اجرای ۱۰ درصدی قانون حمایت از معلولان در سال ۹۸

رئیس سازمان بهزیستی کشور با اشاره به اینکه مستمری مددجویان با توجه به تورم و کاهش ارزش پول ملی به یک سوم قبل کاهش یافته است، گفت: «در سال آینده ۱۰ درصد قانون حمایت از معلولان اجرایی می‌شود.» به گزارش «ایلنا»، «وحید قبادی دانا» در مورد اعتبار مورد نیاز قانون حمایت از حقوق معلولان نیز تاکید کرد: «مبلغی که در لایحه بودجه سال آینده برای اجرایی شدن قانون حمایت از معلولان در نظر گرفته شده یک هزار و ۱۰۰ میلیارد تومان است در حالی که بر آورد ما از اعتبار مورد نیاز اجرای قانون ۱۲ هزار و ۳۰۰ میلیارد تومان بوده است، اما امید داریم با کمک نمایندگان و مذاکرات انجام شده بودجه در نظر گرفته شده به دو هزار و ۱۰۰ میلیارد تومان افزایش پیدا کند..»

ماراتن مزد ۹۸

جلسات و مذاکرات داغ تعیین حداقل دستمزد سال ۹۸ کلید خورد

منصور اولی
روزنامه‌نگار

«تعیین حداقل دستمزد»، این سه واژه یکی از مهم‌ترین و تکراری‌ترین و مناقشه‌برانگیزترین مولفه‌های اقتصادی کشورمان در طول حداقل دو دهه گذشته به‌حساب می‌آید. هرسال اسفند که از راه می‌رسد و نوید بهار می‌دهد، کمیته مزد و شورای عالی کار و سایر نهادها و انجمن‌های مختلف مربوطه، مستقیم و غیرمستقیم درگیر این بحث می‌شوند. تعیین حداقل مزد کارگران برای سال ۹۸ را اما می‌توان یکی از چالش‌برانگیزترین دوره‌های این ماراتُن تکراری در یک دهه اخیر به‌حساب آورد. ماراتنی که گرچه هنوز رسما آغاز نشده، مقدمات آن مهیا شده است. هفته گذشته بالاخره بعد از چند جلسه گفت‌وگوی نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت در کمیته مزد شورای عالی کار، هزینه‌های سبد معیشت خانوارهای کارگری در سال جاری، ۳ میلیون و ۷۵۹ هزار و ۲۶۲ تومان محاسبه شد و این عدد به امضای هر سه طرف ضلع مثلث مزدی رسید. افزایشی که بسیاری امیدوارند این عدد مبنای چانه‌زنی‌های دستمزد میلیون‌ها نیروی کار قرار گیرد. از یک‌سو وضعیت معیشت و افزایش قیمت کالاهای اساسی و تاثیر مستقیم آن بر زندگی کارگران را داریم، از سوی دیگر، تورم انتظاری برای سال آینده و از همه مهم‌تر دورنمای رکود اقتصادی که قاعدتا بر قدرت اقتصادی و مالی بنگاه‌های اقتصادی و واحدهای خدماتی و تولیدی به‌شدت اثرگذار خواهد بود. تصمیم‌گیرندگان در مورد حداقل مزد، سه راس این مثلث‌اند؛ کارگران، کارفرمایان و دولت. این سه، هرچند در کلان اقتصادی هرسه وابسته به‌هم هستند، اما در زمان تعیین مزد تعارضاتی به وجود می‌آید که حالا شرایط ویژه سال ۹۸، ممکن است این تضاد منافع را تشدید هم بکند. کارفرمایان در طول همه این سال‌ها بر «فاصله شدید حداقل مزد با واقعیت‌های اقتصادی» جامعه صحه گذاشته‌اند، اما بلافاصله متذکر شده‌اند، نمی‌توان بار جبران این «عقب‌ماندگی» مزدی را بر دوش آن‌ها گذاشت، چراکه توانش را ندارند! کارگران هم با در دست‌داشتن برگ برنده «حق مسلم‌شان را برای بهره‌مندی از یک حداقل درآمد برای گذران زندگی» طلب می‌کنند و آمار و ارقامی از سبد هزینه‌های خانوار و دستمزد و فاصله‌های معنادار این دو و ضعف شدید بنیه‌های اقتصادی خانوارهای کارگری ارائه می‌دهند. استدلال‌هایشان «مو لای درزش نمی‌رود» اما هیچ‌گاه هم به‌صورت صددرصدی به خواسته‌هایشان نمی‌رسند. دولت هم همیشه سعی کرده نقش متعادل‌کننده را در این میان بازی کند.

