

تأثیر عملکرد نهادهای بازار کار ایران بر سطح اشتغال کشور

زهرا کریمی موغاری

دانشگاه مازندران

azarhoushang@Kouosh.net

چکیده

بی ثباتی های سیاسی و اقتصادی ، عدم کارایی دستگاه اجرایی و مدیریت کلان از یک سو و فقدان نهادهای قدرتمند و مستقل کارگری و کارفرمایی از سوی دیگر ، از مهمترین عوامل عدم توانایی در بسیج نیروها جهت غلبه بر تنگناها ، استفاده از امکانات موجود و افزایش تولید و اشتغال در اکثر کشورها است .

در طول دوده گذشته تشکل های ضعیف کارگری و کارفرمایی در بازار کار ایران نتوانسته اند به صورت مجرای بیان نظرات و خواسته های اعضاء خود عمل نمایند و به همین جهت نارضایتی ها متراکم گردیده و اثر منفی بر بهره وری ، سرمایه گذاری و تولید برجای گذاشته است . این تشکل ها که می بایست با سازمان دهی پیمان های دسته جمعی ، جریان اطلاعات را تسهیل نمایند و بی ثباتی و عدم اطمینان در بازار کار را کاهش دهند ، در عمل زمینه مساعدی را برای بده بستان های سیاسی و اقتصادی و رانت جویی گروه معدودی از رهبران و فعالین خود فراهم آورده اند .

میان نظام آموزشی ایران و بخش های اقتصادی کشور ارتباط بسیار محدودی وجود دارد . قسمت عمده فارغ التحصیلان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی فاقد تخصص های مورد نیاز بازار کار می باشند و به دوره های نسبتاً طولانی کارآموزی نیازمندند .

علیرغم آن که قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران زمینه مناسبی برای تشکیل نهادهای مدنی، ازجمله تشکلهای مستقل کارگری و کارفرمایی، فراهم آورده است، موانع متعددی بر سر راه تشکیل آزادانه انجمنهای صنفی وجود دارد. با مداخله گسترده وزارت کار در فعالیت تشکلهای کارگری موجود، بخش عمده این تشکلهای سازمانهای شبه حکومتی مبدل گردیده و فاقد مقبولیت در میان کارگران هستند.

بسیاری از مفاد قانون کار جمهوری اسلامی ایران، که بدون مشارکت تشکلهای کارگری و کارفرمایی تدوین شده است، مورد اعتراض کارگران و کارفرمایان می باشد. عملکرد غیرکارآمد تشکلهای ضعیف کارگری و کارفرمایی، سازمانهای دولتی متولی تنظیم بازار کار و نهادهای سه جانبه به همراه قوانین انعطاف ناپذیر ناظر بر بازار کار، نه تنها در دستیابی به رهیافت تعاون و همکاری ناموفق بوده، بلکه سبب افزایش عدم اطمینان و بی ثباتی در این بازار شده و بر سرمایه گذاری، تولید و اشتغال تاثیر منفی بر جای گذارده است. شکل گیری و گسترش اتحادیههای صنفی و کارگری و کارفرمایی، هر چند به ظاهر زمینه مساعدی جهت بی ثباتی و تنشهای اجتماعی فراهم می آورد، ولی در واقع ثبات و اطمینان اجتماعی را در بلند مدت افزایش می دهد. در حالی که کنترل تشکلهای کارگری و کارفرمایی، هر چند در کوتاه مدت آرامش و ثبات نسبی در بازار کار ایران را تامین می کند، در میان مدت و بلند مدت تراکم نارضایتی را به دنبال داشته و هزینه سنگینی را بر اقتصاد کشور تحمیل می نماید.

مقدمه

بازار کار ایران طی دهه های اخیر با بحران عدم تعادل دست به گریبان بوده است. بیکاری در اشکال آشکار و پنهان، بهره وری پائین نیروی کار و دستمزدهای پائینتر از خط فقر در بخش قابل توجهی از مشاغل، از معضلات جدی اقتصاد ایران می باشد. عرضه نیروی کار از فرصت های شغلی به نحو چشمگیری پیشی گرفته و معضل بیکاری، به ویژه بیکاری افراد تحصیل کرده و فارغ التحصیلان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور، هر سال ابعاد وسیعتری به خود می گیرد.

خلق فرصت های شغلی جدید یا افزایش تقاضا برای نیروی کار، تابعی از وضعیت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است. به همین جهت وجود عدم تعادل در بازار کار نمود بارزی از عملکرد نامناسب نهادهای اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی و بحران در بازار کالاها و خدمات و بازارهای پولی و مالی است. برای شناخت موانع خلق اشتغال نمی توان هیچیک از این عوامل را نادیده گرفت. بنابراین بحران بیکاری ناشی از مشکلات به هم پیچیده ای در عرصه های متنوع است و قطعاً برای چنین مشکلاتی راه حل آسان و سریع وجود ندارد.

ایران کشوری در حال توسعه است و تحولات نهادی یکی از عوامل اصلی تسریع آهنگ رشد و توسعه اقتصادی است. مانع اصلی رشد اقتصادی و افزایش سطح اشتغال در ایران، به عدم توان بسیج نیروی انسانی و بهره گیری غیر بهینه از امکانات موجود ارتباط می یابد که نهادهای انعطاف ناپذیر و نامناسب در ایجاد و تداوم تنگناهای اقتصادی نقش اساسی ایفا می نمایند. هدف اصلی این مقاله بررسی عملکرد نهادهای بازار کار ایران و تاثیر آن بر سطح اشتغال است. به همین جهت در این تحقیق، آگاهانه از بحث های عمومی و کلان، علیرغم قطع آنها بر بازار کار، فاصله گرفته شده و به بررسی نهادهای رسمی بازار کار ایران و علل

صنعتی اختصاص یافته است. در قسمت سوم موضوع ارتباط میان نهادهای آموزشی و نهادهای بازار کار را مطرح شده و نمونه های موفق این ارتباط در کشورهای صنعتی معرفی گردیده است. قسمت چهارم به بررسی عملکرد نهادهای بازار کار ایران پرداخته و قسمت آخر به ارائه جمع بندی کلیه مطالب مطروحه در مقاله اختصاص یافته است.

I. مبانی نظری اقتصاد نهادگرا

نهادهای قوانین بازی در جامعه اند، یا به عبارتی سنجیده تر قیودی هستند وضع شده از جانب نوع بشر که روابط متقابل انسانها با یکدیگر را شکل می دهند. عملکرد اقتصادها در طول زمان متأثر از تغییر و تحول نهادهاست. نهادهای گذشته را به حال و آینده مرتبط می کنند. در نتیجه تاریخ تا حد زیادی سرگذشت تحول تدریجی نهادهاست. نهادهای کلید فهم ارتباط متقابل شیوه حکومت و اقتصاد و تاثیر این ارتباط بر رشد یا رکود اقتصادی هستند. (نورث ۱۹۸۴)

نهادهای پدیده هایی هستند مستمر و پایدار و در عین حال متحول شونده، که در تعامل گسترده و پیچیده مناسبات اقتصادی و اجتماعی شکل می گیرند. مجموعه نهادهای یک جامعه معین، همراه با روابط و کنش متقابل میان آنها و فرایندهای اصلاح و انطباق آنها، یک سیستم اقتصادی - اجتماعی را بوجود می آورند. نهادهای مجموعه قواعد و قوانین تنظیم کننده روابط انسان ها هستند. نهادهای را نمی توان از کشور دیگری وارد کرد. در صورت اصرار بر نسخه برداری و تقلید از نهادهای دیگر کشورها، عملکرد نهادهای تقلیدی کاملاً با عملکرد انتظاری متفاوت خواهد بود.

به منظور این که نهادهای نقش ضرور خود را، در رابطه با شکل دهی انتظارات معقول در میان مردم، ایفا نمایند، باید در طول زمانی دراز ثابت باشند. ولی ثبات نهادی مطلق نیست و نهادهای همانند تکنولوژی در فرایند توسعه تغییر می یابند. (یانوری ۱۹۸۹)

تعادل نهادی وضعیتی است که اگر توان چانه زنی طرفین و توافق های مربوط به قرارداد را مفروض انگاریم، آن گاه هیچ یک از طرفین، تخصیص منابع را به منظور تجدید ساختار توافق ها مقرون به صرفه نیابد. چنین وضعیتی به معنی رضایت همگان از قراردادها و قوانین موجود نیست، بلکه مبین آن است که برآیند منافع و هزینه های نسبی تغییر بازی برای طرفین قرارداد به نحوی است که این تغییر مقرون به صرفه نخواهد بود. محدودیتهای نهادی موجود این تعادل را تعیین و ایجاد می کنند.

در نظامهای دموکراتیک نهادهای مدنی رجحان های مردم را منعکس مینمایند و فرایند انطباق نظام اقتصادی را با شرایط جدید تسهیل و کم هزینه می کنند و نظام اقتصادی را از تلاطم ها و جابه جایی های شدید و گاه از فروپاشی محفوظ می کنند. و عملکرد مجموعه نظام اقتصادی را در طول زمان کارا و کم هزینه می سازند. در حالیکه در نظام های استبدادی با تداوم محدودیت آزادیهای صنفی و سیاسی، سرانجام بروز نا آرامی های اجتماعی و انقلاب های سیاسی ناگزیر می گردد و این گونه وقایع هزینه های عظیمی را بر اقتصاد تحمیل می نماید.

از آنجا که تحول نهادی و خلق فضای سیاسی-- اجتماعی مناسب پیش شرط سامان دهی مشکلات اقتصادی است، انعطاف پذیری گروه ها و طبقات قدرتمند، و پذیرش تحولات ضرور نهادی، نقش تعیین کننده ای در فرایند رشد و توسعه اقتصادی و تسریع آهنگ تولید و اشتغال ایفا می نماید.

تجربه نشان می دهد که فرایند تاریخی همواره تداوم حیات بهترین نهاد را تضمین نمی کند. نهادهایی که کارا عمل نمی کنند، غالباً در برهه ای طولانی دوام می آورند. نهادهایی که عملکرد نامناسب و غیر کارایی دارند، می توانند به دلیل هزینه های سنگین تحول نهادی، به حیات خود ادامه دهند. وقفه در انجام تحول نهادی ممکن است آنقدر طولانی شود که عملاً به مرگ سیستم بیانجامد. (آکرلف ۱۹۸۴)

هر نظامی که نهادهای آن قدرت انطباق بیشتری داشته باشد، در طول تاریخ هزینه کمتری بر ملت خویش تحمیل خواهد کرد. چرا که با تحول و انطباق تدریجی و لازم، نیاز به جابه جایی های عظیم و یکباره قدرت، ثروت و منابع از بین می رود.

