سرآمد اقتصاد

حامی کالای ایرانی

روزنامه صبح ایران

www.Eghtesadsaramad.ir @Eghtesadsaramad eghtesadsaramad

پنج‌شنبه ۲۲ مهر ۱۴۰۰ - شماره ۱۱۸۴ - سال ششم

۴۰۰۰ تومان - ۷ ربیع الاول ۱۴۴۳ - ۱۴ اکتبر ۲۰۲۱

تحکیم روابط همسایگی بر مبنای عزت و اقتدار

غلامحسین اسلامی فرد

در تاریخ معاصر، روابط جمهوری اسلامی ایران با همسایگانش فراز و فرودهای بسیار زیادی داشته است. ۱-بعد از فروپاشی امپراتوری عثمانی در پایان جنگ جهانی اول و شکل گیری کشورهای متعدد در باختر ایران، تحولات و روابط و ارتباطات کشورمان با همسایگان باختری وارد فاز جدیدی شد. در میان کشورهای تشکیل شده از یک فروپاشی عظیم تاریخی، عربستان سعودی از جایگاه و پایگاه راهبردی تر و ویژه تری برخوردار است. وسعت سرزمینی، بنیان های دینی و تاریخی، جمعیت بیشتر و موقعیت خاص ژئوپلیتیکی و ژئواکونومیکی این کشور، موقعیتش را در میان همسایگان غربی ایران ممتاز ساخته است. ۲-پس از وقوع انقلاب اسلامی و خصوصا بعد از تجاوز آشکار و غیر قانونی و غیر انسانی رژیم بعث عراق علیه ایران، جنس روابط ایران با همسایگان غربی و جنوبی خود، خصوصا عربستان سعودی متفاوت شد. حمایت های آشکار و نهان این کشور و هم پیمانان اش از صدام، موجب شد تا بی اعتمادی های بسیار گسترده ای میان ما و عربستان پدید آید. این مسئله خصوصا با کشتار حجاج در سال ۱۳٦٦ خورشیدی به اوج خود رسید. ۳-دهه نود دهه ای پر فراز و نشیب و پر تنش در روابط میان کشورمان و عربستان سعودی بود. اما اکنون رویکرد پادشاهی سعودی نسبت به ایران بویژه پس از مصاحبه‌ای که محمد بن سلمان داشت، تغییر کرده است. این اعلام موضع و اقداماتی که سعودی‌ها در رابطه با عراق، یمن و لبنان در پیش گرفته‌اند، نشان‌دهنده تغییر مواضع است.به نظر می رسد عربستان و ایران اکنون تمایل دارند مذاکرات تنش‌زدایی بین دو کشور به نتیجه برسد. ملک سلمان بن عبدالعزیز، پادشاه عربستان در سخنرانی خود در هفتادوششمین نشست مجمع عمومی سازمان ملل متحد...

ادامه در صفحه ۲

سرانه مصرف پروتئین و لبنیات در ایران کمتر از نصف استاندارد جهانی

فاجعه سوء تغذیه ایرانیان در راه است

۲

بررسی «اقتصادسرآمد» از ضرورت اتخاذ تصمیم استراتژیک برای خودروسازی

چرا خودروسازی کشور اوج نگرفت

هر صنعتی تا جایی که به مرحله صادرات نرسد نمی‌توان موفقیت چشمگیری برای آن متصور شد، اما خودرو یکی از صنایع بزرگ ایران بود که تا این مرحله نیز پیش رفت؛ صادرات خودرو در ایران توانسته صنایع دیگری را هم تکان دهد. اما به جز صنایع جانبی، دانشگاه‌ها و علوم نیز درگیر صنعت خودرو شده‌اند. با پیشرفت صنعت خودرو، رشته‌های دیگر نیز به کمک این صنعت آمده و در خدمت خودروسازی قرار گرفتند؛ صنعت نانوتکنولوژی نیز برای پیشرفت خودروهای ایرانی فعال شده و متخصصان این عرصه برای تولید قطعاتی هم‌چون صندلی‌های ضدباکتری...

۴

نماینده تهران در مجلس

برخی رفتارهای پلیس راهور با موتورسواران شأنیت قانونی ندارد

۲

علی رغم تولید چای ایرانی مورد نیاز کشور

پرداخت میلیون‌ها دلار برای واردات سالانه چای

۴

مشکل جدید بازار کار در ایران، افزایش حقوق هم چاره‌ساز نیست

کارفرمایان در جستجوی نیروی کار هستند!

