



مرکز عالی پژوهش‌های اجتماعی

مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

گروه نظرسنجی و افکارسنجی

پروژه رصد ماهانه رخدادهای حوزه رفاه و تأمین اجتماعی (منطقه‌ای و بین‌المللی)
با تمرکز بر رخدادهای حوزه تأمین اجتماعی، رفاه و سیاستگذاری اجتماعی

گزارش تحلیلی شماره (۱)

گزارشی از تحولات حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در آسیا و امریکای جنوبی
با تمرکز بر

ترکیه: سیاستگذاری اجتماعی و یک سقوط نئولیبرال

تحلیل رخدادهای

July & August ۲۰۱۸

سرپرست تیم مجری طرح:

سینا چگینی

نمایه

- ۳ برخی از مهم‌ترین رخدادهای حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در سپتامبر و اکتبر ۲۰۱۸.....
- ۳ الف. گزارش ISSA درباره وضعیت تأمین اجتماعی در منطقه اوراسیا: مساعد و در مخاطره.....
- ۳ ب. برزیل: برآمدن مجدد داسیلوا؛ احیای طرح‌های حمایت از فقرا؟.....
- ۴ ت. گزارش LO: «چشم انداز نیروی کار: حال و آینده حمایت اجتماعی در آمریکای لاتین و کشورهای حوزه دریای کارائیب».....
- ۵ ث. بیماری و اشتغال: سوزِ فصل نابرابری جهانی.....
- ۵ ج. بنگلادش: گامی به سمت عدالت شغلی برای مطرودان.....
- ۶ چ. هند: نابرابری آفتِ رشد اقتصادی.....
- ۸ پرونده ویژه: دور باطل اقتصاد ترک.....
- ۸ مقدمه.....
- ۸ تصویر کلی اقتصاد ترکیه.....
- ۱۰ ماجرای سقوط ارزی.....
- ۱۲ راه حل یا بن‌بست؟.....
- ۱۴ ضمیمه یک: «نئولیبرال‌سازی ساختاری نظام تأمین اجتماعی ترکیه».....
- ۱۵ قانون تأمین اجتماعی و بیمه سلامت عمومی: عقلانی شدن و مخالفان.....
- ۱۹ قانون کالایی سازی زندگی انسانی، یک بار دیگر!.....
- ۲۳ تأمین متعلق به چه کسانی است؟.....
- ۲۵ ضمیمه دو: نگاهی به بخش‌هایی از قانون کار ترکیه (۴۸۵۷).....
- ۲۶ قانون تأمین خدمات درمانی.....
- ۲۹ آزادی در تعیین نوع و شرایط کار.....
- ۳۰ روش پایان کار.....
- ۳۰ وضعیت کارگران قانون کار ترکیه در قیاس با ایران.....
- ۳۱ حداقل دستمزد.....

برخی از مهم‌ترین رخدادهای حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در سپتامبر و اکتبر ۲۰۱۸

الف. گزارش ISSA درباره وضعیت تأمین اجتماعی در منطقه اوراسیا: مساعد و در مخاطره

مهمترین اتفاقات حوزه رفاه را در مرداد ماه سال ۱۳۹۷ می‌توان از گزارش اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) درباره وضعیت تأمین اجتماعی در اوراسیا آغاز کرد. در اواخر ژوئیه اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی اعلام کرد که کشورهای اوراسیا، زمینه و بستر مناسبی برای رشد وضعیت رفاهی در این منطقه دارند؛ چراکه مقوله تأمین اجتماعی به دلیل سابقه دراز کشورهای سوسیالیستی این حوزه یک نهاد بلند مدت در میان این جوامع است. اما این اتحادیه اعلام کرد که به دلیل رواج کار غیررسمی یا موقت و ناپایدار در میان مردم کشورهای این حوزه، مقوله تأمین اجتماعی در میان کشورهای اوراسیا با مخاطره روبرو است. به همین منظور لازم است تجربیات کشورهای دیگر برای حفاظت از امنیت نیروی کار به کشورهای این منطقه منتقل شود. همچنین وضعیت کمک هزینه‌های اقسار آسیب‌پذیر و همچنین مواردی از قبیل کمک هزینه ایام بارداری برای زنان در این کشورها روند رو به نزولی را طی می‌کند و این موضوع وضعیت سلامت و بازتولید نسل‌های بعد و نیروی کار این کشورها را با خطر مواجه کرده است. دلیل اصلی این مخاطرات و محدود شدن نهاد تأمین اجتماعی در کشورهای این حوزه، فشارها و تنگناهای عدیده در تأمین مالی طرح‌های حمایتی و رفاهی است. این فشارها تا بدان حد افزایش یافته که برای مثال کشور روسیه در طرحی جدید حداقل سن بازنشستگی را برای مردان از ۶۰ به ۶۵ سال و برای زنان از ۵۵ به ۶۳ سال افزایش داد. توصیه اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی برای کشورهای این حوزه آن است که به جای طرح‌های دستوری از قبیل افزایش سن بازنشستگی و به خطر انداختن وضعیت زندگی و بازتولید انسانی این جوامع، به تلاش برای تقویت کمک مالی به تأمین اجتماعی و طرح‌های رفاهی بپردازند. یکی از مهم‌ترین راهکارهای پیشنهادی این اتحادیه، افزایش مالیات‌ستانی از ثروتمندان در جهت تأمین مالی نهاد تأمین اجتماعی در خدمت کارگران و مردم عادی است.

ب. برزیل: بر آمدن مجدد داسیلوا؛ احیای طرح‌های حمایت از فقرا؟

از سوی دیگر در همین ماه در برزیل لوییز ایناسیو لولا داسیلوا رئیس‌جمهور سابق برزیل و از بنیانگذاران حزب کارگران برزیل اعلام کرد که در انتخابات ریاست جمهوری بعدی این کشور نامزد خواهد شد. لولا که از محبوبیت زیادی در بین کارگران و فقرا در برزیل برخوردار است، دو سال پیش و طی یک توطئه شبه‌کودتایی به فساد محکوم شد و از آن‌زمان به بعد با حکم دادگاه در زندان به سر می‌برد. تحلیلگران بسیاری دلیل محکومیت لولا به فساد را بهانه‌ای از سوی قدرتهای بزرگ خارجی و نیز سرمایه‌داران بزرگ داخلی برزیل می‌دانند؛ چراکه در طول دوران ریاست جمهوری لولا، از یک سو برنامه‌های اقتصادی این جرگه برای خصوصی‌سازی صنایع و تولیدات داخلی برزیل با مقاومت لولا، متوقف شده بود و از سوی دیگر، لولا مهم‌ترین هدف دولت خود را حمایت از فقرا و بهبود وضعیت رفاهی خانواده‌های فرودست و کارگران در برزیل قرار داد. در برزیل و طی یک قرن گذشته کودتاهای بسیاری با همکاری ارتش و ایالات متحده و گروه‌های ذی‌نفوذ اقتصادی به اجرا

درآمده است. لولا در طول دوره ۸ سال ریاست جمهوری خود (۲۰۰۲-۲۰۱۰) توانست یکی از موفقترین طرحهای رفاهی جهان به نام طرح کمک هزینه خانوارها (Bolsa Familia) در دوران بعد از جنگ جهانی دوم تاکنون را در جهت رفع فقر و بهبود شاخص رفاه در برزیل به ثمر رساند.

در همین منطقه امریکای جنوبی، در کشور بحران زده ونزوئلا تورم در این کشور همچنان در مردادماه با موج فزاینده یا رو به افزایش گذاشت. تحلیلگران معتقدند در وضعیت فعلی ونزوئلا تحریم‌های فزاینده آمریکا و تشدید آنها در دوره ریاست جمهوری دونالد ترامپ یکی از عوامل موثر است. همچنین کاهش قیمت نفت و سپس ثبات نسبی قیمت آن در چندسال اخیر یکی دیگر از عوامل فشار فزاینده بر اقتصاد کوچک این کشور در آمریکای لاتین است که وضعیت رفاهی مردم این کشور را به خطر انداخته است.

ت. گزارش ILO: «چشم انداز نیروی کار: حال و آینده حمایت اجتماعی در آمریکای لاتین و کشورهای حوزه دریای کارائیب»

از سوی دیگر در همین ماه در تحولی گسترده‌تر و به طور شگفت‌آور، سازمان بین‌المللی کار (ILO) در اواخر ماه ژوئیه اعلام کرد که بیش از نیمی از کارگران کشورهای آمریکای لاتین تحت پوشش خدمات حمایتی و رفاهی هیچ نهاد رفاهی یا تامین اجتماعی قرار ندارند. یعنی نیمی از کارگران این منطقه از پوشش‌های حمایتی در هنگام بیماری، بیکاری و بازنشستگی محروم‌اند. این گزارش تصریح می‌کند که خلاء بسیار بزرگی در زمینه تامین اجتماعی برای کارگران در میان کشورهای این بخش از جهان وجود دارد. گزارش سازمان بین‌المللی کار که تحت عنوان «چشم انداز نیروی کار: حال و آینده حمایت اجتماعی در آمریکای لاتین و کشورهای حوزه دریای کارائیب» منتشر شد، نشان می‌دهد که با توجه به وضعیت حال حاضر تامین اجتماعی در این منطقه، باید سطوح مزایای دریافتی کارگران و نیز قدرت تضمین بهینه‌سازی نظام‌های تامین اجتماعی در این حوزه بنا به نیازهای روزافزون مردم این مناطق افزایش یابد. میزان تقریبی کارگران محروم از هرگونه پوشش تامین اجتماعی در این منطقه چیزی قریب به ۱۴۵ میلیون نفر است که خانواده‌های آنان و نیز آینده نسلی این منطقه را در صورت عدم اتخاذ سیاست‌گذاری های رفاهی لازم به خطر خواهد انداخت. پیشنهاد ILO، افزایش پوشش مستمری‌های بازنشستگان، بیمه بیکاری برای بیکاران، پوشش درمانی بیشتر برای کارگران و نیز تامین مالی خدمات رفاهی برای کودکان طبقه کارگر در این مناطق از طریق کمک‌های مشارکتی و غیرمشارکتی دولتهای این مناطق است. طبق این گزارش اگرچه سهم پوشش نظام‌های مستمری مبتنی بر اشتغال در حواصل سالهای ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۵ در این منطقه از ۳۶ درصد به حدود ۴۴ درصد افزایش یافته است اما هنوز تا نقطه مطلوب فاصله زیادی باقی مانده است به طوری که امروز چیزی حدود ۵۵ درصد از کارگران این مناطق از هرگونه مستمری و پوشش حمایتی و رفاهی برکنار مانده‌اند.

ث. بیماری و اشتغال: سوزِ فصل نابرابری جهانی

در تحولی دیگر و طبق پیمایشی که در آگوست ۲۰۱۸ نتایج آن منتشر شد میزان تبعیض مستمر و مداوم علیه افراد مبتلا به ایدز به صورتهای مختلف در سطح جهانی در حال افزایش است. طبق این گزارش افرادی بسیاری در سرتاسر جهان به صرف ابتلا به بیماری ایدز به راحتی شغل خود را از دست می‌دهند و هیچ نظام حمایت قانونی برای دفاع از حق اشتغال آنها وجود ندارد. این تبعیض همچنین در مرحله جستجوی شغل نیز برای این افراد روا داشته می‌شود. طبق گزارش وبگاه «شبکه جهانی افراد درگیر با ایدز» (GNP+)، داغ (Stigma) تبعیض در خصوص این بیماران در سراسر جهان هنوز به شدت قابل مشاهده است. این پیمایش در جامعه نمونه ۱۳ کشور مختلف در سراسر جهان صورت گرفته و طی آن با بیش از صد هزار نفر مبتلا به این بیماری در سراسر جهان مصاحبه انجام شده است. چکیده نتایج این گزارش که در اجلاس سالیانه ایدز ۲۰۱۸ قرائت شد از این قرار است: سهم بزرگی از جمعیت مبتلا به ایدز بیکار هستند. این رقم بیکاران از ۷ درصد در اوگاندا تا ۶۱ درصد در هونداس متغیر است. ده کشور از ۱۳ کشور نمونه، شاهد بیکاری بالای ۳۰ درصد برای این افراد هستند. جوانان مبتلا به ایدز بیشترین بیکاری را دارند. زنان مبتلا به ایدز کمتر از مردان مبتلا، احتمال اشتغال دارند. همچنین میزان فقدان استقلال اقتصادی در میان زنان مبتلا بیش از مردان است. همچنین این گزارش نشان می‌دهد که بسیاری از افراد مبتلا به ایدز به دلیل هراس ناشی از افشا و تبعیض‌های در پی آن، نمی‌توانند مشکل خود را در محیط‌های کاری ابراز کنند. این گزارش در نهایت نتیجه‌گیری می‌کند که هنوز راه درازی در پیش داریم تا بتوانیم با داغ‌نگ‌های این چینی در محل کار و تبعیض‌های برخاسته از آن مقابله کنیم. در نهایت توصیه این گزارش به دولتهای جهان و نیز نهادهای بین‌المللی تلاش هرچه بیشتر برای رفع تبعیض‌های شغلی و نیز افزایش سطح خدمات مراقبتی و بهداشتی در حمایت از این بیماران است تا به نقطه صفر تبعیض دست یابیم.

ج. بنگلادش: گامی به سمت عدالت شغلی برای مطرودان

در ماه‌های سپتامبر و اکتبر، کشور بنگلادش نشان داد که می‌توان گام‌های موفق‌تری را در جهت رفع تبعیض شغلی برداشت. در این کشور برای بهبود استفاده از افراد آسیب‌دیده یا معلول در محیط‌های کاری طرحی موفق به اجرا در آمده است که می‌تواند الگویی برای کشورهای دیگر باشد. رستوران آنجل شف در شهر شلوغ داکا طرحی را اجرا کرده است که در آن بسیاری از پیشداوری‌ها و تعصبات ما درباره عدم توانایی افراد معلول برای برخورداری از کارشایسته و انسانی را زیر سوال برده است. در این رستوران تمامی کادر معلول هستند و به بهترین نحو و با شرایط مناسب در حال ارائه خدمات به مشتریان می‌باشند. در جهنم فضای کارگاه‌ها و کارخانه‌های بنگلادش این قبیل کارها توانسته است فضای بی‌رحمانه اجتماعی را علیه این قشر از افراد درهم بشکند. این تجربه موجب شده که فروشگاه‌های مثل سوآپنو (Swapno) نیز در این کشور نیز اعلام کرده است از این پس بیش از ۱۰ درصد نیروهای فروش خود را به این افراد اختصاص خواهد داد تا از میزان تبعیض شغلی علیه این اقشار در جامعه بکاهد.