نهاد دولت به مثابه طراح، مدافع و اصلاح گر بسیاری از نهادهای رسمی و غیر رسمی دارای نقش تعیین کننده اقتصادی است. دولت به عنوان تضمین کننده حق مالکیت و دیگر حقوق اجتماعی، عامل اصلی در حل مشکلات عمومی است. دولت در ایجاد تحولات نهادی و اتخاذ سیاستهایی که بر مسیر توسعه اقتصادی تاثیر می گذارند، نقش فعالی را بر عهده دارد. موفقیت در تحولات اقتصادی عمده به تلاشهای هماهنگ دولت، برای ایجاد ساختار جدید نیازمند است.

کیفیت نهادهای هر کشور نحوه عملکرد دولت را تعیین می کند. فقدان نهادهای ناظر و کنترل کننده، زمینه را برای عملکرد غیر مسئولانه مقامات دولتی فراهم می کند. ولی در جامعه ای با نهادهای مدنی قوی، که دولت موظف به پاسخگویی است، عملکرد دولت بسیار کارا تر است.

براساس دیدگاه نهادگرایان، بازار کار شدیداً تحت نفوذ حضور و عملکرد عوامل نابازار قرار دارد. ارزش مبادله نیروی کار از نظر کارفرما برابر است با ارزش خصوصیات متفاوتی که در خدمات ارائه شده از سوی کارگر انباشته است. اندازه گیری این خصوصیات نیازمند صرف منابع است و هزینه های صرف شده در جهت اندازه گیری این خصوصیات، بخشی از هزینه های مبادله است. (داو ۱۹۹۷)

عملکرد بازار کار به وضوح فراتر از خرید و فروش نیروی کار در بازار است. الگوی دستمزد، انعکاسی از قدرت ساختارهای قانونی بازارها است. عوامل بسیاری که خارج از بازار قرار دارند، (عواملی چون دولت، خانوار و دیگر روابط اجتماعی، ساختارها و فرایندها) بر میزان عرضه و تقاضای نیروی کار موثر می باشند.

تشکل های کارگری و کارفرمایی نهادهایی هستند که مجموعه ای از قوانین را برای تنظیم روابط میان اعضا خود و میان افراد عضو و غیر عضو فراهم می آورند. (فریمن ۱۹۹۳)

تحقیقات تجربی نشان می دهد که اغلب کارگران برای مدتی طولانی در یک سازمان باقی می مانند و بخش عمده زندگی کاری خود را در یک سازمان می گذرانند. بخش چشمگیری از کارگران در مرحله ای از زندگی کاری خود دیگر نمی خواهند نارضایتی خود را با ترک کار نشان دهند. و از مکانیزم ابراز نارضایتی استفاده می نمایند. به طور مثال حدود ۴۰ درصد کارگران امریکایی با بیش از ۳۰ سال سن، در مشاغل کار می کنند که بیست سال و بیشتر به طول می انجامد. (اسلوان ۱۹۹۱)

اتحادیه های کارگری نهادهایی خودجوش هستند که برای سازماندهی کارگران و بیان خواسته های اعضا خود به وجود آمده اند. عدم حضور اتحادیه های کارگری، به جابجایی بیشتر کارگران و افزایش هزینه موسسات در این رابطه منجر می گردد. در صورت عدم حضور اتحادیه های کارگری، صدای کارگران شنیده نمی شود و کارگران از طریق ترک کار، کاهش سطح تلاش یا خرابکاری در فرایند تولید نسبت به عملکرد مدیریت عکس العمل نشان خواهند داد. بنابراین عدم وجود نهاد کارگری فعال و ممانعت از رشد توان چانه زنی کارگران، هزینه خود را به انحاء مختلف بر کارفرمایان تحمیل می کند.

سازمان های کارفرمایی در کشورهای مختلف، به منظور ایجاد انسجام و اتحاد نظر میان کارفرمایان، تسهیل گردش اطلاعات و به تبع آن کاهش هزینه های مبادله به وجود می آیند. تعیین اهداف مشترک و تلاش در جهت نیل به آن، اعمال نفوذ در تدوین قوانین اقتصادی، چانه زنی به شکل متحد با اتحادیه های کارگری، ارائه خدمات مشورتی به اعضا و اعمال نظر

در جهت تدوین و اجرای قوانین مقرراتی که بر عملکرد موسسات اثر دارد، از اهم اهداف اتحادیه های کارفرمایی می باشند. (کاتز ۱۹۹۳)

کنش متقابل میان کارگران و کارفرمایان در طول زمان طولانی می تواند به رهیافت تعاون در مبادله منجر گردد. همکاری طرفین مبادله در بازار کار، از طریق مذاکرات دوجانبه میان تشکلهای کارگری و کارفرمایی می تواند بازی برد و باخت را به بازی برد مبدل سازد. مطمئناً سود حاصل از مبادله میان تشکل های کارگری و کارفرمایی باید تا حدی باشد که طرفین مبادله برای دستیابی به آن، راه حل های مبتنی بر تعاون را ترجیح دهند.

نظارت بر اجرای مفاد پیمان های دسته جمعی، که از سوی تشکل های کارگری و کارفرمایی قراردادی منعقد می شود، بر عهده دولت است. نظارت دولت بر روابط کار عدم اطمینان نسبت به عملکرد صادقانه طرفین قرارداد و به تبع آن هزینه مبادله را به نحو چشمگیری کاهش می دهد.

قانون کار که به منظور رتق و فتق اختلافات محتمل میان کارگر و کارفرما تدوین می گردد، در عمل منجر به پیدایش ساختارهای رسمی برای تصریح روابط کارفرما و کارگر می شود. این قانون می تواند از هزینه های کسب اطلاعات و هزینه نظارت بر اجرای قراردادها بکاهد و یا بر آن بیافزاید. اگر ساختار قوانین به نظر مردم عادلانه بیاید، هزینه های اجرای قرارداد کاهش می یابد. بالعکس اگر قوانین از نظر ایشان ناعادلانه باشد، هزینه های انعقاد قرارداد افزایش خواهد یافت.

II. پیامد عملکرد نهادهای بازار کار در کشورهای صنعتی :

از آغاز دهه ۱۹۸۰، با مقبولیت یافتن دیدگاه های نئولیبرالی در اقتصاد، برخی از کشورهای جهان، از جمله انگلستان و امریکا، قوانینی در جهت کنترل فعالیت تشکل های کارگری وضع نمودند که بر اساس آن نقش نهادهای بازار کار در تعیین دستمزد و اشتغال محدود گردید. در طول سالهای ۲۰۰۰-۱۹۸۰ در این کشورها نسبت عضویت در تشکل های کارگری و نسبت پوشش پیمان های دسته جمعی به نحو چشمگیری کاهش پیدا کرد، ولی اهداف مورد انتظار در مورد رشد سریع GDP و کاهش بیکاری تحقق نیافت. به طور مثال در فاصله سال های ۹۶-۱۹۸۸ دستمزدهای واقعی در امریکا رو به کاهش نهاد، و متوسط دستمزد واقعی بخش صنعت سالانه حدود ۵۵/۰ درصد تنزل پیدا کرد. این کاهش دستمزد با افزایش اشتغال به میزان سالانه ۳۴/۱ درصد و رشد بهره وری نیروی کار ۸/۱ درصد همراه

بود، در حالی که طی همین دوره برخی از کشورهای اروپایی، که دارای تشکل های کارگری قدرتمندی بودند (مانند ایرلند ، هلند و اتریش) از نظرشتاب رشد اشتغال و بهره وری از امریکا پیشی گرفتند.(بین ۱۹۹۷)

جدول شماره ۱ تحولات شاخص های کلان اقتصادی کشورهای صنعتی عضو OECD را نشان می دهد. تحولات متغیرهای کلان اقتصادی این کشورها نشان می دهد که در برخی از کشورهای اروپایی که دستمزد و شرایط کار عمدتا از طریق پیمان های دسته جمعی تعیین می شود و تشکل های کارگری و کارفرمایی در تدوین و اجرای سیاستهای اقتصادی مشارکت اقتصادی تحقق

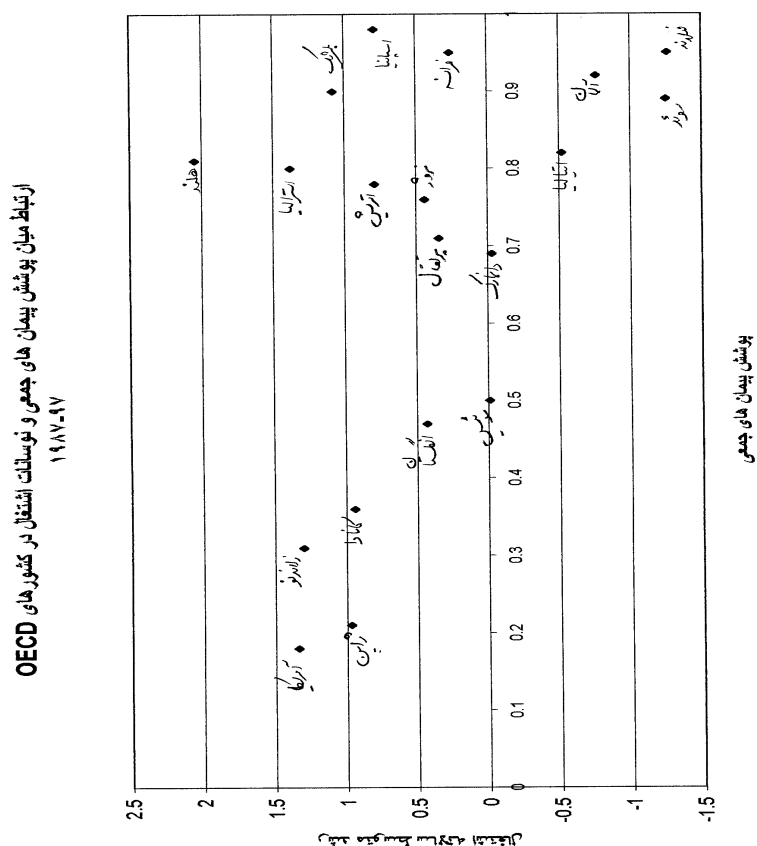
□

در کشورهای بلژیک، دانمارک، فرانسه، آلمان و ایرلند، که پیمان های دسته جمعی در تعیین مزد نقش تعیین کننده ای دارند، میزان افزایش دستمزد طی سال های ۹۸-۱۹۹۰ کمتر از رشد بهره وری نیروی کار بوده است.

