

کارگران فصلی نیازمند حمایت مضاعف



چاره‌ای جز این ندارند که با وجود همه سختی‌ها تن به کاری بدهند تا بتوانند از پس معیشت خود بیایند. اگر وضعیت ساخت‌وساز خوب باشد، آن‌ها تنها شش تا هفت ماه در سال برای انجام کار فرصت دارند. اگر اوضاع ساخت وساز نامناسب باشد، حتی کار کردن در باقی‌مانده روزهای زمستان هم سخت می‌شود. این مسئله بیشتر روزها موجب جمع شدن کارگران در گوشه‌ای از میدان‌های شهر شده و در بسیاری موارد عصبانیت ناشی از بیکاری یا تلاش برای رقابت و قاپیدن کار از دست یکدیگر، درگیری لفظی میان آن‌ها ایجاد می‌کند.

در این میان رسیدگی به وضعیت کارگران فصلی و در نظر گرفتن محل مناسب برای ساماندهی آن‌ها، موضوعی است که باید مورد توجه مدیران شهری، مسئولان اداره کار و امور اجتماعی و سایر مسئولان ذی‌ربط قرار گیرد.

بیشتر کارگران فصلی و مهاجر، بیمه نیستند. حتی اگر بیمه داشته باشند، چون فصلی هستند نمی‌توانند با ۶۰٪ حتی ۶۵٪ سال سن، بازنشسته شوند. این در حالی است که در قانون کار هیچ تفاوتی بین کارگران قرارداد دائم و موقت به لحاظ استفاده از مزایای قانون کار وجود ندارد. قانون به صراحت اعلام کرده که همه کارگران به تناسب سوابقی که دارند، باید از مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی برخوردار باشند و هیچ گونه تبعیضی در پرداخت دستمزد، بیمه و رعایت حقوق کار بین کارگران موقت و فصلی و دیگر کارگران پذیرفته نیست.

کارگران فصلی به دلیل ماهیت کارشان اغلب درآمد‌های نامنظمی را دریافت می‌کنند که به تقاضای فصلی بازار بستگی دارد. به‌عنوان مثال، کارگران کشاورزی در طول دوره کاشت یا برداشت به کار گرفته می‌شوند، دستمزد‌های پایین به‌ویژه در کشاورزی رایج است؛ جایی که پرداخت اغلب با هزینه زندگی هم خوانی ندارد. این در حالی است که کارگران فصلی اغلب بدون ایمنی مناسب، شرایط کاری خطرناک را به‌خصوص در ساخت‌وساز و کشاورزی تحمل می‌کنند. بسیاری از آن‌ها به مراقبت‌های بهداشتی دسترسی ندارند و بدون حمایت مالی در برابر آسیب‌ها یا بیماری‌ها آسیب‌پذیر هستند.

تعداد کارگران فصلی در کدام بخش بیشتر است

از تعداد کارگران فصلی اطلاع دقیقی در دست نیست اما تقریباً در تمام بخش‌های خدمات، کشاورزی و گاهی صنعت و تولیدی حضور آن‌ها محسوس است. بیشترین پراکندگی این گروه از کارگران را می‌توان در بین کارگران ساختمانی دید.

این کارگران که بدنه اصلی ساخت‌وساز مسکن را تشکیل می‌دهند، در این روزهای سرد با کاهش بازار کار مواجه هستند؛ این افراد مزد مشخصی ندارند. از بیمه، پاداش و عیدی هم که خبری نیست. بنابراین اگر بلایی سرشان بیاید، معلوم نیست سرنوشت خانواده‌آن‌ها چه می‌شود. بر اساس گزارش‌ها، روی داربست رفتن و کار کردن در بلندی حتی به گفتن هم آسان نیست اما کارگران فصلی

نازنین رزاقی مقدم
روزنامه نگار

محمود، کارگر بخش حمل‌ونقل یکی از بزرگ‌ترین معادن طلای آذربایجان غربی است. او تقریباً هر سال با توقف فعالیت فصلی معدن، همراه با تعداد دیگری از هم‌محلّی‌ها و همکارانش راهی شهرهای مرکزی کشور می‌شود تا به‌صورت فصلی و روزمزد کار کند. محمود می‌گوید: «گاهی اگر فصل انگورچینی باشد به تاکستان قزوین می‌رویم، گاهی مسافرکشی می‌کنیم و گاهی هم حمل‌ونقل بار و اثاثیه و... خلاصه هر کار حلالی که بشود با دستمزدش این چندماه را بگذرانیم، انجام می‌دهیم.» کارهایی که در خوشبختانه‌ترین حالت، پرداخت دستمزد به‌موقع مزیت آن‌هاست و از حقوق و مزایای کار خبری نیست. او ادامه می‌دهد: «نه بیمه و نه هیچ حق و حقوق دیگری، جز دستمزد روزانه که گاهی همان هم به‌موقع پرداخت نمی‌شود، در یافت نمی‌کنیم. اگر این وسط بلایی سر کسی بیاید هم کارفرما پاسخگو نیست. خودمان پذیرفته‌ایم که این طور کار کنیم. در واقع چاره‌ای نداریم!»

