

قراردادهای موقت کار و اخراج کارگران!

بهرام رحمانی

bamdadpress@telia.com

امروز در ایران کمتر کسی پیدا می‌شود که به عنوان مزدبگیر از دست‌مزد خود راضی باشد و یا به آینده شغلی خود امیدوار. حتی کارگری که شغلی دارد باز هم مجبور است برای تامین زندگی خود و خانواده‌اش چند جا کار کند و به هر کاری تن بدهد. در چنین وضعیتی کلیه کارفرمایان و خود جمهوری اسلامی به عنوان بزرگترین کارفرما با کارگران قراردادهای موقت کار (کار کوتاه مدت) می‌بندند تا کارگر را با دست‌مزد کمتر، بدون هیچ‌گونه مزایای دیگر به کار بگیرند و مهمتر از همه هر موقع دلشان خواست به کار او پایان دهند. بنابراین، کارگران ایران نه دست‌مزد مکفی و متناسب با تورم و گرانی واقعی دارند؛ نه امنیت شغلی و نه حق برخورداری از تشکل مستقل و تجمع و اعتصاب. از این رو مبارزه برای لغو قراردادهای موقت کار و استخدام دائمی، علاوه بر تشکلیابی یکی از مهمترین عرصه‌های مبارزاتی کارگران در این دوره است.

آمارهای رسمی حاکی از آن است که بیش از هفتاد درصد شاغلان بازار کار ایران، مجبور به انعقاد قرارداد موقت هستند. حتی پزشکان، استادان دانشگاه‌ها و مهندسان جوان و تازه کار نیز با حقوق بسیار کم تن به کارهای موقت شش ماهه و یا بیش‌تر می‌دهند. میلیون‌ها کارگر ماهر، تکنسین و کارگران متخصص در رشته‌های گوناگون با این نوع قراردادها به طور دائمی نگران امنیت شغلی خود هستند.

دختران و زنان و کودکان از طریق کارهای موقت، ماهی با دست‌مزدی ۳۰ الی ۵۰ هزار تومانی، در کارگاه‌های غیربهداشتی و زیرزمین‌ها و فروشگاه‌ها، با ساعات کار طولانی تا ۱۲ ساعت در روز کار می‌کنند.

بسیاری از شرکت‌های پیمان‌کاری در همان ابتدای به کارگر اعلام می‌کنند حقوق و دست‌مزد خود را حداقل با دو سه ماه تاخیر دریافت خواهد کرد و تعهد می‌گیرند که در این مورد حق اعتراض ندارد. یا این که کارفرمایان سفیدامضا از کارگران می‌گیرند و هر چیزی لازم دیدند در آن وارد می‌کنند. به همین دلیل عدم پرداخت به موقع دست‌مزد کارگران، به يك نرم و سیاست عادی کارفرمایان در جامعه ایران تبدیل شده است. در چنین شرایطی کارگران ایران به دلیل فقدان تشکل‌های سراسری خود، توان مقابله همه جانبه با کارفرمایان و سرمایه‌داران و رژیم حامی سرمایه را ندارند. اعتراضات و اعتصابات پراکنده و بدون همبستگی بخش‌های دیگر به ندرت به خواست‌های خود می‌رسند. از سوی دیگر به دلیل این که جمهوری اسلامی خود کارفرمای بزرگ ایران است و از استثمار شدید کارگران کسب سود می‌کند، هیچ‌کدام از ارگان‌های ذیربط‌اش به شکایات کارگران رسیدگی نمی‌کنند. یعنی اگر در کشورهای پیشرفته صنعتی، مراجع دولتی موظف هستند به شکایات کارگران از کارفرمایان رسیدگی کنند؛ اما در ایران تحت حاکمیت جمهوری اسلامی، هیچ مرجعی وجود ندارد که کارگران به آنجا مراجعه و حق و حقوق خود را به لحاظ قانونی نیز دنبال کنند. در چنین موقعیتی کارگران نمی‌توانند به طور پراکنده در مقابل کارفرمایان و دولت مقاومت کنند. بنابراین، طبقه کارگر ایران، قبل از هر چیز به تشکل و همبستگی و اتحاد سراسری خود نیاز دارد تا با اتکا به نیروی طبقاتی خود نه تنها حق و حقوقش را با قدرت پیگیری کند، بلکه خود را به عنوان يك طبقه برای دست‌زدن به تحولات سرنوشت‌ساز تاریخی آماده و منسجم سازد.