در کشورهای عضو OECD هیچگونه ارتباط معنی داری میان میزان پوشش پیمان های دسته جمعی (به مثابه شاخصی از مداخله نهادی در بازار کار) و نوسانات اشتغال و دستمزد وجود نداشته است. به طور مثال رشد دستمزدهای واقعی در اتریش (با پوشش وسیع پیمان های دسته جمعی) کمتر از رشد دستمزد در ژاپن (که پیمان های دسته جمعی در آن بسیار محدود است) می باشد، و رشد اشتغال در اتریش سریعتر از رشد اشتغال در انگلستان بوده است. (نمودارهای شماره ۱)

نمودار شماره ۱

ارتباط میان میزان پوشش پیمان های جمعی و رشد اشتغال



معادله رگرسیونی جهت تعیین میزان تاثیر پوشش پیمان های دسته جمعی، به مثابه مداخله نهادی در مکانیزم بازار کار، بر روی سطح اشتغال تخمین زده شده است.^۱ متغیرهای مدل مورد استفاده عبارتند از:

Emp	نرخ متوسط رشد سالانه اشتغال سال های ۹۸-۱۹۹۰
GNP	نرخ متوسط رشد سالانه تولید ناخالص ملی سال های ۹۸-۱۹۹۰
Prod	نرخ متوسط رشد سالانه بهره وری نیروی کار سال های ۹۸-۱۹۹۰
Barg	پوشش چانه زنی های دسته جمعی
Wage	نرخ متوسط رشد سالانه دستمزد سال های ۹۸-۱۹۹۰

$$\text{EMP} = C + A1*WAGE + A2*PROD + A3*BARG + A4*GNP \quad (\text{معادله ۱})$$

در این معادله نوسانات اشتغال به عنوان تابعی از رشد بهره وری نیروی کار، رشد تولید ناخالص داخلی، نوسانات دستمزد و میزان پوشش پیمان های دسته جمعی معرفی گردیده است. نتایج حاصل از تخمین معادله رگرسیونی فوق براساس روش OLS به صورت زیر بوده است:

$$\text{EMP} = 0.66 + 0.02*WAGE - 1.03*PROD - 0.0036*BARG + 0.68*GNP$$

(0.79) (0.22) (-3.5) (-0.699) (2.9)

$$R = 0.82 \qquad R = 0.75 \qquad D.W. = 2.76 \qquad F - \text{Stat.} = 11.297$$

همان گونه که از نتایج تخمین معادله اشتغال ملاحظه می گردد، تنها تاثیر رشد تولید ناخالص داخلی و بهره وری نیروی کار بر اشتغال معنی دار است. به این مفهوم که افزایش GNP با افزایش سطح اشتغال و افزایش بهره وری نیروی کار، با کاهش سطح اشتغال همراه است. این نتایج از نظر تئوریک قابل قبول می باشند زیرا افزایش بهره وری نیروی کار، زمانی که بازار کالاها با محدودیت فروش مواجه است، زمینه رشد اشتغال را محدود میسازد. به

^۱ در برآورد تابع تقاضای نیروی کار در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، معادله رگرسیونی زیر مورد استفاده واقع شده بود. (سازمان برنامه ۱۳۷۸)

$$\ln L = C + \ln Y + \ln K + \ln L/K + \ln APK + \ln W$$

در معادله فوق L تقاضای نیروی کار، Y ارزش افزوده، K موجودی سرمایه، L/K شاخص کاربری اقتصاد و APK بهره وری سرمایه و W دستمزد واقعی بوده است. مشابه معادله فوق برای برآورد نوسانات اشتغال کشورهای عضو OECD به کار رفته است ولی نظر به این که دستیابی به اطلاعات مربوط به نوسانات موجودی سرمایه در این کشورها ممکن نگردیده، بهره وری نیروی کار به عنوان متغیر موثر در سطح اشتغال مورد استفاده قرار گرفته است.

عبارت دیگر در شرایط اشباع بازارهای جهانی و بروز بحران اضافه عرضه ، به دلیل وجود محدودیت در فروش کالاها ، بازار کار جیره بندی می شود و به همین جهت رشد بهره وری نیروی کار به افزایش سطح اشتغال منجر نمی گردد. (برانسون ۱۳۷۳) این پدیده امروزه ، تحت عنوان رشد بدون اشتغال ، (jobless growth) یکی از معضلات کشورهای جهان می باشد. تخمین معادله دو متغیره رگرسیونی اشتغال (پس از حذف متغیرهای Wage و Barg از مدل) نتایج فوق را مورد تأیید قرار می دهد :

$$EMP = C + A1*PROD + A2*GNP \quad (\text{معادله ۲})$$

در این معادله نوسانات اشتغال به عنوان تابعی از رشد بهره وری نیروی کار و رشد تولید ناخالص داخلی در نظر گرفته است. تخمین این معادله رگرسیونی براساس روش OLS ، نتایج زیر را به دست داده است :

$$EMP = -0.51 - 0.83*PROD + 0.95*GNP$$

(-1.65) (-4.56) (8.48)

$R = 0.847 \quad R = 0.823 \quad D.W. = 1.804 \quad F - Stat. = 35.99$

همان گونه که ملاحظه می شود نوسانات GNP و بهره وری نیروی کار حدود ۸۵ درصد از نوسانات اشتغال را توضیح می دهد. لذا ورود متغیر میزان پوشش پیمان های دسته جمعی Barg و میزان افزایش دستمزد Wage قادر به تبیین نوسانات اشتغال در کشورهای عضو OECD نیست . لذا وجود رابطه معنی دار بین نسبت پوشش پیمان های دسته جمعی و نوسانات اشتغال مورد تأیید قرار نمی گیرد. نتایج تخمین معادله رگرسیونی اشتغال برای کشورهای عضو OECD مشابه نمودار شماره ۱ (ارتباط میان پوشش پیمان های دسته جمعی و اشتغال) می باشد.

تجارب عملی کشورهای مختلف ، به ویژه کشورهای صنعتی ، نقش مثبت شکل های کارگری و کارفرمایی در مقابله با بحران و ایجاد تحرک و رونق اقتصادی و به تبع آن رشد اشتغال را مورد تأیید قرار می دهد. (دبویس ۱۹۹۷)

تشکل های قدرتمند و مستقل کارگری و کارفرمایی در کشورهای اروپایی با عقد پیمان های دسته جمعی بر ثمربخشی رهیافت مبتنی بر تفاهم تأکید می نمایند. همکاری میان دولت و این تشکل ها به تسهیل بسیج نیروها در جهت اجرای برنامه های کلان و کاهش تنش های اجتماعی منجر گردیده است، در حالی که فعالیت نهادهای ضعیف در ایران دستیابی به تفاهم و حرکت در جهت اهداف توسعه را امکان ناپذیر ساخته است و انسداد مجاری بیان نظرات با

متراکم ساختن نارضایتی‌ها به کاهش بهره‌وری منجر شده است و تداوم شرایط موجود در بلند مدت هزینه‌های سنگین تری را بر اقتصاد کشور تحمیل خواهد نمود.

III. ارتباط نهادهای آموزشی و نهادهای بازار کار

با افزایش شمار دانش‌آموختگان در سطوح بالای آموزشی و جدایی میان نظام آموزشی و بازار کار، سبب استفاده غیر بهینه از امکانات آموزشی و کاهش بازدهی سرمایه‌گذاری در آموزش گردیده است.

طی سال‌های پس از جنگ جهانی دوم در اکثر کشورهای جهان، مشارکت میان دولت و تشکل‌های کارفرمایی و کارگری به منظور ایجاد هماهنگی میان اهداف دولت و بخش خصوصی برای دستیابی به رشد اقتصادی و ارتقاء سطح رفاه اجتماعی شکل گرفته است، ولی طی دو دهه گذشته بر لزوم مشارکت در عرصه‌های آموزشی تاکید به عمل آمده است.

نظام آموزشی، بدون ایجاد تحول در ساختار خویش، قادر به جوابگویی به نیازهای متحول بازار کار نیست. جامعه مبتنی بر دانش، خواستار نوعی از آموزش است که توان اشتغال‌پذیری را افزایش دهد. به همین جهت طی دهه گذشته همکاری میان دولت و نهادهای غیر دولتی در جهت بهبود مهارت‌های نیروی کار، تقویت توان دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار، افزایش توان رقابتی موسسات، و تسریع رشد اقتصاد ملی، اهمیت روزافزونی یافته است. برای ایجاد انطباق میان برنامه‌های آموزشی و نیازهای بازار کار فعالیت نهادهای سه جانبه مورد تاکید قرار گرفته است.

مشارکت میان تشکل‌های کارگری، تشکل‌های کارفرمایی و دولت استراتژی کلیدی در جهت بهبود کارایی نظام آموزشی است، زیرا از این طریق آموزش به تلاشی جمعی در جهت تامین نیازهای بازار کار مبدل می‌گردد. برنامه‌ریزی آموزشی منسجم و یکپارچه، با حضور فعال نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی و کارگری و نمایندگان نهادهای مدنی، حرکت در جهت سرمایه‌گذاری موثر در آموزش است. (بانک جهانی ۱۹۹۳)

امروزه در بسیاری از کشورهای صنعتی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های آموزشی، به اشکال مختلف، در سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی مشارکت دارند.