برخی از کارفرمایان شهرک صنعتی «کاوه» در شهر ساوه از کمبود نیروی انسانی ابراز نگرانی می‌کنند. نظر آنها این است که بخش زیادی از کارگران به مشاغلی چون دلالی روی آورده‌اند و تمایلی به اشتغال در حوزه صنعت ندارند.

به گزارش اقتصادسرآمد، افزایش جمعیت بیکار در ایران، عاملی بود تا عبارت «به کارگر متخصص یا ساده نیازمند هستیم» برای نیروی کار متقاضی اشتغال در کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی به عبارتی ناآشنا تبدیل شود اما این روزها برخی از کارفرمایان جدا با مشکل کمبود نیروی انسانی روبرو شده‌اند، مشکلی که برای بازار کار ایران نامانوس است.

به رغم تحریم‌ها و شرایط کرونا و به اذعان مدیران حوزه اقتصادی، بخش صنعت در کشور روند رو به رشدی را طی کرده و شمار واحدهای تعطیل رو به کاهش نهاده است، بسیاری از واحدها رشد تولید داشته و حتی خطوط تولید جدید به راه انداخته‌اند. اما با وجود شرایط مطلوب برای رشد و توسعه صنعتی، صاحبان برخی واحدها از نبود کارگر حتی در پایین‌ترین سطح مهارتی گلایه دارند، آنان مدعی هستند که برای به‌راه افتادن خطوط تولید خود کارگر می‌خواهند اما کمتر کسی حاضر به کار کردن در این واحدهاست. به عبارتی دیگر «کار هست ولی کارگر نیست».

واحدهای تولیدی در این روزها به نیروی کار ماهر یا ساده مورد نیاز خود دسترسی ندارند. اغلب کارگرانی که برای اشتغال در واحدهای تولیدی انتخاب می‌شوند، دوره‌های آموزشی خاصی را سپری کرده‌اند. وقتی که کارگاه‌ها با بحران کمبود نیرو روبرو می‌شوند به روش‌های مختلف مثل خواسته همیشگی کارگران یعنی افزایش دستمزد متوسل می‌شوند تا کارگران مورد نظر خود را استخدام کنند اما گرهی از کار آن‌ها باز نمی‌شود!

از طرفی دیگر، جوانانی که تحصیلات آکادمیک دارند اما هیچ مهارتی ندارند، اشتغال در واحدهای صنعتی را در شان خود نمی‌دانند. در واقع، تعداد زیادی از افراد با تحصیلات لیسانس و فوق‌لیسانس، بیکاری را به اشتغال در کارخانه‌ها ترجیح می‌دهند.

شهرک صنعتی «کاوه» کارگر ندارد

اغلب بنگاه‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی شهرک «کاوه» شهر ساوه از نبود نیروی انسانی و کارگر ساده گلایه دارند. کمبود کارگر یکی از دغدغه‌های صاحبان مشاغل به حساب می‌آید زیرا آن‌ها معتقدند که این موضوع موجب کاهش نرخ بهره‌وری و افزایش بیکاری پنهان می‌شود.

علی میرزایی (فرماندار شهر ساوه) در گفتگو با ایلنا، یکی از دلایل کمبود نیروی کار در بزرگترین شهر صنعتی کشور نبود مسکن است و اگر بتوان سازوکاری فراهم کرد تا کارگران شاغل در این شهرصنعتی خانه‌دار شوند؛ تمایل آنان برای کار در واحدهای تولیدی و صنعتی این شهرک افزایش خواهد یافت. کمبود نیروی کار، بسیاری از واحدهای تولیدی را با بحران مواجه کرده و امکان توسعه‌ی تولید را از آن‌ها گرفته است. همچنین به دلیل عدم تبیین صحیح ضوابط در منطقه ویژه اقتصادی، فعالیت واحدهای تولیدی صادرات محور آنگونه که باید باشد، نیست.

مرکز آمار ایران در گزارشی درباره میزان نرخ بیکاری سال ۱۴۰۰ نوشت: در تابستان امسال نرخ بیکاری افراد ۱۵ساله و بیشتر نشان می‌دهد که ۹.٦ درصد از جمعیت فعال (شاغل و بیکار) بیکار بوده‌اند. بررسی روند تغییرات نرخ بیکاری حاکی از آن است که این شاخص، نسبت به فصل مشابه در سال قبل (تابستان ۱۳۹۹)، ۰.۱ درصد افزایش یافته است. اما از سوی دیگر به گفته فرهاد هاشمی (مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی و شهر صنعتی کاوه)، کمبود نیروی کار یکی از دغدغه‌های صاحبان صنایع است. نرخ بیکاری در این شهرستان نزدیک به صفر است و به نظر می‌رسد برای جذب نیروی کار از سایر نقاط کشور در این شهر صنعتی نیازمند تامین زیرساخت‌هایی نظیر مسکن هستیم.

