

حوزه کار، نمی‌توان یک برنامه گذرا و موقت دید؛ حتماً باید تعادل و استمرار در همه برنامه‌ها وجود داشته باشد. اگر یک سیاست حمایتی، تنها یک سال انجام شود و در سال بعد آن سیاست فراموش نشود، راه به جایی نخواهیم برد و مثلاً در طرحی مانند مهارت‌آموزی جوانان در طولانی‌مدت جواب می‌دهد. برای مثال طرحی مانند اشتغال فراگیر در کشور اجرا شد اما به هیچ جا نرسید. دلیل هم آن بود که اجرای این طرح تنها دو سال طول کشید. بنابراین خوب است که وزیر آینده، به این نکته توجه کند چراکه اجرای یک طرح به مدت یک یا دو سال تنها به معنای هدر دادن منابع کشور است. نکته دیگر اینکه وزیر آینده باید حتماً امکان انعطاف را در برنامه‌های خود پیش‌بینی کند. یعنی اینکه تصور نکند تنها شرایط وزارت خانه اوست که خاص است و بداند احتمال ایجاد شوک‌های احتمالی در اقتصاد و به‌خصوص در ایران تحت تحریم وجود دارد. مثلاً بعد از شوک کرونا، سیاست‌گذار نمی‌دانست باید چه کنیم اما در بسیاری از کشورهای دنیا به دلیل اعمال سیاست‌های فعالی که از دوره‌های قبل اخذ شده بود، برنامه‌ها منطقی و دقیق بود و از همان روز اول کرونا نگرانی‌ها نیز بسیار کمتر از ایران بود. وزیر جدید باید بداند که اجرای هر یک از برنامه‌ها و سیاست‌های وزارت کار نیاز به منابع مالی دارد و تامین مالی با وجود کسری بودجه در ایران، آسان نیست؛ بنابراین برای منابع مالی سیاست‌ها نیز باید فکر کرد. مثلاً خیلی از کشورها از مالیات‌ها برای سیاست‌های بازار کار سهمی ایجاد کرده‌اند یا صندوقی برای بازار کار تشکیل شده است این‌ها چیزهایی است که اگر در حوزه اشتغال به آن‌ها توجه شود، خوب است.

▼ بحث دستمز د

در حوزه روابط کار، مهمترین مسئله بحث دستمزد است. نوع برخوردی که قرار است تبدیل به سیاست شود، در این حوزه برای جامعه اهمیت بسزایی دارد. اینکه به دلیل شرایط تورمی، حقوق‌ها افزایش نمی‌یابد یا قرار است حقوق‌ها افزایش یابد تا سطح درآمد کارگران به تورم برسد، باید خیلی جدی بررسی شود. اصلاح ساختارهای تعیین دستمزد در قانون کار و اصلاح ساختارهای اجرایی تعیین دستمزد از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و باید تشکل‌های کارفرمایی و کارگری در آن اظهارنظر کنند. ذکر این نکته که متأسفانه در کشور دولت نتوانسته است زنجیره ارزش ایجاد کند بسیار مهم است زیرا بین رشد اقتصادی و اشتغال گسست وجود دارد. این بدان معناست که اشتغالی که شاهد آن هستیم، منجر به رشد اقتصادی نیستند و در نتیجه در مسیر توسعه نیز نیستند چراکه این مشاغل ناپایدار هستند و بنگاه‌ها ضعیف هستند؛ اگر می‌توانستیم بین بنگاه‌های کوچک و بنگاه‌های بزرگ، زنجیره ارزش ایجاد کنیم، هم از اشتغال آنان حمایت می‌شد هم برای آنان بازاریابی شده بود و همچنین اینکه مشاغل پایدار هم بودند. این‌ها هیچ کدام رخ نداده است پس کشور، ساختار شکننده‌ای از تولید دارد. بیش از ۴۰ درصد افرادی که در استخدام بنگاه‌های کوچک‌اند، افرادی هستند که حداقل حقوق و مزایا را دریافت می‌کنند. بیش از ۷۰ درصد این افراد غیررسمی هستند و از این مقدار هم ۴۰ درصد حداقل‌گیر هستند. همچنین در کشور تعداد بی‌شماری بنگاه داریم که از حداقل دستمزد هم کمتر به کارگران خود مزد پرداخت می‌کنند. کارگاه‌هایی داریم که بنا بر آمار افراد درون آن بنا بر اطلاعات مرکز آمار حدود ۷۰۰ هزار تومان دریافت می‌کنند. منظور این است که از نظر ساختار بنگاهی و تولید، شرکت‌ها هم شکننده هستند.

