

اقدامات بهداشتی در رویارویی با کرونا استفاده کرده که نتیجه بارز آن، توجه مطلق به منافع برده دارانه مشاغل است.

وقتی که رینولدز با انتقادات نسبت به عملکرد خود در زمینه تست کووید ۱۹ مواجه شد، به نصیحت اشتون کوچر، بازیگر متولد آیووا، گوش کرد و در اقدامی سرخود، یک قرارداد ۲۶ میلیون دلاری با یک کارخانه تولید تست در یوتاه امضا کرد؛ کارخانه‌ای که هنوز هم صحت تست هایش، ثابت نشده است. این ایالت، با بحران شغلی‌ای مواجه بوده که بازتابی از بحران شغلی در سطح کشور است. آمار جدید بیکاری هفتگی در اواسط ماه مارس، به شدت بالا رفت؛ و طی شش هفته پس از آن، بیش از دویست و شصت هزار نفر از ساکنان آیووا، فرم‌های درخواست بیمه بیکاری را پر کردند، یعنی ۱۵ درصد کل نیروی کار و بیش از چهار برابر تعداد درخواست‌های بیمه بیکاری که در طول ۶ هفته، در بدترین شرایط پس از رکود بزرگ ثبت شده بود.

پاسخ رینولدز به این بحران، فقط فصل دیگری بود که به کتاب حمله به کارگران آیووا افزوده شد؛ مانند سایر ایالت‌ها، برنامه‌های فدرال برای افزایش و گسترش پوشش بیمه بیکاری به دیوار آجری ناتوانی و ناکارآمدی عمدی مدیران اداره توسعه نیروی کار آیووا (IWD)، آژانس

ایالتی که تقاضاهای بیمه بیکاری را بررسی می‌کند) برخورد کرد. نتیجه مانند برداشتی از کابوس بوروکراتیک ویران آباد برزیل بود؛ متقاضیان استفاده از تسهیلات بیکاری، به دلیل شیوع ویروس (طرحی که برای کمک به کارگران خود اشتغال و کارگران گیگی^۱ تصویب شد)، فرم سبز در صلاحیت دریافت کردند. سپس دستورالعملی تصویب شد که کارگران، فرم سبز را نادیده بگیرند و مجدداً تقاضای خود را ارسال کنند؛ سپس، دوباره فرم سبز در صلاحیت برایشان ارسال شد و بعد، باز کاغذهای کوچکی به دستشان رسید که به آن‌ها توصیه کرده بود، همچنان فرم سبز را نادیده بگیرند که کاملاً مشخص بود این کاغذها را رایانه‌ای چاپ کرده که تحت کنترل اداره توسعه نیروی انسانی آیووا نبوده است.

در نهایت، با تصمیم مسئولان برای بازگشایی تدریجی مشاغل این ایالت، دیگر حتی تظاهر به حمایت از کارگران (چه شاغلان و چه بیکاران) دود شد و به هوارفت. همین که رینولدز دستور به کاهش محدودیت‌ها داد، اداره توسعه نیروی انسانی با بخشنامه‌ای دل‌خراش، به کارگران بیکار هشدار داد؛ نه تنها «کارگرانی که کارفرمایانشان آن‌ها

۱. اقتصاد گیگ (Gig Economy)، محیطی است که موقعیت و جایگاه افراد در آن، به طور معمول موقتی است و شرکت‌ها و سازمان‌ها عمدتاً قراردادهای کوتاه‌مدت با فریلنسرها یا همان کاران منعقد می‌کنند. به بیان ساده‌تر، افراد به جای اینکه دنبال شغل‌های تمام‌وقت و بلندمدت باشند، به دنبال شغل‌های کوتاه‌مدت هستند و با تمام شدن یکی به سراغ بعدی می‌روند.

را به کار فراخوانده و بدون هیچ دلیل موجهی از این کار امتناع می‌کنند، صلاحیت برخوردار می‌شوند. تسهیلات بیکاری را از دست خواهند داد»، بلکه کسانی که به سرکار خود بازمی‌گردند و از مزایای بیکاری استفاده می‌کنند، «به دلیل کلاه برداری و تقلب، تحت پیگرد قانونی قرار گرفته و عواقبی چون جریمه، حبس و سلب حق استفاده از تسهیلات بیکاری در آینده، در انتظارشان خواهد بود». این سازمان، حتی یک فرم اینترنتی تهیه کرده و آن را در اختیار کارفرمایان قرار داده و از آن‌ها خواسته «کارگرانی را که بدون هیچ دلیل موجهی از بازگشت به کار خود امتناع می‌کنند یا کار خود را رها کرده‌اند، گزارش دهند». اداره توسعه نیروی انسانی آیووا در ادامه، تعدادی از دلایل موجه برای عدم بازگشت کارگران به شغل خود را فهرست می‌کند که در میان آن‌ها، می‌توان دو مورد زیر را مطرح کرد:

