

حضور پر رنگ اشتغال غیررسمی در اقتصاد مراکش

مراکش به مرکز تازه تولید پوشاک برای برندهای اروپایی بدل شده اما پشت ویتترین درخشان آن، کارگران بدون قرارداد کار می کنند



▲ یک کارگاه در حومه دارالبیضاء

صنعت نساجی مراکش در دهه گذشته رونق چشمگیری یافته و اکنون به‌طور مستقیم بیش از ۲۰۰ هزار نفر را به کار گرفته است. کارگرانی که ۶۰ درصد آن‌ها زن هستند. آژانس مراکشی «توسعه سرمایه‌گذاری و صادرات» (AMIDIE) بر هزینه‌های رقابتی، بهره‌وری بالا و زمان تحویل بی‌سابقه نیروی کار این کشور تأکید می کند.

هر سال، برندهای بین‌المللی، به‌ویژه برندهای مدسریع، تولیدات خود را به بیش از ۱۶۰۰ تولیدکننده مراکشی واگذار می کنند، زیرا نزدیکی جغرافیایی این کشور به اتحادیه اروپا برایشان مزیت بزرگی است. در نتیجه، طبق گزارش «انجمن صنایع نساجی و پوشاک مراکش» (AMITH)، این بخش اکنون ۱۵ درصد از تولید ناخالص داخلی صنعتی مراکش را تشکیل می دهد. هرچند آخرین آمار رسمی مربوط به سال ۲۰۲۱ است، اما نشان دهنده جایگاه مهم این صنعت در اقتصاد کشور است. در سال ۲۰۲۴، مراکش بیش از ۲.۹ میلیارد یورو محصول نساجی به اتحادیه اروپا صادر کرد و به هشتمین صادرکننده بزرگ پوشاک و منسوجات این اتحادیه بدل شد؛ سهمی برابر با ۳.۱ درصد از واردات نساجی اتحادیه اروپا. اتحادیه اروپا، به‌ویژه اسپانیا و فرانسه، بزرگ‌ترین مشتریان مراکش هستند و ۷۰ درصد از صادرات نساجی این کشور را خریداری می کنند.

منبعی برای سوءاستفاده

«آمل» شش سال در کارخانه‌ای قانونی در مراکش کار کرد؛ کارخانه‌ای دوطبقه با حدود ۵۰۰ کارگر. اما وقتی مدیریت کارخانه تغییر کرد، شرایط کاری بدتر شد. او می گوید: «ما در هر ساعت ۵۶ تکه لباس می دوختیم، اما کارفرمای جدید افرادی آورد که باید ۵۸ تکه یا حتی بیشتری می دوختند.. برای زنان کارگاه او، «این یعنی فشار زیاد و مجبور شدن به دوخت لباس‌هایی با کیفیت پایین‌تر». او به یاد می آورد: «تقریباً همه لباس‌ها برای شرکت‌های ایندیتکس و منگو بود. از چرچسب‌ها می دانستم که بیشترشان برای زارا دوخته می شوند.» کاری که پیش‌تر در ۹ ساعت انجام

می شد، حالا باید در ۸ ساعت تمام می شد. این تغییر ریتم «به سلامت ما آسیب زد، بسیاری از همکارانم رفتند و تعداد کارکنان به حدود ۴۰۰ نفر کاهش یافت». این آغاز رشته‌ای از تعدیل‌های غیرقانونی نیرو بود که در نهایت به اخراج «آمل» انجامید.

رتبه مراکش در «شاخص جهانی حقوق کارگران» سال ۲۰۲۵، که در ماه ژوئن توسط «کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری» (ITUC) منتشر شد، از ۳ به ۴ سقوط کرد. نقض حقوق بنیادین کار، مانند حق اعتصاب، مذاکره جمعی و تشکیل اتحادیه، از وضعیت «سیستماتیک» (در شاخص ۲۰۲۴) به «منظم» تغییر یافته است. هرچند مراکش کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) درباره آزادی تشکل، کار اجباری، کار کودک و تبعیض را تصویب کرده و با توصیه‌نامه شماره ۲۰۴ برای کاهش اشتغال غیررسمی همسو است، اما سوءاستفاده‌ها همچنان در بخش نساجی، به‌ویژه در شهرهای شمالی طنجه و فنیطره، ادامه دارد.

در این دو شهر، کارگاه‌های نساجی از همه انواع، حتی کارگاه‌های مخفی در گاراژها و زیرزمین ساختمان‌های مسکونی به وفور یافت می شوند. حدود ۶۰ درصد از کل تولید به صورت برون‌سپاری انجام می شود و به گفته «لمیاء عزوز»، دبیرکل سازمان غیردولتی «التواصل» که کارگران طنجه را از حقوق کارشان آگاه می کند، «هم شرکت‌های رسمی و هم غیررسمی سفارش‌های بزرگ را به چنین کارگاه‌هایی می سپارند.»

