خبر

منابع سپرده‌ای بانک صادرات ایران از ۱۸۰ هزار میلیارد تومان عبور کرد

● مدیرعامل بانک صادرات ایران گفت: با اقداماتی که در بهینه‌سازی ترکیب منابع داشتیم، حجم سپرده‌ها به نسبت سال قبل رشد خوبی داشته و در بخش سپرده‌های اصلی، ما از ۱۸۰ هزار میلیارد تومان عبور کردیم.

به گزارش روابط‌عمومی بانک صادرات ایران، حجت‌الله صیدی در گفت‌وگویی با پایگاه اطلاع‌رسانی «بورس۲۴» با بیان این مطلب، به عوامل مؤثر بر بهبود روند تسهیلات‌دهی و منابع بانک اشاره و اظهار کرد: در برنامه‌هایی که اجرا کردیم، دو موضوع به ما کمک کرد؛ اول عملیات ارزی که افزایش داشت و دوم بهینه‌سازی ترکیب منابع. با اقداماتی که در بهینه‌سازی ترکیب منابع داشتیم، حجم سپرده‌ها به نسبت سال قبل رشد خوبی داشته و در بخش سپرده‌های اصلی، ما از ۱۸۰ هزار میلیارد تومان عبور کردیم. این حجم سپرده به ما کمک می‌کند تا بتوانیم میزان تسهیلات‌دهی را افزایش دهیم و ترکیب را به سمتی سوق دهیم که نرخ مؤثر تسهیلات بهبود داشته باشد که این موضوع کمک کرد تا حاشیه سود مثبت شود. خوشبختانه بهای تمام‌شده منابع ما کاهش داشته و توانستیم مشتریان جدید جذب کنیم. همچنین سپرده‌های مشتریان قبلی را نیز تقویت کنیم.

صیدی گفت: ازجمله اقداماتی که در بانک انجام گرفته، تمرکز ما بر طرح طراوت است که بیش از ۱۰ هزار میلیارد تومان منابع به این امر تخصیص یافته و گردش مالی این طرح در صنایع مختلف کشور می‌تواند به بیش از ۶۰ هزار میلیارد تومان برسد. این طرح با هدف قراردادن مصرف‌کننده نهایی و تأمین‌کننده مواد اولیه، باعث رونق تولید و تأمین نیاز مشتریان می‌شود و به افزایش درآمد کارمزدی بانک نیز کمک می‌کند؛ صنایعی مانند پتروشیمی، فولاد و دارو استقبال خوبی از این طرح داشتند.

او درباره علل کاهش زیان «وبصادر» گفت: در راستای اجرای برنامه‌ای که هدف آن خروج از زیان بود، گام برداشتیم و توانستیم دست‌کم تا نیمه سال ۹۸ زیان نداشته باشیم و براساس برنامه ۳۰ماهه‌ای که در گذشته آن را تبیین کردیم، حرکت کنیم و فاز سوم این برنامه تا آخر سال جاری ادامه دارد.

صیدی در پاسخ به این سؤال که آیا تا پایان سال روند سوددهی بانک ادامه دارد؟ گفت: با توجه به برنامه‌هایی که داریم، به عملکرد بانک خوش‌بین هستم.

مدیرعامل بانک صادرات گفت: در شعب خارج از کشور فعالیت داریم. خوشبختانه در شعب منطقه وضعیت عملکرد بهبود داشته است؛ ازجمله در امارات، قطر، عمان و لبنان؛ اما در اروپا همچنان به دنبال مدیریت محدودیت‌های موجود هستیم که با توجه به تلاش‌هایی که صورت گرفته، خوشبختانه شعب ما در اروپا زیان‌ده نشده‌اند و شعبه لندن ما هنوز سودده است؛ اما در اروپا مشکلاتی هست که همچنان پابرجاست که در تلاش هستیم و مذاکراتی برای اخذ مجوزهای خاص را ترتیب دادیم تا بتوانیم برای تأمین مالی پروژه‌های ملی مانند نیروگاه‌ها و... اقدام کنیم.

مدیرعامل بانک صادرات درباره وصول مطالبات بانک نیز گفت: برای اولین‌بار در تیرماه وصول مطالبات ما بهبود داشته و مانده مطالبات را کاهش دادیم که این امر دو حسن دارد؛ یکی بهبود کیفیت دارایی‌ها و کاهش ذخیره مطالبات مشکوک‌الوصول که باعث می‌شود سود شناسایی کنیم.

