

تأثیرات طرح تعدیل اقتصادی بر وضعیت کارگران ایران

مریم محسنی

برنامه‌ی تعدیل اقتصادی پس از پایان جنگ و از سال ۱۳۶۸ به مورد اجرا گذارده شد. چرخه‌ی از اواسط سال ۷۲ تاکنون تفسیری از آن صورت گرفته و تا حدودی تعدیل گشته است اما آن چه از سال ۶۸ تاکنون بی‌گرفته شده است سیاست تعدیل^۱ بوده است. خصوصاً ساری بخش دیگری از سیاست‌های بوده که در بی طرح تعدیل اقتصادی تاکنون به اجرا درآمده است. در جلسه ۱۳۷۰/۷/۲۴ طرح خصوصاً ساری به دنبال تفسیری از اصول ۱۳۲ و ۱۳۳ و ۱۳۴ قانون اساسی به تصویب هیئت وزیران رسید در پی اجرای این طرح دولت سیاست واگسزاری بسیاری از واحدهای بزرگ تولیدی به سرمایه‌دوران بخش خصوصی یا پارک‌اندن شرکت‌های مصادره شده به صاحبان قبلی یا به منظور ایجاد تحرک و به گردش درآوردن چرخ‌های اقتصادی کشور، در پیش گرفته. اما عملاً طرح خصوصاً ساری به صورتی که پیش‌بینی می‌شد پیش نرفت و در عرصه‌های هم که خصوصاً ساری صورت گرفته است، موفقیت چنانچه به دست نمانده است.^(۱)

بسیاری از صاحبان کارخانه‌های خصوصی شده به جای تلاش برای بالا بردن کیفیت کالا، به صف واردکنندگان کالاهای مشابه پیوسته که در بعضی موارد منجر به تعطیلی همه یا بخشی از واحد تولیدی و بیکاری وسیع کارکنان انجامیده است. در کارخانه‌هایی که تولید ایرانی شده صاحبان کارخانه برای بالا بردن قدرت رقابت کالاهای تولید شده با محصولات مشابه خارجی و کسب سود بیش‌تر، سیاست کم کردن هزینه‌ها را در پیش گرفته و این کم کردن هزینه‌ها تاکنون با اخراج نیروی بی‌اصطلاح مازاد افزایش مستحتمی - وضع مقررات تشویقی و انضباط شدید - به کارگیری کارگران قراردادی به جای استخدام رسمی - کاهش مزایای رفاهی و ... میسر گردیده است. از طرف دیگر تغییرات مقررات داخلی کارخانه‌ها وضع مقررات جدیدی که مستحتمی و فشار بر کارگران را افزایش می‌دهد منجر به تشدید استثمار گردیده است. طرح تعدیل اقتصادی تاکنون برای کارگران نتایجی جز بیکاری - تشدید استثمار - گسترش فقر و ... در بر نداشته است و وضعیت زندگی کارگران را بسیار بدتر کرده است. امرها و هم مؤید همین امر است. برای نمونه «صرف‌نات از سید هزینه‌های خانوارها بالا رفته و میزان پروتئین مصرفی پایین آمده است. کمبود کالری ناشی از مصرف ناآکافی گوشت و سایر مواد پروتئینی از طریق مصرف زیاد نان جبرون می‌شود»^(۲).

بخشی از کارشناسان اقتصادی از همان ابتدا مخالفت خود را با خصوص‌سازی‌ها اعلام کردند و به مسائلی از قبیل افزایش بیکاری - افزایش فاصله‌ی طبقاتی - گسترش فقر و غیره اشاره کرده. خصوصاً ساری‌ها را دارای پیامدهای ناگوار اجتماعی دانسته و در نتیجه به مخالفت با این طرح برخاسته و

نقدهای عزیمت برای یک تحلیل درست را بدورس وضعت اقتصادی کشور و سپس به کارگیری شیوهی متناسب با این وضعیت به جای در نظر گرفتن ملاحظات بین‌المللی و پارک‌اندن گزاردن و به اجرا درآوردن تصمیمات پنهانی مانند صنایع بین‌المللی پول و بانک جهانی بر شمرند.

