

در روزهای تمدید است شمار

درباره‌ی قراردادهای معلمان مدارس غیردولتی

هسته‌ی یسنا - کمیته‌ی غیبی نسوان



روزهای تمدید استعمار

درباره‌ی قراردادهای معلمان مدارس غیردولتی

همسایه‌ی یسنا - کمیته‌ی غیبه‌ی نسوان

قرارداد مدارس غیردولتی

یکی از مهمترین دغدغه‌های معلم‌های قراردادی، عدم امنیت شغلی و قراردادهای موقتی آنهاست که غالباً تمام مفاد آن توسط مدارس خصوصی و به نفع کارفرما تنظیم می‌شود. در این جزوه به موضوع قراردادهای مدارس خصوصی و مواجهه‌ی ذی‌نفعان با آن پرداخته می‌شود. و در ادامه و پیوست این یادداشت به منظور افزایش آگاهی معلم‌های بخش خصوصی، ماهیت حقوقی قراردادهای موقتی مدارس مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

زمان عقد قرارداد

مدارس خصوصی برای صرفه‌جویی در هزینه‌های خود، فقط ۹ ماه از سال را با معلم‌ها قرارداد می‌بندند. حتی در برخی مدارس و در قرارداد برخی دروس، این زمان به ۸ ماه کاهش می‌یابد و خردادماه از این بازه‌ی زمانی حذف می‌شود. مدارس به صورت یک طرفه تصمیم می‌گیرند که زمان ۹ ماهه‌ی آموزشی را دور بزنند و خردادماه را از آن کسر کنند. در چنین شرایطی شاهد این هستیم که با فشار بر معلم (خصوصاً در مقاطع دبستان) ارزیابی پایان سال تحصیلی را اردیبهشت‌ماه مطالبه می‌کنند تا مجبور به پرداخت دستمزدی بابت ارزیابی پایان سال در خردادماه نباشند. در خصوص همین قراردادهای موقتی، گاهی پای قراردادهای ناپایدارتر هم به میان می‌آید. «قراردادهای جلسه‌ای» از این دست قراردادها است. یعنی هر تعطیلی اعم از تعطیلات رسمی، آلودگی هوا، تعطیلات نوروز یا برنامه‌های ناگهانی مدارس مثل برگزاری اردو که موجب لغو کلاس شود، از دستمزد معلم کسر می‌شود.

هیچ تضمینی وجود ندارد که همین قرارداد چندماهه برای سال یا سالهای بعد نیز ادامه داشته باشد. ادامه‌ی همکاری وابسته به نظر و سلیقه‌ی مدیران مدارس است. حتی زمانبندی تصمیم‌گیری در خصوص ادامه‌ی همکاری نیز در ید قدرت آنهاست. این در حالی است که معلم‌ها گاهی تا اواسط و اواخر تابستان در بلاتکلیفی قرارداد به سر می‌برند و مدارس ممکن است در پایان تابستان عدم تمایل به همکاری خود را اعلام کنند. تجارب ما و همکارانمان در بخش خصوصی حاکی از آن است که مدارس حتی خود را موظف به اعلام عدم تمایل همکاری نمی‌دانند و این معلم است که با پیگیری‌های پیاپی، در جریان این قطع همکاری قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد مدارس ترجیح می‌دهند که نیروی خود را به اصطلاح در آب‌نمک قرار دهند و ببینند آیا نیروی ارزان‌تر یا همخوان‌تر با سلیقه‌شان پیدا می‌کند یا نه؛ «با وجود این که هفت سال در یک مجتمع آموزشی معروف تهران معلم بودم، اواسط تابستان از زبان سایر همکاران شنیدم که مدرسه در حال جذب نیروی جایگزین برای من است. درحالی که در خردادماه از معاون آموزشی جويا شدم و گفتند که حتما برای تنظیم قرارداد سال جدید تماس می‌گیریم». معلم‌ها در پایان تابستان شانس بسیار کمی برای پیدا کردن مدرسه‌ی جدید دارند. این تعلیق از سوی کارفرما در عقد قرارداد، به بهای بیکاری معلم یا تغییر ناگهانی زمینه‌ی کاری وی تمام می‌شود؛ او مجبور می‌شود از مهارت و علاقه‌ی خود صرف‌نظر کند و در جستجوی شغلی جدید باشد.

