

قلمرو رفاه

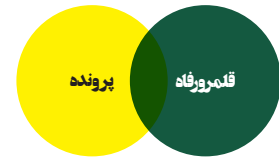
پرونده

امسال نمایندگان کارگری
توانستند سبد معیشت را نیز
اضافه بر نرخ تورم برای تعیین
حداقل دستمزد به کار گیرند اما
با این وجود هنوز شکاف زیادی
بین درآمد و هزینه کارگران
وجود دارد و کارگران از توان
چانه زنی قابل قبولی مقابل
دولت و نمایندگان کارفرمایی
برخوردار نیستند.

کارگران روی زمین

۱۳۲ سال است که اول ماه مه به عنوان روز جهانی کارگر در تمامی کشورها به جز آمریکا، کانادا و چند کشور کوچک به عنوان روز کارگر گرامی داشته می‌شود؛ یک روز برای میلیاردها انسانی که یا در فقر مطلق به سر می‌برند یا به سختی در آمدشان کفاف هزینه‌شان را می‌دهد. عادلانه‌تر شدن شرایط کار و دریافت دستمزدی که بتواند کارگران را از فقر نجات دهد مطالبه‌ای است که در بیش از ۱۳ دهه کارگران همزمان با روز جهانی کارگر آن را فریاد زده‌اند. نمی‌توان گفت وضعیت کارگران اصلاً تغییر نکرده و در همچنان بر همان پاشنه سابق می‌چرخد، اما آمارهای جهانی نشان می‌دهد که کم‌کم توزیع ناعادلانه ثروت میلیاردها انسان را در کشورهای مختلف رنج می‌دهد. بررسی‌ها در ایران نشان می‌دهد بیش از ۳۳ درصد شهروندان زیر خط فقر مطلق به سر می‌برند. فقر از ثیه شومی است که از پدران و مادران به فرزندان می‌رسد و جز این، سیاست‌ها غلط و ماجراجویی‌های عجیب و غریب دولت‌ها باعث از بین رفتن طبقه متوسط جامعه شده و تعداد فقرا را روز به روز افزایش می‌دهد. گزارش‌های پیش رو نشان می‌دهد جمعیت زیر خط فقر در ایران تنها کسانی نیستند که کار نمی‌کنند، بلکه اکثر شاغلان نیز از فقر رنج می‌برند؛ فقری که کودکان و زنان را نیز به بازار کار کشانده و باعث شده بسیاری از آنها در بخش خاکستری اقتصاد به کار گرفته شوند. در ایران این فقط حدود ۱۳ میلیون نفری که بیمه کاری دارند نیستند که روز کارگر را گرامی داشته و انتظار دارند صدایشان شنیده شود، بلکه این روز، روز میلیون‌ها شاغل غیر رسمی از زنانی که با حقوقی پایین‌تر از حداقل دستمزد کار می‌کنند تا کودکانی که جای بازی کردن یا مدرسه رفتن در کارگاه‌های زیرزمینی مشغول کارند نیز هست.

کارگران زیر زمین



۱۲/۱ درصد از کسانی که دنبال کار می‌گردند، بیکار هستند و ۱۰/۴ درصد شاغلان، اشتغال ناقص دارند. در نظر گرفتن این واقعیت که میلیون‌ها نفر در ایران (کودکان کار، اتباع غیرمجاز و...) به صورت غیرمجاز کار می‌کنند، نشان می‌دهد شاغلان ایرانی، رقبای مجاز و غیرمجاز زیادی دارند و این شرایط باعث می‌شود در بسیاری موارد تن به کار ارزان بدهند

صورت غیرمجاز کار می‌کنند، نشان می‌دهد شاغلان ایرانی رقبای مجاز و غیرمجاز زیادی دارند و این شرایط باعث می‌شود در بسیاری موارد تن به کار ارزان بدهند.

