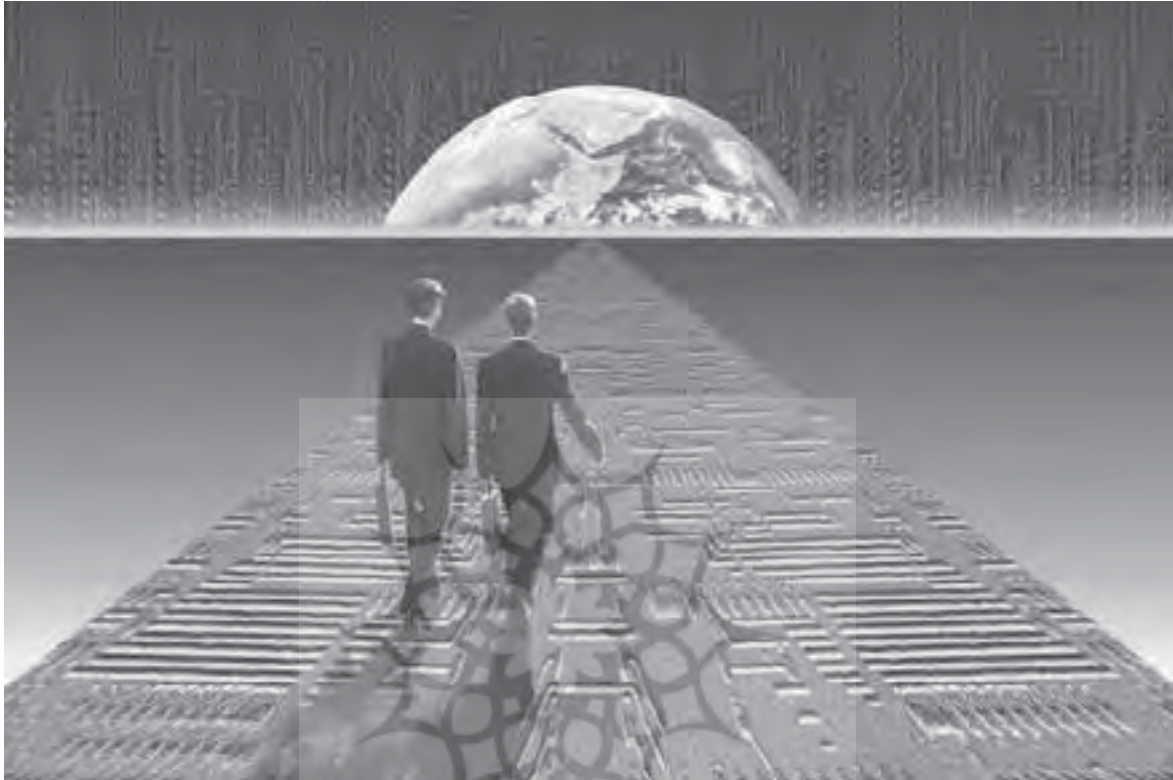




نگاهی کلی به خصوصی سازی در

جنوب آسیا



مقدمه:

در این گزارش مسائل فوق در هر یک از ۵ کشور جنوب آسیا، بنگلادش، هند، نپال، پاکستان و سریلانکا بررسی شده اند. فصول مختلف این گزارش زیر نظر گوپال جاشی، کارشناس ارشد شرکتهای کوچک و توسعه مدیریت چند منظوره ای جنوب آسیا (سات) در سازمان بین المللی کار (آی.ال.او) تهیه و تنظیم شده است. در آغاز این گزارش برای دست یابی به شناخت کلی از ۵ کشور یاد شده روند عمومی و پیامدهای اجرای طرح های خصوصی سازی در منطقه جنوب آسیا عنوان گردیده است. تمامی مباحث ارائه شده در این فصول در طول یک نشست سه جانبه کارگران، کارفرمایان، و دولت ها در نوامبر ۱۹۹۹ در کاتماندو (پایتخت نپال) مطرح شدند.

