

در میزگرد بررسی چالش‌های کمیود نیروی انسانی در حوزه صنعت مطرح شد؛

## افزایش حقوق در طول سال پلکانی باشد/ کارگر هست، اما کارگر بودن نمی‌صرفد

میزگرد بررسی مشکلات صنایع در سال 1403 با محوریت کمیود نیروی انسانی با حضور نمایندگان هیئت‌رئیس و هیئت نمایندگان اتاق تبریز و نماینده‌ای از بخش کارفرما و نماینده‌ی کارگران برگزار شد.



ساسان نیک رفتار خیابانی، سردبیر نشریه اتاق تبریز با بیان اینکه نشریه اتاق تبریز به صورت «موضوع محوری» منتشر می‌شود، گفت: با توجه به اینکه به پایان سال 1402، رسیده ایم، موضوع این شماره به چالش‌های اقتصادی بخش خصوصی در سال آتی اختصاص یافته است و در این بین طی سال‌های اخیر، کمیود نیروی انسانی واحدهای صنعتی به تدریج پررنگ شده و به یک چالش تبدیل می‌شود. به همین مناسبت میزگردی با حضور نمایندگانی از اتاق تبریز، خانه صمت، کارفرمایان و کارگران برگزار شده است تا به این چالش از زوایای مختلف پرداخته شود. همچنین در این جلسه از مدیرکل محترم تأمین اجتماعی استان و مدیرکل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان به عنوان نمایندگان بخش دولت دعوت شده بود که متأسفانه حضور نیافتند.

افزایش حقوق در طول سال پلکانی باشد

مسعود بناییان؛ نایب رئیس اتاق بازرگانی تبریز در ابتدای این میزگرد گفت: چالش تأمین نیروی انسانی باید از دیدگاه کارگر و کارفرما مورد بررسی قرار گیرد.

وی با بیان اینکه آمارهای اداره کار و صندوق بیکاری خود نشان دهنده ی وجود بیکاری در جامعه است، گفت: براساس آخرین آمار در استان، ۷۴۰ نفر مستمری بگیر بیمه بیکاری وجود دارد که یکی از دلایل آن، دستمزد پایین قشر کارگر و وجود مشاغل کاذب مانند تاکسی‌های اینترنتی است. کارفرما طبق قانون کار مصوب ابتدای هر سال، قیمت تمام شده محصول را تعیین و دستمزد کارگر را بر اساس قانون پرداخت می‌کند و توانایی افزایش دستمزد کارگر را ندارد.

وی افزود: در حالی که در مقابل شهرک‌ها و واحدهای صنعتی، شاهد نصب آگهی‌های استخدام متعدد هستیم، از سویی آمار بالای مستمری بگیران بیمه بیکاری، نشان از وجود افراد بیکار در جامعه دارد. مقصر شرایط پیش آمده کنونی، نه کارفرماست نه کارگر. از طرفی شورای عالی کار نسبت به اعتراضات در مورد افزایش دستمزد را نادیده می‌گیرد. از سویی دیگر ادامه ی روند فعلی و وجود شغل‌های کاذب دیگر و پایین بودن رقم قانون کار موجب کمیود نیروی انسانی واحدهای صنعتی می‌شود. این مشکل با افزایش حقوق حل خواهد شد، با این حال افزایش حقوق خود موجب شوک و باز شدن فنر تورم خواهد شد.

به گفته ی بناییان، این افزایش حقوق در صورتی از تورم جلوگیری خواهد کرد که به صورت پلکانی اتفاق بیفتد و به شکل سنتی فعلی یک بار در ابتدای سال تعیین نشود. در سال 1400 افزایش حقوق 57 درصدی به صورت آبی داشتیم که موجب ایجاد تورم و شوک شد. متأسفانه با سرکوب قیمت‌ها از جمله نرخ ارز و بنزین، همین سرکوب‌ها بالاخره در جایی خود را نشان خواهند داد که شوک شدیدتری را به جامعه، کارگران و کارفرمایان وارد خواهد کرد.

نایب رئیس اتاق بازرگانی تبریز با بیان اینکه می‌توان مانند کشور ترکیه، دستمزد و قانون کار را به شکل فصلی اعلام کرد، یادآور شد: رفته رفته نبود نیروی انسانی در بخش‌های تولیدی و صنعتی به یک چالش بزرگ تبدیل می‌شود. هم‌اکنون در واحدهای صنعتی بنده بخشی از فرایند کار به دلیل نبود نیروی کار، تعطیل شده است و باید به شکل جدی برای این مسئله چاره‌ای اندیشید.