او در ادامه افزود: از اقدامات دیگر ما در راستای چابک‌سازی بانک و مولدسازی منابع فروش اموال مازاد و تملیکی یا شعب است.

صیدی گفت: یکی از برنامه‌های دیگر ما فروش سهام شرکت‌هایی است که در زنجیره ارزش بانک‌داری نیستند؛ اما الزامی برای عرضه شرکت‌های فعال در زنجیره ارزش مانند تأمین سرمایه، کارگزاری، شرکت آی‌تی و... نداریم؛ اما باقی‌مانده سهام شرکت انرژی سپهر، سهام هلدینگ ساختمانی و سهامی از این قسم را در برنامه فروش داریم و بخشی از دارایی‌ها را به گروه مالی سپهر صادرات منتقل کردیم. ما برنامه داریم تا گروه مالی سپهر صادرات را تا پایان سال جاری در بازار سرمایه عرضه اولیه کنیم که این اقدام هم به چابکی بانک کمک خواهد کرد و هم عواید خوبی برای بانک خواهد داشت.

مدیرعامل بانک صادرات ایران درباره قیمت سهام گفت: بازارگردان و سهام‌داران ما تلاش کردند تا ارزش سهم را در مسیر واقعی خود وارد کنند. خوشبختانه روند سهم نیز منطقی بود. طبیعتا سهام ما نقدشونده است و با توجه به پتانسیل‌های موجود و اصلاحاتی که در ساختارهای صورت‌های مالی ما در حال شکل‌گیری است، پتانسیل‌های خوبی دارد؛ اما اکنون روند کلی بازار در مسیر نزولی است.

با یک‌ماهه‌شدن قراردادهای موقت، مواد قانون کار از حیز انتفاع ساقط شد

کاهش پی‌درپی قدرت چانه‌زنی برای دستمزد

شرق: اخیرا خبری در رسانه‌ها منتشر شده که یکی از فعالان حوزه کارگری ادعا می‌کند که دستمزد کارگران در ایران از دستمزد کارگران چینی هم کمتر شده است. این گفته را عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور هم تأیید می‌کند و می‌گوید: می‌توان گفت ایران پایین‌ترین نرخ دستمزد را در بین کشورهای شناخته‌شده جهان داراست که ارتباط مستقیمی با کاهش ارزش پول ملی دارد. همین مسئله نیز منجر به خروج ماهانه کارگران ایرانی به کردستان عراق که به تازگی از جنگ رهیده، شده است. بااین‌حال در پی ردیابی ریشه‌های چالش دستمزد در ایران، با دو فعال عرصه کارگری صحبت کرده‌ایم. آنها تأکید می‌کنند این موضوع را باید در قراردادهای موقت کار، به‌ویژه قراردادهای یک‌ماهه جست‌وجو کرد که به موجب آن، با مرگ تدریجی سازمان تأمین اجتماعی هم روبه‌رو شده‌ایم.

ریشه گره دستمزد، چالش قراردادهاست

حسن حبیبی، عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور، در گفت‌وگو با «شرق» درباره علت زیر فشار قرارگرفتن سبد معیشت خانوار، ریشه را در لایه‌های زیرین می‌بیند و می‌گوید: سه ضلع مثلث امنیت شغلی؛ تصویب تبصره ۱ ماده ۷، اعتبار قائل‌شدن به حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد کار و دائمی فرض‌کردن قراردادهای کار با ماهیت مستمر است که از مطالبات اصلی و حیاتی کارگران محسوب می‌شود و با عدم رعایت آنها، نیروی کار از روند مذاکرات کنار گذاشته شده است.

