

Analyzing the impact of labor protests on the formation of security crisis in the city of Arak (Hepco Azarab settlements)

Mohammad Taqhi Amini ¹  | Hojatollah Moradi ² 

Abstract

This research is a descriptive analytical method and the research tool is a questionnaire which was answered by the statistical community of labor, security and university elites and university professors and experienced researchers and experts and practitioners.

The basic purpose of this research was to identify and analyze labor protests and its effect on the formation of labor crises in Hepco and Azarab companies. Crises and social changes have been and will be one of the basic challenges and concerns facing governments. Several factors, including the increase in the scope of failures, rising expectations, increasing class gap, financial poverty, social faults, ethnic and religious differences, etc., have caused numerous unrest in some societies by the citizens of different countries. One of these types of protests and social unrest is related to the working class that our society is facing today. The category of livelihood and social factors, management and structure has a special and definite place in the formation and expansion of labor crises and is always considered as the main pillars of protests.

After reviewing and analyzing the documents and information and the opinion of the elites, it was found that the bottlenecks and economic and livelihood problems of the workers, mismanagement and lack of attention of the managers to the problems of the workers, structural and infrastructure problems had a direct effect on the occurrence of labor protests and led to the creation of a security environment and to As a result, it has been misused against the.

Keywords: Protest; Crisis; Manual worker; hepko; azarab.

1. Corresponding Author, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

Rezvantheeden@gmail.com

2. Department of Crisis Management, Faculty of Social and Cultural Sciences, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

Cite this Paper: Amini, M & Moradi, H. (2023). Analyzing the impact of labor protests on the formation of security crisis in the city of Arak (Hepco Azarab settlements). *Crisis Management and Emergency Situations*, 15(1), 29–59.



واکاوی تأثیر اعتراضات کارگری در شکل‌گیری بحران امنیتی در اراک (مورد مطالعه شرکت‌های هپکو و آذراب)

محمدتقی امینی^۱ | حجت‌الله مرادی^۲

۱

سال پانزدهم
بهار ۱۴۰۲



دانشگاه جامع امام حسین (ع)

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸

صص: ۵۹-۲۹

شابا چاپی: ۲۰۰۸-۳۵۶۴

الکترونیکی: ۲۶۴۴۵-۵۲۸۵



چکیده

بحران‌ها و تحولات اجتماعی یکی از چالش‌های اساسی و دغدغه‌های پیش‌روی حکومت‌ها بوده و خواهند بود. عوامل متعددی از جمله افزایش دامنه ناکامی‌ها، بالارفتن توقعات، فزونی فاصله طبقاتی، فقر مالی، گسل‌های اجتماعی، اختلافات قومی و مذهبی، و ... در بعضی از جوامع موجب بروز ناآرامی‌های متعددی از سوی شهروندان کشورهای مختلف شده است. یکی از این نوع اعتراضات و ناآرامی‌های اجتماعی مربوط به قشر کارگر است که جامعه امروز ما با آن مواجه است. مقوله معیشت و عوامل اجتماعی، مدیریت و ساختار جایگاه ویژه و معینی در شکل‌گیری و گسترش بحران‌های کارگری دارد و همواره به عنوان ارکان‌های اصلی اعتراضات مورد توجه قرار دارد.

این پژوهش با روش توصیفی تحلیلی و ابزار پژوهش تحقیق پرسشنامه است که جامعه آماری نخبگان کارگری، امنیتی و دانشگاهی و اساتید هیئت علمی دانشگاه‌ها و محققان کارآموده و کارشناسان و دست‌اندرکاران بدان پاسخ داده اند.

هدف اساسی این تحقیق شناسایی و واکاوی اعتراضات کارگری و تأثیر آن در شکل‌گیری بحران‌های کارگری در شرکت‌های هپکو و آذراب بود.

پس از بررسی و تحلیل اسناد و اطلاعات و نظر نخبگان مشخص شد تنگناها و مشکلات اقتصادی و معیشتی کارگران، سوء مدیریت و عدم توجه مدیران به مشکلات کارگران، مشکلات ساختاری و زیربنایی در بروز اعتراضات کارگری تأثیر مستقیم داشته و منجر به ایجاد فضای امنیتی و به تبع آن سوءاستفاده ضد انقلاب و دشمنان داخلی و خارجی گردیده است.

کلیدواژه‌ها: اعتراض، کارگر، بحران، هپکو، آذراب.

۱. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت بحران، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

Rezvantheeden@gmail.com

۲. دانشیار، گروه مدیریت بحران دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

استناد: امینی، محمدتقی و مرادی، حجت‌الله. (۱۴۰۲). واکاوی تأثیر اعتراضات کارگری در شکل‌گیری بحران امنیتی در اراک (مورد مطالعه شرکت‌های هپکو و آذراب). *فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت های اضطراری*، ۱۵(۱)، ۲۹-۵۹.

مقدمه و بیان مسئله

در بحث جنبش‌های اجتماعی، کنش‌های کارگری پیشینه طولانی تری داشته و تأثیرات زیادی در تحولات اجتماعی و اقتصادی جوامع برجا گذاشته است. جنبش کارگری به لحاظ تاریخی جنبشی پیشرو محسوب شده و با توجه به این تأثیر گذاری‌ها، به عنوان نیروی موثر اجتماعی عمل کرده که می‌تواند جامعه را به حرکت درآورد. در اغلب انقلابات سیاسی، جنبش‌های کارگری نقش تعیین‌کننده داشته‌اند.

شهر اراک به عنوان یکی از شهرهای صنعتی کشور و برخورداری از طیف گسترده‌ای از صنایع، تعداد قابل توجهی از کارگران را در دل خود جای داده است به طوری که از اراک به عنوان شهری صنعتی و کارگری یاد میکنند، چند سالی است که به دلیل تلاطم‌های نظام اقتصادی و تغییرات ایجاد شده در حوزه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی، علمی و صنایع، کارخانجات و کارگاه‌های کشور دچار مشکلات و آسیب‌های جدی شده‌اند که متأسفانه به دلیل عدم توجه جدی به این مسئله و ارائه راهکارهای موقتی و حل‌نشدن اساسی مسئله، در چند سال گذشته شاهد نابسامانی و آشفتگی خاصی در حوزه کارگری به عنوان بخش مهمی از نظام اقتصادی کشور بودیم که خود را در تعطیلی و نیمه‌تعطیلی کارخانجات و ایجاد مشکلات عدیده معیشتی برای کارگران نشان داد.

اعتراضات کارگری به عنوان یک پدیده سیاسی اجتماعی باید مورد توجه اندیشمندان و محققان قرار گیرد تا به دقت علل و فرایندهای موثر بر بروز این پدیده شناسائی و فهم شود و برای فروکش کردن اعتراضات و کاهش عوارض آن برای کشور راهکارهای اصولی اندیشیده شود. لذا به منظور کنترل شرایط و پیشگیری از بروز بحران در شهر نیازمند مطالعه دقیق این پدیده هستیم تا متناسب با خلاءهای واقعی و مطالبات واقعی کارگران با لحاظ همه‌ی شرایط، راهکارهای موثر و کارآمد ارائه گردد.

بیان مساله

پیچیده تر شدن ابعاد و ویژگی‌های نا آرامی های اجتماعی در عصر حاضر از یک سو و نقش آفرینی نخبگان فرهنگی سیاسی در کنار نخبگان سنتی و دخالت های بیگانگان در تحولات جامعه از سوی دیگر، امروزه از مسایل بسیار مهم و تأثیرگذار در مقوله مدیریت نا آرامی های اجتماعی هستند که خود به دانش سیاست و الگوی مدیریتی جدید با مهارت ها، تخصص ها و تواناییهای بسیار پیچیده تر و گسترده تری از گذشته نیازمند است.

چند سالی است که جامعه ایران شاهد بروز اعتراضات کارگری در گوشه و کنار کشور است و هر از گاهی اخباری مبنی بر اعتصابات یا اعتراضات کارگران بخش های مختلف اقتصادی مثل کارخانجات و صنایع و نهادهای خدماتی شنیده می شود. این اعتراضات در برخی موارد آرام و مسالمت آمیز و در برخی موارد خشن و همراه با وارد آمدن خسارت های مالی و مداخله نیروی پلیس است.

با توجه به جمعیت قابل توجه کارگران در شهر اراک و اعتراض اکثریت آنها به وضع موجود از یک سو و تعدد کارگاهها و کارخانجات صنعتی در اراک و نامناسب بودن اوضاع اقتصادی و مالی آنها از سوی دیگر، موضوع اعتراضات کارگری در اراک را در سالهای اخیر به یک مسئله اجتماعی تبدیل کرده است. استان مرکزی به دلیل وجود بیش از ۲۸۰۰ واحد تولیدی و صنعتی، استانی کارگری محسوب می شود که درصد بسیار زیادی از جمعیت این استان را کارگران تشکیل می دهند.

دو شرکت بزرگ آذرب و هپکو اراک مدتهاست که با مشکلات زیادی دست و پنجه نرم می کنند و تاکنون اقدامات مختلف دولتی و غیر دولتی نتوانسته اند راه حلی بلندمدت برای آن پیدا کنند و متأسفانه کارگران زحمتکش این شرکت ها با مشکلات اقتصادی و اجتماعی بسیاری روبرو شده اند. مهمترین اعتراضات کارگری در چند سال اخیر در اراک مربوط به این دو شرکت بوده است.

همچنین اعتراضات کارگری این دو شرکت نشان از بروز اخلال در کارکردهای نظام اجتماعی دارد که خودبه مسئله شدن این پدیده منجر شده است یکی از کارکردهای نظام اجتماعی

ایجاد همبستگی بین اعضا و عناصر جامعه است. در حوزه کار و تولید ۳ بازیگر اصلی حضور دارند که عبارتند از کارگران، کارفرمایان و دولت. شواهد نشان می‌دهد که بین این سه بازیگر و عنصر تولید و کار در کشور تفاهم و اشتراک نظری وجود ندارد.

یکی دیگر از عواملی که اعتراضات کارگری دو شرکت هپکو و آذراب را به مسئله تبدیل کرده سقوط طیف وسیعی از کارگران به زیر خط فقر است.

نکته دیگر که به مسئله شدن اعتراضات کمک کرده است بی‌اعتمادی شکل گرفته در قشر کارگر نسبت به کارفرمایان و دولت است که این بی‌اعتمادی ضمن کاهش سرمایه‌های اجتماعی در جامعه زمینه‌گسستگی را فراهم می‌کند.