ج. هند: نابرابری آفت رشد اقتصادی

در تحولی دیگر در آسیا، نتایج تحقیقی منتشر شده در ماه سپتامبر نشان می‌دهد که به رغم رشد واقعی دستمزد کارگران در کشور هند هنوز میزان نابرابری، غیررسمی بودن مشاغل و تفاوت جنسیتی دستمزدها در این کشور بسیار بالاست. طبق گزارشی که در مرداد ماه تحت عنوان «گزارش دستمزدها: سیاستهای دستمزدی برای کار شایسته و رشد فراگیر» توسط مرکز پیمایش نمونه گیری ملی (NSSO) در هند منتشر شد میزان متوسط دستمزد روزانه بین سالهای ۱۹۹۴ تا ۲۰۱۲ در هند دو برابر شده است. به رغم آنکه اقتصاد هند در دو دهه گذشته میزان رشد سالیانه ۷ درصد را در تولید ناخالص داخلی (GDP) تجربه کرده اما میزان پرداختهای پایین به کارگران و نیز نابرابری مداوم رو به افزایش است.

این افزایش بیشتر شامل کارگران مناطق روستایی، اشتغال غیررسمی، کارگران موقت، کارگران زن و مشاغل با درآمد کم است. با این حال تفاوتها نیز بسیار است. برای مثال طبق این گزارش تا سال ۲۰۱۲ متوسط حداقل دستمزد در هند چیزی نزدیک به ۲۴۷ روپیه در هر روز است اما این میزان برای کارگران موقت چیزی در حدود ۱۴۷ روپیه است. این موضوع نشان می‌دهد که تنها اقلیتی محدود، شامل کارگران منظم و دارای حقوق رسمی که بیشتر ساکن مناطق شهری هستند و نیز کارگران با مهارت بالا چیزی بیشتر از حداقل دستمزد روزانه را دریافت می‌کنند. اما نکته جالب و اسفناک آنکه در میان کارگران موقت، کارگران زن دارای کمترین دریافتی و نابرابری فرگبرتری هستند. طبق این گزارش رشد اقتصادی روزافزون هند به قیمت فقر هرچه بیشتر مردم این کشور ادامه دارد. اقتصاد هند هنوز درگیر معضل غیررسمی بودن و تبعیض شغلی است. بیش از ۵۲ درصد جمعیت کامل مشغول به کار هند، خویش فرما یا خودکار هستند و بیش از ۶۲ درصد کارگران شاغل دستمزدبگیر نیز موقت هستند. از سوی دیگر شکاف جنسیتی در دستمزد همچنان بسیار زیاد است؛ هرچند این رقم در حداقل سالهای ۱۹۹۴ تا سال ۲۰۱۲ از رقم ۴۸ درصد به ۳۴ درصد کاهش یافته است. این تفاوت جنسیتی در دستمزدها در تمامی مشاغل رسمی و غیررسمی، موقتی و پایدار، روستایی و شهری قابل مشاهده است. با این حال زنانی که به عنوان کارگر موقت در اقتصاد روستایی به کار گرفته می‌شوند نازل ترین حد دستمزدها را در بین تمامی افراد طبقه کارگر در این کشور دارند. این زنان صرفاً در حدود ۲۲ درصد در آمد مردان شاغل در مشاغل پایدار شهری را دریافت می‌کنند. همچنین باید توجه داشت که طبق این گزارش سهم نیروهای کار در میزان متوسط بهره‌وری یعنی سهم دریافتی نیروهای کار از درآمد ملی از حدود ۳۸ درصد در سال ۱۹۸۱ به حدود ۳۵ درصد در سال ۲۰۱۳ کاهش یافته است. بنابراین وضعیت رفاهی کارگران در هند طی چهار دهه اخیر بدتر شده است. اگرچه هند یکی از نخستین کشورهای جهان بود که قانون حداقل دستمزد را در سال ۱۹۴۸ تصویب و اجرا کرد اما در جهت ایجاد دستمزدی عادلانه برای کارگران وضعیت چندان مناسبی ندارد. حداقل دستمزد در هند مکانیزم پیچیده و برنامه‌ریزی شده‌ای بر حسب نوع شغل دارد (بیش از هزارو پانصد نوع طبقه‌بندی برای دستمزدهای متفاوت) اما در کل توسط دولت تعیین می‌شود. با این حال همین حداقل دستمزد برای بیش از ۶۶ درصد کارگران به کار بسته نمی‌شود. کف حداقل دستمزد در سال ۲۰۱۷ برای هند حدوداً ۱۷۶ روپیه بود اما هیچ تضمین قانونی برای رعایت عادلانه آن در هند وجود ندارد. حدود ۶۲ میلیون نفر از مردم هند بسیار کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند و این وضعیت در خصوص زنان به مراتب وخیم‌تر از مردان است.

این گزارش پیشنهادات و توصیه‌های قابل توجهی برای بهبود وضعیت رفاه و دستمزد کارگران هند دارد. از جمله افزایش پوشش قانونی برای همه کارگران در روابط کار، افزایش چانه زنی با شرکای اجتماعی درباره نظام حداقل دستمزد، ساده سازی و ثبات بیشتر نظام تعیین حداقل دستمزد و اقدامات هرچه بیشتر برای کاربرد موثرتر قانون حداقل دستمزد در هند.

پرونده ویژه: دور باطل اقتصاد ترک

(فهم سقوط ارزی ترکیه به عنوان پیامد اجرای سیاست‌های نئولیبرال اقتصادی)

مقدمه

در آگوست سال ۲۰۱۸ ترکیه به دلیلی تحریم‌های آمریکای دوران ترامپ، نوسان و سقوط شدیدی را در ارزش پول خود (لیره) تجربه کرد. کافی است بدانیم که فقط ۴۰ درصد ارزش پول این کشور در ۶ ماه اول منتهی به مرداد ماه در قیاس با دلار کاهش یافت. این وضعیت تقریباً با سقوط ارزش پول ملی در ایران مصادف شد. با این حال وضعیت اقتصاد سیاسی حوزه رفاه و تامین اجتماعی در ترکیه تفاوت‌های بسیاری با ایران دارد که تامل بر آن به بهانه این سقوط ارزی می‌تواند درسهایی را برای سیاستگذاری اجتماعی در ایران نیز بر داشته باشد. برای تامل عمیق‌تر و تاریخی‌تر درباره وضعیت حوزه رفاه و وضعیت کارگران در ترکیه سعی می‌کنیم ابتدا تصویری تحلیلی از کم و کیف بحران ارزی اخیر ترکیه در چهارچوب کلی تر اقتصاد این کشور ارائه دهیم. سعی خواهیم کرد سقوط پول ملی این کشور را در پرتو این مناسبات و سیاست‌های اقتصادی مورد توجه قرار دهیم. سپس در پهنه ای گسترده تر تحلیلی از تحولات سه دهه اخیر حوزه رفاه و تامین اجتماعی ترکیه ارائه می‌دهیم. بدین منظور مقاله «نئولیبرال‌سازی ساختاری نظام تامین اجتماعی در ترکیه» را ترجمه کرده ایم. در انتها نیز برای آشنایی توصیفی بیشتر، به قوانین حوزه کارگری، رفاهی و تامین اجتماعی در ترکیه نگاهی خواهیم داشت. در تحلیل نهایی به نظر می‌رسد ترکیه شکل خاصی را از سیاستگذاری اجتماعی از سر می‌گذراند که موجد و موجب بحران ساختاری اقتصاد این کشور شده است که از آن تحت عنوان سیاستگذاری نولیبیرالی یاد می‌کنیم.

تصویر کلی اقتصاد ترکیه

ترکیه در سال ۲۰۱۷ جمعیتی بالغ بر ۸۰,۸۱۰,۵۲۵ داشته است و در همین حال، مهاجرت به این کشور نیز رقم نسبتاً بالایی دارد. در سال ۲۰۱۷، ۴۳۳ هزار و ۳۳۳ نفر به این کشور مهاجرت کرده اند.^۱ بر اساس آمارهای منتشر شده در منابع رسمی ترکیه، این کشور در کنار مشکلات اقتصادی که با آن مواجه است، به لحاظ اقتصادی، ظاهراً در وضعیت رو به رشدی قرار

^۱ - International Migration Statistics, ۲۰۱۷ (۰۵/۰۹/۱۸)

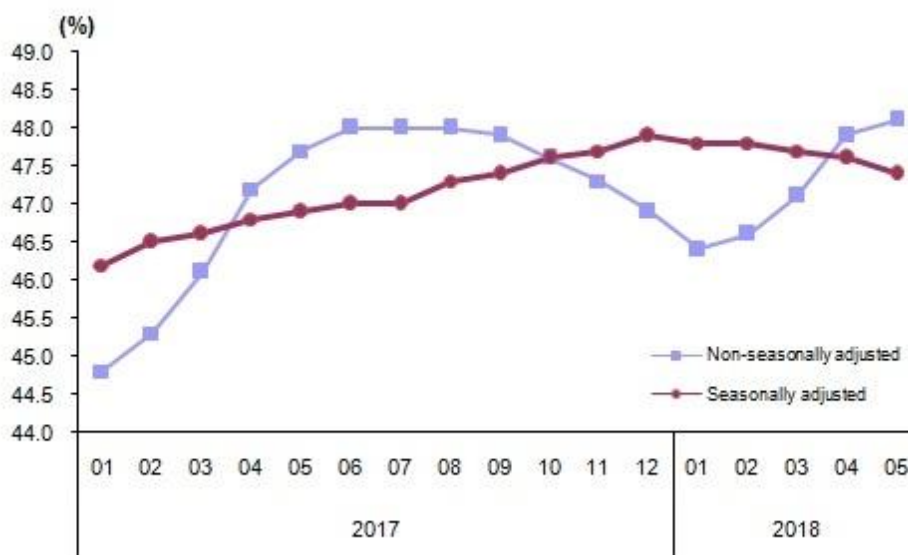
قابل دسترس در پایگاه اینترنتی

<http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?sessionId=۶wyTbVvcQYZSJTCZQRxQl۶f۱x۲spvHwGbQL۹Mln۴TkQDh۲pTn۰۷٪۲۱۹۶۹۳۷۲۸۶?id=۳۰۶۰۷>

دارد. اردوغان توانسته تا حد مطلوبی به اقتصاد این کشور سامان دهد. به طوری که صادرات این کشور در ماه جولای ۲۰۱۸، ۱۱,۶ درصد رشد داشته در حالی که واردات این کشور در همان ماه ۶,۷ درصد کاهش داشته است.^۲

بر اساس آمار رسمی نهادهای دولتی ترکیه، نرخ بیکاری در این کشور تک رقمی است؛ به طوری که در سال ۲۰۱۸، این عدد ۹,۷ بوده است.^۳ نسبت بیکاری در افراد بالای ۱۵ سال، در ماه می ۲۰۱۸، نسبت به همین دوره در سال قبل، با ۸۹ هزار نفر کاهش به ۳ میلیون و ۱۳۶ هزار نفر و نرخ بیکاری با نیم درصد کاهش به ۹,۷ رسیده است. نرخ بیکاری میان جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال، با ۲ درصد کاهش به ۱۷,۸ و نرخ بیکاری میان افراد ۱۵ تا ۶۴ سال با نیم درصد کاهش به ۹,۹ رسیده است. همچنین نرخ اشتغال در می ۲۰۱۸ نسبت به همین دوره در سال ۲۰۱۷، با ۶۵۰ هزار نفر افزایش به ۲۹ میلیون و ۱۳۸ هزار نفر رسیده است. بر این اساس، نرخ اشتغال با ۰,۴ درصد رشد مواجه بوده است.^۴

Employment rate, May 2018



تصویر: نرخ اشتغال در ماه می ۲۰۱۸

^۲ - Foreign Trade Statistics, July ۲۰۱۸, ۲۹/۰۸/۱۸

قابل دسترس در پایگاه اینترنتی ذیل:

<http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=۶wyTbVvcQYZSjTCZQRxQl۶f۱x۲spvHwGbQL۹MIn۴TkQDh۲pTn۰۷٪۲۱۹۶۹۳۷۳۲۸۶?id=۲۷۷۹۰>

^۳ - <http://www.turkstat.gov.tr/Start.do>

^۴ - Labour Force Statistics, May ۲۰۱۸, No: ۲۷۶۸۹, ۱۵ August ۲۰۱۸

قابل دسترس در پایگاه اینترنتی

<http://www.turkstat.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=۲۷۶۸۹>

ماجرای سقوط ارزی

اما مرداد ماه سال ۱۳۹۷، ترکیه در معرض سقوط ارزی شدیدی قرار گرفت. بحران اخیر اقتصادی ترکیه زمانی تشدید شد که ایالات متحده آمریکا، اموال و دارایی های عبدالحمید گل (وزیر دادگستری ترکیه) و سلیمان سویلو (وزیر کشور ترکیه) را برای نقش آنها در بازداشت یک کشیش و مبلغ مسیحی بنام اندرو برونسون توقیف کرد. برونسون برای دو دهه یک کلیسای کوچک در ترکیه داشت تا اینکه در اکتبر ۲۰۱۶ به اتهام ایفای نقش در کودتای شکست خورده علیه رجب طیب اردوغان بازداشت شد. اما این بازداشت تنها یکی از عوامل تسریع و تشدید اختلافات بین ایالات متحد و ترکیه است. دلایل دیگری از جمله مسئله بحران سوریه و ورود نیروهای آمریکایی در آن و اختلاف منافع دو کشور را نیز می توان برشمرد.

