

چند ماه کار چند ماه بیکاری

روایت کارگران فصلی که سال‌ها در یک کارخانه کار کرده‌اند، اما هر سال برای چند ماه بیکار می‌شوند و هیچ امنیت شغلی ندارند



چند ماه کار، چند ماه بیکاری؛ صدای کارگران فصلی از پشت در کارخانه بلند است. مقابل در شرکت ایستاده‌اند و این بار تنها نیستند؛ دست‌دو فرزندشان را نیز گرفته‌اند تا شاید به‌خاطر آن‌ها کسی پاسخگویشان باشد. این‌ها کارگرانی هستند که هر سال بخشی از عمر و نیروی‌شان را به شرکت می‌دهند و بعد، برای چند ماه به حاشیه رانده می‌شوند؛ بی‌آنکه امنیت شغلی یا حق برخورداری از ثبات شغلی برایشان فراهم شود.

چرخه تکراری اشتغال موقت و بیکاری

او یکی از هفتاد کارگر فصلی شرکت کشت و صنعت قند خاورمیانه شوش است. همان شرکتی که کارگزارانش اخیراً با اعتصاب و تجمع چند روزه‌خواهان پیگیری مطالباتی چون تضمین امنیت شغلی، بازنگری در اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، نظام پرداخت عادلانه و مواردی دیگر بودند. حالا این کارگر فصلی معترض روبه‌روی شرکتی ایستاده که سال‌هاست محل کارش بوده، اما هیچ‌وقت حاضر نشده او را «کارگر خود» بداند؛ «اسم ما را گذاشته‌اند کارگر فصلی تا چند ماه از سال ما را بیکار کنند و پول ندهند، در حالی که به کار ما نیاز دارند.» این

را می‌گوید و تأکید می‌کند که حرفش فقط حرف خودش نیست؛ حرف حدود هفتاد کارگر فصلی است که هر سال، بخشی از عمر و نیروی‌شان را به این شرکت می‌دهند و بعد، برای چند ماه به حاشیه رانده می‌شوند. او به خبرگزاری ایلنا گفته است اگر همین امروز هم هر هفتاد نفرشان به کار برگردند، خللی در روند تولید شرکت ایجاد نمی‌شود. مسئله، کمبود کار یا نبود نیاز نیست؛ مسئله تصمیمی است که آگاهانه، امنیت شغلی را از کارگر می‌گیرد. «به‌احتمال می‌تواند ما را کارگر قراردادی کنند تا دیگر چند ماه از سال بیکار نباشیم. ما فقط می‌خواهیم در طول سال سر کار باشیم.» خواسته‌ای که در ساده‌ترین شکلی، چیزی جز حق برخورداری از ثبات شغلی نیست.

این کارگر از سال ۱۳۹۷ به‌طور فصلی کار کرده؛ یعنی هفت سال زندگی در چرخه‌ای تکراری از اشتغال موقت و بیکاری اجباری. چرخه‌ای که مستقیماً معیشت خانواده را نشانه می‌رود. خودش می‌گوید این بیکاری چندماهه منجر به این شده که نتواند از پس هزینه تحصیل فرزندانش برآید و اگر وضعیت ادامه پیدا کند، ترک تحصیل بچه‌ها دور از انتظار نیست. روایت او، فقط یک گلابه شخصی

نیست؛ تصویری است از پیوند مستقیم ناامنی شغلی با بازتولید فقر و نابرابری. وقتی از فرزندانش حرف می‌زند، می‌گوید: «هفت سال پیش شش ساله بودند. چیزی از شرایط مالی خانواده نمی‌فهمیدند. می‌شد قانع‌شان کرد. اما حالا ۱۳ سالشان است. دیگر نمی‌توانم مدام بگویم کارگر فصلی هستم و نمی‌توانم خواسته‌هایشان را تأمین کنم.» کار فصلی، فقط قرارداد کوتاه‌مدت نیست؛ فرسایش تدریجی کرامت انسانی است؛ جایی که پدر یا مادر باید هر سال، ناتوانی تحمیلی‌شان را برای فرزندان توضیح بدهند.

ناامنی شغلی و فروپاشی زندگی

این وضعیت برای کارگران فصلی اما فقط به منطقه مثل شوش و کارگران کشت و صنعت محدود نمی‌شود. چند صد کیلومتر آن‌سوتر، در تکاب آذربایجان غربی، کارگران معدن طلا نیز با وضعیتی مشابه دست‌وپنجه نرم می‌کنند؛ کارگرانی که نام «فصلی» بر پیشانی‌شان خورده و زندگی‌شان را به چرخه‌ای از کار سخت و آوارگی اجباری گره زده است. آن‌ها در ماه‌هایی که معدن فعال است، در