- مثبت بودن تست کووید ۱۹ برای خود کارگر یا یکی از اعضای خانواده وی؛

- از دست دادن خدمات مهدکودک برای فرزندان یا از دست دادن سرویس رفت‌وآمد به محل کار به دلیل کووید ۱۹.

حکم این نهاد، سیاست‌گذاری بسیار بد در قبال سلامت عمومی جامعه را نشان می‌دهد، آن هم در ایالتی که بیشترین آمار ابتلا به کووید ۱۹ در محل کار را دارد و این



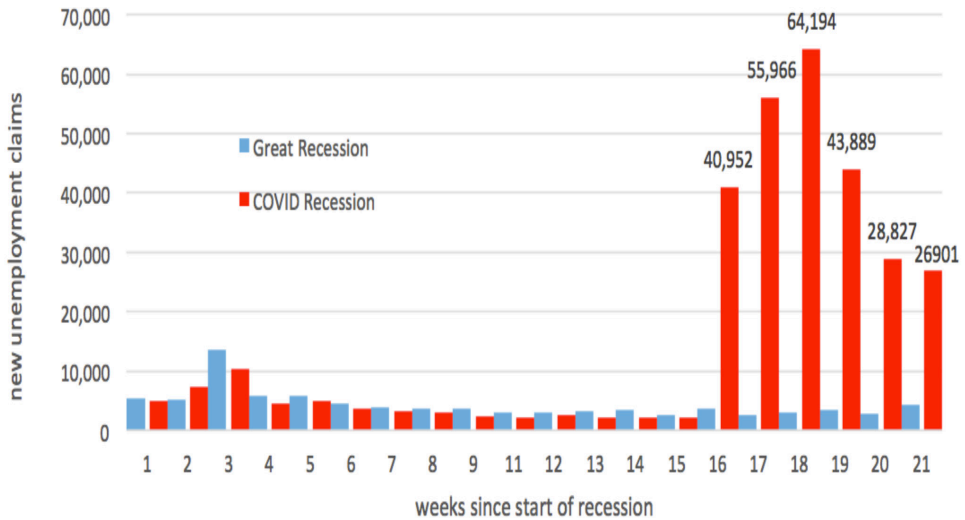
سیاست‌گذاری، همه را در بهت و ناباوری فروبرده است. این نوع سیاست، همچنین تفسیر غلطی از هر دو قانون آیووا و بندهای مربوط به قانون خانواده در اولویت ملی و آیین‌نامه‌های امنیت اقتصادی، تسکین و تسهیلات مربوط به ویروس کرونا (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Acts) است.

طبق قانون آیووا، اگر فردی کار خود را به دلیل «شرایط کاری غیرایمن» یا «شرایط کاری غیرقابل تحمل یا مرگبار» رها کند، مشمول تسهیلات بیمه بیکاری می‌شود. تعیین «غیر ایمن» یا «غیرقابل تحمل بودن» شرایط کاری، هم به محل کار و هم به کارگر بستگی دارد. یک معیار استاندارد منطقی برای ایمنی محل کار در این برهه را می‌توان در قوانین مرکز پیشگیری و کنترل بیماری یا اداره سلامت و ایمنی شغلی جستجو کرد. این دو مرجع، بهترین راهکارها را درباره حفظ فاصله اجتماعی و تجهیزات حفاظت از کارکنان در اختیار ما قرار می‌دهند. با این وجود، درحالی‌که اداره نیروی انسانی آیووا کارگران و کارکنان را برای بازگشت به کار، تحت فشار قرار می‌دهد، وظایفی که از کارفرمایان در این مورد انتظار می‌رود، زیاد نیست. دستورالعمل و استانداردهای سازمان ایمنی و بهداشت شغلی (OSHA) درباره کووید ۱۹ «معیار یا قانون نیست»، چون به طور قاطع، کارفرمایان را به