در پی این بحران، ایالات متحده ترامپ به تازگی اعلام کرد تعرفه ۵۰ درصدی بر روی واردات کالاهای صنایع فولاد ساخت ترکیه به این کشور می بندد. این موضع بازارهای ترکیه را ناامن و بر سرعت سقوط ارزی افزود. لازم به ذکر است ایالات متحده قبلاً تعرفه ۲۵ درصدی بر کالاهای صنایع فولاد ورودی از ترکیه می بست که در پی تشدید بحران، این رقم به دوبرابر افزایش یافت. همین منع واردات از ترکیه، به کارخانه های بزرگ فولاد ترکیه فشار وارد کرد و به شکل با واسطه حیات شغلی و زندگی کارگران شاغل در این کارخانه ها و نیز وضعیت اقتصادی دولت این کشور را در کنار حوزه های دیگر به مخاطره انداخت. با این حال باید در نظر داشت که این تصمیم صرفاً یک عامل تسریع کننده در بحران اقتصادی اخیر ترکیه بود. باید به خاطر بیاوریم که در پی کودتای سال ۲۰۱۶، اردوغان از یکسو وعده داد که شکوفایی اقتصادی را در ترکیه ایجاد کند اما از سوی دیگر هزاران نفر را از دانشگاه ها، ادارات و بسیاری از مشاغل مختلف به بهانه ارتباط با کودتاچیان برکنار و از کار بیکار کرد. این بیکارسازی ها دامن افراد عادی و حتی طبقات پایین را نیز گرفت. در اقتصاد نیز، او نرخ بهره را پایین نگه داشت و سعی کرد با سیاستهای دستوری نرخ تورم فزاینده را نیز پایین نگه دارد اما چنین سیاستی در اقتصاد سرمایه دارانه ترکیه چندان کارآمد نبود چون از سوی دیگر فدرال رزرو در امریکا نرخهای بهره را بالا تعیین کرد.

به لحاظ تحلیلی این نکته بسیار مهم است چون اقتصاد ترکیه شدیداً با اقتصاد آمریکا تنیده شده است که در ادامه توضیح خواهیم داد. مشکل اصلی ترکیه که کشوری بدون منابع انرژی است، آن است که سرمایه اصلی برای توسعه صنعتی، ساخت و ساز و امور مسکن و املاک این کشور از طریق خارج تامین مالی می شود یعنی سرمایه گذاران آمریکایی و اروپایی نقشی کلیدی در اقتصاد ترکیه دارند. بنابراین شهروندان و شرکتهای ترکیه به شدت به دلار و یورو و در یک کلام سرمایه گذاران خارجی وابسته اند. با نگاهی به نرخ رشد اقتصادی سریع و بالای ظاهری ترکیه در دو سال اخیر، متوجه می شویم که استقراض خارجی و تامین اعتبار از بیرون، مهمترین ارکان چرخ اقتصاد ترکیه هستند؛ در حالی که سیل وارداتی که به ترکیه سرازیر می شود تناسب چندانی با صادرات این کشور ندارد و میزان سودآوری سرمایه داخلی خود ترکها به شدت در اقتصاد این کشور پایین است. به این معنا افزایش قیمت برابری دلار نسبت به لیره ترکیه و نیز افزایش نرخهای بهره، خطری بزرگ نه تنها برای اردوغان بلکه برای سطح رفاه و قدرت خرید مردم و کارگران ترکیه است. این موضوع نشان می دهد که اردوغان کم کم باید واقعیتهای اقتصاد جهانی سرمایه داری را درک کند. امروز بانکها و شرکتهای ترکیه ای در مخمصه بدی گرفتار شده اند. بدهکاری های شرکتهای غیرمالی ترکیه که بر اساس پول رایج خارجی باید پرداخت شود امروز به رقم شگفت انگیز ۲۰۰

میلیارد دلار رسیده است و حتی به تازگی از این رقم نیز پیشی گرفته است. بنابراین بانکها و شرکتهای ترکیه میلیاردها دلار بدهی سنگین با مبنای ارزهای خارجی دارند که متعهد به پرداخت آن هستند. فقط و فقط در سال آینده، بانکهای ترکیه متعهد شده اند حدود ۵۲ میلیارد دلار از این بدهی خود را بپردازند. به طور کلی میزان بدهی های این بانکها و شرکتهای چیزی بالغ بر ۶۲ درصد کل تولید ناخالص داخلی (GDP) این کشور است و نیمی از کل این بدهی ها براساس پول رایج خارجی (اکثرا دلار و یورو) است. سرمایه گذاران خارجی بعد از افزایش میزان نرخ ارز نسبت به لیره و ظهور بحران ارزی در این کشور بشدت نگران هستند که آیا این کشور می تواند این میزان از بدهی های خود را تامین مالی کند. میزان ذخایر مبادلات خارجی ترکیه در طی چند ماه اخیر به پایین ترین حد خود رسیده است. این امر موجب فرار سرمایه از یکسو و سقوط هرچه بیشتر لیره ترکیه از سوی دیگر شده است. اکنون نگرانی فزاینده سرمایه جهانی این است که بانکها و شرکتهای ترکیه برای بازپرداخت بدهی خود به نکول (کم کردن) میزان بدهی خود اقدام کنند که این امر موجب می شود که بانکهای اروپایی ضررهای هنگفتی در ترازنامه های مالی خود متحمل شوند. این همان چیزی است که ممکن است همچون یک بیماری مسری گسترش یابد و به کمبودها و انواع نکول در سطح بین المللی دامن بزند. شایان توجه است که برخی از بانکهای ترکیه عملا در تملک کشورهای خارجی هستند و بزرگترین قرض دهندگان یا طلبکاران ترکیه بانکهایی هستند از قبیل بانک BBVA اسپانیا و یا یونی کردیت ایتالیا و بی ان پی پاریبای فرانسه. طبق تصویر فوق می توان به راحتی دریافت که بانکهای ترکیه مقادیر زیادی ذخایر و وام به دولت ترکیه داده اند که تنها بخش کوچکی از کل این وامها توسط بانکهای خارجی تامین شده است. در چنین شرایطی که به شکل حلقوی دولت ترکیه به بانکهای ترکیه و بانکهای ترکیه و دولت ترکیه به بانکهای خارجی مقروض اند، حتی یک ضرر و زیان حاشیه ای و فرعی نیز می تواند به شدت به یک نقطه اوج بحران تبدیل شود، به خصوص زمانی که سودها نیز به شدت اندک و ناچیزند. باید در نظر داشت که هم اکنون بدهی های بانکها به طور مداوم در حال افزایش است.

اگرچه وضعیت اشتغال در ترکیه رو به بهبود بوده است، پس از اعمال تحریم علیه ترکیه از سوی امریکا، پیش بینی می شود وضعیت اشتغال نیز مسیری معکوس را طی کند و درصد بیکاری به سبب مشکلات مالی که شرکت های کوچک برای ادامه حیات اقتصادی خود پیدا می کنند، افزایش پیدا کند. بر این اساس با افزایش نرخ بیکاری، نیاز به حمایت از بیکاران افزایش پیدا خواهد کرد و بیمه های بیکاری متحمل هزینه های بیشتری نسبت به گذشته خواهند شد.

بنابراین تحریم های اخیر امریکا و جنگ اقتصادی که این کشور علیه کشور های مختلف از جمله ترکیه در پیش گرفته ، مشکلات اقتصادی را برای این کشور ایجاد کرده است به طوری که پس از اعمال تحریمها علیه این کشور، ارزش پول این کشور نسبت به دلار در مجموع سال گذشته ۶۰ درصد کاهش داشته و در مجموع ارزش پول ملی ترکیه در ۱ سال گذشته ۷۰ درصد کاهش یافته است.^۵ با این اوصاف می توان گفت اقتصاد این کشور به رغم رشد سالیان گذشته، در دوران تیره و تاری قرار گرفته است. علاوه بر این باید در نظر داشت که سیاستهای اردوغان در چندسال اخیر و بخصوص تصفیه های ارتش

^۵ - واکنش اردوغان به شیب تند کاهش ارزش پول ملی ترکیه؛ منتشر شده در دنیای اقتصاد به نقل از عصر ایران. سایت خوان روزنامه دنیای اقتصاد، تاریخ انتشار : ۱۳۹۷/۰۵/۱۹، شماره خبر: ۳۴۲۵۱۶۱، قابل دسترس در پایگاه اینترنتی:

<https://donya-e-eqtasad.com/۳۴۲۵۱۶۱>

و جامعه مدنی از نیروهای مخالف توسط اردوغان نیز بستر سیاسی فشار هرچه بیشتر اقتصادی را بر این کشور بیش از پیش مهیا کرده است.

راه حل یا بن‌بست؟

چگونه اردوغان، دولت ترکیه و حزب عدالت و توسعه می‌تواند از این بحران اقتصادی یابد؟ راه حل رایج سرمایه دارانه، همان افزایش نرخهای بهره به شکل نجومی است تا جایی که استقراضها متوقف شود و پایان یابد. سپس دولت باید به طور چشمگیری مخارج رفاهی عمومی را کاهش دهد یعنی از برخی از خدمات عمومی خود در حق کارگران و مردم عادی عقب نشینی کند. این پاسخ جزئی لاینفک از پاسخ نئولیبرالی به بحرانهاست. از سوی دیگر به طور همزمان دولت، نرخ مالیاتها را افزایش می‌دهد که این نیز جزئی از برنامه ریاضت مالی و پولی در برنامه نئولیبرالی است. از طرف دیگر دولت اردوغان از ذخایر ارزی خود برای نجات بانکها استفاده می‌کند تا بتواند بدهی‌های خود را به سرمایه خارجی پرداخت کند. در این راه حل ترکیه احتمالاً مجبور خواهد شد به صندوق بین‌المللی پول (IMF) متوسل شود تا همچون شیوه یونانی، از آنها وام بگیرد. طبق قواعد و ضوابط این صندوق، ترکیه می‌تواند تا حدود ۲۸ میلیارد دلار از این صندوق وام بگیرد تا بدهی‌های آینده خود را بازپرداخت کند اما در ازای آن باید دستورات صندوق بین‌المللی پول را برای اعمال سیاستهای ریاضتی در کشور و به خصوص بر روی مردم عادی در بخش خدمات رفاهی و عمومی اجرا کند. این راه حل سرمایه‌دارانه به وضوح به معنی تداوم رکود و کساد در اقتصاد ترکیه است، زندگی و منافع عموم مردم و به خصوص کارگران و مردم عادی را در ترکیه به خطر می‌اندازد. دست آخر و شاید مهمتر از همه به لحاظ سیاسی به حمایت عمومی از اردغان در داخل ترکیه صدمه جدی وارد می‌کند.

به عوض اینها، دولت می‌تواند بر گردش سرمایه کنترل اعمال کند و با بلوکه کردن پولها، از فرار سرمایه از کشور جلوگیری کند اما این کار به معنای آن است که طلبکاران خارجی، قرض دادن به این کشور را متوقف کنند که به هر حال در این صورت نیز اقتصاد این کشور در یک رکود کساد قرار خواهد گرفت. یا اینکه در حالتی دیگر اردوغان سعی کند به جای کشورهای اروپایی، از روسیه، چین و عربستان استقراض کند، همان کاری که اخیراً پاکستان انجام داد. اما بدبختانه اردوغان در دوران بدی از روابط خود با این کشورها نیز قرار دارد. اردوغان هم اکنون در برابر همه این انتخابها مقاومت کرده است صرفاً به حامیان اش می‌گوید که «به خدا توکل کنند» و همچنین به شخص خود او.

بنا به تحلیل فوق، به نظر می‌رسد ابعاد بحران اقتصاد ترکیه که به شکل سقوط ارزش پول این کشور بروز کرده، در یک زمینه ساختاری و تاریخی از اقتصاد جهانی قابل تحلیل است. هم اکنون بحران بدهی در بازار داخلی این کشور رو به افزایش است که خود نیز متأثر از فرآیندهای اقتصاد جهانی نئولیبرالی است. افزایش نرخهای بهره جهانی و جنگ تجاری رو به رشدی که دونالد ترامپ به راه انداخته است، همه کشورهای دارای اقتصاد نوظهور سرمایه دارانه از قبیل ترکیه را به خطر انداخته است. هزینه استقراض براساس پولهای رایج خارجی هرروز بیشتر می‌شود. سرمایه گذاری خارجی نیز احتمالاً مجبور است

کم کم روی از این کشور برگرداند. ترکیه اکنون در آستانه یک بحران بدهی فراگیر است. بحرانی که ممکن است کم کم به کشورهای دیگر مشابه ترکیه نیز سرایت کند.

اما اگر این عوامل خارجی و بین المللی را فاکتور گرفته و به طور خاص سیاستهای رفاهی چند دهه اخیر حزب اعتدال و توسعه را ترکیه مدنظر قرار دهیم متوجه می شویم که چگونه سیاستهای عام و ساختاری اجرا شده در اقتصاد ترکیه در طول سه دهه اخیر به طور خاص به بحران در حوزه رفاه و تامین اجتماعی منتهی شده است. بدین منظور در ابتدا مقاله «نئولیبرال سازی ساختاری نظام تامین اجتماعی ترکیه» به طور کامل ترجمه و ضمیمه شده است که تحلیلی جامع تر و دقیق تر از تحولات نظام رفاه و تامین اجتماعی در این کشور را به دست می دهد. مقاله نئولیبرال سازی نشان می دهد که چگونه سیاست های نئولیبرال حزب عدالت و توسعه در حوزه تامین اجتماعی و ناتوانی در مبارزه با فقر و حمایت از اقشار محروم و سرکوب کارگران و زنان، منجر به تشدید فقر مردم و وخامت وضع بهداشت و سلامت در ترکیه شده است. وضعیت نظام تامین اجتماعی در ترکیه برای سیاستگذاران تامین اجتماعی در ایران درس های زیادی در بر دارد تا مبادا تجربه شکست خورده خصوصی سازی صندوق های بیمه اجتماعی و نظام سلامت در ترکیه، تکرار شود.

در ادامه ضمیمه دومی نیز شامل مهمترین اصول و مفاد قانونی حوزه کار و تامین اجتماعی در ترکیه پیوست شده است که توصیف بهتری از وضعیت تامین اجتماعی در ترکیه فعلی و در قیاس با ایران به ما نشان می دهد.

