

بازشناسی و تحلیل بهره‌وری در ایران و مقایسه آن با کشورهای منتخب آسیایی

میر احد حسینی¹

امیر ستاری²

چکیده:

بهره‌وری یکی از منابع رشد اقتصادی بوده که همواره مورد توجه برنامه‌ریزان و سیاستگذاران کلان اقتصادی است. بررسی وضعیت اقتصاد ایران نشان می‌دهد که بخشی از تحقق نیافتن های رشد اقتصادی در برنامه‌های توسعه‌ای، از عدم تحقق رشد بهره‌وری به ویژه در نیروی کار ناشی می‌شود در این مقاله، ضمن تشریح این موضوع به بررسی وضعیت بهروری در کشور، برخی از عوامل موثر بر آن، پیامدهای بهروری نیروی کار و مقایسه بهره‌وری نیروی کار در بین کشورهای منتخب آسیایی پرداخته شده است و تلاش گردیده که با ارائه راهکارهایی، وزن بیشتری را به مقوله بهره‌وری نیروی کار در رشد اقتصادی در افق چشم انداز کشور داشته باشیم.

کلید واژه ها: بهره‌وری نیروی کار، رشد اقتصادی ایران، کشورهای منتخب آسیایی

¹ - میر احد حسینی کارشناس ارشد مدیریت دولتی مدیر کل تعاون، کار رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی
² - دانشجوی دکتری جامعه شناسی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز و مدرس دانشگاه جامع علمی و کاربردی (sattari.amir63@yahoo.com)

مقدمه :

بهره‌وری نشان‌دهنده رابطه بین مقدار تولید کالاها و خدمات و کمیت کار، سرمایه، زمین، انرژی و منابع دیگری که از آن در تولید استفاده می‌شود، است. بنابراین یکی از عناصر کلیدی در تجزیه و تحلیل اقتصادی و بیانگر کارایی بخش و توانایی ایجاد دارایی در اقتصاد می‌باشد (جهانگرد و نادری، 1390:83).

امروزه بهره‌وری، یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی است و بهبود آن منشأ اصلی توسعه اقتصادی به شمار می‌رود. متداولترین مفهوم بهره‌وری، بهره‌وری عامل کار¹ است. انسان مهمترین و موثرترین عامل تولید شناخته می‌شود، زیرا چنانچه انسانها نتوانند از ابزار و تجهیزات پیشرفته و فناوری استفاده مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت فناوری فاقد کارایی لازم خواهد بود. افزایش مداوم تولید و پایداری آن، در گرو ارتقاء و رشد بهره‌وری نیروی کار و تحول فناورانه است. افزایش و رشد بهره‌وری نیروی کار باعث افزایش تولید و درآمد نیروی کار می‌گردد که از این طریق باعث بهبود سطح زندگی افراد می‌شود و بر توزیع درآمد اثرگذار است (صباحی، دهقان و شهنازی، 1389:121).

یکی از مهمترین راه‌ها برای رشد و شکوفایی اقتصادی در هر جامعه، ارتقا و افزایش بهره‌وری می‌باشد. در کشور ما نیز توسعه اقتصادی همواره از راه افزایش سرمایه‌گذاری‌ها اتفاق افتاده است. علی‌رغم هدف‌گذاری‌هایی که در سطح ملی و در قالب برنامه‌های 5 ساله توسعه تاکنون تعریف شده بود، هیچگاه و در هیچ مقطع زمانی دستیابی به اهداف بهره‌وری محقق نشد. این موضوع از مهمترین نشانه‌ها در کشور در زمینه کمبود یک عامل تشویقی و محرک برای بخش‌های مختلف اقتصادی جهت توجه بیشتر به موضوع بهره‌وری بود (شکرخدایی، 1391:9).

مطالعات تجربی انجام شده در بسیاری از کشورهای پیشرفته صنعتی نشان داده است که رشد تولید آنها بیش از آنکه ناشی از افزایش کمی و فیزیکی عوامل کار و سرمایه باشد، ناشی از افزایش بهره‌وری و بهبود سیستم‌های مدیریتی بوده است. به همین جهت امروزه کشورهای مختلف با هر نظام اقتصادی، برای دستیابی به اهداف کوتاه مدت و بلندمدت؛ بویژه رسیدن به رشد و توسعه پایدار، خود را بی‌نیاز از افزایش بهره‌وری عوامل تولید ندانسته و همواره در پی دستیابی به شیوه‌های نوین در زمینه ایجاد بهره‌وری و ارتقای سطح آن هستند. نیروی انسانی با ارزشترین منبعی است که هر سیستم اقتصادی در اختیار دارد و به همین جهت باید با آن نه به عنوان عامل هزینه؛ بلکه به عنوان عامل سرمایه رفتار شود. توسعه منابع انسانی یا HRD² در یک تعریف کلی عبارت است از «ذخیره‌سازی مهارت‌ها و سازماندهی تجربه‌ها، به منظور تحقق اهداف کسب و کار». ارزش سرمایه انسانی (که برخی از نظریه‌های اقتصادی آن را به عنوان کلید حل مسئله رشد و پیشرفت

¹ - Labor productivity

² - Human Recourses Development

اقتصادی می‌دانند) در بهره‌وری نیروی انسانی مستتر است. برای ایجاد و افزایش سطح بهره‌وری نیروی انسانی ابتدا باید عوامل تأثیرگذار بر آن را شناسایی کنیم و سپس با توجه به اثر هر عامل، راه‌های ارتقای بهره‌وری را بیابیم. بهره‌وری نیروی انسانی متأثر از عوامل گوناگونی مانند آموزش، تحصیلات، میزان دستمزد پرداختی، مهارت، تجربه، تحقیق و توسعه R&D نحوه مدیریت و ... است. نقش و اهمیت این عامل تا به آنجا رسیده که امروزه افزایش تولید ناخالص داخلی (GDP) هر کشور را متأثر از دو عامل می‌دانند. 1- افزایش بکارگیری نهاده‌های تولید؛ بویژه نیروی کار و سرمایه، 2- افزایش سطح بهره‌وری عوامل بکار رفته در تولید (سوری، ابراهیمی و حسینی‌دوست، 1389:312).