کارگران فصلی، افرادی هستند که به‌دلیل از دست دادن شغل، توقف یا تعطیلی فصلی فعالیت مجموعه‌ای که در آن مشغول به کار هستند و مشکلات اقتصادی ناشی از رکود تولید و بیکاری به شهرهای دیگر می‌روند. کوره‌پزخانه‌ها، بخش‌های مختلف کشاورزی، برخی کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی و صنعتی و از همه بیشتر پروژه‌های کوچک و بزرگ ساختمانی محل اشتغال کارگران فصلی است. این افسرد روزها و ماه‌ها دوری از خانه و خانواده و فقدان امکانات رفاهی استاندارد را در کنار شرایط کاری سخت و دستمزد‌های نه‌چندان عادلانه تحمل می‌کنند تا شاید از این طریق معاش خود و خانواده‌هایشان را تأمین کنند.

گروهی که عمدتاً در زمهر بیش از ۹۰ درصد نیروی کار موقت کشور جای می‌گیرند و تضمینی برای کارشان وجود ندارد. آن‌ها در بهترین حالت فقط چندماه در سال کار می‌کنند و به‌هیچ‌یک از تشکلهای کارگری تعلق ندارند. نبود شغل مناسب و درآمد کافی، دوری از خانواده، افزایش بیکاری، نبود امنیت شغلی، نداشتن بیمه و نبود مکان مناسب برای اسکان در محل کار از جمله مهم‌ترین چالش‌های فعالیت آن‌ها محسوب می‌شود.

گزارش

کار شایسته مفهومی است که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) ابداع شده تا اطمینان حاصل شود که کارگران در سراسر جهان از شرایط کاری منصفانه، مولد و آبرومندانه برخوردار هستند.

شغل مناسب که به‌عنوان کار مولد برای زنان و مردان در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی تعریف می‌شود، حقوق اساسی را در بر می‌گیرد که کارگران را از استثمار و شرایط نامطمئن زندگی محافظت می‌کند. با این حال، بخش بزرگی از کارگران فصلی در ایران با شرایطی روبه‌رو هستند که کاملاً با استانداردهای ILO در تضاد است. این کارگران که اغلب در بخش‌های ساختمانی، کشاورزی و سایر بخش‌های موقت مشغول هستند، از حقوق اساسی مانند قراردادهای کاری، تأمین اجتماعی و مزایای کار محروم هستند.

چارچوب ILO برای اشتغال شایسته

سازمان بین‌المللی کار چهار رکن اصلی برای اشتغال شایسته را مشخص می‌کند:

۱- اصول و حقوق اساسی کار

این بند تضمین می‌کند که همه کارگران باید از تبعیض و استثمار در امان باشند و از کار اجباری و کودکانی که در معرض کار اجباری قرار دارند، محافظت می‌کند. همچنین حق تشکیل و پیوستن به اتحادیه‌های کارگری را برای مذاکره جمعی در مورد دستمزد‌ها و برقراری شرایط عادلانه ترویج می‌کند.

۲- ایجاد اشتغال و توسعه بنگاه اقتصادی

اشتغال شایسته بر سیاست‌هایی تأکید دارد که باعث ایجاد شغل، توسعه مهارت‌ها و رشد اقتصادی می‌شود. این امر شامل تقویت کارآفرینی و حصول اطمینان از دسترسی به فرصت‌های بازار را برای همه، به‌ویژه گروه‌های به حاشیه رانده شده است.

۳- حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی شامل محافظت از کارگران در برابر آسیب‌پذیری‌هایی مانند بیماری، آسیب، بیکاری و دوران بازنشستگی است. این شامل دسترسی به بیمه درمانی، طرح‌های بازنشستگی، مزایای بیکاری و ایجاد یک شبکه حمایتی در طول دوره‌های بحران اقتصادی یا قرار گرفتن در معرض چالش‌های فردی است.

وضعیت کارگران فصلی در اتحادیه اروپا

کارگران فصلی نقش مهمی در بخش‌هایی مانند کشاورزی، گردشگری و خدمات در اتحادیه اروپا (EU) دارند. با این حال، اغلب به دلیل ماهیت موقت و چرخه‌ای کارشان در وضعیت آسیب‌پذیری قرار دارند. برای مقابله با این چالش‌ها، سازمان بین‌المللی کار (ILO)، چارچوبی از کنوانسیون‌ها مانند کنوانسیون‌های مرتبط با کارگران مهاجر و کنوانسیون حقوق مهاجران برای کار را با هدف حفظ حقوق کارگران فصلی ارائه می‌کند. این قوانین بر رفتار منصفانه، شرایط کار ایمن و دسترسی به حمایت اجتماعی تأکید دارند که به‌عنوان مثال با قوانین اتحادیه اروپا هم‌سو هستند.