نیروی کار از متن روابط کار خارج شده است

حبیبی در ادامه می‌افزاید: از آنجایی که ۹۵ درصد قراردادهای نیروی کار در شرایط فعلی موقت است، عملا نیروی کار از متن روابط کار خارج و به حاشیه رانده شده است و توان مذاکره بر سر معیشت خود را ندارد. ماده ۷ قانون کار تعریف جامعی از قراردادهای کار دارد که می‌گوید قرارداد کار باید کتبی یا شفاهی باشد و کارگر در قبال دریافت حق‌السعی با کارفرما کار می‌کند. دو تبصره مهم در بحث قراردادهای کار داریم که صراحتا گفته شده مدت‌زمان شغل‌هایی که ماهیتشان غیرمستمر است مثل سدسازی، جاده‌سازی و پروژه‌های انبوه‌سازی، منوط به ادامه پروژه‌هاست و چون زمان این پروژه‌ها مشخص است، پس ماهیت این قرارداد غیرمستمر است. این مسئله برای کارگران ایجاد مشکل می‌کند. در اینجا وزارت کار وظیفه دارد برای قراردادها ضابطه ایجاد کند. حاکم‌بودن ضابطه یعنی وزارت کار حداکثر مدت را در این قراردادها تعیین کند. او با اشاره به تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار هم می‌گوید: چنانچه مدت در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. این موضوع باعث شد در سال ۱۳۷۲ وزارت کار وقت، در دستورالعملی، اعلام کند تکرار قراردادهای موقت دلیل بر دائمی‌شدنشان نباشد. با توجه به اعتراضات آن زمان توسط کارگران، دیوان عدالت اداری این دستورالعمل وزارت کار را تأیید کرد. تأیید این موضوع، اصل را بر این گذاشت که قراردادهای کار در کارهایی که با ماهیت مستمر است، باید دائمی باشند، اما با رأی دیوان، همه قراردادها به سمت قراردادهای موقت رفتند.

قراردادهای یک‌ماهه غیرقانونی است

حبیبی با اشاره به مثلث امنیت شغلی می‌گوید: مثلث امنیتی شغلی سه ضلع دارد. در دور دوم انتخابات ریاست‌جمهوری آقای روحانی از ایشان و وزیر کار که آقای ربیعی بود، قول گرفتیم که به سمت امنیت شغلی برویم. وقتی حداکثر مدت قراردادهای کار با ماهیت مستمر را مثلا سه یا هشت سال تعریف می‌کنیم، این قرارداد در ماهیت غیرمستمر باید حتما پنج‌ساله شود، نه‌اینکه در قراردادهای با ماهیت مستمر، قراردادها یک‌ساله و شش‌ماهه و سه‌ماهه شده یا یک‌ماهه شود.

او با بیان اینکه باید تبصره ۱ ماده ۷ را اصلاح کنیم، می‌افزاید: می‌توانیم در قرارداد با کارهای با ماهیت مستمر، برگ برنده‌ای داشته باشیم که بیشتر از زمان حداکثری در کارهای غیرمستمر است. این یک حاشیه امن برای نیرویی کار شناخته می‌شود.

دبیر کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران در ادامه می‌گوید: در دور دوم انتخابات ریاست‌جمهوری آقای روحانی با وزیر کار وقت به توافق رسیدیم و آیین‌نامه تبصره ماده ۷ قانون کار آن زمان در شورای‌عالی کار تصویب شد. در وزارت کار آن را نهایی کرده و برای هیئت وزیران فرستادیم، اما هنوز در این بخش مانده و پیگیری نمی‌شود. بنابراین ضلع اول، اصلاح تبصره یک ماده ۷ قانون کار است که هنوز به نتیجه نرسیده.

او با بیان اینکه ضلع دوم، حاکمیت اراده است، می‌گوید: قرارداد بین دو نفر کارگر و کارفرماست. کارگر در دریافت حق‌السعی موضوع ماده ۳۴ قانون کار برای کارفرما کار می‌کند. یکی، نیروی جسمی و روحی‌اش را می‌گذارد و یکی هم سرمایه‌اش را. طرفین باید حق انتخاب و اراده داشته باشند. متأسفانه قراردادها همه یک‌سویه و یک‌جانبه است و کارگر محکوم به پذیرش است. بنابراین ضلع دوم امنیت شغلی داشتن حق حاکمیت اراده در عقد قرارداد کار برای نیروی کار است.

تجمع برای حفظ و حراست از قانون کار

حبیبی با اشاره به درخواست تجمع برای مطالبات کارگری و حفظ و حراست از قانون سال ۱۳۶۹ می‌افزاید: ضلع دیگر امنیت شغلی، بحث دائمی فرض‌کردن قراردادهای کار در کارهای مستمر است. اصل قانون کار که قانون آمره است با وجود قراردادهای دائم کار معنا پیدا می‌کند. زمانی که قرارداد یک‌ماهه باشد، بحث ماده ۲۷ قانون کار که می‌گوید اخراج با نظر مثبت شوراست یا بحث ماده ۴۱ که موضوع دستمزد است، از حیز انتفاع خارج می‌شود. وقتی قراردادها یک‌ماهه باشد، نمی‌شود مذاکره کرد. به بیانی دیگر، بحث تشکل‌یابی و مزایای پایان خدمت، سنوات، بیمه تأمین اجتماعی از حیز انتفاع ساقط می‌شود. این اقدامات منجر به مرگ تدریجی سازمان تأمین اجتماعی می‌شود.