در ایران نیز بهره‌وری نیروی کار یکی از منابع اصلی رشد اقتصادی (و با تغییرات سطح ارزش افزوده بخشها) است که به این منظور، نیروی کار نه تنها در فرایند تولید باید خدمات خود را بهتر عرضه کند بلکه باید در به کارگیری سایر عوامل تولید، دقت و حساسیت بیشتری نشان دهد تا آن عوامل نیز از کارایی بالاتری برخوردار شود. بنابراین، بررسی جایگاه بهره‌وری نیروی کار در رشد اقتصادی ایران و تحولات آن در بخش‌های اقتصادی از یک طرف و مقایسه آن با برخی کشورهای منتخب از طرف دیگر، می‌تواند بخشی از زوایای راهبردی مسیرهای رشد و توسعه اقتصاد را در یک افق زمانی بلندمدت نشان دهد. به ویژه آن که اقتصاد ایران در راستای سند چشم‌انداز بیست‌ساله، توجه به اتکای سهم برتر منابع انسانی کرده، زیرا برای دستیابی به جایگاه برتر اقتصادی، علمی و فناوری در منطقه جنوب غرب آسیا، نیازمند توجه ویژه منابع انسانی و ایجاد ارزش افزوده بیشتر در فرایند تولید کالا در خدمات است. از این رو، می‌توان برخی چالش‌های پیش رو و فرصت‌ها را برای ارتقای نظام بهره‌وری کشور مطرح و متناسب با تغییرات رشد اقتصادی در یک دوره زمانی میان مدت، جایگاه و نقش آن را مشخص کرد (ازوجی و داداشی، 1390:17).

تعاریف بهره‌وری:

در متون اقتصادی، تعاریف متعارفی برای بهره‌وری ارائه شده است که همه آنها به گونه‌ای به استفاده صحیح و کارآمد از منابع در راه تحقق اهداف تعیین شده، اشاره دارد. در این متون، بهره‌وری به عنوان معیار و ابزار سنجش کارایی فعالیت‌های اقتصادی قلمداد می‌شود. چرا که تلاش برای بهبود این شاخص را بخشی از زندگی اقتصادی و اجتماعی تشکیل داده و جنبه‌های گوناگون زندگی مادی و معنوی را در ارتباط نزدیک با یکدیگر قرار می‌دهد (زراء نژاد و قنادی، 1384:34). برای بهره‌وری تعاریف گوناگونی توسط صاحب‌نظران و سازمان‌های بین‌المللی مربوط ارائه شده است. به عنوان نمونه، سازمان همکاری اقتصادی اروپایی (OECD) بهره‌وری را "نسبت بازده (میزان تولید یا خروجی) به یکی از عوامل تولید" تعریف می‌کند. بهره‌وری ترکیبی از

کارایی¹ و اثربخشی² است، زیرا اثربخشی با عملکرد مرتبط است در صورتی که کارایی با استفاده مفید از منابع ارتباط دارد (جهانگرد و نادری، 1390:83). سازمان بین المللی کار³ چنین بیان می کند که محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی زمین، سرمایه، کار و سازمان دهی حاصل می شود. نسبت این عوامل به تولید معیاری برای سنجش بهره وری است. همچنین آژانس بهره وری اروپا⁴ بهره وری را درجه استفاده موثر از هر یک از عوامل تولید دانسته و معتقد است که بهره وری یک دیدگاه فکری بوده که همواره می خواهد آنچه در حال حاضر موجود است را بهبود بخشد. مرکز بهره وری ژاپن⁵ هدف بهبود بهره وری را به حد اکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به روش علمی و با کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی می داند آن گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کننده باشد (مرکز آموزش مدیریت دولتی، 1378:136).

بنابراین برای تعریف جامع بهره وری باید سه زاویه یعنی افزایش سطح تولید، کاهش به کارگیری عوامل تولید و مدت زمان مورد نظر، قابل توجه باشد. در عین حال، چنانچه عامل نیروی کار مورد تأکید باشد می توان گفت بهره وری نیروی کار به زمان، مکان و وضعیت تولید بستگی دارد که قابلیت اندازه گیری در سطح اقتصاد (خرد و کلان) را دارا می باشد (ازوجی و داداشی، 1390:19).

بهره وری نیروی کار

بهره وری نیروی کار در این مطالعه از طریق محاسبه ارزش افزوده به قیمت های ثابت (100=1383) بر تعداد شاغلین محاسبه گردیده است. آمار ارزش افزوده به قیمت ثابت از آمارهای موجود در پایگاه اینترنتی بانک مرکزی استخراج شده است و آمار تعداد جمعیت شاغل نیز بر اساس برآورد معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری می باشد. شاخص بهره وری نیروی کار طی سالهای 90-1360 به طور متوسط سالانه 1/3 درصد رشد داشته است. به طوری که عدد این شاخص از 88 درصد در سال 1360 به 127/6 درصد در سال 1390 افزایش یافت.

روند شاخص بهره وری نیروی کار طی سالهای 90-1360

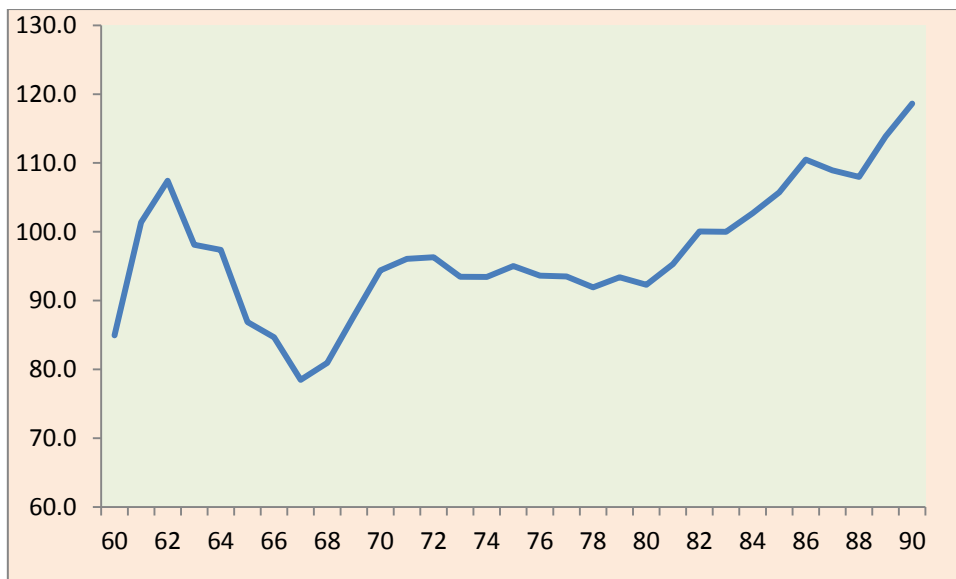
¹ - Efficiency

² - Effectiveness

³ - International Labor Organization(ILO)