۱- دلایل خصوصی سازی

در یک محیط به سرعت در حال جهانی شدن و آزاد سازی، خصوصی سازی شرکتهای دولتی برای دولت های جنوب آسیا یک برنامه و هدف مهم شده است. اگر چه فرآیند خصوصی سازی در نواحی مختلف این منطقه مسیرهای گوناگونی را در پیش گرفته و آهنگ حرکت آن بسته به وضعیت موجود متفاوت بوده است، اما همواره تلاشی تاریخی برای اصلاح نقش دولت در اقتصاد و مشارکت عمومی در فعالیتهای اقتصادی وجود داشته است. این روند به سمت تکیه بر اقدامات و ابتکارهای بخش خصوصی در زمینه تقویت رشد اقتصادی و ایجاد اشتغال برای جمعیت های به سرعت در حال ازدیاد در حرکت است، با این حال دلایل خصوصی سازی همیشه

در این کشورها روشن نیست. اینکه چرا یک دولت قصد دارد شرکتهای دولتی را به بخش خصوصی واگذار کند، با نتایج خصوصی سازی به ویژه از نظر پیامدهای اجتماعی ارتباط نزدیکی دارد. با بررسی تمام دلایل مطرح شده در اسناد و مدارک برنامه ریزی در سطح این منطقه به نظر می رسد که سه دلیل کلی برای پیگیری روند خصوصی سازی وجود داشته است:

- دموکراسی اقتصادی بیشتر از طریق افزایش مشارکت بخش خصوصی در فعالیتهای اقتصادی
- دست یابی به سطوح بالاتر اشتغال و رشد اقتصادی
- کاهش کسری بودجه
- گسترش دموکراسی اقتصادی از طریق خصوصی سازی مستلزم افزایش تمایل

است. دست یابی به سطوح بالاتر اشتغال و رشد اقتصادی نیز به راهبردی مشابه بالا نیاز دارد. اما توجه به گسترش مالکیت اقتصادی و افزایش اشتغال ممکن است نسبت به دست یابی به کارایی اقتصادی که اغلب از طریق فروش یا شراکت استراتژیک دست یافتنی

از اقدامات مربوط به فروش سهام به عموم مردم گستره مالکیت دولت بر موسسات دولتی را از بین نبرد و فقط ابزاری برای ایجاد و کسب منابع به منظور جبران کسری بودجه شد. توزیع وسیع مالکیت شرکتهای دولتی از طریق فروش عمومی سهام در

واقعی مردم به خطر پذیری و سرمایه گذاری در شرکتهای دولتی خصوصی شده است، چنانچه شرکتهای بخش دولتی در حال خصوصی شدن اتفاقا شرکتهای کوچک تری باشند، ممکن است هدف دموکراسی اقتصادی به صورتی مطلوب تر تحقق یابد.

جدول ۱-۱ کسر بودجه و خصوصی سازی

تعداد واحدهای خصوصی شده	درآمدهای خصوصی سازی	کسر بودجه (درصدی از تولید ناخالص داخلی) *	
۱۰۸۳	۲ میلیون دلار آمریکا ***	۴/۵	بنگلادش
۳۹	۱۲۶/۳۸ میلیارد روپیه	۵/۶	هند
۱۰	۷۹۷ میلیون روپیه	۴/۶	نپال
۱۰۶	۵۹/۶ میلیارد روپیه	۴/۵ ***	پاکستان
۷۵	۷/۵ میلیون دلار آمریکا	۷/۷	سريلانكا

* برای سال ۱۹۹۸ ماخذ: بانک توسعه آسیایی، چشم انداز توسعه آسیایی ۱۹۹۹، چاپ دانشگاه آکسفورد هنگ کنگ.

** با بدهی انباشته شده ۲۵۰۰ میلیارد روپیه ای در دوره ۹۷-۱۹۹۰.

*** سه چهار کارخانه کوچک در طول سه سال گذشته.

منبع: مقالات ارائه شده در گرد همایی زیر منطقه ای پیرامون خصوصی سازی در جنوب آسیا، کاتماندو، ۲۴ تا ۲۶ نوامبر ۱۹۹۹.

