

امنیت و پایداری شغلی کارگران

اخیراً برخلاف موارد فوق، طرحی به مجلس شورای اسلامی ارائه شده است که هدف آن ساماندهی قراردادهای کار موقت و دائمی شدن وضعیت شغلی کارگران دارای بیش از ۱۰ سال سابقه کار است، لیکن به نظر می رسد انتشار این خبر از هم اکنون بسیاری کارفرمایان محتاط را از ترس افتادن در دام تأمین اجباری اشتغال و معاش دائم کارگران خود، وادار سازد قبل از انقضای مدت ۱۰ سال همکاری مشترک، نسبت به فسخ قراردادهای موقت با کارکنان مشمول این طرح، اقدام نمایند که در این صورت، اولین بازتاب و برآیند چنین اقدامی، به خطر افتادن اشتغال کنونی بسیاری از کارکنان شریف و زحمتکش شاغل در بنگاه های اقتصادی خواهد بود.

انتظار می رود مدافعان چنین طرح هایی توجه داشته باشند که امنیت شغلی کارگران، نه با عقد قرارداد دائم یا موقت، بلکه بر مبنای عوامل متعددی چون شرایط عرضه و تقاضای بازار کار، میزان مهارت تخصصی نیروی کار و نیز خلاقیت و نوآوری و انضباط شغلی کارکنان ایجاد می گردد. علاوه بر این عوامل، تعریف شروط عادلانه و رعایت حقوق کار و ایجاد رابطه دوسویه برنده- برنده بین کارگر و کارفرما در متن قرارداد و اشاره به عوامل مشخصی چون: نوع کار، شرح وظایف، ساعات کار، میزان حقوق و مزایا، بیمه تأمین اجتماعی، مرخصی، پاداش و بسیاری از ابزارهای تشویقی و تنبیهی لازم جهت ایجاد بهره وری مناسب نیز به نحو غیر قابل انکاری می توانند انگیزه همکاری دوجانبه کارگران و کارفرمایان و امنیت و پایداری آن را افزایش دهند.

فراهم شود و با توجه به پرداخت ۲۰ درصد حق بیمه تأمین اجتماعی و ۳ درصد حق بیمه بیکاری کارگر، و نیز پرداخت یک ماه حقوق و مزایای وی بابت هر سال همکاری مشترک توسط کارفرما، به نظر می رسد در مواقعی که این رابطه به دلایل مختلف قطع می گردد، باید بار تأمین امنیت شغلی و اقتصادی کارکنان مازاد بر نیاز کارگاه ها از دوش کارفرمایان برداشته شود و تا زمان فراهم شدن کار مجدد، دولت بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی، مکلف گردد طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی و نیز بر خورداری از تأمین اجتماعی، شامل بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره را که حقی همگانی است برای کارگران تأمین نماید.

بدیهی است گذاردن بار تأمین اجتماعی به دوش کارفرمایان، موجب بروز آسیب های جدی به بنگاه های اقتصادی و کاهش انگیزه سرمایه گذاری و تولید محصولات مختلف توسط آنها شده و به از دست رفتن فرصت انجام فعالیت های اقتصادی و کاهش اشتغال مولد منجر خواهد شد. در این صورت ممکن است برخی کارفرمایان بخش های مختلف کشورمان جهت انجام فعالیت های سودمند اقتصادی، سرمایه خود را به دیگر کشورها انتقال دهند و بدین ترتیب، کارگران زحمتکش و سایر قشرهای پایینی جامعه از این مسئله دچار آسیب گردند.