کار پنهان تابستان

تصور عموم در مورد شغل معلمی این است که معلم تابستان کار نمی‌کند و دستمزد می‌گیرد. بنابراین به نظر می‌رسد که مدارس خصوصی به شکل منصفانه برای کلاسی که برگزار نمی‌شود، دستمزدی نمی‌دهند. اما در واقع کار پنهان معلم (مثل نوشتن طرح درس، تصحیح اوراق، جلسات مستمر ماهیانه با همکاران و والدین) که خارج از ساعت کلاسی انجام می‌شود، مورد چشم‌پوشی قرار می‌گیرد. در شغل معلمی چیزی به نام دستمزد اضافه‌کاری وجود ندارد؛ در حالی که برگزاری کلاس درس صرفاً بخشی از کار معلمی است. در واقع می‌توان گفت دستمزدی که معلم‌های رسمی در تابستان دریافت می‌کنند، همان اضافه‌کاری‌هایی است که در بالا به آنها اشاره شد. این دستمزد شامل حال معلم بخش خصوصی نمی‌شود؛ معلمان بهره‌ای از جلسات مستمری که برای مدارس ارزش افزوده به همراه دارد، نمی‌برند. برخی از مدارس خصوصی برای انکار این موضوع راه‌حلی یافته‌اند که صدای اعتراض معلم‌ها را قطع کنند و تبلیغی برای خود بهم زنند. آنها با قراردادهای ۱۲ ماهه، ادعای دیدن زحمات معلمان خود را دارند، در حالی که در واقعیت امر ۳۰ درصد از دستمزد ۹ ماه آموزشی را نزد خود ذخیره کرده و

همان مبلغ را در تابستان به عنوان حقوق سه ماهه‌ی تابستان واریز می‌کند. جالب‌تر از همه این است که معلم اختیاری در تغییر این قرارداد ندارد و اگر روند پرداخت مدرسه به این شکل باشد، باید ۳۰ درصد حقوق خود را با تاخیر در تابستان دریافت کند.

قانون بیمه

وقتی از قراردادهای ۹ ماهه حرف می‌زنیم، باید علاوه بر نادیده گرفتن حق الزحمه‌ی اضافه‌کاری‌ها، به هزینه‌ای که معلم بابت قطع نشدن بیمه ۳ ماه تابستان پرداخت می‌کند هم توجه کنیم. تازه این موضوع در مورد قراردادهای مدرسی است که قانون بیمه را دور نمی‌زنند و به آن عمل می‌کنند. طبق قوانین وزارت کار، کارفرما باید نیروی قراردادی خود را نیز بیمه کند. با یک پرس‌وجوی ساده می‌توان فهمید که بسیاری از مدارس به این قانون پایبند نیستند و خصوصا در مدارس بزرگ و نامدار، وکلای آنها از طریق زد و بند با متصدیان وزارت کار، به راحتی معلمان را از این حق خود محروم می‌کنند. «من ۱۱ ساله که معلم هستم. در دو مدرسه‌ی کوچک و سه مجتمع آموزشی بزرگ سابقه‌ی معلمی دارم. فقط یکی از این مدارس دو سال برای من بیمه رد کرده‌اند. وقتی برای شکایت از مدرسه‌ای که خیلی معروف و بزرگ هم هست، به وزارت کار مراجعه کردم، طی جلساتی که برای بررسی پرونده گذاشته می‌شد متوجه شدم که وکیل مدرسه زودتر از من رسیده و به‌صورت خصوصی با مسئولین سازمان صحبت می‌کند. در نهایت بعد از چند جلسه مراجعه، متوجه شدم که فایده‌ای ندارد و فقط وقت خودم را تلف کرده‌ام». بهانه‌تراشی مدارس برای فرار از این قانون هنگام عقد قرارداد این است که فقط برای نیروهای بخش اداری و تمام‌وقت بیمه داریم و به نفع خودتان است که شخصا و کامل برای خودتان بیمه داشته باشید. علت اینکه در دفاتر حضور و غیاب روزانه‌ی مدارس، از نام‌های جعلی استفاده می‌شود، همین فرار از قانون بیمه است. مدارس به جای اسم معلمان پاره‌وقت، اسامی آشنایان و معلم‌های بازنشسته را وارد می‌کنند تا مجبور به پاسخگویی به مراجع نظارتی نباشند.

