

## شرکت سردساز خودرو

محمدرضا سنماری

مدیر عامل



مواردی معدود با مشکل نقدینگی و کندی پرداخت مواجه شد سابقه او نیز در نظر گرفته شود.

### دغدغه تولید کنندگان در سطح کلان

متأسفانه تولید با گرفتاری های متعددی دست و پنجه نرم می کند. اکنون سیستم بانکی و پرداختی ها کار ما را مختل کرده و کمبود نقدینگی و سرمایه در گردش و عدم اطمینان در بازار موجب شده ما به عنوان شرکت های قطعه ساز نتوانیم عملکرد خوبی داشته باشیم. از سوی دیگر در بحث نیروی انسانی نیاز به آموزش های مختلف داریم تا خارج از محیط کار مشکلات کمتری برای نیروی کار ایجاد شود و او با تمرکز بیشتری بتواند کار را دنبال کند. در بسیاری موارد پیشگیری می تواند هزینه ها را به مراتب کمتر کند. سازمان تأمین اجتماعی محلی برای درمان است در حالی که اگر این سازمان نیز تا حدی به بحث پیشگیری پرداخته و بر آن تمرکز کند در آینده هزینه درمان کمتر خواهد شد. به همین دلیل اگر این سازمان بررسی کند که هزینه های غیرمستقیم این ناآگاهی ها در بلندمدت چه تبعاتی برای تأمین اجتماعی به همراه دارد، بی شک اثر گذار خواهد بود.



متأسفانه اکنون به دلیل بوروکراسی اداری موجود، روند کار با نوعی کندی و سنگینی همراه است. به طور مثال برای فردی که نیاز به مرخصی استعلاجی بلندمدت دارد، هزینه آن معمولاً با کمی تأخیر و فاصله زمانی از سوی سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می شود. این امر مشکلاتی برای فرد به همراه دارد. به همین دلیل ما سعی می کنیم پرداختی را زودتر انجام دهیم تا کارگر با چالشی مواجه نشود و در ماه های آتی پس از پرداخت تأمین اجتماعی این هزینه را از او کسر کنیم. واقعاً بحث بیمه های استعلاجی، بیکاری و از کارافتادگی بحث مهمی است که تأمین اجتماعی می تواند در این زمینه تمهیدات بهتری بیندیشد. برخی موارد مانند بخشودگی جرائم بیمه ای یا پرداخت اقساطی آن ها و در نظر گرفتن شرایط متفاوت برای تسویه می تواند تأثیرگذاری خاص خود را داشته باشد. به ویژه در نیمه دوم سال معمولاً پرداخت های شرکت ها به دلیل کسری نقدینگی با مشکلاتی مواجه می شود. در چنین مواقعی انتظار می رود پیش از آنکه جریمه ای برای تأخیر در پرداخت مطالبات بیمه ای لحاظ شود، به سابقه شرکت ها در بیمه پردازی دقت شود. شرکتی که پرداخت های بیمه ای خود را مرتب انجام می دهد، چنانچه در

### معرفی شرکت و محصولات

شرکت سردساز خودرو در زمینه تولید کولر و بخاری خودرو فعالیت دارد. در واقع ما اولین شرکتی هستیم که در این حیطه طراحی و تولید را آغاز کرده و حدود ۲۵ سال است در شهرک صنعتی گلپایگان مشغول فعالیت هستیم. این شرکت حدود ۵۰۰ پرسنل و ۸۰ شرکت زیرمجموعه دارد و حدود ۲۰۰۰ نفر به طور مستقیم و غیرمستقیم با ما همکاری دارند. با حدود تأمین ۶۰ تا ۷۰ درصد نیاز گروه خودروسازی سایپا، سازنده اصلی این گروه خودروسازی هستیم و در ایران خودرو نیز بخش قابل توجهی از نیازهای این حوزه از سوی شرکت ما تأمین می شود.

### انتظارات کارفرمایان

ما در مجموعه خود به شدت روی این موضوع تأکید داریم که تحت هیچ شرایطی حقوق و بیمه پرسنل تحت الشعاع قرار نگیرد و دیر پرداخت نشود؛ چراکه بر اهمیت این موارد برای نیروی انسانی واقفیم. در شهرهای مختلف و از جمله گلپایگان که محل فعالیت اصلی ما محسوب می شود، برخی معضلات وجود دارد که اگر چه به طور مستقیم ارتباطی با سازمان تأمین اجتماعی ندارد، اما تأثیر مستقیمی روی روند کار دارد. همواره امیدوار بوده ایم که نهادهای در این زمینه مسئولیت بر عهده گرفته و حداقل به ارائه آموزش در این خصوص بپردازد. اکنون برخی مشکلات خانوادگی مانند پرداخت مهریه و در کنار آن بحث اعتیاد به نوعی بغرنج شده و در موارد متعدد پرسنل را با چالش هایی مواجه می کند و بر راندمان کار تأثیر می گذارد. ما به سهم خود و به عنوان یک کارفرما تلاش داریم با پرداخت به موقع و فراهم کردن فضایی آرام تا حدی به مناسب سازی فضا کمک کنیم. اما واقعیت آن است که در این عرصه ها ارگان های مختلف باید وارد میدان شوند و آموزش های خانوادگی و ارتقای سطح روابط زناشویی با آموزش هایی در زمینه پیشگیری از اعتیاد ارائه کنند.