سوال اینست که چرا رسیدن به یک فهم مشترک و دست‌یابی به یک مدل مورد توافق تا این اندازه دشوار شده و چرا دغدغه‌های مسئولان اعم از دولت و کارفرما با دغدغه کارگران هم‌خوانی ندارد؟ چرا راهکارهای دولت در حل مسایل حوزه کارگری کارآمد نیست و چرا کارفرمایان از مواضع خود کوتاه نمی‌آیند؟ علت اصلی بروز ناهنجاری‌های موجود در حوزه کارگری را در کجا باید جستجو کرد؟ برخورد نهادهای مسئول با این مقوله چگونه بوده است؟

مسئله این تحقیق این است که چرا علی‌رغم مداخلات دولتی و انجام گفتگوهای سه‌جانبه متعدد بین بخش خصوصی، کارگران و دولت باز هم مشکلات کارگران شرکت‌های هپکو و آذراب به قوت خود باقی است و ریشه این مشکلات را کجا باید جستجو کرد؟

بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که اعتراضات کارگری شرکت‌های هپکو و آذراب چه تأثیری در شکل‌گیری بحران امنیتی شهر اراک دارد؟

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

امروز صاحب‌نظران مدیریت براین باورند که نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمانها و به عنوان مزیت رقابتی مطرح است و وجود روابط سالم مبتنی بر همکاری و همدلی بین این منابع ارزشمند از جمله مهمترین عوامل اساسی برای موفقیت در همه سازمانها اعم از صنعتی اداری، خدماتی، آموزشی، و مانند آنهاست (چراغی 1390). در جهان امروز تحولاتی شگرف در زمینه‌های گوناگون، بویژه در

شرایط اقتصاد جهانی و بازارها مشاهده می‌شود، این تحولات به طور دائم بر فعالیتهای تجاری جهانی تاثیر می‌گذارد و فرصتها و تهدیدهایی را در زمینه اقتصاد و بازرگانی برای جوامع به همراه دارند. در این جهان پر تحول شرکتها و موسساتی موفق خواهند بود که به تحولات سریع جهانی، تحولات سریع بازار، وضعیت رقبا، نظام های توزیع، رسانه های گروهی، فن آوری های جدید و خلاصه بازاریابی و مدیریت بازار توجه کنند. شرکت هایی به شهرت و اعتبار دست خواهند یافت که به رسالت واقعی خود یعنی رضایت مشتری توجه کنند و از طریق ارضاء بهتر نیاز آن ها از رقبا پیشی گیرند. (دانایی فرد و مکی، ۱۳۹۱) لذا سازمان ها به علت رقابت فزاینده، انتظارات بالای مشتریان، کیفیت گرایی که نتیجه ی یک دنیای مستمری از تغییر است، به طور فزاینده ای از کارکنان خود انتظار دارند تا در انجام ابتکار و قبول مسئولیت درگیر شوند. در چنین عصری سازمان ها برای بقا، نیازمند افرادی هستند که برای چالش های محیط واکنش مناسبی از خود نشان دهند، از به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات نمی هراسند، و برای باورهای خویش و باورهای تیم های خود به پا می خیزند. اگر چه این گفته ها بر کانال های توانمند سازی و ارتباطات باز تأکید دارد، ولی بسیاری از کارکنان گزارش می کنند که سازمان های آنان ارتباطات، اشتراک دانش و اطلاعات را حمایت نمی کنند، که این موارد دلایل شکست برنامه های مدیریت تغییر هستند. بویژه، از موانع عمده ی برنامه های تغییر، نبود اطلاعات، فقدان اعتماد و بویژه آن چیزی است که مورینسن و میلیکن آن را سکوت سازمانی می نامند. (واکولا ۲۰۰۷)

بحران

بحران پیشامدی است که به صورت ناگهانی و گاهی فزاینده رخ می‌دهد و به وضعیتی خطرناک و ناپایدار برای فرد، گروه یا جامعه می‌انجامد. بحران باعث به وجود آمدن شرایطی می‌شود که برای برطرف کردن آن، نیاز به اقدامات اساسی و فوق‌العاده است. بحران‌ها بر حسب نوع و شدت متفاوتند. بحران یک فشارزایی بزرگ و ویژه است که باعث در هم شکسته شدن انگاره‌های متعارف و واکنش‌های گسترده می‌شود و آسیب‌ها، تهدیدها، خطرها و نیازهای تازه‌ای به وجود می‌آورد.

مدیریت بحران مفهومی است که سازمان‌ها بیش از هر زمانی به آن می‌پردازند و دولت‌ها نیز برای کاهش شدت و اثر مخاطرات خود، از مباحث مربوط به مدیریت بحران بهره می‌گیرند. در ادامه نیز انواع مختلفی از مدیریت بحران شرح داده شده‌اند و استراتژی‌های کارآمد در شرایط بحرانی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در آخر نیز می‌توانید دیدگاه و نظرات خود را با دیگران به اشتراک بگذارید. (سایت شریف)

مقدمه ای بر مدیریت بحران

بحران، واقعیتی اجتناب‌ناپذیر در زندگی اجتماعی است. بحران‌ها در ذات خود بستر شکل‌گیری تهدیدها و فرصت‌هایی هستند که بر حسب نوع، شدت و گستره‌ی محیطی بحران، می‌تواند نظام سیاسی و مدیران حاکم را در شرایط دشوار و پر مخاطره‌ای قرار دهند. در شرایط بحران، فعالیتهای خبری و اطلاع‌رسانی از چنان حساسیتی برخوردار است که همه چیز تعیین‌کننده می‌شود: زمان، تصویر، لحن، ادبیات و واژه. بنابراین آنچه که در این شرایط از حساسیت و اهمیت ممتاز برخوردار می‌شود، مدیریت شرایط بحرانی و مدیریت استراتژیک در مواقع بحرانی است.

مدیریتی که بتوان با هنرمندی و هوشمندی استراتژیک، با بحران‌های موجود و تبعات ناشی از آن مقابله کرد و رویکرد پیش‌دستانه را به مرحله اجرا گذاشت. همچنین نوع رویکرد، استراتژی و جهت‌گیری استراتژیک رسانه نیز بر کارکرد رسانه در بحران‌ها تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، میزان اعتقاد به هر یک از رویکردها و استراتژی‌ها، نوع حرکت و جهت‌گیری رسانه‌ها در بحران را تعیین می‌کند و بدون شک، تولید و انتشار اخبار از نوع نگاه دست‌اندرکاران رسانه‌ها و راهبرد‌ها و رویکردشان به آن، تأثیر می‌پذیرد.

میلر و ایسکو آیز، خصوصیات بحرانها را براساس مطالعات روان‌شناسی و جامعه‌شناسی این چنین مطرح می‌کنند:

یک وضعیت بحرانی، کوتاه مدت و حاد است تا برهه‌ای طولانی، اگر چه طول مدت آن همواره نامشخص است.

بحران موجد رفتاری است که غالباً آسیب‌شناسانه می‌باشد، نظیر احساس بی‌کفایتی

بحران، اهداف طرف‌ها و سازمان‌های درگیر در آن را با تهدید مواجه می‌سازد. بحران، باعث ایجاد تنش فیزیکی و روانی به همراه اضطراب و نگرانی می‌شود. بحران، امری نسبی است، آنچه که برای یک گروه یا یک شخص، بحران به حساب می‌آید، ممکن است برای طرف دیگر بحران نباشد. (میلر و ایسکو آیز)

بحران از جنبه‌های گوناگون دارای تعاریف متعددی است ولی به نظر بسیاری از کارشناسان بحران عبارت است از هر حادثه با وضعیتی که حالتی فوق‌العاده دارد و در هر کشوری که روی دهد، آن کشور را از حالت تعادل خارج می‌کند و برای برطرف کردن آن نیاز به اقدامات اضطراری، اساسی و فوق‌العاده است.

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که بحران اختلالی است که از جهت سطح، کل سیستم و از جهت نوع فیزیکی یا نمادی، سیستم را تهدید می‌کند. بدین ترتیب بحران ممکن است به دو صورت در جامعه به وجود آید؛ یکی بحران در زمانی که کل سیستم از جهت مادی و فیزیکی تحت تأثیر قرار گرفته و حیات آن به مخاطره افتاده است و دوم آنکه سیستم از لحاظ مسائل اعتبار و حیثیت اجتماعی و بطور نمادین دچار بحران گردیده، و به ورطه سقوط کشانیده شده است. بحران، بقای جامعه و مشروعیت آن را متزلزل ساخته و موجب فروپاشی یا تغییرات بنیادی در آن می‌گردد. در حوزه‌های مختلف علوم سیاسی، مفهوم بحران با معانی گوناگونی چون پریشانی، وحشت، فاجعه، مصیبت، خشونت بالقوه و بالفعل و یا به عنوان نقطه عطفی در تصمیم‌گیری استفاده شده است.

مدیریت بحران

مدیریت بحران به معنای هماهنگ‌سازی آگاهانه مجموعه تلاش‌ها، همراه با استفاده حداکثری از ظرفیت‌های انسانی، فنی، مالی و غیرمالی با رویکرد طراحی و به کارگیری مجموعه‌ای از برنامه‌ها و فعالیت‌های مختلف در قبل، حین و بعد از بحران است به صورتی که حداکثر کارایی و اثربخشی عملیات امداد و نجات در حوادث و سوانح حاصل شود.

مدیریت بحران به عنوان فرایندی نظام‌یافته تعریف می‌شود که طی این فرایند، سازمان تلاش می‌کند بحران‌های بالقوه را شناسایی و پیش‌بینی کند، سپس در مقابل آنها اقدامات پیشگیرانه

انجام دهد تا اثر آنها را به حداقل برساند. محققان هر کدام بر یک عنصر خاص از اجزای فرایند مدیریت بحران تمرکز کرده‌اند، و تحقیق‌هایی را درباره آن انجام داده‌اند.

بحران سازمانی

مفهوم بحران می‌تواند به معنای انحراف از وضعیت تعادل عمومی رابطه سازمان با محیط یا تعریفی از خصوصیت محیطی باشد که سازمان مجبور است به صورت مستمر از آن آگاهی داشته باشد. در هر یک از این دو نگرش، انجام مسائل بحران در یک دیدگاه مدیریت استراتژیک به بهترین وجه قابل درک است.