ضمیمه یک: «نئولیبرال سازی ساختاری نظام تامین اجتماعی ترکیه»

نوشته: سیمتن کوثر (استاد علوم سیاسی دانشگاه باسکنت آنکارا)

متین یگن اوغلو (دکترای جامعه شناسی دانشگاه فنی خاورمیانه آنکارا)

ترجمه: سینا چگینی

قریب به سی سال است که سرمایه داری ترکیه، شکل و شمایل نئولیبرال به خود گرفته است. سرسپردگی ترکیه به نظم جهان نئولیبرال در اواخر سال ۱۹۷۰ شروع شد و به طور پیوسته پس از کودتای نظامی ۱۹۸۰ پیگیری شد. کودتا این حرف های یک را منعکس می کرد که گذار به "بازار آزاد" ممکن است نیاز به دیکتاتوری داشته باشد. با امحای مخالفان سیاسی و اجتماعی، کودتا فضای سیاسی لازم را برای تغییر از صنعتی سازی جایگزین واردات که سیاست گذاری اقتصادی را از سال ۱۹۶۰ شکل می داد، به سوی اقتصاد صادرات محور فراهم کرد. در طول دوره رژیم موقت (۸۳-۱۹۸۰)، ترکیه فرآیندی وحشیانه از سیاست زدایی را تجربه کرد، فرآیندی که امکان های وجود مخالفتی موثر علیه اعمال سیاست های نئولیبرال را محدود می کرد. همه قسمت های جنبش کارگری که ثمراتی سیاسی در دهه های قبلی ایجاد کرده بودند، از سیاست ورزی منع، و اکثر فعالان کارگری برجسته به زندان انداخته شدند. انتخابات عمومی که در سال ۱۹۸۳ برگزار شد، نمایشی مضحک بود. حاکمان نظامی، تمام آن احزاب سیاسی که پیوندهای ارگانیک با سازمان های سیاسی پیشاکودتا داشتند و مخالف کودتا و رژیم موقت بودند، غیرقانونی اعلام کردند و تنها به سه حزب سیاسی اجازه فعالیت و مشارکت دادند.

برنده انتخابات، حزب جدیدالتاسیس مام میهن (MP)^۶ بود، که ریاست آن را تورگوت اوزال، معمار بسته ایجاد ثبات در سال ۱۹۸۰، بر عهده داشت. این بسته، مهمترین تلاش گروه های حاکم بر جامعه و سیاست-نیروهای نظامی و اطلاق های بازرگانی- برای اعمال دستورالعمل نئولیبرال بود. این بسته، نرخ های چندگانه ارز و بازرسی قیمت ها را نابود کرد، تامین کالاهای اساسی و خدمات را کاهش و نرخ های سود را افزایش داد، محرک هایی برای صادرات و سرمایه گذاری خارجی ایجاد و قوانین واردات را آزاد کرد. همه این اقدامات نیاز به آن داشت که نیروی کار سازمان یافته سرکوب شود و کارگران از حقوقی که سبب پیروزی آنها در تضادهای گذشته می شد، محروم شوند. به همین ترتیب، سیاست محافظه کارانه دو دوره (۸۷-۹۱، ۱۹۸۳-۱۹۸۷) سلطه حزب مام میهن، ترجیح نئولیبرال برای نظارت محدود بر کار مزدی، کاهش دستمزدها، و کاهش تدریجی مخارج اجتماعی عمومی بود.

^۶ حزبی که توسط تورگوت اوزال در ۱۹۸۳ تاسیس شد و در سال ۲۰۰۹ در حزب دموکرات ادغام شد و در سال ۲۰۱۱ دوباره تاسیس شد. این حزب سیاستی دست راستی و نئولیبرال دارد که از محدودسازی مداخله دولت در اقتصاد حمایت می کند. حزب مام میهن هوادار سرمایه و بخش خصوصی است و علائق مذهبی نیز دارد. در انتخابات سال ۱۹۸۳، سیاست حزبی مام میهن توسط تورگوت اوزال سازماندهی و پیروز شد. با این حال سیاست این حزب آمیزه ای التقاطی از بنیادگرایی دینی و لیبرالیسم سکولار بوده است-م.ف

با این حال، باید اشاره کرد که تهاجم نئولیبرالیسم واجد چیزی بیش از ثبات اطمینان بخش نظامی و اجرای تکنوکراتیک بسته سیاست‌های اقتصادی نئولیبرال بود. قانون اساسی ۱۹۸۲ که ذیل حمایت نیروهای نظامی تدوین شد، جایگزینی "دولت اجتماعی" را با "دولت تنظیمی" جدید، اعتبار قانونی بخشید. بنابراین در زمان گذار به رژیم غیرنظامی در ۱۹۸۳، ساختارسازی دوباره نئولیبرال نهادینه شده بود و دولتهای بعدی، یا بی درنگ آن را می پذیرفتند یا مجبور بودند به اقدامات نئولیبرال وفادار باشند. در نتیجه، آرمان‌هایکی تبدیل هرچیز و هر قلمروی از زندگی به نسخه ای از "بازار آزاد"، خصیصه اصلی دهه ۱۹۸۰ و سالهای پس از آن شد. سیاست‌های خدمات اجتماعی در دهه‌های ۱۹۸۰، ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ را در نظر بگیرید. برنامه‌ها، طرح‌ها، و گزارش‌هایی که در این دوره تهیه و اجرا شد، نشانگر سلطه تدریجی ذهنیتی بنگاه‌دارانه بر جامعه است. در سرتاسر این سه دهه، مخارج عمومی خدمات اجتماعی به طور پیوسته مورد شک و تردید واقع شد، با حضور این فرض بی قید و شرط که این خدمات باید خصوصی شوند. گزارش‌های تهیه شده توسط اطاق‌های بازرگانی حتی "شوک درمانی" مطابق با الگوی شیلی را ضروری می دانست، به رغم اینکه شکست شوک درمانی برای کاهش فقر، چیز پنهانی نیست.^۷ برای بورژوازی ترکیه، "موفقیت" مدل شیلی در سیاست‌هایی بود که به طور موثری تحت رژیم دیکتاتور انجام شد، یعنی ایجاد واقعیتهای سیاسی که در آن نیروهای بازار توانستند به حقوق اجتماعی، بدون هیچ مخالفتی دست درازی و تجاوز کنند.

قانون تامین اجتماعی و بیمه سلامت عمومی: عقلانی شدن و مخالفان

قانون جدید تامین اجتماعی (قانون تامین اجتماعی و بیمه سلامت عمومی) گامی مهم در فرآیند مداوم کالایی شدن تامین اجتماعی و سلامت عمومی در ترکیه بود. نئولیبرال‌های ترکیه، با برگرداندن فهم خودشان از تجربیات سیاست‌های تعدیل ساختاری در آمریکای لاتین، انتخابی بین دوشیوه‌ی پیش رو می دیدند: دگرگونی ریشه‌ای همچون شیلی یا گذاری تدریجی‌تر همچون آرژانتین. روند وقایع ایجاب کرد که سیاستگذاران نئولیبرال ترکیه، دومی را برگزینند. نخست، دولت مسئولیت‌های اجتماعی خود را در جهت گذار به الگوی دولت تنظیمی کاهش داد. دوم، دولت تنظیمی، خودش وارد فرآیند انحلال شد. پیش از قانون جدید تامین اجتماعی، سیاست‌ها، طرح‌های بیمه خصوصی را تشویق می کرد که تا اواخر سال ۲۰۰۰ ادامه یافت، سپس قانون کار جدیدی (در سال ۲۰۰۳) وضع شد که به لحاظ قانونی اولویت کارانه^۸ بر رفاه را تحکیم و تثبیت می کرد.

حزب حاکم کنونی یعنی حزب عدالت و توسعه (JDP) که تحت رهبری آن، قانون جدید تامین اجتماعی وضع شد، مشخص‌ترین هوادار سرمشق نئولیبرالی در همه قلمروها، از امور قانونی گرفته تا امور اجتماعی و فرهنگی، است. پیروزی انتخاباتی حزب عدالت و توسعه به آن اجازه داد تا این نقش رهبری را ایفا کند. این حزب تنها حزب سیاسی از سال ۱۹۹۰ است که توانسته است دولتی اکثریتی و تک حزبی تشکیل دهد. این نیز مهم است که به رغم تلاش‌های مستمر این حزب برای خصوصی سازی قلمرو اجتماعی در دوره نخست حضورش در دولت (۲۰۰۲-۰۷)، حزب دستاوردهای قابل توجهی در انتخابات عمومی ۲۰۰۷ به دست آورد. حزب، این دستاورد را به طور مشخص مدیون ترکیبش از اسلام و ناسیونالیسم است که برای

^۷ بلافاصله پس از ارائه برنامه ساختارسازی دوباره نئولیبرال تحت حاکمیت رژیم پینوشه، میزان فقر به شدت افزایش یافت و به ۳۸٫۶ درصد رسید. به همین ترتیب، میزان فقر در کل منطقه آمریکای لاتین ۳۹٫۸ درصد گزارش شد.
^۸ (workfare): برنامه‌ای که براساس آن فقط افرادی که کار می کنند باید از خدمات اجتماعی برخوردار شوند.

اکثریت محافظه کار رای دهندگان ترکیه جذاب است. حزب همچنین سیاست هایی پوپولیستی در آستانه انتخابات دارد که به پیروزی آن کمک بیشتری می کند. پوپولیسم حزب عدالت و توسعه، که مدت ها است از سوی مشاوران نئولیبرال حمایت می شود، دربرگیرنده ترکیبی از خیریه و احساسات اسلامی است. برنامه حزب عدالت و توسعه از میراث چرخش سیاسی پس از ۱۹۸۰ نیز کمک می گیرد، میراثی که به محدودسازی فعالیت چپ سوسیالیستی در سیاست نهادی ادامه داد. این امر، به نوبه خود، به تجزیه چپ سوسیالیستی به سود حزب عدالت و توسعه یاری رساند.

زمینه سیاسی که در آن حزب عدالت و توسعه، و دولت های راست گرا به طور کلی بلوکی هژمونیک ساختند، نشانگر شیوه ای "ملغمه گون" از سیاست است. به طور خلاصه، ظهور سیاست هویت که در اواخر دهه ۱۹۸۰ آغاز شد و به جاذبه وسیعی در سرتاسر دهه ۱۹۹۰ دست یافت، به اختلاف میان مخالفان کمک، و موقعیت نئولیبرال ها را تقویت کرده است. چپ در ایجاد برنامه ای موثر برای غلبه بر این اختلافات تا کنون ناکام مانده است.

موفقیت حزب عدالت و توسعه، بنیاد سیاسی آن را نیز حفظ کرده و رای دهندگان را به ضرورت نئولیبرالیسم با استفاده از گفتمانی لیبرال، به ویژه در دوره نخست حضورش در راس قدرت، مجاب ساخته است. این لحن نئولیبرال در تعهد حزب به پیوستن ترکیه به اتحادیه اروپا و وعده های دولت حزب عدالت و توسعه شامل برنامه های ملی آن، هویداست. وعده ها و اصلاحات قانونی حزب عدالت و توسعه، حامی درکی از حزب به منزله نیرویی آزادکننده علیه سیاست اقتدارگرایی گذشته است. در این حین، نگرش مصالحه جویانه حزب به محافل نظامی و مخالفتش با سکولارهای جنگ طلب به آن اجازه داده است تا حمایت محافظه کاران، روشنفکران لیبرال و جوانان را به دست آورد. به همین ترتیب، نگرش نسبتا مداراگرایی حزب نسبت به مسئله هویت قومی، شامل پخش برنامه های رادیو-تلویزیونی به زبان کردی با حمایت دولت و ورود یک کانال کردی (TRT۶) به شبکه رادیو-تلویزیون دولتی، نیز این درک را تقویت کرده است. از این لحاظ، شاید بتوان گفت که حزب عدالت و توسعه، نمادی از الگوی رایج سیاست راستگرا در ترکیه است. در حالی که نمایندگان سابق هویت سیاسی راستگرا در ترکیه، ایستادگی محکم علیه سلطه نظامیان و تفسیری جنگ طلبانه از سکولاریسم و مسئله کردها را برآورده نکردند، به نظر می رسد حزب عدالت و توسعه در اجرای بهنگام نسخه ای لیبرال از ترکیب اسلامی-ترکی موفق شده است. بنابراین، شاید بتوان گفت که حزب عدالت و توسعه امروزین، بیانگر یک هویت سیاسی در حال رشد-چیزی که از طریق ملغمه ای سست از نگرش فرهنگی-اجتماعی محافظه کار، نسخه ای معین از ترکیبی اسلامی-ترکی و برنامه اقتصادی نئولیبرال به طور پیوسته بازتولید می شود- و سیاستگذاری هایی است که حاصل آن در ظاهر واجد پیامدهای آزادکننده ای است.

در تحلیل نهایی، دولت نخست حزب عدالت و توسعه (۲۰۰۷-۲۰۰۲) را می توان به صورت ترکیب اسلام و ناسیونالیسم ترکی در درون چهارچوبی نئولیبرال در نظر گرفت. اسلامی که حزب عدالت و توسعه ترویج کرده است، اسلام به منزله پدیده ای فرهنگی است تا اسلام سیاسی. این شرایط از سه نظر به نفع حزب عمل می کند. نخست آنکه تقاضای اسلام بر بنیانی فرهنگی-اجتماعی به حزب کمک می کند تا مدعیات سکولارهای جنگ طلب را مبنی بر اینکه حزب عدالت و توسعه یک حزب اسلامگرای سیاسی است، رد کنند. در ثانی، چنین چیزی متحدان غربی ترکیه را متقاعد می کند که حزب عدالت و توسعه بهترین نمونه ممکن از منظر اسلام معتدل است- چیزی که نه ارزش های غربی و نه مسلمان بودن را به عنوان جامع

ترین ویژگی فرهنگی مردم ترکیه منکر می شود. ثالثاً، چنین چیزی از جهت بازتولید پیوند تاکنون پابرجا میان مسلمان بودن و ترک بودن، کارکرد دارد و بنابراین، به حزب جلوه ای مرکزی می بخشد. با این حال نسخه ناسیونالیسم حزب عدالت و توسعه را می توان "ناسیونالیسمی پیش پاافتاده" لحاظ کرد. با اینکه حزب در رویکردش به مسائل کردها و ارامنه از ناسیونالیست های دولت گرا و جنگ طلب متمایز است، رفتارهای آن در قبال این مسائل اساسانوعی از چرب زبانی بوده است.

در مجموع، پیروزی حزب عدالت و توسعه در دو انتخابات عمومی قبلی و وضع فوری قانون تامین اجتماعی و بیمه سلامت عمومی از جهات زیر باید مورد مطالعه قرار گیرد: (۱) به لحاظ نسخه لیبرال از ترکیب اسلامی - ترکی که رویکردی نئولیبرال به فقر را با شبکه های خیریه اسلامی در می آمیزد؛ (۲) به لحاظ شکست چپگرایان در ارائه جایگزین هایی برای نئولیبرالیسم؛ و نیز (۳) به لحاظ شکست چپ در جذب عامه ی مردم در چهارچوبی حقوقی که از معانی لیبرال آزادی و برابری فراتر رود.