⁴ - European Productivity Agency(EPA)

⁵ - Japan productivity center (JPC)



شاخص بهره وری نیروی کار، سرمایه سرانه و دستمزد واقعی- درصد (83=100)

سال	شاخص بهره وری نیروی کار	شاخص سرمایه سرانه	شاخص دستمزد واقعی	نرخ باسوادی- درصد
1360	84.9	108.7	111.1	57.3
1361	101.4	108.1	93.4	58.1
1362	107.4	109.5	81.6	58.5
1363	98.1	113.1	73.2	59.1
1364	97.4	111.9	77.8	60.5
1365	86.9	109.8	63.0	61.8
1366	84.7	107.8	52.1	63.4
1367	78.5	104.9	44.1	65.3
1368	80.9	103.4	37.6	67.2
1369	87.7	97.8	41.6	71.4
1370	94.4	97.7	57.4	74.1
1371	96.1	99.9	62.7	76.4
1372	96.3	101.1	67.5	77.0
1373	93.5	100.5	64.9	78.0
1374	93.4	98.9	59.6	79.3
1375	95.0	97.7	62.5	79.5
1376	93.6	98.1	65.5	80.5
1377	93.5	98.4	64.8	82.5
1378	91.9	97.8	65.7	83.0
1379	93.4	97.0	73.8	84.4
1380	92.3	98.2	82.2	84.0
1381	95.3	98.2	87.3	84.9
1382	100.0	99.7	92.2	85.5
1383	100.0	100.0	100.0	86.5
1384	102.7	101.3	107.7	87.1
1385	105.7	102.5	114.0	85.1
1386	110.5	104.1	117.4	85.6
1387	108.9	107.3	112.4	86.9
1388	108.0	110.4	121.8	87.3
1389	113.9	114.7	124.6	
1390	118.6	120.1	111.8	

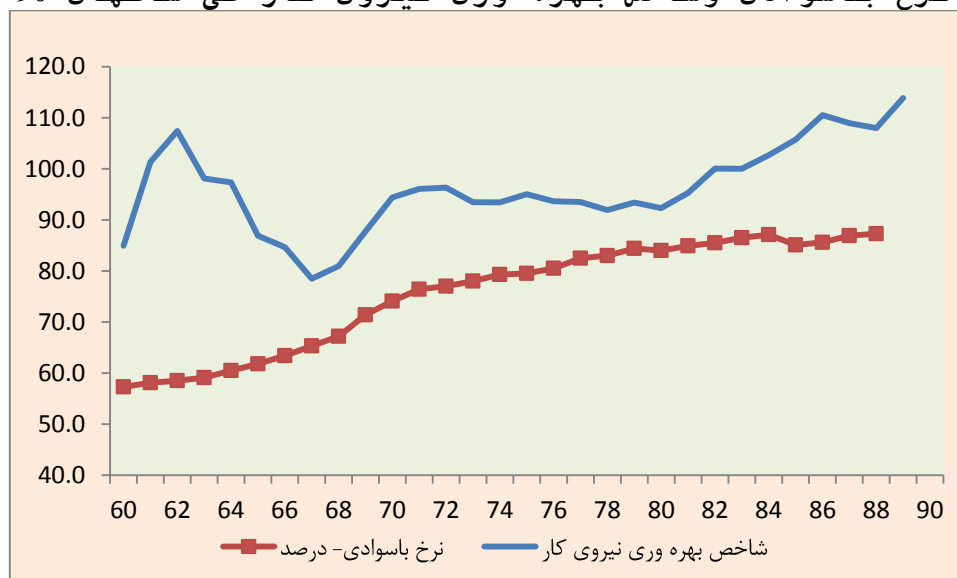
برخی از عوامل موثر بر بهروری نیروی کار: آموزش و تحصیلات:

طبق تحقیقات متعدد بدست آمده، بین متغیر آموزش و بهره وری نیروی کار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ به عبارتی افزایش بودجه آموزش و توجه به ابعاد آموزشی باعث افزایش بهره وری نیروی کار می شود (شاهنوشی و دیگران، 1389؛

هالتیوانگر¹ و همکاران، 1999؛ شم آبادی و بریم نژاد، 1384؛ مولایی، 1384؛). رز² (2005)، در تحقیقات خود افزایش توانایی یادگیری، توسعه مهارت‌های استدلالی و تحلیلی، مشارکت در کارها افزایش نقش مهارت‌ها در انعکاس توانایی‌های فردی و تعدیل آن‌ها برای انجام وظایف و اجتناب از زیان و خطا، افزایش انگیزه برای آموزش و کار را از علت‌های افزایش بهره‌وری نیروی کار عنوان می‌کنند.

آموزش، برخورداری افراد از مهارت‌ها را موجب می‌شود و مهارت سبب بهبود آنان می‌شود. از طرف دیگر، سرمایه‌های انسانی با قابلیت‌های بالاتر سبب استفاده بهینه و کارآمدتر از ماشین‌آلات و دیگر منابع موجود خواهد شد که نتیجه طبیعی آن افزایش میزان بازده سرمایه‌گذاری است. همچنین با توجه به نقش تکمیل‌کننده منابع انسانی در چرخه تولید، هرگونه کاهش در سرمایه انسانی، کاهش بهره‌وری در سرمایه‌فیزیکی، کاهش سرمایه‌گذاری در منابع فیزیکی و کندی رشد اقتصادی را به همراه خواهد آورد. در نتیجه مهارت‌های نیروی انسانی بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی را افزایش خواهد داد و به اقتصاد ملی جوامع جهت افزایش سطح تولید و ثروت کمک خواهد کرد (Ashton, et.al,1999).