حفظ اصول ایمنی موظف نکرده و «هیچ مسئولیت و تعهد قانونی برای آن‌ها ایجاد نمی‌کند». بخشنامه اداره نیروی انسانی آیووا، برخلاف طرح‌های ملی است که هدف از آن‌ها، هم افزایش رونق و بهبود عملکرد مشاغل و هم تسهیل دسترسی کارگران به تسهیلات بیمه بیکاری است. آیین‌نامه اولویت خانواده (مصوب اواسط مارس) بودجه اضطراری در اختیار تمام ایالات (از جمله آیووا) قرارداد تا به وضعیت بیکاری ناشی از این شرایط رسیدگی کنند. این بودجه به شرطی در اختیار ایالات قرار گرفت که فرآیند اداری تقاضای تسهیلات بیکاری را برای مردم آسان کرده و «به نحوی سیاست‌گذاری کنند که دسترسی مردم به تسهیلات جبران بیکاری را افزایش دهند». آیین‌نامه امنیت اقتصادی، تسکین و تسهیلات مربوط به ویروس کرونا (CARES) (مصوب اواخر مارس)، سه طرح جدید بیکاری را ارائه داد: مساعدت بیکاری ناشی از

شیوع (Pandemic Unemployment Assistance (PUA)) برای کارگرانی که خود اشتغال هستند یا به صورت گیگی، مشغول به کار هستند و شرایط لازم برای بهره‌مندی از بیمه بیکاری را ندارند. طرح جبران بیکاری ناشی از شیوع (Pandemic Unemployment Compensation (PUC)) که تا آخر ماه جولای هفته‌ای ۶۰۰ دلار به ازای هر تقاضای تسهیلات بیکاری اضافه می‌کند، چه کارگران مشمول بیمه بیکاری معمول و چه کارگران موضوع آیین‌نامه PUA؛ و طرح اضطراری جبران بیکاری ناشی از شیوع (Pandemic Emergency Unemployment Compensation (PEUC)) که یک دوره ۱۳ هفته‌ای پوشش مزایای دولتی بیمه بیکاری را در اختیار متقاضیان قرار می‌دهد. این طرح‌ها برای تقویت آیین‌نامه اولویت خانواده تصویب شدند؛ یعنی ایالت‌ها بار دیگر موظف شدند تا موانع پیش روی دریافت تسهیلات بیکاری توسط خانواده‌ها را کاهش

Figure 1: New Unemployment Claims in Iowa, first 21 weeks of two recessions



است؛ و درست مانند دوران رکود بزرگ، بسیاری از ایالت ها در حال بازگشت به سیاست های بنیادین خود یعنی نادیده گرفتن و ریاضت هستند، حتی قبل از اینکه بحران تمام شده باشد.

مورد نظر از این اقدامات که به خوبی با دستور اخیر ترامپ مبنی بر الزام کارخانه های بسته بندی گوشت به ادامه کار خود هماهنگ است، این است که با حذف گزینه های دیگر از روی میز، کارگران اهل آیووا را مجبور کنند به محل کار پرخطر خود برگردند.

در اصل، قانون آیین نامه امنیت اقتصادی، تسکین و تسهیلات مربوط به ویروس کرونا (CARES)، پذیرش تلویحی این حقیقت است که دامنه و سخاوتمندی نظام رفاهی ایالات متحده، چیزی است که این کشور کم دارد و ایالت ها نیز ظرفیت مالی یا سیاسی برای رفع نقایص و پر کردن شکاف ها نیستند؛ اما در آیووا، این شکاف به تجلی رسیده

داده و از نظر اقتصادی امکان در خانه ماندن را برای کارگران فراهم کنند. البته رهبری جناح راستی آیووا دقیقاً برعکس عمل کرده، عملکردی که سوء نیت و کوتاه نظری آن ها را آشکار کرده است. این ایالت، مسیر و روال اخذ تسهیلات بیمه بیکاری را برای خانواده ها دشوارتر و دسترسی آن ها را به حق خودشان، محدود کرده است. در صورتی که این تسهیلات، به این دلیل در نظر گرفته شده که به خانواده ها کمک کند در طول بحران، در خانه بمانند؛ و با این کار خود از چک هفته ای ۶۰۰ دلار با ازای هر تقاضا صرف نظر کرد، آن هم در شرایطی که دریافت کمک های مستقیم از کنگره عملاً غیرممکن است. نتیجه

منبع

کالین گوردون، استاد تاریخ در ۵ می سال ۲۰۲۰، این مطلب را با تیتیر «فرماندار آیووا: کارتان یا جانتان»، در مجله ژاکوبین منتشر کرد، لینک مطلب منتشر شده: <https://jacobinmag.com/2020/05/iowa-governor-kim-reynolds-unemployment-coronavirus>