کارفرمایان چه می‌گویند؟

علی علیرضایی (عضو هیات مدیره شرکت پارس فنر) در ارتباط با کمبود نیروی انسانی در ساوه به ایلنا گفت: در حال حاضر، شهرک صنعتی کاوه با کمبود نیروی کار متخصص و کارگر ساده دست و پنجه نرم می‌کند.

این کارفرما معتقد است؛ نزدیکی شهر ساوه به پایتخت، کارگران را به مرکز می‌کشاند. همچنین تغییر شغل و گرایش کارگران به دلالی سبب شده تا از مشاغل فنی‌تخصصی دست بکشند و روی به مشاغل دیگر بیاورند و شرایط پیش‌رو باعث شده تا کارفرمایان برای تامین نیروی انسانی مورد نیاز خود به روش‌های مختلفی مثل افزایش دستمزد روی بیاورند تا کارگران مورد نیاز خود را استخدام کنند. البته افزایش مزد به توانایی مالی کارفرما کارفرما بستگی دارد. وی ادامه داد: هیچ مرجع رسمی برای رسیدگی به وضعیت فعلی کمبود نیروی انسانی در شهرک صنعتی کاوه وجود ندارد. یک کارگر که سابقه اشتغال چندین‌ساله در محل کار خود دارد، محل اشتغال خود را ترک می‌کند و در کارگاه جدید شاغل می‌شود. این در حالی است که کارفرما برای نیروهای تحت پوشش خود هزینه کرده و آموزش‌های لازم را در اختیارشان قرار داده است. همچنین کارگر به واسطه اشتغال در کارگاه فعلی خود تجربه کسب کرده‌اند اما به راحتی و به دلیل اختلاف چندصد هزارتومانی مزد برای اشتغال به کارگاه جدید می‌رود.

این عضو هیات مدیره پارس فنری تصریح کرد: فقدان سیستم اطلاع‌دهی از وضعیت کارگران نامساعد است. نبود این سیستم سبب می‌شود تا هیچ مرجعی برای استعلام از وضعیت نیروی انسانی در دسترس نباشد تا اطلاعاتی مثل رضایتمندی از آن‌ها در اختیار کارفرمای جدید قرار گیرد.

به گفته این کارفرما؛ بکارگیری روش‌های مختلف برای جذب نیرو نیز بی‌نتیجه است و هیچ کارگری تمایلی برای اشتغال ندارد. آگهی جذب کارگر را در گروه‌های تلگرامی منتشر می‌کنیم ولی به نظر می‌رسد تعداد کارگران در سطح کشور کاهش یافته است. برخی از کارفرمایان برای حل این موضوع با خانه کارگر و اداره کار وارد گفتگو شده‌اند تا این مشکل را حل کنند.

اگرچه مسئولان این شهر از کمبود مسکن سخن به زبان آورده‌اند اما به نظر نمی‌رسد که مشکل اسکان تنها دلیل فقدان نیروی انسانی در شهرک صنعتی کاوه باشد. علیرضایی گفت: تصمیم داشتیم تا برای کارگران مهاجری که به ساوه سفر می‌کنند، خوابگاه دایر کنیم تا در آنجا زندگی کنند اما بازهم کارگری حاضر به اشتغال نیست.

وی معتقد است: افزایش دستمزد کلید حل این بحران نیست. به گفته علیرضایی؛ جذب نیرو به مزایده‌ای میان شرکت‌های شهرک صنعتی تبدیل شده و کارفرمایان برای تامین کارگر مورد نیاز خود به پرداخت حقوق بیشتر روی آورده‌اند. اما این موضوع نمی‌تواند کلیدی برای حل مشکلات باشد. اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و پرداخت دستمزد با توجه به ارزیابی، شایستگی، تجربه، تحصیلات و تلاش هر فرد می‌تواند ثمره‌ای بهتر داشته باشد. کارفرمایان باید با توجه به مسئولیت‌پذیری و توانمندی نیروی انسانی خود، حقوق آن‌ها را افزایش دهند.

