

همدستی ارزان سازی بای ثابت سازی در بازار کار ایران

کسی جرات اعتراض ندارد



نسرین هزاره مقدم

بر اساس قانون، مصوبات مزدی شورای عالی کار و بخشنامه مزدی ابلاغی از سوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای همه مشمولان قانون کار لازم الاجراست، اما در عمل، آنچه در کف جامعه به چشم می خورد، تخلفات گسترده و تقریباً عرفی شده کارفرمایان واحدهای متوسط و کوچک و واحدهای صنعتی از الزامات مندرج در بخشنامه‌های مزدی است.

فرض بگیریم کارگری بدون سابقه کار یا با سابقه کار منقطع و شناور که به دلیل اختلالات بی پایان در بازار کار، مجبور شده هر سال یا هر چند ماه، محل کارش را عوض کند، با دیدن یک آگهی اشتغال به یک کارگاه کوچک تولید مواد غذایی یا یک واحد خدماتی مزدی سال ۹۸ یا مثلاً یک واحد صنعتی فروشنده گاهی مراجعه می کند. اگر هفت خوان رستم استخدام را پشت سر بگذارد و در صورت تمایل کارفرما، به او سفته و تعهد بدهد و قبول کند که اگر کارفرما نیاز داشت، حاضر به اضافه کاری و جمعه کاری هم هست، در نهایت در پاسخ به این سوال که «حالا چقدر حقوق می گیرم؟ یک جمله تکراری و ساده می شود: «به اندازه پایه حقوق اداره کار.»

این «پایه حقوق اداره کار» که در کارگاه‌های کوچک و اصناف، تقریباً

یک گفتمان مسلط در ارتباط با دستمزد است، منظور همان پایه حقوق کارگری مصوب شورای عالی کار بدون هیچ یک از مزایا و مولفه‌های مزدی است؛ یعنی کارگر بدون توجه به وضعیت اشتغال سابق و سابقه کاری که قبلاً داشته، بدون توجه به وضعیت تاهل یا فرزند داشتن، قرار است فقط حداقل حقوق مصوب وزارت کار را بگیرد؛ یعنی در سال ۹۹، فقط یک میلیون و ۸۳۵ هزار تومان! سال گذشته، همین کارگران با سابقه شناور شاغل در واحدهای کوچک که البته بعضاً واحدهای آموزشی و کمک آموزشی مانند مهد کودک‌ها و مراکز پیش دبستانی هم شامل آنها می شوند، فقط یک میلیون و ۵۰۰ تا یک میلیون و ۶۰۰ هزار تومان حقوق می گرفتند در حالی که اگر قرار بود همه الزامات بخشنامه مزدی سال ۹۸ رعایت می شد، این کارگران (حتی مجرد و بدون سابقه) نباید کمتر از یک میلیون و ۹۰۰ هزار تومان حقوق ماهانه می گرفتند. امسال نیز با توجه به بخشنامه مزدی که در آن، بن خواربار ۲۰۰ هزار تومان و حق مسکنی که هنوز افزایش نیافته، ۱۰۰ هزار تومان است، یک کارگر مجرد بدون فرزند و حتی اگر سابقه کار نداشته باشد و مشمول پایه سنوات ۱۷۵ هزار تومانی نشود، باید حداقل ۲ میلیون و ۴۰۰ هزار تومان حقوق بگیرد اما بسیاری از نیروی کار