خواهد بود، در درجه دوم قرار می گیرند برای مثال شرکت هواپیمایی هند در نظر دارد با فروش استراتژیک ۲۶ درصد سهام خود به شریک استراتژیک خصوصی شود. با این حال در نتیجه این شراکت راهبردی ممکن است شمار کمی از کارآفرینان واگذار شده و مشارکت بخش دولتی به ۲۵ تا ۳۰ درصد محدود شده است^۳ در چنین سناریوهایی شفافیت و مسئولیت پذیری ضرورت بیشتری

بازارهای توسعه یافته سهام می توانست تعداد افرادی را که در مالکیت بنگاه های دولتی تازه خصوصی شده دست دارند. افزایش دهد. مشارکت هر چه بیشتر مردم از طریق بازارهای سرمایه وسیع چنان که در مورد وضعیت پس از خصوصی سازی در نپال و سری لانکا گفته شده^۲ نیز چنین تاثیری خواهد داشت. با این حال بازار سرمایه نقش چندانی در کل اقتصاد این دو کشور نداشته

اما شفافیت در فرآیند خصوصی سازی، به ویژه برای جلوگیری از تبانی ضروری ترین محرک به سمت این هدف به نظر می رسد. فروش بنگاه های دولتی سودآور حس مشارکت و شوق به مشارکت در فرآیند خصوصی سازی را در جامعه ایجاد خواهد کرد. هند سهام سی و نه شرکت دولتی را به بخش خصوصی واگذار کرده که بسیاری از آنها سودآور هم بودند.^۱ با این حال هیچ یک

جدول ۱-۲ مازاد نیرو ناشی از خصوصی سازی در جنوب آسیا

هزینه های تعدیل نیرو	مازاد نیرو	اشتغال در بخش دولتی	
۷ میلیارد تاکا	٪۲۵	۲۴۰۰۰۰ نفر	بنگلادش
۰۹۲/۴۸ میلیارد روپیه	٪۲۳ *	۹۸۰۰۰۰ نفر	هند
۹۱۴/۹ میلیون روپیه ***	٪۶۰	۴۶۷۰۰ نفر	نپال
۵۵۹/۳ میلیون روپیه	٪۶۳	۳۴۶۰۰ نفر	پاکستان
تا ۵۳ ماه حقوق	٪۵۳	۱۲۰۰۰۰ نفر	سريلانكا

* بازنشستگی داوطلبانه

** برآورد سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۹۲ برای سناریویی با ۵۰ درصد مازاد نیروی کار

منبع: مقالات ارائه شده درباره خصوصی سازی در جنوب آسیا، کاتماندو، ۲۴ تا ۲۶ نوامبر

پیدامی کند. نهایتاً برنامه خصوصی سازی بنا به اجبار اقتصادی برای کاهش کسری بودجه ناشی از زیان های سنگین بنگاه های دولتی و اعطای بارانه توسط دولت نیز اجرا می شود. این اجبار اقتصادی در شروط پیشنهادی موسساتی چون بانک جهانی و صندوق بین المللی پول هم نمایان است. در این سناریو (سناریوی خصوصی سازی با هدف کاهش کسری بودجه) سازمان های زیان ده ابتدائاً به مردم واگذار میشوند در حالی که بخش های سودآور برای دولت باقی می ماند. با بررسی الگوی خصوصی سازی در جنوب آسیا کاملاً آشکار است که دولتها بیشتر به خاطر جبران کسری بودجه سعی دارند جریان خصوصی سازی را شتاب بخشند (جدول ۱-۱) خصوصی سازی بنگاه های دولتی در هند و پاکستان در ابتدا به خاطر تراز پرداخت های منفی در اوایل دهه نود و افزایش کسری بودجه شتاب گرفت. کسری سنگین بودجه در نپال و بنگلادش دولت های این کشورها را مجبور کرد بنگاه های دولتی را خصوصی کنند با این حال درآمدهای حاصل از این اقدام به سختی برای جبران کسری بودجه کافی بوده است.