خلاصه اینکه جلسه، پشت جلسه برگزار می‌شود و معمولا براساس یک رسم نانوشته آخرین روزهای اسفند، درصد میزان افزایش مزد مشخص می‌شود که در عمل هیچ‌یک از طرفین دعوا را هم راضی نمی‌کند. امسال اما ظاهرا مسئله مزد، یک نقطه عطف را تجربه خواهد کرد. چراکه نماینده‌های کارگران روی گزینه حداکثری‌شان (۴۰ درصد افزایش مزد) اصرار می‌کنند. رقمی که به نظر نمی‌رسد در شرایط فعلی اقتصادی کشور کارفرمایان بخواهند یا حتی بتوانند به آن تن دهند. اینجاست که به باور کارشناسانی که سال‌هاست از یک فرمول جدید یا «فرمول برتر» سخن می‌گویند دولت باید نقشی فراتر از یک متعادل‌کننده بازی کند و در عمل اقداماتی در دستورکار قرار دهد.

■ **سیاست یکپارچه رفاهی: راه نجات**

از موضع مبتنی بر قواعد بازار برخی اقتصاددانان که بگذریم در سوی دیگر، اقتصاددانان نهادگرا بر ضرورت توجه به اجرایی کردن «سیاست‌های یکپارچه رفاهی» برای نجات از این وضعیت تاکید دارند. به باور بسیاری از آن‌ها اجرایی کردن این مولفه همان «فرمول برتر» در تعیین حداقل دستمزد است. سیاستی که نقش عملی بیشتری برای دولت قائل است. به باور آن‌ها در این سال‌ها به عمد یا سهوا از پرداختن به آن امتناع شده است. آنچه از نوشته‌ها و تاکیدات این اقتصاددان‌ها حاصل می‌شود این است که در نهایت منظور آن‌ها از فرمول برتر در این حوزه، اجرایی‌شدن یک مجموعه سیاست‌های یکپارچه رفاه اجتماعی است. «در نظر داشته باشیم که در سال‌های اخیر هزینه خرید یا اجاره مسکن چه میزان بالا رفته است؟ برخی گزارش‌ها حاکی است که نصف حقوق دریافتی خانوارهای کارگری صرف پرداخت هزینه مسکن می‌شود. همین اتفاق در مورد هزینه‌های حمل‌ونقل افتاده است. حالا سوال این است که اگر کمک‌هزینه‌هایی برای جبران این فشارها به خانوارهای کارگری اختصاص یابد بهتر از تلاش برای افزایش دستمزدها، آن هم به میزان تورم نیست؟» این سوالی است که پاسخ به آن شاید به رهایی از بن‌بست تعیین حداقل مزد به‌طوری که طرف کارگران و کارفرمایان هم از آن راضی بیرون بیایند، کمک کند.