وظیفه نهاد سه جانبه آموزشی (متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران) ارتقاء سطح مهارتی کارگران در تمامی سطوح تحصیلی و تسهیل پیشرفت آنها در طول زندگی

کاری است. این گونه مشارکت ها در تدوین و اجرای سیاست های آموزشی تاثیر مثبت بر رشد نیروی کار ماهر و به تبع آن بر توسعه اقتصادی و اجتماعی برجای می گذارد. در برخی از کشورهای اروپایی، آموزش تحت پوشش پیمان های دسته جمعی قرار دارد و بخشی از منابع مالی آموزشی توسط عوارضی که بر حقوق و دستمزد وضع شده، تامین می گردد. این منابع بر اساس پیمان های دو جانبه داوطلبانه وضع می شود. این منابع خارج از کنترل دولت قرار دارد و نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی بر نحوه مصرف این منابع نظارت می کنند. (دوسی ۱۹۹۸)

در فرانسه نحوه مدیریت مشترک منابع مالی آموزشی، صدور گواهی نامه و ارزیابی کیفیت آموزش در پیمان های جمعی مطرح می شود. در این کشور منابع مالی آموزش تحت نظارت شوراهای اجرایی متشکل از نمایندگان اتحادیه های کارفرمایی و اتحادیه های کارگری اداره می شود. موسساتی که به این صندوق وجهی می پردازند از پرداخت عوارض اجباری معاف می گردند. مشابه این صندوق در هلند نیز وجود دارد. (پیناد ۱۹۹۸)

در کشورهایی مانند دانمارک و آلمان، که در عرصه ارتقاء سطح مهارت نیروی کار، همکاری میان تشکل های کارگری و کارفرمایی و دولت وجود دارد، آموزش به عنوان سرمایه گذاری اقتصادی و اجتماعی مورد تاکید واقع شده است.

در اسپانیا، برنامه آموزش ملی بر اساس مذاکرات سه جانبه و پیمان های دسته جمعی تدوین گردیده است. در حال حاضر عملکرد سیستم آموزشی اسپانیا بر حمایت مالی قوی دولت و همکاری تشکل های کارگری و کارفرمایی و دولت در سطح ملی و محلی استوار است. (ساله ۱۹۹۸)

در ایتالیا اتحادیه های کارگری و کارفرمایی سازمان ملی دوجانبه ای در ارتباط با آموزش تاسیس نموده اند. هدف از تاسیس این سازمان، بهبود کیفیت آموزش نیروی کار، تضمین توازن میان عرضه و تقاضای نیروی کار از طریق بازنگری در قوانین فعلی و طراحی سیاست های انعطاف پذیر و کارآمد آموزشی است. (کاسترو ۱۹۹۸)

در ژاپن کالج های ویژه ای تاسیس شده اند که با مشارکت دولت و بخش خصوصی اداره می شوند. این کالج ها توسط هیئت مدیره ای اداره می شود که متشکل از نمایندگان دولت و نمایندگان تشکل های کارفرمایی است. (هامادا ۱۹۹۷)

در اکثر کشورهای در حال توسعه نظام آموزشی قادر به پاسخگویی به تقاضای بازار کار نیست. در فرایند تدوین برنامه های نظام آموزشی نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی

حضور ندارند، به همین جهت اهداف سیستم آموزشی لزوماً با نیازهای واقعی بازار کار پیوندی ندارد. به همین جهت بدون ایجاد تحولی اساسی در فرایند برنامه ریزی، تصمیم سازی و سیاستگذاری های آموزشی و بدون بازنگری کامل در قوانین مربوط به شکل گیری نهاد برنامه ریزی آموزشی و تضمین حضور نمایندگان تشکل های مستقل کارگری و کارفرمایی نمی توان به چالش های جدید بیکاری روز افزون نیروی کار تحصیل کرده در این کشورها پاسخ گفت و اهداف، محتوی و ساختارهای آموزشی را بر مبنای نیازهای متحول بازار کار مورد بازنگری قرار داد.

IV. نهادهای بازار کار ایران :

نهادهای بازار کار ایران به عدم کارایی مبتلا می باشند و این عدم کارایی هزینه های سنگینی را در میان مدت و بلند مدت بر اقتصاد ایران تحمیل کرده است. لذا مقابله با مشکلات بازار کار علاوه بر آن که به اصلاحات اساسی در ساختارهای مدیریت کلان کشور نیازمند است، تحولات نهادی در بازار کار را می طلبد.

در طول یکصد سال گذشته نهادهای بازار کار ایران، همانند سایر نهادهای مدنی، مانند احزاب، شوراهای شهر و روستا، یا اجازه تشکیل نیافته اند و یا به ظاهر وجود داشته اند ولی فاقد محتوای مورد انتظار بوده اند و نمی توانسته اند جایگاه مناسبی در عرصه های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور بدست آورند.

هزینه بیان نظرات و ایدئولوژی ها در ایران سنگین بوده است. به همین جهت کارگران و کارفرمایان ترجیح داده اند که نارضایتی های خود را پنهان نگاه دارند. این امر در طول زمان به تراکم نارضایتی منجر گردیده و بر روند تولید و اشتغال تاثیر منفی برجای گذاشته است. نارضایتی کارگران به صورت اعتصابات گاه به گاه، کم کاری و خرابکاری در فرایند تولید بازتاب می یافته است. نارضایتی کارفرمایان نیز بر حجم سرمایه گذاری بخش خصوصی تاثیر می گذاشته است. با این وجود دولت قادر بوده که با برخورداری از درآمدهای هنگفت ارزی حاصل از فروش نفت خام، بهره وری پائین و عدم کارایی اقتصاد ایران را پنهان کند.

سازمان های دولتی متولی تنظیم بازار کار، موسسات بی طرف و تامین کننده حسن اجرای پیمان های منعقد شده میان کارگران و کارفرمایان نبودند. وزارت کار در ایران، در سال ۱۳۲۵، برای ایجاد مانع بر سر راه فعالیت تشکل های کارگری تشکیل گردید. وظیفه اصلی این وزارتخانه در طول سال های پیش از پیروزی انقلاب، در همکاری با سازمان امنیت کشور،

خاموش ساختن صدای اعتراض کارگران و ممانعت از فعالیت تشکل های اصیل کارگری و کارفرمایی بود. (کاووسی ۱۳۵۵)

پس از پیروزی انقلاب ، تشکل های مستقل کارگری ، پس از مدت های طولانی سلطه سازمان های امنیتی ، مجدداً به فعالیت پرداختند و با طرح درخواست های اقتصادی و سیاسی و اعلام اعتصاب ، سبب کاهش تولید و تنزل بهره وری گردیدند. دولت برای جلوگیری از تداوم تنش در بازار کار و کنترل روابط صنعتی فعالیت تشکل های کارگری را محدود نمود. با مداخله دولت در فعالیت تشکل های کارگری ، استقلال این تشکل ها خدشه دار شد . (بیات ۱۹۸۷)

شوراهای اسلامی کار ، که به جای اتحادیه های کارگری در موسسات بوجود آمدند ، در اجرای وظایف مشارکتی نا موفق بوده اند و در عین حال نتوانسته اند جایگزین تشکل های کارگری گردند.

طی دودهه پس از پیروزی انقلاب دولت بر شکل گیری و فعالیت تشکل های کارگری و کارفرمایی نظارت مستقیم داشته است و به همین جهت برخی از مهمترین تشکل های کارگری و کارفرمایی (از جمله خانه کارگر و اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران) به صورت نهادهای شبه حکومتی درآمده اند.

بی باوری نسبت به ثمر بخشی کارجمعی در میان کارگران و کارفرمایان ، که ریشه در سوابق تاریخی ناموفق این نهادها دارد ، ضعف تشکل های کارگری و کارفرمایی را تشدید کرده است . شمار کثیری از کارگران و کارفرمایان رغبتی به مشارکت در تصمیم گیری ها نشان نمی دهند و به راحتی فعالیت را به گروه اندکی از همکاران خود واگذار می کنند. پس از انتخابات نیز نحوه فعالیت منتخبین خود را دنبال نمی کنند. به همین جهت زمینه ای را فراهم می آورند که بر اساس آن گروهی معدود ، در جهت تامین منافع فردی خود، از موقعیت نمایندگی استفاده برند. بدین ترتیب عدم وجود ارتباط محکم و منسجم میان کارگران و کارفرمایان با فعالین تشکل ها و عدم پاسخگویی رهبران تشکل ها در مقابل اعضا، زمینه رانت جویی را برای مدیران و فعالین تشکل ها فراهم آورده است . رهبران بسیاری از تشکل ها تلاش می ورزند تا هر چه بیشتر به مسئولین دولتی نزدیک شوند و برای تامین منافع خود ، به بده بستان های سیاسی و اقتصادی بپردازند.

نقش قدرتمند اقتصاد زیرزمینی ، یکی از عوامل مهم ضعف تشکل های کارفرمایی در ایران است . بسیاری از موسسات تجاری و صنعتی نیازی به عضویت در اتاق بازرگانی یا تشکل های دیگر احساس نمی کنند. ارتباطات نزدیک با تصمیم سازان و مجریان دولتی ،

هزینه کسب اطلاعات را برای آنان کاهش داده و رانت های ویژه ای را در اختیار آنان قرار داده است. این دسته از کارفرمایان بدون نیاز به حمایت دیگر کارفرمایان قادر به اعمال نفوذ در تدوین و اجرای قوانین و مقررات می باشند.

وزارت کار، با گذشت بیش از دو دهه از پیروزی انقلاب، هنوز از بدنه کارشناسی ضعیفی برخوردار است. این وزارتخانه در شناخت عوامل و مشکلات عدم تعادل در بازار کار، تسهیل جریان اطلاعات میان طرفین مبادله در بازار کار، ارتقاء سطح مهارت و دانش نیروی کار موفقیت چندانی نداشته است و در عین حال با مداخله مستقیم در امر تشکل های کارگری و کارفرمایی، مانع از شکل گیری تشکل های پویا و اصیل کارگری و کارفرمایی گردیده است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران در ایجاد اعتماد و کاهش عدم اطمینان در روابط میان کارگران و کارفرمایان توفیق چندانی نداشته است. با آن که تشکل های کارگری و کارفرمایی در این قانون به رسمیت شناخته شده، ولی برمداخله وزارت کار در امور تشکله تاکید به عمل آمده است.

سختگیری قانون کار در مورد اخراج کارگران خاطی و کارگران مازاد، یکی از عوامل بروز انعطاف ناپذیری در بازار کار ایران است، که به نوبه خود خلق اشتغال را با مشکل مواجه ساخته است. زیرا محدودیت های قانونی برای ممانعت از اخراج کارگران، هر چند از شاغلین حمایت می نماید، با بالا بردن هزینه های استخدام نیروی کار، عملاً به زیان کارگران بیکار تمام می شود.

