

زنجیره ای به سوی فقر

از زمان بعد از جنگ به دنبال بحرانهایی که گریبان سرمایه داری ایران را بیشتر از پیش در چنگ گرفته بود دولت برای کاهش فشار بحران بر سرمایه داری سعی کرد تحت عناوین مختلف مجوز هجوم به حقوق کارگران را به کارفرمایان بدهد و از این راه طبقه کارگر را متحمل بار سنگین کم و کاستیهای ناشی از بحران بوجود آمده کنند. گرچه حتی این سپر بلا قرار دادن طبقه کارگر هنوز هم نتوانسته سرمایه داری ایران را از مهلکه نجات دهد اما این نظام توانسته است با قربانی کردن زندگی میلیونها کارگر و خانواده کارگری در بعضی مراحل فشار بحرانها را بر خود کم کند و میلیونها انسان را زیر فشار کم درآمدی و حتی بی درآمدی یعنی فقر و گرسنگی مطلق قرار داده بلکه هیچ خطر و ضرری متوجه منافعش نشود. اما نه تنها این نظام بلکه هیچ نظام سرمایه داری ای در دنیا حتی مدرن ترین و به ظاهر با ثبات ترین آن نمی تواند بدون بحران ادامه حیات دهد چرا که بحران جزئی از موجودیت اوست و بدون آن نمی تواند به میل خود استثمار کند و سود مطلوب خود را بدست آورد. باید بیکار کند از حقوق کارگر بزند، معیارهای زندگی او را هر روزه کاهش دهد و توقع او را هر چه بیشتر به صفر نزدیک کند. در حالیکه سرمایه داری نوع ایرانی علاوه بر هر آنچه که زاده همه نظامهای سرمایه داری جهان است را داراست عوامل دیگری در ایجاد بحرانهای اقتصادی موثر هستند و از آنجا که تاوان پرداز تمام زوار در رفتگیهای اقتصادهای سرمایه داری طبقه کارگر است در ایران نیز طبقه کارگر ایران است که باید کمرش زیر بار اوضاعی که خود در ایجاد آن هیچ نقشی نداشته بیشتر از پیش خم شود. از زمان شروع باصطلاح سازندگی، سرمایه داری ایران دچار بحرانهای عمیق تر و گسترده تر بوده و یک آن این روند فروکش نکرده که بنابراین هجوم به معیشت و حقوق کارگران به منظور کاهش تاثیر آن بر منافع سرمایه داران روندی مداوم و بی وقفه داشته.

روند هجوم به معیشت کارگران مراحل متعددی داشته که لازم است به اختصار اشاره شود.

تعدیل نیرو و اخراج سازهایی گسترده؛

اخراج سازهایی گروهی و دستجمعی کارگران به بهانه های متفاوتی مانند تعطیل کردن کارخانه ها، بازخرید کارگران استخدام رسمی و سرآغاز یورش جدید به زندگی فلاکت بار هزاران انسان بود که

