آتیه‌نو دلایل ناپایداری تداوم فعالیت کارگران صنعتی را بررسی می کند

قلاب‌اندازی برای کارگر ماهر

گزارش

امروزه بسیاری از واحدهای صنعتی از کمبود نیروی کار ماهر گلایه دارند. نیرویی که با تبحر و مهارتش، کارگاه را می‌چرخاند، به کیمیایی برای واحدهای تولیدی ایران تبدیل شده اما چرا بخش صنعت دچار چنین معضلی شده است؟ در حالی که صف‌های طولانی برای مهاجرت نیروی کار ماهر ایرانی تشکیل می‌شود، بخش صنعت ایران هر روز از محل نبود نیروی متبحر بیشتر از دیروز دچار ضرر و زیان می‌شود. فعالان بخش صنعت بر این باورند که پرورش یک نیروی ماهر نیازمند صرف زمان و هزینه است، اما بعضاً مشاهده می‌شود واحدهای صنعتی که به دنبال محصول آماده هستند، کارگرانی که دیگر کارفرمایان با صرف هزینه آموزش داده‌اند را با حقوق‌های بالاتر جذب می‌کنند و همین مسأله زمینه دلسردی کارفرمایان برای آموزش دادن نیروهای ماهر را فراهم کرده است. از دیگر سو، نظام آموزش و تعلیم و تربیت در خانواده دیگر به نحوی نیست که نیروی کار مایل به فعالیت یدی، به بازار کار تحویل دهد. تمایل شخصی افراد به کسب حداکثر درآمد با صرف کمترین انرژی هم عامل دیگری است که بخش صنعت را از نیروی کار ماهر خالی می کند.

نیروی کار یکی از عوامل مهم بهره‌وری در هر واحد تولیدی است. گاهی یک خطای کوچک انسانی می‌تواند خسارتی چند صد میلیارد تومانی را به کارفرما تحمیل کند. نیروی کار غیرمتخصص ضایعات بخش تولید را افزایش می‌دهد، اما در بازار کار شرایط به نحوی است که گویا کسی متوجه اهمیت داشتن تخصص و تبحر برای نیروی کار نیست. از یک‌سو نیروی کار ماهر از دستمزد و حقوقی که برای او در نظر می گیرند شاکی است و از سوی دیگر کارفرمایان گله دارند که هیچ نیروی متخصص یا حداقل با کیفیت مدنظر آنها در زمان انتشار آگهی‌های کار پیدا نکرده‌اند. واقعاً چرا بخش صنعت دچار چنین معضلی شده و چرا این کلاف، هر روز سردرگم‌تر می‌شود؟

آموزش؛ مهمترین ابزار برای تربیت نیروی کار ماهر

آرمان خالقی قائم‌مقام خانه صنعت، معدن و تجارت کشور در گفت‌وگو با آتیه‌نو درباره دلایل کمبود نیروی کار ماهر و عدم ثبات این نیروها در واحدهای تولیدی بیان می‌کند: «وجود کارگر ماهر مستلزم آموزش است. اگر شخصی بخواهد در هر رشته صنعتی با دستگاه یا تجهیزاتی خوب کار کند و کیفیت کارش بالا باشد تا ضایعات کمتری ایجاد کند، باید آموزش ببیند.»

او ادامه می‌دهد: «آموزش مستلزم هزینه است. باید کارفرما بابت آموزش کارگری که مهارت ندارد، هزینه پرداخت کند. حتی اگر فرد در سازمان فنی‌وحرفه‌ای آموزش ببیند تا آموزش‌اش مستلزم هزینه نباشد، باید کارگر را برای این کار به واحدهای فنی‌وحرفه‌ای اعزام کنند تا تبدیل به یک کارگر ماهر شود؛ بنابراین واحد تولیدی چند ساعتی نیروی کار را در اختیار ندارد.»

به گفته قائم‌مقام خانه صنعت، معدن و تجارت کشور، در رابطه با کارگران ماهر بخش صنعت دو مشکل در کشور داریم؛ یکی بحث ماندگاری و دیگری بحث وفاداری نیروی کاری است که در کارگاه‌ها کار می‌کنند. هنگامی که کارگری ماهر می‌شود، قطعاً دستمزدش افزایش می‌یابد و تسهیلات بیشتری دریافت می‌کند. به این ترتیب کارگاه به کارگر بیشتر وابسته می‌شود.»

او اضافه می‌کند: «کارفرما مایل نیست کارگری که ماهر و تبدیل به استادکار شده است را از دست دهد؛ مگر اینکه درخواست چنین کارگری خارج از توان اقتصادی کارگاه برای نگهداری‌اش باشد. در چنین شرایطی کارگران از مجموعه جدا می‌شوند.»