لغو یک‌طرفه‌ی قرارداد توسط کارفرما در میانه‌ی سال

وقتی از یک‌طرفه بودن شرایط قرارداد به نفع کارفرما صحبت می‌کنیم این امر منحصر به دستمزد و شرایط پرداخت نمی‌شود. امکان لغو یک‌طرفه‌ی قرارداد، آن هم در میانه‌ی سال تحصیلی، یکی دیگر از مواردی است که قدرت کارفرما را تثبیت کرده و دست او را برای اعمال قدرت بر معلمان باز می‌گذارد. اگرچه در برخی از قراردادها

ذکر شده که معلم موظف است یک تا دو ماه پیش از قطع همکاری این موضوع را به مدرسه اطلاع دهد، اما چنین ماده‌ای درباره‌ی بسیاری از مدارس صاحب‌نام صدق نمی‌کند. برای مثال در قرارداد بسیاری از مدارس نظیر فرزنانگان (سمپاد) کارفرما محق است هر زمانی که اراده‌اش بر این قرار بگیرد، با معلم قطع همکاری کند. بنابراین شرایطی را فرض کنید که معلم قراردادی در این مدارس در میانه‌ی سال از کار بیکار می‌شود و به واسطه‌ی ماهیت شغل معلمی امکان‌های چندانی برای ادامه‌ی کار در مدارس دیگر را نیز ندارد.

نبود هیچ قاعده‌ای برای تعیین دستمزد

اگرچه دستمزد معلمان استخدامی همچون معلمان بخش خصوصی از ایده‌آل یک زندگی معمولی فاصله دارد، اما وضعیت معلمان بخش خصوصی به دلیل موقتی و قراردادی بودن، وخیم‌تر می‌شود. عدم وجود هیچ قاعده‌ای در خصوص پایه‌ی دستمزد، معلمان را در موقعیتی قرار می‌دهد که هر سال بر سر چانه‌زنی‌های طولانی با مدیران برای دستمزد وقت و انرژی بگذارند. در چنین پروسه‌ای، علاوه بر فشار روانی که همه‌ی معلمان متحمل می‌شوند، بخش زیادی از آنها قربانی عدم توانایی چانه‌زنی شده و مجبور به عقد قراردادی بسیار پایین می‌شوند. چنین موقعیتی با چندین برابر فشار بر معلمین زن تحمیل شده است. در سیستم سیاسی-اقتصادی حاکمیت دینی جمهوری اسلامی، زن به عنوان جنس ضعیف، فاقد صلاحیت برای داشتن یک شغل تمام‌وقت و پردرآمد تلقی می‌شود. بنابراین شغل معلمی در کنار وظایف همسری و مادری، شغلی بی‌دردسر برای زنان تعریف شده. شغلی که هم‌راستای وظایف تربیتی مادرانه قلمداد شده و در واقع بیشتر از شغل، عنوان سرگرمی را به خود می‌گیرد. در چنین وضعیتی، قدرت چانه‌زنی زنان نسبت به همکاران مرد پایین می‌آید.

بند عدم افشای دستمزد در قرارداد

نبود هیچ ساز و کار قانونی مشخصی در قراردادهای مدارس خصوصی منجر به سلیقه‌ای شدن تمام بندهای قراردادها شده است. پنهان‌کاری و همه‌چیز را پشت درهای بسته نگه داشتن، همواره یکی از روش‌های اعمال قدرت و فشار کارفرمایان بر کارگران بوده است. این شکل از اعمال زور که راه را برای سلیقه‌ای کردن برخوردها باز می‌کند، در مدارس و بالاخص بر معلمان قراردادی نیز اعمال می‌شود.

در بسیاری از مدارس، ارائه‌ی یک نسخه از قرارداد به معلمان -به عنوان حق بدیهی- از آنان سلب می‌شود و معلم تا پایان سال تحصیلی فاقد هیچ سند حقوقی و برگه‌ای از قراردادش است تا بتواند در مواقع ضروری و اختلافی

به آن رجوع کند.

تلاش برای جا انداختن پنهان‌کاری و سیاست پشت درهای بسته اما منحصر به رابطه‌ی کارفرما و معلم نمی‌شود و کارفرما با افزودن بند عدم افشای قرارداد، معلمان را مجبور می‌کند تا از حق بدیهی خود برای صحبت با همکارانشان درباره‌ی میزان دستمزد صرف‌نظر کنند. موضوعی که خود منجر به کاهش توان چانه‌زنی معلمان که بالاتر به آن اشاره کردیم، نیز می‌شود.

