فاصله آموزش با نیاز صنعت و شرایط نامناسب اشتغال، تأمین نیروی انسانی را دشوار کرده است

بازار کار مازندران در جست‌وجوی نیروی ماهر



گزارش

شیما جهان‌بخش
گروه ایران زمین

دستگاه‌ها برای تولید آماده‌اند، فرصت‌های شغلی روی میز کارفرمایان قرار دارد و در سوی دیگر، جوانانی هستند که همچنان به دنبال کار می‌گردند؛ با این حال، پیدا کردن نیروی ماهر برای برخی واحدهای تولیدی مازندران به دغدغه‌ای جدی تبدیل شده است. این تناقض در بازار کار استان، از شکافی خبر می‌دهد که میان تحصیلات، مهارت و نیاز واقعی بنگاه‌های اقتصادی شکل گرفته و با مهاجرت نیروهای متخصص و تغییرات جمعیتی، ابعاد گسترده‌تری پیدا می‌کند. مسأله بازار کار مازندران فقط به تعداد فرصت‌های شغلی یا شمار افراد جویای کار محدود نمی‌شود؛ آنچه فعالیت برخی بنگاه‌های اقتصادی را با مشکل روبه‌رو کرده، پیدا نشدن نیرویی است که مهارت و تجربه لازم برای انجام کار را داشته باشد. در چنین شرایطی، تأمین نیروی انسانی دیگر صرفاً به تربیت نیروی متخصص وابسته نیست و عواملی مانند شرایط اشتغال، دستمزد، امنیت شغلی و امکان ماندگاری نیروها نیز در آن نقش دارند.

کمبود مهارت؛ مانع تأمین نیروی انسانی

«سیدعلی اصغر حسینی شیروانی»، مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی مازندران، با اشاره به دشواری تأمین نیروی انسانی در برخی واحدهای تولیدی استان به «ایران» می‌گوید: «این مشکل در بعضی واحدها به اندازه‌ای جدی است که حتی جذب تعداد محدودی نیروی کار نیز به‌سادگی امکان‌پذیر نیست. به طور مثال یک واحد تولیدی در قائمشهر برای جذب ۳۰ نفر با مشکل تأمین نیروی انسانی روبه‌رو شده است؛ موضوعی که نشان می‌دهد وجود فرصت شغلی به‌تنهایی برای تأمین نیروی مورد نیاز تولید، کافی نیست.»
او یکی از ریشه‌های این وضعیت را کم‌رنگ بودن آموزش‌های مهارتی در نظام آموزشی کشور می‌داند و معتقد است: «آموزش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار باید از دوران مدرسه آغاز شود و در دانشگاه نیز ادامه پیدا کند. وقتی آموزش‌های دانشگاهی و حتی سرفصل‌های آموزش‌وپرورش با نیازهای واقعی محیط کار پیوند کافی نداشته باشند، بخشی از فارغ‌التحصیلان با وجود برخورداری از تحصیلات، آمادگی لازم برای ورود به مشاغل تخصصی را نخواهند داشت.»
حسینی شیروانی با تأکید بر اهمیت سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی، سرمایه‌گذاری روی نیروی کار را از مهم‌ترین انواع سرمایه‌گذاری می‌داند و می‌افزاید: «توسعه واحدهای تولیدی و افزایش ظرفیت اشتغال، بدون توجه به آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی، نمی‌تواند به نتیجه مطلوبی برسد. به همین دلیل، تقویت فرهنگ مهارت‌آموزی و افزایش استقبال جوانان از مشاغل فنی باید در کنار برنامه‌های توسعه اشتغال دنبال شود.»