شاغل در بخش خصوصی، قرار نیست این مزایای مزدی را بگیرند و باز هم به روال هر ساله باید با پایه حقوق (یک میلیون و ۸۳۵ هزار تومان) خالی بانهایا ۲۰۰ یا ۲۰۰ هزار تومان بیشتر بسازند. یک زن شاغل در یک مهد کودک و پیش دبستانی خصوصی که از قضا، بیش از ۹ سال در همان مجتمع به صورت ثابت کار کرده، در این رابطه می گوید: «لان که تعطیلیم و از اسفند حقوق نگرفته‌ایم اما قبل از آن، من فقط یک میلیون و ۶۰۰ هزار تومان حقوق می گرفتم، یعنی ۱۰۰ هزار تومان بیشتر از پایه حقوق یک میلیون و ۵۰۰ هزار تومانی. من با اینکه ۹ سال تمام در یک مجتمع ثابت کار کردم، نه هرگز پایه سنوات گرفتم و نه حق اولاد. هر سال همان پایه حقوق کارگری را نهی تا ۱۰۰ یا ۱۵۰ هزار تومان افزایش، به حسابمان می ریختند و هر وقت هم اعتراض می کردم، به ما می گفتند ما که حقوق قانونی وزارت کار را به شما می دهیم، دیگر به چه چیزی معتزید؟»

رویه معمولی

که «غیر قانونی» است

در حالی کارفرمایان واحدهای کوچک و عمدتاً خدماتی به کارگرانی مانند این زن شاغل در مهد کودک می گویند «پرداخت پایه حقوق قانونی است» که این پرداخت، به هیچ وجه قانونی نیست.

پرداخت صرفاً پایه حقوق، تبدیل به یک سنت عرفی غیر قانونی در بازار کار ایران شده است. در واحدهای کوچک و اصناف مانند فروشگاه‌ها، معمولاً کارفرمایان فقط پایه حقوق را به کارگر می دهند و البته تنها قانون گریزی متداول در بازار کار ایران که بر زیربنای «ارزان سازی» و «بی ثبات سازی» نیروی کار شکل گرفته از این قانون گریزی ها بسیار است. نمونه دیگر آن، انعقاد قراردادهای موقت یک ماهه، سه ماهه یا حتی سفید امضا با کارگرانی است که یک کار مستمر دارند و فعالیت شان پروژه‌ای یا موقت نیست. در حالی که ماده هفت قانون کار، به رغم ابهامات و مشکلات ماهوی که دارد، اصل را بر حاکمیت اراده کارگر و قرارداد دائم در کارهای مستمر قرار داده، از دهه ۷۰ شمسی، قراردادهای موقت کار، تبدیل به پارادایم مسلط در بازار کار شد. این سیاست بی ثبات سازی در گذر سال ها و دهه‌ها، در مسیر خود، تغییر شکل پیدا کرد و با سیاست ارزان سازی کارگر همراه و عجین شد. حالا در سال های پایانی دهه ۹۰، نتیجه ترکیب این دو سیاست به اینجا کشیده است: انبوه کارگران قراردادی موقت یا فاقد حقوق کارگر است و مزایای مزدی مصوب شورای عالی کار را هم دریافت نمی کنند!

چرا کارگران اعتراض نمی کنند؟
اما چرا قانون گریزی مکرر و نهادینه شده کارفرمایان در عدم پرداخت مزد کامل، با برخورد و مقابله قانونی روبه رو نمی شود و چرا کارگرانی که کمتر از الزامات بخشنامه مزدی، دستمزد می گیرند، به رغم اینکه حق شکایت به مراجع قانونی و ادارات کار دارند، از این حق استفاده نمی کنند؟ دلیل این موضوع ساده است: ترس از بیکاری. در واقع باید گفت، زیرساخت مورد نیاز برای ارزان سازی هر چه بیشتر، بی ثبات سازی است. اگر کارگر، قرارداد موقت نداشت، هیچ کارفرمایی جرات نمی کرد کمتر از مزد کامل به او بپردازد. اما به گفته «فرامرز توفیقی» از نمایندگان کارگری مذاکرات دستمزد، وقتی کارگر، قرارداد یک ماهه، سه ماهه یا حتی یک ساله دارد اما حتی یک نسخه از آن به ادارات کار ارسال نشده،