■ **تسلسل تورم و دستمزد باید پایان یابد**

تورم و بالاتر از آن رکود- تورمی، پدیده مخربی است که سال‌هاست اقتصاد کشور را درگیر کرده است. اگر بخواهیم همه هزینه‌ها را از جمله حقوق و دستمزدها را بر این مبنا بسنجیم به نظر می‌رسد بیشتر در دام این پدیده مخرب گیر افتاده‌ایم. و به تداوم آن دامن زده‌ایم. به نظر می‌رسد، کاستن از هزینه‌های مسکن، حمل‌ونقل و آموزش و بهداشت که عموما بیشترین بار مالی را به سبد هزینه‌ای خانوارهای طبقات حقوق‌بگیر تحمیل می‌کند با اقدامات جبرانی، مناسب‌ترین راهکار برای جبران کسری بودجه این خانوارهاست. تبعیت عین‌به‌عین از پدیده مخرب تورم، نسخه مناسبی نیست. به باور کارشناسان، تلاش برای افزایش دستمزدها به اندازه تورم، تقلیل دادن مطالبه اقشار حقوق‌بگیر است. تمامی اقداماتی که در راستای بازتوزیع درآمد در بیش از سه دهه گذشته انجام شده فاقد یک بسته سیاست اجتماعی بوده و این موضع باعث شده در مواقعی این اقدامات به زیان اقتصاد کشور باشد. کارشناسان امیدوارند پیش از هراقدامی، این موضوع در دستورکار قرار بگیرد تا یک هم‌افزایی در سیاست‌های اجتماعی بازتوزیع با اقتصاد کلان ایجاد شود. در غیر این صورت هراقدامی می‌تواند در کوتاه یا میان‌مدت نتیجه عکس داشته باشد. به باور عموم کارشناسان و اقتصاددانان، آنچه می‌تواند رهایی‌بخش اقتصاد ایران از این وضعیت باشد، اجرایی‌شدن سیاست یکپارچه اجتماعی است. کمال اطهاری در این‌باره به «آتیه‌نو» می‌گوید: «در کشور ما به شکل اشتباهی، تعیین قیمت‌ها حتی در حوزه زمین و مسکن هم به بازار سپرده شده است. این حاصل نوعی تفکر نئولیبرالی است. در آزادترین اقتصادهای دنیا هم تعیین قیمت‌ها در حوزه مسکن به بازار عرضه و تقاضا سپرده نشده است. بنابراین یکی از راهکارهای پیشنهادی برای عبور از این مرحله این است که وزارت رفاه، کار و تعاون سیاست یکپارچه اجتماعی که در دل خود حمایت‌های لازم را در عرصه‌های مورد اشاره از جمله هزینه مسکن دارد به اجرا بگذارد.»

■ **سبد هزینه‌ها و یک سوال بی‌جواب**

روز پنجشنبه ۲۵ بهمن ماه علی خدایی، عضو کارگری شورای عالی کار به «ایلنا» گفت: «با توجه به محاسبه هزینه‌های سبد معیشت خانوارهای کارگری در سال جاری و در نظر گرفتن هزینه‌های سبد معیشت در سال گذشته، یک میلیون و ۸۹ هزار و ۲۶۲ تومان به‌صورت ماهیانه به هزینه‌های زندگی کارگران افزوده شده است.» وی با اشاره به اندازه‌گیری سبد معیشت خانوارهای کارگری در سال ۹۷، در جلسه گذشته کمیته مزد شورای عالی کار، گفت: «هزینه‌های سبد معیشت خانوارهای کارگری در سال جاری، سه میلیون و ۷۵۹ هزار و ۲۶۲ تومان محاسبه شد. این عدد به امضای هر سه طرف کارگری، کارفرمایی و دولت رسید.» خدایی افزود: «اگر بخواهیم بین هزینه‌های سبد سال گذشته که دو میلیون و ۶۷۰ هزار تومان محاسبه شده بود و سبد امسال، مقایسه‌ای انجام دهیم، به این نتیجه می‌رسیم که یک میلیون و ۸۹ هزار و ۲۶۲ تومان به‌صورت ماهیانه به هزینه‌های زندگی کارگران افزوده شده است. این به آن معناست که اگر بخواهیم قدرت خرید کارگران را حفظ کنیم باید به همین میزان به دستمزد ماهیانه کارگران اضافه کنیم.» حال سوال اینجاست که امکان افزودن این مقدار هزینه جبرانی به دستمزد کارگران از سوی کارفرمایان وجود دارد؟ پاسخ فعلا از سوی کارفرمایان «نه» است. از سوی دیگر جبران نشدن این میزان هزینه می‌تواند اثرات زیان‌باری بر زندگی کارگران داشته باشد، بنابراین نحوه جبران این میزان هزینه در حال حاضر بی‌جواب است مگر اینکه طرف سومی به کمک بیاید و به همان فرمول تجویزشده از سوی اقتصاددان‌های نهادگرا برگردیم. در ماه‌های پایانی سال، نحوه پوشش شکاف دستمزدی کارگران و هزینه‌های زندگی‌شان برجسته می‌شود. پُربیراه نیست اگر این مسئله را یکی از چالش‌های حوزه کارگری بنامیم. بسیاری از کارشناسان بر این اعتقاد هستند، در این سال‌ها همه تلاش‌ها به بیراهه رفته است. برایند نظرات این است که می‌خواهند این شکاف را با فشار بر کارفرماها جبران کنند. کارفرماها هم استدلال‌های خاص خود را دارند و نتیجه تکراری را هم که همه می‌دانیم چیست. چند سال است که این مسئله مدام مطرح می‌شود و بسیاری از دست‌اندرکاران هم چاره را در افزایش حقوق‌ها به