فقط از راه فروش نیروی کار امکان یک زندگی بخورو نمیر برایشان میسر بود. صدها کارخانه به دلیل کم سود بودن نسبت به کارخانه ها و صنایع دیگر از سوی دولت ورشکسته اعلام شدند و کارگران آنها را بی هیچ پناهی به لشکر عظیم بیکاران ضمیمه کردند، در حالیکه تجهیزات و تاسیسات و حتی زمینهای همان کارخانه ها فروخته می شدند و در زمینه های دیگری مانند تجارت که کم در دسترتر و سودآورتر بودند سرمایه گذاری می شدند یا به قیمت های خیلی پایین و حتی قسطی در اختیار اشخاص بخصوص قرار داده می شدند که بواسطه آن کارفرمای قبلی از هر گونه تعهدی نسبت به کارگران رها شود. و در صورتیکه کارخانه های باصطلاح ورشکسته به اشخاص یا ارگانهای دیگر محول می شدند کارفرمایان جدید دیگر حاضر نبودند کارگران همان کارخانه را با شرایط گذشته به کار گمارد و حتی با شرایط جدید که خود بر اساس حفظ منافع و تامین سود کلان تعیین کرده بودند حاضر به پذیرش همه کارگران نبودند. کارگری که در زمینه تولید کارخانه بیش از بیست سال سابقه و تجربه داشت و دارای ستونهایی از حق سنوات و غیره در جدول محاسبات پرداخت حقوق بود با تحول جدید به یک باره از کلیه حقوق گذشته خود محروم می شد و باید به عنوان کسی که تازه وارد بازار کار شده با کمترین حقوق در جایگاه شغلی پیشین خود به کارفرمای جدید خدمت کند. و این آشکارا یعنی دزدیدن و پایمال کردن حق کار و زحمت یک عمر کارگر. چرا که اگر کارفرمای جدید می خواست کارگر جوانی که تازه وارد بازار کار شده را استخدام کند اولاً نیازمند هزینه ای برای آموزش می شد و دوماً سرعت کار او در سیستم و تسلطش بر ماشین آلات تولید به حد کارگری که دارای تجربه ای طولانی است نبود و بنابر این سودی که کارفرما در ازای هزینه هایی که برای کارگر بی تجربه می کند، قابل قیاس با سودی که کارگر بیست سال تجربه عاید کارفرما می کند نیست. و این به سادگی به معنای غصب ثمره تجارب کارگر به یکجا توسط کارفرمای جدید.

از سوئی دیگر دولت یا کارفرمای قبلی از هر گونه تعهدی نسبت به کارگر معاف می شود و ثمره عمر مفید او به نفع سرمایه داری هزینه می شود. حالا که کارگر از هر حیث حتی از نظر توان کاری تهی شده و باید از اندوخته های خود که از کل جامعه به خاطر خدماتش در دوران توانائیش طلب کار است و همچنین حق دارد از سرمایه ای که در همان دوران کار، سازمانهای بیمه و مالیات بگیر دولت تحت عناوین ایجاد رفاه و عمران و همچنین شعار، «تأمین اجتماعی نیاز امروز پشتوانه فردا»، از او گرفته اند بهره مند شود و بتواند آبرومندانانه بقیه عمرش را سپری کند، اما آشکارا می بینیم که هم دولت و هم کارفرمایان قدیم و جدید دست به دست هم داده و کارگر و خانواده اش را حتی از داشتن سفره بی رونق تا کنونیش محروم می کنند و به معنای کلی تر پلاستیک سفره شان را هم بین خود تقسیم می کنند.

قراردادهای کوتاه مدت؛

ماجرای سیر پایمال کردن حقوق کارگر به آن چه اشاره شد ختم نشده ، علی رغم ادامه روند مذکور دولت و کارفرمایان شب و روز کار کردند و طرح و برنامه ریختند تا باز هم بیشتر طبقه کارگر را بی نسیب از ثمره دسترنج خود و افقش را تیره و تارتر کنند . تلاش کردند تا با برنامه های جدید بتوانند کارگر را در دوران توانمندی و بهره دهی اش با شدت بیشتر استثمار کنند تا در کوتاه ترین زمان بیشترین سود ممکن به سرمایه دار برسانند به طوری که جلو هر گونه هرز رفتگی سرمایه از نظر سرمایه دار که در زمانهای مختلف ممکن است کارگر از آن بهره گیرد گرفته شود . یکی از آن طرحهای جدید طرح قراردادهای کوتاه مدت سه ماهه و حتی یک ماهه است . بر اساس ماده ۲۴ قانون کار ایران کارفرما مکلف است در صورت اخراج کارگر در اثناء یک سال یا بیشتر که کارگر برایش کار کرده معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر به او به عنوان مزایای پایان کار بپردازد ، بر اساس این ماده قانون کار ، کارگری می تواند از مزایای پایان کار برخوردار شود که بیشتر از یک سال دارای سابقه نزد کارفرمایش باشد ، یعنی کارگری که حتی یک روز از یک سال کمتر سابقه داشته باشد هیچ مزایایی به او تعلق نمی گیرد . گرچه این به خودی خود کاملاً و آشکارا ضد کارگری است اما با این وجود هیچ ممنوعیتی جهت تفسیر آن از سوی کارفرمایان و حتی ادارت کار به سود کارفرما وجود ندارد . چون بر اساس همین ماده کارفرما مکلف است به کارگر در صورتیکه بیش از یک سال سابقه چه به طور مداوم و چه به طور مقطوع باشد در صورت اخراج معادل یک ماه حقوق را به عنوان مزایای پایان کار به او بپردازد ، اما آنچه که سالهاست در جریان است حتی این قانون هم از سوی کارفرما و دولت رعایت نمی شود چنانکه در اکثر پروژه ها و حتی مراکز تولیدی کارگرانی که دارای قرارداد به ظاهر سه ماهه هستند (به ظاهر از این نظر که قرارداد معمولاً دو ماه و بیست و هفت روز است) بعد از پایان مهلت چند روز بیکار می شوند و دوباره با شرایط گذشته به کار گرفته می شوند ، و با همین ابتکار است که کارفرما مجاز است حتی اگر چندین سال هم کارگر با این شیوه برایش کار کند هیچ پولی به عنوان مزایای پایان کار به او ندهد ، که این خود آشکارا نشان از نقض قانون خود تصویب کرده دولت و کارفرمایان است . و اگر کارگری خواهان مزایای پایان کار از کارفرما شود ، کارفرما با خیال راحت از اینکه در صورت کشیدن اختلاف به اداره کار کارشناسان و کاربدستان در امور حل اختلاف آنچنان به تفسیر قانون کار می پردازند که کارگر گنج شده و با احساس گناه تلاش می کند هر چه زودتر خود را از تیزی تیغ شمشیر قانون برهاند و از خیر حقوقش بگذرد ، با گستاخی تمام سابقه او را نفی می کند زیرا مدرک یا سندی ندارد!