سالمندی جمعیت و دشوارتر شدن تأمین نیروی کار

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی مازندران، تغییرات جمعیتی را نیز از عواملی می‌داند که در سال‌های آینده بر بازار کار اثر خواهد گذاشت. به گفته او، افزایش جمعیت سالمند و کاهش تعداد فرزندان در خانواده‌ها، ترکیب جمعیتی کشور را تغییر می‌دهد و تأمین نیروی کار برای بخش تولید را دشوارتر می‌کند. از این‌رو، پیامدهای این روند باید از هم‌اکنون در برنامه‌ریزی‌های مربوط به بازار کار مورد توجه قرار گیرد.
او به محدودیت منابع تسهیلات اشتغال‌زایی و مشاغل خانگی اشاره می‌کند و می‌گوید: «در چنین شرایطی هدایت اعتبارات به سمت طرح‌های دارای توجیه اقتصادی بسیار مهم است. در واقع هماهنگی دستگاه‌های اجرایی و بانک‌ها در تخصیص منابع می‌تواند به اثربخشی بیشتر تسهیلات و پایداری فرصت‌های شغلی ایجادشده، کمک کند.»

مهاجرت نیروی ماهر و دشواری جایگزینی متخصصان

در کنار فاصله میان آموزش و نیاز صنعت، خروج نیروهای ماهر از بازار کار نیز به نگرانی فعالان اقتصادی تبدیل شده است. «سیدمجتبی رضوی»، رئیس خانه صنعت، معدن و تجارت مازندران، با اشاره به مشکلات دیرینه بخش صنعت استان، از کمبود زمین و نیروی کار به‌عنوان دو چالش مهم واحدهای تولیدی یاد می‌کند و به «ایران» می‌گوید: «آثار کمبود نیروی انسانی ممکن است در یک سال آینده بیشتر نمایان شود؛ زیرا از یک سو بخشی از نیروهای متخصص و ماهر به خارج از کشور مهاجرت می‌کنند و از سوی دیگر، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در مواردی مهارت‌های مورد نیاز صنایع را در اختیار ندارند.»
او بخشی از مهاجرت نیروهای متخصص را ناشی از سیاست‌گذاری‌های نادرست می‌داند و معتقد است: «وقتی زمینه مناسب برای فعالیت و ماندگاری نیروی ماهر فراهم نباشد، صنایع با دشواری بیشتری برای حفظ نیروهای باتجربه روبه‌رو می‌شوند.»

> توسعه واحدهای تولیدی و افزایش ظرفیت اشتغال، بدون توجه به آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی، نمی‌تواند به نتیجه مطلوبی برسد. به همین دلیل، تقویت فرهنگ مهارت‌آموزی و افزایش استقبال جوانان از مشاغل فنی باید در کنار برنامه‌های توسعه اشتغال دنبال شود

جایگزینی نیروی ماهر، زمان‌بر است

رئیس خانه صنعت، معدن و تجارت مازندران در توضیح دشواری جایگزینی نیروها، به تجربه برخی واحدهای صنعتی در به‌کارگیری نیروی کار مهاجر اشاره می‌کند. به گفته او، بخشی از این نیروها در ابتدای ورود به واحدهای تولیدی، کارگر ساده بوده‌اند، اما در جریان فعالیت و با یادگیری مهارت‌های مورد نیاز، به نیروهای ماهر و باتجربه تبدیل شده‌اند؛ نیروهایی که جایگزین کردن آنها در صورت خروج از واحد تولیدی به‌سادگی امکان‌پذیر نیست. کارفرمایان تمایلی به از دست دادن نیروهایی ندارند که در طول زمان با محیط کار، دستگاه‌ها و فرآیند تولید آشنا شده‌اند.
رضوی با اشاره به طرح موضوع استفاده قانونی از نیروهای ماهر مهاجر در سال گذشته، می‌گوید: «درخواست دریافت مجوز برای این منظور از استانداری مطرح شده، اما به نتیجه نرسیده است.» به اعتقاد او، در شرایطی که موضوع خروج اتباع فاقد مجوز از کشور مطرح است، خروج نیروهای ماهری که در برخی واحدهای صنعتی تجربه و تخصص به دست آورده‌اند، می‌تواند برای این واحدها مشکل ایجاد کند؛ چراکه تربیت و جایگزینی نیرویی با همان میزان مهارت و آشنایی با فرآیند تولید، به زمان نیاز دارد. این موضوع از نگاه فعالان صنعت، ضرورت توجه هم‌زمان به ساماندهی نیروی کار و حفظ ظرفیت‌های مهارتی شکل‌گرفته در واحدهای تولیدی را نشان می‌دهد.

آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای هنوز پاسخگوی نیاز صنعت نیست

رضوی با وجود تأکید بر اهمیت آموزش‌های مهارتی، معتقد است: «باوجود اقداماتی که برای تربیت نیروی کار انجام شده، صنایع همچنان در تأمین نیروی ماهر با دشواری روبه‌رو هستند و آموزش‌های فعلی نتوانسته‌اند آنها را از جست‌وجوی نیروی متخصص بی‌نیاز کنند.»
این اظهارات نشان می‌دهد فاصله میان آموزش و صنعت تنها به محتوای دوره‌های آموزشی محدود نیست؛ پیوند مؤثرتر مراکز مهارتی با واحدهای تولیدی و آشنایی کارآموزان با شرایط واقعی محیط کار نیز در آماده‌سازی نیروی انسانی اهمیت دارد. با این حال، حتی تربیت نیروی متناسب با نیاز صنعت نیز زمانی به حل مشکل کمبود نیروی انسانی کمک می‌کند که زمینه ماندگاری او در محیط کار فراهم باشد.

وقتی ماندن در کارخانه صرفه اقتصادی ندارد

در سوی دیگر این مسأله، کارگرانی قرار دارند که از دشواری‌های ماندن در مشاغل تولیدی می‌گویند. گفت‌وگو با تعدادی از کارگران واحدهای صنعتی مازندران نشان می‌دهد «دستمزد کم»، «ساعات طولانی کار»، «هزینه رفت‌وآمد» و «نگرانی از آینده شغلی»، در تصمیم آنها برای ادامه فعالیت در کارخانه نقش دارد؛ عواملی که می‌توانند انگیزه ورود و ماندگاری نیروی ماهر در بخش تولید را کاهش دهند. «مهدی» یکی از کارگرانی است که تناسب نداشتن دستمزد با ساعات کار را از مهم‌ترین مشکلات شاغلان در کارخانه‌ها می‌داند و در گفت‌وگو با «ایران» می‌گوید: «گاهی کارگران ۱۲ تا ۱۴ ساعت در روز کار می‌کنند، اما دریافتی آنها متناسب با زمانی که در محیط کار می‌گذرانند، نیست.»
او معتقد است: «وقتی فرد می‌تواند با چند ساعت فعالیت در مشاغلی مانند رانندگی در تاکسی‌های اینترنتی یا دست‌فروشی درآمد بیشتری به دست بیاورد و زمان کارش را نیز مدیریت کند، طبیعی است که درباره ادامه فعالیت در کارخانه با دستمزد حداقلی تجدیدنظر کند.»
این مسأله فقط به میزان حقوق دریافتی محدود نمی‌شود. بخشی از کارخانه‌ها در فاصله زیادی از محل سکونت کارگران و خارج از محدوده شهری قرار دارند و نبود دسترسی مناسب به حمل‌ونقل عمومی، هزینه و زمان رفت‌وآمد را نیز به دشواری‌های اشتغال اضافه می‌کند. «حسین افضلی»، کارگر یکی از واحدهای تولید کاغذ، از همین مشکل می‌گوید: «فاصله محل کار از محل سکونت و نبود وسیله حمل‌ونقل عمومی مناسب، رفت‌وآمد روزانه را برای کارگران دشوار و پرهزینه کرده است. در چنین وضعیتی، بخشی از درآمد کارگر صرف رفت‌وآمد می‌شود و زمان بیشتری نیز برای رسیدن به محل کار و بازگشت به خانه از دست می‌رود.»