۲- پیامدهای اجتماعی خصوصی سازی

وقتی که واگذاری بنگاه های دولتی به بخش خصوصی بیشتر با هدف کاهش کسری بودجه انجام می شود این تمایل وجود دارد که هدف کاهش بار مالی بنگاه های زیان ده با بیشترین سرعت ممکن و بدون توجه به پیامدهای دراز مدت خصوصی سازی چنین واحدهایی دنبال شود. بنا بر مطالعات انجام شده ۴۰ تا ۵۰ درصد واحدهای خصوصی شده در بنگلادش بعد از خصوصی سازی تعطیل شده اند.^۴ به سبب تعطیل شدن چهار واحد اقتصادی پس از خصوصی سازی در نپال ۳۲۰۰ شغل از دست رفت.^۵ همچنین شش واحد خصوصی در کشورهای در حال توسعه مانند کشورهای جنوب آسیا ناچیز به نظر می رسد شکست اینگونه واحدهای خصوصی شده برای تداوم ایجاد اشتغال و یا حتی در بعضی موارد ایجاد مازاد نیروی کار در مقیاس وسیع به جای ایجاد اشتغال می تواند فاجعه بار باشد. پس پیامدهای اجتماعی خصوصی سازی احتمالاً از

ضررهای ایجاد شده به وسیله شرکتهای دولتی خصوصی شده بسیار فراتر بوده است. پیامدهای اجتماعی خصوصی سازی در جنوب آسیا با نمودهای زیر بروز کرده اند:

- مازاد نیروی کار
 - بازنشستگی پیش از موعد کارگران
 - توقف اشتغال در بخش سازمان یافته
 - رشد تعداد کارگران موقت
- به طور معمول بنگاه های دولتی زیان ده بدون توجه به سهم دستمزدها دارای تراکم نیروی کار فرض می شوند. بنابراین هم دولت وهم خریدار بنگاه دولتی برآورد تعداد کارگران اضافی را مورد تأیید قرار می دهند و سعی می کنند این مشکل را با تعدیل تعداد کارگران برطرف کنند، از دیدگاه خریدار هر چه تعداد کارگران مازاد سریع تر کاهش داده

تعدیل شده دوباره به صورت پیمانی کار می کنند و به این وسیله شغل خود را حفظ می نمایند، اما از داشتن شغل دائمی و مزایای آن محروم می شوند، از سوی دیگر دولتها تلاش می کنند تا خود اشتغالی را به طور عمده در بخش غیر رسمی برای مبارزه با مشکل بیکاری روبه تزايد ترویج و تشویق نمایند.

۳- جبران خسارت و شبکه تامین اجتماعی

در پرداختن به مشکل کارگران مازاد، چند گزینه وجود دارد که همه آنها به یک اندازه برای حل مشکل بیکاری کارساز نیستند. بعضی از این راه حل های تجربه شده در جنوب آسیا عبارتند از:



- طرح بازنشستگی داوطلبانه
- پرداخت نقدی یا بازخرید سنوات خدمات
- بازآموزی کارگران
- استخدام مجدد
- ایجاد مزایای بیکاری و تامین اجتماعی
- حقوق کارگران بیکار شده از طریق طرح های بازخرید و بازنشستگی و بهای تحمیل هزینه های هنگفت به خزانه دولت، در پاکستان نزدیک به یک چهارم ارزش مزایه برای واگذاری به بخش خصوصی برای پرداخت مبالغ بازخرید داوطلبانه هزینه شده است.^۸ این طرح حقوق کارگران را به صورت کوتاه مدت جبران می کند اما هیچ راه حل دراز مدتی برای اشتغال آنها فراهم نمی سازد. داشتن پول هنگفت به هنگام بازخرید یا بازنشستگی هیچ تضمینی برای