از سوی دیگر (که منافع خود دولت ایجاب می کند) اخراج گسترده و دستجمعی کارگران به بهانه ورشکستگی یا عدم سود دهی کارخانه ها طرحی کلی در راستای سیاست خصوصی سازی بود و هنوز هم ادامه دارد تا دولت به راحتی بتواند عدم تعهدش به کارگرانی که تا کنون تحت عنوان بیمه و غیره از دولت طلبکار هستند را مشروع اعلام کند و خود را نه بدهکار به کارگران بلکه بی حساب جلوه دهد و به کل طبقه کارگر ایران بگوید پرداخت حق بیمه فقط به خاطر بیمه تأمین درمان در زمان اشتغال بوده نه از

کار افتادگی و بازنشستگی . سیر اخراج سازه‌ها از طرف خود دولت به حدی سریع بوده که در مدت کوتاه بعد از پایان جنگ آماره درصدی کارگران قراردادی سال ۱۳۶۵ را به ۶۵ درصد کنونی بر اساس آمارهای دولتی رسانده است و طبق همان گزارش زنگ خطر به نود درصد رسیدن این آمار تا دو الی سه سال دیگر به صدا در آمده است . این به سادگی علاوه بر نادیده گرفتن حق استفاده از رقم نجومی اندوخته های کارگران تا کنون شاغل به معنای رفع هر گونه مسؤلیت در قبال زندگی میلیونها انسان است . به بیان ساده تر تا توان کار کردن و مهمتر از آن امکان و مجال کار کردن داشته باشی حق داری زنده بمانی !