قرارداد کاری از کجا آمد؟

عقد قرارداد کاری به عنوان مولفه‌ای حمایتگر از کارگران از اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ میلادی در کشورهای غربی مورد توجه قرار گرفت. تا پیش از این، کار کردن برای دیگران مشمول قواعد متفاوتی بود. در جوامع ارباب-رعیتی و فئودالی، اساساً قرارداد مشخص کاری وجود نداشت یا قانونی برای حمایت از قراردادها کتبی و شفاهی نبود. در این جوامع کارگران با برده و زیردست بی‌حیره و مواجب بودند یا کارفرما به دلخواه دستمزدی به صورت نقدی و غیرنقدی به آنها می‌داد. با وارد شدن دولت‌ها به مناسبات بازار کار، قرارداد کاری هم معنا پیدا کرد. اوایل قرارداد کار ذیل قوانین اجاره بود و در واقع یک فرد کار دیگری را در برابر پرداخت مزدی اجاره می‌کرد.

رفته‌رفته قوانین مترقی‌تری در این زمینه تدوین شد و در آنها حقوق کارگران مورد توجه قرار گرفت. در مترقی‌ترین و آخرین قوانین که اتفاقاً قانون کار ایران نیز چندان دور از آنها نیست، امنیت شغلی مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، قواعد مشخصی درباره قرارداد بستن با کارگر وجود دارد، قراردادها سفید امضا ممنوع است، حداکثری برای قراردادها کوتاه‌مدت وجود دارد، در صورت اخراج یا ترک شغل باید حقوق و مزایایی به کارگر تعلق گیرد و... با وجود اینکه ایران از دهه‌ها پیش قانونی مترقی در زمینه کار تصویب کرده، اما به دلایل مختلف کشور ما یکی از ناامن‌ترین کشورهای از نظر ثبات شغلی است. یکی از دلایل اصلی ناامنی شغلی بالا در ایران وضعیت بد فضای کسب و کار است که منجر به بیکاری بالا در ایران و کار کردن زیر ظرفیت تولید شده است. از منظر کارفرمایان که به ماجرا نگاه کنیم، چرخ تولید نمی‌چرخد و همین باعث می‌شود آنها به دنبال نیروی کار ارزان بگردند. یکی دیگر از دلایل ناامنی شغلی پایین در ایران برخی ابهامات قانونی، تغییرات اشتباه در قانون کار و مهمتر از همه قانون و نظارت‌گریزی است.

شکاف عمیق در آمد و هزینه

۲۲ فروردین امسال پس از کش و قوس‌های فراوان نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت درباره افزایش حقوق به توافق رسیدند. بر اساس این توافق دستمزد حداقلی بگیران، یعنی کارگرانی که پایه حقوقی آنها در سال گذشته ۹۲۹ هزار و ۹۳۱ تومان بود با افزایش ۱۸۱ هزار و ۳۳۶ تومانی به یک میلیون و ۱۱۱ هزار و ۲۶۷ تومان رسید. این افزایش حقوق که به دنبال سال‌ها مطالبه‌گری کارگران رخ داد، موفقیتی شیرین به حساب می‌آید، چرا که آنها توانستند بالاخره حرف خود را مبنی بر اینکه معیار افزایش حقوق علاوه بر تورم اعلامی

وقتی این واقعیت را مورد توجه قرار می‌دهیم که میلیون‌ها ایرانی در شرایطی کار می‌کنند که شکافی ۱۵۰ درصدی بین درآمد و هزینه آنها وجود دارد، ممکن است این گزاره دم‌دستی را مطرح کنیم که چرا این افراد سر کار می‌روند؟ شاید این واقعیت که این کارگران هستند که چرخ اقتصاد را می‌چرخانند و اگر روزی آنها دست از کار بکشند، بخش‌های مختلف فلج شده و فعالیت آنها متوقف می‌شود، باعث شود از کارگران دعوت کنیم حقوق اساسی خود را مورد توجه قرار دهند. با وجود این، اندکی کنکاش در شرایط کار در ایران نشان می‌دهد طرح کردن چنین گزاره‌هایی بیشتر از سرشکم سبزی است؛ در ایران امنیت شغلی به قدری پایین است که اکثر کارگران کوچکترین قدرتی برای مانور ندارند. با توجه به قراردادها رایج در بازار کار ایران و با بررسی قانون و نظارت‌گری‌هایی که وجود دارد، یک کارگر به راحتی جای خود را به کارگری دیگر می‌دهد و آب هم از آب تکان نمی‌خورد. در این شرایط کارگران به تجربه آموخته‌اند انعطاف زیادی به خرج دهند تا همان حقوقی که تقریباً یک سوم نیازهای حداقلی آنها را تامین می‌کند، از دست نرود.

