

بسم الله الرحمن الرحيم

نشریه «کار و جامعه» در طول چهار دهه انتشار خود، هیچ‌گاه خود را صرفاً یک رسانه ندانسته است. باور ما از همان ابتدا بر این اصل استوار بوده که میان دو قلمرو متمایز اما درهم‌تنیده – قلمرو اندیشه و قلمرو عمل – می‌توان پلی پایدار ساخت. پلی که یک سوی آن، دانشگاه و پژوهشگاه با دانش‌پژوهانِ روش‌مندِ خود ایستاده است، و سوی دیگر آن، کارگاه‌ها، ادارات، تشکلهای کارگری و کارفرمایی، و دفاتر سیاست‌گذاری، با تجربه‌ی زیسته و دشوارِ خود. این پل، اگر استوار بماند، می‌تواند گفت‌وگو را جایگزینِ تک‌گویی کند و سیاست‌گذاریِ کار و رفاه را از قضاوت‌های سلیقه‌ای به دانشی جمعی و مستند بدل سازد.

امروز، دنیای کار با چالش‌هایی روبه‌روست که هیچ نهاد یا قشری به تنهایی یارای پاسخگویی به آنها را ندارد. هوش مصنوعی مرزهای سنتی اشتغال را درنور دیده است. اقتصاد پلتفرمی تعریف «کارفرما» و «کارگر» را دگرگون کرده است. نظام بازنشستگی در گیرودار سالمندی جمعیت و کسری منابع و نابرابری درآمدی، آرام‌آرام اما پیوسته، عدالت اجتماعی را دچار مشکل می‌کند. در چنین وضعیتی، هر راه حلی که تک‌صدا باشد، محکوم به شکست است. راه حل، تنها در سایه **تعاملات سازنده سه حلقه** دانشگاهیانِ صاحب‌روش، مدیران و کارشناسانِ صاحب‌تجربه، و کنشگرانِ کارگری و کارفرمایی صاحبِ واقعیت حاصل می‌شود.

از همین رو، «کار و جامعه» خود را موظف می‌داند که این سه حلقه را به گفت‌وگو فراخواند. بر این اساس، از پژوهشگران، اساتید دانشگاه و دانشجویان دکتری دعوت می‌شود تا یافته‌های علمی خود را در قالب مقاله یا ترجمان دانش پایان‌نامه‌ها به نشریه ارسال کنند. از مدیران و کارشناسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز انتظار می‌رود که گزارش‌های تحلیلی خود از چالش‌های اجرایی، دستاوردهای سیاستی و حتی آموزه‌های حاصل از تجربه‌های ناکام را با ماهنامه به اشتراک بگذارند. همچنین از تشکلهای کارگری و کارفرمایی خواسته می‌شود تا مستندات مذاکرات جمعی، ایمنی کارگاه، برنامه‌های آموزشی و رفاهی، و هر دستاورد عینی که قابلیت الگودهی به سایر نهادها را دارد، ارائه نمایند.

همه آثار دریافتی، بدون توجه به جایگاه نویسنده، در فرآیندی داورانه و علمی ارزیابی خواهند شد. معیار ما، دقت تحلیلی، نوآوری در مسئله‌شناسی، و توانایی تأثیرگذاری بر ادبیات سیاستی کشور است.

«کار و جامعه» به دنبال انباشتن نام نیست. به دنبال گشودن افقی تازه در فهم ما از کار، رفاه و عدالت است. آثار خود را

به رایانامه نشریه ارسال دارید: karojamehe@lssi.ir

امید است که این نشریه، همواره بستری برای آن دسته از دانش‌هایی باشد که تلاش می‌نمایند زندگی میلیون‌ها انسان شاغل و بازنشسته را همواره بهبود بخشند.

ابراهیم صادقی‌فر

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

و مدیر مسئول ماهنامه کار و جامعه

کار و جامعه

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی

علمی و فرهنگی

شماره ۲۷۲ - پاییز ۱۴۰۴

صاحب امتیاز: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

مدیر مسئول: ابراهیم صادقی فر

مدیر داخلی: حمیدرضا محمدی

طراح جلد و گرافیک: سعیده افشین افشار

نشانی: تهران، ستارخان، سروش یکم، پلاک ۲۳

تلفن: ۵-۱۰۶۵۵۶۸۰

نمبر: ۶۶۵۵۶۸۱۳

کدپستی: ۱۴۵۵۹۶۳۳۱۱

Website: <http://karojamehe.lssi.ir>

Bookshop: <https://www.lssipub.ir>

Email: karojamehe@lssi.ir

۳



۹۰

حق براشتغال و کاربرد هوش مصنوعی در
بهینه‌سازی صنعت انرژی و توسعه اشتغال
پایدار در ایران

۴

۱۰۶

راهبردهای مقابله‌ای با چالش‌های توسعه شرکت‌های
دانش‌بنیان در استان خوزستان

۱

۴

سلسله نشست‌های تخصصی مزد



۴۰

همایش تخصصی تنظیم روابط کار با
محوریت حداقل دستمزد



۱۳۸

انگیزه "کسب ثروت" و دیجیتالی سازی
در کسب و کارهای فعال کشورهای منتخب منا



۱۲۴

تحلیل اثرات اشتیاق کارکنان بر تعبیه شغلی با نقش
واسطه‌ای درگیری در کار و تعدیل کنندگی نظارت‌های
سازمانی (مورد مطالعه: ادارات تعاون، کار و رفاه
اجتماعی استان اصفهان)

۱۵۷

- ۱۵۷ پیشرفت‌های سال ۲۰۲۵ در زمینه حمایت از سلامت اجتماعی
- ۱۵۹ اقدام جسورانه گروه هفت در خصوص توانمندسازی جوانان برای آینده کار
- تازه‌های خبری ۱۶۱ اشتغال ۱۲۱ تا ۱۴۲ میلیون نفر در اقتصاد چرخشی در سطح جهان
- ۱۶۴ دستورالعمل‌های جدید سازمان بین‌المللی کار، در خصوص کار شایسته
- ۱۶۶ استقبال سازمان بین‌المللی کار از تصویب بسته سیاستی در کنفرانس اقلیمی
سازمان ملل در خصوص کار شایسته
- ۱۶۸ پشتیبانی سازمان بین‌المللی کار از بازرسی‌های کار در سراسر زنجیره‌های تامین
- ۱۷۰ نیاز مدیران منابع انسانی به درک بهتر خطرات مرتبط با هوش مصنوعی
- ۱۷۲ مذاکره جمعی به عنوان کلید کار شایسته
- ۱۷۴ نابرابری‌های جنسیتی در محل کار



سلسله نشست‌های تخصصی مزد

پیشگفتار:

تعیین حداقل مزد به عنوان یک ابزار کلیدی در سیاست‌های بازار کار تأثیرات عمیق و گسترده‌ای بر روابط کار، سطح رفاه اجتماعی، کاهش فقر و صیانت از نیروی کار دارد. به‌منظور ارائه توصیه‌های سیاستی و راهکارهای عملیاتی، نشست‌های تخصصی مزد در سه جلسه با حضور اساتید، صاحب‌نظران، کارشناسان، شرکای اجتماعی، معاون محترم روابط کار و مدیران ذیربط به‌صورت حضوری و مجازی در موسسه کار و تامین اجتماعی برگزار گردید. در این جلسات ابعاد اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی و موانع و چالش‌های قانونی و حقوقی حداقل مزد مورد بحث و بررسی قرار گرفت و توصیه‌های سیاستی مرتبط ارائه گردید.

مهمترین محورهای مورد بحث عبارتند از:

- سابقه تاریخی حداقل مزد و سیر تحولات آن تا کنون
- ساختار اجرایی و تصمیم‌گیری تعیین حداقل مزد
- روش‌های متنوع تعیین حداقل مزد (ملی - منطقه‌ای - بخشی - سنی - ترکیبی)
- حد بهینه دخالت دولت در تعیین حداقل مزد
- سهم مزد در قیمت تمام شده در بخش‌های مختلف
- کارکرد اقتصاد سیاسی و حداقل مزد
- ضرورت انعطاف‌پذیری بازار کار در شرایط کنونی
- فرآیند مشورتی ذینفعان از طریق گفتگوی اجتماعی در تعیین حداقل مزد
- موازین بین‌المللی مزد در مقایسه با توصیه‌نامه‌ها
- اثرات متقابل متغیرهای کلان اقتصادی و حداقل مزد
- نقش مؤثر دولت در بهبود محیط کسب و کار و کیفیت حمایت‌های اجتماعی
- نتایج مطالعات تطبیقی کشورها پیرامون حداقل مزد
- نرخ تورم و رشد حداقل مزد در سالهای اخیر
- شکاف شاخص حداقل مزد و شاخص بهره‌وری نیروی کار
- تحول مفاهیم روابط کار در تأثیرپذیری از فناوری‌های نو ظهور
- مشاغل پلتفرمی و غیر استاندارد و حداقل مزد
- موانع تقنینی، سیاسی، اجرایی و نهادی حداقل مزد
- روند اثر گذاری سیستم تعیین حداقل مزد در آینده
- اهمیت نیازهای اساسی (تغذیه، مسکن، آموزش و بهداشت ...) و هزینه‌های زندگی در تعیین حداقل مزد
- تغییر فرایند چانه زنی به گفتگوی اجتماعی در تعیین حداقل مزد
- پیش‌بینی و تدوین سیاست‌های مکمل برای کاهش اثرات منفی افزایش حداقل مزد

◀ «دکتر محمد رضا سپهری» رئیس برگزاری نشست‌های تخصصی مزد:

هدف از برگزاری این نشست‌ها بالابردن توان چانه‌زنی شرکای اجتماعی است و خروجی این نشست‌ها استخراج توصیه‌های سیاستی است.

در این نشست‌ها که قبل از جلسات تعیین حداقل دستمزد و در ماه جاری برگزار می‌شود میزان دستمزد تعیین نمی‌شود لکن با بهره‌برداری از یافته‌های پژوهشی و مطالعات تطبیقی پیشنهادهایی برای سیاستگذاران ارسال می‌شود.

فلسفه این سه نشست تخصصی، بررسی شرایط اقتصاد واقعی برآمده از وفاق ملی دولت چهاردهم می‌باشد در راستای تحقق عدالت اجتماعی به عنوان یکی از اهداف اصلی دولت به عنصري مثل تورم، بهره‌وری و اشتغال می‌پردازیم.

شایان ذکر است فیلم کامل این نشست تخصصی در کانال آپارات موسسه به نشانی: <https://www.aparat.com/lssi> قابل دسترسی می‌باشد.



سلسله نشست‌های تخصصی مزد

دوشنبه‌ها مورخ ۵، ۱۲ و ۱۹ آذرماه ۱۴۰۳
ساعت ۹ به ۱۱ صبح
شبهه اجرو حضور و مجازک
با مراجعه به سایت موسسه به نشانی www.lssi.ir
موسسه کار و نقدین اجتماعی
پاسداران، ابتدای اختیاریه جنوبی، کوچه آزاده، پلاک ۵

با اعطای گواهینامه

به منظور ثبت نام، از طریق پرتال آموزش موسسه اقدام فرمایید.



◀ سیر تطور حداقل دستمزد در ۱۰ سال

دکتر احسان اله هاشمی نژاد، معاون مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری

بین‌المللی نگاه کنیم، می‌بینیم که در برخی کشورها، دولت به صورت ملی یا منطقه‌ای حداقل مزد را تعیین می‌کند. اما تعداد این کشورها بسیار اندک و قليل است و در اکثر کشورها، ساختار سه‌جانبه‌گرایی حاکم است؛ یعنی دولت و شرکای اجتماعی، با همدیگر حداقل مزد را تعیین می‌کنند. سازمان بین‌المللی کار نیز بر اهمیت سه‌جانبه‌گرایی در این زمینه تاکید می‌کند.

در برخی کشورهای دیگر، گروه‌های کارگری و کارفرمایی از طریق پیمان‌های دسته جمعی کار، حداقل مزد را تعیین می‌کنند. این روش بیشتر در کشورهایی رایج است که حداقل مزد ملی ندارند و حداقل مزد در سطح منطقه یا صنعت تعیین می‌شود.

قبل از برگزاری جلسات شورای عالی کار، جلسات مشورتی کمیته مزد هر ساله تشکیل می‌شود که به نوعی بازوی مشورتی شورای عالی کار محسوب می‌شود. هدف از این جلسات، بررسی تأثیرات تصمیمات احتمالی بر وضعیت معیشت کارگران است و این‌که آیا این تصمیمات با بازار کار

همان‌طور که همه می‌دانید، ماده ۴۱ قانون کار، تعیین حداقل مزد و دریافتی کارگران را بر عهده شورای عالی کار گذاشته است. شورای عالی کار مطابق ماده ۱۶۷ قانون کار، نهاد سه‌جانبه ملی است که تصمیماتش کاملاً براساس سه‌جانبه‌گرایی اتخاذ می‌شود. یعنی گروه‌های کارگری، کارفرمایی و دولت با همدیگر نشست‌هایی برگزار می‌کنند و با رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی و چانه‌زنی، تصمیمات لازم را اتخاذ می‌کنند. البته ممکن است برخی پرسش کنند که چرا چانه‌زنی و نه روش‌های دیگر؟ پاسخ این است که ساختار ماده ۴۱ قانون کار همین رویکرد را مدنظر قرار داده و این ساختار در گزارشات سازمان بین‌المللی کار نیز به‌عنوان یک ساختار مناسب ارزیابی شده است.

به طور کلی، اگر به ساختار تعیین حداقل مزد در سطح

همخوانی دارد و این تصمیمات، انتظام مزدی را در تمام گروه‌های مزد و حقوق‌بگیر برهم نزنند و از مراجع آماری معتبر مانند مرکز آمار ایران، سازمان تامین اجتماعی و سایر منابع رسمی استفاده می‌کنیم. ولی باز هم با ساختار سه‌جانبه‌گرایی عمل می‌کنیم و همان‌طور که در سال گذشته برای تعیین حداقل مزد سال جاری، دولت از جمله وزرای اقتصاد و صمت، سازمان تامین اجتماعی، معاونت‌های تخصصی به همراه گروه‌های کارگری (که همیشه بسیار فعال هستند) و گروه کارفرمایی و مراکز پژوهشی مشارکت داشتند، در سال جاری نیز همین رویه را دنبال می‌کنیم. کمیته دستمزد هر ساله مطالعات جامعی انجام داده و پیشنهادهای و گزارش‌های خود را به شورای عالی کار ارائه می‌دهد. البته تصمیمات نهایی شورای عالی کار ممکن است با پیشنهادهای این کمیته و یا کارگروه کمی متفاوت باشد و منطبق نباشد.

نکته مهمی که باید به آن توجه شود این است که ساختار سه‌جانبه‌گرایی در قانون کار پیش‌بینی شده و دبیرخانه آن در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مستقر است. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان یکی از اعضای اصلی این ساختار حضور دارد و آرای همه اعضا (دولت، کارگران و کارفرمایان) از نظر قانونی برابر است. البته ممکن است قوانینی وجود داشته باشد که این ترکیب را اندکی تغییر دهند اما اصل بر برابری آرا است و کاملاً به شکل سه‌جانبه تعیین می‌شود. علاوه بر حداقل مزد، شورای عالی کار موظف است سایر اقلام مزدی مانند حق اولاد، حق مسکن و بن کارگری را نیز تعیین کند. این اقلام براساس قوانین و رویه‌های موجود محاسبه می‌شوند. برای مثال، حق اولاد بر اساس ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی و به ازای هر فرزند، معادل سه برابر حداقل مزد روزانه یا ده درصد حداقل مزد ماهانه تعیین می‌شود. همچنین، در سال جاری با توجه به قانون جوانی جمعیت و حمایت از خانواده، شورای عالی کار مبلغی به‌عنوان حق تأهل به کارگران پرداخت کرده است. حق

مسکن نیز طبق قانون خاص خود تعیین می‌شود و هیئت وزیران موظف به تصویب آن است.

بن کارگری نیز یکی دیگر از اقلامی است که شورای عالی کار آن را تعیین می‌کند. قبلاً این بن به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شد اما از اواخر دهه هشتاد، شورای عالی کار تصمیم گرفت آن را به صورت نقدی پرداخت کند. علاوه بر این، برای کارگرانی که سابقه کار طولانی‌تری دارند و در یک کارگاه هستند، پایه سنواتی نیز در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، حداقل دریافتی یک کارگر متأهل با فرزند از مجموع این اقلام تشکیل می‌شود.

اگر به مبالغ پرداختی از سال ۱۳۵۸ تاکنون نگاه کنیم، متوجه می‌شویم که این تغییرات بر اساس مذاکرات سه‌جانبه و چانه زنی و با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور صورت گرفته است. برای مثال، حق مسکن در ۱۰ سال گذشته تقریباً ۹ برابر شده است. این افزایش براساس یک فرمول مشخص نبوده، بلکه نتیجه مذاکرات و چانه‌زنی طرفین بوده است. همچنین، کمک هزینه اقلام مصرفی نیز در همین مدت افزایش قابل توجهی داشته است.

سازمان بین‌المللی کار نیز همواره بر اهمیت سه‌جانبه‌گرایی در تعیین حداقل مزد تأکید کرده است و این روش را به‌عنوان بهترین روش می‌داند. کمک هزینه اقلام مصرفی در ده سال گذشته از ۱۱۰ هزار تومان به یک میلیون و چهارصد هزار تومان افزایش یافته است. هرچند ممکن است حداقل مزد هم افزایش بیشتری داشته باشد، اما اگر نسبت حداقل مزد به حداقل دریافتی را در نظر بگیریم، این نسبت بین شصت تا هشتاد درصد بوده است. در دوره زمانی سال ۱۳۵۹ تا ۱۴۰۳، به طور متوسط هفتاد و یک درصد از دریافتی کارگر را حداقل مزد تشکیل می‌داده است و حدود سی درصد آن به سایر اقلام مزدی که شورای عالی کار تعیین می‌کند مانند کمک هزینه اقلام مصرفی، مسکن، حق اولاد و پایه سنواتی اختصاص داشته است. به طور

متوسط، در سال‌های گذشته نسبت حداقل مزد به این مزایا حدود هفتاد به سی بوده است.

برای انطباق تصمیمات شورای عالی کار با وضعیت بازار و معیشت کارگران، علاوه بر حداقل مزد، سایر اقلام مزدی نیز در نظر گرفته می‌شوند. علاوه بر اینها شورای عالی کار تصمیمات دیگری نیز می‌گیرد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که حدود بیست و یک درصد از بیمه‌شدگان تامین اجتماعی حداقل مزدبگیر هستند و هشتاد درصد آنها افرادی هستند که دریافتی بیشتری نسبت به حداقل مزد دارند. برای ایجاد نظم در افزایش دستمزدها، شورای عالی کار از طریق تبصره پنج ماده واحد راجع به طبقه‌بندی مشاغل، اختیار دارد تا افزایش دستمزدها را به صورت پلکانی و متناسب با سطوح مختلف شغلی اعمال کند. این امر از افزایش بی‌رویه دستمزدها در برخی مشاغل و ایجاد نابرابری و ناهماهنگی جلوگیری می‌کند همچنین، برای هماهنگی افزایش دستمزدهای مشمول قانون کار با سایر مشاغل، شورای عالی کار ممکن است از اشکال مختلفی مانند تعیین یک عدد ثابت یا درصد مشخص برای افزایش دستمزدها استفاده کند. برای مثال، در سال جاری که حداقل مزد سی و پنج درصد افزایش یافته است، ممکن است برای سایر سطوح مزدی نیز یک عدد ثابت یا درصد مشخصی در نظر گرفته شود. اگر عددی حدود دو میلیون تومان در نظر بگیریم، شورای عالی کار می‌تواند این مبلغ را به حقوق تمام مزدبگیرانی که بالاتر از حداقل مزد هستند، اضافه کند. همانطور که در دهه‌های شصت و هشتاد این اتفاق افتاده است. همچنین، می‌توان درصد افزایش حداقل مزد را به سایر سطوح مزدی نیز تعمیم داد. برای مثال، اگر حداقل مزد هفت یا چهارده درصد افزایش یافته باشد، می‌توان همین درصد را به سایر حقوق‌بگیران نیز اعمال کرد. اما قاطبه تصمیمات مربوط به افزایش سطوح مزدی، ترکیبی از درصد و رقم ثابت است. این بدان معناست که علاوه بر درصد افزایش، یک مبلغ ثابت نیز به

حقوق اضافه می‌شود. این فرمول باعث می‌شود که افزایش دستمزدها همگام با تورم و افزایش هزینه‌های زندگی باشد در گروه‌هایی که درآمد بالاتری دارند، تاثیر افزایش درصد بیشتر از افزایش مبلغ ثابت است. بنابراین، این فرمول به ایجاد تعادل در افزایش دستمزدها کمک می‌کند. هدف از این فرمول، توزیع عادلانه‌تر دستمزدها در جامعه و جلوگیری از افزایش بیش از حد دستمزد در برخی گروه‌ها است.

البته، برخی افراد با قدرت چانه‌زنی بالاتر ممکن است بتوانند افزایش دستمزد بیشتری کسب کنند. با این حال، چارچوب کلی تعیین دستمزدها بر اساس تصمیمات شورای عالی کار و با توجه به شرایط اقتصادی کشور اتخاذ می‌شود هر ساله نیمه دوم سال، شورای عالی کار و کمیته دستمزد به بررسی موضوعات مربوط به دستمزد می‌پردازند و در نهایت به تصمیم‌گیری می‌رسند. این تصمیمات که به صورت درصد یا عدد ثابت بیان می‌شوند، در واقع یک رقم اسمی هستند. مهم‌ترین مسئله‌ای که باید به آن توجه کنیم، حفظ قدرت خرید واقعی کارگران است.

چانه‌زنی‌هایی که در شورای عالی کار صورت می‌گیرد، با هدف حفظ قدرت خرید کارگران انجام می‌شود. اما متأسفانه، عوامل بیرونی مانند تورم، تأثیر قابل توجهی بر قدرت خرید کارگران دارند. تورم که ناشی از عوامل اقتصادی مختلف است، می‌تواند ارزش پول را کاهش داده و قدرت خرید کارگران را تحت تأثیر قرار دهد. تجربه نشان داده است که صرف افزایش دستمزد نمی‌تواند به طور کامل قدرت خرید را حفظ کند و برای این منظور نیاز به اتخاذ سیاست‌های کلان و مکمل است.

کارگران مشمول قانون کار به دنبال مزد واقعی و حفظ قدرت خرید خود هستند. این هدف را می‌توان از طریق کاهش تورم یا افزایش دستمزد به دست آورد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در برخی دوره‌ها، نرخ تورم از رشد حداقل دستمزد بیشتر بوده و در نتیجه قدرت خرید کارگران کاهش

با افزایش سایر اقلام دریافتی کارگران، قدرت خرید آن‌ها را بهبود بخشد. اما این افزایش‌ها نیز همواره با نرخ تورم همگام نبوده است. در برخی سال‌ها، افزایش سایر اقلام دریافتی کمتر از نرخ تورم بوده و در برخی سال‌ها بیشتر. به طور کلی، هدف شورای عالی کار حفظ قدرت خرید کارگران است. اما عوامل مختلفی مانند تورم و شرایط اقتصادی کشور بر این هدف تأثیر می‌گذارند.

◀ موازین بین‌المللی کار در خصوص مزد

دکتر سید مرتضی فتاحی، معاون مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری

بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار از موازین بین‌المللی کار مهم در رابطه با دستمزد است. زیرا یکی از مهمترین مقاوله‌نامه‌های آن، مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ است که همگان را به پرداخت دستمزد و مزایا یکسان برای کار مساوی فرا می‌خواند. بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار ناظر بر این است که اگر دولتی به مقاوله‌نامه بنیادین نپیوسته است ناگزیر است در راستای ارتقاءبخشی و ارزش‌گذاری به ارزش‌های بنیادی این سازمان، گزارش‌های پیشرفتی سالانه‌ای را برای الحاق به مقاوله‌نامه مذکور ارائه دهد. بازتاب اصول و حقوق بنیادین کار در اسناد سیاست‌گذاری کشور ما را می‌توان در ماده ۱۰۱ در برنامه چهارم توسعه، ماده ۱۲۵ در برنامه پنجم توسعه، بند (ز) ماده ۴ و ماده ۱۲۰ قانون برنامه ششم توسعه ردیابی کرد. همچنین قابل یادآوری است که کشور ما به مقاوله‌نامه ۱۰۰ به عنوان یک مقاوله‌نامه بنیادین کار در سال ۱۳۵۰ پیوسته است.

رویکرد سازمان بین‌المللی کار به موضوع مزد کارگران از منظر موازین بین‌المللی کار به پنج دسته تقسیم می‌گردد. به عبارتی دیگر، دسته‌بندی موضوعی مزد کارگران

یافته است. در دوره‌های دیگر، افزایش حداقل دستمزد توانسته است قدرت خرید را حفظ یا حتی افزایش دهد. در دوره‌هایی حداقل مزد ما افزایش نیافته بود. برای مثال، اگر به سال‌های ۵۹ تا ۱۴۰۳ نگاه کنیم، می‌بینیم که به دلیل شرایط خاص کشور، افزایش قابل توجهی در حداقل مزد نداشتیم. با این حال، تورم همچنان وجود داشت و این مسئله باعث شد که ارزش واقعی حداقل مزد کاهش یابد. برای مثال، در سال‌های گذشته، نرخ تورم بسیار بالاتر از افزایش حداقل مزدی بود که شورای عالی کار تعیین می‌کرد. در برخی سال‌ها، افزایش حداقل مزد حتی به نصف نرخ تورم هم نمی‌رسید.

در سال ۱۴۰۱ تورم حدود چهل و پنج درصد بود. تصمیمی که شورای عالی کار گرفت، عددی حدود دوازده درصد بود که پنجاه و هفت و چهار دهم درصد کمتر از نرخ تورم بود. یا در سال ۸۰ تورم چیزی حدود یازده و چهار دهم درصد بود، در حالی که تصمیمی که شورای عالی کار گرفته بود، دو برابر آن بود. یا در سال ۹۵ نرخ تورم حدود هفت درصد بود و شورای عالی کار توانست حداقل مزد را دو برابر آن، یعنی چهارده درصد، افزایش دهد. البته در برخی سال‌ها افزایش بیشتر و در برخی سال‌ها کمتر بوده است. اما در برخی سال‌های دیگر، شورای عالی کار توانست افزایش قابل توجهی در حداقل مزد ایجاد کند. این تفاوت‌ها به شرایط اقتصادی هر دوره بستگی داشته است.

اگر به برنامه‌های توسعه مختلف نگاه کنیم، متوجه می‌شویم که در برخی دوره‌ها، رشد حداقل دستمزد از تورم بیشتر بوده است. اما در برخی دوره‌ها، به دلیل عوامل خارجی، این تفاوت کمتر شده است. نمودارها نشان می‌دهند که این تفاوت در دوره‌های مختلف متفاوت بوده است. برای مثال، در دوره ۶۸ تا ۷۲ به دلایلی حداقل مزد کمتر افزایش یافته بود، تورم رشد چشمگیری داشت.

علاوه بر حداقل مزد، شورای عالی کار سعی کرده است

از منظر موازین بین‌المللی کار مصوب سازمان بین‌المللی کار عبارت است از:

- **حمایت از مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۹۵، شماره ۸۵، شماره ۹۷، شماره ۸۶، شماره ۱۴۳؛ توصیه‌نامه‌های شماره ۱۵۱، شماره ۱۸۹ و شماره ۲۰۱)
- **چانه زنی و مذاکره درباره مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷، شماره ۹۸، شماره ۱۰۰، شماره ۹۵، شماره ۱۵۴؛ توصیه‌نامه‌های شماره ۱۶۳، شماره ۹۱ و شماره ۱۳۱، بیانیه سده سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ درباره آینده کار، قطعنامه دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی کار در مورد نظام متمرکز آمارهای مزد)
- **مزد ضامن زندگی** (بیانیه فیلادلفیا، بیانیه سده سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ درباره آینده کار، مقاله‌نامه‌های شماره ۲۶، شماره ۳۰، شماره ۱۳۱)
- **شکاف جنسیتی در پرداخت مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۰، شماره ۱۱۱)
- **حداقل مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۱۸۹، شماره ۹۹، شماره ۲۶، شماره ۱۳۵، شماره ۱۳۱؛ توصیه‌نامه‌های شماره ۳۰، شماره ۸۹ و شماره ۲۰۱)

می‌نماید که اگر چه ماده ۳۷ از مقاله‌نامه شماره ۹۵ پیروی می‌کند، ولی مسئله پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر و مشخص بودن مکان پرداخت را تصریح ننموده است. قابل تامل است که با توجه به این که ماده ۳۷ مقرر می‌دارد که مزد می‌بایستی در روز غیر تعطیل و ضمن ساعت کار به کارگر پرداخت شود، به نظر می‌رسد معنای ضمنی چنین قیدی، پرداخت مزد در محل کارگاه (یا مکان‌های وابسته به کارگاه) به کارگر می‌باشد و چندان متصور نیست که کارگر مزد خود را در ساعاتی که جزء ساعات کار وی محسوب می‌شود، در محلی غیر از کارگاه دریافت نماید.

در خصوص لزوم پرداخت مستقیم دستمزد، موضوع چندان روشن نمی‌باشد. اگر منظور «یادداشت»، پرداخت نقدی مزد به کارگر می‌باشد، در همان ماده ۳۷ به آن اشاره

قابل ذکر است که از بین این موازین بین‌المللی، ایران فقط به مقاله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با عنوان حمایت از دستمزد از تاریخ ۸ اردیبهشت ماه ۱۳۵۱ و مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ با عنوان تساوی مزد در قبال کار هم ارزش از تاریخ ۲۶ بهمن ۱۳۵۰ و مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ با عنوان تبعیض در اشتغال و حرفه از ۱۷ اردیبهشت پیوسته است.

سازمان بین‌المللی کار نظر رسمی خود در خصوص انطباق مقاله‌نامه‌های الحاقی مربوط به مزد با مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران را طی یک بررسی فنی با عنوان یادداشت پنجم آگوست سال ۲۰۰۲ ارائه نموده است. در مبحث اول که بر حق السعی متمرکز است، بند ۶۳ این «یادداشت» در خصوص ماده ۳۷ قانون کار اشاره

شده است. لیکن چنانچه منظور از «پرداخت مستقیم» به کارگر، پرداخت مزد به خود وی و نه شخص ثالث می‌باشد، جز تبصره ۱۸ قانون کار، فرض بر پرداخت مزد شخص کارگر است ولی با این حال پیشنهاد قابل بررسی به نظر می‌رسد. در بند ۶۵ «یادداشت» در خصوص ماده ۳۸ اشاره به این نکته شده است که برای هماهنگی بیشتر این ماده با مقاوله‌نامه «منع تبعیض» (شماره ۱۱۱) لازم است ممنوعیت تبعیض بر اساس «طبقه اجتماعی» نیز به موارد مندرج در ماده ۳۸ افزوده شود. همچنین این بند اشاره می‌نماید که قید «شرایط یکسان» در حکم به الزام پرداخت مزد مساوی به زن و مرد، محدودیتی را در این ماده اعمال می‌کند که با هدف مقاوله‌نامه مذکور مغایر می‌باشد. یکی از نکات مهم این یادداشت در مورد نظام طبقه‌بندی مشاغل در کشور است که آن را یک نظام نسبتاً خوب بر اساس تجربه، تحصیل و مهارت می‌داند. اگرچه توصیه آن این است که این نظام نیازمند روزآمدسازی است. علاوه بر این، مقاوله‌نامه ۱۰۰ با تأکید بر تساوی حق السعی، نیاز به اصلاح و رفع ابهام در ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران را مطرح می‌کند. اگرچه در ماده ۳۴ تلاش شده است که این ابهام تا اندازه‌ای برطرف گردد. در بند ۷۴ این «یادداشت» ضمن اشاره به مطابقت تقریبی ماده ۴۴ قانون کار با مقاوله‌نامه شماره ۹۵ از جهت کنترل توقیف مزد در قبال دیون کارگر به کارفرما، پیشنهاد می‌کند که این کنترل در خصوص دیون کارگر به شخص ثالث نیز اعمال شود تا با بند ۱۰ مقاوله‌نامه شماره ۹۵ هماهنگ گردد. در نهایت، بحث یادداشت در موضوع مزد این گونه خاتمه می‌یابد که از منظر مقاوله‌نامه ۹۵ سازمان بین‌المللی کار، در کشور ما شکاف بزرگی وجود ندارد. البته دو مقاوله‌نامه در خصوص مزد یعنی مقاوله‌نامه شماره ۲۶ و ۱۱۶ وجود دارد که کشور ما همچنان به آنها نپیوسته است. مقاوله‌نامه ۲۶ به سازوکارهای تعیین حداقل مزد به ویژه از طریق رشته‌های شغلی می‌پردازد. قانون کار جمهوری اسلامی ایران با مقررات

مقاوله‌نامه شماره ۲۶ سازمان بین‌المللی کار از حیث سازوکار تعیین حداقل مزد، نظام نظارت و ضمانت اجرا مغایرتی ندارد. اما نکته مهم آن است که پرسش از یکپارچه‌سازی تعیین حداقل مزد برای تمامی رشته‌های شغلی با عنایت به ماده ۴۱ قانون کار و یا تعیین حداقل مزد متفاوت بر اساس رشته‌های شغلی است که نوعی رویکرد کثرت‌گرایانه را در تعیین حداقل مزد به نظر امکان‌پذیر می‌سازد؛ این امر ضرورت استعلام از سازمان بین‌المللی کار را خواهد داشت، علیرغم عنایت به بند (۱) ماده ۳ مقاوله‌نامه ۲۶ که مقرر نموده است: «هر کشور عضو که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود، در تصمیم‌گیری نسبت به ماهیت و شکل و سازوکار تعیین حداقل مزد و نیز تعیین چگونگی اعمال آن مختار است». مقاوله‌نامه شماره ۱۳۱ نیز به تعیین حداقل مزد می‌پردازد. قانون کار جمهوری اسلامی ایران با مقررات مقاوله‌نامه شماره ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار از حیث تعیین حداقل مزد، نظام نظارت و ضمانت اجرا، تضمین مشارکت اشخاص و شرکای اجتماعی مغایرتی با ماده ۴۱ قانون کار ندارد. اما نکته مهم در مورد بند ۱ ماده ۴ این مقاوله‌نامه است که بنا بر آن هر کشور عضوی که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود باید سازوکاری که با شرایط و ضرورت‌های ملی سازگار باشد، ایجاد و یا در صورت وجود در حفظ آن مراقبت نماید تا از آن طریق بتواند برای گروه‌های مزدبگیر که به موجب ماده ۱ این مقاوله‌نامه تحت حمایت قرار می‌گیرند، حداقل مزد تعیین نموده و در مواقع لازم در آن تجدید نظر نماید. در آخر، نگاهی به ملاحظات کمیته نظارت بر اجرای مقاوله‌نامه‌های ۹۵ و ۱۰۰ خواهیم داشت. در بررسی گزارش مقاوله‌نامه شماره ۹۵ از سوی ایران با عنوان حمایت از دستمزد در سال ۲۰۱۶ براساس مشاهدات کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری (ITUC) در سال ۲۰۱۶ و طبق آمار وزارت کار، از ۷۵۲۸۵۶ شکایت از مارس ۲۰۱۵ تا مارس ۲۰۱۶، ۵۵۵۷۵۵ اختلاف ناشی از عدم پرداخت مزد گزارش شده است. کمیته نظارت در این رابطه برای ایران

توصیه‌هایی ارائه کرده است. اما کمیته نظارت در خصوص گزارش مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ از سوی ایران با عنوان دستمزد برابر در قبال کار هم‌ارزش در سال ۲۰۲۳ اظهار نگرانی کرده است. زیرا رویه‌ای که دولت بر آن از بابت هم رفع تبعیض بین زن و مرد و هم در نگاه کلان بر آن اصرار می‌ورزد، بر اساس ماده ۳۸ قانون کار بر یک کارگاه متمرکز است. به عبارت دقیق‌تر، به نظر می‌رسد سازمان بین‌المللی کار بر اساس مقاوله‌نامه ۱۰۰ پیش‌درآمدی را در مقابل ما می‌نهد که ما را به سوی «طبقه‌بندی مشاغل ملی» هدایت می‌کند.

◀ تضعیف کارکرد اقتصاد سیاسی مزد و حداقل مزد در مدیریت بازار کار ایران

دکتر علاءالدین ازوجی، رئیس دفتر اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه

نگاهی به بعد تاریخی بحث مزد و حداقل دستمزد نشان می‌دهد که در واقع دستمزد شاید بر نیروی کار تاثیر کمتر یا بیشتری داشته باشد ولی در کلان اقتصاد اثرات زیادی گذاشته است که این اثرات کلان اقتصادی منجر به نابرابری در سطح کلان اقتصاد شده که در اینجا زوایای مختلف این بحث را توضیح خواهیم داد.

اولین بحث در این زمینه مبحث نرخ بیکاری کل کشور و مباحث مربوط به نرخ دانش‌آموختگان دانشگاهی هست تا سال ۱۳۸۵ نرخ بیکاری در سطح کلان کشور نشان دهنده این بود که همواره نرخ دانش‌آموختگان به تناسب پایین‌تر است و در حد کمتر از پنج درصد می‌باشد و از سال ۸۵ به بعد در واقع این سطح افزایش پیدا کرده و در محدوده پانزده درصد قرار گرفته است.

در حال حاضر نرخ بیکاری جوانان بیش از ۲ برابر متوسط کشوری می‌باشد و بیش از ۴۴ درصد از بیکاران

دارای تحصیلات عالی هستند. بیکاری جوانان و دانش‌آموختگان دانشگاهی، مسئله اصلی کشور است. چالش ایجاد مشاغل شایسته و پایدار برای تازه واردین به بازار کار موضوع را تشدید و روز به روز با اهمیت تر می‌کند.

بنابراین کار دانش‌آموختگان دانشگاهی با حداقل دستمزد و مزد کشور زیاد همخوانی ندارند و نمی‌توان از این شاخص‌ها برای مدیریت بازار کار استفاده کرد. معمولاً کشورهای که به سمت و سوی جهش و توسعه یافتگی حرکت می‌کنند نرخ دانش‌آموختگان به مراتب نزدیک به نرخ متوسط کشور است ولی در اقتصاد ایران از سال ۸۵ کلاً کارکرد تغییر کرده و با توجه به بحث پنجره جمعیتی، جوانان وارد بازار کار شده اند.

بحث مهم دیگر شاخص بین ستانده بخش صنایع کارخانه‌ای کشور و جبران خدمات صنعتی است یعنی رابطه بین دستمزد به طور کلی و ستانده ای که در سطح کارگاه‌های صنعتی هست. عمده‌تاً حداقل دستمزد و مزد ما از بخش صنعت تبعیت می‌کند چون بخش رسمی اقتصاد است و کارکرد حداقل دستمزد خود را نشان می‌دهد و نشان دهنده این است که شاخص سرانه جبران خدمات یا دستمزد در بخش صنعت با تورم تناسب مشخصی دارد ولی این روند با ارزش ستانده فاصله دارد یعنی اگر تناسب جبران خدمات و دستمزد براساس تورم حرکت کرده، ستانده بیش از آن افزایش پیدا کرده و بالای دو و نیم برابر در سال‌های اخیر می‌باشد. در اینجا دو تا اتفاق افتاده یکی تحریم اول هست و دیگری تحریم دوم در سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ و ۱۳۹۷ نکته جالب این است یکی از اقلام اصلی ارزش ستانده مربوط به ارزش مواد اولیه واسطه داخلی هست یعنی یا نهادهای اقتصادی و بنگاه‌های اقتصادی از فضای تحریم استفاده کرده‌اند و به جای این که تحریم بر روی آنها اثر گذار باشد روی ارزش مواد اولیه و واسطه‌ای تاثیر داشته و سواستفاده



حرکت کرده در کلان اقتصاد عایدی برای نیروی کار به مراتب بیشتر از خود بنگاه بوده است کما اینکه در طی دو تا سه سال بعد از دوره برجام این روند داشت برعکس می شد و دقیقاً بعد از تشدید تحریم دوباره بدتر شد از یک طرف شکاف بین عایدی بنگاه اقتصادی و نیروی انسانی در تغییر و تحولات کلان اقتصادی یکسان نیست یعنی وقتی اقتصاد به سمت شرایط بی ثباتی حرکت می کند از طریق عوامل بیرون از خود سیستم عایدی عمدتاً به نفع نیروی انسانی نیست بلکه به سمت بنگاه اقتصادی هست چون شرایط اقتصادی کشور به نحوی است که بنگاه های اقتصادی خودشان را راحت تر وفق می دهند.

مساله دیگر اینکه هر وقت اقتصاد در شرایط تلاطم و بی ثباتی قرار گرفته و نهادهای مختلف درگیر شده اند عایدی بنگاه اقتصادی بیشتر شده و برعکس عایدی نیروی انسانی کمتر شده و کارکرد شورای عالی کار بی خاصیت شده است. اینجا دیگر بحث حداقل دستمزد و دستمزد مطرح نیست و این یکی از مباحث اصلی هست که اگر حداقل دستمزد به بازار واگذار شود، شرایط بهتر می شود. از بعد بهره‌وری نیروی کار روند اقتصاد ایران نشان

شده است که در بالا رفتن ستانده اقتصاد اثر گذاشته و با بحث های داده و ستانده فاصله گرفته و این شکاف باعث شده که درآمد و عایدی هنگفتی برای بخشی از بنگاه اقتصادی رخ دهد ولی به عامل نیروی کار نرسد.

نکته بعدی این واقعیت است که در خصوص حداقل دستمزد در بلندمدت خطایی از بعد سیاستی رخ داده و کارکرد خودش را از فضای کلان اقتصاد خارج کرده است لذا این شاخص را به عنوان شاخص کف قیمتی نمی توانید ببینید چرا که شرایط بازار فراتر از بحث کف دستمزد است شاخص دیگر تحت عنوان شاخص حداقل دستمزد به شاخص بهره‌وری نیروی کار می باشد این شاخص حداقل دستمزد و تغییر و تحولاتی که در اقتصاد رخ می دهد را نشان می دهد یعنی پرداخت بنگاه به نیروی انسانی در اقتصاد و تغییرات آن را نشان می دهد از طرفی عایدی نیروی انسانی برای بنگاه اقتصادی و بهره‌وری آن نشان دهنده اتفاقی است که در اقتصاد شاخص بهره‌وری نیروی کار و شاخص حداقل دستمزد افتاده و نشان می دهد که هر چقدر اقتصاد به سمت بی ثباتی حرکت کرده یعنی در شرایط جنگ و تحریم بوده عایدی نیروی کار کم شده و وقتی اقتصاد به سمت ثبات

می‌دهد که در شرایطی که به سمت جنگ و تحریم حرکت کردیم همیشه بهره‌وری نیروی کار به مراتب پایین‌تر از بهره‌وری سرمایه بوده است ولی در شرایط قبلی همین بهره‌وری به مراتب بهتر از دستمزد و دستمزد صنعتی بهتر از دستمزد بوده است پس حداقل دستمزد و دستمزد صنعتی، نرخ تورم و بحث بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری سرمایه، هر سه شاخص نشان می‌دهد عایدی بنگاه‌های اقتصادی در شرایط بی‌ثباتی به مراتب بیش از عامل کار بوده و باعث شده که سهم‌بری عامل کار در کلان اقتصاد به مراتب ضعیف‌تر شده است.

نکته قابل توجه دیگر ساختار خانواده‌های شهری از بعد افراد شاغل می‌باشد در سال ۹۰ در هر خانواده شهری به طور متوسط یک نفر شاغل بوده است از ۳/۷ نفر و الان کاهش پیدا کرده است و این کاهش خطرناک هست و نکته دوم این که خانواده‌های بدون فرد شاغل از متوسط ۲۶ درصد به ۳۱ درصد رسیده اما در دهک‌های پایین درآمدی از ۳۸ درصد به ۴۵ درصد رسیده و حداقل دستمزد دقیقاً دهک‌های پایین را نشانه‌گذاری می‌کند اما دهک‌های پایین درآمدی افراد شاغل ندارند. ۵۰ درصد این افراد شاغل ندارند و این شاخص در اینجا بی‌خاصیت می‌شود از طرف دیگر در شهرک‌های صنعتی نیروی کار با آن سطح دستمزد کار نمی‌کند در واقع چیزی که اتفاق می‌افتد این است که حداقل دستمزد کارکرد و خاصیت خود را در کلان اقتصاد برای بهبود مدیریت بازار کار از دست می‌دهد و این در سهم‌بری عامل کار از GDP کشور اثر گذار بوده است.

در سطح جهانی ساختار بازار کار اقتصاد ایران در سطح منطقه جنوب غرب آسیا و خاورمیانه به مراتب شبیه بازار کار کشورهای ترکیه، عربستان، قطر، امارات، عراق و پاکستان است ولی ممکن هست در بازار مالی، بازار سرمایه و بازار پول این گونه نباشد و فقط در بازار کار این گونه باشد در بلندمدت یعنی در بیست سال گذشته، سهم عامل

کار از GDP کشور در ایران تقریباً ۳۷ درصد بوده ولی متوسط جهانی تقریباً بالای ۵۳ درصد بوده است در واقع این سهم‌بری حداقل ۱۶ درصد نسبت به متوسط جهانی پایین‌تر می‌باشد و این نشان می‌دهد که نیروی انسانی در GDP کلان نسبت به عامل کار کمتر شده و باعث افزایش نابرابری از بعد درآمدی شده است.

یک اقتصاددان بررسی کرده که نابرابری که در سطح جهانی وجود دارد عمدتاً از بعد درآمدی کار نیست ولی در خاور میانه و ایران چنین هست و این خیلی نکته ظریفی است که وقتی اقتصاد ما در شرایط بی‌ثبات قرار می‌گیرد GDP که در سطح کلان تولید می‌شود عمدتاً عایدی آن برای خانوارها نیست و نهاد خانوار از فضای کلان اقتصاد عایدی کمتری برایشان ایجاد می‌شود و عمدتاً به سمت سایر عوامل مانند صاحبان سرمایه منتقل می‌شود و این به ضرر خانوارها می‌باشد.

در بیست سی سال گذشته کمتر در شورای عالی کار به مباحث کلان اقتصاد توجه شده در حالی که ثبات کلان اقتصاد شرط اول برای تصمیم‌گیری شورای عالی کار باید باشد بعد به سمت دستمزد و بحث مخارج و هزینه‌های زندگی و غیره سوق پیدا کند وقتی قدرت چانه‌زنی شورای عالی کار در کلان اقتصاد افزایش پیدا می‌کند که کارکرد شورای عالی کار این گونه نباشد و وقتی که این گونه نباشد عوامل تاثیر گذار دیگر بر حداقل دستمزد و بر دستمزد و سود بنگاه باعث خواهد شد که عایدی که برای بنگاه اقتصادی حادث می‌شود به مراتب بیشتر از عایدی منابع انسانی در کلان اقتصاد باشد.

مزد و حداقل دستمزد از بعد اقتصاد سیاسی در اقتصاد ایران در طی سه چهار دهه گذشته تضعیف شده بود و باید هم از بعد ۱- ثبات کلان اقتصادی ۲- سهم‌بری عامل کار در تولید از بعد دستمزد و در واقع نیروی کار تقویت شود. طی بیست سال گذشته حداقل دستمزد به جای این که کارکرد



«دکتر عیسی منصوری» معاون اسبق توسعه کار آفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ظرفیت کارشناسی کشور در حوزه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی غنی است و امیدواریم از این ظرفیت‌های ارزشمند به ویژه در حوزه‌های بین‌المللی استفاده شود. سیاست‌های اعمال شده در خصوص اشتغال به ویژه تزریق پول و تسهیلات منجر به اشتغال نمی‌شود. بخش عمده منابع کشور نه در حمایت از کارفرما است و نه در حمایت از کارگر، بلکه در حمایت از خانوار است چرا که مسئله و دغدغه اصلی بنگاه و بهره‌وری نیست. وقتی حمایت مستقیم از خانوار صورت می‌گیرد نیازی برای کسب مهارت برای ورود به بازار کار احساس نمی‌شود. شایسته است گفتگوی سه‌جانبه بین کارفرما و کارگر با نظام تصمیم‌گیری به معنای اعم دولت انجام شود. به عبارتی طرف سوم گفت و گوی اجتماعی تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی دولت باشد نه فقط وزارت کار.

کف دستمزد را دنبال کند کارکرد سقف دستمزد را دنبال کرده است و این خلاف اصول اولیه علم اقتصاد می‌باشد معمولاً کف دستمزد بالاتر از حد بازار است در حالی که الان پایین‌تر از سطح بازار می‌باشد

نکته بعدی که به شرایط تصمیم‌گیری شورای عالی ضرر وارد می‌کند دستمزد می‌باشد، وقتی که تعداد شاغلین خانوارها و تعداد شاغلین خانوارهای دهک‌های پایین کم می‌شود و یا حتی بدون شاغل هستند حتی اگر دستمزد به سمت بالاتر از سطح بازار هم حرکت کند سهم‌بری عامل کار نمی‌تواند خاصیت خود را به نسبت به شرایط نرمال دنبال کند و بر این اساس ۱- حداقل دستمزد باید به شرایط بالاتر از سطح بازاری خودش برگردد ۲- باید متناسب با دستمزد صنعتی یعنی اگر دستمزد بازار یا ساختمانی هست، باشد ۳- ناترازی صندوق‌ها، در تمام دنیا صندوق‌های بازنشستگی برای ورود به بازار کار افزایش مشارکت داشته و برای تقویت صندوق‌ها همراهی می‌کنند در ایران موضوع مشارکت بیشتر نیروی کار در اقتصاد و صندوق‌های بازنشستگی مهم است.



«علیرضا محبوب» دبیر کل خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران (آنلاین)

از یافته‌های علمی و پژوهشی موسسه کار و تامین اجتماعی بهره‌برداری می‌کنیم.

دکتر پروانه رضایی، معاون روابط کار:

ما همواره برای اجرا و انجام امور نیازمند پژوهش هستیم و در این راستا از یافته‌های علمی و پژوهشی موسسه کار و تامین اجتماعی بهره‌برداری می‌کنیم. توجه همزمان به اقتصاد کار و حقوق کار از الزامات حوزه کار و تولید است، اگر به اقتصاد کار توجه نکنیم، حقوق کار به تنهایی نمی‌تواند مشکلات را حل کند و ما سعی می‌کنیم با همکاری شرکای اجتماعی این دو مقوله را کنار هم مورد توجه قرار دهیم و در سیاست‌های کلان، باید توجه ویژه‌ای به سه‌جانبه‌گرایی داشته باشیم و از ظرفیت‌های تمامی شرکای اجتماعی بهره‌مند شویم.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و معاونت روابط کار خانه همه ماست و در شرایط فعلی، احیای سازش بسیار حائز اهمیت است، چرا که اگر هر کس با دیدگاه خود نگاه

در کشور ما مزد دارای مبانی استوار عرفی، شرعی و تاریخی است و می‌تواند به عنوان یک الگوی فرهنگی غنی در تاریخ مطرح شود.

در دو دهه گذشته قدرت اقتصادی مردم تحت تاثیر تورم و نوسانات ارزی بوده ولی این موضوع در میزان دستمزد کارگران موثر نبوده است و ما انتظار داریم در تعیین دستمزد نوسانات ارزی و تورم مورد توجه قرار گیرد و اجرای مزد شناور در دستور کار قرار گیرد.

مزد فصل مشترک همه تشکلهای کارگری، کارفرمایی و دولت می‌باشد. مزد واقعی، قدرت خرید کارگر را بالا می‌برد.



◀ دستمزد سالانه در شورای عالی کار تعیین شود

دکتر فاطمه عزیزخانی، پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی:

به توجه به الزامات اجرایی کشور در خصوص دستمزد منطقه‌ای، در شرایط فعلی بهترین پیشنهاد تعیین دستمزد مصوب در مذاکرات گروه‌های سه گانه کار و تعیین حق مسکن بر اساس مناطق مختلف می باشد.

کشورهای مختلف به دلیل تفاوت‌های هزینه‌های معیشت و استانداردهای زندگی، دستمزدهای منطقه‌ای را اجرا کرده‌اند، در ایران نیز با توجه به شواهد آماری، هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف کشور به‌طور قابل توجهی متفاوت است این تفاوت در خصوص هزینه مسکن نسبت به اقلام خوراکی بیشتر است لذا شرایط لازم برای رفتن به سمت دستمزد منطقه‌ای وجود دارد.

هدف از اجرای دستمزد منطقه‌ای و انعطاف در ساختار دستمزد، تأمین رفاه کارگران به‌ویژه کارگرانی

کند به هدف نمی‌رسیم لذا برای تعیین دستمزد نیز همه شرکای اجتماعی باید منطبق با شرایط اقتصادی روز تصمیم بگیرند.

افزایش ظرفیت‌های تولید و رشد اقتصادی نیاز فوری جامعه است، برای حمایت از کارگران، نیازمند کارفرمایان قوی و توانمندی هستیم در این راستا باید به کارگاه‌ها و عوامل حفظ و پایداری آن و افزایش بهره‌وری توجه کنیم و حمایت‌های لازم را به عمل آوریم زیرا بدون کارگاه، کارگران نیز وجود نخواهند داشت.

اولویت اول معاونت روابط کار، ایمنی کار است و ما سعی می‌کنیم زمینه‌های ایمنی کار کارگران را ارتقا دهیم و در این زمینه بازرسی‌های ملی در کنار بازرسی استانی گسترش خواهد یافت.

معتقدم این جلسات و تشریک مساعی برای اجرای قوانین و تنظیم روابط کار کمک می‌کند. امیدوارم بتوانیم با تصمیمات مقتضی و با همفکری شرکای اجتماعی بهترین تصمیمات را بگیریم.

می‌دهد که برای حمایت از صنایع، بسته‌های حمایتی مانند معافیت‌های مالیاتی و بیمه‌ای لازم است که در حال حاضر در ایران وجود ندارد.

در خصوص حمایت از کارگران آسیب‌پذیر که یکی از مولفه‌های تعیین دستمزد صنایع است، در حال حاضر، کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور دارای احکام دستمزد متفاوت هستند و به طور ضمنی تفاوت لحاظ می‌شود. البته این به معنای کافی بودن دستمزدها نیست، بلکه لازم است که احکام مشخصی برای این دسته از مشاغل تدوین شود. اگر هم بخواهیم دستمزد صنایع را برای گروه‌های خاصی تعیین کنیم، باید توجه داشته باشیم که نوع شغل این افراد ناپایدار و آسیب‌پذیر است. به همین دلیل، ضمانت اجرایی دستمزد نیز کاهش می‌یابد. مجموع این شرایط نشان می‌دهد که از نظر ساختار نهادی، شرایط ایران برای طراحی دستمزد صنایع فراهم نیست.

در کل پیشنهاد ما این است اگر قرار است به سمت انعطاف در رویکرد دستمزد برویم، اولویت باید به دستمزد منطقه‌ای داده شود و نه تعیین دستمزد بر مبنای صنایع. در تعیین دستمزد منطقه‌ای، ساختار تولید، بنگاه‌ها و شرایط اقتصادی مناطق مختلف باید مدنظر قرار بگیرد و به‌نوعی صنایع را نیز پوشش دهد.

که در شهرهای بزرگ زندگی می‌کنند هست. البته باید توجه کنیم که چالش‌هایی برای اجرای دستمزد منطقه‌ای وجود دارد. علاوه بر پیچیدگی محاسبات تعیین دستمزد منطقه‌ای، مکانیزم اجرای آن نیز دشواری‌های خاص خود را دارد. به عبارت دیگر اگر قرار است دستمزد منطقه‌ای نیز به روش چانه‌زنی در هر منطقه تعریف شود، ایجاد ساختار و نهادهای محلی، نحوه هماهنگ‌سازی و نظارت بر شیوه محاسبه هر منطقه، نوع و میزان اختیارات نهادهای محلی ایجاد شده و نحوه تعامل آنها با سطح ملی، وجود یا عدم وجود اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی محلی در این میان از مهمترین چالش‌های اجرای دستمزد منطقه‌ای است.

همچنین عدم تعیین و تعریف مناطق، احتمال مخالفت نمایندگان مجلس و اتحادیه کارگری، عدم وجود استراتژی توسعه صنعتی استان‌ها، بدتر شدن شرایط مناطق کم‌برخوردار و مرزی، تشدید مهاجرت بین استانی نیروی کار از دیگر چالش‌های اجرای دستمزد منطقه‌ای است.

برای پرهیز از دشواری‌های مربوط به محاسبات و موانع اجرایی، بدون نیاز به اصلاح ماده ۴۱ قانون کار پیشنهاد می‌گردد در کوتاه مدت دستمزد همچنان سراسری و واحد تعیین شود اما با توجه به این که هر ساله هزینه مسکن به دستمزد مصوب اضافه می‌شود و استانهای مختلف از نظر هزینه مسکن با هم تفاوت دارند، ضریبی تحت عنوان نسبت هزینه مسکن شهرهای مختلف به کمترین هزینه مسکن محاسبه و به هزینه مسکن تعیین شده در شورای عالی کار اضافه گردد اما در درازمدت اصلاح ماده ۴۱ قانون کار ضروری به نظر می‌رسد.

اگر بخواهیم در ایران دستمزد را بر اساس صنایع تعیین کنیم، باید توجه کنیم که استراتژی توسعه صنعتی برای صنایع خاص، وجود ندارد و نمی‌دانیم کدام صنعت را به عنوان صنعت خاص تعیین کنیم؟ بنابراین، تعیین گروه هدف برای دستمزد صنایع به دلیل عدم وضوح در استراتژی توسعه دشوار است. همچنین تجربه کشورهای دیگر نشان



◀ آموزش مهارت‌های نوظهور از اولویت‌های اصلی بازار کار کشور می‌باشد

دکتر حبیب جباری، معاون امور آمایش سرزمین و توسعه منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه کشور

(سخنرانی ایشان گزارشی از تجربه حضور در هشتمین گردهمایی منطقه جنوب و جنوب غرب آسیا مربوط به کمیسیون اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد برای آسیا و اقیانوسیه (اسکاپ) و پنج حوزه از منظر کار شایسته و رشد اقتصادی است که در تاریخ ۱۴ تا ۱۲ نوامبر ۲۰۲۴ در هند برگزار شد.)

آموزش مهارت‌ها به ویژه مهارت‌های نوظهور با توجه به شرایط خاص هر کشور از منظر منطقه‌ای و فرهنگی و انطباق با استانداردهای کار و اشتغال فراگیر می‌تواند شرایط بهتری برای بنگاه‌ها، کارگران و کارفرمایان فراهم کند و منجر به ایجاد شرایط زیست بهتری برای همگان شود.

رسمیت بخشی به اقتصاد غیررسمی و دیجیتالی‌شدن عرصه‌های اقتصادی و سیاست‌های صنعتی و زنجیره‌های ارزش و کارآفرینی و فناوری از دیگر مقوله‌های مهم در این خصوص هستند.

تجارب جهانی و منطقه‌ای در خصوص افزایش بهره‌وری نشان می‌دهد در مناطقی که حمایت‌های اجتماعی مؤثر و جدی و فراگیری در حوزه‌های مختلف از جمله بهداشت کار، سلامتی، بیمه‌های اجتماعی و حمایت‌های مکمل با تأکید بر تغییرات اقلیمی از کارگران (با همه سطوح دستمزدی و رسمی و غیررسمی)، صورت گرفته است، بهره‌وری نیروی کار افزایش یافته است و هرچه حمایت اجتماعی از نیروی کار بیشتر بوده بهره‌وری نیروی کار و در نتیجه رشد اقتصادی افزایش یافته است اما در مناطقی که وضعیت نیروی کار شکننده بوده شرایط مناسبی برای ارتقای بهره‌وری وجود نیامده است.

برای توسعه پایدار پیش‌نیازهایی ضرورت دارد نخست اینکه ما نیازمند نیروی کار سالم، مولد و با بهره‌وری بالا هستیم. نیروی کار مولد که مورد حمایت قرار گرفته و

آوری و تحلیل داده‌ها، تداوم سیاست‌ها و محدود نبودن آن به برنامه‌های توسعه، رصد و پایش و اطلاع‌رسانی مناسب از اسناد تدوین شده، رصد تحولات کار شایسته و بازتعریف دوره‌های آموزشی مناسب، تقویت تعاملات بین‌المللی به ویژه با اسکاپ، از پیشنهادهای ایشان جهت بهبود شرایط بازار کار کشور بود.

◀ دستمزد پایدار ارتباط مستقیم با بهره‌وری نیروی کار دارد

دکتر غلامحسین حسینی‌نیا نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سازمان بین‌المللی کار:

افزایش دستمزد پایدار یک فرآیند طولانی مدت است و علاوه بر رشد اقتصادی و افزایش نرخ بره وری، توسعه مهارت‌ها، تحول ساختاری، اصلاحات سیاستی، گسترش سرمایه‌گذاری عمومی و خصوصی و ایجاد محیط مناسب کسب و کار بر آن موثرند. بر اساس آمارهای سازمان بین‌المللی کار در سال

از حمایت‌های اجتماعی مناسب در قالب کارشایسته بهره‌مند شود، دوم این‌که تکانه‌های اقتصادی مانند تورم و استراتژی‌های منفی از این جنس عوارض متعددی از جنس سلامتی و مشکلات مختلف بر نیروی کار دارند که باید از آن اجتناب شود.

آمارهای ارائه شده در خصوص شرایط جهانی و منطقه در دستیابی به اهداف توسعه پایدار نشان می‌دهد که بعد از کرونا در بسیاری از شاخص‌ها از منظر رشد اقتصادی و فقر وضعیت بدتر شده است، نرخ بیکاری گسترش یافته است به ویژه بیکاری جوانان فاقد مهارت یا آموزش ندیده و همچنین موضوع ایمنی شغلی و انطباق با حقوق کار مورد نظر سازمان بین‌المللی کار نیز مطابق آمارها در وضعیت بدتری قرار گرفته است و به نوعی پسرفت جدی در پنج شاخص شامل: نرخ بیکاری بالا، مهارت‌های پایین، سرمایه ناکافی و آسیب‌ها و مخاطرات شغلی (به ویژه به واسطه‌ی گسترش اشتغال غیررسمی) قابل مشاهده است.

اشتغال جوانان، مطابقت با استانداردهای کار و عدم تطابق مهارت‌ها مخصوصاً با بخش‌های نوظهور، مهاجرت‌های غیرقانونی در منطقه، توجه به افراد دارای نیازهای خاص، اهمیت رشد و تولید ناخالص اقتصادی و حمایت‌های اجتماعی ضعیف در منطقه از چالش‌های اساسی مطرح شده در نشست بود

تاکید بر سیاست‌های فعال بازار کار، مهارت‌آموزی مجدد نیروی کار، دسترسی نیروی کار به مشاغل مناسب، توسعه چارچوبهای نهادی، هنجاری و تقویت سه جانبه گرایی، پرهیز از تبعیض و تقویت همکاری‌های بین بخشی و نهادی، ایجاد نهادهای قوی و تقویت مشارکت متناسب با شرایط جدید، نظام حمایت اجتماعی یکپارچه، پیوند حوزه اقتصادی و اجتماعی که تغییرات مختلف از جمله تغییرات اقلیمی، تغییرات جمعیتی چون سالمندی را در نظر داشته باشد و همچنین نظام مالیاتی مؤثر و بهبود جمع



◀ فناوری‌های نوظهور نظام تعیین حداقل دستمزد را متحول خواهد کرد

دکتر مجید حسین‌پور، معاون مدیرکل دفتر سیاستگذاری و توسعه اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

پیرنگ شدن واژه‌های کارگر و مزد و حقوق‌گیری، جایجایی نیروی کار از کشاورزی به صنعت، تولد دو طبقه متضاد تاریخی سرمایه دار و کارگر و قدرت چانه زنی تقریباً صفر در مواجهه با دستمزد، بهره‌کشی از نیروی کار با پرداختی‌های بسیار کم در قبال کار طاقت فرسا و شدت گرفتن کار کودک و زنان از ویژگی‌های عصر انقلاب صنعتی اول است.

تشدید نزاع‌های طبقه کارگر و سرمایه دار پیرامون مزد و شرایط کاری، تنظیم قوانین و مقررات کار مرتبط، یکنواخت بودن روش‌های کار از ویژگی‌های عصر انقلاب صنعتی دوم و افزایش عرضه نیروی کار، افزایش اعتصابات کارگری برای افزایش سطح دستمزدها، اصلاح حداقل دستمزد و کاهش ساعات کار، ایجاد بیمه‌های همگانی و مقررات بازنشستگی و افزایش رفاه اجتماعی کارگران و درآمدهای کاری از ویژگی‌های عصر انقلاب صنعتی سوم می‌باشد.

در انقلاب صنعتی چهارم با گسترش فناوری‌های نوین، افزایش نیروی کار بخش خدمات، (عدم قطعیت به حدود اتوماسیون و جایگزینی نیروی کار)، پویایی نیروی کار (کار کردن در هر جا، هر زمان و با هر وسیله‌ای)، عدم تمایز بین زن و مرد در کسب و کار، پیدایش کارپذیر آزاد و پدیده‌ای بدیع به نام ابر انسانی و دگرگونی واژه‌های کارگر و دستمزد مواجه هستیم.

کارپذیر کسی است که به عنوان یک عنصر آزادکاری بدون آن‌که در استخدام متقاضی خدمات باشد و یا موظف

۲۰۲۱، حدود ۳/۳ میلیارد نفر کارگر در جهان وجود دارد و تعداد کارگران حقوق بگیر ۱/۷ میلیارد نفر می‌باشد لذا تعیین دستمزد از دغدغه‌های اصلی همه دولت‌هاست.

بررسی الگوهای رشد دستمزد در دنیا حاکی از افزایش دستمزدهای واقعی از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۲ می‌باشد که در اروپا بین یک تا دو درصد نوسان داشته ولی آسیا به دلیل اقتصاد چین و هند بین ۳ تا ۴ درصد رشد را تجربه کرده است. البته در سال ۲۰۲۲ رشد جهانی منفی بوده و در سال ۲۰۲۳ و ۲۰۲۴ به وضعیت مثبت برگشته است.

دستمزد ۴۵ درصد از کشورهای جهان (۱۶۰) از مجموع (۱۶۰) کشور از نرخ تورم پایین‌تر و ۵۵ درصد از نرخ تورم بالاتر است. توزیع دستمزد در سطح جهان همچنان نامتوازن است به طوری که ۱۰ درصد کارگران کم درآمد نیم درصد کل حقوق و ۱۰ درصد کارگران پر درآمد ۳۸ درصد کل حقوق را دریافت می‌کنند.

نیازهای اساسی کارگران و خانواده ایشان شامل غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و بهداشت، توسعه اقتصادی، تورم، بیکاری و شاخص‌های بازار کار از مهمترین معیارهای تعیین دستمزد می‌باشد.

پوشش فراگیر حداقل دستمزد، فرآیند مشورتی با ذینفعان، اجرای قوانین و نظارت و ارزیابی به عنوان اصول کلیدی سازمان بین‌المللی کار در تعیین دستمزد هست و ایران در این زمینه در وضعیت مناسبی است اما باید سعی کنیم این دستمزد را به استانداردهای معیشتی نزدیک کنیم افزایش دستمزد بالاتر از توان کارفرمایان به زیان نیروی کار است و این کار منجر به کاهش سرمایه‌گذاری و تولید و در نهایت رشد منفی اقتصادی و بیکاری کارگران می‌شود.

تصویب استانداردهای بین‌المللی کار و ارائه مشاوره‌های فنی در زمینه‌های سیاست‌های دستمزد، مذاکرات جمعی و حقوق بخش دولتی به عنوان فعالیت‌های اصلی سازمان بین‌المللی کار در زمینه دستمزد می‌باشد.



بازنگری در قوانین کار و تشکیل انجمن‌های صنفی برای حمایت از حقوق کارپذیران آزاد، توجه بیشتر به آموزش‌های متناسب با عصر دیجیتال و رصد مداوم سیر تحولات بازار کار از پیشنهادهای معاون مدیرکل دفتر سیاستگذاری و توسعه اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصمیم‌گیران حوزه روابط کار بود.

◀ اقتصاد دیجیتال و نابرابری‌های ناشی از آن، چالش‌های جدی برای بازار کار به همراه دارد

دکتر حسین راغفر، استاد دانشگاه الزهرا

یکی از مشکلاتی که نظام‌های اقتصادی امروز با آن مواجه هستند، ظهور اقتصادهای دیجیتال و پلتفرم‌هاست. این موضوع تأثیرات تعیین‌کننده‌ای بر صندوق‌های بازنشستگی خواهد داشت. بسیاری از افراد ممکن است پشت کامپیوتر خود نشسته و برای کشورهای دیگر کار کنند و درآمدهای

به حضور فیزیکی در ساعت معین باشد، در مقابل دریافت اجرت به درخواست متقاضی خدمات، بدون در نظر گرفتن فاکتور زمان کار می‌کند و متقاضی می‌تواند از خدمات کارپذیر در یک طیف زمانی صفر تا نامحدود و بدون الزام به رعایت بخش بزرگی از مقررات جاری قانون کار استفاده نماید.

«ابر انسانی» به عنوان شبکه‌ای از افرادی که خدماتشان را به صورت برخط ارائه می‌دهند می‌باشد این افراد شامل کارپذیران آزاد، پیمانکاران و حتی شاغلان تمام وقتی است که به صورت از راه دور کار می‌کنند، خوداشتغالی دارند و در نتیجه آزاد از مقررات حداقل حقوق و دستمزد می‌باشند با وجود این پدیده، یکی از تبعات انقلاب صنعتی چهارم، دگرگون شدن شکل و محتوی عنصر وجودی کارگر با مفهوم تاریخی آن که کنش‌های طبقه کارگر را تغییر داده و مفهوم شعار محوری کارگران یعنی «پرولتاریای جهان متحد شوید» را به تاریخ سپرده است. لزوم تعیین تعرفه‌ها بر اساس مهارت‌های کارپذیران،

شغل مان است. فردی که هویت ندارد، ممکن است خطرناک باشد؛ به همین دلیل شاهد رشد ناهنجاری‌های اجتماعی در کشور هستیم.

این مسائل ناشی از سیاست‌های اقتصادی پس از جنگ است که طی ۳۵ سال گذشته بر ما حاکم بوده‌اند و به نظر من مسئول نابسامانی‌های کنونی هستند. مادامی که تغییرات لازم در این سیاست‌ها ایجاد نشود، بحران‌ها ادامه خواهند یافت و روز به روز افزایش خواهند یافت.

اقتصاد ما به زایش شغل ندارد و مشاغلی که ایجاد می‌شوند، قادر نیستند هویت افراد را ارتقا دهند یا ارزش کافی به آن ببخشند. خودم بارها سوار اسنپ شده‌ام و رانندگانی را دیده‌ام که دارای تحصیلات عالی هستند، اما از شغلی که ناگزیر به پذیرش آن شده‌اند، بسیار ناراضی‌اند. مسئله فقط کسب درآمد نیست؛ بلکه هویت افراد نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این نارضایتی عمیق، در مسائل کار و کارگر کمتر دیده می‌شود، اما بسیار مهم است.

این معضلات البته یک عارضه جهانی هستند، اما بیشتر در کشورهای صنعتی غربی مشهودند. به عنوان مثال، در ایالات متحده امروز شاهد هستیم که فردی با خرید یک بیت کوین با قیمت بیست سنت، اکنون به صد هزار دلار رسیده است و پیش‌بینی می‌شود که تا پایان دوره ترامپ به هفتصد هزار دلار برسد. این وضعیت نشان‌دهنده نوعی شارلاتانیسم است که حامیان آن نمی‌دانند چگونه این وضعیت به وجود آمده است.

متأسفانه در کشور ما نیز برخی درگیر این مسائل هستند. مثلاً کارخانه‌ها تنها برای تولید رمز ارزها فعالیت می‌کنند و عملاً هیچ کار مفیدی انجام نمی‌دهند. ماهیت کار و شغل مسئله‌ای بسیار کلیدی و مهم است.

تأثیرات کمبود برق تابستان گذشته عمده‌تأ ناشی از افزایش استفاده از برق برای تولید بیت کوین و سایر رمز ارزها بود. در حالی که کارخانه‌های تولیدی ما به دلیل

مناسبی نیز کسب کنند، اما نظام‌های مالیاتی قادر به اخذ مالیات از این درآمدها نیستند. این مسئله، یک مشکل جهانی است که تقریباً تمامی کشورها با آن روبرو هستند. برخی کشورها، به دلیل اقتدار جهانی خود، می‌توانند این مسائل را مدیریت کنند. مثلاً در ایالات متحده، اگر نیروی کار این کشور در کشورهای دیگر مشغول به کار باشد، آن کشورها موظف‌اند درآمد اتباع آمریکایی را گزارش دهند، مگر این‌که فرد تغییر ملیت دهد. تا چند سال پیش، سوئیس‌ها از این موضوع امتناع می‌کردند و تحت فشار قرار گرفتند تا گزارش‌های لازم را ارائه دهند. این نشان‌دهنده اقتدار و توانایی برخی کشورها در اعمال کنترل‌های مالیاتی است.

اما بسیاری از کشورهای دیگر فاقد چنین ظرفیت‌هایی هستند و این موضوع باعث شده که مسائل مربوط به بازنشستگی و تأمین اجتماعی به موضوعاتی کلیدی و حساس تبدیل شوند. سال‌هاست که چین و حتی انگلستان نیز در حال مطالعه این موضوعات هستند. یکی از مشکلاتی که به زودی مطرح خواهد شد، رشد نابرابری ناشی از اقتصاد دیجیتال است که بر بخش قابل توجهی از جمعیت تأثیر می‌گذارد؛ افرادی که در مشاغل سنتی فعالیت می‌کنند و توانایی انطباق با اقتصاد جدید را ندارند.

طبق برآوردها، تا سال ۲۰۳۰ در ایالات متحده تقریباً تمامی خودروها خودران خواهند بود و حدود ۵,۵ میلیون راننده شغل خود را از دست خواهند داد. بسیاری از این افراد در سنین بالایی هستند که قادر به انطباق با شرایط جدید علمی و فناوری نیستند و بنابراین بیکار خواهند شد.

یکی از معضلات اساسی اقتصاد جدید، رشد نابرابری است. اگر یک اقتصاد ۴۰ تا ۵۰ درصد ظرفیت نیروی کار خود را بدون شغل ببیند، مشکلات متعددی ایجاد خواهد شد. بیکاری تنها مسئله‌ای مالی نیست؛ بلکه مسئله هویت نیز اهمیت زیادی دارد. هویت ما بخشی جدایی‌ناپذیر از

کمبود برق در تابستان و گاز در زمستان با مشکلات جدی مواجه بودند.

نگاه موجود به مسائل اقتصادی تأسّف‌بار است؛ مثلاً برخی پیشنهاد می‌کنند که ابتدا خانه‌ها را تعطیل کنیم تا اولویت را به تولید بدهیم. ما در کشورهای دیگر می‌بینیم که افراد صبح‌ها لباس‌های رسمی می‌پوشند تا مصرف انرژی را کاهش دهند، زیرا هم هزینه‌ها بالا رفته و هم فرهنگ جامعه بر روی مصرف تأثیر گذاشته است.

در کشور ما مفاهیم اشتغال و بیکاری به هم ریخته‌اند. بیکاری با یک ساعت کار در هفته تعریف می‌شود، که این خود نشان‌دهنده بحران اشتغال است.

تأکید بر بیکاری به دلیل پیامدهای منفی آن بر روی افراد است. بیکاری نه تنها به بی‌هویتی منجر می‌شود، بلکه مشکلات روحی و روانی قابل توجهی را برای جوانان به همراه دارد. ما شاهد هستیم که بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها بیکار هستند و این وضعیت باعث تحقیر آن‌ها حتی از سوی خانواده‌هایشان می‌شود. در حالی که واقعاً مشکل از اقتصاد ماست که قادر به خلق شغل‌های شایسته نیست.

در کشورهای شرق آسیا، به ویژه چین، تولید صنعتی به اندازه‌ای رشد کرده است که اکنون چین به تنهایی بیش از ایالات متحده و کل اتحادیه اروپا تولید دارد. اما در ایران، تولید به شدت تحت تأثیر نهادهای نظامی و امنیتی و بنیادهای حاکمیتی قرار گرفته است. این تأثیرات مخرب باعث کاهش فعالیت‌های تولیدی و افزایش واسطه‌گری شده است.

استفاده از وجوه صندوق‌های بازنشستگی برای احداث مراکز خرید در تهران، فرهنگ مصرف‌گرایی را ترویج کرده و کالاهای چینی را به بازار عرضه می‌کند. در سال‌های اخیر، مصرف‌گرایی به وضعیتی اسفناک رسیده است که فرهنگ ملی را تخریب می‌کند. یکی از مشکلات اساسی ما تغییر فرهنگی است که پس از جنگ در کشور رخ داد. اگرچه

جنگ ممکن است برخی امتیازات را به همراه داشته باشد، اما دستاوردهای آن با سیاست‌های اقتصادی پس از جنگ به هدر رفته‌اند.

لازم است مسیر اقتصاد تغییر کند تا به ثبات اقتصادی منجر شود که خود به ثبات اجتماعی و سیاسی خواهد انجامید. متأسفانه امروز شاهد تضعیف تولید صنعتی هستیم؛ حتی کارگران در مشاغل دولتی نیز کار خود را ترک کرده و به مشاغل دیگر می‌روند زیرا دستمزدها با نیازهای آنان تناسب ندارد.

افزایش قیمت ارز منجر به بروز نارضایتی‌ها و عدم تعادل‌های متعدد و گسترده‌ای می‌شود، از جمله تورمی که قدرت خرید نیروی کار را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد.