حقوق خالی، تبدیل به یک سنت عرفی غیر قانونی در بازار کار ایران شده است. در واحدهای کوچک و اصناف مانند فروشگاه‌ها، معمولاً کارفرمایان فقط پایه حقوق را به کارگر می دهند و البته ادعای می کنند که کارشان کاملاً قانونی است. عدم پرداخت مزایای مزدی، تنها قانون گریزی متداول در بازار کار ایران نیست. در معادلات روابط کار ایران که بر زیربنای «ارزان سازی» و «بی ثبات سازی» نیروی کار شکل گرفته از این قانون گریزی ها بسیار است. نمونه دیگر آن، انعقاد قراردادهای موقت یک ماهه، سه ماهه یا حتی سفید امضا با کارگرانی است که یک کار مستمر دارند و فعالیت شان پروژه‌ای یا موقت نیست. در حالی که ماده هفت قانون کار، به رغم ابهامات و مشکلات ماهوی که دارد، اصل را بر حاکمیت اراده کارگر و قرارداد دائم در کارهای مستمر قرار داده، از دهه ۷۰ شمسی، قراردادهای موقت کار، تبدیل به پارادایم مسلط در بازار کار شد. این سیاست بی ثبات سازی در گذر سال ها و دهه‌ها، در مسیر خود، تغییر شکل پیدا کرد و با سیاست ارزان سازی کارگر همراه و عجین شد. حالا در سال های پایانی دهه ۹۰، نتیجه ترکیب این دو سیاست به اینجا کشیده است: انبوه کارگران قراردادی موقت یا فاقد حقوق کارگر است و مزایای مزدی مصوب شورای عالی کار را هم دریافت نمی کنند!

چرا کارگران اعتراض نمی کنند؟
اما چرا قانون گریزی مکرر و نهادینه شده کارفرمایان در عدم پرداخت مزد کامل، با برخورد و مقابله قانونی روبه رو نمی شود و چرا کارگرانی که کمتر از الزامات بخشنامه مزدی، دستمزد می گیرند، به رغم اینکه حق شکایت به مراجع قانونی و ادارات کار دارند، از این حق استفاده نمی کنند؟ دلیل این موضوع ساده است: ترس از بیکاری. در واقع باید گفت، زیرساخت مورد نیاز برای ارزان سازی هر چه بیشتر، بی ثبات سازی است. اگر کارگر، قرارداد موقت نداشت، هیچ کارفرمایی جرات نمی کرد کمتر از مزد کامل به او بپردازد. اما به گفته «فرامرز توفیقی» از نمایندگان کارگری مذاکرات دستمزد، وقتی کارگر، قرارداد یک ماهه، سه ماهه یا حتی یک ساله دارد اما حتی یک نسخه از آن به ادارات کار ارسال نشده،

حقوق خالی، تبدیل به یک سنت عرفی غیر قانونی در بازار کار ایران شده است. در واحدهای کوچک و اصناف مانند فروشگاه‌ها، معمولاً کارفرمایان فقط پایه حقوق را به کارگر می دهند و البته تنها قانون گریزی متداول در بازار کار ایران نیست. در معادلات روابط کار ایران که بر زیربنای «ارزان سازی» و «بی ثبات سازی» نیروی کار شکل گرفته از این قانون گریزی ها بسیار است. نمونه دیگر آن، انعقاد قراردادهای موقت یک ماهه، سه ماهه یا حتی سفید امضا با کارگرانی است که یک کار مستمر دارند و فعالیت شان پروژه‌ای یا موقت نیست. در حالی که ماده هفت قانون کار، به رغم ابهامات و مشکلات ماهوی که دارد، اصل را بر حاکمیت اراده کارگر و قرارداد دائم در کارهای مستمر قرار داده، از دهه ۷۰ شمسی، قراردادهای موقت کار، تبدیل به پارادایم مسلط در بازار کار شد. این سیاست بی ثبات سازی در گذر سال ها و دهه‌ها، در مسیر خود، تغییر شکل پیدا کرد و با سیاست ارزان سازی کارگر همراه و عجین شد. حالا در سال های پایانی دهه ۹۰، نتیجه ترکیب این دو سیاست به اینجا کشیده است: انبوه کارگران قراردادی موقت یا فاقد حقوق کارگر است و مزایای مزدی مصوب شورای عالی کار را هم دریافت نمی کنند!