زمانی که دولت حزب عدالت و توسعه شروع به شکوه و شکایت از نظام تامین اجتماعی موجود در سال ۲۰۰۲ کرد، آنها بر سه نکته تاکید می کردند: اینکه هزینه هایش خارج از نظارت بود، این نظام ازهم گسیخته بود و به بازار کار، انعطاف کمتری می داد. نخست آنها استدلال می کردند که نظام قبلی با جذب منابع مالی بسیار ارزشمند از بودجه ملی و در عین حال شکست در ایفای درست کارکردهایش، به یک سیاهچال بدل شده است. اگر این روند ادامه یابد، کل نظام فرو می پاشد. طبق نظر نئولیبرال ها، توان پرداخت بدهی مالی نظام تامین اجتماعی، به خاطر سن بازنشستگی پیش از موعد، نرخ بالای اشتغال غیررسمی، سطح بالای مزایای بازنشستگی، دوره های کوتاه حق بازنشستگی، شکست نظام مند در جمع آوری حق بیمه ها، و تلاش های نظام مند کارفرمایان و تا حد کمتری کارمندان برای گزارش کمتر دستمزدهای دریافتی به منظور کاهش پرداخت های حق بیمه، ضعیف و بی ثبات شده بود. بنابراین، (پرداخت) حق بازنشستگی ها به نظام باید افزایش یابد و هزینه ها باید از طریق افزایش حق بیمه های دریافتی و افزایش دوره حق بازنشستگی و محدودسازی مزایای دریافتی، کاهش یابد.

مشکلاتی در مکانیزم های بیمه اجتماعی ترکیه وجود داشت. این مکانیزم ها طراحی شدند تا نقش نظام های خودکفا را ایفا کنند. اما آنها ساختاری مستقل نداشتند که بدانها اجازه دهد تا برای افزایش منابع شان سرمایه گذاری کنند. به علاوه، دولت های ملی اغلب در کار آنها دخالت می کردند و از منابع آنها برای پشتیبانی از پروژه های دیگر سود می بردند. به دلیل سیاست های پوپولیستی متناوبی که بارهای بیش از حدی بر دوش این نهادها قرار می داد، آنها دچار کسورات می شدند و باید به استقراض از بودجه های دولتی اتکا می کردند. بی ثباتی صندوق ها، هیستری سیاسی اثرگذار بر همه دولت های بعدی را تشدید می کرد و به طرح هایی برای اصلاح تامین اجتماعی منجر شد. با این حال، در همه طرح های اصلاحی مشخص بود که تحمل بار های اصلاح بر دوش کارگران است.

استدلال دوم نئولیبرال ها، ازهم گسیختگی نظام تامین اجتماعی را مورد انتقاد قرار می داد. تامین اجتماعی از طریق سه نهاد اصلی برای گروه های شغلی متفاوت، خدمات فراهم می کرد: صندوق مستمری برای کارمندان دولت (۱۹۴۹) نهاد بیمه اجتماعی برای کارگران قراردادی (۱۹۶۴) و سازمان تامین اجتماعی برای مشاغل آزاد (۱۹۷۱). این دو نهاد آخری برای افرادی که در بخش کشاورزی امرار معاش می کردند، چه کارگران قراردادی و چه صاحبان کسب و کار، تمهیدات خاصی نیز در نظر

داشتند (۱۹۸۳). این ساختار، از هم گسیخته، و فاقد هماهنگی با هنجارها و معیارهایی است که سلسله مراتبی در میان ذی نفعان بیمه اجتماعی ایجاد کرده است.

علاوه بر اینها، صندوق کمک های اجتماعی و تشویق همبستگی در سال ۱۹۶۸ با هدف کمک به افراد فقیر و بینوا تاسیس شد (ماده ۱). با این وجود، صندوق پایه مالی ثابتی نداشت و ارائه خدمات دلبخواهی بود. تمهیدات مشابه دیگری که فقیرترین فقرا را هدف قرار داد، نظام کارت سبز (Green Card System) بود (۱۹۹۲). کارت های سبز چاپ شده توسط دولت در میان فقرا توزیع شد، و این کارتها افراد فقیر را برای دریافت خدمات سلامت در بیمارستان های دولتی، بدون هیچ پرداختی توانمند می ساخت. در آغاز، نظام تنها هزینه ی درمان در بیمارستان را پوشش می داد؛ نظام کارت سبز پیش بینی می کرد که هزینه های درمان سرپایی و هزینه های پزشکی باید توسط صندوق کمک های اجتماعی و تشویق همبستگی پوشش داده شود (ماده ۱۱). در سال ۲۰۰۴، این قانون اصلاح شد و از سال ۲۰۰۵ صاحبان کارت سبز از همه خدمات سلامت بدون نیاز به هیچ پرداختی بهره مند شدند. درحالی که نظام کارت سبز، حزب عدالت و توسعه را در میان فقرا محبوب تر می کرد، همین امر منجر به شکایاتی شد مبنی بر اینکه مزایای ارائه شده از طریق نظام کارت سبز مردم را به استفاده غلط و سوءاستفاده از این نظام ترغیب می کند. ادعا می شد که اکثر مردم بهره مند از خدمات پزشکی رایگان این نظام، در واقع فقیر نیستند. چنان بازار شایعات داغ بود که پس از مدتی گفتن اینکه چه چیز واقعیت است و چه چیز افسانه، غیر ممکن شده بود. به عنوان نوسدارویی برای این مشکلات، حزب عدالت و توسعه ایده یکپارچه سازی این نهادها تحت یک نهاد ملی یعنی نهاد تامین اجتماعی را در بوق و کرنا کرد. اقدامات اولیه ای که دولت نخست حزب عدالت و توسعه اتخاذ کرد، مدبرانه بودند، به این معنی که آنها سرخوردگی مردم از ماهیت سلسله مراتبی و از هم گسیخته نظام تامین اجتماعی قدیمی را تمنا می کردند. یکی از این اقدامات که حزب عدالت و توسعه برای کاهش پیامدهای وحشتناک دستورالعمل نئولیبرال به کار برد، یکسان سازی حق سلامت بود. به طور خلاصه، فرد بیمه شده، فارق از نهاد تامین اجتماعی، به حق استفاده از همه بیمارستان ها (عمومی یا خصوصی) برای درمان دست یافت.

سومین دلیل، ظاهراً ساختار انعطاف ناپذیر بازار کار بود. استدلال این بود که قانون گذاری سابق کارفرمایان را به استخدام کارگران بیشتر بی میل می کند و گرایشی در جهت اشتغال غیررسمی ایجاد می کند. در اینجا، ذهنیت پس قانون کار جدید وضع شده، منعکس می شد: امنیت کار به معنی نخستین و مهمترین امنیت کارفرما. از این نظر، امنیت کارفرما برای تشویق سرمایه گذاری فرض گرفته می شد و به کاهشی در سطح بیکاری و تنزل کار غیررسمی منجر می شد. دولت به منزله " «دولتی توانمندساز» که برای حفظ مجموعه ای محدود از حقوق خصوصی و فراهم کننده شرایط برای شکوفایی بازارها وجود دارد"، در نظر گرفته می شد.

بی درنگ، پس از وضع قانون کار، دولت حزب عدالت و توسعه (طرح) تحول در برنامه سلامت را آماده کرد (۲۰۰۴). این طرح، مفاهیم بنیانی قانون تامین اجتماعی را در بر می گرفت که نخستین تلاش برای اجرای آن در سال ۲۰۰۶ بود. با این حال، آن قانون توسط رئیس جمهور احمد نجات سزر در دادگاه قانون اساسی به چالش کشیده شد. دادگاه حکم داد که این قانون

کار، قانون اساسی را نقض کرده است. پس از این، دولت حزب عدالت و توسعه تصمیم گرفت فرآیند اصلاح را از طریق توجه به ریشه های حاکمیت از سر بگیرد.

به عنوان بخشی از فرآیند بازنگری، حزب عدالت و توسعه به طرزى تاکتیکی و منفعت طلبانه در پی جلب رضایت پلتفورم کارگری متشکل از اتحادیه های کارگران و اتحادیه های کارمندان دولت و سازمان های مردمی دموکراتیک برآمد. با این حال، این مانور حزب در آخرین لحظه چیزی بیش از ژست "جستجوی رضایت اجتماعی" نبود. طرح های پلتفورم کارگری که به نفع طبقه کارگر و اقشار محروم بود، مورد بی توجهی واقع شدند و اکثر آنها توسط دولت رد شد. علاوه بر این، اطلاعات مربوط به قانون کار که توسط رسانه های جریان اصلی منتشر و پخش می شد، در اکثر موارد از جانب کادرهای رهبری دولت حزب عدالت و توسعه و یا اقتصاددانان نئولیبرال تهیه می شد.

به رغم تلاش های گروه های مخالف اجتماعی (برجسته ترین آنها پلتفورم کارگری و حرکت بهبود کار و شغل زنان)، صداهای مخالف به طور گسترده توسط رسانه ها نادیده گرفته شدند. بنابراین، آگاهی عمومی به سوی ضرورت، و نه "چگونگی"، اصلاح جهت داده شد، ضرورتی که ثبات دگرگونی را در قالب "اتحاد [طبقاتی] میان بورژوازی، بوروکراسی و کارگران" انعکاس می داد. بدین ترتیب، کارگران بخش غیررسمی که از نظام "بیمه شرکتی" سابق نفعی نمی بردند، به اتحاد خودشان با کسانی تشویق شدند که در حقیقت دشمن طبقاتی آنها بودند.

البته، تسهیل گر این شرایط، پذیرش خصومت نئولیبرال با فعالیت کارگری از سوی دولت، در برخورد وحشیانه یکم ماه می سال ۲۰۰۸ با تظاهرات کارگران توسط نیروهای پلیس بود. به همین ترتیب، شیوه "پوپولیستی" ملغمه گون سیاستی که قبلا به آن اشاره شد، مفید از آب درآمد: قانون تامین اجتماعی در حال وهوای مباحثات گیج کننده درباره مسئله حجاب، به تصویب سریع پارلمان رسید، مسئله ای که طی بررسی های اصلاح قانون اساسی دوباره مد شده بود.

قانون کالایی سازی زندگی انسانی، یک بار دیگر!

قانون جدید تامین اجتماعی متشکل از دو بخش است: بیمه اجتماعی و بیمه سلامت. این قانون در بسیاری از ابعاد، از حقوق کارگران می کاهد و مخارج بیمه اجتماعی را برای فرد استخدامی می افزایش دهد، در حالی که همزمان نوع و سطوح مزایای دریافتی را محدود می کند. چنین چیزی، سند گواهی است بر ساختار پرداخت نقدی نظام بیمه اجتماعی در ترکیه از طریق جمع آوری حق بیمه ها برای بیمه اجتماعی و بیمه سلامت عمومی به طور جداگانه، ترویج پرداخت های جنبی برای خدمات عمومی، و محروم سازی بدهکاران حق بیمه از نگهداری و ارائه خدمات. از جنبه مثبت، این قانون گذاری، مسئولیت دولت برای کمک به نظام تامین اجتماعی را می پذیرد. با این حال، کمک دولت در سطحی بسیار پایین شامل یک چهارم حق بیمه های جمع شده، ثابت مانده است.

قانون جدید مدعی است که به مشکلات نظام قدیم تامین اجتماعی از طریق افزایش سن بازنشستگی، طولانی کردن دوره حق بازنشستگی، و کاهش مستمری ها و مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان توجه می کند. اما در بحث بیمه

سلامت، این قانون، خواهان اضافه حقوق و پرداخت های جنبی برای ارائه خدمات سلامت است و بیشترین محدودیت را بر اضافه حقوقی اعمال می کند که بیمه شده و وابستگان او متقاضی آن هستند.

این قانون تثبیت تدریجی سن بازنشستگی در ۶۵ سالگی را برای زن و مرد همراه با دوره بازنشستگی معادل با ۷۲۰۰ روز کاری پیش بینی می کند. مدافعانش این تغییر را از طریق اشاره به پیری جمعیت، احتمالاً به عنوان منبع مشکلاتی مهم در آینده نزدیک، عقلانی جلوه می دهند. با این حال به طرز کنایه آمیز، ترکیه جمعیتی جوان با نرخ موالید نسبتاً بالا دارد. نرخ پیری جمعیت نسبت به کل جمعیت در بین سالهای ۱۹۹۴-۵، پنج درصد بود، در حالی که در سالهای ۲۰۰۴-۵ این نرخ، شش درصد بود. پیرشدن شاید مشکلاتی در آینده ایجاد کند اما این آینده چندان نزدیک نیست. مسئله، سن نیست بلکه کمبود فرصت های اشتغال، اضطراری ترین مسئله ای است که اقتصاد ترکیه با آن مواجه است. بنابراین، هم تشخیص بیماری و هم نسخه درمان نادرست است.

در ترکیه، مثل هر جای دیگر، کارفرمایان از به کارگیری افراد بالای پنجاه سال اکراه دارند. زمانی که کثرتی از کارگران جوان وجود دارد، کارفرمایان برای جایگزینی افراد مسن تر با آنها مشتاق ترند. سن بازنشستگی بالا، همچنین با ایجاد مشکلاتی برای کارگران مسن تر در پیوند است. حتی زمانی که کارگران بیمه شده شرط ۷۲۰۰ روز کاری را دارند، لازم است تا سن ۶۵ سالگی منتظر بمانند تا سزاوار دریافت مزایای بازنشستگی شوند. چون مسلماً کارگران نمی توانند منتظر بمانند، آنها مجبورند تا آنجا که می توانند، به کار کردن ادامه دهند. در اکثر موارد، چنین چیزی در عمل غیرممکن است. بنابراین، به احتمال بسیار زیاد، ثابت نگه داشتن سن بازنشستگی در شصت و پنج سالگی، فقر را در ترکیه افزایش خواهد داد.