شود زمینه سود آوری بنگاه دولتی زودتر فراهم می شود نو سازی کارخانه و نوآوری در تولیدات برای بسیاری از خریداران که با زیر بخش هایی از صنعت مورد نظر که قبلاً مورد حمایت بوده اند به خوبی آشنا نباشند پر هزینه، وقت گیر و نامطمئن است. در نتیجه واگذاری بنگاه های عمومی نیروی کار مازاد یا به شکل تعدیل نیرو یا بازنشستگی داوطلبانه از چرخه کار خارج می شود (جدول ۱-۲) از آنجا که در جنوب آسیا اشتغال در بخش سازمان یافته، یا به رکود کشیده می شود یا روبه کاهش است بیشتر از کارگران موقت یا غیر رسمی استفاده می شود. بر اساس مطالعه انجام شده، برآورد شده که در هند ۲۰ هزار شغل در ۹ بنگاه فعال (Navratnas) از دست رفته است.^۷ اگر چه در نپال کارگران

مشارکت بلند مدت کارگران در اقتصاد جامعه نخواهد بود هند طرح بازنشستگی داوطلبانه را برای تعدیل کارگران مازاد شروع کرده و صندوق ملی احیا را برای بازآموزی آنان تشکیل داده است. اگرچه بیش از ۱۲۹ هزار کارگر و کارمند بخش دولتی از چنین صندوق‌هایی مستمری و مزایا دریافت

۳ میلیون دلار) تشکیل شده است ولی هنوز هیچ گونه شواهدی وجود ندارد که نشان دهد سرمایه این صندوق برای بازآموزی و استخدام مجدد به کار رفته است.^{۱۱} بنابراین در حالی که روشن نیست کارگران چگونه باید بازآموزی و استخدام مجدد شوند آنان همچنان مشاغل خود را از دست می دهند.

به جای اینکه مازاد نیروی کار و رفع نیازهای کارگران بیکار شده، بهتر و با صرفه تر آن است که بنگاه‌های دولتی بیش از واگذاری به بخش خصوصی تجدید ساختار شوند و حتی ممکن است در مواردی تجدید ساختارهای کلی قبل از خصوصی سازی انجام شود و اقدامات بیشتر نیز در طول دوره خصوصی سازی و بعد از آن به عمل آید. روش‌های زیر برای تجدید ساختار بنگاه‌های دولتی تجربه شده اند:

- قرارداد موقت مدیریت
- قرارداد کار

- تقسیم تعهدات بخش دولتی
- یکپارچه سازی فعالیتها

مدیران حرفه‌ای بخش خصوصی را می توان به صورت پیمانی وبدون واگذاری سهام سرمایه ای در بنگاه‌های عمومی استخدام کرد. از سوی دیگر قرارداد کارکرد در بسیاری از موارد با حفظ مدیریت موجود در بخش عمومی تجربه شده است. گاهی تجدید ساختار سازمانی و تشکیلاتی در قالب تقسیم بنگاه عمومی یا یکپارچه سازی فعالیت انجام شده است. تاسیس شرکت‌های کاری نیز یک سناریوی دیگر است. با این حال اثر بخشی همه فعالیتها در نهایت به مشکلات دیوان سالاری و تصمیمات سیاستمداران بستگی دارد. روش‌های قرارداد کارکرد و قرارداد مدیریت تاکنون نتایج مطلوبی در جنوب آسیا در پی نداشتند. برای مثال در بنگلادش اگرچه برخی اصلاحات در بهره‌وری نیروی کار در بنگاه‌های دارای قرارداد در اوایل دهه نود گزارش شده اند.^{۱۲} اما در کل نتایج تجدید ساختار پیش از خصوصی سازی در این کشور نیز چندان مطلوب نبوده است بی ثباتی سیاسی نیز بر پیچیدگی و دشواری تلاش برای تجدید ساختار بنگاه‌های دولتی افزوده است. ظاهراً اوضاع چندان امیدوار کننده نیست. چرا که واگذاری بنگاه‌های دولتی در وضعیت زیان دهی به بخش خصوصی پیامدهای منفی اجتماعی را افزایش خواهد داد. اگر ابتدا تجدید ساختار صورت گیرد، در آن صورت مداخله دیوان سالاری و تصمیمات سیاسی چنین کوشش‌هایی را با شکست روبه رو خواهد کرد. در این وضعیت به ظاهر چاره ناپذیر، چه راه حلی وجود دارد؟ برای تجدید ساختار با مداخله کمتر و سپس خصوصی سازی بنگاه