نیم‌نگاه

حاتم شاکرمی، معاون روابط کار وزارت کار:

«انتظاری که ما از تشکل‌های کارگری و کارفرمایی داریم این است که با توجه به تحریم‌ها و دشواری‌هایی که در حوزه اقتصاد توسط دشمنان ما ایجاد می‌شود، نظرات و خواسته‌هایشان را تعدیل کنند. خوشبختانه با بلوغ فکری که در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در کشور ما وجود دارد و درک مشترکی که این عزیزان از شرایط موجود مثل وضعیت معیشت کارگران و همین طور مشکلات و هزینه‌های تولید دارند، به‌زودی به نتیجه مطلوبی در زمینه تعیین حداقل دستمزد خواهیم رسید.»

چند پیشنهاد به دولت در مذاکرات مزدی

یادداشت
حمید حاج‌اسماعیلی

به جرئت می‌توان گفت نوسانات و فشارهای اقتصادی حال حاضر در دو دهه اخیر بی‌سابقه بوده است. شوک‌های عظیمی که با شروع تحریم‌های یک‌جانبه آمریکا به اقتصاد وارد شد و در ادامه به افزایش نرخ ارز رسید، بسیاری از معادلات اقتصادی، شرایط بازار کار و اشتغال و سطح معیشت و زندگی مردم را به‌هم زد. به‌طوری که یک‌باره سرمایه و درآمد افراد به‌ویژه گروه‌های مزد و حقوق‌بگیر به یک‌سوم تنزل پیدا کرده که همین مسئله نیز غریب و غیرقابل باور بودن نوسانات را اثبات می‌کند. باید توجه داشته باشیم که جبران این وضع در کوتاه‌مدت غیرممکن است و نیازمند بازه زمانی دو یا سه ساله هستیم که خسارت این چنین سنگین را حداقل در حوزه افزایش دستمزد و ارتقای قدرت خرید کارگران به شرایط عادی برگردانیم، بنابراین نباید انتظار داشته باشیم که می‌توان همه کاستی‌ها و از دست رفتن قدرت خرید را در مذاکرات شورای عالی کار جبران کرد، چراکه نه تنها کارگران بلکه تمام کشور؛ کارفرمایان و کارگاه‌ها و دیگر وجوه بازار کار نیز تحت‌تاثیر این زلزله اقتصادی قرارگرفته‌اند. در شرایط کنونی آنچه لازم است، داشتن تدبیر مناسب و پیشه کردن سیاستی منطقی است تا ضمن کاستن از آثار و تبعات شرایط کنونی بر زندگی کارگران، شرایط در بازار کار نیز به نحوی رقم بخورد که کارفرمایان نیز قادر به همراهی با تصمیم‌هایی باشند که برای افزایش قدرت خرید کارگران اتخاذ کرده‌ایم. مشخص است که ما نمی‌توانیم دستمزد سال آینده نیروهای کار را مانند همه سنوات گذشته در حد و اندازه نرخ تورم افزایش دهیم، چراکه امکان پرداخت آن به‌دلیل شرایط خاص کشور وجود ندارد. طبق آمارها در حال حاضر تورم هزینه‌های معیشتی خانوارهای کارگری به حدود ۴۰ درصد رسیده و بر همین اساس هم باید گفت افزایش سطوح دستمزد تا این میزان و به‌صورت نقدی عملا ممکن نیست و اگر هم محقق شود، قابلیت اجرایی نخواهد داشت. در اینکه باید از کارگران حمایت همه‌جانبه شود، هیچ تردیدی وجود ندارد، اما نوع حمایت نیز مهم است. راهکار عاقلانه و کارشناسی این است که افزایش سطوح دستمزد به اندازه ۲۵ تا ۳۰ درصد باشد تا کارگران امکان ارتقای سطح زندگی خود را در شرایط تورمی و گرانی‌ها داشته باشند و الباقی نیز به‌صورت غیرنقدی انجام شود. در نگاه اول با توجه به مصوبه دولت برای افزایش ۲۰ درصدی حقوق کارمندان خود، افزایش ۲۵ درصدی دستمزدهای کارگران نیز توجیه‌پذیر خواهد بود. نکته مهم‌تر این است که حمایت‌های جانبی نیز مدنظر قرار گیرد تا کارایی و کفایت افزایش سطوح دستمزدها محقق شود. پیشنهاد نخست این است که گروه‌های کارگری با دولت به توافق برسند که هر ماه در یک یا چند نوبت کالاهای اساسی را با قیمت ارز ترجیحی دریافت کنند تا به نوعی مقوم و مکمل افزایش سطوح دستمزدی باشد. پیشنهاد دیگر این است که وام ودیعه مسکن در اختیار کارگران فاقد مسکن قرار گیرد. متاسفانه قیمت فروش و اجاره مسکن در ماه‌های اخیر به‌شدت بالا رفته و دستمزدهای کنونی کفاف پرداخت اجاره‌ها را نمی‌دهد. بدیهی است عملیاتی کردن این پیشنهادها از عهده دولت برمی‌آید و اگر دولت در کنار افزایش نقدی سطوح دستمزد به وظایف و تکالیف حاکمیتی خود نیز پایبند باشد در آن صورت می‌توان امیدوار بود ظرف دو یا سه سال اوضاع معیشتی نیروهای کار و تولید بهبود یابد. در سوی دیگر این چرخه نیز کارگاه‌ها و بنگاه‌های تولیدی قرار دارند که لازم است زمینه‌های استمرار فعالیت آن‌ها مهیا شود.