خالقی می‌گوید: «یک اتفاق ناشایست نیز در بحث بین کارگاه‌ها اتفاق می‌افتد. برخی کارگاه‌ها معمولاً به دنبال نیروهای ماهر سایر کارگاه‌ها هستند و سعی می‌کنند این افراد را با امتیازات بیشتر جذب کنند تا در کارگاه خود به‌کار گیرند. به این ترتیب چنین کارگاهی هم صاحب یک کارگر می‌شود و هم به رقیب اقتصادی‌اش لطمه وارد می‌کند.»

او ادامه می‌دهد: «متأسفانه این جابه‌جایی نیروها اتفاق می‌افتد. به همین دلیل به تدریج و به مرور زمان شاهدیم شرکت‌ها چندان تمایل ندارند روی ارتقاء آموزش نیروهای کار خود سرمایه‌گذاری کنند؛ زیرا مطمئن نیستند فردی که روی آن سرمایه‌گذاری و در مراحلی حتی ممکن است به خارج اعزام شود و کاری را یاد بگیرد، از دست خواهند داد یا خیر. از دست دادن چنین نیرویی به نوعی از دست دادن یک سرمایه‌گذاری برای کارفرما است.»

کاهش کیفیت نیروی کار در چند سال گذشته

به اعتقاد قائم‌مقام خانه صنعت، معدن و تجارت کشور در سال‌های اخیر هرچه جلوتر می‌رویم، کیفیت نیروی کار هم پایین می‌آید؛ به دلیل اینکه بعضاً کارگران با کار سخت خیلی مأنوس نیستند. از سوی دیگر، تمایلی ندارند روی کار و شغل خود زمان بگذارند. افرادی که اخیراً در کارگاه‌ها استخدام می‌شوند مثل نیروهایی که در چند سال گذشته جذب کارگاه‌ها می‌شدند، نسبت به کارشان و شغلی که دارند، دلسوز نیستند. دقت کافی ندارند و ایجاد ارتباط بین نیروهای یک کارگاه و ایجاد علاقمندی در آنها سخت‌تر شده است.

خالقی تغییر رفتار نیروی کار را ناشی از شرایط خانواده و آموزش دانسته و می‌گوید: «برای بررسی این پدیده باید از خانواده شروع کرد. بعد به سراغ مدرسه و دوره دبیرستان افراد رفت. باید نگاه کرد که در دانشگاه چه اتفاقی افتاده است.»

او ادامه می‌دهد: «به نظر می‌رسد با تغییر نوع رفتار خانواده با فرزندان چنین شرایطی رقم خورده است. بچه‌ها چندان اهل کار نیستند و دل به کار نمی‌دهند. در مدرسه هم یک اتفاقاتی افتاده و نگاه‌ها متفاوت شده است. انتظارات و سطح رفاه تغییر کرده و همه چیز حاضر و آماده در اختیار افراد بوده است.»

قائم‌مقام خانه صنعت، معدن و تجارت کشور گفت: «در مدرسه روی بحث ایجاد فرهنگ کار و دستورزی که یک فرد داشته است، اقدامی انجام نمی‌شود. دست ورزی شامل مهارت‌هایی است که یک فرد باید داشته باشد. این مهارت شامل دست گرفتن پیچ گوشتی، قیچی کردن یک چیز یا مسائلی از این دست است که فرد باید برای وارد شدن به بازار کار داشته باشد اما این آموزش در مدارس به خوبی اتفاق نمی‌افتد و در خانواده‌ها هم شاهد چنین آموزش‌هایی نیستیم.»

او اضافه می‌کند: «فرد در حالی که رشد می‌کند، فقط قلم و کاغذ دست گرفته و اخیراً هم با رایانه کار کرده و چندان با ابزار کار و کار کردن مأنوس نیست؛ بنابراین بازوانش نمی‌تواند برای کار کردن قوی باشد. در چنین شرایطی دست و دل افراد به کار فیزیکی نمی‌رود و شرایط مثل گذشته نیست.»

به گفته خالقی، در چنین فضایی وقتی افراد وارد دانشگاه می‌شوند هم فقط مباحث تئوریک به آنها آموزش داده می‌شود. این در حالی است که چندان روی پروژه‌های کارآموزی دقت نمی‌شود، بنابراین بدیهی است که خروجی دانشگاه هم مناسب نباشد. فردی که از بچگی کار نمی‌کند، در دانشگاه نه دروس کارگاهی مناسبی داشته و نه در حین تحصیل مهارتی کسب کرده است، نهایتاً خیلی مأنوس با کار مهارتی نیست. باید دوره‌هایی ببینند که در آن دوره هم خیلی نمی‌تواند موفق باشد.