روند نرخ باسوادی و شاخص بهره‌وری نیروی کار طی سالهای 1360-90

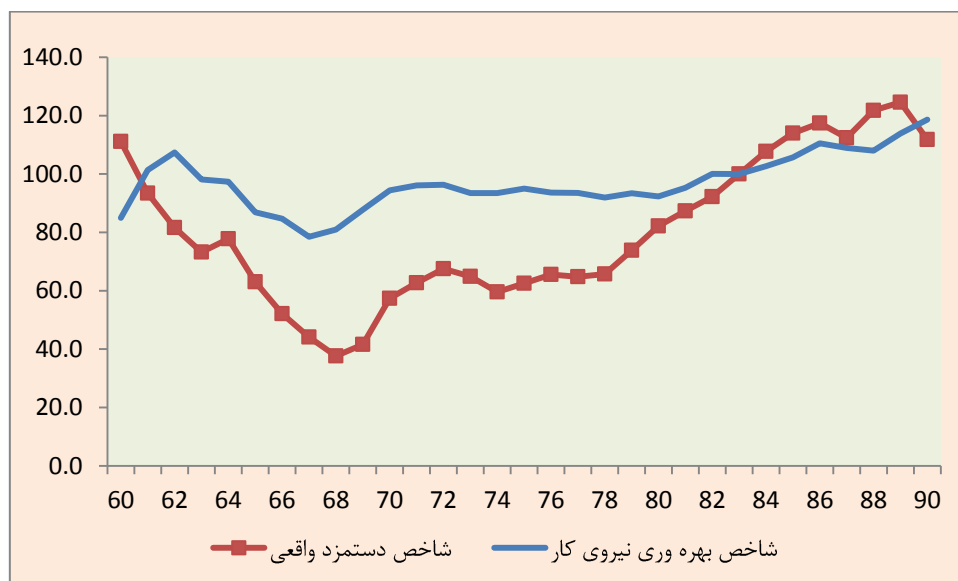


¹ - Haltiwanger

² -Rose

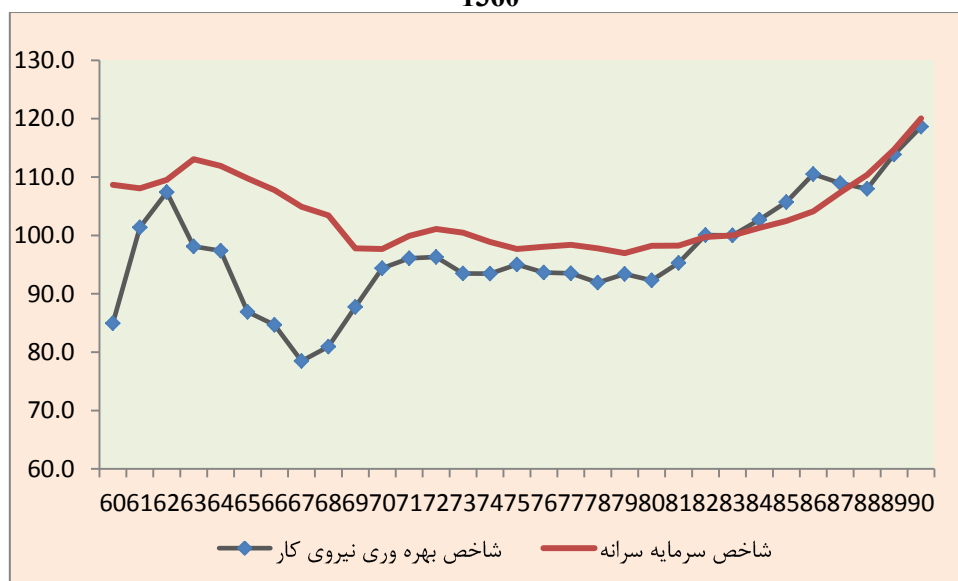
دستمزد واقعی:

رشد شاخص دستمزد واقعی و بهره وری نیروی کار طی سالهای 1360-90



بهره وری سرمایه سرانه:

رشد شاخص بهره وری سرمایه سرانه و بهره وری نیروی کار طی سالهای 1360-90



فناوری اطلاعات (فاوا):

طبق نظریه شریر¹ (2000)، فاوا از سه مجرا بر رشد بهره وری اثر می گذارد: اولین اثر از طریق پیشرفت های فناوری در صنایع تولیدی فاوا اتفاق می افتد که به طور مستقیم بهره وری کل صنایع تولید کننده فاوا را افزایش می دهد؛ دومین

¹ - Schreyer

اثر از طریق کاهش قیمت محصولات فاوا نسبت به سایر کالاها به وجود می‌آید که بنگاه‌ها را به جایگزینی فاوا با سایر سرمایه‌ها و نیروی کار تشویق می‌کند. از این طریق افزایش سرمایه‌گذاری‌های فاوا توسط صنایع مصرف‌کننده فاوا باعث تعمیق سرمایه‌شده و افزایش سرمایه‌سرانه فاوا به رشد بهره‌وری کمک می‌کند؛ سومین راه اثرگذاری فاوا، از طریق اثرات خارجی سودمند حاصل می‌شود. برای مثال فاوا مبادلات بنگاه با بنگاه را بهبود می‌بخشد.

محمودزاده (1388)، با بررسی تأثیر سرمایه‌فاوا بر 23 صنعت تولیدی به روش داده‌های تلفیقی به این نتیجه رسیده است که علامت ضریب سرمایه‌فاوا در همه حالت‌های برآوردی، پایدار و معنادار است. او همچنین اضافه می‌کند که فناوری‌های جدید نیاز به سرمایه‌انسانی دارند. به بیان دیگر اثرگذاری فاوا به زمان نیاز دارد تا نیروی کار بتوانند از ابزارهای فاوا به صورت عملی استفاده کنند. بنابراین زمانی که نیروی کار قادر به استفاده از فاوا در فعالیت‌های روزمره نباشد اثر سرمایه‌فاوا در کوتاه مدت منفی خواهد بود. بنابراین زمانی که کشش بهره‌وری نیروی کار نسبت به سرمایه‌سرانه فاوا افزایش می‌یابد که اثرات صنعت و زمان در مدل لحاظ شود. بنابراین ویژگی‌های صنعت و زمان برای یادگیری و به کارگیری فاوا در فرایند تولید بسیار مهم هستند.