تفاهم نامه وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی؛

یکی دیگر از ترفندهای پایمال کردن حقوق اولیه کارگران ایران تفاهم نامه ای است که از یک سال پیش بین وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی به امضاء رسیده و به اجراء گذاشته شده است . طبق این تفاهم نامه کارگران قراردادی پروژه ای کاملاً و رسماً از حق برخورداری از بیمه بیکاری محروم شده اند . به این سطر توجه کنید ،، اگر کارگری بعد از انجام بخشی از کار پروژه از سوی کارفرما اخراج شود مشمول استفاده از بیمه بیکاری قرار نخواهد گرفت،، گرچه پیش از به اجراء گذاشتن این تفاهم نامه مانعی برای محروم کردن کارگران از بیمه بیکاری وجود نداشته و راحتترین بهانه در این راستا مقصر نبودن کارگر و جلب رضایت کارفرما از او بوده که اثبات بی تقصیری برای کارگر در محاکم ادارات کار و همزمان جلب رضایت کارفرما به ندرت اتفاق می افتاد ، اما حالا دیگر وقت کارمندان ادارات کار و کارفرما هم صرف رسیدگی به این گونه شکایات نمی شود حال اگر کمی بر متن یاد شده در تفاهم نامه جدید دقیق شویم یعنی اخراج کارگر بعد از انجام بخشی از کار ، متوجه سختی و سنگینی بیشتر از پیش زنجیراستثمار و بردگی بر دست و پای این بخش از طبقه کارگر که خود این هشدار جدی است برای بخشهای دیگر در آینده نزدیک می شویم ؛ انجام بخشی از کار یعنی گذشت هر اندازه از زمان به سوی پایان کار پروژه که بتوان از نظر ریاضی محاسبه کرد و در این تفاهم نامه هیچ معیار و عددی از هر نظر قید نشده بنابراین کارفرما مجاز است از بدو ورود کارگر به کارگاه تا پایان کار پروژه هر لحظه بخواهد به هر دلیلی او را بدون هیچ محدودیتی و بدون تحمل هیچ هزینه ای اخراج کند و به همان اعتبار هم کارگر حق برخورداری از بیمه بیکاری را ندارد . با کمی تأمل می توان پی برد این تفاهمنامه دارد به زبانی که باعث رنجش کارگر نشود و او را از کوره به در نکند و دست به اعتراض نزند می گوید کارگر پروژه ای حق برخورداری از بیمه بیکاری را ندارد ، براحته متوجه محرومیت رسمی خود نشود و مدتها در سردرگمی و بلاتکلیفی به دنبال احقاق حق می که رسماً پایمال شده است ویلان باشند .

آموزش اجباری مهارت‌های فنی و حرفه ای؛

برای بیکارانی که از بیمه بیکاری استفاده می کنند آموزش مهارت‌های فنی و حرفه ای اجباری است . در نگاه اول و بی آنکه نیاز به تفکر باشد اجباری بودن آموزش مهارت فنی می تواند اقدامی مثبت فرض شود و به نوعی آدم را یاد مطالبه تحصیل اجباری تا مرحله دیپلم برای همه می اندازد این نوع آموزش ظاهراً به افرادی داده می شود که فعلاً کاری ندارند و دغدغه تأمین معاش خود و خانواده شان خیلی بیشتر از کارگر شاغلی که ماهیانه ۱۵۰۰۰۰ تومان می گیرد نیست پس چه بهتر از این فرصت استفاده کنند ، مهارتی کسب کنند و اگر مجالی برای کار کردن مجدد یافتند با حقوق و مزایای بهتری مشغول شوند . عجب ! وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی هم از بی مهارتی کارگران و دریافت حقوق خیلی کم آنان در زمان اشتغال عذاب می کشند .

ایا واقعا این وزارتخانه و سازمان نگران درآمد اندک کارگران بی مهارت هستند؟ یا معضل بیکاری در جامعه ندیدن این گونه دوره های آموزشی است ؟ اگر چنین است پس علت بیکاری بیکارانی که دارای تحصیلات کاردانی ، کارشناسی و بالاتر در رشته های فنی ای که به زعم مدیران و مسئولین ادارات مربوطه نیاز امروز صنعت و عمران جامعه هستند و مستمری بگیران بیمه بیکاری به اجبار باید در دوره های آموزشی آنها و در سطوح پایین تر شرکت کنند ، چیست؟ و آیا می توانند آماری ارائه دهند که چند درصد از کسانی که این دوره های اجباری را گذرانده اند بعد از پایان دوره مقرری بیمه بیکاری موفق به کسب شغل شده اند ؟ اگر در زمینه اشتغال یابی این طرح موفقیتی نداشته پس اصرار مسئولین ادارت کار و تأمین اجتماعی به خاطر چیست؟ جواب این سؤال را براحتی و خیلی زود می توان یافت . فقط لازم است تا زحمت دیدار با کسانی که هم اکنون به اجبار در کلاسهای آموزش مهارتها و قتشان را به بطالت می گذرانند ، بخود داد و واقعیت را آنجا یافت .

