

هفت‌تپه؛ مسئله‌یابی نیمی از راه‌حل است

مسئله اعتصاب و اعتراض کارگران هفت‌تپه باعث شده تحلیل‌های مختلفی از چرایی وقوع آن صورت گیرد. برخی معتقدند، ریشه این مسئله به قانون کار برمی‌گردد. بر اساس قانون کار، وقتی شرکتی مانند هفت‌تپه واگذار می‌شود قراردادهای کاری قبلی کماکان ادامه پیدا می‌کند و کارفرمای جدید حق فسخ قرارداد و تعدیل کارگران را ندارد. قرارداد بین کارفرمای جدید و کارگران باید اجرا شود. چنین باری بر دوش کارفرما باعث شده که وی نتواند تعهدات خود را در قبال کارگران انجام دهد. برخی از تحلیلگران براین باورند که شرکت هفت‌تپه تا زمانی که دولتی بوده مسئله زبان و ضرر و نیروی کار اضافی آن چندان به چشم نمی‌آمد و چه بسا این ضررها از طریق بودجه‌های دولتی جبران می‌شده، اما این مسئله با واگذاری شرکت به بخش خصوصی آشکار شده است. بر این اساس، مسئله اساسی، قانون کار است که بازار کار چسبنده ایجاد کرده. این نوع تحلیل اما از استدلال لازم و شواهد کافی برخوردار نیست. شرکت کشت و صنعت هفت‌تپه چند سالی است که واگذار شده در حالی که قراردادهای کاری نهایت یک‌ساله است و شرکت در این مدت می‌توانسته نیروی کار اضافی را تعدیل کند. علاوه بر این، در ایران هزینه نیروی کار شامل ۷ تا ۵ درصد کل هزینه‌های تولید می‌شود که در برابر سایر هزینه‌ها ناچیز است، بنابراین مسئله اصلی شرکت‌ها را باید در جای دیگری غیر از هزینه نیروی کار و قانون جست‌وجو کرد. گروهی دیگر واگذاری نامناسب و استفاده احتمالی از رانت در خصوصی‌سازی را علت اصلی مسئله می‌دانند. این گروه این‌گونه تحلیل می‌کنند که در ساز و کار در واگذاری شرکت‌ها به بخش خصوصی توجه کافی به توانمندی متقاضیان صورت نگرفته و افراد با استفاده از رانت و بدون سابقه و تجربه مناسب، بسیاری شرکت‌ها را از دولت تحویل گرفتند در حالی که قدرت اداره آن را ندارند. بر این اساس، اگر واگذاری‌ها در فضای رقابتی و سالم انجام می‌شد چنین مسئله‌ای با این وسعت پیش نمی‌آمد. دیدگاه دیگری هم وجود دارد که معتقد است، اساسا در ایران، سرمایه‌داری به‌معنای آنچه در کشورهای پیشرفته وجود دارد، نداریم. ما در مواردی با گروهی واسطه‌گر و دلال مواجهیم که از بخش تولیدی برای تبدیل آن به دلالی و واسطه‌گری استفاده می‌کند. در اقتصادی که بخش‌های غیرتولیدی سودهای کلانی را برای افراد ایجاد می‌کند بخش تولیدی نمی‌تواند سامان یابد. سازوکارهای موجود و موانع پیش‌رور در اقتصاد، دلالی و واسطه‌گری را تشویق و کار و تلاش را بی اثر جلوه می‌دهد. در بدینانه‌ترین حالت، اقتصاد ایران از نوع نامولد و واسطه‌گری و در بهترین حالت، تجاری است. در چنین وضعیتی ارزش افزوده مناسبی وجود نخواهد داشت و شاهد گردش ناعادلانه ثروت هستیم. گروهی بر این باورند که این نیروی کار و بخش دولتی و سرمایه‌داری است که گاه منجر به طرد و به حاشیه‌رانی کارگر شده است. در این شرایط اگر صدایی در حمایت از نیروی کار شنیده می‌شود بیشتر جنبه ترحم‌آمیز و دلسوزی دارد که چاره کار نیست. کارگران اکنون در یافتن آن که سه‌جانبه‌گرایی تضعیف شده و کارفرمایان و در مقابل عمل جمعی کارگران با بی‌توجهی و در مرحله بعد با خشونت و در انتها از مسکن‌های مقطعی استفاده می‌شود. در چنین شرایطی بخش دولتی از اراده و قدرت کافی برای مهار انواع و اقسام استثمار نیروی کار برخوردار نیست. کارفرما نیز توجهی به اعتراضات نمی‌کند، تنها راه‌حل باقی مانده، اعتصاب و تحصن در فضای عمومی شهر است. برخی نیز مسئله را ساده‌در نظر می‌گیرند. کارگر حقوق عقب‌افتاده دارد. کارفرما اراده یا توانایی پرداخت حقوق را ندارد. کارگر به دولت شکایت برده که دولت باید از کارفرما، حق کارگر را بستاند، اما این اعتراض به بهانه برهم‌زدن نظم و امنیت عمومی منجر به زندانی شدن شاک‌ی شده است، بر این اساس کارگر معتقد است، هیچ نهاد و سازمانی قدرت احقاق حق او را ندارد....