کرده اند ولی صندوق‌هایی احیا در عمل عمدتاً برای مزایای بازنشستگی به کار رفته است نه بازآموزی یا اشتغال مجدد.^{۱۳} تنها سی و شش هزار و هشتصد و نه نفر از کارگران بازآموزی شده و یازده هزار و ششصد و بیست و سه نفر نیز دوباره استخدام شده اند. همچنین یک صندوق ویژه کارگران در بنگلادش با سرمایه ۱۵۰ میلیون تاکا (معادل

از سوی دیگر چشم انداز مزایای بیکاری و تامین اجتماعی همگانی در کشورهای پرجمعیت جنوب آسیا بسیار ناامید کننده است. در چنین وضعیتی تاسیس و تقویت مراکز کارایی برای کارگران بیکار شده بسیار مفید خواهد بود.

۳-۱ تجدید ساختار بنگاه‌های دولتی

های عمومی اقداماتی مانند این موارد موثر به نظر می‌رسند:

- ایجاد یک سیستم شفاف و پاسخگو برای نظارت بر بنگاه‌ها

- مشارکت کارفرمایان و کارگران، حتی پیش از تجدید ساختار و شروع مراحل خصوصی‌سازی

- طراحی یک سیستم مستقل نظارت بر بنگاه‌های دولتی توسط افرادی غیر از دیوان سالاری و سیاستمداران در طول دوره تجدید ساختار.

- خصوصی‌سازی بنگاه‌های سود آور به شکلی که همه طرف‌های ذیربط به این فرایند علاقمند شوند.

اصلاح قوانین و مقررات به نحوی موثر و تعامل اجتماعی برای اجرای مطلوب راهبرد فوق ضروری است اگر چه این هر دو در کشورهای جنوب آسیا ضعیف بوده اند اما می‌توان این سازوکار را اصلاح کرد.

۴- اصلاح قوانین و مقررات

برخی برنامه‌های خصوصی‌سازی بدون انجام اصلاحات کافی اجرا شده اند اصلاحاتی که باید زمینه ساز چارچوب قانونی برای فعالیت هر دو دسته از شرکتهای دولتی و خصوصی و نیز تعامل آنها باشد. اصلاحاتی که کامل و صحیح انجام نشده، نه تنها ثمری در پی نداشته بلکه این گونه اصلاحات نوعی سر در گمی ایجاد کرده است. زیرا بعد از اعلام آن دولتها همچنان به مداخلات خود در فعالیتهای اقتصادی ادامه می‌دهند. در هند این نوع سردرگمی در تاسیس مرکز تنظیم مخابرات هند که در آن عدم تمایل به واگذاری اختیارات به این مرکز آشکار بود، دیده می‌شود. بخش دیگری که در این کشور از این سردرگمی رنج می‌برد بخش حمل و نقل هوایی است. با این حال فرآیند اصلاح قوانین و مقررات در بخش بیمه در هند تاکنون با برنامه ریزی مطلوب پیش رفته است برنامه‌های اصلاحی باید شفاف، مسئولانه، کامل و مشخص باشند. اصلاح قوانین و مقررات باید زمینه را برای فعالیت مستقل بخش دولتی آماده کند. اگر این برنامه به خوبی اجرا شود تجدید ساختار کارشناسانه بخش دولتی را میسر خواهد کرد. اصلاح قوانین و مقررات شامل سه بخش است:

الف: تدوین یک سیاست کلی برای بخش‌های مختلف

ب: تشکیل یک نهاد تنظیم و نظارت با اختیارات قانونی

پ: حضور در نهاد تنظیم و نظارت هر بخش نیازمند سیاستی است که در آن نقش دولت به روشنی تعریف شده باشد تجربه کشورهای جنوب آسیا در تدوین سیاستهای تنظیمی و نظارتی برای تشکیل یک نهاد مستقل تنظیم و نظارت شفاف و مسئولیت پذیر ناموفق بوده است. این سیاست اگر در آن مداخله دولت همچنان مجاز شمرده شود به هیچ وجه قابل اجرا نخواهد بود لازم است به هنگام تدوین این سیاست یک نهاد مستقل تنظیم و نظارت تاسیس شود. این نهاد در صورت ترکیب با دیوان سالاری سابق یا کنونی بار دیگر مداخله دولت را به