علیرغم نتایجی که تاکنون خصوصاً ساری‌ها داشته، مخالفین این طرح عوارض منفی چنین طرحی از قبیل گسترش بیکاری - تمرکز تروپ - تمرکز درآمد و ... طبیعی دانسته و آن را لازماً اجرا می‌دانند و برخیز از مدافعین خصوصاً ساری، در دفاع از آن، آنقدر پیش می‌روند که حتا اضافه دستمزد ناچیز کارگران را که هیچ تاسی با نرخ تورم ندارد را منحل ایجاد انگیزه در کارفرما برای سرمایه‌گذاری می‌دانند و با آن مخالفت می‌کنند و به گونه‌ای از طبیعت بودن این عوارض منفی حرف می‌زنند که گویی گسترش بیکاری - گسترش فقر و ... مقرراتی هستند کماهیئت و جزئی و در حالی که در این چارچوب صحبت از حق زندگی و حق معیشت هزاران کارگری است که در چند سال گذشته در پی اجرای سیاست‌های تعدیل به فلاکت افتاده‌اند و بالا رفتن نرخ بیکاری و میزان فقر که بررسی‌های آمارهای حاکی از افزایش آن پس از اجرای طرح تعدیل اقتصادی و به خصوص از شروع به کارگیری طرح می‌باشد، قضاوت می‌شود و ارقام هستند که جای‌جا می‌شوند بدون در نظر گرفتن ما به آراء حقیقی آن‌ها غافل از این‌که همین اعداد و ارقام وقتی در محیط‌های کارگری جان می‌گیرند و ما با چه واقعیات تلخ و وحشتناکی روبه‌رو می‌شویم، نحوه زندگی کارگران، امروزه حاکی از افت شدید و پایین آمدن سطح زندگی آنان است.

کیفیت غذای خانواده‌های کارگری به شدت پایین آمده است و شواهد موجود گواهِ این مدعا است. برای نمونه ماکمل سرتی به محلات کارگری یزیدیه و ملاز قصاب قاجار برسیه می‌زند نفر در روز به فصولی مراجعه می‌کنند و بین ۱۵۰-۱۰۰ تومان گوشت می‌خرند که با قیمت امروزی گوشت چیزی در حدود ۱۰۰۰ گرم می‌شود و مطمئناً این گوشت را برای تهیهی بیفتک و استیک و ... می‌خرند بل آن که از یک خانواده‌ی چند نفره که معمولاً تعدادش کم‌تر از ۵ نفر نیست آبگوشت می‌کنند و این آبگوشت دو وعده غذایشان را تشکیل می‌دهد این‌جاست که ارقام خشک و بی‌روح از خشکی در می‌آید جان می‌گیرند و چه ما به آراء، وحشتناکی پیدا می‌کنند. نباید با این ارقام بازی کرد بازی با این ارقام بازی با سرنوشت و زندگی هزاران کارگری است که در چند سال گذشته در پی سیاست‌های تعدیل بازار فقر و فلاکت شدید گشته‌اند. فقر و فلاکت منشاء تولید و فکر و اندیشه و خلاقیت و ... نیست. گرسنگی نکت است فقر کربه است و بیکاری دلت است. آیا در جامعه‌ای که تأمین اجتماعی موجودیتی صورتی دارد می‌توان این‌گونه از اجرای بیکاری و تعدیل نیرو به منظور بالا رفتن انگیزه برای سرمایه‌گذاری سرمایه‌دوران دفاع کرد؟ کارگری که در کارخانه بیرون می‌رود به دلت می‌افتد و خانه خراب می‌شود چه بسیار کارگرانی که در توهّم این‌که با پول بازرندیدگی می‌توانست یک منازه با بیگان برای

مسافرکشی بخزند کارخانه را ترک می‌کنند ولی هنوز پول بازرندیدگیشان را دریافت نکرده و درگیر و دار دریافت آن که معمولاً چند ماه طول می‌کشد، قیمت بیگان آن قدر بالا می‌رود که دیگر با مبلغ بازرندیدگیش باسین تروپ مثل بیگان راه نمی‌توانند بخزند و شایسته صر از دست‌فروشی و ... در می‌آورند.

در جامعه‌ی ما و در طی این چند سال برخی آن قدر ترومست شده‌اند که نمی‌توانند پول شان را به حضور خرج کنند و منتقله خنکوبان این است که حوزبه‌های برای خرج کردن پول شان ایجاد کنند و دیگران که عده‌شان کم نیست و اکثریت جامعه‌ی ما را تشکیل می‌دهند باید برای گذران زندگی به چند شغل رو بیاورند و از صبح تا آخر بس بولند و از زندگی با سطحی متوسط هم بی‌بهره باشند.