رابطه حداقل دستمزد با متغیرهای اقتصاد کلان بسیار پیچیده است و مشخصه‌های اقتصادی هر کشور متفاوت است. در اینجا دو بخش را بررسی می‌کنیم: یکی بحث نظری درباره تأثیرات افزایش حداقل دستمزد بر اقتصاد و دیگری تجربیات جهانی در این زمینه. به لحاظ نظری، گفته می‌شود که افزایش حداقل دستمزد موجب افزایش هزینه‌های کارفرما می‌شود و این پیامدها ممکن است به افزایش تورم و گسترش بیکاری منجر شود.

برخی از رسانه‌ها به جای ارائه آگاهی، نقش کنترل اجتماعی را ایفا کرده و مرتباً استدلال‌های بی‌منطق را مطرح می‌کنند. به عنوان مثال، ادعا می‌شود که افزایش دستمزدها موجب افزایش هزینه تولید خواهد شد. در حالی که واقعیت‌ها نشان‌دهنده تأثیرات متفاوتی هستند که باید مورد بررسی قرار گیرند.

متأسفانه، نسبت هزینه‌های مربوط به افزایش حداقل دستمزد در ایران به درستی مشخص نیست. در حالی که افزایش دستمزد یکی از متغیرهای کلان اقتصادی است، برای افزایش قیمت بنزین استدلال می‌آورند اما درباره قیمت نیروی کار به سادگی از کنار آن عبور می‌کنند.



اخيراً برخی مدافعان بازار آزاد در کشور ادعا کرده‌اند که افزایش دستمزدها باعث بالا رفتن هزینه تولید می‌شود و این موضوع منجر به ایجاد یک «مارپیچ تورمی» خواهد شد. این استدلال منطقی نیست و نتایج تجربی کشورهای دیگر نشان‌دهنده این واقعیت است. در ایران، ما با یک مارپیچ تورمی قدرتمند مواجه هستیم که ناشی از افزایش قیمت ارز است. این افزایش قیمت‌ها هزینه‌های تولید را بالا می‌برد و دولت را مجبور می‌کند قیمت حامل‌های انرژی مانند بنزین و برق را افزایش دهد.

استدلال‌هایی مانند «قاچاق بنزین به دلیل قیمت پایین آن» نیز نادرست هستند. واقعیت این است که ارزش پول ملی تضعیف شده و با مقایسه قیمت‌ها در سال‌های گذشته، مشخص می‌شود که قیمت واقعی بنزین نسبت به درآمد مردم بسیار بالاست.

در نهایت، باید توجه داشت که سرکوب دستمزدها موجب شده تا نیروی کار ایرانی به کشورهای همسایه صادر شود. اگر قائل به افزایش قیمت حامل‌های انرژی هستید،

این مسئله به‌ویژه در کشورهای صنعتی مانند آمریکا مشهود است که در آنجا نیز نرخ حداقل دستمزد پایین است و بسیاری از کارگران از کشورهای همسایه وارد می‌شوند. به همین دلیل، اقتصاد آمریکا در دهه‌های اخیر دچار افول شده و توجه بیشتری به اقتصاد مالی معطوف شده است. برعکس، کشورهای شرق آسیا، به ویژه چین، تولید صنعتی خود را به شدت افزایش داده‌اند و اکنون چین به تنهایی به اندازه آمریکا و اتحادیه اروپا تولید دارد.

یکی از استدلال‌های رایج این است که اگر حداقل دستمزد افزایش یابد، موجب بیکاری خواهد شد. این استدلال معمولاً در شرایط رکود اقتصادی مطرح می‌شود. در حالی که اقتصادهای سرمایه‌داری نیز با چرخه‌های تجاری روبرو هستند، اقتصاد ما ویژگی‌های خاص خود را دارد و در حال حاضر در وضعیت رکود قرار داریم. بسیاری از بنگاه‌ها تنها برای بقا تلاش می‌کنند و برخی دیگر سعی دارند خود را به نهادهای قدرت وصل کنند تا از وام‌های بزرگ استفاده کنند.

باید همزمان دستمزد نیروی کار را نیز اصلاح کنید. نمی‌توان انتظار داشت که با سرکوب دستمزدها، مشکلات اقتصادی حل شوند؛ این استدلال‌ها عملاً مبنای علمی ندارند و باید مورد بازنگری قرار گیرند.

واقعاً نکته قابل توجه این است که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند موجب تحریک تقاضا در اقتصاد شود. نیروی کار، به‌ویژه افرادی که حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند، بیشتر درآمد خود را صرف هزینه‌های روزمره می‌کنند و پس‌انداز چندانی ندارند. این امر به افزایش تقاضا در جامعه کمک می‌کند و می‌تواند بهبود وضعیت اقتصادی را به همراه داشته باشد.

البته، برخی ایرادهای دیگری نیز مطرح می‌شود؛ مثلاً این که افزایش حداقل دستمزد هزینه‌های سرمایه‌گذاری را بالا می‌برد و به تبع آن، تقاضا برای سرمایه‌گذاری کاهش می‌یابد. اما شواهد تاریخی نشان می‌دهد که این استدلال‌ها به‌طور کلی اثبات نشده‌اند.

یکی دیگر از استدلال‌ها این است که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری و کارایی نیروی کار شود. وقتی نیروی کار احساس کند که دستمزدش افزایش یافته، احتمالاً تلاش بیشتری برای انجام کار خود خواهد کرد. با این حال، دستمزدهایی که در ایران پرداخت می‌شود، به هیچ وجه با حداقل‌های واقعی تناسب ندارند و فاصله زیادی با آن‌ها دارند.

دولت به‌دلیل درگیر بودن با بخش قابل توجهی از نیروی کار، هزینه‌های بالایی را متحمل می‌شود. در بخش صنعتی ایران، سهم دستمزد نیروی کار حدود ۱۰ درصد از کل مخارج را تشکیل می‌دهد، در حالی که ۷۰ درصد هزینه‌های صنعتی به ارز وابسته است. بنابراین، وقتی قیمت ارز افزایش می‌یابد، تأثیر منفی شدیدی بر هزینه‌های تولید صنعتی دارد و این واحدها عملاً قادر به رقابت نیستند.

به همین دلیل، سرمایه‌گذاری در کشور به شدت افول

کرده و در سال‌های اخیر سرمایه‌گذاری خالص منفی بوده است؛ یعنی میزان سرمایه‌گذاری حتی تأمین‌کننده استهلاک سرمایه‌های موجود نیز نیست. اگر کسی بخواهد یک واحد کوچک اقتصادی راه‌اندازی کند، باید حداقل چند میلیارد تومان سرمایه داشته باشد که برای بسیاری از افراد غیرقابل تصور است.

در حالی که مالیات‌ها در کشورهای همسایه ممکن است چندین برابر ایران باشد، اما فضای کسب و کار آنجا برای سرمایه‌گذاران جذاب‌تر است.

تأثیر حداقل دستمزد بر شاخص‌های مختلف اقتصادی بسته به شرایط اقتصادی و پویایی‌های بازار کار متفاوت است. برخی مطالعات نشان داده‌اند که افزایش ۷ درصدی حداقل دستمزد تنها موجب افزایش ۰.۳۶ درصدی تورم شده است. همچنین، مطالعه‌ای دیگر نشان داده که از سال ۱۹۷۳ تا ۲۰۱۵، افزایش ۱۰ درصدی حداقل دستمزد تنها ۰.۳۶ درصد بر قیمت‌ها تأثیر گذاشته است.

در نهایت، نقش سیاست‌های پولی بانک مرکزی نیز بسیار تعیین‌کننده است و باید مورد توجه قرار گیرد تا بتوانیم تأثیرات واقعی افزایش حداقل دستمزد را بهتر درک کنیم.

در ایران، به دلیل نابسامانی‌های موجود در اقتصاد، سیاست‌های پولی عملاً کارایی ندارند. تغییرات نرخ بهره تأثیری بر تقاضا برای سرمایه‌گذاری ندارد، زیرا وضعیت نرخ بهره به قدری ناپایدار است که فعالیت‌های تولیدی را تحت فشار قرار می‌دهد. با نرخ بهره‌ای در حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد، رقابت‌پذیری فعالیت‌های تولیدی امکان‌پذیر نیست. در حالی که در ترکیه نرخ بهره حدود ۴ درصد است، ما نمی‌توانیم با این وضعیت به فعالیت‌های تولیدی ادامه دهیم.

سیاست‌های بانک مرکزی ممکن است در واکنش به افزایش حداقل دستمزد، نرخ بهره را به شدت تغییر دهد که این می‌تواند منجر به رکود شود. رکود ممکن است تا

گزارش داده که افزایش تورم تأثیر بیشتری بر دستمزدهای حداقل دارد زیرا طبقات پایین‌تر جامعه بیشترین آسیب را از تورم متحمل می‌شوند.

در آلمان و فرانسه نیز حداقل دستمزد به طور منظم با نرخ تورم تعدیل می‌شود و این موضوع نیازمند وجود شورای کارگری نیست؛ اگر اراده‌ای برای اجرای آن وجود داشته باشد. در آلمان، حداقل دستمزد ۱۲.۴۱ یورو در ساعت است و در آمریکا نیز این رقم ۷.۲۵ دلار در ساعت تعیین شده است. به طور کلی، کشورهای مختلف با استفاده از شاخص‌های مختلف و قراردادهای چانه‌زنی جمعی سعی دارند تا وضعیت زندگی نیروی کار را حفظ کنند و این موضوع باید مورد توجه قرار گیرد تا بتوانیم به یک سیستم اقتصادی پایدار دست یابیم.

عرض من این است که در مورد کشورهای نوظهور مانند ترکیه و برزیل، حداقل دستمزدها بر اساس شرایط اقتصادی و تورم دسته‌بندی می‌شوند. به عنوان مثال، در سال ۲۰۲۴ حداقل دستمزد در ترکیه به ۱۷ هزار و ۲ لیر (معادل ۵۷۸ دلار) افزایش یافته است. در مقابل، حداقل دستمزد در برزیل حدود ۸۷ دلار است.

افزایش حداقل دستمزد نمی‌تواند جبران‌کننده تورم لجام‌گسیخته‌ای باشد که در کشورها وجود دارد و این موضوع به‌ویژه در مورد کشور خود ما نیز صدق می‌کند. در کشورهای مختلف، الگوهای تعیین حداقل دستمزد متفاوت است. برخی کشورها، به ویژه کشورهای اروپایی و با درآمد بالا، از میانه توزیع درآمد برای تعیین حداقل دستمزد استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، در آمریکا، حداقل دستمزد معادل ۳۲ درصد از میانه درآمد است و در آلمان این رقم به ۴۸ درصد می‌رسد.

ترکیه نیز ۷۵ درصد از میانه درآمد را برای تعیین حداقل دستمزد در نظر گرفته است. این الگوهای مختلف نشان‌دهنده تغییرات میانگین دستمزدها در کشورهایی مانند ژاپن، آلمان،

حدی تورم را کنترل کند، اما واقعیت این است که با نرخ بهره‌های موجود، هیچ کس حاضر به سرمایه‌گذاری نیست. هزینه‌های تولید به شدت بالا است و این وضعیت باعث شده که دسترسی به تسهیلات بانکی برای بخش خصوصی بسیار دشوار باشد.

در چین، یک سوم اقتصاد تحت کنترل حزب کمونیست است و دو سوم دیگر در اختیار بخش خصوصی قرار دارد. این بخش خصوصی تحت سیاست‌های دولت عمل می‌کند اما در چارچوب اقتصاد بازار آزاد فعالیت می‌کند. در ایران، اما شرایط متفاوت است و بسیاری از بنگاه‌ها با مشکلات جدی مواجه‌اند.

اگرچه برخی از بانک‌ها بخش قابل توجهی از تسهیلات را تأمین می‌کنند، اما بسیاری از آن‌ها ورشکسته هستند و این موضوع تأثیرات منفی بر اقتصاد دارد. اگر تعدیل دستمزدها متناسب با نرخ تورم انجام نشود، این موضوع به شدت بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر خواهد گذاشت.

در برنامه هفتم توسعه، رشد اقتصادی ۸ درصد پیش‌بینی شده که ۲.۵ درصد آن به ارتقاء بهره‌وری اختصاص یافته است. اما اگر دستمزدها تنها ۲۰ درصد افزایش یابد در حالی که نرخ تورم ۵۰ درصد باشد، قدرت خرید نیروی کار به شدت کاهش خواهد یافت.

تأثیرات مارپیچ تورمی و رابطه بین دستمزد و قیمت‌ها نیز مورد بحث قرار گرفته است. شواهد جهانی نشان می‌دهد که افزایش حداقل دستمزد معمولاً تأثیر چندانی بر تورم ندارد. برای مثال، مطالعات نشان داده‌اند که افزایش ۷ درصدی حداقل دستمزد تنها موجب افزایش ۰.۳۶ درصدی تورم شده است.

در کشورهای مختلف مانند لهستان، شیلی و ترکیه، حداقل دستمزدها متناسب با نرخ تورم تعدیل می‌شوند. در ترکیه، این تعدیل دو بار در سال انجام می‌شود و در شیلی ماهانه صورت می‌گیرد. همچنین سازمان بین‌المللی کار

آمریکا و مکزیک است.

در حال حاضر، بالاترین میزان حداقل دستمزد در دنیا متعلق به استرالیا است که معادل ۲,۲۱۵ دلار است. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهد که از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳، حداقل دستمزدها در آمریکا به‌طور قابل توجهی افزایش یافته‌اند.

به طور کلی، مشکلات اقتصادی و اجتماعی ناشی از این وضعیت بر همه ما تأثیر گذاشته و نیازمند توجه جدی است

◀ توجه به کار شایسته، کلید تعیین حداقل مزد و کاهش شکاف‌های اجتماعی است

دکتر سیدحسن افتخاریان از کانون عالی کارفرمایان ایران

مشکل جدی ما شکست دولت در سیاست‌های بازار است که منجر به تورم رکودی شده است. علی‌رغم وجود پول زیاد، مردم هنوز قادر به خرید کالا نیستند. این نتیجه شکست دولت در سیاست‌های اقتصادی است که باید بر اساس توصیه‌های بین‌المللی و تشکل‌های کارفرمایی و کارگری بازنگری شود. حتی اگر حداقل حقوق را ۱۰۰ درصد افزایش دهیم، باز هم کارگران نمی‌توانند زندگی شرافتمندانه‌ای داشته باشند.

از طرف دیگر، بنگاه‌ها نیز با مشکلات جدی مواجه‌اند زیرا قادر به فروش کالا در بازار نیستند و از نظر سرمایه در گردش دچار بحران هستند. به همین دلیل، باید پذیریم که ما در دوره‌ای از شکست سیاست‌های اقتصادی قرار داریم.

در نهایت، باید به موضوع تعیین مزد توجه کنیم و این که آیا حداقل دستمزد می‌تواند نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان را تأمین کند یا خیر؟ آیا در مقایسه با سایر

دستمزدها که بخش‌های دیگر دریافت می‌کنند، این موضوع اصلاً حرفی برای گفتن دارد؟ اگر ما به بخش حداقل مزد و افزایش آن توجه کنیم، این کار شایسته است. مفهوم کار شایسته به ما می‌گوید که حداقل مزد باید به گونه‌ای تعیین شود که فرد را دارای هویت کند و خانواده‌اش را تأمین کند، حتی آینده‌اش را نیز تضمین نماید. این مفهوم به سادگی بیان می‌شود و در اینجا به موضوع کار شایسته اشاره می‌شود که باید در نظر داشته باشیم.

اگر این اتفاق بیفتد، مزیت‌های مرتبط با امنیت اجتماعی و حمایت اجتماعی باید در جای خود باقی بمانند تا بتوانند استانداردهای زندگی را تأمین کنند. وقتی که به این نکات اشاره می‌شود، باید توجه داشت که هر کلمه در این بحث بار حقوقی خاصی دارد.

کیفیت حداقل مزد از یک طرف به دولت برمی‌گردد که باید موضوع حمایت اجتماعی را ارتقا دهد و از طرف دیگر به شاخص‌های محیط کسب و کار که باید بهبود یابند. اگر این دو مورد بهبود پیدا کنند، می‌توانیم مطمئن باشیم که حداقل مزد تعریف شده می‌تواند مبنای کار شایسته را اجرا کند. اما واقعیت این است که با تعریف سالانه حداقل مزد، ما خوب می‌دانیم که همین عدد تعریف شده پس از خروج از جلسه کافی نیست؛ نه برای کارفرما و نه برای کارگر. حتی دولت، به عنوان بزرگ‌ترین کارفرما و بزرگ‌ترین کارگاه، نمی‌تواند بر اساس همین عدد نیازهای خود را تأمین کند.

در واقع، ما هیچ شاخصی برای اندازه‌گیری نداریم و اندازه‌گیری نمی‌کنیم. در ادامه، اشاره می‌شود که چرا اساساً این موضوع ایراد دارد. وقتی به توصیه‌نامه‌ای که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) تهیه شده نگاه می‌کنیم، باید بررسی کنیم آیا پوشش کاملی برای کارگران خانگی نیز وجود دارد یا خیر. آیا کارگران خانگی مانند باغبان‌ها، رانندگان و خدمتکاران نیز شامل این توصیه‌نامه می‌شوند؟ ما نباید گروه‌هایی را نادیده بگیریم و حساسیت نسبت به



کار کارشناسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر شما اقداماتی انجام داده‌اید، آیا مطمئن هستید که امنیت شغلی و حمایت شغلی را فراهم کرده‌اید؟ معیارهایی که باید در نظر گرفته شوند شامل نیازهای خانواده کارگران و خود کارگران است که به عوامل اقتصادی و محیط کسب و کار مرتبط می‌شود. وقتی درباره محیط کسب و کار صحبت می‌کنیم، به توصیه‌نامه‌هایی اشاره داریم که سال‌هاست مورد توجه قرار گرفته‌اند. اگر کشوری دارای صلح و ثبات سیاسی باشد و حکمرانی مطلوبی داشته باشد، گفت‌وگوی اجتماعی باید بین شرکای اجتماعی رواج پیدا کند.

علاوه بر این، دسترسی به خدمات مالی، زیرساخت‌های فیزیکی، فناوری اطلاعات، ارتباطات و آموزش نیز از جمله عوامل مؤثر در ایجاد عدالت اجتماعی و توانمندی کسب و کار هستند که اگر به خوبی مدیریت شوند، می‌توان انتظار داشت که بنگاه‌ها به خوبی عمل کنند.

در شرایط کنونی، اگر این شاخص‌ها بهبود یابند، ممکن است بتوانیم حداقل مزد را ماهانه تعریف کنیم و افزایش دهیم، که مورد انتظار گروه‌های کارگری است. سازمان

این موضوع باید در سال‌های گذشته بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

در ژنو، دادگاه صد و یازده به بررسی سوءاستفاده از مهاجران بلغاری در کار خانگی پرداخت. این دادگاه یکی از پر سر و صداترین دادگاه‌ها در کشور آلمان بود، کشوری که در زمینه توسعه اقتصادی و سهم در صادرات صنعتی حرفی برای گفتن دارد. با این حال، عدم رعایت حقوق کارگران در این زمینه مشهود است.

موضوع بعدی که در بحث‌های مونیتورینگ مطرح می‌شود، اثربخشی است. آیا این موضوع توسط کارشناسان مستقل بررسی می‌شود؟ منظور از این سؤال این است که ما باید به دقت بررسی کنیم که آیا جلسات تعیین مزد واقعاً کارشناسی هستند یا صرفاً یک گفت‌وگوی بی‌نتیجه بر اساس مراجع قدیمی و سبب معیشتی تعریف شده‌اند. در حال حاضر، نرخ تورم به شکلی معنی‌دار و جانب‌دارانه مورد توجه قرار می‌گیرد و این امر نشان‌دهنده عدم وجود گفت‌وگوی اجتماعی واقعی است.

در عوض، ما با یک بحث چانه‌زنی مواجه هستیم که

بین‌المللی کار هیچ محدودیتی برای تعیین حداقل مزد سالیانه ندارد، اما کشورهای مختلف می‌توانند تصمیم بگیرند که این کار را انجام دهند یا نه.

با این حال، یکی از شاخص‌های مهم اندازه‌گیری کفایت یا کیفیت حداقل مزد ممکن است تحت تأثیر قرار گیرد و ما در چرخه‌ای قرار بگیریم که تمام نظام‌های ما را تحت تأثیر قرار دهد؛ حتی نظام آموزشی ما نیز آسیب خواهد دید. چراکه ما در حال عبور از یک پارادایم هستیم که دیگر کشورها زودتر از ما تجربه کرده‌اند.

در حال حاضر، نظام آموزش و پرورش باید از رویکرد محوری به پژوهش محور تغییر کند تا بتواند با نیازهای جدید بازار کار همخوانی داشته باشد. اکنون بحث کارآفرینی ثروت محور مطرح است و تلاش‌ها بر ایجاد بنگاه‌هایی متمرکز شده است که حداکثر بهره‌وری و اثربخشی را داشته باشند.

با استفاده از زیرساخت‌های موجود، موضوعات مرتبط با روابط کار، حداقل مزد، حرفه‌ای‌گری و ساعات شناور کار در حال حاضر در دنیا به شدت مورد بحث قرار دارد. سوال این است که آیا در آینده نیز شاهد چنین موضوعاتی خواهیم بود یا خیر. از طرف دیگر، بسیاری از بنگاه‌های کوچک و متوسط در کشور ما اساساً توان تأمین حداقل دستمزد را ندارند. به اعتقاد من SME ها یک اشتباه بزرگ است که برخی افراد به‌ویژه در زمینه الگوی سرمایه‌داری و توسعه بنگاه‌ها در کشور مطرح کرده‌اند. در حالی که کشور با محدودیت‌های جدی منابعی مانند آب، برق، گاز، زمین و حتی نیروی انسانی مواجه است، ما امروز به دنبال استخدام افراد با مهارت هستیم. معمولاً حقوق این افراد با سایرین تفاوت زیادی دارد و بسیاری از بنگاه‌ها نیروهای با کیفیت خود را از دست می‌دهند زیرا بنگاه‌های دیگر با حداقل دستمزد آن‌ها را جذب می‌کنند. به عنوان مثال، در یک شرکت بزرگ، سرپرست‌های قابل با حقوق سه میلیون تومان جابجا شده‌اند و این نشان‌دهنده مهاجرت کار بین کارگاه‌ها است.

مدل ما باید بر اساس بنگاه‌های بزرگ باشد؛ اگر بنگاه‌داری کوچک کردیم، باید دولتی داشته باشیم که مانند یک پزشک متخصص عمل کند. به عبارتی، باید نیازهای واقعی بازار را بشناسد و بر اساس آن عمل کند. اما معلوم نیست که الگوی سرمایه‌داری در کشور ما چیست: آیا بنگاه‌های بزرگ دولتی هستند یا بخش خصوصی؟ آیا الگوی اسلامی وجود دارد یا ما به سمت اقتصاد نوین و مدرن حرکت کرده‌ایم؟

در حال حاضر، صحبت از کسب و کارهای پلتفرمی و دانش‌بنیان مطرح است. اما واقعیت این است که نمی‌توانیم همزمان چهار الگو را مدیریت کنیم. وقتی نظام اقتصادی سنتی بر اقتصاد حاکم باشد و بخواهد به سمت اقتصاد مدرن حرکت کند، ساختار لازم برای این تحرک وجود ندارد و این امر باعث توقف فعالیت‌ها می‌شود.

ما با یک موضوع بسیار جنجالی مواجه هستیم: حداقل مزد، بهره‌وری و شاخص‌های محیط کسب و کار. اشتباه اصلی در اینجا است که معمولاً در فرآیند تعیین حداقل مزد، توقعات دولت و طبقات مختلف کارگر و کارفرما نادیده گرفته می‌شود. شرکای اجتماعی ما باید به شکل مستقل از ذی‌نفعان اقتصادی دیگر نظارت کنند.

به عنوان مثال، بحث پدیده‌های اجتماعی که در دانشگاه‌ها مطرح شده باید مورد توجه قرار گیرد. کارگران و کارفرمایان نمی‌توانند تنها نهادهای اجتماعی باشند؛ بلکه باید نهادهایی مانند سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) نیز به مسائل اقتصادی پرداخته و توقعات را بررسی کنند.

ما دو نوع محیط داریم: یک محیط خصمانه و یک محیط دوستانه. در محیط خصمانه، چانه‌زنی رواج دارد. به عنوان مثال، مصوبه ۱۵۴ اعلام کرده که کارگران می‌توانند در هر جایی که احساس کنند کارفرما پاسخگو نیست، جمع شوند و نماینده‌ای برای چانه‌زنی انتخاب کنند. اگر کارفرما بخواهد اضافه‌کاری اجباری کند و گروه کارگری اعتقاد داشته باشد

که شرایط کار ناامن است یا سرویس مناسبی وجود ندارد، آن‌ها می‌توانند جمعی مذاکره کنند تا به توافق برسند.

موضوعی که در سطح کارگاه تعریف می‌شود، به چانه‌زنی در سطح ملی نیز مربوط می‌شود. آیا گروه‌های کارگری می‌توانند جمع شوند و با کارفرما مذاکره کنند؟ در جاهایی که خلأ قانونی وجود دارد، گروه‌های کارگری می‌توانند به جمع‌آوری نمایندگان خود پرداخته و مجازات‌ها را مطرح کنند تا به توافق جمعی برسند. اما در مقابل این محیط، ما یک محیط دوستانه داریم که به گفت‌وگوی اجتماعی مربوط می‌شود؛ گفت‌وگویی مسئولانه.

گفت‌وگوی مسئولانه، به ویژه در بند ۱۴۴ یکی از بنیادی‌ترین مصوبات سازمان بین‌المللی کار، تأکید دارد بر این که چگونه می‌توان جامعه را از مجادله و منازعه خارج کرد و به تعامل و درک متقابل رساند. متأسفانه، این موضوع از نهادهای قانون‌گذاری ما عبور نمی‌کند و زیرساخت‌های لازم برای شکل‌گیری آن فراهم نمی‌شود.

در این زمینه فرآیند دائمی مذاکره بین نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت مطرح شده است. قبلاً گفته می‌شد که این فرآیند تنها مختص چانه‌زنی است، اما اکنون مشخص شده که هر دو نوع چانه‌زنی و گفت‌وگویی مسئولانه باید وجود داشته باشند.

در چانه‌زنی، شما ممکن است تصمیماتی بگیرید بدون این که هدف استراتژیکی را دنبال کنید؛ تنها نگرانید که چیزی را از دست ندهید. این نوع رویکرد در تعیین مزد به بده‌بستان یا امتیاز گرفتن تبدیل می‌شود و این پدیده‌ای مثبت نیست. در واقع، مسیر تعیین دستمزد به یک فرهنگ تبدیل شده است که در آن جلسات فشرده‌ای برگزار می‌شود تا حداقل مزد تعیین شود.

این اصلاحات نشان‌دهنده درس‌هایی است که در ژنو درباره بند ۱۴۴ مطرح شده است. آن‌ها تأکید کردند که حتی اگر چانه‌زنی انجام شود، باید دیدگاه استراتژیکی به

آن داده شود و به سمت گفت‌وگوی اجتماعی حرکت کنیم. اتحادیه اروپا نیز بر این نکته تأکید دارد که افراد باید با چانه‌زنی درباره موضوعات جنجالی مانند تعیین حداقل مزد به نتیجه برسند. عقلانیت تکامل‌یافته‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد اشتباهات گذشته باید اصلاح شوند.

در چانه‌زنی، شما یک گزینه را انتخاب می‌کنید؛ مثلاً ۳۰٪ یا ۲۵٪ افزایش مزد. اما در گفت‌وگوی اجتماعی، شما باید به راه‌حل‌های جامع برسید. یعنی اگر می‌خواهید قدرت خرید کارگر افزایش یابد، دولت باید سیاست‌های اقتصادی و حمایت اجتماعی را بازنگری کند. این یک بسته جامع است که از همین حالا باید آغاز شود.

این موضوعی که تعریف می‌شود، به چانه‌زنی در سطح ملی نیز مرتبط است. آیا گروه‌های کارگری می‌توانند جمع شوند و با کارفرما مذاکره کنند؟ در جاهایی که خلأ قانونی وجود دارد، این گروه‌ها می‌توانند نمایندگان خود را جمع کرده و مجازات‌ها را مطرح کنند تا به توافق جمعی برسند. اما در مقابل این محیط، ما یک محیط دوستانه داریم که به گفت‌وگوی اجتماعی مربوط می‌شود؛ گفت‌وگویی مسئولانه. گفت‌وگوی مسئولانه، به ویژه در بند ۱۴۴ یکی از بنیادی‌ترین مصوبات سازمان بین‌المللی کار، تأکید دارد بر این که چگونه می‌توان جامعه را از مجادله و منازعه خارج کرد و به تعامل و درک متقابل رساند. متأسفانه، این موضوع از نهادهای قانون‌گذاری ما عبور نمی‌کند و زیرساخت‌های لازم برای شکل‌گیری آن فراهم نمی‌شود.

اگر دقت کنید، در این زمینه فرآیند دائمی مذاکره بین نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت مطرح شده است. قبلاً گفته می‌شد که این فرآیند تنها مختص چانه‌زنی است، اما اکنون مشخص شده که هر دو نوع چانه‌زنی و گفت‌وگویی مسئولانه باید وجود داشته باشند.

در چانه‌زنی، شما ممکن است تصمیماتی بگیرید بدون این که هدف استراتژیکی را دنبال کنید؛ تنها نگرانید که

چیزی را از دست ندهید. این نوع رویکرد در تعیین مزد به یک بدهستان یا امتیاز گرفتن تبدیل می‌شود و این پدیده‌ای مثبت نیست. در واقع، مسیر تعیین دستمزد به یک فرهنگ تبدیل شده است که در آن جلسات فشرده‌ای برگزار می‌شود تا حداقل مزد تعیین شود.

این اصلاحات نشان‌دهنده درس‌هایی است که در ژنو درباره بند ۱۴۴ مطرح شده است. آن‌ها تأکید کردند که حتی اگر چانه‌زنی انجام شود، باید دیدگاه استراتژیکی به آن داده شود و به سمت گفت‌وگوی اجتماعی حرکت کنیم. اتحادیه اروپا نیز بر این نکته تأکید دارد که افراد باید با چانه‌زنی درباره موضوعات جنجالی مانند تعیین حداقل مزد به نتیجه برسند. عقلانیت تکامل‌یافته‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد اشتباهات گذشته باید اصلاح شوند.

در چانه‌زنی، شما یک گزینه را انتخاب می‌کنید؛ مثلاً ۳۰٪ یا ۲۵٪ افزایش مزد. اما در گفت‌وگوی اجتماعی، شما باید به راه‌حل‌های جامع برسید. یعنی اگر می‌خواهید قدرت خرید کارگر افزایش یابد، دولت باید سیاست‌های اقتصادی و حمایت اجتماعی را بازنگری کند. این یک بسته جامع است که از همین حالا باید آغاز شود.

گزارش‌ها نشان می‌دهند که اقتصاد غیررسمی، غیرقانونی و زیرزمینی بخش عمده‌ای از فعالیت‌های اقتصادی را تشکیل می‌دهد. در این زمینه، ما با مبادلات و فعالیت‌های اقتصادی غیرمتمثل مواجه هستیم که به اقتصاد غیررسمی کشیده می‌شوند. این شامل کارهایی مانند خانه‌داری، خودخدمتی، کارهای داوطلبانه و خیریه، خدمات جزئی مانند دوره‌گردها، سیگارفروشی، واکس‌ها، تولیدکنندگان خرد و حتی خدمات حمل‌ونقل مانند مسافرکشی اینترنتی و دلالی است.

در بخش نامنظم، وقتی حداقل دستمزد به عنوان سقف قیمت و استانداردهای فرار از پرداخت بیمه اجتماعی مطرح می‌شود، این امر نشان‌دهنده حرکت اقتصاد کشور به سمت اقتصاد غیررسمی و زیرزمینی است. این وضعیت

یکی از نشانه‌های عدم کفایت حداقل دستمزد برای پوشش هزینه‌های خانوار است. بنابراین، طبیعی است که حذف این حداقل دستمزد اتفاق بیفتد.

من به مدت دو سال در کمیسیون انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی در ژنو حضور داشتم. روزی قرار بود وزیر کار هند در جلسه شرکت کند. رئیس کمیسیون به احترام این موضوع اعلام کرد که ممکن است جلسه قطع شود و از قبل به من اطلاع دادند که وزیر کار هند در جلسه حضور خواهد داشت. ایشان نیم ساعت بعد وارد جلسه شد و رئیس جلسه به او گفت که خوشامد می‌گویم به کشوری که ۷۵٪ اقتصاد آن غیررسمی است.

وزیر کار هند در پاسخ گفت که ۸۵٪ اقتصاد کشورش غیررسمی است و سپس یک کارگاه جانبی برگزار کرد. او توضیح داد که وقتی اقتصاد غیررسمی شکل می‌گیرد، ما با یک ماتریس دو بعدی مواجه می‌شویم: یک طرف بنگاه‌ها هستند که می‌توانند رسمی یا غیررسمی باشند و طرف دیگر شاغلین هستند که ممکن است قرارداد رسمی یا غیررسمی داشته باشند.

نکته جالب اینجا بود که موضوع ما تنها مربوط به دستفروشی نیست؛ بلکه همه بنگاه‌ها و شاغلین غیررسمی نیز تحت تأثیر قرار دارند. روابط کار مشخص و برخورداری از حمایت اجتماعی در این زمینه حذف می‌شود. حتی ممکن است فردی برای یک بنگاه رسمی کارهای غیررسمی انجام دهد و قراردادی ببندد بدون این که افشا کند که در آنجا مشغول به کار است.

وزیر کار هند تأکید کرد که حتی کار کردن رسمی در یک بنگاه غیررسمی، به ویژه در حوزه غذا و دارو، مشکل ما نیست و بسیاری از کشورها این موضوع را نادیده می‌گیرند. فقط در مورد داروهای تقلبی و مواد غذایی تقلبی که تولید می‌شوند، به دلیل لطمه‌ای که به سلامت جامعه می‌زنند و خسارت‌هایی که به دولت وارد می‌کنند، دولت

چانه‌زنی تأکید دارد، حتی برای موضوعات جنجالی مانند حداقل مزد.

دوم این که قوانین بین‌المللی برای کارفرمایان فرآیند چانه‌زنی را تعریف نکرده‌اند؛ بلکه این حق فقط برای گروه‌های کارگری است. کارفرمایان ملزم به پاسخگویی و شفافیت هستند، اما این بدان معنا نیست که خودشان چانه‌زنی کنند. بنابراین، تفسیر نادرست بند ۱۵۴ باعث شده کارفرمایان از این موضوع سوءاستفاده کنند.

سازمان بین‌المللی کار نیز تأکید دارد که سیاست‌گذاری‌های روابط کار و توسعه اجتماعی حتماً باید از طریق گفت‌وگوی اجتماعی شکل بگیرد. هیچ ابزار دیگری برای این منظور معرفی نشده است. حتی در مورد آینده کار نیز باید از طریق گفت‌وگوی اجتماعی پیش برویم.

ما اکنون می‌خواهیم قوانین و روابط کار را با کسب و کارهای پلتفرمی تعریف کنیم، جایی که نه کارفرما مشخص است و نه کارگر. مثلاً رانندگان اسنپ هم خود را کارفرما می‌دانند و هم کارگر محسوب می‌شوند. این پیچیدگی خاصی ایجاد کرده است؛ زیرا خود آن‌ها توقع حمایت اجتماعی دارند و مرتباً اعتراض می‌کنند که دستمزدها هزینه‌هایشان را تأمین نمی‌کند.

با توجه به ترافیک سنگین و شرایط دشوار کاری، مشکلات زیادی برای آن‌ها وجود دارد که نیازمند توجه ویژه است.

ما چهار ابزار اجرایی داریم که در بند ۱۴۴ مطرح شده‌اند. یکی از موضوعات سیاستی این است که بند ۱۴۴ باید از راهروهای مجلس و شورای نگهبان خارج شود و به‌طور مستقل به آن پرداخته شود. این یک تجربه جهانی است و ممکن است ما نیز باید این کار را انجام دهیم.

در جشن یکصدسالگی سازمان بین‌المللی کار، ما به این اصل دست یافتیم که با همکاری دولت، کارگران و کارفرمایان از طریق گفت‌وگوی اجتماعی، توانستیم

مداخله می‌کند. اقتصاد غیررسمی از کجا به وجود می‌آید و ما چگونه باید با آن برخورد کنیم؟ این موضوعی است که در تمامی دنیا به آن پرداخته شده است. در هر جایی که بنگاه‌های رسمی و شاغلین رسمی وجود دارند، اگر فردی استخدام شده در یک سازمان رسمی خروجی نداشته باشد، فرآیندهای بدون نتیجه محیط کسب و کار را تسهیل کرده و اقتصاد غیررسمی را دامن می‌زند. این نکته‌ای ارزشمند است که ایشان به آن اشاره کردند؛ یعنی اداره کشور به گونه‌ای است که موضوعات اصلی و اساسی به صورت رسمی هدایت نمی‌شوند و در نتیجه به اقتصاد غیررسمی کشیده می‌شوند. سپس ما مجبوریم در این حوزه مداخله کنیم و گزینه‌هایی برای ساماندهی اقتصاد ارائه دهیم. اما نمی‌توانیم این مسائل را مانند پازل کنار هم قرار دهیم؛ زیرا ترکیب بهینه نیازمند هماهنگی و اثرگذاری متقابل است. برخی معتقدند که نارضایتی‌های اقتصادی کشور باید در مدت شش ماه حل و فصل شود. اما اگر شما بتوانید در ده سال هم این مسائل را حل کنید، جای تبریک دارد؛ چراکه در شش ماه حتی ادبیات مشترک نیز تعریف نمی‌شود، چه برسد به این که بخواهیم تأثیرگذار باشیم.

در گفت‌وگوی اجتماعی، درس اول بیان می‌کند که وقتی با این موضوعات مواجه می‌شوید، این مسائل از طریق چانه‌زنی حل نمی‌شوند. تشکلات و شرکای اجتماعی باید در تمام موارد از جمله ساختار سیاست‌گذاری کلان اقتصادی و بهبود اقتصاد کشور مشارکت داشته باشند. تعیین حداقل دستمزد، تورم و سیاست‌های مالی باید به طور همزمان بررسی شوند.

در واقع، تعیین حداقل دستمزد از طریق چانه‌زنی حل نمی‌شود؛ بلکه حتماً باید گفت‌وگوی اجتماعی وجود داشته باشد. اما چرا گفت‌وگوی اجتماعی نداریم؟ یکی از دلایل این است که بند ۱۵۴ مربوط به الزامات سه‌جانبه‌گرایی، در برخی موارد به اشتباه تفسیر شده است. این بند بیشتر بر

استانداردهای بین‌المللی کار را به نتیجه برسانیم. اما در اینجا درباره موضوعات دیگری صحبت نشده است؛ نه بند ۱۵۴ و نه بند ۹۳۱ مورد بحث قرار گرفته‌اند.

بند ۱۴۴ به ما می‌گوید که آیا می‌توانیم با همین اصول، دیگر موضوعات را نیز حل کنیم. کار شایسته، رشد اقتصادی، کاهش فقر مطلق، تساوی و برابری جنسیتی و کاهش نابرابری‌ها همه موضوعاتی هستند که در بند ۱۴۴ مطرح شده‌اند. اگر واقعاً به دنبال از بین بردن فقر هستیم، باید گروه‌های مختلف را به مشارکت تشویق کنیم. تأکید می‌کنم که مشارکت سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) در کنار شرکای اجتماعی ضروری است؛ چراکه این فرآیند گفت‌وگوی اجتماعی را شکل می‌دهد.

در گفت‌وگوی اجتماعی، ما باید تلاش کنیم تا یکدیگر را درک کنیم و نباید سکوت کنیم. نباید تنها منتظر بمانیم تا طرف مقابل دست خود را باز کند و مطالبش را بگوید. باید تبادل اطلاعات صورت گیرد؛ یعنی گروه‌های مختلف باید تحقیق کنند و به آمارها احترام بگذارند.

در مرحله بعد، گروه‌ها نسبت به بسته‌های تهیه‌شده توسط گروه‌های مقابل خود بازخورد می‌دهند. این بازخوردها به معنای مشاوره برای بهتر شدن کارهاست. وقتی نقاط مورد بحث مشخص شد، شما شروع به مذاکره می‌کنید. در این فرآیند نباید حس جدل یا منازعه وجود داشته باشد؛ بلکه باید موضوعات خود را به‌طور روشن ارائه دهید و نظر بگیرید تا موارد اختلاف مشخص شود.

این رویکرد مشابه جوامع توسعه‌یافته است که در آن‌ها موضوعات به‌طور واضح تعریف شده و بر اساس تعامل سازنده پیش می‌روند.

مذاکره به معنای تلاش برای درک یکدیگر و تلاش برای فهمیدن دیدگاه‌های دیگران است. اگر جامعه به این سطح از درک برسد، می‌تواند موضوعات دیگر را نیز پیگیری کند. این موضوع به تحقیقات هاروارد برمی‌گردد که بر اهمیت

گسترش اخلاق و آداب حرفه‌ای در جامعه تأکید دارد. ما باید به این نکته توجه کنیم که چقدر با این اصول فاصله داریم.

در گفت‌وگوی اجتماعی، سه زمینه اصلی وجود دارد: آماده‌سازی، سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی. برای انجام این کار، باید شرایط مذاکره میان دولت، کارفرما و کارگران فراهم شود. چانه‌زنی و مذاکره باید شامل سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) باشد تا توصیه‌نامه‌ها و مقابله‌نامه‌های مرتبط با روابط کار، سیاست بازار کار و حمایت اجتماعی به درستی اجرایی شوند.

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نیاز به ظرفیت‌سازی دارند؛ زیرا بسیاری از آن‌ها دسترسی کافی به منابع ندارند و نمی‌توانند پژوهش‌های لازم را انجام دهند. همچنین، در بسیاری از موارد از کارشناسان مستقل استفاده نمی‌کنند.

دولت باید اراده سیاسی داشته باشد تا مشارکت شرکای اجتماعی را در فرآیند گفت‌وگو و نهادسازی تسهیل کند. اگر بخواهیم موضوع دستمزد را در یک فرآیند بلندمدت (۵ تا ۱۰ سال) تبدیل به قانون کنیم، باید این اراده سیاسی وجود داشته باشد. برای افزایش قدرت خرید و جلوگیری از مهاجرت نیروی کار، دولت باید ساختارهای لازم را آماده کند.

متأسفانه، ما در بسیاری از موارد به حقوق بنیادین کار، آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی جمعی اعتقادی نداریم. بند ۹۸ و ۸۹ که مربوط به آزادی تشکلهاست، نیز دچار مشکلاتی شده است؛ بنابراین بند ۱۴۴ قطعاً اجرایی نخواهد بود مگر این‌که نهادها استقلال نسبی داشته باشند تا بتوانند مطالبات خود را آزادانه مطرح کنند.

این موضوعات بر آینده اقتصاد کشور و تبادلات اقتصادی مانند صادرات کالاها تأثیرگذار خواهد بود. در نشست تغییر سیاست‌های زنجیره تأمین در دنیا به این نتیجه رسیدیم که حتی اگر شرکتی مانند نستله با پروژه‌های عام‌المنفعه

به نظر می‌رسد که مطالبه جامعه کارگری اجرای این قانون است که بیش از سی سال بر زمین مانده و این همه بحث و گفت‌وگو نتوانسته است به نتیجه‌ای ملموس منجر شود. این قانون باید به‌طور مؤثر برای قشری که ستون فقرات تولید جامعه هستند، به اجرا درآید.

اکثر مردم جامعه ما مزدبگیر هستند و کاهش قدرت خرید آن‌ها به دلیل عدم تطابق مزد با نرخ تورم، مغایر با سیاست‌های کلان نظام در زمینه تأمین اجتماعی است. مقام معظم رهبری نیز به حفظ قدرت خرید برای مقرری‌گیران تأکید کرده‌اند. رکود کارخانه‌ها و کارخانجات ناشی از کاهش توان خرید مردم، به ضرر جامعه کار و تولید، به ویژه کارفرمایان، خواهد بود.

افزایش قدرت خرید می‌تواند موجب جهش تولید شود؛ زیرا وقتی کارگر توانایی خرید داشته باشد، می‌تواند مایحتاج زندگی خود را تأمین کند. اقلامی مانند خوراک، پوشاک و شوینده‌ها که مصرف داخلی دارند، به چرخه اقتصادی کمک می‌کنند.

کاهش مزد کمتر از نرخ تورم نه تنها کیفیت زندگی مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه موجب کاهش کمیت زندگی آن‌ها نیز می‌شود. برای مثال، وقتی فردی پول کافی برای درمان ندارد، ممکن است به جای ترمیم دندان خود، آن را بکشد. همچنین، در زمینه مسکن، ممکن است مجبور شود به محله‌ای با شرایط اجتماعی پایین‌تر نقل مکان کند. در حمل و نقل عمومی نیز زیرساخت‌های مناسبی وجود

فعالیت کند، اگر ثابت شود که دانه‌های قهوه‌ای که برای تولید شکلات استفاده می‌کند از کشوری است که حقوق کار رعایت نمی‌شود یا کار کودک وجود دارد، این شرکت با تحریم‌های بین‌المللی مواجه خواهد شد.

بنابراین، تحریم‌ها به موضوعات حقوق بنیادین کار مرتبط هستند که یکی از اصلی‌ترین ابزارهای اجرایی توسعه گفت‌وگوی اجتماعی است.

◀ اجرای دقیق ماده ۴۱ قانون کار، ضامن تأمین معیشت کارگران و جهش تولید است

دکتر سمیه گل پور، رئیس کانون انجمن‌های صنفی کارگران

ما در فضای نظری دانشگاهی مباحثی را مطرح می‌کنیم که حقیقتاً درست است، اما در عمل ضمانت اجرایی ندارند. تحقیقات و پژوهش‌های بی‌شماری انجام شده، اما دولت‌ها چقدر تضمین می‌کنند که این دانش و سیاست‌ها اجرا شوند؟

متأسفانه، ماده ۴۱ قانون کار به درستی اجرا نشده است. شورای عالی کار هر سال موظف است کهمیزان حداقل مزد کارگران باید برای نقاط مختلف کشور و صنایع مختلف با توجه به معیارهای زیر تعیین شود:

۱. **نرخ تورم** : حداقل مزد باید بر اساس درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می‌شود، تعیین گردد.
۲. **ویژگی‌های کارگران** : مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده باید مورد توجه قرار گیرد.
۳. **تأمین معیشت خانواده** : حداقل مزد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده با تعداد اعضای مشخص توسط مراجع رسمی تأمین کند.



را فریز و سرکوب کنیم. اما اگر می‌خواهیم به سمت تورم پویا حرکت کنیم، باید قدرت خرید مردم افزایش یابد تا این تورم از حالت رکودی به حالت پویا تبدیل شود و چرخ‌های اقتصاد کشور به حرکت درآید.

در بحث مسکن، وام مسکن یک میلیارد تومانی وجود دارد که برای دریافت آن باید ۲۵۰ میلیون تومان اوراق خریداری کنید تا ۷۵۰ میلیون تومان وام با سود ۱۸٪ دریافت کنید. این به معنای پرداخت ماهانه بین ۸ تا ۱۰ میلیون تومان است. اگر خوش‌شانس باشید و بتوانید دو تا سه میلیارد تومان دیگر از منابع مختلف جمع‌آوری کنید، شاید بتوانید در مناطقی مانند پرند، اندیشه یا پیشوای ورامین خانهای تهیه کنید؛ اما اقساط این وام ممکن است بیش از ۱۵۰ ماه طول بکشد.

در شورای عالی کار، مبلغ مزد مسکن که در سال گذشته ۹۰۰ هزار تومان بود، فریز شده و هیچ تغییری نکرده است. این مبلغ در سال ۱۴۰۳ نیز همان ۹۰۰ هزار تومان باقی مانده و ۳۵٪ افزایش حقوق برای مسکن اعمال نشده است. آیا قیمت مسکن کاهش یافته است؟ آیا مسکن مناسب

ندارد و این امر باعث ایجاد بحران‌های اجتماعی می‌شود. در پوشاک نیز استفاده از لباس‌های غیراستاندارد و غیرنخی آسیب‌هایی به سلامت افراد وارد می‌کند.

در نهایت، ما می‌گوییم که سبب معیشت باید افزایش یابد؛ اما در عمل با افزایش قیمت‌ها مواجه هستیم. معاون وزیر کشاورزی اخیراً اشاره کرد که افزایش قیمت تخم‌مرغ به دلیل کاهش قدرت خرید مردم است و این موضوع نیازمند توجه جدی است.

بنابراین، لازم است که حداقل مزد کارگران به گونه‌ای تعیین شود که بتواند هزینه‌های زندگی آن‌ها را تأمین کند و از کاهش قدرت خرید جلوگیری نماید.

متأسفانه، توان خرید جامعه کارگری به حدی کاهش یافته که حتی نمی‌توانند اقلام اساسی مانند تخم‌مرغ، سیب‌زمینی، پیاز و گوجه‌فرنگی را تأمین کنند. این اقلام دیگر به سادگی برای سیر کردن شکم خانواده‌ها کافی نیستند.

ما باید به یاد داشته باشیم که با تورم رکودی مواجه هستیم. اگر بخواهیم در این وضعیت بمانیم، باید موضوعات

مانند رمان «بینوایان» و شخصیت ژان والژان را به تصویر می‌کشد.

مؤلفه بعدی که باید به آن اشاره کنم، دولتی بودن کارفرماست. تا زمانی که کارفرمای ما دولتی باشد، مشکلات ادامه خواهد داشت. در سالی که ۵۷٪ افزایش مزد مصوب شد، گروه کارفرمایی کمترین مقاومت را داشت؛ زیرا کارفرما می‌داند که به نیروی کار نیاز دارد و در تعامل مستقیم با کارگران است. اما اکنون با کارفرمایی مواجه هستیم که به فریز کردن حداقل دستمزد دامن می‌زنند.

نکته‌ای که بسیار مهم است این است که اگر سیاست‌گذاری حداقل مزد به گونه‌ای باشد که حداقل مزد کارگران دولتی در یک جا تعیین شود و حداقل مزد بخش خصوصی در جای دیگر، این دو باید از هم جدا شوند. در این صورت، دولت‌ها چابک‌تر خواهند شد و جاذبه‌ای برای جوانان برای جستجوی شغل دولتی وجود نخواهد داشت. چرا باید همیشه شغل دولتی تضمین شده باشد در حالی که کارایی ندارد؟

حداقل مزد در بخش خصوصی باید با حداقل مزد در بخش دولتی مقایسه شود؛ چراکه فشارها بر دولت وجود دارد. متأسفانه ما شاهد افزایشمزدها در بخش دولتی هستیم، اما در بخش کارگری چنین چیزی وجود ندارد. مقایسه این دو جریان ناعادلانه است و باید به آن خاتمه داده شود.

موضوع بعدی تعیین حداقل دستمزد است. واقعیت این است که حداقل دستمزد ما در بهترین حالت یک هفتم حداکثر دستمزد است، در حالی که به طور متوسط این عدد باید حداقل یک سوم

و رایگان به کارگران ارائه شده است؟ حتی با یک میلیون تومان هم نمی‌توان نیم متر زمین در هیچ شهری خرید.

موضوع دیگری که مطرح می‌شود، مزد منطقه‌ای است. با توجه به مشاغل غیررسمی که در کشور بسیار زیاد هستند، نرخ دستمزدها بسته به منطقه متفاوت است. مثلاً یک کفاش در بازار تهران با یک کفاش در بازار کردستان یا تبریز نرخ‌های متفاوتی دریافت می‌کند.

بیان مزد منطقه‌ای در این شرایط تنها به پایین نگه داشتن حداقل حقوق منجر خواهد شد. اگر بخواهیم دستمزدها را متناسب با شرایط هر استان افزایش دهیم، دقیقاً همان اتفاقی خواهد افتاد که بین ما و کشورهای دیگر مانند عمان یا عراق وجود دارد.

مهاجرت کارگران از ایران به کشورهای دیگر، از جمله آلمان و عراق، نشان‌دهنده این است که کارگران ایرانی برای یافتن شرایط بهتر مجبور به ترک کشور خود هستند. این وضعیت آسیب‌های اجتماعی زیادی را برای جامعه ما به همراه خواهد داشت.

و ماً قطعاً در این فضا چیزی جز بیکاری ارادی برای جامعه خسته‌مان از اشتغال و نبود شغل مناسب و مزد مکفی نخواهیم داشت. مبحث بعدی واقعیات حاکم بر جوامع است، جوامعی که به کارگران و نیروی انسانی خود بها داده و برای آن‌ها ارزش قائل شده‌اند، کمتر دچار آسیب‌های اجتماعی شده‌اند. فقیران معمولاً از یکدیگر نمی‌دزدند؛ بلکه بیشتر از کسانی که احساس می‌کنند متمول‌تر هستند و حقشان را خورده‌اند، دست به عمل خطا می‌زنند.

تمام این تفاسیر و مقاوله‌نامه‌ها، به‌ویژه دستورالعمل‌های جهانی ILO و حتی در کشور خودمان، مبتنی بر این است که ساختار سرمایه‌داری باید دارای امنیت باشد. ما باید به امنیت جوامع توجه کنیم تا آسیب‌ها ایجاد نشود. اگر تاریخ انقلاب فرانسه را مطالعه کنیم، می‌بینیم که فاصله اجتماعی و طبقاتی وحشتناک منجر به انقلاب‌هایی شد که نمونه‌هایی

عمل حضور جامعه کارگری در شورای عالی کار زیر پا گذاشته شده است. سال‌هاست که نمایندگان هر سه تشکل در این شورا حضور داشته‌اند، اما اکنون تنها یک نماینده از یک تشکل حضور دارد. این کاهش حضور باعث می‌شود که هم‌گرایی لازم برای چانه‌زنی و گفت‌وگوی اجتماعی کم‌رنگ شود.

در مورد نرخ تورم و تأثیر آن بر حداقل مزد نیز باید گفت که برخی نمایندگان در این زمینه فعال هستند، اما متأسفانه مشکلات اجتماعی و معیشتی جامعه نشان‌دهنده ضعف در پاسخگویی به این مسائل است. امیدوارم مذاکرات مزدی امسال منجر به بهبود وضعیت معیشتی جامعه کارگری شود؛ زیرا این افراد بازوهای حرکت اجرایی و اقتصادی کشور هستند.

ما باید توجه بیشتری به قانون کار داشته باشیم و امیدوارم دولت در راستای حمایت از جامعه کارگری اقدامات مؤثرتری انجام دهد. از طرف دیگر، باید از فضای کارفرمایی کشور نیز تشکر کنم که همچنان در مباحث بنیادی دفاع از جامعه کار و تولید تلاش می‌کنند.

باشد. چرا ما این متد را در نظر نمی‌گیریم تا شکاف طبقاتی کاهش یابد و قدرت خرید تعدیل شود؟ نکته مهم دیگر این است که هزینه‌های مربوط به مزد کارگر تقریباً ۱۰٪ از قیمت تمام شده کالاهاست، اما کمتر به این موضوع توجه می‌شود. در صنعت، این رقم ممکن است حتی کمتر از آنچه تصور می‌شود باشد.

در نهایت، ما باید ساختاری ایجاد کنیم که تمامی اقشار جامعه از حمایت‌های اولیه برخوردار باشند و قدرت خرید آن‌ها افزایش یابد تا بتوانیم به یک جامعه عادلانه‌تر دست یابیم.

متأسفانه، با توجه به وضعیت کنونی، بحث کشاورزی و آسیب‌هایی که این بخش با آن مواجه است، به یک مشکل جدی تبدیل شده است. یکی از پیشنهادات جامعه کارگری برای تعدیل این وضعیت، سامان‌دهی به اقلام مصرفی کارگران است. ما باید ستادی مشابه ستاد بن را احیا کنیم تا به صورت شفاف و علمی به نیازهای اساسی کارگران رسیدگی شود. متأسفانه، در چند ماه گذشته، علی‌رغم وجود بودجه مصوب، توزیع کالاها به درستی انجام نشده و شاهد صف‌های طولانی برای دریافت کالا بزرگ هستیم که ارزش آن تنها ۲۰۰ هزار تومان است، در حالی که قیمت واقعی آن ۳۰۰ هزار تومان است. این وضعیت نشان‌دهنده شرایط اسفناک جامعه کارگری و طبقات پایین جامعه است.

اگر این وضعیت به‌طور مدون و منظم ساماندهی نشود، به‌ویژه برای دهک‌های اول تا چهارم، مشکلات معیشتی افزایش خواهد یافت. افزایش ۶۰ تا ۷۰ درصدی قیمت‌ها در اقلام اساسی، فشار مضاعفی بر حقوق کارگران وارد می‌کند. متأسفانه، ما شعار سه‌جانبه‌گرایی را می‌بینیم، اما در

توصیه‌های سیاستی

توصیه‌های سیاستی تعیین حداقل مزد:

- لزوم تقویت گفتگوهای اجتماعی و فرآیند سه جانبه گرایی در جهت همگرایی و هم افزایی در تعیین حداقل مزد (تبادل اطلاعات - مشاوره - مذاکره)
- ضرورت بازبینی و تجدید نظر در نقش دولت و حد بهینه دخالت دولت در تعیین حداقل مزد
- توجه به کاهش اثرگذاری و اثربخشی مکانیزم فعلی تعیین حداقل مزد در شرایط کنونی
- ضرورت تفکیک بنگاه‌های اقتصادی کاربر و سرمایه بر در فرآیند تعیین حداقل مزد و پیشگیری از آسیب‌پذیری بنگاه‌های کاربر
- توجه به توسعه مشاغل غیر استاندارد و اشتغال غیر رسمی و توسعه سهم بخش خدمات در اقتصاد با توجه به گسترش فناوری‌های نوظهور و مهارت‌های نوین در تعیین حداقل مزد
- ضرورت پیش‌بینی سیاست‌های حمایتی برای کسب و کارهای کوچک و پیشگیری آسیب به پایداری کسب و کارهای کوچک در فرآیند تعیین حداقل مزد (صندوق حمایت از مزد)
- با توجه به ضرورت فراهم شدن الزامات نهادی، اقتصادی و اجتماعی، عدم توصیه حداقل مزد منطقه ای و حداقل مزد بر اساس صنایع در شرایط کنونی
- ارتباط مستقیم افزایش حمایت‌های اجتماعی و بهبود بهره وری با توجه به مستندات تهیه شده در سازمان بین المللی کار و اسکاپ
- توجه به معیارهای تصریح شده در مقاله نامه ۱۳۱ سازمان بین المللی کار و توصیه نامه ۱۳۵ علاوه بر معیارهای مورد اشاره در ماده ۴۱ قانون کار
- ضرورت نظارت مستمر بر سیاست‌های مزدی و ارزیابی تأثیرات آنها بر بازار کار و روابط کار
- طراحی سیاست‌های حداقل مزد متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای هر بخش و مهارت‌های موردنیاز
- ضرورت تدوین استراتژی توسعه صنعتی بمنظور تعیین حداقل مزد بر اساس صنایع و بهبود وضعیت نیروی کار
- طراحی نظام حمایتی برای مشاغل سخت و زیان آور بمنظور بهبود شرایط کار و افزایش انگیزه نیروی کار (مانند معادن)
- بهره‌مندی از مشاوره و همکاری‌های فنی ILO در زمینه تدوین استانداردها، ارتقای دانش و بهبود سیاست‌های مزدی

همایش تخصصی تنظیم روابط کار با محوریت حداقل دستمزد^۱



پیشگفتار

همایش تخصصی «تنظیم روابط کار با محوریت حداقل دستمزد» در شرایطی برگزار می‌شود که تحولات اقتصادی، اجتماعی و ساختاری بازار کار، بیش از هر زمان دیگری ضرورت بازنگری علمی و کارشناسی در سازوکارهای تعیین و اجرای حداقل دستمزد را برجسته ساخته است.

حداقل دستمزد، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای تنظیم روابط کار، نقشی تعیین‌کننده در تأمین معیشت نیروی کار، حفظ کرامت شغلی، ایجاد تعادل میان منافع کارگر و کارفرما و در نهایت پایداری تولید و اشتغال ایفا می‌کند. از این منظر، پرداختن نظام‌مند و مبتنی بر داده به این مقوله، شرط لازم برای ارتقای کیفیت

سیاست‌گذاری در حوزه کار و اشتغال به شمار می‌رود.

این همایش با هدف ایجاد بستری برای گفت‌وگوی تخصصی میان سیاست‌گذاران، صاحب‌نظران، نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی و پژوهشگران حوزه روابط کار برگزار شده است تا با بهره‌گیری از یافته‌های علمی، تجربیات ملی و بین‌المللی و تحلیل چالش‌های موجود، ابعاد مختلف حداقل دستمزد از منظر حقوقی، اقتصادی و اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. تمرکز

۱. دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران

بر شناسایی راهکارهای عملی و مبتنی بر شواهد، به منظور ارتقای کارآمدی نظام تعیین حداقل دستمزد و تقویت اعتماد و تعامل میان ذی‌نفعان، از رویکردهای اصلی این همایش به شمار می‌رود.

در این چارچوب، بررسی نسبت حداقل دستمزد با شاخص‌هایی چون هزینه معیشت، بهره‌وری نیروی کار، شرایط بنگاه‌های اقتصادی و وضعیت اشتغال، جایگاه ویژه‌ای در مباحث این همایش دارد. همچنین تلاش شده است با نگاه واقع‌بینانه به محدودیت‌ها و ظرفیت‌های موجود، راهکارهایی ارائه شود که ضمن حمایت مؤثر از نیروی کار، زمینه تداوم فعالیت بنگاه‌ها و حفظ اشتغال پایدار را نیز فراهم آورد. این رویکرد متوازن، می‌تواند به کاهش تعارضات مزدی و ارتقای ثبات در روابط کار منجر شود. از سوی دیگر، توجه به الزامات حقوقی و نهادی تنظیم روابط کار، به‌ویژه نقش قوانین، مقررات و سازوکارهای سه‌جانبه‌گرایی، از محورهای مکمل این همایش به شمار می‌رود. بازخوانی تجربیات گذشته و آسیب‌شناسی فرآیندهای تصمیم‌گیری مزدی، زمینه‌ای فراهم می‌آورد تا با تقویت شفافیت، مشارکت‌پذیری و پاسخگویی، اعتماد عمومی نسبت به نظام تعیین حداقل دستمزد افزایش یابد و کارآمدی اجرای آن در سطوح مختلف ارتقا پیدا کند.

بی‌تردید نتایج و جمع‌بندی‌های حاصل از این همایش، علاوه بر غنای ادبیات تخصصی روابط کار، می‌تواند به‌عنوان پشتوانه‌ای علمی و اجرایی برای تصمیم‌گیری‌های آتی مورد استفاده نهادهای ذی‌ربط قرار گیرد. امید است دستاوردهای این رویداد تخصصی، با تقویت هم‌افزایی میان ذی‌نفعان و ارائه پیشنهادها و کاربردی، گامی مؤثر در مسیر تحقق عدالت مزدی، ثبات اجتماعی و توسعه پایدار بازار کار کشور باشد.



◀ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی: تعیین حداقل مزد نیازمند نگاه سه‌جانبه‌گرایی مبتنی‌بهره‌وری است

«احمد میدری» در «همایش تخصصی تنظیم روابط

کار با محوریت حداقل دستمزد» گفت: مسئله تعیین حداقل مزد، در ظاهر ساده اما در واقع بسیار پیچیده است و بدون مشارکت واقعی دولت، کارفرمایان و کارگران نمی‌توان به راه‌حل پایدار دست یافت.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به سنت سه‌جانبه‌گرایی در وزارت کار گفت: موضوع تعیین مزد یکی از محورهای اصلی روابط کار است؛ اما نباید فقط به حداقل مزد و تعیین درصد افزایش حقوق‌ها محدود شود. این مسئله در عمق خود، پیچیده و چندبعدی است و اگر به‌درستی بررسی نشود می‌تواند بار منفی بر نظام اقتصادی و اشتغال کشور ایجاد کند.

وی با ذکر خاطره‌ای از دوران تحصیل در دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران افزود: بسیاری از مسائل اقتصادی از دور ساده به نظر می‌رسند، اما وقتی وارد عمق آن می‌شویم، درک می‌کنیم که پیچیدگی‌های بزرگی دارند. همان‌طور که در اقتصاد، نظریه‌های بنیادی جریان را تغییر دادند، در بحث مزد نیز باید به مبانی علمی توجه کنیم.

میدری تأکید کرد که رشد تورم و کاهش قدرت خرید کارگران ایجاب می‌کند دستمزدها به گونه‌ای تعیین شوند که حداقل معیشت کارگران تأمین شود.

وی افزود: در گذشته تعیین مزد بدون مداخله دولت انجام می‌شد، اما امروزه پذیرفته شده است که رابطه کارگر و کارفرما برابر نیست و نیاز به تنظیم‌گری و قوانین حمایتی

وجود دارد.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به مشکلات بنگاه‌های اقتصادی در تأمین هزینه‌های افزایش مزد گفت: برخی کارفرمایان امکان پرداخت مزدهای بالاتر را ندارند و در شرایط رکود ممکن است به تعدیل نیروی انسانی ناچار شوند. هدف ما این است که افزایش مزد هم تأمین معیشت کارگران را تضمین کند و هم اشتغال پایدار را حفظ کند.

وی با اشاره به تفاوت هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف کشور اظهار کرد: هزینه معیشت در استان‌ها متفاوت است و هزینه مسکن در کلان‌شهرها به‌ویژه تهران بالا است. اگر دستمزدها صرفاً بر اساس هزینه‌های تهران تعیین شود، مهاجرت نیروی کار از شهرهای کوچک به تهران افزایش می‌یابد و این خود ایجاد عدم تعادل در بازار کار می‌کند.

میدری خاطرنشان کرد: در این میان، بهره‌وری بنگاه‌ها عامل تعیین‌کننده است. واحدهایی که بهره‌وری بالاتری دارند توان پرداخت مزدهای بالاتر را دارند. دولت نیز باید نقش خود را در کاهش تأثیر شوک‌های اقتصادی ایفا کند تا فشار هزینه‌ها به کارگر و بنگاه منتقل نشود.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابراز امیدواری کرد که روند بررسی مزد در شورای عالی کار از حالت تصمیم‌گیری انتهای سال خارج شده و به سه‌جانبه‌گرایی واقعی تبدیل شود تا تصمیم نهایی مبتنی بر منافع همه گروه‌های ذی‌نفع، یعنی کارگران، کارفرمایان و دولت باشد.

پنل اول:

بررسی سطوح مزدی در بنگاه‌های اقتصادی و فعالیتهای مختلف



◀ دکتر قیصری، دبیر پنل :

تعاطی افکار لازم شکل بگیرد، گفت‌وگوی انتقادی مناسبی میان نمایندگان رویکردهای مختلف انجام شود و ان‌شاءالله خروجی قابل‌تکایی هم برای کشور داشته باشد.

به‌عنوان بخش پایانی صحبت‌های مقدماتی، عرض می‌کنم که ما طی ده روز آینده در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی آمادگی داریم نظرات و پیشنهادهای تکمیلی را از دوستانی که از جایگاه «ناقل» یا «پژوهشگر» مایل‌اند در این گفت‌وگو مشارکت کنند، دریافت کنیم. ان‌شاءالله مجرای لازم برای دریافت دیدگاه‌های انتقادی و تحلیلی دوستان در مؤسسه فراهم است و برای تداوم این مسیر تدارک خواهیم دید؛ چون برای ما «گفت‌وگو» صرفاً یک مناسبت چندساعته میان چند چهره نیست، بلکه آغاز یک فرآیند است. طی این ده روز، هم مروری بر سوابق مفید گفت‌وگوهای پیشین خواهیم داشت، هم شرح و جمع‌بندی گفت‌وگوی امروز (در

روز به‌خیر. سلام. امیدوارم سال خوبی پیش رو داشته باشید. درود بر شما؛ خوشحالم که امروز در خدمت‌تان هستیم و قرار است در این سه پنل، شنونده و همراه مباحث تخصصی دوستان باشیم.

برای خیرمقدم، دو دقیقه‌ای درباره حضور خودم و آقای امین و همچنین جناب آقای دکتر منوری عرض می‌کنم. با فاصله زمانی نه‌چندان زیاد، این افتخار را پیدا کردیم که در خدمت دوستان باشیم. واقعاً زمان اندکی در اختیار ما بود، اما پذیرفتیم کمک کنیم تا برنامه به بهترین شکل اجرا شود به‌عنوان پژوهشگران این حوزه، همان‌طور که وزیر محترم هم فرموده‌اند، مسئله اصلی برای ما درک دقیق‌تر پیچیدگی‌های مهم موضوع است. بنابراین تلاش می‌کنیم نقش پرسشگرانه خودمان را به‌خوبی ایفا کنیم؛ کمک کنیم

سه پنل) و همچنین بازخوردها، نظرات و انتقاداتی را که از مخاطبان مختلف دریافت می‌شود، در قالب گزارشی در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی تدوین خواهیم کرد.

باز هم از شما سپاسگزارم که تشریف آوردید. براساس الگویی که تدارک دیده‌ایم، به هر یک از دوستان در ابتدا ۷ تا ۸ دقیقه زمان داده می‌شود تا دیدگاه‌های خود را بیان بفرمایند. سپس در دور دوم، برای ادامه گفت‌وگو و طرح پرسش‌ها، زمان بیشتری در نظر گرفته‌ایم.

ما گفت‌وگو را با جناب آقای تولایی عزیز آغاز می‌کنیم که جایگزین جناب آقای حسن‌زاده عزیز شده‌اند. علت را هم خیلی مختصر عرض کنم: تغییرات پیشنهادی مطرح‌شده - که همچنان در حد «پیشنهاد» است - نباید پیشنهاد قطعی تلقی شود؛ همان‌طور که آقای میدری نیز در فرمایش‌های چند روز اخیر تأکید کردند. زمزمه‌ای که در جامعه شکل گرفته، صرفاً یک طرح اولیه است که قرار است در همین گفت‌وگوها پخته شود و مشخص گردد تا چه اندازه این ایده با مصالح عالیه کشور متناسب است.

پس از جناب آقای تولایی (با توجه به سوابق ایشان، از جمله عضویت در تشکلهای کارفرمایی و اتاق و...)، در خدمت جناب آقای محبوب عزیز خواهیم بود؛ سپس جناب آقای دکتر نصیری، و نهایتاً جناب آقای دکتر منوری.

فقط خیلی سریع عرض کنم که پنل اول، بیش از هر چیز، متمرکز بر «سطوح کارگاه‌ها» ست؛ کارگاه‌هایی که در سطوح مختلف قرار می‌گیرند و در برخی گزارش‌های تحلیلی حتی تا سه یا چهار سطح هم برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شود. هرچند در طرح مسئله این پنل، دو سطح کلی کارگاه‌های خرد و کلان مطرح شده است، اما این حق را برای مشارکت‌کنندگان محترم قائلیم که سطوح تحلیلی جزئی‌تر و پیچیده‌تر را هم در تحلیل خود مد نظر قرار دهند خواهش من این است که بفرمایید: تغییراتی که در قالب «پیشنهاد» مطرح می‌شود، آیا برای سطوح مختلف کارگاه‌ها

در ایران می‌تواند مصالح عالیه را تأمین کند یا خیر؟ و به‌طور مشخص، لطفاً از دو منظر کارگری و کارفرمایی به موضوع بپردازید.

◀ تولایی، نماینده کارفرمایی:

بسم‌الله الرحمن الرحیم. عرض سلام، ادب و احترام. صبح‌بخیر خدمت دوستان و عزیزی که امروز توفیق داریم در خدمت‌شان باشیم.

بحث «مزد» هر سال، به‌ویژه در پایان سال، یکی از بحث‌های داغ میان وزارت کار و تشکلهای کارگری و کارفرمایی بوده و هست. واقعیت این است که اگر به کلیت موضوع نگاه کنیم، از حدود یک‌ونیم تا دو سال پیش به این جمع‌بندی رسیدیم که ما در فضای «چک‌وچانه» ای قرار گرفته‌ایم که بیش از آن‌که متاثر از تصمیم‌های ما باشد، متاثر از تصمیم‌های حاکمیت در کل نظام اقتصادی است؛ و همان تصمیم‌هاست که مسیر را تعیین می‌کند. بنابراین، اگر آن لایه‌های کلان اصلاح نشود، ما عملاً اینجا بی‌جهت فضا می‌سازیم.

جمع‌بندی ما در اتاق ایران این بود که دیگر وارد مناقشه حداقل دستمزد نشویم؛ چون در نهایت دولت تعیین می‌کند. ما هم هر آنچه دولت تعیین و ابلاغ کند، می‌پذیریم. ضمن اینکه در بخش خصوصی - طبق آمار و ارقام موجود، از لیست بیمه تأمین اجتماعی هم می‌توان این را دید - در بسیاری از موارد تا دو برابر حداقل، پرداخت انجام می‌شود. چون حداقل دستمزد «کف» است و ما هیچ‌وقت به آن اکتفا نکرده‌ایم. متناسب با نوع بنگاه، نوع شغل، نوع فعالیت، نرخ بازده، بهره‌وری و سایر متغیرها، در بنگاه‌ها پرداخت‌ها متفاوت است و ما سعی کرده‌ایم این منطق را در عمل پیاده کنیم.

در دو سال گذشته، دو سه نوبت جلسه گذاشتیم و تأکید کردیم اگر دوستان به دنبال «پایداری» در نگهداشت نیروی انسانی هستند، صرفاً حداقل دستمزد را معیار قرار

ندهند؛ بلکه هرچقدر می‌توانند، متناسب با ضریب تورم، مزد را در بنگاه خود تعدیل کنند. من احساس می‌کنم کارفرمایان بزرگ کشور (نه لزوماً بنگاه‌های بزرگ‌مقیاس، بلکه کارفرمایانی که تجربه و سابقه دارند) به درک درستی رسیده‌اند: شرایط اقتصادی، عرضه و تقاضای نیروی کار و مسئله معیشت را نمی‌شود نادیده گرفت.

یادتان باشد ابزار و تجهیزات را می‌شود از بیرون تامین کرد، اما نیروی انسانی را نمی‌توان از بیرون آورد. نیروی انسانی سرمایه‌ای است که سال‌ها برایش وقت گذاشته‌ایم، آموزش داده‌ایم و به سرمایه اجتماعی تبدیل شده است. همیشه گفته‌ایم کارگر و کارفرما زیر یک سقف هستند؛ اگر سقف خراب شود، اول روی سر کارفرما خراب می‌شود و بعد روی سر کارگر. کارفرما همه هست‌ونستش را از دست می‌دهد، اما کارگر هم در نهایت یا باید از نو دنبال کار بگردد، یا فشار معیشتی و روانی به او آسیب‌های جدی می‌زند.

اما امروز باید ببینیم در سطح کشور چه باید کرد. ما از سال گذشته هم روی موضوع «مزد منطقه‌ای» کار کرده‌ایم؛ مطالعه آوردیم و وقت زیادی برایش گذاشتیم. مزد منطقه‌ای مسائل و پیچیدگی‌های خودش را دارد، اما کاری نیست که بتوان گفت به کلی از آن عبور کنیم. باور من این است که می‌توان یک‌جا آن را به‌صورت پایلوت اجرا کرد. واقعاً باید «فشار زندگی» در شهرهایی مثل تهران با شهرهایی مثل زاهدان در محاسبه دیده شود؛ یعنی ببینیم این آدم در زاهدان و تهران چه میزان فشار را تحمل می‌کند و سیاست‌گذاری‌های خود را در فشار در مناطق کم‌برخوردار کمتر نشود و مهاجرت بی‌رویه هم تشدید نشود. امروز همه می‌دانیم حداقل دستمزد حتی برای تامین اجاره یک اتاق در تهران هم کافی نیست.

باور ما این است که سیاست‌های اقتصادی کلان کشور باید به مدد کسب‌وکارها و اشتغال بیاید؛ اما چیزی که تا امروز می‌بینیم این است که در دستور کار جدی شورای

اقتصاد، هیئت دولت و مجلس نیست - یا دست‌کم به شکل موثر نیست. ما از ارز تا حوزه عرضه، هر روز بیشتر تحت فشار قرار می‌گیریم. یک واحد تولیدی چطور می‌تواند خودش را اداره کند وقتی سیاست‌های ارز، مسکن و سایر حوزه‌ها طوری پیش می‌رود که روز‌به‌روز بنگاه ضعیف‌تر می‌شود و کارگر هم ضعیف‌تر؟

بد نیست این را هم بدانیم: سرمایه فعالان اقتصادی در تورم و مالیات و هزینه‌ها، عملاً مستهلک می‌شود. بنگاهی که پارسال با یک میزان سرمایه می‌توانست مواد اولیه بخرد، امسال باید دو تا سه برابر پول بدهد؛ از طرفی ۲۵ درصد مالیات هم می‌دهد و از اصل سرمایه‌اش کم می‌شود. تورم هم اضافه می‌شود. این روند سال‌به‌سال ادامه دارد؛ چه کسی این وضعیت را رقم می‌زند؟ سیاست‌های کلان اقتصادی.

اگر به آن بخش‌ها نپردازیم، این نشست‌ها هم فایده‌ای ندارد. اگر قرار باشد تورم‌های ۴۰، ۵۰، ۶۰ درصدی را تجربه کنیم، هم معیشت مردم زیر فشار می‌رود و هم بنگاه‌ها توان ادامه ندارند. شما می‌دانید که حداقل‌های معیشت مردم دچار اختلال شده است. امروز کارخانه‌های لبنیاتی برگشت کالا دارند. زمانی گفتیم «حداقل پروتئین»؛ اما ببینید مصرف اینها چقدر در کشور کم شده است. وقتی قدرت خرید پایین می‌آید، تقاضا می‌ریزد و چرخه تولید هم از کار می‌افتد.

