



شناسه	تاریخ	۱۴۰۴/۰۸/۲۴
عنوان	بررسی مسائل و مشکلات تامین نیروی انسانی در صنایع مختلف با تمرکز بر نیروی کار خارجی مجاز	
دستور جلسه	۱- بررسی آخرین وضعیت نیروی انسانی خارجی از نگاه بخش خصوصی ۲- "طرح روادید کارگری" برای نیروی کار خارجی توسط اداره کل اتباع خارجی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۳- بررسی تدوین مدل احصاء نیاز واقعی نیروی کار اتباع توسط مرکز پژوهشهای اتاق بازرگانی ایران	
مرجع طرح موضوع	کمیسیون های اتاق بازرگانی ایران، انجمن سنگ ایران و دیگر تشکل های بخش خصوصی و شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی تهران	
شرح دستور	استفاده از اتباع مجاز در سال های اخیر، بازار کار کشور با کمبود نیروی انسانی در برخی بخش ها، به ویژه مشاغل یدی و خدماتی، روبه رو شده است. این کمبود، دولت و کارفرمایان را به سوی جذب نیروی کار خارجی، به ویژه اتباع کشورهای همسایه، سوق داده است. بسیاری از این نیروها در بخش هایی مانند کشاورزی، ساختمان سازی، معدن و حمل و نقل مشغول به کارند؛ مشاغلی که کمتر مورد استقبال نیروی کار داخلی قرار می گیرد. بسیاری از کارفرمایان می گویند که بدون نیروی کار اتباع، امکان ادامه فعالیت های اقتصادی شان وجود ندارد. آن ها از بهره وری بالا، هزینه کمتر و تمایل بیشتر نیروی کار خارجی به انجام مشاغل سخت سخن می گویند. اتباع خارجی ساکن در یک کشور اصولاً به صورت رسمی و با کسب مجوز اشتغال در آن سرزمین مشغول به کار هستند که در قالب دو مسیر به کشور ورود پیدا میکنند: نخست، ورود از مسیر کارفرمایی است؛ یعنی یک کارفرما تقاضای جذب نیروی کار خارجی را ارائه می دهد و این درخواست در هیئت فنی متشکل از نمایندگان بخش های مختلف بررسی می شود، در صورتی که نیروی انسانی معادل در داخل کشور برای آن موقعیت شغلی موجود نباشد و سایر پارامترها نیز تأیید شود، مجوز رسمی کار با عنوان «دفترچه کار» صادر می شود. این نیروی کار مشمول پرداخت مالیات، برخورداری از بیمه تأمین اجتماعی و بیمه درمانی و بهره مندی از حقوق قانونی برابر با یک نیروی کار ایرانی خواهد بود. مسیر دوم اتباع خارجی است که به صورت غیرکارفرمایی مشغول فعالیت هستند. این افراد از سوی وزارت کشور احراز هویت شده اند و مجوز اقامت دارند و کارت کار برای آنان صادر شده است. اکثر اتباع غیرمجاز افرادی هستند که بدون مجوز قانونی و به شکل غیررسمی و پنهان کار می کنند و در واقع قبل از اقدام در مسیر دوم پیش گفته قرار دارند. در ایران از گذشته تا به امروز مهاجران جزو نیروی کار غیررسمی بوده اند و درصد اتباع شاغل دارای مجوز رسمی بسیار کمتر بوده است. به منظور فهم این نکته باید ابتدا مختصری در مورد شرایط اشتغال رسمی اتباع خارجی در ایران توضیح داد. اشتغال اتباع خارجی در ایران مطابق ماده «۱۲۰» قانون کار منوط به دارا بودن روادید ورود با حق کار مشخص و نیز اخذ پروانه کار است.	



صدور روادید با حق کار مشخص نیازمند موافقت هیات فنی اشتغال اتباع خارجی است؛ اما صدور خود روادید برعهده وزارت امور خارجه است. شرایط دریافت روادید و پروانه کار در ماده «۱۲۱» قانون کار تعیین شده و نسبتاً سخت‌گیرانه است. از سوی دیگر وزارت کار می‌تواند مطابق ماده «۱۲۲» در مورد گروه‌های خاصی مانند اتباع دارای ۱۰ سال اقامت، اتباع دارای همسر ایرانی و مهاجران دارای مدارک معتبر راساً پروانه کار صادر کند. بنابراین امروزه اشتغال رسمی اتباع خارجی در قالب صدور روادید و پروانه کار براساس دو ماده «۱۲۱» و «۱۲۲» قانون کار انجام می‌شود.