بناییان افزود: قانون کار بایستی برای تشویق کارگر سیاست‌های تشویقی اعمال کند. در نتیجه تشویق کارگر و تربیت نیروی کار متخصص نتیجه بهتری خواهیم گرفت.

افزایش حقوق برای تمامی طیف‌های شغلی یکسان نباشد

مهدی امینی؛ عضو هیئت نمایندگان اتاق تبریز و رئیس خانه صنعت، معدن و تجارت استان در این میزگرد با تأکید بر تعامل مناسب بین نیروی کار و کارفرما در استان گفت: کارفرمایان با افزایش حقوق 57 و یا 27 درصدی کارگران موافق نیستند، دولت خود به عنوان بزرگترین کارفرما، علاقه چندانی به افزایش حقوق ندارد. افزایش حقوق کارگرها باید به صورت مستمر اتفاق بیفتد و لزوماً در اول سال اعلام نشود.

وی تأکید کرد: این افزایش حقوق برای تمامی طیف‌های شغلی یکسان نباشد. از طرفی باید بین نیروی کار باسواد و بی‌سواد و ماهر و غیرماهر از لحاظ پرداخت حقوق تفاوت قائل شد.

وی افزود: در شرایطی که کارگران محترم در گرما و سرما با عرق جبین مشغول کار هستند و کارفرما نیز سرمایه و آبروی خود را با ریسک پای کار گذاشته است، نقش و سهم دولت در این بین کجاست؟ 7 درصد از بیمه تأمین اجتماعی سهم کارگر و 23 درصد سهم کارفرماست، اما تأمین اجتماعی در قبال آنچه خدماتی ارائه می‌دهد؟

رئیس کمیسیون بانک، مالیات، کار و تأمین اجتماعی اتاق تبریز تصریح کرد: نمی‌شود قانون کار برای واحد صنعتی عظیم با یک کارگاه کوچک، با یک سوپرمارکت یکسان باشد. واحدهای کوچک توانایی استخدام حسابدار و ایجاد بخش امور مالی ندارند که به امور مالیاتی و دارایی و تأمین اجتماعی رسیدگی کند.

امینی یادآور شد: امنیت شغلی همراه با امنیت سرمایه‌گذاری دو مؤلفه ای هستند که در کنار هم توانایی برطرف چالش‌های نیروی کار و کارفرما دارند. اگر کارگر آرامش نداشته باشد و دغدغه ی معیشتی داشته باشد، درست نمی‌تواند کار خود را انجام دهد. تولیدکننده و صنعتگر نیز اگر هر روز با مشکل نیروی انسانی و مالیات و ... مواجه باشد، سعی می‌کند سرمایه ی خود را در جایی دیگر هزینه کند.

وی با انتقاد از قانون‌های موجود در حوزه بیمه بیکاری گفت: متأسفانه قوانین و بخشنامه‌های موجود موجب شده که تعداد مستمری بگیران بیمه بیکاری به طور کاذب افزایش یابد. البته افزایش تعداد این نوع بیمه بگیران به ضرر خود کارگران هست، چراکه از صندوقی که توسط خود کارگر تأمین شده پرداخت می‌شود.

امینی افزود: شرایط طوری رقم خورده که با یک پارادوکس مواجه هستیم. از سویی کمیود نیروی کار داریم و از سویی دیگر بیکار هم داریم.

عضو هیئت نمایندگان اتاق تبریز افزود: پیشنهاد ما این است که واحدهای صنعتی نیازهای نیروی انسانی خود را براساس ظرفیت و مهارت اعلام کنند و طی فرایندی نیروی کار مرتبط از بین مستمری بگیران بیمه بیکاری و افراد جوای کار جذب شود.

**کارگر هست، کارگر بودن نمی‌صرفد**

چنگیز قاسمی؛ نماینده کانون کارگران استان در این میزگرد گفت: برگزاری چنین میزگردهایی موجب هم‌افزایی بین کارگر و کارفرما می‌شود.

وی افزود: همان طور که کارگر به دنبال امنیت شغلی و تأمین معیشت است، کارفرما نیز به دنبال امنیت سرمایه گذاری و افزایش سود است. قاسمی با بیان اینکه امروز بحث مزد منطقه ای مطرح است، گفت: اگر کارگر و کارفرما با هم مذاکره کنند، قطعاً به نتیجه بهتری خواهند رسید. مثلاً بین هزینه های تهران و تبریز و یا تبریز و اهر تفاوت بسیار است. مزد منطقه ای امتحان خود را پس داده و جواب نداده است. چنین بحث هایی موجب مهاجرت فزاینده نیروی کار از روستاها به شهرها می شود.