رئیس مؤسسه بحران واژه بحران را به این صورت تعریف می‌کند: یک اغتشاش عمده در سازمان که دارای پوشش خبری گسترده‌ای شده و کنجکاوی مردم درباره این موضوع بر فعالیتهای عادی سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند اثر سیاسی، قانونی، مالی و دولتی بر سازمان بگذارد. یک بحران سازمانی فقط یک فاجعه مانند یک رکود اقتصادی، سقوط یک هواپیما و یا محدود کردن شرکتهایی نیست که باعث تلفات عظیم و یا خسارات شدید محیطی می‌شوند بلکه می‌تواند دارای شکلهای متنوعی مانند بدنام شدن محصول، مخدوش شدن خدمات پشتیبانی کننده، تحریم کردن محصولات، اعتصاب، شایعات هسته‌ای جنجال‌آمیز، دزدیده شدن، رشوه‌دهی و رشوه‌خواری، درگیری خصومت‌آمیز، بلایای طبیعی در جهت انهدام محصولات، خراب شدن سیستم اطلاعات سازمانی و یا سیستم اطلاعات شرکتهای مادر است. (لاری اسمیت)

یک بحران سازمانی پدیده‌ای با احتمال وقوع کم و تاثیرگذاری زیاد است که قابلیت اجرایی سازمان را تهدید می‌کند و از مشخصه آن مبهم بودن عامل، مبهم بودن تاثیرات و وسایل حل آن است و تصمیمات مربوط به آن باید به سرعت اتخاذ شود. به هر جهت، بحرانها به صورت ناگهانی بروز نمی‌کنند و اغلب آنها علائم هشدار دهنده‌ای دارند که مشکلات و معضلات بالقوه‌ای را نشان می‌دهند. بحران شباهت جالبی با یک مدل زیست‌شناختی دارد، محققان پیشنهاد می‌کنند که یک بحران می‌تواند شبیه به مکانیسمی باشد که مراحل تولد، رشد، بلوغ و افول یا مرگ را طی می‌کند.

هپکو

هپکو شرکت مهندسی و تولید ماشین آلات راهسازی، معدنی و کشاورزی است که در حوزه های طراحی و تولید ماشین های راهسازی و معدنی، ماشین آلات کشاورزی، کاشت و برداشت، باسازی و نوسازی ماشین آلات سنگین معدنی و راهسازی، ماشین آلات و تجهیزات مترو و تونل و ماشین آلات و تجهیزات حمل و نقل (کامیون و دامپتراک) فعالیت می نماید.

شرکت هپکو، آبر شرکت ایرانی در حوزه صنایع سنگین در ایران و خاورمیانه است و به عنوان اولین و بزرگترین شرکت تخصصی در حوزه تولید صنایع سنگین (سازنده ماشین آلات و تجهیزات سنگین) در سطح منطقه، افتخار دارد در طی نزدیک به ۵۰ سال فعالیت خود در حوزه طراحی و تولید انواع ماشین آلات راهسازی، معدنی و شهری بالغ بر ۴۰ هزار دستگاه مشتمل بر ۱۶۰ مدل را طراحی یا به صورت تحت لیسانس تولید نماید و توانسته سهم بزرگی از ماشین آلات مورد نیاز کشور را تأمین و به عنوان برند مطرح در این حوزه شناخته شود. همچنین با بهره مندی از پتانسیل و ظرفیت های موجود و بکارگیری بهینه از توان فنی (تکنیکی) و فناوری (تکنولوژیکی) بالا و بهره مندی از امکانات و تجهیزات پیشرفته و منحصر بفرد، توانسته است علاوه بر تولید ماشین آلات راهسازی و معدنی، گام های بلندی در جهت مشارکت در انجام پروژه های بین المللی و ملی (علی الخصوص صنایع نیروگاهی، صنایع نفت و گاز، صنایع فولاد و مس و بنادر و...) بردارد که در همین راستا بالغ بر ۱۰۰ هزار تن انواع پروژه های صنعتی بزرگ را اجرا نموده است.

در مجتمع هپکو، خط تولید به تجهیزات پیشرفته شامل ابزارآلات برشکاری، جوشکاری، ماشین آلات فرزکاری، ربات های صنعتی و همچنین دستگاه های CNC مجهز است. ظرفیت موجود به هپکو اجازه می دهد ۳۰۰۰ دستگاه تا حداکثر ۴۸۰۰ دستگاه از ماشین آلات مختلف را تولید کند و ۲۰۰۰۰ تن تجهیزات در سال بسازد.

طراحی، تولید و تأمین انواع ماشین آلات کشاورزی از قبیل انواع تراکتور و کمباین، ترانسپورتر و... یکی دیگر از افتخارات شرکت هپکو می باشد که با همکاری برندهای مطرح جهانی در طول چند دهه فعالیت صورت پذیرفته است.

شركت هپكو همواره طى دوران فعاليت خود به عنوان يكى از شركنهائى تأثيرگذار براى كشور افتخار آفرين بوده است. در دوران دفاع مقدس نيز با توليد انواع تجهيزات و ماشين آلات تخصصى از قبيل نى كوب، بلدوزر عملياتى، بيل هاى لايروب و غيره در پشتيبانى از دفاع مقدس نقش آفرينى موثرى كرده است.

مشاركت موثر و قابل تحسين در پروژه هاى بزرگ شهري، معدنى و راهسازى از قبيل ساخت سازه هاى آزاد راه خرم آباد-پل زال، طراحي و ساخت انواع تجهيزات براى نيروگاه ها و سدهاى كشور، مشاركت فعال در صنايع فولاد و صنايع مس و صنعت ريلى كشور، حضور پر رنگ در ساخت انواع جرثقيل ها و تجهيزات كرين هاى دريائى و بالابرهاى بزرگ و... بخش ديگرى از افتخارات اين شركت است.

به علاوه اين، شركت هپكو توانسته سهم مناسبى در توليد انواع واگن ها، انواع كاميون ها، انواع ليفتراك ها، تجهيزات و ماشين آلات معادن، تجهيزات حفارى، تجهيزات فناورى هسته اى، تجهيزات صنايع نفت و گاز و تجهيزات بنادر به دست آورد.

ارائه خدمات پس از فروش گسترده با فعال كردن نمايندگى هاى گسترده در سطح كشور و توجه خاص به مقوله آموزش با تاسيس دانشگاه جامع علمى-كاربردى هپكو، ارائه خدمات مشاوره بخش ديگرى از فعاليتهاى شركت هپكو مى باشد.

دلایل اصلى بحران ايجاد شده در شركت در سالهاى اخير پايين آمدن توليد و به تبع آن پايين آمدن در آمد شركت و عدم توانايى شركت در پرداخت حقوق و مطالبات كارگران مى باشد. از دلایل اصلى اين اتفاق اولاً عدم واگذارى صحيح شركت به بخش خصوصى به نحوى كه خريداران اهدافى غير از توليد داشتند و ثانياً واردات بى رويه ماشين آلات راه سازى و... توسط برخى از آقازاده ها مى باشد.

آذرب

صنايع آذرب يكى از بزرگترين شركنهائى پيمانكارى عمومى (GC) در ايران است كه زمينه اصلى فعاليتهاى اين شركت ساخت پروژه هاى نيروگاهى، پالایشگاهی، پتروشیمی و سیمان و به شيوه كليد در دست مى باشد.

برای انجام این پروژه‌ها از حدود 2000 نفر نیروی متخصص شامل کارگران فنی ماهر، تکنسینهای آموزش دیده و بیش از 300 نفر کارشناس با تجربه استفاده می‌گردد. صنایع آذراب از بدو تأسیس تا به حال جزء پیشروان ساخت نیروگاههای برق و تجهیزات پالایشگاهی در خاورمیانه به حساب آمده و تأمین کننده تجهیزات پروژه‌های پتروشیمی، پالایشگاههای نفت و گاز و سازنده بخش‌های مختلف کارخانجات سیمان و نیروگاه‌های برق برای بخش دولتی و خصوصی بوده است.

شرکت صنایع آذراب برای اجرای پروژه‌های بزرگ صنعتی باید خود را مجهز به دانش فنی پیشرفته و به روز جهان نماید. کیفیت خوب محصولات و مهارت متخصصین و کارکنان حاصل آموزشهای مداوم در داخل و خارج از کشور و همچنین بهره‌برداری از دستاوردهای قراردادهای انتقال فناوری، لیسانس و همکاری مشترک با شرکتهای معتبر بین‌المللی از گذشته تا به حال بوده است برخی از این قراردادهای مهم عبارتند از:

سال 1363: انتقال فناوری از شرکت ایهای¹ ژاپن در زمینه طراحی و مهندسی، ساخت، نصب و راه اندازی بویلرهای با سیستم گردش طبیعی و سوخت گاز، گازوئیل و مازوت شامل:

* بویلرهای پکیج با ظرفیت 20 تا 200 تن بخار در ساعت

* بویلرهای صنعتی با ظرفیت 50 تا 350 تن بخار در ساعت

* بویلرهای نیروگاهی با ظرفیت 390 تا 2200 تن بخار در ساعت

انتقال فناوری از شرکت گادلیوس ژاپن² (آلستوم) در زمینه پیشگرمکن‌های هوا نوع جونگستروم³ سال 1366: انتقال فناوری از شرکت جی اس دبلیو⁴ ژاپن در زمینه طراحی و ساخت انواع محصولات مشروحه زیر:

* برجها، راکتورها، مخازن تحت فشار، مخازن ذخیره با ضخامت 6 تا 260 میلیمتر از جنس فولادهای کربنی، فولادهای آلیاژی و فولادهای استنلس استیل طبق کدها و استانداردهای

ASME SEC. VIII & TEMA SEC. I, II Class. B, C, R

1 IHI Company
2 GKK Company
3 Ljungetrom
4 JSW Company

*مبدل‌های حرارتی با طیف HP/LP و HP/HP و LP/LP ماکزیمم ۲۰۰ تن برای هر قطعه طبق استانداردهای ASME SEC.VIII, TEMA SEC.I,II Class.B,C,R

همچنین برای ساخت محصولات شرکت، مانند دیگهای بخار و مخازن تحت فشار بر اساس استاندارد جهانی ASME با مؤسسه و لوسی^۱ قرارداد مشاوره‌ای منعقد شده و با همفکری مشاور طرف قرارداد که یکی از کارشناسان خارجی مرتبط با انجمن مهندسين مکانیک امریکا است سیستم تولید شرکت تحت بازبینی و اصلاح قرار گرفت و ۱۶ دوره بازبینی در طول مدت سه سال انجام شد و سمینارهای آموزشی متعددی در زمینه‌های مبنای استاندارد ASME، خرید، طراحی و مهندسی، جوش، کنترل کیفیت و ... توسط کارشناسان خارجی برگزار گردید و لذا دریافت نشان محصول تا مرحله پایانی و نهایی اخذ نشان، تحت پیگیری قرار دارد.