این کنوانسیون‌ها خواستار حقوق برابر شامل دستمزد، شرایط کار و تأمین اجتماعی برای کارگران مهاجر، از جمله کارگران فصلی هستند. همچنین به پیشگیری از شیوه‌های استخدام نادرست و رفع تبعیض می‌پردازند.

در داخل اتحادیه اروپا، این اصول در دستورالعمل‌هایی مانند دستورالعمل کارگران فصلی (۲۰۱۴/۳۶/EU منعکس شده که حداقل استانداردهایی را برای حقوق کارگران فصلی داخل کشور و یا کشورهای ثالث ایجاد می‌کند. این دستورالعمل ضمن ارائه اقداماتی برای جلوگیری از استثمار و سوءاستفاده، رفتار برابر از نظر حقوق و شرایط کار را تضمین می‌کند.

تلاقی کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و سیاست‌های اتحادیه اروپا، تعهد به تقویت کار شایسته برای کارگران فصلی و در عین حال پرداختن به چالش‌های منحصربه‌فرد آن‌ها را برجسته می‌کند. این قوانین تضمین می‌کند که کارگران فصلی به محل اقامت، شرایط کار منصفانه و رفتار برابر از نظر شغل و سایر حقوق دسترسی دارند. همچنین تدابیر و مکانیسم‌هایی برای جلوگیری از سوءاستفاده، نقض حقوق کار و بهره‌کشی از طریق نظارت و بازرسی، مکانیسم‌های شکایت و همچنین مشوق‌هایی وجود دارد تا اطمینان حاصل شود که کارگران فصلی بیش از حد مجاز در این موقعیت حضور ندارند.

به‌عنوان مثال، قوانین اتحادیه اروپا به اتباع کشورهای ثالثی که در خارج از اتحادیه زندگی می‌کنند، اجازه می‌دهد تا برای کار فصلی به مدت حداکثر ۹ ماه در دوره یک‌ساله وارد اتحادیه اروپا شده و در آن بمانند. کارفرما باید برای کارگران فصلی شرایط کاری از جمله حقوق و ساعات کار، قابل مقایسه با کارگران بومی در همان موقعیت فراهم کند. این شامل پایبندی به قوانین کار در مورد حداقل دستمزد، ساعات کار، هرگونه مرخصی یا تعطیلات با حقوق و استانداردهای بهداشت و ایمنی در محل کار است.

به‌عنوان نمونه، لینا، یک تبعه اهل مولداوی که بخشی از اتحادیه اروپا نیست، به‌عنوان کارگر فصلی در یک فروشگاه بزرگ در آلمان در ایام تعطیلات سال نو استخدام می‌شود. او با کلاوس، کارگر آلمانی، در بخش اسباب بازی فروشگاه کار می‌کند. هر دو کارمند دستمزد ساعتی یکسانی دریافت می‌کنند و در طول فصل منتهی به تعطیلات که بسیار هم‌شلوغ است، طبق قوانین کار آلمان، هر دو مستحق دریافت حقوق تعطیلات اضافی برای ساعات اضافی کار هستند. آن‌ها همچنین از همان حمایت‌های بهداشتی و ایمنی، استراحت‌های منظم و کمک‌هزینه غذائیز برخوردار می‌شوند.

کارگران فصلی همچنین از لحاظ مزایای تأمین اجتماعی به‌ویژه در مورد بیماری، زایمان، مستمری و حوادث ناشی از کار به‌صورت برابر برخوردارند. کارگران فصلی همچنین باید در طول مدت اقامت خود از محل اقامت مناسب برخوردار باشند. کارفرمایان می‌توانند خودشان محل اسکان را فراهم کنند یا هزینه تأمین مسکن را در اختیار کارگران قرار دهند. این شامل کمپ‌های اسکان یا اتاق‌های چندنفره برای اسکان کارگران نیز می‌شود. نکته مهم در اینجا، نظارت بر عملکرد کارفرمایان به‌نظارت بر انطباق کارفرمایان با قوانین هستند. بازرسان نظارت می‌کنند تا قراردادهای کاری و شرایط کاری مطابق با قوانین اتحادیه اروپا و قوانین کار ملی پیش برود و با کارگران فصلی به‌طور برابر با سایر کارگران رفتار شود. اگر کارفرمایان قوانین را رعایت نکنند، مجوزهای کار فصلی ممکن است لغو شود و یا با جریمه‌های مالی و حتی ممنوعیت استخدام کارگران فصلی مواجه شوند.