



خبر



امکان تبدیل تهدید به فرصت در حوزه اشتغال نیروی کار خارجی

مدیرکل اتباع خارجی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ارتباط با تأثیرپذیری وضعیت شاخص‌های بازار کار از حضور نیروی کار خارجی در کشور گفت: حضور و اشتغال اتباع خارجی در کشور مانند بسیاری موارد موضوعات دیگر اجتماعی و اقتصادی، امکان تبدیل به تهدید یا فرصت را داراست.

محسن ابراهیمی در گفت‌وگو با آتیه آنلاین بیان کرد: در صورت عدم مدیریت لازم در راستای حضور نیروی کار خارجی در کشور، می‌توان این پدیده را در قالب یک تهدید محسوب کرد و در نقطه مقابل به شرط برنامه‌ریزی درست و استفاده بهینه از این وضعیت، امکان تبدیل آن به فرصت برای بازار کار، اشتغال و اقتصاد وجود دارد.

او در ادامه افزود: به عنوان مثال انجام کارها و پروژه‌های کلان بخش‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی نظیر نهضت ملی مسکن در مدت‌زمان کوتاه با استفاده از حجم بالای نیروی کار خارجی شغل در کشور امکان‌پذیر است؛ به عبارتی بهره‌مندی از نیروی کار انبوه مهاجران در برخی شرایط خاص برای فضای کار در قالب فرصت مطرح می‌شود. مدیرکل اتباع خارجی وزارت کار با اشاره به تأثیرگذاری اشتغال نیروی کار خارجی بر وضعیت فرهنگ کار در کشور، اضافه کرد: حضور مهاجران به نوعی با تأثیرگذاری بر شرایط و وضعیت بازار کار، فرهنگ کار در کشور را دستخوش تغییراتی کرده و به عبارتی بر این مهم تأثیر داشته است. وی در این ارتباط توضیح داد: با توجه به فعالیت دامداری و دامپروری در شهرهای کوچک و مناطق روستایی و عدم تمایل بخش قابل توجهی از فرزندان این خانواده‌ها به حضور در این‌گونه مشاغل که به واسطه تغییر سبک زندگی، امکانات و رویکردهای تازه تفکری ایجاد شده، کمبود نیروی کار در این مشاغل دیده می‌شود.

همچنین رویکردها و دلایل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در تغییر تفکر نسبت به بسیاری از مشاغل نظیر کارهای دامداری و دامپروری موجود در روستاها نیز مؤثر واقع شده و به این واسطه

زمینه حضور نیروی کار خارجی بویژه اتباع کشور افغانستان در این مشاغل را فراهم کرده است. ابراهیمی در ادامه با اشاره به اینکه حتی در مرحله‌ای دیگر نیروی کار خارجی به عنوان صاحبان کسب و کارهای اشاره شده مشغول به فعالیت شده‌اند، استمرار و گستردگی حضور این افراد در برخی مشاغل را دلیل این مهم دانست. در حال حاضر در برخی مشاغل نظیر سراجی این موضوع کاملاً احساس می‌شود؛ اکنون شاغلان در حوزه سراجی به حضور گسترده مهاجران خارجی در این شغل اشاره و به عدم امکان رقابت با این افراد تأکید می‌کنند.

۶۰ درصد از کارگاه‌های تولیدی بالای ۵۰ نفر کار می‌کنند و بنا به گزارش‌های ارائه شده در حال حاضر بیش از ۵۰ درصد از این میزان شامل این طبقه‌بندی شده‌اند و که جمعیتی بین ۵۰ تا یک میلیون نفر را شامل می‌شود. به معنای دیگر در پایان سال بطور میانگین بالغ بر ۵۰۰ هزار نیروی کار مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل خواهند شد.