نشریه داوطلب در یک گزارش تحقیقی در شماره ۱۴۷۲ تاریخ ۱۲ اکتبر ۲۰۲۰ و در بخش پنجم ترسیم نقشه کانون‌های بحران کارگری در ایران به بررسی مهمترین اعتراضات کارگران بخش خدمات در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ پرداخته است.

«داوطلب» در این گزارش از سری گزارش‌های شناسایی کانون‌های بحران کارگری در ایران به سراغ کارگران بخش خدمات رفته است. توضیح اینکه با توجه به گستردگی حوزه خدمات، در این گزارش به شناسایی و تشریح اعتراضات کارگرانی پرداخته شده که به واسطه مطالبات و مشکلات شغلی، خبرهای مربوط به آنها بیش از سایرین در رسانه‌های داخلی منعکس شده است. کارگران ساختمانی، کارگران پروژه‌های مخابرات، کارگران خدمات شهری، کارگران حمل و نقل و کارگران بخش خدمات درمانی از جمله این کارگران هستند.

مروری بر گزارش‌های منتشر شده در رسانه‌های داخلی نشان می‌دهد؛ کانون‌های بحران کارگری در بخش خدمات، متفاوت از بخش‌های دیگر و با گستردگی و پراکندگی بیشتری قابل شناسایی است. در همین حال، سطح مطالبات در پاره‌ای موارد، ناظر بر تضمین و اجرای حداقل‌های قانونی (مانند مطالبات کارگران ساختمانی و کارگران خدمات شهری) و در مواردی

دیگر ناظر بر عواقب خصوصی سازی و انحصارطلبی نهادهای بالادستی است (مانند مطالبات کارگران شرکتی مخابرات و کارگران بخش درمان (پرستاران))
مطالبه مشترک کارگران در بخش‌های مختلف خدمات، رفع تبعیض، اجرا یا در پاره‌ای موارد اصلاح قانون و نظارت بر عملکرد بخش خصوصی است.
با این مقدمه، «تارنمای داوطلب» در ادامه این گزارش به مطالعه موردی و شرح جزئیات برخی از کانونهای بحران کارگری در بخش خدمات پرداخته است.
یکی از دلایل اصلی در ایجاد بحران کارگری در سالهای اخیر در این شرکت وجود روابط به جای ضوابط و واگذاری شرکت به بخش خصوصی بود. به نحوی که شرکت با قیمتی بسیار پایین و آنهم به صورت اقساط به خریدار واگذار گردید و خریدار نیز با هدف تغییر کاربری به دنبال بالا بردن تولید خدمات نبوده و منجر به مشکلات عدیده برای کارگران گردید.

کارگران ساختمانی

کانون اعتراض: کارگران ساختمانی ایرانی که عمدتاً به صورت فصلی به این کار اشتغال دارند.

پراکندگی اعتراضات: آمار دقیقی وجود ندارد. اما عمده جمعیت کارگران ساختمانی (فصلی) که در جستجوی کار از شهرهای کوچک مهاجرت می‌کنند، در کلانشهرها متمرکز است.
علت اعتراض: تبعیض در تمام سطوح شغلی، سهمیه‌بندی بیمه تامین اجتماعی و عدم حمایت بیمه‌ای از کارگران ساختمانی

مطالبات کارگران: دسترسی بدون تبعیض به بیمه اجتماعی و حذف «نظام سهمیه‌بندی»
اشکال اعتراض: تجمع کانون و نمایندگان انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی در مقابل ادارات دولتی و مجلس شورای اسلامی، نامه‌نگاری و اطلاع‌رسانی از طریق رسانه‌های داخلی
با وجود اینکه کارگران ساختمانی نسبت به بسیاری دیگر از کارگران شاغل در بخش خدمات و صنعت از امنیت شغلی و دستمزدی پایینی برخوردارند اما به دلایلی همچون فصلی بودن کار و پراکندگی جمعیتی، بیشتر از طریق کانون‌ها و انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی مطالبات صنفی خود را پیگیری کرده‌اند. آخرین دور اعتراض‌های آنان به فروردین سال ۹۸ برمی‌گردد که

دولت قصد داشت حق بیمه کارگران ساختمانی را افزایش دهد و با اعتراض یکپارچه آنان مجبور به عقب‌نشینی شد.

کارگزاران مخابرات روستایی

کانون اعتراض: کارگزاران پیمانی مخابرات ایران

پراکنندگی اعتراضات: کارگران عمدتاً در خراسان شمالی، خراسان رضوی، خراسان جنوبی، قزوین، گیلان، همدان، خوزستان، لرستان و هرمزگان دست به اعتراض زدند.

علت اعتراض: تبعیض شغلی، عدم تبدیل قرارداد پیمانی به قرارداد مستقیم و تعویق در پرداخت مطالبات

مطالبات کارگران: همسان‌سازی حقوق و مزایای آنها با سایر کارگران رسمی مخابرات و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل

اشکال اعتراض:

تجمع در برابر مراکز دولتی در مراکز استانها و مجلس شورای اسلامی و نامه‌نگاری خطاب به مسولین و نمایندگان مجلس.

کارگزاران مخابرات روستایی و کارگران شرکتی مخابرات در فاصله سالهای ۹۲ تا ۹۹، بارها در اعتراض به سرپیچی شرکت مخابرات از اجرای قانون و تبعیض‌های شغلی تجمعات اعتراضی برگزار کرده‌اند. ماجرا از این قرار است که سال ۱۳۸۸ زمانی که شرکت مخابرات به بخش خصوصی واگذار شد، در قرارداد بین دولت و بخش خصوصی مقرر شد که نیروهای این شرکت باید همچنان مانند قبل از خصوصی‌سازی به فعالیت خود ادامه دهند و امنیت شغلی آنها نباید در معرض خطر قرار گیرد.

کارگزاران مخابرات روستایی که تعداد آنها ۵۷۵۰ نفر برآورد شده است؛ در استانهای خراسان شمالی، خراسان رضوی، خراسان جنوبی، قزوین، گیلان، همدان، کردستان، خوزستان، لرستان و هرمزگان در طول سالهای گذشته با برپایی تجمعاتی در مراکز استانها و گاهی با گردهم‌آیی در مقابل مجلس شورای اسلامی در تهران نسبت به تبعیض‌های شغلی؛ سطح پایین حقوق، عدم همسان‌سازی حقوق و عدم پرداخت ماه‌ها حق بیمه خود اعتراض کردند.

در یکی از بزرگترین تجمعات کارگران مخابرات روستایی که در شهریور ۹۹ در مقابل مجلس ایران برگزار شد، آنها خواستار استعفای وزیر رفاه، کار و امور اجتماعی شدند.

رانندگان خطوط حمل و نقل جاده‌ای

کانون اعتراض: کامیون‌داران و رانندگان خطوط حمل و نقل جاده‌ای
پراکنندگی اعتراضات: لرستان، آذربایجان شرقی، قزوین، مازندران، شیراز، اراک، خوزستان، همدان، فارس و تهران
علت اعتراضات: گران شدن عوارض و لوازم یدکی، ثابت ماندن کرایه بار، افزایش قیمت بیمه‌ها، هزینه بالای تعمیرات، کاهش سهمیه سوخت و گران شدن لوازم خودرو مثل لاستیک از جمله دلایل اعتراضات بود.

مطالبات کارگران: بیمه تکمیلی درمان، تأمین لوازم و قطعات مورد نیاز، رسیدگی به تخلفات شرکت‌های حمل و نقل و قرار گرفتن شغل رانندگی در زمره مشاغل سخت و زیان‌آور
نحوه اعتراض: اعتصاب و مسدود کردن جاده‌های بین شهری، عدم سوخت‌رسانی به جایگاه‌های سوخت

معترضین به خواسته‌های خود نرسیدند و به طور پراکنده در طول تابستان ۹۷ دست به اعتراض زدند تا اینکه برای بار دوم و به صورت گسترده در مهر ماه ۹۷، موج دوم اعتراض باز هم در شهرهای مختلف برگزار شد. برخوردهای امنیتی و قضایی در این دور شدت گرفت و بنابر گزارش‌های غیررسمی، ۲۵۶ نفر از کامیونداران بازداشت شدند. به دنبال دامنه دار شدن اعتراضات، ۱۵۳ نماینده مجلس در نامه‌ای به رییس جمهور خواستار حمایت دولت از کامیونداران شدند. سرانجام در روز ۲۱ مهر ۱۳۹۷، دولت با یکی از درخواست‌های کامیون‌داران موافقت کرد و در دویست و نهمین نشست شورای عالی هماهنگی ترابری کشور، محاسبه کرایه بر پایه تن-کیلومتر تصویب شد.

فرهاد طلایی و فرزانه پور سعید نیز در یک مقاله پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مهار بحران‌های فراروی نظام بین‌المللی کار (با تأکید بر پاندمی کرونا)» نیز به موضوع بحران‌های کارگری پرداخته‌اند و در چکیده مقاله آورده‌اند:

بررسی بحران‌های جهانی پیشین، مؤید این نکته اساسی است که دولت‌ها به تنهایی قادر به فائق آمدن بر چالش‌های ناشی از تکانه‌های جدی نمی‌باشند. نظر به ماهیت پیشبینی ناپذیر بحران ناشی از پاندمی کرونا، مذاکره اجتماعی با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بیش از هر برهه دیگری اجتناب‌ناپذیر گردیده است. استانداردهای بین‌المللی کار، راهنمای تضمین بخش کار شایسته در مهار بحران‌ها، از جمله پاندمی کرونا می‌باشد. ضرورت مذاکره اجتماعی در واکنش به بحران و نقش کلیدی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به وضوح در استانداردهای بین‌المللی اخیر کار، مورد تأکید قرار گرفته است. توصیه نامه شماره ۲۰۵ مصوب ۲۰۱۷ سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها را به بازشناسی نقش مزبور در چارچوب آزادی انجمن و حق تشکل و مذاکرات جمعی مندرج در مقاله نامه‌های ۸۷ و ۹۸ فراخوانده است. بدیهی است مذاکره مؤثر اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، به راهبرد برون رفت از چالش‌های جاری ناشی از بحران کمک نموده و تاب‌آوری اقتصادی، پایداری بنگاه‌های اقتصادی و پیاده‌سازی مطلوب حمایت‌های معیشتی جهت جامعه کارگری را موجب خواهد گردید.

