

یادداشت کارگری هفته

کارگران قراردادی، قربانیان حریم خصوصی و شیوهی بردگی نوین چرخه سرمایه داری ایران! (بخش اول)

امیرجواهری لنگرودی

a.javaher99@gmail.com



تضاد بین کار و سرمایه در هر جامعه کارگری، هر نیروی کار و کارگری را وامی‌دارد که پیش از ورود به بازار کار و آغاز فعالیت رسمی، ابتدا با انواع قرارداد کار آشنا شده، شرایط هر کدام را بشناسد و سپس با توجه به نکات قانونی مرتبط با آن‌ها، نوعیت قرارداد کاری خود را امضا کند. چرا که قرارداد کار، صرفاً یک کاغذ اداری نیست، بلکه تعیین‌کننده‌ی امنیت شغلی، معیشت و حتی آینده‌ی زندگی کارگر است. مذاکره برای شروع به یک کار جدید با تعیین شرطهایی از سوی کارفرما آغاز می‌شود که در مقابل، نیروی کار باید آن شرایط را پذیرفته

و اگر شروط خاصی برای آغاز کار دارد، خود نیز آن‌ها را عنوان کند.

در ایران، به موجب قانون کار که در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید، در ساده‌ترین بیان، بر طبق تعریف قانون و بر اساس ماده ۷ قانون کار، قرارداد کاری عبارت است از: قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن، کارگر در قبال دریافت دستمزد، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

بنابراین، به موجب قانون، انواع قرارداد کار عبارت‌اند از: ۱- قرارداد کار دائم، ۲- قرارداد کار موقت، ۳- قرارداد کار معین. لازم به ذکر است انواع قرارداد کار از لحاظ نوع استخدام در دو دسته اصلی دولتی و خصوصی قرار دارند.

قرارداد کار دولتی برای کارکنان و کارگران، خود به گونه‌هایی تقسیم می‌گردد: قرارداد استخدامی رسمی، قرارداد کار پیمانی، کارهای خدماتی و مسئولیت‌های پشتیبانی که قراردادهای خدماتی به آن‌ها تعلق می‌گیرد و تحت پوشش بیمه‌ی تأمین اجتماعی جای می‌گیرند و به آن‌ها کارکنان خدماتی می‌گویند.

قرارداد موقت برای انجام کار معین، میان کارگر و کارفرما منعقد شده که در آن زمان مشخص شده و با پایان یافتن انجام کار معین، قرارداد خاتمه می‌یابد. این قرارداد نیز مشابه قرارداد غیرموقت از انواع قراردادهای کاری است و امکان فسخ یک‌طرفه آن وجود ندارد. برای مثال، شهرداری گروهی را برای جمع‌آوری پسماندهای شهری استخدام کرده و این موضوع به صورت مشخص در قرارداد آن‌ها ذکر شده است. در پایان، قرارداد به صورت طبیعی به اتمام خواهد رسید. یا انجام یک پروژه برنامه‌نویسی، طراحی یک سایت، ساخت یک ساختمان و... همه از نوع قرارداد کار معین خواهند بود.

قرارداد موقت، به عنوان نوعی توافق در بین دو طرف، کارفرمای بخش خصوصی و یا دولت، به دلیل ماهیت کار، از

نیمه دوم دهه‌ی شصت مورد توجه سرمایه‌داری ایران و نمایندگان آنان قرار گرفت.

قرارداد کار موقت که برخی آن را با نام «قرارداد کار با مدت معین» نیز می‌شناسند، نوع متداولی از قرارداد کار است که در آن تاریخ آغاز و اتمام همکاری در همان زمان امضای قرارداد مشخص می‌شود. جدا از این، ما با انواع قرارداد تمام‌وقت و قرارداد کار پاره‌وقت نیز روبه‌رو هستیم. قراردادهای پاره‌وقت و تمام‌وقت نیز همانند سایر انواع قرارداد کاری، مشمول قانون کار بوده و جزئیات مختلف آن‌ها به‌صورت کامل تعیین شده است. قرارداد کار مشاوره‌ای، قرارداد ساعتی، قرارداد پیمانکاری، قرارداد کارآموزی؛ این نوع قرارداد کار جزئی از انواع قراردادهای کاری آزمایشی محسوب می‌شود و در این حالت، نیروی کار در زمان فعالیت و با کمک کارفرما مهارت می‌آموزد و در مقابل، وظایف اعطا شده از سوی کارفرما را اجرا می‌کند. قراردادهای کارمزدی، قراردادهای مزد ساعتی، قراردادهای یک‌ماهه یا ۲۹ روزه، قراردادهای سفیدامضاء، از انواع قرارداد کار است. گسترش قراردادهای موقت که معمولاً برای دوره‌های زمانی کوتاه‌مدت منعقد می‌شوند، در بسیاری از صنایع به یک رویه‌ی رایج تبدیل شده. دلایل اصلی کارفرمایان برای استفاده از این نوع قراردادها شامل کاهش هزینه‌های کارفرمایی، انعطاف‌پذیری در استخدام و اخراج نیروی کار و مقابله با نوسانات اقتصادی است.