قانون کار جمهوری اسلامی، در هر بند خود نه منافع کارگران، بلکه منافع سرمایه‌داران را در مدنظر دارد. برای مثال کارفرمایان از قانون قرارداد کوتاه مدت استفاده می‌کنند و کارگر را به کار بردگی وادار می‌نمایند. قراردادهای ۸۹ روزه که در آن کارگر بیمه و امنیت شغلی ندارد، سند قرارداد یا کپی آن هم در اختیار کارگر قرار داده نمی‌شود، امکان مراجعه به مراجع قانونی را ندارد. بنابراین، قانون کار جمهوری اسلامی، قانون کار کارگران نیست.

در سال ۱۳۶۹، در شرایطی که به جز تشکیلات دولتی، همه تشکل‌های کارگری با سرکوب پلیسی منحل شده بودند و فضای ویرانی‌های جنگ نیز بر جامعه حاکم بود قانون کار سر و دم بریده‌ای سر همبندی شد که همه بخش‌های این قانون ضدکارگر است.

برای مثال، فصل سوم و در ماده چهل و یک این قانون، شورای عالی کار موظف می‌شود همه ساله با رعایت ۲ بند میزان حداقل دست‌مزد کارگران را برای سال آینده تعیین کند. ۱- حداقل دست‌مزد با توجه به درصد تورمی که توسط بانک مرکزی تعیین می‌شود. (هر سال نرخ تورم اعلام شده یا پیش‌بینی شده برای سال آینده توسط بانک مرکزی، همواره منافع سرمایه‌داران و حکومت را مدنظر دارد) ۲- حداقل دست‌مزد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین کند. اما در حاکمیت جمهوری اسلامی، هنوز مشخصات و تعداد افراد یک خانواده کارگری تعیین نشده و میزان حداقل دست‌مزد تعیین‌شده با اتکا بر این قانون همه ساله به میزان بسیار نازلی افزایش می‌یابد که هیچ تناسبی با تورم واقعی در بازار ندارد. برای مثال سال ۱۳۸۳ در حالی که خود مراجع دولتی حداقل درآمد لازم برای زندگی در خط فقر را ۳۰۰ هزار تومان برآورده کرده بودند، دست‌مزد ماهانه کارگران را حدود ۱۲۶ هزار تومان تصویب کردند.

فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی، که به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی اختصاص دارد ضدکارگری‌ترین بخش قانون کار جمهوری اسلامی است. تبصره ۴ ماده ۱۳۱، تشکل‌های کارگری را فقط محدود به یکی از سه نوعی می‌کند که کارگران عملاً در انتخاب یکی از این سه نوع نیز مجاز نیستند و اساس‌نامه انجمن صنفی و یا شورای اسلامی کار را هم که در این بند پیش‌بینی می‌شود خود کارگران نمی‌توانند تنظیم کنند، بلکه از قبل آن‌ها آماده می‌گردد. بنابراین، حتی کارگرانی که اعضای این تشکل‌های دولتی هستند نیز حق ابراز وجود صنفی و اجتماعی ندارند. انجمن صنفی به عنوان تشکلی که براساس ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی، تشکیل می‌شود و کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند به تشکیل انجمن صنفی مبادرت ورزند. در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون مذکور، تاکید شده است که کارگران هر یک از کارگاه‌ها، فقط می‌توانند یکی از سه مورد، شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را انتخاب کنند، به این مفهوم که در یک کارگاه، کارگران نمی‌توانند دو نوع از سه نوع تشکل مذکور را هم‌زمان داشته باشند. از سوی دیگر با توجه به تعریف این ماده قانون کار، افراد تنها به اعتبار شغل خود می‌توانند انجمن صنفی را تشکیل و به عضویت آن درآیند، اشخاص فاقد شغل با بی‌کار و دارندگان مشاغل آزاد نمی‌توانند تشکل خود را به وجود آورند. البته تشکل‌هایی که در قانون کار جمهوری اسلامی به آن‌ها اشاره شده است همان ارگان‌های سرکوب و پلیسی جمهوری اسلامی در درون طبقه است نه تشکل کارگران.

فصل نهم قانون کار، به مراجع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما اختصاص دارد. در این فصل، ترکیب هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به گونه‌ای است که نمایندگان واقعی کارگران در آن حضور ندارند. نماینده «کارگری؟» در این هیات از افراد کانون عالی یا هماهنگی شوراهای اسلامی کار هستند و یا توسط آن‌ها انتخاب می‌شوند.