اینکه دولت تا چه اندازه قادر است از ابزارهای بودجه‌ای مدد بگیرد و از کارفرمایان برای استمرار فعالیت بنگاه‌ها حمایت کند، در جای خود محل بحث است. طبق ارزیابی‌های دولت در لایحه بودجه سال آینده، امکان حمایت تا حدود ۶۰ هزار میلیارد تومان وجود دارد، اما با توجه به اینکه منابع بودجه‌ای با کمبودهای جدی روبه‌رو است، لازم است راهکارهای منطقی برای حمایت از کارفرمایان نیز در دستورکار شورای عالی کار باشد تا سایه رکود و تعطیلی بر سر بنگاه‌ها نیز رفع شود، بنابراین اگر دولت با تدبیری ملی وارد مذاکرات شورای عالی کار شود و به دغدغه‌های ملی کارگران و کارفرمایان اعتنا کند و با آن‌ها وارد بحث‌های منطقی شود، می‌توان به حل مشکلات و گرفتاری‌ها امیدوار بود، اما اگر برنامه‌ای عملیاتی و منطقی برای ادامه حمایت همه‌جانبه از کارگران و تضمین فعالیت بنگاه‌ها و کارفرمایان نداشته باشد، علاوه بر اینکه تغییری در وضع کارگر و کارفرما حاصل نمی‌شود، به‌طور قطع دود آن به چشم کارگران خواهد رفت و سال آینده شرایط بغرنج‌تر هم خواهد شد.