ایجاد عدالت محوری و عادلانه بودن در حوزه حقوق و دستمزد

این طرح تنها ویژه شاغلان در کارگاه‌های عدالت‌محوری و عادلانه بودن در حوزه حقوق و دستمزد نیز در بین نیروهای کار کمک شایانی خواهد کرد. دولت سیزدهم تأکید بر اصل سه جانبه‌گرایی بین دولت، کارفرمایان و کارگران دارد که در بحث طبقه‌بندی مشاغل با رعایت بر این اصل از نظارت تمام شرکای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌ها استفاده کرده است. براساس این امر، تمام کارگاه‌های مشمول قانون کار با ماهیت دولتی، خصوصی و تعاونی در قالب انجام کارهای خدماتی، عمرانی، آموزشی و... می‌توانند مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل شوند. همچنین شرکت‌های پیمانکاری حقیقی یا حقوقی با هر تعداد پرسنل و هر نوع فعالیت مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل هستند؛ کارگران با قراردادهای موقت نیز در هر شرکتی حتی پیمانکاری مشمول این طرح قرار می‌گیرند.

نقش کارفرمایان در بحث طرح طبقه‌بندی مشاغل

بر این اساس کارفرمایان که دارای بنگاه‌های اقتصادی بالای ۵۰ نفر نیروی کار هستند، موظفند در راستای اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، نیروهای رسمی و قراردادی خود را با در نظر گرفتن مهارت و توانمندی، تجربه و سابقه کار در ردیف گروه و مزایای شغلی قرار دهند این موضوع باعث می‌شود تا شاغلان براساس توانمندی و سوابق کاری و تخصص‌ها بتوانند حقوق و مزایای عادلانه‌تری را دریافت کنند.

ناکارآمدی در نیروی کار بر اثر اجرا نشدن طرح طبقه‌بندی مشاغل

پرداخت حقوق یکسان در بنگاه‌های اقتصادی پیش از این باعث شده است تا نیروی کاری که سابقه طولانی در محیط‌کاری و تخصص بیشتری نسبت به سایر نیروهای تازه کار دارد، احساس ناراحتی و بی‌انگیزگی داشته باشد و همین امر روز به روز با بهره‌وری نیروی کار و ارتقای کیفیت محصولات و تولیدات می‌کاهد.

به مرور زمان در بعضی از کارگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی، عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و پرداخت حقوق و مزایای یکسان به کارگران تازه کار و کارگران با سابقه، بی‌انگیزگی و خروج کارگران از بنگاه را به دنبال داشته و موجب کاهش بهره‌وری و لطمه به بنگاه‌ها شده است.



عکس: میزان

ایجاد عدالت
مزدی در طرح
طبقه‌بندی
مشاغل

طرح تنها ویژه شاغلان در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر است که این امر به ایجاد عدالت‌محوری و عادلانه بودن در حوزه حقوق و دستمزد نیز در بین نیروهای کار کمک شایانی خواهد کرد

بالغ بر ۵۰۰ هزار کارگر مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌شوند

در سال جاری با اجراء ۱۰۰۰ واحد کارگاهی

تا پایان آذر ماه امسال، بیش از ۵۰ درصد از این میزان شامل این طبقه‌بندی شدند

گزارش یک

فرزانه پیری

روزنامه نگار

در سال جاری طرح طبقه‌بندی مشاغل در ۱۰۰۰ واحد اقتصادی با ظرفیت هر واحد بالای ۵۰ نفر نیروی کار در حال اجرا است و برآورد‌ها حکایت از آن دارد که بیش از نیمی از این طرح تاکنون محقق شده است.

بنا به گفته علی حسین رعیتی فرد، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اجرای طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها، عدالت‌مزدی رعایت خواهد شد. به اعتقاد کارشناسان و فعالان حوزه کار، طبقه‌بندی مشاغل بهترین معیار برای صدور احکام شغلی کارگران است و موجب می‌شود از نیروهای کار در کارگاه‌ها براساس شایستگی استفاده شود. طرح طبقه‌بندی مشاغل با هدف برخورداری کارکنان و کارگران مشمول قانون کار از مزایای گروه، سنوات و مزد با رعایت شرایط احراز شغلی پیش‌بینی شده که در کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر کارکن لازم الاجراست. رعیتی فرد معتقد است با عملیاتی شدن طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مشمول، عدالت‌مزدی محقق و رضایت جامعه هدف تأمین خواهد شد. طرح طبقه‌بندی مشاغل