مشکل همیشگی دستمزد

دستمزد پایین و نقض گسترده حقوق کارگران از اساسی‌ترین مشکلات صنعت نساجی مراکش است. «آمل» تنها یکی از صدها زنی است که با وجود ساعت‌های طولانی کار، درآمدی بسیار کمتر از حداقل دستمزد قانونی دارد. او ماهانه ۷۱۰ درهم (حدود ۶۷ یورو) دریافت می کرد که با اضافه‌کاری به ۲۳۰ یورو می‌رسید؛ در حالی که حداقل دستمزد رسمی کشور با افزایش ۵ درصدی، ۳۰۰۰ درهم

(۲۸۵ یورو) تعیین شده است. یکی از خیاطان می گوید ماه‌ها طول می کشد تا بسیاری از شرکت‌ها همین افزایش قانونی را اجرا کنند و بسیاری دیگر آن را رعایت نمی کنند. طبق گزارش IndustriAll (یک اتحادیه جهانی کارگری که نماینده بیش از ۵۰ میلیون کارگر در بیش از ۱۴۰ کشور دنیااست) حداقل دستمزد معمولاً فقط در کارخانه‌هایی پرداخت می شود که دارای اتحادیه کارگری فعالند.

در اغلب کارگاه‌های غیررسمی، دستمزد براساس تعداد لباس‌های دوخته‌شده محاسبه می شود، نه بر پایه حداقل مزد ساعتی. اگر کارگر به سهمیه تولید نرسد، از حقوقش کسر می‌شود. «لمیاء عزوز» توضیح می‌دهد که بازرسی‌های کار اغلب نمایشی‌اند، چون پیشاپیش اطلاع داده می‌شود تا کارفرما محیط را صوری‌سازی کند و تخلفات پنهان بمانند.

به گفته «زهرة کوبیاء» از سازمان «التواصل»، در مطالعاتی با عنوان ویژگی‌ها و شرایط کار در بخش نساجی طنجه (۲۰۱۹) مشخص شد که ۷۰ درصد زنان کارگر بدون قرارداد رسمی کار می کنند، ۶ درصد فقط توافق شفاهی دارند و تنها ۲۴ درصد از آنان دارای قرارداد امضاشده‌اند. همچنین ۳۶ درصد از زنان در سامانه تأمین اجتماعی ثبت نشده‌اند. این در حالی است که بیشتر آنان مهاجرانی هستند که از مناطق فقیر کشور به طنجه آمده‌اند و مسئول تأمین معاش خانواده‌هایشان‌اند.

«کوبیا» می‌گوید شرکت‌ها با پنهان‌کاری، تعداد کارگران و ساعات کاری را کمتر از واقع اعلام می‌کنند و حتی می‌لغی‌را که از حقوق کارگران بابت بیمه کسر می‌شود، به سازمان تأمین اجتماعی نمی‌پردازند. این تخلفات به‌دلیل ضعف شدید نظارت دولتی و ناآگاهی کارگران از حقوق خود، تقریباً بدون مجازات ادامه دارد.

«آمل» زمانی متوجه شد هیچ قراردادی ندارد که برای درمان نیاز به بیمه پیدا کرد: «فکر می‌کردم بیمه دارم، اما فهمیدم رئیس ما را اصلاً ثبت نکرده است.» گزارش IndustriAll تأیید می‌کند که بسیاری از کارگران نساجی، با وجود ابتلا به بیماری‌های عضلانی و

اسکلتی، به‌دلیل ثبت‌نشدن رسمی، از مرخصی استعلاجی و خدمات درمانی محروم می‌مانند.

ساعت‌های طاقت‌فرسا

در صنعت نساجی مراکش، کارگران معمولاً روزانه هشت تا نه ساعت کار می‌کنند. زمان استراحت برای استفاده از سرویس بهداشتی یک یا دو بار در روز است و ناهار نیم ساعت طول می‌کشد. «آمل» می‌گوید: «به‌خاطر خانواده‌ام تحمل می‌کردم. کارخانه ما هیچ فضای استراحتی نداشت. تکه‌های مقوا را روی زمین خیابان می‌گذاشتیم تا بنشینیم و غذا بخوریم، فرقی نمی‌کرد هوا چقدر گرم یا بارانی باشد. در داخل هم هیچ نظافتی وجود نداشت.»