- سازوکار حل اختلاف - بازنگری سیاست‌ها

اگر چه مناقشات کارگری از طریق سازوکار جداگانه داوری و میانجی‌گری حل و فصل می‌شوند، ولی چنانچه سازوکار تنظیم و نظارت درستی با سیاستها و اختیارات مشخص تشکیل شود، این مناقشات خیلی بهتر حل خواهند شد. برای مثال اگر بخش دولتی بتواند تجدید ساختار را در شرکتهای مورد نظر اعمال نماید سهام و مالکیت کارگران افزایش خواهد یافت. ضمن این که بخش خصوصی و کارفرمایان نیز شفافیت سیاستها و رفتار منصفانه این نحورا مطلوب می‌دانند و در فرایند خصوصی‌سازی مشارکت خواهند کرد. همچنین در زمینه سیاستگذاری و اهمه و عدم اطمینان کمتری خواهند داشت و خطر سرمایه‌گذاری در



واحد‌های بخش دولتی را خواهند پذیرفت.

۵- گفت‌وگو اجتماعی برای خصوصی‌سازی

موفقیت خصوصی‌سازی به گفت‌وگو اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان وابسته است. کشورهای جنوب آسیا باید گفت‌وگو اجتماعی خصوصی‌سازی را تشویق و تقویت کنند به شکلی که بتوان مسائل کارگران با مدیران را از طریق مذاکره حل و فصل نمود. اگر این گفت‌وگو اجتماعی قبل از شروع فرایند خصوصی‌سازی ترویج می‌یافت ما دیگر شاهد ایجاد مناقشات در حین فرایند خصوصی‌سازی نبودیم. در پاکستان یک موافقت نامه میان نمایندگان کارگران و

ارمغان می‌آورد و به این دلیل لازم است با شرکت نمایندگان از تمام طرف‌های ذیربط کارفرمایان و کارگران تشکیل شود. روش و ضابطه انتصاب این افراد دامنه استقلال این نهاد را مشخص خواهد کرد. نهاد تنظیم و نظارت باید جایگاهی شبیه به یک دادگاه داشته باشد و در تصمیمات خود مستقل باشد و فقط در برخی موارد نادر وضعیت آن با یک دادگاه تفاوت کند برخی از مسائلی که این نهاد می‌تواند به آنها بپردازد عبارتند از:

- ضوابط و معیارهای بنگاه‌های بخش خصوصی برای ورود و خروج به بخش‌های مختلف
- سازوکار قیمت‌گذاری، به ویژه با توجه به سرمایه‌گذاری قبلی دولتی

دولت برای حمایت از کارگران در برابر از دست دادن مشاغل امضا شده است با این حال این موافقت نامه نتوانسته وضعیت را با وجود درصد زیادی از کارکنان که حاضر به پذیرفتن بازنشستگی داوطلبانه بودند بهبود بخشد.^{۱۲} در بسیاری از موارد اتحادیه های کارگری در نتیجه خصوصی سازی تضعیف یا منحل شده اند. برای مثال در پاکستان نقش اتحادیه های کارگری به دنبال خصوصی سازی سازمان های دولتی کاهش یافته است برخی از خریداران این وضعیت را برای پیگیری اهداف کوتاه مدت خود ترجیح دادند اما آنها باید توجه میکردند که در دراز مدت وجود یک عامل چانه زنی امکان حل مناقشات کار و کارگری را از طریق مذاکره به نحو موثری فراهم خواهد کرد.