حق مرخصی

حق برخورداری از ابتدایی‌ترین حقوق کارگران در تمامی مشاغل به شمار می‌رود؛ موضوعی که به‌شکلی شگفت‌انگیز از قراردادهای معلمان حذف شده است. معلمانی که در بخش رسمی استخدام شده‌اند، فقط از حق مرخصی استعلاجی برخوردارند و وضعیتشان شامل مرخصی استحقاقی نمی‌شود. محروم‌سازی معلمان از حق مرخصی به بهانه‌ی اینکه «آموزش» مرخصی ندارد، برای معلمان قراردادی اسف‌بارتر است. این گروه از معلمان نه تنها از حق بدیهی مرخصی استحقاقی محروم‌اند بلکه از امکان گرفتن مرخصی استعلاجی نیز بی‌بهره‌اند. بسیاری از این معلمان حتی با تب بسیار بالا و شرایط جسمی نامناسب نیز مجبور به حضور در کلاس درس هستند و کارفرما آنان را موظف می‌کند تا در صورت غیبت، حتما جایگزینی برای خود بفرستند؛ چون در غیر این‌صورت با کسر از حقوق مواجه خواهند شد.

اهمیت تشکلیابی معلمان بخش خصوصی

در متن اعلام موجودیت هسته‌ی یسنا در خرداد ۱۴۰۳ نوشته بودیم: «برخی بخش‌های معلمان، علاوه بر سرکوب به دلیل موانع ساختاری، از جمله قراردادهای موقت و عدم امنیت شغلی، امکان مشارکت جدی و فراگیر در تشکلیها و مبارزات صنفی موجود معلمان را ندارند. در شرایطی که طی سال‌های گذشته حتی بسیاری از معلمان استخدام رسمی فعال در مبارزات صنفی معلمان، علاوه بر حبس و تبعید و پرونده‌سازی، اخراج یا به اجبار بازنشسته شده‌اند، طبیعی است که دیگر بخش‌های معلمان که از امنیت شغلی بسیار کمتری برخوردارند نتوانند به سادگی در مبارزات صنفی‌ای که به ناگزیر حدی از علنی بودن را دارد، به‌صورت گسترده و فراگیر مشارکت کنند. بنابراین گمان می‌کنیم باید ساختارهایی ابداع کرد نه در تقابل با تشکلیهای صنفی موجود، بلکه در تداوم و تکمیل آنها، که بتواند امکان سازماندهی تمامی بخش‌های معلمان برای حضور در مبارزات صنفی را فراهم کند» و

در این متن بخشی از آن موانع ساختاری در ارتباط با قراردادهای کاری را تشریح کردیم. نشان دادیم که در واقع مدیران و مالکان مدارس خصوصی بنا به وضعیت عقد قراردادهای و شرایط کاری‌ای که به معلمان بخش خصوصی تحمیل می‌کنند، هر زمان که بخواهند و بدون این که هراسی از تبعات قانونی آن داشته باشند، به راحتی می‌توانند قرارداد معلم معترض را لغو کرده یا تمدید نکنند بدون این که حتی به صراحت عنوان کنند که این لغو یا عدم تمدید قرارداد ارتباطی با اعتراضات صنفی یا باورهای سیاسی یک معلم دارد. به این ترتیب در میان معلمان بخشی از معلمان اخراجی را داریم که در هیچ آماری جزو «معلمان اخراجی» محسوب نمی‌شوند اما در واقع امر بنا به هر دلیلی توسط مدیران و مالکان مدارس خصوصی اخراج شده‌اند.