آیا کسانی که این طرح را لازماً اجرا می‌دانند به عواقب این چنینی این طرح اندیشیده‌اند؟ آیا یک بار هم که شده سوری به محیط‌های کارگری زده از نزدیک وضع زندگی کارگران را دیده‌اند؟ بارها مطرح شده است که طرح تعدیل اقتصادی مثل یک چراهی دردناک است که با درد و خونریزی و ... همراه است. باید گفت زندگی امروز کارگران از درد و خونریزی گذشته است و مرضی رو به موت است. از کسانی که طرح تعدیل را به چاره‌ای تشبیه می‌کنند و حتماً به امید بهبود اقتصاد کشور جراحی می‌توصیه می‌کنند، باید پرسید اگر بیمار زنجی ریب جراحی صرف چه باید کرد؟ آیا می‌توان تجربه‌ی کشورهای دیگر را چنان از سر برداشت و وضعیت مشخص زمانی و مکانی در این‌جا پیاده کرد؟

در ذیل به تأثیرات طرح تعدیل اقتصادی بر وضعیت کارگران حول سه محور تعدیل نیرو - تشدید استثمار - کاهش دستمزد و مزایا به طور اجمالی اشاره می‌شود.

الف) طرح تعدیل نیروی انسانی

به دنبال خصوصاً ساری طرح تعدیل نیروی انسانی در بسیاری از کارخانجات به مورد اجرا گذارده شد هدف از این طرح کم کردن پرسنل و اخراج نیروی بی اصطلاح مزایا به منظور کاهش مخارج واحدهای تولیدی می‌باشد. با اجرای طرح تعدیل نیروی بسیاری از کارگران ناشد در واحدهای اقتصادی در آردوی بیگاران پیوستند در نتیجه این عمل، بسیاری از شاغلین به صفوف بیگاران رانده شدند با رانده شدن نیروی بی اصطلاح مزایای نرخ بالای بیکاری در کشور ما به از هم افزایش یافته شیوهی بی‌بهره طرح تعدیل نیروی در کارخانجات مختلفه گوناگون بوده است. تا خرید شدن - اخراج مستقیم - عدم تعیین قرارداد کارگران قراردادی - پیشنهاد فروش محصولات کارخانه به جای پرداخت مبلغ بازرندیدگی - پیشنهاد باززنسنگی زودرس و ... از جمله روش‌هایی بوده است که کارفرمایان در جهت اجرای طرح تعدیل نیرو تاکنون به کار گرفته‌اند.

تجربه تلخ بیکاری نمودن کارگران در سال‌های ۶۶-۶۵ باعث شد کارگران در انتهای طرح بسیار بدبختانه به تعدیل نیرو نگریسته و در مقابل هر نوع پیشنهاد بازرندیدگی مقاومت نمایند. آن‌ها سرنوشت بسیاری از همکاران بیکار شده‌ی سال‌های قبلشان را که روز به روز

۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۲۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۳۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۴۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۵۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۶۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۷۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۸۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۰- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۱- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۲- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۳- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۴- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۵- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۶- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۷- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۸- تعدیل اقتصادی در ایران ۹۹- تعدیل اقتصادی در ایران ۱۰۰- تعدیل اقتصادی در ایران