در شرایط فعلی، به دلیل حضور خیل کثیر بیکاران در کشور، بخش بزرگی از مفاد قانون کار (حداقل دستمزد، بیمه های اجتماعی، محدودیت ساعات کار و ایمنی محیط کار) در بسیاری از موسسات اعمال نمی شود. کارگران، که خود بحران بیکاری را احساس می کنند، به دریافت دستمزدهای پائین و محرومیت از تامین اجتماعی گردن می نهند. در کارگاه های فرش بافی، تولید مواد غذایی و... بسیاری از زنان شاغل از حقوق مندرج در قانون کار بی بهره اند. بنابراین قانون کار در تمامی شرایط به نحو یکسانی به مورد اجرا گذاشته نمی شود و به همین جهت نمی تواند، از طریق ایجاد انعطاف ناپذیری در بازار کار، نقش تعیین کننده ای بر سطح اشتغال داشته باشد. اکثر شاغلین در مواجهه با نقض حقوق مصرحه در قانون اعتراض نمی کنند. و عموماً هنگامی برای شکایت به هیئت های حل اختلاف مراجعه می نمایند که از کار اخراج شده باشند.

جهت بررسی آثار عملکرد نهادهای بازار کار بر اقتصاد ایران، نوسانات متغیرهای کلان اقتصادی مانند رشد تولید ناخالص داخلی، تولید سرانه نیروی کار، اشتغال و دستمزد مورد مطالعه قرار گرفته است. هرچند عوامل متعددی از جمله ضعف مدیریت کلان، نوسانات درآمد های ارزی، جنگ و ... نقش مهمی در عملکرد نامطلوب اقتصاد کشور داشته است، ولی نارضایتی کارگران و کارفرمایان از شرایط حاکم بر بازار کار و عدم امکان مشارکت آنان در تدوین و اجرای سیاست های مختلف اقتصادی، بر عملکرد متغیرهای کلان تاثیر منفی برجای گذاشته است.

قانون حداقل دستمزد، برای اولین بار در سال ۱۳۲۵ به تصویب هیئت دولت

جدول شماره ۲

مقایسه حداقل دستمزد با شاخص قیمت مصرف کننده (۵۶-۱۳۴۵)

سال	حداقل مزد روزانه به قیمت جاری	شاخص قیمت مصرف کننده ۱۳۶۱=۱۰۰	حداقل مزد روزانه قیمت ثابت سال ۱۳۶۱
۱۳۴۵	NA	۱۸	NA
۱۳۴۶	NA	۱۸/۴	NA
۱۳۴۷	۵۵	۱۸/۷	۲۹۴
۱۳۴۸	۶۰	۱۹/۴	۳۰۹
۱۳۴۹	۶۰	۱۹/۴	۳۰۹
۱۳۵۰	۷۰	۲۰/۵	۳۴۲
۱۳۵۱	۷۰	۲۱/۹	۳۲۰
۱۳۵۲	۸۸	۲۴/۴	۳۶۱
۱۳۵۳	۱۰۵	۲۸/۳	۳۷۱
۱۳۵۴	۱۳۱	۳۱/۱	۴۲۱
۱۳۵۵	۱۵۲	۳۶	۴۲۲
۱۳۵۶	۱۹۷	۴۵/۲	۴۳۶
کل افزایش	۲۵۸/۱۸	۱۵۱	۴۸/۳
رشد سالانه	۱۵/۲۳	۸/۷	۴/۵

ماخذ: مستخرجه از آمار منتشره از سوی وزارت کار در مورد حداقل دستمزد و اطلاعات منتشره از سوی بانک مرکزی ایران در مورد سطح عمومی قیمت ها

آمار مربوط به حداقل دستمزد و متوسط دستمزد در بخش های مختلف اقتصادی طی سال های پس از پیروزی انقلاب (۷۸-۱۳۵۷) نشان می دهد که نهادهای کارگری در بازار کار ایران عامل بروز انعطاف ناپذیری در دستمزدها نبوده اند. طی این دوره حداقل دستمزد واقعی سالانه حدود ۰/۴۸ درصد تنزل یافته ، و متوسط دستمزد در بخش ساختمان و خدمات به ترتیب سالانه ۲/۷ و ۱/۹۷ درصد کاهش پیدا کرد. (جدول شماره ۳)

کاهش متوسط دستمزد واقعی طی دو دهه اخیر بیانگر آن است که شکل های کارگری در ایران از حفظ در آمد واقعی کارگران ناتوان بوده اند. تنها در سال ۱۳۵۸ حداقل دستمزد به نحو قابل توجهی جهش کرد و از ۲۱۵ ریال در روز به ۵۶۷ ریال افزایش یافته است. این موضوع نیز نشانه سهم قابل توجه طبقه کارگر در پیروزی انقلاب و قدرت شکل های کارگری در سال های آغازین انقلاب بوده است.

جدول شماره ۳

مقایسه حداقل دستمزد با شاخص قیمت مصرف کننده (سال های ۷۷-۱۳۵۷)

سال	حداقل مزد روزانه (ریال) قیمت جاری	شاخص قیمت مصرف کننده ۱۳۶۱=۱۰۰	حداقل مزد روزانه (ریال) قیمت ثابت سال ۱۳۶۱
۱۳۵۷	۲۲۸	۴۹/۱	۴۶۴
۱۳۵۸	۵۶۷	۵۵/۱	۱۰۲۹
۱۳۵۹	۶۳۵	۶۸/۲	۹۳۱
۱۳۶۰	۶۳۵	۸۳/۷	۷۵۸
۱۳۶۱	۶۳۵	۱۰۰	۶۳۵
۱۳۶۲	۶۳۵	۱۱۴/۸	۵۵۳
۱۳۶۳	۶۳۵	۱۲۶/۹	۵۰۱
۱۳۶۴	۷۲۰	۱۳۵/۷	۵۳۱
۱۳۶۵	۷۲۰	۱۶۷/۸	۴۲۹
۱۳۶۶	۷۶۰	۲۱۴/۱	۳۵۵
۱۳۶۷	۸۳۰	۲۷۶/۳	۳۰۰
۱۳۶۸	۸۳۰	۳۲۴/۴	۲۵۶
۱۳۶۹	۱۰۰۰	۳۵۳/۴	۲۸۳
۱۳۷۰	۱۶۶۷	۴۲۶/۵	۳۹۱
۱۳۷۱	۲۶۶۷	۵۳۰/۴	۴۲۷
۱۳۷۲	۲۹۹۴	۶۵۱/۶	۴۵۹
۱۳۷۳	۳۸۹۴	۸۸۰/۹	۴۳۲
۱۳۷۴	۵۳۳۲	۱۳۱۵/۹	۴۰۵
۱۳۷۵	۶۹۰۷	۱۶۲۱/۲	۴۲۶
۱۳۷۶	۸۴۸۲	NA	NA
۱۳۷۷	۱۰۰۵۱	NA	NA
۱۳۵۷-۶۷	۲۶۴/۰۴	۴۶۲/۵۹	-۳۵/۲۹
رشد متوسط سالانه	۱۳/۷۹	۱۸/۸۶	-۴/۲۶
۱۳۶۷-۷۵	۷۳۲/۱۷	۴۸۶/۷۰	۴۱/۸۴
رشد متوسط سالانه	۴/۰۲	۲۴/۷۵	۴/۴۷

ماخذ: مستخرجه از آمار منتشره از سوی وزارت کاردر مورد حداقل دستمزد و اطلاعات منتشره از سوی

بانک مرکزی ایران در مورد سطح عمومی قیمت ها

به دلیل ثابت ماندن دستمزد های اسمی در طول سال های جنگ، تورم بخش مهمی از دستمزدها را بلعید. به نحوی که در سال ۱۳۶۸ حداقل دستمزد واقعی کمتر از سال ۱۳۴۷ گردید. از سال ۱۳۶۹ به بعد، در پی پایان یافتن جنگ و بهبود نسبی وضعیت اقتصادی، حداقل دستمزد همه ساله تعدیل شد، ولی به دلیل شکاف عمیق میان حداقل دستمزد و هزینه های زندگی در طول سال های ۶۷-۱۳۵۹، افزایش حداقل دستمزد در سال های پس از جنگ نیز نتوانست حداقل دستمزد قانونی را با هزینه سبد مصرفی یک خانواده ۴ نفره کارگری منطبق نماید. بنابراین تشکل های کارگری عامل نوسانات دستمزد و اشتغال در بخش خصوصی نبوده اند و تصمیمات دولت در مورد حداقل دستمزد و سطح اشتغال در بخش عمومی، تحت تاثیر ترکیبی از ملاحظات سیاسی و اقتصادی اتخاذ شده است. (وزارت کار ۱۳۷۸)

ب- تولید سرانه نیروی کار : با آن که شمار شاغلین و تولید سرانه نیروی کار در طول سال های ۵۶-۱۳۴۵ رشد یافت و سطح تحصیلات و مهارت نیروی کار کشور روندی صعودی پیدا کرد، ولی رشد تولید سرانه نیروی کار ایران با آهنگ افزایش موجودی سرمایه و ارتقاء سطح دانش و تحصیلات نیروی کار کشور هماهنگی نداشت.

بهره وری سرمایه در طول سال های ۵۵-۱۳۴۵ روندی نزولی یافت. کاهش بهره وری سرمایه در طول این دوره، تا حدودی به دلیل استفاده از تکنولوژی سرمایه بر در مجتمع های بزرگ صنعتی بوده است، ولی قابلیت تولید از یکسو به سرمایه های فیزیکی و از سوی دیگر به میزان تلاش نیروی کار بستگی دارد و در کاهش مداوم بهره وری سرمایه در ایران بی علاقه‌گی نیروی کار و عدم توان مدیریت در بسیج عوامل تولید نقش مهمی ایفا نموده است. هر چند تفکیک آثار افزایش حجم سرمایه گذاری، کاهش تلاش کارگران و قابلیت و توان مدیریت در موسسات صنعتی و خدماتی بر ارزش افزوده امکان پذیر نیست، اما در تحقیقات مدیریت بهره وری به کرات بر پائین بودن میزان تلاش نیروی کار در ایران تاکید به عمل آمده است.^۲

تولید سرانه نیروی کار طی دوره مورد بحث سالانه به طور متوسط ۸/۹ درصد افزایش یافته که با توجه به رشد سرمایه سرانه نیروی کار (سالانه ۱۴/۴ درصد)، رشد پائینی بوده است. در بخش صنعت نیز اختلاف شدید میان رشد موجودی سرمایه و رشد تولید سرانه نیروی کار مشهود است. در حالی که در طول سال های ۵۶-۱۳۴۵ سرمایه صنعتی در کشور سالانه به طور متوسط ۱۸/۵۷ درصد افزایش یافته و رشد سرمایه سرانه نیروی کار صنعتی سالانه