-عباس خسروانی نیز در یک تحقیق پژوهشی با عنوان «اعتراضات کارگری در اراک» به بررسی این موضوع پرداخته و اشاره می‌کند: تجمعات اعتراضی صنفی و کارگری که اغلب با امور و منافع گروهی گره خورده اند در سال‌های اخیر به بخشی از فعالیت‌های اجتماعی در کشور تبدیل شده‌اند. می‌توان گفت که بیشترین میزان این تجمعات به اعتراضات کارگران مربوط است که عموماً تحقق مطالباتی نظیر افزایش حقوق و دستمزد، پرداخت به موقع دستمزد و یا جلوگیری از تعدیل نیرو را دنبال می‌کنند. التهابات اقتصادی و نابسامانی‌های این حوزه و همچنین رشد چشمگیر تکنولوژی و تحولات بنیادین در تولید صنعتی موجب تغییر در شرایط کاری کارگران و موقعیت آنها در فرایند تولید شده است و به دلیل آماده نبودن مواجهه با این پدیده‌ها، این موضوع به دنبال خود کنشهای کارگری را در قالب اعتراضات و اعتصابات کارگری به دنبال داشته است. شهر اراک هم با توجه به اینکه یکی از قطب‌های صنعتی و اقتصادی کشور می‌باشد از این امر مستثنی نیست و طی چند سال گذشته شاهد اعتراضات و اعتصابات کارگری بوده و در صورت تداوم وضع موجود این اعتراضات از دامنه گسترده تری برخوردار خواهد شد.

-تابلی، حمید و شعبانی، نادر، ۱۳۹۵، در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین آمادگی فردی در مدیریت بحران با وضعیت سلامت عمومی و کیفیت خواب کارگران شرکت معدنی و صنعتی گل گهر، در سومین کنفرانس ملی مدیریت بحران و HSE در شریان های حیاتی، صنایع و مدیریت شهری، تهران خهطر نشان می کند:

بحران اتفاق یا واقعه ای پیش بینی نشده و خارج از انتظار که ممکن است خسارات مالی و جانی در بر داشته باشد، یکی از مهمترین اقدامات در هنگام بروز بحران یا حوادث، مدیریت بحران می باشد. بی شک یکی از اصلی ترین اقدامات جهت اثر بخشی مدیریت بحران، میزان آمادگی فردی برای مقابله با بحران ها و کاهش حوادث می باشد. بنابراین هدف اصلی از این مطالعه بررسی رابطه بین آمادگی فردی در مدیریت بحران با وضعیت سلامت عمومی و کیفیت خواب کارگران شرکت معدنی و صنعتی گل گهر سیرجان می باشد. روش کار: این پژوهش یک مطالعه مقطعی، توصیفی- تحلیلی است که در سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۳۱۰ نفر از پرسنل شرکت معدنی و صنعتی گل گهر می باشند. از آمار حوادث در شش ماه اول سال ۱۳۹۴ به عنوان متغیری برای بررسی آمادگی فردی در مدیریت بحران استفاده گردید. ابزار مورد استفاده برای بررسی وضعیت سلامت عمومی و کیفیت خواب کارگران، پرسشنامه های وضعیت سلامت عمومی و شاخص کیفیت خواب پیتزبورگ بود. شیوع موارد مشکوک به اختلالات روانی با استفاده از نمره برش ۲۳ در کل و ۶ در خرده مقیاس نشان داد که %32/3 از کارگران، مشکوک به اختلال روانی بودند. همچنین %۷/۳۹ از کارگران کیفیت خواب مطلوب و %۳/۶۰ از آنها کیفیت خواب نا مطلوب داشتند. بحث و نتیجه گیری: با توجه به نقش سلامت افراد در برابر آمادگی فردی در مدیریت بحران و با توجه به شیوع بالای حوادث صنعتی در ایران، نتایج این پژوهش می تواند اطلاعات ارزشمندی را در اختیار سیاست گزاران، برنامه ریزان و مدیران کشوری قرار دهد. خانیکی هادی نیز در مقاله ای با عنوان «ارتباطات مخاطره، ارتباطات بحران: زمینه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها» (این مقاله در هفتاد و چهارمین شماره فصلنامه رسانه چاپ شده است.) به این موضوع اشاره می کند که روزنامه‌نگاری بحران بیش از آنکه تا کنون بر پایه رهیافت‌های نظری پیشرفته باشد بر مطالعات موردی و تجربه‌های پراکنده محلی، ملی و منطقه‌ای استوار بوده است.

این‌گونه از روزنامه‌نگاری هنوز دارای سبک خاصی نیست، ولی می‌توان مبانی نظری و شیوه‌های تخصصی آن را میان طیف وسیعی از نظریه‌های هنجاری، توصیفی، کاربردی و عرفی در حوز؟ ارتباطات مشاهده کرد. این‌گونه روزنامه‌نگاری بیشتر بر تکنیک یا فن تکیه داشته است تا فرایندهای ارتباطی و ویژگی‌های مخاطبان در موقعیت‌های بحرانی و به همین سبب نسبت آن با سایر حوزه‌های تأثیرگذار در ارتباط با اجتماع، فرهنگ، اقتصاد، سیاست و مدیریت به‌درستی تبیین نشده است.

نیکی (ژاپن) در سر مقاله ای به ترجمه واحدی کیومرث ۹ مه ۲۰۲۰ با عنوان مقابله همه جانبه آمریکا با بحران اشتغال می‌نویسد:

ماه آوریل آمار اشتغال در آمریکا کاهش تاریخی داشته است. فعالیت اقتصادی این کشور بر اثر گسترش شیوع ویروس کرونا تقریباً متوقف شده است و اکثر افراد در صنایع کلیدی از جمله مواد غذایی شغل خود را از دست دادند. پیش‌بینی می‌شود که آمار اشتغال در ژاپن و اتحادیه اروپا هم بحرانی شود. بنابراین نه تنها آمریکا بلکه کشورهای مختلف جهان باید اقداماتی همه جانبه برای جلوگیری از بروز بحران اشتغال انجام دهند.

مقابله همه جانبه آمریکا با بحران اشتغال (سر مقاله)

۱ - ماه آوریل آمار اشتغال در آمریکا کاهش تاریخی داشته است. فعالیت اقتصادی این کشور بر اثر گسترش شیوع ویروس کرونا تقریباً متوقف شده است و اکثر افراد در صنایع کلیدی از جمله مواد غذایی شغل خود را از دست دادند. پیش‌بینی می‌شود که آمار اشتغال در ژاپن و اتحادیه اروپا هم بحرانی شود. بنابراین نه تنها آمریکا بلکه کشورهای مختلف جهان باید اقداماتی همه جانبه برای جلوگیری از بروز بحران اشتغال انجام دهند.

۲ - شمار کارگران آمریکا (به غیر از بخش کشاورزی) در ماه آوریل در مقایسه با ماه مارس حدود ۲۰ میلیون ۵۰۰ هزار نفر کاهش داشته و ضریب بیکاری از چهار و چهار دهم درصد که در ماه مارس ثبت شده، در ماه آوریل به چهارده و هفت دهم درصد رسیده است. ثبت این دو آمار بدترین آمار ثبت شده پس از جنگ جهانی دوم در آمریکا بوده است. این دو آمار ثبت شده حاصل اقداماتی نظیر قرنطینه خانگی و تعطیلی فروشگاهها بوده که برای جلوگیری از گسترش شیوع ویروس کرونا الزامی می‌باشد. هر چند برای جلوگیری از پیامدهای این اقدامات،

راهکارهایی پیش‌بینی شده، ولی با توجه به اینکه افزایش ضریب بیکاری و کاهش اشتغال بر اثر شیوع ویروس کرونا بسیار فراتر از بحران مالی سال ۲۰۰۸ بوده، این راهکارها چندان تاثیر گذار نبوده است.

۳- تولید ناخالص داخلی آمریکا از ماه ژانویه تا ماه مارس در مقایسه با سه ماه نخست سال گذشته چهار و هشت درصد کاهش داشته و این آمار نخستین رشد منفی چشمگیر پس از گذشت حدود یازده سال بوده است. بر آورد می‌شود که تولید ناخالص داخلی آمریکا از ماه آوریل تا ماه ژوئن افت بیشتری داشته باشد و به حدود چهل درصد کاهش برسد. هر چند برخی از ایالت‌های آمریکا به سوی از سرگیری برخی از فعالیت‌های اقتصادی گام برداشتند، ولی با این حال بعید به نظر می‌رسد وضعیت فعالیت‌های اقتصادی در زمینه‌های مختلف از جمله سرمایه‌گذاری و مصارف شخصی به این زودیها عادی شود.