وضع رنگی‌شان بدتر گشته بود دیده و حاضر نشودند شغل‌شان را از دست بدهند اما برخی از کارخانه‌ها مثل کارخانه‌های انومیل‌سازی برای این‌که نتوانند اولاً بخشی از پرسنل را کم کنند و ثانیاً کارگران قراردادی را جانشین کارگران رسمی کنند و به این ترتیب هزینه‌ها را کاهش دهند مبلغ پیشنهادی برای بازخریدی از افزایش داند به طور مثال مبلغ پیشنهادی را بر حسب سابقه و تخصص به حدود ۱ تا ۱/۵ میلیون تومان و حداکثر بیش‌تر از آن رساندند. بسیاری از کارگران که شاید تمام عمرشان این‌قدر پول یکجا ندیده بودند شرایط را مساعد تلقی کرده و خود را بازخرید نمودند. غافل از این‌که با افزایش نرخ تورم، به سرعت از ارزش پول کاسته شده و در انتها چیزی دستشان را نمی‌گیرد ولی در بسیاری از کارخانه‌های دیگر، مدیران شروع کردند به افزایش سخت‌گیری و وضع مقررات و قوانین خودساخته‌ای که شرایط کار را مشکل‌تر می‌کرد و گاه و بی‌گاه با افزایش‌هایی می‌مورد حاکمی از زیر کفایتان مقررات توسط کارگران عرصه را روز به روز به آن‌ها تنگ‌تر می‌نمودند و با افزایش جریمه، کاهش ساعات کار و رفاهی، بالا بردن فشار کار و ... زمینه‌های ایجاد کارهای غیرمعمول می‌سازد و به بهانه‌های دیگر ویران‌کننده می‌گردد و به بهانه‌های دیگری به حد تصاب تولید و روز دیگر به جرم ترک کار در ساعت کاری و ... بهانه‌هایی که مدیران برای پیش‌برد برنامه‌های خود بدان متوسل می‌شوند از طرف دیگر خصوصی‌سازی‌ها و واگذاری واحدهای تولیدی به بخش خصوصی و تحولی و واگذاری مسئولی از این قبیل اقدامی فعالیت بسیاری از واحدهای تولیدی را در این ابعاد فرود برده بود و بسیاری از کارفرمایان سعی می‌کردند عمداً این فضا را سهم‌ترب جلوه دهند و در کارگران این توهم را به وجود آورند که ممکن است کارخانه تعطیل شود تا کارگران از ترس این‌که در شرایط نامساعدتری مجبور به بازخرید شوند وضعیت فعلی را مقیم شمرده حاضر به ترک کار نشوند.

یکی از راه‌هایی که مدیران در پیش می‌گیرند تا کارگران از آینده اطمینان کارشان نماندند این است که با اتساع می‌کنند کارخانه سود ندهند. یا این‌که محصولات به فروش نمی‌رود طبق لازم و نفاذ و ممکن است درش بسته شود بعضی از مدیران سعی می‌کنند با به وجود آوردن شرایط ساختگی حاکمی از ضررهای کارخانه از جمله نبودن مواد اولیه، فروش نرفتن محصولات تولید شده، پایین آمدن قیمت محصولات و عدم تولید شده در بازار، پایین بودن کیفیت محصولات و عدم امکان رقابت با کالاهای مشابه و ... در بین کارگران این ذهنیت را به وجود آورند که کارخانه در سوبت تعطیلی و بازرسنگی قرار گرفته است و ممکن است کارگران به زودی بیکار شوند و در آن صورت کارخانه نخواهد توانست پولی بابت پرداخت دیونش به کارگران بدهد و با به گریزی شیوه‌هایی از این دست و رسم‌های مازیدرید

کارگر را فراهم می‌کنند کارخانه‌هایی وجود دارند که چندین سال است هر چند وقت یکبار شیعه می‌تعطیل کارخانه در آن لوح می‌گیرد ولی هنوز کارخانه دارد کار می‌کند و از تعطیلی هم خبری نیست اما تاکنون در چند نوبت عطای از کارگران به دلیل وجود همین شرایط خود را باز خرید کرده‌اند و یا پیش از موعد خود را بازنشسته کرده‌اند بر اثر موج بیکاری‌های حاصل از طرح تعدیل که در سال‌های ۷۱ و ۷۲ به لوح خود رسید، بسیاری از کارگران شغل خود را از دست دادند و وضعیت زندگی‌شان رو به وخامت گذارد.