قاسمی با تأکید بر اینکه کارگر هست، کارگر بودن نمی صرفد، اظهار داشت: اصولاً کسی که به صورت غیرارادی کار خود را از دست می دهد، شامل بیمه بیکاری می شود ولی در کشور قانون به درستی اجرا نمی شود. این امر به صنایع و تولید کشور ضربه می زند. اگر صنعت رونق بگیرد، کارگر و کارفرما نیز آسایش و رفاه خواهند داشت و اگر ضربه بخورد، دود آن به چشم هردو خواهد رفت.

### ایجاد پدیده ی خودکارفرمایی به جای کارگری در آینده

بهراد فرشاد؛ عضو کانون کارفرمایان استان در این میزگرد اظهار داشت: دلیل اصلی کمبود نیروی کار اقتصاد است. قصد داریم به این موضوع از دیدگاه اقتصاد رفتاری نگاه کنیم. متأسفانه در ایران علم اقتصاد رفتاری مغفول مانده است. نتیجه دو پژوهشی که شرح می دهم می تواند منظوم را بهتر برساند. طبق این تحقیق سرمایه های یک کشور عبارتند از سرمایه های زیرزمینی مانند نفت و گاز، نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی. نتیجه این پژوهش نشان می دهد که وضعیت ایران در سرمایه های زیرزمینی بسیار بالا، در نیروی انسانی متوسط و در سرمایه اجتماعی پایین است.

فرشاد ادامه داد: این در حالی است که ژاپن و تایوان دارای شرایط متفاوت تری هستند. سرمایه زیرزمینی کم، نیروی انسانی متوسط و سرمایه انسانی بالا است. پیش بینی این پژوهش برای سال 2050 این است که برزیل و هند دارای سرمایه اجتماعی بالایی خواهند بود. نتیجه این پژوهش حاکی است، پیشرفت یک کشور بسته به منابع و سرمایه های زیرزمینی نیست بلکه موارد دیگری نیز دخیل هستند.

نماینده اتاق در هیئت های تشخیص مطالبات تأمین اجتماعی استان خاطرنشان شد: پژوهش دوم نشان می دهد متولدان دهه 30 اکثراً افرادی ایده آل گرا هستند، این ایده آل گرایی برای متولدان دهه 50 به کمال گرایی تبدیل شد. سپس در دهه 60 شاهد گذار از ایده آل گرایی به سوی واقعیت گرایی هستیم. متولدان دهه 70 به شدت واقع گرا هستند. در عین سرمایه ی اجتماعی نیز به شدت در جامعه کاهش یافته است. جوانان امروز کشور با این سوال مواجهند که با چه چشم اندازی کار کنیم؟ بیمه شویم و در چه شرایطی بازنشسته خواهیم شد؟

وی ادامه داد: جوان امروزی می گوید پس از 35 سال کار مستمر بازنشسته خواهیم شد و به پول امروز 7 میلیون تومان حقوق خواهیم گرفت! رئیس هیات مدیره انجمن سازندگان ماشین، قطعه و مجموعه های صنعتی و خودرویی آذربایجان شرقی در مورد تبعات این وضعیت گفت: باید این اصل را مدنظر داشته باشیم که شغل با شغل متفاوت است و نباید به تمامی مشاغل به یک چشم نگاه شود. نبود نیروی انسانی، ضربه اش به صنعتی چون صنعت قطعه سازی دوچندان است. در ابتدای سال که قیمت جدید قانون کار تعیین می شود، براساس آن قراردادهای نیروی انسانی بسته و هزینه تمام شده کالا و قطعه تعیین می شود. حال تا پایان سال هر اتفاقی رخ دهد این دو هزینه را نمی توان تغییر داد.

فرشاد تأکید کرد: بحران نیروی انسانی، بحران تورم و فشارهای اقتصادی، کار واحدهای صنعتی را مختل کرده است و صنعتگران متضرر شده است. وی هشداد داد: با این وضعیت مسیر از کارگری به سمت خودکارفرمایی در حال حرکت است. این مسیر خطرناکی برای تولید و صنعت کشور است و تبعات آن به مراتب در آینده گسترده تر خواهد بود.