^۲ از جمله رجوع شود به علیزاده ۱۳۷۸

۱۴/۲۷ درصد بوده و سطح سواد شاغلین بخش صنعت روندی صعودی داشته، تولید سرانه نیروی کار صنعتی سالانه کمتر از ۷ درصد افزایش پیدا کرده است. (جدول شماره ۴)

جدول شماره ۴

رشد برخی از متغیرهای کلان اقتصادی ایران طی سال های ۵۶-۱۳۴۵ (قیمت ثابت سال ۱۳۶۱)

شاخص	رشد متوسط بخش کشاورزی	رشد متوسط بخش خدمات	رشد متوسط بخش صنعت	رشد متوسط کل اقتصاد
ارزش افزوده	۵/۵۵	۱۳/۵۱	۱۱/۵۷	۱۱/۱۶
موجودی سرمایه	۱۴/۴۵	۱۵/۹۴	۱۸/۵۷	۱۶/۵۵
تعداد شاغلین	-۰/۴۵	۴/۰۲	۴/۳	۲/۱۲
بهره وری سرمایه	-۷/۷۷	-۲/۰۹	-۵/۹۱	-۴/۵۹
تولید سرانه نیروی کار	۶/۰۳	۴/۰۲	۶/۹۷	۸/۹
متوسط دستمزد واقعی	۵/۳۶	۷/۵۱	۱۰/۳۸*	۷/۱۸

ماخذ: استخراج شده از آمار منتشره از سوی سازمان برنامه و بودجه

پس از پیروزی انقلاب، در طول سال های جنگ تولید سرانه نیروی کار آهنگی نزولی یافت. در کل اقتصاد متوسط تولید سرانه شاغلین سالانه ۳/۰۸ درصد و در بخش صنعت ۳/۳۷ درصد تنزل پیدا کرد. در سال های پس از جنگ نیز تولید سرانه نیروی کار در بخش های مختلف اقتصادی با نوسان همراه بوده و در کل رشدی بسیار بطئی داشته است. به طوری که متوسط رشد تولید سرانه نیروی کار در کل اقتصاد و در بخش صنعت طی سال های ۷۸-۱۳۶۸ به ترتیب ۲/۴۴ و ۱/۱۷ درصد بوده است. نرخ نازل رشد تولید سرانه نیروی کار در طول سال های پس از جنگ، عمدتاً ناشی از سرمایه گذاری ناکافی در طول سال های جنگ و استفاده غیر بهینه از امکانات موجود به دلیل بی ثباتی های سیاسی و اقتصادی از یک سو و نارضایتی نیروی کار از سوی دیگر بوده است. (جدول شماره ۵)

ج- تولید ناخالص داخلی: در فاصله سال های ۵۶-۱۳۴۵ تولید ناخالص داخلی با نرخ متوسط ۱۱/۱۶ درصد در سال رشد داشته، ولی با توجه به درآمد های هنگفت ارزی حاصل از فروش نفت خام و دریافت وام از نهادهای پولی و مالی بین المللی، کشور از توان بالقوه بالایی برای رشد اقتصادی برخوردار بوده است، زیرا طی این دوره موجودی سرمایه سالانه بیش از ۱۶/۵ درصد افزایش یافته است.

شکاف رشد تولید و رشد موجودی سرمایه در بخش صنعت بیشتر است. در حالی که موجودی سرمایه در صنایع و معادن کشور سالانه بیش از ۱۸/۵ درصد افزایش یافته، رشد تولید سالانه ۱۱/۵۷ درصد بوده است.

جدول شماره ۵

رشد برخی از متغیرهای کلان اقتصادی ایران طی سال های ۵۶-۱۳۴۵ (قیمت ثابت سال ۱۳۶۱)

شاخص	کل اقتصاد	بخش صنعت	بخش خدمات	بخش کشاورزی
۱۳۵۷-۶۷				
تولید ناخالص داخلی	۱/۲۶	۳/۳۲	۱/۸۲	۴/۲۵
موجودی سرمایه	-۳/۵۱	۲/۸۲	۳/۹۱	-۳/۱۳
تعداد شاغلین	۱/۸۸	۰/۰۵	۵/۷۱	-۱/۰۷
بهره وری سرمایه	۲/۳۳	-۰/۵۲	۲/۱۸	۷/۶۱
تولید سرانه نیروی کار	-۳/۰۸	-۳/۳۷	-۷/۱۹	۵/۳۸
متوسط دستمزد واقعی	-۱/۴۲	-۷/۷۱	-۵/۳۵	۵/۷۹
۱۳۶۸-۷۸				
تولید ناخالص داخلی	۴/۸۴	۴/۸۳	۴/۸۳	۴/۸۹
موجودی سرمایه	۷/۴۰	۶/۲۴	۸/۱۱	۵/۸۳
تعداد شاغلین	۲/۳۵	۳/۶۲	۲/۴۷	۰/۷۳
بهره وری سرمایه	-۲/۳۸	-۱/۳۳	-۲/۹۶	-۰/۸۸
تولید سرانه نیروی کار	۲/۴۴	۱/۱۷	۲/۱۰	۴/۱۳
متوسط دستمزد واقعی	۱/۴۰	۲/۸	۱/۶۶	۳/۹۳
۱۳۵۷-۷۸				
تولید ناخالص داخلی	۱/۸۶	۰/۹۷	۱/۴۷	۴/۵۳
موجودی سرمایه	۱/۹۷	۱/۵۸	۲/۲۱	۱/۳۹
تعداد شاغلین	۲/۱۶	۱/۹۳	۴/۰۹	-۰/۱۶
بهره وری سرمایه	-۰/۶۹	-۰/۶۰	-۰/۶۹	۳/۰۹
تولید سرانه نیروی کار	-۰/۲۹	-۰/۹۴	-۲/۵۶	۴/۷۰
متوسط دستمزد واقعی	۰/۰۳	-۲/۷۰	-۱/۹۷	۴/۸۱

ماخذ: استخراج شده از آمار منتشره از سوی سازمان برنامه و بودجه

د - اشتغال : در فاصله سال های ۵۵- ۱۳۳۵ شمار مزد و حقوق بگیران کشور به سرعت رشد یافت و از ۲/۷ میلیون نفر به بیش از ۴/۷ میلیون نفر رسید، ولی همان گونه که در جدول شماره ۶ ملاحظه می شود، قسمت اعظم افزایش فرصت های شغلی در بخش عمومی صورت پذیرفت، به نحوی که شمار کارکنان بخش عمومی، با رشد متوسط سالانه معادل ۶/۷۷ درصد، از ۴۵۰ هزار نفر در سال ۱۳۳۵ به بیش از ۱/۶ میلیون نفر در سال ۱۳۵۵ بالغ گردید.

متوسط رشد اشتغال در میان مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی طی همین دوره سالانه ۱/۵۸ درصد بوده است.

سهم بزرگی از فرصت های شغلی خلق شده در فعالیت های صنعتی و خدماتی متعلق به موسسات دولتی بوده ، که حساسیت چندانی نسبت به نوسانات مزد نداشته و از برنامه بودجه دولت تبعیت کرده است. گذشته از مشاغل خدماتی دولتی که در بخش مدرن جای داشته، قسمت اعظم مشاغل خدماتی بخش خصوصی در واحدهای کوچک و متوسط خلق می شده که اصولاً خارج از بخش متشکل و بیرون از چتر حمایتی قانون کار و فعالیت تشکل های کارگری قرار می گرفته است .

عدم حضور تشکل های مستقل کارگری و کارفرمایی ، حداقل دستمزد های بسیار پائین و تسلط مکانیزم عرضه و تقاضا در فرایند تعیین دستمزد در بخش خصوصی ، عدم اجرای قوانین کار در موسسات کوچک و متوسط کشور به رشد شتابان اشتغال مزدو حقوق بگیران در بخش خصوصی منجر نشده است . رشد فرصت های شغلی در بخش عمومی نیز تابعی از درآمدهای ارزی ناشی از فروش نفت خام بوده است .

جدول شماره ۶

شاغلان ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب وضعیت شغلی طی سال های ۵۵-۱۳۳۵ (هزار نفر)

سال	کارفرمایان	کارکنان مستقل	مزدو حقوق بگیران بخش خصوصی	کارکنان فامیلی بدون مزد	مزدو حقوق بگیران بخش عمومی	اظهار نشده	جمع
۱۳۳۵	۶۹	۲۴۳۵	۲۲۴۶	۵۹۴	۴۵۱	۱۱۳	۵۹۰۸
۱۳۴۵	۱۵۳	۲۶۵۹	۲۶۳۶	۷۰۱	۶۶۳	۴۷	۷۱۱۶
۱۳۵۵	۱۸۲	۲۸۱۰	۳۰۷۲	۱۰۲۱	۱۶۷۳	۴۱	۸۷۹۹
کل افزایش	۱۶۳/۷۷	۱۵/۴	۳۶/۷۸	۷۱/۸۹	۲۷۰/۹۵	-۶۳/۷۲	۴۸/۹۳
رشد سالانه	۴/۹۷	۰/۷۲	۱/۵۸	۲/۷۵	۶/۷۷	-۴/۹۴	۲/۰۱

ماخذ: سرشماری های عمومی نفوس و مسکن ، مرکز آمار ایران

پس از پیروزی انقلاب شمار مزد و حقوق بگیران ، در طول دو دهه ، از ۴/۷ میلیون نفر به حدود ۷/۵ میلیون نفر رسیده ، ولی افزایش شمار شاغلین با رشد تولید همگام نبوده است. در نوسانات اشتغال موانع نهادی ، مانند قانون کار و فعالیت تشکل های کارگری ، نقش محدودی داشته است . برخی از مفاد قانون کار در مورد اخراج کارگران ، در دوران تسلط

رکود نسبی بر اقتصاد کشور، تا حدودی کارفرمایان را از اخراج کارگران بازداشته، ولی نوسانات اشتغال در بخش خصوصی، در کل، از نوسانات تولید تبعیت نموده است.