نمود سیستم تأمین اجتماعی باعث می‌شود کارگر بیکار شده بدون هیچ پشتوانه و تکیه‌گاهی، زندگی‌اش در وضعیت بسیار نامساعدی قرار گیرد. اکثر کارگران بیکار شده بدون چشم‌پوش از افق کار ثابت به هر کاری برای گذران زندگی رو می‌آورند از استخدام موقت و قراردادی در واحدهای تولیدی دیگر تا دست‌فروشی و غیره. بسیار دیده شده است کارگری که قبلاً به صورت رسمی در استخدام یک واحد تولیدی بوده است بعد از بیکار شدن بارها به همان کارخانه مراجعه می‌کند تا دوباره جایی برای کار در کارخانه پیدا کند و معمولاً کارگرانی که برمی‌گردند شرایط و وضعیت بسیار بدی پیدا می‌کنند اولاً فقط به طور قراردادی و موقت به کار گمارده می‌شوند ثانیاً بدترین و بیست‌ترین کارها را که دیگران انجام می‌دهند آن‌ها باید انجام دهند ثالثاً از آرز و نیازشان هم در بین دیگران کاسته می‌شود و به چشم آدم شکست‌خورده به آن‌ها نگاه می‌شود. و از این رو به لحاظ روحی تحت فشار قرار می‌گیرند به همین دلیل بسیاری از کارگران بیکار شده ترجیح می‌دهند در جاهای دیگری به غیر از محل کار سابق خود مجدداً به کار پردازند تا کارگر از نظر حقوق و درآمد به سطح پایین‌تری قرار نداشت باشند در میان کارگران بیکار شده وضع کارگران زنی که خود سرپرست خانواده هستند از همه بدتر است. اگر برای مردان امکان کارهای مثل دست‌فروشی و غیره هست زنان از این امکان محروم هستند و در مجموع زنان امکان کارهایی کم‌تری دارند و به خصوص با بالا رفتن سن، امکان پیدا کردن شغل برای آن‌ها بسیار کم است و مجبورند با شرایطی بسیار بد مجدداً مشغول به کار شوند. هستند زنان کارگری که کارشان را از دست دادند و بعداً مجبور شده‌اند در کارگاه‌های تولیدی، حتی با دستمزدی نصف حقوق قبلی خود روزانه از ۱۲ تا ۱۵ ساعت کار کنند.

ب) تشدید استعمار

یکی از اهرم‌های کارفرمایان به منظور کسب سود بیش‌تر، بعد از اجرای طرح تعدیل اقتصادی، بالا بردن فشار کار بر روی کارگران بوده است. کسب سود بیش‌تر و بالا بردن تولید در سایه افزایش فشار به کارگران معمولاً به تشدید استعمار منجر گردیده است. مدیران کارخانه‌ها به طرق گوناگون در چند سال گذشته سعی نموده‌اند با افزایش فشار به کارگران، تولید را در خارج‌بالات بالا ببرند که در زیر به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

۱- بالا بردن سرعت دستگاهها

یکی از شیوه‌هایی که مدیران برای افزایش راندمان تولید به کار می‌گیرند بالا بردن سرعت دستگاه‌هاست. آنچه تاکنون تولید بیش‌تر را در یک واحد زمانی مشخص میسر نموده است نه به کارگیری ماشین‌آلات جدید و مدرن و نه درده خارج کردن دستگاه‌های کهنه و فرسوده‌ی قدیمی - نه به کارگیری شیوه‌های صحیح و مدیریتی و استفاده از اسلوب و روش‌های درست و انسانی و نه فراهم نمودن شرایط مطلوب کاری و - بل‌که فشار بیش‌تر به کارگران بوده است. برخی از کار فرمایان و مدیران با دستکاری ماشین‌آلات، سرعت دستگاهها را بالا می‌برند، حتی به قیمت زیر بار گذاشتن مقررات ایسی و به خطر افتادن جان کارگران. آن‌ها برای بالا بردن سرعت دستگاهها، حتی حفاظ ماشین‌آلات را برمی‌دارند و اگر در این میان برای کارگر حادثه‌ای اتفاق افتاد چه باک! بنا به گزارشی از روزنامه‌ی کار و کارگر در عرض ۲ ماه ۳۰۰۰ انگشت قطع می‌شود و با بنا به گزارشی از سازمان تأمین اجتماعی در عرض یک سال ۱۹۰۰ حادثه در محله‌ها اتفاق می‌افتد. موارد دیگری از زیر بار گذاشتن مقررات ایسی توسط کارفرمایان دیده می‌شود مانند عدم استفاده از کلاه و کفش ایمنی - ماسک و غیره که به قصد صرفه‌جویی و به منظور پایین آوردن هزینه‌ها از سوی مدیران انجام می‌پذیرد.

۲- کسرتانی کردن کارها

راه دیگری که مدیران برای بالا بردن تولید از آن استفاده می‌کنند، شیوه‌ی کسرتانی کردن کار است. بعد از اجرای طرح تعدیل اقتصادی کار فرمایان اولاً کارگر را مجبور می‌کنند تولید را در روز به یک حد معینی برسانند ثانیاً پرداخت پاداش و بخشی از حقوق کارگر را متوجه به کار و تولید هرچه بیش‌تر می‌نمایند در بسیاری از موارد کار را به صورت کسرتانی و انگار کرده و شیوه‌ی کارمزدی را چاشنیز روزمزدی می‌نمایند. بعد از اجزای طرح تعدیل اقتصادی به طور وسیعی از کار زنان در خانه به صورت کسرتانی استفاده می‌شود کارفرمایان برای این‌که بسیاری از حق و حقوق قانونی که کارگر شامل در کارخانه دریافت می‌کند را نپردازند کار را به صورت کسرتانی به کارگران و در بیرون از کارخانه انگار می‌کنند.