بنگاه‌ها و منابعی که قرار است اشتغال ایجاد کنند خودشان ضعیف هستند و این تنها یک قسمت از مشکل است. قسمت دیگر مشکل، حداقل‌گیرها هستند. در مشاغل رسمی حدود ۲۷/۱ درصد افراد طبق آمار تامین اجتماعی حداقل‌گیر هستند. سهم درآمد حاصل از شغل در خانواده، سال به سال کاهش می‌یابد. چون تورم افزایش می‌یابد و ما با سونامی شتاغلان فقیر مواجه هستیم. این یعنی آنکه افراد شاغل هستند اما جزو دهک‌های کم‌درآمد محسوب می‌شوند و معیشت‌شان هم تامین نمی‌شود. آنان درآمدی را دریافت می‌کنند که حتی کفاف حداقل‌های زندگی این افراد را نمی‌دهد. در کنار همین ماجرا، سهم هزینه‌های اقلام خوراکی روز به روز افزایش می‌یابد. هزینه مسکن، آموزش و بهداشت هم هر روز گران‌تر می‌شود و اگر دولت تامین‌کننده آن‌ها نباشد دولت باید هزینه‌های سنگین‌تری در سال‌های آینده پرداخت کند. در بحث تورم و دستمزد، موضوع اصلی رویکرد پوپولیستی دولت است. دولت سیاست هدفمند حمایت از قشر آسیب‌پذیر نداشته است؛ یعنی از بالا منابع را تزریق می‌کند و دیگر نظاره‌گر نیست که چه کسی این منابع را دریافت می‌کند. این سیاست‌ها هدفمندی ندارد. دولت در ادوار گذشته بار حمایتی خود را به کمک دستمزد بر عهده کارفرما می‌گذاشت، بدون اینکه توجه کند کارفرما می‌تواند این دستمزد را تامین کند یا نه. در کنار این، عملکرد ضعیف دولت‌ها در بحث تثبیت اقتصاد کلان و ثبات اقتصادی، منجر شده است که تورم افزایش یابد. کارگران سال گذشته منتقد بودند که افزایش دستمزد ۲۷ درصدی را به این شرط قبول کردند که تورم بیش از ۳۰ درصد نباشد. در صورتی که این امکان نبود. رویکرد پوپولیستی دولت از یک طرف



فاطمه عزیزخانی، کارشناس ارشد مرکز پژوهش‌های مجلس:

ابتدا باید گروه‌های هدف برای پیاده‌سازی هر برنامه مشخص شود؛ مثلاً دولت باید از خود سوال کند که قرار است برای کدام جوانان کار ایجاد شود؟ آیا این افراد، جوانان در قشر تحصیل کرده‌هستند تا از مهاجرت نخبگان جلوگیری شود یا جامعه هدف زنان هستند تا میزان اشتغال زنان در بازار کار ایران افزایش یابد. بعد هم متناسب با همان هدف، سیاست‌گذاری کند

منجر به نارضایتی کارگران شده بود و از سوی دیگر خود دولت، کارفرمای بزرگ اقتصادی است و تصمیماتی که برای دستمزد گرفته که غالباً خود کارفرماها هم مخالف آن هستند. این خود دولت است که با افزایش دستمزدها مخالفت می‌کند زیرا توان بار مالی برای کارکنان خود ندارد. زیرا دولت قصد دارد که اگر برای کارمندان خود ۲۰ درصد افزایش حقوق می‌دهد، حقوق کارگران هم با این مقدار تراز باشد. کارفرمایانی که در شورای عالی کار حضور دارند هم نمایندگان بنگاه‌های بزرگ هستند. این بنگاه‌ها هم سهم دستمزد در هزینه‌های آنان بسیار کم است و آنان دغدغه پرداخت دستمزد ندارند. اگر همین امسال دولت ۴۰ درصد افزایش دستمزد دهد هم این بنگاه‌ها بیش از ۴۰ درصد به کارگران خود مزد پرداخت می‌کنند. نماینده‌ای از بنگاه‌های ضعیف در شورای عالی کار نیست که چالش‌های خود را بگویند و در فرآیند تامین دستمزد راهنمایی کنند. بحث دیگر هم شیوه تامین دستمزد در کشور است که با توجه به تورم، هزینه معیشت و سبب خانوار را حساب می‌کنند. اگر بهمن‌ماه جلسه شورای عالی کار برگزار شود، مبنای دستمزد، تورم دی‌ماه است و این اشتباه است زیرا تورم سال بعد در نظر گرفته نمی‌شود. سبد معیشت قیمت ثابتی ندارد اما دستمزد ثابت است.