آهنگ رشد اشتغال بخش عمومی در دوره رکود افزایش یافته است. نوسان اشتغال در این بخش عمدتاً تحت تاثیر ملاحظات اقتصادی و سیاسی دولت قرار داشته است. دولت برای مقابله با بیکاری آشکار، به پذیرش بیکاری پنهان در بخش عمومی تن داده است. در حالی که طی سال های ۶۵-۱۳۵۵ شمار مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی سالانه ۴/۸۲ درصد تنزل یافته، تعداد کارکنان بخش عمومی سالانه ۷/۵۲ درصد افزایش پیدا کرده است. (جدول شماره ۷)

جدول شماره ۷

شاغلان ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب وضعیت شغلی ۷۵-۱۳۵۵ (هزار نفر)

سال	کارفرمایان	کارکنان مستقل	مزدبگیران بخش خصوصی	کارکنان فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق بگیران بخش عمومی	اظهار نشده	جمع کل
۱۳۵۵	۱۸۲	۲۸۱۰	۳۰۷۲	۱۰۲۱	۱۶۷۳	۴۱	۸۷۹۹
۱۳۶۵	۳۴۱	۴۳۹۰	۱۸۷۵	۴۸۴	۳۴۵۳	۴۵۸	۱۱۰۰۲
۱۳۷۰	۳۹۶	۵۴۵۳	۲۳۴۸	۳۳۷	۴۳۴۶	۲۱۷	۱۳۰۹۷
۱۳۷۵	۵۲۸	۵۱۹۹	۳۲۷۰	۷۹۷	۴۲۵۸	۴۶۳	۱۴۵۷۲
کل افزایش ۱۳۵۵-۷۵	۱۹۰/۱۱	۸۵/۰۲	۶/۴۵	-۲۱/۹۴	۱۵۴/۵۱	۱۰۲۹/۳	۶۵/۶۱
رشد سالانه ۱۳۵۵-۷۵	۵/۴۷	۳/۱۲	۰/۳۱	-۱/۲۳	۴/۷۸	۱۲/۸۹	۲/۵۵
کل افزایش ۱۳۵۵-۶۵	۸۷/۳۶	۵۶/۲۳	-۳۸/۹۶	-۵۲/۶۰	۱۰۶/۴۰	۱۰۱۷/۱	۲۵/۰۴
رشد سالانه ۱۳۵۵-۶۵	۶/۴۸	۴/۵۶	-۴/۸۲	-۷/۱۹	۷/۵۲	۲۷/۲۹	۲/۲۶
کل افزایش ۱۳۶۵-۷۵	۵۴/۸۴	۱۸/۴۳	۷۴/۴۰	۶۴/۶۷	۲۳/۳۱	۱/۰۹	۳۲/۴۵
رشد سالانه ۱۳۶۵-۷۵	۴/۴۷	۱/۷۱	۵/۷۲	۵/۱۱	۲/۱۲	۰/۱۱	۲/۸۵

ماخذ: سرشماری های عمومی نفوس و مسکن مرکز آمار ایران

آهنگ رشد شاغلین دارای تحصیلات عالی در بخش های مختلف اقتصادی و در کل اقتصاد بسیار سریعتر از شاغلین کل کشور بوده است. این امر از یک سو ناشی از رشد سریع اشتغال در بخش عمومی بوده، زیرا بخش عمومی بزرگترین منبع خلق اشتغال برای دانش آموختگان آموزش عالی است. در عین حال با افزایش شمار فارغ التحصیلان دانشگاه ها و مراکز آموزش

عالی طی دو دهه گذشته، سطح دستمزد واقعی نیروی کار دارای تحصیلات عالی روندی نزولی یافته است. به همین جهت بخش خصوصی نیز در بسیاری از مشاغل، نیروی کار تحصیل کرده را جایگزین نیروی کار کم سوادتر نموده است.

در حال حاضر بسیاری از افراد دارای تحصیلات عالی قادر به یافتن مشاغل متناسب با تحصیلات و تخصص خود نیستند و در عین حال از داشتن تشکلهای قدرتمند، مستقل و فعال نیز محروم می باشند تا از طریق آنها نارضایتی ها و نظرات خویش را بیان نمایند. عدم رضایت بخش بزرگی از نیروی متخصص شاغل کشور تاثیر منفی خویش را بر تولید سرانه نیروی کار منعکس می نماید. به طور مثال در فاصله سال های ۷۸-۱۳۶۸، هنگامی که بر شمار شاغلین دارای تحصیلات عالی سالانه به طور متوسط بیش از ۱۰ درصد افزوده شده و موجودی سرمایه سرانه شاغلین نیز سالانه بیش از ۵ درصد افزایش یافته، رشد تولید سرانه ۲/۴۴ درصد بوده است که کمتر از نصف رشد سرمایه سرانه شاغلین می باشد. مشابه همین روند در بخش صنعت قابل مشاهده می باشد. (جدول شماره ۸)

جدول شماره ۸

شاغلان دارای تحصیلات عالی (۷۵-۱۳۵۵)

رشد سالانه ۱۳۶۵-۷۵	رشد سالانه ۱۳۵۵-۶۵	۱۳۷۵	۱۳۶۵	۱۳۵۵	
۱۱/۳۴	۷/۲۸	۱۵۷۱۵	۵۳۶۸	۲۶۵۸	کشاورزی
۲۸/۸۴	-۱۴/۳۶	۱۴۹۳۷	۱۱۸۵	۵۵۸۶	معدن
۱۳/۷۹	۳/۰۳	۹۰۰۶۴	۲۴۷۴۴	۱۸۳۶۴	صنعت
۱۱/۶۰	۰/۷۰	۳۹۲۹۲	۱۳۱۱۵	۱۲۲۳۵	ساختمان
۱۲/۷۳	۵/۶۵	۲۴۹۹۶	۷۵۴۵	۴۳۵۴	آب و برق
۱۳/۷۷	۱/۴۰	۱۶۹۲۱۸	۴۶۵۸۹	۴۰۵۳۹	صنایع و معادن
۱۳/۷۴	۹/۹۳	۶۱۰۳۴	۱۶۸۴۲	۶۵۳۲	فروش و هتلداری
۱۳/۰۳	۴/۳۶	۴۲۵۰۸	۱۲۴۸۸	۸۱۵۲	حمل و نقل
۱۷/۰۰	۱/۸۵	۶۰۵۸۵	۱۲۶۰۱	۱۰۴۹۱	خدمات مالی
۱۰/۴۸	۸/۲۹	۱۰۲۶۷۸۴	۳۷۸۹۶۳	۱۷۰۸۴۶	خدمات اجتماعی و شخصی
۱/۳۱	۱۶/۰۲	۲۶۷۰۲	۲۳۴۳۵	۵۳۰۳	نامشخص
۱۰/۶۱	۸/۲۴	۱۲۱۷۶۱۳	۴۴۴۳۲۹	۲۰۱۳۲۴	خدمات
۱۰/۹۵	۷/۳۴	۱۴۰۲۶۱۷	۴۹۶۲۸۶	۲۴۴۵۲۱	جمع کل

ماخذ: سرشماری های عمومی نفوس و مسکن، مرکز آمار ایران

همان گونه که در قسمت دوم مقاله ذکر گردید ، تجارب بسیاری از کشورهای صنعتی نشان می دهد که حضور تشکل های مستقل و قدرتمند کارگری و کارفرمایی در بازار کار و تعیین دستمزد و شرایط کار از طریق مذاکرات و پیمان های دسته جمعی ، منافع بسیاری را از نظر آرامش در روابط کاری به همراه داشته است. و تاثیر مثبتی در کنترل بحران ، ایجاد تحرک و رونق اقتصادی ، افزایش بهره وری ، تولید و اشتغال برجای گذاشته است . این تجارب موید آن است که تامین اهدافی چون تسريع رشد اقتصادی و ارتقاء سطح اشتغال، لزوماً از طريق پذيرش مکانيزم بازار و حذف نهادها تضمين نمی شود.

تفکيک آثار عوامل مختلف بر نوسانات توليد ناخالص داخلي ، بهره وری نیروی کار، بهره وری سرمايه و ... در بسیاری از موارد امکان ناپذير است . زیرا اثر ترکیب شده عوامل مختلف بر متغیرهای کلان اقتصادی منعکس می گردد و فرض ثابت ماندن سایر شرایط برای بررسی آثار یکی از عوامل، منطقی و قابل قبول نخواهد بود. طی دو دهه گذشته ترکیبی از عوامل زیر بر متغیر های کلان تاثیر گذارده و سبب بهره گیری غیر بهینه از عوامل توليد (کار و سرمايه) کشور گردیده است :

۱- افزایش ريسک فعاليتهاي اقتصادی و بالا رفتن هزینه های مبادله ناشی از عملکرد نامناسب بسیاری از نهاد های سیاسی و اجتماعی و افزایش بی ثباتی و عدم اطمینان در فضای سیاسی و اقتصادی .

۲- کاهش درآمد های ارزی و به تبع آن ، کمبود مواد خام، کالاهای واسطه ای و قطعات یدکی .

۳- ناتوانی دولت در دستیابی به وفاق عمومی جهت بسیج نیروها جهت ارتقاء قابلیت های کارگري و کارفرمائي از یک سو و تراکم

بی توجهی به موانع نهادی سبب گردیده که علیرغم اعمال سیاستهای متنوع پولی، مالی، ارزی، آموزشی و...، بیماری مزمن اقتصاد کشور همچنان لاعلاج باقی بماند. دستگاه عظیم اجرایی کشور که در چنبره قوانین و مقررات غیر کارآمد و فساد اداری، رکود و انجماد گرفتار آمده، از اجرای صحیح برنامه های اصلاحی و اعمال قوانین و مقررات ناتوان است. نهادهای موازی و مراکز متعدد تصمیم گیری در نهادها و سازمانهای بخش عمومی، غالباً به خنثی سازی عملکرد یکدیگر پرداخته اند.

بخش خصوصی در فضای بی ثبات گرایشی به سرمایه گذاری های بلند مدت نشان نمی دهد. بالعکس ترجیح می دهد که قسمتی از سرمایه خود را به نقاط امن در دیگر کشورهای جهان منتقل کند و بخشی دیگر را در فعالیت های تجاری پرسود، که قابلیت اشتغال زایی چندانی ندارد ولی به سرعت قابل تبدیل به پول و دارایی های نقد می باشد، به کار اندازد. در مدیریت اقتصادی کشور نهادهای متنوعی چون رهبری، مجمع تشخیص مصلحت، مجلس، دولت و در درون دولت نهادهایی چون شورای اقتصاد، ستاد تنظیم بازار، وزارتخانه ها و سازمان های ستادی و غیره، بدون هماهنگی با یکدیگر عمل می کنند.