امنیت شغلی و حمایت‌های بیمه‌ای؛ دغدغه کارگران

دستمزد پایین و دشواری رفت‌وآمد، تنها بخشی از مشکلاتی است که کارگران در گفت‌وگوهای خود مطرح می‌کنند. نگرانی از قطع همکاری در صورت اعتراض به شرایط کار و هزینه‌های درمان نیز از جمله عواملی است که بر احساس امنیت شغلی آنها اثر می‌گذارد. «زهرا» با اشاره به نگرانی برخی کارگران از اعتراض به شرایط محیط کار می‌گوید: «ترس از دست دادن شغل، گاهی مانع بیان مشکلات و مطالبه حقوق می‌شود. ما احساس می‌کنیم تا زمانی که جوان هستیم و توان کار داریم، کارفرما ما را می‌خواهد و زمانی که جوانی‌مان رفت، حمایت نمی‌شویم.» او همچنین نداشتن بیمه تکمیلی را از دغدغه‌های کارگران می‌داند؛ موضوعی که در صورت بروز بیماری یا نیاز به درمان، فشار مالی بیشتری بر خانواده‌ها وارد می‌کند.
در کنار این مسائل، کارگران درباره پیامدهای حوادث شغلی و حمایت‌های پس از آسیب‌دیدگی نیز نگرانی دارند. «میثم سلماس‌زاده»، کارگر یکی از کارخانه‌های تولید قطعات خودرو، به دشواری شرایط کارگری اشاره می‌کند که در اثر حادثه، توان ادامه فعالیت را از دست می‌دهد. از نگاه او، حمایت‌های موجود و درآمدی که پس از حادثه در اختیار کارگر قرار می‌گیرد، لزوماً نمی‌تواند جایگزین درآمد و توان کاری از دست‌رفته شود؛ به همین دلیل، مسئولیت کارفرما در زمینه ایمنی و حمایت از نیروی کار اهمیت زیادی دارد.»

دستمزد و شرایط کار؛ عامل ماندگاری نیروی ماهر

برش

برخی کارگران همچنین از ترجیح نیروی کار ارزان‌تر در بعضی واحدها می‌گویند؛ موضوعی که به اعتقاد آنها می‌تواند انگیزه کارگران ماهر را برای ادامه فعالیت کاهش دهد. در این میان، مسأله اصلی را نباید به تقابل میان نیروی کار ایرانی و اتباع محدود کرد؛ آنچه در گفته‌های کارگران و فعالان صنعت دیده می‌شود، اهمیت هزینه نیروی انسانی، سطح دستمزد و شرایطی است که کارفرما برای جذب و حفظ نیروی ماهر فراهم می‌کند.
کارگران نیز دشواری‌های اقتصادی واحدهای تولیدی را نادیده نمی‌گیرند، اما تأکید دارند که ادامه فعالیت صنعت به نیروی کاری وابسته است که از نظر معیشتی و شغلی تأمین باشد. به بیان دیگر، اگر قرار است کارگر ماهر در کارخانه بماند، درآمد و شرایط کار باید به اندازه‌ای باشد که اشتغال در بخش تولید را به گزینه‌ای قابل اتکا تبدیل کند. آنچه از کنار هم قرار گرفتن دیدگاه مسئولان، فعالان بخش خصوصی و کارگران برمی‌آید، نشان می‌دهد کمبود نیروی ماهر در مازندران تنها به تربیت نیروی متخصص محدود نمی‌شود. درست است که صنعت به آموزش متناسب با نیاز تولید احتیاج دارد، اما حفظ نیروی آموزش‌دیده نیز به دستمزد متناسب با تخصص و ساعات کار، امنیت شغلی، امکان رفت‌وآمد، برخورداری از حمایت‌های بیمه‌ای و.. وابسته است. تا زمانی که اشتغال در کارخانه نتواند با نظر درآمد و شرایط کار با سایر فرصت‌های شغلی رقابت کند، تربیت نیروی ماهر به‌تنهایی تضمینی برای ماندگاری او در بخش تولید نخواهد بود.



