

ابزار سرکوب مزدی در دست کارفرمایان

قانون کار؛ سندی که ۳۰ سال است اجرایی نمی شود



نسرین هزاره مقدم

بیست و نهم آبان ماه، سالروز تصویب قانون کار بود با این حال در سسی امن سالروز تصویب این قانون، بسیاری از بندهای این سند قانونی، بلا تکلیف و اجرا نشده باقی مانده است. گذشته از اینکه قانون کار در ماهیت خود، ضعفها و ایرادهایی دارد، فقدان ضمانت های اجرایی، موجب شده بسیاری از الزامات حداقلی این قانون نیز به دست اهل و فراموشی سپرده شود.

یکی از این الزامات نادیده گرفته شده، ماده ۴۱ قانون کار و بحث دستمزد شایسته است. ماده ۴۱ قانون کار، دو شاخص اصلی برای تعیین حداقل مزد کارگران شاغل تعیین کرده است؛ نخست نرخ تورم و دوم حداقل هزینه های زندگی یک خانوار متوسط که سال هاست این شاخص در گفتن «سبد معیشت خانوار» بیکربندی شده است. در طول دهه های گذشته، یعنی تقریباً همان زمان تصویب قانون کار، هرگز این دو بند قانونی کاملاً اجرایی نشده است. در بهترین حالت، بدون در نظر گرفتن عقب ماندگی های دستمزدی در طول سالیان گذشته بدون توجه به نرخ تورم جمعی، دستمزد بر اساس نرخ تورم رسمی سالیانه افزایش یافته است اما نرخ سبد معیشت در تعیین دستمزد دخیل

نبوده، کمالاتی که در برخی سال ها، همان نرخ تورم رسمی نیز نادیده گرفته شد. برای مثال در مذاکرات مزدی سال جاری، با وجود اینکه نرخ تورم رسمی اعلامی بانک مرکزی ۴۲ درصد اعلام شده بود، مزد با استناد به مولفه های غیر قانونی و غیر قابل احصا به نام «تورم انتظاری»، فقط ۲۶ درصد افزایش یافت و نرخ تورم انتظاری ۱۷ تا ۱۸ درصدی در عمل هرگز محقق نشد.

قانون گریزی های مزدی در طول سال ها و دهه های گذشته به جایی رسیده که امروز دستمزد و مستمری، تقریباً یک سوم یا یک چهارم سبد معیشت واقعی است اما چرا این اتفاق افتاده است؟

یک فعال کارگری در این رابطه با اشاره به ترکیب ناعادلانه نهاد تعیین کننده دستمزد کارگران یعنی شورای عالی کار می گوید: فصل سوم قانون کار که به شرایط کار یعنی مزد و ساعت کار روزانه می پردازد، ظاهری خوشایند و عادلانه دارد. ماده ۴۱ و دو بند ذیل آن شیوه تعیین حداقل مزد را در ظاهری عادلانه تعریف می کند اما در عمل، یعنی هم در تصویب مزد به این روش و هم در پرداخت، هیچ ضمانت اجرایی وجود ندارد. این ماده به روشنی مرجع و نهاد تعیین و تصویب مزد کارگران را شورای عالی کار تعیین می کند؛ شورایی که طبق

این قانون، ترکیب اعضای آن (یعنی نسبت تعداد نمایندگان کارگری به مجموع نمایندگان کارفرمایان و دولتی) و همچنین آیین نامه تدوین و تصویب مصوبات آن به گونه ای است که حضور یا عدم حضور و همچنین رای منفی کسانی که در جایگاه نمایندگی کارگران این شورا قرار می گیرند در راستای تأمین منافع کارگران (یعنی تعیین و تصویب مزد عادلانه) یا ایجاد مانع در مسیر تخلف از قانون، هیچ گونه تأثیری نمی تواند داشته باشد. درست به همین دلیل است که در تمامی ۳۰ سالگی که از تصویب این قانون می گذرد حتی یک بار نیز بندهای دو گانه ماده ۴۱ به درستی اجرا نشده و اکنون پس از ۳۰ سال شاهد هستیم که در سالگرد تصویب، مزد مصوب در چارچوب این قانون دست کم یک چهارم سبد معیشت واقعی کارگران است.

«کامل فرج الهی» ادامه می دهد: می دانیم که در ساختار سرمایه داری، نیروی کار کارگر، به مثابه یک کالا توسط کارگر به کارفرما فروخته می شود. قیمت این کالا در واقع مزد کارگر است اما در این نوع معامله منحصراً به فرد در این سطح کلان، صاحبان کالا هیچ گونه اختیار و دخالتی در تعیین قیمت کالای خود نمی توانند داشته باشند و بدتر اینکه خودداری جمعی از فروش این کالا نیز در این قانون پذیرفته شدنی نیست.