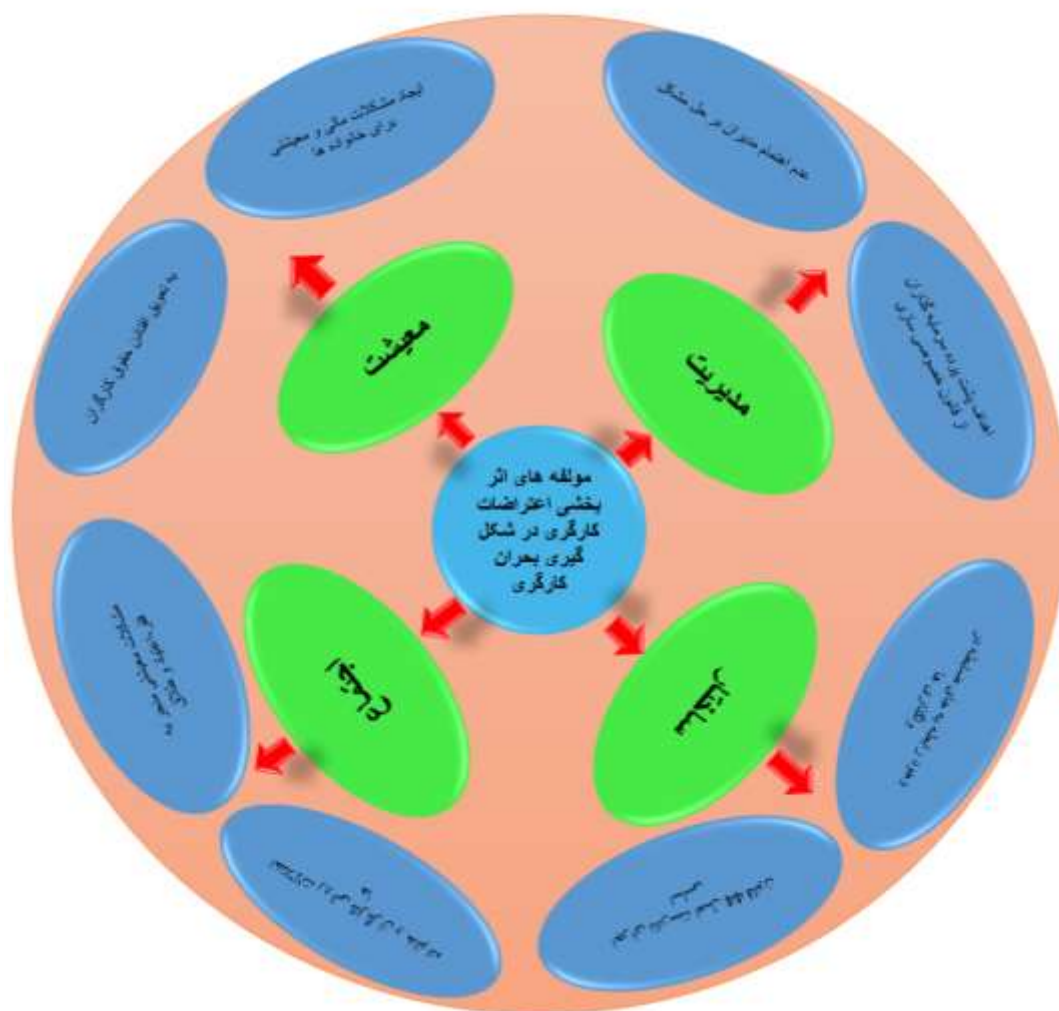
۴- دولت ترامپ برای حمایت از بیکاران و همچنین جلوگیری از ورشکستگی باید با کنگره آمریکا و همچنین با فدرال رزرو (بانک مرکزی ایالات متحده آمریکا) همکاری کند. همچنین دولت ترامپ نه تنها باید تقریباً سه تریلیون دلار برای حمایت اقتصادی در زمینه‌های مختلف از جمله پرداخت نقدی به افراد و تامین مالی شرکتها هزینه کند بلکه در پرداخت هزینه‌های اضافی مورد نیاز هم نباید تردید کند. اکثر افراد بیکار کسانی هستند که به طور موقت از کار برکنار شدند، بنابراین چنانچه فعالیت‌های اقتصادی به حالت عادی برگردد، این افراد می‌توانند بار دیگر مشغول به کار شوند. حمایت از این افراد و شرکتهایی که بر اثر شیوع ویروس کرونا در وضعیت بحرانی قرار گرفته‌اند، بدون شک به رونق و شکوفایی اقتصاد آمریکا کمک خواهد کرد.

تبیین مدل مفهومی

در بررسی مولفه‌های اثر بخشی اعتراضات کارگری در شکل‌گیری بحران کارگری به صورت مفهومی، عوامل مدیریت، معیشت، ساختار و اجتماع به صورت جداگانه نقش مستقیم در این اعتراض دارند.

اجرای نادرست اصل ۴۴ قانون اساسی و وجود روابط به جای ضوابط در نحوه واگذاریها از مهمترین مولفه‌های ساختاری در این بحران به شمار می‌رود. همچنین اهدافی که سرمایه‌گذاران از خرید شرکت‌های هیکو و آذرباب به صورت پشت‌پرده و تغییر کاربری شرکت‌ها

داشتند به همراه عدم اهتمام کافی مدیران به حل مشکل کارگران نیز از مهمترین مولفه‌های اثربخش مدیریتی بحران کارگری به شمار می‌روند. ضمن اینکه به تعویق افتادن حقوق ماهیانه کارگران و به تبع آن ایجاد مشکلات مالی برای خانواده‌ها نیز معیشت جامعه کارگری را تحت تأثیر قرار داده و همین مشکل معیشتی منجر به آسیبهای اجتماعی مهمی نظیر فقر، اعتیاد، طلاق و اختلالات روانی کارگران و خانواده‌های ایشان گردید.



روش‌شناسی تحقیق

نخستین گام در فرایند تحقیقی مورد نظر، بررسی ادبیات موضوع و تبیین چهارچوب نظری تحقیق در قالب مطالعات کتابخانه‌ای بود.

گام بعد جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای در زمینه‌هایی چون، حقوق، اقتصاد، وضعیت معیشتی کارگران و ارکان بحران در جامعه کارگری اراک و همچنین بررسی تأثیرات عملی آنها بر شکل‌گیری بحران کارگری بر مبنای معیارهایی چون عوامل مدیریتی، ساختاری، معیشتی و اجتماعی بود.

در مرحله بعد با ارزیابی نتایج پرسشنامه‌ها و آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شد. ضمناً در این بخش به بررسی برخی ریشه‌های خارج از متن در ارتباط با مسایل و مشکلات مدیریتی و ساختاری در کشور نیز پرداخته شد.

روش پژوهش حاضر بصورت توصیفی پیمایشی و از نوع کاربردی است. ابزار پژوهش در این تحقیق پرسشنامه ساختار یافته با سوالات از پیش تعیین شده است که پیرامون تأثیر اعتراضات کارگری در شکل‌گیری بحران کارگری در اراک تدوین شده است. گروه‌های مصاحبه‌شونده در این پژوهش نخبگان کارگری، امنیتی و دانشگاهی و اساتید هیئت علمی دانشگاهها و محققان کارآزموده و کارشناسان و دست‌اندرکاران بود.

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارگران شاغل در شرکت‌های هیکو و آذراب بوده و قلمرو موضوعی آن سه گروه شامل نخبگان کارگری، امنیتی و دانشگاهی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه‌ها از تی‌تک گروهی استفاده شده است و سپس با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه‌بندی عوامل پرداخته شده است.

فرضیه اول: عوامل معیشتی در بروز اعتراضات کارگری موثر است.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی عوامل معیشتی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|--------------|-------|---------|--------------|
| عوامل معیشتی | ۱۷۲ | ۲۳,۰۸۱ | ۰,۳۲۴ |

جدول اطلاعات توصیفی نشان می‌دهد میانگین عوامل معیشتی ۲۳,۰۸ با انحراف معیار ۴,۲۵ است.

جدول ۲: آزمون t تک گروهی برای متغیر عوامل معیشتی

| متغیر | t | درجه آزادی | سطح معنی داری | اختلاف میانگین ها |
|--------------|--------|------------|---------------|-------------------|
| عوامل معیشتی | ۶۱,۸۸۶ | ۱۷۱ | ۰,۰۰۰ | ۲۰,۸۱۴ |

جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معنی داری کمتر از ۰/۵ می‌باشد بدین معنا که نظرات کارگران در مورد عوامل معیشتی بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه ای می‌باشد.

فرضیه دوم: سوء مدیریت در بوجود آمدن اعتراضات کارگری موثر است

جدول ۳: اطلاعات توصیفی عوامل مدیریتی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|---------------|-------|---------|--------------|
| عوامل مدیریتی | ۱۷۲ | ۴۱,۶۱۰ | ۵,۶۷ |

جدول اطلاعات توصیفی نشان می‌دهد میانگین عوامل مدیریتی ۴۱,۶۱۰ با انحراف

معیار ۵,۶۷ است.

جدول ۴: آزمون t تک گروهی برای متغیر عوامل مدیریتی

| متغیر | t | درجه آزادی | سطح معنی داری | اختلاف میانگین ها |
|---------------|--------|------------|---------------|-------------------|
| عوامل مدیریتی | ۸۹,۱۶۶ | ۱۷۱ | ۰,۰۰۰ | ۳۸,۶۱۰ |

جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معنی داری کمتر از ۰/۵ می‌باشد بدین معنا که

نظرات کارگران در مورد عوامل مدیریتی بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه ای می‌باشد.

فرضیه سوم: ساختار شکل گرفته در جامعه کارگری در بروز اعتراضات کارگری تاثیر

دارد.

جدول ۵: اطلاعات توصیفی عوامل ساختاری

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|---------------|-------|---------|--------------|
| عوامل ساختاری | ۱۷۲ | ۲۸,۵۸۱ | ۳,۸۶۱ |

جدول اطلاعات توصیفی نشان می‌دهد میانگین عوامل ساختاری ۲۸,۵۸۱ با انحراف معیار

۳,۸۶۱ است.

جدول ۶: آزمون t تک گروهی برای متغیر عوامل ساختاری

| متغیر | t | درجه آزادی | سطح معنی داری | اختلاف میانگین ها |
|--------------|--------|------------|---------------|-------------------|
| عوامل معیشتی | ۸۰,۰۸۶ | ۱۷۱ | ۰,۰۰۰ | ۲۳,۵۸۱ |

جدول فوق نشان می دهد که سطح معنی داری کمتر از ۰/۵ می باشد بدین معنا که نظرات کارگران در مورد عوامل ساختاری بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه ای می باشد.

فرضیه چهارم: عوامل مختلف اجتماعی در بروز اعتراضات کارگری موثر است.

جدول ۷: اطلاعات توصیفی عوامل اجتماعی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف معیار |
|---------------|-------|---------|--------------|
| عوامل اجتماعی | ۱۷۲ | ۲۵,۶۹ | ۴,۰۸ |

جدول اطلاعات توصیفی نشان می دهد میانگین عوامل اجتماعی ۲۵,۶۹ با انحراف معیار ۴,۰۸

است.

جدول ۸: آزمون t تک گروهی برای متغیر عوامل اجتماعی

| متغیر | t | درجه آزادی | سطح معنی داری | اختلاف میانگین ها |
|---------------|--------|------------|---------------|-------------------|
| عوامل اجتماعی | ۷۲,۹۴۰ | ۱۷۱ | ۰,۰۲۷ | ۲۲,۶۹۱ |

جدول فوق نشان می دهد که سطح معنی داری کمتر از ۰/۵ می باشد بدین معنا که نظرات

کارگران در مورد عوامل اجتماعی بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه ای می باشد.

برای رتبه بندی عوامل از آزمون فریدمن استفاده می کنیم.