متوسط سرمایه انسانی به ازای هر واحد نیروی کار:

در برنامه‌های توسعه اقتصادی ایران، توجه به سرمایه‌انسانی از برنامه اول توسعه تاکنون همواره مطرح بوده است؛ افزایش بهره‌وری نیروی کار از طریق بهبود شیوه‌های مدیریت و به کارگیری افراد در پست‌های اجرایی مرتبط (در ذیل اهداف برنامه اول)، اشاعه فرهنگ کار در جامعه به منظور افزایش سطح اشتغال و بهره‌وری نیروی کار (در ذیل سیاست‌های کلی برنامه دوم)، پرداخت یارانه سود تسهیلات به سرمایه‌گذاران بخش خصوصی و تعاونی در زمینه ایجاد آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، به منظور توسعه کمی و کیفی مهارت‌های فنی و حرفه‌ای نیروی کار و آموزش‌های متنوع مهارتی (در ذیل مواد قانونی برنامه سوم)، تعیین سهم رشد بهره‌وری کل عوامل و اهداف بهره‌وری نیروی کار، سرمایه‌بخش-ها و زیربخش‌های کشور (در ذیل مواد قانونی برنامه چهارم)، استقرار نظام یکپارچه پایش و ارزیابی علم و فناوری کشور، و برنامه‌ریزی برای تحقق شاخص‌های اصلی علم و فناوری (در ذیل مواد قانونی برنامه پنجم)، مورد هدف‌گذاری، سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری قرار گرفته است. علاوه بر این، در سند چشم‌انداز 20 ساله ایران، بر عوامل مؤثر بر بهره‌وری، مانند اتکا به دانش، تولید علم و فناوری با تکیه بر منابع سرمایه‌انسانی و سرمایه

اجتماعی در تولید و تعامل سازنده و فعال با جهان تأکید زیادی شده است (کميجانی، پاداش و صادقین، 1391: 9-8). بهبود سرمایه انسانی به شکل ارتقای سطح بهداشت و سلامتی، آموزش و مهارت نیروی کار بر رشد بهره‌وری نیروی کار تاثیر مثبت داشته است. بررسی شاخص‌های مزبور (جدول 1) نشان می‌دهد که سهم هزینه‌های آموزش عمومی از تولید ناخالص داخلی از 4/4 در سال 1995 به 4/7 درصد در سال 2010 افزایش یافته است. سهم هزینه‌های بهداشت از تولید ناخالص داخلی نیز در دوره 1995-2010 افزایش یافته است.

سهم هزینه‌های آموزشی و بهداشتی از تولید ناخالص داخلی (درصد)							
2010	2009	2008	2007	2006	2005	2000	1995
4/7	4/7	4/8	5/5	5/1	4/7	4/4	4/4
سهم هزینه‌های آموزش تولید داخلی							
5/6	5/6	5/8	5/5	5/5	5/7	4/6	3/8
سهم بهداشت از تولید ناخالص داخلی							

ماخذ: شاخص‌های توسعه جهانی (WDI)، 2012

سیاست‌های آزادسازی تجاری (خصوصی سازی) :

سیاست‌های آزادسازی تجاری بر بهره‌وری نیروی کار در بخش‌های مختلف از کشاورزی تا صنعت و غیره می‌تواند تأثیرات مثبتی داشته باشد و موجبات افزایش بهره‌وری را فراهم آورد. خصوصی سازی از عواملی است که مربوط به تغییر شرایط صنعت است و بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر دارد.

ارزش سرمایه‌های ثابت به ازای هر نفر نیروی کار: ارزش سرمایه‌های ثابت به ازای هر نفر نیروی کار که به آن نسبت سرمایه به کار نیز اطلاق می‌شود.

ابداعات و پیشرفت‌های تکنولوژیکی:

اگر پیشرفت فنی منجر به صرفه‌جویی در استفاده از نیروی کار برای تولید هر واحد محصول گردد، بهره‌وری نیروی کار را افزایش خواهد داد. کارایی بیشتر در فرآیند تولید، عمدتاً به ابداعات این فرآیند، یعنی معرفی راه‌های تکنولوژی جدید و مخارج R&D¹ بستگی دارد. در واقع ابداعات در فرآیند تولید یا همان راه حل‌های تکنولوژیکی جدید به تلاش‌های تحقیق و توسعه وابسته است (Gutierrez, 2003).

بهره‌وری انرژی:

اگر بهره‌وری انرژی ارتقا یابد، برای تولید محصول معین و به ازای مقادیر محفوظ نیروی کار و سرمایه می‌توان از انرژی کمتری استفاده نمود که نتیجه آن افزایش ارزش افزوده است که این امر به افزایش بهره‌وری نیروی کار منتهی خواهد شد.

بطور کلی متغیرهای زیادی در بهره‌وری نیروی کار موثر می‌باشند: شاخص‌هایی نظیر آموزش و فرهنگ، نسبت سرمایه به کار، عوامل مدیریتی، صرفه‌جویی‌های منطقی، صادرات، درآمد سرانه، مخارج تحقیق و توسعه، تخفیر در میزان عوامل تولید، سلامت نیروی کار، موجودی سرمایه و

¹ - Research and Development

پیامدهای بهره‌وری نیروی کار:

درجه توسعه یافتگی هرکشور بستگی به میزان بهره‌گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات موجود در جهت نیل به اهداف اقتصادی آن دارد. این موضوع بیانگر جایگاه ویژه بهره‌وری در استراتژی توسعه اقتصادی کشورهاست. از جمله پیامدهای بهره‌وری نیروی کار در کشور می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: افزایش اشتغال، افزایش دستمزد نیروی کار، کاهش حاشیه‌های بیکاری، کاهش فقر نیروی کار، کاهش نابرابری و ...

توزیع عادلانه درآمدها:

توزیع درآمد در اقتصاد که به معنای تقسیم درآمد ملی بین گروهها، طبقات اجتماعی و بخشهای اقتصادی است یکی از مولفه‌های تاثیرگذار بر عدالت اجتماعی محسوب می‌شود در این راستا رشد بهره‌وری نیروی کار، توزیع درآمد را برابرتر و عادلانه تر می‌کند. (صباحی، دهقان و شهنازی، 1389:120).

افزایش محصول ناخالص ملی:

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد، بیشترین افزایش در محصول ناخالص ملی بر پایه بهبود در اثربخشی و کیفیت نیروی انسانی بوجود آمده، تا بکارگیری کار و سرمایه اضافی. به صورتی که محصول ناخالص ملی در اثر رشد بهره‌وری سریعتر از رشد عوامل تولید افزایش پیدا می‌کند. این مساله در گزارش سازمان OECD در سال 2001 قابل مشاهده است. این گزارش اختلاف موجود در عملکرد اقتصادی کشورهای عضو سازمان را تا حد زیادی در میزان استفاده مختلف از نیروی کار می‌داند (OECD, 2001).