فصل سوم قانون کار که به شرایط کار یعنی مزد و ساعت کار روزانه می پردازد، ظاهری خوشایند و عادلانه دارد اما در عمل، یعنی هم در تصویب مزد به این روش و هم در پرداخت، هیچ ضمانت اجرایی وجود ندارد.

اما نه تنها کارگران در تصویب مزد، عملاً هیچ گونه مداخله موثری ندارند تصویب این قانون می گذرد حتی یک بار نیز بندهای دو گانه ماده ۴۱ به درستی اجرا نشده و اکنون پس از ۳۰ سال شاهد هستیم که در سالگرد تصویب، مزد مصوب در چارچوب این قانون دست کم یک چهارم سبد معیشت واقعی کارگران است.

«کامل فرج الهی» ادامه می دهد: می دانیم که در ساختار سرمایه داری، نیروی کار کارگر، به مثابه یک کالا توسط کارگر به کارفرما فروخته می شود. قیمت این کالا در واقع مزد کارگر است اما در این نوع معامله منحصراً به فرد در این سطح کلان، صاحبان کالا هیچ گونه اختیار و دخالتی در تعیین قیمت کالای خود نمی توانند داشته باشند و بدتر اینکه خودداری جمعی از فروش این کالا نیز در این قانون پذیرفته شدنی نیست.

تخلف و عدم پرداخت یا تأخیر در پرداخت مزد که جزو دیون ممتازه آنان است، بازخواست و جریمه ای نمی شوند بلکه موارد بسیاری را به ویژه در دو دهه گذشته شاهد بوده ایم که این کارگران معترض به نقض قانون هستند که با اتهام های مختلف مورد پیگرد قرار گرفته اند. اضافه بر این بیشترین شمار کارگران در کارگاه های متوسط و کوچک، گاه حتی با وجود داشتن مرتبه هایی از سابقه و تخصص یا مزدی کمتر از این در یافت می کنند یا تحت عنوان قرارداد کار و توافق اولیه، با روزی ۱۰ ساعت کار و حتی بیشتر، فقط همین حداقل به آنان پرداخت می شود. حتی در صورت شکایت کارگر و اثبات تخلف صورت گرفته، باز هم هیچ گونه جریمه ای برای کارفرمای متخلف در این قانون پیش بینی نشده و نهایتاً کارفرما مکلف به «تأدیه مابه التفاوت» مزد می شود.

وی اضافه می کند: دقیقاً همین نبود ضمانت اجرای قانون و نبود مجازات برای کارفرمای متخلف، در ماده ۵۱ مربوط به ساعات کار (۸ ساعت روزانه و ۴۴ ساعت در یک هفته) نیز دیده می شود. می بینیم که در لوای این قانون کارفرمای متخلف جریمه و مجازات نمی شود در حالی که کارگر «خطا کار» توسط کمیته های انضباطی کارگاه یا به طور مستقیم توسط کارفرما بازخواست، جریمه و اخراج می شود.

این فعال کارگری، ریشه همه این تخلفات مزدی را در سطحی فراتر در «ابهام موجود در ماده هفت قانون کار» و بخشنامه های متعاقب (بر گرفته از همین ابهام) و همچنین در ضعف های ساختاری فصل های ششم قانون کار می داند.

فرج الهی در ارتباط با ابهام ماده هفت می گوید: قانون باید صریح و شفاف و غیر قابل تفسیر باشد اما در ماده ۷ قانون کار و تبصره های آن که به قراردادهای کار اختصاص دارد چنان چندگانگی و ابهامی وجود دارد (یا تعبیه شده) که با استناد به تفسیری خاص از آن، هم اکنون بیش از ۹۰ درصد نیروی کار با وجود اشتغال به کارهای با ماهیت دائم و مستمر، با قراردادهای موقت به کار گمارده شده و از هر گونه امنیت شغلی و امکان ارتقا در موقعیت کاری خویش محروم هستند. این

در تمامی ۳۰ سالگی که از تصویب این قانون می گذرد حتی یک بار نیز بندهای دو گانه ماده ۴۱ به درستی اجرا نشده و پس از ۳۰ سال، مزد مصوب در چارچوب این قانون دست کم یک چهارم سبد معیشت واقعی کارگران است

تفسیر ابتدا با استفسار به قانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان از وزارت کار در سال ۱۳۷۳ استنتاج شد و در مرحله بعد با دادنامه شماره ۱۷۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و سپس دستورالعمل شماره ۳۵۷۲۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در مورد قراردادهای موقت به نفع کارفرمایان تأیید شد. حال همین قرارداد های موقت، به نوعی تبدیل به «ابزار سرکوب مزدی کارگران» شده اند. کارگر قرارداد موقت با کمتر از حداقل دستمزد، با توافق مبتنی بر روزی ۱۰ تا ۱۲ ساعت کار و با تأخیر در پرداخت مطالبات مزدی می سازد و دم بر نمی آورد. او ترجیح می دهد «شاغل» بماند تا اینکه حق و حقوق خود را بگیری کند و به دلیل خشم کارفرما، «بیکار» شود.