باید به خاطر داشت هر یک از انواع قرارداد کاری، یک سند رسمی هستند که در آن مهم‌ترین شرایط و قوانین آغاز کار عنوان شده و هر دو طرف قرارداد (کارگر و کارفرما)، چه دولتی و چه خصوصی، باید تمام درخواست‌های خود را به‌صورت واضح در آن بیان کنند. اگر هر دو طرف به توافق کامل دست پیدا کردند، قرارداد کار امضا خواهد شد و از آن پس رابطه کاری بین کارفرما و نیروی کار اجرایی می‌گردد.

چه عواملی گسترش انواع قراردادهای موقت را فراهم می‌سازد؟

سرکوب سیستماتیک کارگران در واحدهای کارگری و عدم توجه به خواسته‌ها و نیازهای روزمره و عدم توجه به معوقات بی‌واسطه آنان، از اصلی‌ترین ابزارهای به‌کارگیری و گسترش انواع «قراردادهای موقت کار» و از نخستین ثمرات اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری به شیوه متداول است. حدوداً از میانه‌ی دهه‌ی شصت و هفتاد شمسی، با رواج قراردادهای موقت، اولین حملات به حقوق اقتصادی کارگران در روابط کار صورت گرفت و اراده‌ی کارگر در عقد قرارداد ناچیز شمرده شد.

باید گفت نابرابری ذاتی و ساختاری رابطه کارگری و کارفرمایی در گذر زمان، در کنار فقدان حق تشکلیابی مستقل، لابی‌گری‌های گسترده بورژوازی و نهادهای تصمیم‌گیرنده و سرکوب و فشارهای ناشی از آزاد نبودن فضای سیاسی و اجتماعی کشور، این شرط را که به‌ظاهر می‌تواند تبلور اختیار طرفین در تنظیم مدل قرارداد خوانده شود، به یک اجبار سرکوب‌گرانه بر روی مزد و حقوق‌بگیران جامعه تبدیل کرد؛ تا آن‌جا که در سال‌های نیمه دوم دهه‌ی نود و هزار و چهارصد تا به امروز، به گفته‌ی فعالان کارگری رسمی، بیش از ۹۵ درصد قراردادهای شغلی موقت هستند. احتمالاً آن پنج درصد باقی‌مانده هم کارگران نسل قدیمی شاغل در صنایع بزرگ و مادر مانند کارخانجات ذوب‌آهن و فولاد، نفت و پتروشیمی هستند که تقریباً همه‌ی آن‌ها بازنشسته خواهند شد. در این رابطه، رئیس اتحادیه کارگران پیمانی و قراردادی کشور (فتح‌الله بیات)، در پاسخ به این سؤال که چرا وزارت کار آمار مشخصی از توزیع قراردادهای شغلی ارائه نمی‌دهد، می‌گوید: «خیلی ساده بگویم چون رویشان نمی‌شود که بگویند معادلات روابط کار کشور را در دهه‌های اخیر به سمتی کشانده‌اند که امروز نزدیک به صد

درصد کارگران امید به آینده ندارند و با قراردادهای موقت و بدون امنیت شغلی زندگی می‌کنند؛ اگر آمار ارائه بدهند، مشخص می‌شود که اوضاع چقدر بد است! اگر بخواهند صادق باشند باید بگویند این ۲ یا ۳ درصد کارگر قرارداد دائم باقیمانده اگر بازنشست شوند، دیگر کارگر قرارداد دائم در هیچ کجای کشور نخواهیم داشت.»

او تأکید کرد: «احیای امنیت شغلی از دست‌رفته هیچ راه دیگری ندارد؛ البته به موازات آن باید برای بیمه شدن همه کارگران کشور تلاش شود؛ باید اقتصاد غیررسمی و کارگاه‌های زیرپله‌ای و راه‌پله‌ای کامل برچیده شود.» (۱) نتیجه آن که اعمال ارادی به‌کارگیری انواع «قرارداد موقت» بر بازار کار ایران حاکمیت بی‌چون‌وچرا داشته و در طول دهه‌های پیش به این‌سو، از یک اختیار قانونی به یک اجبار فراقانونی تبدیل شده است. اما به موازات گستردگی تحمیل قراردادهای موقت، در دل بازار کار و جامعه‌ی کارگری، ما با مؤلفه دیگری یعنی شرکت‌های پیمانکاری برای تأمین نیروی انسانی در مناسبات کار روبه‌رو هستیم؛ یعنی قراردادهای موقت به علاوه شرکت‌های ثالث و پیمانکاری، بخش عمده‌ی نیروهای کار ایران را اشغال کرده که آن را به‌اختصار «امتیاز زدایی از نیروی کار» جامعه ما باید نامید.