در این شرایط، سه‌جانبه‌گرایی و بحث‌های کارگری-کارفرمایی شاید برای یکی دو ماه اثر داشته باشد، اما دو ماه بعد دوباره مسئله دیگری رخ می‌دهد که ما توان مدیریت آن را نداریم. در نهایت بنگاه یا مجبور می‌شود تعدیل کند، یا از کیفیت بزند، یا تعطیل شود. من می‌بینم امروز هم کارگر مستأصل است و هم کارفرما؛ شاید حتی کارفرما در برخی مواقع مستأصل‌تر، چون سیاست‌های اقتصادی فشار را طوری افزایش می‌دهد که بنگاه به بن‌بست می‌رسد. اگر کارگران و بخش بزرگی از جامعه - که جمعیت

قابل توجهی هستند - قدرت خرید پیدا کنند، چرخه کسب و کار ما بهتر می چرخد. اما با تورم های سنگین، واقعاً هیچ کدام از ما ظرف آن نیستیم که هم منافع بنگاه را حفظ کنیم و هم کف معیشت را تامین کنیم. مثال لبنیات را زدم: وقتی کارخانه های لبنی درگیر برگشت کالا هستند، یعنی حتی همان «نان و پنیر» هم دارد از سفره کوچک تر می شود. بنابراین ما در یک دور باطل اقتصاد تورمی رها شده گرفتار شده ایم.

◀ دبیر پنل

جناب عالی، عرض کنم: دو سه سال پیش - که حالا فرصت هست و نام مبارک تان را هم عرض می کنم - شما جایگزین جناب آقای حسن زاده شدید. در بررسی هایی که درباره ماده ۱۶ و همچنین در برخی مطالعات مرتبط انجام داده ایم، به تصویر روشن تری رسیدیم؛ از جمله در تبیین «فرمان شش» مبنی بر اینکه بسیاری از بنگاه ها ساختار هزینه ای شان به گونه ای است که اگر افزایش دستمزد بیش از میزان مطرح شده اعمال شود، عملاً آن ها را وارد دایره

زیان می کند.

اگر این گزاره درست است، لطفاً آن را مستند بیان بفرمایید تا مخاطبان بتوانند به منبع آن مراجعه کنند.

نکته دوم اینکه: آیا در مطالعات اخیرتان، به ویژه در یک سال گذشته، بر اساس سطح بندی بنگاه ها و کارگاه ها، سهم میانگین دستمزد نیروی کار در ساختار هزینه بنگاه ها را مشخص کرده اید؟ آیا مطالعه یا داده ای در این زمینه در اختیار دارید؟

سؤال دوم، در واقع همان نسبت «هزینه دستمزد به کل هزینه ها» در سطوح مختلف بنگاه/کارگاه است اما اگر منظور تان این است که «سؤال دوم و پاسخ اش نیست»، لطفاً تأکید می کنم: فعلاً فقط سؤال اول و دوم را طرح می کنیم و پاسخ ها را در ادامه می شنویم.

◀ تولایی:

ببینید، هر قدر میزان کار یابی در کارگاه ها بیشتر باشد، اثر دستمزد در «قیمت تمام شده» هم به مراتب بیشتر می شود. همان نکته ای که آقای حسن زاده هم اشاره



پیش، سرکار خانم گلپور فرموده بودند که نیروهای کارگری در کشور، آن قدر که لازم است، در حوزه سیاست گذاری و تصمیم گیری «صدا» ندارند.

خواهش می کنم شما در هفت تا هشت دقیقه کمک کنید تا این صدا تقویت شود و ببینیم تحت چه شرایطی می توانیم به تقویت صدای نیروهای کارگری کمک کنیم؛ به گونه ای که هم صدای کارگران قوی تر و مؤثرتر شنیده شود و هم مصالح کشور در این مسیر تأمین گردد.

◀ علیرضا محبوب، نماینده کارگری :

بسم الله الرحمن الرحيم.

البته خوب است عرض کنم که هدف من در این جلسه این نیست که به جای کار تخصصی، وارد دعوای حاشیه ای بشوم؛ از این جنس که «چرا شوراها و انجمن های صنفی این طور شده اند» یا «چرا صدای نمایندگان کارگری شنیده و دیده نمی شود». این ها بحث های مهمی است و باید برای برنامه داشت؛ در رسانه ها، مطبوعات و فضای مجازی هم سهم مشخصی برای تقویت و دیده شدن صدای نمایندگان کارگری در نظر گرفته شود. اما نکته اصلی من این است که به موضوع اصلی برگردیم.

موضوع «مزد» یک موضوع پیچیده است، اما می شود برای درک بهتر، از چند شاخص ساده و قابل ارجاع شروع کرد. درست هم گفته شد که نسبت دستمزد در قیمت تمام شده، از «کارگاه به کارگاه» فرق می کند؛ به ویژه هر چقدر کار یدی و کار مستقیم در یک فعالیت بیشتر باشد، سهم دستمزد در قیمت تمام شده هم بالاتر می رود و ممکن است چند برابر میانگین باشد. بنابراین اگر در برخی مشاغل کاربر (مثل نمونه ای که از کفش دست دوز مطرح شد) دستمزد دو برابر شود، ممکن است قیمت تمام شده محصول هم جهش بزرگی پیدا کند و بازار هم نتواند آن را تحمل کند.

می کردند را در نظر بگیرید: مثلاً در کفش دست دوز تبریز، وقتی دستمزد را یک باره دو برابر می کنیم، ممکن است قیمت یک جفت کفش دو تا دوونیم برابر بالا برود؛ اما این افزایش قیمت در بازار جواب نمی دهد. در نتیجه، نه کارفرما می تواند دوام بیاورد و نه کارگر؛ هر دو در نهایت فرسوده و مضحمل می شوند. این مسئله را باید جدی دید.

این جا بد نیست یادی هم کنیم از مرحوم مروج حسینی. ایشان در مقطعی احساس رضایت کانون عالی کارفرمایان را هم نمایندگی می کردند. نقل می کردند که قبل از انقلاب، در کارگاه ها و در هیئت های حل اختلاف، مواردی پیش می آمد که یک کارفرما - مثلاً شاطر نانوایی - با یک کارگر اختلاف داشت. وقتی می دیدیم آن کارفرما در این کوچه و محله، آن قدر عایدی ندارد که بتواند هم جریمه را بدهد و هم مطالبات را پرداخت کند، جمع بندی مان این بود که حق کارگر محفوظ است و باید داده شود؛ اما واقعیت این بود که اگر همان کارفرما را محکوم کنیم، در نهایت باید او را راهی زندان کنیم و این یعنی یک گرفتاری مضاعف برای همان خانواده و همان چرخه کسب و کار.

از آن طرف، در مواردی مثل کارخانه های مخمل، ابریشم و ریسندگی - که ساختار مالی و توان پرداخت متفاوت بود - محکومیت به پرداخت را بدون تردید اعمال می کردیم. یعنی باید دقیق نگاه کرد: در شرایطی که شما می گوئید - و حسن زاده هم به آن اشاره می کند - گاهی لازم است راه حل دیگری پیدا کنیم؛ چون اگر آن کارفرما را محکوم کنیم، او هم از پا می افتد و دوباره گرفتار می شود، و در نهایت نه کارگاه می ماند و نه اشتغال.

◀ قیصری :

سپاسگزارم. تشکر جانانه از جناب آقای تولایی. اکنون در خدمت جناب آقای محبوب عزیز هستیم؛ از چهره های باسابقه و شناخته شده حوزه کارگری کشور. دو روز

اما در کنار این تفاوت‌های واقعی «کارگاه به کارگاه»، ما نیاز داریم درباره «وزن و سهم کلی مزد» هم صحبت کنیم تا بحث از حالت برداشت‌های پراکنده خارج شود. در همین چارچوب، درباره بحث «مزد منطقه‌ای» هم سال‌هاست حرف زده می‌شود. حتی در مقاطعی این موضوع در مجلس مطرح شد و در کمیسیون مربوط، بعد از بررسی استدلال‌های مختلف، با رأی قاطع رد شد. با این حال، چون در قانون هم اشاره‌هایی به تفکیک‌ها و طبقه‌بندی‌ها آمده، می‌شود درباره ظرفیت‌های اجرایی و امکان پیگیری دقیق‌تر آن همچنان گفت‌وگو کرد.

حالا برگردم به بخش دوم سؤال شما؛ اینکه «برای مراجعه و استناد» چه داده‌ای داریم. یکی از مسیرهای قابل اتکا، گزارش‌ها و آمارهای رسمی‌ای است که منتشر می‌شود. مثلاً در دوره آقای روحانی، در یک کنفرانس ملی کار، گزارشی ارائه شد (قابل جست‌وجو و ارجاع است) که در آن درباره وزن مزد در برخی شاخص‌ها و نسبت آن با تورم، عددی در حدود ۵/۵ تا ۶ درصد مطرح شد؛ یعنی تقریباً چیزی نزدیک به «یک‌بیستم». مفهوم این حرف چیست؟ یعنی حتی اگر درباره افزایش‌های بزرگ دستمزد صحبت کنیم، برای تحلیل دقیق باید ببینیم «وزن مزد» در کل اقتصاد و در ترکیب هزینه‌ها چقدر است و اصلاً دعوی ما بر سر چه سهمی از کل ماجراست. اینجا اگر مبنا نداشته باشیم، بحث‌ها به جای تحلیل، تبدیل به برداشت‌های احساسی و مقطعی می‌شود.

از طرف دیگر، برای اینکه بدانیم «طرف گفت‌وگوی ما دقیقاً چه کسانی هستند»، یکی از منابع مهم و دقیق، آمارهای سازمان تأمین اجتماعی است؛ چون مبتنی بر پرونده و پرداخت حق بیمه است و از بسیاری آمارگیری‌ها و سرشماری‌ها دقیق‌تر می‌تواند تصویر بدهد.

طبق آمار منتشرشده (که به‌عنوان نمونه می‌شود به گزارش‌های سالانه و جداول آماری سازمان تأمین اجتماعی

مراجعه کرد)، بیمه‌شدگان اجباری - یعنی کارگرانی که ذیل رابطه کار و مشمول بیمه اجباری‌اند - حدود ۱۱ میلیون و ۶۴۵ هزار نفر ذکر شده‌اند. روشن است که دامنه واقعی نیروی کار از این هم بزرگ‌تر است؛ چون بخش قابل توجهی ممکن است بیمه نباشند و در این آمار نیامده باشند؛ اما برای تحلیل «رسمی» فعلاً داریم درباره همین جامعه‌ی ثبت‌شده حرف می‌زنیم.

در کنار بیمه‌شدگان اجباری، گروه‌های دیگری هم در آمارها هست که لزوماً موضوع «کارگر مشمول بیمه اجباری» نیستند یا وضعیت‌های متفاوتی دارند؛ مثل:

- خادمان مساجد (حدود ۱۹ هزار نفر در یک ردیف آماری)
- برخی مشاغل خاص (حدود ۲۰ هزار نفر)
- فعالان صنفی (حدود ۲۱۰ هزار نفر)
- کارگران ساختمانی (حدود ۶۱۲ هزار نفر)
- بافندگان (حدود ۱۹۱ هزار نفر)
- رانندگان (حدود ۷۶۲ هزار نفر)
- و نیز گروه‌هایی مثل بیمه‌شدگان اختیاری، زنان خانه‌دار، دانشجویان و... که ماهیت‌شان با «کارگر بیمه‌شده اجباری» متفاوت است و باید جداگانه دیده شوند.

بنابراین، وقتی درباره مزد و حداقل مزد حرف می‌زنیم، حداقل درباره یک جامعه‌ی نزدیک به ۱۲ میلیون نفر (با محوریت بیمه‌شدگان اجباری) گفت‌وگو می‌کنیم؛ تازه بدون اینکه بیمه‌نشده‌ها را بتوانیم در این جلسه دقیق وارد تحلیل کنیم.

نکته مهم بعدی، «سطح‌بندی کارگاه‌ها» است. در همان آمارهای سازمان تأمین اجتماعی، توزیع کارگاه‌ها بر اساس تعداد شاغلان هم قابل مشاهده است؛ مثلاً:

- کارگاه‌های یک نفره: حدود ۴۵۳ هزار کارگاه

■ باید نسبت مزد با تورم و با ساختار کلان

اقتصاد را دقیق و مستند بسنجیم؛

■ نباید همه مسئله را فقط در زمین مزد خلاصه

کنیم؛ چون اگر تورم مزمن و سیاست‌های کلان اقتصادی اصلاح نشود، هر فرمول دستمزدی هم نهایتاً به بن‌بست می‌خورد؛

■ و در عین حال، باید تفاوت‌های واقعی «مشاغل

کاربر و کار یدی» را هم در سیاست‌گذاری ببینیم تا همان اتفاقی که شما مثالش را زدید (جهش شدید قیمت تمام‌شده در مشاغل کاربر) به تعطیلی و فرسایش هم‌زمان کارفرما و کارگر منجر نشود.

خلاصه اینکه بحث ما دعوا کردن نیست؛ بحث این است که بدانیم دقیقاً بر سر چه سهمی از اقتصاد حرف می‌زنیم، جامعه هدف‌مان چه حجمی دارد، و کدام بخش مسئله مربوط به مزد است و کدام بخش مربوط به تصمیم‌های کلان اقتصادی.

◀ **قیصری:**

سپاسگزارم، خیلی ممنون. بیان خوبی بود و برای انتقال به سایر دوستان هم قابل استفاده است.

اکنون در خدمت جناب آقای دکتر نصیری هستیم.

ایشان در چند سال گذشته بیش از هر چیز درگیر حوزه سیاست‌گذاری بوده‌اند و در عین حال، به واسطه کارهای تحلیلی و پژوهشی، منابع و مراجع متعددی را پیگیری کرده‌اند. طی سال‌های اخیر، این رویکرد که «دستمزد اثر

■ کارگاه‌های دونفره: حدود ۲۴۹ هزار کارگاه

■ کارگاه‌های سه‌نفره: حدود ۱۳۰ هزار کارگاه

■ کارگاه‌های پنج‌نفره: حدود ۶۲ هزار کارگاه

■ (و سایر سطوح که در جدول آمده است؛ از جمله

گروه‌های چندنفره تا بازه‌های ۵ تا ۱۰ نفر و نیز بالاتر از آن)

البته روشن است که «کارگاه یک‌نفره» عملاً ماهیت متفاوتی دارد و گاهی بحث مزد در آن معنای کلاسیک کارگر-کارفرما را پیدا نمی‌کند؛ اما از کارگاه دو نفره به بالا، موضوع رابطه کار و مزد به تدریج وارد میدان جدی‌تر می‌شود.

جمع‌بندی‌ای که می‌شود از این توزیع گرفت - و در برخی تحلیل‌ها هم به آن اشاره شده - این است که اگر فقط کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر را در نظر بگیریم، در بالاترین برآوردها هم جمعیت شاغلان این بخش چیزی در حدود سه میلیون نفر تخمین زده می‌شود؛ در حالی که ما درباره جامعه‌ای نزدیک به ۱۲ میلیون نفر بحث می‌کنیم. این یعنی برای قضاوت درباره اثر مزد در کل اقتصاد، باید دقیق باشیم و از یک نمونه خاص، نتیجه کلی نگیریم.

نکته دیگر این است که علاوه بر بیمه‌شدگان، یک جمعیت بزرگ هم در «شعاع اثرگذاری» سیاست‌های مزد قرار می‌گیرند؛ یعنی مستمری‌گیران و بازنشستگان و از کارافتادگان و بازماندگان. در همان آمارها، این جمعیت در حدود ۴ میلیون و ۴۴۷ هزار نفر ذکر شده است. پس اثرگذاری اجتماعی تصمیم‌های ما محدود به یک گروه کوچک نیست.

حالا اگر بخواهم برگردم به روایت جناب آقای تولایی درباره اینکه «افزایش‌های دستمزدی می‌تواند کارفرمایان را وارد محدوده زیان کند»، من اصلِ نگرانی را قابل فهم می‌دانم، اما بحث من این است:

تورمی دارد» به اشکال مختلف مطرح شده است؛ اما جناب دکتر نصیری و همکاران‌شان در پژوهش‌های متعدد، این گزاره را از منظر علمی و تجربی مورد بررسی قرار داده و در مواردی به چالش کشیده‌اند.

وقت را در اختیارشان قرار می‌دهیم تا بتوانند با تفصیل بیشتری موضوع را توضیح دهند. خواهش می‌کنم بفرمایید

◀ نصیری:

بسم‌الله الرحمن الرحیم. عرض سلام و ادب دارم خدمت همه بزرگواران. خیلی خوشحالم که امروز در دانشکده اقتصاد در خدمت شما هستم. من از سال ۱۳۷۴ تا ۱۳۹۲ در اینجا تحصیل کرده‌ام و کار کرده‌ام؛ اینجا به نوعی خانه خودم است و سه دوره از جوانی‌ام را در این دانشکده گذرانده‌ام.

در فرصتی که در اختیار دارم، دو - سه نکته را عرض می‌کنم.

نکته اول: تمرکز صرف بر «حداقل مزد» کافی نیست؛ مسئله اصلی «سایر سطوح مزدی» است

نکته اصلی من این است که تصمیم مهم فقط درباره حداقل مزد نیست؛ درباره «سایر سطوح مزدی» هم هست. اگر آمار را نگاه کنیم، می‌بینیم کسانی که حداقل دستمزد می‌گیرند حدود ۱۵ درصد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی هستند. اما در توزیع مستمری‌بگیران، جمعیت قابل توجهی زیر حداقل مزد مستمری می‌گیرند (حدود ۲ میلیون و ۴۱۰ هزار نفر). این معمولاً به این معناست که این افراد به جای ۳۰ سال، مثلاً ۱۰ یا ۲۰ سال بیمه‌پردازی کرده‌اند و به همین دلیل مستمری‌شان پایین‌تر افتاده است.

نکته مهم‌تر این است که افزایش سالانه مستمری این گروه‌ها عمدتاً بر مبنای «سایر سطوح» انجام می‌شود، نه صرفاً حداقل مزد. آن‌هایی که دقیقاً «معادل حداقل» دریافت می‌کنند، طیف کوچکی‌اند (حدود ۵ درصد)، و

بخش عمده، در بازه‌هایی تا حدود دو برابر حداقل قرار می‌گیرد (حدود ۵۵ درصد).

اگر ما «سایر سطوح» را کمتر از تورم افزایش بدهیم، معنایش این است که این دستمزدها - و به تبع آن مستمری‌های آینده - نسبت به قدرت خرید روز بازنشستگی آب می‌رود. بررسی‌ای که سال گذشته انجام داده بودیم نشان می‌داد از حوالی سال ۱۳۹۰، قدرت خرید دستمزد واقعی (بر اساس آمارهای رسمی) به‌طور محسوسی افت کرده است.

قانون‌گذار در واکنش به این فرسایش، معمولاً به سمت «متناسب‌سازی» می‌رود. اما اگر این متناسب‌سازی بدون منابع پایدار انجام شود، فشار مالی به سازمان تأمین اجتماعی وارد می‌کند، سازمان را به سمت کسری می‌برد و آثار خودش را در اقتصاد نشان می‌دهد.

یک نکته تکمیلی هم این است که از نظر بیمه‌ای، دو سال آخر مبنای محاسبه مستمری است. بنابراین افراد به‌طور طبیعی انگیزه دارند که در ثبت و اعلام دستمزد (و کسورات) رفتارهای خاصی داشته باشند. از آن طرف، سازمان هم همان چیزی را ثبت می‌کند که بر مبنای کسورات دریافت کرده است. این سازوکار از نظر اقتصادی کاملاً «بی‌مسئله» نیست و می‌تواند به‌صورت سیستماتیک باعث شود برخی داده‌ها محل مناقشه یا دارای سوگیری باشد. بنابراین در تنظیم دستمزد، مسئله این نیست که فقط حداقل را به اندازه تورم بالا ببریم؛ کل سطوح مزدی باید به اندازه تورم تعدیل شود.

نکته دوم: افزایش مزد چه اثری بر بنگاه تولیدی دارد؟ معمولاً در نگاه خرد و حسابداری ساده گفته می‌شود: «اگر هزینه مزد بالا برود، حاشیه سود کم می‌شود.» این گزاره در سطح بنگاه بدیهی به نظر می‌رسد؛ اما من می‌خواهم از سه منظر، آن را دقیق‌تر کنم:

منظر اول: نسبت مزد در هزینه‌ها/درآمد بنگاه

اگر سهم دستمزد را نسبت به ارزش افزوده یا درآمد یا کل هزینه‌های بنگاه بسنجیم، محاسبه‌ای که ما برای حدود یک دهه در شرکت‌های بورسی انجام دادیم، میانگین را حدود ۱۰ درصد نشان می‌دهد (در صنایع کاربر بیشتر و در صنایع کم‌کاربر کمتر).

حالا اگر تولید (مقدار) را ثابت فرض کنیم، درآمد بنگاه تابع «قیمت × مقدار» است. وقتی تورم بالا می‌رود، قیمت‌ها بالا می‌رود و «مخرج کسر» بزرگ‌تر می‌شود. اگر دستمزد هم به اندازه تورم افزایش یابد، در بسیاری از موارد، نسبت دستمزد به درآمد/هزینه به‌طور متوسط خیلی تغییر بزرگی نمی‌کند. (تاکید می‌کنم: به‌طور متوسط و با تفاوت‌های جدی بین صنایع).

منظر دوم: قرارداد ناقص و «دستمزد کارایی»

در اقتصاد می‌گوییم بین کارفرما و کارکنان عدم تقارن اطلاعاتی وجود دارد و قراردادهای ناقص‌اند. کارفرما دقیقاً نمی‌تواند هر روز و هر لحظه کیفیت و شدت کار را اندازه‌گیری کند. در اینجا نظریه‌ای مطرح است که به زبان ساده می‌گوید اگر «رانت دستمزدی» ایجاد شود (یعنی کارگر احساس کند شغل فعلی‌اش نسبت به بهترین گزینه بعدی بهتر است)، انگیزه بیشتری برای حفظ شغل، کاهش کم‌کاری و همراهی با اهداف بنگاه پیدا می‌کند. این همان ادبیات «دستمزد کارایی» است که در پژوهش‌های مختلف توسعه پیدا کرده و با برآوردهای تجربی در کشورهای گوناگون نیز بررسی شده است.

در این چارچوب، افزایش دستمزد واقعی می‌تواند از مسیر افزایش انگیزه، کاهش جابه‌جایی و بهبود بهره‌وری، بخشی از هزینه ظاهری را جبران کند.

منظر سوم: نگاه کلان و تقاضای مؤثر

از نگاه کلان (نزد اقتصاددانانی مانند کاله‌کی و سنت کینزی)، اگر یک بنگاه به تنهایی دستمزد را بالا ببرد، ممکن است در رقابت آسیب ببیند؛ اما اگر افزایش دستمزد همگانی باشد، می‌تواند تقاضای مؤثر را در اقتصاد تقویت کند. دلیلش هم روشن است: میل نهایی به مصرف در گروه‌های مزدبگیر معمولاً بالاتر از کسانی است که درآمدشان از سود یا بهره بانکی تامین می‌شود. تقویت دستمزد در سطح کلان یعنی تقویت تقاضا، و تقویت تقاضا یعنی افزایش فروش بنگاه‌ها، افزایش درآمد و در نهایت افزایش اشتغال.

جمع‌بندی من این است: در سیاست‌گذاری مزد، اگر فقط روی «حداقل» تمرکز کنیم یا اگر سایر سطوح را کمتر از تورم افزایش دهیم، هم فرسایش معیشت و مستمری‌های آینده تشدید می‌شود و هم فشارهای بعدی مثل متناسب‌سازی، به شکل پرهزینه‌تری به نظام رفاه و اقتصاد برمی‌گردد. از طرف دیگر، اثر دستمزد بر بنگاه را باید هم با نگاه حسابداری، هم با نگاه انگیزشی و بهره‌وری، و هم با نگاه کلان تقاضا تحلیل کرد. خیلی ممنون.

❖ قیصری:

سپاسگزارم. در یک سال اخیر هم همچنان بر این دیدگاه تأکید کرده‌اید که عامل اصلی تورم را باید «ترخ ارز» دانست، نه عوامل دیگر - یا دست کم نه به آن اندازه که در برخی روایت‌ها مطرح می‌شود. اگر ممکن است این نکته را هم توضیح بفرمایید تا به‌عنوان مکمل بخش قبلی صحبت‌های شما، تصویر کامل‌تری برای مخاطبان شکل بگیرد.

❖ نصیری:

سؤال همیشگی این است که «اثر دستمزد بر تورم» چیست. ما در مطالعه‌ای که انجام دادیم، از مدل‌هایی

را با آن تنظیم می‌کنند: یکی همان لحظه با افزایش نرخ ارز قیمت را بالا می‌برد؛ یکی با تأخیر؛ و یکی هم منتظر تصمیم‌های پایان سال (مثل دستمزد) می‌ماند. اما واقعیت این است که الان پیشران اقتصاد ما نرخ ارز است و بسیاری از قیمت‌ها - even اگر به ظاهر وابستگی خارجی هم نداشته باشند - با نرخ ارز «دلاری‌سازی» می‌شوند.

برای نمونه، درباره برخی کالاهای داخلی هم می‌بینید که قیمت‌گذاری دلاری می‌شود: گوجه‌فرنگی، گوشت، و سایر اقلامی که اساساً تولید داخل‌اند، اما به‌محض تغییر نرخ ارز، قیمتشان با یک منطق دلاری بازتعریف می‌شود؛ چون فعال اقتصادی می‌گوید «اگر معادل دلاری‌اش این است، پس قیمت ریالی‌اش باید آن باشد». این یعنی اقتصاد ما به‌گونه‌ای شکل گرفته که جدا کردن قیمت‌ها از نرخ ارز، به این سادگی ممکن نیست؛ نرخ ارز لوکوموتیو است و بقیه واگن‌ها را می‌کشد.

اینجا یک نکته نظری هم مهم است: در ادبیات نرخ ارز، بحثی داریم به نام «سلسله‌مراتب ارزی» (Currency Hierarchy). در رأس هرم، ارزیابی مثل دلار قرار دارند که «تقاضای جهانی» دارند؛ پایین‌تر ارزیابی مثل یورو، و بعد ارزیابی دیگر؛ و در پایین‌ترین سطوح، ارزیابی قرار می‌گیرند که تقاضای جهانی ندارند. حالا شما فرض کنید فردا اعلام کنند همه دستمزدها در ایران «دلاری» پرداخت می‌شود - بسیاری خوشحال می‌شوند. اما اگر فردا اعلام کنند همه دستمزدها در آمریکا «ریالی» پرداخت می‌شود، ظرف مدت کوتاهی سیستم به هم می‌ریزد؛ چون ریال تقاضای جهانی ندارد، اما دلار در همه‌جا خواهان دارد.

همین تفاوت باعث می‌شود تحلیل نرخ ارز در کشوری مثل آمریکا با تحلیل نرخ ارز در کشوری مثل ایران یکسان نباشد. آن‌ها درباره تغییرات بسیار کوچک نرخ بهره بحث می‌کنند و اثرش را بر جریان سرمایه می‌سنجند؛ اما در اینجا، در شرایطی هستیم که اقتصاد به‌شدت «قفل» شده و

استفاده کردیم که واکنش سیستم را به شوک‌ها ارزیابی می‌کنند. نتیجه‌ای که به دست آمد این بود که اگر شوک نرخ ارز وارد شود، تورم به‌طور قابل توجهی افزایش پیدا می‌کند و در بلندمدت هم این اثر باقی می‌ماند. اما درباره دستمزد، ماجرا کاملاً متفاوت است: اگر شوک دستمزد را وارد مدل کنیم، از نظر آماری اثر معناداری بر تورم ایجاد نمی‌کند.

کار دومی که انجام دادیم این بود که عوامل مؤثر بر تورم را «تجزیه» کنیم و سهم هر عامل را مشخص کنیم. با فرض حضور شما، اشاره کنم که استاد جلالی نائینی هم مطالعه‌ای انجام داده‌اند؛ ایشان کلاً وارد بحث «شورای عالی کار» و «دستمزد» نشده‌اند، اما سهم عوامل مختلف در تورم را ارزیابی کرده‌اند. نتیجه مطالعه ایشان این است که **نرخ ارز عامل اول و ماندگاری تورم عامل دوم** است. سپس رشد **نقدینگی** قرار می‌گیرد؛ با این توضیح که سهم نقدینگی در کوتاه‌مدت حدود **۳۰ درصد** و در بلندمدت حدود **۹ درصد** برآورد شده است. یعنی حتی نقدینگی هم - به آن معنا که معمولاً گفته می‌شود - عامل اصلی تورم در ایران نیست. در مطالعه خودمان، اگر دستمزد را وارد مدل کنیم، در کوتاه‌مدت حدود **۲ درصد** از تورم را توضیح می‌دهد؛ نه «۲ واحد درصد» از تورم ۴۰ یا ۵۰ درصدی، بلکه سهمی در حد ۲ درصد از کل تغییرات. در مقابل، نرخ ارز «عامل مسلط» است و پویایی‌هایی ایجاد می‌کند که تورم را در اقتصاد جلو می‌برد.

برای توضیح ساده‌تر این پیشرانی نرخ ارز، یک مثال می‌زنم. از ما می‌پرسند اگر در یک چهارراه، یک نیسان آبی، یک آمبولانس و یک اتوبوس شرکت واحد همزمان برسند، حق تقدم با کدام است؟ معلوم است: اول آمبولانس، بعد اتوبوس، و بعد نیسان. نرخ ارز در اقتصاد ما شبیه همان آمبولانس است؛ جلو می‌افتد و بقیه قیمت‌ها و رفتارها، هر کدام با توان و قدرت چانه‌زنی و میزان انحصار، خودشان

هر عامل یا شوکی که نرخ ارز را بالا ببرد، خودبه‌خود بخش بزرگی از قیمت‌ها و انتظارات را هم با خودش بالا می‌کشد. نرخ ارز در واقع «کشنده» این قطار است؛ اینکه چه چیزی خود نرخ ارز را می‌کشد، بحث دیگری است که می‌شود جداگانه درباره‌اش صحبت کرد. عذرخواهی می‌کنم که طولانی شد.

❖ قیصری:

سپاسگزارم.

اکنون در نوبت بعدی، اگر اجازه بفرمایید، وقت را در اختیار جناب آقای دکتر منوری قرار می‌دهیم تا دیدگاه‌های خود را به‌صورت کامل مطرح کنند. ایشان از منظر اقتصاد سیاسی و جامعه‌شناسی به موضوع می‌پردازند. پس از فرمایشات جناب دکتر منوری، دوباره به سراغ دوستان برمی‌گردیم و دور دوم گفت‌وگو را ادامه خواهیم داد. بفرمایید.

❖ نوح منوری:

به نام خدا. عرض سلام دارم خدمت همه حضاران و ممنونم از وقتی که در اختیار من قرار دادید. اجازه می‌خواهم به‌جای ورود مستقیم به بحث درصد افزایش حداقل دستمزد، کمی بحث‌های عمومی‌تر را مطرح کنم. من سال‌ها افتخار همکاری و گفت‌وگو با آقای دکتر قیصری را داشته‌ام و ما همیشه وقتی درباره این موضوعات صحبت می‌کنیم، یک نکته مشترک داریم: یا خیلی سریع از بحث «عدد و رقم و درصد افزایش مزد» عبور می‌کنیم، یا دقیقاً همان‌جا مکث می‌کنیم. دلیلش هم دو چیز است: اول اینکه بخشی از ماجرا کاملاً روشن و بدیهی شده و واقعاً حرف تازه‌ای برای گفتن در این قسمت نداریم. آمار و ارقام مربوط به خط فقر، سبب معیشت، و فاصله روزافزون

دستمزدها با هزینه‌های زندگی مرتباً منتشر می‌شود و بعضاً آن‌قدر تکان‌دهنده است که جای تردید باقی نمی‌گذارد. وقتی نگاه می‌کنیم بسیاری از مایحتاج زندگی روزمره - from برنج گرفته تا اقلام دیگر - عملاً به‌نوعی «دلاری» محاسبه می‌شوند، اما برای بخش مهمی از نیروی کار در ایران، دستمزد فقط سالی یک‌بار افزایش پیدا می‌کند؛ آن هم معمولاً کمتر از تورم واقعی اقلام معیشتی و روزمره.

دوم اینکه من برای خودم صلاحیت قائل نیستم که بخواهم عدد دقیق درصد افزایش مزد را پیشنهاد بدهم. ضمن اینکه نگاه‌داشتن بحث در سطح «عدد و درصد افزایش» چند ایراد جدی دارد. چون اگر بخواهیم از استحقاق واقعی نیروی کار برای رسیدن به زندگی سالم و معیشت قابل قبول یک خانواده صحبت کنیم، ممکن است به اعدادی برسیم که مثلاً باید گفت دستمزد دو یا سه برابر شود. همین که این اعداد مطرح می‌شود، معمولاً از چند جهت مورد هجوم قرار می‌گیریم:

■ یک دسته می‌گویند افزایش دستمزد باعث افزایش

تورم می‌شود؛ که دوستان با عدد و رقم توضیح دادند این استدلال دست‌کم به آن شکلی که رایج است، درست نیست.

■ دسته دیگر می‌گویند افزایش‌های بالا می‌تواند

بخش مهمی از کسب‌وکارها را نابود کند.

در نتیجه، یک «بن‌بست» ایجاد می‌شود و نهایتاً در جلسات تعیین مزد پایان سال، با میانجی‌گری طرف دولت به عددی می‌رسند که معمولاً اگر هم بخواهد زیاد باشد، اختلافش نهایتاً چند درصد است (مثلاً ۵ درصد) و مشکل اساسی‌تر همچنان باقی می‌ماند.

اما ماندن در سطح عدد و درصد، یک خطر مهم دارد: بسیاری از مسائل ساختاری‌تر پنهان می‌شود. مثلاً:

■ تنوع کارگاه‌ها و صنایع و تفاوت سهم دستمزد

در کل هزینه‌ها. برخی تولیدی‌ها - even اگر خیلی بزرگ هم نباشند - می‌توانند افزایش دستمزد را تا حدی در قیمت نهایی منتقل کنند. در مقابل، بخشی از کسب‌وکارهای خدماتی، یا کسب‌وکارهایی با حاشیه سود کم، ممکن است خیلی حساس‌تر باشند.

■ اما همین‌جا یک پرسش مهم‌تر پیش می‌آید: آیا همین رانت نیروی کار ارزان باعث نشده برخی کسب‌وکارهای خدماتی شکل بگیرند یا رشد کنند که مزیت‌شان فقط دسترسی به نیروی کار ارزان و سهل‌الوصول بوده است؟ و آیا ادامه این وضعیت، خودش به «تورم خدمات» و کیفیت پایین‌تر خدمات دامن نمی‌زند؟

از منظر اقتصاد سیاسی و جامعه‌شناسی، به نظر بحث اصلی‌تر، «بحث پارادایمی» است: تغییر پارادایم. این‌ها در یک جلسه کوتاه قابل جمع‌بندی نیست و نیاز به بحث‌های مفصل‌تر دارد؛ اما چند پرسش کلیدی را می‌شود طرح کرد

■ آیا واقعاً اقتصاد ایران توان افزایش معنادار دستمزدها را ندارد؟

همین کشور همسایه، ترکیه، با وجود تورم بالا، در سال‌های اخیر دستمزدها را متناسب با تورم بالا برده و سطح دستمزد کارگران و کارمندانش عملاً با ایران قابل مقایسه نیست. آیا واقعاً مشکل ما «توانی اقتصاد» است یا مسئله در جای دیگری است؟

■ ذی‌نفع بودن دولت

نماینده محترم کارفرمایان اشاره کردند «هر عددی که دولت اعلام کند می‌پذیریم». این جمله خودش معنی‌دار است؛ چون دولت در این میان ذی‌نفع است و معمولاً استقبال نمی‌کند که

دستمزد به‌شکل معنادار و متفاوت از سال‌های گذشته افزایش پیدا کند. این موضوع لایه‌های عمیق‌تری دارد.

■ معنای کار در اقتصاد ایران

آیا ما اقتصاد کارمحور و تولیدمحور داریم؟ یا اقتصادی که در آن کار و نیروی کار به شکل‌های مختلف تحقیر می‌شود؟ به نظر می‌رسد طی دو سه دهه، به سمت نوعی «انباشت غیرمولد» رفته‌ایم و مجاری متعددی شکل گرفته برای بهره‌مندی از مواهبی که ربط مستقیمی به تولید و صنعت ندارد. در چنین اقتصادی طبیعی است که کارگر و «کار» منزلت لازم را پیدا نمی‌کند و گاهی حتی کارگر مثل یک بار اضافی تصویر می‌شود؛ گویی کارفرما لطف می‌کند که او را «تحمّل» می‌کند.

■ پیمانکاران تأمین نیروی انسانی

یکی از موجودیت‌های مسئله‌برانگیز همین پیمانکاران تأمین نیروی انسانی‌اند که سال‌هاست در اقتصاد ما حضور دارند. هنوز هم مسئله‌شان حل نشده و در عمل بدون اینکه ارزش افزوده‌ای ایجاد کنند، درصدی از دستمزد کارگر را برمی‌دارند؛ گاهی ۲۰ تا ۳۰ درصد. این موضوع هم به عدالت مزدی مربوط است، هم به بهره‌وری، هم به شأن نیروی کار.

■ تورم و انگشت اتهام به سمت کارگر

وقتی دولت با مسائل بزرگی مثل اتلاف منابع، ناکارآمدی، یا تسخیر دولت مواجه است، نمی‌تواند انگشت اتهام را به سمت نیروی کار بگیرد و بگوید «اگر دستمزد را بالا ببریم تورم می‌شود». تورم حاصل عوامل متعدد است و سهم دستمزد - آن هم در شرایطی که برای بخش بزرگی از

■ تقاضای مؤثر و بحران‌های اجتماعی

بحران تقاضای مؤثر در اقتصاد ما واقعی است. ممکن است با اعتبارات و تسهیلات خرد، موقتاً به تعویق بیفتد، اما اگر حل نشود، می‌تواند به بحران‌های اجتماعی هم منجر شود. افزایش دستمزدها از مسیر تقویت تقاضای مؤثر، می‌تواند بخشی از این چرخه را اصلاح کند.

نیروی کار سالی یک‌بار افزایش رخ می‌دهد - نمی‌تواند نقش غالب داشته باشد. همان‌طور که دوستان هم با دقت اشاره کردند، تورم بیشتر به شوک‌های دیگری مثل ارز و انتظارات و رفتارهای قیمت‌گذاری سریع برخی بازیگران مرتبط است؛ در حالی که کارگر اصولاً توان «تطبیق سریع» دستمزد با این تغییرات را ندارد.

سه نکته پایانی

■ **منطقه‌گرایی/انعطاف‌پذیری در تعیین مزد**، فقط وقتی قابل بحث است که ناقض حداقل‌های معیشتی نباشد؛ وگرنه می‌تواند موج جدیدی از محرومیت ایجاد کند.

■ **معافیت کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر** می‌تواند به یک مسیر انحرافی تبدیل شود و مسئله اصلی را از موضوع حداقل‌های معیشتی دور کند.

■ **ضعف اتحادیه‌های کارگری**: ما از نظر پوشش اتحادیه‌ای وضعیت ضعیفی داریم. در سایت ILO آمار تراکم و پوشش اتحادیه‌ها برای کشورها هست و ایران عملاً در سطح پایینی قرار می‌گیرد. ما هنوز به مقابله‌نامه‌های بنیادین این حوزه نپیوسته‌ایم و همین ضعف اتحادیه‌ها قدرت چانه‌زنی را کاهش می‌دهد. در حالی که در بسیاری از کشورها اتحادیه‌های کارگری شریک اقتصاد هستند: در ارتقای بهره‌وری، نوآوری و حتی افزایش توان رقابت. اگر سه‌جانبه‌گرایی جدی گرفته شود، می‌توان ذیل همین گفت‌وگوها، بحث بهره‌وری و ارتقای اقتصادی را هم واقعی‌تر کرد؛ نه اینکه صرفاً به «عدم افزایش بهره‌وری» به‌عنوان بهانه‌ای برای مقاومت در برابر افزایش دستمزد بسنده کنیم. خیلی ممنونم.

❖ **قیصری:**

تشکر می‌کنم.

جناب آقای تولایی عزیز، دو نکته را لطفاً خیلی مختصر

پاسخ بدهید:

■ جناب آقای محبوب تأکید کردند که نسبت

«دستمزد» در ایجاد تورم، در مقایسه با عوامل

اصلی، سهم ناچیزی دارد. با این وصف، چرا در

روایت شما همچنان «افزایش دستمزد» به عنوان

عامل پریسک و تعیین کننده برجسته می‌شود؟

■ از طرف دیگر، شما بلافاصله پس از توضیحات

جناب آقای دکتر نصیری هم تأیید کردید که

مسئله اصلی اقتصاد ما، وابستگی شدید به نوسانات

ارزی و پیشرانی نرخ ارز در قیمت‌هاست. با توجه

به این جمع‌بندی - که عامل مسلط تورم نرخ

ارز و سازوکارهای کلان اقتصاد است - بر اساس

بحث اولیه‌تان، تا چه حد در رویکردی که «نگرانی

❖ **تولایی:**

بسم الله الرحمن الرحيم.

ببینید، اولاً ما باید روی «واقعیت ایران» بایستیم و مسائل را بر اساس مؤلفه‌های ایران بسنجیم. هر مطالعه‌ای که در دنیا انجام شده، اگر بخواهیم تعمیمش بدهیم، باید ببینیم با اقتصاد ایران سازگار هست یا نه. چون نظام دادوستد، نظام مبادلات بین‌المللی، حمل‌ونقل کالا، دسترسی به مواد اولیه و بسیاری از مؤلفه‌های پایه در ایران، عملاً هیچ نسبتی با شرایط عادی اقتصاد جهانی ندارد. وقتی ما می‌خواهیم مطالعات دنیا را تعمیم بدهیم به جایی که این قدر محدودیت و گسست دارد، طبیعی است که نتیجه‌ها لزوماً قابل انتقال



نیست. من این نکته را می‌پذیرم و از دوستان هم خواهش دارم اگر می‌خواهند قانع‌مان کنند، با مدل و شواهدی توضیح بدهند که چطور می‌شود نتایج آن مطالعات را به شرایط ایران تعمیم داد.

واقعیت این است که ما در دنیا یک وضعیت ویژه پیدا کرده‌ایم؛ به‌نوعی شبیه یک «جزیره» که فقط خودمانیم و خودمان. در بلندمدت اتفاقاتی در کشور رخ داده که در بسیاری از کشورها تجربه نشده است. ما حتی مدل عملیاتی روشن و برنامه خروج هم نداریم؛ نه در دولت، نه در مجلس، و نه حتی در دانشگاه‌ها به شکل کاربردی و اجرایی. بنابراین اگر قرار است درباره پیلوت و اجرای سیاست‌ها حرف بزنیم، باید بدانیم این مسیر به کجا می‌خورد؛ وگرنه بحث‌ها در حد شعار می‌ماند.

من باور دارم که در همه موضوعات - از کسب‌وکار و معیشت گرفته تا حداقل دستمزد و قدرت خرید - باید با مؤلفه‌های خودمان تحلیل کنیم.

مثلاً سال گذشته در برخی بنگاه‌هایی که توان داشتند، تا دو برابر حداقل دستمزد (طبق لیست بیمه) پرداخت کردند. اما همین امسال گذشته را ببینید: دولت در بسیاری موارد برق را قطع کرد، گاز را قطع کرد، و بخش قابل توجهی از زمان تولید عملاً تعطیل شد. آیا کارفرما می‌توانست - و حتی آیا درست بود از منظر اخلاقی و انسانی - که در این شرایط همان مسیر افزایش دستمزد را ادامه بدهد، در حالی که نیروی کار عملاً بخشی از سال را کار نکرده و درآمد بنگاه هم ضربه خورده است؟

اینجا یک مفهوم مهم داریم: «نقطه سربه‌سر». سربه‌سر کجاست؟ جایی که قیمت تمام‌شده از آن عبور کند، بنگاه عملاً وارد زیان می‌شود. بسیاری از بنگاه‌ها امسال حتی به نقطه سربه‌سر هم نرسیدند. این‌ها واقعیت‌های میدانی است، بله، دستمزد در بعضی بنگاه‌ها سهم کمی دارد (۳ تا ۴ درصد)؛ در بنگاه‌های سرمایه‌بر. اما در برخی بنگاه‌ها و

صنایع کاربر، سهم دستمزد می‌تواند تا ۳۵ یا ۴۰ درصد هم برسد. هر کدام از این‌ها وضعیت و اقتضای خودش را دارد. اگر ما یک نسخه واحد برای همه بنویسیم، فردا می‌بینید صنایع دستی، نساجی و بخش‌های کاربر، با مشکل جدی مواجه می‌شوند.

نکته دیگر این است که ما در قانون اساسی تکالیفی را پذیرفته‌ایم: مسکن، درمان، آموزش و... اما وقتی امروز درباره حداقل دستمزد صحبت می‌کنیم، دولت انگار هیچ توجهی به این تکالیف ندارد. ما حتی در برخی موارد درخواست کردیم اجازه بدهند مسکن کارگری و کارفرمایی ساخته شود؛ اما سازوکارها طوری است که نتیجه نمی‌دهد. گاهی دولت نه کمک می‌کند، نه مسیر را باز می‌کند، و نه اجازه می‌دهد بخش خصوصی هم مسئله را حل کند.

از طرف دیگر، درباره «دلاری شدن» اقتصاد - که دوستان به آن اشاره کردند - من پنج شش سال پیش هم هشدار دادم که باید بترسیم از روزی که نظام اقتصادی ما دلاری شود؛ چون وقتی دادوستدها دلاری شود، بسیاری از سازوکارهای داخلی از کار می‌افتد و ما نمی‌توانیم کشور را اداره کنیم. امروز کارفرما مواد اولیه و قطعات را باید با دلار بازار آزاد تهیه کند، اما بسیاری جاها اجازه واردات یا ثبت سفارش هم ندارد. نتیجه چیست؟ بیش از ۷۰ تا ۸۰ درصد سرمایه‌گذاران به ۹۰ درصد پیشرفت فیزیکی می‌رسند، اما سر یک قطعه ماشین‌آلات یا یک بخش ارزی گیر می‌کنند و پروژه می‌خواهد. بعد هم به جای اینکه مسئله حل شود، همه را به جان هم می‌اندازیم.

اگر قرار باشد مثل ترکیه دستمزد را متناسب با تورم افزایش بدهیم، باید همه مؤلفه‌ها هم مشابه باشد. نمی‌شود یک تکه را از آنجا برداریم و به اینجا بچسبانیم، اما بقیه شرایط متفاوت بماند.

خواهش من این است که بحث‌ها را بر اساس واقعیت‌های

میدانی ایران جلو ببریم. اگر این واقعیت‌ها را لحاظ نکنیم،

هیچ وقت به سرانجام نمی‌رسیم. امروز در جامعه ایران به نقطه‌ای رسیده‌ایم که «کار» دیگر ارزش سابق را ندارد؛ کار زمانی مایه شرف بود. وقتی ارزش پول ملی از دست می‌رود و تورم و بی‌ثباتی مزمن می‌شود، این فروپاشی ارزش‌ها هم اتفاق می‌افتد.

واقعیت دیگر: دولت هنوز بزرگ‌ترین بنگاه‌دار کشور است. چند میلیون نفر در شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی کار می‌کنند؛ بسیاری هم در نهادها و بنیادها و ساختارهایی که عملاً قانون را دور می‌زنند یا پوشش می‌دهند. این‌ها اصلاح نشده است.

درباره تأمین اجتماعی هم باید یک واقعیت را ببینیم: تأمین اجتماعی در یکی دو سال اخیر آسیب دیده و یکی از عللش هم این است که برخی مشاغل که واقعاً سخت و زیان‌آور نبودند، به‌عنوان سخت و زیان‌آور شناخته شدند و دامنه‌اش گسترده شد. ما امروز به جایی رسیده‌ایم که درصد بالایی از پرونده‌ها سخت و زیان‌آور شده و این فشار مالی ایجاد کرده است. این‌ها واقعیت‌هایی است که اگر نبینیم، فقط حرف می‌زنیم.

در نهایت، تا زمانی که تصمیم‌گیران کلان کشور تصمیم جدی نگیرند، ما اینجا بی‌ثمر می‌نشینیم؛ چون در جای دیگری کار خودشان را می‌کنند و سیاست‌های کلان، همه چیز را با خودش می‌برد.

با این حال، یک نکته روشن است: معیشت بخش بزرگی از جامعه - به‌ویژه کارگران - تحلیل رفته و هر روز هم بدتر می‌شود. کارگری که نتواند درست ارتزاق کند، قطعاً بهره‌ور نیست و نمی‌تواند کار مؤثر انجام دهد. این را هم باید دید. جالب است بدانید یک‌ونیم سال پیش در بسیاری از شهرهای بزرگ کمبود نیروی کار داشتیم، اما با اتفاقات امسال دوباره موج بیکاری ایجاد شد. این را چه کسی باید پاسخ بدهد؟ سیاست‌های کلان ما را مدام دنبال «نخود

سیاه» می‌فرستد.

◀ قیصری:

من عذرخواهی می‌کنم اگر طولانی شد. چون از نقاط مختلف سالن اشاره می‌شود که باید این بخش را جمع‌بندی کنیم. اگر اجازه بدهید، در پایان از جناب آقای محجوب خواهش می‌کنم در سه دقیقه جمع‌بندی کنند تا این پنل بسته شود.

◀ علیرضا محجوب:

خیلی خوب؛ ما از دوستان مختلف تشکر می‌کنیم. دوستان محترم توجه داشته باشند که تشکل‌ها، طبق قانون و در چارچوب‌های قانونی تشکیل شده‌اند؛ از جمله در حوزه شورای عالی کار و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی که جایگاه و وظایف‌شان روشن است. ان‌شاءالله همه برای تقویت تشکل‌ها بکوشند. ما هم اینجا در حد سخنرانی می‌توانیم درباره ضرورت تقویت تشکل‌ها حرف بزنیم، اما اصل ماجرا این است که باید در عمل هم تشکل‌ها تقویت شوند.

آن جمله‌ای که به‌صورت معترضه گفته شد، ناچار بودم پاسخ بدهم؛ چون از سوی برخی دوستان در سالن مطرح شد. اما اصل بحث ما چیز دیگری است: ما درباره قانون کار صحبت می‌کنیم، درباره مقاوله‌نامه‌ها صحبت می‌کنیم، و درباره ماده ۴۱ قانون کار - اینکه حداقل مزد چگونه باید تعیین شود - بحث می‌کنیم. حرف ما این است که شرایط به گونه‌ای شده که عملاً باید به شکل جدی و واقعی به این مسئله برگردیم و از سطح بحث‌های کلیشه‌ای عبور کنیم.

از طرف دیگر، همان‌طور که آقای دکتر نصیری هم اشاره کردند، سمت عرضه و تقاضا و آثار آن در کاهش تقاضا امروز کاملاً مشهود است. نمونه روشنش مسکن است: مسکن به‌خاطر قیمت‌های بالا، تقاضا را پایین آورده و این کاهش تقاضا روی دستمزد هم اثر می‌گذارد. پیشنهاد بسیار

را در طول سال تعدیل می‌کردند.

پس چرا ما این بحث را مطرح می‌کنیم؟ چون اگر دستمزد را صرفاً سالی یک‌بار تعیین کنیم و در طول سال هیچ مکانیسم اصلاحی نداشته باشیم، هم کارگر تحت فشار می‌ماند، هم رکود عمیق‌تر می‌شود و هم بنگاه‌ها فروش‌شان کاهش پیدا می‌کند.

در عین حال، ما اهل گفت‌وگو، مفاهمه و مصالحه هستیم؛ اما به شرطی که «عادلانه» باشد. اگر دولت قرار است طبق قانون نقش میانجی را ایفا کند، باید میانجی‌گری را درست و عادلانه انجام دهد. اگر قرار است عدالت محقق نشود، لاقلاً باید مسیر اجرای عادلانه باز شود.

مسئله دستمزد یک موضوع خرد نیست که فقط با نگاه بنگاه‌به‌بنگاه حل شود. این یک موضوع کلان است؛ چون تصمیم‌های کلان روی رفتارهای خرد اثر می‌گذارند و بالعکس. شما نمی‌توانید تورم، بیکاری، بحران تولید و GDP را بدون اینکه جایگاه نیروی کار و دستمزد را درست ببینید، مدیریت کنید. کارگران را نمی‌شود از این معادله حذف کرد

❖ قیصری:

تشکر از شما. دوستان خسته نباشید.

اکنون یک زمان استراحت و پذیرایی در نظر گرفته شده است. از همه عزیزان بابت همراهی‌شان سپاسگزارم. اگر نکته‌ای هست که در این جمع‌بندی از قلم افتاده یا نیاز به یادآوری دارد، لطفاً بفرمایید.

خوبی هم مطرح شد که ما هم با آن موافقیم: **مسکن باید اولویت جامعه کارگری باشد**. این را بارها تکرار کرده‌ایم و در جلسات هم با آقای وزیر گفته‌ایم که مسکن، اولویت است.

اما یک نکته مهم اینجاست: اگر دستمزد افزایش پیدا نکند یا افزایش آن ناکافی باشد، رکود تشدید می‌شود. همین امروز هم نشانه‌های کساد و «نفروختن» و رکود را می‌بینیم. رکود، از «آفتاب روشن‌تر» است. بنابراین نسخه‌ی «افزایش سالانه دستمزد» به شکل فعلی، به تنهایی جواب نمی‌دهد؛ باید درباره یک سازوکار کارآمدتر صحبت کنیم.

بیا بید واقع‌بین باشیم: ما عملاً وارد شرایط «رکود تورمی» شده‌ایم؛ حالتی که به آن خورده‌ایم و مدام تکرار می‌شود: پشت هر دوره رکود، تورم می‌آید و دوباره پشت تورم، رکود. در این میان کارگر چه گناهی کرده که باید هزینه این شرایط را بدهد؟

از اینجا به بعد باید چند شاخص را جدی‌تر ببینیم: نرخ رشد را نگاه کنید؛ وقتی رشد منفی می‌شود یا اقتصاد وارد افت می‌شود، مطابق موازین شناخته‌شده اقتصاد، با بحران مواجهیم. اما بحران فقط اقتصادی نیست؛ بحران اجتماعی هم هست. بنابراین نمی‌شود اقتصاد را بدون نگاه اجتماعی فهمید یا تحلیل کرد. اقتصاددانان بزرگ هم در دهه‌های اخیر بارها گفته‌اند که نگاه صرفاً جزمی و یک‌بعدی (مثلاً نگاه کاملاً سرمایه‌دارانه و بدون ملاحظات اجتماعی) جواب نمی‌دهد.

در همین چارچوب، ما باید سمت تقاضا را هم جدی بگیریم. تقاضا باید آن‌قدر تقویت شود که اقتصاد بتواند حرکت کند. وقتی ترکیه را مثال می‌زنند، باید توجه کرد که آن‌ها در دوره‌های سخت هم از مکانیزم‌های افزایش دستمزد (از جمله افزایش‌های میان‌دوره‌ای) استفاده کردند. من خودم شرایط ترکیه را دیده‌ام؛ در مقاطعی هزار بار بدتر از وضع امروز ما بود، اما برای اینکه تقاضا فرو نریزد، دستمزدها

پنل دوم:

بررسی آثار تعیین حداقل دستمزد بر معیشت کارگران، بنگاههای اقتصادی و بازار کار



❖ قیصری / دبیر پنل :

باز هم از دوستانی که تشریف برده‌اند و در ردیف‌های عقب‌تر نشسته‌اند خواهش می‌کنم اگر برایشان ممکن است، جلوتر تشریف بیاورند تا بتوانیم برنامه را با کیفیت بهتری خدمتشان برگزار کنیم.

همان‌طور که عزیزان معرفی فرمودند و مجدداً تکرار می‌کنم، از حوزه دولت در خدمت جناب آقای هاشمی‌نژاد هستیم؛ از حوزه کارفرمایی جناب آقای عبدالله‌زاده؛ از حوزه کارگری جناب آقای حاج اسماعیلی؛ و از حوزه آکادمی جناب آقای دکتر پاسبانی. بحث را با همان روال قبلی و با همان ترکیب دنبال خواهیم کرد.

فقط یک تذکر جدی که از طرف جناب آقای شولی

عزیز به من داده شد: مطابق الگوی زمانی، برای هر نفر حدود ۴ دقیقه زمان ارائه و ۲ دقیقه زمان برای جمع‌بندی در نظر گرفته‌ایم تا با رعایت زمان‌بندی، بتوانیم از نظرات همه عزیزان استفاده کنیم و اتفاقات جلسه قبل تکرار نشود. با جناب آقای عبدالله‌زاده شروع می‌کنیم. با توجه به اینکه ایشان علاوه بر نگاه کارفرمایی، دیدگاه جدی در حوزه اقتصاد کلان هم دارند، خواهش می‌کنم درباره نسبت «حداقل دستمزد» و «معیشت کارگران» دیدگاه‌ها و مباحث خودشان را مطرح بفرمایند.

❖ عبدالله زاده ، نماینده کارفرمایی :

عرض سلام و ادب دارم خدمت اعضای محترم حاضر در

جلسه؛ مدیران کل محترم استان‌ها، نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی، و همه ذی‌نفعانی که در حوزه کار و تولید نقش دارند؛ همچنین دوستان اتاق بازرگانی و سایر عزیزی که از بخش‌های مختلف با ما همراه هستند.

حقیقت این است که درباره موضوعی صحبت می‌کنیم که مؤلفه‌های متعدد و درهم‌تنیده‌ای دارد و اگر بخواهیم نسخه‌ای ساده برای آن بپیچیم، کار دشوار می‌شود. از یک طرف، دغدغه اصلی و محوری، **معیشت کارگران** است و از طرف دیگر، باید به **توان بنگاه‌ها** - به‌خصوص بنگاه‌های کوچک - هم توجه کنیم.

نکته‌ای که می‌خواهم خیلی روشن عرض کنم این است که مسئله فقط «عدد حداقل مزد» به‌صورت ریالی نیست؛ باید به سمت یک چارچوب منطقی و قابل اتکا برویم و از تصمیم‌های هیجانی و غیرسنجیده پرهیز کنیم. امروز بخش بزرگی از اشتغال کشور - حدود **۵۴ درصد** - در حوزه خدمات است و بسیاری از این اشتغال‌ها در کارگاه‌های کوچک ۵، ۱۰، ۱۵ نفره و مشابه آن شکل گرفته است. اگر موضوع را درست مدیریت نکنیم و افزایش‌ها به‌گونه‌ای غیرمتعارف و خارج از ظرفیت بنگاه‌ها اعمال شود، نتیجه‌اش می‌تواند حذف همین واحدهای کوچک و از دست رفتن فرصت‌های شغلی باشد.

من به‌عنوان نماینده حوزه کارفرمایی عرض می‌کنم: ما اصل افزایش مزد و بهبود وضع کارگر را نفی نمی‌کنیم. واقعیت این است که **کارگر امروز در شرایط سختی زندگی می‌کند** و باید برای معیشت او چاره‌اندیشی شود. اما تأکید ما این است که این کار باید **آرام، سنجیده و با طمأنینه** انجام شود؛ چرا که در شرایط چند سال گذشته، متأسفانه تورم در جامعه ما بیداد کرده و تجربه نشان می‌دهد هرچقدر هم افزایش حقوق بدهیم، اگر تورم مهار نشود، کارگر در ماه دوم دوباره گرفتار می‌شود و حتی ممکن است بدهکارتر شود.

بنابراین، از دولت محترم یک درخواست جدی دارم: **تورم را به‌صورت واقعی مدیریت کنید**. وقتی تورم‌های بسیار بالا (در حد ۷۶ تا ۱۰۰ درصد) تجربه می‌شود، فشار مستقیم آن روی سفره کارگر می‌نشیند. در کنار دستمزد، حوزه‌هایی مثل **درمان و مسکن** هم سهم بزرگی در معیشت دارند و کارگران ما در این بخش‌ها واقعاً مشکل دارند. اگر قرار است از معیشت کارگر حمایت شود، این حمایت باید در بسته‌ای جامع دیده شود.

از طرف دیگر، در حوزه کارفرمایی هم باید واقعیت‌ها را دید: **هزینه‌های تأمین اجتماعی و مالیات و سایر تعهدات**، در بسیاری موارد فشارهایی ایجاد کرده که عملاً بار آن برای بنگاه‌ها از خود «مزد» هم سنگین‌تر می‌شود. اگر این هزینه‌ها و سیاست‌ها اصلاح نشود، هر تصمیمی درباره مزد می‌تواند آثار جانبی منفی برای تولید و اشتغال به همراه داشته باشد.

پیشنهاد من این است که دولت مشخص کند دقیقاً **چه کمکی می‌تواند به جامعه کارگری و کارفرمایی** ارائه دهد: آیا می‌تواند در قالب مشوق‌ها، کمک‌های بیمه‌ای، کاهش هزینه‌های سربار، یا سیاست‌های حمایتی هدفمند وارد شود؟ اگر قرار است فشار معیشتی کم شود، تنها مسیر، بالا بردن عدد دستمزد به‌صورت مقطعی و بدون مهار تورم نیست.

همچنین لازم است درباره «معیشت» با شاخص‌های روشن صحبت کنیم. واقعاً بررسی کرده‌ایم که **یک کارگر** در ماه چقدر می‌تواند از مواد پروتئینی مثل گوشت، لبنیات و سایر اقلام ضروری استفاده کند؟ این‌ها معیارهای واقعی معیشت‌اند، نه صرفاً عددهای روی کاغذ.

من این را هم صادقانه عرض کنم: حال کارفرما و تولیدکننده، جدا از حال کارگر نیست. تولیدکننده‌ای که صبح وارد واحدش می‌شود، اگر ببیند کارگرش آرامش و حداقل‌های زندگی را ندارد، خودش هم آرامش نخواهد

داشت. ما زمانی می‌توانیم از ثبات و امنیت در تولید حرف بزنیم که جامعه کارگری ما احساس امنیت و آرامش کند؛ چون کارگر تلاش می‌کند و ما کار مدیریتی می‌کنیم، و این دو بدون هم پیش نمی‌رود.

در نهایت، اگر می‌خواهیم آرامش در این حوزه حاکم شود، باید به خواسته‌ها و دغدغه‌های ذی‌نفعان با توجه و اهتمام ویژه نگاه کنیم. تصمیم‌ها نباید طوری باشد که امروز اینجا حرفی بزنیم و ده روز بعد، اتفاقی بیفتد که اثر گفت‌وگو را از بین ببرد. نیروی انسانی سرمایه هر مجموعه است؛ اگر نتوانیم نیروی انسانی را حفظ کنیم، در آینده با مشکلات جدی‌تری روبه‌رو خواهیم شد. الان هم می‌بینیم که بسیاری از کارگران حتی با دو شیفت کار، باز هم حداقل نیازهای خانواده را به‌سختی تأمین می‌کنند.

امیدوارم خداوند به همه ما توفیق بدهد که تصمیمی بگیریم که هم به نفع معیشت کارگران باشد و هم به پایداری تولید و اشتغال کمک کند.

◀ قیصری:

از جناب آقای عبدالله‌زاده تشکر می‌کنم. فقط خواهش می‌کنم در دور بعدی صحبت‌ها، مطالب را کمی سندی‌تر و سریع‌تر بفرمایند.

حالا با توجه به نکته‌ای که مطرح شد: با این ایده که «افزایش دستمزد می‌تواند پیامدهای تورمی داشته باشد» موافق هستید یا خیر؟ چون به نظر می‌رسید در بحث شما این گزاره به‌نوعی مفروض گرفته شده بود.

همان‌طور که پیش‌تر هم اشاره کردیم، حالا در خدمت جناب آقای حاج اسماعیلی عزیز هستیم. لطفاً در چهار دقیقه، ترجیحاً با تمرکز بیشتر و به‌صورت جمع‌وجور، دیدگاه‌تان را مطرح بفرمایید.

ضمناً یک تذکر جدی هم داده شده که زمان‌بندی را دقیق رعایت کنیم تا جلسه از روال خارج نشود و حق همه

دوستان برای اظهارنظر محفوظ بماند.

◀ حاج اسماعیلی، نماینده کارگر:

عرض سلام و ادب دارم خدمت حضار محترم. همچنین از رسانه‌های محترمی که در جلسه حضور دارند تشکر می‌کنم.

صحبت‌هایم را با استناد به پنل اول و نیز سخنان آقای وزیر آغاز می‌کنم. صادقانه بگویم، برای من عجیب بود که ایشان از «سه‌جانبه‌گرایی» صحبت کردند و هم‌زمان گفتند «حداقل» دیگر معنا ندارد. این دو گزاره با هم سازگار نیستند. اگر واقعاً سه‌جانبه‌گرایی مدنظر است، دیگر این‌طور نیست که دولت و کارفرمایان بنشینند و برای همه تصمیم بگیرند؛ سه‌جانبه‌گرایی یعنی حضور مؤثر و واقعی نمایندگان کارگری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری.

از طرف دیگر، نماینده محترم کارفرمایان گفتند «ما با موضوع مشکل نداریم، دولت تعیین کند». این هم خودش یک تعارض جدی است. وقتی هم دولت و هم بخش کارفرمایی می‌گویند مشکلی نداریم که دولت تعیین کند، عملاً پیامش این است که صدای کارگران و دغدغه‌های آنان در تصمیم‌گیری دیده نمی‌شود.

ما رویکرد دولت را در بودجه هم همین‌گونه دیدیم. بودجه‌ای که به مجلس رفت، در بسیاری از ردیف‌ها حداقل حدود ۲۰ درصد افزایش دیده می‌شود؛ اما وقتی به دستمزد کارگران و کارمندان می‌رسد، گفته می‌شود «افزایش دستمزد تورم ایجاد می‌کند». واقعاً تعجب می‌کنم: چطور تورم را برای افزایش بودجه پذیرفتید و لحاظ کردید، اما برای دستمزد که رسید، ناگهان تورم مانع می‌شود؟

اگر قرار است به اثر تورمی افزایش دستمزد استناد شود، باید با تحلیل و نظر کارشناسان معتبر، و با عدد و سند گفته شود که سهم دستمزد در تورم چقدر است. ضمن اینکه وقتی جامعه با بحران معیشت روبه‌روست، از نگاه ما اولویت

سازمان‌یابی مستقل و امکان اعمال قدرت چانه‌زنی واقعی به کارگران داده نمی‌شود، طبیعی است که در شورای عالی کار هم سازوکار به ضرر آنان عمل کند.

حداقل دستمزد فقط یک موضوع اقتصادی نیست؛ یک موضوع **حقوقی و اجتماعی** هم هست. در بُعد حقوقی، حداقل دستمزد ابزار اصلی تنظیم رابطه کارگر و کارفرماست. در بُعد اجتماعی، حداقل مزد برای تأمین حداقل‌های معیشتی مردم تعریف می‌شود؛ یعنی نسبت آن با هزینه‌های واقعی زندگی، کالاهای اساسی و نیازهای ضروری مردم سنجیده می‌شود. اگر حداقل‌ها تأمین نشود، خانواده‌ها زیر فشار خرد می‌شوند و پیامدهای اجتماعی سنگینی ایجاد می‌کند.

حداقل دستمزد آثار دیگری هم دارد: وقتی نیروی کار احساس کند دیده می‌شود و حداقل‌هایش تأمین است، انگیزه پیدا می‌کند برای مهارت‌آموزی، رقابت سالم، افزایش کارایی و بهره‌وری. ما مگر قرار نیست کشور را توسعه بدهیم؟ توسعه بدون توجه به نیروی کار ممکن نیست.

نکته مهم دیگر این است که آمارهای رسمی نشان می‌دهد بخش غیررسمی اقتصاد بزرگ شده و از بخش رسمی جلو زده است. یکی از عوامل اصلی این وضعیت، دستمزدهای پایین و نبود حمایت مؤثر از نیروی کار است. در چنین شرایطی فقط کارگران آسیب نمی‌بینند؛ اقتصاد ملی، تولید، سرمایه‌گذاری و حتی امنیت اجتماعی آسیب می‌بیند.

ما دنبال این نیستیم که صرفاً عدد تولید ناخالص داخلی بالا برود؛ ما رفاه می‌خواهیم. رفاه با احترام هم‌زمان به سرمایه‌گذار و نیروی کار، با پذیرش رقابت سالم، و با افزایش بهره‌وری و درآمد سرانه به دست می‌آید. متأسفانه عملکرد و رویکردها نشان می‌دهد نگاه کافی و درستی به نیروی کار وجود ندارد و این باعث شده کارگران و حقوق‌بگیران در ضعیف‌ترین جایگاه ممکن قرار بگیرند.

باید «معیشت مردم» و به‌ویژه حقوق‌بگیران باشد. در چنین شرایطی نمی‌شود دائم از تورم گفت اما پاسخ نداد که کاهش قدرت خرید کارگران، کارمندان و بازنشستگان را چه کسی قرار است جبران کند؟

از آقای دکتر میدری هم تعجب می‌کنم؛ انتظار داشتیم در لایحه بودجه نقش حمایتی را پررنگ‌تر ببینیم. شما نگاه کنید: در بخش‌های حمایتی که معمولاً کارگران از آن بهره‌مند می‌شوند - مثل یارانه‌ها و کالا برگ - اعتبار شفاف و کافی دیده نشده و بعضاً روی هواست. اگر دولت واقعاً می‌خواهد حمایت کند، باید همان‌جا چانه‌زنی کند و اعتبار مشخص بگذارد.

از آن طرف گفته می‌شود «معافیت مالیاتی تا ۴۰ میلیون تومان». اما واقعاً چه کسانی بیشتر از این معافیت منتفع می‌شوند؟ اگر واقعاً قرار است منابع بودجه اصلاح شود، باید از محل‌هایی که توان پرداخت دارند مالیات واقعی اخذ شود؛ نه اینکه از مردم و کارگران در قالب مالیات‌های غیرمستقیم و ارزش افزوده هزینه گرفته شود و بعد هم منت گذاشته شود که «برای شما معافیت دادیم».

مشکل اصلی امروز، بحث «حداقل دستمزد» است که ما بر آن تأکید داریم. حداقل دستمزد یک ساختار روشن و قانونی در ایران است (به‌ویژه در چارچوب قانون کار) و در اسناد بین‌المللی هم مورد تأکید قرار گرفته است. حداقل دستمزد چیز عجیب‌وغریبی نیست؛ در بسیاری از کشورها در آمریکا، اروپا، آسیا و همین منطقه اجرا می‌شود. اگر این ساختار را تضعیف کنیم، عملاً چیزی از حمایت حداقلی باقی نمی‌ماند.

متأسفانه هر سال هم که به روزهای تعیین دستمزد نزدیک می‌شویم، شاهد بازی‌های فرسایشی هستیم: جلسه‌ها تا روزهای آخر کش پیدا می‌کند و در نهایت عددی پیشنهاد می‌شود و کارگران تحت فشار قرار می‌گیرند که امضا کنند. این روند، ظلم به کارگران است. وقتی اجازه

◀ قیصری :

کار را ملاحظه بفرمایید، این «حداقل»، حداقل دریافتی و کف پرداختی‌ای است که کارفرما باید بپردازد. در عین حال، ظرفیت‌های قانون کار اجازه می‌دهد که کارفرماها بتوانند بیش از این هم پرداخت کنند؛ چه از طریق «پیمان‌های دسته‌جمعی کار» (که در فصل ششم قانون کار آمده) و چه از طریق توافقات درون کارگاهی. همان‌طور که آقای وزیر فرمودند، تعیین حداقل مزد کار دشوار و طاقت‌فرسای است و عزیزی که در شورای عالی کار حضور داشته‌اند یا در جریان کار هستند، این دشواری را می‌دانند.

بخش اصلی ماجرا به «معیشت کارگران و خانواده آن‌ها» برمی‌گردد؛ یعنی به سطح درآمدی که باید هزینه‌های زندگی را پوشش دهد. هر سال افزایش حداقل مزد انجام می‌شود، اما آنچه کارگران در نهایت دنبال می‌کنند «قدرت خرید واقعی» است، نه صرفاً افزایش اسمی. قدرت خرید واقعی هم ممکن است با تورم کاهش پیدا کند یا در شرایط بهتر اقتصادی افزایش یابد.

نمونه‌هایی داشته‌ایم که وقتی اوضاع اقتصاد مناسب‌تر بوده و تورم در سطح پایین‌تری قرار داشته (مثلاً حدود ۶.۹ درصد)، شورای عالی کار حتی تا دو برابر نرخ تورم هم حداقل مزد را افزایش داده است. اما اگر افزایش‌ها به‌صورت جهشی و غیرسنجیده انجام شود، ممکن است فاصله‌ها به شکل نادرست تغییر کند. از آن طرف، اگر آن بخش کاهش‌دهنده قدرت خرید (یعنی تورم) به‌خوبی مهار نشود، دوباره اثر افزایش مزد در مدت کوتاهی خنثی می‌شود و فشار معیشتی بازمی‌گردد.

در موضوع معیشت، ما عملاً با «سبد هزینه‌ها» سروکار داریم؛ همه ما یک سبد هزینه داریم که درآمدمان را در آن توزیع می‌کنیم. بخشی از این سبد «خوراک» است و بخشی «غیرخوراک». در بخش خوراک، در دنیا -از جمله بر مبنای برخی استانداردها و توصیه‌های سازمان جهانی بهداشت (WHO)- و در ایران (بر اساس چارچوب‌های نهادهای

سپاسگزارم جناب حاج اسماعیلی. شما حدود هشت دقیقه صحبت فرمودید. فقط از این جهت عرض می‌کنم که یکی از بحث‌هایی که کارگران مطرح می‌کنند این است که می‌گویند «صدای ما در فرایند سیاست‌گذاری ضعیف است و نقش مؤثری نداریم». من واقعاً مایلم اینجا نقش پژوهشگران را حفظ کنیم و کمک کنیم فضای گفت‌وگو عادلانه‌تر و متوازن‌تر پیش برود. از بقیه دوستان هم عذرخواهی می‌کنم که این ناهماهنگی در زمان‌بندی پیش آمد.

پیشنهاد من خدمت شما برای دور بعدی این است که مطالب را جمع‌وجورتر و دقیق‌تر ارائه بفرمایید.

همچنین یک نکته مشخص هم دارم: آقای دکتر میدری در فرمایشات اخیرشان اشاره کردند که طرحی که در مجلس در دست بررسی است، حتماً با مشارکت دولت پیش خواهد رفت. از آنجا که شما به این موضوع اشاره نکردید، خواهش می‌کنم در دور بعدی گفت‌وگوها بفرمایید این «طرح مجلس» را چگونه ارزیابی می‌کنید و فکر می‌کنید تا چه اندازه می‌تواند به ارتقای سطح معیشتی کارگران کمک کند خیلی ممنونم. حالا در خدمت جناب آقای هاشمی‌نژاد هستیم و سپس در ادامه، در خدمت جناب آقای عبدالله‌زاده و جناب آقای دکتر پاسبانی خواهیم بود.

◀ هاشمی‌نژاد :

بسم الله الرحمن الرحيم. خیرمقدم عرض می‌کنم خدمت همه حضار محترم.

همه می‌دانند که محور بحث ما «ماده ۴۱ قانون کار» است؛ ماده‌ای که بر اساس آن، شورای عالی کار هر سال «حداقل مزد» را تعیین می‌کند. همچنین نحوه تسری آن به سایر سطوح مزدی و برخی مزایا نیز به فراخور و با توجه به قوانین و مقررات مربوط مشخص می‌شود که مجموع آن، دریافتی کارگران را شکل می‌دهد. اگر مصوبات شورای عالی

تخصصی مانند انستیتو/مراکز تغذیه)، مقدار نیازهای زیستی حداقلی تعیین می‌شود تا فرد بتواند حداقل توان جسمی و کاری خود را حفظ کند. اما بخش غیرخوراکی معمولاً محل فشار اصلی است؛ چون هزینه‌هایی مثل مسکن، حمل و نقل، آموزش، درمان و... در این بخش قرار می‌گیرد و تفاوت‌های جدی هم دارد.

این تفاوت‌ها ممکن است بین استان‌ها، بین یک استان و استان مجاور، بین شهرستان‌های یک استان، و حتی در یک محدوده جغرافیایی کوچک هم وجود داشته باشد. علاوه بر آن، «بعد خانوار» هم واقعیتی مهم است؛ بعد خانوار در استان‌های کمتر برخوردار معمولاً بالاتر است و ماده ۴۱ هم تأکید دارد که حداقل مزد باید به گونه‌ای تعیین شود که معیشت خانوار کارگری قابل پوشش باشد.

درباره تورم هم زمانی تفاوت شهر و روستا پررنگ‌تر بود، اما متأسفانه امروز تقریباً می‌توان گفت آثار تورم به شکل گسترده‌تری در همه مناطق دیده می‌شود.

از منظر داده‌ها، اگر به توزیع دستمزد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی نگاه کنیم، نشان می‌دهد که بیش از حدود **۷۲ درصد** بیمه‌شدگان «تا دو برابر حداقل مزد» دریافت می‌کنند؛ اگر دامنه را تا شش برابر حداقل مزد در نظر بگیریم، این سهم به حدود **۸۵ درصد** می‌رسد. یعنی حدود **۱۵ درصد** افرادی هستند که سطوح بالاتر (سه برابر تا شش/هفت برابر حداقل مزد) را دریافت می‌کنند و هرچه این لایه‌ها بالاتر می‌رود، نسبت افراد کمتر می‌شود.