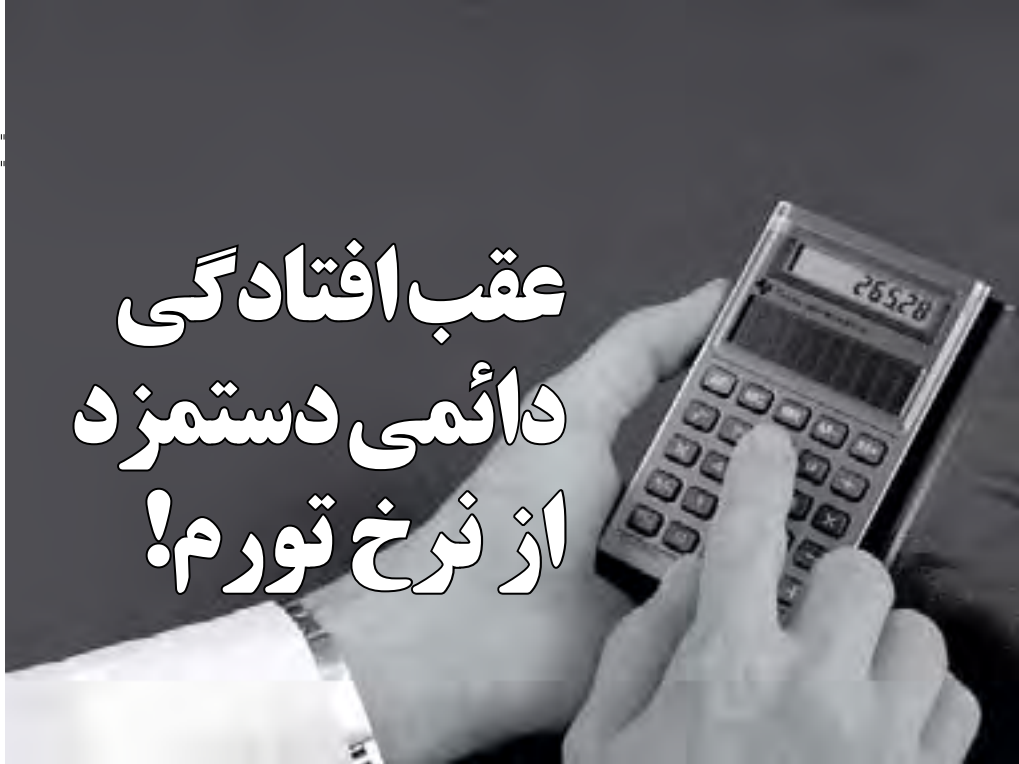
محمد عسگری

مهمترین هدف تدوین کنندگان قانون کار در کشورهای مختلف، ایجاد سازوکارهای مناسب برای همکاری مشترک کارگران و کارفرمایان جهت رسیدن به حداکثر بهره وری در ارائه خدمات و تولید محصولات مختلف، و نیز کمک به ایجاد ساختارهای لازم جهت توسعه بنگاه های اقتصادی و در نتیجه، ایجاد اشتغال پایدار و رفاه مطلوب برای نیروی انسانی می باشد. بدیهی است کسب سود مناسب از طریق فعالیت های اقتصادی، منجر به چرخش مداوم روند سرمایه گذاری و کارآفرینی و رشد و توسعه اقتصادی و نیز توزیع عادلانه ثروت در جامعه خواهد شد.

در این خصوص با توجه به برخی ضعف های موجود در قانون کار کشور، اصلاحاتی باید صورت گیرد تا امکان همکاری آزاد کارگر و کارفرما یا فسخ رابطه همکاری آنان به درستی



عقب افتادگی دائمی دستمزد از نرخ تورم!



ماده ۲۳

بند ۱:
هر شخصی
حق دارد
کار کند،
کار خود
را آزادانه
برگزیند
و شرایط
منصفانه
و رضایت
بخشی را
برای کار
خواستار
باشد و در
برابر بیکاری
حمایت شود



است؛ ارزش اضافه ناشی از کارگر است و باید به گونه‌ای بین او و کارفرما تقسیم شود. همواره اختلاف و تضاد اساسی بر سر نحوه تقسیم این ارزش اضافی است. اما در دنیای مدرن و کارهای با پروسه‌ی پیچیده و بزرگ ارزش همه کارها و خدمات را نمی‌توان به سادگی با این روش محاسبه و تفکیک کرد. در جامعه کارها و خدماتی وجود دارد که محصول آن‌ها به سادگی قابل عرضه و فروش در بازار نبوده و ارزش گذاری بر آنها ساده نیست. خدماتی از قبیل انتقال و محو یا دفع زباله‌ها و خدماتی دیگر از این گونه. همچنین در تولیدات صنعتی و پیشرفته که گروه‌های انسانی بزرگی درگیر تولید اجتماعی یک یا چند کالاها و یا عرضه خدمات معینی هستند محاسبه ارزش کار هر یک از افراد دخیل در امر تولید به طور دقیق و با این روش، کار بسیار مشکلی است (هر چند که قانون "ارزش اضافه" ی تولید شده در اثر کار کارگر در تمام این موارد صادق است) اگر دستمزد همیشه و فقط با این روش و رویکرد محاسبه و در نظر گرفته شود ممکن است برای انجام کارهایی که مورد نیاز جامعه هستند ولی ارزش افزوده‌ای در ظاهر آنها قابل دیدن نیست هیچ‌گاه داوطلبی پیدا نشود. رویکرد دیگر عرضه و تقاضا است. یعنی ارزش نیروی کار و مزد کارگر براساس عرضه و تقاضا در بازار کار تعیین