مقایسه عملکرد شاخص‌های بهره‌وری در ایران با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی

سازمان بهره‌وری آسیایی¹ (APO) در سال 1961 میلادی توسط تعدادی از کشورهای آسیایی و با هدف کمک به ارتقای بهره‌وری در کشورهای عضو تشکیل شد. امروزه تعداد کشورهای عضو در سازمان بهره‌وری آسیایی 29 کشور² می‌باشد و سازمان‌های بهره‌وری متعددی در کشورهای صنعتی دنیا با APO همکاری دارند. نحوه همکاری کشورها به صورت عضویت، اجرای طرح‌های آموزشی مشترک، تبادل اطلاعات، اعزام و تبادل کارشناس و کمک‌های مالی در طرح‌ها می‌باشد. نظر به اینکه بهره‌گیری از تجارب کشورهای مشابه و ضعفها و فرصت‌هایی که این کشورها در بستر حرکت ملی بهره‌وری با آنها مواجه می‌باشند، راهنمای خوبی برای حرکت ملی بهره‌وری در دیگر کشورها تلقی می‌شود. در این بخش ابتدا بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد و بخش‌های اقتصادی در کشورهای عضو سازمان

¹ - Asian productivity Organization (APO)

² - این کشورها عبارتند از: بنگلادش، چین، تایوان، فی‌جی، هنگ‌کنگ، هند، اندونزی، ایران، ژاپن، کره جنوبی، مالزی، نپال، پاکستان، فیلیپین، سنگاپور، سریلانکا، تایلند، کامبوج، مغولستان، ویتنام و لائوس، میانمار، برونئی، کویت، امارات متحده عربی، عربستان سعودی، بحرین، عمان و قطر.

بهره‌وری مورد مقایسه و بررسی قرار می‌گیرد (ولی‌زاده - زنوز، 1388).

بررسی عملکرد بهره‌وری نیروی کار در بین بخش‌های مختلف اقتصادی ایران و بر اساس گزارش سازمان بهره‌وری آسیایی (2014) نشان می‌دهد، طی دوره 2000-2012 رشد بهره‌وری نیروی کار در بخش‌های "کشاورزی"، "معدن"، "صنعت"، "آب و برق و گاز" و "حمل و نقل، انبارداری و ارتباطات مثبت و به ترتیب $1/1, 2/3, 4/9, 6/1$ و $3/9$ درصد بوده است. بیشترین کاهش بهره‌وری نیروی کار هم در بخش ساختمان ($-2/1$) اتفاق افتاده است. مقایسه عملکرد بهره‌وری نیروی کار در بین کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی نشان می‌دهد که رشد بهره‌وری نیروی کار در کشورهای چین، فیلیپین و سریلانکا در تمامی بخش‌های مورد مطالعه مثبت بوده است. این داده‌ها بیانگر وجود پایداری بهره‌وری و نهادینه‌سازی آن در کنار رشد بهره‌وری دیگر عوامل تولید در ساختار اقتصادی این کشورها می‌تواند باشد (ولی‌زاده زنوز، 1393).

بر اساس همین گزارش رشد بهره‌وری نیروی کار در ایران طی سال‌های مورد بررسی افزایشی بوده و از $0/7$ درصد طی سال‌های 1995-2000 به $2/6$ درصد طی دوره‌های 2005-2012 افزایش یافته است. شایان ذکر است کشور چین بالاترین میزان رشد بهره‌وری نیروی کار را طی سال‌های 2005-2012 در مقایسه با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی داشته است. متوسط رشد بهره‌وری نیروی کار در این کشور از $7/1$ درصد در طی دوره 1995-2000 به $9/5$ درصد در دوره 2005-2012 افزایش یافته است. بر اساس محاسبات سازمان بهره‌وری آسیا متوسط رشد بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران در مقایسه با دیگر کشورها در حد متوسط قرار داشته است.

جدول متوسط رشد سالانه بهره‌وری نیروی کار در بخش‌های اقتصادی طی دوره

2000-2012 (درصد)

کشاورزی	معدن	صنعت	آب و برق و گاز	ساختمان	حمل و نقل و انبارداری و ارتباطات	
-4/9	4/3	2/2	19/4	-6/9	-3/6	بحرین
1/0	6/4	1/7	0/4	-5/7	-0/5	بنگلادش
-4/4	-4/8	0/6	-0/4	3/6	1/1	برونئی
3/8	13/6	3/3	-3/3	-3/6	1/3	کامبوج
7/0	8/4	7/6	7/7	7/3	7/0	چین
3/0	5/9	5/5	2/8	-0/5	2/9	تایوان
2/1	-0/3	1/7	-3/1	-0/7	1/8	فیجی
-2/4	0/0	4/4	2/6	0/3	2/4	هنگ کنگ

7/5	-18/0	8/0	6/9	4/5	1/9	هندوستان
10/9	1/1	3/8	2/2	-4/3	3/8	اندونزی
3/9	-2/1	4/9	6/1	1/1	2/3	ایران
0/8	-0/7	-2/2	3/0	-2/0	0/4	ژاپن
2/6	0/2	3/5	5/9	-0/2	4/1	کره جنوبی
6/1	1/3	7/6	0/5	-16/0	7/5	کویت
0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	لائوس
0/6	0/2	-4/4	3/4	-8/9	2/7	مالزی
6/5	1/9	-2/6	6/5	-2/0	2/7	مغولستان
1/5	-1/0	5/1	1/0	-2/9	0-3	نیپال
2/5	-1/0	-2/1	5/9	-1/9	0/0	عمان
-0/2	-1/4	-0/5	1/8	-4/3	0/1	پاکستان
3/3	0/8	1/8	2/9	2/5	1/5	فلیپین
3/5	2/6	2/6	1/5	-6/2	-1/5	قطر
7/3	-3/3	7/6	3/6	1/5	-1/5	عربستان سعودی
0/6	0/0	1/1	3/7	0/0	-6/3	سنگاپور
5/2	6/0	11/8	2/2	11/6	3/2	سريلانکا
6/1	-0/9	7/0	3/4	0/5	1/5	تایلند
0/4	5/8	0/9	-0/8	-4/8	-1/2	امارات متحده عربي
4/7	-0/3	2/6	4/0	1/7	3/7	ویتنام

ماخذ: کتاب داده های سازمان بهره وری آسیایی (2014)

جدول. رشد بهره‌وری نیروی کار در کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی

		(درصد)			
2005-20012		2000-2005		1995-2000	
9/5	چین	10/4	میانمار	7/1	چین
7/2	مغولستان	8/6	چین	5/5	قطر
5/0	کامبوج	5/5	ویتنام	6/4	عمان
6/9	هندوستان	4/1	لائوس	5/3	ویتنام
4/9	لائوس	2/6	هندوستان	4/2	کره جنوبی
7/9	میانمار	3/7	اندونزی	5/5	میانمار
5/4	سری لانکا	3/6	کامبوج	4/1	تایوان
3/6	ویتنام	3/3	هنگ کنگ	2/3	بنگلادش
-2/1	بحرین	1/1	عمان	3/9	لائوس
2/9	بنگلادش	3/1	سنگاپور	3/4	کامبوج
3/0	فیلیپین	3/0	مالزی	3/4	هندوستان
1/4	مالزی	2/9	کره جنوبی	2/5	مغولستان

2/4	هنگ کنگ	2/7	مغولستان	2/9	فیلیپین
2/4	کره جنوبی	2/6	تایوان	3/7	سنگاپور
3/4	اندونزی	2/9	تایلند	1/6	عربستان سعودی
2/5	تایلند	2/5	سریلانکا	1/7	سریلانکا
2/4	تایوان	3/5	ایران	1/7	نیپال
2/6	ایران	2/0	پاکستان	1/3	ژاپن
1/3	نیپال	1/9	بنگلادش	1/2	فیجی
-3/1	امارات متحده عربی	1/2	ژاپن	0/7	ایران
1/1	عربستان سعودی	1/5	فیجی	0/4	بحرین
0/6	ژاپن	1/0	فیلیپین	0/9	مالزی
0/6	پاکستان	0/5	نیپال	0/7	امارات متحده عربی
-3/5	کویت	-0/2	عربستان سعودی	0/6	هنگ کنگ
0/4	فیجی	-1/8	امارات متحده عربی	0/3	پاکستان
-0/9	برونئی	0/9	کویت	0/4	تایلند
0/4	سنگاپور	-0/9	قطر	-1/5	اندونزی
-0/2	قطر	-0/6	برونئی	-1/9	برونئی
-8/4	عمان	-4/8	بحرین	0/2	کویت

ماخذ: کتاب داده های سازمان بهره وری آسیایی (2014)

راهکارهای افزایش بهره‌وری نیروی کار:

از جمله برنامه‌هایی که می‌توان برای بهبود بهره‌وری نیروی کار بکاربرد عبارتند از:

- 1) الزام بخشهای دولتی و خصوصی اقتصاد به برپایی برنامه‌های آموزش حین کار.
- 2) متناسب نمودن نظام آموزشی با نیازهای اقتصاد: در این راستا باید توجه داشت که بین محتوای آموزشی دروس با پیشرفت‌های علوم و تکنولوژی نیز هماهنگی وجود داشته باشد.
- 3) تعیین محورهای اساسی فعالیتهای فرهنگی بهبود بهره‌وری و راهکارهای توسعه آن.
- 4) ارائه مشوقهای مالیاتی در زمینه آموزش نیروی انسانی به ویژه در بخش خصوصی.
- 5) شناسایی عوامل بازدارنده و پیش‌برنده رشد بهره‌وری.
- 6) برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت بهبود بهره‌وری.
- 7) تولید و پخش برنامه‌های تلویزیونی در زمینه ارتقاء فرهنگ بهره‌وری.
- 8) تهیه و ارسال کتابهای معتبر و مفید در زمینه بهره‌وری برای دستگاههای اجرایی متولی بخشهای اقتصادی.
- 9) تهیه و انتشار نشریات کمک آموزشی تخصصی بهره‌وری در سطح کشور.

- (10) ارائه جایزه سالانه بهره‌وری به واحدهای با بهره‌وری بالای نیروی کار به منظور تشویق واحدهای صنعتی، کشاورزی، خدماتی دولتی و غیردولتی و صنفی. (صباحی، دهقان و شهنازی، 1389:138).
- (11) توانمند کردن افراد برای جذب در بازار: در این رابطه تاکید بیشتر بر دروس عملی و ترغیب کارآموزان به شرکت در کارهای عملی و بازدید از موسسات تولیدی، صنعتی مرتبط با رشته تحصیلی و فراهم کردن وسایل مورد نیاز جهت بازدیدهای علمی توصیه می‌شود. گسترش امکانات و ظرفیت‌های دانشگاهی و واحدهای فنی و حرفه‌ای برای آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی نیز از جمله راه‌کارها می‌تواند، باشد.
- (12) گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور استفاده مناسب تر نیروی کار در تولید: با توجه به تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی کار، بی تردید هریک از صنعتها به یک اندازه به سرمایه فاوا وابسته نیستند. بنابراین اجرای سیاست‌های بخشی و تمرکز بر صنایع بیش فاوا بر در نمایان شدن اثرات فاوا مؤثرتر خواهد بود. همچنین توصیه می‌شود به جای سرمایه گذاری برای تولید تجهیزات فاوا به منظور رقابت با کشورهای دارای مزیت نسبی در این زمینه، به کارگیری آن در صنایع مختلف مورد توجه قرار گیرد (محمودزاده: 1388:18).
- (13) در راستای ارتقای بازدهی فعالیت‌های R&D سهم بیشتری به مخارج تحقیق و توسعه در نظام بودجه بندی کشور داده شود. شناسایی بخش‌های مهم و تأثیرگذار که دارای توانایی‌های بالقوه در توسعه تکنولوژی و جذب R&D خارجی هستند، توصیه می‌شود. شناسایی این بخش‌ها در به جریان انداختن روند ارتقای تکنولوژی در این بخش‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.
- (14) از نقطه نظر تأثیر سرمایه انسانی در رشد بهره‌وری به ویژه بهره‌وری نیروی کار، باید ساختار اقتصادی کشور توان جذب نیروی انسانی ماهر و متخصص در زمینه‌های مختلف را فراهم سازد؛ در غیر این صورت با توجه به رشد سرمایه انسانی و عدم رشد تولید، شکاف بین نیروی کار متخصص و آموزش‌شده و اشتغال از بعد جذب فرصت‌های شغلی، به صورت بیکاری نیروی کار تحصیل کرده نمایان خواهد شد؛ که خود عاملی منفی در بهره‌وری نیروی کار عوامل تلقی می‌شود (کميجانی، پاداش و صادقین، 1391: 33). بنابراین با تقویت گرایش تدریجی بنگاه‌های دولتی و غیردولتی مبنی بر به کارگیری نیروی انسانی تحصیل کرده و متخصص، در راستای بهره‌وری نیروی کار و مبارزه با بیکاری پیش رفت.
- (15) چنانچه نظام انگیزشی و تشویقی متناسب با بهره‌وری نیروی کار برقرار شود انتظار افزایش بهره‌وری نیروی کار وجود خواهد داشت.