این شیوه باعث می‌شود که اولاً هرگاه به آن‌ها احتیاج نباشند نتوانند به آن‌ها انگار کنند و بدین ترتیب با مشکلاتی که بر سر راه اخراج کارگر وجود دارد و یکی از آن‌ها این است که می‌بایستی مبلغی را به عنوان حق بازخرید پرداخت کنند. مواجه نباشند. ثانیاً آن‌ها را از بسیاری از مزایایی که کارگر شامل در کارخانه دریافت می‌کند محروم نمایند. ثالثاً خامه خود کارگر با کارگاه، به حساب آورده و مجبور نباشند فضایی به آن‌ها اختصاص دهند. بدین ترتیب از نیروی کار سیالی استفاده می‌کنند که بدون محدودیت زمانی و مکانی همیشه و به میزان زیاد از آن بهره می‌برند. بدین طریق سعی نوان کسب فقط تعداد کمی از کارگران که اکثر آن در کارخانجات بزرگ شامل هستند در دایره‌ی مشمول قانون کار قرار دارند و اکثریت کارگران خارج از این دایره قرار گرفتند. بسیاری از سرمایه‌داران

بازخرید کارگران بیکار شده و شیوه‌های تعدیل اقتصادی

ترجیح می‌دهند یا ایجاد کارخانه‌های کوچک در حاشیه شهرها و مناطق دورافتاده کارگر استخدام کرده و بدون این‌که مجبور به رعایت قانون کار در مورد آن‌ها باشند هرچه بیش‌تر از نمره کار آن‌ها استفاده کنند لازم است به این موضوع اشاره شود که باید ترتیبی شده باشد تا کارگران هرچه وسیع‌تر زیر پوشش قانون کار قرار گیرند و قانون کار کارگران هرچه بیش‌تر را از زیر چتر حمایتی خود قرار دهد.

۳- استخدام کارگران قراردادی و حذف نیروی کار ثابت رسمی

از کار کارگران قراردادی به صورت وسیعی در کارخانجات استفاده می‌شود و مدیران به جای استخدام رسمی، آنگاه به استخدام کارگران قراردادی می‌پردازند. هستند کارگرانی که حتی نزدیک به ده سال سابقه کار دارند ولی کارفرمایان از رسمی کردن آن‌ها امتناع می‌کنند و مرتب با آن‌ها قراردادهای ۸۹ روزه می‌بندند. استخدام کارگران قراردادی اولاً دست کارفرما را در اخراج باز می‌گذارد و کارفرما بابت اخراج کارگر مجبور نیست خسارت پرداخت کند ثانیاً بسیاری از مزایای قانونی را که کارگران رسمی از آن برخوردارند کارفرما می‌تواند از کارگر قراردادی دریغ نماید شائناً کارگر قراردادی همواره رقیبی برای کارگر شاغل به حساب می‌آید و با جایگزین کردن نیروی کار قراردادی به جای رسمی کارفرمایان می‌توانند از نیروی کار سیال استفاده کنند بدون این‌که ملزم به رعایت موارد قانونی باشند و به مرور زمینه را برای اعلام بی‌نیازی نسبت به کار کارگر شاغل فراهم آورند به همین دلیل باید در تصمیم‌دهی (۱) و (۲) مادی ۷ قانون کار تجدید نظر شده و قانون به گونه‌ای اصلاح شود که راه را بر انعقاد قراردادهای ۸۹ روزه و عدم تأمین امنیت شغلی کارگران که در چند سال اخیر شدت یافته است بندد.