و در بند ۳ همین ماده آمده است: «هر کس که کار می‌کند حق دارد مزد منصفانه و رضایت بخشی دریافت دارد که زندگی او و خانواده‌اش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تأمین کند و در صورت لزوم با دیگر وسایل حمایت اجتماعی کامل شود.» برای پرداختن به مساله دستمزد و چگونگی تعیین آن (تعیین قیمت نیروی کار) چند رویکرد وجود دارد: در رویکرد اول دستمزد بخشی از ارزش اضافه ناشی از کار کارگر است. این روش بر این مبنا استوار است که کارگر در مدت زمان انجام کارش (تولید کالا یا ارائه خدمات) ارزش اضافه‌ای تولید می‌کند؛ این ارزش اضافه چیزی نیست جز حاصل تفریق قیمت فروش کالای تولید شده یا خدمات ارائه شده در بازار و قیمت تمام شده همان کالا یا خدمات برای صاحبکار یا کارفرما. واضح است که قیمت تمام شده شامل پارامترهای متعددی است از جمله: ارزش مواد اولیه به کار رفته، هزینه استهلاک ماشینآلات و اجاره بهای ساختمان یا استهلاک محل انجام کار (استهلاک سرمایه ثابت)، ارزش انرژی مصرف شده، هزینه‌های حمل و نقل و انبارداری، هزینه‌ی مدیریت و بازاریابی، مالیات و... آنچه حاصل از این تفریق باقی می‌ماند نتیجه‌ی کار، ارزش به وجود آمده یا "ارزش اضافه"

کاظم فرج الهی

KazemF 34@ Gmail.com

سالی که گذشت، برای کارگران یکسره به نگرانی‌هایی گذشت که شاید روح رنجیده خاطر «کار و کارگر» در کشور تا کنون به خود ندیده بود. در اوج رکود اقتصادی، مشکلات پی در پی کارخانجات، احتمال بیکاری، پرداخت نشدن نامناسب و به موقع دستمزد، هجوم واردات و در پی آن شکستن کمر تولید، طبقه کارگر را به عنوان مظلوم ترین حلقه اقتصادی کشور با مشکلات عدیده‌ای مواجه بود. درد نان، تعطیلی یا پرداخت نشدن دستمزد، تعدیل نیرو و اخراج نگرانی‌های زیادی را برای کارگران ایران فراهم آورد و اعتصاب و تجمع و حق طلبی در سکوت ادامه داشت.

در این نوشته هر چند کوتاه به بررسی تعریف دستمزد مطابق قانون و حقوق واقعی این تعریف در اقتصاد می‌پردازیم. بر اساس تعریف ماده ۳۵ قانون کار و جوه نقد یا غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود دستمزد نامیده می‌شود. اعلامیه جهانی حقوق بشر درباره کار و دستمزد چنین می‌گوید: ماده ۲۳ بند ۱: «هر شخصی حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه برگزیند و شرایط منصفانه و رضایت بخشی را برای کار خواستار باشد و در برابر بیکاری حمایت شود»