تغییر در مدیریت مجتمع کشت‌و صنعت نیشکر هفت تپه

پس از گذشت حدود بیست و هفت روز از اعتراضات صنفی کارگران شرکت کشت‌و صنعت هفت‌تپه، دیروز مدیرعامل این واحد صنعتی عوض شد و کیومرث کاظمی جای امید اسدیبگی را گرفت. آیین معرفی کاظمی امروز با حضور چندتن از مقامات اجرایی و قضایی خوزستان و شوش در محل کارخانه برگزار شد. کاظمی گفته مالک کارخانه، اعضای هیئت‌مدیره و مسئولان استانی محلی اختیار تام گرفته و از او خواسته‌اند که مسئولیت بپذیرد و او اختیار تام دارد. او همچنین گفته از مشکلات معیشتی کارگران آگاه است و به زودی در جهت حل آنها اقدام خواهد کرد.

۱۲ | کتبی‌نو

مدرحطنه

پرسه‌ای در اندیشه‌ها و نظریه‌ها

بررسی کارنامه هفت ساله استان‌های کشور در شاخص اشتغال

بیکاری؛ موجی که باید مهار شود



عکس تزئینی است

تابستان امسال، نشان می‌دهد ۴۵درصد مناطق کشور که از نظر عددی ۱۴ استان را شامل می‌شود، از نرخ بیکاری متوسط ۱۲/۲ درصد فراتر رفته‌اند و جمعیت بیکار در آن‌ها از حد متوسط کشوری بیشتر است. علاوه بر این، براساس داده‌های حاصل از عملکرد اشتغال و بیکاری در هفت و نیم سال اخیر کشور، کمترین میزان بیکاری ثبت شده در این بازه متعلق به استان گلستان در سال ۹۲ است که براساس ارزیابی مرکز آمار کشور، تنها ۵/۸ درصد جمعیت در سن کار این استان از داشتن شغل محروم بوده‌اند. رکورددار تکرار بالاترین نرخ بیکاری در میان استان‌های کشور نیز متعلق به استان کرمانشاه است که در سه سال ۹۳، ۹۵ و ۹۶ و تابستان امسال، نرخ بیکاری آن از سایر استان‌ها و همین‌طور متوسط کشوری بالاتر بوده است. بالاترین نرخ بیکاری ثبت شده در بازه زمانی سال‌های ۹۰ تا تابستان امسال نیز به استان کرمانشاه اختصاص دارد که در این سال بیکاری به رقم ۲۲ درصد رسیده است.