جذب نیروی کار خارجی

نیروی کار اتباع جزء موضوعات مورد مناقشه در کشور ما، به ویژه در یک سال اخیر بوده است که با خروج از کشور، برخی از صنایع دچار مشکلات منابع انسانی شده اند. مخصوصاً پس از جنگ ۱۲ روزه که خروج این اتباع سرعت بیشتری ادامه داشت این بحران در بخش خصوصی شدت بیشتری گرفت به طوری که برخی صنایع تا مرز تعطیلی پیش رفتند. در این خصوص به منظور رفع این مشکل، وزارت کار طرحی با عنوان طرح "روادید کارگری" را به اجرا گذاشته که طی آن کارفرما می‌تواند از این طریق نیروی اتباع مورد نیاز خود را جذب کند. در این طرح کارفرمایانی که متقاضی به کارگیری اتباع خارجی هستند باید درخواست خود را در سامانه مربوطه ثبت کنند ولی قبل از آن لازم است نسبت به بارگذاری مدارک و شرایطی که برای ثبت درخواست اعلام شده اقدام کنند. ضمن آنکه تنها با پرداخت حق بیمه و مالیات دولت می‌توانند اتباع خارجی را به خدمت گیرند. شرط اصلی صدور روادید کار برای اتباع خارجی را داشتن گذرنامه در مبدأ و ورود قانونی به ایران عنوان کرده گفته بود: اتباع باید از کشور به‌صورت قانونی خارج شوند، در کشور مبدأ گذرنامه بگیرند و سپس مراحل صدور روادید را طی کنند. این افراد صرفاً برای اشتغال موقت وارد ایران می‌شوند و اعتبار روادید آنها ۹ ماهه است.

ساماندهی و سیاستگذاری ورود نیروی کار خارجی

یکی از مسائلی که سال های اخیر همواره مورد بحث بوده ورود بی قاعده نیروی کار خارجی بویژه ورود نیروی کار افغانستانی بوده است. موضوع اشتغال اتباع خارجی، به‌ویژه افغانستانی‌ها، ابعاد گوناگونی دارد. دیدگاه‌های متفاوتی در این زمینه وجود دارد، اما تصمیم‌گیری در این حوزه باید مبتنی بر داده و تحلیل دقیق باشد تا بتوان تصویر روشنی از وضعیت نیروی کار و سیاستگذاری مناسب برای ورود نیروی کار خارجی به کشور داشت. در گذشته در بسیاری از مشاغل خاص، اتباع افغانستانی به دلیل علایق یا مهارت‌های خاصی که داشتند، وارد بازار کار شده‌اند. اما امروزه حضور آنان حتی در بخش‌هایی که تجربه‌ای در کشور مبدأ وجود نداشته - مانند صنایع دریایی و شیلات - نیز قابل مشاهده است در تمام کشورهای دنیا زمانی که نیروی کار بومی برای یک شغل وجود نداشته باشد، از نیروی کار خارجی استفاده می‌شود. این روند در قالب مدل‌هایی مانند ویزای کاری (Job Offer)، سرمایه‌گذاری یا پذیرش پناهنجیان تعریف می‌شود و کاملاً عرف بین‌المللی دارد. اما ورود بدون هویت و خارج از ضوابط قانونی، در هیچ کشوری پذیرفته‌شده نیست، کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیست، اما مسئله ای که وجود دارد این است که یک نظام اطلاعاتی منسجم از نیاز طرف تقاضای بازار کار (کارفرما) وجود ندارد که متناسب با آن نیاز بتوان برای طرف عرضه نیروی کار سیاستگذاری مناسبی صورت داد و بتوان بصورت هدفمند نیروی کار خارجی را بر مبنای نیاز بازار کار به کار گرفت.



(۱) عدم ساز و کار مناسب و شفاف برای جذب نیروی کار خارجی (۲) نبود اطلاعات جامع از درخواست نیروی کار توسط بخش خصوصی (۳) تحمیل خسارات ناشی از کمبود نیروی انسانی و تعطیلی بنگاه‌ها به کارفرمایان (۴) عدم تامین و جایگزینی فوری نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر (۵) عدم تمایل نیروی ایرانی به ورود به برخی مشاغل از جمله مشاغل خدمات	مشکلات و ایرادات مطروحه
۱- برگزاری جلسه کارشناسی در تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۰۵ با حضور مدیرکل اتباع وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و برخی فعالین بخش خصوص ۲- برگزاری اولین جلسه کارگروه مورخ ۱۴۰۴/۰۵/۰۵ با حضور ذیفنغان و بررسی آخرین وضعیت اتباع در صنایع مختلف	مهم ترین اقدامات صورت گرفته
الف) جذب نیروی کار خارجی ۱- تهیه سازوکاری برای تسهیل صدور و تمدید پاسپورت و ویزای کار برای اتباع مجاز توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ب) ساماندهی و سیاستگذاری ورود نیروی کار خارجی ۲- تهیه مدلی برای احصاء نیاز نیروی کار از سمت کارفرما توسط مرکز پژوهش های اتاق ایران	پیشنهاد دبیرخانه