او تعریف می‌کند که در مقطعی کارفرمایش طبقه‌ای دیگر از ساختمان را اجاره کرده بود، اما آن را با نام دیگری ثبت کرده و کارگران جدیدی در آن به کار گرفته بود که از ورودی جداگانه استفاده می‌کردند و دستمزدی کمتر از او دریافت می‌کردند. کارفرما هر وقت دلش می‌خواست به آن‌ها حقوق می‌داد و هیچ برنامه کاری مشخصی وجود نداشت.

به گفته «کوبیا»، زنان اغلب روز خود را بدون اطلاع از این که مجبور به اضافه‌کاری خواهند شد یا نه، آغاز می‌کنند. اضافه‌کاری‌هایی که معمولاً بدون مزد انجام می‌شود. هرچند هفته کاری قانونی در مراکش ۴۴ ساعت است، اما بسیاری از آنان «روزانه تا ۱۴ ساعت می‌دورزد تا بتوانند سفارش‌ها را تحویل دهند». با این حال، وقتی حجم سفارش‌ها کاهش می‌یابد، «پاداش بهره‌وری» آن‌ها قطع می‌شود؛ اتفاقی که برای «آمل» نیز افتاد، طوری که بیش از یک سال، نه مبلغ و نه زمان پرداخت حقوقش منظم نبود.

شرکت در واکنش به شکایت‌های به‌حق او، با آزار و توهین پاسخ داد. به گفته «لمیاء عزوز»، از هر دو زن شاغل در کارخانه‌های طنجه، یکی گزارش داده که از سوی کارفرمای خود با تهدید، توهین یا حتی خشونت فیزیکی روبه‌رو شده است. او می‌گوید: «آن‌ها کارگران زن را تحقیر می‌کنند، با الاغ مقایسه‌شان می‌کنند و تمایلی به استخدام زنان متأهل یا باردار ندارند.» به همین دلیل، بیشتر کارکنان زنانی جوان هستند که «چند نفره اتاقی اجاره می‌کنند و به‌سختی از پس هزینه‌ها برمی‌آیند.»

تعقیب و آزار اعضای اتحادیه‌ها

سطح گسترده اشتغال غیررسمی در مراکش، تشکیل و فعالیت اتحادیه‌های کارگری را تقریباً ناممکن کرده است. اتحادیه‌های این کشور نتوانستند مانع اجرای قانون جدید اعتصاب شوند که از مارس اجرایی شده و عملاً حق اعتراض و آزادی صنفی را از کارگران سلب کرده است. در چنین شرایطی، پیوستن به اتحادیه برای زنان کارگر صنعت نساجی، مساوی با تهدید، اخراج یا اتهامات ساختگی مانند «اخلال در کار» و «کاهش بهره‌وری» است. به گفته «زهرة کوبیا»، کارفرمایان با کاهش ساعات کاری یا منزوی کردن کارگران از دیگران، آن‌ها را تحت فشار قرار می‌دهند. اتحادیه جهانی IndustriAll نیز گزارش داده است که میان کارفرمایان «اجماع نانوشت‌های وجود دارد که تشکیل اتحادیه یعنی اعلان جنگ» و اگر با کارگرانی متحد روبه‌رو شوند، کارخانه را تعطیل کرده و به‌راحتی به محل دیگری منتقل می‌کنند.

این وضعیت را «آمل» به‌خوبی تجربه کرده است. او و همکارانش پس از بی‌نتیجه‌ماندن درخواست‌هایشان، در مه ۲۰۲۲ اعتصاب کردند تا پاداش‌ها و حقوق عقب‌افتاده را مطالبه کنند. اما کارفرما پلیس را فراخواند و همه را بیرون کرد. چند ماه بعد، بین ژوئیه تا اکتبر، او و دیگر کارگران اخراج شدند، زیرا هیچ کدام قرارداد رسمی نداشتند. آمل با وجود داشتن پنج فرزند و یک نوزاد در راه، تلاش کرد در کارخانه‌های دیگر کار پیدا کند، اما هر بار پس از اطلاع از عضویتش در اتحادیه، اخراج شد. او می‌گوید: «مبارزه برای حقوقمان بهای سنگینی داشت. بسیاری از اتحادیه‌ها را خود کارفرماها خریده‌اند. من فقط می‌خواستم پلی میان کارگران و مدیریت باشم، اما در کشور ما چنین چیزی پذیرفته نیست.» اکنون او در انتظار جلسه دادگاه است. کارخانه سابق تعطیل شده، اما او و همکارانش همچنان خواستار دستمزدهای معوق و غرامت سال‌های خدمت هستند. با این حال، چون کارفرما اعلام ورشکستگی کرده و بدهی‌های سنگینی به کارگران، مالکان و تأمین‌کنندگان دارد، احتمال دریافت حق‌وحقوقشان بسیار کم است.