واقعیت این است که برگزاری این کلاسها به منظور ارتقاع سطح دانش و کسب مهارت برای مقرری بگیران نیست بلکه ترفندی تازه است جهت قطع مقرری بیمه بیکاری و محروم کردن کارگران بیکار شده از برخورداری از حق پایه ای خود و از طرفی مقابله با افزایش سطح توقع کارگران و به بیانی ساده تر هجوم به میزان حقوق و درآمدهای آنان است . از آنرو طرحیست در راستای قطع بیمه بیکاری چون هیچ مقرری بگیری از گذراندن دوره ها مستثنی نیست نه سن ، استعداد ، قوه یادگیری و علاقه نمی توانند انگیزه شرکت یا عدم شرکت باشند ، حتی کسانی هم که قبلاً در این گونه دوره ها شرکت کرده اند و دارای گواهینامه از مراکز آموزش مهارت‌های فنی و حرفه ای هستند باید دوباره و سه باره در دوره ای دیگر که به اجبار باید در میان چند رشته که اداره کار نسبت به ظرفیت کلاسها و تقریباً همزمانی شروع کلاسها با شروع زمان برقراری بیمه بیکاری افراد مشمول تعیین کرده را انتخاب و در آن حضور یابد . عدم حضور مقرری بگیر در یکی از این کلاسها به معنای انصراف از دریافت مقرری از سوی کارگر

بیکار شده تلقی می شود و مقرریش قطع می شود . کسی که دارای سن بالای پنجاه یا شصت سالگی است و هیچ توان یادگیری ای ندارد دو راه بیشتر ندارد یا باید در کلاسها وقتش را هدر دهد یا در دفاتر ادارات کار به بیگاری به رفت و روب و جارو کردن بپردازد . بیکاران در سنین پایینتر مجبورند در کلاسهای شرکت کنند که به خاطر نداشتن استعداد یاد گیری در رشته های تعیین شده از سوی ادارات کار باز هم ناچارند به خاطر قطع نشدن مقرریشان وقت گذرانی کنند . و کسانی هستند که دارای تخصصهای فنی و حتی گواهینامه هائی از همان مراکز آموزشی هستند که سالها در آن زمینه ها کار عملی کرده اند و حتی در سمتهای رده بالا در پروژه ها و مراکز صنعتی اشتغال داشته اند که باید در کلاسهای شرکت کنند که مدرسینشان از نظر دانش و مهارت کار در سطح بسیار پایینتر از خودشان هستند و یا باید از دریافت بیمه بیکاری صرف نظر کنند . شاید برای بعضیها این تصور به ذهن خطور کند خوب مگر چه اشکالی دارد کسی دارای تخصص یا تخصصهای دیگر است از این امکان جدید ! هم بهره گیری کند و مهارت بیشتری کسب کند؟! از نظر هیچ کسی داشتن مهارت و یا افزودن به مهارتها در زمینه اشتغال نه تنها اشکال ندارد بلکه مفید هم هست ولی افزودن اجباری به مهارتهای افراد متخصص زمانی مفید است که هزاران نفر در پشت درهای ادارات کار و شرکتها چشم انتظار یافتن کار نباشند و در میان آنها صدها کارگر ساده و بی مهارت موجود نباشند ، که الزاما باید امکان آموزش برایشان مهیا کرد ، هنگامی این اجبار لازم است که آنقدر کار فراوان باشد که بازار کار به شدت نیازمند کارگر باشد و تنها راه جبران کمبود کارگر را در این روش ببینند که هر کارگر بتواند در زمان نیازمجمع ها ، صنایع و بازار کار بدون کاهش حقوق تغییر شغل دهد و در زمینه ای دیگر فعالیت کند نه در شرایطی که هزاران کارگر متخصص بیکار مدتهاست که نتوانسته اند کار پیدا کنند در حالیکه بسیاری از آنها حتی حاضرند به عنوان کارگر ساده مشغول به کار شوند ! طرح جدید وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی نه تنها نمی تواند در قالبی جهت ارتقای مهارت و شغل کارگر گنجانند بلکه اساسا طرحیست برای تحت فشار روحی قرار دادن مقرری بگیران تا به خاطر خرد نشدن شخصیت فنی و حفظ ارزش تجارب و تخصصهایشان از دریافت بیمه بیکاری خودداری کنند و از طرفی به کارگران فعلا شاغل بفهمانند که خیال استفاده از بیمه بیکاری را در صورت اخراج از سر بدر کنند و مطیع تر و کم توقع تر از پیش به هر کاری و در هر شرایطی که کارفرما اراده کرد کار کنند و صدایشان در نیاید .

