار مولفه است:

۱. کار سالم و مفید
۲. امنیت اجتماعی در کار
۳. ارتباطات محل کار
۴. رعایت حقوق در کار

حسابهای کار این است که وزارت کار با مرکز آمار در می افتد که من ارقام اشتغال را می خواهیم و ما در ایران آمار سطح اشتغال را نداریم. یک نقص عمده سیستم آماری ایران این است که آمار کار را به صورت فصلی و استانی دارد ولی کل اشتغال مملکت را ندارد. چون آمارهایش نمونه ای است و تنها در هنگام سرشماری آمار را در مورد کل جامعه ارایه می دهد. تلفیق آمارها باید صورت گیرد. آمارهای کارباییه به طور مستمر و هر آن و در هر استانی هم می توانیم داشته باشیم چون ثبتی هستند اگر نظام آماری ایران را از منبع رها کنیم باید تلفیقی از مراجع آماری مختلف با هم صورت گیرد. نکته دیگر مساله تجزیه و تحلیل نتایج است. بحثی در مرکز آمار مطرح است که تا چه حد تولید کننده آمار باید تجزیه و تحلیل کند؟ واحد آماری مسوول ارایه ارقام و اعداد است (به صورت گویا) نه به صورت جدول و مسوول تجزیه و تحلیل نیست. وزارت کار علاوه بر نشریات آماری، وضع اشتغال و بیکاری را به صورت ماهانه به عموم مقامات وزارتخانه ارایه می کند. تجزیه و تحلیل باید گویا و ارایه آن ساده باشد و در تاریخ مشخصی تهیه شود. فقط وابسته به اطلاعات آن سازمان نباشد و یا سازمانها و دستگاههای دیگر ارتباط برقرار شود این باعث می شود که سازمانهای دیگر نیز به تکاپو بيفتنند در ادامه دکتر فرهاد مهران درباره چگونگی استفاده از حسابهای ملی در طرحهای آماری گفت: پیشنهاد من این است که به موازات حسابهای ملی حسابهای کار (مشابه آن) تهیه شود. حسابهای ملی یعنی حسابهای تولید، مصرف، درآمد و

کار زنان به علاوه ساعات کار منزل بیش از ساعات کار مرد است ولی هدف اندازه گیری این پدیده است. چرا که یک زن از یک مرد بیشتر زحمت می کشد و این فعالیتش شناخته شده است ولی روش اندازه گیری آن مشکل است در ۱۱ مورد پیشنهادی هم کار زن منظور شده است. دکتر فرهاد مهران درباره طرح ضربتی اشتغال گفت: باید بینم عملکرد این طرحها چیست، چه شغلهایی را بوجود می آورد. چند شغل ایجاد می کند طول عمر شغلها چقدر است و درآمد و امنیت و کیفیت آنها چطور است. در کار شایسته توجه به نتیجه کار می شود. ولی نوعی دیگر از آمار هست که دارد پرورش پیدا می کند. آمارهای ثبتی که سیستم قانونگذاری و عملکرد قانون در مورد کار چگونه است. این کار را فقط وزارت کار می تواند انجام دهد که بسیار مهم است و اطلاعات کمی دارند. در ادامه جلسه دکتر فرهاد مهران طی بحث آزادی درباره نظام آمار کار کشور گفت: بحث مهمی که در یک سال اخیر در آمار کار مطرح می شود این است که نظام آمار کار در کشورهای مختلف بر اساس منبع آماری بوده است. جمعیت را بر اساس منبع آماری خانوار و اشتغال را بر اساس منبع اساسی کارگاه یا سازمانهای بیمه ای اجتماعی یا اشتغال را در ارتباط با پرداخت مالیات بررسی کرد. نظام آماری موضوع را بر اساس منبع آن تفسیر می کنیم که در بعضی کشورها حاد است. اقتصاددانان، سیاستگذاران، وزرا و مسوولان اشتغال و بیکاری می گویند، وضع اشتغال و سطح اشتغال برایشان مهم است و این که بر اساس چه منبعی آمار بدست آمده هم مهم است، بحث بر این است که آمار شناسان بایستی بررسی بر حسب منبع را حذف کنند. همانطور که در تولید ملی نمی گوئیم بر اساس چه منبعی یک راه پیشنهادی برای اندازه گیری بدون در نظر گرفتن منبع اطلاع رسانی که هنوز از همه جلوتر است آمار کار است. که تقلیدی است از حسابهای ملی. مسوولان این امور معمولاً وزارت کار است. سعی بر آن است که اشتغال مستقل از منبع محاسبه شود. فردی که دو شغل دارد در آمار خانوار یکبار حساب می شود ولی در آمار کارگاه ۲ بار محاسبه می شود پس باید ارتباط بین شغل و فرد تصحیح شود. در ایران به خصوص وزارت کار اگر شبیه این کار را انجام دهد البته اولین نتیجه تهیه