۶- خلاصه

در این پژوهش سعی شده بر این نکته تاکید شود که بیان و توجیه دلایل مربوط به اجرای طرح های خصوصی سازی و مقدمات آن در حداقل کردن سردرگمی ها و هزینه های اجتماعی ناشی از این اقدام از اهمیتی اساسی برخوردار است. اکثر کشورهای جنوب آسیا به این نتیجه رسیده اند که خصوصی سازی با هدف کاهش کسری بودجه نتایج خوبی نداشته است این اقدام بخش خصوصی را مطمئن نکرده و در نتیجه به اخراج انبوه کارگران منجر شده است از سوی دیگر پرداختن به مشکلات کارگران مازاد هم چندان موثر نبوده است. نبود یک راهبرد مشخص برای تجدید ساختار موسسات و سپس خصوصی شدن آنها نیز باعث از دست دادن سرمایه گذاریهای عمومی شده است. تجربه تجدید ساختار تجربه چندان رضایت بخشی در جنوب آسیا نبوده و علت آن هم سنت دیرینه مداخله دولت است. بنابراین لازم است ابتدائات و مقررات اصلاح شوند و نقش دولت، کارگران و کارفرمایان در فرایند خصوصی سازی به روشنی مشخص گردد. فرایند اصلاحی شفاف و مسئولانه نه تنها اعتماد بخش خصوصی را بر می انگیزد بلکه کارگران را نسبت به عادلانه بودن نظام مطمئن می سازد همچنین گفتن موثر اجتماعی در مذاکرات حل مناقشات ناشی از اجرای طرح های خصوصی سازی نقش مهمی دارد. کشورهای جنوب آسیا باید

سازو کار گفتن اجتماعی را در کشورهای خود هر چه بیشتر تشویق و تقویت کنند.

تهیه و تنظیم: زهرا سالاری Email: z_salari@imakh.ir

منبع:

- ۱- موسسه مطالعات توسعه صنعتی، خصوصی سازی در هند، اثرات اجتماعی و تجدید ساختار، مقاله ارائه شده در نشست زیر منطقه ای پیرامون خصوصی سازی در جنوب آسیا، کاتماندو، ۲۴ تا ۲۶ نوامبر ۱۹۹۹.
- ۲- نارایان ماناندار و پوشکار باجراچاریا، خصوصی سازی در نپال: تاثیرات اجتماعی و تجدید ساختار، مقاله ارائه شده در نشست زیر منطقه ای پیرامون خصوصی سازی در جنوب آسیا، کاتماندو، ۲۴ تا ۲۶ نوامبر ۱۹۹۹، وروزانا صالح، خصوصی سازی در سری لانکا؛ تاثیرات اجتماعی و تجدید ساختار، مقاله ارائه شده در نشست زیر منطقه ای پیرامون خصوصی سازی در جنوب آسیا کاتماندو ۲۴ تا ۲۶ نوامبر ۱۹۹۹.
- ۳- نارایان ماناندار و پوشکار باجراچاریا، خصوصی سازی در نپال: تاثیرات اجتماعی و تجدید ساختار، همان ماخذ.
- ۴- بانک جهانی، بنگلادش اجرای اصلاحات ساختاری، ۱۹۹۳، داکا و بینایاک سن، خصوصی

سازی شفاف تر، نتایج یک بررسی توصیفی از صنایع خصوصی شده در بنگلادش ۱۹۹۷ داکا ۵- ماناندار و باجراچاریا، خصوصی سازی در نپال: تاثیرات اجتماعی و تجدید ساختار همان ماخذ

۶- روزانا صالح، خصوصی سازی در سری لانکا تاثیرات اجتماعی و تجدید ساختار همان ماخذ

۷- روزانا صالح همان ماخذ

۸- آ. ر. کمال خصوصی سازی در پاکستان، تاثیرات اجتماعی و تجدید ساختار مقاله ارائه شده در نشست زیر منطقه ای پیرامون خصوصی سازی در جنوب آسیا کاتماندو ۲۴ تا ۲۶ نوامبر ۱۹۹۹

۹- موسسه مطالعات توسعه صنعتی، خصوصی سازی در هند پیامدهای اجتماعی و تجدید ساختار

۱۰- دفتر بین المللی کار، بازآموزی و اشتغال مجدد کارگران بیکار شده در نتیجه خصوصی سازی در بنگلادش ۱۹۹۹.