بیکاری مربوط به کل کشور بوده‌اند. یک سال قبل از آن و در سال ۱۳۹۴، متوسط نرخ بیکاری جمعیت ۱۰ سال و بیشتر، ۱۱ درصد ثبت شده، اما طبق آمارها در همین سال هم تعداد استان‌هایی که در آن‌ها نرخ بیکاری از متوسط نرخ بیکاری کل بالاتر بوده، بیشترین فراوانی را داشته است. در سال ۱۳۹۴، ۱۹ استان کشور یعنی بیش از ۶۱ درصد استان‌ها نرخ بیکاری‌شان از ۱۱ درصد بیشتر بوده است. از سوی دیگر، در سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۶، استان‌هایی که دارای نرخ بیکاری بالاتر از نرخ بیکاری مربوط به کل کشور بوده‌اند، کمترین سهم (۳۹ درصد) را داشته‌اند. کمترین میزان بیکاری در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ به اولین سال دولت یازدهم اختصاص دارد که نرخ بیکاری در آن سال ۱۰/۴ درصد ثبت شده است. در سال مذکور، ۲۸ درصد از استان‌ها دارای نرخ بیکاری بالاتر از نرخ بیکاری کل بوده‌اند. همچنین بررسی آخرین گزارش طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در

یک از استان‌های کشور با توجه به شرایط مختلف ژئوپلیتیکی و وجود جغرافیای متنوع با ویژگی‌های خاص طبیعی و اقلیمی و همین‌طور شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی خاص خود، ظرفیت‌های متفاوتی برای ایجاد اشتغال دارند با این حال توزیع نامتعادل منابع و عوامل اقتصادی، ساختار سنی و جنسی جمعیت، فرهنگ کار، آموزش، مهارت و تخصص ... و به هر کدام استعداد و قابلیت‌هایی خاص در حوزه اشتغال و بیکاری داده است. به‌طوری که برخی از استان‌ها به لحاظ دارا بودن شرایط و امکانات بهتر، از جمله زیرساخت‌های اقتصادی، منابع طبیعی، جاذبه‌های گردشگری و ... ظرفیت‌های بالاتری برای خلق شغل و کم کردن میزان بیکاری دارند و بر همین اساس هم از توسعه‌یافتگی بیشتری در مقایسه با دیگر استان‌ها برخوردارند.

بررسی گزارش وزارت کار نشان می‌دهد بیشترین شکاف بیکاری در میان ۳۱ استان کشور در بازه هفت و نیم ساله ۹۰ تا ۹۷ مربوط به سال ۱۳۹۵ بوده که نرخ آن ۱۴/۷ درصد ثبت شده است. به عبارت دیگر در سال مذکور، استان کرمانشاه با نرخ بیکاری ۲۲ درصدی، بالاترین میزان بیکاران را داشته

و اختلاف آن با استان مرکزی با کمترین

نرخ بیکاری (۷/۳ درصد)، حدود سه‌برابر بوده است. البته در سال‌های ۹۶ و تابستان ۹۷ تا حدودی از این شکاف کاسته شده و گرچه کرمانشاه باز هم در این فصل با ۱۶/۴ درصد، بیشترین نرخ بیکاری را داشته، اختلاف آن با استانی که کمترین نرخ بیکاری را دارد (استان همدان) به حدود ۱۰ درصد کاهش یافته است. از سوی دیگر، کمترین شکاف نیز مربوط

به سال ۱۳۹۳ و میان استان‌های کرمانشاه با نرخ بیکاری ۱۵/۷ درصد و کرمان با نرخ ۶/۹ درصد بوده است. روند نرخ بیکاری در بازه زمانی یاد شده حاکی از آن است که نرخ مزبور در سال ۱۳۹۵، با ۱۲/۴ درصد، بالاترین میزان را در کشور داشته است. این در حالی است که در همین سال، ۴۲ درصد از استان‌ها (۱۳ استان) دارای نرخ بیکاری بالاتر از نرخ

بالاترین نرخ بیکاری

ثبت شده در بازه زمانی

سال‌های ۹۰ تا تابستان

امسال به استان

کرمانشاه اختصاص دارد

که در این سال بیکاری به

رقم ۲۲ درصد

رسیده است

به سال ۱۳۹۳ و میان استان‌های کرمانشاه با نرخ بیکاری ۱۵/۷ درصد و کرمان با نرخ ۶/۹ درصد بوده است. روند نرخ بیکاری در بازه زمانی یاد شده حاکی از آن است که نرخ مزبور در سال ۱۳۹۵، با ۱۲/۴ درصد، بالاترین میزان را در کشور داشته است. این در حالی است که در همین سال، ۴۲ درصد از استان‌ها (۱۳ استان) دارای نرخ بیکاری بالاتر از نرخ