چرا قانون گریزی مکرر و نهادینه شده کارفرمایان در عدم پرداخت مزد کامل، با برخورد و مقابله قانونی روبه رو نمی شود و چرا کارگرانی که کمتر از الزامات بخشنامه مزدی، دستمزد می گیرند، به رغم اینکه حق شکایت دارند، از این حق استفاده نمی کنند؟ دلیل ترس از بیکاری

چطور می تواند جرات کند و از کارفرما شکایت کند. آیا پس از شکایت، می تواند به سر کار باز گردد؟ آیا بعد از آن، کارفرما قرارداد تمدید خواهد کرد؟! دقیقاً با هدف جلوگیری از همین قانون گریزی های نهادینه شده است که گروه کارگری دستمزد، اصرار داشتند باید پایه حقوق کارگران بدون توجه به مزایای مزدی، به پایه حقوق کارمندان دولت برسد. در واقع، مشابه همان الزامی که در قانون بودجه در ارتباط با «کف حقوق کارمندان و بازنشستگان دولت» بدون توجه به وضعیت تاهل کارمند یا سابقه کار داشتن او آمده است، باید به طریقی برای کارگران نیز اعمال می شد. در بخشی از قسمت الف تبصره ۱۲ قانون بودجه آمده است پس از اعمال ضریب حقوق به میزان ۱۵ درصد برای گروه‌های مختلف حقوق بگیر، ترتیبی اتخاذ شود که با عنوان تفاوت تطبیق موضوع ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات

کشوری، مجموع مبلغ مندرج در حکم کارگزینی کارکنان رسمی و پیمانی و قرارداد ماهانه برای کارکنان با قرارداد کار معین و حکم حقوق بازنشستگان از دو میلیون و ۸۰۰ هزار تومان کمتر نباشد.

اما در عمل، اگر قرار باشد تفرندی اندیشیده شود تا حقوق مزدی کارگر قرارداد موقتی که جرات شکایت ندارد، به این سادگی ضایع نشود، باید بار افزایش دستمزد روی پایه حقوق باشد چون امروزه وقتی کارگران به اکثر کارگاه‌های کوچک یا حتی متوسط برای استخدام مراجعه می کنند، یک پاسخ مشترک می شنوند: «به اندازه پایه حقوق اداره کار دستمزد می دهیم!»



عضو کمیسیون عمران مجلس افزود: وزارت راه و شهرسازی نیز باید نسبت به ارائه کمک‌های حمایتی به مستأجران و سهاماندهی بازار مسکن اقدام کند تا بخشی از مشکلات اقشار ضعیف و متوسط جامعه رفع شود.



در برخی از بنگاه‌ها شاهد کاهش ساعت کارگران در ماه رمضان بوده‌ایم اما برخی از بنگاه‌ها نیز بدون توجه به این موضوع، تغییری در ساعت کار کارگران خود ایجاد

نمی کنند. رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور ادامه داد: کسانی که باید مجری قانون و نظاره گر اجرای صحیح قانون باشند، باید به قدری به این مباحث حساس باشند که جلوی اجرای ضعیف قانون را بگیرند اما برخی کم کاری ها موجب شده که برخی از کارفرماها کاهش ساعت کاری را چندان جدی بگیرند.

چمنی افزود: طی سال های گذشته به قدری به وضعیت اشتغال کارگران بی توجهی شده که اگر کارفرمایی در ماه مبارک رمضان، شرایط و ساعت کاری را تغییر ندهد، اتفاقی عادی تلقی می شود.