بخش خصوصی گزارش گلوگاه‌های تجارت در دوغارون را ارائه کرد

ضرب‌الاجل دوهفته‌ای استاندار خراسان‌رضوی برای رفع موانع ترانزیت

گزارش

گروه ایران زمین

توقف‌های چندروزه کامیون‌ها، تعدد ایستگاه‌های کنترلی، ناهماهنگی دستگاه‌های مستقر و دخالت افراد غیرمسئول در فرآیندهای مرزی، دوغارون را با مجموعه‌ای از گلوگاه‌های ساختاری و اجرایی روبه‌رو کرده است؛ مشکلاتی که نه‌تنها هزینه تجارت خارجی را افزایش می‌دهد، بلکه در شرایط محدودیت مسیرهای جنوبی، اهمیت راهبردی مرزهای شرقی کشور را بیش از گذشته آشکار می‌کند.
مرز دوغارون در شهرستان تایباد، به دلیل موقعیت جغرافیایی و نقش آن در مبادلات تجاری ایران و افغانستان، یکی از گذرگاه‌های مهم اقتصادی شرق کشور به شمار می‌رود. با این حال، ظرفیت‌های این مرز برای توسعه صادرات و ترانزیت کالا هنوز با موانع متعددی مواجه است؛ موانعی که بخشی از آنها به کمبود زیرساخت و امکانات و بخش دیگر به ناهماهنگی مدیریتی، تعدد سامانه‌ها و شکل‌گیری منافع غیررسمی در فرآیند تردد ناوگان بازمی‌گردد.
در حال حاضر محدودیت مسیرهای ترانزیتی و صادراتی در خلیج فارس و بسته شدن برخی مسیرهای جنوبی، نگاه‌ها را بیش از گذشته به ظرفیت مرزهای شرقی کشور معطوف کرده است. در چنین شرایطی، دوغارون می‌تواند بخشی از بار تجارت و ترانزیت کشور را بر دوش بکشد، مشروط بر آنکه موانع موجود در این گذرگاه برطرف شود.