قراردادهای موقت سبب این شرایط شده‌اند

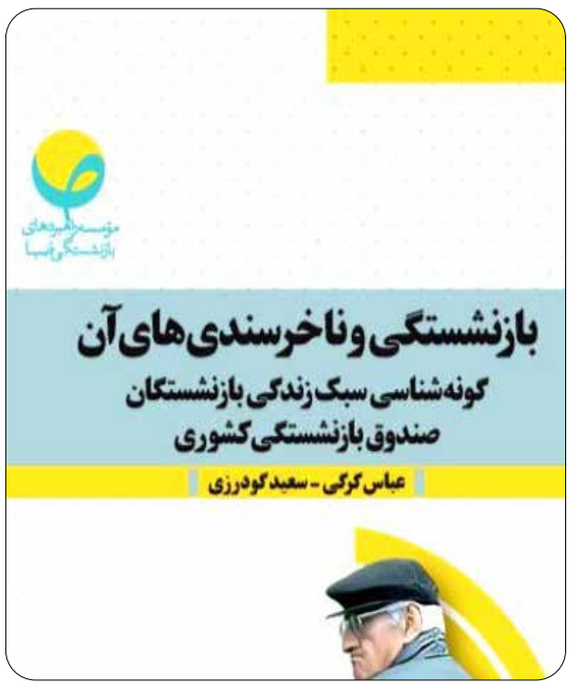
به گفته داود میرزایی (دبیر اجرایی خانه کارگر)؛ رواج قراردادهای موقت در طول ۲۰ سال گذشته سبب این شرایط شده است. قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر مثل شمشیری دو دم است که هم بر پیکره کارگران و هم کارفرمایان ضربه وارد می‌کند. قراردادهای موقت وابستگی و عِرق کارگران به محیط کارشان را از بین برده است. وقتی کارفرما آخر هر ماه و یا در پایان سال با کارگر تصفیه حساب کامل می‌کند و سال به سال سنوات او را پرداخت می‌کند و سال بعد دوباره با او قرارداد جدید می‌بندد کارگر هیچ وابستگی و تعهدی به محیط کارش احساس نمی‌کند. کارگران امروز مثل کارگران روزمزد شده‌اند و نتیجه این می‌شود که به راحتی کار را ترک می‌کنند و اگر کارخانه‌ی دیگری کار راحت‌تر و پول بیشتری بدهد، به آنجا می‌روند.

از آنجا که گران بهاترین عنصر هر کارگاه را نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهند، تردیدی نیست مدیریت منابع انسانی اهمیت فراوانی دارد و غفلت از آن می‌تواند مشکلات فراوانی برای یک مجموعه ایجاد کند. کمبود کارگران در یکی از مناطق صنعتی ایران، زنگ خطری است که باید مورد توجه قرار گیرد.

اگرچه مورد ساوه را نمی‌توان به کل کشور تعمیم داد و اگرچه بسیاری از افراد هنوز هم به گرفتنِ همان حداقل حقوق وزات کار رضایت می‌دهند، اما به نظر می‌رسد مورد ساوه نمونه‌ی بسیار خوبی برای نقض حرف کسانی باشد که معتقدند با کاستن از دستمزدِ کارگران می‌توان چرخ تولید این مملکت را گرداند و امکان بیشتری برای اشتغال جوانان فراهم کرد.در حوزه ساوه نیز فعالان حوزه کار، کارفرمایان و مسئولان این شهر که از کمبود کارگر در این شهرک صنعتی اطلاع دارند اما هر کدام دلیل خود را بیان می‌کنند اما نظر کارفرمایان این است که بخش زیادی از کارگران به مشاغلی چون دلالی روی آورده‌اند و تمایلی به اشتغال در حوزه صنعت ندارند. البته فعالان کارگری اعتقاد دارند شاید همین موضوع گواه بر ناچیز بودن حقوق کارگران باشد چراکه آنها در جستجوی درآمد بیشتر هستند.

موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا بررسی کرد؛

چرا بازنشستگان از «بازنشستگی» ناخرسند هستند؟



«موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا» در کتابی با عنوان بازنشستگی و ناخرسندی‌های آن، گونه‌شناسی سبک زندگی بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری» به بررسی ریشه‌های ناخرسندی آنها پرداخت.