از سوی دیگر، ساختار کارگاه‌ها هم یکسان نیست. طبق بررسی‌های تأمین اجتماعی، حدود **۸۵ درصد** کارگاه‌ها کمتر از ۱۰ نفر هستند و فقط حدود **۳ درصد** کارگاه‌ها ۵۰ نفر و بیشترند. اما توزیع بیمه‌شدگان نشان می‌دهد بخش قابل‌توجهی از اشتغال (حتی بیش از ۵۰ درصد) در همان **۳ درصد** کارگاه‌های ۵۰ نفر و بیشتر متمرکز است. این «چگالی بیمه‌شده‌ها» و تمرکز اشتغال، در تحلیل آثار سیاست‌های مزد

اهمیت دارد.

حالا اگر حداقل مزد نتواند معیشت کارگر را پوشش دهد، چه اتفاقی می‌افتد؟ بررسی‌هایی که روی شاغلان ۱۵ ساله و بیشتر (کسانی که شاغل بوده‌اند و اکنون بیکار هستند) انجام شده، نشان می‌دهد «بیکاری ارادی» یعنی ترک شغل به دلیل ناکافی بودن درآمد، در سال‌های اخیر فراوانی بالاتری پیدا کرده است. عوامل دیگری مثل موقتی بودن کار، نوع قراردادهای تعطیلی بنگاه‌ها هم مطرح‌اند، اما در برخی مقاطع، پایین بودن درآمد پررنگ‌تر شده است. وقتی فرد احساس کند کار رسمی ارزش زمانی و انرژی‌ای را که می‌گذارد ندارد، ممکن است به سمت بازارهای غیررسمی برود.

در مورد اقتصاد غیررسمی هم آمارهای مرکز آمار ایران نشان می‌دهد سهم اشتغال غیررسمی بالاست (در برخی برآوردها بیش از ۵۰ درصد). البته باید توجه کرد که در بسیاری از اقتصادهای نوظهور هم این مسئله وجود دارد؛ نمونه‌هایی مانند اندونزی، مکزیک، هند و حتی برزیل، سهم بالایی از اشتغال را در بخش غیررسمی دارند. با این حال، نکته اینجاست که کارگر در اشتغال غیررسمی «حمایت‌های قانونی و اجتماعی» ندارد و چتر حمایت‌های رسمی شامل حالش نمی‌شود؛ این وضعیت می‌تواند نابرابری را هم تشدید کند.

ضمن اینکه با رشد برخی شکل‌های جدید اشتغال - از جمله کار روی سکوها/پلتفرم‌ها و مشاغل آزاد - این چالش‌ها پیچیده‌تر می‌شود. دولت نیز از اقتصاد غیررسمی متضرر می‌شود؛ چون سهم مالیات، حق بیمه و منابع مربوط به حمایت‌های اجتماعی از دست می‌رود. به همین دلیل سازمان بین‌المللی کار (ILO) در توصیه‌نامه‌ها و رویکردهای خود بر «گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی» تأکید دارد اگر اجازه بفرمایید، در مرحله بعدی، بخش مربوط به نگاه کارفرمایی و ملاحظات آن را هم عرض می‌کنم.

❖ قیصری :

سپاسگزارم. فقط یک نکته: در دو دقیقه پایانی فرمایشات، به دلیل همزمانی پخش اسلایدها با اختلال مواجه شدیم؛ بابت این مسئله عذرخواهی می‌کنم. حالا در خدمت جناب آقای دکتر پاسبانی هستیم؛ استاد محترم دانشگاه اصفهان. ایشان از سوی دیگر بحث وارد می‌شوند و در عین حال، نکاتشان کاملاً با مباحثی که در ابتدای جلسه طرح شد مرتبط است. بفرمایید جناب دکتر.

❖ پاسبانی :

بسم الله الرحمن الرحيم. تشکر می‌کنم از برگزارکنندگان این همایش باشکوه و نیز از همه حضار محترم حاضر در نشست. نکاتی به ذهن بنده رسید که به اختصار تقدیم می‌کنم؛ به امید آنکه با توجه به دانش و تجربه‌ای که در این جلسه حاضر است، بحث‌ها دقیق‌تر و عملیاتی‌تر شود. ابتدا با یک اشاره کوتاه از مولانا شروع می‌کنم؛ شاید به فضای بحث کمک کند. (مضمون شعر این است که «معیار سنجش» همان ترازوست؛ و اگر ترازو به درستی تنظیم نشود، سنجش‌ها هم خطا می‌رود).

در اینجا بسیار از «سه‌جانبه‌گرایی» سخن گفته می‌شود؛ اما به بیان رونالد کوز، این امکان وجود دارد که در عمل، سه‌جانبه‌گرایی به نوعی «دوجانبه‌گرایی» تقلیل پیدا کند. پرسش اصلی این است: آیا دولت در فرایند تعیین مزد واقعاً بی‌طرف است؟ و اگر بی‌طرفی دولت محل تردید باشد، آیا لازم نیست مشابه برخی شوراهای تخصصی (مثلاً با الگوگیری از سازوکارهایی مانند شورای پول و اعتبار)، یک ضلع «نمایندگی علمی/تخصصی مستقل» هم در این فرایند نقش روشن‌تری داشته باشد؟

به نظر می‌رسد هر قدر بی‌طرفی بیشتر مخدوش شود، دولت ممکن است به نیرویی تبدیل شود که عملاً نقش حمایتی خودش را هم نفی می‌کند. البته تأکید می‌کنم قصد

من نقد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیست؛ من حتی از وزارت کار دفاع می‌کنم. وقتی می‌گوییم «دولت»، منظور همه ساختار دولت است؛ و واقعیت این است که وزارت کار در هیئت دولت، غالباً در اقلیت قرار می‌گیرد.

در همین چارچوب، بد نیست به یک روایت هم اشاره کنم: نقل است از پیامبر اکرم (ص) که «هر کس مزد کارگری را کمتر از اندازه بدهد، به او ستم کرده است». حالا پرسش مهم اینجاست که «به اندازه» یعنی چه؟ «به اندازه» می‌تواند چند معنا داشته باشد:

■ به اندازه قرارداد و قانون: اگر ما نوشته‌ایم و

تصویب کرده‌ایم که هر سال مزد دست کم متناسب با تورم اصلاح شود، نقض آن یعنی خروج از همان «به اندازه بودن».

■ به اندازه رفع نیازهای اساسی: اگر مزد،

نیازهای پایه نیروی کار را پوشش نمی‌دهد، باید تعدیل شود.

■ به اندازه تلاش و کارایی: نیروی کار همگن نیست.

افراد پرتلاش، خلاق و بهره‌ور داریم و افرادی با توان کمتر؛ بنابراین سازوکارهای انگیزشی و مزدی باید این تفاوت‌ها را ببینند.

به نظر می‌رسد در شرایط فعلی، با سطح مزدی که با آن مواجه هستیم، آنچه رخ می‌دهد - به تعبیر خواجه نصیرالدین طوسی - می‌تواند به «آزار و مذلت» بینجامد و پیامدهایش هم روشن است: خروج فیزیکی نیروی کار از محیط کار (ترک شغل) و خروج روانی (کاهش تعلق، انگیزه و کیفیت کار).

نکته‌ای که شواهد علمی هم آن را تقویت می‌کند این است که کاهش مزد حقیقی (نه مزد اسمی)، می‌تواند به کاهش بهره‌وری بینجامد. مقالات جورج آکرلوف و همسرشان جنت یلن نیز در چارچوب‌های «مزد کارایی» و

«عدالت مزدی» نشان می‌دهد که افت مزد حقیقی و احساس بی‌عدالتی، انگیزه و کیفیت کار را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، وقتی مزد کافی نباشد، نیروی کار ناچار می‌شود دو یا سه شیفت کار کند یا به مشاغل جایگزین روی بیاورد؛ و همین، هم فرسودگی ایجاد می‌کند و هم کیفیت و بهره‌وری کار اصلی را پایین می‌آورد.

از منظر روان‌شناختی باید توجه کنیم نیروی کار «ماشین» نیست که صرفاً در اختیار کارفرما یا دولت باشد. **تلاش نیروی کار یک متغیر اختیاری/صلاح‌دیدی است؛** یعنی نیروی کار تصمیم می‌گیرد چه سهمی از توان، خلاقیت و انرژی‌اش را وارد فرایند تولید کند. در این چارچوب، رابطه مزد و سود، می‌تواند یک همبستگی مثبت پیدا کند: اگر بنگاه سودآوری بیشتر می‌خواهد و اگر دولت در برنامه‌های توسعه، سهمی از رشد اقتصادی را از کانال بهره‌وری هدف‌گذاری می‌کند، اما هم‌زمان با سیاست‌های مزدی موجب کاهش مزد حقیقی می‌شود، این یک رفتار متناقض است و به هدف بهره‌وری ضربه می‌زند.

تلاش نیروی کار به شدت به **احساس انصاف** وابسته است؛ انصافی که کارگر از رفتار کارفرما (در مقایسه با سایر کارفرمایان) درک می‌کند. «مزد منصفانه» می‌تواند منازعات محیط کار را کاهش دهد، احتمال تخریب و اصطکاک را کم کند و محیط را از تقابل به سمت همکاری ببرد.

در نگاه‌های قدیمی قرن نوزدهم و بیستم - که متأسفانه هنوز هم نشانه‌هایی از آن در جوامع کمتر توسعه‌یافته دیده می‌شود - گاهی تصور می‌شود استخدام (اعم از دولتی یا خصوصی) نوعی «قدرت اعمال سیری و گرسنگی»، «سلامتی و بیماری»، «شکوفایی و انحطاط» بر نیروی کار است. اما این قدرت فقط در «راند اول» است. در بازی‌های تکرارشونده، نیروی کار واکنش نشان می‌دهد: کاهش تعلق، کاهش خلاقیت، کاهش کیفیت و در نهایت افت بهره‌وری و افت سود.

بله، ممکن است کارفرماها بتوانند در کوتاه‌مدت ائتلاف کنند و چیزی را تحمیل کنند؛ اما در راندهای بعدی، مسئله «وفاداری نیروی کار» مطرح می‌شود - و وفاداری، یک رابطه دوطرفه است. نمی‌شود انتظار داشت نیروی کاری که ذهنش درگیر معیشت روزانه است، با تمام ظرفیت، خلاقانه و مسئولانه کار کند؛ وقتی احساس کند بنگاه یا سیاست، به تباهی زندگی او منجر شده است.

وفاداری و تلاش نیروی کار، نوعی «هدیه» است؛ همان چیزی که در ادبیات اقتصاد رفتاری و «مبادله هدیه» به آن اشاره می‌شود. نمی‌شود یک‌طرف انتظار هدیه داشته باشد و طرف مقابل را با سیاست‌های ناعادلانه تنبیه کند.

حدود دوازده سال پیش مطالعه‌ای انجام دادم (که نتایجش در کتاب هم آمده) و نشان می‌داد حدود **۷۲ درصد** فعالان بازار کار - اعم از خبرگان کارفرمایی، خبرگان کارگری و خبرگان دانشگاهی - قائل به این بودند که وضعیت مزد در ایران «غیرمنصفانه» است. همین گزاره به تنهایی برای توضیح بخشی از بهره‌وری پایین و نارضایتی‌های ساختاری کفایت می‌کند.

یکی از اولین نکاتی که در اقتصاد به دانشجویها آموزش داده می‌شود این است که **نیروی کار و سرمایه مکمل همدیگرند**. قدرت یک زنجیر به ضعیف‌ترین حلقه آن وابسته است. اگر هر روز نیروی کار را تضعیف کنیم و هم‌زمان انتظار رشد اقتصادی بالا، رقابت‌پذیری و جهش صادراتی داشته باشیم، این انتظاری غیرواقع‌بینانه است.

جمع‌بندی من این است که باید به سمت طراحی یک «بازی برد-برد» حرکت کنیم؛ با یک بازبینی شناختی در سیاست‌گذاری مزدی و با پوشش همه ابعاد «مزد منصفانه». جزئیات این ابعاد را در اسلایدها آورده بودم و اگر فرصت باشد، در دور بعدی توضیح می‌دهم.

در پایان، سه نکته خطاب به جناب عبدالله‌زاده عزیز هم عرض می‌کنم:

ما همیشه می‌توانیم همدیگر را محکوم کنیم و با کلی‌گویی جلو برویم؛ اما این روش کمکی به حل مسئله نمی‌کند.

اولاً من این نگاه را قبول ندارم که «کارفرما و دولت پشت درهای بسته تصمیم می‌گیرند» یا اینکه همه‌چیز به امضای اجباری و «قانون نانوشته» ختم می‌شود. بخشی از حرف‌هایی که در این فضا مطرح می‌شود، به نظر من قدری سطحی است و واقعیت میدان کار و تولید را دقیق منعکس نمی‌کند.

ثانیاً هیچ کارفرمایی در هیچ‌جای ایران حاضر نیست نیروی متخصص، متعهد و کاربلد خودش را از دست بدهد؛ چون زیان مستقیم آن، اول به خود کارفرما برمی‌گردد. اجازه بدهید یک مثال واقعی بزنم: من خودم در دو هفته گذشته از یک واحد صنعتی بازدید داشتم؛ آن کارخانه یک نیروی انسانی را برای آموزش تخصصی به خارج فرستاده بود، نزدیک چهار ماه آموزش دیده بود و بالغ بر سه میلیارد تومان برای آموزش او هزینه کرده بودند. بعد از این همه سرمایه‌گذاری، همان نیروی انسانی با حقوق حدود ۲۷ میلیون تومان خیلی راحت کار را رها کرد و رفت. یعنی

در برخی بخش‌ها، هماهنگی مواضع شما با موضع دولت به شکل معناداری پررنگ بود؛ در حالی که انتظار می‌رود دیدگاه کارفرمایی، مستقل‌تر و مبتنی بر داده ارائه شود.

«حداقل‌گرایی» در معیشت کارگران، تقاضای مؤثر را تضعیف می‌کند و در نهایت سطح رفاه و حتی بازار فروش بنگاه‌ها را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد.

هرچه بحث‌ها بیش از حد فنی و بوروکراتیک پیش می‌رود، عملاً امکان طرح مطالبات واقعی حوزه کارگری محدودتر می‌شود و کارگران در لحظات نهایی ناچار می‌شوند به توافقاتی شکل گرفته میان دولت و کارفرمایان تن بدهند.

سپاسگزارم.

◀ عبدالله زاده :

قبل از هر چیز از دوستانی که امروز در این نشست حضور دارند تشکر می‌کنم. اجازه بدهید خیلی روشن بگویم:



کارفرما فقط حقوق پرداخت نکرده؛ آموزش داده، هزینه کرده، زمان گذاشته و با رفتن آن نیرو، عملاً سرمایه‌اش دود شده است. پس اینکه بگوییم کارفرما دنبال تضعیف یا حذف نیروی انسانی است، دست کم در بخش بزرگی از واقعیت، درست نیست.

ضمن اینکه ما باید از کلی گویی درباره «کارفرماها» پرهیز کنیم. در بسیاری از مجموعه‌ها اصلاً کسی با «حداقل‌ها» کار را جلو نمی‌برد؛ مخصوصاً وقتی با کمبود نیروی متخصص مواجهیم و حفظ نیروی انسانی به یک ضرورت تبدیل شده است.

اگر می‌خواهیم به یک وحدت رویه و فهم مشترک برسیم، باید همدیگر را به رسمیت بشناسیم. من وقتی اینجا به‌عنوان نماینده حوزه کارفرمایی صحبت می‌کنم، احترام کامل برای کارگر قائلم؛ دست کارگر را می‌بوسم و به آن افتخار می‌کنم. اما هم‌زمان باید واقع‌بین باشیم: اینکه تصور کنیم صرفاً با افزایش‌های سنگین و جهشی دستمزد - آن هم در شرایط تورم افسارگسیخته - همه مشکلات حل می‌شود، واقعیت ندارد.

مسئله این است که در شرایط فعلی، بسیاری از واحدهای تولیدی با مشکلات جدی روبه‌رو هستند: فروش ندارند، برای صادرات محدودیت دارند، نقدینگی‌شان قفل شده، و منابع بانکی هم پاسخگو نیست. شما مطمئن باشید اگر با تصمیم‌های غیرسنجیده جلو برویم، حتی واحدهای صنعتی بزرگ هم دچار مشکل می‌شوند؛ چه برسد به واحدهای کوچک‌تر.

جمع‌بندی من این است: نیروی انسانی سرمایه اصلی تولید است. اگر این سرمایه را قوی کنیم، هم کارگر کمتر آسیب می‌بیند و هم کارفرما و تولید کمتر زمین می‌خورند. امروز شرایط معیشتی کارگران سخت است؛ اما هم‌زمان باید دید حال کارفرما و تولید هم خوب نیست. راه‌حل، پرهیز از کلی گویی، پذیرش واقعیت‌های دو طرف، و

تصمیم‌گیری‌های سنجیده و قابل اجراست.

حاج اسماعیلی خدمت شما عرض می‌کنم: ما عادت داریم که هر وقت از سوی مجموعه کارگری مطالبه‌ای مطرح می‌شود، سریعاً به آنها اتهام «کلی گویی» یا «نادانی» زده می‌شود. من با قاطعیت می‌گویم اکثریت قریب به اتفاق نمایندگان کارگری امروز تحصیل کرده‌اند. آن دورانی که گفته می‌شد نمایندگان کارگری سواد ندارند، گذشته است. خود کارگران هم باسواد شده‌اند. بنابراین نباید دعوای را مبهم و کلی کنیم، به گونه‌ای که نتوانیم مسائل واقعی را حل کنیم.

الان وقت آن نیست که دنبال تغییر مسیر بحث به سمت کلی گویی و حاشیه‌ها برویم. واقعیت این است که دولت سال‌هاست در موضوع مزد، توصیه‌های آمرانه داشته و کارگران و کارفرمایان هم به نوعی به این فضا عادت کرده‌اند. ما هم بارها شنیده‌ایم که می‌گویند: «کارگران را دوست داریم، کارگرها بچه‌های خودمان هستند»؛ اما دوست داشتن، جای سیاست‌گذاری درست را نمی‌گیرد.

الان کمتر از دو ماه تا تعیین دستمزد مانده است و طبق روال، باید اوایل اسفند تصمیم‌گیری شود. ما از دولت یک مطالبه روشن داریم: چرا «سبد معیشت» که قانون تصریح کرده و خود دولت هم آن را پذیرفته، در عمل مبنای تصمیم‌گیری قرار نمی‌گیرد؟ چرا دولت قیمت‌گذاری سبد معیشت را که چند سال است انجام می‌شود، به‌درستی نمی‌پذیرد و با آن همراهی نمی‌کند؟

مطالبه دیگر ما این است: چرا دولت «خط فقر» را تعریف نمی‌کند؟ ما نمی‌خواهیم خط فقر را تبدیل به ابزار سیاسی کنیم؛ فقط می‌خواهیم عددش روشن باشد تا دولت پاسخ‌گو باشد و تکلیف خودش را درباره معیشت نیروی کار و مسئولیت حاکمیت در این حوزه مشخص کند. وقتی شاخص و معیار رسمی تعریف نمی‌شود، چطور قرار است درباره تورمی که هر روز بالا و پایین می‌شود و لحظه‌به‌لحظه

بر زندگی مردم اثر می‌گذارد، تصمیم‌گیری دقیق و منصفانه صورت بگیرد؟

سبد معیشت را هم کارگران بر اساس شاخص‌ها و قیمت‌های رسمی کشور محاسبه می‌کنند؛ اما می‌بینیم در عمل یا پذیرفته نمی‌شود یا با ادبیات مبهم کنار گذاشته می‌شود. این قابل قبول نیست. دولت باید روشن و شفاف پاسخ دهد که تکلیفش در قبال نیروی کار چیست و چگونه می‌خواهد از معیشت کارگران حمایت کند.

از طرف دیگر، وقتی به بودجه نگاه می‌کنیم، می‌بینیم هر بخشی که قدرت چانه‌زنی بیشتری داشته، بودجه بهتری گرفته است. طبیعی است که کشور نیازهای مهمی مثل بودجه دفاعی هم دارد؛ اما مسئله این است که وقتی به حقوق و معیشت کارگران و حقوق‌بگیران می‌رسد، ناگهان گفته می‌شود «افزایش دستمزد تورم ایجاد می‌کند». کدام اقتصاددان معتبر در ایران این را به‌عنوان یک گزاره قطعی در شرایط بحرانی پذیرفته است؟ خیلی از اقتصاددان‌ها چنین ادعای مطلقی را تأیید نمی‌کنند؛ اما می‌بینیم رئیس سازمان برنامه و بودجه و حتی رئیس‌جمهور با قاطعیت همین را تکرار می‌کنند. از نگاه ما، این رویکرد ظلم به کارگران است ما می‌دانیم که سازمان‌یافتگی کارگری در ایران ضعف‌هایی دارد و بخشی از این ضعف هم ناشی از مداخلاتی است که در سازوکارهای فعالیت تشکلات رخ داده است. اما باید یک واقعیت را پذیرفت: ظرفیت اجتماعی کارگران بزرگ است. «چانه‌زنی» و حتی «اعتراض و اعتصاب» در چارچوب قانون و استانداردهای بین‌المللی، ابزار شناخته‌شده‌ای برای پیگیری مطالبات است. تا کی باید به کارگران گفته شود «مصلحت نیست» و حقشان عقب بیفتد؟

این بحث، بحث سیاسی نیست. اکثریت فعالان حوزه کارگری امروز اهل کار کارشناسی‌اند، تجربه دارند و در چهارچوب ملاحظات کشور حرکت می‌کنند. اما اگر نتوانند حقوق قانونی کارگران را بگیرند، ناچار خواهند بود از

ابزارهای قانونی و استاندارد که در همه دنیا برای پیگیری مطالبات صنفی وجود دارد استفاده کنند. به نظر من زمان آن رسیده که این واقعیت جدی گرفته شود. حالا باید دید دولت چه می‌کند و آیا مکانیسم‌ها را اصلاح خواهد کرد یا خیر.

◀ قیصری:

سپاسگزارم. امیدوارم از زمانی که در اختیار شما قرار گرفت رضایت داشته باشید. حالا از جناب حاج اسماعیلی عزیز عبور می‌کنیم و در خدمت جناب آقای هاشمی‌نژاد هستیم. سپس جناب آقای دکتر پاسبانی به نکات مطرح‌شده پاسخ خواهند داد و بحث را جمع‌بندی می‌کنند. فقط خواهش می‌کنم این نوبت، اسلایدها بدون اختلال پخش شود.

◀ هاشمی‌نژاد:

خیلی ممنونم. من در ابتدای عرایض درباره «معیشت» صحبت کردم و اینکه تصمیمات شورای عالی کار بر معیشت کارگران اثرگذار است. در این زمینه، مرکز آمار ایران یک آمار سالانه با عنوان «درآمد و هزینه خانوار» منتشر می‌کند. اگر داده‌های سال ۱۴۰۳ را بررسی کنیم، می‌بینیم متوسط بعد خانوار همان عددی است که در آمارگیری اعلام می‌شود؛ یعنی حدود ۳.۳ نفر. اما نکته مهم اینجاست که در هر خانوار، به طور متوسط حدود ۱.۶۲ نفر شاغل هستند تا بتوانند معیشت یک خانوار ۳.۳ نفره را پوشش دهند. از طرف دیگر، اگر سهم «حقوق‌بگیری بخش خصوصی» از کل درآمد خانوار را در دهک‌های مختلف بررسی کنیم، نتایج قابل توجه است. در دهک‌های اول و دوم (گروه‌های درآمدی پایین؛ مثلاً کسانی که در سال ۱۴۰۳ کمتر از حدود ۶۰ میلیون تومان درآمد سالانه داشته‌اند) سهم حقوق‌بگیری

در آنها بالاتر باشد؛ و همین می‌تواند به افزایش نابرابری
مزدی در جامعه دامن بزند.

اگر همین موضوع را میان کارگاه‌های «زیر ۱۰ نفر»
و «بالای ۱۰ نفر» هم بررسی کنیم، باز الگوی مشابهی
دیده می‌شود. در کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر، متوسط‌ها معمولاً
نزدیک‌تر به کف و حداقل‌هاست؛ اما در برخی فعالیت‌ها -
به‌ویژه در خدمات و بازرگانی - سهم نیروی کار پرنرگ‌تر
است و سهم جبران خدمت ممکن است به حدود ۲۰ و چند
درصد هم برسد.

وقتی می‌گوییم مثلاً در صنعت سهم جبران خدمت ۱۱
درصد است، یعنی ۸۹ درصد هزینه‌ها «غیرمزدی» است؛
مثل مواد اولیه، هزینه استهلاک سرمایه، انرژی، هزینه‌های
تأمین مالی و... بسیاری از این عوامل «برون‌زا» هستند
و کارفرما آنها را از بازارهایی دریافت می‌کند که همیشه هم
رقابتی نیستند. بررسی‌ها نشان می‌دهد اثر نوسانات عوامل
غیرمزدی بر هزینه‌های کارفرما، در بسیاری موارد بیشتر
از اثر تصمیمات شورای عالی کار است. این نکته مهمی
است که باید در تحلیل سیاست مزدی مدنظر قرار گیرد.

همچنین اگر وضعیت کارگاه‌های «فعال» و «غیرفعال»
را بررسی کنیم، آمارها نشان می‌دهد دلایل اصلی غیرفعال
شدن کارگاه‌ها عمدتاً به عواملی مانند عدم تأمین مواد
اولیه (به‌ویژه به دلیل کمبود نقدینگی) و بی‌ثباتی
اقتصادی در بازار برمی‌گردد؛ و سپس سایر عوامل در
رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

جمع‌بندی این است که همه بنگاه‌ها و همه کارگران
به یک اندازه از تصمیمات شورای عالی کار متأثر نمی‌شوند.
میزان اثرگذاری عوامل غیرمزدی - که عمدتاً خارج از اختیار
شورای عالی کار است - در بخش‌ها و کارگاه‌های مختلف
یکسان نیست و همین موضوع هم بر «معیشت کارگر» و هم
بر «هزینه‌های کارفرما» اثر می‌گذارد.

به همین دلیل نقش دولت در شورای عالی کار بسیار دشوار

بخش خصوصی از کل درآمد بسیار پایین است؛ چون این
خانوارها غالباً تحت پوشش سازمان‌های حمایتی هستند و
سهم بیشتری از درآمدشان از «پرداخت‌های انتقالی» تأمین
می‌شود.

اما در دهک‌های میانی (مثلاً دهک‌های ۵ تا ۹)، سهم
حقوق‌گیری بخش خصوصی به حدود ۲۵ درصد می‌رسد.
در دهک دهم - یعنی گروه‌های با درآمد بالا (مثلاً بالای
حدود ۴۲۰ میلیون تومان در سال) - این سهم دوباره
کاهش می‌یابد و به حدود ۱۹ درصد می‌رسد. این یعنی در
همان دهک‌های بالایی، بخش قابل توجهی از درآمد سالانه
خانوار از منابعی غیر از «حقوق‌گیری» تأمین می‌شود؛ مانند
درآمد دارایی، سرمایه، فعالیت‌های مستقل و...

اما درباره تصمیمات شورای عالی کار: این تصمیمات
برای بنگاه‌ها و کارگاه‌ها عمدتاً در سمت «هزینه» دیده
می‌شود. با این حال، سهم «جبران خدمت» در ارزش افزوده
یا در هزینه کالا و خدمات، در بخش‌های مختلف اقتصاد
یکسان نیست و در صنعت، بازرگانی و معدن تفاوت دارد.

«جبران خدمت» (یا همان شاخصی که در ادبیات
اقتصادی با عنوان **Cost Labor Unit** شناخته می‌شود)،
سهمی از هزینه است که کارفرما بابت به‌کارگیری نیروی
کار پرداخت می‌کند. این سهم - مطابق روندی که مشاهده
می‌شود - کاهشی بوده؛ به‌گونه‌ای که از حدود ۱۶ درصد در
سال ۱۳۸۱ به حدود ۱۰ درصد رسیده است. اگر نفت را هم

از محاسبات کنار بگذاریم و مقایسه دقیق‌تری انجام دهیم،
یک نوع «پارادوکس» هم دیده می‌شود: در برخی بخش‌ها یا
کارگاه‌هایی که سهم جبران خدمت پایین‌تر است، متوسط
پرداختی به کارکنان بالاتر است؛ و برعکس، در کارگاه‌هایی
که سهم جبران خدمت بالاتر است، میانگین پرداختی
می‌تواند پایین‌تر باشد. به بیان ساده، بخش‌هایی مثل نفت
و پتروشیمی ممکن است سهم جبران خدمت پایین‌تری در
ساختار هزینه داشته باشند، اما سطح پرداخت به کارکنان

و در عین حال کلیدی است: دولت باید نقش «تسهیل‌گری و تنظیم‌گری» ایفا کند؛ یعنی مطالبات و خواسته‌ها را به هم نزدیک کند و مراقبت کند که سیاست‌های مزدی به افزایش نابرابری در بازار کار و بازار حقوق‌بگیری منجر نشود. ضمن اینکه بحث مزد فقط محدود به مشمولان قانون کار نیست و طیف گسترده‌تری از حقوق‌بگیران را هم شامل می‌شود.

◀ قیصری:

خلاصه خیلی کوتاه روایت حاج‌اسماعیلی: «در عمل، دولت در شورای عالی کار بی‌طرف نیست و در بزنگاه تعیین مزد، خروجی‌ها بیشتر همسو با ملاحظات کارفرمایی درمی‌آید؛ نتیجه‌اش هم فاصله مزدی با سبب معیشت و تضعیف صدای کارگران است.»

چند سؤال خیلی کوتاه برای به چالش کشیدن/ شفاف‌سازی این ادعا:

- «شاهد مشخص شما برای بی‌طرف نبودن دولت چیست؟ یک یا دو تصمیم مشخص را نام می‌برید؟»
- «چه سازوکاری تضمین می‌کند رأی دولت مستقل از منافع کارفرمایی باشد؟»
- «اگر دولت همسو با کارفرما نیست، چرا خروجی مزد چند سال اخیر با سبب معیشت فاصله معنادار دارد؟»

◀ هاشمی نژاد:

چنین برداشتی را قبول ندارم. دولت - همان‌طور که عرض کردم - نقشش در شورای عالی کار، نقش «تسهیل‌گری» و «تنظیم‌گری» است؛ نه اینکه الزاماً هم‌نوا با کارفرمایان عمل کند.

یک واقعیت دیگر هم این است که تصمیمات شورای

عالی کار فقط روی کارگران اثر نمی‌گذارد؛ در برخی موارد بر حقوق‌بازنشستگان هم اثرگذار است و دامنه پیامدهایش گسترده‌تر از یک گروه است.

ضمن اینکه تجربه چندین ساله من از حضور در این فضا این را نشان می‌دهد که در شرایط «نوسانات اقتصادی»، معمولاً یک طرف یا هر دو طرف ناراضی می‌شوند؛ چون وضعیت اقتصاد ناپایدار است و تصمیم‌گیری در چنین شرایطی دشوارتر می‌شود. اما وقتی اوضاع و احوال اقتصاد بهتر بوده - برای مثال در برخی سال‌ها که تورم تک‌رقمی بوده - تصمیم‌گیری‌ها هم ساده‌تر و رضایت عمومی بیشتر بوده است.

ما تجربه داشته‌ایم که وقتی تورم مثلاً حدود ۶.۹ درصد بوده، شورای عالی کار افزایش حداقل مزد را حدود ۱۴ درصد تعیین کرده و تقریباً همه هم راضی بوده‌اند؛ چون کارفرما توان پیش‌بینی و برنامه‌ریزی داشته و کارگر هم بهبود ملموس‌تری در قدرت خرید احساس می‌کرده است.

اگر بخواهیم دقیق‌تر بررسی کنیم، لازم است در یک بازه چهل‌چند ساله ببینیم در کدام دوره‌ها کارگر ناراضی بوده، در کدام دوره‌ها کارفرما ناراضی بوده، و دولت چگونه تلاش کرده دو طرف را به هم نزدیک کند؛ اما طبیعتاً اینجا فرصت تفصیلی آن را نداریم.

◀ قیصری:

سپاسگزارم. مطالعات جناب آقای هاشمی نژاد و همکارانشان در معاونت روابط کار، حتماً در دسترس مخاطبان است و علاقه‌مندان می‌توانند برای مطالعه بیشتر به آن مراجعه کنند. امیدوارم این کار انجام شود؛ چون با بررسی دقیق‌تر، قضاوت عادلانه‌تری هم در این زمینه شکل می‌گیرد.

حالا جناب آقای دکتر پاسبانی جمع‌بندی پنل را ارائه می‌کنند. من فقط چند نکته کوتاه باقی‌مانده را عرض می‌کنم.

پاسبانی:

واقعیت این است که من هم خسته شده‌ام، اما پیشنهاد مشخص این است که ما از «صرفاً هم‌تراز کردن مزد با تورم» عبور کنیم. این لازم است، اما کافی نیست. باید دریچه‌ای فراتر از آن باز کنیم و به سمت «مزد منصفانه» برویم؛ مفهومی که ابعاد مشخصی دارد و می‌شود آن را در چند ویژگی کلی طبقه‌بندی کرد.

در تعیین «مزد منصفانه»، باید هم‌زمان به این موارد توجه شود:

- ویژگی‌ها و شرایط خود کارگر و جایگاه شغلی او
- وضعیت سایر کارگران در همان حرفه/بخش
- شرایط کارفرما و توان بنگاه
- وضعیت بازار کار
- ساختار نهادی و نیز شرایط سایر بازارها (کالا، ارز، مسکن، انرژی و...)

نکته بعدی این است که شاید حتی از نظر مفهومی هم بد نباشد در ادبیات‌مان دقت کنیم. مرحوم استاد دکتر محمدحسین تمدن جهرمی همیشه تذکر می‌دادند که «کلمه دستمزد» یادگار ادبیات قرن‌های گذشته است؛ امروز کارگر فقط با «دست» کار نمی‌کند، با تمام توان، دانش، مهارت و خلاقیتش کار می‌کند. این نگاه، کمک می‌کند نیروی کار را صرفاً نیروی یدی نبینیم و ارزش‌آفرینی او را دقیق‌تر درک کنیم.

نکته سوم، درباره «تورم» است. گفته شد اگر مزد را مثلاً ۲۰ درصد بالا ببریم، لزوماً تورم ایجاد نمی‌شود. اما واقعیت این است که تورم هم از سمت عرضه می‌تواند تحریک شود و هم از سمت تقاضا.

- در سمت عرضه: وقتی منابع ارزی کمتر می‌شود، واردات کاهش می‌یابد، انگیزه‌های تولید کم می‌شود یا تولید افت می‌کند، منحنی عرضه به سمت چپ

جابه‌جا می‌شود و فشار تورمی ایجاد می‌کند.

- در سمت تقاضا: کاهش مصرف می‌تواند رشد اقتصادی را کم کند و شاید در کوتاه‌مدت فشار تورمی را اندکی کاهش دهد، اما در ساختار نهادی موجود - به‌ویژه با شدت گرفتن انگیزه‌های صادراتی و تلاطم‌های ارزی - حتی اگر مزد را ۲۰ درصد هم افزایش دهیم، ممکن است همچنان تورم بالا را تجربه کنیم. بنابراین مسئله فقط «عدد مزد» نیست؛ مسئله، هم‌زمان «ساختارها و سایر بازارها» است.

نکته آخر هم ناظر به یک بحث بنیادین است. در فلسفه اجتماعی، یک دعوای قدیمی وجود دارد: برخی می‌گویند «انسان گرگ انسان است» و برخی انسان را موجودی خیرخواه و تعاون‌پذیر می‌بینند. در نهایت، بسیاری از متفکران این جمع‌بندی را مطرح کرده‌اند که انسان هم ظرفیت خیرخواهی دارد و هم ظرفیت خودخواهی؛ اما وقتی می‌خواهیم «نظم اجتماعی» و قواعد سیاست‌گذاری را طراحی کنیم، باید قواعد را طوری بچینیم که اگر کسی هم صرفاً دنبال منفعت کوتاه‌مدت خود بود، نتواند به مسیر توسعه و رفاه عمومی آسیب جدی بزند.

به زبان ساده: اگر دنبال «بازی بزرگ‌تر» و نتیجه‌های پایدارتر هستیم، باید از «شکار خرگوش» به سمت «شکار گوزن» برویم؛ یعنی به جای رقابت فرسایشی و بی‌اعتمادی، مسیر همکاری و تعاون میان عوامل تولید را تقویت کنیم. اگر سهم‌بری و قواعد طوری تنظیم شود که نیروی کار احساس انصاف کند و بنگاه هم امکان بقا و رشد داشته باشد، آن وقت می‌شود انتظار شکوفایی اقتصادی داشت. وگرنه، درگیری‌های فرسایشی و بی‌ثباتی، هم نیروی کار را فرسوده می‌کند و هم تولید را

قصری:

سپاسگزارم از همه اساتید محترم و حضار عزیز.

پنل سوم:

بررسی امکانات و محدودیتهای نظام تعیین حداقل دستمزد در ایران با تاکید بر سیاست مزدی مبتنی بر تنوع

◀ قیصری / دبیر پنل :

بنابراین بدون فوت وقت، طبق همان روالی که داشتیم، ابتدا با جناب آقای ولایی از حوزه کارفرمایی شروع می‌کنیم؛ پس از آن در خدمت جناب آقای زارعی عزیز از حوزه کارگری خواهیم بود؛ سپس جناب آقای دکتر گرجی به نمایندگی از دولت صحبت خواهند کرد و در نهایت سرکار خانم شورعزیزخانی جمع‌بندی پایانی را ارائه خواهند داد.

◀ ولایی :

و عرض ادب؛ امیدوارم که خوب باشید. من، آقای قیصری، خدمت شما عرض می‌کنم. ابتدا لازم می‌دانم تأکید کنم که خودم را «نماینده کارفرما» به معنای کلاسیک آن نمی‌دانم. مدیرعامل مجموعه «جاب‌ویژن» هستم؛ پلتفرمی که در حوزه آنلاین، یکی از بالاترین تراکم‌های جذب و استخدام در کشور را دارد و از این جهت، ارتباط نزدیک و نسبتاً دقیقی با هر دو سمت بازار کار - هم کارفرما و هم کارجو - پیدا کرده‌ایم. با همین نگاه، وقت را اطاله نمی‌دهم و وارد بحث اصلی می‌شوم.

سه نقد اصلی به نظام فعلی تعیین حداقل دستمزد

نکته اول که به نظر من در نظام فعلی تعیین حداقل دستمزد نیازمند اصلاح است، پیش‌بینی ناپذیر بودن فرآیند است. ما عملاً این فرآیند را به یک «فرایند چانه‌زنی» تبدیل کرده‌ایم؛ یعنی نمایندگان دو طرف می‌آیند و تلاش می‌کنند نتیجه را به نفع سمت خودشان بکشند و در نهایت

سلام مجدد عرض می‌کنم. لحظاتی از محضر شما مرخص شدم تا همکاران کار پذیرش را بدون مشکل انجام بدهند. اکنون در خدمت شما هستیم.

در این پنل، در حضور اساتید محترم، به نمایندگی از دولت جناب آقای دکتر گرجی در خدمت ما خواهند بود. به نمایندگی از کارگران، جناب آقای زارعی تشریف دارند و به نمایندگی از کارفرمایان نیز جناب آقای ولایی حضور دارند. از سوی آکادمی هم سرکار خانم شورعزیزخانی جمع‌بندی و پایان‌بندی بحث را بر عهده خواهند داشت. با توجه به نکته‌ای که به من گفتند و محدودیت زمانی (به‌ویژه نزدیک شدن وقت نماز)، تلاش می‌کنم برنامه را هرچه سریع‌تر پیش ببریم تا دوستان بتوانند بهتر از زمان‌شان استفاده کنند.

موضوع اصلی هم این است که دوستان بتوانند درباره محدودیت‌هایی که نظام کنونی تعیین حداقل دستمزد ایجاد می‌کند گفت‌وگو کنند؛ اینکه تا چه اندازه می‌توان برای این سازوکار، از جهات مختلف، تنوع و انعطاف در نظر گرفت. به‌طور مشخص، بحث «مزد منطقه‌ای» از جمله محورهایی است که واکنش‌ها نسبت به آن، در حوزه کارگری و کارفرمایی متفاوت بوده است. از سوی دیگر، در سال‌های اخیر ظرفیت‌هایی برای این موضوع از منظر قانونی مطرح شد، اما در نهایت با واکنش منفی حوزه کارگری روبه‌رو شد.

بینیم «کدام طرف برنده می‌شود».

این وضعیت دو پیامد جدی دارد:

■ پیش‌بینی ناپذیری، به هر دو طرف لطمه می‌زند. نه کارفرما می‌تواند برای سال آینده برنامه‌ریزی کند و نه نیروی کار می‌داند با چه افقی روبه‌روست. نتیجه، ضربه به برنامه‌ریزی و در نهایت به اقتصاد است.

■ فرآیندی که باید علمی باشد، به چانه‌زنی تبدیل شده است و این خودش منشاء بسیاری از مشکلات است.

نکته سوم این است که در نهایت، هر طرفی که در چانه‌زنی «موفق‌تر» باشد و نتیجه به نفع او رقم بخورد، در تصویر کلان اقتصادی، معمولاً «کل اقتصاد متضرر می‌شود». ممکن است به‌ظاهر یک طرف احساس کند برنده شده، اما با فشار یا ضربه‌ای که به طرف مقابل وارد شده، بازی خراب می‌شود و در نهایت **یک وضعیت باخت-باخت** شکل می‌گیرد؛ هم کارفرما ناراضی است و هم نیروی کار.

چرا هر سال درباره دستمزد بحث می‌کنیم؟

به‌نظر من، علت اصلی اینکه هر سال در ابتدای سال باید درباره حقوق و دستمزد صحبت کنیم، این است که در ایران **تورم مزمن** داریم. اگر تورم نبود، اصولاً این بحث هر ساله با این شدت تکرار نمی‌شد.

در واقع، دو عامل اصلی بر عدد دستمزد اثر می‌گذارند:

■ تورم: یعنی حفظ قدرت خرید عددی که سال گذشته دریافت می‌شده.

■ بهره‌وری نیروی کار: اگر بهره‌وری بالاتر برود، طبیعتاً امکان افزایش دریافتی هم بیشتر می‌شود. بهره‌وری هم معمولاً از رشد اقتصادی و شرایط بنگاه‌ها و انگیزه و توان نیروی کار اثر می‌گیرد.

بنابراین، پیشنهاد من این است که فرآیند تعیین دستمزد را قابل پیش‌بینی کنیم؛ یعنی:

نرخ تورم سالانه + رشد بهره‌وری نیروی کار

به‌عنوان مبنای تصمیم‌گیری قرار بگیرد. این کار باعث می‌شود هم موضوع اقتصادی‌تر و مفهومی‌تر اداره شود و هم از فضای چانه‌زنی فاصله بگیریم.

یک شاهد آماری از نوسان‌های ناشی از چانه‌زنی

برای اینکه نشان بدهم این نوسان‌ها محصول همان فضای چانه‌زنی است، یک مقایسه ساده عرض می‌کنم. اگر **سال ۱۳۹۹** را سال پایه بگیریم و حداقل حقوق آن سال را تا **۱۴۰۴** صرفاً بر اساس تورم (و رشد) تعدیل کنیم، و بعد این عدد را با اعدادی که در واقعیت اعلام شده مقایسه کنیم، **نوسان‌های واضحی می‌بینیم**:

یک سال حداقل دستمزد حدود **۶ درصد بالاتر از تورم** تعیین شده، سال بعد به **حدود ۱۳ درصد بالاتر از تورم** رسیده، اما سال بعد ناگهان **حدود ۱۳ درصد پایین‌تر از تورم** شده؛ بعد **منفی ۵ درصد**، و سپس دوباره **مثبت ۱۱ درصد**. این بالا و پایین شدن‌ها نشان می‌دهد فرآیند، پایدار و قابل پیش‌بینی نیست و بیشتر به چانه‌زنی شبیه شده است.

حتی اگر جمع‌بندی کنیم، در انتهای مسیر هم می‌بینیم که میان عدد «تورم‌محور» و عدد اعلام‌شده، **حدود ۱۰ درصد اختلاف** باقی می‌ماند.

فشار هم‌زمان بر هر دو طرف بازار

نکته دیگر این است که هر سال داریم شرایط را

زارعی :

بسم الله الرحمن الرحيم

عرض سلام و ادب و احترام دارم خدمت همه دوستان. در ابتدا تشکر ویژه می‌کنم از خانم دکتر رضایی و مجموعه ایشان بابت برگزاری این جلسه. صحبت‌های دوستان را شنیدم؛ اما چون سال‌ها در محیط دانشگاه بوده‌ام و دغدغه کار پژوهشی و داده را داشته‌ام، لازم دیدم چند نکته را صریح و روشن عرض کنم.

۱) مسئله آمار و بازی با عدد و رقم

متأسفانه در کشور ما با آمار زیاد بازی می‌شود. گاهی آمار را نه فقط نادیده می‌گیرند، بلکه به‌سادگی دست‌کاری می‌کنند. من می‌توانم در همین جامعه، با جابه‌جا کردن چارچوب نمونه‌گیری یا تعریف شاخص، یک «عدد بزرگ» را «کوچک» کنم و برعکس. مثال ساده‌اش همین تفاوت سبک زندگی و معیشت در بالاشهر و پایین‌شهر تهران است؛ اگر همان یک شاخص را در دو محیط متفاوت اندازه‌گیری کنید و بعد کمی در روش سنجش دست ببرید، به نتیجه‌های کاملاً متفاوت می‌رسید.

به همین دلیل است که گاهی وقتی برخی اعداد اعلام می‌شود، من به آن‌ها تردید دارم. وقتی درباره تورم ۴۰ یا ۴۱ یا ۴۳ درصد صحبت می‌کنیم، باید دقیق مشخص باشد مبنا چیست و چه سببی اندازه‌گیری شده است. گاهی در یک بازه طولانی، قیمت برخی اقلام - به‌ویژه خوراک - چندین برابر شده، اما رشد دستمزدها به همان نسبت نبوده است. اگر آمار غلط بدهیم، کارشناس تحلیل غلط می‌کند، مدیر تصمیم غلط می‌گیرد و نتیجه‌اش برای جامعه سنگین است. اگر آمار دقیق نداریم، شفاف بگوییم «نمی‌دانیم» یا «نمی‌توانیم دقیق بگوییم»؛ این بهتر از ارائه عددی است که با واقعیت زندگی مردم نمی‌خواند.

سخت‌تر می‌کنیم، چون هر دو طرف بازار کار تحت فشار شدید هستند و «ظرفیت تحمل» کاهش یافته است. در چنین وضعیتی، هر تصمیم غلط می‌تواند مسئله را از کنترل خارج کند.

در انتهای سال ۱۴۰۳، ما یک نظرسنجی از کارفرماها و نیز افرادی که حداقل‌بگیر هستند انجام دادیم. نتایج نشان می‌داد اگر افزایش دستمزد بیش از تورم و مثلاً بیش از ۴۰ درصد باشد:

- بیش از ۴۰ درصد کارفرماها گفته بودند مزایای جانبی کارکنان را کاهش می‌دهند؛
- حدود ۲۵ درصد گفته بودند به تعدیل نیرو فکر می‌کنند؛
- حدود ۲۳ درصد گفته بودند توسعه کسب‌وکار را متوقف می‌کنند؛ و بخشی هم گفته بودند ممکن است در ایفای تعهدات و بدهی‌ها دچار مشکل شوند.
- از سمت نیروی کار هم وضعیت نگران‌کننده بود:
- حدود ۲۲ درصد گفته بودند مجبورند پس‌اندازشان را کاهش دهند؛
- حدود ۴۰ درصد گفته بودند از خوراک و پوشاک خانواده کم می‌کنند؛
- حدود ۳۷ درصد کاهش هزینه‌های تفریحی را مطرح کرده بودند؛
- و حدود ۲۵ درصد گفته بودند حتی از هزینه‌های درمان کم می‌کنند.

این داده‌ها نشان می‌دهد که هر دو سمت بازار در فشار هستند و دیگر جای چانه‌زنی‌های پرنوسان و تصمیم‌های غیرقابل پیش‌بینی کم است. بنابراین باید تلاش کنیم فرآیند را به مسیر درست و قابل پیش‌بینی برگردانیم.

۲) کار شایسته و بهره‌وری؛ بدون معیشت و امنیت شغلی ممکن نیست

موضوع جلسه «کار شایسته» و «بهره‌وری نیروی کار» است. سؤال من این است:

اگر از کارگر بهره‌وری می‌خواهیم، با چه سازوکاری می‌خواهیم او را بهره‌ور کنیم؟

دو رکن اساسی کار شایسته به‌نظر من این‌هاست:

■ معیشت قابل اتکا (مزد شایسته)

■ امنیت شغلی

وقتی معیشت یک کارگر تأمین نباشد، طبیعی است که برای جبران، ناچار می‌شود دو شیفت کار کند. مثالش را دیده‌ام: کارگری که ساعت چهار صبح می‌رود کار دیگری انجام می‌دهد تا نان خانه را تأمین کند و بعد سر کار اصلی حاضر می‌شود. در چنین شرایطی اگر وسط کار چرت بزند یا تمرکز کافی نداشته باشد، آیا مقصر اصلی خودِ کارگر است؟ یا ریشه در فشار معیشت و ناامنی دارد؟ وقتی خانواده در مضیقه است، هزینه درمان، پوشاک، خوراک و حتی حداقل تفریح حذف می‌شود و همین مستقیماً بهره‌وری را پایین می‌آورد.

۳) امنیت شغلی در کنار انضباط کاری و اجرای کامل قانون

نکته مهم دیگر این است که امنیت شغلی باید همراه با انضباط کاری و اجرای کامل سازوکارهای قانونی باشد. نه این‌طور که امنیت شغلی تبدیل شود به مجوز بی‌نظمی؛ و نه این‌طور که صرفاً یک بخش از قانون را بگیریم و بخش‌های دیگر را رها کنیم.

اگر کارگاه‌ها و کارخانه‌ها سازوکار منظم داشته باشند - شورای اسلامی کار/انمایندگان کارگری فعال، کمیته انضباطی کار، قواعد روشن و سیستم منظم - آن وقت حتی

اگر نیروی کار رسمی هم باشد، نمی‌تواند بی‌انضباطی کند؛ چون مسیر رسیدگی مشخص است و قانون اجرا می‌شود. مشکل ما این است که گاهی قانون را «گزینشی» اجرا می‌کنیم؛ یک بخش را می‌گیریم و بخش دیگر را کنار می‌گذاریم و بعد با انباشت مشکلات روبه‌رو می‌شویم.

۴) تعلق خاطر نیروی کار و حفظ سرمایه‌های تولید

من سال‌ها در پروژه‌های عمرانی کار کرده‌ام و از نزدیک دیده‌ام که اگر نیروی کار «تعلق خاطر» نداشته باشد، دستگاه و سرمایه را حفظ نمی‌کند. وقتی حال نیروی انسانی خوب نباشد، احتمال خطا بالا می‌رود و گاهی یک خطا می‌تواند به یک دستگاه چند میلیاردی خسارت بزند. کارگری که احساس کند دیده می‌شود، امنیت دارد و مزدش منصفانه است، با همان دستگاه مثل دارایی خودش رفتار می‌کند؛ تمیزش می‌کند، مراقبت می‌کند و درست کار می‌کند. اما اگر این احساس نباشد، انگیزه‌ای برای مراقبت نمی‌ماند.

۵) چرخه معیوب اقتصاد و فرسایش اجتماعی

حس من این است که ما در یک چرخه تکراری و فرساینده افتاده‌ایم: هر روز چیزی گران می‌شود - کالا، بنزین، خودرو، خوراک، پوشاک - و بعد دوباره ناچار می‌شویم درباره دستمزد حرف بزنیم؛ و همین چرخه ادامه پیدا می‌کند، بدون اینکه بدانیم انتهای آن کجاست. اگر این مسیر اصلاح نشود، همه ما در نهایت آسیب می‌بینیم. در پایان، اگر زمان باشد، باز هم در خدمت دوستان هستم و نکات تکمیلی را عرض می‌کنم.

◀ قیصری:

سپاسگزارم. فقط این نکته را اضافه کنم که یک نکته جالب - و به‌خصوص در بحث امروز - همین موضوع «کیفیت عاملیت» در الگوی مشارکت نیروی کار در محیط

کار است. این بحث در ادامه صحبت‌های پایانی جناب آقای رضایی عزیز مطرح شد و به نظر می‌رسد لازم است از سوی کارفرمایان با جدیت بیشتری به آن پرداخته شود. اگر - همان‌طور که جناب آقای ولایی هم اشاره کردند - موضوع بهره‌وری برای کارفرما روز به روز مهم‌تر می‌شود، باید توجه داشته باشیم که بخش مهمی از ترجیح و تحقق بهره‌وری به همین «کیفیت عاملیت» برمی‌گردد؛ یعنی میزان اختیار، نقش‌آفرینی، احساس اثرگذاری و کیفیت مشارکت نیروی کار در فرآیند کار.

از این منظر، کیفیت عاملیت و کیفیت شایستگی‌ها دو مؤلفه موازی‌اند که باید در کنار هم دیده شوند و در نهایت، در سازوکارهای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری - به‌ویژه در مراجع عالی مرتبط - به‌صورت دقیق‌تر ترسیم و لحاظ شوند.

◀ گرگی :

عرض سلام و احترام.

موضوعی که می‌خواهم مطرح کنم، در حقیقت محور بحث من است: «مدیریت روابط کار در ایران» و در بخش دوم، «عدالت رویه‌ای»؛ در پاسخ به این پرسش که چرا سازوکاری مثل سازوکار حداقل دستمزد در ایران درست عمل نمی‌کند.

۱) چرا حداقل دستمزد «به‌تنهایی» جواب نمی‌دهد؟

اولین نکته این است که اگر سؤال این باشد که «چرا سازوکاری مثل حداقل دستمزد جواب نمی‌دهد»، باید به نهادهای بازار کار توجه کنیم. در ایران (و حتی در بسیاری از کشورهای جهان) نهادهای بازار کار تا حدی دچار فرسایش شده‌اند؛ اما در ایران این فرسایش شدیدتر است. به‌طور مشخص:

- نظام چانه‌زنی ضعیف است؛
- اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری ضعیف‌اند؛
- صیانت از حقوق کارگران، به‌ویژه امنیت شغلی، ضعیف است؛
- حمایت از نمایندگان کارگران ناچیز و بسیار شکننده است؛
- و مهم‌تر از همه، سیاست اشتغال کامل (با وجود تصریح در چارچوب‌ها و استانداردهای بین‌المللی مانند مقاله‌نامه ۱۲۲) عملاً اجرا نمی‌شود.

اگر قرار باشد شورای عالی کار و نظام تعیین دستمزد مؤثر عمل کند، باید همه نهادهای مرتبط با بازار کار در یک تعامل موزون و هماهنگ با هم کار کنند؛ نه اینکه هر کدام جزیره‌ای عمل کنند.

۲) حلقه‌های مفقوده: اشتغال کامل، بیمه بیکاری، مهارت‌آموزی

بررسی‌های ILO نشان می‌دهد که کاهش ۱ درصدی بیکاری می‌تواند حدود ۰/۶۵ واحد ضریب جینی را کاهش دهد. اما مسئله این است که در ایران، سیاست‌های اشتغال - علی‌رغم تأکیدهای قانونی و بین‌المللی - در عمل کم‌اثر یا ناکارآمد بوده‌اند.

از سوی دیگر، درباره بیمه بیکاری نیز (طبق برخی گزارش‌های بین‌المللی، از جمله گزارش‌های سال ۲۰۲۱) گفته می‌شود که در ایران کمتر از ۲۰ درصد افراد تحت پوشش قرار دارند (ممکن است آمارهای داخلی ارقام متفاوتی ارائه کنند).

در کنار این‌ها، نظام فنی و حرفه‌ای، کارآموزی و اشتغال‌پذیری نیروی کار نیز مسئله کلیدی است. امروز بخش مهمی از «امنیت بازار کار» به مهارت، کارآموزی و قابلیت اشتغال گره خورده است؛ اما این حوزه‌ها هم با

چالش‌های جدی مواجه‌اند.

فشار را به این سطح تزریق می‌کنند.

۳) شورای عالی کار در چه «محیطی» تصمیم می‌گیرد؟

نکته بعدی این است که خودِ سیستم حداقل دستمزد و شورای عالی کار، در یک محیط کلان عمل می‌کند؛ محیطی که سیاست‌های شورای پول و اعتبار و بسیاری از نهادهای اثرگذار دیگر، مستقیماً بر خروجی مصوبات شورا اثر می‌گذارند.

برای اینکه بحث صرفاً تئوریک نباشد، از یک چارچوب عملی استفاده می‌کنم:

هر حکومت/جامعه/نظام اقتصادی برای عملکرد مؤثر، نیاز دارد ساختار اجتماعی انباشت را در سه سطح مدیریت کند:

- **سطح اول:** تأمین نیروی کار ماهر برای کارآفرین + تأمین مواد و متریال خام با قیمت مناسب و بدون نوسان؛
- **سطح دوم:** حوزه وزارت کار و معاونت روابط کار؛ یعنی همان نقطه رأس منازعه کار و سرمایه و سهم‌بری از سود؛ (مدیریت روابط کار)
- **سطح سوم:** بازاریابی، فروش، برندینگ و توسعه بازار.

دولت باید در هر سه سطح سیاست‌گذاری و هماهنگ‌سازی کند. اما وقتی با نوسان‌پذیری شدید ارزی و بی‌ثباتی محیط کسب‌وکار مواجهیم، این ساختار از همان ابتدا دچار اختلال می‌شود: متریال گران به دست کارفرما می‌رسد، هزینه‌ها جهش می‌کند، بازار فروش و صادرات دچار محدودیت می‌شود؛ اما در سطح دوم از معاونت روابط کار انتظار داریم «رفع خصومت» کند و شرکا را به هم نزدیک کند؛ در حالی که بقیه نهادها و سیاست‌ها عملاً پیچیدگی و

۴) ناترازی نهادی و شکاف «قانون» و «عمل»

به‌همین دلیل است که می‌گوییم شورای عالی کار در محیطی عمل می‌کند که:

- سیاست اشتغال کامل مؤثر نداریم؛
- بیمه بیکاری ضعیف است؛
- نظام مهارت‌آموزی ناکارآمد است؛
- و ده‌ها عامل بیرونی (سیاست‌های پولی، ارزی، مالی و...) بر بازار کار اثر می‌گذارد.

در چنین شرایطی، شورای عالی کار عملاً نمی‌تواند همه «پیچیدگی‌های محیطی» را کاهش دهد؛ چون سازوکار کنترلی کافی در اختیار ندارد و بسیاری از اعضای شورا نیز در نهادهای کلیدی دیگر با حق رأی و نقش مؤثر حضور ندارند تا آن فشارهای بیرونی را مدیریت کنند. نتیجه این می‌شود که نهادها باید با هم عمل کنند، اما چون هماهنگ نیستند، ما با وضعیت «ناترازی» مواجه می‌شویم.

این ناترازی خودش را در «کار شایسته» هم نشان می‌دهد:

ما در قانون، حرف‌های قشنگ و ظرفیت‌های خوبی داریم (وضعیت بالقوه/De jure)، اما وقتی به سطح اجرا نگاه می‌کنیم (وضعیت بالفعل/De facto)، شکاف جدی دیده می‌شود؛ یعنی بین آنچه در کتاب قانون آمده و آنچه در عمل جاری است، فاصله معنادار وجود دارد.

۵) آیا شورای عالی کار واقعاً سه‌جانبه است؟

یکی از انتقادهای جدی این است که ساختار شورای عالی کار در عمل، سه‌جانبه‌گرایی واقعی را محقق نمی‌کند؛ چون دولت در این ساختار نقش تعیین‌کننده دارد. ILO مدام تأکید می‌کند دولت اگر از مقام «تسهیل‌گری» خارج

شود و خود به بازیگر مسلط تبدیل شود، اصل سه‌جانبه‌گرایی تضعیف می‌شود.

حتی برخی مقررات تکمیلی (به‌ویژه در برهه‌هایی از دهه ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰) به‌گونه‌ای تفسیر یا اجرا شده که **حضور یا عدم حضور نماینده کارگر و حتی امضا یا عدم امضای او** در عمل اهمیت تعیین‌کننده‌ای نداشته؛ و همین، مبنای انتقاد بسیاری از منتقدان است که می‌گویند این سازوکار، در عمل «سه‌جانبه» نیست.

۶ مسئله مشروعیت: ورودی و خروجی

در تحلیلی که (مثلاً در برخی گزارش‌های پژوهشی) ارائه شده، از مفهوم **مشروعیت** هم صحبت می‌شود. اگر شورای عالی کار را با مدل «سیستم» (به‌سبک تحلیل سیستمی دیوید ایستون) در نظر بگیریم، این شورا مثل **قایق کوچکی در دریای طوفانی** اقتصاد کلان است؛ و از دو جهت با چالش مشروعیت روبه‌روست:

الف) مشروعیت ورودی (Input):

«ورودی شورا کیست؟» ما با **شکاف نمایندگی** مواجهیم: تراکم تشکلیابی پایین است، ضریب پوشش پایین است، و نمایندگی واقعی نیروی کار محل سؤال می‌شود.

ب) مشروعیت خروجی (Output):

آیا خروجی مصوبات شورای عالی کار واقعاً توانسته **فقر و نابرابری** را کاهش دهد؟ به‌عنوان نمونه، اگر شاخص‌هایی مثل **خط فقر جهانی** (مثلاً ۳ دلار در روز بر مبنای برابری قدرت خرید) را مبنا قرار دهیم، به عددی برای حداقل دریافتی خانوار می‌رسیم که با دریافتی واقعی فاصله پیدا می‌کند. در این شرایط، با نوسان نرخ ارز و شوک‌های قیمتی، ممکن است قدرت خرید در یک بازه چندماهه افت قابل توجهی پیدا کند؛ و این نشان می‌دهد خروجی سیاست‌ها

برای حفظ معیشت پایدار، با محدودیت جدی روبه‌روست. این‌ها مجموعه دلایلی است که باعث می‌شود سازوکاری مثل حداقل دستمزد، وقتی در یک منظومه نهادی فرسوده و ناهماهنگ قرار می‌گیرد، نتواند به‌تنهایی کارکرد مؤثر و پایدار داشته باشد.

◀ قیصری:

تشکر می‌کنم از توضیحات شما، همچنین از خانم دکتر عزیزخانی، تیم اجرایی و خانم دکتر رضایی بابت برگزاری منظم جلسه.

بحث‌های مطرح‌شده در این نشست، به‌ویژه درباره روابط کار و سازوکارهای نهادی، از نظر پژوهشی ظرفیت بالایی دارد و خوشبختانه بخش قابل توجهی از آن در منابع و گزارش‌های مختلف به شکل مناسبی مستند شده است. دوستانی که مایل باشند این مباحث را دقیق‌تر دنبال کنند، می‌توانند با مراجعه به گزارش‌ها و مستندات مرتبط، جزئیات بیشتری را بررسی کنند.

از همه دوستان بابت همراهی و مشارکت در گفت‌وگو سپاسگزارم.

◀ فاطمه عزیزخانی:

بسم‌الله الرحمن الرحيم

عرض سلام و احترام دارم.

بحث من درباره **حداقل دستمزد** است؛ یعنی سازوکاری که قرار است حداقل‌های معیشت یک خانوار را تأمین کند. در **قانون کار** هم دو معیار اصلی برای تعیین حداقل دستمزد ذکر شده است:

■ نرخ تورم

■ هزینه معیشت خانوار

اما پرسشی که مطرح می‌شود این است: **چرا حداقل**

دستمزدی که تعیین می‌کنیم، کفایت زندگی را تأمین نمی‌کند؟ پاسخ کوتاه این است که بر اساس شواهد و پژوهش‌هایی که انجام داده‌ایم، **عدم کفایت دستمزد کاملاً محرز است.**

شواهد عدم کفایت دستمزد

■ **سهم بالای «شاغلان فقیر» در اقتصاد ایران**
 نشان می‌دهد دستمزدی که طراحی و تصویب می‌شود، در عمل از تأمین حداقل‌های زندگی عقب می‌ماند.

■ **نرخ‌های اعلامی خط فقر نیز این شکاف را**
 نشان می‌دهد: برای میانگین کشور عددی حدود **۱۶ میلیون تومان** و برای تهران حدود **۳۳.۵ میلیون تومان** مطرح شده است؛ این یعنی فاصله جدی میان هزینه‌های واقعی زندگی و دریافتی حداقل‌بگیران.

■ **اشتغال غیررسمی سهم بالایی دارد و همین**
 موضوع، هم چانه‌زنی را ضعیف می‌کند و هم اجرای مؤثر حداقل دستمزد را دشوارتر.

■ **بر اساس برخی داده‌ها، در دو سال اخیر رشد**
مصرف خصوصی خانوار منفی بوده؛ یعنی آن بخشی از هزینه معیشت که باید از درآمد حاصل از کار تأمین شود، در بسیاری از خانوارها تأمین نمی‌شود.

■ **در بودجه امسال هم - با توجه به فضای رسانه‌ای و بحث‌های مطرح‌شده - افزایش حقوق کارکنان دولت حدود ۲۰ درصد اعلام شد؛ یعنی حتی در**
 بخش رسمی هم توان جبران شکاف معیشتی محدود بوده است.

چرا این سازوکار شکست می‌خورد؟

به نظر من، دلیل اصلی این است که ما در ایران عملاً دایره معیارها را بسیار محدود کرده‌ایم. در بسیاری از کشورها، برای تعیین حداقل دستمزد، علاوه بر تورم و هزینه معیشت، معیارهای دیگری هم وارد تصمیم‌گیری می‌شود؛ از جمله:

- **خط فقر**
- **رشد اقتصادی**
- **نرخ بیکاری**
- **وضعیت بهره‌وری و برخی شاخص‌های بازار کار**

در حالی که ما فعلاً عمدتاً بر **تورم و سبب معیشت** تکیه کرده‌ایم و همین هم جای کار و تکمیل دارد. انتظار این است که معاونت روابط کار و مسئولان محترم - از جمله جناب آقای دکتر میدری - این موضوع را به‌عنوان یک **دستور کار اصلاحی جدی** پیگیری کنند.

ایرادهای اجرایی و نیاز به اصلاح فرآیند

حتی اگر معیارها را درست انتخاب کنیم، باز هم در **ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد** و در فرآیند چانه‌زنی با مشکلات جدی مواجهیم. ما پیشنهادهایی مشخصی برای اصلاح فرآیند داریم؛ چون روش فعلی - یعنی **حداقل دستمزد یکسان سراسری برای کل کشور** - عملاً با واقعیت‌های متنوع ایران همخوان نیست و در بسیاری از نقاط جواب نمی‌دهد.

دستمزد منطقه‌ای؛ سوءبرداشت رایج

در سال‌های گذشته ایده «دستمزد منطقه‌ای» مطرح شد و مخالفت‌های زیادی هم با آن صورت گرفت، عمدتاً به این دلیل که تصور شد هدف، **کاهش دستمزد در برخی مناطق** است. در حالی که فلسفه دستمزد منطقه‌ای این

است که:

- استان‌ها از نظر شرایط بازار کار (نرخ مشارکت، نرخ بیکاری، ترکیب بخش‌ها) متفاوت‌اند؛
- از نظر ساختار اقتصادی (صنعتی/خدماتی/کشاورزی، اندازه بنگاه‌ها) تفاوت جدی دارند؛
- و از همه مهم‌تر، هزینه معیشت - خصوصاً مسکن - در استان‌ها و شهرهای مختلف به شدت متفاوت است.

وقتی خط فقر در تهران با میانگین کشور این قدر فاصله دارد، یا وقتی هزینه مسکن در شهرهای بزرگ چند برابر شهرهای کوچک است، «یک عدد واحد» برای همه کشور، هم از منظر کارگر و هم کارفرما می‌تواند ناکارآمد باشد.

کرامت شغلی و اثر روانی-اجتماعی

بحث فقط عدد نیست؛ مسئله کار شایسته و کرامت شغلی هم هست. تفاوت «میانگین» و «میان» درآمد را هم باید دید: ممکن است میانگین با چند حقوق بالا جابه‌جا شود، اما بخش بزرگی از جامعه با همان میانه زندگی می‌کند. در شهرهای بزرگ، وقتی کارگر با وجود کار کردن نمی‌تواند حتی استاندارد حداقلی رفاه را لمس کند، این حس منفی و فرسایش، روی بهره‌وری، انگیزه و حتی انسجام اجتماعی اثر می‌گذارد.

راه حل پیشنهادی در شرایط فعلی: پیلوت مبتنی بر «مسکن»

یک نقد مهم هم این است که وقتی تشکلهای کارگری در استان‌ها قوی نیستند، چطور می‌شود دستمزد منطقه‌ای را دقیق و عادلانه تعیین کرد؟

پیشنهاد ما برای شروع (به عنوان پیلوت) این بود که فعلاً وارد دستمزد منطقه‌ای کامل نشویم، بلکه تنها

مؤلفه‌ای را منطقه‌ای کنیم که بیشترین تفاوت را دارد:

هزینه مسکن. چون قیمت بسیاری از اقلام خوراکی در کشور تا حدی هم گراست، اما مسکن در استان‌ها و شهرها تفاوت معنادار دارد. بنابراین می‌توان:

- حداقل دستمزد را حفظ کرد تا نگرانی «کاهش دستمزد» پیش نیاید،
- اما مؤلفه/کمک هزینه مرتبط با مسکن را متناسب با منطقه تنظیم کرد،
- و هم‌زمان طی یکی دو سال، به سمت طراحی فرمول شفاف، قابل دفاع و قابل اجرا حرکت کرد.

جمع‌بندی

ما هر سال در پایان جلسات تعیین دستمزد، با نارضایتی طرفین از جلسه خارج می‌شویم و تا سال بعد همین چرخه تکرار می‌شود؛ در حالی که تورم بالا، نوسان ارزی و فشار بر تولید و معیشت، وضعیت را پیچیده‌تر کرده است. برای خروج از این وضعیت، باید:

- معیارهای تعیین حداقل دستمزد را تکمیل کنیم،
- فرآیند اجرایی و چانه‌زنی را اصلاح کنیم،
- و به صورت مرحله‌ای و پیلوت، به سمت الگوهای منطقه‌ای (حداقل در مؤلفه مسکن) حرکت کنیم تا در نهایت بتوانیم به یک مدل نهایی فرمول محور و منصفانه برسیم.

❖ قیصری:

«با توجه به اینکه دوستان اشاره می‌کنند زمان مان بسیار محدود است، سریعاً دور دوم گفت‌وگو را آغاز می‌کنیم. جناب آقای ولایی لطفاً نکات تکمیلی خود را بفرمایید؛ پس

از آن در خدمت جناب آقای زارعی و سپس سایر دوستان خواهیم بود.»

◀ ولایی :

خیلی ممنون. من در تکمیل نکات دوستان، فقط چند نکته اضافه می‌کنم.

ببینید همان‌طور که عرض کردم، شرایط نامطلوب اقتصادی حاکم، هم بر زندگی کارگر اثر می‌گذارد و هم بر زندگی و کسب‌وکار کارفرما. ما گاهی به‌گونه‌ای صحبت می‌کنیم که انگار مسئله‌ای که برای کارگر ایجاد شده، باید صرفاً توسط کارفرما حل شود؛ در حالی که باید از این ذهنیت خارج شویم. همه ما در یک کشتی نشسته‌ایم. کارفرما هم برای اینکه بتواند دستمزد پرداخت کند، باید کسب‌وکارش بچرخد، فروش داشته باشد و بتواند هزینه‌ها را پوشش دهد. پس درست است که معیشت تحت‌تأثیر قرار گرفته و این موضوع تردیدی ندارد، اما ریشه مسئله در جای دیگری است: در اقتصاد کلان کشور؛ در اقتصادی که رشد ایجاد نمی‌کند و تورمی که تولید می‌کند، طبیعتاً برای کارفرما هم مسئله‌ساز است.

برای اینکه بحث کلی نماند، چند آمار مشخص هم از سمت بازار کار و وضعیت کارفرمایان عرض می‌کنم. ما گزارش‌های فصلی وضعیت بازار کار منتشر می‌کنیم. در گزارش تابستان ۱۴۰۴، تعداد فرصت‌های شغلی سه‌ماهه تابستان را هم با فصل قبل (بهار) و هم با تابستان مشابه سال گذشته مقایسه کردیم - برای اینکه اثرات فصلی (Seasonality) در تحلیل دخالت نکند. عددی که دیدیم واقعاً قابل توجه بود:

در تابستان ۱۴۰۴، تعداد فرصت‌های شغلی بازار ۱۲ درصد کاهش پیدا کرده است. این عدد در مقیاس کلان بسیار بزرگ است؛ یعنی از میان چندصد هزار فرصت شغلی که کارفرمایان اعلام می‌کنند، ۱۲ درصد کاهش یعنی افت

جدی در میل به جذب نیرو و توسعه. نکته این است که تابستان سال گذشته هم به‌خاطر شرایط انرژی، حدود ۸ درصد نسبت به تابستان قبل‌تر افت داشت؛ یعنی حتی با وجود اینکه سال قبل هم روند نزولی بوده، تابستان امسال از همان هم ۱۲ درصد پایین‌تر آمده است.

این وضعیت در شهرهای بزرگ به‌مراتب شدیدتر است. در تهران، البرز و اصفهان نزدیک به ۱۹ درصد افت در تعداد فرصت‌های شغلی داریم. این یعنی با آینده نامطمئن، ابهام در شرایط، و سختی‌های اقتصادی، بسیاری از کارفرماها اساساً تصمیم به توسعه یا جذب نیرو ندارند.

از طرف دیگر، ما بعد از جنگ هم یک نظرسنجی انجام دادیم؛ یک ماه پس از پایان جنگ. در خود دوره جنگ، نزدیک به ۸۵ درصد کسب‌وکارها اعلام کردند که با کاهش شدید فروش مواجه بوده‌اند (در بسیاری موارد بیش از ۵۰ درصد). یک ماه بعد از جنگ هم این وضعیت ادامه داشت و ۶۳ درصد کسب‌وکارها همچنان کاهش فروش را گزارش کردند. یعنی در عمل، کارفرما حداقل دو ماه از سال را از دست داده و این خسارت با تعدیل نیروی انسانی به‌تنهایی جبران نمی‌شود؛ هرچند برخی هم ناچار به تعدیل شدند.

می‌خواهم بگویم در سمت کارفرما هم فشار بسیار بالاست و باید مراقب باشیم هر سیاستی که فشار را بیشتر کند، می‌تواند منجر به تعدیل نیرو، تعطیلی کسب‌وکارها، افزایش بیکاری و در نهایت آسیب به همه طرف‌ها شود.

(۱) مزد منطقه‌ای

یک نکته دیگر درباره «مزد منطقه‌ای» است. من معتقدم اینکه ما یک مزد ثابت برای کل جغرافیای کشور داشته باشیم، درست نیست. مزد منطقه‌ای علاوه بر تناسب با هزینه‌های زندگی، می‌تواند به تمرکززدایی از پایتخت

هم کمک کند و در رشد اقتصادی شهرها نقش داشته باشد.

البته جدا از مسکن، هزینه خدمات هم در شهرهای کوچکتر متفاوت است؛ چون بخش قابل توجهی از خدمات، مبتنی بر نیروی انسانی است. اگر دستمزد متناسب با شرایط منطقه تنظیم شود، می‌تواند روی هزینه‌های خدمات هم اثر بگذارد. این موضوع به‌ویژه برای شهرهای بزرگی مثل تهران اهمیت بیشتری دارد.

۲) بازنگری دوره‌ای در طول سال، نه فقط یک‌بار در سال

نکته دوم این است که وقتی می‌گوییم دستمزد باید متناسب با تورم باشد، باید توجه کنیم که تورم «لحظه‌ای» نیست؛ تورم دائماً در حال تولید شدن است. در چنین شرایطی اینکه ما فقط یک‌بار در سال - در ابتدای سال - عدد بزرگی را به اقتصاد تحمیل کنیم، منطقی نیست. اتفاقی که می‌افتد این است:

- در شش‌ماهه اول، کارفرما تحت فشار شدید قرار می‌گیرد تا بتواند افزایش هزینه را پوشش دهد؛
- در شش‌ماهه دوم، کارگر دچار مشکل می‌شود چون همان دستمزد ابتدای سال دیگر قدرت خرید کافی ندارد.

اگر به‌جای یک افزایش سنگین سالانه، حرکت تدریجی و برنامه‌ریزی‌شده داشته باشیم - مثلاً در قالب بازنگری‌های شش‌ماهه یا چند مرحله‌ای - هم اقتصاد دچار اغتشاش کمتری می‌شود و هم فشار بین کارگر و کارفرما متعادل‌تر توزیع می‌شود.

ضمن اینکه افزایش بزرگ ابتدای سال باعث می‌شود کارفرما ناچار شود برای پوشش هزینه‌ها، قیمت محصول را بالا ببرد و این خودش به تورم دامن می‌زند. اگر مسیر

افزایش‌ها از قبل مشخص، تدریجی و قابل پیش‌بینی باشد، اثر تورمی هم کمتر می‌شود.

ما حتی در آمارهای بازار کار می‌بینیم که بسیاری از کارفرمایان بخش خصوصی، عملاً افزایش‌ها را تدریجی انجام می‌دهند. وقتی حقوق‌های درج‌شده در آگهی‌ها را فصل به فصل بررسی می‌کنیم، می‌بینیم حقوق‌ها مثلاً هر فصل حدود ۱۰ درصد رشد می‌کند؛ یعنی افزایش‌ها در عمل به‌صورت تدریجی اتفاق می‌افتد، نه یک‌باره و جهشی.