فصل دهم قانون کار، به شورای عالی کار، ترکیب افراد و وظایف این شورا می‌پردازد. سه نفر هیات نمایندگی کارگران عضو این شورا را افراد منتخب تشکل رسمی دولتی تشکیل می‌دهند. این شورا همه ساله دست‌مزدی را برای کارگران تصویب می‌کند که نه تنها از دست‌مزد واقعی بسیار فاصله دارد، بلکه همواره منافع سرمایه و حکومت را در نظر می‌گیرد.

براساس ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار توافق کتبی یا شفاهی است که در یک چارچوب معین و شرایط خاصی بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود. این قرارداد در همه حال به ضرر کارگر تمام می‌شود.

ماده ۱۹۱ این قانون، رسماً به همین شورای عالی کار اختیار می‌دهد کارگاه‌هایی را که کمتر از ۱۰ کارگر دارند به صلاح‌دید خودشان از شمول تمام یا قسمتی از همین قانون کار خارج کند.

ابتدا در مجلس پنجم کارگران کارگاه‌های زیر ۵ نفر از قانون کار، بعد کارگران کارگاه‌های قالی‌بافی، سپس کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر و سرانجام کارگران قراردادی از شمول قانون کار خارج شدند. بنا به اقرار مراجع دولتی فقط در فروردین ماه ۱۳۸۵، بیش از هفت هزار کارگر از کار اخراج شده‌اند. رییس کمیسیون صنایع و معادن مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۰ اردیبهشت ۱۳۸۵ به ایلنا، گفت: «۷ هزار نفر کارگر در طول فروردین ماه امسال اخراج شده است...»

طبق مصوبه شورای عالی کار، کارفرمایان موظف به پرداخت دو نوع دست‌مزد به کارگران موقت و ثابت در یک حرفه شده‌اند، اما همین الزام کارفرمایان به پرداخت حقوق ۱۸۰ هزار تومانی مصوب شده به کارگران قراردادی که از میزان خط فقر اعلام شده توسط مسئولان بسیار پایین‌تر است، نه تنها اشتغال ثابت را منجر نشده، بلکه اخراج کارگران را به دنبال داشته است. اخراج صدها کارگر قراردادی استان گلستان، افزایش ۵ برابری میزان اخراج‌های کارگران آذربایجان شرقی در یک ماهه اول سال، اخراج ۶۰۰ تا ۸۰۰ کارگر قراردادی واحدهای صنعتی آذربایجان غربی، اخراج ۱۵ هزار کارگر قراردادی در پاک‌دشت، افزایش ۴ برابری میزان اخراج کارگران در سمنان، اخراج ۴۰ کارگر قراردادی از یکی از کارخانجات همدان و تعدیل ۱۰۰ کارگر منطقه غرب تهران، اخراج عده‌ای از کارگران ایران خودرو به دلیلی اعتراض به عدم پرداخت مطالبات خود، فقط بخشی از تعدیل و اخراج کارگران قراردادی در فاصله کوتاه آغاز سال جدید است. این اخراج‌ها به بهانه اعلام دو نرخ دست‌مزد برای کارگران قراردادی و ثابت شدت گرفته است. این در حالی است که برای مثال ۶۲۰ کارگر معدن سنگ‌رود، ۱۶ ماه بدون حقوق مانده‌اند، کارگران واحد تولیدی آب معدنی «داماش» (آبه) ۴ تا ۵ ماه، ۳۰۰ کارگر معدن قلعه زری یک سال، هزار کارگر قزوینی، ۲ تا ۲۴ ماه و کارگران ۴ کارخانه نساجی، ۱۳ ماه حقوق نگرفته‌اند. در همین حال ۷۰ تا ۸۰ کارگران قراردادی واحد آب پاک همدان، ۵۰ تا ۸۰ هزار تومان حقوق می‌گیرند و بیش از ۵۰۰ کارگر شاغل در کارخانجات تولید مواد لبنیات شهرک «مینودشت» استان گلستان، کمتر از ۹۰ هزار تومان حقوق در ماه دریافت می‌کنند. موارد ذکر شده تنها بخشی از وضعیت حقوقی کارگران ایران است که برای تامین معاش خویش، مجبورند بیش‌تر از ساعت مقرر شده کار کنند و بسیار کمتر از میزان تعیین شده دست‌مزد بگیرند. در چنین شرایطی کارگران قراردادی به دلیل این که کار خود را از دست ندهند، مجبور به سکوت و تن دادن به عملکردهای غیرانسانی کارفرمایان هستند. کارگران اخراج‌شده هیچ بیمه و هیچ تامین اجتماعی برخوردار نیستند.