۱۹ توقفگاه و ۹۸ مشکل در مسیر تردد کامیون‌ها

موضوع توقف‌های طولانی کامیون‌ها در دوغارون، شهریورماه در یکی از نشست‌های یکشنبه‌های اقتصادی خراسان رضوی با حضور استاندار، مدیران اقتصادی و نمایندگان بخش خصوصی به صورت رسمی مطرح شد. در پی طرح این مشکلات، غلامحسین مظفری استاندار خراسان رضوی، پیشنهاد داد نمایندگان بخش خصوصی به مدت یک هفته در کنار دستگاه‌های اجرایی در مرز مستقر شوند و با بررسی میدانی، موانع تردد ناوگان را شناسایی کنند.
بر اساس این طرح، اتاق بازرگانی به عنوان دبیرخانه اجرایی، مسئول معرفی کارشناسان و نمایندگان بخش خصوصی شد تا مشکلات موجود از نزدیک بررسی و راهکارهای عملیاتی برای رفع آنها ارائه شود.
هدف‌گذاری استاندار خراسان رضوی، افزایش تردد روزانه کامیون‌ها از حدود یک‌هزار و ۱۰۰ تا یک‌هزار و ۳۰۰ دستگاه به ۲ هزار دستگاه است؛ هدفی که به معنای افزایش حدود ۷۵ درصدی ظرفیت تردد در این گذرگاه خواهد بود.
نتیجه بررسی‌های میدانی بخش خصوصی از وضعیت دوغارون، تصویری از پیچیدگی مشکلات این مرز ارائه می‌دهد. در این بررسی ۱۹ ایستگاه و محل توقف ناوگان ارزیابی و ۹۸ مشکل و ۶ گلوگاه اصلی شناسایی شد. همچنین ۹۲ پیشنهاد اجرایی و ۷ پیشنهاد کلان برای بهبود وضعیت ارائه شده است.
یکی از مهم‌ترین مشکلات شناسایی‌شده، سازوکار نوبت‌دهی کامیون‌هاست. بر اساس گزارش اتاق بازرگانی، امکان تغییر دستی نوبت‌ها توسط مدیر سامانه وجود دارد و همین مسأله می‌تواند زمینه مداخله‌های غیرشفاف و برهم خوردن ترتیب ورود ناوگان را فراهم کند.
مشکل دیگر به بازرسی کامیون‌ها در محدوده ایست بازرسی ۱۷ شهریور مربوط می‌شود. طبق گزارش میدانی، در برخی موارد کامیون‌ها در حاشیه جاده متوقف و بازرسی می‌شوند؛ در حالی که توقف ناوگان خارج از محوطه گمرکی ممنوع است و بازرسی کالا باید توسط مأموران گمرک انجام شود.
اختلاف قیمت سوخت میان ایران و افغانستان نیز یکی دیگر از عوامل پیچیده‌کننده در فرآیند تردد است. این اختلاف قیمت انگیزه انتقال غیرقانونی سوخت را افزایش داده و کمبود نیروی انسانی و تجهیزات کنترل، به طولانی شدن زمان توقف کامیون‌ها منجر شده است. در گزارش بخش خصوصی حتی به مشاهده جابه‌جایی گالن‌های سوخت پیش از اسکن کامیون‌ها اشاره شده است.
از دیگر مشکلات، فرآیند تطبیق کامیون‌های ایرانی حامل بار با ناوگان خالی افغانستانی است. با وجود فعالیت سامانه «مهپار» برای تطبیق ناوگان، گزارش‌ها از دخالت افراد غیررسمی در هدایت رانندگان به مسیرهای دیگر و دریافت مبالغ غیرمتعارف برای عبور از نوبت حکایت دارد.

> نتیجه بررسی‌های میدانی بخش خصوصی از وضعیت دوغارون، تصویری از پیچیدگی مشکلات این مرز ارائه می‌دهد. در این بررسی ۱۹ ایستگاه و محل توقف ناوگان ارزیابی و ۹۸ مشکل و ۶ گلوگاه اصلی شناسایی شد. همچنین ۹۲ پیشنهاد اجرایی و ۷ پیشنهاد کلان برای بهبود وضعیت ارائه شده است

هزینه‌های پنهان در مسیر تجارت

بررسی‌های اتاق بازرگانی نشان می‌دهد، تعدد ایستگاه‌های کنترلی، اختلال در شناسایی پلاک کامیون‌ها در سامانه ایکس‌ری گمرک، محدودیت فضای محوطه ۴۵ متری و تردد همزمان کامیون‌های ورودی و خروجی نیز به افزایش توقف‌ها دامن زده است.
در زمان انجام این بررسی‌ها حدود ۴۰۰ کامیون ایرانی حامل بار و یک‌هزار و ۷۰۰ کامیون خالی افغانستانی در منطقه حضور داشتند، اما برخی کامیون‌های ترانشیپی ۱۰ تا ۱۵ شبانه‌روز در انتظار انجام مراحل عبور باقی می‌ماندند.
در این گزارش به پرداخت مبالغ ۴۰ تا ۷۰ میلیون ریالی برای تسریع در فرآیند نوبت‌دهی و تطبیق ناوگان نیز اشاره شده است؛ موضوعی که در کنار دریافت مبالغ خارج از تعرفه توسط برخی افراد فاقد مسئولیت مشخص، ضرورت شفاف‌سازی خدمات و هزینه‌های مرزی را نشان می‌دهد.
تفاوت تعرفه‌ها و کیفیت خدمات در بخش‌های دولتی و خصوصی، تکرار مراحل توزین و اسکن و کنترل چندباره اسناد نیز از دیگر عواملی است که هزینه حمل‌ونقل را افزایش می‌دهد. در چنین شرایطی، راننده علاوه بر هزینه‌های رسمی، با هزینه‌های زمانی و مالی پیش‌بینی‌نشده‌ای مواجه می‌شود که در نهایت بر قیمت تمام‌شده کالا و رقابت‌پذیری تجارت اثر می‌گذارد.