می‌دانم که این پیشنهاد ملاحظاتی هم دارد - مثلاً در حوزه تأمین اجتماعی، بازنشستگی و... - اما به‌نظر من می‌تواند در کاهش تنش‌ها و بهبود سازوکار تصمیم‌گیری، کمک قابل توجهی کند. ممنونم.

◀ قیصری:

تشکر می‌کنم. من هم با نظر شما موافقم؛ به‌ویژه از این جهت که این نکته، فقط دغدغه کارفرمایی نیست و در سمت کارگری هم قابل دفاع است.

همان‌طور که اشاره کردید، آقای محبوب هم در پنل اول به همین موضوع پرداختند: وقتی اقتصاد با تورم مستمر مواجه است، طبیعی است که انتظار نیروی کار این باشد که قدرت خرید دستمزد به‌صورت واقعی حفظ شود و مطالبات مزدی فقط به «پایان سال» موقوف نشود.

این نکته‌ای که خانم شورعزیزخانی هم در مصاحبه به آن اشاره کرده‌اند - و حتی برخی مسئولان دولتی هم تلویحاً پذیرفته‌اند - این است که در شرایط تورمی، تعیین دستمزد یک‌بار در سال عملاً کارایی لازم را ندارد و بهتر است سازوکاری طراحی شود که در دوره‌های مختلف سال (مثلاً شش‌ماهه یا فصلی)، امکان بازنگری مبتنی بر شاخص‌های روشن فراهم باشد.

اگر این بازنگری‌ها:

- از قبل **قاعده‌مند و قابل پیش‌بینی** شود،
- به شاخص‌های رسمی مثل تورم و اجزای معیشت گره بخورد،
- و با ملاحظات بیمه‌ای و مالیاتی هماهنگ شود،

هم فشار یک‌باره ابتدای سال روی کارفرما کمتر می‌شود، هم افت قدرت خرید کارگر در نیمه دوم سال کنترل می‌شود، و در مجموع، از فضای تنش و چانه‌زنی پایان سال هم تا حدی کاسته خواهد شد.

به نظر می‌رسد لازم است یک نکته را روشن کنم و بعد با همین جمع‌بندی برویم سراغ جناب آقای زارعی. نکته من این نبود که «ابتدای سال» الزاماً روش غلطی است؛ بحث من این است که وقتی با **تورم مستمر** مواجهیم، اگر قرار باشد تصمیم‌گیری فقط در یک مقطع ثابت انجام شود، در طول سال هم برای کارفرما و هم برای نیروی کار تنش ایجاد می‌کند. بنابراین، اگر امکان بازنگری‌های دوره‌ای قاعده‌مند فراهم شود، **نیروی کار هم می‌تواند مشارکت مؤثرتری** در اصلاح و تبیین مبانی تصمیم‌گیری داشته باشد.

درباره آمار تورم و ضرورت نگاه علمی

نکته‌ای که جناب آقای زارعی هم به آن اشاره کردند، مهم است: بخشی از اختلاف‌ها و بی‌اعتمادی‌ها به این برمی‌گردد که احساس می‌شود نرخ‌های رسمی تورم با تجربه زیسته افراد فاصله دارد. اما من فکر می‌کنم در موضوع «تورم» باید **علمی‌تر** و دقیق‌تر صحبت کنیم.

مقایسه تورم با قیمت یک قلم خاص - مثل طلا که ممکن است در یک سال ۸۰ درصد رشد کند - مبنای درست و علمی برای سنجش تورم عمومی نیست؛ چون قیمت طلا تابع عوامل دیگری است و لزوماً بازتاب‌دهنده

وضعیت عمومی قیمت کالاها و خدمات در سبد خانوار نیست. همچنین استناد به چند خرید شخصی یا چند قلم کالا هم نمی‌تواند جایگزین شاخص‌های استاندارد شود. در نهایت، **مرکز آمار ایران و بانک مرکزی** به‌عنوان نهادهای تخصصی، مأموریت‌شان دقیقاً همین است: محاسبه شاخص‌ها با روش‌های استاندارد. ممکن است نقدهای روش‌شناختی وجود داشته باشد - که قابل بحث است - اما اگر قرار است گفت‌وگو جلو برود، بهتر است به جای تکیه بر حس و تجربه موردی، از مسیر **اصلاح علمی شاخص‌ها و شفاف‌تر کردن روش‌ها** جلو برویم؛ مثلاً با:

- شفاف‌سازی سبد مصرفی و وزن اقلام،
- به‌روزرسانی دوره‌ای وزن‌ها،
- تفکیک‌های منطقه‌ای و دهکی،
- و مشارکت بیشتر ذی‌نفعان در فرآیند داده‌گیری.

با این توضیح، اگر موافق باشید، برویم سراغ جناب آقای زارعی.

◀ زارعی:

درست است که «تورم را با طلا» نمی‌شود سنجید؛ اما مسئله این است که مردم تورم را با «سبد واقعی زندگی» می‌سنجند. وقتی کالای پایه‌ای مثل برنج، روغن، گوشت و... چند برابر می‌شود، طبیعی است که احساس عمومی این باشد که عدد رسمی تورم با تجربه زیسته فاصله دارد. مثال ساده‌اش همین برنج است؛ برنجی که زمانی با قیمت‌های خیلی پایین‌تر تهیه می‌شد، امروز به رقم‌هایی رسیده که برای بخش بزرگی از خانوارها سنگین است.

حالا یک نکته مهم را هم خطاب به دوستان کارفرما عرض کنم: دنیا عوض شده. در بسیاری از صنایع، تفاوت اصلی «بهره‌وری» لزوماً از شدت کار و میزان زحمت کارگر نمی‌آید؛ از **تکنولوژی، مدیریت، زنجیره ارزش و فروش**

فناوری می‌آید. کارگری که در ایران زیر فشار و با سختی کار می‌کند، ممکن است از نظر «زحمت» کمتر از کارگر کارخانه‌های بزرگ اروپا نکشد؛ اما آنجا بخش بزرگی از ارزش افزوده، محصول فناوری و سیستم است. بنابراین وقتی از بهره‌وری حرف می‌زنیم، باید سهم تکنولوژی و ساختار تولید را هم ببینیم، نه اینکه همه بار را روی دوش کارگر بگذاریم

درباره «مزد منطقه‌ای»؛ چرا ما مخالفیم؟

اگر با مزد منطقه‌ای مخالفت می‌شود، چند دلیل روشن دارد:

■ مسئله آمار و داده

اگر داده دقیق، به‌روز و قابل اتکا نداشته باشیم، مزد منطقه‌ای خیلی راحت به خطا می‌رود و تصمیم‌ها را منحرف می‌کند. ضمن اینکه فرض «فقط مسکن متفاوت است و خوراک تقریباً ثابت» همیشه درست نیست. خود تجربه میدانی نشان می‌دهد در برخی استان‌ها، رشد قیمت اقلام خوراکی حتی از تهران هم بیشتر بوده است. وقتی خوراک و خدمات هم منطقه‌به‌منطقه تفاوت معنادار دارد، نمی‌توان نسخه ساده‌سازی شده پیچید.

■ خطر تشدید مهاجرت و کوچ اجباری

اگر در جایی مزد بالاتر باشد، طبیعی است که نیروی کار به سمت آن منطقه حرکت می‌کند؛ مخصوصاً وقتی در شهرهای بزرگ هم فرصت‌های شغلی بیشتر است. این یعنی مزد منطقه‌ای (اگر درست طراحی نشود) می‌تواند به افزایش مهاجرت به کلان‌شهرها و تشدید حاشیه‌نشینی دامن بزند.

■ خطر تبدیل شدن به ابزار رانت

در شرایطی که بخشی از اقتصاد ما رانت‌محور است، این نگرانی واقعی وجود دارد که مزد منطقه‌ای به ابزاری برای کاهش هزینه نیروی کار در برخی مناطق تبدیل شود، بدون اینکه مزایای ادعایی‌اش (مثل رونق منطقه‌ای) محقق شود. ضمن اینکه واقعیت بازار هم این است که بعضی کارفرماها در همین وضعیت، از مسیرهای غیرمولد (ارز، طلا، سفته‌بازی) سود می‌برند و در عوض، هزینه‌اش را از مسیر کاهش پرداختی‌ها، حذف مزایا یا تعویق سنوات و پاداش جبران می‌کنند. این‌ها را بسیاری از کارگران به‌صورت مستند و روزمره لمس می‌کنند

دستمزد ناکافی فقط «مشکل امروز» نیست؛ هزینه فرداست

یک نکته کلیدی دیگر: حقوق ناکافی فقط سفره امروز را کوچک نمی‌کند؛ آینده را بیمار می‌کند. وقتی کارگر برای پرداخت اجاره و هزینه‌های جاری مجبور می‌شود از درمان، تغذیه سالم، پروتئین، ویتامین و... بزند، نتیجه‌اش را چند سال بعد جامعه می‌پردازد: کودکانی که تغذیه درست ندارند، «نیروی کار آینده» نمی‌شوند؛ «بیمار آینده» می‌شوند. هزینه درمان این نسل، فردا روی دوش خانواده، دولت و نظام سلامت می‌افتد و به‌جای رشد، فرسایش تولید می‌آورد.

پس خواهش من این است که فقط جلوی پایمان را نگاه نکنیم. مسئله دستمزد، صرفاً یک عدد نیست؛ مسئله سلامت، سرمایه انسانی، آینده تولید و انسجام اجتماعی است.

اگر دوستان یا سایر اعضای پنل سؤالی داشته باشند، در خدمت هستم.

◀ گرگی :

«جناب آقای دکتر، اگر اجازه بفرمایید یک نکته را شفاف کنم؛ چون احساس می‌کنم در بحث “مزد منطقه‌ای” یک سوءبرداشت مهم رخ داده و همین باعث نگرانی جدی در جامعه کارگری شده است. دوستانی که این موضوع را مطرح کرده‌اند، مبانی را دقیق توضیح نداده‌اند و دغدغه‌های کارگران را به‌درستی دریافت نکرده‌اند.

اصل حرف من این است که **مزد منطقه‌ای اساساً با “حداقل دستمزد” یکی نیست** و نباید این دو را به هم گره زد. برای روشن شدن موضوع، اجازه بدهید سه مفهوم را از هم تفکیک کنم:

(1) **مزد بقا (Subsistence wage)**

این همان حداقل بیولوژیک و پایه‌ای است؛ یعنی سطحی از دستمزد که باید امکان ادامه حیات را فراهم کند. چیزی در حد تامین نیازهای اولیه - مثل حداقل کالری و نیازهای پایه - نه اینکه خانواده در رفاه باشد یا انتخاب‌های متنوع غذایی داشته باشد. این مفهوم، تاریخی و بنیادین است و در ساده‌ترین حالت، برای جلوگیری از فروپاشی معیشت مطرح می‌شود.

(2) **حداقل دستمزد (Minimum wage)**

حداقل دستمزد، آن سطح حمایتی است که برای **جلوگیری از استثمار کارگر** وضع می‌شود و یک “کف حمایتی” است. نکته مهم این است که در ایران، به‌گفته برخی آمارها، حداقل‌بگیران حدود ۱۵ درصد هستند؛ یعنی برای بخش قابل توجهی از بازار کار، حداقل دستمزد عملاً کف رسمی محسوب می‌شود، اما در عمل در مواردی به سقف هم نزدیک می‌شود یا مبنای بسیاری از قراردادهای قرار می‌گیرد.

(3) **مزد معیشتی (Living wage)**

این همان چیزی است که در ادبیات ILO و در بحث “کار شایسته” پررنگ است: **دستمزدی که باز تولید خانوار و زندگی آبرومندانه را ممکن کند**. در ماده ۴۱ قانون کار هم وقتی از “هزینه معیشت خانوار” صحبت می‌شود، عملاً به همین سطح نزدیک می‌شویم.

بنابراین، نگرانی جامعه کارگری تا حد زیادی از اینجا ناشی شده که بحث “مزد منطقه‌ای” بدون تفکیک این مفاهیم مطرح شد و به‌صورت نادرست این‌طور جا افتاد که قرار است “حداقل دستمزد” منطقه‌ای شود و در برخی مناطق پایین‌تر بیاید. در حالی که اگر قرار است منطقه‌ای‌سازی معنا داشته باشد، **نباید حداقل دستمزد را دستکاری کند**؛ بلکه باید درباره سازوکارهای مکمل، مزایا، یا مدل‌های توافقی صحبت شود - آن هم با داده دقیق و سازوکارهای حمایتی.

مسئله اصلی: عقب‌ماندگی دستمزد ناشی از

“بی‌عدالتی رویه‌ای” است

مشکل اصلی ما فقط “عدالت توزیعی” نیست (یعنی آنچه در جیب کارگر می‌رود)، بلکه عمیق‌تر از آن، **عدالت رویه‌ای** است:

رویه‌ها، ساختارها و فرآیندهایی که قرار است دستمزد را تعیین کنند.

اگر رویه عادلانه نباشد، خروجی هم عادلانه نمی‌شود. مشکل عقب‌ماندگی دستمزد در ایران، بیش از هر چیز از همین جا می‌آید: کارگر در فرآیند تصمیم‌گیری، **صدای مؤثر ندارد** و ابزارهای چانه‌زنی جمعی ضعیف است.

■ پیمان‌های جمعی در ایران بسیار اندک است و

ضریب پوشش ناچیز است؛

■ نمایندگی کارگران با بدنه اجتماعی اتصال مؤثر

ندارد و شکاف نمایندگی داریم؛

■ مقررات تکمیلی و سازوکارهای اجرایی به گونه‌ای بوده که گاهی حضور/عدم حضور نماینده کارگر یا حتی امضای او، اثر تعیین کننده نداشته؛

■ و دولت در شورای عالی کار، به جای "تسهیل گر بی طرف"، نقش پررنگ و تعیین کننده دارد؛ در حالی که مطابق توصیه‌های ILO، دولت باید نقش بی طرف و تسهیل گر را حفظ کند.

در ادبیات مشروعیّت هم (ورودی/خروجی)، شورای عالی کار وقتی مشروع است که:

- ورودی آن نمایندگی واقعی داشته باشد؛
- و خروجی آن بتواند فقر و نابرابری را کاهش دهد و اثر واقعی بر معیشت بگذارد.

شرط لازم برای هر نوع مزد منطقه‌ای: تقویت چانه زنی جمعی

اگر قرار باشد مزد منطقه‌ای یا هر نوع منطقه‌ای سازی مطرح شود، باید پیش نیازش فراهم باشد:

- امکان انعقاد پیمان‌های جمعی واقعی (سراسری/صنفی/منطقه‌ای)
- تشکلیابی مؤثر و صیانت از نمایندگان کارگری
- داده‌های معتبر منطقه‌ای (تورم، سبد معیشت، مسکن، خدمات)
- و نقش بی طرف دولت در فرآیند

بدون این پیش نیازها، منطقه‌ای سازی می تواند به جای حل مسئله، به تضعیف بیشتر نیروی کار و تشدید شکافها منجر شود.

عرض من همین بود. با این تفکیک، هم سوءبرداشتها کمتر می شود، هم می توان بحث را دقیق تر و کم هزینه تر

جلو برد.

در پایان، چون اعلام کردند مدیران استانی لطف کنند در سالن حضور داشته باشند، من هم عذرخواهی می کنم و از جمع خارج می شوم.»

◀ عزیزخانی:

متن شما را با حفظ محتوا و منطق بحث، روان سازی و منسجم کردم (با عبارت بندی رسمی تر و قابل ارائه در جلسه):

نکته‌ای که می خواهم اضافه کنم این است که حتی اگر بپذیریم محاسبه تورم یک کار علمی است و باید به داده‌های رسمی اتکا کنیم، اما در عمل یک مسئله مهم در فرآیند مذاکرات مزدی داریم: نحوه لحاظ کردن تورم در مذاکرات.

معمولاً در مذاکرات تعیین دستمزد، تورم سال جاری یا تورم محقق شده تا مقطع مذاکره مبنا قرار می گیرد و بعد برای سال آینده تصمیم گیری می شود؛ در حالی که مسئله اصلی این است که تورم سال آینده است که قرار است در طول ۱۲ ماه به جامعه تحمیل شود. اینجاست که یک چالش جدی شکل می گیرد: ما تصمیم را امروز می گیریم، اما فشار اصلی در طول سال بعد رخ می دهد.

بنابراین به نظر من حداقل کاری که دولت می تواند برای شفاف تر شدن فضای مذاکره انجام دهد این است که اعضای دولتی حاضر در شورای عالی کار، با اتکا به داده‌ها و برآوردهای کارشناسی، پیش بینی تورم سال آینده را به صورت رسمی و روشن روی میز مذاکره بیاورند؛ یعنی میانگین تورمی که احتمالاً در ۱۲ ماه سال بعد اتفاق خواهد افتاد، برای کارفرما و کارگر شفاف شود. اگر قرار است گفته شود «تورم سال آینده ممکن است بالای ۷۰ درصد باشد»، این باید روشن و صریح بیان شود تا تصمیم گیری بر اساس واقعیت‌های پیش رو انجام شود.

■ یا حمایت در حوزه‌های معین مثل هزینه‌های آموزش، بهداشت، یا برخی هزینه‌های پایه خانوار؛ به نحوی که حداقل‌بگیرها در طول سال کمتر از تورم آسیب ببینند.

در کنار این‌ها، بحث ترکیب و نمایندگی در شورای عالی کار هم جدی است. در فضای فعلی، بسیاری از کارگران احساس می‌کنند نمایندگی واقعی و پاسخ‌گویی کافی وجود ندارد؛ از طرف دیگر، در سمت کارفرمایی هم گاهی نمایندگان بنگاه‌های بزرگ حضور دارند که مسئله‌شان با بنگاه‌های کوچک و متوسط متفاوت است. این موضوع می‌تواند بر کیفیت چانه‌زنی و خروجی مذاکرات اثر بگذارد.

در نهایت، یک نکته نظارتی هم وجود دارد: شورای عالی کار و سازوکار تعیین حداقل دستمزد، فقط نباید در پایان سال فعال شود؛ بهتر است در طول سال هم رصد و پایش داشته باشد و نسبت به پیامدها و انحرافات پاسخ‌گو باشد.

نکته دوم، به ابزارهای جبرانی و حمایتی مربوط است. واقعیت این است که افزایش دستمزد به‌تنهایی، در اقتصاد تورمی همه فشار را حل نمی‌کند؛ بنابراین ما باید به **حمایت‌های هدفمند** برای حداقل‌بگیرها فکر کنیم. دولت در بودجه هم ابزارهایی در اختیار دارد: افزایش درآمدهای مالیاتی، گمرکی و همچنین منابعی که در قانون بودجه پیش‌بینی می‌شود.

پیشنهاد مشخص من این است که دولت می‌تواند بخشی از منابع قابل اتکا (مثلاً بخشی از درآمدهای پیش‌بینی‌شده یا منابعی که در بودجه برای برخی ردیف‌ها در نظر گرفته شده) را **هدفمند و محدود** به حمایت از **حداقل‌بگیرها** اختصاص دهد؛ نه به‌صورت عمومی و پراکنده، بلکه دقیقاً برای گروهی که بیشترین فشار تورمی را تحمل می‌کنند و تعدادشان هم در داده‌های تامین اجتماعی مشخص است.

این حمایت می‌تواند شکل‌های مختلف داشته باشد؛ مثلاً:

■ احیای کالابرگ یا کمک‌هزینه‌های مشخص برای اقلام ضروری؛

جمع‌بندی من این است:

اگر قرار است مذاکرات مزدی واقعی‌تر و کم‌هزینه‌تر شود، باید **پیش‌بینی تورم سال آینده** شفاف شود، و همزمان دولت با ابزارهای بودجه‌ای، **حمایت‌های هدفمند برای حداقل‌بگیرها** را در طول سال فعال کند تا فشار معیشتی فقط روی افزایش دستمزد نیفتد.

خیلی ممنونم.



حق بر اشتغال و کاربرد هوش مصنوعی در بهینه‌سازی صنعت انرژی و توسعه اشتغال پایدار در ایران^۱

علی نواری^۲، فریبرز عباس نژاد^۳

چکیده

هدف: این مطالعه به بررسی اثرات کاربرد هوش مصنوعی بر وضعیت اشتغال در ایران می‌پردازد و تلاش دارد رابطه میان فناوری‌های هوشمند و عدالت اجتماعی در بازار کار را تحلیل کند.

روش: داده‌های پنلی ۳۱ استان در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ و مدل اقتصادسنجی ARDL برای تحلیل اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که هوش مصنوعی به‌طور معنادار اشتغال کم‌مهارت را کاهش و اشتغال پرمهارت را تقویت می‌کند، در حالی که متغیرهای کنترل مانند تولید ناخالص داخلی سرانه، نرخ تحصیلات و زیرساخت دیجیتال نیز تأثیر مثبت بر اشتغال دارند. تحلیل‌های بخشی، منطقه‌ای و جنسیتی حاکی از آن است که گروه‌های آسیب‌پذیر، به‌ویژه زنان، جوانان و ساکنان مناطق محروم، بیشترین تأثیر منفی را تجربه کرده‌اند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نظریه عدالت راولز و رویکرد توانمندسازی آمارتیا سن، ضرورت طراحی سیاست‌های حمایتی، کاهش شکاف دیجیتال و تضمین عدالت الگوریتمی در بازار کار تأکید می‌شود. نقشه راه سیاستی پیشنهادی به‌صورت کلی شامل اصلاح نظام آموزشی، ارتقای مهارت‌های دیجیتال و توسعه زیرساخت‌های مناطق محروم است. یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش مصنوعی بدون سیاست‌های هدفمند می‌تواند منجر به حذف مشاغل کم‌مهارت و افزایش نابرابری‌ها شود، اما با برنامه‌ریزی مناسب، فرصت‌های شغلی نوین ایجاد و عدالت اجتماعی تقویت خواهد شد.

کلید واژه: اشتغال، بازار کار دیجیتال، حق بر اشتغال، عدالت الگوریتمی، هوش مصنوعی

۱. این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

۲. دکتری حقوق بین‌الملل عمومی، استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده حقوق، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد حقوق بین‌الملل، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، تهران، ایران.

(نویسنده مسئول fariborzabbasnezhad2@gmail.com)

۱. مقدمه

حق بر اشتغال به عنوان یکی از ارکان بنیادین حقوق بشر، نقشی اساسی در تأمین رفاه اجتماعی، ثبات اقتصادی و تضمین کرامت انسانی ایفا می‌کند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲). این حق بر پایه توانایی فرد در ارائه مهارت‌ها و خدمات به جامعه استوار بوده و تضمین می‌کند که دولت و اجتماع نیز در مقابل، فرصت‌های شغلی مناسب، شرایط کاری عادلانه و نظام حمایتی لازم را فراهم سازند. اهمیت حق بر اشتغال در اسناد بین‌المللی متعددی از جمله ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، مواد ۶ و ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶) و مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار مورد تأکید قرار گرفته است. در نظام حقوقی ایران نیز اصول ۲۸ و ۴۳ قانون اساسی بر ضرورت فراهم‌سازی فرصت‌های شغلی عادلانه و متوازن برای همه افراد جامعه تصریح دارند (عباسی لاهیجی، ۱۴۰۱: ۳۴۰). در همین راستا، سازمان بین‌المللی کار در اساسنامه ۱۹۱۹ و اعلامیه فیلادلفیا ۱۹۴۴ دستیابی به اشتغال کامل و مبارزه با بیکاری را به عنوان هدف اساسی خود اعلام کرده است (مایر، ۱۹۸۵: ۲۶۶).

با این حال در دهه‌های اخیر، تحولات سریع فناوری و ظهور هوش مصنوعی^۱، ساختار بازار کار را به طور چشمگیری تغییر داده و فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی برای اشتغال ایجاد کرده است. هوش مصنوعی نه تنها موجب جابه‌جایی مشاغل و تغییر ماهیت آن‌ها می‌شود، بلکه توانایی دولت‌ها و سازمان‌ها در مدیریت منابع انسانی و مهارت‌های نیروی کار را نیز به چالش می‌کشد (آجامگلو و رستروپو، ۲۰۲۱: ۱۸۲۴-۱۷۹۴). در این زمینه، شواهد جهانی نشان می‌دهد که هوش مصنوعی می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر اشتغال

کم‌مهارت و پرمهارت داشته باشد. در برخی کشورها، مشاغل پرمهارت با درآمد بالا گسترش یافته و نیاز به تخصص‌های فناورانه و تحلیلی افزایش یافته است، در حالی که مشاغل کم‌مهارت با خطر حذف مواجه شده‌اند (سونگ، ۲۰۲۴: ۱۱۰-۱۰۷). این روند می‌تواند بدون سیاست‌های حمایتی و برنامه‌ریزی هدفمند، منجر به افزایش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی شود و گروه‌های آسیب‌پذیر را از بهره‌مندی عادلانه از فرصت‌های شغلی محروم سازد.

پیشینه مطالعاتی نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در جهان پیرامون اثرات هوش مصنوعی بر اشتغال و رشد اقتصادی انجام شده است، اما عمدتاً بر ارزیابی‌های اقتصادی یا بهره‌وری متمرکز بوده‌اند و کمتر به ابعاد حقوق بشری و عدالت محور حق بر اشتغال توجه کرده‌اند. در ایران نیز مطالعات موجود بیشتر به جوانب فناورانه و صنعتی پرداخته‌اند و هنوز پاسخی روشن و مستند به این پرسش داده نشده است که این تحولات چه تأثیری بر بهره‌مندی برابر از حق بر اشتغال در کشور دارد؟ بنابراین، نوآوری تحقیق حاضر تمرکز بر ابعاد حقوق بشری، عدالت اجتماعی و گروه‌های آسیب‌پذیر است.

با توجه به اهمیت این موضوع، این مقاله تلاش دارد، پاسخ دهد که، ۱- کاربرد هوش مصنوعی چه تأثیری بر اشتغال کم‌مهارت و پرمهارت در ایران دارد؟ و ۲- سیاست‌های لازم برای تضمین عدالت و بهره‌مندی برابر از حق بر اشتغال چیست؟

اهمیت تحقیق در آن است که نتایج آن می‌تواند سیاست‌گذاران را در اتخاذ تصمیماتی آگاهانه برای مدیریت گذار فناوری، کاهش شکاف دیجیتال و ایجاد فرصت‌های شغلی عادلانه یاری کند. این پژوهش می‌تواند نقشه راهی برای ارتقای مهارت‌ها، حمایت

1. Ai

و پلتفرمی می‌دهند. انعطاف‌پذیری بازار کار برای انطباق با این تغییرات، نقش کلیدی در کاهش بیکاری و هدایت نیروی کار به فرصت‌های جدید دارد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۱).

از منظر حقوق بین‌الملل کار، انعطاف‌پذیری بازار کار باید با رعایت اصول بنیادین «حق بر اشتغال شایسته»^۴، «امنیت شغلی»^۵ و «عدم تبعیض»^۶ همراه باشد (پیتراوی‌آور، ۲۰۱۷: ۴-۱). بر اساس ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^۷، دولت‌ها موظف‌اند شرایطی فراهم سازند که هر فرد بتواند آزادانه کاری مولد و رضایت‌بخش را انتخاب کند. همچنین، مقوله‌نامه شماره ۱۲۲ (۱۹۶۴) سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی سیاست اشتغال، بر لزوم ایجاد فرصت‌های شغلی متناسب با تحولات فناورانه تأکید دارد. در ایران، اصول مشابهی در اصل ۲۸ قانون اساسی و ماده ۲۱ قانون کار دیده می‌شود. بنابراین، دولت‌ها باید سازوکارهای حقوقی و نهادی لازم برای بازآموزی، انتقال مهارت‌ها و حمایت از نیروی کار در برابر جابه‌جایی فناورانه را فراهم کنند.

۲.۲. نظریه عدالت جان راولز:

راولز^۸ در کتاب «نظریه‌ای در باب عدالت»^۹، عدالت را به معنای فراهم‌سازی فرصت‌های برابر برای همه اعضای جامعه تعریف می‌کند. اصل تفاوت او بیان می‌کند که نابرابری‌ها تنها زمانی قابل قبول‌اند که به نفع ضعیف‌ترین اقشار جامعه باشد. در زمینه اشتغال مبتنی بر فناوری، این نظریه اهمیت طراحی سیاست‌ها و چارچوب‌های قانونی را برای حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر برجسته

4. Right to Decent Work
5. Job security
6. Non-discrimination
7. ICESCR
8. Rawls
9. A Theory of Justice

از گروه‌های در معرض خطر حذف شغلی و تضمین بهره‌مندی عادلانه از فرصت‌های شغلی مبتنی بر فناوری ارائه دهد.

ضرورت انجام تحقیق از آن جهت است که در

صورت غفلت از پیامدهای اجتماعی و حقوقی هوش مصنوعی، خطر تشدید نابرابری‌های طبقاتی، منطقه‌ای و جنسیتی وجود دارد و گروه‌های کم‌مهارت و آسیب‌پذیر ممکن است بیش از پیش از بازار کار کنار گذاشته شوند. عدم مداخله سیاستی مناسب، می‌تواند تهدیدی جدی برای عدالت شغلی، امنیت انسانی و انسجام اجتماعی در ایران ایجاد کند.

بنابراین، تحقیق حاضر تلاشی است برای طراحی چارچوبی حقوق محور و سیاست محور جهت مدیریت عادلانه تحول دیجیتال و استفاده از هوش مصنوعی به‌عنوان ابزاری توسعه‌گرا برای ارتقای اشتغال و کرامت انسانی در ایران.

۲. چهار چوب نظری یا مفهومی تحقیق:

این مطالعه بر پایه‌ی سه نظریه‌ی کلیدی، «بازار کار انعطاف‌پذیر»^۱، «عدالت جان راولز»^۲ و «توانمندسازی آمارتیا سن»^۳، و با تکیه بر اصول حقوق بین‌الملل کار، حقوق بشر و قوانین ملی ایران بنا شده است. هر یک از این نظریه‌ها بُعدی از تعامل هوش مصنوعی با عدالت شغلی و حق بر اشتغال را روشن می‌سازد.

۱.۲. نظریه بازار کار انعطاف‌پذیر:

این نظریه بر توانایی بازار کار در سازگاری با تحولات فناورانه تأکید دارد. با ظهور هوش مصنوعی، بسیاری از مشاغل سنتی جای خود را به مشاغل دیجیتال، پروژه‌محور

1. Flexible labor market
2. John Rawls' justice
3. Amartya Sen's Empowerment

می‌کند (راولز، ۱۹۷۱)

این رویکرد مبنای حقوقی مهمی برای اصل عدم تبعیض و تساوی فرصت‌ها در نظام‌های هوش مصنوعی فراهم می‌کند. مطابق با ماده ۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر و ماده ۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، دولت‌ها موظف‌اند از تبعیض الگوریتمی، حذف شغلی گروه‌های آسیب‌پذیر و بهره‌کشی در محیط‌های کاری دیجیتال جلوگیری کنند. در ایران نیز این اصول در اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی منعکس شده‌اند

۳.۲. رویکرد توانمندسازی^۱:

آمارتیا سن^۲ بر این باور است که عدالت اجتماعی زمانی محقق می‌شود که افراد توانایی واقعی برای انتخاب و مشارکت فعال در زندگی اقتصادی داشته باشند. این رویکرد، مکمل نظریه راولز در تحلیل اثرات فناوری بر اشتغال است (سن، ۱۹۹۹). در این چارچوب، ارتقای ایمنی شغلی از طریق هوش مصنوعی می‌تواند جلوه‌ای عملی از توانمندسازی نیروی کار محسوب شود. سامانه‌های هوشمند با پایش شرایط کاری و رفتار کارکنان، امکان کاهش مخاطرات و افزایش کنترل انسانی بر محیط کار را فراهم می‌کنند و بدین ترتیب، توانایی افراد برای ادامه فعالیت شغلی و انتخاب مسیرهای ایمن‌تر تقویت می‌شود (لوید سِد، ۲۰۲۴). در قوانین ایران نیز، مواد ۹۱ تا ۹۵ قانون کار بر الزام کارفرمایان به تأمین ایمنی و سلامت محیط کار تأکید دارند

۴.۲. مدل مفهومی مقاله:

مدل مفهومی این مطالعه رابطه میان سرمایه‌گذاری در هوش مصنوعی و عدالت اجتماعی در بازار کار را نشان می‌دهد:

1. Capability Approach
2. Amartya Sen

سرمایه‌گذاری در هوش مصنوعی → تغییر ساختار

مهارت‌ها → جابه‌جایی مشاغل → اثر بر اشتغال کم‌مهارت

و پرمهارت → عدالت اجتماعی

این مدل بیانگر آن است که فناوری‌های نوین نه تنها ساختار مهارت‌ها و مشاغل را تغییر می‌دهند، بلکه بر توزیع فرصت‌های شغلی و تحقق عدالت اجتماعی نیز اثر مستقیم دارند.

در نتیجه، دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی باید از طریق مقررات‌گذاری شفاف، نظارت اخلاقی بر الگوریتم‌ها، و حمایت از بازآموزی نیروی کار، میان توسعه فناورانه و عدالت انسانی توازن برقرار کنند.

۳. روش‌شناسی پژوهش:

برای بررسی اثرات هوش مصنوعی بر اشتغال، از داده‌های پنلی ۳۱ استان ایران در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ استفاده شده است. متغیر وابسته نرخ اشتغال (در سه سطح کل، کم‌مهارت و پرمهارت) و متغیر مستقل اصلی، نسبت سرمایه‌گذاری در فناوری‌های هوشمند به تولید ناخالص داخلی^۳ است. متغیرهای کنترل شامل تولید ناخالص داخلی سرانه، نرخ تحصیلات، زیرساخت دیجیتال و نرخ بیکاری هستند.

داده‌های اشتغال از گزارش‌های رسمی مرکز آمار ایران (۱۴۰۳) و شاخص‌های سرمایه‌گذاری هوش مصنوعی از نقشه راه ملی هوش مصنوعی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۴۰۱) استخراج شده‌اند.

برای تحلیل روابط بین متغیرها، از مدل خودرگرسیون با وقفه‌های توزیع‌شده (ARDL^۴)

3. GDP

۴. مدل خودبازگشتی با وقفه توزیع‌شده که روابط کوتاه‌مدت و بلندمدت بین متغیرها را بررسی می‌کند و برای داده‌های ترکیبی مانا و نامانا مناسب است.

- آزمون ایستایی: ADF و PP برای بررسی مانایی متغیرها
- آزمون هم‌جمعی: آزمون کونتونگ برای بررسی رابطه بلندمدت
- آزمون حساسیت: با حذف و اضافه متغیرهای کنترل و مقایسه با مدل Panel VAR

دلایل انتخاب مدل ARDL

- با توجه به ویژگی‌های داده‌ها و اهداف تحلیل، مدل ARDL به عنوان چارچوب مناسب انتخاب شد. این مدل امکان بررسی هم‌زمان اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت، انعطاف در انتخاب وقفه‌ها و کاربرد در نمونه‌های محدود و ناهمگن استانی را فراهم می‌کند.
- مدل ARDL به دلیل ویژگی‌های زیر انتخاب شده است:
- امکان استفاده با داده‌های ترکیبی مانا و نامانا
- مناسب برای نمونه‌های محدود و ساختار ناهمگن استانی
- قابلیت تفکیک اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت
- انعطاف‌پذیری در انتخاب وقفه‌های بهینه برای هر متغیر

۴. یافته‌ها

در این بخش، نتایج تحلیل‌های آماری پژوهش شامل آمار توصیفی، مدل‌های رگرسیونی و بررسی‌های بخشی، منطقه‌ای و جنسیتی ارائه می‌شود. هدف از این تحلیل‌ها، تبیین اثرات هوش مصنوعی بر ساختار اشتغال، بهره‌وری و توازن جنسیتی در صنعت انرژی ایران است.

استفاده شده است. این مدل امکان بررسی هم‌زمان روابط کوتاه‌مدت و بلندمدت بین متغیرها را فراهم می‌سازد و برای داده‌های پنلی با ساختار ناهمگن مناسب است.

فرمول مدل ARDL

$$\Delta \text{Employment}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{AI}_{i,t} + \beta_2 \text{Controls}_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

توضیح متغیرها:

در این بخش متغیرهای اصلی و کنترلی مدل مورد بررسی قرار می‌گیرند. براین اساس تعریف دقیق هر متغیر و نقش آن در تحلیل اثر هوش مصنوعی بر تغییرات نرخ اشتغال استان‌ها ارائه شده است.

- $\Delta \text{Employment}_{i,t}$: تغییرات نرخ اشتغال استان i در زمان t

- $\text{AI}_{i,t}$: نسبت سرمایه‌گذاری در فناوری‌های هوشمند به تولید ناخالص داخلی استان i

- $\text{Controls}_{i,t}$: مجموعه متغیرهای کنترل شامل تولید ناخالص داخلی سرانه، نرخ تحصیلات، زیرساخت دیجیتال، نرخ بیکاری

- β_1 : ضریب اثر هوش مصنوعی بر اشتغال

- $\epsilon_{i,t}$: مؤلفه خطا

آزمون‌های اعتبارسنجی:

برای اطمینان از صحت نتایج و پایایی تحلیل‌ها، مجموعه‌ای از آزمون‌های اعتبارسنجی اجرا شد. این آزمون‌ها شامل بررسی ایستایی متغیرها، هم‌جمعی برای شناسایی روابط بلندمدت و آزمون حساسیت با تغییر در متغیرهای کنترل بود.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای کلیدی

این جدول نمای کلی از وضعیت بازار کار ایران در دوره ۲۰۲۳-۲۰۱۵ را نشان می‌دهد. میانگین نرخ اشتغال کل ۳۷.۲٪ است که در نقاط مختلف کشور نوسان دارد. سهم نیروی کار کم‌مهارت تقریباً دو برابر نیروی کار پرمهارت است. همچنین، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های هوشمند به‌طور میانگین ۲.۴٪ از تولید ناخالص داخلی استانی را تشکیل می‌دهد که نشان‌دهنده نفوذ تدریجی هوش مصنوعی در اقتصاد منطقه‌ای ایران است.

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	نرخ اشتغال کل (%)	۳۷,۲	۴,۵
۲	اشتغال کم‌مهارت (%)	۱۸,۹	۳,۱
۳	اشتغال پرمهارت (%)	۱۱,۵	۲,۸
۴	نسبت سرمایه‌گذاری هوش مصنوعی به تولید ناخالص داخلی (%)	۲,۴	۰,۹

جدول ۲. نتایج برآورد مدل ARDL

این جدول نتایج مدل اقتصادسنجی ARDL را نشان می‌دهد که رابطه بین سرمایه‌گذاری در هوش مصنوعی و اشتغال را در حضور متغیرهای کنترل بررسی کرده است. ضریب منفی برای هوش مصنوعی نشان‌دهنده کاهش معنادار اشتغال کم‌مهارت در اثر افزایش سرمایه‌گذاری هوشمند است. در مقابل، تولید ناخالص داخلی سرانه، زیرساخت دیجیتال و نرخ تحصیلات اثر مثبت بر اشتغال دارند. نرخ بیکاری نیز همان‌طور که انتظار می‌رود، اثر منفی دارد.

ردیف	متغیر	ضریب β	t-Statistic	p-Value
۱	هوش مصنوعی	-۰,۳۵	-۳,۲۱	۰,۰۰۲
۲	تولید ناخالص داخلی سرانه	۰,۴۲	۴,۰۵	<۰,۰۰۱
۳	زیرساخت دیجیتال	۰,۱۸	۲,۶۷	۰,۰۱۱
۴	نرخ تحصیلات	۰,۲۹	۳,۰۲	۰,۰۰۶
۵	نرخ بیکاری	-۰,۲۱	-۲,۴۵	۰,۰۱۹
۶	ثابت	۱,۱۲	۲,۱۰	۰,۰۳۸

جدول ۳. تغییرات اشتغال بر حسب بخش اقتصادی

این جدول نشان می‌دهد که تأثیر هوش مصنوعی بر اشتغال در بخش‌های مختلف اقتصاد ایران متفاوت است. بیشترین کاهش اشتغال کم‌مهارت در بخش صنعت مشاهده شده که به دلیل اتوماسیون خطوط تولید است. در مقابل، بخش خدمات بیشترین رشد اشتغال پرمهارت را تجربه کرده که ناشی از گسترش مشاغل تحلیلی، مدیریتی و فناوری در حوزه‌های مالی، آموزشی و سلامت است. بخش کشاورزی کمترین تغییر را داشته که نشان‌دهنده نفوذ محدود فناوری‌های هوشمند در این حوزه است.

ردیف	بخش	کاهش اشتغال کم‌مهارت (%)	افزایش اشتغال پرمهارت (%)
۱	صنعت	۴,۲	۲,۸
۲	خدمات	۳,۵	۳,۹
۳	کشاورزی	۲,۱	۱,۵

جدول ۴. تحلیل منطقه‌ای و جنسیتی

این جدول یافته‌های منطقه‌ای و جنسیتی را به صورت خلاصه ارائه می‌دهد. استان‌های محروم با زیرساخت ضعیف بیشترین آسیب را دیده‌اند (برنامه عمران ملل متحد، ۲۰۲۳) و اشتغال زنان و جوانان در مشاغل خدماتی بیشترین کاهش اشتغال را تجربه کرده‌اند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲). این یافته‌ها نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری باید به صورت هدفمند و منطقه‌محور طراحی شود.

ردیف	شاخص تحلیل	گروه آسیب‌پذیر	شدت تأثیر	توضیح
۱	منطقه‌ای	سیستان، ایلام، کهگیلویه	بالا	کاهش اشتغال کم‌مهارت به دلیل ضعف زیرساخت دیجیتال
۲	جنسیتی	زنان در خدمات	متوسط تا بالا	حذف مشاغل تکراری و اداری با اتوماسیون
۳	نسلی	جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال	بالا	رقابت‌پذیری پایین در مقابل مشاغل فناورانه

این نتایج با پژوهش‌های بین‌المللی نیز هم‌راستا است. مطالعات بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول نشان می‌دهد که مشاغل مرتبط با هوش مصنوعی عمدتاً در مناطق شهری و کشورهای توسعه‌یافته متمرکز هستند. این تمرکز جغرافیایی نابرابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی و مهاجرت نیروی کار ماهر از مناطق محروم به مراکز فناوری را تشدید می‌کند. بنابراین، سیاست‌گذاری در ایران باید به گونه‌ای باشد که فرصت‌های دیجیتال به صورت متوازن در سراسر کشور توزیع شوند و زیرساخت‌های ارتباطی و آموزشی مناطق محروم تقویت گردد تا خطر عقب‌ماندگی دیجیتال و اقتصادی کاهش یابد.

۵. بحث

نتایج نشان می‌دهد که هوش مصنوعی موجب جابه‌جایی ساختاری در بازار کار ایران شده است. افزایش سرمایه‌گذاری در فناوری‌های هوشمند به‌طور معنادار اشتغال کم‌مهارت را کاهش داده و هم‌زمان فرصت‌هایی برای اشتغال پرمهارت ایجاد کرده است. این تحول در صورت عدم مداخله سیاستی، می‌تواند منجر به تشدید نابرابری و حذف گروه‌های آسیب‌پذیر شود.

هوش مصنوعی همچنین فرصت‌های شغلی را در سطح جهانی و در مناطق کمتر توسعه‌یافته گسترش می‌دهد. با تسهیل ارتباطات و کاهش محدودیت‌های جغرافیایی، کارگران می‌توانند به مشاغل آنلاین یا دورکار دسترسی پیدا کنند. این امر موجب افزایش فرصت‌های شغلی برای افراد دارای محدودیت‌های جسمی یا شرایط خاص و برای ساکنان مناطق محروم می‌شود (شن، ۲۰۲۴: ۱-۳۳).

ظهور فناوری‌هایی مانند مدل‌های زبانی بزرگ^۱ و سیستم‌های پردازش زبان طبیعی^۲، مشاغل چونی مهندسان داده^۳، متخصصان یادگیری ماشین^۴ و توسعه‌دهندگان هوش مصنوعی را به وجود آورده است. این مشاغل نه تنها در کشورهای پیشرفته، بلکه در کشورهای در حال توسعه نیز گسترش یافته‌اند. نمونه‌ای از این تحول در کنیا مشاهده می‌شود، جایی که سرویس پرداخت M-Pesa مبتنی بر فناوری‌های دیجیتال و هوش مصنوعی، شبکه‌ای از ۱۱۰,۰۰۰ نماینده ایجاد کرده و فرصت‌های شغلی گسترده‌ای در بخش‌های مرتبط فراهم کرده است. این سیستم، علاوه

بر افزایش شمول مالی، به رشد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط و شکل‌گیری یک اکوسیستم اقتصادی پویا کمک کرده است (گمیرک و همکاران، ۲۰۲۳: ۴۲). از جنبه‌های داخلی، هوش مصنوعی می‌تواند ایمنی شغلی و سلامت محیط کار را بهبود دهد. در صنایع انرژی، معدن و تولید، الگوریتم‌های بینایی کامپیوتری و حسگرهای هوشمند رفتارهای ناایمن کارکنان یا نقص تجهیزات را شناسایی کرده و هشدارهای لازم را صادر می‌کنند. این سازوکارها علاوه بر کاهش حوادث کاری، اعتماد کارکنان را افزایش داده و سلامت شغلی را بهبود می‌بخشند.

بر اساس نظریه عدالت راولز (راولز، ۱۹۷۱)، حذف مشاغل کم‌مهارت بدون جایگزینی عادلانه، نقض اصل تفاوت است. همچنین، رویکرد توانمندسازی (سن، ۱۹۹۹) نشان می‌دهد که افراد باید امکان واقعی برای بازآموزی و مشارکت در اقتصاد دیجیتال داشته باشند. یافته‌های منطقه‌ای و جنسیتی نیز تأکید می‌کنند که سیاست‌گذاری باید هدفمند، منطقه‌محور و حساس به تفاوت‌های اجتماعی باشد (برنامه عمران ملل متحد، ۲۰۲۳).

یکی از عوامل اصلی نابرابری در بهره‌مندی از فناوری‌های نوین، شکاف دیجیتال میان مناطق و گروه‌های اجتماعی است. گسترش کاربرد هوش مصنوعی در بازار کار، گرچه بهره‌وری را افزایش داده، اما باعث تشدید شکاف مهارتی^۵ و نابرابری در فرصت‌های شغلی شده است. هوش مصنوعی نیاز به مهارت‌های فناورانه، تحلیلی و میان‌رشته‌ای را افزایش داده، در حالی که بخش بزرگی از نیروی کار در ایران و سایر کشورهای در حال توسعه هنوز به این مهارت‌ها دسترسی ندارند (باباشاهی و همکاران، ۲۰۲۴: ۲۸-۱).

5. Skills Gap

1. Large Language Models
2. Natural Language Processing
3. Data Pipelines
4. Machine Learning

این تحول ناهمگون نوعی دوقطبی شغلی ایجاد کرده است: (اتور و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۹۴-۱۸۹).

۱. مشاغل پرمهارت با درآمد بالا رشد می‌کنند.
۲. مشاغل کم‌مهارت یا قابل اتوماسیون با خطر زوال و بی‌ثباتی مواجه‌اند.

اقتشار آسیب‌پذیر، از جمله زنان، جوانان، اقلیت‌های قومی و افراد با سواد دیجیتال پایین، بیشترین آسیب را متحمل می‌شوند. بر اساس گزارش (یونسکو و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۲۰۲۳)، حدود ۶۰٪ کارگران در کشورهای در حال توسعه فاقد مهارت‌های پایه دیجیتال هستند^۱. همچنین، صندوق بین‌المللی پول هشدار داده است که بدون سیاست‌های آموزش مادام‌العمر و دسترسی برابر به مهارت‌های دیجیتال، هوش مصنوعی می‌تواند شکاف طبقاتی و نابرابری‌های اجتماعی را افزایش دهد^۲. مقابله با این شکاف نیازمند اقدامات چندلایه است:

۱. اصلاح نظام آموزشی
۲. ارائه آموزش‌های مهارتی هدفمند
۳. دسترسی اقتشار کم‌برخوردار به فناوری
۴. سرمایه‌گذاری در مهارت‌آموزی مجدد

به عنوان مثال، گزارش بانک جهانی نشان می‌دهد که دسترسی محدود به اینترنت و برق در کشورهای کم‌درآمد یکی از موانع اصلی بهره‌گیری از فناوری‌های هوش مصنوعی است و مانع مشارکت مؤثر در اقتصاد دیجیتال می‌شود (گمیرک و همکاران، ۲۰۲۳: ۴۴).

یکی دیگر از ابعاد مهم عدالت در بازار کار دیجیتال،

پاسخ‌گویی کارفرمایان در برابر تصمیمات الگوریتمی است. استفاده از سیستم‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در استخدام یا ارزیابی عملکرد، در صورتی که با داده‌های ناقص یا سوگیرانه تغذیه شوند، می‌تواند حق بر اشتغال، برابری فرصت‌ها و امنیت شغلی را نقض کند. بنابراین، کارفرمایان باید مسئول و پاسخگو باشند و شفافیت لازم را درباره نحوه استفاده از داده‌ها و الگوریتم‌ها فراهم کنند. همزمان، قانون‌گذاران باید چارچوب‌های الزام‌آور طراحی کنند تا در صورت بروز تبعیض یا نابرابری ناشی از فناوری، سازوکارهای اصلاحی و جبرانی پیش‌بینی شود (جوندون و همکاران، ۲۰۲۵: ۱۲۰-۱۰۵).

پژوهش‌های بین‌المللی نشان می‌دهد خودکارسازی مبتنی بر هوش مصنوعی، به‌ویژه در بخش‌های تولید و خدمات، مشاغل کم‌مهارت را کاهش داده و فرصت‌های شغلی تحلیلی و فنی را افزایش داده است (آجامگلو و رستروپو، ۲۰۲۱: ۱۸۲۴-۱۷۹۴). مطالعات تطبیقی در کشورهای در حال توسعه مانند هند، ترکیه و مصر نیز نشان می‌دهد که فقدان سیاست‌های حمایتی موجب حذف گسترده مشاغل سنتی شده است (برنامه عمران ملل متحد، ۲۰۲۳) و (بانک جهانی، ۲۰۲۰). در صنایع پرخطر نظیر نفت و گاز، به‌کارگیری هوش مصنوعی ضمن افزایش بهره‌وری، ایمنی شغلی کارکنان را ارتقا داده و از وقوع حوادث جلوگیری می‌کند (پیشگام و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۸؛ الحیلی، ۲۰۲۴: ۱۱۵). این دستاوردها نشان می‌دهد که اثر هوش مصنوعی صرفاً اقتصادی نیست و ابعاد ایمنی و سلامت شغلی را نیز دربرمی‌گیرد.

در ایران، مطالعات موجود عمدتاً توصیفی هستند و کمتر به تحلیل‌های اقتصادسنجی منطقه‌ای پرداخته‌اند (قبادی و کریمی، ۲۰۲۰: ۶۸-۴۵). این مقاله با استفاده از داده‌های استانی و مدل ARDL، خلأ پژوهشی را پر می‌کند.

1. UNESCO, Education and digital transformation: New visions for learning in the age of AI, 2023
2. IMF. AI and Jobs: Policy Challenges for the Future of Work. Washington, DC: International Monetary Fund.

جدول ۵. عوامل مؤثر بر نابرابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی

ردیف	عامل	توضیحات
۱	دسترسی به اینترنت	کمبود زیرساخت‌های اینترنتی در کشورهای کم‌درآمد
۲	دسترسی به برق	قطعی‌های مکرر برق در کشورهای در حال توسعه
۳	سطح مهارت‌های دیجیتال	کمبود آموزش‌های لازم برای کار با فناوری‌های پیشرفته
۴	هزینه‌های فناوری	هزینه‌های بالای استقرار و نگهداری فناوری‌های هوش مصنوعی

بالا و فرصت رشد سریع برخوردارند (دلویت اینسایتس، ۲۰۲۲). در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، با تقویت زیرساخت آموزشی، سیاست‌گذاری و مهارت‌های دیجیتال، فرصت‌های شغلی قابل توجهی در تحلیل داده، خودکارسازی اداری و قضایی، هوش تجاری، پیشگیری از جرایم اقتصادی و ارتقای آموزش و سلامت وجود دارد و تفاوت مسیرهای شغلی بیشتر ناشی از سیاست‌گذاری و منابع آموزشی است نه استعدادها (برینجولفسون و مک آفی، ۲۰۱۴).

این رویکرد، علاوه بر انطباق با اصول عدالت راولزی، تحقق عملی عدالت الگوریتمی را به‌عنوان یکی از ارکان عدالت اجتماعی در عصر هوش مصنوعی تضمین می‌کند. البته نباید از جنبه‌های مثبت هوش مصنوعی در بهبود شرایط کاری و ارتقای ایمنی شغلی غافل شد. در صنایع انرژی، معدن و تولید، الگوریتم‌های بینایی کامپیوتری و حسگرهای هوشمند قادرند رفتارهای ناایمن کارکنان یا نقص تجهیزات را شناسایی و هشدارهای لازم را صادر کنند. این سازوکارها علاوه بر کاهش حوادث کاری، موجب افزایش اعتماد کارکنان به محیط کار و بهبود سلامت شغلی می‌شوند. (لوید سد، ۲۰۲۴)

بر اساس نظریه عدالت راولز (راولز، ۱۹۷۱)، حذف مشاغل کم‌مهارت بدون جایگزینی عادلانه، نقض اصل تفاوت است. همچنین، رویکرد توانمندسازی نشان می‌دهد که افراد باید امکان واقعی برای بازآموزی و مشارکت در

هوش مصنوعی همچنین چالش‌هایی مانند تبعیض الگوریتمی در محیط‌های کاری ایجاد کرده است؛ داده‌های ناقص یا سوگیری‌های پنهان می‌تواند تصمیماتی ناعادلانه در استخدام، ترفیع، ارزیابی عملکرد و پرداخت حقوق ایجاد کند (انصاری، ۱۴۰۱: ۱۶۰-۱۵۳). نمونه‌ی معروف آن سیستم استخدامی آمازون است که زنان را نادیده می‌گرفت (دستین، ۲۰۱۸). این مسئله ضرورت طراحی چارچوب‌های نظارتی مبتنی بر عدالت و شفافیت را برای حفظ حق بر اشتغال برابر یادآور می‌شود (راجی و بوالاموینی، ۲۰۱۹: ۴۳۵-۴۲۹). تحولات سریع فناوری، به‌ویژه هوش مصنوعی، ساختار بازار کار جهانی را تغییر داده است. کشورهای توسعه‌یافته مانند ایالات متحده و اروپا پیشگام توسعه فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی هستند و این حوزه به یکی از پیشران‌های اصلی اشتغال آینده تبدیل شده است (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۳). پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۲۷، هوش مصنوعی حدود ۸۳ میلیون شغل سنتی را حذف و ۶۹ میلیون شغل جدید در حوزه‌هایی چون تحلیل داده، یادگیری ماشین و طراحی سیستم‌های هوشمند ایجاد کند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۱). در این شرایط، بازآموزی مهارت‌ها برای هدایت نیروی کار به فرصت‌های نوین ضروری است. متخصصان هوش مصنوعی در کشورهای توسعه‌یافته با حمایت دولت و سرمایه‌گذاری، از درآمد و امنیت شغلی

اقتصاد دیجیتال داشته باشند (سن، ۱۹۹۹). یافته‌های منطقه‌ای و جنسیتی نیز تأکید می‌کنند که سیاست‌گذاری باید هدفمند، منطقه‌محور و حساس به تفاوت‌های اجتماعی باشد (برنامه عمران ملل متحد، ۲۰۲۳).

یکی از ابعاد مهم عدالت در بازار کار دیجیتال، پاسخ‌گویی کارفرمایان در برابر تصمیمات الگوریتمی است. استفاده از سیستم‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در فرآیندهای استخدام یا ارزیابی عملکرد، در صورتی که با داده‌های ناقص یا سوگیرانه تغذیه شوند، می‌تواند به نقض حق پراشتغال، برابری فرصت‌ها و امنیت شغلی منجر شود (مانتلرو، ۲۰۲۲).

۱۲. بنابراین، کارفرمایان باید در قبال نتایج تصمیمات الگوریتمی مسئول و پاسخگو باشند و شفافیت لازم را در خصوص نحوه استفاده از داده‌ها و الگوریتم‌ها فراهم آورند (کولتای، ۲۰۱۹: ۱۴۶). در همین راستا، قانون‌گذاران نیز باید چارچوب‌های الزام‌آوری تدوین کنند تا در صورت بروز تبعیض یا نابرابری ناشی از فناوری‌های هوشمند، سازوکارهای اصلاحی و جبرانی پیش‌بینی شود (چنگودن، ۲۰۲۳: ۱۲۷۹۵-۱۲۷۶۵). این رویکرد نه تنها با اصول عدالت راولزی هم‌خوان است، بلکه تحقق عملی «عدالت الگوریتمی» را به‌عنوان یکی از ارکان عدالت اجتماعی در عصر هوش مصنوعی تضمین می‌کند.

۶. نتیجه‌گیری و نقشه راه سیاستی

تحولات هوش مصنوعی، با ظرفیت بالای خود در ارتقای بهره‌وری و خلق مشاغل جدید، فرصت‌های بی‌نظیری برای بازار کار ایجاد کرده‌اند. با این حال، بدون سیاست‌های حمایتی و هدفمند، هوش مصنوعی می‌تواند منجر به حذف گسترده مشاغل کم‌مهارت و افزایش نابرابری منطقه‌ای و طبقاتی شود. این فناوری با دگرگون کردن ماهیت بسیاری از حرفه‌های سنتی، شکاف مهارتی موجود را عمیق‌تر کرده و بازآموزی نیروی کار را به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل می‌کند. بنابراین، طراحی سیاست‌های پیشگیرانه و سرمایه‌گذاری در برنامه‌های توانمندسازی کارگران برای گذار موفق به عصر جدید اقتصاد دیجیتال امری حیاتی محسوب می‌شود.

یکی از الزامات کلیدی برای تحقق عدالت شغلی در عصر هوش مصنوعی، کاهش شکاف دیجیتال میان مناطق است. توسعه زیرساخت‌های ارتباطی، دسترسی



ارزان به اینترنت و آموزش مهارت‌های دیجیتال در مناطق محروم، باید به عنوان پیش‌شرط بهره‌مندی عادلانه از تحولات فناورانه در نظر گرفته شود. در غیر این صورت، سیاست‌های اشتغال هوشمند نه تنها به بهبود بازار کار نمی‌انجامد، بلکه نابرابری‌ها را تشدید خواهند کرد (آجام‌لو و رستروپو، ۲۰۲۱: ۱۸۲۴-۱۷۹۴). برای تضمین بهره‌مندی عادلانه از حق اشتغال و ایجاد فرصت‌های برابر، نقشه راه سیاستی زیر پیشنهاد می‌شود:

جدول ۶. نقشه راه سیاستی پیشنهادی

ردیف	شاخص ارزیابی	زمان اجرا	نهاد مسئول	اقدام سیاستی
۱	نرخ اشتغال پرمهارت	۱۴۰۵	وزارت علوم، فنی و حرفه‌ای	اصلاح برنامه‌های آموزشی مهارت‌محور
۲	کاهش تبعیض در استخدام دیجیتال	۱۴۰۴	مجلس، مرکز ملی فضای مجازی	تدوین مقررات عدالت الگوریتمی
۳	پوشش بیکاری ناشی از اتوماسیون	۱۴۰۶	سازمان تأمین اجتماعی	گسترش بیمه بیکاری فناورانه
۴	تعداد گواهی‌های صادر شده	۱۴۰۵	وزارت ارتباطات، معاونت علمی	راه‌اندازی پلتفرم ملی گواهی مهارت هوش مصنوعی
۵	به‌روزرسانی فصلی شاخص‌ها	۱۴۰۴	مرکز آمار ایران، وزارت کار	طراحی داشبورد ملی اشتغال هوشمند
۶	تضمین پاسخ‌گویی در تصمیمات الگوریتمی	۱۴۰۵	وزارت کار، دیوان عدالت اداری	تدوین دستورالعمل مسئولیت کارفرمایان در قبال تصمیمات مبتنی بر هوش مصنوعی

این نقشه راه سیاستی ضمن افزایش فرصت‌های شغلی و ارتقای مهارت‌ها، زمینه را برای توزیع عادلانه فرصت‌ها و کاهش نابرابری دیجیتال فراهم می‌کند و تضمین می‌کند که تحولات هوش مصنوعی به‌صورت پایدار و عدالت‌محور در بازار کار ایران اجرا شوند. از دیگر الزامات اساسی برای تحقق عدالت شغلی در عصر هوش مصنوعی، کاهش شکاف دیجیتال میان مناطق است توسعه‌ی زیرساخت‌های ارتباطی، دسترسی ارزان به اینترنت، و آموزش مهارت‌های دیجیتال در مناطق محروم باید به عنوان پیش‌شرط بهره‌مندی عادلانه از تحولات فناورانه در نظر گرفته شود (گمیرک، ۲۰۲۳: ۴۴). در غیر

این صورت، سیاست‌های اشتغال هوشمند نه تنها به بهبود بازار کار نمی‌انجامد، بلکه نابرابری‌های منطقه‌ای و طبقاتی را عمیق‌تر می‌کنند. هوش مصنوعی همچون یک فناوری تحول‌آفرین، ظرفیت بالایی برای ارتقاء بهره‌وری و خلق مشاغل جدید دارد، اما در صورت فقدان سیاست‌های حمایتی، می‌تواند منجر به حذف گسترده مشاغل کم‌مهارت و افزایش نابرابری شود. برای تضمین بهره‌مندی عادلانه (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۱) و (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۱) از حق اشتغال، نقشه راه زیر پیشنهاد می‌شود:

۷. محدودیت‌ها و مسیرهای آینده تحقیق:

با وجود نتایج حاصل، این مطالعه با محدودیت‌هایی مواجه است که باید در تفسیر یافته‌ها در نظر گرفته شوند. همچنین، مسیرهای تحقیقاتی آینده فرصت‌هایی برای تعمیق و گسترش تحلیل اثرات هوش مصنوعی بر اشتغال ارائه می‌کند.

۱.۷. محدودیت‌ها:

داده‌های سرمایه‌گذاری هوش مصنوعی در سطح استان‌ها با تخمین غیرمستقیم حاصل شده‌اند و ممکن است دقت کامل نداشته باشند (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۱).
- اثرات کیفی مانند رضایت شغلی، امنیت شغلی یا عدالت ادراکی در این مطالعه لحاظ نشده‌اند.
- مدل ARDL محدود به روابط خطی است و تعاملات پیچیده‌تر بین متغیرها را پوشش نمی‌دهد.

۲.۷. مسیرهای آینده:

با توجه به محدودیت‌های موجود، مسیرهای تحقیقاتی

آینده فرصت‌هایی برای توسعه تحلیل و تعمیق درک اثرات هوش مصنوعی بر بازار کار فراهم می‌کنند. استفاده از مدل‌های پیشرفته، مطالعات تطبیقی و بررسی ابعاد کیفی اشتغال می‌تواند چشم‌انداز بهتری برای سیاست‌گذاری ارائه دهد.

- استفاده از مدل‌های غیرخطی مانند یادگیری ماشین^۱ برای پیش‌بینی اثرات شغلی هوش مصنوعی.

- تحلیل تطبیقی با کشورهای منطقه برای استخراج الگوهای سیاستی موفق.

- بررسی اثرات هوش مصنوعی بر کیفیت اشتغال، رضایت شغلی و عدالت ادراکی با روش‌های پیمایشی. (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲) و (برنامه عمران ملل متحد، ۲۰۲۳).

در مجموع، با وجود محدودیت‌های ذکر شده، این مطالعه پایه‌ای برای تحلیل اثرات هوش مصنوعی بر اشتغال فراهم کرده است. مسیرهای آینده تحقیق می‌تواند با بهره‌گیری از روش‌های پیشرفته و بررسی ابعاد کیفی، بینش‌های عملی و سیاست‌گذاری مؤثرتری ارائه دهد.

1. Machine Learning



الف) فارسی

۱. انصاری، باقر (۱۴۰۱). مطالعه حقوقی تبعیض الگوریتمی. فصلنامه دانش حقوق عمومی. ۱۱(۳۸)، ۱۴۷-۱۷۸.
۲. مرکز آمار ایران. (۲۰۲۴) گزارش اشتغال استان‌ها، ۲۰۱۵-۲۰۲۳. تهران: معاونت آمار اقتصادی.
۳. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، (۲۰۲۲) نقشه راه ملی هوش مصنوعی و اشتغال. تهران: دفتر سیاست‌گذاری اشتغال
۴. عباسی لاهیجی، (۱۴۰۱) حقوق بشر در اسلام، ایران و اسناد بین‌المللی (حقوق مدنی و سیاسی و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی). تهران: نشر دادگستر

۱. کتاب‌ها

5. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.
6. Koltay, A. (2019). New Media and Freedom of Expression: Rethinking the Constitutional Foundations of the Public Sphere. Bloomsbury Publishing.
7. Mantelero, A. (2022). Beyond Data: Human Rights, Ethical and Social Impact Assessment in AI. Springer.
8. Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Cambridge, MA: Harvard University Press.
9. Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.

۲. مقالات علمی

10. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2021). AI and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Journal of Political Economy, 129(6), 1794–1824. <https://doi.org/10.1086/714440>
11. Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market. American Economic Review, 96(2).
12. Babashahi, L., et al. (2024). AI in the Workplace: A Systematic Review of Skill Transformation in the Industry. Administrative Sciences, 14(6), Article 127.
13. Chengoden, R., Victor, N., Huynh-The, T., Yenduri, G., Jhaveri, R. H., Alazab, M., & Gadekallu, T. R. (2023). Metaverse for Healthcare: A Survey on Potential Applications, Challenges, and Future Directions. IEEE Access, 11, 12765–12795.
14. El-Helaly, M. (2024). Artificial Intelligence and Occupational Health and Safety: Benefits and

- Drawbacks. *La Medicina del Lavoro*.
15. Ghobadi, S., & Karimi, A. (2020). Digital Transformation and Employment in Iran: A Regional Analysis. *Iranian Journal of Economic Studies*, 9(2).
 16. Jundon, S. C., et al. (2025). Ethical Leadership and Decision-Making in AI: Navigating Educational Management Ethics in the Digital Age. *Journal of Education and Learning Reviews*, 105–120. <https://doi.org/10.60027/jelr.2025.1458>
 17. Mayer, J. (1985). The concept of the right to work in international standards and the legislation of ILO member states. *International Labour Review*, 124(2).
 18. Pishgar, M., et al. (2021). REDECA: A Novel Framework to Review Artificial Intelligence and Its Applications in Occupational Safety and Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
 19. Raji, I. D., & Buolamwini, J. (2019). Actionable Auditing: Investigating the Impact of Publicly Naming Biased Performance Results of Commercial AI Products. *Proceedings of the AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*.
 20. Shen, Y. (2024). Future Jobs: Analyzing the Impact of Artificial Intelligence on Employment and Its Mechanisms. *Economic Change and Restructuring*.
 21. (Song, Q. (2024). Multiple Impacts of Artificial Intelligence on Occupations and Labor Markets. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 8(3),
۳. گزارش‌ها و اسناد رسمی
22. Deloitte Insights. (2022). AI and the Future of Work. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/cognitive-technologies/ai-and-the-future-of-work.html>
 23. Gmyrek, P., Berg, J., & Bescon, D. (2023). Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality. ILO Working Paper 96.
 24. ILO. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022: Technology and the Future of Jobs*. Geneva: International Labour Organization.
 25. OECD. (2021). *AI and the Labour Market: Policy Responses*. Paris: OECD Publishing.
 26. OECD. (2021). *Skills for a Digital World*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/12345678-en>
 27. UNDP. (2023). *Digital Inequality and Inclusive Growth in MENA*. New York: United Nations Development Programme.
 28. World Bank. (2020). *The Impact of Automation on Employment: A Global Perspective*.

Washington, DC: World Bank Publications.

29. World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

30. Auer, P. (2007). Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work. Geneva: International Labour Office (ILO), Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department.

۴. منابع خبری و آنلاین

31. Dastin, J. (2018). Amazon Scraps AI Recruiting Tool That Showed Bias Against Women.

Reuters. <https://www.reuters.com/article/amazon-ai-bias/amazon-scraps-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG>

32. Lloyd Sadd. (2024, November 26). How Artificial Intelligence Impacts Workplace Safety.

Lloyd Sadd Insights. <https://www.lloydsadd.com/insights/how-artificial-intelligence-impacts-workplace-safety/>

راهبردهای مقابله‌ای با چالش‌های توسعه

شرکت‌های دانش‌بنیان در استان خوزستان^۱

مهران بندری^۲، علی حسین حسین‌زاده^۳، کریم رضادوست^۴، سجاد بهمنی^۵، علی عربی^۶

چکیده

دانش و نوآوری، اساسی‌ترین عامل پیشرفت در عرصه‌های صنعتی و اقتصادی محسوب می‌گردد. شرکت‌های دانش‌بنیان به‌منظور تحقق بخشیدن به این هدف و به‌منظور عملیاتی کردن آموخته‌های نظری و دانشگاهی در صنعت ایجاد شده‌اند. پژوهش حاضر باهدف بررسی راهبردهای غلبه بر چالش‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در استان خوزستان صورت گرفت. بر اساس موضوع روش تحقیق، داده‌بنیاد انتخاب شد. مشارکت‌کنندگان تحقیق، نخبگان استان شامل استادان دانشگاه و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان و واحدهای فناور ۴۴ نفر انتخاب شدند. نمونه‌گیری تحقیق، نمونه‌گیری نظری و

۱. این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

۲. دانشجوی دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)
Email: Mehran.bondori465@gmail.com

۳. استاد جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
Email: a.hosseinzadeh@scu.ac.ir

۴. استاد جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
Email: rezadoost@scu.ac.ir

۵. استادیار جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
Email: s.bahmani@scu.ac.ir

۶. استادیار جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
Email: a.arabi@scu.ac.ir



مؤسسه‌های دانش‌بنیان، شرکت‌ها یا مؤسسه‌های خصوصی یا تعاونی است که به منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق هدف‌های علمی و اقتصادی و تجاری‌سازی تحقیق و توسعه در حوزه فناوری‌های برتر و باارزش افزوده فراوان به‌ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوط تشکیل می‌شوند (سروری اشلیکی، ۱۳۹۱). به نقل از جمشیدنژاد و همکاران، (۱۳۹۹: ۱۰). شرکت‌های دانش‌بنیان؛ شرکت‌های جوان و مستقلى که بخشی از منابع خود را به تحقیق و توسعه اختصاص می‌دهند و بخش بزرگی از نیروی انسانی آنها را افرادی با توان علمی و تخصصی بالا و بیشتر توسط یک کارآفرین و یا تیمی از کارآفرینان با تمرکز بر توسعه و بهره‌برداری تجاری از یک ایده خلاقانه یا نوآورانه که بر پایه یک دانش فنی نوآورانه توسعه یافته می‌باشند تشکیل می‌شوند تشکیل می‌شوند و در بیشتر موارد نیز از فناوری‌های متوسط یا پیشرفته و با فرایندهای نوآورانه در محصولات، خدمات یا فرایندهای خود استفاده می‌کنند (خیاطیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۲).

عصر پرتلاطم امروزی که پایه و اساس اقتصادهای صنعتی می‌باشد از محوریت منابع به سمت محوریت سرمایه‌های فکری جابه‌جا شده و این تغییر باعث شده تا برای موفقیت در حوزه‌های مختلف نیازمند استفاده از ابزارهای خاص و متفاوتی باشد (فلاح و کاظمی، ۱۳۹۸: ۵۸). مطابق تحقیقات صورت گرفته در مورد چالش‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در خوزستان حسین‌زاده و همکاران (۱۴۰۴) نشان داد نبود فضای کارگاهی مالکیتی، پارک علم و فناوری خوزستان؛ تناسب نداشتن رشد کمی شرکت‌ها و توسعه کالبدی پارک علم و فناوری؛ افزایش هزینه‌های تولید در اثر کمبود فضای کارگاهی؛ ناتوانی پارک در برقراری امکانات اولیه فناوران؛ در اختیار قرار گرفتن سوله‌های صنعت و معدن توسط دلالان؛ اجرا نشدن قوانین مصوب کشوری در خوزستان؛ به عنوان چالش‌های شرکت‌های دانش‌بنیان

روش جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری نظری صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد: داشتن برنامه تخصصی منطبق با شرایط اقتصادی کشور، تعریف پلن‌های مختلف درآمدی، تأمین مالی غیر تسهیلاتی، ساخت محصول تقاضامند، تنوع بخشیدن به سبد تولیدی و تولید محصولات جانبی، تولید محصول با محوریت فروش به مردم، ایجاد فضای کارگاهی، ایجاد تعاونی دانش، ایجاد رده‌بندی شرکت‌های دانش‌بنیان، وجود مراکز بلااستفاده دولتی در سطح شهرستان‌ها، رده‌بندی اقتصادی شرکت‌ها، فراهم کردن فرصت برای ورود سرمایه‌گذار به شرکت از راهبردهای مقابله‌ای شرکت‌ها دانش‌بنیان با چالش‌های موجود در فعالیت اقتصادی‌شان است. برآیند کار نشان می‌دهد به کارگیری راهبردها باید در دو سطح انجام شود برخی از آنها باید خود شرکت‌ها و برخی دیگر را باید سازمان‌های مرتبط با شرکت‌های دانش‌بنیان یعنی پارک علم و فناوری و مراکز رشد دانشگاه‌ها انجام دهند. **واژگان کلیدی:** شرکت‌های دانش‌بنیان، نوآوری، تولید محصول، تحلیل داده‌بنیاد

بیان مسئله

ظهور شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بنیان اصلی آنها مبتنی بر دانش و استفاده از ایده‌ها، خلاقیت و نوآوری است، از واقعیت‌های دنیای کسب و کار جدید است. کسب و کارهای دانش‌بنیان نقش مهمی در اثربخشی تولید، تبلور دانش در محصولات و خدمات جدید، ارتقای سطح اقتصاد و رفاه و تولید ثروت و ارزش افزوده در یک جامعه ایفا می‌کنند و حرکت به سوی نوآوری و ایجاد تغییر در ترکیب محصولات و خدمات در قلمرو فعالیت‌های یک شرکت دانش‌بنیان قرار دارد. در واقع کسب و کارهای دانش‌بنیان مبتنی بر نشر، اشاعه و استفاده از اطلاعات، دانش و خلق شرکت‌ها را بنا می‌نهد (کهرایی و شیوایی، ۱۴۰۰: ۱۰۳). شرکت‌ها و

هستند همچنین حسین زاده و همکاران (۱۴۰۳) بی ثباتی و لرزه‌های اقتصادی، نبود زیرساخت‌ها و امکانات، اندک بودن تسهیلات، سود کلان وام‌های اعطایی، رشد نیافتن وام‌ها متناسب با تورم موجود، چند مرحله بودن پرداخت وام، اخذ تضامین سنگین بانکی، کمرنگ بودن نقش ارتباطی پارک‌ها و سرمایه‌گذاران خطرپذیر، نادیده‌نگاشتن بازاریابی در خوزستان؛ تأخیر در پرداخت مطالبات شرکت‌های دانش‌بنیان از دیگر چالش‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان خوزستانی بر شمرده‌اند. از این رو سؤال اصلی این پژوهش این بود که شرکت‌های دانش‌بنیان و سازمان‌های متولی شرکت‌های دانش‌بنیان و واحدهای فناور چه راهبردهایی را برای مقابله با این چالش‌ها باید به کار گیرند.