بنابراین سوال اصلی این است: با این شکل عریان از سرکوب و کنترل که در اوقات بسیاری نامرئی هم می‌شود، معلمان بخش خصوصی چگونه می‌توانند متشکل شوند و در راستای استیفای حقوق صنفی خودشان مبارزه کنند؟ حتما در این میان شجاعت‌ها و جسارت‌های فردی‌ای وجود دارد که موجب می‌شود معلمی با آنکه از عاقبت اعتراض خودش آگاه است دست به اعتراض بزند و مخاطره‌ی لغو یا عدم تمدید قرارداد را به جان بخرد اما این قبیل شجاعت‌ها و جسارت‌ها، ضمن این که بسیار قابل ستایش است، نه تاثیری در روند غیرانسانی تحمیل شده به معلمان بخش خصوصی می‌گذارد و نه امکان تداوم آن وجود دارد. به این لحاظ چاره‌ای نداریم غیر از اینکه نه تنها از نگاه پلیس و ماموران امنیتی مخفی شویم، بلکه همچنین باید از دید مدیران و مالکان، یا احیاناً همکارانی که ممکن است برای خوش خدمتی در شناسایی معلمان معترض و مبارز همکاری کنند نیز «مخفی» شویم. اما «مخفی» شویم که چه کنیم؟ گمان می‌کنیم قدم اول این است که اشکال گوناگون ستم و استثمار که نسبت به معلمان بخش خصوصی روا می‌شود را آشکار کنیم و آن را از نامرئی بودن بیرون آوریم. برای این کار باید بتوانیم به سمت ایجاد شبکه‌ای از روابط سازمان یافته در میان مدارس خصوصی حرکت کنیم که هر کدام از ما نقش یک بازرس صنفی را در مدرسه‌ی خودش ایفا کند. مشابه همان کاری که نهاد حکومتی آموزش، نهادهای امنیتی و مدیران و مالکان مدارس خصوصی با داشتن خبرچین‌ها و چشم‌وگوش‌هایی برای کنترل معلمان از آن استفاده می‌کنند. اینک نوبت ما ستمدیدگان و استثمارشدگان است که نهاد بازرسی خودمان را سامان دهیم. روشن است که برای انعکاس این اشکال ستم، برای صدا دار کردن استثمار و سرکوب معلمان بخش خصوصی و برای مرئی کردن وضعیت این معلمان هم می‌توان از ظرفیت نهادهای صنفی مبارز معلمان (نظیر شورای هماهنگی تشکلهای صنفی فرهنگیان ایران، کانون‌های صنفی معلمان و دیگر انجمن‌های صنفی مبارز)، هم جمع‌های معلمان مبارز که بخشا بروز و ظهور رسانه‌ای هم دارند (مانند مدرسه‌رهایی و نشریه‌ی فراسوی کندوکاو) استفاده کرد.

می‌توانیم به انعکاس صدایمان در این نشریات و ارگان‌های این نهادها امیدوار باشیم و پیشاپیش گمان می‌کنیم آنها نیز با روی گشاده این صدا را انعکاس خواهند داد. مسئله اما فراتر از «روایت»، «تداوم» است و برای «تداوم» باید متشکل شویم. بعد از انتشار متن اعلام موجودیت، تماس‌هایی دریافت کردیم که به شدت ما را به ادامه‌ی کار امیدوار کرد. معلمان مبارزی با اندوخته‌ای از تجربه‌ی استعمار و نیز مبارزه‌ی صنفی و سیاسی با ما تماس گرفتند تا بتوانیم قدم‌های بعدی را در کنار همدیگر برداریم. ما هرچند در بیانیه‌ی اعلام موجودیت تاکید کرده بودیم که هسته‌ی یسنا از زنان* معلم تشکیل شده است اما پیشاپیش برای ما روشن است که سازماندهی صنفی-سیاسی معلمان نمی‌تواند و نباید تنها محدود به زنان* معلم باشد. بنابراین از تماس و امکان همکاری و هم‌رزمی با همه‌ی همکارانمان، فارغ از جنسیت نیز استقبال می‌کنیم و امیدواریم در کنار یکدیگر و در یک سنگر به سمت ساختن ساختاری حرکت کنیم که امکان مبارزه‌ی مداوم صنفی را برای معلمان بخش خصوصی فراهم کند.

پیش از این تاکید کرده بودیم که باید امکان پیوند میان معلمان رسمی، معلمان شاغل در بخش خصوصی، معلمان کارنامه سبز، معلمان خرید خدمت، معلمان بازنشسته و... و نیز پیوندی معنادار و سازمان‌یافته با دیگر نیروهای کار شاغل در بخش آموزش از جمله کارگران خدماتی مدارس را فراهم کرد و سازماندهی مخفیانه‌ی شبکه‌ای سازمان‌یافته از معلمان بخش خصوصی را قدمی در این راستا می‌دانیم، قدمی هرچند ابتدایی اما مهم و ضروری.

شهریور ۱۴۰۴ | نسخه‌ی ورد