یادداشت

امیدواری به برگزاری جشن پایان قراردادهای موقت

هادی ابوی، دبیر کانون عالی انجمن های صنفی کارگران

در ابتدا باید هفته کارگر را به تمامی کارگران نجیب و تلاشگران سراسر کشور تبریک گفت. درباره مهمترین خواسته و مطالبه جامعه کارگری در هفته کارگر امسال باید گفت که همچون سال های گذشته دو مقوله معیشت و امنیت شغلی است که البته امسال معیشت از امنیت پیشی گرفته است چون به دلیل شرایط پیش آمده و شیوع کرونا، بسیاری از کسب و کارها و مشاغل، امنیت خود را از دست داده و تعطیل شدند ولی بحث معیشت همچنان به عنوان یکی از مطالبات اصلی کارگران به قوت خود باقی است. شاید کارگران اتفاقاتی که در بحث دستمزد در شورای عالی کار افتاد، فراموش کنند ولی در خصوص برخی نامهربانی ها و کم توجهی ها نسبت به خود آزرده خاطر می شوند. کم توجهی نسبت به وضع معیشت خانوارهای کارگری و انعقاد قراردادهای موقت در کارهایی که ماهیت دائم دارد از جمله موضوعاتی است که از ذهن کارگران دور نمی شود. گویا قرار دادهای موقت به این دلیل نیست که کارگران قرارداد موقت را قبول ندارند بلکه خواسته جامعه کارگری این است که وقتی در قانون نوشته شده در کارهای موقت، قرارداد موقت بسته شود، دیگر در کارهای با ماهیت مستمر و دائم با آنها به شکل موقت قرارداد بسته نشود لذا امیدواریم روزی برسد که در هفته کارگر، پایان انعقاد قراردادهای موقت کارگران جشن گرفته شود. البته باید از کارفرمایان شریف تولیدگر نیز تقدیر کنیم ولی کسی که میلیاردها تومان سرمایه خود را به جای گذاشتن در بانک ها، به زمین میخ کرده تا تولید نیروی کار را حفظ کند نباید با کارگری که مشغول کار دائمی است به شکل روزمزد و موقت قرارداد ببندد و حقوق و مزایای قانونی او را نبردازد.



همچنین باید به دیگر خواسته کارگران یعنی بهر مندی از خدمات مطلوب درمان در مراکز درمانی و در مانگاه های تامین اجتماعی اشاره شود. متأسفانه کارگران سرانه در زمان دریافت نمی کنند در حالی که وقتی سازمان تامین اجتماعی متعلق به کارگران است و معادل ۳۰ درصد حقوقشان را به آن اریزمی کنند و املاک و در مانگاه های خصوصی برای سازمان ایجاد شده، کمترین توقع و انتظار این است که خدمات مطلوب و با کیفیتی در یافت کنند ولی متأسفانه با وجود ریزش حق بیمه، می بینیم که بسیاری از کارگران از بیمه تکمیلی برای هزینه های درمان خود استفاده می کنند. کارگر نباید تنها برای کشیدن دندان به درمانگاه های تامین اجتماعی برسد و برای الباقی که هزینه بر و برای ترمیم است به بیمارستان ها و کلینیک های دیگر مراجعه کند. به رغم آنکه کارگران به تامین اجتماعی حق بیمه واریزی نمی کننند برای جبران هزینه های در مان شان باید تحت پوشش بیمه تکمیلی قرار بگیرند لذا خواسته جامعه کارگری این است که در حوزه درمان و دارو پوشش دهی مناسبی صورت گیرد و این مساله مورد توجه قرار داده شود. در پایان باید به نامگذاری امسال یعنی «جهش تولید» اشاره کرد. معتقدم منظور از جهش تولید تنها بحث تولید کالا و محصولات و لوازم داخلی یا قطعه نیست بلکه باید در تمام زمینه ها جهش تولید داشته باشیم. به عبارتی جهش تولید را تنها به تولید کالا محدود نکنیم و آن را در همه ابعاد و جوانب اعم از جهش تولید در اشتغال، تولید خدمت، گسترش تشکلهای کارگری، تولید سرانه ملی، تولید ثروت و درآمد بینیم.