پیامدهای منفی قراردادهای موقت:

در اساس، انواع قراردادهای موقت پیامدهای منفی زیادی از خود به‌جا می‌گذارد؛ و کارگران نمی‌دانند پس از اتمام قرارداد شغل خود را حفظ خواهند کرد یا خیر. همچنین بسیاری از قراردادهای موقت، مزایای قانونی مانند بیمه‌های اجتماعی، سنوات و مرخصی‌ها را شامل نمی‌شوند. از سوی دیگر، نبود امنیت شغلی می‌تواند موجب کاهش تعهد و انگیزه کارگران شود.

به عبارتی، امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اساسی کارگران است که نقش مهمی در کیفیت زندگی و بهره‌وری آن‌ها ایفا می‌کند. در مقابل، ناامنی شغلی عدم دسترسی به مزایا و کاهش انگیزه و بهره‌وری را به همراه دارد. این‌ها تنها بخشی از پیامدهای منفی قراردادهای موقت است.

از این‌رو، گسترش قراردادهای موقت که معمولاً برای دوره‌های زمانی کوتاه‌مدت منعقد می‌شوند، در بسیاری از صنایع به یک رویه رایج تبدیل شده‌اند. دلایل اصلی کارفرمایان برای استفاده از تنوع قراردادهای موقت شامل کاهش هزینه‌های کارفرمایی، انعطاف‌پذیری در استخدام و تعدیل نیرو، یعنی ترجمان اخراج نیروی کار، و مقابله با نوسانات اقتصادی است. در مقابل، تقویت نظارت، اصلاح قانون کار، تشویق به قراردادهای دائمی و آگاهی‌بخشی، راهکاری برای بهبود امنیت شغلی و کاهش اثرات منفی قراردادهای موقت در راستای تقویت نظارت مستقیم خود کارگران است. ما شاهد افزایش نظارت بر قراردادهای کاری و برخورد جدی با کارفرمایان متخلف خواهیم بود. همچنین با اصلاح قانون کار و بازنگری در این قانون، از یک‌سو می‌توان شاهد محدود کردن تعداد قراردادهای موقت و الزام تبدیل آن‌ها به قراردادهای دائمی پس از مدت مشخص بود. از سوی دیگر، تشویق به قراردادهای دائمی با ارائه تسهیلات و مزایای مالیاتی برای کارفرمایانی که نیروی کار خود را به‌صورت دائمی استخدام می‌کنند، می‌تواند انگیزه‌ای در بازار کار ایجاد کند. یکی از مواردی که در بحث قراردادهای موقت ضروری است به آن توجه شود، افزایش آگاهی کارگران از حقوق قانونی خود و ایجاد سازوکارهای حمایتی برای پیگیری مطالبات آن‌ها است.

حاصل کلام آن‌که؛ در برابر این وضعیت، راهکارها روشن‌اند: تقویت نظارت بر قراردادهای کاری، اصلاح قانون کار، محدود کردن قراردادهای موقت، الزام به تبدیل آن‌ها به قرارداد دائم پس از مدت مشخص، تشویق کارفرمایان به استخدام پایدار، و مهم‌تر از همه، افزایش آگاهی کارگران از حقوق قانونی خود.

امروز تدارک کار دائمی و استخدای با مقاومت جدی نهادهای کارفرمایی، پیمانکاران و شبکه‌های ذی‌نفع وابسته مواجه شده است؛ گروه‌هایی که با بهره‌گیری از نفوذ و لابی‌گری، عملاً مانع از تحقق این مطالبه مهم و انسانی شده‌اند. ادامه این وضعیت نه تنها به معنای تضییع حقوق قانونی نیروی کار، بلکه نشانه‌ای از سلطه روابط غیرشفاف و منافع شخصی بر ساختار تصمیم‌گیری‌های کلان کشور در حوزه کار و اشتغال است. این در حالی است که طبق برآوردها، حدود ۶۰ درصد نیروی کار کشور را کارگران غیررسمی تشکیل می‌دهند؛ نیرویی که هیچ سپر حفاظتی در برابر شوک‌های اقتصادی و امنیتی ندارد. از دست رفتن فرصت‌های شغلی در مناطق صنعتی، آسیب به زنجیره‌ی تولید و صادرات و تغییر اولویت بودجه‌ای دولت به نفع بخش‌های نظامی و امنیتی، به معنی تعلیق سرمایه‌گذاری در حوزه تولید، خدمات و پروژه‌های عمرانی است. این روند، چشم‌انداز اشتغال را در ماه‌های پیش‌رو به شدت تیره و پرمخاطره می‌سازد.

ادامه دارد...

منبع:

۱) روزنامه صبح توسعه ایرانی، فتح الله بیات، جمعیت انبوه کارگران قرارداد موقت در کشور

<https://www.toseeirani.ir/fa/tiny/news-59512>