منجر به عدالت‌مزدی در بین شاغلان بنگاه‌های اقتصادی می‌شود. طرح طبقه‌بندی مشاغل در دولت سیزدهم در راستای بهره‌مندی نیروی کار از سوابق، مزد و مزایا است که این امر نه تنها به نفع نیروی کار است، بلکه منجر به رعایت استانداردهای شغلی در واحدهای صنعتی و تولیدی در کشور می‌شود. براساس ماده ۴۸ قانون کار، به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استانداردهای شغلی و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه کرده و به مرحله اجرا درآورد. در بخش دیگر این قانون در ماده ۴۹ نیز آمده است، به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل با کارگاه یا مؤسسه ذی‌صلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به مرحله اجرا درآورد.

همچنین در تبصره یک این ماده آمده است که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

براساس تبصره ۲ این ماده، صلاحیت مؤسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل بر کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد. ضمن اینکه در تبصره سه این ماده قانونی، اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است.

بیش از ۶۰ درصد از کارگاه‌های تولیدی بالای ۵۰ نفر کار می‌کنند

در همین راستا معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مسئول

نظارت بر اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کشور است که در دولت سیزدهم برای امسال ۱۰۰۰ واحد مشمول این طرح می‌شود. طرح طبقه‌بندی مشاغل منجر می‌شود که افراد براساس سطح مهارت، تخصص، سابقه کار و سایر موارد از حقوق و مزایای بهتری بهره‌مند شوند، در نهایت این امر منجر به افزایش رضایت‌مندی نیروی کار و ارتقای بهره‌وری می‌شود.

در بحث طبقه‌بندی مشاغل تعریف مشاغل فعلی و مشاغل جدید نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد و استانداردهای شغلی رعایت می‌شود.

براساس داده‌های ارائه شده بیش از

جزئیات طرح طبقه‌بندی مشاغل

بنگاه اقتصادی براساس نوع فعالیت و تعداد نیروها و سایر موارد طرح منحصر به فرد خود را دارد. بنابراین مزد گروه‌های شغلی در کارگاه‌های مختلف متفاوت خواهد بود. ضمانت‌نامه اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نیز در ماده ۵۰ قانون کار مورد تأکید قرار گرفته است. بر این اساس چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در همه دولت‌های تعیین شده از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام این امر را به یکی از دفاتر مؤسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹) واگذار خواهد کرد. طبق تبصره این ماده، کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌های معادل ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه‌داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه‌التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.



برش

وجود ۱۰۰ هزار فرصت شغلی در تهران

گزارش

مدیر کارآفرینی و اشتغال اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران از وجود ۳۰۰ هزار نفر کارجو در سطح استان تهران خبر داد و گفت: در حال حاضر ۱۰۰ هزار فرصت شغلی وجود دارد که کارجویان از طریق آن می‌توانند مشغول به کار شوند.

به گزارش ایستا، بی‌تردید داشتن شغل و کسب درآمد دغدغه‌ای است که همه افراد بویژه جوانان جوانی کار در شرایطی که امکان استخدام دولتی وجود ندارد و بازار کار برخی رشته‌ها مناسب نیست و به افراد ماهر و توانمند بیش از پیش نیاز است، با آن روبه‌رو هستند.

از نگاه کارشناسان و فعالان حوزه کار، نخستین گام در ریشه‌کن کردن فقر و بیکاری، اشتغالزایی

و انجام مشارکت و فعالیت‌های جمعی است؛ بر

همین اساس استفاده از ظرفیت بالقوه محلات، شهرداری‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد به‌عنوان پایگاه‌های مردمی اشتغال می‌تواند به حل معضل بیکاری، راه‌اندازی کسب و کارهای کوچک و خلق فرصت‌های شغلی برای جوانان و افراد جوانی کار کمک کند و موجب تقویت معیشت و اقتصاد خانوار شود. در همین راستا، نخستین رویداد مردمی اشتغال در سطح استان تهران با دعوت از کارفرمایان، کارجویان و مؤسسات کاریابی داخلی طی روزهای اخیر برگزار شد تا کارفرمایان و جویندگان کار از این طریق ضمن شناسایی نیروی کار ماهر و مورد نیاز از فرصت‌های شغلی موجود در جهت اشتغالزایی بهره‌مند شوند.

