

## قراردادهای موقت کار و اخراج کارگران!

بهرام رحمانی

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 یک 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 یک طبقه برای دست زدن 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 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 تعیین شده 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 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

صنفي و يا شوراي اسلامي كار را هم كه در اين بند پيش بيني مي شود خود كارگران نمي توانند تنظيم كنند، بلكه از قبل آن ها آماده مي گردد. بنابر اين حتي كارگراني كه اعضاي اين تشكليات دولتي هستند نيز حق ابراز وجود صنفی و اجتماعي ندارند. انجمن صنفی به عنوان تشكلی كه براساس ماده ۱۳۱ قانون كار جمهوری اسلامی، تشكيل مي شود و كارگران مشمول قانون كار و كارفرمایان يك حرفه يا صنعت مي توانند به تشكيل انجمن صنفی مبادرت ورزند. در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون مذکور، تأكيد شده است كه كارگران هر يك از كارگاه ها، فقط مي توانند يكي از سه مورد، شوراي اسلامي كار، انجمن صنفی يا نماينده كارگران را انتخاب كنند، به اين مفهوم كه در يك كارگاه، كارگران نمي توانند دو نوع از سه نوع تشكليات مذکور را هم زمان داشته باشند. از سوي ديگر با توجه به تعريف ماده قانون كار، افراد تنها به اعتبار شغل خود مي توانند انجمن صنفی را تشكيل و به عضويت آن درآيند، اشخاص فاقد شغل با بيكار و دارندگان مشاغل آزاد نمي توانند تشكليات خود را به وجود آورند. البته تشكلياتي كه در قانون كار جمهوری اسلامی به آن ها اشاره شده است همان ارگان های سرکوب و پليسي جمهوری اسلامی در درون طبقه است نه تشكليات كارگران.

فصل نهم به مراجع حل اختلاف بين كارگر و كارفرما اختصاص دارد. در اين فصل تركيب هيات های تشخيص و حل اختلاف به گونه ای است كه نمايندگان واقعي كارگران در آن حضور ندارند. نماينده «كارگري؟» در اين هيات از افراد كانون عالی يا هماهنگي شوراهای اسلامي كار هستند و يا توسط آن ها انتخاب مي شوند.

فصل دهم قانون كار به شوراي عالی كار، تركيب افراد و وظائف اين شورا مي پردازد. سه نفر هيات نمايندگی كارگران عضو اين شورا را افراد منتخب تشكليات رسمي دولتي تشكيل مي دهند. اين شورا همه ساله دستمزدی را براي كارگران تصويب مي كند كه نه تنها از دستمزد واقعي بسيار فاصله دارد، بلكه همواره منافع سرمايه و حكومت را در نظر مي گيرد.

براساس ماده ۷ قانون كار، قرارداد كار توافق كتبي يا شفاهي است كه در يك چارچوب معين و شرايط خاصي بين كارگر و كارفرما منعقد مي شود. اين قرارداد در همه حال به ضرر كارگر تمام مي شود.

ماده ۱۹۱ اين قانون رسماً به همين شوراي عالی كار اختيار مي دهد كارگاه هایی را كه كمتر از ۱۰ كارگر دارند به صلاح دید خودشان از شمول تمام يا قسمتي از همين قانون كار خارج كند.

ابتدا در مجلس پنجم كارگران كارگاه های زیر ۵ نفر از قانون كار، بعد كارگران كارگاه های قالی بافی، پس كارگاه های زیر ۱۰ نفر و سرانجام كارگران قراردادی از شمول قانون كار خارج شدند. بنا به اقرار مراجع دولتي فقط در فروردین ماه ۱۳۸۵، بيش از هفت هزار كارگر از كار اخراج شده اند. ربيس

کمیسیون صنایع و معدن مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۱۰ اردیبهشت ۱۳۸۵ به ایلنا، گفت: «۷ هزار نفر کارگر در طول فروردین ماه امسال 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 سمنانی، 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 سوسنگرد، 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 اخراج شده 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 یک 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 یک زندگی حداقل برابر نبوده است. یک 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 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.

برگرفته از جهان امروز شماره ۱۷۲