جدول ۹: جدول اطلاعات توصیفی آزمون فریدمن

| تعداد | میانگین | انحراف استاندارد |
|-------|---------|------------------|
| ۱۷۲ | ۴,۰۱۲ | ۱,۱۳۹۳ |
| ۱۷۲ | ۳,۸۵۵ | ۰,۹۷۱۴ |
| ۱۷۲ | ۳,۳۹۰ | ۱,۲۶۷۹ |
| ۱۷۲ | ۳,۸۹۰ | ۱,۱۲۶۲ |
| ۱۷۲ | ۴,۰۹۹ | ۰,۷۵۴۴ |
| ۱۷۲ | ۳,۸۳۷ | ۰,۷۳۹۲ |
| ۱۷۲ | ۴,۵۰۰ | ۰,۶۶۲۳ |
| ۱۷۲ | ۴,۳۳۱ | ۰,۶۹۲۹ |

| انحراف استاندارد | میانگین | تعداد | |
|------------------|---------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| .۹۸۹۲ | ۳.۹۰۱ | ۱۷۲ | ۹-حضور غیر موثر مسئولین بلند پایه استانی و کشوری در شرکت |
| .۷۴۸۷ | ۴.۴۱۹ | ۱۷۲ | ۱۰-بی‌اعتمادی کارگران به قول‌های مسئولین |
| .۸۲۳۹ | ۴.۱۵۱ | ۱۷۲ | ۱۱-عدم عزم واقعی مسئولین جهت حل مشکل |
| .۷۸۷۸ | ۴.۱۰۵ | ۱۷۲ | ۱۲-بی‌توجهی به نظرات کارگران در حل مشکلات |
| ۱.۰۳۵۹ | ۳.۵۹۳ | ۱۷۲ | ۱۳-بی‌احترامی به شان و شخصیت کارگران در کارخانه |
| .۸۳۲۸ | ۴.۲۷۹ | ۱۷۲ | ۱۴-بدعهدی مدیران |
| .۶۶۳۳ | ۴.۲۶۲ | ۱۷۲ | ۱۵-عدم صلاحیت حرفه‌ای مدیران |
| .۸۴۱۸ | ۴.۰۷۰ | ۱۷۲ | ۱۶-عدم درک واقعی مدیران از وضعیت کارگران |
| ۱.۱۳۶۲ | ۲.۶۵۷ | ۱۷۲ | ۱۷-تکنولوژی موجود در کارخانه |
| .۸۹۶۴ | ۳.۱۸۰ | ۱۷۲ | ۱۸-روابط ساختاری تعریف شده بین کارفرمایان و کارگران |
| ۱.۱۵۰۷ | ۳.۱۲۲ | ۱۷۲ | ۱۹-تحصن و اعتراضات کارگری در سایر نقاط کشور |
| .۹۶۷۸ | ۴.۲۲۷ | ۱۷۲ | ۲۰-نقش واردات بی‌رویه |
| .۶۲۷۴ | ۴.۵۹۹ | ۱۷۲ | ۲۱-وجود روابط به جای ضوابط در واگذاری شرکت به بخش خصوصی |
| .۶۷۵۵ | ۴.۴۲۴ | ۱۷۲ | ۲۲-قصد و نیت واقعی صاحبان خصوصی وقت شرکت از تغییر کاربری کارخانه |
| .۶۳۱۵ | ۴.۳۷۲ | ۱۷۲ | ۲۳-مشکلات اقتصادی و تورم فزاینده در کشور |
| .۸۰۱۲ | ۳.۶۷۴ | ۱۷۲ | ۲۴-تاثیر اعتراضات کارگران به صورت تحصن |
| ۱.۰۲۸۸ | ۳.۵۰۶ | ۱۷۲ | ۲۵-خروج کارگران از شرکت و کشیده شدن اعتراضات و تحصن به خارج از شرکت و خیابان‌ها |
| ۱.۰۵۴۱ | ۳.۴۲۴ | ۱۷۲ | ۲۶-نقش مسدود نمودن جاده‌های اصلی و ریل راه آهن در حل مشکل |
| ۱.۰۰۴۲ | ۳.۳۳۷ | ۱۷۲ | ۲۷-نقش پلیس در ایجاد امنیت و کنترل |
| .۸۰۲۲ | ۴.۱۸۶ | ۱۷۲ | ۲۸-تاثیر مشکلات اقتصادی بوجود آمده برای کارگران در ایجاد مسائل اجتماعی جامعه نظیر طلاق و... |
| ۱.۰۲۶۵ | ۳.۶۲۸ | ۱۷۲ | ۲۹-تاثیر اعتراضات کارگری بر بروز اعتراضات سایر اقشار |
| ۱.۳۹۸۲ | ۳.۹۳۶ | ۱۷۲ | ۳۰-سوء استفاده ضد انقلاب از اعتراضات به حق کارگران |

جدول زیر وضعیت رتبه بندی متغیرها (عموامل موثر بر بحران کارگری) را نشان می دهد. میانگین رتبه (Mean Rank) هر کدام از ویژگی ها در جدول گزارش شده است. مقایسه میانگین رتبه ها نشان می دهد که بالاترین میانگین رتبه مربوط به عامل وجود روابط به جای ضوابط در واگذاری شرکت به بخش خصوصی و پایین ترین رتبه تکنولوژی موجود در کارخانه تعلق دارد.

جدول ۱۰. میانگین رتبه ها

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------|
| ۱۶.۷۳ | ۱-تعویق حقوق |
| ۱۴.۳۶ | ۲-بود حقوق |
| ۱۱.۵۸ | ۳-بود امکانات رفاهی |
| ۱۵.۸۶ | ۴-معوق شدن اقساط بانکی و سایر بدهی ها |
| ۱۶.۵۵ | ۵-افزایش هزینه های مسکن |
| ۱۴.۰۰ | ۶-مقایسه وضعیت حقوق و دستمزد با سایر شرکت ها و ادارات |
| ۲۱.۰۶ | ۷-سوء مدیریت |
| ۱۹.۲۴ | ۸-بی توجهی مسئولین و مدیران به وضعیت معیشتی کارگران |
| ۱۵.۰۴ | ۹-حضور غیر موثر مسئولین بلند پایه استانی و کشوری در شرکت |
| ۱۹.۹۹ | ۱۰-بی اعتمادی کارگران به قول های مسئولین |
| ۱۷.۸۷ | ۱۱-عدم عزم واقعی مسئولین جهت حل مشکل |
| ۱۶.۹۴ | ۱۲-بی توجهی به نظرات کارگران در حل مشکلات |
| ۱۲.۲۷ | ۱۳-بی احترامی به شان و شخصیت کارگران در کارخانه |
| ۱۸.۴۷ | ۱۴-بد عهدی مدیران |
| ۱۸.۳۴ | ۱۵-عدم صلاحیت حرفه ای مدیران |
| ۱۶.۳۸ | ۱۶-عدم درک واقعی مدیران از وضعیت کارگران |
| ۶.۴۱ | ۱۷-تکنولوژی موجود در کارخانه |
| ۸.۶۷ | ۱۸-روابط ساختاری تعریف شده بین کارفرمایان و کارگران |
| ۹.۴۶ | ۱۹-تحصن و اعتراضات کارگری در سایر نقاط کشور |
| ۱۸.۷۸ | ۲۰-نقش واردات بی رویه |
| ۲۱.۷۹ | ۲۱-وجود روابط به جای ضوابط در واگذاری شرکت به بخش خصوصی |
| ۲۰.۳۱ | ۲۲-قصد و نیت واقعی صاحبان خصوصی وقت شرکت از تغییر کاربری کارخانه |

| | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۹.۷۲ | ۲۳- مشکلات اقتصادی و تورم فزاینده در کشور |
| ۱۲.۷۷ | ۲۴- تأثیر اعتراضات کارگران به صورت تحصن |
| ۱۱.۸۰ | ۲۵- خروج کارگران از شرکت و کشیده شدن اعتراضات و تحصن به خارج از شرکت و خیابان‌ها |
| ۱۱.۵۳ | ۲۶- نقش مسدود نمودن جاده‌های اصلی و ریل راه آهن در حل مشکل |
| ۱۰.۹۱ | ۲۷- نقش پلیس در ایجاد امنیت و کنترل |
| ۱۷.۶۴ | ۲۸- تأثیر مشکلات اقتصادی بوجود آمده برای کارگران در ایجاد مسائل اجتماعی جامعه نظیر طلاق و ... |
| ۱۲.۶۸ | ۲۹- تأثیر اعتراضات کارگری بر بروز اعتراضات سایر اقشار |
| ۱۷.۶۷ | ۳۰- سوء استفاده ضد انقلاب از اعتراضات به حق کارگران |

جدول زیر مهم‌ترین جدول آزمون فریدمن است که قبل از تفسیر جداول دیگر نخست باید نتایج این جدول را ارزیابی کرد و در صورت معنی دار بودن آزمون فریدمن، به تفسیر نتایج جداول توصیفی و میانگین رتبه پردازیم.

جدول ۱۱. آزمون فریدمن

| تعداد | کای اسکویئر | درجه آزادی | سطح معنی دای |
|-------|-------------|------------|--------------|
| ۱۷۲ | ۱۲۶,۵۷۴ | ۲۹ | ۰,۰۰۰ |

اطلاعات جدول ۴-۲۰ معنی داری آماری را نشان می‌دهد. مقدار معجزور کای به دست آمده برابر با ۱۲۶,۵۷۴ است که در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ قرار دارد. معنی دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه بندی عوامل بحران کارگری از نظر کارگران بامعناست.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر با هدف واکاوی تأثیر اعتراضات کارگری در شکل‌گیری بحران کارگری در اراک صورت گرفت. روش پژوهش حاضر بصورت توصیفی تحلیلی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارگران شاغل در شرکت‌های هپکو و آذراب بوده و قلمرو موضوعی آن سه گروه شامل نخبگان کارگری، امنیتی و دانشگاهی بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری هدفمند بود. حجم نمونه با توجه به هدف پژوهش و تعیین عوامل تأثیرگذار که از تحلیل عامل اکتشافی انجام شد برای هر متغیر یا گویه حد اقل ۵ نفر لازم بود بر این اساس نمونه ۱۷۲ نفری تعیین گردید ابزار پژوهش در این تحقیق پرسشنامه ساختار یافته با سوالات از