چندین عدد و رقم وجود دارد که ثابت می‌کند کارگر در ایران زیاد است. برای کارگر تعاریف متعددی وجود دارد، اما اینجا بیش از هر چیز آن تعریفی از کارگر مدنظر است که در قانون کار ایران ارائه شده است. در این قانون که تصویب آن به دهه ۳۰ هجری شمسی برمی‌گردد، کارگر «کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند». بر اساس این تعریف میلیون‌ها ایرانی کارگر به حساب می‌آیند، حال آنکه میلیون‌ها ایرانی دیگر نیز در صف کارگر شدن قرار دارند. نیروی فعال در ایران حدود ۴۰ درصد جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. این یعنی حدود ۵۰ میلیون ایرانی به دنبال کار نیستند. رقم بالایی از این افراد، زیر ۱۵ ساله‌ها و بانزشتگان هستند. دانشجویان، زنان خانه‌دار و... نیز به دلیل شرایط خاص یا به میل خود دنبال کار نمی‌گردند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد بی‌میلی به کار در مواردی خودخواسته نیست، یعنی هر فرد بی‌میل به کار به این دلیل که نیازی به درآمد ندارد نسبت به کار کردن بی‌رغبت نیست، بلکه ممکن است مجموعه شرایطی باعث شود یک فرد عطای کار کردن را به لقایش ببخشد. نیافتن کار در حوزه مورد علاقه یا جایی که فرد تخصصی در آن دارد، شرایط ناعادلانه کار، برخی محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های فرهنگی و... همه و همه می‌توانند شهروندان را به صورت خودخواسته از زمره کارجویان خارج کند.

علاوه بر این، ۱۲/۱ درصد از کسانی که دنبال کار می‌گردند، بیکار هستند و ۱۰/۴ درصد شاغلان، اشتغال ناقص دارند. این دو دسته رقبای بالقوه شاغلان ایرانی به حساب می‌آیند. در نظر گرفتن این واقعیت که میلیون‌ها نفر در ایران (کودکان کار، اتباع غیرمجاز و...) به

محمدجواد صابری



روزنامه‌نگار





از سوی مراکز رسمی باید سبد معیشت کارگران نیز باشد بر کرسی بنشانند. به این ترتیب حداقل حقوق برای حداقلی بگیران تقریباً ۲ برابر نرخ تورم رشد کرد.

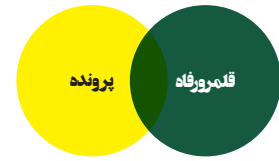
با این وجود، باید دانست که این افزایش غیرمعمول در خوشبینانه‌ترین حالت تنها جلو عمیق تر شدن شکاف میان درآمد و هزینه را می‌گیرد. سال ۹۵ سبد معیشت به عنوان یکی از معیارها افزایش دستمزد بعد از مدت‌ها مشخص شد. نمایندگان کارگران در شورای عالی کار رقم ۲ میلیون و ۴۸۹ هزار تومان را به عنوان سبد معیشت کارگران در سال ۹۶ تعیین کردند و این رقم برای سال ۹۷، ۲ میلیون و ۶۶۹ هزار تومان اعلام شد. نمایندگان کارگران در شورای عالی کار نتوانستند دیگر شرکای اجتماعی خود را ارضی کنند معیار سبد معیشت را به عنوان یکی از مبناهای دستمزد سال ۹۶ بپذیرند، اما این معیار بالاخره با حمایت دولت یکی از مبناهای تعیین حداقل دستمزد برای سال ۹۷ شد. وقتی این خبر اعلام شد که افزایش دستمزد سال ۹۷ بر مبنای سبد معیشت تعیین می‌شود برخی این سوال را مطرح کردند که مگر امکان پذیر است که حداقل دستمزد به یک‌بار یک میلیون و ۵۵۰ هزار تومان بیشتر شود؟ ناگفته پیداست که نمایندگان کارفرمایان به هیچ وجه زیر بار افزایش بیش از ۱۵۰ درصدی حقوق نمی‌روند، حال اینکه همین افزایش ۱۹/۵ درصدی حقوق نیز به مذاق آنها خوش نیامده و اعلام افزایش دستمزد سال ۹۷ با یک ماه تاخیر اتفاق افتاد. فعالان کارگری البته راهکاری برای این مساله دارند. آنها می‌گویند قرار نیست ترمیم حقوق به یک‌بار اتفاق بیفتد و بنا بر این است که در طول حدود یک دهه شکاف درآمد و هزینه به تدریج بر شود.