و با فرض این که کارگران به سن بازنشستگی قانونی برسند، آیا آنها می توانند به سطحی مناسب از زندگی دست یابند؟ به دلیل تغییرات دیگر این قانون، چنین چیزی نامحتمل است. تحت قانون سابق، ده سال نخست زندگی کاری بالاترین سهم را در مستمری بازنشستگی داشت و همراه با آن، نسبت حق بازنشستگی در گذر زمان کاهش می یافت. در نظام جدید، سهم بخش درآمد در مستمری بازنشستگی نرخ ثابت ۲ درصدی است. چنین چیزی در خدمت دو هدف است. اولاً به نظر می رسد کارگران را به کار طولانی تر تشویق می کند. به رغم اینکه روحیه کار را نیز تضعیف می کند: اگر کارگران تصمیم بگیرند پس از بازنشستگی سر کارشان بمانند، دستمزدشان ۳۰ درصد کاهش می یابد. در ثانی، سطوح درآمدی را در بازنشستگی کاهش می دهد: پیش از قانون جدید نرخ (متوسط) کل سهم مستمری بازنشستگی، ۲٫۶ درصد بود اما پس از قانون جدید ۲ درصد شده است.

این قانون گذاری، فاکتور اصلاحی (correction factor) مورد استفاده در محاسبه مستمری بازنشستگی را نیز از ۱۰۰ به ۳۰ درصد رشد تولید ناخالص داخلی کاهش داد. در مورد زنان بیوه و کودکان یتیم، پرداخت ماهانه صرفاً بر مبنای نرخ تورم محاسبه دوباره می شود و آنها سهمی از رشد تولید ناخالص داخلی نباید ببرند. به همین ترتیب، حداقل پرداخت ها به کارگران فصلی، کارگران موقتی و کارگران پاره وقت حذف شد، به گونه ای که واجد کمترین سطح پرداخت های ماهانه به کسانی بود که از حادثه ای شغلی یا بیماری منجر به از کار افتادگی ۲۵ درصدی یا بیشتر، صدمه دیده اند.

قطع مزایا همراه با افزایش هزینه های دریافت کنندگان خدمات اجتماعی است. در خصوص بیمه سلامت، برای هر خدمت دریافتی، حق بیمه و پرداخت های جنبی از بیمه شده طلب می شود. این قانون که به عنوان فراهم کننده تامین سلامت برای کل مردم ارتقا داده شد، طرح بیمه ای اجباری است که برای حزب عدالت و توسعه به معنی بیمه سلامت همگانی است. با این حال، همگان، به جز افراد دارای درآمد ماهانه کمتر از یک سوم حداقل دستمزد، مجبور به پرداخت حق بیمه با نرخ ۱۲٫۵ درصد از درآمد هستند. حق بیمه افرادی که به تازگی صاحب کارت سبز شده اند - اگر پس از برآورد دارایی تحت قانون جدید، هنوز واجد صلاحیت برای آن باشند - و افراد زیر هجده سال، توسط دولت پرداخت می شود. این قانون می گوید که افراد دارای بدهی حق بیمه، از مزایای تامین سلامت محروم می شوند و نهاد تامین اجتماعی محق است این بدهی ها را از طریق تصرف مالکیت به اجرا بگذارد. با وجود این، حتی پرداخت های منظم حق بیمه، فرد بیمه شده را برای دریافت خدمات رایگان محق نمی کند.^۹

واضح است که قانون جدید مشتمل بر تمهیداتی است که عدم تامین موجود فعلی و فقر مردم کارگر را عمیق تر می کند. این وضعیت برای گروه های اجتماعی به ویژه محروم، به مراتب بدتر و وخیم تر است. برای مثال، برای زنان یعنی محروم ترین گروه در ترکیه، برابری صوری قانون، نابرابری واقعی را پنهان می کند. یک نمونه برابری سن بازنشستگی برای زنان و مردان است. دلیل سن بازنشستگی متفاوت برای مردان و زنان، از یک سو بر اساس موقعیت محروم زنان و از سوی دیگر بر اساس بار اضافی کار خانگی فاقد دستمزد است. این تفاوت نوعی از تبعیض مثبت است که به جبران کار اضافی زنان کمک می کند. قانون جدید مانع این تفاوت می شود.

ما در اینجا نمی گوییم که ساختار تامین اجتماعی سابق، حامی رهایی زنان بود. برعکس، آن قانون نیز در خدمت بازتولید سازوکارهای بهره کشانه مردسالاری و سلطه سرمایه بود. چیز تازه، تعمیق موجودیت مردسالار زندگی اجتماعی و سلطه سرمایه زیر ماسک لیبرال برابری و آزادی است که مشخصا در چهارچوب بازار ارائه شده است. همان طور که گلنار آکر سوران در تحلیل اش از پیش نویس قانون تامین اجتماعی و بیمه سلامت عمومی ذکر می کند: "قانون قدیمی، وابستگی زنان به خانواده را پیش بینی می کرد و اینکه زنان در خارج از خانه نباید کار کنند". برعکس، مقررات جدید، در حالی که با زنان همچون مردان در بازار کار رفتار می کرد - در نتیجه راه حلی لیبرال برای برابری جنسیتی ارائه می کرد - همچنین برای افزایش کار خانگی زنان فشاری به وجود می آورد. این شرایط موجب تعمیق بردگی زنان به جای رهایی آنان می شد. برای نمونه، قطع مستمری بازماندگان برای زنان، آسیب زننده است چون آنها اکثریت کسانی را تشکیل می دهند که از این مزایا بهره می برند. از این نظر، سیاستگذاران از هیچ چیزی که واجد محرومیت از حقوق قانونی بود، دریغ نکردند اما در موضوعاتی همچون کمک های کفن و دفن و کودکان شیرخوار، آنها مرجعیت را به نهاد تامین اجتماعی تنزل دادند. این قانونگذاری واجد هیچ حکم قانونی به منزله سطحی از پرداخت ها برای چنین کمک هایی نیست. این صاحبان قدرت تامین اجتماعی هستند

^۹ طبق قانون برای ورود به موسسات سلامت، فرد بیمه شده باید حق بیمه TL۲ (نوعی خاص از فرمول محاسبات بیمه ای) را به عنوان حق بیمه ای اضافی بپردازد. فرد بیمه شده ۱۰ تا ۲۰ درصد از داروهای نسخه ای، اعضای مصنوعی و کارهای ارتوپدی را نیز می پردازد. اگر بیمه شده به بیمارستان خصوصی برود، ۲۰ درصد هر نوع هزینه را می پردازد.

که درباره سطح اقدامات لازم و سطح کمک به طور دلخواهانه تصمیم می گیرند. به دلیل چنین تمهیداتی، این قانون گذاری "زنانه کردن فقر" را در ترکیه به احتمال بسیار زیاد افزایش خواهد داد.

در درون حوزه های بیمه سلامت نیز، زنان بیشترین اثرات منفی این قانون گذاری را تحمل خواهند کرد. نظام قبلی به زنان تا زمانی که شغلی نداشتند یا ازدواج نکرده بودند، حق برخورداری از مزایای خدمات سلامت را به عنوان وابستگان پدران شان می داد. با قانون گذاری جدید، آنها همچون مردان از شمول بیمه اجتماعی به عنوان وابستگان خانواده شان به محض رسیدن به سن هجده سالگی (یا بیست و پنج سالگی اگر در دانشگاه باشند) محروم شدند؛ زنان همچنین از پوشش بیمه سلامت نیز به منزله وابستگان خانواده شان محروم شدند. با لحاظ کردن نرخ پایین اشتغال زنان در ترکیه، واضح است که این قانون گذاری بخش عظیمی از مردم را مجبور به خروج از نظام تامین اجتماعی می کند. این زنان دیگر شایستگی تامین اجتماعی را به منزله وابستگان به خانواده شان نداشتند، خانواده هایی که آنها را یا به ازدواج برای بهره گیری از بیمه به عنوان وابسته شوهر یا پذیرش شرایط نامطلوب کاری مجبور می کرد.

درون ساختار خانوادگی مردسالار، این مرد است که تصمیم می گیرد خانواده چه طور پولش را خرج کند، و به دلیل اینکه قانون گذاری جدید، هزینه ها و پرداخت های اضافی را مطابق با خدمات سلامت پیش بینی کرده است، احتمال زیادی وجود دارد که زنان و کودکان بسیاری خدمات پزشکی دریافت نکنند. با مطالعه از نظر ترکیب بی دردرس بین ترجیحات اقتصادی نتولیرال و رجحان های فرهنگی-اجتماعی محافظه کار، چنین سیاست هایی به وضوح نوعی از جامعه را پدید می آورد که دولت حزب عدالت و توسعه مدنظر دارد و این خود گواه آن است که چه طور دولت های محافظه کار می توانند به شرایط مادی زنان صدمه بزنند. به همین ترتیب، مشارکت زنان در نیروی کار در سرتاسر دوره حضور حزب عدالت و توسعه در راس دولت، به طور مداوم کاهش یافت.^{۱۰}

سرانجام، با اینکه به عدم انعطاف ادعاشده ی بازار کار در اسناد رسمی هیچ اشاره ای نشده است اما این موضوع مضمون همیشگی اظهارات کادرهای رهبری و اقتصاددانان حزب عدالت و توسعه بود. بیکاری و اشتغال غیررسمی دو مشکل اصلی اقتصاد ترکیه به طور کلی و نظام تامین اجتماعی به طور خاص است. وضعیت، بحرانی است؛ نرخ مرکب اشتغال رسمی و غیررسمی ۵۰ درصد است. بخش اعظمی از خانواده ها، دستمزدهای زیر سطح معاش دارند. اکثر افراد دسترسی بسیار کمی به تامین اجتماعی دارند یا اصلاً ندارند. کالایی شدن صرفاً نابرابریها را تعمیق، و سلسله مراتب را تقویت کرده است. همانگونه که در بالا گفتیم، این قانون گذاری افرادی را تحت پوشش قرار می دهد که در شغلی منقطع کار می کنند؛ بر اساس این "خواست" و "آرزو"، و از طریق پرداخت حق بیمه های پیش بینی شده، آنها می توانند از تامین فراهم شده توسط نظام بهره مند شوند. به بیان دیگر، این قانون گذاری به لحاظ نظری واجد ادغام است و به لحاظ عملی، واجد محرومیت.

در واقع، نرخ های بالای بیکاری و اشتغال غیررسمی بیانگر کذب این ادعاست که بازارهای کار در ترکیه ساختاری نامنعطف دارند. آنچه نامنعطف است همان سودهای سرمایه داران است. آنها در تولید سرمایه گذاری نمی کنند بلکه دست کم از اواخر

^{۱۰} نرخ اشتغال زنان در سال ۲۰۰۵ رقم ۲۴٫۸ درصد بود. این کاهش تا این زمان از میانه دهه ۱۹۸۰ در حال حرکت است. بین سالهای ۱۹۸۵ و ۱۹۹۰، نرخ اشتغال زنان از ۴۳ درصد به ۳۴ درصد کاهش یافت و تا سال ۲۰۰۴ به ۲۶٫۴ درصد رسید و در نهایت به ۲۴٫۸ در سال ۲۰۰۵ کاهش یافت.

دهه ۱۹۸۰، با امتناع از سرمایه گذاری در تولید کالا و خدمات، سعی کرده اند تا از طریق پول، پول تولید کنند. خلا ایجاد شده با عقب نشینی تدریجی دولت از تولید، از طریق شرکت های خصوصی پر شد. با این وصف، سرمایه داران از طریق سرمایه گذاری روی اموال موسسات عمومی پیشین، در پی سودهای کلان رفتند. در چنین شرایطی بهتر است به جای عدم انعطاف بازار کار، از بی انعطافی و سواست سرمایه داری به سود حرف بزنیم.

در این خصوص نیز، زنان محروم ترین گروه هستند. در اکثر اظهارات، اعضای حزب عدالت و توسعه تاکید می کنند که حمایت ایجاد شده برای زنان، از شانس اشتغال آنها جلوگیری می کند. حتی مساعدت های ناچیزی همچون ایجاد مهدهای کودک در محل کار به عنوان هزینه های غیرضروری تلقی می شود. مسئله این نیست که سرمایه داران در ترکیه نمی خواهند زنان به نیروی کار ملحق شوند. بلکه آنها صرفاً می خواهند زنان به شیوه های خاصی مشغول به کار شوند (که متناسب با شیوه مردسالارانه انجام کارها نیز باشد)؛ در کوتاه مدت، تمهیدات منعطف، واجد هیچ اعتبار، تامین یا مزیتی نیست. جای شگفتی ندارد که هیچ تمهیداتی در این قانون وجود ندارد که انگیزه ای برای اشتغال زنان ایجاد کند. هیچ سهمیه و هیچ حمایتی وجود ندارد. این قانون با اعمال فشار به زنان برای پذیرش هر شغلی که بتوان یافت و تحت هر شرایطی، تنها در خدمت تحقیر شرایط زنان است. در موجودیتی مردسالار، اعمال فشار به زنان برای ورود به بازار کار، به جای اینکه به آنها کمک کند تا خودشان را از وضعیت وابسته اشان در خانواده ها آزاد کنند، به معنای پذیرش شرایط بهره کشانه است.

به طور خلاصه، دستورالعمل دولت حزب عدالت و توسعه برای بهبود موازنه مالی نظام تامین اجتماعی، بار نظام را بر دوش فرد بیمه شده قرار می دهد. در نظام قبلی، مشکل اصلی سپرده های پایین ورودی به نظام بود که از عدم کمک دولت، بازار غیررسمی و فقر فزاینده ناشی می شد و با بازار کار ناامن و نامنعطف شدت می یافت. چهارچوب جدید این مسائل را حل نکرد.

تامین متعلق به چه کسانی است؟

ایدئولوژی نئولیبرال فکر می کند تامین اجتماعی به مداخله ای زیان آور در کارکرد بازار می پردازد. در موقعیتی بازاری، هر کالا قیمتی دارد و تامین اجتماعی به هیچ وجه مستثنا نیست. برای اطمینان از این امر، سیاستگذاران نئولیبرال در سرتاسر جهان با حمایت عوامل بین المللی از قبیل صندوق بین المللی پول، بانک جهانی و سازمان تجارت جهانی، تهاجمی همه جانبه علیه نظام های تامین اجتماعی مورد حمایت دولت آغاز کردند. تا حد بسیار زیادی، آنها در دستیابی به اهداف شان موفق شدند. نتیجه نهایی این دوره از وقایع، قدرت مستحکم و استوار سرمایه داری بود که پایان امنیت طبقه کارگر و نیز محرومیت بخش عظیم تر مردم از نظام تامین اجتماعی را طلب می کرد. این نتیجه، موجب تعمیق و تنوع فقر شده است.