به گزارش اقتصادسرآمد، موسسه راهبردهای بازنشستگی صبادر بررسی اخیر خود آورده است: بخش پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری، این کتاب، کاوشی در سنخ‌شناسی سبک زندگی بازنشستگان و شناخت فرایند شکل‌گیری و انتخاب سبک زندگی افراد بازنشسته و پویایی‌های حاکم بر آن است. عنوان اصلی این کتاب، برگرفته از کتاب «بازنشستگی و ناخرسندی‌های آن» اثر میکائیل سیلور (۲۰۱۸) است. سیلور در این کتاب، با الهام از کتاب «تمدن و ناخرسندی‌های» فروید، به بررسی تجارب مختلف بازنشستگان می‌پردازد. فروید در کتابش، به نارضایتی‌های تعمیم‌یافته‌ای اشاره می‌کند که ناشی از اعمال محدودیت بر غرایز و اصل لذت، از طریق هنجارها و الزامات فرهنگی و اجتماعی است. سیلور نیز در کتابش، ساخت اجتماعی بازنشستگی را مانع از مشارکت بالقوه نیروی کار می‌داند. او شرایطی را توصیف می‌کند که در آن فرد بازنشسته با از دست دادن هویت و منابع شخصی‌اش، در وضعیتی آنومیک گرفتار می‌شود. با توجه به این مقدمه، مضمون اصلی کتاب پیش رو، دیالکتیک رهایی/محدودیت است. هدف مؤلفان در این کتاب، گونه‌شناسی سبک زندگی بازنشستگان و کاوش در فرایندهای حاکم بر شکل‌گیری سبک زندگی بازنشستگان بر اساس دیالکتیک «رهایی/محدودیت» و «عاملیت/ساختار» است. علاوه بر این، در بخش کمی این کتاب تلاش گردیده تا تأثیر منابع و عوامل اجتماعی و اقتصادی بر انتخاب سبک زندگی و پیامدهای ناشی از سبک‌های زندگی انتخاب‌شده، موردبررسی قرار گیرد. به اعتقاد مؤلفان، وجه تمایز این مطالعه با دیگر آثار منتشرشده در زمینه سبک زندگی بازنشستگان، توجه به ماهیت دیالکتیکی بازنشستگی و پیامدهای آن بر فرایند شکل‌گیری سبک زندگی بازنشستگان است. ازاین‌رو، این کتاب به دنبال پاسخی به این پرسش است که آیا بازنشستگی، فصلی پایانی از کتاب زندگی است؟ یا آن را باید فصل جدیدی از زندگی و دیباچه‌ای بر فصول آینده یا عصر چهارم زندگی دانست؟ بازنشستگان، به‌عنوان عاملان اجتماعی تا چه حد در نگارش این فصل از زندگی خود، اراده و اختیار دارند؟ آن‌ها در این فرایند، با چه چالش‌ها و فرصت‌های ساختاری مواجه‌اند؟ به‌عبارت‌دیگر، عاملیت و ساختار یا انتخاب‌ها و شانس‌های زندگی، چه نقشی در نگارش این فصل از کتاب زندگی دارد که تجلی آن را می‌توان در سبک زندگی بازنشستگان مشاهده نمود؟ از این منظر، کتاب پیش رو، کوششی علمی و اخلاقی، در مقابل پروژه زیست-سیاسی سالمندی موفق است که در آن سالمندی موفق، پروژه‌ای شخصی فرض می‌شود که از طریق اقدامات و انتخاب‌های فردی به دست می‌آید. برخلاف، پروژه زیست-سیاسی سالمندی موفق که با فردی کردن مشکلات، راه‌حل‌ها و پیامدها و تقلیل مسائل سالمندی و بازنشستگی به مسئولیت‌پذیری فردی و عوامل بیولوژیک، نقش و تأثیر عوامل ساختاری کلان را نادیده می‌گیرد. این مطالعه تلاشی برای نشان دادن تصویری پارانومایی و همه‌جانبه از سبک زندگی بازنشستگان است. تصویری که در آن، بسیاری از نشانگان بازنشستگی، نظیر تنهایی و انزوای اجتماعی، بیش از آنکه مخاطره‌ای فردی پنداشته شود، مسئله‌ای اجتماعی قلمداد می‌شود. در این تصویر جدید، علاوه بر مسئولیت فردی بازنشستگان در قبال سبک زندگی خود، بر مسئولیت‌پذیری جمعی جامعه، لزوم به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای جمعی در موقعیت‌های تنش‌زا و فرا رفتن از دوگانگی‌های موجود در مطالعه سبک زندگی بازنشستگان، یا آنچه که «عاملیت در درون ساختار» نام گرفته است، تأکید می‌شود. عباس گرگی و سعید گودرزی از اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور، مولفان کتاب «بازنشستگی و ناخرسندی‌های آن» هستند و نشر نهادگرا، ناشر این کتاب است.

سرآمد اقتصاد

با شما هستیم

با تحلیل های اقتصادی روزنامه اقتصاد سرآمد

www.eghtesadsaramad.ir

تلفن: ۸۸۷٦۹۲۲۷ - ۰۲۱ همراه: ۰۹۱۹۸۵٤۳۹۹٦