نتیجه گیری:

بررسی وضعیت موجود بهره‌وری نیروی کار در سطح کلان و بخش‌های اقتصادی نشان می‌دهد که سطح بهره‌وری کشورمان ایران نسبت به برخی کشورهای با درجه توسعه یافتگی بالاتر در اقتصاد آسیا، پایین‌تر است. بنابراین باید پیش‌بینی‌های کمی رشد بهره‌وری نیروی کار در برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری‌ها تحقق‌یابد و از طرف دیگر ویژگی‌های کیفی حاکم بر آن نیز تقویت و نهادینه شود. برای رسیدن به سه هدف‌گذاری کمی و کیفی اقتصاد ایران (1- دستیابی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در منطقه. 2- حفظ هویت اسلامی، انقلابی و الهام بخش در جهان اسلام. 3- تعامل سازنده و موثر در روابط بین‌الملل) باید ویژگی‌هایی نظیر ارتقای سهم منابع انسانی در تولید ملی، توازن نسبی سطح بهره‌وری نیروی کار بین بخش‌های اقتصادی، حفظ هویت نیروی انسانی و اثربخش در سطح منطقه، همزمان در این برنامه تحقق‌یابد.

همچنین نکته قابل توجه‌ای که در برنامه‌ریزی برای رسیدن به بهره‌وری نیروی کار باید مد نظر قرار گیرد این است که باید بخش‌هایی از بهره‌وری نیروی کار که محرک و کارساز هستند و بخش‌هایی که دنباله‌رو می‌باشند مورد شناسایی قرار گیرند. به عبارتی با بررسی تأثیرات هزینه‌ای و تولیدی بهره‌وری نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصادی می‌توان فعالیت‌های محرک بهره‌وری نیروی کار اقتصاد را شناسایی و مورد بررسی قرار داد به این معنا که در صورت افزایش سرمایه‌گذاری در بخش‌های محرک و کارساز می‌توان بهره‌وری نیروی کار را در سایر بخش‌ها و کل اقتصاد، افزایش داد.

منابع:

- 1) ازوجی، علاء الدین و محمد هادی تهرانی (1389)، **تبیین جایگاه نخست اقتصادی در سند چشم‌انداز (در منطقه جنوب غرب آسیا)**، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور، دفتر برنامه‌ریزی اقتصاد کلان.
- 2) ازوجی، علاء الدین و صادق داداشی (1390)، **تحلیل سطح بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران چالش‌ها، فرصت‌ها و رهیافتها**، کار و جامعه، شماره 133-132.
- 3) جهانگرد، اسفندیار و مژگان نادری (1390)، **شناسایی فعالیت‌های محرک بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران**، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصاد، سال نوزدهم، شماره 57، صص: 104-83.
- 4) زراءنژا، منصور و بهروزقنادی (1384)، **تخمین بهره‌وری نیروی کار در بخش صنایع استان خوزستان**، فصلنامه پژوهش‌های اقتصاد ایران، سال هفتم، شماره 24.
- 5) سوری، علی، محسن ابراهیمی و احسان حسینی‌دوست (1389)، **رابطه بهره‌وری و دستمزد، با تأکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی صنعت ایران)**، پژوهشنامه اقتصادی، سال دهم، شماره سوم: صص: 329-311.
- 6) شاهنوشی، ناصر و دیگران (1389)، **بررسی تاثیر بودجه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای بر بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت خراسان بزرگ**، مجله دانش و توسعه سال هجدهم، شماره 33.

- 7) شکر خدایی، فرشید (1391)، **سالنامه آمار بهره‌وری کشوری از سال 1390-1384 در 31 گروه اقتصادی (3)**، همکاران طرح: اعضای گروه پارسیان هوشمند.
- 8) صباحی، احمد، زهرا دهقان‌شبان‌ی و روح‌الله شهنازی (1389)، **تاثیر بهره‌وری نیروی کار بر توزیع درآمد (مطالعه موردی در کشورهای منتخب)**، مجله دانش و توسعه، سال هیجدهم، شماره 31.
- 9) کمیجانی، اکبر، حمید پاداش و علی صادقین (1391)، **تحلیلی راهبردی بر اثر سرمایه انسانی در رشد بهره‌وری نیروی کار**، فصلنامه راهبرد اقتصادی، سال اول، شماره سوم.
- 10) محمودزاده، محمود (1388)، **اثر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی کار در صنایع کارخانه‌ای ایران: 1386-1381**، فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، شماره‌های 17 و 18، صص: 1-22.
- 11) مرکز آموزش مدیریت دولتی (1378)، **بهره‌وری در مدیریت**، چاپ اول، مجموعه هفتم.
- 12) مولایی، محمد (1384)، **بررسی و مقایسه بهره‌وری گروه‌های مختلف صنعتی کوچک و بزرگ ایران**، فصلنامه پژوهش‌های اقتصاد ایران، سال هفتم، شماره 22.
- 13) ولی‌زاده‌زنوز، پروین (1388)، **بهره‌وری نیروی کار، سرمایه و کل عوامل تولید (شماره 40)**، اداره بررسی‌ها و سیاست‌های اقتصادی، مجموعه پژوهش‌های اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- 14) ولی‌زاده‌زنوز، سیما (1393)، **بررسی عملکرد بهره‌وری نیروی کار در ایران و مقایسه آن با کشورهای منتخب**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد تبریز.

15) OECD (2001), *The New Economy: Beyond the Hype*, Paris.

16) Ashton, D. et al. (1999), "*Education and Training for Development in East Asia: The political economy of skill formation in east Asian newly industrialized economies*", ESRC Pacific Asia Programmed, London: Rutledge.

17) Gutierrez, L and M.M.gutierrez. (2003), "*International R&D Spillovers and Productivity Growth in the Agricultural Sector: A Panel Co integration Approach*", Paper Presented at the International Conference of Agricultural Economics, Durban, South Africa, August 16-22.

18) Haltiwanger, J.c, Lane Julia I, and Spletter James R. (1999), "*Productivity Differences across Employers: The Roles of Employer Site*", Age, and Human Capital. American Economic Review, No2. Vol.89.

19) Rose, Mike (2005), "*Reframing the Debate on Career and Technical Education*", Available on the www.nationalacademies.org/cfe. CTE_Mike_Rose_Paper.

20) Schreyer, P. (2000), **The contribution of information and communication technology to output growth: A study of the G7 countries**, STI Working Paper 2000/2.