بخش‌های مختلف کار می‌کنند و وقتی فصل کار تمام می‌شود، بی‌هیچ پشتوانه‌ای رها می‌شوند تا خودشان راهی برای زنده ماندن پیدا کنند. یکی از کارگران معدن طلا به آتی‌انو می‌گوید بیکاری فصلی برایشان فقط به معنای بی‌درآمدی نیست، بلکه آغاز دوره‌ای از مهاجرت ناخواسته است. «وقتی معدن تعطیل می‌شود، در تکاب کاری نیست. مجبوریم برویم شهرهای دیگر؛ تهران، تبریز، کرج یا هر جایی که شاید کاری پیدا شود.» این کوچ، نه از سر انتخاب، که از سر اجبار است. کارگران معدنی که ماه‌ها با مهارت و تجربه در استخراج یا حمل‌ونقل کار کرده‌اند، در فصل بیکاری به کارهای خدماتی، نگهبانی، باربری، کار در پروژه‌های ساختمانی و یا حتی کار در مزارع کشاورزی روی می‌آورند؛ مشاغلی که سه ویژگی مشابه یکدیگر دارند: موقت، کم‌درآمد و اغلب بدون بیمه.

او می‌گوید بسیاری از همکارانش ماه‌ها از خانواده دور می‌مانند. «خانه زندگی‌مان در تکاب است. اما مجبوریم برای کار به شهرهای دورتر برویم.» این جدایی، هزینه پنهان کار فصلی است؛ خانواده‌هایی که برای چند ماه در سال از هم می‌پاشند، کودکانی که پدرشان را فقط در فاصله‌های کوتاه می‌بینند و زنانی که بار معیشت و تربیت را به تنهایی به دوش می‌کشند. کارگر معدن، حتی وقتی طلا استخراج می‌کند، سهمی از ثبات و امنیت ندارد. شباهت روایت تکاب با شوش، اتفاقی نیست. در هر دو جا، کار هست، اما اراده‌ای برای تبدیل آن به اشتغال پایدار وجود ندارد. کارفرما از نیروی کار در مقطع سودده استفاده می‌کند و در دوره رکود یا توقف، مسئولیتی در قبال زندگی کارگر احساس نمی‌کند. نتیجه، نسلی از کارگران است که هم در شهر خودشان و هم در شهرهای مقصد سرگردانند.

این آوارگی شغلی، بخشی از تجربه زیسته کارگران فصلی در ایران است؛ تجربه‌ای که نشان می‌دهد ناامنی شغلی فقط مسئله قرارداد نیست، بلکه به جابه‌جایی اجباری، فروپاشی زندگی خانوادگی و تبدیل کارگر ماهر به نیروی کار ارزان و بی‌هویت در بازار غیررسمی منجر می‌شود. روایت معدن کاران تکاب، در کنار کارگران شوش، تصویر کامل‌تری از رنج مشترکی می‌سازد که نامش «فصلی» است، اما اثراتش دائمی.

تصویر آن کارگر مقابل شرکت، همراه دو فرزندش، شاید یکی از عریان‌ترین جلوه‌های این وضعیت باشد. تجمعی کوچک، اما پر معنا؛ جایی که اعتراض صنفی، با زندگی شخصی گره خورده است. کارگر فصلی، فقط برای حقوق عقب‌افتاده یا قرارداد بهتر اعتراض نمی‌کند؛ برای حق داشتن یک زندگی قابل پیش‌بینی، برای اینکه بتواند به فرزندانش وعده‌فرمایی امن تر بدهد.

بی‌پشتوانه رها می‌کند. از سوی دیگر، قانون کار هیچ الزام روشنی برای تبدیل وضعیت کارگران فصلی در نظر نگرفته است. حتی اگر کارگری سال‌ها و در فصل‌های متوالی در یک واحد تولیدی یا معدنی مشغول به کار باشد، قانون، کارفرما را موظف نمی‌کند که او را به قرارداد دائمی یا حتی بلندمدت تبدیل کند. این در حالی است که تداوم اشتغال، در عمل نشان‌دهنده ماهیت غیرموقت کار است، اما قانون از تبدیل این واقعیت به حق حقوقی ناتوان مانده است.

تبعیض در پرداخت دستمزد و مزایا

تبعیض در پرداخت دستمزد و مزایا نیز از دیگر پیامدهای این خلأ قانونی است. هرچند ماده ۳۸ قانون کار بر پرداخت مزد مساوی در برابر کار مساوی تأکید دارد، اما نبود نظارت مؤثر باعث شده کارگران فصلی، حتی در صورت انجام کار مشابه یا نیروهای رسمی، از مزایایی مانند حق غذا، پاداش، جمعه‌کاری و اجرای کامل طرح طبقه‌بندی مشاغل محروم بمانند. شکایت فردی در چنین شرایطی، به دلیل ترس از حذف شدن در فصل‌های بعد، اغلب بی‌نتیجه می‌ماند. این مستندات نشان می‌دهد قانون کار ایران با وجود تصریح بر برخی حقوق کلی، در مواجهه با کارگران فصلی دچار ناتوانی ساختاری است و معیار روشنی برای تشخیص کار فصلی واقعی و سازوکار آن معرفی نمی‌کند؛ نه برای امنیت شغلی کارگر شرایطی فراهم می‌کند و نه حمایتی مؤثر در دوره بیکاری برای او به ارمغان می‌آورد. به همین دلیل است که «فصلی بودن» از یک ویژگی کاری، به ابزاری برای محروم‌سازی مزمن کارگران تبدیل شده است. تازمانی که این خلأها در قانون کار ترمیم نشده و عنوان «کار فصلی» به‌طور دقیق و محدود تعریف نشود، کارگر فصلی همیشه موقت است و بی‌ثباتی در چارچوب قانون بازتولید می‌شود.