پیش تعیین شده بود که پیرامون تاثیر اعتراضات کارگری در شکل گیری بحران کارگری در اراک تدوین شده بود. پس از جمع آوری داده ها با استفاده از شاخص های آمار توصیفی و استنباطی، خلاصه و طبقه بندی و تحلیل داده ها صورت گرفت. نتایج آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که بیشترین فراوانی به سن ۳۰ تا ۳۵ سال با ۳۱/۴ درصد و کمترین فراوانی به ۵ تا ۳۰ سال با ۱۲/۲ درصد دارد. مردان با ۹۷/۱ بیشتر از زنان در تحقیق شرکت کرده بودند. بیشترین فراوانی به تحصیلات لیسانس در شرکت کنندگان ۴۴/۲ درصد و کمترین فراوانی به فوق دیپلم با ۱۴ درصد تعلق دارد. ۴۸/۸ درصد از شرکت کنندگان رسمی، ۱۱/۶ درصد شرکتی و ۳۹/۵ درصد قراردادی هستند. بیشترین درصد سابقه کار به ۲۰ تا ۵ سال سابقه با مقدار ۳۸/۴ درصد و کمترین درصد سابقه کار به سابقه زیر ۵ سال با ۴/۱ درصد تعلق دارد. نتایج حاصل از توصیف متغیرهای پژوهش نشان داد که کمترین مقدار میانگین در شاخص های معیشتی به کمبود امکانات رفاهی ۳/۴۰ با انحراف معیار ۱/۱۴ و بیشترین مقدار میانگین به افزایش هزینه های مسکن ۴/۱۳ با انحراف معیار ۰/۷۷ تعلق دارد و کمترین مقدار میانگین در شاخص های مدیریتی به بی توجهی مسئولین و مدیران به وضعیت معیشتی کارگران ۴/۳۵ با انحراف معیار ۰/۶۷ و بیشترین مقدار میانگین به سوء مدیریت ۴/۴۸ با انحراف معیار ۰/۶۹ تعلق دارد. کمترین مقدار میانگین در شاخص های ساختاری به تکنولوژی موجود در کارخانه ۲/۷۱ با انحراف معیار ۱/۱۷ و بیشترین مقدار میانگین به وجود روابط به جای ضوابط در واگذاری شرکت به بخش خصوصی ۴/۴۰ با انحراف معیار ۰/۷۱ تعلق دارد. کمترین مقدار میانگین در شاخص های اجتماعی به نقش پلیس در ایجاد امنیت و کنترل ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۹۹۶ و بیشترین مقدار میانگین به وجود روابط به سوء استفاده ضد انقلاب از اعتراضات به حق کارگران ۴/۰۰ با انحراف معیار ۱/۳۸ تعلق دارد.

اطلاعات حاصل از آزمون t تک گروهی نشان داد، نظرات کارگران در مورد عوامل معیشتی بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه ای می باشد. این یافته ها با یافته های عباس خسروانی (۱۳۹۷) که افزایش حقوق و دستمزد، پرداخت به موقع دستمزد را از علل مهم اعتراضات کارگری در اراک می داند همسو می باشد. وی اعلام می کند که تجمعات اعتراضی صنفی و

کارگری که اغلب با امور و منافع گروهی گره خورده‌اند در سال‌های اخیر به بخشی از فعالیت‌های اجتماعی در کشور تبدیل شده‌اند. می‌توان گفت که بیشترین میزان این تجمعات به اعتراضات کارگران مربوط است که عموماً تحقق مطالباتی نظیر افزایش حقوق و دستمزد، پرداخت به موقع دستمزد و یا جلوگیری از تعدیل نیرو را دنبال می‌کنند.

همچنین اطلاعات حاصل از آزمون t تک گروهی نشان داد، نظرات کارگران در مورد عوامل مدیریتی بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه‌ای می‌باشد. این یافته‌ها با یافته‌های این یافته‌ها با یافته‌های نشریه داوطلب (۱۳۹۹) مبنی بر مطالبه مشترک کارگران در بخش‌های مختلف خدمات، رفع تبعیض، اجرا یا در پاره‌ای موارد اصلاح قانون و نظارت بر عملکرد بخش خصوصی همسو می‌باشد.

در خصوص عوامل ساختاری اطلاعات حاصل از آزمون t تک گروهی نشان داد، نظرات کارگران در مورد عوامل ساختاری بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه‌ای می‌باشد. این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های خسروانی (۱۳۹۷) نشریه داوطلب (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

و در بررسی عوامل اجتماعی اطلاعات حاصل از آزمون t تک گروهی نشان داد، نظرات کارگران در مورد عوامل اجتماعی بیشتر از نمره ۳ حد وسط طیف ۵ درجه‌ای می‌باشد. این یافته‌ها با یافته‌های خسروانی (۱۳۹۷) نشریه داوطلب (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

در جمع‌بندی نتایج حاصل از پژوهش فوق و برآیند به دست آمده از فرضیه‌های چهارگانه این‌طور نتیجه می‌گیریم که مهمترین عامل بروز بحران کارگری در شرکت‌های هپکو و آذراب سوء مدیریت می‌باشد. بدین معنی که عوامل مدیریتی متعددی که در پژوهش حاضر به صورت مشروح به آن پرداخته شد به صورت مستقیم و غیر مستقیم بیشترین نقش را در بحران کارگری شرکت‌های مذکور و به تبع آن ایجاد بحران امنیتی در شهر اراک داشته‌اند.

پیشنهادات

در مرور نتایج انجام شده مشخص گردید که وجود روابط به جای ضوابط در واگذاری شرکت به بخش خصوصی در بخش مدیریتی یکی از عوامل شکل‌گیری بحران در جوامع کارگری به شمار می‌رود بدیهی است با توجه به تنوع دستگاه‌های درگیر در موضوع، نهادسازی

و تعیین نظام تولی‌گری برنامه‌های اشتغال و کارگری عملاً تعیین یک دست‌گاہ به‌عنوان متولی برنامه برای واگذاری شرکتها به بخش خصوصی چندان کاربردی به‌نظر نمی‌رسد و در عوض مناسب‌تر است که نهادی فرابخشی به‌عنوان نهاد نظارتی تشکیل و تعیین گردد.

در تحلیل نسبت عوامل مدیریتی به معیشتی، یک نکته‌ی بسیار کلیدی وجود دارد که بی‌توجهی به آن می‌تواند موجب بروز اشتباهاتی جدی گردد. به‌طور معمول در تحلیل‌های صورت گرفته، تعویق حقوق نسبت معوق شدن اقساط بانکی و سایر بدهی‌ها افزایش هزینه‌های مسکن کمبود حقوق به عوامل معیشتی نسبت داده می‌شود. حال آن‌که چنین نیست؛ زیرا بخش عمده‌ی علل تاثیرگذار بر عوامل معیشتی به علت سوء مدیریت در بخش مدیران میانی می‌باشد. علی‌رغم این واقعیت که عوامل اجتماعی پی‌مجموعه‌ای از رخدادهای اقتصادی و اجتماعی از جمله تاثیر اعتراضات کارگری بر بروز اعتراضات سایر اقشار تاثیر اعتراضات کارگران به صورت تحصن و.. وجود دارد، اما سهم عوامل اجتماعی بسیار اندک می‌باشد. در این زمینه بررسی متغیرهای اجتماعی که متأثر از شرایط جامعه می‌باشد در دوره‌های مختلف آرامش و سکون جامعه راهگشاست.

در بررسی سیاست‌های کارگری دولت به‌جای ریشه‌یابی دقیق اقدام به اتخاذ سیاست‌های مقطعی نموده‌اند. برای نمونه در بسیاری از مواقع مشاهده می‌شود که برای رفع بحران، به‌جای مدیریت پایدار و وضع قوانین و سیاستهای بلند مدت تلاش شده است که به روش‌های مختلف از طریق پرداخت حقوق معوقه، از اعتراض بصورت موقت جلوگیری به عمل آید.

در تبیین نتایج کلی حاصل از پژوهش می‌توان به اعمال حاکمیت و مدیریت بر مبنای شاخص‌هایی همچون: تعامل دوسویه مدنی، مشارکت دادن آنها در فرایند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها، حاکمیت قانون، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، گسترش عدالت و مانند آن که برگرفته از نظریه حکمروایی خوب است اشاره نمود که لزوم تحقیق و بررسی بیشتر بر نهادینه‌سازی و بستر سازی شرایط این رویکرد با توجه به شاخص‌ها و مولفه‌های آن امری ضروری به‌نظر می‌رسد. تشکیل کارگروه ویژه از تمامی متخصصین در امور برنامه‌ریزی کارگری برای بررسی عوامل تاثیرگذار بر بهینه‌سازی وضعیت رفاهی کارگران و رفع بحرانهای مدیریتی پیشنهاد می‌گردد.

با توجه به تنوع دستگاه‌های درگیر در موضوع، نهادسازی و تعیین نظام تولی‌گری برنامه عملاً تعیین یک دستگاه به‌عنوان متولی برنامه چندان کاربردی به‌نظر نمی‌رسد. پیشنهاد می‌گردد که نهادی فرابخشی به‌عنوان متولی برنامه نظارت تشکیل و تعیین گردد.

فهرست منابع

- آذر عادل (۱۳۸۵). آمار و کاربرد آن در مدیریت (تحلیل آماری). انتشارات سمت.
- توسلی امیر داریوش. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل موثر در اعتصابات کارگری در سازمان با رویکرد اعتصابات کارگری، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع.
- چراغچی حرم، سید حمزه (۱۳۹۰) سکوت سازمانی، ماهنامه علمی فرهنگی روابط عمومی بانک مرکزی، شماره ۳۸، صص ۱۰۲-۸۷.
- خاکی غلامرضا. (۱۳۹۸). روش تحقیق در مدیریت. نشر فوژان.
- خانیکی هادی. (۱۳۸۷). ارتباطات مخاطره، ارتباطات بحران: زمینه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها «فصلنامه رسانه شماره ۷۴، صص ۱۰۵-۸۱».
- دانایی فرد حسن، و پریسا مکی (۱۳۹۱). فهم نظریه فرآیند مدیریت فرادستان: پژوهشی کیفی در راهبردهای نفوذ به بالا «فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۶۵-۹۸».
- زارعی سعید... (۱۳۸۳). مدیریت سرمایه های انسانی. قم: بوستان کتاب.
- زارعی متین (۱۳۹۰) سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، ش ۲۱.
- طلایی فرهاد و فرزانه پور سعید (۱۳۹۹). بررسی نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مهار بحران‌های فراروی نظام بین‌المللی کار (با تأکید بر پاندمی کرونا). مطالعات حقوقی، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۹۶-۶۳، ۱۳۹۹.
- کلاتری خلیل. (۱۳۸). پردازش و تحلیل داده ها در تحقیقات اجتماعی و اقتصادی، تهران، نشر شریف منصور مومن (۱۳۸۶)، تحلیل داده های آماری با استفاده از spss تهران: کتاب نو.

- Dimitris, Bouradas & Vakola, Maria , (2013); Organizational Silence: A new challenge for human resource management; Athens university of economics and business, .1-19
- Gautam, T. Van Dich, R. and Wanger, U. (2009) "Organizational Identification and Organizational Commitment; Distinct a aspects of two Related Concepts". Asian Journal of Social Psychology. L, 7, 3: 301- 315