یکی از مواد قانون کار که براحتی می تواند مقرری بگیر را از دریافت آن محروم کند ماده ۱۶ آن است که بر اساس آن سازمان تأمین اجتماعی موظف است مقرری بیمه بیکاری افرادی را که بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی یا قبول شغل تخصصی یا مشابه پیشنهادی خودداری می کنند را قطع کند . لازم به توضیح و تشریح بیشتر دوره های کارآموزی اجباری نیست ولی در مورد ارجاع مقرری بگیران به شغلها ی تخصصی یا مشابه در دوران دریافت بیمه بیکاری از سوی ادارات کار به مراکز کارگری توضیحاتی ضروری است . ادارات کار برای کاهش بار مالی از دوش دولت که

شامل تأمین اجتماعی نیز می شود تلاش می کنند تا با معرفی مقرری بگیران به مراکزی که نیاز به نیروی کار دارند آنان را سر کار بفرستد و در عوض مقرریشان را قطع کند . طبق بند ۱۶ قانون کار ادارات کار باید به مقرری بگیران شغل‌هایی مشابه آنچه که قبلا به آنها اشتغال داشته اند ارجاع کنند و چنانچه مقرری بگیرری از رفتن به سر کار خودداری کرد بیمه بیکاریش را قطع کنند . اما مشابه بودن شغل‌های توصیه شده از سوی ادارات کار را چه کسانی یا مراجعی تایید می کنند؟!

خیلی واضح است که باز هم تصمیم گیرنده و تایید کننده خود ادارات کار هستند و به قول معروف ریش و قیچی باز دست خودشان است . وزارتخانه ای که به کارشناسان امور بیمه اش که کمترین آمار را از نظر توافق با برقراری بیمه بیکاری برای بیکار شدگان دارند امتیازات ویژه در نظر می گیرد معلوم است که کارشناسان چه معیارهایی را مبنا قرار می دهند و اعلام نظراتشان تا چه حد به واقعیت نزدیک است !

به عنوان مثال مقرری بگیرری که قبلا در پروژه ای سرپرست یک گروه مکانیکی بوده و از نظر رده بندی فنی تکنسین ارشد بوده که حقوق و دریافتی ماهانه او ۸۰۰ هزار تومان بوده از نظر کارشناسان ادارات کار، کارگاهی که جدیداً به یکی از ادارات کار اعلام نیاز کارگر مکانیک کرده و طبق ضوابط وزارت کار حقوقی معادل ۲۰۰ الی ۲۵۰ هزار تومان برایش در نظر گرفته شده است ، مشابه تلقی می شود و اگر مقرری بگیر از پذیرش شغل جدید امتناع کند اداره کار مربوطه به شعبه مربوطه تأمین اجتماعی گزارش می کند و شعبه بیمه هم موظف است مقرریش را قطع کند . با این شیوه های جدید ادارات کار با یک تیر دوشان را می زنند ؛ اول ، تعهد دولت و سازمان تأمین اجتماعی را در مقابل مقرری بگیران منتفی می سازد و دوم بدون اعلام رسمی سطح حقوقها را به شدت پایین می آورد و به سود حاصل از استثمار کارگران برای کارفرمایان می افزایند ، باز هم کارفرماست که کارگر مجرب و سودآور در ازای کمترین حقوق ممکن در اختیارش قرار می گیرد و باز هم کارگر است که باید در مقابل، بیشتر به قعر فقر فرو برود .

جوانمیر مرادی

۱۳۸۵/۷/۹

منبع: سایت شورا