در فصل ششم قانون کار نیز راه قانونمند برپایی هر نوع تشکل مستقل کارگری و بهره مند شدن طبقه کارگر از این ابزار دفاع جمعی از منافع خویش بسته شده و لذا کارگران «بزاری توانمند» برای دفاع از حقوق قانونی خود از جمله حقوق مزدی ندارند و قدرت چانه زنی آنها به میزان قابل توجهی تنزل یافته است. بنابراین امروزه کارگران به دلایل «مقررات زدایی های بسیار و گسترده» از حقوق مزدی خود به کلی محروم هستند. نه ماده ۴۱ ضمانت اجرایی دارد، نه کارگران قدرت چانه زنی دارند و نه نظارتی بر اجرای قانون اعمال می شود و دقیقاً به خاطر همین ضعف های ساختاری است که امروز در آخرین سال از دهه ۹۰ خورشیدی و در سی امین سالگرد تصویب قانون کار، مزد و مستمری کارگران شاغل و بازنشسته، به یک چهارم نرخ سبد معیشت تقلیل یافته است.

اخبار کارگری

حقوق کارگران، پلکانی افزایش یابد



یک کارشناس حوزه کار می گوید: سیاست تعیین دستمزد باید به شکلی پیش برود که حقوق ها افزایش پلکانی داشته باشند و دستمزد کارگران بر مبنای محاسبه تورم سبد معیشت آنها تعیین شود. حمید نجف در گفت و گو با ایسنا با تأکید بر لزوم افزایش دوم حله های دستمزد کارگران در سال اظهار کرد: برای خنثی کردن آثار مخرب رشد هزینه ها بر معیشت خانوارهای کارگری لازم است در نیمه دوم سال هم افزایش مزد داشته باشیم چون قدرت خرید کارگران بیش از هر زمان تحت تأثیر نوسان نرخ ارز و رشد هزینه ها کاهش یافته است.

وی ادامه داد: اگر امسال تمایلی به افزایش دستمزد در نیمه دوم سال نشان ندادیم، دست کم باید سبد کالای غذایی به کارگران و خانوارهای نیازمند اختصاص بدهیم. خوشبختانه این اقدام از سوی دولت در پیش گرفته شده و قرار است در چند مرحله بسته معیشتی به افراد فاقد درآمد ثابت و خانوادگی نیازمند داده شود.

این کارشناس حوزه کار با بیان اینکه زمانی می توان یک بار در سال دستمزد را تعیین کرد که از ثبات اقتصادی اطمینان داشته باشیم، گفت: ما اسفند هر سال برای دستمزد سال آینده کارگران تصمیم می گیریم بدون آنکه بتوانیم اتفاقات و وقایع اقتصادی سال بعد را پیش بینی کنیم.

نجف، افزایش پلکانی دستمزد کارگران را مورد تأکید قرار داد و گفت: سیاست تعیین دستمزد باید به شکلی پیش برود که حقوق کارگران افزایش پلکانی داشته باشد و دستمزد در مبنای محاسبه تورم سبد معیشت آنها تعیین شود.

پایگاه پایش آثار کرونا بر مشاغل راه اندازی شد

پایگاه اطلاع رسانی و پایش آثار اقتصادی کرونا بر مشاغل و کسب و کارها راه اندازی شد.

مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی از مؤسسات زیر مجموعه نهاد ریاست جمهوری از راه اندازی پایگاه اطلاع رسانی و پایش آثار اقتصادی کرونا بر مشاغل و کسب و کارها با عنوان «کرونومی» خبر داد. پایگاه کرونومی زیر نظر کارگروه مقابله با پیامدهای اقتصادی کرونا با هدف اطلاع رسانی و تحلیل پیامدهای اقتصادی کرونا بر جامعه و کسب و کارها و مستندسازی تجربه و اقدامات دولت و بخش خصوصی در مدیریت پاندمی کرونا راه اندازی شده است.

فعالیت معدن سنگ کر دآباد متوقف شد

یکی از معادن سنگ تراورتن روستای کر دآباد شهرستان تفت استان یزد، از روز چهارشنبه (۲۸ آبان) موقتاً تعطیل شده و کارگران آن بلا تکلیف شده اند. به گزارش ایسنا، کارگران این واحد با بیان اینکه حدود ۱۶ معدن سنگ در روستای کر دآباد فعالیت دارند، در تشریح دلایل تعطیلی یکی از معادن سنگ در روزهای گذشته گفتند: این اتفاق به دنبال اجتماع شماری از اهالی روستای کر دآباد واقع شهرستان تفت بر سر مسائل زیست محیطی در معدن تراورتن رخ داده که به درگیری نیز منجر شد. آنها گفتند: همزمان با شروع عملیات استخراج بخشی از این معدن از نسوی یکی از شرکت های بهره بردار، اهالی بومی روستای کر دآباد مانع از فعالیت کارگران شدند.