در ترکیه و در هر ابتکار اصلاحی از اواخر دهه ۱۹۹۰، دولت ها سعی کرده اند کمبودها را با افزایش دریافت حق مستمری از افراد و تبدیل تدریجی حق اجتماعی به یک کالا، جبران مالی کنند. این قانون گذاری جدید، قدم نهایی در جهت حذف تامین اجتماعی از حقوق شهروندی است. بنابراین، تامین یا باید در بازار کسب شود یا باید در نتیجه خیرخواهی شخص یا نهادی دیگر به دست آید. ترکیب کار خیریه ای با اولویت های بازار، همواره وجه ممیزه حقوق جدید بوده است. حزب عدالت و توسعه در این خصوص، مستثنا نیست، چراکه کارهای خیریه با رنگ و بوی احساسات اسلامی، هر دو در توافق با ذهنیت نئولیبرال

و به لحاظ سیاسی سودآور ترند. این هدف منجر به تبدیل شهروندان به مشتریان شد و دولت را به عنوان نهادی دارای مسئولیت رفاه شهروندان نابود کرد. فضای سیاسی پسابازاری، سر و کله اش پیدا شد.

معقول است که در این شرایط بپرسیم تامین متعلق به چه کسانی است؟ (امروز) به طور مشخص تامین متعلق به افرادی نیست که با درد و رنج هایی در طول زندگی کاری یا در بازنشستگی مواجه می شوند و متعلق به فقرا، بینوایان و محرومین نیست. در عوض، تامین مال کسانی است که استطاعت خرید آن را دارند. در عین حال، تامین مال سرمایه داران و سودهای شان است که حفظ و تقویت شده است. قانون تامین اجتماعی همه آن چیزهایی که می توان در قانون گذاری حمایتی در نظر گرفت، نابود کرد. از این نظر، هیچ چیز اجتماعی در آن وجود ندارد. با تداوم مسیر نئولیبرال، این قانون گذاری به ما درس می دهد که هر کالا در بازار قیمتی معین دارد و اینکه زندگی ما خودش یک کالا است.

منبع: مجله Monthly Review

ضمیمه دو: نگاهی به بخش‌هایی از قانون کار ترکیه (۴۸۵۷)

یکی از اسناد مرجع برای تبیین قوانین کار در ترکیه، قانون ۴۸۵۷ است. در بخش اهداف این قانون آمده است: هدف از این قانون تنظیم شرایط کار و حقوق مربوط به کار و وظایف کارفرمایان و کارکنان کار تحت قرارداد کار است.^{۱۱} تمام موسسات و کارفرمایان، نمایندگان و کارکنان بدون در نظر گرفتن موضوع فعالیت‌هایشان مشمول این قانون می‌شوند.^{۱۲}

بر اساس این قانون، کارمند یک فرد واقعی تحت قرارداد کار و کارفرما یک فرد واقعی یا شرکت‌های بزرگ و یا یک نهاد یا سازمان غیر شرکتی است که کارمندان را استخدام می‌کند و ارتباط بین کارمند و کارفرما به عنوان رابطه اشتغال اشاره شده است.^{۱۳} همچنین طبق این قانون حقوق کلیه افراد شاغل در نهادهای دولتی و سازمان‌هایی که دولت به طور مستقیم یا غیر مستقیم در حداقل پنجاه درصد از سرمایه‌شان مشارکت دارد و افراد به صورت انعقاد قرارداد با پیمانکار اشتغال دارند، با لحاظ دو مولفه تعیین می‌شود:

الف) الگوهای نیروی انسانی این نهادها، سازمان‌ها و شرکت‌ها.

ب) مطابق همه حقوق مالی و کمک‌های اجتماعی که طبق مفاد قرارداد کار جمعی، قوانین پرسنل و یا دیگر قوانین مرتبط برای کارکنان در موقعیت‌ها یا الگوهای نیروی انسانی این نهادها، سازمان‌ها و شرکت‌ها تعیین شده است.^{۱۴}

مطابق قانون کار ترکیه، کارفرما موظف است حداکثر تا یک ماه، استقرار یا تغییرات ماهیت کسب و کار یا آدرس محل کار و نام و نام خانوادگی نیروی کار، علامت تجاری و همچنین نام، نام خانوادگی و آدرس نمایندگان کارفرما - در صورت وجود - را به اطلاع اداره کار منطقه مربوطه برساند. همچنین پیمانکاران فرعی نیز باید با توجه به مقررات، اطلاعات مربوط به استقرار خود به منظور تولید کالا یا خدمات و نیز راه اندازی آن را به اطلاع اداره کار منطقه مربوطه اطلاع دهند.^{۱۵} مشاغل ذیل از این بند مستثنی شده‌اند:

الف) فعالیت‌های دریایی و حمل و نقل هوایی.

ب) در موسسات و کسب و کارهایی که استخدام حداقل ۵۰ نفر (۵۰ شامل) در حوزه کشاورزی و جنگلداری انجام می‌گیرد.

ج) هر کسب و کار و ساخت و ساز مربوط به کشاورزی که در محدوده اقتصاد خانواده رخ می‌دهد.

د) در آثار و صنایع دستی در خانه و بدون هر گونه کمک خارجی توسط اعضای خانواده یا بستگان نزدیک تا درجه ۳ انجام می‌شود.

۱۱- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، هدف و دامن، ماده ۱.

۱۲- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، هدف و دامن، ماده ۴.

۱۳- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، تعاریف، ماده ۲.

۱۴- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، تعاریف، ماده ۲، بند اضافی: ماده ۱۸ / ۵۵۳۸-۲۰۰۶ / ۷/۱.

۱۵- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، اعلام استقرار، ماده ۳.

ه) خدمات روزانه

و) کارآموزان

ز) ورزشکاران

ح) افراد تحت توانبخشی

ط) موسساتی که استخدام سه کارمند یا کمتر دارند و یا بر اساس تعریف ارائه شده در ماده (۲) قانون تجار و صنایع دستی کوچک در حال ورشکستگی هستند.^{۱۶}

از موارد بالا، موارد ذیل شامل قانون اعلام استقرار و اطلاعات مربوط به کار و نیروی کار و علامت تجاری و ... می شوند و مشمول استثنائیت نمی شوند:

الف) عملیات بارگیری و تخلیه به و از کشتی ها در بنادر و مراحل فرود

ب) همه فعالیت های زمینی مربوط به حمل و نقل هوایی

ج) صنایع دستی کشاورزی و فعالیت در کارگاه ها و کارخانه تولید ادوات، ماشین آلات و قطعات یدکی برای استفاده در عملیات کشاورزی

د) کار ساخت و ساز در موسسات کشاورزی.

ه) کار در پارک ها و باغ های عمومی که به ارائه خدمات برای عموم مردم یا شرکت های تجاری می پردازند.

ج) تولید غذاهای دریایی که مشمول قانون کار دریایی نیست و کار در بخش کشاورزی تلقی شده است.^{۱۷}

قانون تأمین خدمات درمانی

مطابق قانون کار ترکیه، کلیه افراد شاغل در هر سطحی از حق تأمین درمان برخوردار هستند.^{۱۸} بر این اساس، کلیه افراد شاغل بدون تبعیض بر اساس زبان، نژاد، جنس، عقیده سیاسی، اعتقاد فلسفی، مذهب و جنسیت یا موارد مشابه مجاز در قانون اشتغال از حق برخورداری از خدمات درمانی برخوردار هستند. مگر اینکه دلایل ضروری برای اعمال تبعیض وجود داشته باشد که در این مورد نیز از منطق معینی پیروی می کند.^{۱۹} بنابراین، به جز دلایل بیولوژیکی - مانند زنان و زایمان - و یا به دلایل

^{۱۶} - قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، اعلام استقرار، ماده ۴.

^{۱۷} - همان.

^{۱۸} - قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، اصل برابری درمان.

^{۱۹} - قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، اصل برابری درمان، ماده ۵.

مربوط به ماهیت کار، کارفرما باید از هر گونه تبعیض را به طور مستقیم یا غیر مستقیم، در برابر یک کارمند خودداری کند. همچنین کارفرما باید از اعمال هرگونه تبعیض میان افراد شاغل در بخش تمام وقت و کارمند پاره وقت و یا یک کارمند تحت قرارداد کار مدت ثابت (قرارداد ساخته شده برای یک دوره محدود) و یک کارمند تحت قرارداد کار باز (قرارداد ساخته شده برای یک دوره نامحدود) خودداری کند. علاوه بر این، تبعیض در اعطای پاداش برای مشاغل مشابه و یا برای کار با ارزش برابر جایز نیست و اجرای مقررات حراست با توجه به جنس کارکنان نباید توجیه پرداخت دستمزد پایین تر به او باشد.^{۲۰}

اگر کارفرما مقررات فوق را در حین اشغال نقض کند یا اقدام به فسخ رابطه اشتغال نماید، کارمند می تواند علیه کارفرما تقاضای جبران خسارت کند و پرداخت چهار ماه دستمزد به علاوه ادعاهای دیگر که علیه کارفرما مبنی بر نقض حقوقش دارد، نماید. اثبات ادعاهای صوت گرفته از سوی مجری، بر عهده مجری است.^{۲۱}

هنگامی که مجری از بخشی به بخش دیگر و یا از بخشی به بخش جدیدی که تازه ایجاد شده، منتقل می شود، کلیه حقوق او در قرارداد کاری اش در بخش قبلی، همچنان محفوظ است. همچنین، همچنان حقوق و تعهدات کارفرما (انتقال دهنده) محفوظ است. در انتقال اجرا شده مطابق با مفاد فوق، انتقال دهنده و انتقال گیرنده باید به طور مشترک در برابر تحقق برای تعهداتی که قبل از انتقال متعهد شده اند، مسئول خواهند بود. مسئولیت انتقال دهنده برای دوره انتقال، محدود به دو سال پس از تاریخ انتقال است.^{۲۲}

انتقال دهنده یا انتقال گیرنده مجاز به فسخ قرارداد اشتغال صرفا به دلیل انتقال از استقرار و یا یک بخش آن، نیست و نباید انتقال، فقط برای کارمند (مجری) حق فسخ قرارداد ایجاد کند. البته حق انتقال دهنده یا انتقال گیرنده به فسخ به دلایل ضروری با تغییرات اقتصادی، تکنولوژیکی و یا سازمانی محفوظ است.^{۲۳}

ماجرای اشتغال موقت

ترکیه نیز مانند بسیاری از کشورهای دیگر سیر صعودی را در خصوص اشتغال موقت یا ناپایدار طی کرده است. اما ماجرای اشتغال موقت در این کشور در چهارچوبی قانونی قرار داده شده است که در ذیل بر آن نگاهی می افکنیم.

ماده ۷ قانون کار ترکیه در این خصوص می گوید: رابطه اشتغال موقت، بدین منظور ایجاد شده است که مجری بر اساس قراردادی که منعقد می کند، رضایت خود را مبنی بر این که پس از اتمام دوره، کارفرما او را از بخشی به بخش دیگر منتقل کند، اعلام می کند. کارفرما در این مدت متعهد به ارائه آموزش های لازم برای ایمنی مجری در برابر خطرات بهداشتی و ایمنی است. رابطه اشتغال موقت ممکن است برای یک دوره با مدت زمانی بیش از شش ماه برقرار شود و ممکن است در صورت نیاز تا دو بار تمدید شود. پس از انتقال، تعهد کارفرما (انتقال دهنده) به پرداخت دستمزد کارکنان باید ادامه یابد و کارفرما در صورت کوتاهی در پرداخت حقوق مجری مسئول پرداخت خسارت به کارمند است. مگر آن که خلاف آن را ثابت

^{۲۰} - همان.

^{۲۱} - همان و ماده ۳۱ اتحادیه های کارگری قانون.

^{۲۲} - قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، تغییر استقرار یا انتقال از بخشی به بخش دیگر، ماده ۶

^{۲۳} - همان.

ند. بدین ترتیب می توان از قرارداد کار موقت کارکنان، مفاد این قانون را مربوط به سایر حقوق و تعهدات از کارکنان نیز استنباط کرد. در این صورت رابطه فرد با کارفرما که براساس رابطه اشتغال موقت ایجاد شده است، اعمال می شود.^{۲۴}

قرارداد کاری پاره وقت و تمام وقت

در قرارداد کار پاره وقت، باید نرمال زمان کار هفتگی کارمند، نسبت به یک کارمند مقایسه کار تمام وقت ثابت در نظر گرفته شود. کارمند مشغول به کار تحت یک قرارداد اشتغال پاره وقت صرفاً به دلیل پاره وقت بودن قرارداد نسبت به یک کارمند تمام وقت در برخورداری از خدمات تأمین درمان متفاوت باشد، مگر اینکه یک دلیل موجه وجود داشته باشد. مزایای یک کارمند نیمه وقت و نیز حقوق و مزایای دیگر پولی وی باید مطابق به مدت زمان کار متناسب با یک کارمند مقایسه کار تمام وقت پرداخت می شود. کارمند مقایسه کسی است که در همان یا یک کار مشابه آن به طور تمام وقت در همان بخش مشغول است. در صورتی که چنین کارمندی در آن بخش که کارمند پاره وقت مشغول است، وجود ندارد، یک کارمند با یک قرارداد تمام وقت با کار یکسان یا مشابه در همان شاخه از فعالیت، به عنوان کارمند مقایسه در نظر گرفته می شود.^{۲۵}

قرارداد کار همراه با تعیین دوره آزمایشی

اگر طرفین توافق کرده اند که یک بند از قرارداد را برای دوره آزمایشی اختصاص دهند، مدت زمان این دوره نباید از دو ماه تجاوز کند. با این حال، دوره آزمایشی ممکن است تا چهار ماه با توافق جمعی گسترش یابد. در دوره آزمایشی، کارفرما می تواند نسبت به فسخ قرارداد کار بدون نیاز به رعایت مدت تعیین شده در قرارداد و بدون نیاز به پرداخت غرامت اقدام کند. البته حق دریافت دستمزد و حقوق دیگر برای مجری بر اساس تعداد روزهایی که کار کرده، محفوظ است.^{۲۶}

قرارداد کاری

قرارداد کاری توافقنامه‌ای است که رابطه کارمند، کارگر یا مجری (متعهد به انجام کار) در تبعیت به طرف دیگر (کسی که متعهد به او پاداش پرداخت شده؛ کارفرما) در آن مشخص شده است. قرارداد کار منوط به شکل خاصی نیست مگر آن که بندهایی از آن در تضاد با آن چه باشد که در قانون تصریح شده است. اسناد مکتوب قرارداد کاری برای کار با مدت زمان ثابت یک سال یا بیشتر از مالیات تمبر و انواع هزینه معاف هستند.^{۲۷}

در مواردی که هیچ قرارداد نوشته نشده است، کارفرما در عرض دو ماه موظف به ارائه سندی شامل شرایط عمومی و خاص از کار، زمان کار روزانه یا هفتگی، پایه دستمزد و هر گونه مکمل دستمزد، فواصل زمانی را برای پاداش، مدت زمان اگر یک قرارداد بلند مدت ثابت است، و شرایط مربوط به فسخ قرارداد به کارمند است.^{۲۸}

^{۲۴}- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۱ «مقررات عمومی»، رابطه اشتغال موقت، ماده ۷.