اشتغال

۳

A T I Y E N O

یادداشت
O P I N I O N



حسین شادکام خرمیزی

کارشناس اشتغال

مسائ شغل موقت

سلسله گزارش‌های «نیروی کار و حمایت اجتماعی» که توسط معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و با همکاری مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی تهیه شده، تلاشی برای پیوند دادن داده‌های بازار کار با سیاست‌های رفاهی است. این گزارش با تمرکز بر روندهای جهانی و ملی اشتغال موقت و فصلی، نشان می‌دهد ناامنی شغلی به یکی از ویژگی‌های ساختاری بازار کار در ایران و بسیاری از کشورهای جهان تبدیل شده است و بی‌ثباتی درآمد و فقدان امنیت اجتماعی را برای گروه‌های مختلف کارگران به همراه دارد. یافته‌ها تأکید می‌کنند که دسترسی به شغل بدون توجه به کیفیت و پایداری آن، نمی‌تواند رفاه پایدار و تضمین اجتماعی را به همراه آورد و ریسک بحران‌های اقتصادی و اجتماعی را افزایش می‌دهد.

بر اساس داده‌های OECD، سهم مشاغل غیراستاندارد، به ویژه در میان جوانان، در سطح جهانی روندی فزاینده داشته است. در سال ۲۰۱۶، حدود یک‌چهارم کارگران زیر ۲۶ سال در کشورهای عضو این سازمان، با قرارداد موقت شغال بوده‌اند. تجربه‌های سیاستی مانند طرح «اطمینان برای جوانان» در اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که اگر سیاست‌های اشتغال صرفاً به افزایش تعداد شغل‌ها محدود شود و کیفیت و پایداری آن‌ها مدنظر قرار نگیرد، این مشاغل در مواجهه با بحران‌ها، مانند همه‌گیری کووید-۱۹، به سرعت از بین رفته و امنیت شغلی پایدار ایجاد نمی‌کنند. گزارش‌های جهانی و ملی بر ضرورت تلفیق داده‌های بازار کار با سیاست‌های رفاهی و پیش‌بینی ریسک‌های اقتصادی تأکید دارند و نشان می‌دهند که راهکارهای کوتاه‌مدت و محدود به ایجاد شغل، اثرگذاری لازم را نخواهند داشت.

در ایران، هرچند آمار رسمی و منظم از نرخ اشتغال موقت منتشر نمی‌شود، شواهد حاکی از غلبه این نوع اشتغال است. بیش از ۹۰ درصد قراردادهای مزدبگیران به صورت موقت تنظیم می‌شود و تحلیل داده‌های طرح آمارگیری نیروی کار نشان می‌دهد طی سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۹، به‌طور میانگین ۱۵ تا ۱۸ درصد بیکاری‌ها ناشی از موقت یا فصلی بودن شغل قبلی بوده است. این نسبت با نوسانات درآمد ناخالص ملی همبستگی دارد و در دوره‌های رونق اقتصادی کاهش و در دوره‌های رکود افزایش می‌یابد. گزارش همچنین نابرابری‌های جمعیتی و منطقه‌ای را برجسته می‌کند؛ جوانان ۳۵ ساله و کمتر بیش از نیمی از بیکاران ناشی از اشتغال موقت و فصلی را تشکیل می‌دهند، سهم زنان کمتر است و استان‌های غربی و شمال‌شرقی کشور بیشترین آسیب را متحمل شده‌اند.

در حوزه سیاستی، گزارش بر اصلاحات بلندمدت با بازنگری در مقررات استخدامی، محدودسازی قراردادهای مدت‌دار، مهار نقش کارگزاری‌های کار موقت و تقویت اتحادیه‌های کارگری تأکید می‌کند. هم‌زمان، حمایت کوتاه‌مدت از بیکاران ناشی از اشتغال موجب نیاز ضروری است. پیشنهادهایی همچون اصلاح تفسیر «غیرارادی بودن» در بیمه بیکاری، کاهش شرط سابقه برای کارگران موقت، اعطای تسهیلات مبتنی بر درآمد و بهبود عملکرد کارایی‌ها، به‌عنوان راهکارهای تحلیلی و مستند مطرح شده‌اند.