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

در آغاز، برای هزاران سال، زندگی انسان‌ها با شکار و خوشه‌چینی تأمین می‌شد. بشر اولیه با توجه به محیط و امکانات اطراف خود برای بقا تلاش می‌کرد. او برای ادامه زندگی، مجبور به تأمین نیازهای اولیه خود بود؛ به همین دلیل همواره در کنار رودخانه‌ها، جنگل‌ها و مناطق حاصلخیز زندگی می‌کرد تا با ماهیگیری، شکار حیوانات و برداشت میوه و گیاهان خودرو، غذای خود را تأمین کند. انسان مجبور بود با تغییر فصل و یا از بین رفتن محیط زیست یا مواد غذایی که نقطه بر اثر خشکسالی، سیل یا انواع بلایای طبیعی، مکان زندگی خود را تغییر دهد؛ بنابراین زندگی یکجانشینی برای وی امکان‌پذیر نبود (لنسکی و لنسکی، ۱۳۷۴ به نقل از مؤمنی و نجفی، ۱۴۰۲: ۱۴). ده هزار سال قبل، انقلاب کشاورزی آغاز شد بشر جای خود را در کره زمین با گسترش روستاها، اسکان جمعیت‌ها و ایجاد زمین‌های زراعتی و شیوه جدید زندگی باز کرد (تافلر، ۱۳۷۲: ۲۰-۲۱). برخی گروه‌ها با گذشت زمان دریافتند که کمک به رشد گیاهان در دامن طبیعت با مراقبت و مواظبت از آنها

امکان‌پذیر است. این گامی کوچک در جهت‌گزینش بهترین گیاه، انتقال آنها به نقاط حفاظت شده، و کاشت دوباره تخم آنها بود. توسعه کشاورزی چیزی بیش از خوراک برای مردم به ارمغان آورد: الیاف، پوست و دیگر فرآورده‌های گیاهان برای تهیه لباس و ظروف و بسیار دیگر از اقلام کاربرد داشتند (جی لانگ، ۱۳۹۷: ۱۰). انقلاب صنعتی به دوران ده هزارساله کشاورزی که منشأ ایجاد بیشترین ثروت بود پایان داد (مؤمنی و نجفی، ۱۴۰۲: ۱۶). سیصد سال قبل، در طول کم‌وبیش نیم‌قرن انفجاری رخ داد که امواج آن سراسر کره زمین را به لرزه درآورد، جوامع را در هم ریخت و تمدنی به‌تمامی نوین خلق کرد این انفجار، انقلاب صنعتی بود، نیروی جزرومد غول‌آسای آن همانا موج دوم بود با تمامی نهادهای گذشته تصادم کرد و شیوه زندگی میلیون‌ها انسان را دگرگون ساخت (تافلر، ۱۳۷۲: ۳۱). منظور از اصطلاح انقلاب صنعتی فرایندی است که فناوری در تولید صنعتی به کار می‌برد، منابع جدید به غیر از نیروی انسان و حیوان، برای راهاندازی ماشین‌ها از اهمیت خاصی برخوردار بودند. در سده نخست انقلاب صنعتی، نیرو از ماشین بخار تأمین می‌شد (کوریک، ۱۳۸۲: ۱۲۹). زمان اختراع ماشین بخار را نقطه زمانی آغاز انقلاب صنعتی اول در نظر گرفته‌اند. توماس نیوکامن^۱ با اختراع اولین ماشین بخار در سال ۱۷۱۲ این دستاورد فناورانه را به‌عنوان آغاز انقلاب صنعتی اول مطرح می‌کند. جیمز وات^۲ بعدها ماشین بخار را به طور اساسی بهبود بخشید. پیش از این مردم مجبور بودند با نیروی انسانی، حیوان یا نیروی طبیعی مثل باد یا جریان آب کار کنند در این دوره تجهیزات وابسته به نیروی طبیعی، انسانی یا حیوانی با ماشین جایگزین شدند. این انقلاب صنعتی بیشتر کارها را از زمین‌های کشاورزی به کارخانه‌ها منتقل کرد. از این رو کارخانه‌های بزرگ‌تر و ماشین‌های تولیدی

1 . Thomas Newcomen

2 . James Watt

بوده‌اند مهم‌تر بوده است. اگر نوآوری‌های تکنولوژیکی ۱۰/۰۰۰ سال گذشته وجود نداشت، تمام جوامع بشری در ابعاد کوچک، با جمعیت‌های کوچ‌نشین، و با فعالیت‌هایی مانند شکار و میوه‌چینی در حد زندگی نیاکان عصر حجر ما باقی‌مانده بودند. ولی این نوآوری‌های تکنولوژیکی با سرعتی عجیب و به طرز انقلابی ما را از عصر حجر به عصر اتم کشاندند؛ بنابراین ناگزیر باید بپذیریم که تکامل اجتماعی فرهنگی عبارت بوده است از فرایند توسعه و تحول ناشی از تحصیل و کاربرد اطلاعات فرهنگی جدید و به‌ویژه اطلاعات تکنولوژیکی (لنسکی و لنسکی، ۱۳۶۹: ۹۵).

از مطالعات صورت‌گرفته در کشور پژوهش صمدزاده و نوری (۱۴۰۳) نشان دادند قابلیت‌های مدیریت برند، کیفیت، قابلیت پژوهش بازاریابی و سنجش بازار، نوآوری، ویژگی‌های شبکه، قابلیت تبلیغات، قابلیت یادگیری، قابلیت مدیریت فروش و ارتباط با مشتریان، انعطاف‌پذیری، قابلیت تصمیم‌گیری در برابر تلاطم‌های محیطی بیش از ۵۸ درصد از وزن و اهمیت قابلیت‌ها را در بهبود عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان دارا می‌باشد. پاکزاد و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند سهم استان‌ها از تعداد هیئت علمی، تعداد مقالات، تعداد کارگاه‌های تحقیق و توسعه، ارزش افزوده بخش صنعت و فعالیت‌های حرفه‌ای علمی و فنی، ارزش افزوده بخش اطلاعات و ارتباطات؛ برخی از عوامل مؤثر در رشد کمی شرکت‌های دانش‌بنیان محسوب می‌شوند. گلعلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند ضعف‌های دانشی، سازمانی و حرفه‌ای شرکت‌های دانش‌بنیان، ریسک‌گریزی و ضعف عملکردی صندوق‌های تأمین مالی موجود، کمبود و ضعف عملکردی صندوق‌های خطرپذیر موجود، کمبود صندوق‌ها و بیمه‌های ضمانت اعتبار، ضعف‌های فرهنگ اجتماعی برای مشارکت و سرمایه‌گذاری، مشکلات بازار محصولات دانش‌بنیان از مهم‌ترین چالش‌های فراروی تأمین نالی شرکت‌های دانش‌بنیان محسوب می‌شوند. قاسمی و

زیادی ساخته شدند. شغل‌های جدید را برای جمعیت را برای جمعیت رو به رشد فراهم کرد (پیره‌بایی و همکاران، ۱۴۰۲: ۸۰) و سبب خلق نظام‌های کاملاً جدید تولید، تبادل و توزیع شد و بخش‌های مختلف، از کشاورزی گرفته تا تولید و از مخابرات گرفته تا حمل‌ونقل، را متحول کرد (کیانی بختیاری و موسوی موحدی، ۱۴۰۰: ۱۵۶). پیدایش کشاورزی اولین نقطه عطف در توسعه اجتماعی انسان، و انقلاب صنعتی دومین پیشرفت بزرگ بوده است و به هر کدام از این دو نه به‌عنوان رخدادی مجزا و یکباره، بلکه پیوسته و به‌صورت موجی از تحول که با سرعت معینی در حرکت است می‌نگرد (تافلر، ۱۳۷۲: ۲۰). موج دوم انقلاب صنعتی نزدیک به صدسال بعد از انقلاب صنعتی اول، اختراع برق دومین انقلاب صنعتی را رقم زد. نفت با ذغال سنگ رقابت می‌کرد و برای نخستین بار با استفاده مؤثر از جریان برق منبع جدیدی برای راه انداختن موتورها، روشن کردن شهرها و وسیله مستقیم ارتباطی مردم با هم ایجاد شد. آنچه در موج اول انقلاب صنعتی پس از کشف نیروی بخار پیش آمد، این بود که نفت، برق و اختراعات مرتبط با دومین انقلاب صنعتی هم بیش از پیش، بار فعالیت اقتصادی را از انسان به ماشین منتقل کرد (ریفکین، ۱۳۹۴ به نقل از مؤمنی و نجفی، ۱۴۰۲: ۱۷-۱۸). در این انقلاب فناوری‌های جدید توسعه یافتند و تولید انبوه یا وجود برق و خطوط مونتاژ امکان‌پذیر شد (پیره‌بایی و همکاران، ۱۴۰۲: ۸۰) و موج سوم انقلاب صنعتی به دهه آخر قرن بیستم میلادی برمی‌گردد که ریشه‌های آن به اختراع و کاربرد اینترنت و کاربرد رایانه‌ها در امر تولید برمی‌گردد و اقتصاد آن اقتصاد دانش‌محور نام نهادند و منظور از آن کاربرد دانش در تمام سطوح تولید یک محصول بود. اطلاعات تکنولوژیکی به معنای اطلاعات مربوط به طرز استفاده از منابع مادی محیط در جهت ارضای نیازمندی‌های انسانی از تمامی عوامل دیگری که در شکل‌دادن به فرایندهای اساسی توسعه و تحول دخیل

پایداری بهتر آن کمک می‌کند. موسیو و همکاران^۴ (۲۰۱۶) عنوان کردند: قوانین و رویه‌های عمومی، قوانین تنظیم انگیزه‌های مالی و قوانین مربوط به خطرپذیری کارآفرینی تاثیر مثبتی بر توسعه کسب و کارهای دانشگاهی دارد.

حساسیت نظری

رهیافت کیفی به مفهوم نظریه آن را محصول تفکر و تعمق در داده‌های تجربی تلقی می‌نماید. نظریه از منظر روش‌شناسی کیفی، الگویی برآمده از زمینه است که پدیده موردبحث را در بستری کل‌گرایانه تبیین می‌نماید؛ اما این تبیین علی یا ریاضی نبوده و باهدف پیشگویی نتایج آینده صورت نمی‌پذیرد. بلکه تبیین کیفی، تبیینی است تکوینی و وابسته به متن که به‌منظور ایجاد ثبات و انسجام میان ادراکات مجزا در موقعیت‌های متفاوت صورت‌بندی می‌شود (جورابچی، ۱۳۹۸: ۲۰).

نظریه رشد درونزا^۵ رومر^۶: رومر ارتباط میان رشد اقتصادی و اقتصاد اندیشه‌ها را تنظیم کرد. وی بیان کرد که دانش، موتور رشد اقتصادی است و انباشت دانش درون‌زا است. پس باید به دنبال عواملی بود که دانش را تولید می‌کنند. دانش به دلیل ویژگی غیررقابتی بودنش متفاوت از سایر کالاهاست. در حقیقت استفاده یک نفر از یک اندیشه به طور همزمان مانع استفاده فرد دیگری از همان اندیشه نخواهد شد (سالم، ۱۳۹۷: ۱۹۰). در اقتصاد اندیشه‌ها می‌توان به دو رویکرد کلی درباره نحوه اثرگذاری دانش جدید در اقتصاد اشاره کرد. در هر دو این رویکردها یک فرض محوری درباره رفتار بنگاه‌ها وجود دارد که ورود بنگاه‌ها به فعالیت‌های تحقیق و توسعه به‌مثابه خرید بلیت لاتاری است. جایزه این لاتاری هم موفقیت در بازار است. در

همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که با وجود قوانین و مقررات مختلف در برنامه‌های توسعه و سایر قوانین دائمی کشور، هنوز با یک چارچوب جامع و منسجم حقوقی برای حرکت به سمت اقتصاد دانش‌بنیان فاصله وجود ندارد. همچنین رژیم نهادی و ساختار اقتصادی کشور باید تقویت شود و در زمینه حمایت از کارآفرینی و نوآوری هنوز برخی خلأهای قانونی وجود دارد. کریمی و حسن‌پور (۱۳۹۰) نشان داد علی‌رغم افزایش صادرات کالاهای دانش‌بنیان به بازار منطقه، سهم و جایگاه ایران در بازار مذکور مطلوب و امیدوارکننده نیست. تنوع پایین‌تر، ضعف رقابت‌پذیری صادرات کالاهای دانش‌بنیان کشور در تجارت با کشورهای منطقه در صورت استمرار وضعیت مذکور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز را دشوار خواهد کرد. تعامل پویا و سازنده با دنیای صنعتی، فراهم‌آوردن زمینه‌های جذب سرمایه‌گذاری خارجی و اعمال سیاست‌های تجاری برون‌گرا می‌توان شاهد تنوع رقابت‌پذیری کالاهای صادراتی صنایع دانش‌بنیان در بازار منطقه‌ای بود. و پژوهش‌های خارجی صورت گرفته فرمانسیا و ایمانی^۱ (۲۰۲۴) نشان دادند حکم توانایی شرکت‌های کوچک و متوسط برای دسترسی به منابع مالی پایدار یک عامل تعیین‌کننده مهم در انعطاف‌پذیری و رشد آنهاست. بلنکستاین و همکاران^۲ (۲۰۲۰) نشان دادند عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی دانش‌بنیان شامل: ترویج آموزش‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها، ایجاد تعادل بین نظریه و عمل در امر آموزش کارآفرینی، پرورش ذهنیت کارآفرینی از طریق آموزش کارآفرینی می‌داند. النا و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی در خصوص توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در کشور سوئد بیان کردند، افزایش تاکید بر عوامل اقتصاد دانش‌بنیان باعث رشد رقابت‌پذیری کشور می‌شود که به

4 . Muscio et all

5 . endogenous growth theory

6 . Romer

1 . Firmansyah and Imani

2 . Blankesteijn et all

3 . Elena et all

رویکرد نخست که به نگاه افقی معروف است، یک نوآوری موفق به بنگاه برنده اجازه می‌دهد تا سرمایه‌های جدیدی را در اختیار بگیرد که این سرمایه‌ها نیاز سایر تولیدکنندگان کالاهای مصرفی نیز هست؛ اما باید توجه داشت که این سرمایه‌های جدید، همواره در حال رقابت با سایر انواع سرمایه‌ها در بازار است، چه سرمایه‌های قدیمی و چه سرمایه‌های جدیدی که بر اثر تحقیق و توسعه‌های جدید به وجود می‌آیند. در این نگاه کالاهای مختلف (نوآوری‌ها) از بازار خارج نمی‌شوند؛ بلکه کالاهای (نوآوری‌های) جدید آن را جایگزین می‌کنند. در رویکرد دوم که به رویکرد عمودی معروف است نوآوری موفق به بنگاه اجازه می‌دهد تا به صورت موقت صاحب یک قدرت یک‌ه‌تازی یا مونوپولی در بازار شود. نوآوری بنگاه‌های دیگر این قدرت موقت را از بین می‌برد؛ بنابراین هر نوآوری جدید جایگزین نوآوری قدیمی می‌شود به طوری که یک نردبان کیفیت را شکل می‌دهد. در این لاتاری تحقیق و توسعه، بنگاه‌ها می‌توانند از طریق افزایش هزینه‌های تحقیق و توسعه بلیت‌های بیشتری را برای ورود به بازی خریداری کنند (سوزنچی کاشانی، ۱۳۹۵: ۲۵).

الریش بک^۱ در نظریه خود معتقد است از مهم‌ترین ویژگی‌های جامعه جدید، مرکزیت دانایی به عنوان یک منبع اقتصادی است. دانایی، و نه کار، به منبع ثروت اجتماعی تبدیل خواهد شد، و کارگران دانش که می‌توانند دانش تخصصی را در جهت خلق اختراعات سودآور (کالاهای نوآوری‌های سازمانی یا فناوری، و نظایر آن) به کار گیرند، تبدیل به گروه برتر اجتماع خواهند شد. منبع اصلی اقتصادی - به قول اقتصاددانان «بازار تولید» - دیگر نه سرمایه است، نه منابع طبیعی و نه کار. منبع هم اکنون دانش است، و در آینده نیز دانش خواهد بود. از این پس برخلاف نظریه‌های اقتصادی قرن نوزدهم و بیستم که دو قطب اقتصادی فعالیت‌های ثروت‌آفرین را سرمایه‌گذاری در

تولیدات سودآور کار می‌دانستند، این دو عنصر تبدیل دانش به کار، یعنی بهره‌وری و نوآوری خواهد بود که ارزش‌آفرینی خواهند کرد. گروه‌های پیشرو جامعه دانایی عبارت خواهند بود از: کارگران دانش که توانایی کاربرد دانش در تولیدات را دارند؛ دانایان حرفه‌ای؛ و مستخدمین دانش (بک، ۱۳۹۵: ۷۲-۷۳). بک ویژگی‌های کار را در عصر چنین برمی‌شمرد: ۱- بهره‌وری بازتابی دانش‌محور: ویژگی بارز کار دانایی‌محور این است که در آن، از خود دانش برای تولید و کاربرد دانش به عنوان منبع اصلی بهره‌وری استفاده می‌شود. زنجیره‌ای میان نوآوری‌های فناوری علم‌محور و کاربرد این فناوری‌ها برای تولید نسل جدیدی از فناوری‌ها و تولیدات وجود دارد. به این ترتیب می‌توان گفت بهره‌وری موجود در جامعه دانایی، نه تنها تداوم می‌یابد، بلکه تسریع نیز می‌شود. ۲- پویایی فرابخشی: با گذر به جامعه دانایی، بخش جدیدی از تولید ایجاد نمی‌شود. به جای آن، تأثیر بهره‌وری علم‌محور، در تمامی بخش‌های تولید، اعم از کشاورزی، صنعت و خدمات، تشدید شده و تمایز میان کالا و خدمات از بین می‌رود. ۳- مکان زدایی کار و شناور بودن فناوری اطلاعات: کسانی که می‌خواهند پویایی جامعه دانایی را با استفاده از مفروضات و مقوله‌بندی‌های پارادایم قدیمی کار توضیح دهند، از درک جنبه‌ای از واقعیت واقعی و انقلابی آن عاجز خواهند بود که فعالیت‌های مختلف - تولید، مدیریت، کاربرد و توزیع - را به صورت مستقیم و آنلاین در ارتباط با هم قرار می‌دهد. بدین ترتیب به نظر می‌رسد پارادایم موجود در خصوص جامعه مکان‌محور صنعتی دچار تغییراتی بنیادین شده و انواع جدیدی از گزینه‌ها در تصمیم‌گیری و استانداردسازی‌ها مورد توجه قرار دارد. در نتیجه، جبرگرایی فناورانه، به وسیله فناوری اطلاعات رد شده است. جامعه دانایی با توجه به تنوع هنجارها و روش‌های توسعه در جوامع مختلف، و بر خلاف پس‌زمینه‌های فرهنگی مخالف، به صورت تکررگرایانه توسعه می‌یابد (بک، ۱۳۹۵: ۷۴).

1 . Ulrich Beck

روش‌شناسی و داده‌های تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای - کاربردی و از لحاظ ماهیت داده‌ها روش پژوهش، کیفی بوده که جهت طراحی و تدوین مدل نظام تأمین اجتماعی فراگیر از روش تحقیق نظریه داده‌بنیاد سیستماتیک استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده است. این تحلیل براساس روش داده بنیاد اشتراوس و کوربین^۱

به بخش‌های مختلف داده‌ها تخصیص یافته و این کدها را در قالب مقوله‌ها دسته‌بندی کردیم. این فرایند، کدگذاری باز خوانده می‌شود. سپس با اندیشیدن در مورد ابعاد متفاوت این مقوله‌ها و یافتن پیوندهای میان آنها به کدگذاری محوری اقدام شد. لازم بذکر است که در جریان این کدگذاری‌ها، با استفاده از نمونه‌گیری نظری و با توجه به مفاهیم پدیدار شده از درون داده‌ها، به گردآوری داده‌ها در مورد مدل نظام تأمین اجتماعی فراگیر

و توسعه آن پرداخته شد تا تصویری غنی‌تر از عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای حاصله، فراهم شود. مشارکت‌کنندگان تحقیق ۴۴ نفر نخبگان استان که متشکل از استادان دانشگاه شهید چمران اهواز، علوم پزشکی جندی شاپور اهواز و دانشگاه آزاد همچنین تعدادی از مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان انتخاب شدند در طی این مسیر نمونه‌گیری تحقیق بر اساس نمونه‌گیری نظری و هدفمند است. روش جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته می‌باشد. تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری نظری صورت گرفت. کدگذاری نظری روشی است برای تحلیل داده‌هایی که به‌منظور تدوین یک نظریه به روش نظریه‌پردازی داده‌محور گردآوری شده‌اند. این روش را گلیرز^۲ و اشتراوس (۱۹۶۷) مطرح کردند و بعدها توسط گلیرز (۱۹۷۸) و اشتراوس (۱۹۸۷) و اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰/۱۹۹۸) بسط پیدا کرد و منظور از کدگذاری عبارت است از عملیاتی که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم‌سازی، و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شود. این همان فرایند اصلی‌ای است که طی آن نظریه بر اساس داده‌ها تدوین می‌شود (فلیک، ۱۳۹۱: ۳۲۹).



(۱۹۹۸) انجام شد و تدوین چالش‌های اقتصادی فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت پذیرفت. در این شیوه، ابتدا کدهای مناسب

2 . Glazer

1 . Strauss and Corbyn

جدول شماره ۱ - فهرست مشارکت کنندگان در پژوهش

ردیف	جنسیت	تحصیلات	شغل	ردیف	جنسیت	تحصیلات	شغل
۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی - مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۲۳	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی
۲	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۲۴	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۳	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۲۵	مرد	دانشجو دکتری	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۴	زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۲۶	مرد	کارشناسی	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۵	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۲۷	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۶	زن	دکتری	مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۲۸	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۷	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی - مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۲۹	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۸	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۰	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۹	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی - مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۳۱	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۰	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۲	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۱	زن	دکتری	عضو هیئت علمی - مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۳۳	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۲	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۴	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۳	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی - مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۳۵	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۴	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۶	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۵	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۷	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۶	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۸	مرد	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۷	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۳۹	مرد	لیسانس	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۸	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۴۰	زن	دکتری	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۱۹	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی - مدیرعامل شرکت دانش بنیان	۴۱	زن	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۲۰	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۴۲	زن	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۲۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۴۳	زن	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان
۲۲	مرد	دکتری	مدیرعامل شرکت دانش بنیان - عضو هیئت علمی	۴۴	زن	کارشناسی ارشد	مدیرعامل شرکت دانش بنیان

تجزیه و تحلیل نتایج

با تحلیل و بررسی دقیق و خط به خط متن مصاحبه‌های تحقیق، مفاهیم و مضامین محوری در طی فرایندی جزئی و دقیق و طولانی مفهوم پردازی و ارائه شدند.

جدول شماره ۲ - راهبردهای مقابله‌ای با چالش‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و واحدهای فناور

مفاهیم	مقوله
داشتن برنامه تخصصی برای تاسیس شرکت، مشاوره گرفتن از متخصصین در ایجاد شرکت، ضرورت داشتن برنامه برای شرایط دشوار، داشتن مهارت برنامه‌ریزی، داشتن برنامه و احتمال موفقیت، برنامه‌ریزی متناسب با شرایط ایران	داشتن برنامه تخصصی منطبق با شرایط اقتصادی کشور
ایجاد پلن‌های درآمدی در شرکت، ضرورت توجه به درآمدهای جانبی برای بقا شرکت، ایجاد بستر درآمدی جانبی در شرکت	تعریف پلن‌های مختلف درآمدی
فراهم کردن شرایط تأمین مالی‌های مختلف، به کارگیری تأمین مالی غیر تسهیلات بانک‌ها، سهام دار کردن افراد متخصص به ازای انجام کار	تأمین مالی غیر تسهیلاتی
ساخت نمونه آزمایشگاهی و تقاضا محور کردن آن، اخذ سفارش تولید از شرکت‌ها، دشوار بودن فروش محصول	ساخت محصول تقاضامند
حرکت به سمت تولیدات زیرمجموعه، فاصله‌گیری از تولید محصول اولیه، تولید محصول جانبی در کنار پیشبرد محصول اصلی، تنوع سبد تولیدی شرط بقا شرکت، توسعه محصولات جانبی شرکت همزمان با گذراندن پروسه اخذ مجوزات محصول اصلی، تولید محصولات زیرمجموعه،	تنوع بخشیدن به سبد تولیدی و تولید محصولات جانبی
مشارکت‌نکردن در پروژه‌های دولتی، تغییردادن بازار شرکت‌های دانش‌بنیان از دولت به کارهای مردم	تولید محصول با محوریت فروش به مردم
ایجاد کارگاه ثابت و کاهش هزینه‌ها	ایجاد فضای کارگاهی
تجمیع کالاهای ساخته شده یک رشته فناوری در یک کاتالوگ، تشکیل مجموعه‌ای از کالاهای ساخته شده	ایجاد تعاونی دانش
رده‌بندی شرکت‌ها توسط مرکز رشد و پارک‌های علم و فناوری، واسپاری پروژه‌های سازمان‌ها به شرکت‌ها بر اساس رنک کسب شده	ایجاد رده‌بندی شرکت‌های دانش‌بنیان
مکان‌های بی‌استفاده در سطح شهرستان‌ها، کوتاه بودن مدیران دولتی در برخی شهرها، قابلیت تغییر کاربری مکان‌های دولتی بلااستفاده در شهرستان‌ها، امکان جا دادن فناوران در مکان‌های دولتی شهرها	وجود مراکز بلااستفاده دولتی در سطح شهرستان‌ها
نظارت بر عملکرد شرکت‌ها توسط پارک، رتبه‌بندی شرکت‌ها، اسکیل بندی شرکت‌ها بر اساس عملکرد	رده‌بندی اقتصادی شرکت‌ها
وجود سرمایه‌های کلان در دست مردم، سرگردانی سرمایه‌ها نزد مردم، تضمین سودآوری برای سرمایه‌گذار، تضمین شرایط برای به‌دست‌آوردن سود توسط سرمایه‌گذار، نزدیک کردن سرمایه‌گذار به شرکت‌ها	فراهم کردن فرصت برای ورود سرمایه‌گذار به شرکت

داشتن برنامه تخصصی منطبق با شرایط اقتصادی

کشور: برنامه‌ریزی عبارت است از فرایند تعیین اهداف و انتخاب وسایل و راه‌های نیل به آنها. بدون برنامه، مدیران نمی‌توانند چگونه کارکنان و منابع را به طور اثربخشی به کار گیرند (کلاته، ۱۳۸۴: ۲۰۹-۲۱۰). شرکت‌ها باید برای توسعه خود راهبردهای متناسب با وضعیت اقتصادی کشور و شرایطی که زیست می‌کنند برنامه‌ریزی داشته باشند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«کسب و کارها برای این که بتوانند بر مشکلات فایق بیان بایستی توی حوزه برنامه‌ریزی، تخصص بیشتری داشته باشن از افراد مطلع استفاده کنن، بی‌هوا وارد کار نشن، خیلی از این کسب کارها اصلاً حساب داری صنعتی کارشون نمیتونن در بیارن، یعنی قیمت تمام شده محصولشون رو نمیتونن برآورد کنن، توی پیشبینی درآمدهای آتی شون روی هوا حرف میزنن، وقتی شما تو شرایط سخت قرار دارید باید تخصص و مهارت بیشتری داشته باشید مهارت بیشتری داشته باشید و به ریسک‌ها و تهدیدها بیشتر توجه بکنید»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«تو مدیریت یه اصل هست که می‌گیم برنامه‌ریزی ضامن موفقیت نیست، فقط شانس موفقیت رو زیاد و شانس شکست رو کم می‌کنه پس خود این جمله فرضش بر اینه که تو هیچ جایی ما نمیتونیم فرض را بر این بگذاریم که محیط قابل پیشبینی هست اما توی ایران اصلاً همیشه پیشبینی کرد، توی یک سری آیتم‌ها مثل نرخ ارز، قوانین و.. به نظرم خیلی هم مخربه اما این جزء واقعیت فضای کسب رو کار ما شده بنابراین شرکت‌ها باید با مختصات اقتصادی ایران برنامه‌ریزی کنند»

تعریف پلن‌های مختلف درآمدی: رسیدن به محصول

نهایی در شرکت‌های دانش‌بنیان با توجه به اینکه برای نخستین بار است که محصول ساخته می‌شود، هم یک فرایند زمانبر است و هم نیازمند صرف هزینه‌های ساخت و بازاریابی می‌باشد از این رو شرکت‌ها ناچار هستند راهبردهایی را پیش گیرند که صرفاً بر یک درآمد تکیه نداشته باشند و راهای مختلفی را برای درآمدزایی دنبال کنند

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«استارت آپ اگر می‌خواهد بقا داشته داشته باشه باید چند تا پلن درآمدی داشته باشه ما به همین دلیل در کنار اون کار اصلیمون چندتا پلن درآمدی در نظر گرفتیم اونا را هم تقریباً فعال کردیم یا داریم فعال می‌کنیم که استپ (پله) اول حفظ بشه و بقا پیدا کنه»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«پولی که برام می‌مونه میارم تو بازار بسته‌بندی مواد غذایی و از اون طریق وارد میشم یعنی می‌گم یه بازاری که در ارتباط با مردم باشم جنسم کوچیکه بسته بندیش کمه مردم قدرت خریدش را داشته باشند و میام از این طریق یه راه فراری برای خودم پیدا می‌کنم تا بتونم سر پامونم»

تأمین مالی غیر تسهیلاتی: وجود نظام مالی کارآمد،

دسترسی بنگاه‌ها به منابع تأمین مالی را افزایش می‌دهد. از این رو، تعمیق و گسترده‌ی بازارهای مالی، نقش بسزایی در رشد و توسعه اقتصادی کشورها می‌تواند ایفا کند (حقیقی و مومنی‌نژاد، ۱۳۹۵: ۷۸).

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«یه نوع تأمین مالی هست بهش می‌گن تأمین مالی

جمعی^۱ که مثلاً پارک علم فناوری استان بیاد یک همایش برگزار کنه مثلاً صد نفر رو دعوت کنه که آدمای خوش فکری هستند و پول هم دارن و اعلام کنه آقای ایکس میخواد فلان دستگاه رو تولید کنه این کارخونه یا سازمان مشتریسه بیا یید تو این سرمایه گذاری کنید»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

◀ «شما در شرکت به افراد متخصص نیاز دارید و طبیعتاً باید بهشون پرداختی داشته باشید یکی از راهاش اینه که اینها را سهام دار کنید شما اگر بخواهید از خدمات فردی مثل یک حسابدار یا بازاریاب استفاده بکنید اون میتونه روزانه مبالغی خیلی زیادی تو بازار کسب کنه هیچ وقت نمیداد وقتشو رایگان در اختیار شما قرار دهد شما باید این مقدار سهام از شرکت بهش بدین که کارهای بازاریابی یا حسابداری شرکت را انجام بده»

ساخت محصول تقاضامند: معضلی که شرکت‌های

دانش‌بنیان داشتند بدون اینکه تحقیقات بازار را انجام دهند شروع به ساخت محصول می‌کردند و ممکن بود که پس از تولید مشتری برای محصول پیدا نشود و در این میان افراد هزینه‌هایی را متحمل می‌شدند راهبردی که شرکت‌ها می‌توانند در پیش بگیرند ساخت محصول تقاضا مند است یعنی اینکه ابتدا سفارش مشتری را بگیرند و پس از آن اقدام به ساخت آن دستگاه یا کالا کنند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

◀ «فناور باید محصولشون رو برسوند به نمونه اولیه یا همون نمونه آزمایشگاهی بعد برن از شرکت‌ها ثبت سفارش بگیرند، در اصل تولیدشون رو تقاضا محور بکنند یعنی اول تقاضایی بشه در غیر اینصورت واقعا مسیرشون

1 . Crowdfunding

هموار نیست».

تنوع بخشیدن به سبد تولیدی و تولید محصولات

جانبی: هزینه‌های تحقیق و توسعه یک کالا به علاوه هزینه‌های تولید، همراه با فرایند زمانبر جا افتادن محصول دانش‌بنیان، هزینه‌های را به شرکت‌های دانش‌بنیان تحمیل می‌کند به همین دلیل شرکت‌ها در کنار محصول هایتک مدنظر خود شروع به تولیدات محصولات جانبی با سطح پایین فناوری می‌کنند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

◀ «ما اومدیم برای اینکه شرکت را به این حالت نگه نداریم و به یه محصول تکیه نکنیم روی محصولات دیگه هم کار کردیم محصولاتی که فناوری بالایی نداشتند صرفاً محصولی بود که توی بازار می‌شد اینا رو بدون مجوز خاصی ارائه کرد و فروخت در حینی که داشتیم مجوزها را پیگیری می‌کردیم ولی خب الان سیاست شرکت ما به این صورته که محصولات فناوری رو گذاشتیم داره میره جلو تمرکزمون رو گذاشتیم روی اون محصولاتی که از نظر فناوری سطح بالایی ندارند اما محصولات تخصصی محسوب میشن داریم این‌ها را عرضه می‌کنیم».

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

◀ «طی تجربه های چندین سال متوجه شدیم که جا افتادن یک تکنولوژی و یک محصول چه از جهت جذب سرمایه گذار و چه از جهت توسعه و تولید و فروشش یک مسیر سخت و طاقت فرسا است و با یک تیم کوچک و یک سرمایه اندک قابل حصول نیست با این حال چون نمیخواستیم این مسیر را از دست بدهیم آمدیم از زیر شاخه‌های این علم محصولاتی تولید کردیم که خیلی راحتتر میتونستیم اینو توی بازار

بفروشیم خوب استراتژی شرکت کم کم اومد به سمت محصولات زیر مجموعه».

تولید محصول با محوریت فروش به مردم: برخی

از شرکت‌های دانش‌بنیانی که به دولت خدمات می‌دادند یا برخی کالاهایشان صرفاً مشتری دولتی داشت پس از اینکه در پرداخت مطالبات و معوقاتشان از سوی دولت تاخیرهای طولانی صورت گرفته بود از مشارکت در پروژه‌های دولتی سرباز زده بودند و سعی کرده بودند که کالایی با جامعه مصرفی مردم یا بخش خصوصی طراحی و ساخت کنند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«ما خودمون داریم سوئیچ می‌کنیم به سمت مردم شرکت ما از اول با دولتی‌ها شروع کرد بعد به اندازه کافی خسارت دید اومدیم سمت شرکت‌های نیمه‌دولتی از اونا هم خسارت‌های زیادی خوردیم الان به این نتیجه رسیدیم باید یه جوری عرصه کارمون رو عوض کنیم یه محصولی تولید کنیم که بدیمش دست مردم پولمون رو از مردم بگیریم چرا بریم به دولت خدمات بدهیم چرا بریم به صنعت خدمات بدیم!!! نمی‌بریم»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«برای اینکه درصد ریسک را کاهش بدیم به سمت محصولاتی رفتیم که تقاضا شون برای تولید به سمت ما بیاد درحالی که قبلاً محصول را تولید می‌کردیم و به دنبال متقاضی می‌گشتم که خیلی مسیر سخت و پر چالشیه»

ایجاد فضای کارگاهی: شرکت‌های دانش‌بنیانی که از سد مشکلات گذشته بودند یا به واسطه پیدا کردن سرمایه‌گذار یا جا افتادن در بازار توانسته بودند کارگاه برای تولید خود

ایجاد کنند به ثبات نسبی و سوددهی دست پیدا کرده بودند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«یکی از دلایلی که تونستیم دو سه سال گذشته پیشرفت کنیم و تقریباً تعداد نیروهامون سه برابر بشن با وجود اینکه ما یه سال تعطیلی رو به خاطر کرونا داشتیم و تمام بخش‌های کاریمون تحت شعاع کرونا قرار گرفت به دلیل این بوده که ثبات مکانی را داشته باشیم و نیاز به جابجایی نداشتیم».

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«بعد از چند سال مکانی که در دانشگاه داشتیم و همزمان هم دفتر بود و هم کارگاه، به دفتر کاری تبدیل کردیم داریم و محصولاتمون را جای دیگر تولید میکنیم خارج از مرکز رشد یه کارگاهی هست اونجا محصولات تولید میکنیم و قصدمون اینه که امسال دیگه از مرکز رشد نقل مکان کنیم و کلاً اینجا کار رو به اتمام برسونیم»

ایجاد تعاونی دانش: نهضت تعاون به منزله الگوی

مناسب نهاد اقتصاد مشارکتی در تمام جهان پذیرفته شده است و یک منبع مطمئن، اصیل و مشارکتی برای برآورده ساختن نیازهای اساسی مردم به دست خودشان به شمار می‌رود (ناظمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۲).

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«الان چند ماهی است به این فکر افتادم که بیام با شرکت‌های همکار که در حوزه الکترونیک کار میکنن برم و محصولاتی که اونا درست کردن رو آمارشون رو دربیارم و اگر بتونیم این محصولات رو در یک مجموعه‌ای در یک کاتالوگی جمع بکنیم و هم‌افزایی داشته باشیم این باعث میشه که ما یه پکیج کامل از محصولات داشته باشیم که

بتونیم این محصولات را اگر جایی رفتیم ارائه بدیم»

ایجاد رده‌بندی شرکت‌های دانش‌بنیان: مسئولین

مراکز رشد و پارک علم و فناوری باید شرکت‌های دانش‌بنیان را بر اساس معیارهای واقعی از جمله میزان تولید، میزان اشتغال، میزان فروش رده‌بندی کند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«مرکز رشد رتبه‌بندی نداره که کدام شرکت داره بهتر کار میکنه برای اینکه شرکت‌ها با هم رقابت کنن یه رنکینگ قرار بده، رنکینگ رو بر مبنای انجام پروژه‌ها قرار بده یا بر مبنای اظهار نامه هاشون، سازمانی که میاد مرکز رشد و میخواد شرکتی رو انتخاب کنه بدون کدوم شرکت مرکز رشد الان قوی و کدوم ضعیف هست اینجا هیچکسی نمیدونه چی به چی فقط میدونه یه لیستی وجود داره که این شرکت وجود دارند اما اینکه این شرکت‌ها تو چه رنجی دارند کار میکنند رتبه خدمات شون چیه واقعا وجود نداره»

وجود مراکز بلااستفاده دولتی در سطح

شهرستان‌ها: ساختمان‌ها و تاسیسات دولتی بسیاری در سطح استان وجود دارد که به دلایلی مانند کاهش نیاز یا تقاضا، تغییر در سیاست‌های دولتی و یا ادغام سازمانی، برای مقاصد اولیه خود به کار نمی‌روند و به طور کامل یا بخشی از آنها خالی است.

«الان واقعا فضاهای بلااستفاده در سطح شهرستان‌ها

وجود داره منتها مدیران به‌ویژه تو شهرهای کوچک، فکرشون کوچیکه زمین و ساختمان را حیثیتی حساب می‌کنن بیمارستان قدیمی ۱۷ شه‌پور ایزه که وسط شهر بود آیا نمیتونستن بازسازی بکنن به مرکز رشد

تبدیلش کنند، نصف ساختمان دانشگاه آزاد ایزه خالیه مگه ایزه چند نفر داره که میتونن شرکت دانش‌بنیان داشته باشند ۵ تا اصلا ۳۰ نفر، همه رو میتونستن همونجا جا بدن»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت

«در مسجد سلیمان برای ایجاد مرکز رشد ساختمونی نداشتیم بعد متوجه شدیم که شرکت نفت برای امور فرهنگی یه ساختمانی را ساخته باهاشون مذاکره کردیم و این ساختمان رو یه شعبه از پارک علم و فناوری کردیم، دانشگاه خرمشهر یه مدرسه دو طبقه داشت که تعطیل شده بود و ساختمان بلااستفاده مونده بود رایزنی کردیم اینو کامل در اختیار ما گذاشتند و شرکت‌ها اومدن اونجا مستقر شدند»

رده‌بندی اقتصادی شرکت‌ها: مراکز رشد و پارک علم

فناوری به‌عنوان متولیان شرکت‌های دانش‌بنیان و واحدهای فناور باید بر اساس معیارهایی از جمله میزان تولید، میزان فروش، میزان ایجاد اشتغال و... شرکت‌ها را رتبه‌بندی کنند و متناسب با رتبه کسب شده از امتیازات تشویقی برخوردار باشند.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«شرکت‌ها تو مرکز رشد و پارک مستقر هستند پارک و مرکز رشد میدونه که عملکرد شرکت چگونه است میتونه نظارت و پایش کنه و آنها را رنکینگ بده که بر اساس رنکی که دارن از تسهیلات مالی چه به‌صورت سرمایه در گردش از بانک یا سرمایه‌گذار خصوصی استفاده کند»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«اون چیزی که در پارک تهران صورت گرفت اسکیل بندی اقتصادی شرکت‌هاست شده میان میگن که

چهارچوبی، یک سازوکاری داشته باشد برای جذب سرمایه‌گذاران باید تهیه کند»

نتیجه‌گیری

تحلیل تجربیات و دیدگاه‌های فعالان حوزه شرکت‌های دانش‌بنیان و نخبگان مرتبط نشان می‌دهند که موفقیت و پایداری این شرکت‌ها در بستر اقتصاد ناپایدار و متغیر کشور، مستلزم مجموعه‌ای از راهبردهای چندوجهی از سوی مدیران شرکت‌ها و تیم‌های کاری‌شان و همچنین پارک علم و فناوری به‌عنوان سازمان متولی می‌باشد. برآیند تحقیق نشان داد راهبردهایی که شرکت‌ها باید در مقابله با چالش‌ها کار گیرند عبارتند از: داشتن برنامه تخصصی منطبق با شرایط اقتصادی کشور، تعریف پلن‌های مختلف درآمدی، تأمین مالی غیر تسهیلاتی، ساخت محصول تقاضامند، تنوع‌بخشیدن به سبد تولیدی و تولید محصولات جانبی، تولید محصول با محوریت فروش به مردم، ایجاد فضای کارگاهی، ایجاد تعاونی دانش، و از راهبردهایی که پارک و مراکز رشد باید اجرایی کنند عبارتند از ایجاد رده‌بندی شرکت‌های دانش‌بنیان، وجود مراکز بلااستفاده دولتی در سطح شهرستان‌ها، رده‌بندی اقتصادی شرکت‌ها، فراهم کردن فرصت برای ورود سرمایه‌گذار به شرکت؛ می‌باشد. یکی از چالش‌های مهم برای شرکت‌های دانش‌بنیان این است که برنامه‌های آن‌ها برای اداره شرکت بدون در نظر گرفتن وضعیت اقتصادی خاص کشور تدوین می‌شود. این شرکت‌ها باید توانایی انطباق با شرایط اقتصادی متغیر کشور را داشته باشند. به طور مثال، مشکلاتی نظیر تورم، نوسانات ارزی و تغییرات سیاست‌های مالی از متغیرهای مهم اقتصادی در کشور ماست هر برنامه‌ای که این اصول را در خود نبیند می‌تواند منجر به ناکامی در پیشبرد اهداف شود. استفاده از دانش مالی، حسابداری و تحلیل بازار به‌عنوان پیش‌نیازهای حیاتی شناخته می‌شوند که غفلت از آنها می‌تواند منجر

شما چند نفرید؟ پارسال چقدر فروش داشتید می‌گید؟
یه میلیارد خب تا یه میلیارد من اینقدر برات میتونم حمایت‌های مالی و مکاتبات و یا حتی جایی که بخوام رو در اختیارت میذارم و اگر فروشت بشه دو میلیارد یا چهار میلیارد بالاخره اسکیل بندیش هم تغییر میکنه کاملاً منطقی و معقوله نوع حمایت‌ها لولشون میره بالاتر»

فراهم کردن فرصت برای ورود سرمایه‌گذار به

شرکت: دستیابی به رشد بلندمدت و مداوم اقتصادی، نیازمند تجهیز و تخصیص بهینه منابع در سطح اقتصاد ملی است و رسیدن به این هدف بدون حضور سرمایه‌گذاران امکان‌پذیر نخواهد بود.

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«ما خیلی از افراد را داریم که سرمایه دارن اما نمیدونن کجا باید سرمایه‌گذاری کنند خیلی از افراد هستند میان پهلو من می‌پرسند کجا ببریم سرمایه‌مون رو چیکار بکنیم الان عمدتاً کار شده برن تو حوزه‌های سفته‌بازی خرید طلا خرید ملک خرید دلار از اینجور حرفا اگر بشه شرایطی فراهم کرد که شرکت‌های دانش‌بنیان رو با جزئیات دقیق که سرمایه‌گذار رو مطمئن از این بکنه که نرخ سودآوری حداقلی که مدنظرش هست محقق میشه از سرمایه‌گذاری در این حوزه مسلماً سرمایه‌گذار هم از خداهش هست که ورود به این شرکت‌ها بکنه»

مشارکت‌کننده‌ای در این باره گفت:

«نزدیک کردن سرمایه‌داران اهواز یا بخش خصوصی اهواز کار یک شرکت نیست متولی می‌خواهد که سرمایه‌گذار بیاد... ما که روز اول نمی‌خواهیم از سرمایه‌گذار پول بگیریم، بیا داخل مرکز رشد حرف بچه‌ها رو گوش بده هر کسی چقدر و چه نیاز داره مرکز رشد و پارک یک

به شکست پروژه و از بین رفتن شرکت‌ها شود. چون اخذ تسهیلات به‌منظور تأمین مالی از بانک‌ها با محدودیت و موانع بوروکراسی مواجه هست شرکت‌ها باید راهبرد حرکت به سوی تأمین مالی جایگزین تسهیلات نظیر تأمین مالی جمعی، سهام دهی به نیروی متخصص، و جذب سرمایه‌گذار را پیش بگیرند. همچنین شرکت‌های دانش‌بنیان به جهت روال طولانی و زمانبر تولید محصول اصلی و دانش‌بنیانی خود که می‌بایست استانداردها را طی کند و موفق به اخذ گواهی‌های لازم شود می‌توانند برای حفظ خود در چرخه تولید با استفاده از دانش فنی خود شروع به تولید محصولات جانبی از محصول اصلی می‌کردند و با فروش آنها شرایط خود را تولید محصول اصلی حفظ می‌کردند. شرکت‌های دانش‌بنیان چون ظرفیت بازاریابی اندکی دارند می‌توانند تولید محصول را بر اساس سفارش مشتری انجام دهند تا بتوانند از ریسک‌های مرتبط با پروژه‌های دولتی و عدم تقاضای کافی بکاهند. همچنین شرکت‌ها می‌توانند با

تولید محصول با محوریت فروش به مردم و همچنین ایجاد تعاونی دانش یا ادغام شرکت‌ها در یکدیگر و تشکیل یک شرکت بزرگ‌تر کنشگری خود را در توسعه شرکت داشته باشند. از راهبردهایی که پارک و مراکز رشد می‌توانند به کار گیرند ایجاد رده‌بندی شرکت‌های دانش‌بنیان، وجود مراکز بلااستفاده دولتی در سطح شهرستان‌ها، رده‌بندی اقتصادی شرکت‌ها، فراهم کردن فرصت برای ورود سرمایه‌گذار به شرکت می‌باشد. فضاهای دولتی بسیاری در سطح شهرستان‌ها تحت تملک دولت وجود دارد وجود دارند که بلااستفاده هستند این مکان‌ها می‌توانند به‌عنوان دفتر یا کارگاه در صورتی که پارک به‌عنوان متولی راینی‌های لازم را انجام دهد در اختیار شرکت‌ها گذاشته شوند. همچنین پارک و مراکز رشد باید بر اساس معیارهای مشخص و قانونی شرکت‌های را رده‌بندی و شرکت‌های موفق را به صنایع مادر برای انجام پروژه متصل کند.

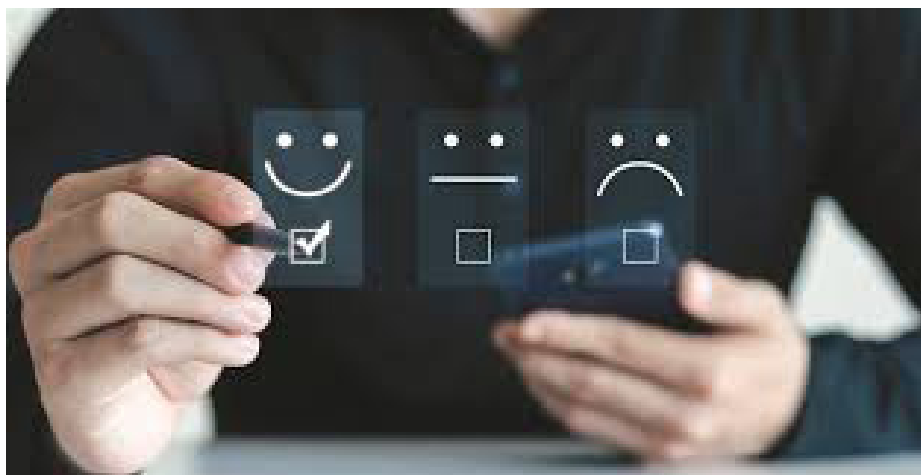


۱. بک، اولریش (۱۳۹۵). جامعه‌شناسی کار (دنیای شگفت انگیز کار در مدرنیته بازانديشانه، ترجمه سعید صادقی جقه و آیت نباتی حصارلو، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
۲. پاکزاد، مهدی؛ پهلوانیان، مرسته؛ قاضی نوری، سیدسپهر (۱۴۰۲). مواجهه با رشد اندک شرکت‌های دانش‌بنیان در برخی استان‌ها؛ مطالعه موردی آذربایجان شرقی، خراسان جنوبی و هرمزگان، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست‌جمهوری، ۱۳(۴۸)، ۷۲-۱۰۲. https://sspp.iranjournals.ir/article_704660.html
۳. پالیزدار، کاظم؛ مدنی، شیم؛ عسگری‌نیا، محسن (۱۳۹۶). بررسی عوامل رفتاری و محیطی مؤثر بر جذب سرمایه‌گذار خطرپذیر جهت سرمایه‌گذاری در شرکت‌های دانش‌بنیان (مطالعه موردی: صنعت بیوتکنولوژی ایران)، دوفصلنامه سیاست‌گذاری پیشرفت اقتصادی دانشگاه الزهراء، ۱۶(۱)، ۹۳-۱۲۴. https://ieda.alzahra.ac.ir/article_4091.html
۴. پیره‌بابی، سامان؛ یعقوبی، علی‌اکبر؛ زندی، مجید (۱۴۰۲). مروری بر انقلاب‌های صنعتی: انقلاب صنعتی پنجم، عصر انرژی، نشریه مهندسی مکانیک دانشگاه تبریز، ۵۴(۱۰۷)، ۷۹-۸۸. https://tumechj.tabrizu.ac.ir/article_18442.html
۵. تافلر، آلون (۱۳۷۰). موج سوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی، چاپ هشتم، قم، انتشارات مهر.
۶. جمشیدنژاد، گلاره؛ واحدی، مرجان؛ پورسعید، علیرضا؛ چهارسوقی، حامد (۱۳۹۹). پیشران و پسران‌های آموزشی مؤثر بر مدیریت توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان کشاورزی غرب کشور، فصلنامه علمی‌پژوهشی مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۲(۵۵)، ۹-۳۷. https://itvhe.areeo.ac.ir/article_124391.html
۷. جورابچی، کیوان (۱۳۹۸). روش، نظریه و نسبت میان آن دو واکاوی مفهوم روش و نظریه از دو منظر کمی و کیفی، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۵(۹۸)، ۱-۲۸. https://method.rihu.ac.ir/article_1560.html
۸. جی لانگ، کترین (۱۳۹۷). انقلاب کشاورزی، ترجمه مهدی حقیقت‌خواه، تهران، انتشارات ققنوس.
۹. حسین‌زاده، علی حسین؛ بهمنی، سجاد؛ بندری، مهران (۱۴۰۳). موانع اقتصادی رشد و بقای شرکت‌ها و واحدهای دانش‌بنیان در استان خوزستان؛ یک مطالعه جامعه‌شناختی، جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۱۳(۲)، ۲۸۹-۳۲۶. https://sociology.tabrizu.ac.ir/article_19863.html
۱۰. حسین‌زاده، علی حسین؛ رضادوست، کریم؛ بهمنی، سجاد؛ عربی، علی؛ بندری، مهران (۱۴۰۳). واکاوی چالش‌های گذر از صنعت منبع بنیان به صنعت دانش‌بنیان: مطالعه واحدهای فناور و دانش‌بنیان خوزستان، تداوم و تغییر اجتماعی، ۴(۱)، ۲۰۹-۲۴۰. <https://jscc.yazd.ac.ir/>
۱۱. حقیقی، میثم؛ مومنی‌نژاد، ناهید (۱۳۹۵). تحلیل و رتبه‌بندی روش‌های تأمین مالی بانک‌ها با استفاده از ابزارهای تأمین مالی بازار سرمایه: با رویکرد تحلیل سلسله مراتبی، فصلنامه علمی ترویجی اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۵(۱۷)، ۷۷-۹۶. <https://mieaoi.ir/article-1-422-fa.html>
۱۲. خیاطیان، محمدصادق؛ طباطبائیان، سید حبیب‌الله؛ امیری، مقصود؛ الیاسی، مهدی (۱۳۹۴). تحلیل محتوای ویژگی‌های شرکت‌های دانش‌بنیان، پژوهش‌های منابع سازمانی، ۵(۲)، ۲۱-۴۷. <https://ormr.modares.ac.ir/article-28-7537-fa.html>
۱۳. سالم، علی اصغر (۱۳۹۷). ارزیابی تاثیرگذاری اقتصاد دانش‌بنیان بر رشد اقتصادی در چارچوب مدل رشد درون زای گسترش

۱۳. یافته، فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، ۱۸(۶۸)، ۱۸۷-۲۱۸. https://joer.atu.ac.ir/article_8691.html
۱۴. سوزنجی کاشانی، ابراهیم (۱۳۹۵). مروری بر رویکردها و نظریه‌های اقتصاد دانش‌بنیان، مجموعه مقالات اقتصاد دانش‌بنیان بررسی نقش فناوری و نوآوری در توسعه اقتصادی، تهران، نشر چشمه.
۱۵. صمدزاد، سعید؛ نوری، فرامرز (۱۴۰۳). ارزیابی و تبیین قابلیت‌های استراتژیک مؤثر بر عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان: بر اساس تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره فازی، فصلنامه مجلس و اقتصاد، ۲(۳)، ۵۰۴-۵۲۷. https://mec.mrc.ir/article_10691.html
۱۶. فلاح، محمدرضا؛ کاظمی، زهره (۱۳۹۸). شناسایی پیشران‌های مؤثر بر موفقیت شرکت‌های دانش‌بنیان با تاکید بر نقش هوشمندی کسب و کار، نشریه راهبردهای بازرگانی، ۲۶(۱۴)، ۵۷-۷۲. https://journals.shahed.ac.ir/article_2460.html
۱۷. فلیک، اووه (۱۳۹۱). درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران، نشر نی.
۱۸. قاسمی، محمد؛ فقیهی، مهدی؛ علیزاده، پریسا (۱۳۹۷). الزامات دستیابی به اقتصاد دانش‌بنیان در سطح کلان: تحلیل چارچوب قانونی در ایران و ارائه توصیه‌های سیاستی، فصلنامه پژوهش‌نامه اقتصادی، ۱۸(۶۸)، ۹۹-۱۵۲. https://joer.tu.ac.ir/article_8689.html
۱۹. کریمی، فرزاد؛ حسن‌پور، یوسف (۱۳۹۰). بررسی اثر رقابت‌پذیری صنایع دانش‌بنیان ایران در تجارت با منطقه آسیای جنوب غربی، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۱۹(۶۰)، ۹۹-۱۱۲. <https://qjerp.ir/article-1-188-fa.html>
۲۰. کلاته، امیر (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی استراتژیک، نشریه بصیرت و تربیت اسلامی، ۲(۳)، ۲۰۹-۲۲۰. https://init.jrl.police.ir/article_10314.html
۲۱. کوریک، جیمز آ (۱۳۸۲). انقلاب صنعتی، ترجمه مهدی حقیقت‌خواه، تهران، انتشارات ققنوس.
۲۲. کهرایی، صدیقه؛ شیوایی، الهام (۱۴۰۰). بررسی اثر توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و استارت‌آپ‌های نوآور پارک‌های علم و فناوری بر رشد اقتصادی در ایران، زیست‌بوم نوآوری، ۱(۲)، ۱۰۱-۱۲۵. https://innoeco.usb.ac.ir/article_6619.html
۲۳. کیانی بختیاری، ابوالفضل؛ موسوی موحدی، علی‌اکبر (۱۴۰۰). انقلاب صنعتی چهارم و تغییرات بنیادین پیش‌رو، نشریه نشاء علم، ۱۱(۲)، ۱۵۵-۱۶۳. https://www.sciencecultivation.ir/article_245182.html
۲۴. گرهارد، لنسکی؛ لنسکی، جین (۱۳۶۹). سیر جوامع بشری، ترجمه ناصر موفقیان، تهران، انتشارات جامعه و سیاست.
۲۵. گلعلی‌زاده، محمدرضا؛ طباطبائی، حبیب‌الله؛ زمریدیان، غلامرضا (۱۴۰۰). شناسایی و دسته‌بندی چالش‌های تأمین مالی شرکت‌های دانش‌بنیان در ایران، مدیریت نوآوری، ۱۰(۴)، ۱-۲۷.
۲۶. مومنی، فرشاد؛ نجفی، سیدمحمدباقر (۱۴۰۲). اقتصاد دانش‌بنیان مبانی، مفاهیم، روش‌شناسی، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی (سمت).
۲۷. ناظمی، شمس‌الدین؛ فیاضی، مرجان؛ نوری، علی (۱۳۸۸). بررسی ابعاد و نتایج کمک‌های دولت به تعاونی‌های تولیدی (مورد مطالعه: تعاونی‌های تولیدی استان خراسان رضوی)، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱(۲)، ۱۳۱-۱۵۳. https://tmj.um.ac.ir/article_24997.html

References

28. Firmansyah Hakam, Dzikri. Imani Hakam, Lazuardi(2024). Sustainability in small and medium sized enterprises (SME) financing, Development and Sustainability in Economics and Finance, 2-4, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2950524024000313>
29. Blankesteyn, M., Bossink, Bart., van der Sijde, Peter(2020). Science-based entrepreneurship education as a means for university-industry technology transfer, nternational Entrepreneurship and Management Journal, 17, 779-808.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-019-00623-3>
30. Elena, S., Roman, V., Ivana, K., Cakova, V., Rastislav, K. (2020). Knowledge Economy Indicators and Their Impact on the Sustainable Competitiveness of the EU Countries, Sustainability, 12(10), 1-22. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/10/4172>
31. Muscio, a. Quaglione, D. Ramaciotti, L. (2016) The effects of university rules on spinoff creation: The case of academia in Italy: Research Policy 45(7), 1386–1396.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733316300634>



تحلیل اثرات اشتیاق کارکنان بر تعبیه شغلی با نقش واسطه‌ای درگیری در کار و تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمانی (مورد مطالعه: ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان)^۱

هادی سیف پور^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثرات اشتیاق کارکنان بر تعبیه شغلی با نقش واسطه‌ای درگیری در کار و تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمانی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان است. در این پژوهش، اشتیاق شغلی شامل دو بعد «اشتیاق هماهنگ» و «اشتیاق وسواسی» بوده و تأثیر هر یک بر میزان درگیری کاری و در نهایت بر تعبیه شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین، نظارت‌های سازمانی (نظارت نادرست و نظارت سوءاستفاده‌کننده) به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر در مدل لحاظ شده‌اند.

این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان در سال ۱۴۰۱ بوده که از میان آن‌ها ۱۲۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد تنگ و همکاران (۲۰۲۱) بوده که روایی محتوایی آن با نظر خبرگان و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۷/۰ تأیید گردیده است. داده‌ها با نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شدند. نتایج نشان داد اشتیاق هماهنگ و وسواسی هر دو تأثیر مثبت و معناداری بر درگیری کاری و تعبیه شغلی دارند. همچنین، درگیری در کار نقش میانجی معناداری در این رابطه ایفا می‌کند. در مقابل، نظارت‌های نادرست و سوءاستفاده‌کننده اثر مثبت اشتیاق بر تعبیه شغلی را تضعیف می‌نمایند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که ایجاد محیط‌های کاری مثبت، فرصت‌های رشد فردی و نظارت‌های حمایتی می‌تواند اشتیاق و درگیری کاری کارکنان را افزایش داده و در نتیجه موجب ماندگاری و تعبیه شغلی بیشتر شود. این نتایج برای مدیران منابع انسانی به‌ویژه در بخش دولتی، حاوی پیام‌های عملی مهمی در زمینه‌ی بهبود نظام‌های انگیزشی و نظارتی است.

۱. این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها با تغییرات گسترده‌ای در محیط‌های اقتصادی، اجتماعی و فناورانه روبه‌رو بوده‌اند. در چنین شرایطی، منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه‌ی رقابتی سازمان‌ها شناخته می‌شوند. دیگر این باور وجود ندارد که فناوری یا سرمایه‌ی مالی تعیین‌کننده‌ی موفقیت سازمان‌هاست، بلکه رفتار، نگرش و اشتیاق کارکنان است که می‌تواند تفاوت میان سازمان‌های موفق و ناکام را رقم بزند. در میان مفاهیم نوین رفتار سازمانی، اشتیاق شغلی جایگاه ویژه‌ای یافته است. این مفهوم بیانگر نوعی انرژی درونی و هیجان مثبت نسبت به کار است که فرد را به تلاش مستمر و مشارکت فعال در سازمان وامی‌دارد. کارکنان مشتاق معمولاً بهره‌وری بیشتری دارند، نوآوری بیشتری نشان می‌دهند و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند. باین‌حال، داشتن اشتیاق به‌تنهایی تضمینی برای ماندگاری کارکنان نیست، بلکه باید در محیطی قرار گیرند که امکان بروز و تداوم این اشتیاق را فراهم آورد.

از سوی دیگر، تعبیه شغلی یکی از جدیدترین مفاهیم در حوزه نگهداشت منابع انسانی است. این مفهوم بر مجموعه‌ی عواملی تمرکز دارد که موجب می‌شود فرد احساس کند به شغل و سازمان خود گره خورده است؛ عواملی مانند تناسب فرد با محیط کار، پیوندهای اجتماعی و هزینه‌های ترک خدمت. هرچه این پیوندها قوی‌تر باشند، احتمال ماندن فرد در سازمان افزایش می‌یابد.

در این میان، درگیری کاری حلقه واسطه‌ای میان اشتیاق و تعبیه شغلی است. کارکنانی که در کارشان درگیر هستند، انرژی ذهنی و عاطفی زیادی را صرف کار می‌کنند، از انجام وظایفشان لذت می‌برند و احساس تعلق بالایی نسبت به سازمان دارند.

با وجود اهمیت این عوامل، کیفیت نظارت‌های سازمانی می‌تواند مسیر اثرگذاری آن‌ها را تغییر دهد. در شرایطی که

کارکنان تحت نظارت‌های نادرست یا تحقیرآمیز قرار دارند، حتی بالاترین سطح اشتیاق نیز ممکن است فرسوده شود و اثر مثبتی بر ماندگاری نگذارد.

بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اشتیاق کارکنان بر تعبیه شغلی، با نقش واسطه‌ای درگیری در کار و نقش تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمانی انجام شده است. این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی دولتی مانند ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان که عملکرد کارکنان به‌طور مستقیم با رضایت عمومی جامعه در ارتباط است، از اهمیت بالایی برخوردار است.

این مقاله تلاش دارد با اتکا بر مدل‌های نظری رفتار سازمانی مثبت و داده‌های تجربی، بینشی علمی برای مدیران منابع انسانی فراهم آورد تا بدانند چگونه می‌توان با ارتقای اشتیاق شغلی و بهبود نظام نظارتی، زمینه‌ی تعبیه شغلی و وفاداری بلندمدت کارکنان را فراهم کرد.

بخش اول: بیان مسئله پژوهش

در سال‌های اخیر، افزایش نرخ ترک خدمت، کاهش بهره‌وری و افت انگیزش کارکنان از چالش‌های جدی سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش دولتی، به شمار می‌رود. تغییر نگرش نیروی کار، ظهور نسل‌های جدید کارکنان با انتظارات متفاوت و کاهش رضایت از شرایط کاری، موجب شده است که سازمان‌ها بیش از پیش به دنبال شناخت عواملی باشند که موجب ماندگاری، اشتیاق و درگیری مثبت کارکنان در محیط کار می‌شود. در این میان، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که وجود سطح بالایی از اشتیاق شغلی می‌تواند اثر چشمگیری بر بهبود عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد؛ اما پرسش اساسی این است که این اشتیاق چگونه و تحت چه شرایطی به ماندگاری و تعبیه شغلی کارکنان منجر می‌شود.

اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم بنیادین روان‌شناسی مثبت در محیط کار است و به حالت ذهنی مثبتی اشاره دارد که در

برخلاف نظریه‌های سنتی ترک خدمت که بر رضایت یا تعهد تمرکز داشتند، نظریه تعبیه شغلی بر «پیوندهای فرد با محیط کار و جامعه» تأکید دارد. این پیوندها شامل تناسب فرد با سازمان، روابط اجتماعی در محیط کار و هزینه‌های روانی و اجتماعی ترک شغل است. کارکنانی که در محیط کار خود احساس تناسب و تعلق بیشتری دارند، احتمال ترک شغلشان بسیار پایین‌تر است.

بالین حال، حتی اگر کارکنان اشتیاق بالا و درگیری کاری قوی داشته باشند، کیفیت محیط نظارتی و مدیریتی می‌تواند این ارتباطات را تقویت یا تضعیف کند. نظارت‌های سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری فضای کاری مثبت یا منفی دارند. زمانی که مدیران رفتار منصفانه، احترام‌آمیز و حمایتی با کارکنان دارند، اشتیاق و درگیری کاری افزایش می‌یابد؛ اما اگر نظارت‌ها تحقیرآمیز، ناعادلانه یا نادرست باشد، این عوامل مثبت تضعیف می‌شوند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نظارت نادرست و سوءاستفاده‌کننده می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی، استرس و کاهش اشتیاق کارکنان شود (Tepper, 2000).

در بسیاری از سازمان‌های دولتی ایران از جمله ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ساختارهای بوروکراتیک، روابط رسمی و گاه نظارت‌های خشک و کنترل‌گر وجود دارد. این نوع نظام نظارتی می‌تواند موجب کاهش انگیزش، خلاقیت و اشتیاق کارکنان شود. در چنین شرایطی، حتی کارکنان با اشتیاق بالا ممکن است به تدریج درگیری کاری خود را از دست بدهند و از نظر روانی از سازمان جدا شوند. در نتیجه، بررسی تأثیر اشتیاق شغلی در چنین بافتی و شناسایی نقش نظارت‌های سازمانی در این رابطه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

آن فرد با انرژی، تمرکز و علاقه فراوان به انجام وظایف خود می‌پردازد. کارکنان مشتاق معمولاً عملکرد بهتری دارند، کمتر دچار غیبت یا بی‌تفاوتی می‌شوند و تمایل بیشتری به همکاری و یادگیری نشان می‌دهند. با این حال، اشتیاق شغلی در صورتی به نتایج مطلوب سازمانی منجر می‌شود که به درگیری واقعی در کار تبدیل گردد. درگیری کاری، حالتی است که طی آن فرد زمان، انرژی و توان ذهنی خود را به‌صورت کامل در فعالیت‌های شغلی صرف می‌کند و شغل خود را بخش مهمی از هویت فردی‌اش می‌داند.



بر اساس مدل‌های انگیزشی رفتار سازمانی، درگیری کاری می‌تواند نقش میانجی میان اشتیاق شغلی و پیامدهای مثبت آن از جمله تعبیه شغلی ایفا کند. کارکنان زمانی در سازمان ماندگار می‌شوند که نه تنها شغل خود را دوست داشته باشند، بلکه احساس کنند شغلشان با ارزش‌ها و اهداف شخصی‌شان همخوانی دارد. در چنین شرایطی، اشتیاق درونی آنان به تعهد و ماندگاری بیرونی تبدیل می‌شود.

از سوی دیگر، تعبیه شغلی مفهومی است که برای توضیح چرایی ماندگاری کارکنان در سازمان مطرح شد.

از دیدگاه نظری، این پژوهش بر دو نظریه‌ی مهم استوار است:

نظریه‌ی حفظ منابع (Conservation of Resources Theory): بر اساس این نظریه (Hobfoll, 2001)، افراد تمایل دارند منابع ارزشمند خود مانند انرژی، روابط و موقعیت شغلی را حفظ کنند. اگر اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع روانی افزایش یابد، احتمال حفظ موقعیت شغلی (تعبیه شغلی) نیز بیشتر می‌شود.

مدل دوگانگی اشتیاق (Dualistic Model of Passion): (Vallerand, 2008) بیان می‌کند که اشتیاق می‌تواند هماهنگ یا وسواسی باشد. اشتیاق هماهنگ ناشی از انگیزش درونی است و پیامدهای مثبتی مانند رضایت و ماندگاری دارد، در حالی که اشتیاق وسواسی ممکن است در اثر فشارهای بیرونی ایجاد شود و پیامدهای منفی نظیر استرس و تعارض شغلی به دنبال داشته باشد.

داشت؛ اما این رابطه به کیفیت درگیری آنان در کار و نیز نوع نظارت سازمانی بستگی دارد. در صورتی که نظارت‌ها عادلانه، حمایتی و شفاف باشند، اثر اشتیاق بر تعبیه شغلی تقویت می‌شود؛ در حالی که نظارت نادرست و تحقیرآمیز می‌تواند این رابطه را تضعیف نماید.

◀ بخش دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱. اشتیاق شغلی (Work Engagement)

اشتیاق شغلی یکی از شاخص‌های اصلی در روان‌شناسی مثبت‌گرا و رفتار سازمانی نوین است و به عنوان حالتی ذهنی و هیجانی تعریف می‌شود که در آن فرد با انرژی، پشتکار و علاقه فراوان به انجام وظایف خود می‌پردازد (Schaufeli & Bakker, 2004). اشتیاق شغلی برخلاف رضایت شغلی یا تعهد سازمانی، حالت موقتی یا نگرشی نیست، بلکه یک وضعیت روانی پایدار است که در سه مؤلفه‌ی سرزندگی، وقف کار شدن و جذب در کار تجلی می‌یابد.

افرادى که از سطح بالایی از اشتیاق برخوردارند، معمولاً انرژی زیادی برای انجام وظایف خود دارند، احساس معنا و اهمیت نسبت به شغل‌شان می‌کنند و در انجام کار چنان غرق می‌شوند که گذر زمان را احساس نمی‌کنند.

با ترکیب این دو دیدگاه، می‌توان گفت کارکنانی که اشتیاق هماهنگ دارند و در کار خود درگیر می‌شوند، به احتمال زیاد در سازمان ماندگار خواهند بود؛ اما در محیط‌هایی که نظارت نادرست یا رفتار سوءاستفاده‌کننده وجود دارد، این رابطه تضعیف می‌شود.

بررسی ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که در سطح بین‌المللی مطالعات متعددی در زمینه‌ی اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی انجام شده است

(Bakker & Demerouti, 2017; Teng et al., 2021)، اما در فضای فرهنگی و اداری ایران و به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی دولتی، پژوهش جامعی که به بررسی هم‌زمان اثرات اشتیاق، درگیری کاری و نظارت‌های سازمانی بپردازد، وجود ندارد. از این‌رو، خلأ پژوهشی اصلی این تحقیق در این نکته نهفته است که اگرچه رابطه میان اشتیاق و ماندگاری کارکنان پیش‌تر بررسی شده است، اما نقش واسطه‌ای درگیری کاری و نقش تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمانی در این رابطه کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

بنابراین، مسئله‌ی اصلی پژوهش حاضر را می‌توان این‌گونه بیان کرد:

کارکنان سازمان‌های دولتی در صورتی که دارای اشتیاق شغلی بالا باشند، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان خواهند

این ویژگی‌ها باعث می‌شود آنان در برابر مشکلات کاری مقاوم‌تر بوده، خلاق‌تر ببینند و عملکرد بهتری ارائه دهند (Bakker et al., 2011).

۲. درگیری در کار (Job Involvement)

درگیری در کار به میزان اهمیتی اشاره دارد که فرد برای شغل خود قائل است و درجه‌ای که شغل در هویت شخصی او ادغام شده است (Kanungo, 1982). فردی که در کار خود درگیر است، شغل را بخش اصلی زندگی خود می‌داند و انرژی ذهنی و عاطفی بالایی صرف انجام وظایفش می‌کند. درگیری کاری بالا معمولاً منجر به افزایش تعهد سازمانی، کاهش تمایل به ترک خدمت و افزایش رضایت شغلی می‌شود.

درگیری در کار، از نظر مفهومی با اشتیاق تفاوت دارد. اشتیاق بیشتر به احساس مثبت و انرژی درونی اشاره دارد، در حالی که درگیری کاری بیانگر میزان شناسایی فرد با شغلش است. با این حال، این دو مفهوم ارتباط تنگاتنگی دارند. اشتیاق شغلی می‌تواند سطح درگیری کاری را افزایش دهد، زیرا فردی که از کار خود لذت می‌برد، تمایل بیشتری دارد تا خود را در کار غرق کند (Rich et al., 2010). تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که درگیری کاری نقش واسطه‌ای میان اشتیاق و پیامدهایی همچون عملکرد، رضایت و ماندگاری ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، اشتیاق شغلی از طریق افزایش درگیری در کار، موجب می‌شود کارکنان وابستگی بیشتری به سازمان پیدا کنند و احتمال ترک خدمت کاهش یابد.

۳. تعبیه شغلی (Job Embeddedness)

مفهوم تعبیه شغلی نخستین بار توسط میچل و همکاران (۲۰۰۱) برای توضیح چرایی ماندن افراد در سازمان مطرح شد. این نظریه بیان می‌کند که دلایل ماندگاری کارکنان در سازمان صرفاً به عوامل درونی مانند رضایت یا تعهد محدود نمی‌شود، بلکه به میزان «پیوند» آنان با محیط کاری و زندگی اجتماعی‌شان بستگی دارد.

بر اساس مدل دوگانگی اشتیاق (Vallerand, 2008)، اشتیاق شغلی دو نوع دارد:

اشتیاق هماهنگ (Harmonious Passion)

ناشی از انگیزش درونی است و زمانی بروز می‌کند که فرد به صورت داوطلبانه به کاری علاقه‌مند می‌شود که با ارزش‌ها و اهداف شخصی‌اش هم‌سو است. این نوع اشتیاق معمولاً پیامدهای مثبتی مانند رضایت شغلی، درگیری کاری و ماندگاری در سازمان دارد.

اشتیاق وسواسی (Obsessive Passion)

زمانی شکل می‌گیرد که فرد به دلیل فشارهای بیرونی (مانند الزامات سازمانی یا ترس از شکست) به کار وابسته می‌شود و احساس می‌کند باید همیشه درگیر کار باشد. این نوع اشتیاق در کوتاه‌مدت ممکن است باعث افزایش عملکرد شود، اما در بلندمدت به استرس، خستگی و کاهش سلامت روانی منجر می‌گردد.

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی با پیامدهای متعددی مانند افزایش رضایت شغلی، کاهش غیبت، بهبود عملکرد فردی و افزایش تعهد سازمانی ارتباط دارد (Christian et al., 2011). از دیدگاه نظریه حفظ منابع (Hobfoll, 2001)، اشتیاق شغلی نوعی منبع روان‌شناختی است که کارکنان برای مقابله با فشارها و استرس‌های کاری از آن استفاده می‌کنند.

تعبیه شغلی دارای سه مؤلفه اصلی است:

تناسب (Fit): میزان سازگاری ارزش‌ها، مهارت‌ها و اهداف فرد با سازمان و محیط کاری.
پیوندها (Links): تعداد و کیفیت روابط اجتماعی فرد با همکاران، سرپرستان و افراد خارج از سازمان.
فداکاری (Sacrifice): هزینه‌های روانی، اجتماعی یا مادی که فرد در صورت ترک سازمان باید بپردازد.

هرچه این سه بعد قوی‌تر باشند، احتمال ماندگاری فرد در سازمان افزایش می‌یابد. تعبیه شغلی از دیدگاه نظریه حفظ منابع، نوعی سازوکار محافظتی است که به کارکنان کمک می‌کند منابع ارزشمند خود (روابط، موقعیت، حمایت) را حفظ کنند (Halbesleben & Wheeler, 2008).

تحقیقات نشان داده‌اند که تعبیه شغلی اثر معناداری بر کاهش تمایل به ترک خدمت، افزایش تعهد سازمانی و ارتقای رفتارهای شهروندی دارد (Lee et al., 2014). همچنین مشخص شده است که اشتیاق شغلی می‌تواند از طریق افزایش تناسب و پیوندهای اجتماعی در محیط کار، تعبیه شغلی را تقویت کند.

۴. نظارت‌های سازمانی

(Organizational Supervision)

نظارت‌های سازمانی مجموعه رفتارها و روش‌هایی است که مدیران از طریق آن‌ها عملکرد کارکنان را هدایت، کنترل و ارزیابی می‌کنند. کیفیت نظارت، نقش تعیین‌کننده‌ای در انگیزش، رضایت و عملکرد کارکنان دارد. نظارت‌های نادرست یا تحقیرآمیز می‌تواند منجر به استرس شغلی، کاهش اشتیاق و حتی رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار شود.

نظارت نادرست (Improper Supervision) معمولاً زمانی رخ می‌دهد که مدیران فاقد مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی کافی باشند و نتوانند بازخورد سازنده ارائه دهند

یا از قدرت خود به شیوه‌ای منصفانه استفاده کنند. نظارت سوءاستفاده‌کننده (Abusive Supervision) مفهومی است که نخستین بار توسط تپر (۲۰۰۰) معرفی شد و به الگوی رفتاری سرپرستانی اشاره دارد که به صورت مکرر کارکنان را تحقیر یا تهدید می‌کنند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نظارت‌های سوءاستفاده‌کننده موجب کاهش اعتماد سازمانی، فرسودگی شغلی و تضعیف اشتیاق کاری می‌شود (Aryee et al., 2008). در مقابل، نظارت حمایتی و عادلانه، اشتیاق و تعهد را تقویت می‌کند. بر همین اساس، انتظار می‌رود کیفیت نظارت سازمانی بتواند رابطه میان اشتیاق شغلی، درگیری کاری و تعبیه شغلی را تعدیل کند.

۵. مرور پژوهش‌های پیشین

الف) پژوهش‌های خارجی

(Teng et al. 2021) در پژوهشی بر روی کارکنان هتل‌ها نشان دادند که اشتیاق هماهنگ اثر مثبت و معناداری بر تعبیه شغلی دارد و این رابطه از طریق درگیری کاری میانجی‌گری می‌شود. همچنین نظارت نادرست رابطه بین اشتیاق و تعبیه شغلی را تضعیف می‌کند.

(Bakker & Demerouti 2017) تأکید کردند که اشتیاق شغلی یکی از پیش‌بین‌های اصلی عملکرد شغلی است و منابع شغلی مانند حمایت سرپرست نقش مهمی در حفظ اشتیاق دارند.

(Hu et al. 2019) نشان دادند که اشتیاق کاری از طریق درگیری در کار موجب بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی می‌شود.

(Zhang & Li 2020) به این نتیجه رسیدند که نظارت‌های سوءاستفاده‌کننده تأثیر منفی بر درگیری کاری و اشتیاق کارکنان دارد و موجب کاهش ماندگاری شغلی می‌شود

ب) پژوهش‌های داخلی

عابدپور (۱۳۹۸) نشان داد که اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد. هاشمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی روی کارکنان بانک‌ها دریافتند که منابع شغلی و حمایت سرپرست اثر مستقیم بر اشتیاق شغلی دارند.

زرگران مقدم (۱۳۹۱) به بررسی تفاوت میان دلبستگی شغلی و اشتیاق پرداخت و نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی اثر قوی‌تری بر ماندگاری کارکنان دارد.