▼ ماموریت وزیر کار

اگر قرار باشد جامع‌نگر باشیم، اول از همه حتماً باید یک سیاست حمایتی هدفمند لحاظ شود که دولت بار کم‌کاری خود را به کارفرماها تحمیل نکند. دولت چرا این قدر در اقتصاد سهم دارد که در حوزه دستمزد چنین دخالت کند؟ با توجه به سهم اشتغال غیررسمی و چالش در تولید، اگر سایر بنگاه‌های کوچک نتوانند دستمزد دهند، آن‌ها هم غیررسمی می‌شوند. چرا ساختار تولید و حمایت از کارگران باید به گونه‌ای باشد که بنگاه کوچک کشور، غیررسمی شود و بعد در اتاق تصمیم‌گیری هم جایی نداشته باشد؟ وزیر جدید باید حتماً هم تورم و معیشت مردم و هم حیات بنگاه‌های کوچک را در بخش دستمزد لحاظ کند.

▼ مسئله زنان در وزارت کار

نقش و جایگاه زنان در بازار کار به واسطه اختلافات دنیای کاری میان مردان و زنان و برخی مسائل شخصی متفاوت با مردان، از موضوعاتی است که همواره به‌طور خاص باید مورد توجه سیاستگذاران قرار گیرد. شرایط زنان در بازار کار از لحاظ نوع شغل، موقعیت اشتغال، میزان مشارکت و درآمد حاصل از کار با نیروی کار مرد تفاوت دارد. به‌طوری که سهم زنان شاغل در اقتصاد کشور در مقایسه با مردان بسیار پایین‌تر است و لازم به ذکر است که مجموعه‌ای از عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده، سهم زنان در بازار کار را مشخص می‌کنند، لیکن در برخی موارد موانع قانونی یا عدم حمایت‌های لازم قانونی به منظور زمینه‌سازی و فراهم آوردن بسترهای مناسب اشتغال زنان است که بر سهم اشتغال زنان تاثیرگذار است. شواهد نشان می‌دهد طی پنج سال و نیم منتهی به زمستان ۱۳۹۸، به‌طور متوسط حدود ۴۱ درصد از شاغلان اضافه‌شده به بازار کار، زنان بوده‌اند و البته در برخی از فصول به‌خصوص در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ این سهم به بیش از ۶۰ درصد هم رسیده است اما با شیوع ویروس کرونا از زمستان ۱۳۹۸، این روند و ساختار تغییر یافته است. از زمستان ۱۳۹۸ با شیوع بیماری کرونا روند جدیدی از متغیرهای بازار کار شروع شد. با شیوع ویروس کرونا، زنان در بازار کار با شدت بیشتری نسبت به مردان آسیب دیده‌اند. به‌طوری که در طول سال ۱۳۹۹ که یک میلیون نفر از شاغلان کاهش یافته است جمعیت زنان شاغل ۶۶۳ هزار نفر و بیش از مردان کاهش داشته است. جمعیت غیرفعال در سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۹۸ در حدود ۲۱۰۰ هزار نفر افزایش داشته است و در این میان جمعیت غیرفعال زنان بیش از مردان و در حدود ۱۲۸۰ هزار نفر افزایش را نشان می‌دهد. جمعیت فعال در همین دوره ۱۵۰۰ هزار نفر کاهش داشته و در حدود ۶۴ درصد از این کاهش (۹۰۲ هزار نفر) از ناحیه جمعیت فعال زنان بوده است. در اثر شوک بیماری کرونا نرخ بیکاری زنان در سال ۱۳۹۹، ۱/۹ واحد درصد و نرخ مشارکت زنان ۳/۱ واحد درصد کاهش یافته است. افزایش سهم جمعیت درآمد بدون کار و همچنین افزایش سهم زنان خانه‌دار، ویژگی اصلی جمعیت در سن کار ایران است که تمایل به کار ندارد. مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی یا اشتغال به تحصیل برای محصلان (دانش‌آموزان و دانشجویان) از جمله دلایل اصلی عدم تمایل به ادامه کار و فعالیت اقتصادی در ایران برشمرده می‌شود. به عبارت دیگر با افزایش سن زنان، به تدریج سهم مسئولیت‌های شخصی یا خانوادگی افزایش یافته و از جرگه بازار کار خارج می‌شوند. اما کاهش شدید و مداوم آن‌ها می‌تواند آسیب قابل توجه و جبران‌ناپذیری به بازار کار زنان وارد کند. بنابراین، لازم است تمهیداتی برای جلوگیری از ادامه این روند، مدنظر قرار گرفته و اعمال شود. بخش زیادی از آسیب‌پذیری زنان در بازار کار به ماهیت اشتغال ایجادشده برای زنان طی سال‌های قبل نیز برمی‌گردد. به‌عنوان مثال غالب اشتغال ایجادشده برای زنان طی سال‌های قبل در بنگاه‌های یک تا چهار نفر کارکن بوده است و آمار و اطلاعات نشان می‌دهد که به ترتیب ۳۵ درصد و ۱۷ درصد از مردان و زنان شاغل در بخش رسمی،