ترفند قراردادهای موقت با هدف خصوصی‌سازی

او با اشاره به یک ترفند در موقت‌کردن قراردادها، می‌گوید: قراردادهای کار را موقت کرده‌اند تا بحث خصوصی‌سازی تحقق پیدا کند، چون ماده ۱۲ قانون کار با قراردادهای موقت یک‌ماهه از حیز انتفاع ساقط می‌شود. ماده ۱۲ می‌گوید اگر کارگاهی از نظر حقوقی بر اثر فوت مالک، انتقال، ملی‌شدن یا به هر شکل انتقال پیدا کند، کارفرمای جدید قائم‌مقام تعهدات کارفرمای قدیم است. وقتی قراردادها یک‌ماهه باشد، فرض بر این خواهد بود که قرارداد فسخ شده و مثلا شرکتی با سه‌هزارو ۵۰۰ نیرو، قراردادهایشان فسخ شده و شرکت با ۵۰۰ نیرو واگذار می‌شود. این یک روش بسیار خوب برای خصوصی‌سازی است و مشکل شرکت‌هایی مثل نیشکر هفت‌تپه، آذرآب، کنتورسازی قزوین، ماشین‌سازی آذربایجان، کشت و صنعت مغان و حمل‌ونقل آبادان از این دست هستند.

کارگران قدرت چانه‌زنی ندارند

علی خدایی، عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور نیز در ادامه به آنچه به سبب مشکل قراردادها برای کارگران ایجاد شده اشاره کرده و به «شرق» می‌گوید: برای تحلیل موضوع معیشت کارگران و دلیل پایین‌بودن قدرت خریدشان در شرایط کنونی باید برگردیم به اینکه چقدر جامعه کارگری برای افزایش دستمزد قدرت چانه‌زنی دارد. سیستمی که برای افزایش دستمزد در کشور ما دیده شده، سیستم چانه‌زنی است. با این حال، ساختار فعلی شورای عالی کار، کارگران را در اقلیت قرار داده است. خدایی در تشریح این گفته خود می‌گوید: در شورای عالی کار نمایندگان کارفرما، دولت و کارگر حضور دارند. هر کدام سه نفر نماینده دارند، اما اشکال اصلی اینجاست که دولت ما کارفرماست و به کارگران حقوق می‌دهد بنابراین بی‌طرفی را رعایت نمی‌کند. در حالی که در نظام چانه‌زنی، وزن کارگر و کارفرما مساوی است و دولت به‌عنوان عضو ناظر باید اعمال نفوذ کند تا به سمتی که حق دارد، رأی دهد. اما عملا چون خودش ذی‌نفع است نمی‌تواند رأی صادر کند. بر همین اساس هم، سه نفر نماینده کارگر باید در مقابل شش نفر نماینده کارفرمای بخش خصوصی و دولتی بنشینند. اینجا ایراد از ساختار قانون نیست چون ماده ۱۶۷ قانون کار که دستور کار شورای عالی کار را تعیین کرده، می‌گوید وزیر کار به‌عنوان رئیس شورا و دو نفر افراد بصیر و مطلع در حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی به انتخاب دولت باید در شورای عالی کار حضور یابند. دولت عملا از این اختیار خود در انتخاب استفاده و دو نفری که معرفی می‌کند وزیر صنعت، معدن و تجارت و وزیر اقتصاد هستند که جنس هر سه بخش از جنس کارفرمایی است.

او با بیان اینکه در این ساختار نمایندگان کارگر در اقلیت هستند، می‌افزاید: یکی از دلایل پایین‌آوردن قدرت چانه‌زنی این ماجراست. مورد دوم نمایندگان کارگری هستند که آنجا حضور دارند. باید بپذیریم در حال حاضر در کشور ما تشکل‌های کارگری حداقل ۱۰ درصد کارگرها را پوشش می‌دهند و نفوذ تشکل‌های کارگری در بدنه کارگری به شدت پایین است. بنابراین تشکل‌ها نمی‌توانند خیلی قدرتمند عمل کنند.