فرحزاده (۱۴۰۰) در پژوهشی بر کارکنان بخش خدمات دولتی تأکید کرد که طراحی نظام‌های نظارتی حمایتی می‌تواند اشتیاق و درگیری کاری را افزایش دهد.

۶. جمع‌بندی مبانی نظری

با توجه به مرور مبانی نظری و پژوهش‌های گذشته، می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی (به‌ویژه اشتیاق هماهنگ) از طریق درگیری کاری، موجب افزایش تعبیه شغلی کارکنان می‌شود. درعین‌حال، کیفیت نظارت‌های سازمانی می‌تواند این مسیر را تقویت یا تضعیف کند.

به بیان دیگر، اشتیاق شغلی → درگیری کاری → تعبیه شغلی یک مسیر اصلی است، در حالی که نظارت نادرست و سوءاستفاده‌کننده نقش تعدیل‌گر در این روابط دارند. این مدل مفهومی، پایه‌ی اصلی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد.

◀ بخش سوم: مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و مرور پژوهش‌های گذشته، مدل مفهومی تحقیق حاضر بر اساس الگوی تنگ و همکاران (۲۰۲۱) طراحی شده است. در این مدل، اشتیاق شغلی

(در دو بعد هماهنگ و وسواسی) به‌عنوان متغیر مستقل، درگیری در کار به‌عنوان متغیر میانجی، و تعبیه شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. همچنین، نظارت‌های سازمانی (نظارت نادرست و سوءاستفاده‌کننده) به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در نظر گرفته شده‌اند که می‌توانند شدت رابطه میان اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی را تغییر دهند.

مدل مفهومی این پژوهش بر پایه‌ی دو نظریه‌ی اصلی استوار است:

نظریه حفظ منابع

(Conservation of Resources Theory – Hobfoll, 2001): بیان می‌کند که افراد تمایل دارند منابع ارزشمند خود مانند انرژی، زمان، روابط اجتماعی و موقعیت شغلی را حفظ کنند. اشتیاق شغلی به‌عنوان یک منبع روانی می‌تواند باعث حفظ و تقویت تعهد و ماندگاری کارکنان شود.

مدل دوگانگی اشتیاق

(Dualistic Model of Passion – Vallerand, 2008): که دو نوع اشتیاق هماهنگ (مثبت و خودانگیخته) و وسواسی (اجباری و بیرونی) را معرفی می‌کند. این دو نوع اشتیاق پیامدهای متفاوتی در رفتار کارکنان ایجاد می‌کنند. در این مدل، فرض بر این است که اشتیاق شغلی منجر به افزایش درگیری کاری می‌شود، درگیری کاری نیز به افزایش تعبیه شغلی می‌انجامد. اما زمانی که نظارت‌های نادرست و سوءاستفاده‌کننده وجود داشته باشند، این اثرات مثبت تضعیف می‌شوند.

اگر بخواهیم رابطه‌ی میان متغیرها را به‌صورت شماتیک بیان کنیم:

اشتیاق هماهنگ / وسواسی → درگیری کاری → تعبیه شغلی
با نقش تعدیل‌کننده‌ی نظارت نادرست و سوءاستفاده‌کننده

۲. تبیین روابط بین متغیرها

(Rich et al., 2010). لذا درگیری کاری متغیری میانجی در مسیر تأثیر اشتیاق بر تعبیه شغلی است.

۲-۱. رابطه اشتیاق شغلی و درگیری کاری

اشتیاق شغلی یکی از قوی‌ترین پیش‌بین‌های درگیری کاری است. کارکنان مشتاق معمولاً از کار خود انرژی می‌گیرند و نسبت به وظایفشان احساس تعلق دارند. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که اشتیاق بالا، سطح درگیری در کار را افزایش می‌دهد (Bakker et al., 2011). بنابراین، انتظار می‌رود میان این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد.

۲-۲. رابطه درگیری کاری و تعبیه شغلی

درگیری کاری سبب می‌شود کارکنان به لحاظ ذهنی و هیجانی در سازمان حضور فعال داشته باشند و کارشان را بخشی از هویت خود بدانند. این وضعیت باعث افزایش تناسب و پیوندهای اجتماعی با محیط کار می‌شود و به تقویت تعبیه شغلی منجر می‌گردد (Mitchell et al., 2001).

۲-۳. رابطه اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی

اشتیاق شغلی از طریق افزایش انگیزش درونی و رضایت از کار، تمایل کارکنان به ماندن در سازمان را افزایش می‌دهد. کارکنان مشتاق معمولاً احساس می‌کنند که سازمان برای آن‌ها ارزشمند است و ترک آن با هزینه‌های روانی و اجتماعی همراه خواهد بود (Vallerand, 2008). از این‌رو، اشتیاق شغلی تأثیر مستقیمی بر تعبیه شغلی دارد.

۲-۴. نقش میانجی درگیری کاری

درگیری کاری به‌عنوان سازوکار روان‌شناختی میان اشتیاق و تعبیه شغلی عمل می‌کند. بدین معنا که اشتیاق باعث می‌شود کارکنان در کارشان بیشتر درگیر شوند و این درگیری، احساس تعلق و ماندگاری را افزایش می‌دهد.

۲-۵. نقش تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمانی

کیفیت نظارت سازمانی می‌تواند جهت و شدت رابطه میان اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی را تغییر دهد. در محیط‌هایی با نظارت حمایتی و منصفانه، کارکنان احساس امنیت، اعتماد و احترام بیشتری دارند و اثر مثبت اشتیاق بر ماندگاری تقویت می‌شود. در مقابل، در محیط‌هایی با نظارت نادرست یا تحقیرآمیز، حتی کارکنان مشتاق نیز ممکن است احساس خستگی، بی‌انگیزگی یا تمایل به ترک خدمت کنند (Tepper, 2000). بنابراین، نظارت‌های نادرست و سوءاستفاده‌کننده نقش تعدیل‌کننده منفی دارند.

۳. فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مدل مفهومی و مبانی نظری، فرضیه‌های زیر تدوین شده‌اند:

فرضیه‌های اصلی

اشتیاق شغلی (هماهنگ و وسواسی) تأثیر مثبت و معناداری بر تعبیه شغلی کارکنان دارد.
درگیری کاری نقش میانجی در رابطه بین اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی دارد.
نظارت‌های سازمانی (نظارت نادرست و سوءاستفاده‌کننده) رابطه بین اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی را تعدیل می‌کنند.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱-۱: اشتیاق هماهنگ تأثیر مثبت و معناداری بر درگیری کاری دارد.
فرضیه ۱-۲: اشتیاق وسواسی تأثیر مثبت و معناداری بر

درگیری کاری دارد.

فرضیه ۲-۱: درگیری کاری تأثیر مثبت و معناداری بر تعبیه شغلی دارد.
فرضیه ۳-۱: نظارت نادرست رابطه بین اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی را تضعیف می‌کند.

فرضیه ۳-۲: نظارت سوءاستفاده‌کننده رابطه بین اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی را تضعیف می‌کند.

۴. نتیجه‌گیری بخش مدل مفهومی

مدل پژوهش حاضر تلفیقی از نظریه‌های انگیزشی و رفتار سازمانی مثبت است. در این مدل، اشتیاق شغلی منبعی روانی تلقی می‌شود که می‌تواند از طریق درگیری در کار، به شکل‌گیری تعبیه شغلی منجر شود. با این حال، اگر نظارت‌های سازمانی ناعادلانه یا تحقیرآمیز باشند، این مسیر تضعیف خواهد شد.

مدل پیشنهادی می‌تواند چارچوبی تحلیلی برای مدیران منابع انسانی فراهم کند تا بدانند چگونه با ارتقای اشتیاق کارکنان و اصلاح نظام‌های نظارتی، ماندگاری و وفاداری شغلی کارکنان را افزایش دهند.

◀ بخش چهارم: روش‌شناسی پژوهش

۱. نوع و روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. این تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد، زیرا هدف اصلی آن بررسی روابط میان متغیرهای مختلف (اشتیاق شغلی، درگیری کاری، تعبیه شغلی و نظارت‌های سازمانی) در یک مدل علی است. داده‌های پژوهش به صورت میدانی و از طریق توزیع پرسشنامه در بین کارکنان جمع‌آوری شده‌اند. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری

(SEM) و نرم‌افزار Smart PLS انجام شده است تا روابط مستقیم، غیرمستقیم و تعدیل‌کننده بین متغیرها به صورت هم‌زمان بررسی گردد. همچنین از نرم‌افزار SPSS برای آمار توصیفی و پیش‌پردازش داده‌ها استفاده شده است.

۲. جامعه آماری و نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان در سال ۱۴۰۱ می‌باشد. بر اساس آمار دریافتی، تعداد کارکنان این ادارات حدود ۱۷۰ نفر برآورد شد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید که با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد، حجم نمونه‌ی مناسب برابر با ۱۲۰ نفر تعیین شد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده است؛ بدین معنا که از بین کارکنان تمام ادارات تابعه استان (در شهرهای اصفهان، نطنز، کاشان، نجف‌آباد و خمینی‌شهر) نمونه‌هایی به صورت تصادفی انتخاب شدند.

۳. ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد بوده است. این پرسشنامه بر اساس مطالعات پیشین به‌ویژه مدل تنگ و همکاران (۲۰۲۱) طراحی و بومی‌سازی شده است. پرسشنامه شامل پنج بخش و در مجموع ۳۰ گویه است که بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده‌اند.

۴. روایی و پایایی ابزار

برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه، گویه‌ها توسط چند تن از اساتید دانشگاه و متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفتند و اصلاحات لازم انجام شد.

کنند. همچنین، داده‌ها صرفاً برای اهداف علمی استفاده شده و نتایج به‌صورت کلی و ناشناس گزارش شده است.

۷. خلاصه روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی است، داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد از ۱۲۰ نفر از کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان گردآوری شد و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS) تحلیل گردید. اعتبار و پایایی ابزار تأیید شد و روش تحقیق از نظر علمی دارای روایی قوی می‌باشد.

۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

برای درک بهتر ترکیب نمونه، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفت. از میان ۱۲۰ پرسشنامه‌ی جمع‌آوری‌شده، ۶۹ نفر (۵۸٪) مرد و ۵۱ نفر (۴۲٪) زن بودند. از نظر سن، ۴۲٪ در بازه‌ی سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۱٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال و مابقی کمتر از ۳۰ یا بالاتر از ۵۰ سال بودند. از نظر سابقه خدمت، میانگین سابقه‌ی کاری حدود ۴/۱۰ سال به‌دست آمد. از نظر تحصیلات، ۵۲٪ دارای مدرک کارشناسی، ۳۵٪ کارشناسی ارشد و ۱۳٪ دارای مدرک دیپلم یا فوق‌دیپلم بودند. همچنین، بیش از ۶۰٪ از پاسخ‌دهندگان وضعیت استخدام رسمی یا پیمانی داشتند و مابقی قراردادی بودند. این ترکیب نشان می‌دهد که نمونه‌ی انتخاب‌شده، از تنوع مناسبی برخوردار است و می‌تواند نماینده‌ی جامعه آماری پژوهش باشد.

۲. بررسی نرمال بودن و کفایت داده‌ها

برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها جهت مدل‌سازی، آزمون‌های نرمال بودن توزیع متغیرها و کفایت نمونه بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان

برای سنجش پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha) و پایایی ترکیبی (Composite Reliability - CR) استفاده شد. نتایج نشان داد که مقادیر آلفا و CR برای همه متغیرها بالاتر از ۷/۰ بوده است که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب ابزار می‌باشد. علاوه بر این، روایی همگرا (Convergent Validity) با استفاده از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بررسی گردید که مقادیر به‌دست‌آمده برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۵/۰ بود. همچنین برای اطمینان از روایی واگرا (Discriminant Validity) از ملاک فورنل-لارکر استفاده شد که تمایز مفهومی بین سازه‌ها را تأیید کرد.

۵. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها دو بخش در نظر گرفته شد

الف) آمار توصیفی

در این بخش، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه شامل جنسیت، سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات و نوع استخدام مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که حدود ۵۸٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۲٪ زن بودند؛ میانگین سنی آن‌ها ۳۸ سال و میانگین سابقه خدمت ۱۰ سال بود. از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به کارشناسی (۵۲٪) و کارشناسی ارشد (۳۵٪) بود.

آزمون بوت‌استرپ (Bootstrap) برای تعیین معناداری روابط (با سطح اطمینان ۹۵٪)

شاخص نیکویی برازش (GOF) برای ارزیابی کلی مدل

۶. ملاحظات اخلاقی پژوهش

در تمام مراحل تحقیق، اصول اخلاق پژوهش رعایت گردید. شرکت در مطالعه داوطلبانه بود و از شرکت‌کنندگان خواسته شد اطلاعات شخصی خود را به‌صورت محرمانه ثبت

داد که مقادیر انحراف از نرمالی در محدوده قابل قبول ($Sig > 0.05$) بوده و داده‌ها برای تحلیل PLS مناسب هستند. همچنین مقدار $KMO = 0.87$ و آزمون بارتلت ($Sig < 0.001$) نشان‌دهنده‌ی کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی بود.

۳. مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی)

مدل اندازه‌گیری پژوهش شامل پنج سازه اصلی است: اشتیاق هماهنگ، اشتیاق وسواسی، درگیری کاری، تعبیه شغلی و نظارت سازمانی.

بر اساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، تمامی بارهای عاملی گویه‌ها بالاتر از 0.6 بوده‌اند و نشان می‌دهد که گویه‌ها به‌خوبی ابعاد مفهومی سازه‌ها را اندازه‌گیری کرده‌اند.

مقادیر پایایی ترکیبی (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) نیز از حد استاندارد بالاتر بودند ($CR > 0.5$ و $AVE > 0.5$). این یافته‌ها نشان‌دهنده‌ی روایی همگرایی مناسب مدل هستند.

همچنین مقادیر جذر AVE هر سازه از همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر بود که روایی واگرایی مدل را تأیید می‌کند. بنابراین، مدل اندازه‌گیری از دقت و اعتبار مناسبی برخوردار است.

۴. مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها

در گام بعد، مدل ساختاری با استفاده از روش بوت‌استرپ (Bootstrap) در نرم‌افزار Smart PLS آزمون شد تا ضرایب مسیر (β)، مقادیر t و ضریب تعیین (R^2) برای متغیرهای وابسته مشخص شود.

۴-۱. ضرایب تعیین (R^2)

مقدار R^2 برای متغیر «درگیری کاری» برابر 0.57

و برای متغیر «تعبیه شغلی» برابر 0.62 به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی قدرت تبیین بالای مدل است. به بیان دیگر، اشتیاق شغلی حدود 57% از واریانس درگیری کاری و در مجموع، متغیرهای مستقل حدود 62% از تغییرات تعبیه شغلی را تبیین می‌کنند.

۵. تحلیل روابط میانجی

برای بررسی نقش درگیری کاری به‌عنوان متغیر میانجی، از روش بوت‌استرپ برای مسیر غیرمستقیم استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم اشتیاق هماهنگ بر تعبیه شغلی از طریق درگیری کاری برابر با 0.26 ($t = 84/5$) و اثر اشتیاق وسواسی بر تعبیه شغلی از طریق درگیری کاری برابر با 0.17 ($t = 12/4$) است.

با توجه به معناداری این ضرایب، فرضیه میانجی‌گری درگیری کاری تأیید شد. این یافته نشان می‌دهد که درگیری کاری سازوکاری روانی است که اثر اشتیاق شغلی بر ماندگاری کارکنان را توضیح می‌دهد.

۶. تحلیل نقش تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمان

برای آزمون فرضیه‌های مربوط به نقش تعدیل‌کننده، اثرات متقابل (Interaction Terms) میان اشتیاق شغلی و متغیرهای نظارت نادرست و سوءاستفاده‌کننده در مدل وارد شد. نتایج نشان داد:

نظارت نادرست، رابطه‌ی مثبت میان اشتیاق شغلی و تعبیه شغلی را تضعیف می‌کند.

نظارت سوءاستفاده‌کننده نیز اثر مشابهی دارد و موجب کاهش شدت اثر اشتیاق بر تعبیه شغلی می‌شود.

به بیان دیگر، حتی اگر کارکنان از سطح بالایی از اشتیاق برخوردار باشند، در صورتی که احساس کنند مدیران رفتار تحقیرآمیز، ناعادلانه یا غیرمنصفانه دارند، اثر مثبت اشتیاق بر ماندگاری و پیوند سازمانی آنان کاهش می‌یابد.

۷. شاخص نیکویی برازش (GOF)

مقدار شاخص GOF برای مدل برابر ۵۲/۰ محاسبه شد که از حد آستانه‌ی ۳۶/۰ بیشتر است. این مقدار نشان‌دهنده‌ی برازش قوی مدل ساختاری می‌باشد و بیانگر آن است که مدل پژوهش توانسته روابط بین متغیرها را به‌خوبی توضیح دهد.

۸. جمع‌بندی یافته‌ها

به‌طور خلاصه، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که:

اشتیاق هماهنگ و وسواسی هر دو تأثیر مثبت بر درگیری کاری دارند.

درگیری کاری به‌طور معناداری بر تعبیه شغلی اثرگذار است.

درگیری کاری نقش میانجی میان اشتیاق و تعبیه شغلی را ایفا می‌کند.

نظارت‌های نادرست و سوءاستفاده‌کننده اثرات مثبت اشتیاق بر تعبیه شغلی را تضعیف می‌کنند.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق کاری نیروی محرکه‌ای درونی برای ایجاد ماندگاری کارکنان است، اما تحقق کامل اثر آن نیازمند نظارت‌های عادلانه و فضای حمایتی در سازمان است.

◀ بخش پایانی: بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۱. بحث و تفسیر نتایج

هدف اصلی پژوهش حاضر، تحلیل اثرات اشتیاق کارکنان بر تعبیه شغلی با نقش واسطه‌ای درگیری در کار و تعدیل‌کنندگی نظارت‌های سازمانی بود. نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد که اشتیاق شغلی (اعم از هماهنگ و وسواسی) تأثیر مثبت و معناداری بر درگیری

کاری و تعبیه شغلی دارد.

این یافته‌ها هم‌راستا با پژوهش‌های

(Bakker & Demerouti 2017) و (Teng et al. 2021)

است که بیان می‌کنند کارکنان مشتاق، سطح بالاتری از انرژی و درگیری در کار از خود نشان می‌دهند و به‌دلیل احساس معنا و رضایت، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند.

درگیری کاری نیز نقش میانجی مؤثری میان اشتیاق و تعبیه شغلی ایفا کرد. این نتیجه با مطالعات (Rich et al. 2010) و (Hu et al. 2019) سازگار است و بیان می‌کند که اشتیاق زمانی به ماندگاری واقعی منجر می‌شود که به درگیری فعال در وظایف کاری تبدیل گردد. درواقع، کارکنانی که درگیر کار خود هستند، شغل را بخش مهمی از هویت خود می‌دانند و کمتر احتمال دارد سازمان را ترک کنند.

از سوی دیگر، یافته‌ها نشان داد که نظارت‌های نادرست و سوءاستفاده‌کننده تأثیر منفی بر رابطه‌ی میان اشتیاق و تعبیه شغلی دارند. این نتیجه نیز با نتایج پژوهش (Tepper 2000) و (Zhang & Li 2020) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها، رفتارهای تحقیرآمیز، کنترل بیش‌ازحد، بی‌اعتمادی و سرزنش‌های غیرمنصفانه از سوی مدیران، سبب تضعیف اثرات مثبت اشتیاق و درگیری کاری می‌شوند. کارکنان در چنین محیط‌هایی احساس بی‌ارزشی می‌کنند و تمایلشان به ماندن در سازمان کاهش می‌یابد.

به‌طور کلی، نتایج این پژوهش تأکید می‌کند که اشتیاق شغلی یک منبع ارزشمند در محیط کار است که در صورت وجود ساختارهای مدیریتی حمایتی، می‌تواند به تعهد، ماندگاری و عملکرد بالای کارکنان منجر شود. اما در محیط‌های ناسالم با نظارت‌های نادرست، همین اشتیاق می‌تواند فرسوده شود و کارکرد خود را از دست دهد.

۲. نتیجه‌گیری کلی

ترویج فرهنگ اعتماد و احترام: ایجاد فضای کاری مثبت و کاهش رفتارهای سرپرستی تحقیرآمیز. ایجاد نظام پاداش عادلانه: پیوند دادن نتایج عملکرد با ارتقای شغلی و قدردانی از تلاش‌های داوطلبانه کارکنان.

ب) پیشنهادهای پژوهشی

بررسی مدل پژوهش در سایر سازمان‌های خدماتی و صنعتی برای مقایسه نتایج. افزودن متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر دیگر مانند اعتماد سازمانی، عدالت ادراک‌شده یا رهبری تحول‌گرا. انجام مطالعات کیفی (مصاحبه یا مشاهده) برای درک عمیق‌تر تجربیات کارکنان در مورد اشتیاق و نظارت سازمانی اجرای پژوهش‌های طولی برای بررسی پایداری اثرات اشتیاق در بازه‌های زمانی مختلف.

۴. محدودیت‌های پژوهش

داده‌ها بر اساس خوداظهاری کارکنان جمع‌آوری شده‌اند که ممکن است با سوگیری پاسخ همراه باشد. جامعه آماری محدود به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان بوده و تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید با احتیاط انجام شود.

پژوهش از نوع مقطعی است و روابط علی در طول زمان مورد آزمون قرار نگرفته‌اند.

۵. جمع‌بندی نهایی: پژوهش حاضر با تکیه بر رویکرد رفتار سازمانی مثبت، نشان داد که اشتیاق شغلی از طریق درگیری در کار، تأثیر چشمگیری بر تعبیه شغلی کارکنان دارد. درعین حال، کیفیت نظارت‌های سازمانی نقش مهمی در تداوم یا تضعیف این رابطه دارد. بنابراین، مدیران باید توجه داشته باشند که اشتیاق کارکنان، سرمایه‌ای روانی است که اگر در محیطی حمایتی و منصفانه پرورش یابد، می‌تواند نیروی محرکه‌ی رشد و توسعه سازمان باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که: اشتیاق شغلی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های تعبیه شغلی است. هر چه کارکنان به کار خود علاقه‌مندتر باشند، احساس تناسب و پیوند قوی‌تری با سازمان پیدا می‌کنند. درگیری کاری سازوکار روان‌شناختی میان اشتیاق و ماندگاری است. اشتیاق باعث درگیری ذهنی و عاطفی کارکنان می‌شود و این درگیری به ماندگاری و وفاداری تبدیل می‌گردد. نظارت‌های سازمانی می‌توانند نقش حمایتی یا بازدارنده داشته باشند. در محیط‌هایی که نظارت ناعادلانه و تحقیرآمیز وجود دارد، حتی کارکنان مشتاق نیز انگیزه‌ی خود را از دست می‌دهند. سازمان‌هایی که بر اشتیاق شغلی سرمایه‌گذاری می‌کنند، از مزایایی همچون عملکرد بالا، رضایت کارکنان و کاهش نرخ ترک خدمت بهره‌مند می‌شوند؛ اما شرط لازم برای پایداری این اشتیاق، وجود مدیریت انسانی و نظارت عادلانه است.

۳. پیشنهادهای کاربردی

بر مبنای یافته‌ها، پیشنهادهای زیر برای مدیران، سیاست‌گذاران و پژوهشگران ارائه می‌شود:

الف) پیشنهادهای مدیریتی و اجرایی

تدوین برنامه‌های ارتقای اشتیاق شغلی: از طریق آموزش‌های انگیزشی، تشویق نوآوری و فراهم‌سازی فرصت‌های رشد فردی.

بهبود نظام نظارت سازمانی: آموزش مدیران برای پرهیز از کنترل خشک و استفاده از روش‌های بازخورد حمایتی و ارتباط انسانی.

تقویت درگیری کاری: از طریق طراحی شغل‌های معنادار، واگذاری مسئولیت‌های متنوع و دادن استقلال نسبی به کارکنان.

1. Abedpour, M. (2019). The relationship between work engagement and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 7(2), 45–58.
2. Aryee, S., Chen, Z., Sun, L., & Debrah, Y. (2008). Abusive supervision and work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 571–588.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
4. Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
5. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
6. Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2019). The job demands-resources model: A review. *Work & Stress*, 33(3), 259–278.
7. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
8. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
9. Teng, C., Chen, M., & Chang, Y. (2021). Passion and job embeddedness: The mediating role of work engagement. *Service Industries Journal*, 41(9–10), 631–652.
10. Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
11. Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion. *Perspectives on Psychological Science*, 3(1), 55–77.
12. Zhang, X., & Li, H. (2020). Abusive supervision and employee engagement: The moderating role of trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 201–216.

انگیزه "کسب ثروت" و دیجیتالی سازی در کسب و کارهای فعال کشورهای منتخب منا^۱

صفورا کیانی حقگو^۲، دکتر محمد رضا زالی^۳



چکیده

هدف:

هدف این پژوهش ارزیابی تأثیر انگیزه کارآفرینانه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" بر دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده در کشورهای منتخب منا است. همچنین با افزودن متغیر "گرایش به پایداری" رابطه جدید بین این سه متغیر بررسی می شود

روش:

این پژوهش از نوع تحلیلی-همبستگی با رویکرد کمی است. در این مطالعه به منظور آزمون فرضیه های پژوهش، از

۱. این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

۲. گروه کارآفرینی سازمانی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران safourakiani@ut.ac.ir

۳. نویسنده مسئول: دانشیار گروه کارآفرینی سازمانی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران mrzali@ut.ac.ir

تکنیک رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کارآفرینان تثبیت شده و مشارکت کننده در برنامه بین المللی تحقیقاتی دیده بان جهانی کارآفرینی سال ۲۰۲۲ در کشورهای منتخب منا شامل عربستان، امارات متحده عربی، مصر، قطر، عمان، ایران، مراکش و تونس (حجم نمونه ۱۴۱۴ نفر) است. همچنین در این تحقیق متغیر کشور، به عنوان متغیر ساختگی وارد معادلات رگرسیونی شده اند که از این طریق می توان تفاوت بین کشورها را بررسی نمود.

یافته ها:

نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان می دهد که انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، محرک به کارگیری فناوری دیجیتال در کسب و کارهای تثبیت شده در کشورهای منتخب منا است. از سوی دیگر، درحالی که پایداری به طور مستقیم اثر مثبتی بر دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده در کشورهای منتخب منا دارد، اما وقتی با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" تعامل می کند، این اثر به صورت کاهشی تعدیل می یابد. همچنین نتایج نشان داد که انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، در ایران کمترین تأثیر و در قطر بیشترین تأثیر بر دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده، در مقایسه با عربستان (به عنوان مرجع) را دارند.

نتیجه:

نتایج این تحقیق نشان داد از آنجا که دیجیتالی سازی موجب بهبود کارایی، سودآوری و کاهش هزینه های عملیاتی کسب و کار می شود، بنابراین کارآفرینان تثبیت شده منایی با انگیزه "کسب ثروت و درآمد بیشتر"، اقدام به استفاده از فناوری های دیجیتالی در کسب و کارهایشان می کنند. اما واقعیت این است که کارآفرینان منایی الزاماً به هر قیمتی به دنبال به کارگیری فناوری های دیجیتال نیستند. مطابق پارادوکس گرایش به پایداری کشف شده به عنوان مهم ترین جنبه نوآوری این پژوهش، کارآفرینان منایی با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" که گرایش قوی تر به پایداری دارند، دیجیتالی سازی کمتری را در کسب و کارهایشان انجام می دهند. در واقع جنبه های منفی دیجیتالی سازی بیش از حد مانند افزایش مصرف انرژی و تولید پسماندهای الکترونیکی باعث می شود که کارآفرینان "با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" که گرایش به پایداری قوی دارند، اقدام کمتری برای دیجیتالی سازی کسب و کارهایشان نمایند. از طرف دیگر نتایج این پژوهش نشان می دهد در مقایسه با کشور مرجع (عربستان)، میزان دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده در کشورهای ایران، تونس، مراکش، امارات و قطر کمتر است. برای نمونه سطح دیجیتالی سازی در ایران به طور قابل توجهی نسبت به کشور عربستان پایین تر است که نشان از چالشی جدی در فرهنگ سازی و زیرساخت دیجیتال در کشورمان دارد. باتوجه به نتایج فوق، پیشنهاد می شود سیاست شناسایی، حمایت و تشویق کارآفرینان منایی با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" و آموزش کارآفرینی دیجیتال با رویکرد پایداری بیشتر مورد توجه سیاست گذاران توسعه کارآفرینی و مراکز نوآوری و دانشگاه ها قرار گیرد.

واژه های کلیدی:

دیجیتالی سازی - گرایش به پایداری - انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" - کسب و کارهای تثبیت شده

مقدمه

دیجیتالی سازی موتور قدرتمندی برای رشد اقتصادی در جهان محسوب می شود. در سال ۲۰۱۸، شرکت هایی که به طور دیجیتالی متحول شده بودند، ۱۳.۵ میلیارد دلار از تولید ناخالص داخلی جهانی را تشکیل می دادند و انتظار می رفت تا پایان سال ۲۰۲۳، این رقم به ۵۳.۳ میلیارد دلار برسد، یعنی بیش از نیمی از تولید ناخالص داخلی اسمی جهانی. همچنین دیجیتالی سازی و نوآوری هایی که به همراه دارد، در حال تغییر سازمان ها، نهادها و کسب و کارها هستند. با تمرکز بر سازمان ها، دیجیتالی سازی موجب تغییرات بنیادی در شرکت های بزرگ و تثبیت شده و محیط کسب و کار نزدیک آن ها شده و باعث تسریع در منسوخ شدن مدل های سنتی کسب و کار فعلی می شود (۱). فرایند دیجیتالی سازی شامل ادغام فناوری های دیجیتال در تمام جنبه های عملیات کسب و کار، مانند تولید، بازاریابی، فروش، روابط با مشتریان و مدیریت زنجیره تأمین می شود (۲) (۳). اما واقعیت این است که انگیزه های کارآفرینانه نقش بسیار مهمی در شکل گیری اقدامات و عملکرد کسب و کارها از جمله دیجیتالی سازی ایفا می کنند (۴). هر چند دیجیتالی سازی به تدریج در حال تحول شیوه های کسب و کار، به ویژه در حوزه فروش و بازاریابی دیجیتال است، اما عوامل انگیزشی کارآفرینان برای به کارگیری فناوری های دیجیتال در راهبردهای فروش هنوز به طور کامل بررسی نشده اند (۴). پلککو^۱ با استفاده از داده های دیده بان جهانی کارآفرینی دو کشور کرواسی و اسلوانی نشان دادند که اگرچه دیجیتالی سازی به عنوان ابزاری برای افزایش سودآوری شرکت ها شناخته می شود، اما کارآفرینان نوپا در این دو کشور که انگیزه های نوع دوستانه دارند، گرایش بیشتری به ادغام فناوری های دیجیتال در فروش نشان می دهند. این امر حاکی از آن است که کارکرد عملی دیجیتالی سازی فراتر از افزایش سود

1. Plečko

و رشد اقتصادی است و نقش یکپارچه تری در شکل دهی به شیوه های پایدار کارآفرینی و مدل های کسب و کار ایفا می کند (۴). از طرف دیگر کسب و کارها در سراسر جهان با سرعت در حال پذیرش فناوری های دیجیتال هستند. با این حال، این پذیرش به صورت یکنواخت رخ نمی دهد، بلکه در طول زمان و از جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت است و به منابع موجود در زیست بوم کارآفرینی کشورها بستگی دارد. از این رو صمصامی و شات (۲۰۲۲) با استفاده از داده های سال ۲۰۲۱ دیده بان جهانی کارآفرینی ۴۷ کشور جهان دریافتند که پذیرش فناوری دیجیتال به طور قابل توجهی در زمان و مکان متفاوت است. پیش از همه گیری کووید-۱۹، پذیرش فناوری دیجیتال عمدتاً در کشورهای با درآمد ملی بالا متمرکز بود. همه گیری کووید-۱۹ به عنوان یک عامل بیرونی محرک عمل کرد و جوامع کمتر دیجیتالی شده را به سمت جبران عقب ماندگی سوق داد (۵). همچنین آنها دریافتند دیجیتالی سازی در میان کسب و کارهای نوپا که دیجیتالی زاد هستند، بیش از کسب و کارهای تثبیت شده رواج دارد و احتمالاً در آینده نزدیک موجب گسترش بیشتر دیجیتالی سازی خواهد شد. با این حال، تمایل به دیجیتالی سازی در آینده بیشتر در جوامع ثروتمند دیده می شود تا در جوامع کم درآمد، که این امر نشان دهنده احتمال گسترش شکاف دیجیتال و توسعه نابرابر در سطح جهانی است (۵). همچنین شیرک، صمصامی و شات (۲۰۲۳) با استفاده از داده های دیده بان جهانی کارآفرینی در کشور اسلوانی دریافتند که کسب و کارهای نوپا در مقایسه با کسب و کارهای تثبیت شده، مشارکت بیشتری در فعالیتهای صادراتی و توسعه پایدار دارند. نکته جالب توجه آن است که انگیزه های پشت این فعالیت ها تفاوت قابل توجهی دارند: صادرات عمدتاً با انگیزه کسب ثروت و درآمد بیشتر انجام می شود، در حالی که مشارکت در توسعه پایدار با انگیزه ایجاد تأثیر مثبت در جهان صورت می گیرد (۴).

با این اوصاف هنوز در زمینه پیشران‌های دیجیتالی‌سازی در کسب‌وکارها شکاف‌ها و سؤال‌های پژوهشی زیادی وجود دارد. در تحقیقات گذشته عمدتاً تأثیر انگیزه‌های عمومی بر دیجیتالی‌سازی بررسی شده و کمتر به انگیزه‌های کارآفرینانه پرداخته شده است (۶). همچنین پلککو و همکاران (۲۰۲۳) بر این باورند که در پژوهش‌های آتی، با استفاده از داده‌های دیده‌بان جهانی کارآفرینی چندین کشور، تأثیر انگیزه‌های کارآفرینانه بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده پرداخته شود و مطالعات محدود به یک یا دو کشور نباشد تا به درک تعمیم‌پذیرتر از یافته‌ها منجر شود. با وجود مطالعات گسترده در زمینه تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی بر پذیرش فناوری‌های دیجیتالی، روندی منسجم در این زمینه مشاهده نمی‌شود و این امر نیازمند بررسی دقیق‌تر ابعاد مختلف تحول دیجیتالی در کسب‌وکار است (۷). همچنین به زعم پلککو مطالعات آینده می‌توانند متغیرهای توضیحی جدیدی را در مدل وارد کنند تا مدل‌های پیش‌بینی معتبرتری ایجاد شود. سرانجام صمصامی و شات (۲۰۲۱) پیشنهاد می‌نمایند که مطالعات آینده می‌توانند دامنه گسترده‌تری از عوامل انگیزشی، از جمله انگیزش‌های درونی و بیرونی، و تأثیر آن‌ها بر فعالیت‌های صادراتی و توسعه پایدار را بررسی نمایند.

با توجه شکاف‌های پژوهشی فوق، سه سؤال پژوهشی در مطالعه حاضر دنبال می‌شود. اولین سؤال پژوهشی این است که انگیزه کارآفرینانه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" چه تأثیری بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای منتخب منا دارند؟ مطابق دیدگاه دیده‌بان جهانی کارآفرینی انگیزه‌های چهارگانه کارآفرینانه عبارت‌اند از: ۱. انگیزه ایجاد تغییر در جهان، ۲. انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر، ۳. انگیزه ادامه سنت خانوادگی و ۴. انگیزه گذران زندگی به دلیل کمبود شغل. این انگیزه‌های چهارگانه می‌تواند کارآفرینان تثبیت‌شده را جهت انجام فعالیت‌های کارآفرینانه مانند به کارگیری فناوری‌های دیجیتالی در

کسب‌وکارهایشان ترغیب کند (هیل و همکاران، ۲۰۲۳). در این پژوهش انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" را بررسی می‌کنیم. در زمینه کسب‌وکارهای تثبیت‌شده (با بیش از ۴۲ ماه سابقه فعالیت)، دیجیتالی‌سازی می‌تواند منجر به تغییرات قابل توجهی در استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی شان شود که نیاز به ارزیابی مجدد رویه‌های سنتی دارد (۸). کسب‌وکارهای تثبیت‌شده معمولاً به اندازه کسب‌وکارهای نوپا چابکی ندارند و اغلب در پذیرش فناوری‌های دیجیتالی، به دلیل ساختارهای بوروکراتیک، فرایندها و تخصیص منابع موجود، با چالش‌های بیشتری مواجه می‌شوند (۹) (۱۰). چالش‌هایی مانند محدودیت منابع، مقاومت در برابر تغییر و کمبود مهارت‌های دیجیتالی می‌تواند مانع از پذیرش کامل فناوری دیجیتالی شود (۱۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد در سراسر جهان از جمله در ایران، کارآفرینان نوپا بیش از کارآفرینان تثبیت‌شده در صدد دیجیتالی‌سازی و گرایش به پایداری کسب‌وکارشان هستند (۱۲). این امر شاید به این دلیل باشد که کارآفرینان نوپا در مقایسه با کارآفرینان تثبیت‌شده که جوان‌تر نیز هستند، بیشتر به دانش روز کارآفرینی از جمله فناوری‌های دیجیتالی مسلط بوده و دارای مدرک تخصصی و تحصیلات دانشگاهی هستند. از سوی دیگر، توانایی بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتالی، ظرفیت کارآفرینی پایدار را افزایش می‌دهد و قابلیت‌های دیجیتالی را به نوآوری و خلق ارزش پیوند می‌زند. گرایش به پایداری به رویکرد استراتژیک یک شرکت اشاره دارد که ملاحظات زیست‌محیطی و اجتماعی را در عملیات اصلی و فرایندهای تصمیم‌گیری خود، در کنار اهداف اقتصادی‌اش، ادغام می‌کند (۱۳). اما در تحقیقات قبلی نقش انگیزه‌های کارآفرینانه بر دیجیتالی‌سازی و گرایش به توسعه پایدار به صورت هم‌زمان بررسی نشده است (۱۴). فناوری‌های دیجیتالی نقشی حیاتی در توانمندسازی شرکت‌ها برای نوآوری در مسیر اولویت‌بندی اهداف پایداری ایفا می‌کنند (۹).

کشورهای منتخب خاورمیانه و شمال آفریقا (منا) در مورد کارآفرینان تثبیت شده استفاده می شود. کشورهای مورد بررسی منا شامل مصر، ایران، مراکش، تونس، عربستان، عمان، امارات، قطر می باشند. مطابق شاخص زمینه ملی کارآفرینی، به عنوان کیفیت اکوسیستم ملی کارآفرینی، کشور امارات متحده عربی بهترین کشور برای کارآفرینی در جهان است و عربستان و قطر نیز در رتبه های دوم و سوم قرار دارند (۱۲). در حالی که ایران و مراکش در شاخص مزبور در وضعیت ضعیف تری قرار دارد. به هر حال این کشورها از نظر نگرش ها، فعالیت ها و اثرگذاری کارآفرینانه در سطوح مختلفی قرار دارند. زیرا از محیط کسب و کار و اکوسیستم کارآفرینی متفاوتی برخوردار هستند. از این رو در مطالعه حاضر، خود کشورها به عنوان متغیر ساختگی وارد معادله رگرسیون می شوند تا بتوان مقایسه ای بین کشورهای منا انجام داد. برای این منظور یک کشور را به عنوان مرجع انتخاب کرده و تأثیر سایر کشورها را به عنوان متغیرهای ساختگی نسبت به آن کشور مرجع مورد مقایسه قرار می گیرد. برای آزمون فرضیه های تحقیق، روش تحلیل رگرسیون چند متغیره و نرم افزار اسپاس به کار برده می شود.

بررسی پیشینه تحقیق

انگیزه کارآفرینانه به نیروی محرکه درونی اشاره دارد که افراد را وادار به شروع و مدیریت کسب و کار خود می کند. اساساً، این نیروی درونی «چرایی» رفتاری پشت اقدامات یک کارآفرین است، انرژی که او را به سمت ایجاد و توسعه یک کسب و کار سوق می دهد (۱۶). درک انگیزش کارآفرینانه به درک واقعی کارآفرینی کمک می کند (۱۷) (۱۶). برخی پژوهشگران اولیه انگیزه های کارآفرینانه را به دو دسته انگیزه فشار و کشش تقسیم کرده اند (۱۸) (۱۹). عوامل کشش انگیزه هایی هستند که افراد را برای ایجاد

در واقع دیجیتالی سازی و توسعه پایدار به صورت تعاملی بر یکدیگر تأثیر می گذارند و بهتر است که به عنوان پدیده های مرتبط به هم مورد مطالعه قرار گیرند (۱۵). اهمیت همگرایی و پیوند بین تحولات دیجیتال و توسعه پایدار به اندازه ای زیاد است که در مناطق اروپایی اصطلاح انتقال دوقلو^۱ سبز و دیجیتال به کار برده می شود. به هر حال بررسی این شکاف پژوهشی می تواند به درک عمیق تر دو روند تحول آفرین جهانی دیجیتالی سازی و گرایش به پایداری و پیامدهای آنها کمک کند. از این رو سوال دومی که در این مطالعه بررسی می شود این است که آیا رابطه بین انگیزه کارآفرینانه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" و دیجیتالی سازی در کسب و کارهای تثبیت شده کشورهای منتخب منا از طریق گرایش به پایداری کارآفرینان تعدیل می شود؟ سرانجام سومین شکاف پژوهشی مربوط به زمینه کشورهای منتخب منا است. در واقع دیجیتالی سازی به عنوان نوعی کنش کارآفرینانه، ماهیتاً وابسته به زمینه اقتصادی و اجتماعی جامعه است. این زمینه می تواند در کشورهای مختلف ضعیف یا قوی باشد. نرخ دیجیتالی سازی در کسب و کارها به ویژه در کسب و کارهای تثبیت شده در سراسر جهان از جمله در کشورهای منا بسیار متفاوت است. برای مثال بررسی های دیده بان جهانی کارآفرینی نشان می دهد که در ایران تنها ۱۲/۶۶٪، در حالی که در عربستان ۵۲/۹۷٪، کارآفرینان تثبیت شده اقدام به استفاده از فناوری های دیجیتال برای فروش محصولات یا خدمات کسب و کارشان به مشتریان کرده اند (۱۲). بنابراین سومین سوال پژوهشی این است که آیا تأثیر انگیزه کارآفرینانه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" بر دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده به تفکیک در کشورهای منتخب منا متفاوت است؟

در این مطالعه برای پاسخگویی به سه مسأله فوق، از داده های سال ۲۰۲۲ دیده بان جهانی کارآفرینی مربوط به

1. Twin transition

کسب و کار، مانند تولید، بازاریابی، فروش، روابط با مشتریان و مدیریت زنجیره تأمین می‌شود (۲) (۳). پژوهشگران مدلی برای دیجیتالی‌سازی کسب و کارها ارائه دادند که شامل چهار مرحله می‌شود. مرحله اول: تجزیه و تحلیل تأثیر بالقوه دیجیتالی‌سازی برای کسب و کار و تصمیم‌گیری در مورد موقعیتی که کسب و کار می‌خواهد یا باید در این تغییر اتخاذ کند. مرحله دوم: بررسی وضعیت فعلی کسب و کار با توجه به موقعیت مطلوب و تأثیر دیجیتالی‌سازی و همچنین شناسایی شکاف بین وضعیت فعلی و آینده مورد نظر. مرحله سوم: تعریف رویکردی که باید برای از بین بردن شکاف از وضعیت فعلی کسب و کار تا موقعیت مطلوب اتخاذ شود و تعریف اقدامات ملموس مورد نیاز برای رسیدن به موقعیت مطلوب. مرحله چهارم: پیاده‌سازی و اعتبارسنجی اقدامات و بازگشت به مراحل قبلی در صورت نیاز. اگرچه موقعیت کسب و کارها متفاوت است، اما این مراحل به رویکرد سیستماتیک دیجیتالی‌سازی و برداشتن گام‌های لازم برای بهره‌مندی از آن کمک می‌کند (۲۴). دیجیتالی‌سازی در دیده‌بان جهانی کارآفرینی با پرسش "آیا از فناوری‌های دیجیتال در کسب و کارتان استفاده می‌کنید؟" تعریف و سنجیده می‌شود.

پایداری، به رویکرد استراتژیک شرکت اشاره دارد که ملاحظات زیست‌محیطی و اجتماعی را در عملیات اصلی و فرایندهای تصمیم‌گیری خود، در کنار اهداف اقتصادی‌اش، ادغام می‌کند. این امر نشان‌دهنده تعهد پیشگیرانه کسب و کار برای کمینه‌سازی اثرات منفی زیست‌محیطی، ارتقای رفاه اجتماعی و تضمین پایداری بلندمدت است (۱۳). طبق گزارش دیده‌بان جهانی کارآفرینی (۲۰۲۲) توسعه پایدار در سال‌های اخیر در گفتمان اجتماعی جهانی اهمیت بسیار ویژه‌ای یافته است (۱۲). به طوری که تعداد ۱۹۳ کشور جهان در سال ۲۰۱۵ بر سر ۱۷ هدف توسعه پایدار به توافق رسیدند، نمایندگان کشورها یک دستور کار چالش برانگیز

یک کسب و کار مخاطره‌پذیر از طریق میل شخصی خود «جذب» می‌کنند، در حالی که عوامل فشار انگیزه‌هایی هستند که با تکیه بر عوامل خارجی غیرمرتبط با ویژگی‌های کارآفرینی افراد مانند بیکاری آنها را «مجبور» می‌کنند تا وارد جرگه کارآفرینی شوند. پژوهش‌های بعدی نشان داد که همه انگیزه‌های کارآفرینانه به نتایج موفقیت‌آمیز ختم نمی‌شوند. برای مثال، کارآفرینی مبتنی بر فشار ممکن است همیشه به عملکرد بالا منجر نشود، مگر این که با منابع و مهارت‌های کافی همراه باشد. برخی از پژوهشگران بر اساس نظریه انگیزه فشار و کشش آمیت و مولر (۱۹۹۵)، انگیزه‌های کارآفرینانه را به انگیزه کارآفرینی فرصت‌گرا و انگیزه کارآفرینی اجباری تقسیم می‌کنند (۲۰). کارآفرینان اجباری بر خلاف کارآفرینان فرصت‌گرا، نه به دنبال راه اندازی کسب و کار نوآورانه هستند و نه فرصت‌های خوبی در محیط اطراف زندگی خود درک می‌کنند؛ با این حال، آنها تصمیم می‌گیرند کارآفرین شوند تا از کمبود فرصت‌های شغلی عبور کنند (۲۱) (۲۲). در سال‌های اخیر در دیده‌بان جهانی کارآفرینی انگیزه‌های کارآفرینانه به چهار دسته تقسیم می‌شود: ۱. انگیزه ایجاد تغییر در جهان ۲. انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر، ۳. انگیزه ادامه سنت خانوادگی و ۴. انگیزه گذران زندگی به دلیل کمبود شغل (۱۲). هر یک از این چهار انگیزه می‌تواند کارآفرینان را جهت انجام فعالیت‌ها و بروز رفتار کارآفرینانه مانند دیجیتالی‌سازی و گرایش به پایداری کسب و کارهایشان ترغیب یا دلسرد کند که در بخش بعدی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.

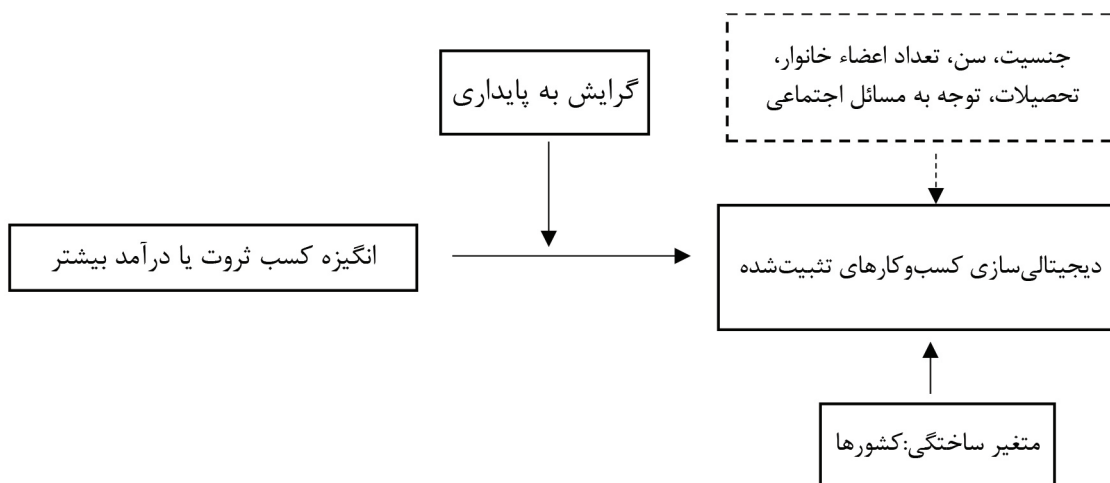
دیجیتالی‌سازی یک فرایند اجتماعی-اقتصادی از پذیرش و کاربرد مصنوعات دیجیتال است (گرادیلان و توماس، ۲۰۲۵). دیجیتالی‌سازی به معنی پذیرش یا افزایش استفاده از فناوری دیجیتال یا کامپیوتر توسط سازمان، صنعت و کشور است (۲۳). فرایند دیجیتالی‌سازی شامل ادغام فناوری‌های دیجیتال در تمام جنبه‌های عملیات

را امضا کردند که هدف آن قابل زندگی کردن سیاره زمین برای نسل‌های بعدی در ۱۵ سال آینده بود. سند اهداف توسعه پایدار سازمان ملل، فراخوانی جهانی جهت اقدام برای محافظت از سیاره زمین، پایان دادن به فقر و تضمین رفاه مردم است (۲۵). هدف نهایی توسعه پایدار دستیابی به تعادل بین پایداری زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی است. جنبش پایداری فشاری را بر جوامع، دولت‌ها و کسب‌وکارها برای انجام اقدامات ملموس در جهت پایداری ایجاد کرده است. کارآفرینان هم در تناسب با محیط و در تعامل با دیگر کنشگران، فعالیت‌هایی را جهت پیشبرد اهداف توسعه پایدار انجام می‌دهند. کل موضوع توسعه پایدار حول محور برابری بین نسلی است و اساساً دارای سه بعد متمایز اما به هم پیوسته، پایداری محیط زیست، اقتصاد و جامعه است. پایداری اقتصادی مستلزم سیستمی از تولید است که سطوح مصرف فعلی را بدون به خطر انداختن نیازهای آینده برآورده می‌کند. پایداری اجتماعی مفاهیم برابری، توانمندسازی، دسترسی، مشارکت، هویت فرهنگی و ثبات نهادی را در بر می‌گیرد. پایداری زیست محیطی به این معنا است که منابع طبیعی نباید سریع‌تر از زمانی که می‌تواند دوباره تولید شود، برداشت شود، در حالی که زباله‌ها نباید سریع‌تر از آن که توسط محیط جذب شوند، منتشر شوند (۲۶).

انگیزه کارآفرینانه "کسب ثروت یا درآمد" و دیجیتال‌سازی کسب‌وکارها

دیجیتال‌سازی می‌تواند به‌عنوان نوعی کنش کارآفرینانه تحت‌تأثیر انگیزه‌های کارآفرینان باشد (۲۷). تحقیقات مختلفی در این زمینه صورت گرفته است. به عنوان مثال، پژوهشی به بررسی آمادگی دیجیتال‌سازی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در اندونزی پرداخته و نقش انگیزه درونی و دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات

را به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده در این فرایند تحلیل کرده است. نتایج تحقیق مزبور نشان داد آمادگی دیجیتال‌سازی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در اندونزی هنوز در سطح پایینی قرار دارد و بسیاری از این کسب‌وکارها چالش‌هایی در پذیرش فناوری‌های دیجیتال دارند. انگیزه درونی (مانند اشتیاق به یادگیری و نوآوری) تأثیر مثبتی بر میزان پذیرش فناوری‌های دیجیتال دارد و باعث افزایش تمایل به دیجیتال‌سازی در این کسب‌وکارها می‌شود (۶). با توجه به این که در تحقیقات قبلی بیشتر بر انگیزه‌های درونی و بیرونی به صورت کلی تأکید شده است و نقش انگیزه‌های کارآفرینانه بر دیجیتال‌سازی بررسی نشده است، نتایج پژوهش حاضر، می‌تواند به درک عمیق‌تر این انگیزه‌ها و پیامدهای آن‌ها برای جنبه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی کمک کند. اغلب کارآفرینان خواهان کسب سود و ثروت زیاد نیز هستند و از این فرایند رضایت بیشتری به دست می‌آورند. از این رو انگیزه "ایجاد تغییر در جهان" همواره مورد توجه محققان کارآفرینی بوده است و پژوهش‌های زیادی پیرامون انگیزه کسب ثروت و شروع فعالیت‌های کارآفرینانه انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهشی نشان می‌دهد کارآفرینانی که با انگیزه کسب ثروت، اقدام به ایجاد کسب‌وکار می‌کنند، اغلب از وضعیت قبلی خود ناراضی هستند و بیشتر احساس کمبود منابع مالی در کار قبلی خویش می‌کردند. محققان دریافتند که دیجیتال‌سازی فرایندهای کسب‌وکار تأثیر مثبتی بر افزایش درآمد و رقابت‌پذیری شرکت‌ها دارد (۲۸). بر اساس همسویی نشان داده شده بین انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" و دیجیتال‌سازی و با توجه به این که در پژوهش‌های پیشین رابطه بین این دو متغیر بررسی نشده است، فرضیه ۱ تدوین شده است: انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر بر دیجیتال‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای منتخب منا تأثیر مثبت دارد.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

پایداری و دیجیتالی سازی؛ اثر مستقیم

دیجیتالی سازی به عنوان یکی از مهم ترین پدیده های قرن بیست و یکم، اثرات گسترده ای بر سه رکن اصلی توسعه پایدار دارد. این اثرات به ۲ دسته اصلی مثبت و منفی تقسیم می شوند (۲۹). پژوهشگران نشان داده اند که دیجیتالی سازی می تواند با کاهش آلودگی و مصرف منابع، جایگزینی فرایندهای کاغذی با سیستم دیجیتال که منجر به کاهش مصرف کاغذ و جنگل زدایی می شود به بهبود پایداری زیست محیطی کمک کند. با افزایش بهره وری و نوآوری به پایداری اقتصادی کمک کند و با کاهش نابرابری، افزایش دسترسی زنان و اقلیت ها به بازارهای دیجیتال و آموزش آنلاین برای فرصت یادگیری مناطق محروم به پایداری اجتماعی کمک کند. با این حال، استفاده از فناوری های دیجیتال اثرات منفی هم دارد به عنوان مثال منجر به افزایش مصرف انرژی در مراکز داده و استخراج رمز ارز، تولید پسماندهای الکترونیکی و افزایش گرمایش زمین می شود (۳۰). برای بهره گیری مؤثر از دیجیتالی سازی در جهت پایداری، باید به هر دو جنبه مثبت و منفی آن توجه شود. با اتخاذ رویکردی جامع نگر و در نظر گرفتن تأثیرات

در تمام مراحل چرخه عمر محصول و فناوری، می توان از مزایای دیجیتالی سازی بهره مند شد و در عین حال اثرات منفی آن را کاهش داد (۳۱). با این حال، مطالعات کمی به بررسی تأثیر گرایش به پایداری بر دیجیتالی سازی پرداخته اند و بیشتر مطالعات برعکس تأثیر دیجیتالی سازی بر پایداری را بررسی کرده اند. مطالعه حاضر تلاش می کند این شکاف پژوهشی را پر نماید و به صورت کمی تأثیر گرایش به پایداری بر دیجیتالی سازی را ارزیابی کند. بدین ترتیب فرضیه ۲ مطرح می شود: گرایش به پایداری بر دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده تأثیر مثبت دارد

پایداری و دیجیتالی سازی: اثر تعدیل گری

در تحقیقات پیشین نقش انگیزه های کارآفرینانه بر دیجیتالی سازی و گرایش به پایداری به صورت همزمان بررسی نشده است. بدین ترتیب در پژوهش حاضر، درخصوص رابطه بین انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر، دیجیتالی سازی و نیز نقش تعدیل گری گرایش به پایداری، فرضیه ۳ به شرح ذیل مطرح می شود:

گرایش به پایداری بر رابطه بین انگیزه کسب ثروت یا

درآمد بیشتر و دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده را در کشورهای منتخب منا تعدیل می کند.

با عنایت به مبانی نظری و بررسی پیشینه تحقیق، مدل مفهومی پژوهش را می توان مطابق نمودار ۱ نشان داد. در این مدل، انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" به عنوان متغیر مستقل و دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده به عنوان متغیر وابسته محسوب شده و متغیر گرایش به پایداری به عنوان تعدیل کننده روابط بین آنها در نظر گرفته شده است. از سوی دیگر متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، تعداد اعضاء خانوار، تحصیلات، توجه به مسائل اجتماعی به عنوان متغیرهای کنترلی تلقی شده اند. سرانجام به منظور مقایسه اثر متغیرهای مستقل و تعدیل گر بر متغیر وابسته به تفکیک کشورهای منتخب منا، "کشورها" به عنوان متغیرهای ساختگی وارد مدل رگرسیون چند متغیره می شوند.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع تحلیلی-همبستگی با رویکرد کمی و باهدف آزمون فرضیه های علی است. در واقع در این پژوهش برای آزمون فرضیه ها، روش تحلیل رگرسیون چندمتغیره و نرم افزار اسپاس پی اس به کار برده شده است. تکنیک رگرسیون چندمتغیره یک روش آماری است که برای

بررسی رابطه بین یک متغیر وابسته و دو یا چند متغیر مستقل استفاده می شود. این روش به ما کمک می کند تا تأثیر همزمان چند متغیر مستقل را بر یک متغیر وابسته اندازه گیری کنیم. فرمول کلی رگرسیون چندمتغیره $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$ است که در آن Y متغیر وابسته است. $X_1, X_2, \dots, X_n$ متغیرهای مستقل هستند. β_0 مقدار عرض از مبدأ است $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ ضرایب رگرسیونی هستند که نشان می دهند هر متغیر مستقل چقدر بر متغیر وابسته تأثیر دارد. همچنین ε خطای تصادفی مدل است.

نتایج

یافته های توصیفی

به منظور آماده سازی داده ها برای تحلیل، ابتدا داده های دیده بان جهانی کارآفرینی ۲۰۲۲ بر اساس جامعه آماری در این پژوهش یعنی کارآفرینان تثبیت شده و بر اساس کشورهای منتخب منا فیلتر شدند. تعداد کارآفرینان تثبیت شده به عنوان نمونه آماری برابر ۱۴۱۴ (۷۴ درصد مرد و ۲۶ درصد زن) با میانگین سنی ۴۲ است. مطابق جدول ۱، بیشترین گروه سنی در کل نمونه، ۴۱ تا ۵۰ سال (۳۱/۱٪) است. اکثریت شرکت کنندگان مرد (سه برابر زنان) هستند.

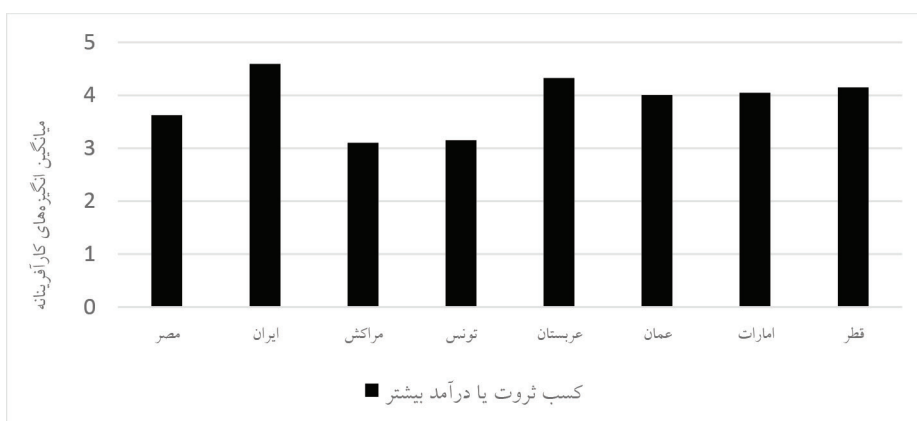


جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی کارآفرینان تثبیت شده در کشورهای منتخب منا

سن	کشور								مجموع
	مصر	ایران	مراکش	تونس	عربستان	عمان	امارات	قطر	
۱۸-۳۰	٪۲۹/۲	٪۱۱/۲	٪۱۷/۳	٪۱۵	٪۱۸/۵	-	٪۳۴/۴	٪۱۶	٪۱۷/۵
۳۱-۴۰	٪۲۵	٪۲۴/۵	٪۲۷/۵	٪۲۶/۶	٪۳۶/۷	-	٪۲۶/۷	٪۳۶/۱	٪۲۹/۸
۴۱-۵۰	٪۲۶/۴	٪۳۵/۷	٪۳۵/۵	٪۲۶/۶	٪۳۰/۱	-	٪۲۵/۶	٪۳۱/۹	٪۳۱/۱
۵۱-۶۳	٪۱۹/۴	٪۲۸/۶	٪۲۰/۳	٪۳۱/۹	٪۱۴/۸	-	٪۱۳/۳	٪۱۶	٪۲۱/۶
جنسیت									
مرد	٪۸۰/۶	٪۸۲/۳	٪۸۱/۹	٪۷۶/۳	٪۵۸	٪۶۸/۸	٪۷۹/۱	٪۸۶/۶	٪۷۴/۲
زن	٪۱۹/۴	٪۱۷/۷	٪۱۸/۱	٪۲۳/۷	٪۴۲	٪۳۱/۳	٪۲۰/۹	٪۱۳/۴	٪۲۵/۸
تحصیلات									
بدون تحصیلات	٪۱۱/۳	٪۳/۱	٪۲۶/۴	٪۱۷/۵	٪۱/۸	٪۱۰/۳	٪۲/۲	٪۰/۹	٪۷/۸
تحصیلات متوسطه	٪۷	٪۱۳/۸	٪۳۷/۵	٪۱۰/۷	٪۰	٪۰	٪۰	٪۲۲/۸	٪۱۰/۸
مدرک دیپلم	٪۲۹/۶	٪۴۲/۲	٪۱۹/۴	٪۴۳/۲	٪۲۴/۵	٪۳۲/۱	٪۷/۷	٪۰	٪۲۸/۴
تحصیلات کارشناسی	٪۴۹/۳	٪۳۰/۶	٪۱۳/۹	٪۱۵/۵	٪۶۷	٪۴۴/۹	٪۵۸/۲	٪۶۱/۴	٪۴۲/۵
کارشناسی ارشد یا دکتری	٪۲/۸	٪۱۰/۳	٪۲/۸	٪۱۳/۱	٪۶/۶	٪۱۲/۸	٪۳۱/۹	٪۱۴/۹	٪۱۰/۵
توجه به مسائل اجتماعی									
بسیار یا کمی مخالف	-	٪۵۶/۶	٪۶۳/۴	٪۶۳/۶	٪۷/۷	٪۲۰	٪۱۶/۷	٪۴۲/۷	٪۳۸/۳۷
نه موافق نه مخالف	-	٪۹/۵	٪۱۰/۱۶	٪۸/۶	٪۲۴/۹	٪۱۸/۷	٪۱۵/۶	٪۱۷/۹	٪۱۵/۸
بسیار یا کمی موافق	-	٪۳۳/۹	٪۲۶	٪۲۷/۸	٪۶۷/۴	٪۴۱/۳	٪۶۷/۸	٪۳۹/۳	٪۴۵/۵
تعداد اعضای خانوار									
۱ تا ۲ نفر	٪۸/۳	٪۱۲/۸	٪۷/۲	٪۶/۹	٪۱/۱	٪۵/۹	٪۱۴/۱۴	٪۷/۷	٪۷/۳
۳ تا ۵ نفر	٪۴۸/۶	٪۸۲/۸۲	٪۶۵/۵	٪۶۸/۱	٪۴۶/۷	٪۲۰/۶	٪۴۸/۹	٪۳۹/۳	٪۵۸/۲
۶ تا ۹ نفر	٪۳۸/۳۹	٪۵	٪۲۴/۵	٪۲۲/۳	٪۴۹/۳	٪۵۴/۴	٪۳۱/۱	٪۴۱	٪۳۰/۳۶
۱۰ نفر و بیشتر	٪۴/۲	٪۰	٪۲/۹	٪۲	٪۲/۹	٪۱۹/۱	٪۵/۶	٪۱۲	٪۳/۹

جدول ۲. درصد دیجیتالی سازی در کسب و کارهای تثبیت شده کشورهای منتخب منا

متغیر	سنجه	کشور							
		مصر	ایران	مراکش	تونس	عربستان	عمان	امارات	قطر
دیجیتالی سازی (درصد)	دیجیتالی سازی سطح ۴	۲۵/۴٪	۱۱/۳٪	۲۹/۱٪	۲۵/۳٪	۵۲/۴٪	۳۶/۳۸٪	۲۱/۳٪	۴۶/۶٪
	دیجیتالی سازی سطح ۳	۱/۵٪	۱۷/۲٪	۳/۱٪	۲/۹٪	۲۶/۱٪	۶/۶٪	۳۹/۳٪	۵/۱٪
	دیجیتالی سازی سطح ۲	۲۸/۴٪	۱۹/۱۱٪	۶/۳٪	۶/۹٪	۱۲٪	۲۷/۶٪	۱۲/۴٪	۱۶/۹٪
	دیجیتالی سازی سطح ۱	۴۴/۸٪	۵۲/۴٪	۶۱/۴٪	۶۴/۹٪	۹/۶٪	۲۸/۹٪	۲۷٪	۳۱/۴٪



نمودار ۲. میانگین انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" کارآفرینان تثبیت شده در ۸ کشور منطقه منا

(بیشترین درصد) باور دارند که می توان بدون فناوری دیجیتال کار کرد (سطح ۱)، که نشان از چالشی جدی در فرهنگ سازی و زیرساخت دیجیتال دارد. از طرف دیگر میانگین انگیزه های چهارگانه کارآفرینان تثبیت شده در ۸ کشور منطقه منا نشان می دهد، انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، بالاترین میانگین در ایران (۴/۵۹۱) و پایین ترین میانگین در مراکش (۳/۱۰۴) را دارد. نمودار ۲ این موارد را نشان می دهد.

همچنین جدول ۲ میزان دیجیتالی سازی را در چهار سطح نشان می دهد: ۱. ادامه فعالیت کسب و کار بدون استفاده از فناوری دیجیتال ۲. استفاده از فناوری های دیجیتال قبل از روند جهانی ۳. بهبود برنامه های اولیه کسب و کار با استفاده از فناوری دیجیتال ۴. استفاده از فناوری دیجیتال در پاسخ به روند جهانی. مطابق جدول ۲/۳۲٪ از کل پاسخ دهندگان در سطح ۴ هستند، یعنی یک سوم کسب و کارهای تثبیت شده به روندهای جهانی دیجیتالی پاسخ داده اند. اما هنوز ۳۷/۷٪

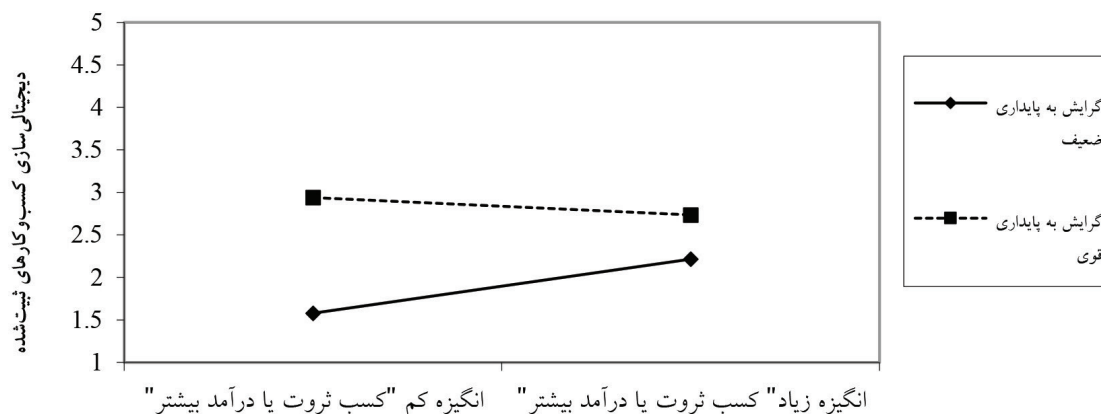
تفسیر نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره

انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، گرایش به پایداری و اثر تعاملی آن با دو انگیزه مزبور بر دیجیتالی‌سازی در کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای ایران، مراکش، تونس، امارات و قطر کمتر از کشور عربستان (به عنوان مرجع) است. ایران و تونس، بیشترین ضریب منفی را دارند. یعنی تأثیر انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" و اثر تعاملی گرایش به پایداری بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت شده در دو کشور ایران و تونس نسبت به عربستان به‌طور قابل توجهی پایین تر است.

نتایج مدل نهایی رگرسیون چندمتغیره در جدول ۳ آمده است. نتایج نشان می‌دهد که انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، تأثیر مثبت بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای منتخب منا دارند. از سوی دیگر متغیر تعدیل گر "گرایش به پایداری"، نیز اثر مستقیم و مثبت بر دیجیتالی‌سازی دارد. در مورد تأثیر متغیرهای ساختگی (کشورها)، تمام ضرایب برای کشورهای منتخب منفی و معنادار هستند. این بدین معنا است که میزان تأثیر

جدول ۳. نتایج مدل نهایی رگرسیون چند متغیره

متغیر	مدل نهایی	
	ضریب خط	سطح معنی داری
متغیرهای کنترلی	جنسیت	۰.۰۱۱۷۰۸
	سن	-۰.۰۱۹۷۰۵
	اعضای خانوار	۰.۰۳۶۲۵۰
	تحصیلات	۰.۱۶۲۷۶۵
	توجه به مسائل اجتماعی	۰.۰۸۵۸۸۵
متغیر مستقل	انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر	۰.۰۵۹۹۳
تعدیلگر	گرایش به پایداری	۰.۰۰۵۳۰۴
اثر تعاملی	انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر * پایداری	۰.۰۰۳۹۱۳
متغیر ساختگی کشورها	کشور ایران	-۰.۳۹۳۷۲۸
	کشور مراکش	-۰.۱۷۷۹۵۶
	کشور تونس	-۰.۲۸۷۲۸۳
	کشور امارات	-۰.۱۵۳۱۹۱
	کشور قطر	-۰.۱۰۳۷۵۲



نمودار ۲. اثر تعاملی گرایش به پایداری و انگیزه «کسب ثروت و درآمد بیشتر» بر دیجیتالی‌سازی کسب و کارهای تثبیت‌شده

بررسی اثر تعدیل‌گری گرایش به پایداری

اغلب برای تفسیر اثر تعدیل‌گری از نمودار تعاملات دوطرفه^۱ که در آن‌ها یک متغیر مستقل، یک متغیر تعدیلگر و یک متغیر وابسته وجود دارد، استفاده شود. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، درحالی‌که انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" به‌طور کلی با دیجیتالی‌سازی رابطه مثبت دارد، اما اثر تعاملی گرایش به پایداری و این انگیزه بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای منتخب منافی است. مطابق نمودار ۲، زمانی که کارآفرینان تثبیت‌شده گرایش پایداری قوی‌تری دارند در مقایسه با کارآفرینانی که از گرایش پایداری ضعیف‌تری برخوردار هستند، با افزایش انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، حرکت به‌سوی دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهایشان کاهش می‌یابد. درحالی‌که کارآفرینانی که گرایش پایداری ضعیف‌تری دارند، اثر مثبت انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهایشان افزایش می‌یابد. این پارادوکس گرایش به پایداری، نیازمند تعبیر و تفسیر دقیق‌تری است که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

بحث

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که دیجیتالی‌سازی به‌عنوان یک نوع کنش کارآفرینانه نه‌تنها متأثر از انگیزه‌های کارآفرینانه بلکه تحت‌تأثیر گرایش به پایداری صاحبان کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در منطقه منا است. این نتایج از چندین جهت قابل بحث است:

اول این که، انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" نیز موجب ایجاد کشش در کارآفرینان تثبیت شده منایی جهت دیجیتالی سازی کسب و کارهایشان می شود. برای این که ادغام فناوری های دیجیتالی در عملیات و فرایندهای کسب و کار سبب افزایش کارایی و سودآوری شرکت می شود (۳۲) (۳). همچنین دیجیتالی سازی موجب کاهش هزینه های عملیاتی کسب و کار از جمله کاهش انواع هزینه های نیروی انسانی، تعمیر و نگهداری و انبارداری و توزیع می شود و به بدین ترتیب باعث افزایش درآمد صاحبان کسب و کارهای تثبیت شده می گردد. بر این اساس است که مطر و همکاران (۲۰۲۴) و سایر پژوهشگران (۳۳) (۳۴) (۳۵) آن دریافتند که بکارگیری روش های پرداخت

1. Two-way interactions

الکترونیکی شود که تأثیر منفی بر پایداری زیست محیطی دارد (۴۳) (۴۴). همچنین دیجیتالی سازی کسب و کارها می تواند شبکه های سازمانی و اجتماعی را دچار اختلال کند و آسیب ها و چالش های اخلاقی مرتبط با حریم خصوصی داده ها و انطباق با مقررات را ایجاد نماید (۴۵). این جنبه های منفی دیجیتالی سازی باعث می شود کارآفرینان تثبیت شده با "انگیزه ایجاد تغییر در جهان" و "انگیزه کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، تمایل کمتری برای دیجیتالی سازی کسب و کارهای شان داشته باشند. یافته های این پژوهش به طور شگفت انگیزی، نشان داد هنگامی که کارآفرینان گرایش به توسعه پایدار قوی تری دارند، صرف انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" آن ها را به سوی دیجیتالی سازی کسب و کارهای شان رهنمون نمی کنند. اما در کارآفرینان با گرایش به پایداری ضعیف تر، افزایش این انگیزه ها، بازدارنده دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده شان نمی باشد. اینجاست که پارادوکس گرایش به پایداری در کسب و کارها شکل می گیرد. تفسیر این پارادوکس کاملاً منطبق بر نظریه های پایداری قوی و پایداری ضعیف است که دو رویکرد مختلف در زمینه توسعه پایدار هستند و نحوه تعامل بین سرمایه طبیعی و سرمایه انسانی را تعریف می کنند. پایداری ضعیف در نظریه اقتصادی هارتویک-سولو (۱۹۵۶) به مفهوم جایگزینی سرمایه های طبیعی با سرمایه های ساخته شده توسط انسان اشاره دارد مطابق نظریه مزبور زمانی که کاهش سرمایه طبیعی با افزایش معادل در سرمایه ساخته شده جبران شود، توسعه پایدار باقی می ماند. پایداری قوی در دیدگاه کاستانزا و دالی (۱۹۹۲)، بر این باور است که سرمایه طبیعی و سرمایه ساخته شده توسط انسان نمی توانند کاملاً جایگزین یکدیگر شوند، زیرا بسیاری از خدمات و کارکردهای طبیعت غیرقابل جایگزینی هستند. یافته های این پژوهش، با مطالعات قبلی در مورد نظریه های پایداری قوی و پایداری ضعیف، همخوانی دارد و با کشف

دیجیتال در منطقه منا، رشد سریعی داشته است. در واقع کارآفرینان با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" که اقدام به دیجیتالی سازی کسب و کارهایشان کرده اند، موجب رشد اقتصادی در منطقه منا شده اند (۳۶). بر خلاف نتایج پژوهش عبدی و همکاران (۲۰۲۲) که نشان داد انگیزه درونی تأثیر مثبت بر آمادگی دیجیتالی سازی کسب و کارهای کوچک و متوسط در اندونزی دارند. یافته های پژوهش حاضر بیانگر این است که در منطقه منا انگیزه کسب ثروت که جزء انگیزه های بیرونی است موجب دیجیتالی سازی می شود. این نتیجه می تواند ناشی از تفاوت ساختار بازار کار در کشورهای مورد مطالعه باشد.

دوم این که، گرایش به پایداری به عنوان یک ابر روند^۱ جهانی، تأثیر مستقیم و مثبت بر دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده منادارد (۳۷) (۳۸) دیجیتالی سازی با توجه به اثرات مثبت اجتماعی و زیست محیطی آن، در صورت پیاده سازی صحیح و مدیریت مناسب، می تواند به عنوان ابزاری مؤثر برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار به ویژه در زمینه بهبود مصرف انرژی، کاهش انتشار گازهای گلخانه ای و ارتقاء کیفیت زندگی عمل کند (۳۹). با این حال، برای بهره برداری کامل از مزایای دیجیتالی سازی کارآفرینان با سابقه، نیاز به برنامه ریزی استراتژیک، سرمایه گذاری در زیرساخت ها و آموزش نیروی کار دارند (۴۰) (۴۱). اما داستان هنگامی جالب تر می گردد که "پایداری" به عنوان یک متغیر تعدیل کننده رابطه بین انگیزه های کارآفرینانه و دیجیتالی سازی کسب و کارهای تثبیت شده در نظر گرفته شود. اثر تعاملی بین پایداری و انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، منفی است. در واقع، دیجیتالی سازی کسب و کار می تواند هم از اهداف توسعه پایدار پشتیبانی کند و هم مانع دستیابی به آنها شود (۴۲). دیجیتالی سازی بیش از حد می تواند منجر به افزایش مصرف انرژی و تولید پسماندهای

1. Megatrend

پارادوکس پایداری، شکاف پژوهشی تحقیقات پیشین را تکمیل می‌کند.