یک کارگر قربانی آتش سوزی در پتروشیمی خارک شد

انفجار در پتروشیمی جزیره خارک، موجب مرگ یک کارگر و مصدومیت کارگری دیگر انجامید.

به گزارش ایسنا، حوالی ساعت ۱۷:۳۰ عصر روز پنجشنبه (۲۹ آبان)، مخزن تانکر ماده شستشوی لیونل در پتروشیمی خارک استان بوشهر منفجر شد که این حادثه موجب مرگ جوشکار و مجروح شدن ۴ کارگر دیگر شد.

بخشدار ویژه خارک با تأیید این خبر گفت: چهار کارگر مصدوم این حادثه به بیمارستان سوختگی گناوه منتقل شده اند که حالی یکی از آنها وخیم گزارش شده است. در عین حال روابط عمومی پتروشیمی خارک از مهار این آتش سوزی بعد از چندین ساعت تلاش آتش نشانان خبر داد.



عضو هیأت رئیسه مجلس تصریح کرد: یکی دیگر از مزایایی این طرح مشمول حال بیکاران می شود که بر مبنای آن زمینه حضور نیروهای تحصیل کرده در بازار کار مهیا می شود. زمانی که شرایط برای کاهش سن

عضو هیأت رئیسه مجلس خبر داد: تدوین طرحی برای بازنشستگی بدون شرط سنی

مستمری بازنشستگی کنند. به فرض مثال افرادی که ۳۵ سال و حتی بیشتر سابقه بیمه دارند اما به دلیل کم بودن سن نمی توانند بازنشسته شوند، با ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با هر سنی می توانند از بازنشستگی برخوردار باشند. تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی تأکید می کند افرادی که ۳۰ سال سابقه پرداخت بیمه دارند و در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد، می توانند تقاضای دریافت مستمری بازنشستگی کنند.

نماینده فلاورجان در مجلس افزود: در این اصلاحیه تأکید شده اگر فردی بخشی از خدمت خود را در مشاغل سخت و زیان آور طی کرده باشد، در سنین بسیار پایین تر از ۳۰ سال سابقه را پر خواهد کرد زیرا هر سال سابقه خدمت در مشاغل سخت و زیان آور معادل ۱.۵ سال فعالیت در مشاغل عادی محاسبه می شود و این بی عدالتی خیلی واضح تر خود را نشان می دهد. برای حل این معضل و رفع این بی عدالتی پیشنهاد می شود شرط سنی مندرج در تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی حذف شود و به افرادی که کف ۳۰ سال سابقه شغلی را دارند، اجازه داده شود بدون در نظر قرار دادن سن آنها مشمول خدمات بازنشستگی شوند.

هماون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی: همسان سازی حقوق بازنشستگان کشوری از مهر ماه امسال اجرایی شد

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از افزایش ۶۰ درصدی حقوق بازنشستگان در صندوق بازنشستگی کشوری ایجاد طرح های سرمایه گذاری در بخش های عمرانی و ایجاد سود برای سرمایه این صندوق به منظور ارائه خدمات بهتر به بازنشستگان است. اظهار داشت: حقوق و دستمزد، بیمه درمان تکمیلی، خدمات رفاهی و تفریحی برای بازنشستگان در این زمینه در صندوق بازنشستگی مورد توجه است.

وی با بیان اینکه افتتاح آژاد راه شرق و هر طرح عمرانی که آژاد راه شرق اصفهان، با بیان اینکه یکی از وظایف اصلی صندوق بازنشستگی کشوری ایجاد طرح های سرمایه گذاری در بخش های عمرانی و ایجاد سود برای سرمایه این صندوق به منظور ارائه خدمات بهتر به بازنشستگان است. اظهار داشت: حقوق و دستمزد، بیمه درمان تکمیلی، خدمات رفاهی و تفریحی برای بازنشستگان در این زمینه در صندوق بازنشستگی مورد توجه است.

وی با بیان اینکه افتتاح آژاد راه شرق و هر طرح عمرانی که



معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از افزایش ۶۰ درصدی حقوق بازنشستگان در سال جاری و همسان سازی حقوق این افراد از مهر ماه امسال تاکنون خبر داد.

به گزارش خبرگزاری مهر، اکبر افتخاری در آیین افتتاح