وی گفت: «تغییر نگاه به فرهنگ کار کردن سبب شده است که افراد خیلی سریع بخواهند به درجات بالاتر برسند بنابراین علاقمندی به شغلی که اکنون داریم، توسط نیروی کار کاهش یافته است.»

احساس خطر از طرح طبقه‌بندی مشاغل

طرح طبقه‌بندی مشاغل از آن طرح‌هایی بود که نهاد دولت با هدف احقاق حق کارگران ماهر در دستور کار خود قرار داد. قرار بود بر اساس این طرح، هرچه درجه تبحر کارگر در یک رشته بالاتر می‌رود، به همان میزان بر حقوق دریافتی‌اش هم تأثیر بگذارد اما کارفرمایان به انحای مختلف از اجرای چنین طرحی شانه خالی می‌کنند و تقریبا هیچ کارگاه متعلق به بخش خصوصی نیست که طرح طبقه‌بندی مشاغل در آن اجرا شده باشد. حتی در کارگاه‌های نیمه‌دولتی هم بعضاً شاهد عدم اجرای چنین طرحی هستیم. قائم‌مقام خانه صنعت، معدن و تجارت کشور در این رابطه می‌گوید: «عدم اجرای این طرح به این دلیل است که برای فعالان بخش مأنوس نیست و نمی‌دانند طبقه‌بندی به چه شکلی است. وقتی پروژه‌ای مثل طبقه‌بندی را انجام می‌دهیم، قاعدتاً باید کسی که کار طبقه‌بندی را انجام می‌دهد، مهارت این کار را داشته باشد.»

او اضافه می‌کند: «یک کارگر باید توجیه شود که وقتی در یک واحد کسب‌وکار به صورت ثابت فعالیت می‌کند، نسبت به تغییر محل کسب‌وکار چه حسنی برایش دارد. گاهی به نیروی کار، شرایط بازار دیکته می‌کند که چه اقدامی انجام دهد. مثلاً وقتی من به‌عنوان نیروی کار پنج سال در شغلی مشغول هستم، باید سطوح درآمد مزدی‌ام متفاوت شود و میزان دریافتی‌ام تغییر کند. اما در شرایطی که قراردادهای کار کوتاه‌مدت است و خود افراد راحت بین شرکت‌ها جابه‌جا می‌شوند- به امید به دست آوردن امکانات بهتر و مزایای رفاهی بیشتر- قاعدتاً طرح طبقه‌بندی مشاغل هم دچار یک تهدید خواهد شد.

خالقی بیان می‌کند: «باید فضایی فراهم کرد که این تهدیدها کنترل شوند. باید کارگر بداند که اگر پنج سال برای کارگاهی کار می‌کند، در سال ششم حقوق بیشتری دریافت خواهد کرد.»

به گفته او، در کارگاه‌ها، خصوصاً کارگاه‌های کوچک تمایل این است برای کاری که نیاز به مهارت ندارد، نیروی کار جابه‌جا یا با اشخاص قطع همکاری شود. این مسأله سبب می‌شود خود نیروی کار به طرح طبقه‌بندی مشاغل به عنوان طرحی نگاه کند که آینده شغلی‌اش را به خطر می‌اندازد.

قائم‌مقام خانه صنعت، معدن و تجارت کشور اضافه می‌کند: «ما این موارد را نیز سال‌های قبل در ارتباط با تأمین‌اجتماعی داشتیم. وقتی بازرس سازمان تأمین‌اجتماعی به کارگاهی مراجعه می‌کرد که نیروی کار را بیمه کند، خود کارگر مایل نبود بیمه شود زیرا می‌ترسید صاحب کارگاه بیرونش کند و هزینه بیشتری بابت این مسأله بدهد. فضاهای این‌چنینی باعث می‌شود صاحب‌کاران مایل نباشند طبقه‌بندی مشاغل را انجام دهند و کارگر هم حساب و کتاب کند که اگر طرح طبقه‌بندی اجرا شود، هزینه‌های بیشتری خواهد داد و شاید اجرای این طرح منجر به قطع همکاری شود.»

کمبود نیروی کار ماهر در غیر کلانشهرها

کیومرث فروتنی مشاور سابق معاونت امور صنایع وزارت صمت نیز در گفت‌وگو با آتیه‌نو، کمبود نیروی کاری ماهر در واحدهای صنعتی را مربوط به غیر کلانشهرها توصیف می‌کند.