نماینده کارگران در شورای عالی دستمزد به «قلمرو رفاه» می‌گوید: تا دو سال قبل در شورای عالی کار به ماده ۴۱ قانون کار که ماده‌ای مترقی است و در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسیده توجه درستی نمی‌شد. در این ماده معیار افزایش دستمزد تورم اعلامی سال از طرف مراجع ذیصلاح به گونه‌ای که حقوق کارگر تامین‌کننده نیازهای او باشد، معرفی می‌شود. کسی نمی‌گوید افزایش دستمزد تنها بر اساس تورم اعلامی باشد، بلکه سبد معیشت نیز مورد توجه قرار گرفته است. تا دو سال قبل تنها تورم اعلامی مدنظر قرار می‌گرفت، در حالی که تورم منطبق بر مخارج است و بی‌توجهی به این اصل ساده اما مهم در واقع به سخره گرفتن علم اقتصاد بود. فرامرز توفیقی با بیان اینکه بی‌توجهی به سبد معیشت در طول ۲۵ سال باعث ایجاد شکاف عظیم میان درآمد و هزینه کارگران شده، عنوان می‌کند: با تغییرات

ایجاد شده امکان چانه‌زنی فراهم آمد و نمایندگان کارگران در سال ۹۵ بالاخره سبد معیشت کارگران را بر اساس نیازهای حداقلی تعیین کردند. او با ذکر این ضرب‌المثلی که «درد خروار خروار می‌آید و مثقال مثقال می‌رود» می‌گوید: ما توقع نداریم شکافی را که از سال ۶۹ تا سال ۹۵ ایجاد شده به یک‌باره پر کنیم، بلکه به مرور این فاصله کم می‌شود و در دو سال اخیر گام‌هایی در این راستا برداشته شده است. این فعال کارگری خاطر نشان می‌کند که نمایندگان کارگران امیدوارند در یک بازه زمانی ۵ تا ۸ ساله شکاف درآمد و هزینه پر شود. با وجود گفته‌های خوش‌بینانه فعالان کارگری و به رغم اینکه امسال کارگران بعد از حدود ۲۵ سال بالاخره شاهد افزایش حقوقی هستند که کمتر از قبل باعث سخت شدن معیشت آنها می‌شود، اما فاصله تا رسیدن به حقوقی که تامین‌کننده حداقل نیازها باشد فاصله‌ای جدی است. افزایش ۱۸۱ هزار تومانی حداقل دستمزد در حالی رخ داده که سبد معیشت خانوارها نسبت به سال گذشته ۱۸۰ هزار تومان گرانتر شده است. در واقع دولت و کارفرمایان با هزار تومان ناقابل به سراغ ترمیم شکاف بیش از ۱۵۰ درصدی درآمد و هزینه رفته‌اند. شکاف ۱۵۰ درصدی موجود یعنی اینکه یک فرد حداقلی بگیر برای تامین نیازهای حداقلی خود نه تنها باید یک شیفت کامل دیگر کار کند که باید به هر ترتیبی علاوه بر حقوق گرفتن از دو کار، درآمدی برابر با نصف یک کار حداقلی دیگر هم داشته باشد. در چنین شرایطی که داشتن دو شغل و نیم یک ضرورت است، فردی که بعد از سال‌ها تنها یک شغل پیدا کرده چطور می‌تواند خطر کند، انعطاف نداشته باشد و با کارفرمای خود از در چانه‌زنی برای رعایت حقوق خود اعم از دستمزد، شرایط کار، نوع قرارداد و در مراحل بعدی محیط کاری و ... برآید؟ در این صورت او تن به انواع و اقسام قراردادهای عجیب و غریب می‌دهد و نتیجه این می‌شود که بیش از ۹۵ درصد قراردادها در بازار کار ایران موقت است.