از سوی دیگر نتایج این تحقیق نشان می‌دهد در مقایسه با کشور مرجع (عربستان)، میزان دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای ایران، تونس، مراکش، امارات و قطر کمتر است. تمایز این پژوهش نسبت به مطالعات پیشین در آن است که تنها به دو کشور محدود نشده و دامنه وسیع‌تری را در بر گرفته و هشت کشور را به طور همزمان مورد بررسی و مقایسه قرار داده است و بدین ترتیب تصویری جامع‌تر ارائه شده است. به‌عنوان نمونه دیجیتالی‌سازی در ایران نسبت به کشور عربستان به طور قابل‌توجهی پایین‌تر است که نشان از چالشی جدی در فرهنگ‌سازی و زیرساخت دیجیتال در کشورمان دارد. بر اساس گزارش بانک جهانی، عربستان سعودی در ابعاد پذیرش دیجیتال نسبت به ایران عملکرد بهتری داشته است (بانک جهانی، ۲۰۱۶). این تفاوت می‌تواند ناشی از سرمایه‌گذاری‌های بیشتر در زیرساخت‌های دیجیتال، سیاست‌های حمایتی از فناوری‌های نوین، و توسعه خدمات دیجیتال در بخش‌های مختلف در کشورهای منطقه منا باشد. برای مقایسه کیفیت اکوسیستم کارآفرینی کشورها می‌توان از شاخص زمینه ملی کارآفرینی^۱ کمک گرفت. کشورهایی که در این شاخص از وضعیت خوبی برخوردار هستند، کشورهای خوبی برای کارآفرینان تلقی می‌شوند. این شاخص در کشورهای متفاوت است: ایران (۳/۶)، عربستان (۶/۳)، امارات (۷/۲)، قطر (۵/۷)، عمان (۴/۲)، مراکش (۴/۳). نگاهی به گزارش سال‌های ۲۰۲۱ تا ۲۰۲۴ نشان می‌دهد امارات متحده عربی برای چهارمین سال متوالی در صدر کشورهای جهان قرار دارد و امتیاز خود را نیز نسبت به سال ۲۰۲۱ افزایش داده است. در گزارش سال ۲۰۲۳ ایران در جایگاه یکی مانده به آخر و قبل از ونزوئلا قرار

1. National Entrepreneurship Context Index (NECI)

دارد. به صورت کلی وضعیت کشورمان در اغلب شاخص‌های فرعی اکوسیستم کارآفرینی مانند دیجیتالی‌سازی و گرایش به پایداری بسیار پایین‌تر از میانگین کشورهای دیده‌بان جهانی کارآفرینی است (۱۲).

در امارت متحده عربی، توسعه آموزش کارآفرینی، تدوین سند چشم‌انداز ۲۰۲۳ باهدف توسعه پایدار، حرکت از اقتصاد نفتی به‌سوی اقتصاد دانش‌بنیان، تدوین سند چشم‌انداز کارآفرینی دولت در ۵۰ سال آتی، تصویب و اجرای برنامه تک‌درایو با سرمایه‌گذاری ۵ میلیارد درهم امارات، مدرن‌سازی ویزا و مجوزهای کار، از جمله اقدامات اساسی این کشور برای بهبود اکوسیستم کارآفرینی ملی جهت حمایت و توسعه دیجیتالی‌سازی در کسب‌وکارها بوده است (۴۶). بدین ترتیب بر خلاف تحقیقات قبلی که تنها به دو کشور محدود بود، پژوهش حاضر با پوشش ۸ کشور و مقایسه بین آنها، بستر مناسبی برای دستیابی به یافته‌های معتبرتر و تعمیم‌پذیرتر فراهم کرده است.

نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق بررسی تأثیر انگیزه کارآفرینانه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" و گرایش به پایداری بر دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهای تثبیت‌شده در کشورهای منتخب منا است. نتایج این تحقیق نشان داد که از آنجاکه دیجیتالی‌سازی موجب بهبود کارایی، سودآوری و کاهش هزینه‌های عملیاتی کسب‌وکار می‌شود، بنابراین کارآفرینان تثبیت‌شده منایی که دارای انگیزه "کسب ثروت و درآمد بیشتر" هستند اقدام به دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهایشان می‌کنند. اما کارآفرینان منایی الزاماً به هر قیمتی به دنبال دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارهایشان نیستند. به عبارت دیگر برای کارآفرینان منایی امروزه پایداری (توجه به مسائل اجتماعی و زیست‌محیطی) مهم‌تر از دیجیتالی‌سازی

2. Tech Drive

کمک کرد تا سریع‌تر خود را با این دو روند جهانی مطابقت دهند که در نهایت منجر به توسعه پایدار و متوازن اقتصادی و اجتماعی و زیست‌محیطی در جامعه می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی

از آنجاکه نتایج این تحقیق نشان داد که کارآفرینان با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" بیشتر به سوی دیجیتال سازی کسب و کار حرکت می‌کنند، از این رو پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران توسعه کارآفرینی، سیاست‌های تشویق برای این نوع کارآفرینان مانند ارائه وام‌های کم‌بهره، معافیت و اعتبار مالیاتی را اتخاذ نمایند. همچنین سیاست‌گذاران توسعه کارآفرینی می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزش دیجیتال سازی به کارآفرینانی که دارای انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر"، به توسعه کسب و کارهایشان کمک نمایند. محتوای آموزشی می‌تواند شامل مزایای اقتصادی دیجیتال سازی مانند کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری، گسترش بازار و افزایش سود باشد. همچنین می‌تواند شامل مزایای نوآوری دیجیتال سازی مانند افزایش رقابت‌پذیری و بهینه‌سازی فرایندهای کسب و کار باشد.

از سوی دیگر با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان داد که گرایش به پایداری (زیست‌محیطی و اجتماعی) تأثیر مثبت بر دیجیتال سازی کسب و کارهای تثبیت شده دارد، پیشنهاد می‌گردد کارآفرینانی که گرایش به پایداری قوی‌تری دارند، مورد حمایت مالی، اجتماعی و آموزشی قرار گیرند. در واقع چنین کارآفرینانی، الزاماً به هر قیمتی به دنبال دیجیتال سازی کسب و کارهایشان نیستند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران برنامه‌های آموزشی و پویش‌های فرهنگی طراحی کنند که دیجیتال سازی متعادل را به عنوان ابزار تسریع در تحقق پایداری معرفی نمایند، نه تهدیدی برای آن. (مانند استفاده از فناوری دیجیتال برای کاهش مصرف انرژی،

صرف کسب و کارهایشان بدون توجه به اثرات نامطلوب آن بر جامعه‌شان است. با این اوصاف، پارادوکس پایداری کشف شده در این پژوهش، نشان می‌دهد کارآفرینان منایی با انگیزه "کسب ثروت یا درآمد بیشتر" که گرایش قوی‌تر به پایداری دارند، دیجیتال سازی کمتری را در کسب و کارهایشان انجام می‌دهند.

همچنین نتایج نشان داد دیجیتال سازی در ایران نسبت به کشور عربستان پایین‌تر است، زیرا دیجیتال سازی به عواملی مانند شرایط اقتصادی، زمینه فرهنگی، سیاست‌های دولتی و زیرساخت‌های فناوری نیز بستگی دارد. برنامه توسعه کارآفرینی در کشورهای عرب منطقه معطوف به توسعه و به کارگیری فناوری‌های دیجیتال توسط سیاست‌گذاران و کارآفرینان است (۴۶). اما در ایران ناکارآمدی زیادی در سیاست‌های دولت در رابطه با نظام مالیات و بوروکراسی حاکم بر دستگاه‌ها و نهادهای صادر کننده مجوزهای قانونی و تأمین مالی کارآفرینانه مشاهد می‌شود (۱۲). البته باید به این نکته توجه کرد که علیرغم جنبه‌های منفی اکوسیستم کارآفرینی در ایران مانند تحریم‌های ناعادلانه موجود، کمبود نقدینگی، بوروکراسی نامناسب اداری حاکم بر سازمان‌ها و نهادهای دولتی، به واسطه وجود زیرساخت‌ها، فرهنگ ملی و پتانسیل بالای مردم، همچنان فعالیت‌ها و نگرش‌های کارآفرینانه در کشور به ویژه در میان جوانان عزیز این سرزمین جاری است.

به هر حال کسب و کارهای تثبیت شده معمولاً به اندازه کسب و کارهای نوپا چابکی و نوآوری ندارند و گرچه کارآفرینان تثبیت شده دارای تجربه بیشتری هستند؛ اما اغلب تحصیلات تخصصی بالایی ندارند و لذا ممکن است تمایل کمتری به پذیرش فناوری‌های دیجیتال و گرایش به توسعه پایدار داشته باشند. از این جهت با شناسایی و تقویت انگیزه‌هایی که منجر به دیجیتال سازی و گرایش به توسعه پایدار می‌توان به کارآفرینان کسب و کارهای تثبیت شده

کنترل ردپای کربن، کاهش ضایعات، توسعه کسب و کارهای محلی و شفاف سازی زنجیره تأمین) با این رویکرد، می توان هم تحول دیجیتال را پیش برد و هم سرمایه اجتماعی و محیط زیستی را حفظ کرد.

منابع

1. Calderon-Monge E, Ribeiro-Soriano D. The role of digitalization in business and management: a systematic literature review. *Rev Manag Sci*. 2024;18(2):449–91.
2. Irajifar L, Chen H, Lak A, Sharifi A, Cheshmehzangi A. The nexus between digitalization and sustainability: A scientometrics analysis. *Heliyon*. 2023;9(5).
3. Kızıldağ D, Uğurlu ÖY. Digitalization and Business: A View From Porter's Five Forces. In: *New Perspectives and Possibilities in Strategic Management in the 21st Century: Between Tradition and Modernity*. IGI Global; 2023. p. 69–85.
4. Širec K, Samsami M, Schøtt T. Born Globals and Born Sustainables: Motives of Accumulating Wealth and of Making a Difference in the World. *Organizacija*. 2023;56(4):342–51.
5. Samsami M, Schøtt T. Past, present, and intended digitalization around the world: Leading, catching up, forging ahead, and falling behind. *Naše Gospod Econ*. 2022;68(3):1–9.
6. Abdi R, Suharti L, Usmanij P, Ratten V. The MSMEs digital readiness in Indonesia: A test of moderating effect of intrinsic motivation and ICT knowledge. In: *Strategic entrepreneurial ecosystems and business model innovation*. Emerald Publishing Limited; 2022. p. 155–80.
7. Plečko S, Tominc P, Širec K. Digitalization in Entrepreneurship: Unveiling the Motivational and Demographic Influences towards Sustainable Digital Sales Strategies. *Sustainability*. 2023;15(23):16150.
8. Fitzgerald M, Kruschwitz N, Bonnet D, Welch M. Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT sloan Manag Rev*. 2014;55(2):1.
9. Jibril H, Kesidou E, Roper S. Do digital technologies enable firms that prioritize sustainability goals to innovate? Empirical evidence from established UK micro-businesses. *Br J Manag*. 2024;35(4):2155–73.
10. Patil AS, Navalgund NR, Mahantshetti S. Digital marketing adoption by start-ups and SMEs. *SDMIMD J Manag*. 2022;47–61.
11. Telukdarie A, Dube T, Matjuta P, Philbin S. The opportunities and challenges of digitalization for SME's. *Procedia Comput Sci*. 2023;217:689–98.
12. Hill S, Ionescu-Somers A, Coduras Martínez A, Guerrero M, Menipaz E, Boutaleb F, et al. *Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a "New Normal"*. Global Entrepreneurship Research Association; 2023.
13. Audretsch DB, Belitski M, Eichler GM, Schwarz E. Entrepreneurial ecosystems, institutional quality, and the unexpected role of the sustainability orientation of entrepreneurs. *Small Bus Econ*. 2024;62(2):503–22.

14. Dabbous A, Barakat KA, Kraus S. The impact of digitalization on entrepreneurial activity and sustainable competitiveness: A panel data analysis. *Technol Soc.* 2023;73:102224.
15. Karki Y, Thapa D. Exploring the link between digitalization and sustainable development: research agendas. In: *Responsible AI and Analytics for an Ethical and Inclusive Digitized Society: 20th IFIP WG 611 Conference on e-Business, e-Services and e-Society, I3E 2021, Galway, Ireland, September 1–3, 2021, Proceedings 20.* Springer; 2021. p. 330–41.
16. Shane S, Locke EA, Collins CJ. Entrepreneurial motivation. *Hum Resour Manag Rev.* 2003;13(2):257–79.
17. Carsrud A, Brännback M. Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *J small Bus Manag.* 2011;49(1):9–26.
18. Górány Z, Machová R, Mura L, Zsigmond T. Entrepreneurship motivation in the 21st century in terms of pull and push factors. *TEM J.* 2021;10(1):334.
19. Amit R, Muller E. “Push” and “pull” entrepreneurship. *J Small Bus Entrep.* 1995;12(4):64–80.
20. Reynolds PD, Bygrave WD, Autio E, Cox LW, Hay M. *Global entrepreneurship monitor 2003.* London Bus Sch London. 2002;
21. Caliendo M, Kritikos AS, Stier C. The influence of start-up motivation on entrepreneurial performance. *Small Bus Econ.* 2023;61(3):869–89.
22. Mota A, Braga V, Ratten V. Entrepreneurship motivation: Opportunity and necessity. *Sustain Entrep Role Collab Glob Econ.* 2019;139–65.
23. Brennen JS, Kreiss D. Digitalization. *Int Encycl Commun theory Philos.* 2016;1–11.
24. Parviainen P, Tihinen M, Kääriäinen J, Teppola S. Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *Int J Inf Syst Proj Manag.* 2017;5(1):63–77.
25. Espinosa Garcés MF. Saving the planet: Revitalizing the UN for our common future. *Environ Policy Law.* 2024;54(2–3):89–100.
26. Mensah J. Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review. *Cogent Soc Sci.* 2019;5(1):1653531.
27. Đalic I, Erceg Ž. The impact of motivation to decision on digital transformation of social entrepreneurship. *Strateg Manag J Strateg Manag Decis Support Syst Strateg Manag.* 2023;
28. Ferreira JJM, Fernandes CI, Ferreira FAF. To be or not to be digital, that is the question: Firm innovation and performance. *J Bus Res.* 2019;101:583–90.
29. Xie C, Jin X. The role of digitalization, sustainable environment, natural resources and political globalization towards economic well-being in China, Japan and South Korea. *Resour Policy.* 2023;83:103682.
30. Rene ER, Sethurajan M, Ponnusamy VK, Kumar G, Dung TNB, Brindhadevi K, et al. Electronic waste generation, recycling and resource recovery: Technological perspectives and trends. *J Hazard Mater.* 2021;416:125664.

31. Chen X, Despeisse M, Johansson B. Environmental sustainability of digitalization in manufacturing: A review. *Sustainability*. 2020;12(24):10298.
32. Malkhasyan G, Savelyeva O. Digitalization of Industry as Tool for Increasing Production Efficiency: Best Practices and New Solutions. In: *International Scientific Conference on Agricultural Machinery Industry "Interagromash"*. Springer; 2022. p. 2151–7.
33. Antonucci YL, Fortune A, Kirchmer M. An examination of associations between business process management capabilities and the benefits of digitalization: all capabilities are not equal. *Bus Process Manag J*. 2021;27(1):124–44.
34. Cagle MN, Yilmaz K, Doğru H. Digitalization of business functions under industry 4.0. *Digit Bus Strateg Blockchain Ecosyst Transform Des Futur Glob Bus*. 2020;105–32.
35. Rosin AF, Proksch D, Stubner S, Pinkwart A. Digital new ventures: Assessing the benefits of digitalization in entrepreneurship. *J Small Bus Strateg (archive only)*. 2020;30(2):59–71.
36. Souria H. The interaction between economic digitalization and economic growth in MENA region. *les Cah du cread*. 2024;40(1):193–218.
37. Broccardo L, Truant E, Dana LP. The interlink between digitalization, sustainability, and performance: An Italian context. *J Bus Res*. 2023;158:113621.
38. Lichtenthaler U. Digitainability: The combined effects of the megatrends digitalization and sustainability. *J Innov Manag*. 2021;9(2):64–80.
39. Lei X, Shen ZY, Štreimikienė D, Baležentis T, Wang G, Mu Y. Digitalization and sustainable development: Evidence from OECD countries. *Appl Energy*. 2024;357:122480.
40. Mondejar ME, Avtar R, Diaz HLB, Dubey RK, Esteban J, Gómez-Morales A, et al. Digitalization to achieve sustainable development goals: Steps towards a Smart Green Planet. *Sci Total Environ*. 2021;794:148539.
41. Ma R, Lin B. Digitalization and energy-saving and emission reduction in Chinese cities: Synergy between industrialization and digitalization. *Appl Energy*. 2023;345:121308.
42. Shashi M. Sustainable digitalization by leveraging digitainability matrix in supply chain. *Int J Innov Technol Explor Eng*. 2022;11(11):16–20.
43. Gao H, Xue X, Zhu H, Huang Q. Exploring the digitalization paradox: the impact of digital technology convergence on manufacturing firm performance. *J Manuf Technol Manag*. 2025;36(2):277–306.
44. Liu S, Cai H, Cai X. The paradox of digitalization, competitiveness, and sustainability: A firm-level study of natural resources exploitation in post Covid-19 for China. *Resour Policy*. 2023;85:103773.
45. Baranauskas G, Raišienė AG. Transition to digital entrepreneurship with a quest of sustainability: Development of a new conceptual framework. *Sustainability*. 2022;14(3):1104.
46. Zali i MR. Charting the Course: Understanding the MENA Region's Entrepreneurship Ecosystem Landscape. 2025.



پیشرفت‌های سال ۲۰۲۵ در زمینه حمایت از سلامت اجتماعی

به عنوان متولیان مرتبط با این اهداف، در اجلاس جهانی توسعه اجتماعی در دوحه، یک رویداد جانبی را با موضوع «حمایت اجتماعی همگانی (USP) برای سلامت بهتر، بهبود تاب‌آوری و کاهش فقر» برگزار کردند.

این رویداد بر مزایای سلامت ناشی از حمایت اجتماعی همگانی و نقش حمایت اجتماعی از سلامت به عنوان محرک همکاری بین بخشی، تأکید داشت. این حمایت، از نقش رهبری سازمان بین‌المللی کار در شبکه P4H بهره برد که شبکه‌ای جهانی و متشکل از شرکای چندجانبه و دوجانبه است و به منظور حمایت از کشورهای کم‌درآمد و متوسط در ایجاد سیستم‌های بهداشتی پایدار ایجاد شده است.

سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۵، به طور قابل توجهی ظرفیت‌سازی خود را در زمینه حمایت اجتماعی از سلامت گسترش داده است. فرصت‌های یادگیری جدید شامل موارد زیر می باشد: یک دوره

سازمان بین‌المللی در روز جهانی پوشش سلامت همگانی (UHC)، تعهد خود برای ارتقای رویکردی مبتنی بر حقوق برای دستیابی به سلامت برای همه را مجدداً مورد تأکید قرار داد.

سازمان بین‌المللی کار در طول سال ۲۰۲۵، همکاری خود با دولت‌ها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و شرکای بین‌المللی را به منظور تقویت سیستم‌های حمایت از سلامت اجتماعی و حمایت از کشورها در پیشرفت به سمت پوشش سلامت همگانی، توسعه داده است.

یکی از محورهای اصلی فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۵، تقویت همکاری چندبخشی در راستای اهداف توسعه پایدار در زمینه حمایت اجتماعی همگانی (هدف ۱،۳ توسعه پایدار) و پوشش سلامت همگانی (هدف ۳،۸ توسعه پایدار) بوده است. سازمان بین‌المللی کار و سازمان بهداشت جهانی،

ترکیبی جدید با همکاری مرکز آموزش بین‌المللی تورین (ITC) تحت عنوان «حمایت از سلامت اجتماعی: پرداختن به نابرابری‌ها در دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی»، بسته آموزشی آنلاین حمایت از سلامت اجتماعی که در روز جهانی سلامت راه‌اندازی شد، و یک دوره آموزشی آنلاین مقدماتی برای حمایت از سلامت اجتماعی که در سپتامبر ۲۰۲۵ راه‌اندازی شد و تاکنون بیش از ۱۰۰۰ شرکت‌کننده داشته است سازمان بین‌المللی کار در سطح کشوری، از طریق مشارکت‌های قوی کشورها، حمایت خود را افزایش داده است. در نیجریه و تانزانیا، این آموزش‌ها با نهادهای ملی و منطقه‌ای بر شیوه‌های نوآورانه و به منظور گسترش پوشش و مدیریت طرح، متمرکز بوده‌اند. سازمان بین‌المللی کار همچنین از طریق چندین تور مطالعاتی، تبادل دانش در مورد حمایت از سلامت اجتماعی را تسهیل کرده است. به عنوان مثال، نمایندگان از اتیوپی، سنگال و زامبیا، اجرای سیستم اطلاعات مدیریت منبع باز را به منظور حمایت از سلامت اجتماعی انجام داده و در مورد استراتژی‌های دیجیتالی شدن آنها برنامه ریزی کرده‌اند.

سازمان بین‌المللی کار همچنین به تقویت ظرفیت‌های کشورها برای تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و تأمین مالی پایدار ادامه داده است. این سازمان در اتیوپی، از ارزیابی پایداری مالی بیمه سلامت مبتنی بر جامعه حمایت کرده و شواهد مهمی را در مورد آمادگی برای گسترش پوشش، از جمله برای

منبع خبر

پناهندگان، ارائه داده است. سازمان بین‌المللی کار در پرو، به عنوان بخشی از یک سیاست گسترده‌تر و حمایت قانونی در چارچوب کمپین تصویب جهانی مقاوله نامه ۱۰۲، به تقویت ظرفیت‌های آماری برای مدل‌سازی تأمین مالی سلامت کمک کرده است. مؤسسات ملی در بورکینافاسو و زامبیا، در خصوص استفاده از مدل آماری سازمان بین‌المللی کار و سازمان بهداشت جهانی برای پیش‌بینی بهتر تأثیر تغییرات سیاست بر پوشش و کفایت سلامت، حمایت‌های لازم را دریافت کرده‌اند.

سازمان بین‌المللی کار به مناسبت روز جهانی پوشش همگانی سلامت، دو نشریه کلیدی را منتشر کرده است که نشان می‌دهند چگونه کشورها می‌توانند حمایت اجتماعی از سلامت را به طور پایدار و فراگیر گسترش دهند.

یک مقاله جدید نیز تحت عنوان «طرح‌های بیمه سلامت همگانی: تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای ویژگی‌های اجرا در ۱۰ کشور با درآمد کم و متوسط» منتشر شده است که نشان می‌دهد چگونه سیستم‌های مختلف، شمول افراد فقیر و افراد شاغل در مشاغل غیررسمی را تضمین می‌کنند. یک خلاصه سیاستی تهیه شده توسط سازمان بین‌المللی کار نیز رهنمودهایی را در مورد حمایت اجتماعی از سلامت و اقتصاد غیررسمی ارائه کرده است که به طور خاص در مورد طراحی و اجرای سازوکارهایی می‌باشد که به طور مؤثر به کارگران شاغل در اقتصاد غیررسمی و خانواده‌های آنها می‌پردازد.

<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-highlights-2025-progress-social-health-protection>



اقدام جسورانه گروه هفت در خصوص توانمندسازی جوانان برای آینده کار

تاریخ است که خبر مثبتی است. با این حال، از هر پنج جوان، یک نفر در حال تحصیل، اشتغال یا مهارت آموزی نیست. در کشورهای گروه هفت، بیکاری جوانان همچنان شش و نیم درصد بیشتر از بیکاری بزرگسالان است؛ شکافی سرسخت که به ما می‌گوید این موضوع موقتی نیست، بلکه یک ویژگی ساختاری بازارهای کار بوده و اثرات پیچیده‌ای بر نسل‌های آینده دارد. ما باید بر توانمندسازی جوانان برای آینده کار تمرکز کنیم - نه فقط در اصل، بلکه در عمل».

بیانیه وزیران کار و اشتغال گروه هفت بر اهمیت پرداختن به چالش‌های مشارکت نیروی کار، از جمله مقابله با بیکاری جوانان و موانع ورود به نیروی کار برای افزایش فرصت‌ها و پیشبرد رشد اقتصادی تأکید کرد. وزرا همچنین بر لزوم توانمندسازی کارگران با مهارت‌های لازم برای پیشرفت در بازار کار به سرعت در حال تغییر، تضمین تاب‌آوری و سازگاری در سراسر نیروی کار، تأکید کردند. آنها تعهد خود برای پیشبرد

گیلبرت اف. هونگیو، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، از وزرای گروه هفت خواست تا ضمن مقابله با موانع، جوانان را برای تحول فناوری آماده کرده و فرصت‌هایی را برای ورود آنها به بازارهای کار ایجاد کنند.

گیلبرت اف. هونگیو، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، از وزرای کار و اشتغال گروه هفت (G7) خواست تا اقدامات جسورانه و قاطعی را در خصوص توانمندسازی جوانان برای آینده کار انجام دهند و نگرانی عمیق خود را از اینکه از هر پنج جوان، یک نفر در حال تحصیل، اشتغال یا مهارت آموزی نیست، ابراز کرد.

در جریان نشست آنلاین وزرای کار و اشتغال گروه هفت به ریاست کانادا با موضوع توانمندسازی جوانان برای آینده کار، هونگیو از اتخاذ تعهدات جدید به منظور گسترش فرصت‌ها برای جوانان و تقویت بازارهای کار فراگیر، استقبال کرد.

هونگیو با اشاره به اینکه دو سوم آنها زن هستند، گفت: «نسل جوان فعلی تحصیل کرده‌ترین نسل در



- فراهم کردن مشارکت کامل جوانان دارای معلولیت: رسیدگی به نرخ‌های پایین‌تر مشارکت در بازار کار و سطوح بالاتر عدم اشتغال در جوانانی که در تحصیل، اشتغال یا مهارت آموزی (NEET) نیستند و اتخاذ اقدامات هدفمند و بهبود آمار تفکیکی بازار کار بر اساس معلولیت؛

- مقابله با موانع ساختاری: اجرای ضمانت‌های لازم برای جوانان، سیستم‌های قوی انتقال از مدرسه به کار، و حمایت اجتماعی به منظور حمایت از فرصت‌های شغلی شایسته.

هوش مصنوعی در دنیای کار، محور اصلی این جلسه بود. وزرا کار گروه هفت خلاصه‌ای از بهترین شیوه‌ها برای توسعه انسان‌محور و استفاده از هوش مصنوعی در دنیای کار را که با مشارکت اعضای گروه هفت، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) و سازمان بین‌المللی کار تهیه شده بود، ارائه کردند. وزرای کار و اشتغال گروه هفت بر اهمیت اقدام هماهنگ برای رسیدگی به مسائل مهم کار و اشتغال در سراسر گروه هفت تأکید کردند.

هونگبو در پایان این نشست، بار دیگر بر آمادگی سازمان بین‌المللی کار برای حمایت از اعضای گروه هفت در اجرای استراتژی‌های فراگیری تأکید کرد که تضمین می‌کنند آینده کار به آینده‌ای با کار شایسته برای همه تبدیل خواهد شد.

فرصت‌های اقتصادی برای همه، از جمله افراد دارای معلولیت را مجدداً مورد تأکید قرار دادند.

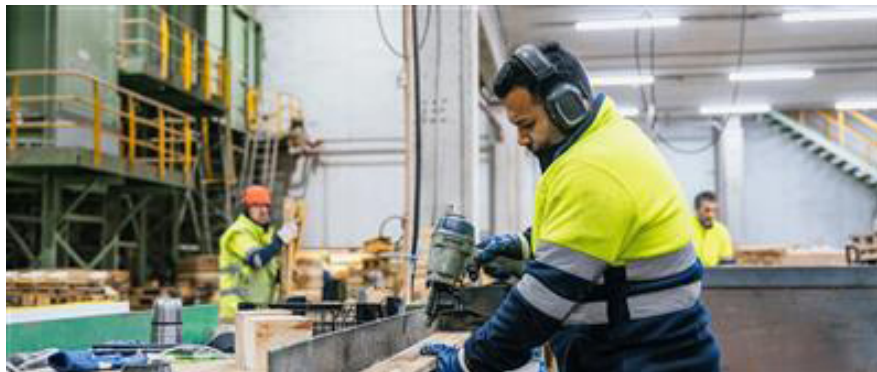
هونگبو همچنین تأکید کرد که "اگر جوانان فقط ناامنی را ببینند، پتانسیل آنها تحقق نیافته و در نتیجه، انسجام اجتماعی ما تضعیف خواهد شد. اما اگر جوانان نردبان فرصت را ببینند، از آن بالا رفته و ضمن ایجاد نوآوری، رفاه را برای آینده جمعی ما به ارمغان خواهند آورد."

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار سه اولویت زیر در خصوص اقدامات گروه هفت مورد اشاره قرار داد:

- تجهیز جوانان برای تحول تکنولوژیکی بازارهای کار، از جمله از طریق برنامه عملیاتی گروه هفت در مورد هوش مصنوعی در خصوص ارائه فرصت‌هایی برای مشارکت عادلانه آنها؛

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-urges-bold-g7-action-empower-youth-future-work>



اشتغال ۱۲۱ تا ۱۴۲ میلیون نفر در اقتصاد چرخشی در سطح جهان

اشتغال در اقتصاد چرخشی است، نشان می‌دهد که بیشتر فعالیت‌های اقتصاد چرخشی در کشورهای جنوب جهان متمرکز می‌باشد. مناطق آمریکا و آسیا و اقیانوسیه بالاترین سهم اشتغال چرخشی را به ترتیب با ۶.۴ درصد و ۵.۸ درصد به خود اختصاص داده‌اند.

بیش از نیمی از کل کارگران اقتصاد چرخشی - بیش از ۷۴ میلیون نفر - در اقتصاد غیررسمی مشغول به کار هستند، جایی که مشاغل تحت نظارت نبوده و فاقد حمایت دولتی هستند. این امر به ویژه در کشورهای جنوب جهان رایج است و بسیاری از کارگرانی که توسعه پایدار را هدایت کرده و از سیاره ما مراقبت می‌کنند را در میان محروم‌ترین افراد قرار داده است. آنها اغلب با شرایط کاری ناپایدار، درآمدهای ناپایدار و دستمزدهای پایین مواجه هستند.

این مطالعه با عنوان «اشتغال در اقتصاد چرخشی: استفاده از اقتصاد چرخشی برای ایجاد کار شایسته» حاصل سه سال همکاری مشترک است که

گزارش جدیدی سازمان بین‌المللی کار که با همکاری گروه بانک جهانی و دپارتمان «مشارکت برای اقدام در اقتصاد سبز» سازمان ملل متحد (UN-PAGE) تهیه شده است، سیاست‌هایی را برای مشاغل شایسته، شرکت‌های پایدار و حمایت‌های اجتماعی قوی‌تر در اقتصاد چرخشی تدوین نموده است. براساس این گزارش، در سراسر جهان بین ۱۲۱ تا ۱۴۲ میلیون نفر در بخش‌هایی که به اقتصاد چرخشی کمک می‌کنند، مانند تعمیر، بازیافت، تجارت دست دوم و مدیریت پسماند، مشغول به کار هستند. بر اساس این گزارش مشترک که با همکاری سازمان بین‌المللی کار (ILO) و گروه بانک جهانی و دپارتمان «مشارکت برای اقدام در اقتصاد سبز» سازمان ملل متحد (UN-PAGE)، تحت عنوان «اشتغال در اقتصاد چرخشی» منتشر شده است، تقریباً بین ۵ تا ۵.۸ درصد از کل اشتغال جهانی (به استثنای کشاورزی) در این بخش مشغول به کار می‌باشند. این مطالعه که در واقع اولین تحلیل جهانی از

با هدف تجهیز سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان به داده‌ها و ابزارهای عملی برای تسریع گذار عادلانه و پراشتغال به اقتصاد چرخشی، انجام شده است.

کاسپر ادموندز، رئیس واحد استخراج، انرژی و تولید در سازمان بین‌المللی کار، در این زمینه گفته است: «با این گزارش، ما نگاه جدیدی به مشاغل و کارگرانی می‌اندازیم که هر روز، در هر کشور و هر بخش از اقتصادهای ما، خدمات ضروری را برای جوامع و سیاره ما ارائه می‌دهند. برخی در خط مقدم نوآوری هستند، اما برای بسیاری، اقتصاد چرخشی یک انتخاب نیست، بلکه راهی برای گذران زندگی است. اگر سرمایه‌گذاری در اقتصاد چرخشی را با اقداماتی برای پیشبرد کار شایسته ترکیب کنیم، گذار عادلانه و پر از شغل به این اقتصاد را تسریع کرده ایم».

بخش‌های منتخبی بر اشتغال اقتصاد چرخه‌ای تسلط دارند. تعمیر و نگهداری تقریباً نیمی (۴۶ درصد) را تشکیل می‌دهد و پس از آن تولید (۲۴.۵ درصد) و مدیریت پسماند (۸ درصد) قرار دارند. در مقابل، صنایعی که برای پیشبرد گذار اقتصاد چرخه‌ای حیاتی هستند - مانند ساخت و ساز و معدن - سهم بسیار کمی از اشتغال چرخه‌ای دارند. این گزارش بر لزوم سیاست‌های هدفمند برای مشاغل «سبز» در این بخش‌ها و تسریع گذار آنها به سمت اقتصاد چرخه‌ای تأکید می‌نماید.

این یافته‌ها از سیاست‌گذاران می‌خواهد که حقوق کارگران و حمایت‌های اجتماعی را در استراتژی‌های اقتصاد چرخه‌ای ادغام کنند. اغلب، قوانین زیست‌محیطی اهداف اقلیمی را در اولویت قرار می‌دهند در حالی که از بُعد اجتماعی و افرادی که این

گذار را هدایت می‌کنند، غافل می‌شوند.

نامیتا داتا، رئیس رهبری فکری مشارکت جنسیتی و اقتصادی در شرکت مالی بین‌المللی، در این زمینه گفته است: «مشاغل در اقتصاد چرخشی بسیار کاربر هستند و فرصتی واقعی را برای ایجاد اشتغال محلی ارائه می‌دهند، به ویژه در کشورهای در حال توسعه که چنین شیوه‌هایی در حال حاضر بخشی از زندگی روزمره هستند. سوال کلیدی این است که چگونه این فرصت‌ها را فراگیر کرده و اطمینان حاصل کنیم که زنان، که ۲۶ درصد از کارگران اقتصاد چرخشی را تشکیل می‌دهند، به طور کامل بهره‌مند شوند. با سرمایه‌گذاری‌ها و سیاست‌های هدفمند، می‌توانیم نه تنها مشاغل سبز، بلکه مشاغل سبز با کیفیت بهتر مرتبط با زنجیره‌های ارزش تولیدی برای زنان و کارگران غیررسمی ایجاد کنیم».

برای اطمینان از گذار عادلانه به اقتصاد چرخشی، این گزارش موارد زیر را توصیه می‌کند:

- ترویج چرخه‌ای از طریق تدارکات عمومی و سرمایه‌گذاری در بخش‌های با پتانسیل بالا مانند تولید و ساخت و ساز؛

- حمایت از بنگاه‌های پایدار از طریق دسترسی به منابع مالی، خدمات توسعه کسب و کار و برنامه‌های ظرفیت‌سازی؛

- توسعه برنامه‌های آموزشی فراگیر با تمرکز بر جوانان، کارگران غیررسمی و زنان؛

- اجرای استانداردهای ایمنی و بهداشت شغلی، گسترش حمایت اجتماعی به کارگران غیررسمی و حمایت از حقوق اساسی کار؛

- تقویت اکوسیستم‌های داده در سطوح محلی،



این گزارش از تخصص یک هیئت مشاوره بین‌المللی بهره‌می‌برد و از همکاری نزدیک با برنامه مشارکت سازمان ملل برای اقدام در زمینه اقتصاد سبز (PAGE) بهره‌مند شده است. این برنامه بین‌سازمانی، از تخصص پنج آژانس سازمان ملل متحد (سازمان بین‌المللی کار، برنامه محیط زیست سازمان ملل متحد، برنامه توسعه سازمان ملل متحد و سازمان توسعه صنعتی سازمان ملل متحد) استفاده کرده است.

متن کامل این گزارش را می‌توانید در وب‌سایت زیر مشاهده کنید:

ملی و بین‌المللی برای نظارت و ارزیابی فعالیت‌های اقتصاد چرخشی و روندهای اشتغال مرتبط.

استر گودوین براون، سرپرست طرح مشاغل چرخشی در اقتصاد چرخشی، در این زمینه گفته است: «این گزارش اولین تحلیل جهانی از اشتغال در اقتصاد چرخشی است. با این حال، این مطالعه صرفاً گام اول در این زمینه بوده و نشان می‌دهد که شکاف‌های داده‌ای قابل توجهی وجود دارد - به ویژه برای شناخت و ارزش‌گذاری بهتر سهم کارگران در اقتصاد غیررسمی و بخش کشاورزی - که باید بر آنها غلبه کنیم. ما مشتاقانه منتظر ادامه همکاری خود با شرکا برای رفع این شکاف‌ها هستیم».

<https://www.ilo.org/publications/employment-circular-economy-leveraging-circularity-create-decent-work>

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/between-121-and-142-million-people-are-employed-circular-economy-globally>



دستورالعمل‌های جدید سازمان بین‌المللی کار، در خصوص کار شایسته

با کاستی‌های قابل توجه کار شایسته مواجه است. جیمز جوزف تاوورز، نایب رئیس گروه کارگری جلسه کارشناسان، در سخنان خود گفت: "اتحادیه‌های کارگری می‌توانند از این دستورالعمل‌های سیاستی به منظور حمایت از شرایط بهتر کار برای همه کارگران این صنعت استفاده کرده و گذار عادلانه به سمت اقتصادها و جوامع پایدار از نظر زیست‌محیطی را برای آنها به واقعیت تبدیل کنند.

این دستورالعمل‌ها که در جریان نشست سه‌جانبه کارشناسان که از ۵ تا ۹ مه ۲۰۲۵ در ژنو برگزار شد، تدوین شده‌اند، گام‌های عملی و مشخصی را برای دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران فراهم می‌کنند تا به آنها در رفع کمبودهای کار شایسته در بازیافت کمک کرده و پتانسیل یک گذار عادلانه را آزاد سازند.

ماریانلا سوارز، نایب رئیس گروه کارفرمایان این نشست، در سخنان خود گفت: «صنعت بازیافت

سازمان بین‌المللی کار اولین دستورالعمل‌های سیاستی خود را برای پیشبرد کار شایسته در بازیافت منتشر کرده و گام‌های عملی مهمی را برای بهبود شرایط کار، تقویت حمایت اجتماعی و حمایت از یک گذار عادلانه به دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران ارائه داده است.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) این دستورالعمل‌ها را با هدف بهبود شرایط کار و معیشت میلیون‌ها کارگری منتشر کرده است که از زباله‌های ما ارزش استخراج کرده و از محیط زیست مراقبت می‌کنند. هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار در سید و پنجاه و پنجمین جلسه خود در ۲۰ نوامبر ۲۰۲۵، انتشار دستورالعمل‌های سیاستی برای ترویج کار شایسته در بازیافت را تصویب کرد.

بازیافت، معیشت میلیون‌ها کارگر را در سراسر جهان را تأمین کرده و نقش مهمی را در اقتصاد چرخشی ایفا می‌نماید. با این حال، این بخش همچنان

پتانسیل زیادی برای ایجاد بهره‌وری و کار شایسته دارد. کارفرمایان می‌توانند با پیروی از این دستورالعمل‌ها مطابق با واقعیت‌های موجود در بنگاه خود، در صنعت و در سطح ملی، این پتانسیل را محقق کنند.

این دستورالعمل‌ها بر اساس اصول مندرج در مقاوله نامه‌ها، توصیه‌ها، پروتکل‌ها و اعلامیه‌های سازمان بین‌المللی کار و نتایج جلسات بخش‌های مربوطه و کنفرانس بین‌المللی کار تدوین شده‌اند. آنها



نقش‌های متمایز و مکمل دولت‌ها، کارفرمایان و سازمان‌های آنها، کارگران و سازمان‌های آنها و همچنین سایر بازیگران درگیر در تدوین و اجرای سیاست‌ها را برای رسیدگی به چالش‌های کار شایسته در بازیافت، به رسمیت می‌شناسند.

آن کوئتن، نایب رئیس دولت در این نشست، در سخنان خود گفت: «این دستورالعمل‌های جامع، در کنار سایر ابزارهای سازمان بین‌المللی کار، تلاش‌های جمعی ما را با شرکای اجتماعی مان برای تضمین کار

شایسته در بازیافت تقویت می‌کند. ما باید ضایعات را به حداقل رسانده، چرخه‌ای بودن را تقویت کرده و ارزش هر شغل در زنجیره بازیافت را به رسمیت بشناسیم». این دستورالعمل‌ها که حول چهار هدف استراتژیک دستور کار شایسته سازمان بین‌المللی کار تدوین شده‌اند، توصیه‌های عملی برای پیشبرد کار شایسته در بازیافت را در زمینه‌های زیر ارائه می‌دهند:

- اشتغال مولد و مشاغل شایسته: شامل

انسجام سیاست‌ها، زیرساخت‌ها و سیستم‌ها، توسعه پایدار بنگاه‌های اقتصادی، تعاونی‌ها و اقتصاد اجتماعی و همبستگی، توسعه مهارت‌ها و یادگیری مادام‌العمر، اشتغال جوانان و رسمی‌سازی، و همچنین گذار عادلانه.

- حقوق در محل کار: با نگاهی به اصول و حقوق

بنیادین کار، یعنی آزادی انجمن‌ها و به رسمیت شناختن مؤثر حق چانه‌زنی جمعی، حذف همه اشکال کار اجباری یا قهری، لغو مؤثر کار کودکان، حذف تبعیض در رابطه با اشتغال و حرفه، و حق داشتن یک محیط کاری ایمن و سالم.

- حمایت اجتماعی و کارگری: با تأکید بر نیاز

به حمایت اجتماعی همگانی و بهبود شرایط کار کارگران بازیافت.

- گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی: تشویق

حکومتداری فراگیر از طریق اقداماتی برای تقویت سازوکارهای گفتگوی اجتماعی و ظرفیت نهادی.

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-guidelines-chart-path-decent-work-throughout-recycling-chains>



استقبال سازمان بین‌المللی کار از تصویب بسته سیاستی در کنفرانس اقلیمی سازمان ملل در خصوص کار شایسته

و سازگاری؛ و توجه صریح به حقوق بشر و مشارکت کارگران آسیب‌دیده از گذار، زنان، مردم بومی، افراد دارای معلولیت، مهاجران، جوانان و کارگران در اقتصاد غیررسمی و دیگران می‌باشد.

علاوه بر این، برای اولین بار در تاریخ برگزاری کوپ ۳۰، اهمیت مشارکت افراد آفریقایی‌تبار نیز رسماً به رسمیت شناخته شد. مصطفی کمال گویا، مدیر برنامه اقدام اولویت‌دار سازمان بین‌المللی کار در مورد گذار عادلانه، گفت: «نتایج کوپ ۳۰ بر ضرورت احترام به حقوق کار و ترویج کار شایسته و مشاغل باکیفیت برای دستیابی به گذار عادلانه برای همه تأکید کرده و ما را متعهد می‌نماید که گذار عادلانه و منصفانه‌ای را برای همه، صرف نظر از موقعیت یا شرایطشان، تضمین کنیم». این نشست همچنین بر اهمیت توسعه مهارت‌ها، حمایت اجتماعی و مشارکت بخش خصوصی، از جمله شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط (MSMEs) تأکید نموده و خاطرنشان ساخته است که اقتصاد غیررسمی و اقتصاد مراقبتی برای تضمین گذار عادلانه مهم هستند. علاوه بر این، بر اهمیت دستورالعمل‌های

سازمان بین‌المللی کار (ILO) از تصویب بسته سیاسی در کنفرانس کوپ ۳۰ (COP30) در چارچوب کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد تغییرات اقلیمی (UNFCCC) استقبال کرد. این بسته که توسط ۱۹۵ کشور مورد تصویب قرار گرفت، یک دستاورد مهم است که تلاش‌های جهانی را برای پیشبرد اقدامات اقلیمی و ترویج یک گذار عادلانه تقویت می‌کند، به گونه‌ای که کار شایسته را بهبود بخشیده و ضمن گسترش حمایت اجتماعی، فرصت‌های اجتماعی-اقتصادی فراگیر را برای همه ایجاد می‌کند. سازمان بین‌المللی کار در طول مذاکرات ۲ هفته‌ای این نشست، پشتیبانی فنی لازم را ارائه داد تا به ادغام اهداف کار شایسته و گذار عادلانه در فرآیندهای کلیدی تصمیم‌گیری، کمک کند. سازمان بین‌المللی کار پیشرفت قابل توجهی را که در این راستا حاصل شده است، تحسین می‌کند. این پیشرفت‌ها شامل تأکید قوی بر گفتگوی اجتماعی، حقوق کار، کار شایسته و مشاغل باکیفیت برای گذار عادلانه؛ به رسمیت شناختن اهمیت مسیرهای گذار عادلانه برای کاهش

سازمان بین‌المللی کار برای گذار عادلانه به سوی اقتصادها و جوامع پایدار زیست‌محیطی برای همه و شتاب‌دهنده جهانی سازمان ملل در مورد مشاغل و حمایت‌های اجتماعی برای گذارهای عادلانه، تأکید می‌کند که می‌توانند از کشورها در توسعه استراتژی‌های مناسب ملی حمایت کنند.

یکی از نقاط عطف مهم حاصل از مباحث تشست کوپ ۳۰، تصمیم برای توسعه یک مکانیسم گذار عادلانه به منظور افزایش همکاری بین‌المللی، کمک‌های فنی، ظرفیت‌سازی و اشتراک‌گذاری دانش است. سازمان بین‌المللی کار همچنین در مذاکرات خود در این نشست، بر توسعه مجموعه‌ای از شاخص‌ها جهت سنجش پیشرفت جهانی در کاهش آسیب‌پذیری‌ها، ایجاد تاب‌آوری و تقویت ظرفیت‌های انطباقی متمرکز بود و پشتیبانی فنی لازم را ارائه کرد.

گنجاندن شاخص‌هایی که حمایت‌های اجتماعی را در بر می‌گیرند، گامی بزرگ به جلو می‌باشد. علاوه بر این، سازمان بین‌المللی کار از دستور کار اقدام ریاست این نشست، به ویژه در گروه‌های فعال‌سازی مربوط به ایجاد شغل و مهارت‌ها، و همچنین شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط و کارآفرینی حمایت کرد. کشورها همچنین طرح اقدام جنسیتی کنفرانس اقلیمی را تصویب کردند که اقدامات اقلیمی پاسخگو به جنسیت را به پیش برده و در عین حال، انتقال عادلانه نیروی کار و ایجاد کار شایسته و مشاغل باکیفیت را مطابق با اولویت‌های توسعه ملی تعریف شده، به رسمیت

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-welcomes-adoption-bel%C3%A9m-political-package-calling-decent-work-just>

می‌شناسد. وینیسوس پینهیرو، مدیر کشوری سازمان بین‌المللی کار در برزیل، گفت: «ما به ریاست برزیل به خاطر نتایج قوی کوپ ۳۰ تبریک می‌گوییم. سازمان بین‌المللی کار آماده است تا از همه شرکای خود در تقویت حرکت کنفرانس اقلیمی و کمک به تبدیل نتایج کوپ ۳۰ به پیشرفت ملموس به سمت کار شایسته، توسعه پایدار و انتقال عادلانه برای همه، حمایت کند».

متخصصان سازمان بین‌المللی کار همچنین در طیف گسترده‌ای از بحث‌های فنی و پنل‌های سطح بالا در سراسر نشست‌های کوپ ۳۰ مشارکت داشته و بر موارد زیر تمرکز داشتند: «گفتگوی اجتماعی، حقوق کار، شمول، توسعه مهارت‌ها، راه‌حل‌های مبتنی بر طبیعت، امور مالی، صنعتی‌سازی سبز، حمایت اجتماعی، تاب‌آوری شرکت‌ها، حقوق و رهبری مردم بومی و قبیله‌ای و پیشبرد اقدامات اقلیمی».

مشارکت سازمان بین‌المللی کار در کوپ ۳۰ پیام روشنی را تقویت می‌کند: «انتقال عادلانه، اقدام اقلیمی و عدالت اجتماعی جدایی‌ناپذیر هستند». کشورهایی که امسال در کوپ ۳۰ شرکت کردند، اهمیت گفتگوی اجتماعی، احترام به حقوق کارگران و ایجاد شغل‌های شایسته و باکیفیت برای گذار عادلانه را به رسمیت شناختند. همزمان با تسریع تلاش کشورها برای کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و سازگاری با تأثیرات فزاینده اقلیمی، سیاست‌ها باید تضمین کنند که کارگران، شرکت‌ها و جوامع در طول گذار برای ایجاد اقتصادهای کم‌کربن فراگیر و مقاوم، مورد حمایت قرار می‌گیرند.



پشتیبانی سازمان بین‌المللی کار از بازرسی‌های کار در سراسر زنجیره‌های تامین

دیجیتال واحد متصل کرده و به بازرسان اجازه می‌دهد واحدهای اقتصادی را بر اساس اندازه، بخش، سابقه بازرسی و سایر شاخص‌های ریسک طبقه‌بندی نموده و الگوهای عدم انطباق را نیز در سطوح مختلف زنجیره تامین، تشخیص دهند.

مادگاسکار، اسواتینی، لسوتو، زامبیا و زنگبار در سال‌های ۲۰۲۴-۲۰۲۵ به منظور دیجیتالی کردن فعالیت‌های بازرسی خود، سیستم LIFT را به صورت آزمایشی اجرا کردند. این اقدام، به بازرسان کار این کشورها این امکان را داد تا اولین مخزن دیجیتال و متمرکز خود از داده‌های بازرسی و شرکت‌ها را ایجاد کنند که بیش از ۳۹۰۰ واحد اقتصادی را در بخش‌های مختلف، از جمله ساخت و ساز، تولید و کشاورزی پوشش می‌داد.

کینگدام امبوسو ام. مامبا، کمیسر موقت کار در وزارت کار و تامین اجتماعی اسواتینی، در این زمینه گفت: «سیستم LIFT به ما کمک کرده است تا فهرستی از تمام موسسات در اسواتینی را که بر اساس

سیستم دیجیتال LIFT سازمان بین‌المللی کار به بازرسان کار کمک می‌کند تا شرکت‌ها را در سراسر زنجیره‌های تامین، نقشه‌برداری کرده و سپس انطباق و تشخیص ریسک را بهبود بخشیده و آمار قابل اعتمادی را نیز برای برنامه‌ریزی و اجرا ایجاد نمایند.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) با راه‌اندازی ابزاری تحت عنوان «بازرسان کار و آینده فناوری (LIFT)»، در حال پیشبرد تحول فناوری برای بازرسان کار است تا سیستم مدیریت پرونده الکترونیکی مبتنی بر رایانش ابری را جایگزین برنامه‌ریزی، نظارت و گزارش‌دهی مبتنی بر کاغذ نماید، به طوری که تمام گردش‌های کاری کاملاً به صورت دیجیتال انجام شوند.

نوآوری اصلی سیستم LIFT توانایی آن در پیوند دادن شرکت‌های مرتبط در سراسر زنجیره‌های تامین، گسترش نظارت فراتر از محل‌های کار فردی و کمک به بازرسان کار در شناسایی خطرات انطباق سیستمی در کل زنجیره تامین است. سیستم LIFT پیمانکاران، پیمانکاران فرعی و تامین‌کنندگان را در یک پایگاه داده

جنسیتی و کار شایسته در زنجیره‌های تامین فراهم می نماید.

با پیشرفت اجرای طرح و گسترش ورود داده‌ها، بازرسان کار قادر خواهند بود آمار دقیق بازرسی کار را مطابق با راهنمای سازمان بین‌المللی کار در مورد هماهنگ‌سازی آمار بازرسی کار، از جمله شاخص‌های



پوشش بازرسی، تخلفات شناسایی شده، اقدامات اصلاحی و روندهای انطباق در بخش‌ها و زنجیره‌های تامین، تولید کنند. مراحل بعدی با تکیه بر نتایج اولیه، مذاکراتی برای گسترش اجرا در کارائیب، آسیا و اقیانوسیه و آفریقا در سال‌های ۲۰۲۶-۲۷، در حال انجام است. این گسترش با هدف تقویت بیشتر ظرفیت‌های بازرسی کار بین‌المللی، افزایش شفافیت در زنجیره‌های تامین و پیشبرد کار شایسته در سطح جهانی انجام می‌شود.

برای اطلاعات بیشتر در مورد سیستم LIFT، می‌توانید به وب سایت زیر مراجعه کنید.

Transformative Technology for Decent Work

بخش‌ها، اندازه‌ها و مکان‌های فیزیکی آنها طبقه‌بندی شده‌اند، نگهداری کنیم. بازرسان کار هم اکنون در مناطق خود، نظارت کاملی بر موسسات دارند، زیرا یافتن موسساتی که در مناطق مختلف فعالیت می‌کنند، آسان‌تر شده است. این سیستم به طور قابل توجهی زمان صرف شده برای جستجوی پرونده‌ها در فهرست را هنگام آماده شدن برای بازرسی‌های کار، کاهش داده است، زیرا اکنون همه اطلاعات در دسترس ماست».

اجرای طرح LIFT در اسواتینی و ماداگاسکار

این طرح‌های آزمایشی در حال حاضر داده‌های ارزشمندی را در مورد ترکیب شرکت‌ها و نیروی کار آنها، از جمله توزیع شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط (MSMEs) و نمایندگی جنسیتی در واحدهای اقتصادی، تولید می‌کنند. در اسواتینی و ماداگاسکار، بیش از ۷۰ درصد از واحدهای اقتصادی ثبت شده در سیستم LIFT را شرکت‌های خرد یا کوچک تشکیل می‌دهند؛ یعنی بخشی که اغلب در پوشش بازرسی ملی، کمتر از حد لازم حضور دارند.

این سیستم علاوه بر این، داده‌هایی را جمع‌آوری کرده است که نشان می‌دهد زنان تنها ۲۰ درصد از نیروی کار در شرکت‌های خرد و کوچک را تشکیل می‌دهند، اما تشکیل دهنده ۶۰ درصد از نیروی کار در شرکت‌های بزرگ هستند که اغلب در بخش تولید فعالیت می‌نمایند. این یافته‌ها، پایه‌ای از شواهد را برای سیاست‌های هدفمند به منظور ارتقای برابری

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-launches-digital-tool-support-labour-inspections-across-supply-chains>



نیاز مدیران منابع انسانی به درک بهتر خطرات مرتبط با هوش مصنوعی

به آنها بپردازند.

این گزارش که تحت عنوان «هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی: محدودیت‌های تجربه‌گرایی» منتشر شده است، چالش‌های موجود را به گرایش دیرینه در منابع انسانی برای برابر دانستن کمیت با عینیت، نسبت می‌دهد. این گزارش از آنجایی که سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای برای استخدام، تعیین حقوق، برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد به هوش مصنوعی وابسته هستند، استدلال می‌کند که اتکای بیش از حد به ابزارهای داده‌محور، می‌تواند منجر به پذیرش بی‌چون و چرای فناوری‌هایی شود که برای مدیریت افراد مناسب نیستند، به خصوص زمانی که سیستم‌ها بدون حفاظت‌های کافی یا درک محدودیت‌های آنها، مستقر می‌شوند.

جنین برگ، اقتصاددان ارشد در بخش تحقیقات سازمان بین‌المللی کار، در این زمینه گفته است: «سازمان‌ها اغلب فرض می‌کنند که هوش مصنوعی کارایی را بهبود بخشیده یا تعصب را کاهش می‌دهد،

گزارش جدید سازمان بین‌المللی کار به بررسی استفاده روزافزون از هوش مصنوعی در منابع انسانی پرداخته و هشدار می‌دهد که طراحی ناقص این سیستم می‌تواند مدیریت موثر افراد را تضعیف نماید. گزارش جدید سازمان بین‌المللی کار (ILO) که چگونگی ادغام هوش مصنوعی (AI) در مدیریت منابع انسانی (HRM) را بررسی می‌کند، نشان داده است که بسیاری از سیستم‌ها بر اساس اهداف نامشخص، داده‌های مغرضانه یا ناقص و همچنین فرآیندهای برنامه‌نویسی مبهم ساخته شده‌اند.

نویسندگان این گزارش هشدار می‌دهند که این کاستی‌ها می‌توانند تصمیم‌گیری را تحریف کرده و نابرابری‌ها را تقویت نمایند و همچنین، کارفرمایان را در معرض خطرات قانونی و اخلاقی قرار دهند.

این تحلیل جدید از سازمان بین‌المللی کار، ارزیابی انتقادی از خطرات ساختاری را ارائه داده و آنها را برجسته می‌کند، و تاکید می‌نماید که سیاست‌گذاران و کارفرمایان باید برای اطمینان از نتایج کاری شایسته،



می‌نماید که به دنبال بهره‌برداری از فناوری در عین حفظ حقوق بنیادین و رویه‌های موثر کار هستند. متن کامل این گزارش را می‌توانید در وب سایت زیر مشاهده کنید:

اما این سیستم‌ها به کیفیت اهداف و داده‌های آنها بستگی دارد. بدون رویکرد انسان‌محور، هوش مصنوعی می‌تواند ناخواسته عدالت، شفافیت و اعتماد در محیط کار را تضعیف نماید».

این گزارش یک چارچوب عملی را برای ارزیابی سیستم‌های هوش مصنوعی در منابع انسانی ترسیم کرده و خواستار مشارکت قوی‌تر کارگران، سازوکارهای حاکمیتی واضح‌تر و شفافیت بیشتر در نحوه طراحی و کاربرد این فناوری‌ها شده است. همچنین بر اهمیت گفتگوی اجتماعی در شکل‌دهی به پذیرش مسئولانه هوش مصنوعی که با اصول کار شایسته همسو باشد، تاکید کرده است.

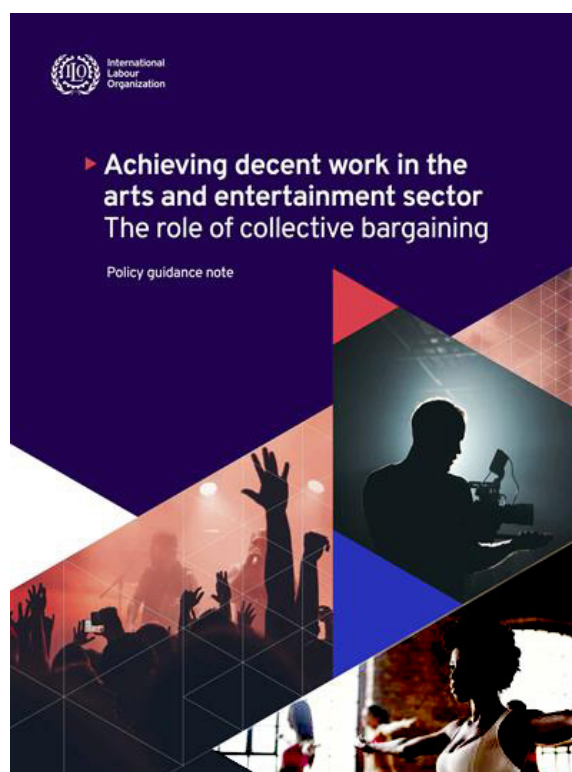
این یافته‌ها به کار مداوم سازمان بین‌المللی کار در زمینه تحول دیجیتال کمک کرده و بینش‌های مبتنی بر شواهد را برای دولت‌ها، کارفرمایان و کارگرانی ارائه

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/wp154_web.pdf

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/ilo-study-highlights-need-human-resource-managers-better-understand-ai>





مذاکره جمعی به عنوان کلید کار شایسته

بیان فرهنگی است. با این حال، همچنان با کمبودهای مداوم کار شایسته، از جمله غیررسمی بودن، ترتیبات کاری غیرقابل پیش‌بینی و دسترسی محدود به حمایت اجتماعی مواجه می‌باشد.

این گزارش سیاستی جدید که تحت عنوان «دستیابی به کار شایسته در بخش هنر و سرگرمی: نقش چانه‌زنی جمعی» منتشر شده است، با تکیه بر بیش از ۵۰ توافق جمعی و نمونه‌های ملی از سراسر جهان، نشان می‌دهد که چگونه گفتگوی اجتماعی مؤثر می‌تواند اقتصاد خلاق را عادلانه‌تر، فراگیرتر و پایدارتر نماید.

فرانک هاگمن، مدیر دپارتمان سیاست‌های بخشی سازمان بین‌المللی کار، در ارتباط با این گزارش گفته

این گزارش نشان می‌دهد که چگونه اتحادیه‌ها و کارفرمایان از توافقات جمعی برای عادلانه‌تر و پایدارتر کردن بخش هنر و سرگرمی استفاده می‌کنند. این گزارش سیاستی جدید سازمان بین‌المللی کار (ILO) نشان می‌دهد که چگونه مذاکره جمعی و گفتگوی اجتماعی می‌تواند دستمزد منصفانه، ایمنی و حمایت اجتماعی را برای میلیون‌ها کارگر در بخش هنر و سرگرمی مهیا نماید.

این گزارش سیاستی بخش هنر و سرگرمی از فیلم، موسیقی، تئاتر، پخش و هنرهای تجسمی گرفته تا بخش رو به رشد رسانه‌های دیجیتال را در بر می‌گیرد. بخش هنر، منبع اصلی اشتغال، نوآوری و

در سال ۲۰۲۱، مزایایی را برای تأثیرگذاران رسانه‌های اجتماعی گسترش داده است. این گزارش همچنین نشان می‌دهد که چگونه بودجه عمومی می‌تواند با ایجاد پیوند بین یارانه‌ها و احترام به توافق‌نامه‌های جمعی و استانداردهای منصفانه دستمزد، به عنوان اهرمی برای کار شایسته عمل نماید. این گزارش با تکیه بر نتایج نشست فنی ۲۰۲۳ سازمان بین‌المللی کار در مورد آینده کار در بخش هنر و سرگرمی، از دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران می‌خواهد تا گفتگوی اجتماعی را تقویت کرده و ضمن تطبیق با چارچوب‌های قانونی، ظرفیت‌سازی را نیز گسترش دهند تا اطمینان حاصل شود که همه متخصصان خلاق می‌توانند از حق مذاکره جمعی بهره‌مند شوند. مارگاریتا لیکاتلا، متخصص فنی دپارتمان سیاست‌های بخشی سازمان بین‌المللی کار، در این زمینه گفته است: «این گزارش مسیرهای عملی را برای اعضای سازمان بین‌المللی کار فراهم می‌کند تا کار شایسته را در اقتصاد خلاق به واقعیت تبدیل کنند. این امر نشان می‌دهد که شرکای اجتماعی از طریق مذاکره جمعی می‌توانند به تغییرات فناوری رسیدگی کرده و برابری را ارتقا دهند تا اطمینان حاصل شود که آزادی هنری با شرایط کاری منصفانه و ایمن همراه است.» متن کامل این گزارش در وب سایت زیر در دسترس می‌باشد:

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/PGN%20Achieving%20decent%20work%20in%20the%20arts%20and%20entertainment%20sector.pdf>

منبع خبر

<https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-report-highlights-collective-bargaining-key-decent-work-arts>

است: «مذاکره جمعی این فرصت را به کارگران و کارفرمایان می‌دهد تا راه‌حلهایی را شکل دهند که منعکس‌کننده واقعیت‌های این بخش، هم در خصوص شرایط اشتغال و هم در خصوص موضوعات نوظهور مرتبط با دیجیتالی شدن، باشند. این گزارش می‌تواند به مقابله با تأثیر فناوری‌های جدید مانند هوش مصنوعی در بخش هنر کمک کرده و حمایت از هنرمندان خوداشتغال را تقویت نماید.»

این گزارش همچنین به بررسی شیوه‌های نوآورانه در مناطق مختلف جهان می‌پردازد که به شرح زیر می‌باشند:

- در آلمان، یک توافق‌نامه جدید در صنعت فیلم در سال ۲۰۲۴، هفته‌های کاری کوتاه‌تر و محدودیت‌های سختگیرانه‌تر را برای ساعات کاری و پرداخت اضافه‌کاری بالاتر معرفی کرده است.
- در بلژیک، یک توافق‌نامه جدید در سال ۲۰۲۴، برای هنرمندان و تکنسین‌های خوداشتغال در اجراهای با بودجه عمومی، حداقل هزینه‌ها را تعیین کرده است.
- در سنگال، اولین توافق‌نامه جمعی در بخش موسیقی در سال ۲۰۲۴، حداقل دستمزد، پوشش تأمین اجتماعی و یک سیستم یکپارچه برای مشارکت‌ها را تعیین کرده است.
- در ایالات متحده، یک توافق‌نامه اتحادیه‌ای

نابرابری‌های جنسیتی در محل کار

با در نظر گرفتن شکاف‌های دستمزدی، زمان کار و سایر عوامل؛ داده‌های کل درآمد نیروی کار برای درک بزرگی و علل اساسی نابرابری‌های جنسیتی، ضروری می‌باشند.

در سراسر جهان، زنان هنوز درآمد بسیار کمتری نسبت به مردان دارند. اما درست نیست که فقط به درآمد کارکنان توجه کنیم. آنچه که اهمیت دارد، کل درآمد نیروی کار است - ترکیب درآمد کارکنان و افراد خوداشتغال و در نظر گرفتن این که آیا افراد اصلاً کار می‌کنند یا خیر. این گزارش فراتر از شکاف دستمزد معمول، به بررسی چگونگی تعامل نرخ اشتغال، زمان کار و دستمزد، برای شکل دادن به نابرابری‌های جنسیتی مداوم می‌پردازد.

درآمد نیروی کار و نسبت جنسیتی درآمد نیروی کار

درآمد نیروی کار، درآمدی است که افراد از کار کردن به دست می‌آورند. این مبلغ شامل دستمزد، پاداش و هرگونه پرداخت اضافی از یک شغل می‌شود. اگر آنها خوداشتغال باشند، این مبلغ دربرگیرنده پولی است که از کار کردن به دست می‌آورند و شامل درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری، اجاره یا مالکیت یک کسب و کار نیست. گنجاندن درآمد نیروی کار حاصل از خوداشتغالی برای درک وضعیت بازارهای کار در سطح جهان، حیاتی است، زیرا تقریباً ۵۰ درصد از نیروی کار جهانی خوداشتغال هستند و بخش اعظم آنها در کشورهای با درآمد کم و متوسط رو به پایین می‌باشند. برخلاف درآمد سرمایه - یعنی پولی که از دارایی‌هایی

مانند املاک، حق ثبت اختراع یا ماشین‌آلات به دست می‌آید و معمولاً به نفع افراد ثروتمندتر است - درآمد نیروی کار منبع اصلی معیشت برای اکثر مردم است. بنابراین، بررسی چگونگی توزیع درآمد نیروی کار بین گروه‌های مختلف جمعیت می‌تواند به ما در درک بهتر نابرابری‌های کلی اقتصادی کمک کند.

به طور خاص‌تر، تجزیه و تحلیل تفاوت‌های درآمد نیروی کار بین مردان و زنان، بینش‌های ارزشمندی را در مورد نابرابری‌های جنسیتی قابل توجه و مداوم در دنیای کار که امروزه مشاهده می‌کنیم، ارائه می‌دهد. یک معیار ساده برای نابرابری‌های جنسیتی، نسبت جنسیتی درآمد نیروی کار، نسبت کل درآمد نیروی کار زنان در یک سال به کل درآمد نیروی کار مردان در همان دوره است.

این معیار سه مزیت کلیدی دارد:

۱. نابرابری‌ها را در کل جمعیت در سن کار نشان می‌دهد. با جمع کردن کل درآمد نیروی کار - از جمله درآمد افراد غیرشاغل و در نتیجه با درآمد صفر - این نسبت، نابرابری‌ها را در کل جمعیت در سن کار (نه فقط در بین افراد شاغل) منعکس می‌کند. به عبارت دیگر، نسبت جنسیتی درآمد نیروی کار نشان می‌دهد که چگونه تفاوت‌ها در اندازه جمعیت شاغل زن و مرد و درآمد افراد شاغل، باعث می‌شود که زنان در طول یک سال، درآمد کمتری نسبت به مردان دریافت کنند.

اند. به عنوان مثال، این نسبت در آسیا و اقیانوسیه از ۳۶ سنت در سال ۲۰۰۴ به ۴۵ سنت در سال ۲۰۲۵ افزایش یافته است، در حالی که قاره آمریکا در همین دوره، از ۵۳ سنت، به ۶۵ سنت افزایش یافته است.

نتیجه‌گیری

نابرابری‌های جنسیتی پیچیده بود و دارای علل متعدد و جلوه‌های متنوعی می‌باشند. داده‌های درآمد نیروی کار می‌تواند تصویری ساده و در عین حال، جامع را از پویایی جهانی جنسیت در دنیای کار ارائه نمایند. از تحلیل ارایه شده در خصوص نابرابری‌های جنسیتی در درآمد نیروی کار، کاملاً واضح است که پیشرفت به سوی برابری جنسیتی کند و ناهموار بوده و دستیابی به برابری جنسیتی واقعی، نه تنها مستلزم جذب زنان بیشتر به اشتغال، بلکه مستلزم از بین بردن موانعی است که پتانسیل درآمدی زنان را محدود می‌کند. کار مراقبتی بدون دستمزد همچنان مانع اصلی دسترسی به اشتغال باکیفیت است و ارزش اقتصادی آن باید به رسمیت شناخته شود تا از بار اضافی بر دوش زنان جلوگیری شود. کلیشه‌های جنسیتی مداوم به جداسازی شغلی عمودی و افقی کمک می‌کنند، در حالی که اشتغال غیررسمی دسترسی زنان به حمایت‌های اجتماعی و شرایط کاری مناسب را در کشورهای با درآمد کم و متوسط رو به پایین بیشتر محدود می‌کند. همانطور که برای آینده‌ای عادلانه‌تر تلاش می‌کنیم، لازم است که سیاست‌گذاران، مشاغل و جوامع، برای رسیدگی به همه این چالش‌ها با هم همکاری کنند.

۲. این نسبت، تفاوت‌ها در زمان صرف شده در کار با حقوق را نشان می‌دهد. از آنجا که این نسبت از درآمد نیروی کار سالانه به جای میانگین درآمد ساعتی استفاده می‌کند، تفاوت‌ها در میزان زمانی که زنان و مردان برای کار با حقوق صرف می‌کنند را نیز به عنوان یک عامل مهم در نابرابری‌های جنسیتی در نظر می‌گیرد.

۳. این نسبت همچنین شامل سایر عوامل مرتبط با محل کار نیز می‌شود. نسبت جنسیتی درآمد نیروی کار شامل طیف وسیعی از عوامل دیگر در محل کار است که منجر به تفاوت‌های قابل توجه در درآمد سالانه بین مردان و زنان، از جمله انتخاب شغل و سرعت پیشرفت شغلی می‌شود.

نابرابری‌ها در درآمد نیروی کار در بیست سال گذشته کاهش یافته است، اما همچنان قابل توجه است. بین سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۲۵، نسبت جنسیتی درآمد نیروی کار افزایش اندکی داشته است، به طوری که زنان از ۴۷ سنت به ازای هر دلار در سال ۲۰۰۴، به ۵۲ سنت در سال ۲۰۲۵ رسیده‌اند. با این حال، این پیشرفت جهانی، تفاوت‌های منطقه‌ای قابل توجهی را پنهان می‌کند. در سال ۲۰۲۵، نسبت درآمد نیروی کار زنان به مردان در کشورهای عربی تنها ۱۴ سنت بود که پایین‌ترین میزان در سراسر جهان بود و پس از آن آفریقا با نسبت ۳۵ سنت قرار داشت.

این مناطق از سال ۲۰۰۴ پیشرفت‌های محدودی داشته‌اند. در مقابل، آسیا و اقیانوسیه، اروپا و آسیای مرکزی و قاره آمریکا، دستاوردهای قابل توجهی داشته

منبع خبر

<https://ilostat.ilo.org/what-labour-income-reveals-about-gender-inequalities-at-work/>

راهنمای تدوین مقالات برای مجله کار و جامعه

- مجله کار و جامعه از مقالات مرتبط با حوزه دانش اقتصادی و اجتماعی کار استقبال می‌نماید. نویسندگان محترم می‌توانند مقالات خود را از طریق سامانه مجله به نشانی <https://karojamehe.lssi.ir> ارسال نمایند.
- توجه به برخی نکات و رعایت اصول کلی زیر در زمان ارسال مقاله به مجله کار و جامعه ضروری است:
- در نگارش مقاله به طور کامل از شاخص‌های اخلاق علم (از جمله عدم سرقت ادبی، عدم سوءرفتار علمی، عدم جعل یا تغییر عمدی داده‌ها، عدم انتشار دوگانه) تبعیت شود؛
 - رسم‌الخط مقاله بر اساس دستور خط فرهنگستان زبان و ادب فارسی تنظیم شود؛
 - نویسندگان (گان) می‌بایست چکیده‌ای از معرفی خود به طور جداگانه در حداکثر ۵ خط به همراه مقاله عرضه کنند؛
 - مقالات در قالب نرم‌افزار WORD ارائه شوند.
 - برای بالا بردن کیفیت انتشار مقاله لازم است اصل تصاویر (اعم از شکل‌ها، نمودارها، نقشه‌ها) در قالب tiff با وضوح حداقل ۳۰۰ DPI ضمیمه شود؛
 - حداکثر حجم مقاله، ۸۰۰۰ کلمه یا ۱۵ صفحه با اندازه خط ۱۲ و فاصله بین خطوط ۱ باشد؛
 - در خصوص مقالات ترجمه‌ای، مترجمان باید متن اصلی مورد استفاده را برای تطبیق با متن ترجمه شده در اختیار واحد انتشارات مؤسسه قرار دهند؛
 - در تمام متن مقاله، باید از اصطلاحات و معادل‌های فارسی یکسانی استفاده شود؛ و شیوه نگارش در تمام متن باید یکسان باشد؛
 - ضروری است نویسندگان قبل از ارسال مقاله برای صفحه‌آرایی نهایی نسبت به ویرایش مفهومی، ادبی و فنی اقدامات لازم را انجام داده باشند؛
 - لازم است نویسنده حتی‌الامکان از درج متون تکراری در متن مقاله خودداری نمایند؛ همچنین از ذکر عین عبارات استخراج شده از سایر مقالات و کتب خودداری شود مگر آن که شیوه نگارش (ذیل پاراگراف، به صورت تورفته داخل گیومه) رعایت گردد.
 - در صورت اعلام اصلاحات لازم توسط واحد انتشارات، نویسنده می‌بایست کلیه اصلاحات درخواست شده را انجام داده (متون جدید با رنگ قابل تشخیص از متن قبلی درج شوند) و در صورت نیاز به صورت جداگانه توضیحات لازم را ارسال نمایند؛ لازم به ذکر است چنانچه اصلاحات بدون دلیل موجه صورت نگیرد، مقاله از روند بررسی خارج خواهد شد.

نکات فنی و ویرایشی

رعایت نکات فنی و ویرایشی زیر در تولید، چاپ و انتشار مقالات الزامی است:

- مقالات باید شامل عنوان، چکیده، کلمات کلیدی، مقدمه، متن اصلی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها و همچنین منابع باشند؛
- رعایت نیم‌فاصله‌ها و سایر اصول اولیه نگارش در تایپ متن الزامی است (فرهنگ املائی و دستور خط فارسی در وبگاه فرهنگستان زبان فارسی ارائه شده‌اند)؛
- اگر جداول و نمودارها و نظایر آن برگرفته از متون خارجی باشند، باید تمامی کلمات داخل آنها به فارسی ترجمه و درج شده باشند؛
- عنوان جدول به‌صورت وسط‌چین در بالای جدول و عنوان سایر موارد نظیر شکل، نقشه و... در پایین آن قرار گیرد؛
- تمامی روابط و معادلات داخل متن باید به‌صورت قابل‌ویرایش درج شوند و از تصویر استفاده نشود.

نحوه تنظیم ارجاعات

برای استناد به منابع (اعم از درون متن یا انتهای متن) باید از شیوه ارجاعات و نکوور (شماره‌گذاری) استفاده شود:

- منابع به ترتیب ظهور در متن شماره‌گذاری شوند مثل [۱]؛
 - شماره منابع در متن باید قبل از نقطه (.) و یا ویرگول (،) بیاید؛
 - بین شماره منابع مختلف، باید از ویرگول (،) استفاده شود، مثل [۲، ۳]؛
 - بین شماره منابع متوالی، باید از خط‌فاصله (-) استفاده شود، مثل [۱-۴].
- مشخصات تمامی منابعی که در متن مورد ارجاع قرار می‌گیرند باید در انتهای متن نیز در فهرست منابع با رعایت استاندارد و نکوور درج شده باشند:

ارجاع به مقاله:

1. Masten AS. Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. J Fam Theory Rev. 2018 Sep 13;10(1):12-31. doi:10.1111/jftr.12255

ارجاع به کتاب:

2. Jishi RA, Huff, AS. Feynman diagram techniques in condensed matter physics. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press; 2013.

ارجاع به پایان‌نامه:

3. Holling CS. Resilience and stability of ecological systems [dissertation]. Oxford: University of Oxford; 2022.

ارجاع به وبگاه:

4. Ananya Mandal MD. Cancer glossary [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov 22]. Available from: <https://www.news-medical.net/health/Cancer-Glossary.aspx>