او می‌گوید: «به نظر من تنوع مشاغل حرفه‌ای و صنعتی در بخش صنعت بالاست. در بخش کشاورزی و بعضاً در بخش خدمات این قدر تنوع شغل نداریم، از سوی دیگر سازمان‌های آموزش فنی‌وحرفه‌ای در استان‌ها و مخصوصا شهرستان‌ها تا این حد (متناسب با تنوع بخش صنعت) نمی‌توانند خود را تجهیز کرده و آموزش دهند.»

فروتنی ادامه می‌دهد: «به یاد دارم زمانی که در بخش صنعت و معدن کرمانشاه خدمت می‌کردم. برخی آموزش‌ها را که از سازمان فنی‌وحرفه‌ای کرمانشاه طلب می‌کردیم، می‌گفتند حاضر به همکاری هستیم اما استادش را نداریم و باید استاد را خودتان معرفی کنید. در ارتباط با بحث آموزش مشکلات این‌چنینی وجود دارد.»

او عنوان می‌کند: «در زمینه تجهیزات صنعتی که بتواند کارگر فنی را آموزش دهد، در مراکز فنی‌وحرفه‌ای با کمبود مواجه هستیم. تهیه آنها با هزینه‌های بالایی امکان‌پذیر بود. خوشبختانه بخش خصوصی در زمینه آموزش فنی‌وحرفه‌ای به کمک آمده، اما معمولاً آنها حوزه‌های محدودی دارند و در حوزه خدمات، حسابداری و کامپیوتر فعال هستند...

ادامه در صفحه ۱۰

کارفرما مایل نیست کارگری که ماهر و تبدیل به استادکار شده است را از دست دهد؛ مگر اینکه درخواست چنین کارگری خارج از توان اقتصادی کارگاه برای نگهداری‌اش باشد. در چنین شرایطی کارگران از مجموعه جدا می‌شوند

لیلا مرگن
روزنامه‌نگار

نکته

بیشترین دادخواست کارگران در سال ۱۴۰۰

به طور معمول هنگامی که رابطه میان کارگر و کارفرما با کدورت یا عدم تمدید قرارداد به پایان می رسد، دعاوی کارگری و کارفرمایی به منظور مطالبه حقوق تضییع شده شکل می‌گیرد. در این حالت فرد متضرر جهت رسیدن به خواسته قانونی خود باید مراحل پیگیری شکایت را از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار دنبال کند. تمام آراء صادره از مراجع حل اختلاف اداره کار دارای قدرت اجرایی و لازم‌الاجرا است.

گزارش‌ها در خصوص بررسی تعداد موارد خواسته در هیأت‌های تشخیص دعاوی در سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد بیشترین تعداد خواسته‌های مطرح شده از سوی کارگران متعلق به «سایر موارد» و پس از آن حقوق معوقه و عیدی و پاداش بوده است؛ به نحوی که در سال ۱۴۰۰ تعداد خواسته‌های مطرح شده در هیأت‌های تشخیص ۲۶۵ هزار و ۴۷۸ مورد بوده در حالی که طی سال های ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۹ کمتر از این میزان بوده است.

طی سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ خواسته‌های مربوط به سایر، طرح طبقه‌بندی مشاغل و حق بیمه اجتماعی بیشترین میانگین نرخ رشد سالانه را داشته‌اند؛ در مقابل مواردی مانند کار نوبتی، تفاوت مزد و حق عائله‌مندی دارای بیشترین نرخ تغییرات سالانه منفی هستند.

نتایج گزارش مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشان می‌دهد طی سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ تعداد مراجع حل اختلاف از روند افزایشی برخوردار بوده است. به نحوی که هیأت‌های تشخیص دعاوی کار با میانگین نرخ رشد سالانه ۲.۳ درصد از ۶۰۴ هیأت به ۶۴۷ هیأت و هیأت‌های حل اختلاف دعاوی کار با میانگین نرخ رشد سالانه ۲.۶ درصد از ۳۲۶ هیأت به ۳۵۲ هیأت افزایش یافته است. همچنین تعداد دادخواست‌ها و پرونده‌های واصله به مراجع حل اختلاف دعاوی کار و تعداد آراء صادره در سال ۱۴۰۰ از این حکایت دارد که نسبت آراء صادره به دادخواست‌های واصله در هیأت‌های تشخیص حدود ۸۰.۹ درصد و نسبت آراء صادره به پرونده‌های واصله هیأت‌های حل اختلاف حدود ۶۵.۳ درصد بوده است. برابر ماده (۱۵۷) قانون کار، هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقتنامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل‌وفصل و در صورت عدم سازش، از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل‌وفصل خواهد شد.