### دولت دست کارفرما را بسته است

مهدی امینی در ادامه این میزگرد با بیان اینکه دولت دست کارفرما را بسته است، توضیح داد: برای مثال کارگری از مهارت بالایی برخوردار است و کارفرما ترجیح می دهد، حقوق بیشتری برای او واریز کند، اما در این میان مالیات و تأمین اجتماعی از این افزایش، سهم خواهی می کنند. همچنین در مورد مشاغل سخت و زیان آور نیز مسائل زیادی وجود دارد. برای مثال در گذشته هر ماه 4 درصد سهم سخت و زیان آور پرداخت می شد، اما اکنون کل مبلغ باید یکجا پرداخت شود و این امر به کارفرما فشار وارد می کند. رئیس خانه صمت استان در پایان جمع بندی کرد: باید فرق بین کارگر ساده و کارگر ماهر و میزان تحصیلات آنها در پرداخت دستمزد لحاظ شود. در حال حاضر در قانون پرداخت تنها سنوات لحاظ می شود. ادامه ی این روند بدون شک منجر به تعطیلی واحدهای کوچک می شود. اگر جالش نیروی انسانی حل نشود، سرمایه گذاران ترجیح خواهند داد، پول و سرمایه ی خود را به جای تولید در بانک بگذارند و از حاشیه سود 30 درصدی بهره مند شوند.

### از دست رفتن مزیت واحدهای کوچک و متوسط

بهراد فرشاد؛ عضو کانون کارفرمایان استان نیز در جمع بندی نتایج چالش نیروی انسانی واحدهای صنعتی گفت: مزیت کسب و کارهای کوچک با این روند از بین خواهد رفت و این برای استان ما که اکثر بخش خصوصی به شکل واحدهای کوچک و متوسط فعالیت دارند، خطر بزرگی است. وی خاطرنشان کرد: برخی از فعالیت های تولیدی همچون صنعت قطعه سازی، به نیروی انسانی وابسته است و نیازمند توجه دولت در قانون گذاری و حل این چالش است.

چنگیز قاسمی؛ نماینده کارگران در کمیته های بدوی بررسی و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور استان نیز با بیان اینکه در گذشت مردان بزرگی چون توکلی ها، صدقیانی ها و خوبی ها اتاق بازرگانی تبریز و صنعت و تجارت استان را بنیان نهادند، گفت: این کارآفرینان همواره به فکر کارگران و نسل های آتی بودند.

وی ادامه داد: با تحولات سریع جهان، برخی مشاغل در حال انقراض هستند. مثلاً در گذشته در محله مهادهمین تبریز 350 شغل وجود داشت که همگی از بین رفته اند. باید فکری به حال این مسائل کرد. متأسفانه در اثر تغییر فرهنگ، نسل جدید راحت طلب شده و اکثریت آنها تحصیل کرده هستند و به کارهای یدی تن نمی دهند.

قاسمی یادآور شد: متأسفانه سیاست گذاری ها هم درست نیست. زمانی وام خوداشتغالی داده شد، ولی تقریباً هیچکدام این وام ها به اشتغال منجر نشد و اکثراً صرف امور جاری و ساخت و ساز شد. اگر چنین مبالغی به سرمایه گذاران واقعی داده می شد، هم اشتغال و هم تولید رونق می گرفت.

وی پیشنهاد داد: اجرای طرح هایی چون طرح طبقه بندی مشاغل می تواند برخی مشکلات از جمله میزان تحصیلات و میزان مسئولیت را در کنار سنوات پوشش دهد و موفق باشد.

## روزمرگی سیستم قانون گذاری

مسعود بنابیان با اشاره به پژوهش های صورت گرفته در اتاق ایران گفت: طبق بررسی مرکز پژوهش کمیسیون حاکمیت شرکتی تقریباً 75 درصد از شرکت های ما به صورت خانوادگی اداره می شوند. این امر ناشی از شرایط وام دهی بانک ها به شرکت ها است. طبق آمار همین کمیسیون، تعداد شرکت ها در استان ما خیلی زیاد هستند. برای مثال فقط 2500 شرکت فقط در منطقه آزاد ارس دارای مجوز هستند که اکثر آن ها به دلیل استفاده از مزایای آن منطقه مجوز شرکت گرفته اند. هیچ یک از این شرکت ها متوجه تبعات کار خود نیستند، چراکه سیستم قانون گذاری ما به شدت دچار روزمرگی شده اند.

نایب رئیس اتاق تبریز در جمع بندی این میزگرد گفت: ما در مجموع چند راهکار داریم. برخی یارانه ها از جمله یارانه حامل های انرژی هزینه های هنگفتی روی دست دولت می گذارد و با ایجاد کسری بودجه، و افزایش نقدینگی، موجب تورم در جامعه می شود. باید سالانه به طور اصولی تعدیل صورت گیرد. با این امر مشاغل کاذب نیز کمرنگ می شوند. از سویی دیگر با یکسان سازی نرخ ارز به قیمت واقعی می توان جلوی رانت و فساد را گرفت و نیروی انسانی و سرمایه را به مسیر درست تولید هدایت کرد.

**گزارش: ساسان نیک رفتار خیابانی & اولدوز اقدم ارسی**