منبع: equaltimes.org

دفاتر کار جعلی برای بیکاران چینی

در یکی از خیابان‌های صنعتی جنوب چین، «شوی ژو» هر روز صبح لپ‌تاپش را برمی‌دارد و به‌دقت‌ری می‌رود که واقعاً شرکتی در کار نیست. او ۳۰ یوان (حدود چهار دلار) در روز می‌پردازد تا پشت میزی در محلی که شبیه دفتر واقعی طراحی شده بنشینند، با دیگران گپ بزنند و وانمود کند مشغول کار است. ژو، ۳۰ ساله، می‌گوید پس از ورشکستگی کسب‌وکار مواد غذایی‌اش، برای رهایی از احساس رکود و بازگشت به نظم روزانه به این فضا آمده است. او می‌گوید: «در خانه حس بیکاری داشتم. اینجا حداقل مثل محیط کار واقعی است و می‌توانم تمرکز کنم.» او روزانه بیش از ۱۰ ساعت در دفتر می‌ماند و گاهی عکس‌هایی از محل کارش برای والدینش می‌فرستد تا خیال‌شان راحت باشد که بیکار نیست.

چنین دفاتر جعلی در ماه‌های اخیر در شهرهای بزرگ چین مانند شنژن، شانگهای، ووهان و چنگدو رشد کرده‌اند. شرکت‌های خصوصی این فضاها را با میز، رایانه، اینترنت و آشپزخانه تجهیز کرده‌اند و افراد در ازای پرداخت ۳۰ تا ۵۰ یوان در روز می‌توانند از آن استفاده کنند. برخی از این دفاتر حتی کارت ورود، بخش پذیرش و لوگوی ساختگی شرکت دارند تا محیط واقعی‌تر به نظر برسد.

افزایش محبوبیت این فضاها هم‌زمان با رشد بیکاری جوانان در چین رخ داده است. بر اساس داده‌های رسمی، نرخ بیکاری در میان افراد ۱۶ تا ۲۴ ساله بیش از ۱۴ درصد است. امسال نیز بیش از ۱۲ میلیون فارغ‌التحصیل جدید وارد بازار کار می‌شوند؛ رقمی که رکورد تاریخی محسوب می‌شود. بسیاری از کارشناسان می‌گویند بازار کار چین نتوانسته همگام با افزایش تحصیلات دانشگاهی گسترش یابد.

شیائون تانگ، ۲۳ ساله، فارغ‌التحصیل دانشگاهی در شانگهای است. او برای یک ماه میز کاری در دفتر جعلی اجاره کرد تا بتواند به دانشگاهش مدارک فعالیت حرفه‌ای ارائه دهد. او می‌گوید: «در دفتر وانمود می‌کردم کارمند شرکت تبلیغاتی هستم، برای من این فقط نقش بازی کردن نبود؛ فرصتی بود برای فرار از فشار بیکاری.»

به گفته اقتصاددانان، این دفاتر پاسخی غیررسمی به کمبود فرصت‌های شغلی و استرس اجتماعی ناشی از بیکاری است. دکتر کریستین یائو، استاد اقتصاد در دانشگاه ویکتوریا در نیوزیلند، می‌گوید: «جوانان چینی در وضعیتی هستند که یا باید منتظر شغل واقعی بمانند یا خود را مشغول نشان دهند تا از نظر خانواده و جامعه قابل‌قبول باشند. این دفاتر به آن‌ها اجازه می‌دهد میان این دو وضعیت تعادلی پیدا کنند.»

فی‌یو، ۳۰ ساله و مالک یکی از این دفاتر در دونگ‌گوان، می‌گوید هدفش ایجاد «پناهگاهی برای عزت‌نفس» است. او می‌گوید: «چیزی که می‌فروشم میز و صندلی نیست، بلکه حس احترام و ساختار است.» به گفته او، حدود ۴۰ درصد مشتریان فارغ‌التحصیلان تازه‌کارند و بقیه فری‌لنسرها یا افرادی که به دنبال تغییر شغل‌اند.

برخی کارشناسان اجتماعی، مانند بیاثو شیانگ از مؤسسه ماکس پلانک، این پدیده را نشانه‌ای از «دگرگونی فرهنگی کار» در چین می‌دانند. او می‌گوید: «وقتی کار واقعی کم است، جامعه شکلی از شبیه‌سازی آن را می‌سازد. دفاتر جعلی در واقع نوعی بازآفرینی نظم اجتماعی‌اند.» ژو اکنون در همان دفتر مهارت‌های هوش مصنوعی را می‌آموزد و امیدوار است دوباره کسب‌وکاری واقعی راه‌اندازی کند. او می‌گوید: «شاید فعلاً این کار فقط ظاهر باشد، اما کمک می‌کند دوباره باور کنم می‌توانم شروع کنم.»

منبع: FT