نئولیبرال تر از نئولیبرال‌ها

استثمار کارگران مصداق‌های زیادی دارد، اما در دهه‌های اخیر و بعد از آنکه مارگارت تاچر سیاست‌های سخت‌لیبرالی خود را اجرا کرد، تحلیلگران اقتصادی منتقد، تعبیری چون سیاست‌های لیبرالی و نئولیبرالی را برابر با استثمار کارگران قرار دادند. اما به باور برخی هیچ ادعای رسمی مبنی بر اینکه اقتصاد ایران لیبرالیستی یا نئولیبرالی است وجود ندارد و در شئون مختلف این نه بازار که دولت است که



با وجود گفته‌های خوش‌بینانه فعالان کارگری و به‌رغم اینکه امسال کارگران بالاخره شاهد افزایش حقوقی هستند که کمتر از قبل باعث سخت شدن معیشت آنها می‌شود، اما فاصله تا رسیدن به حقوقی که تامین‌کننده حداقل نیازها باشد فاصله‌ای جدی است

دستمزد کارگران با امنیت شغلی و فردی آنها مرتبط است، عنوان می‌کند که حداقل دستمزد در نظر گرفته شده برای کارگران کمتر از نیمی از آن چیزی است که در قانون برای حداقل دستمزد تعیین شده است، اما برخی کارفرمایان از پرداخت همین دستمزد هم شانه خالی می‌کنند، چنانکه ما شاهد فعالیت زیاد کارگاه‌های زیرزمینی هستیم که در آنها اغلب دستمزدی پایین‌تر از حداقل حقوق به کارگران پرداخت می‌شود. این فعال کارگری با بیان اینکه وقتی این موضوع را پیگیری می‌کنیم متوجه می‌شویم دلیل این امر این است که کارگران فاقد امنیت شغلی هستند، تصریح می‌کند: بسیاری از کارگران به دلیل کوچکترین اعتراض به شرایط کاری خود اخراج می‌شوند و بالا بودن نرخ بیکاری هم مزید بر علت است تا هیچ کارگری نتواند اعتراض کند. او عنوان می‌کند: در این شرایط جالب اینجاست که برخی کارشناسان و فعالان اقتصادی، مسائل کارگری را عامل وضعیت نامطلوب فضای کسب‌وکار معرفی می‌کنند و از علت‌های دیگر که دلیل اصلی این وضعیت است، غفلت کرده و به این ترتیب به قانون کاری که فقط روی کاغذ است، حمله می‌کنند.

خدایی می‌گوید: ما اگر بخواهیم خودمان را با کشورهایی که اقتصاد آزاد دارند مقایسه کنیم، باید به این سمت حرکت کنیم که میزان امنیت شغلی به ۵۰ درصد برسد، اما عملاً شاهد این هستیم که امنیت شغلی در ایران بسیار پایین‌تر از کشورهایی است که رسماً اقتصاد آزاد و حتی نئولیبرالی دارند. به گفته او، زمانی که امنیت شغلی برای کارگران وجود نداشته باشد، سایر مولفه‌ها نیز وضعیت بدی پیدا می‌کنند و نمی‌توان از کارگری که هر آن در معرض اخراج است، انتظار بهره‌وری بالا و نوآوری داشت.

این فعال کارگری بیان می‌کند: برای بهبود امنیت شغلی کارگران در ماده ۷ قانون کار ظرفیتی وجود دارد، اما سال‌هاست که این ماده مغفول مانده و فعالان کارگری به دنبال این هستند تا حداکثری برای قراردادهای موقت تعیین کنند. دستورالعملی نیز در این زمینه نوشته شده و منتظر تصویب آن در هیات دولت هستیم. او می‌گوید: اگر این دستورالعمل در هیات دولت، تصویب و حداکثری برای قراردادهای موقت تعیین شود، می‌توانیم عنوان کنیم گام اول برای بهبود امنیت شغلی کارگران برداشته شده است.