کارشناس بازار کار
اقتصاددان

نگاه

آرمان خالقی

رعایت مصالح کارگر و کارفرما در تعیین دستمزدها

وقتی به اسفندماه نزدیک می‌شویم، با چالش دستمزد کارگران مواجه هستیم. نمایندگان کارگران برحق هستند و بر مبنای واقعیت‌های جامعه است که می‌گویند این روزها دستمزد آن‌ها، کفاف یک زندگی قابل قبول را نمی‌دهد. یعنی نمی‌توانند با دستمزدی که دریافت می‌کنند، سبد غذایی مناسب، پوشاک، آموزش، سلامت و هرآنچه یک خانواده به آن نیاز دارد را تامین کنند. البته کارفرمایان هم قطعا به این امر واقف هستند. نماینده کارگران هم در جلسات مختلف می‌گوید که دستمزد کارگران باید متناسب با تورم، افزایش پیدا کند. یعنی اگر امسال ما ۴۰ درصد تورم داریم، باید به همان نسبت نیز دستمزد افزایش پیدا کند تا زندگی کارگر در سال پیش‌رو، حداقل در همان سطح سال قبل قرار بگیرد. در دولت یازدهم، شاهد بودیم که افزایش دستمزد بیش از تورم سالانه بود که این اتفاق برای جبران مافات بود. سال‌های قبل تا حدی امید برای افزایش دستمزد وجود داشت، چون کارفرما توان افزایش دستمزد را داشت، اما در سال اولی که تحریم‌ها را شاهد بودیم، کارفرمایان می‌گفتند بازار مطلوبی وجود ندارد که ما بتوانیم دستمزدها را افزایش بدهیم، طوری که این افزایش دستمزدها را بتوانیم با افزایش قیمت تمام‌شده کالاها تامین کنیم، اما حالا اوضاع متفاوت‌شده است. اول باید در نظر داشته باشیم که کارگر باید پولی در جیب داشته باشد که محصول داخلی را بخرد. اگر پولی وجود نداشته باشد، کالاها روی دست تولیدکننده می‌ماند، بنابراین اگر افزایش دستمزدی وجود داشته باشد، کارگر همان پول را به بازار تزریق می‌کند، بنابراین کارفرمایانی که آینده‌بین‌تر هستند، حس می‌کنند گردش پول، کسادی را از بازار دور می‌کند. هرچند عده‌ای معتقدند افزایش دستمزدها، موجب تورم و کاهش مجدد قدرت خرید می‌شود. این‌ها همگی ضریب تاثیر خود را دارد. ما باید به یک نکته مهم در بحث دستمزدها دقت کنیم. در بحث افزایش مزد باید ببینیم آنچه روی آن بحث می‌کنیم، چقدر روی افزایش قیمت تمام‌شده محصولات اثر دارد. تاثیر افزایش دستمزدها در هر رشته صنعتی نیز با رشته‌های دیگر متفاوت است. یعنی رشته‌ها و صنایعی که کارگر بر است و تعداد زیادی کارگر می‌خواهد، میزان اثر مزد بر قیمت تمام‌شده بالاتر است، اما هرقدر تکنولوژی بیشتر مطرح باشد، چون سیستم اتوماسیون وجود دارد و کمتر به کارگر نیاز است، افزایش مزد در قیمت تمام‌شده اثر کمتری دارد. حال اگر بگوییم ۱۰ درصد اثر مزد در قیمت هر محصولی مطرح باشد و ما مثلا ۲۰ درصد مزد را افزایش دهیم، در واقع دو درصد به قیمت تمام‌شده اضافه خواهد شد، بنابراین افزایش ۲۰ درصدی مزد کارگر، تاثیر چندانی روی قیمت تمام‌شده ندارد. کارفرمایانی که هوشمندانه رفتار می‌کنند، از این قضیه مطلع هستند که کارگر ناراضی، آسیب‌های متعددی همچون ضایعات بیشتر، کاهش عمر دستگاه‌ها و کاهش بهره‌وری را به همراه دارد. بنابراین اگر تورم ۳۰ درصد باشد و شورای عالی کار مصوب کند که مزد ۱۵ درصد افزایش می‌یابد، آن دسته از کارفرمایانی که به‌فکر رشد بنگاه‌شان هستند، خودشان به‌طور جبرانی پاداش‌هایی را مازاد بر حداقل مزدی که تعیین‌شده، قرار می‌دهند تا رضایت پرسنل را جذب کنند که بهره‌وری رشد پیدا کند. اغلب شرکت‌های معتبر این برداشت منطقی را دارند که سرمایه انسانی را باید به هر ترتیب که شده حفظ کرد. همچنین یک دیدگاه کلی در کمیته مزد وجود دارد که می‌گوید حداقل مزد باید برابر با تامین نیازهای حداقلی هر فرد و خانواده‌اش باشد. یعنی نیازهای یک خانواده را در نظر می‌گیرند و تخمین می‌زنند که با سبد معیشتی که در نظر گرفته می‌شود خانواده‌ها چطور می‌توانند نیازهای خود را تامین کنند، بنابراین باید به رقمی برسیم که نه سیخ بسوزد و نه کباب. به این معنا که هم کارگر در تامین نیازهایش مشکلی نداشته باشد و هم کارفرما بتواند چرخ بنگاه اقتصادی‌اش را بچرخاند، بنابراین انتظار می‌رود برای افزایش دستمزدها، این مسائل مهم مدنظر قرار بگیرد.

قائم‌مقام دبیرکل و عضو هیئت‌مدیره کنفدراسیون صنعت ایران