^{۲۵}- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، قرارداد کاری پاره وقت و تمام وقت، ماده ۱۳.

^{۲۶}- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، قرارداد کار همراه با تعیین یک دوره آزمایشی (مشروط)، ماده ۱۵.

^{۲۷}- قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، تعریف و فرم، ماده ۸.

^{۲۸}- همان.

آزادی در تعیین نوع و شرایط کار

طرفین قرارداد این اختیار را دارند که قرارداد کار را به شیوه ای متناسب با نیازهای خود، تدوین کنند. البته قرارداد کار باید برای مقطعی معین (مدت ثابت) و یا نامحدود (باز) نوشته شده باشد. از نظر نحوه کار، این قراردادها ممکن است برای یک زمان کامل و یا صورت پاره وقت، و یا با یک دوره آزمایشی (مشروط) یا شکل دیگر ممکن تدوین شود.^{۲۹}

از موارد دیگر قانون کار ترکیه اعمال محدودیت برای ایجاد تبعیض میان مجریان نامحدود و مجریان با مدت زمان معلوم محدود است. طبق این اصل، کارمند مشغول به کار تحت قرارداد کار برای یک دوره محدود نباید در معرض تبعیض درمان در رابطه با یک کارمند تحت قرارداد کار برای مدت نامحدود قرار گیرد. دستمزد و مزایای دیگر پولی که در یک بازه زمانی معین به کارمند با مدت محدود داده می شود، بر اساس دستمزد و مزایایی تعیین می شود که یک کارمند مشغول به کار تحت یک قرارداد ثابت مدت مزبور به نسبت طول زمان که در طی آن کار کرده است، پرداخت می شود.^{۳۰}

قرارداد کار بر اساس یک «قرارداد گروهی»

یکی دیگر از انواع قراردادهای کار گروهی در قوانین کار ترکیه، قرارداد کار بر اساس یک قرارداد گروهی است. این نوع قرارداد، قراردادی است که بین کارفرما و یک گروه از مجریان که فردی را به عنوان نماینده تام الاختیار تعیین کرده اند، منعقد می شود. در این قرارداد علاوه بر تعیین زمان قرارداد، باید هویت و دستمزد هر یک از مجریان به طور جداگانه مشخص شود. پس از آغاز کار، بر اساس این قرارداد گروهی، قرارداد کاری میان کارفرما و هر یک از مجریانی که نام شان در قرارداد ذکر شده، جاری می شود و این قرارداد به منزله انعقاد قرارداد با تک تک آن افراد است. بر این اساس، کارفرما یا نماینده وی باید بر اساس این قرارداد حق الزحمه هر فرد را به طور جداگانه به خود آن فرد بپردازد. ^{۳۱}

اعلام خاتمه کار و جزئیات آن

قبل از پایان دادن به قرارداد از سوی هر یک از طرفین، لازم است به طرف دیگر اطلاع داده شود. در صورتی که اعلام فسخ قرارداد بر خلاف مواردی باشد که در قانون ذکر شده، فرد فسخ کننده باید به فرد مقابل غرامت بپردازد. میزان غرامت در قانون کار کاملاً مشخص شده است. همچنین مواردی که از این قانون استثناء شده نیز، در این قانون آمده است.^{۳۲} کارفرما برای فسخ قرارداد باید دلیل معتبری داشته باشد. همچنین در قانون کار ترکیه تصریح شده که موارد ذیل از دلایل معتبر برای فسخ قرارداد محسوب نمی شود:^{۳۳}

الف) عضویت در اتحادیه یا شرکت در فعالیت های اتحادیه خارج از ساعات کار و یا با رضایت کارفرما، در طول چند ساعت کاری؛

^{۲۹}-قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، آزادی برای تعیین نوع و شرایط قرارداد کار، ماده ۹.
- ^{۳۰}قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، محدودیت بر تمایز بین قراردادهای مدت معین و قراردادهای باز، ماده ۱۲.
- ^{۳۱}قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، قرارداد کار بر اساس یک «قرارداد گروهی»، ماده ۱۶.
- ^{۳۲}قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، اطلاعیه پایان کار، ماده ۱۷.
- ^{۳۳}قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، توجیه فسخ با دلیل معتبر، ماده ۱۸.

ب) اقدام و یا داشتن ظرفیت، و یا در صدد گرفتن دفتر نمایندگی اتحادیه کارگری از سوی کارگر؛

ج) پر کردن شکایت و یا مشارکت در اقداماتی که علیه یک کارفرما شامل موارد نقض قوانین و مقررات یا توسل به مقامات ذیصلاح اداری یا قضایی صورت گرفته است؛

د) نژاد، رنگ، جنس، وضعیت تاهل، مسئولیت های خانوادگی، بارداری، مذهب، عقیده سیاسی یا خاستگاه اجتماعی؛

ه) غیبت از کار در طول مرخصی زایمان برای کارگران زن مطابق آن چه در ماده ۷۴ پیش بینی شده؛

ج) غیبت از کار در طول دوره کاری به علت بیماری یا حادثه پیش بینی شده در ماده ۲۵ از قانون کار، بخش ب.

روش پایان کار

گزارش پایان یافتن همکاری باید توسط کارفرما شامل علت قطع همکاری تدوین و اطلاع داده شود. در این گزارش باید روشن و دقیق مشخص شود که علت پایان همکاری چه بوده و جزئیات نوشته شود.^{۳۴} کارفرما تنها در صورتی می تواند به قرارداد منعقد شده با کارگر یا کارمند مشغول به کار تحت قرارداد با مدت باز پایان دهد که رفتار یا عملکرد سوئی از کارگر رخ داده باشد. قبل از اعلام خاتمه کار کارگر باید فرصت دفاع از خود در برابر اتهامات ادعا شده، داشته باشد. بنابراین، کارفرما تنها در صورتی حق خاتمه کار با چنین کارگری را دارد که سوء رفتار جدی و یا رفتار مخرب و یا غیر اخلاقی اثبات شده از وی سرزده باشد.

وضعیت کارگران قانون کار ترکیه در قیاس با ایران

در نگاهی گذرا، برخی از قوانین کار ترکیه از نظر گذرانده شد. در قوانین کار ترکیه، در اکثر مشاغل، حمایت های لازم به لحاظ درمانی و تأمین اجتماعی لحاظ شده است. در حالی که در بخش هایی همچون مشاغل کوچک و نیز مشاغل خانگی و خانوادگی استثنائاتی وجود دارد. قوانین ترکیه تفاوت زیادی با قوانین ایران ندارد اما جنبه حمایتی خوبی از کارگر در برخی زمینه ها دیده شده است. فارغ از قوانین وضع شده، فارغ از امور قانونی، دریافتی کارگران ترکیه دوبرابر دریافتی کارگران ایرانی است.^{۳۵}

^{۳۴} - قانون کار ترکیه ۴۸۵۷، فصل ۲ «قرارداد کار؛ انواع و فسخ»، روش پایان کار، ماده ۱۹.

^{۳۵} - حداقل دستمزد کارگران ترکیه، ۲ برابر ایرانی ها - تجارت نیوز به آدرس اینترنتی: <https://tejaratnews.com>

حداقل دستمزد

یکی از موارد مهمی که در قانون کار و کارگری مشخص می شود، حداقل دستمزد است. این عدد نشان دهنده وضعیت پایین ترین رده از کارکنان در هر بخش اعم از کارگری یا کارمندی یا ... است. در جدول ذیل، تغییراتی که حداقل دستمزد در ترکیه در سال های گذشته داشته است، آمده است.^{۳۶}

دوره زمانی	Gross Minimum Wage (TL)	Net Minimum Wage (TL)
۰۱،۰۱،۲۰۰۸ - ۳۰،۰۶،۲۰۰۸	۶۰۸،۴۰	۴۸۱،۵۵
۰۱،۰۷،۲۰۰۸ - ۳۱،۱۲،۲۰۰۸	۶۳۸،۷۰	۵۰۳،۲۶
۰۱،۰۱،۲۰۰۹ - ۳۰،۰۶،۲۰۰۹	۶۶۶،۰۰	۵۲۷،۱۳
۰۱،۰۷،۲۰۰۹ - ۳۱،۱۲،۲۰۰۹	۶۹۳،۰۰	۵۴۶،۴۸
۰۱،۰۱،۲۰۱۰ - ۳۰،۰۶،۲۰۱۰	۷۲۹،۰۰	۵۷۶،۵۷
۰۱،۰۷،۲۰۱۰ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۰	۷۶۰،۵۰	۵۹۹،۱۲
۰۱،۰۱،۲۰۱۱ - ۳۰،۰۶،۲۰۱۱	۷۹۶،۵۰	۶۲۹،۹۶
۰۱،۰۷،۲۰۱۱ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۱	۸۳۷،۰۰	۶۵۸،۹۵
۰۱،۰۱،۲۰۱۲ - ۳۰،۰۶،۲۰۱۲	۸۸۶،۵۰	۷۰۱،۱۳
۰۱،۰۷،۲۰۱۲ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۲	۹۴۰،۵۰	۷۳۹،۷۹
۰۱،۰۱،۲۰۱۳ - ۳۰،۰۶،۲۰۱۳	۹۷۸،۶۰	۷۷۳،۰۱
۰۱،۰۷،۲۰۱۳ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۳	۱۰۲۱،۵۰	۸۰۳،۶۸
۰۱،۰۱،۲۰۱۴ - ۳۰،۰۶،۲۰۱۴	۱۰۷۱،۰۰	۸۴۶،۰۰
۰۱،۰۷،۲۰۱۴ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۴	۱۱۳۴،۰۰	۸۹۱،۰۳
۰۱،۰۱،۲۰۱۵ - ۳۰،۰۶،۲۰۱۵	۱۲۰۱،۵۰	۹۴۹،۰۷
۰۱،۰۷،۲۰۱۵ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۵	۱۲۷۳،۵۰	۱،۰۰۰،۵۴
۰۱،۰۱،۲۰۱۶ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۶	۱۶۴۷،۰۰	۱،۳۰۰،۹۹
۰۱،۰۱،۲۰۱۷ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۷	۱۷۷۷،۵۰	۱،۴۰۴،۰۶
۰۱،۰۱،۲۰۱۸ - ۳۱،۱۲،۲۰۱۸	۲۰۲۹،۵۰	۱،۶۰۳،۱۲

^{۳۶} - <https://www.csgeb.gov.tr/En/Contents/Istatistikler/AsgariUcret>

مطابق آن چه در جدول آمده است، حداقل دستمزد در ترکیه در طی سال های گذشته افزایش داشته است اما این که آیا این افزایش منطبق بر رشد تورم نیز آیا بوده است یا نه، نیاز به بررسی دارد. همچنین اکنون ترکیه با بحران اقتصادی ناشی از تورم امریکا روبروست و ارزش پول این کشور کاهش یافته است، وضعیت معیشتی کارگران سخت تر از گذشته شده است. مشابه این وضعیت در ایران نیز رخ داده است به طوری که مطابق اعلام اتحادیه های کارگری، پس از اعمال تحریم علیه ایران در چند ماه گذشته، هزینه زندگی برای کارگران ۸۶۰ هزار تومان مطابق با واحد پول ایران افزایش داشته است. در صورتی که حداقل دستمزد کارگران ایرانی اندکی بیشتر از یک میلیون تومان است. با این وضعیت کارگران در ایران نزدیک به ۷۵ درصد از حقوق فعلی شان کمبود مالی برای تأمین مایحتاج شان دارند. با توجه به وضعیت مشابه در ترکیه و سقوط ۶۰ درصدی ارزش لیر در ماه های اخیر، این وضعیت برای کارگران ترکیه نیز رخ داده است. از این نظر، مسئولین ایرانی و ترک باید فکری برای بهبود وضعیت معیشت کارگران خود در این دوره بحرانی کنند.

این وضعیت بد معیشتی برای کارگرانی که به علت بحران اقتصادی بیکار شده اند، شدیدتر است زیرا آنان علاوه بر تحمل وضعیت ناشی از سقوط ارزش لیر در برابر دلار، متحمل شرایط ناشی از بیکاری نیز باید باشند. علاوه بر این ها همانطور که در یک مرور سریع بر قانون کار ترکیه مشاهده کردیم میزان و حجم کارگران موقت، بی ثبات کاران و مشاغل ناپایدار نیز در این کشور رو به افزایش نهاده و به نوعی قانونی شده است. این وضعیت زمانی برای آن ها سخت تر از این نیز خواهد شد که دوره بحران اقتصادی طولانی شود و بیمه بیکاری نیز دیگر مشمول آنان نشود. همچنین این وضعیت برای کارگرانی که به صورت پاره وقت و پراکنده و با قراردادهای کاری موقت بوده، شرایط مساعدی نخواهد بود و اوضاع برای این قشر از طبقه کارگر ترکیه به مراتب سخت تر خواهد شد. از این رو، لازم است برای این بخش از کارگران بسته های حمایتی مناسبی پیش بینی، تصویب و اعمال شود تا در بحران اقتصادی رخ داده، قادر به ادامه زندگی ساده و ارزان خود باشند. در غیر این صورت این قشر از مردم با مشکلات جسمی و روحی شدیدی مواجه خواهند شد و بخشی از آنان به سمت بزهکاری و بروز بحران های اجتماعی و سیاسی سوق پیدا خواهند کرد.