۴- افزایش ساعت کار

بعد از اجرای طرح تعدیل، بسیاری از کارفرمایان به انحاء گوناگون ساعت کار در کارخانجات را افزایش داده‌اند افزایش رسمی ساعت کار - کم کردن وقت استراحت و ناهار - برقراری اضافه‌کار اجباری و ... شیوه‌هایی بوده است که ساعت کار کارگران را افزایش داده است. برخی از کارخانه‌هایی که در چند سال اول پس از انقلاب ساعت کارشان زیر ۴۴ ساعت در هفته بود و همین سنت و عرف را حفظ کرده بودند از سال ۶۹ زیر فشار مدیریتها، ساعت کارشان به ۴۴ ساعت در هفته رسید برخی از مدیران حتی ۲۲ ساعت کار در هفته را به تنهایی برای پر کردن ساعت کار مقرر، کافی نمانست و اسرار بر حذف تعطیلات روزهای پنجشنبه نیز داشتند و کارگران را مجبور نمودند در همه پنجشنبه‌ها و یک‌پایه هفته در میان به سر کار بیایند و بدین ترتیب دو روز تعطیل در هفته نیز به یک‌پایه تقابل یافته است. از طرف دیگر بعضی از مدیران با حذف همه یا بخشی از مرخصی مقرر سالانه، کارگران را وادار کرده‌اند ایام تعطیل نیز کار کنند. به علاوه در برخی از کارخانجات مانند کارخانجات تولیدسازی کارگران را مجبور می‌کنند چند ساعت

پس از اتمام ساعت کار در کارخانه بمانند و کار کنند و یا روزهای تعطیل به کارخانه بیایند و به اضافه کاری اجباری بپردازند.

۵- وضع قوانین و مقررات تنبیهی و خودساخته

در پی اجرای طرح تعدیل، بسیاری از آیین‌نامه‌های داخلی در جهت افزایش سختگیری به کارگران تنبیهی کرده و به جای آن آیین‌نامه‌هایی وضع شده است که انضباط شدید را در محیط کار حاکم می‌گرداند از جمله افزایش جریمه برای دیر کردن و تأخیر کارگران و یا غیبت آن‌ها را در محیط کار. تا انضباط بیش‌تر در جهت بالا بردن تولید میسر شود. ثانیاً زمینه را برای اخراج کارگر بیش‌تر فراهم می‌نماید. موارد زیادی دیده می‌شود که مدیر یا پرسنست بخشی از کارخانه خلی وضع به کارگر می‌گوید اگر از قیافت هم خوشم نیاید می‌توانم اخراجت کنم و مادی ۲۷ قانون کار را به رخ می‌کشد در این‌جا لازم است تأکید شود اولاً قانون کار باید به گونه‌ای تغییر کند که راه را برای اخراج بی‌مورد و دل‌خواهی کارفرما مسدود کند ثانیاً سیستم تأمین اجتماعی شامل تمام عرصه‌ها شود و نیز در سیستم کنونی بیمه بیکاری به گونه‌ای تغییر ایجاد شود که (۱) شامل درصد هرچه بیش‌تر از کارگران گردد (۲) تا زمانی که کارگر نتوانست کار پیدا کند شامل حال او شود و (۳) مبلغ آن به گونه‌ای افزایش یابد که تا حدی کفاف مخارج کارگر در ایام بیکاری بدهد. سیستم فعلی بیمه بیکاری بگونه‌ای است که حداکثر به مدت ۳ سال بسته به سابقه کارگر به او تسلیف می‌گردد که کارگر زیر ۱۰ سال سابقه حدا ۲ سال هم می‌تواند مقرر دریافت کند و همچنین مبلغ آن خیلی کم است و با توجه به تورم کنونی، کفاف زندگی کارگر را نمی‌دهد و ضمناً شامل بخش کوچکی از کارگران می‌شود.

۶- کاهش دستمزد واقعی

سیستم پرداخت دستمزد کارگران در کشور ما به گونه‌ای است که کارگران همگی دستمزد خود را یکجا و یکباره دریافت نمی‌کنند بلکه بخشی از دستمزد کارگران تحت عنوان مزایای از قبیل حق مهوری - پورسانت - سود سالانه و ... به صورت نقدی پرداخت می‌شود و بخش دیگری از آن به صورت حنسی به کارگران تعلق می‌گیرد. به علاوه کارگران مسنی را به عنوان کمک هزینه مسکن، حق خواربار، حق عائله‌مندی و غیره دریافت می‌کند. وجه منفی این شیوهی پرداخت دستمزد این است که به محض کوچک‌ترین تغییری در اوضاع و احوال و متلاً پایین و بالا رفتن فروش محصولات تولیدی و میزان سود کارخانه این امکان را به کارفرما می‌دهد که به راحتی این بخش از دستمزد کارگران را که تحت عنوان مزایا پرداخت می‌شود، مورد تعرض قرار دهد و همه یا بخشی از آن را حذف کند. بعد از اجرای طرح تعدیل اقتصادی بسیاری از مزایای کارگران در کارخانه‌ها مورد تعرض کارفرمایان قرار گرفت و به بهانه‌های مختلف بخش‌هایی از آن حذف شد از جمله این‌که چون کارخانه فروش ندارد، سود سالانه تعلق نمی‌گیرد و یا به بهانه‌ی این‌که چون