پنجشنبه ۲۵ مرداد ۱۴۰۳
سال سوم • شماره ۵۷۸
www.hammihanonline.ir

در بنگاه‌های یک تا چهار نفر کارکن مشغول به فعالیت هستند و ۸۷ درصد و ۸۴ درصد از مردان و زنان بخش غیررسمی، در بنگاه‌های یک تا چهار نفر کارکن مشغول به فعالیت هستند. همچنین با توجه به اینکه به‌طور میانگین ۶۰ درصد از اشتغال کشور را مشاغل غیررسمی تشکیل می‌دهند ۶۲ درصد زنان و ۵۹ درصد از مردان دارای مشاغل غیررسمی هستند. علاوه بر این موارد عدم انعطاف در قوانین و مقررات، انگیزه بنگاه‌ها در استخدام نیروی کار زن را کاهش می‌دهد. به‌عنوان مثال در حوزه بخش خصوصی و تعاونی، نقش قانون کار فعلی ایران در حمایت از حقوق کار زنان به گونه‌ای است که گر چه بخشی از این حمایت‌ها از زنان امری ضروری به نظر می‌رسد، ولی تحمیل هزینه‌های آن به بنگاه اقتصادی سبب شده تا در استخدام نیروی کار، مردان بر زنان ترجیح داده شوند و فرصت‌های شغلی برای زنان کاهش یابد. برخی دیگر از قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار که از طریق افزایش هزینه استفاده از نیروی کار، بر تقاضای نیروی کار به‌ویژه اشتغال زنان تاثیر می‌گذارد، شامل مفاد مربوط به اخراج نیروی کار است که این مسئله در قانون کار ایران با هزینه‌های زیاد امکان‌پذیر است و چالش‌هایی را برای کارفرما به دنبال دارد، به‌طوری که کارفرما در زمان رونق اقتصادی، کمتر از مقدار لازم نیروی کار به‌ویژه زنان استخدام می‌کند، زیرا بیم دارد که در زمان رکود اقتصادی قادر به اخراج آنها نباشد. دو راهکار مهم برای حل این بحران هم توسعه و حمایت از ایجاد مشاغل خانگی و رفع موانع پیش‌رو و توسعه اشتغال پاره‌وقت و مشارکتی در میان زنان دستمزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی است که وزارت کار باید به شکل جدی به آن‌ها توجه کند.

▼ انسجام حقوق و دستمز د

انسجام و هماهنگی سیاست‌ها هم بسیار مهم است. اینکه در وزارت کار، سیاستی برگزیده شود اما در یک وزارت‌خانه‌دیگر سیاستی ضد آن انجام‌شود، درست نیست. همه سیاست‌ها باید در یک سیستم و مجموعه برای کشور، بررسی شود. برای بررسی سیاست‌های بازار کار، باید دانست که وزیر کار، نباید خودش را جدا از وزیر اقتصاد و وزیر صنعت بداند. اگر بین برنامه وزرا انسجام وجود داشته باشد، بیشتر به تحقق برنامه‌های همه وزارت‌خانه‌ها کمک می‌کند. از سوی دیگر برنامه هفتم توسعه هم شعارهایی دارد که باید برای تحقق آن‌ها برنامه‌ریزی شود. اگر شعار برنامه هفتم، ایجاد یک میلیون شغل است، باید برای این هدف هم برنامه داشت. وزیر آینده باید صادقانه با مردم صحبت کند، ما در این چند سال بسیار شعارگونه جلو رفتیم اما مردم انتظار دارند که صادقانه توضیح داده شود توان من، ایجاد مقدار مشخصی شغل است و در سال چهارم، به تولید این مقدار مشخص شغل می‌رسیم.