نهادهای آموزشی ایران ماهیتی سنتی و محافظه کار دارند. هر گونه نوآوری در مفاهیم آموزشی و تربیتی با سد ارزشهای سنتی درون این نهاد برخورد می کند. به همین جهت تاکنون دیدگاه های مبتنی بر مشارکت اجتماعی در نهادهای آموزشی کشور شکل نگرفته است. میان نظام آموزشی ایران و بخش های اقتصادی کشور ارتباط بسیار محدودی وجود دارد. قسمت عمده فارغ التحصیلان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی فاقد تخصص های مورد نیاز بازار کار می باشند و به دوره های نسبتاً طولانی کارآموزی نیازمندند.

با توجه به ضعف نهادهای بازار کار در ایران، تشکیل نهادهای کارآمد مشارکتی در نظام آموزشی امکان ناپذیر بوده است، ولی تاکید بر ضرورت مشارکت در فرایند تدوین برنامه های آموزشی، برای ارتقاء کارایی برنامه های آموزشی ضروری است. بنابراین اصلاح قوانین مربوط به تشکیل و نحوه فعالیت تشکلهای کارگری و کارفرمایی و کمک به شکل گیری نهادهای مستقل در بازار کار نه تنها به افزایش بهره وری نیروی کار یاری می رساند، بلکه زمینه های لازم برای اصلاح نظام آموزشی و افزایش کارایی این سیستم را نیز فراهم می آورد و در میان مدت و بلند مدت به افزایش توان رقابتی اقتصاد در عرصه های بین المللی و افزایش تولید و اشتغال کشور یاری می رساند.

هر چند تفکیک آثار عملکرد نهادهای بازار کار ایران بر متغیرهای کلان اقتصادی، از عواملی چون نوسانات درآمدهای ارزی و عملکرد نهادهای مدیریت کلان کشور امکان پذیر نیست، ولی بدیهی است که عدم وجود مجرای بیان نظرات و نارضایتی ها آثار منفی بر بهره وری نیروی کار و به تبع آن بر رشد اقتصادی برجای گذارده است.

حکومت های ایران توانسته اند ، با برخورداری از درآمدهای هنگفت ارزی حاصل از فروش نفت خام، عدم کارایی اقتصاد ایران را، که از عدم کارایی دستگاه اجرایی، فقدان نهادهای مدنی ناظر بر عملکرد قدرت و عدم امکان بسیج مردم به منظور بهره گیری بهینه از امکانات و سرمایه های موجود ناشی می شود، پنهان نمایند .

انعطاف ناپذیری حاکمیت در قبال تقاضای کارگران برای ایجاد تحولات نهادی و تلاش در جهت حفظ وضع موجود، هر چند در کوتاه مدت آرامش و ثبات نسبی در بازار کار را به همراه داشته، در میان مدت و بلند مدت تراکم نارضایتی ها و انفجار اجتماعی را به دنبال آورده و زیان های اقتصادی سنگینی را بر اقتصاد ایران تحمل نموده است .

نتایج حاصل از مباحث ارائه شده در این تحقیق را می توان به شکل زیر خلاصه نمود:

- علیرغم آن که قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران زمینه مناسبی برای تشکیل نهادهای مدنی، از جمله تشکل های مستقل کارگری و کارفرمایی ، فراهم آورده است، موانع متعددی بر سر راه تشکیل آزادانه انجمن های صنفی وجود دارد.
- بخش بزرگی از کارگران ایران از حضور در هر نوع تشکل و انجمن صنفی کارگری محروم می باشند.
- با مداخله گسترده وزارت کار در فعالیت تشکل های کارگری موجود ، بخش عمده این تشکل ها به سازمان های شبه حکومتی مبدل گردیده و فاقد مقبولیت در میان کارگران هستند.
- ضعف تشکل های کارگری و کارفرمایی در دوران پس از پیروزی انقلاب ، بی باوری نسبت به ثمر بخشی فعالیت جمعی در تشکل ها و انجمن های صنفی را دامن زده است.
- ارتباط ضعیف فعالین تشکل ها با اعضاء و عدم لزوم پاسخگویی رهبران این تشکل ها، زمینه مناسبی را برای رانت جویی و بده بستن های اقتصادی و سیاسی فعالین با مسئولین دولتی فراهم آورده است.

- بسیاری از مفاد قانون کار جمهوری اسلامی ایران، که بدون مشارکت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تدوین شده است، مورد اعتراض کارگران و کارفرمایان می‌باشد.
- عملکرد غیر کارآمد تشکل‌های ضعیف کارگری و کارفرمایی، سازمان‌های دولتی متولی تنظیم بازار کار و نهادهای سه‌جانبه به همراه قوانین انعطاف‌ناپذیر ناظر بر بازار کار، نه تنها در دستیابی به رهیافت تعاون و همکاری ناموفق بوده، بلکه سبب افزایش عدم اطمینان و بی‌ثباتی در این بازار شده و بر سرمایه‌گذاری، تولید و اشتغال تأثیر منفی بر جای گذاشته است.
- میان نظام آموزشی ایران و بخش‌های اقتصادی کشور ارتباط بسیار محدودی وجود دارد و قسمت عمده فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی فاقد تخصص‌های مورد نیاز بازار کار می‌باشند و به دوره‌های نسبتاً طولانی کارآموزی نیازمندند.
- برنامه ریزی آموزشی منسجم و یکپارچه، با حضور فعال نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی و کارگری و نمایندگان نهادهای مدنی گامی در جهت تأمین نیازهای بیکاران و سرمایه‌گذاری موثر در آموزش است.
- بدون بازنگری کامل در قوانین مربوط به شکل‌گیری نهاد برنامه‌ریزی آموزشی و تضمین حضور نمایندگان تشکل‌های مستقل کارگری و کارفرمایی نمی‌توان به چالش‌های جدید بیکاری روزافزون نیروی کار تحصیل کرده در این کشورها پاسخ گفت و اهداف، محتوی و ساختارهای آموزشی را بر مبنای نیازهای متحول بازار کار مورد بازنگری قرار داد.
- تازمانی که عملکرد نهادهای غیر کارآمد، برنامه‌ها و سیاستهای ناسازگار و غیر منسجم مانع از بروز ثبات در عرصه‌های اقتصادی کشور است، اعمال سیاست‌های متنوع پولی، مالی، تجاری، آموزشی و ... نتایج مورد انتظار را به همراه نخواهند داشت.
- برای ایجاد تحولی مثبت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و حرکت در جهت تقویت باور عمومی به ثمر بخشی فعالیت جمعی، بازنگری در قانون کار و قوانین مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و حذف مفاد محدود کننده استقلال این تشکل‌ها ضروری است.
- تحول در وزارت کار و تبدیل این وزارتخانه به مرکزی پویا جهت شناخت تنگناها و امکانات بالقوه بازار کار ایران، جمع‌آوری و پردازش اطلاعات مورد نیاز کارفرمایان، مدیران و کارگران گامی اساسی در جهت کاهش معضلات بازار کار است.

- اصلاح قانون کار با مشارکت فعالانه نمایندگان تشکل های مستقل کارگری و کارفرمایی به کاهش اعتراضات و تقویت احساس منصفانه بودن قوانین ناظر بر روابط کار منجر خواهد گشت و اجرای این قوانین را تسهیل خواهد نمود.
- شکل گیری و گسترش اتحادیه های صنفی و کارگری و کارفرمایی، هر چند به ظاهر زمینه مساعدی جهت بی ثباتی و تنش های اجتماعی فراهم می آورد، ولی در واقع ثبات و اطمینان اجتماعی را در بلند مدت افزایش می دهد. در حالی که کنترل تشکل های کارگری و کارفرمایی، هر چند در کوتاه مدت آرامش و ثبات نسبی در بازار کار ایران را تامین می کند، در میان مدت و بلند مدت تراکم نارضایتی را به دنبال داشته و هزینه سنگینی را بر اقتصاد کشور تحمیل می نماید.

فهرست منابع و مآخذ:

- برانسون . ویلیام اچ. (۱۳۷۳) ، اقتصاد کلان، ترجمه شاکری، نشر نی .
- کاووسی، فریدون . (۱۳۵۵) ، کارگر ایرانی در ایران امروز، انتشارات مرکز تحقیقات.
- لاجوردی، حبیب . (۱۳۶۹)، اتحادیه های کارگری و خودکامگی در ایران، مترجم ضیاء صدقی، نشر نو، تهران .
- وزارت کار و امور اجتماعی. (۱۳۷۸) ، گزارش حداقل دستمزد، اداره کل بهره وری و مزد.
- Akerlof, G. (1984), *An Economic Theorist's Book of Tales*, Cambridge, Cambridge University Press,.
- Bayat Assef , (1987), *Workers and Revolution in Iran, A Third World Experience of Workers' Control*, New Jersey: Zed Books Ltd.
- Been , R.(, 1990), *Understanding Contemporary Ireland: State, Class and Development in the Republic of Ireland*, London: Macmillan.
- Castro, C. de Moura. (1998), *Bridging Schoold and Factories- Dream or Reality?*, ILO .
- Debois, Gertrud. (1997), *The Role of Consultative and Collaborative Organizations in Selected Areas of Labour Administration*, ILO.
- Dow, G.K. (1997) , *The New Institutional Economics and Employment Regulation*, London: Medison.
- Ducci, M.A. (1998), *The Role of the State and the Private Sector in Training*, ILO.
- Freeman R. (1993), *Labour Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Development*,_In Proceeding of the World Bank Annual Conference on Development Economics 1992, Washington, DC: World Bank.
- Hamada ,Michio. (1997) , *Japan: A public/private initiative to train information engineers”*, ILO.
- ILO. (1996), *Labour Market Indicators*, Geneva: ILO.

- Janvry, Alain and Elisabeth Sadoulet. (1989), *A Study in Resistance to Institutional Change: The Lost Game of Latin American Land Reform*, No. 9, World Development, Vol. 17, pp. 1397-1407.
- Katz, H. (1993), *Restructuring Labour Relations*, Geneva: ILO.
- North, Douglass C. (1984), "Government and the Cost of Exchange", *Journal of Economic History*, No. 44, pp.255-264.
- Pinaud, H. (1998), *Strategic Partnership-Tendencies in Collective Negotiations in France*, ILO.
- Salle, A.(1998), *Consultant Formation in Spain*, ILO.
- Sloane, Arthur A. Fred Witney. (1991), *Labour Relations*, London: Prentice Hall.
- World Bank. (1993), *China- New skills for economic development: The employment and training implications of enterprise reform*, World Bank