### راهکارهای توسعه تعاملات

خط قرمز هیأت مدیره ما در سال های گذشته «قوانین تأمین اجتماعی» بوده است. همان طور که اشاره کردم حساسیت بسیاری نسبت به پرداخت بیمه و حقوق پرسنل داریم. به همین دلیل همواره در تلاشیم قوانین مرتبط با سازمان تأمین اجتماعی را به طور کامل رعایت کنیم. به هر صورت دو موضوع حق بیمه (مبلغ آن) و پوشش هایی که در قالب آن صورت می گیرد برای بیمه پردازان اهمیت دارد. افراد این دغدغه را دارند که بیمه بیکاری یا در صورت نیاز، استعلاجی برای آن ها لحاظ شود، اما

### راهکارهای توسعه تعاملات

مدیران کل در استان اغلب افراد توانمندی هستند. رابطه کارفرمایان با تأمین اجتماعی باید به سمتی بروند که یکدیگر را به چشم شریک تجاری ببینند. برگزاری جلسات توجیهی برای پرسنل شعب و کارشناسان سازمان به منظور برقراری ارتباط تعاملی با واحدهای تولیدی باید در اولویت قرار گیرد. همچنین برگزاری جلسات هم اندیشی مستمر با جامعه کارگری، کارفرمایی و بازنشستگان به طور مداوم نیز در توسعه تعاملات موثر است.

### دغدغه تولید کنندگان در سطح کلان

یکی از بزرگترین دغدغه های ماتبعات ناشی از تحریم مانند تعهدآوری و موانع صادرات است. در کنار این چالش عظیم دغدغه شخصی ام نبود و کمبود نیروی کار (در حال حاضر و چند سال آینده) است. بسیاری از نیروهای کار کشور را به دلایل بی شمار از دست داده ایم. از سال ها پیش مهاجرت نیروهای متخصص وجود داشت. اکنون مهاجرت به نیروهای تکنسین فنی رسیده و دو سال اخیر در حال از دست دادن نیروی جوشکار و برقکار هستیم.

همکاری نیست. به عنوان فردی که حداقل با ۳۰۰-۲۰۰ نفر نیروی بیمه شده در کارگاه های مختلف سروکار دارم، دغدغه های کارگرها را شنیده ام و حتی درگیر بعضی مسائل کارفرماها و گلايه های آن ها شده ام. بنابراین در چنین شرایطی و با توجه به وضعیت بحران جدی نیروی کار ظرف ۱۰ تا ۱۵ سال آینده، دولت باید حمایت از تولید و جامعه کارفرمایی و کارگری را در اولویت قرار دهد. از طرفی، تأمین اجتماعی هم ضمن افزایش خدمات (رفاهی و درمانی) خود، در مسیر کیفی تر شدن خدمات گام بردارد تا نیروی کار با اشتیاق به کار دل بدهد. همچنین، کارگاه های مشمول طرح طبقه بندی حتماً به اجرای آن ملزم شوند. نمی گویم مزایایی برای کارگاه ها در نظر گرفته شود. مثلاً سازمان تأمین اجتماعی می تواند کارگاه ها را در سطوح طلایی، نقره ای و برنزی طبقه بندی کند. نیرویی که ۲۰ سال به صورت منظم در کارگاهی کار کرده، باید خدمات متعارف تر و بهتری نسبت به نیرویی که کارگاه های مختلف را تجربه کرده دریافت کند.

### معرفی شرکت و محصولات

مجموعه کشت و صنعت خرم در سال ۱۳۸۵ به منظور تولید و فرآوری محصولات کشاورزی و صنایع تبدیلی به ویژه رب گوجه فرنگی تأسیس شد. تقریباً ۹۹ درصد محصول شرکت در این سال ها صادراتی بوده است. در سال های اخیر نیز با ایجاد صنایع بسته بندی (تولید ظروف بسته بندی فلزی)، تقریباً زنجیره کامل تولید از مقطع کشاورزی، تبدیلی و بسته بندی را در مجموعه ایجاد کرده ایم.

### انتظارات کارفرمایان

سیاست های سازمان در حمایت از واحدهای کوچک به ویژه کارگاه های زیر پنج نفر خوب بوده است. بسیاری از کارگاه های کوچک و تعمیرگاه ها، از جمله تراشکاری و کارگاه های صنعتی - خدماتی تشویق شدند و تعداد نیروی بیمه گذار خود را افزایش دادند. چالش امروز پیش روی کارفرمایان این است که نیروی کار با حداقل حقوق و بیمه دیگر مانند گذشته قانع و راضی به ادامه