طریق خانوار می توان بدست آورد. ۷۰ کشور از جمله ایران که سیستم اطلاعاتی به صورت مداوم سالانه ۲ بار یا سالی ۴ بار در مورد اشتغال و بیکاری دارند. باید از اطلاعات استفاده کنند نباید آزادانه فکر کرد بلکه باید آزادانه تعبیر کرد. ایران باید در این زمینه ها نرخ رسمی را اعلام کند. دکتر فرهاد مهران، کارشناس ارشد سازمان بین المللی کار درباره اندازه گیری برخی مفاهیم در کار شایسته گفت: برای این کار دو منبع وجود دارد. نخست به تئوریهها بر می گردیم و در مرحله بعد به مقاله نامه ها چون اغلب این مولفه ها در مقابلشان مقاله نامه وجود دارد. مقاله نامه ها مرز را تعیین نمی کنند ولی مفهوم را تشریح می کند. مقاله نامه ها برای آمار تهیه نشده ولی محتوا را می سازد. دیگر اینکه از نظریه های اقتصادی و اجتماعی استفاده کنیم ولی خطرش آن است که بیشتر این نظریات غربی است و برای یک جامعه غربی وضع شده است. برای تعیین مرزها باید به منبع اصلی که مقاله نامه ها هست مراجعه کرد.

دکتر فرهاد مهران درباره موضع ILO پیرامون کار زنان گفت: آمارها در مورد وضعیت زنان در بازار کار چندین سال است که مطرح است. مساله تعریف کار، کار در منزل، بزرگ کردن بچه ها و درآمدها به حساب نمی آید و دفاع خاصی هم ندارد. دفاع آن فقط این است که در حسابهای ملی نمی آید چون آمارهای اشتغال باید با آمارهای دیگر مطابقت نکند بنابراین در حسابهای کار هم نمی آید. به محض اینکه این نوع فعالیتها از لحاظ آماری، تولیدی تلقی شوند بلافاصله سازمان بین المللی کار با موافقت نماینده دولتها، کارفرماها و کارگرا تعریف اشتغال را تغییر می دهد.

با وجود این سیستم آماری سعی دارد فعالیتهای منزل زنان را به طریقی اندازه گیری کند. موضع خود را نسبت به اشتغال و بیکاری و غیر فعال بودن را تعیین نمی کند بلکه اندازه گیری می کند از طریق طرحهای اندازه گیری فعالیتهای زمانی (استفاده از وقت افراد اندازه گیری می شود) در طرحهای اشتغال و بیکاری اندازه گیری مشکل است. زنانی که در خارج از منزل کار می کنند، می شود تشخیص داد چند نفر هستند ولی تشخیص بقیه مشخصات آنها سخت است. این موضوع در تمام جوامع تایید شده که مجموع ساعت

سرمایه گذاری یک مملکت، در ایران بیشتر حسابهای تولید (ارزش افزوده) است نظیر این را می توان برای حسابهای کار بوجود آورد. پیشنهاد این است که وزارت کار تهیه حسابهای کار مملکت را با استفاده از روشهای حسابهای ملی و روشهای خود بدست آورد و اگر به صورت صحیح تهیه شود می توان بهره وری را محاسبه نمود. چون با داشتن حسابهای کار و در ارتباط با حسابهای ارزش افزوده می توان بهره وری را حساب کرد. دکتر فرهاد مهران سپس گفت: باید تلفیقی از آمارها صورت گیرد. درست است که در ایران مرکز آمار موظف به تولید و اعلام برخی از آمارها است ولی این امر مانع این نیست که وزارت کار، آمارهای تخصصی خود را اعلام نکند. مهم این است که در اعلام نرخ رسمی، دو نرخ رسمی از دو منبع وجود نداشته باشد بلکه باید توافقی در این زمینه صورت گیرد. اعتبار یک آمار وابسته به مرکز و موسسه ای است که آن را اعلام می کند. اگر به موسسه ای اعتماد وجود داشته باشد پس به آمار آن نیز اعتماد به وجود می آید و این اعتماد در طی زمان قابل کسب است یک راهش این است که اعداد گویا، به موقع و به دقت بیان شود. و حتی اگر میزان خطا هم بیان شود باعث می شود تا اعتماد بیشتری جلب شود. چون باعث می شود که شما نقص و خطا را هم اندازه بگیرید. اقرار به نقص باعث جلب اطمینان می شود.

دکتر فرهاد مهران درباره تفاوت تعریف فرد شاغل در سیستم های مختلف گفت: این مساله فقط مختص ایران نیست. مقداری از این تفاوت را می توان با گفتگو حل کرد. مقدار دیگر در حسابهای کار تصحیح می شود. چون در حسابهای کار چون به منبع کاری نداریم همه موارد برآوردی و فرمولی است. استفاده از حسابهای ملی در طی پنج سال اخیر موفق بوده است و تا به حال اعتراضی به نرخ رشد اقتصاد ایران که اعلام می گردد نشده است.