هدف ایجاد رویدادهای مردمی اشتغال برقراری ارتباط کارجویان با کارفرمایان و استفاده از شیوه‌های نوین جست‌وجوی شغل است. به اعتقاد کارشناسان تأسیس پایگاه‌های مردمی

اشتغال، موجب ارتقای دسترسی کارجویان و افراد ساکن در محلات به خدمات اشتغال و کارآفرینی می‌شود و به نهادهای سازی فرهنگ مشارکت مردمی در جهت توسعه اشتغال محلات کمک می‌کند. «محمد آذرنه» مدیر کارآفرینی و اشتغال اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران با اشاره به اهمیت نهادهای مردمی اشتغال در اشتغال‌پذیری افراد می‌گوید: لزوم تحول در نهادهای اشتغال و کاریابی‌ها متناسب با بازار کار ضروری است. همه نهادها بویژه کاریابی‌ها باید شیوه‌های نوین جست‌وجو و دستیابی به شغل را مورد توجه قرار دهند.

استنادی در نیاز کارفرمایان به نیروی کار ماهر، وجود شهرک‌های صنعتی و بنگاه‌هایی است که بشدت خواهان نیروی کار هستند ولی نیروی مناسب را پیدا نمی‌کنند. به گفته آذرنه هم‌اکنون بخش بزرگی از دانش‌آموختگان بیکار هستند و امکان یافتن شغل

مناسب خود را ندارند، از این‌رو برای نزدیک‌کردن کارجو و کارفرما از طریق زمینه‌سازی برای بسترهای اشتغال و استفاده از ابزارهای مناسب باید اقدام کرد. مدیر کارآفرینی و اشتغال اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران معتقد است بازار کار کشور دچار تغییرات ماهوی شده و سهم عمده‌ای از بازار کار به سمت‌وسوی تحولات جدید رفته است، به‌نحوی که در حال حاضر بیش از ۳۰۰ هزار نفر در سطح استان تهران جوانی کار هستند ولی از سوی دیگر بیش از ۱۰۰ هزار فرصت شغلی بدون متقاضی وجود دارد که یکی از چالش‌ها و تغییرات جدید حوزه بازار کار برای بنگاه‌ها و مراکز اشتغال و کارآفرینی به‌شمار می‌رود.

در همین راستا هادی ابوی، فعال حوزه کار یکی از اهداف راه‌اندازی پایگاه‌های مردمی اشتغال را افزایش مشارکت کارآمد و مؤثر افراد و خانواده‌ها در بحث توسعه اشتغال محلات عنوان کرد و گفت: از طریق پایگاه‌های مردمی اشتغال

امکان توانمندسازی خانوارها و افراد جوانی کار فراهم می‌شود و در صورتی که این مراکز در قالب تعاونی‌های محلات راه‌اندازی شوند، ضمن ساماندهی کارجویان در ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار مؤثر خواهد بود.

وی آموزش و ارائه مشاوره‌های شغلی به زنان و جوانان جوانی کار را از مهم‌ترین ویژگی‌های مراکز کارآفرینی و پایگاه‌های مردمی اشتغال عنوان کرد و گفت: پیشنهاد می‌شود با همکاری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بستر ارائه آموزش‌های رایگان برای اقشار ضعیف و خانواده‌های محروم در محلات و شهرستان‌های کم‌برخوردار فراهم شود.

به گفته ابوی ایجاد غرفه‌های فروش محصولات خانگی و تولیدات صنایع دستی با همکاری شهرداری‌ها و استفاده از ظرفیت مساجد برای توانمندسازی اقشار محروم و جوانان جوانی کار، گام مؤثری در تحقق اهداف پایگاه‌های مردمی اشتغال است.