خبر کارگری

مرگ دو کارگر کارخانه مقواسازی

دو نفر از کارگران یک کارخانه مقواسازی واقع در یکی از کارخانه های شهرک صنعتی نجف آباد اصفهان بر اثر سقوط در مخزن چرخ کننده مقوا کشته شدند. به گزارش ایلنا، «محمد حسین بابا کلاتی» فرمانده انتظامی شهرستان نجف آباد در تشریح جزئیات این حادثه گفت: در پی اعلام مرکز فوریت های پلیسی مبنی بر یک حادثه منجر به فوت در یکی از کارخانه های شهرک صنعتی نجف آباد، مأموران انتظامی کلاتری ۱۹ و بلاشهر به همراه نیروهای امدادی به محل اعزام شدند. به گفته وی، در بررسی های اولیه مشخص شد ۲ کارگر جوان حین کار در قسمت چرخ کننده مقوا، به علت سقوط داخل مخزن این دستگاه جان باختند. بنا بر این گزارش، علت مرگ این دو کارگر از سوی کارشناسان در دست بررسی است.

عضو کمیسیون عمران مجلس:

افزایش ۲۱ درصدی مزد، مشکلات جامعه را بیشتر می کند

عضو کمیسیون عمران مجلس گفت: قطعاً افزایش حداقلی حقوق کارگران، کفاف افزایش قیمت و مشکلات اقتصادی خانوارها را نمی دهد. افزایش نرخ اجاره مسکن رانیز باید به این مشکلات اضافه کرد. حال سوال پیش می آید که یک کارگر با حداقل افزایش حقوق، چگونه باید از پس گرانی های اقتصادی و افزایش قیمت اجاره مسکن بر آید.

مجید کیان پور در گفت و گو با خبرگزاری خانه ملت با اشاره به مشکلات کنونی مستأجران در کلان شهرها، گفت: در چند سال اخیر شاهد افزایش چشمگیر قیمت اجاره مسکن در کشور به ویژه کلان شهرها هستیم. این موضوع در شهری مانند تهران بیشتر لمس می شود و موجب شده که در این سال ها مردم برای

یک فعال کارگری:

ساعات کار کارگران در ماه رمضان باید کاهش یابد

اگر چه به موجب ماده ۱۵۰ قانون کار، کارفرمایان مکلف هستند تا با همکاری نهادهای کارگری برای ماه رمضان ساعت و شرایط کار را تغییر دهند اما بعضاً شاهد عدم اجرای این قانون در برخی از بنگاه ها هستیم. به گزارش مهر، با توجه به آغاز ماه مبارک رمضان و لزوم ایجاد تسهیل در فرایند کار، ماده ۱۵۰ قانون کار کلیه کارفرمایان مشمول این قانون را مکلف کرده که «در

کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد کنند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم کنند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری،

اگر چه به موجب ماده ۱۵۰ قانون کار، کارفرمایان مکلف هستند تا با همکاری نهادهای کارگری برای ماه رمضان ساعت و شرایط کار را تغییر دهند اما بعضاً شاهد عدم اجرای این قانون در برخی از بنگاه ها هستیم. به ویژه کلان شهرها، در چند سال اخیر شاهد افزایش چشمگیر قیمت اجاره مسکن در کشور به ویژه کلان شهرها هستیم. این موضوع در شهری مانند تهران بیشتر لمس می شود و موجب شده که در این سال ها مردم برای

اگر چه به موجب ماده ۱۵۰ قانون کار، کارفرمایان مکلف هستند تا با همکاری نهادهای کارگری برای ماه رمضان ساعت و شرایط کار را تغییر دهند اما بعضاً شاهد عدم اجرای این قانون در برخی از بنگاه ها هستیم. به ویژه کلان شهرها، در چند سال اخیر شاهد افزایش چشمگیر قیمت اجاره مسکن در کشور به ویژه کلان شهرها هستیم. این موضوع در شهری مانند تهران بیشتر لمس می شود و موجب شده که در این سال ها مردم برای