مداخله افراد غیرمسئول

سید حسن رحیمی‌زاده، سرپرست گمرک دوغارون، تعدد سامانه‌ها و نقاط توقف را از عوامل اصلی بروز اختلال در فرآیندهای ترانشیپ کالا دانست و نسبت به مداخلات افراد فاقد صلاحیت در امور اجرایی مرز انتقاد کرد.
وی گفت: «وجود سامانه‌های متعدد و تعدد نقاط توقف شرایطی را فراهم آورده که برخی افراد خارج از مجموعه‌های مسئول در فرآیندهای اجرایی مداخله کرده و از این مسیر درآمدهای غیرقانونی کسب می‌کنند.»
رحیمی‌زاده، ساماندهی دسترسی افراد به محدوده‌های عملیاتی و تعیین دقیق حدود اختیارات دستگاه‌ها را برای جلوگیری از این مداخلات ضروری دانست و تأکید کرد که بازنگری در سازوکارهای صدور مجوز و مشخص شدن مرز مسئولیت اشخاص و دستگاه‌های مستقر در گذرگاه دوغارون اجتناب‌ناپذیر است.
از سوی دیگر، جعفر شهامت، مدیرکل راهداری و حمل‌ونقل جاده‌ای خراسان رضوی، از افزایش میانگین تردد کامیون‌ها به یک‌هزار و ۵۰۰ دستگاه در روز، بدون احتساب روز جمعه، خبر داد.
وی با اشاره به اینکه بخشی از افزایش تردد فعلی ناشی از کاهش میزان بار به دلیل بسته بودن مرزهای جنوبی است، هشدار داد: «در آینده نزدیک که شرایط بهتر شود و میزان بار رو به افزایش گذارد، توقف کامیون‌ها در مرز دوغارون افزایش خواهد یافت.»
محمود سیادت، رئیس اتاق بازرگانی ایران و افغانستان نیز بر ضرورت حل‌وفصل سریع مشکلات تأکید کرده و هشدار داده است، باید از فرصت فعلی که مرز نسبتاً خلوت‌تر است برای رفع موانع استفاده کرد؛ زیرا با افزایش حجم مبادلات، مشکلات تردد ناوگان می‌تواند ابعاد گسترده‌تری پیدا کند.