کارگران نتوانستند تولید را به حد نصاب برسانند، بهره‌وری نمی‌گیرند، کار را به جایی رسانده‌اند که برخی از واحدهای تولیدی سووس و ناهار گرم و مهد کودک‌ها نیز حذف شدند و در آفرای آن مبلغ کمی ماهانه به کارگران پرداخت می‌کنند و یا بالاتر توجه را از ارض آن به ضرر توده‌های کارگر گام می‌شود.

با بالا رفتن تورم و علی‌رغم افزایش دستمزد اسمی هر روز دستمزد واقعی کارگران کاهش می‌یابد و اخبار و اطراها نیز آن را تأیید می‌نماید. محسن خواجه‌نوری معاون تنظیم روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی گفت و گو با خبرنگاری جمهوری اسلامی اسلام کرد علی‌رغم یازده برابر شدن براب شرف حداقل دستمزد روزانه‌ی کارگران در سال ۷۵، نسبت به سال ۵۸، با توجه به رشد شاخص‌های کالاها و خدمات، مرد و زوجه‌ی کارگران ۵۸ درصد کاهش را نشان می‌دهد (روابط اسلام، یکشنبه، ۱۵ تیرماه ۱۳۷۶). عدم کفاف دستمزد کارگران برای اداره خود و خانواده‌هایشان باعث شده که بسیاری از کارگران به ضل ضوم و سوم روی بیاورند یا از اضافه‌کاری درین کارخانه‌ها استقال کنند.

اعتراضات کارگری در چند ماه اخیر نیز به نوبه‌ی اجرای طرح طسقه‌بندی مشاغل و وضعیت حقوق و دستمزد ... نشان از روند رو به رشد ناراضی‌انگیز کارگران از اجرای طرح تعدیل و ... می‌باشد. اخباری که در چند ماه اخیر در روزنامه‌های مثل کار و کارگر و برخی مطبوعات دفع می‌شود نشان از ناراضی‌انگیز جو موجود حاکم بر کارخانجات دارد که رسته‌سازان فقر و افزایش استثمار از یکسو و تشدید نابرابری طبقاتی از سوی دیگر بوده است.

هرچا که مسایلی در رابطه با زندگی کارگران مطرح می‌شود، کارگران در تصمیم‌گیری‌ها حضور ندارند تا آن‌جا که به کارگران و نمایندگان آن‌ها بر می‌گردد آن‌ها باید به شیوه‌های گوناگون در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سرشود و زندگی خودشان شرکت داشته باشند. جامعه کارگری باید مسایلی و مشکلات خود را به گوش جامعه مسئولین و بقیه امداد اجتماع برساند. شرکت نمایندگان کارگران در این بحث‌ها و حضور ملموس‌تر آنان در عرصه‌های مطبوعات می‌تواند به طرح مسایلی کارگری در جامعه‌ها یاری رساند.

پانویسها:

- ۱- برای نمونه مراجعه شود به مقاله‌ی اثر خصوصی‌سازی بر امنیت و ثبات اجتماعی ایران (نوشته دکتر ابراهیم رزاقی اطلاعات سیاسی اقتصادی ۱۱۶-۱۱۵) صفحه ۴ پاراگراف دوم - مسیای ارایه شده از صنایع و انگار شده به بخش خصوصی، عمدتاً تاکنی و شکست این سیاست را نشان می‌دهد.
- ۲- علی دینی (سردکمایی) اطلاعات سیاسی اقتصادی ۱۱۴-۱۱۳، ادامه می‌دهد مسیای نان در کسل مخارج خوراکی خانوارها در سال ۱۳۷۲ نسبت به سال ۱۳۶۹ افزایش یافته است. به عبارت دیگر، در جامعه شهری نیز نان جاشتن سایر مواد غذایی شده و وضع تغذیه در مقایسه با سال ۱۳۶۸ نامناسب‌تر گردیده است.