### نظام اطلاعات بازار کار

دکتر فرهاد مهران درباره نظام اطلاع رسانی بازار کار گفت: بازار کار زمانی خوب کار می کند که اطلاعات مربوط به کار به خوبی جریان پیدا کند و ارتباطی به آمار ندارد. فردی در جستجوی کار است و ما باید محلی را که به این شخص کار دهد بتوانیم

پیدا کنیم که معمولاً این وظیفه وزارت کار است توسط سیستمهای کاربایی و آموزش، فنی و حرفه ای، صورت می گیرد اگر به صورت کامل اجرا شود یک منبع آماری وسیع است که باعث می شود اطلاعات آماری را ارایه بدهد که هیچ مرجع دیگری نتواند آن را عرضه کند و قدرت سیستم از لحاظ آماری بگونه ای است که می تواند افراد را دنبال کند و آمارهایی در زمینه تحولات هم ارایه دهد. مساله ای که بسیاری از کشورها با آن مواجه هستند مساله به هنگام بودن سیستم است به نظر می آید آمارهای ثبتی و این گونه موارد به هنگام هستند ولی دارای نقایصی هم هستند، مثلاً فردی که در جستجوی کار است نوع کار و مشخصات وی در سیستم ثبت نشده و سیستم طوری است که تکیه بر اطلاعات مربوط به تقاضای کارگاهها فعال است و چند مکان را به فرد بیکار معرفی کند سپس آن شخص یا شغل را می گیرد یا نه ولی در سیستم کاربایی ایران همچنان اسم شخص ممکن است در سیستم بماند. از نظر کاربایی کار پیدا شده ولی از نظر آماری مساله بیکاری هنوز به قوت خود باقی است. این طرح را باید بر اساس آماری هم در نظر گرفت. دکتر فرهاد مهران درباره پالایش آمار گفت: پالایش انجام می شود ولی همیشه موفق نیست چون خطا وجود دارد. دکتر فرهاد مهران در این باره گفت: در اکثر سیستم های اطلاعاتی مثل فرانسه، آلمان، سوئد هم پالایش وجود دارد و هم طرح دنبال افراد رفتن ولی همیشه موفق نیست و میزان اشتباه هم وجود دارد. ممکن است در آنجا میزان اشتباه سه دهم درصد باشد ولی در مملکتی که تازه شروع به کار کرده ۳ درصد باشد و خوبی آن این است که می تواند کار ایجاد کند و به آمارهای ثبتی دیگر وصل شود در کشورهایی مثل فنلاند سرشماری را به عنوان شمردن افراد حساب نمی کنند بلکه از سیستم آمارهای ثبتی استفاده می کنند ولی سوئد نمی تواند این کار را انجام دهد چون کسی که جابجا می شود اطلاعاتش به موقع دریافت شده است. این وظیفه هر کس است که تغییر نشانی خود را اعلام کند ولی همه این کار را انجام نمی دهند. پس سیستم ثبتی به این سادگی دچار اشتباه است ولی اشتباه مهمی نیست ولی وقتی درصدش بالا باشد و

بخواهیم استفاده آماری کنیم باید توجه کنیم طرح های اطلاع رسانی به خاطر این که دو هدف دارند تصاعدی کارشان مشکل می شود شغل ما این است که این را به حداقل رسانده و اگر نمی توانیم لااقل میزانش را بدانیم. تا امروز از لغت بیکاری در آمارهای ثبتی استفاده می شد ولی اکنون تبدیل به لغت تقاضا کننده شغل شده است و بیکاری تنها لغتی است که مرکز آمار آن را بکار می برد. وزارت کار دیگر از لغت بیکاری استفاده نمی کند و آمارهای تقاضا کننده های کار را داریم و در مورد سرشماری به مرکز آمار پیشنهاد کردم که در سال ۸۵ مثل کشورهای دیگر به جای بیکاری واژه تقاضاکننده کار را ذکر کند. دکتر مهران درباره روند جهانی کاهش دولتهای رفاه گفت: دنیای غرب در حال رشد اقتصادی بدون اشتغال است عده ای در موافق وعده ای مخالف هستند ولی از نظر من بهترین تجزیه و تحلیل را یک فرانسوی در یکی از کنفرانس های دفتر بین المللی کار ارایه کرد. اقتصاد غربی طوری است که احتیاج به تعداد زیاد شاغلان ندارد یعنی می تواند تولید را زیاد کند بدون این که اشتغال را زیاد کند ولی جالب این است که در آینده تعریف اشتغال فرق می کند مثلاً کسانی که به سالمندان کمک می کنند غذا می آورند نه اشخاص بلکه سازمان ها این کار را انجام می دهند درست است که رشد است ولی بدون اشتغال ولی با توجه به مفهوم باز اشتغال موضع ILO این است که تولید با اقتصادها هنوز احتیاج به اشتغال دارد و باید سیاست های اشتغال را ایجاد کرد و سعی در اثبات آن هم دارند در همین ارتباط مساله مطرح دیگر این است که تا چه حد قوانین کار از رشد اشتغال جلوگیری می کند. تعاریف اشتغال طی بیست سال آینده ممکن است تغییر کند، کشورهای توسعه یافته به دنبال مشاغل خدماتی هستند و سایر کشورها به دنبال اشتغال های کشاورزی و صنعتی ممکن است این راه حلی باشد که در جهان فقط به دنبال رشد تولید نباشیم بلکه رشد اشتغال هم داشته باشیم.