نباید فراموش کرد که ایران با پیوستن به کنوانسیون‌های مختلف، ملزم به تطبیق قوانین داخلی خود با قواعد بین‌المللی است. بررسی قانون کار ایران نشان می‌دهد قانونگذار توجه ویژه‌ای به مقولات مختلف کارگری داشته، اما برای بسیاری از مواد قانون کار دستورالعمل‌های لازم تهیه نشده و بیش از چند دهه است که این مواد از جمله ماده ۷ قانون کار که اشاره به قراردادهای موقت دارد عملاً کنار گذاشته شده‌اند.

نقش اصلی را ایفا می‌کند. با وجود این، در همین اقتصادی که بسیاری از کارشناسان اصلاح آن را منوط به کوتاه شدن دست دولت‌ها از بخش‌های مختلف آن می‌دانند، کارگران در وضعیتی به مراتب بدتر از اقتصادهای نئولیبرالی روزگار می‌گذرانند. علاوه بر دستمزدها که عملاً تفاوت فاحشی با هزینه مورد نیاز برای تامین نیازهای اولیه دارد، امنیت پایین شغلی معضلی است که به شدت بخشی از کارگران ایرانی را عذاب می‌دهد.

دفاع از حقوق کارگران موضوع کنوانسیون‌های متعدد بین‌المللی است که به تدریج و بعد از اعتراضات گسترده شکل گرفت و دولت‌های مختلف آنها را پذیرفتند. پیوستن به یک کنوانسیون به معنای کوشش برای تطبیق قوانین داخلی یک کشور با اصول پذیرفته شده جهانی است و ایران از اواخر دهه ۱۳۳۰ هجری شمسی به تدریج به سمت قانونگذاری در راستای بهبود شرایط کارگران قدم برداشت. قانون کار ایران قانونی مترقی است و روی کاغذ کارگران ایرانی بسیار سعادتمند هستند، اما در عمل قانون و نظارت‌گریزی باعث شده که در بدیهی‌ترین امور مربوط به کارگران با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو باشیم. یکی از مهمترین اشکالات بازار کار ایران، وجود قراردادهای موقت و بعضاً سفید امضا است که به اذعان کارشناسان حوزه کار به ایجاد ناامنی شغلی انجامیده است. بر اساس قانون، قرارداد سفید امضای کاری ممنوع است، اما قانونگذار قرارداد موقت را می‌پذیرد، حال آنکه مدت زمان و چگونگی این قرارداد موقت مهم و تعیین‌کننده است. باید اذعان کرد که قرارداد موقت یک، سه و شش ماهه برای یک کار مستمر عملاً تفاوتی با کار کردن بدون قرارداد نمی‌کند، چراکه در بسیاری موارد آنقدر تعهدات مختلف به کارگران تحمیل می‌شود که اخراج آنها ساده و با کمترین هزینه امکان‌پذیر است. در یکی دو سال اخیر کوشش‌هایی برای تعیین حداکثر مدت قرارداد موقت کار انجام شد. به‌رغم وعده معاون وزیر کار در این مورد که این مهم تا پایان سال ۹۶ اتفاق می‌افتد، همچنان وضعیت همانند گذشته است.

عضو کارگری شورای عالی کار در گفت‌وگو با «قلمرو رفاه» بیان می‌کند: مقوله امنیت شغلی یکی از مهمترین مواردی است که فعالان کارگری در سراسر دنیا آن را مورد توجه قرار می‌دهند. امنیت شغلی در کشور ما وضعیت نگران‌کننده‌ای دارد. سال‌هاست تعادل بین دو مفهوم امنیت شغلی و انعطاف‌پذیری بر هم خورده است، به گونه‌ای که بیش از ۹۵ درصد از کارگران ما فاقد امنیت شغلی هستند. علی‌حدی ادامه می‌دهد: از منظر بهزیستی امنیت مهمترین موضوع برای هر انسان است و امنیت عمومی به دنبال امنیت فردی شهروندان حاصل می‌شود و زمانی که امنیت شغلی به عنوان بخشی از امنیت فردی وجود نداشته باشد در این زمینه مشکل ایجاد می‌شود. او با بیان اینکه موضوع