کارفرمایان بدون افزایش دست‌مزد سالیانه به طور مکرر قراردادهای موقت را تمدید می‌کنند و هر وقت که بخواهند این قرارداد را به طور یک طرفه فسخ می‌کنند.

براساس تحقیقات ده درصد فقیرترین افراد جامعه ایران تنها ۲ درصد درآمد یا مصرف کل کشور را به خود اختصاص می‌دهند. در مقابل، ۳۳/۷ درصد از درآمد و مصرف کل کشور، متعلق به

۱۰ درصد ثروتمندترین شهروندان ایرانی می‌باشد. بنابراین، ده درصد ثروتمندترین افراد جامعه ایران ۱۷/۲ برابر ده درصد فقیرترین افراد جامعه، درآمد و مصرف دارند. این در حالی است که مثلاً در پاکستان با رتبه ۱۳۵ شاخص توسعه انسانی، ده درصد ثروتمندترین افراد ۷/۶ برابر ده درصد فقیرترین افراد، درآمد دارند.

طبق اقرار وزیر رفاه و تامین اجتماعی جمهوری اسلامی، بیش از ۱/۵ میلیون نفر در کشور در فقر و گرسنگی زندگی می‌کنند و هم اکنون ۷/۵ میلیون نفر از جمعیت ایران، زیر خط فقر مطلق قرار دارند، به گونه‌ای که توان تامین نیازهای اولیه شامل غذا و مسکن را ندارند. البته برخی مراجع رسمی، آمار جمعیت زیر خط فقر مطلق ایران را حدود ۱۱ میلیون نفر اعلام کرده‌اند. همچنین براساس يك بررسی آماری، در سال‌های اخیر بازنشستگان، معلمان، کارگران، کارمندان و یا حتی پزشکان جوان، به دلیل بالا رفتن هزینه زندگی به محدوده فقرا نزدیک شده‌اند. فقط در هشت سال گذشته که افزایش قیمت‌ها ادامه داشته است، بی‌کاری ۱/۵ برابر شده و ۳۰ درصد از کل کارگران و کارمندان، ۵۰ درصد جمعیت روستایی و حداقل ۲۰ درصد جمعیت شهری به زیر خط فقر رفته‌اند، به طوری که درآمدهایشان با هزینه‌های تعریف شده برای يك زندگی حداقل برابر نبوده است. يك استاد دانشگاه با اشاره به این که ۱۲/۸ میلیون نفر در ایران از سیر کردن سلولی شکم خود محروم هستند، می‌گوید: در طول برنامه سوم توسعه به دلیل فقدان فعالیت‌های اقتصادی مناسب و در نتیجه ناکافی بودن منابع درآمدی، ۱۳۵ روستای محرومیت‌زدایی شده در برنامه‌های توسعه‌ای سال‌های گذشته، خالی از سکنه شده‌اند. (آمارها از مجله اقتصاد ایران، اردیبهشت ۱۳۸۵) همچنین به دلیل دیدگاه تبعیض‌آمیز رژیم به استان‌های مختلف ایران، استان سیستان و بلوچستان از نظر تمام شاخص‌های توسعه انسانی، فقرزدایی، توانمندسازی بر حسب جنسیت و...، در ردیف آخر قرار دارد. قبل از این استان، استان کهگیلویه و بویراحمد قرار گرفته است. اغلب امکانات کشور در سطح سه استان تهران، قم و اصفهان توزیع شده است. لذا به همین دلیل نابرابری‌ها و عدم رعایت عدالت در تخصیص امکانات در بین استان‌های کشور، تفاوت درآمدها و هزینه‌ها در نقاط مختلف بسیار زیاد است، به گونه‌ای که متوسط درآمد افراد در استان‌های خراسان، بوشهر، هرمزگان و سیستان و بلوچستان تنها بین ۱۲۰ تا ۲۰۰ هزار تومان در سال است. (همان منبع)

بدین ترتیب، تا زمانی که چنین قانون کار موجود است؛ تا روزی که خود کارگران قانون کار را تدوین نکنند؛ تا روزی که قراردادهای موقت کار وجود دارند؛ تا روزی که کارگران صنایع بزرگ کشور مانند صنایع نفت، فولاد، خودروسازی و...، تشکل مستقل رادیکال خود (مستقل از دولت) را به وجود نیاورند و از اعتصاب و اعتراض بخش‌های دیگر حمایت و پشتیبانی نکنند، افق جدیدی در بهبود شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کارگران گشوده نخواهد شد.

نیمه اول ژوئن ۲۰۰۶

* برگرفته از جهان امروز ۱۷۲