شاخص‌های ارزیابی عملکرد باید مشخص باشد و قابلیت ارزیابی عملکرد وجود داشته باشد. اقدامات و پیشنهادها باید قابلیت ارزیابی شدن داشته باشند.

یکی از چالش‌هایی که برنامه اشتغال فراگیر با آن مواجه بود عدم تطابق برنامه‌های دستگاه‌ها با هم بود. وزارت صنعت، نوع تنظیم‌گری وزارت کار را قبول نداشت یا مثلاً برای تامین مالی، سازمان برنامه منبعی اختصاص نمی‌داد و اگر همه این عوامل در کنار هم و در یک سیستم دیده نشود، نمی‌توان کاری را از پی برد. بسیاری از کشورهای موفق هم سیاست‌های بازار کار را به‌عنوان یک بسته در کنار سایر سیاست‌های اقتصادی مهبیا می‌کنند. چراکه اشتغال از تولید نشأت می‌گیرد و تولید هم به کمک خدمات و صنعت محقق می‌شود. وزارت‌خانه کار، یک وزارت‌خانه حساس و مهم است چراکه اقشار مختلف و آسیب‌پذیری با این وزارت‌خانه مرتبط هستند که از جمله این اقشار می‌توان کارگران، بازنشستگان، نیازمندان، معلولان و افرادی که نیازمند حمایت هستند را نام برد. بخش قابل توجهی از جامعه هم شامل همین افراد است. پس باید برنامه‌هایی برای این افراد وجود داشته باشد و وزارت‌خانه بر همین افراد و حل مسائل آنان تمرکز کند. از آن‌جایی که وزارت‌خانه، درگیر خیلی از مسائل و بنگاه‌داری اقتصادی شده، این افراد را فراموش کرده است. همان‌طور که در ادوار گذشته نیز شاهد آن بودیم که وزرای انتخاب شده بودند که بیشتر وقت خود را صرف این امور کردند. این در حالی است که مجموعه‌ها و زیرمجموعه‌ها امور اقتصادی عملاً تنها یک مرحله از مسئولیت‌های وزارت کار است.

▼ کمبود اطلاعات شفاف

یکی از برنامه‌های احمد میدری برای وزارت کار، ایجاد دسترسی به اطلاعات شفاف در وزارت‌خانه است. به گفته کارشناسان هم نظام اطلاعات و آمار بازار کار بسیار ضعیف ظاهر شده است. اکنون فقدان وجود سامانه‌های جامع برای دسترسی به اطلاعات گروه‌های آسیب‌پذیر و شناسایی آنان به شدت احساس می‌شود چراکه هیچ‌یک از این سامانه‌ها اطلاعات شفاف و درستی را در اختیار کارشناسان قرار نمی‌دهد. وزارت کار باید نظام آمار و اطلاعات دقیقی داشته باشد تا یک کارشناس در این وزارت‌خانه به خوبی بداند فرد بیکار یا فرد آسیب‌پذیر چه تحصیلاتی و در چه گروه سنی قرار دارد. همچنین باید دانست که این فرد در کجا ساکن است و از چه مهارت‌هایی برخوردار است تا بتوان برای او برنامه‌ریزی و ایجاد شغل کرد.