نمایندگان کارگری هم امنیت شغلی ندارند

عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور با بیان اینکه در حال حاضر اعضای تشکل‌های کارگری‌مان هم امنیت شغلی ندارند، می‌گوید: در کارگاه‌ها به محض اینکه نماینده کارگران که منتخب کارگران است دنبال حق و حقوق کارگران می‌رود، بلافاصله با عدم تمدید قرارداد و تعدیل نیرو اخراج می‌شود. نبود امنیت شغلی، امکان شکل‌گیری تشکل قدرتمند را از کارگران گرفته و عملا قدرت چانه‌زنی از کارگران در عرصه‌های مختلف گرفته شده است.

از او درباره تأثیر کاهش امنیت شغلی بر سبد معیشت خانوار می‌پرسم و او پاسخ می‌دهد: در قانون کار، ظرفیت‌های مغفول داریم و می‌توانیم به گذشتگانمان در تشکل‌های کارگری منتقد باشیم که حتی زمانی که از قدرت کافی برخوردار بودند از این مواد غفلت کرده‌اند. موضوع تکلیف قانونی که مثلا در بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار وجود دارد، چندسالی است که مطرح شده و قبلا صرفا تمرکز روی نرخ تورم بود و چند سال است که عمدتا دستمزدها بالاتر از نرخ تورم رسمی اعلام می‌شود.

هرچند روی نرخ تورم هزاران بحث داریم. سبد معیشت ظرفیتی است که از سال ۶۹ تاکنون در قانون کار ما وجود دارد. در سال‌های گذشته با وجود نوسانات اقتصادی و تورم‌های پیش‌بینی‌نشده که تأثیر تلاش‌های ما را از بین برده، اما در مقام عمل اگر بخواهیم با سال‌های گذشته مقایسه کنیم در حیطه تعیین دستمزد اتفاقات خوبی افتاده و از یک‌سری خطوط قرمز که در گذشته بود، مثل ملاک نرخ تورم گذشته‌ایم.

سکوت در برابر یک ظرفیت قانونی به نفع کارگران

او با اشاره به یک ظرفیت قانونی مهم در قانون کار می‌گوید: در ماده ۱۴۹ قانون کار درباره مسکن کارگران ظرفیتی داریم. ماده ۱۴۹ آیین‌نامه‌ای دارد که قید شده سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۷۰ مکلف بوده پنج میلیارد تومان به مسکن کارگران اختصاص دهد. وزارت مسکن و شهرسازی موظف بوده زمین در اختیار تعاونی‌های مسکن کارگری قرار دهد. شهرداری‌ها موظف بودند مجوزها را صادر کنند. این آیین‌نامه از آن سال تاکنون که مجددا مطرح کردیم، در سکوت کامل قرار گرفته؛ یعنی تکالیفی را که نهادهای مختلف درباره کارگران دارند، فراموش کرده‌ایم. امسال دنبال این ظرفیت هستیم.

فرار کارفرمایان از تکلیف ایجاد خانه‌های سازمانی

او در ادامه می‌افزاید: طبیعی است که تا حدی با کندی پیش برویم، اما چون صحبتمان مبنای قانونی دارد، قطعا مجبور به همکاری خواهند بود. در این آیین‌نامه کارفرمایان واحدهای بزرگ صنعتی مکلف هستند به اندازه ۳۰ درصد پرسنل، منزل سازمانی ایجاد کنند، اما عملا در این همه سال جایی شنیده‌اید که این اتفاق بیفتد؟ شاید نظر من این باشد که منازل سازمانی به دردمان نمی‌خورد اما حداقل می‌دانیم که کارفرما وظیفه‌ای درباره مسکن کارگران دارد. وزارت مسکن طرح دارد، وزارت بازرگانی سابق و تأمین اجتماعی و شهرداری‌ها تکلیف داشته‌اند و الان می‌توانیم حقوقمان را مطالبه کنیم؛ اما در آن عرصه سیاستمان اول توانمندکردن تعاونی‌های کارگری و بعد مطالبه این حقوق است. می‌شنوید که دولت برای کارمندانش برنامه مسکن دارد، اما برای کارگران چیزی نمی‌شنوید که دلیلش سکوت ما در مقابل حقوقی است که قانون به ما داده است. یک قسمت از برنامه‌ها تمرکز روی ظرفیت‌های مغفول قانون کار است، ضمن اینکه قطعا هدف اصلی ما که تمام مشکلاتمان را حل می‌کند، تمرکز بر امنیت شغلی و تشکل‌یابی کارگران است و سه ضلع امنیت شغلی، معیشت و تشکل‌یابی کارگران باید با هم رشد کنند و هیچ‌کدام را جدا از هم نمی‌بینیم.