راه عبور از گلوگاه‌ها

گزارش بخش خصوصی برای رفع مشکلات دوغارون، مجموعه‌ای از راهکارهای مدیریتی، فنی و زیرساختی را پیشنهاد کرده است. استقرار مدیریت یکپارچه عملیات مرزی، تعیین مسئول مشخص برای هماهنگی میان دستگاه‌ها، فعال‌سازی کمیته امور مرزی در استانداری و حذف کنترل‌های تکراری اسناد از جمله این پیشنهادهاست.
همچنین هوشمندسازی فرآیند نوبت‌دهی، یکپارچه‌سازی سامانه‌های مرزی و تجمیع الکترونیکی پرداخت‌ها می‌تواند امکان مداخلات دستی و دریافت مبالغ خارج از تعرفه را کاهش دهد.
در بخش کنترل سوخت نیز پیشنهاد شده است به جای اعمال محدودیت‌های موجود بر میزان سوخت داخل باک کامیون‌ها، میزان سوخت در سامانه هوشمند ثبت و هنگام بازگشت ناوگان کنترل شود.
ساماندهی مسیرهای انتقال سوخت و افزایش ظرفیت خطوط بازرسی نیز از دیگر راهکارهای مطرح‌شده است.
ایجاد دروازه مستقل ورود و خروج در بخش شمالی منطقه آزاد، تفکیک مسیرهای ترانزیت، حمل یکسره و ترانشیپ و انتقال بازارچه مرزی از دیگر پیشنهادهای کلان برای افزایش ظرفیت عملیاتی دوغارون است.
محمدرضا مودودی، مدیرعامل منطقه آزاد دوغارون، با اشاره به اینکه مسائل مربوط به مناطق آزاد و این مرز در سطوح ملی از جمله شورای عالی امنیت ملی، معاونت حقوقی ریاست‌جمهوری و مجلس شورای اسلامی در حال بررسی است، گفت: «امید است با اراده موجود، قانون مناطق آزاد به‌زودی شفاف و زمینه رفع ابهامات و تداخلات عملکردی فراهم شود.»
وی با اشاره به تلاش‌های انجام‌شده برای خارج کردن فعالیت‌های منطقه آزاد از حوزه مدیریت ترافیک مرزی افزود: «هدف ما دیجیتالی کردن تمام فرآیندهای مرتبط با حمل‌ونقل و ترانزیت است.»
به گفته مودودی، با اجرای این طرح، زمان ورود، رسیدن و جابه‌جایی کالا و مسیر عبوری کامیون‌ها در یک بستر هوشمند مدیریت خواهد شد و نتیجه آن کاهش تداخلات و افزایش شفافیت در فرآیندهای مرزی خواهد بود.

ضرب‌الاجل دوهفته‌ای برای رفع مشکلات

برش

در پی ارائه گزارش میدانی بخش خصوصی، استاندار خراسان‌رضوی ضرب‌الاجل دوهفته‌ای برای بررسی و رفع مشکلات مرز دوغارون تعیین کرد و خواستار تدوین برنامه اجرایی مشخص از سوی دستگاه‌های مسئول شد.
غلامحسین مظفری همچنین دستور داد، کامیون‌های حامل کالاهای صادراتی و ترانزیتی که مشمول حمل یکسره هستند، پس از انجام تشریفات قانونی بدون توقف در پارکینگ‌های مرزی مستقیماً از مرز خارج شوند.
وی با تأکید بر اینکه هدف‌گذاری تردد روزانه ۲ هزار کامیون باید با جدیت دنبال شود، گفت: «تعطیلی در روز جمعه نباید به دلیل عدم ارائه خدمات از سوی طرف افغانستانی، توجیه‌کننده کاهش فعالیت‌های مرزی باشد.»
استاندار خراسان‌رضوی همچنین خواستار بررسی امکان افزایش ساعات فعالیت و شبانه‌روزی شدن خدمات در مرز شد و درباره دریافت مبالغ خارج از ضوابط از رانندگان هشدار داد: «هرگونه تخلف در دریافت مبالغ غیرقانونی، اعتبار دستگاه‌های اجرایی و کشور را خدشه‌دار می‌کند.»
مظفری با تأکید بر ضرورت شفاف‌سازی و جلوگیری از تعارض منافع در مرز دوغارون تصریح کرد: «کارکنان دستگاه‌های اجرایی، اعم از رسمی و قراردادی، نباید همزمان در شرکت‌های خصوصی فعال در منطقه فعالیت داشته باشند و دستگاه‌ها موظفند وضعیت اشتغال کارکنان خود را در این زمینه تعیین تکلیف کنند.»
وی همچنین تأمین امکانات و حقوق و مزایای متناسب برای کارکنان مستقر در مرز را از وظایف دستگاه‌های اجرایی دانست و بر ضرورت بهبود شرایط معیشتی و محیط کاری آنان تأکید کرد.