ادامه از صفحه ۵

افزایش وصولی حق بیمه ناشی از افزایش «ورودی ریالی»

یعنی افزایش مبنای کسر حق بیمه و افزایش مبنای محاسبه حق بیمه و جلوگیری از فرار بیمه‌ای ریالی و تشویق کارفرمایان و خویش‌فرمایان به پرداخت حق بیمه بیشتر از طریق افزایش مبنای محاسبه و کسر حق بیمه، که در شرایط بحران اقتصادی این امر نیز نه تنها سخت‌تر می‌شود، بلکه مجلس و دولت و تشکل‌های کارفرمایی در این شرایط از سازمان انتظار و توقع کاهش فشار برای وصول حق بیمه را دارند و معمولاً در مواقع بروز بحران اقتصادی اولین راهکار بنگاه‌ها و کارفرمایان برای تامین کسری نقدینگی، عدم پرداخت حق بیمه کارگران است.

کاهش مصارف ناشی از کاهش «خروجی تعدادی» یعنی حفظ بیمه‌شدگان و بیمه‌پردازان موجود و تلاش برای تشویق فعالیت بیشتر و تعویق در بازنشستگی نیروی کار و تلاش در جلوگیری از اخراج کارگران توسط کارفرمایان برای جلوگیری از کاهش بیمه‌پردازان و افزایش مستمری‌بگیران و نیز کاهش مقرری‌بگیران بیمه‌بیکاری (اخراج باعث کاهش هم‌زمان ورودی، یعنی بیمه‌شده و حق بیمه و افزایش مصارف در قالب مستمری و مقرری می‌شود) و این امر نیز در شرایط بحرانی میسر نیست و اتفاقاً با بروز بحران اقتصادی این معضل تشدید می‌شود.

کاهش مصارف ناشی از کاهش «خروجی ریالی» یعنی حفظ یا کاهش سطح پرداخت‌مزایای بلندمدت (مستمری) و درمان که این امر نیز در شرایط بحران اقتصادی نه تنها

روز مبادا

بیمه‌شدگان» که به خاطر شرایط اقتصادی دچار مشکل هستند، تلافی کرده است و در این شرایط که سازمان تامین اجتماعی بایستی به درد روز مبادای آن‌ها بخورد خودش دچار شرایط روز مبادا شده است و درحالی‌که خودش هزاران میلیارد تومان از دولت طلبکار است برای تامین هزینه‌های درمان و مستمری مجبور به اخذ هزاران میلیارد تومان وام و تسهیلات شده و می‌شود که سود اعمال شده بر این تسهیلات، دو برابر سودی است که قرار است به بدهی‌های دولت تعلق گیرد فلذا بهتر است راهکار دیگری اندیشیده‌شود که هم سهل الوصول و موثر و راهگشا باشد و هم کمترین تبعات و عوارض اجتماعی، سیاسی و امنیتی را داشته باشد و راهکاری باشد که راه را برای پیاده‌سازی راهکارهای دیگر هموار می‌کند و به سازمان و مدیریت آن قدرت فکر کردن برای بهبود شرایط حال و آینده را بدهد. نتیجه آنکه دراین شرایط به نظر می‌رسد بایستی مجموعه نظام و دولت و مجلس به کمک سازمان یابیند نه برای اینکه به او کمک کنند بلکه برای اینکه بتواند طلب سازمان را از آن‌ها بگیرد، یعنی بدهکاران به طلبکار کمک کنند که بتواند طلب خود را از بدهکاران بگیرد. و در این شرایط راهی نیست جز اینکه مجوزی به دولت داده شود که بتواند از محل «انفال» و «عواید حاصل از انفال» و یا از محل صندوق توسعه ملی بخشی از بدهی خود را به سازمان تامین اجتماعی بپردازد و این امر باعث می‌شود که سازمان فرصتی برای تنفس و تجدید حیات بیابد و بتواند در این شرایط بحرانی به کمک دولت، کارفرمایان و کارگران بیاید.

نایب رئیس هیئت‌مدیره سازمان تامین اجتماعی



یکشنبه ۱۱ آذر ۱۳۹۷ ● شماره صد و هشتاد

A T I Y E H N O