۲۷ آبان‌ماه، جلسه دوم کمیته دستمزد

او درباره ارقام مورد بحث در زمینه سبد معیشت خانوار می‌گوید: اولین جلسه کمیته دستمزد به‌صورت سه‌جانبه به‌تازگی برگزار شده و هنوز به عدد و رقم نرسیده‌اند. ۲۷ آبان جلسه بعدی است که بحث ورود به اعداد و ارقام درباره سبد معیشت خواهد بود. یک‌سری اعداد مطرح شده، اما هیچ‌کدام اعدادی نیستند که بتوانیم به آنها استناد کنیم. اینها برآوردهایی هستند که مربوط به استان‌های خاص هستند و بعضا سه گروه کارگری تعریف شده است؛ اما چیزی که بتوانیم درباره آن برنامه‌ریزی و استناد کنیم، نتیجه‌ای خواهد بود که از کارگروه مشترک کارگری، کارفرمایی و دولتی بیرون می‌آید و با توجه به اینکه بر مبنای محاسبات توافق کرده‌ایم که مبنای علمی دارد، بهتر است منتظر اعلام اعداد باشیم.

ایران، سرلیست کمترین دستمزد کارگری

او درباره نرخ دستمزد کارگران ایرانی در قیاس با دیگران کشورها می‌گوید: مبنای قیاس دستمزد کارگران به ارزش پول ملی آن کشورهاست. باید بپذیریم با توجه به اینکه ارزش پول ملی ما افت شدیدی در سال ۹۷ و اوایل ۹۸ داشت و نرخ ارز تقریبا سه برابر شد، یعنی ارزش پول ملی‌مان به سه برابر کاهش پیدا کرد، بنابراین قطعا ارزش دستمزد کارگری هم یک‌سوم سقوط می‌کند. واقعیت است که ما پایین‌ترین دستمزد جهان را داریم و متأسفانه عواقبش را هم شاهد هستیم که امروز کارگرانمان به کردستان عراق که تازه از جنگ خارج شده می‌روند.

گذر

افزایش قیمت بنزین شایعه است

● شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی با بیان اینکه انتشار اخباری مبنی بر افزایش قیمت بنزین شایعه و گمانه‌زنی است، تصریح کرد: در صورت ابلاغ هر تصمیمی دراین‌باره، موضوع از سوی این شرکت اعلام خواهد شد.

به گزارش تسنیم، شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران در پی مطالب منتشرشده در بعضی از شبکه‌های اجتماعی درباره سهمیه‌بندی و تغییر قیمت سوخت، اعلام کرد: مطالب منتشرشده صرفا نظر شخصی بوده و فاقد اعتبار است و در صورت ابلاغ هر تصمیمی در این‌باره، موضوع از سوی این شرکت اعلام خواهد شد.

اظهارات دیروز رئیس‌جمهور درباره طرح جدید دولت برای حمایت از ۱۸ میلیون خانوار گمانه‌زنی‌هایی را درباره محل تأمین منابع مالی این طرح در پی داشته است.

احتمال آزادسازی صادرات و واردات شیرخشک با ارز نیمایی

● دبیر انجمن صنایع لبنی ایران از احتمال آزادسازی صادرات و واردات شیرخشک با ارز نیمایی و افزایش عوارض گمرکی برای صادرات خامه از کشور خبر داد.

رضا باکری دبیر انجمن صنایع لبنی ایران در گفت‌وگو با تسنیم، درباره احتمال آزادسازی واردات و صادرات شیرخشک از کشور، اظهار کرد: از آنجایی که تاکنون واردات و صادرات شیرخشک در کشور ممنوع بوده است، احتمال این موضوع وجود دارد که صادرات و واردات این فراورده آزاد شده و با ارز نیمایی و همچنین تعرفه گمرکی چهار درصد صورت گیرد.

وی در ادامه درباره شیرخام گفت: از آنجایی که شیر خام اکنون بین دو هزارو ۷۵۰ تا دو هزارو ۹۰۰ تومان و متفاوت از قیمت مصوب تنظیم بازار با قیمت دو هزارو۳۹۰ تومان به کارخانجات تولیدی به فروش می‌رسد، برخی تولیدکنندگان فراورده‌های لبنی که از خریدن شیر خام با نرخ بالاتر از نرخ مصوب امتناع می‌کنند، دچار کمبود شیر خام کافی در خط تولید خود هستند، برخی دیگر از کارخانه ها نیز به دلیل وجود طرح توسعه و افزایش ظرفیت‌های خود شیر خام کافی ندارند.