نگاه کارشناس

وزیر جدید به تامین معاش ذی‌نفعان بپردازد



سیدهدای موسوی‌نیک

مدیرکل سابق دفتر مطالعات رفاه وزارت کار

وزارتخانه کار، محلی است که بسیار حساس ارزیابی می‌شود چراکه با اقشار مختلفی از جمله کارگران، بازنشستگان، افراد جویای کار، نیازمندان و معلولان به این وزارت‌خانه مرتبط هستند و این افراد هم بخش بزرگی از جامعه را شامل می‌شوند. بنابراین، این وزارتخانه باید تمرکز خود را بر حل مسائل آنان بگذارد و برای رفاه آنان تلاش کند اما متأسفانه در طول زمان، عملاً وزارت‌خانه به دلیل اینکه درگیر مسائل اقتصادی شد، از این مهم به راحتی گذر کرده است. دلیل اصلی این امر هم آن است که وزارتخانه به واسطه زیرمجموعه‌های اقتصادی دیگر، توجه خود به این اقشار را از دست داد. وزرای قبلی، دست‌کم، سه وزیر قبلی، هم وقت خود را صرف این قبیل امور و بنگاه‌داری کردند و مسائل و مشکلات اصلی این وزارتخانه که مطالبات ذی‌نفعان این دستگاه اداری بود، به فراموشی سپرده شد. به همین دلیل یکی از مسائل و چالش‌های وزارت کار، همین موضوع است و رفع این مشکل، باید در اولویت اول وزارتخانه قرار گیرد.

در وهله دوم هم بسیار مهم است که افرادی سکانداری این وزارتخانه را در دست بگیرند که اشراف کامل به مسائل این حوزه و رفاه مردم داشته باشند؛ اما سه وزیر قبلی، همگی جزو افرادی بودند که در بدو ورود تقریباً اولین تجربه خود را در این حوزه داشتند. بنابراین وزیر کار باید حتماً تجربه فعالیت در این وزارتخانه را داشته باشد و این‌که تازه بعد از ورود به وزارتخانه نخواهد آزمون و خطا کند.

متأسفانه ارزیابی‌های وزارت کار مانند شرکت شستا از جمله علت‌هایی است که وزارت کار را ضعیف کرده است و منجر شده که در طول زمان، وظایف اصلی این وزارتخانه، در حاشیه قرار بگیرد. متأسفانه تاکنون بازنشستگان، هیچ سود و عایدی قابل توجهی از بنگاهی مانند شستا نداشته‌اند. همچنین، این بنگاه‌های اقتصادی بیشتر تبدیل به محلی برای بده‌بستان‌های سیاسی و سهم‌خواهی افراد مختلف بوده است و کمتر بازنشستگان از این داری‌ها بهره برده‌اند. به همین دلیل، این بنگاه‌ها و نوع فعالیت آن‌ها باید تغییر کند. البته نمی‌توان از وزیر آینده انتظار داشت که همه این موارد را به اتفاق همدیگر رفع و رجوع کند اما وزیر جدید باید در عین حالی که شرایط فعلی را بهبود بخشد، همچنین وظیفه دارد که عایدی‌های این صندوق‌ها را به نحو احسن، به دست بازنشستگان برساند. ذکر این نکته مهم است که این اهداف میسر نمی‌شود مگر اینکه وزیر خود، فردی شایسته باشد و همچنین از افراد شایسته و متخصص در امور وزارتخانه استفاده کند. سازمان‌های تابع این وزارتخانه نیز باید مورد توجه وزیر قرار بگیرند و در قرارگیری این سازمان‌ها در مسیر درست، اطمینان حاصل شود تا منافع بیمه‌پردازان و ذی‌نفعان تامین شود.

البته این اقدامات، راهکارهای کوتاه‌مدت است اما در بلندمدت، وزارت کار باید خود را از مسائلی مانند بنگاه‌داری، کنار بکشد و در مسیر اهداف خود گام بردارد. چراکه مسائل اصلی این وزارتخانه، دغدغه معیشت گروه‌های ذی‌نفع و تمرکز بر همین افراد است. اگر کسی بخواهد این سکان را در دست بگیرد، اول از همه باید تمرکز خود را به مسائل بازنشستگان، کارگران، فقرا و گروه‌هایی که چشم‌انتظار تغییر هستند، اختصاص دهد. همچنین لازم است که وزیر آینده از حمایت‌های بدون حساب و کتاب که مشخص نیست اصلاً به دست فرودستان واقعی می‌رسد یا نه، اجتناب کند. اکنون وضعیت کشور به گونه‌ای است که انتظارات ذی‌نفعان از وزیر جدید بسیار زیاد است. شرایط کنونی، شرایط مطلوبی نیست؛ بیش از ۳۰ درصد جمعیت کشور فقیر هستند و بازنشستگان نسبت به وضعیت اقتصادی معترض هستند زیرا آنان از استانداردهای زندگی آبرومند فاصله قابل توجهی دارند. این مسائل بزرگ‌تر از آن است که در کوتاه‌مدت حل شود. پس اینکه از منتخب جدید انتظار داشته باشیم که طی یک سال یا دو سال، همه مشکلات ذکرشده را حل کند، دور از واقعیت و انصاف است.