اقدام و خارج یا کم اثر کردن برخی دیگر از کالاها شیوه ی استخراج آمار، محاسبه و استنتاج نرخ تورم توسط این بانک، به گونه ای است که با نرخ تورمی که عملاً شامل حال بخش بزرگی از جمعیت کشور از جمله کارگران با آن سر کار دارند متفاوت است و همیشه نرخ تورم اعلام شده توسط این بانک پایین تر از تورمی است که عملاً شامل بخش جمعیتی گفته شده در بالا می شود. در نتیجه مبلغی که همه ساله با استناد به این نرخ تورمی برای حداقل مزد کارگران تعیین می بشود بسیار کمتر از نرخ واقعی و مورد نیاز بر اساس استانداردهای پذیرفته جهانی است و متأسفانه عقب افتادگی میزان افزایش حداقل مزد از نرخ تورم واقعی همه ساله و به شکل تصاعد افزایش پیدا می کند. شورای عالی کار که امر تعیین حداقل مزد و به تبع آن افزایش سایر سطوح مزدی را به عهده دارد مرکب از سه گروه است: نمایندگان دولت (سه نفر)، نمایندگان کارفرمایان (سه نفر) و نمایندگان کارگران (سه نفر) و در رأس این شورا وزیر کار قرار دارد. حتی اگر بپذیریم که گروه نمایندگی کارگران در این شورا واقعا نماینده و منتخب کارگران هستند باز هم ترکیب این شورا به شدت

توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می گردد را تأمین کند."

در تبصره ۱ همین ماده می خوانیم: "حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی اعلام می شود تعیین می گردد" و در متن همین ماده می خوانیم: "شورای عالی کار موظف است همه ساله میزان حداقل دستمزد کارگران را تعیین و اعلام کند". در این جا چند اشکال اساسی وجود دارد:

مرجع تعیین نرخ تورم بانک مرکزی اعلام می شود. نهادی که مستقل نیست و به دلیل اینکه مسئولان آن توسط دولت تعیین و سیاست های آن براساس ملاحظات دولت تدوین می شود بارها و بارها دیده شده که آمارها و همچنین نرخ تورمی که این بانک اعلام می کند با واقعیت های موجود تفاوت های معنی داری پیدا می کند. این بانک در اسفند ماه ۱۳۸۷ برای تعیین حداقل دستمزد سال ۸۸ در طول یک هفته دو آمار کاملاً متفاوت اعلام کرد؛ یک بار نرخ تورم را ۲۵ درصد و مرتبه دوم همین نرخ را ۲۰ درصد ارائه می کند که هر دو غیر دقیق و دور از واقعیت بود. اضافه بر این به لحاظ در بر گرفتن برخی

می شود. با این رویکرد هنگام بروز بحران های اقتصادی و افزایش بیکاران هرچه بیشتر از ارزش نیروی کار و میزان دستمزد در بازار کاسته می شود. در این رویکرد نقش و قیمت نیروی انسانی و منافع کل جامعه کمتر (یا هیچ) در نظر گرفته می شود.

در رویکرد سوم که بیشتر در سیستم های حکومتی مردمی و جامعه گرا دیده می شود مزد کارگران بر مبنای در نظر گرفتن منافع کل جامعه، حفظ و ارتقای نیروی کار، سلامت و نشاط جامعه و سر انجام حفظ شأن و کرامت انسانی افراد تعیین می گردد. براساس این رویکرد در هنگام تعیین دستمزد علاوه بر ارزش افزوده ناشی از کار کارگر و حصول میزان قابل قبولی از بازدهی نیروی کار، به نیاز جامعه به انواع کارها و خدمات مختلف و ایجاد انگیزه برای روی آوردن به این گونه مشاغل میزان تجربه، تخصص و تحصیلات لازم برای انجام هر کار معین و همچنین برطرف شدن تا حد قبول و استاندارد نیاز اشخاص و تأمین هزینه زندگی نیروی کار جامعه (کارگران و مزد حقوق دیگران) نیز توجه کافی اعمال می گردد. درست به همین دلیل است که بحث "تعیین حداقل مزد کارگران" ضرورت و اهمیت پیدا می کند و از آنجا که تورم در جوامع سرمایه داری پیشرفته عموماً با شدت و ضعف و در جوامع پیرامونی و خصوصاً ایران همواره به میزان و با نرخ بالایی وجود دارد هر از چند گاهی (در ایران همه ساله و در اسفند ماه) ضرورت بازنگری و افزایش مبلغ حداقل مزد کارگران و حقوق دیگران پدیدار می گردد.

در ایران از سال های قبل از انقلاب بهمن ۵۷ تا به امروز همواره در قانون کار ماده ای به توضیح روش تعیین حداقل دستمزد کارگران اختصاص یافته است.

در تبصره ۲ ماده ۴۱ قانون کار فعلی آمده است: "حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد





نامتعادل است (البته کاملاً قابل اثبات است که گروه نمایندگان کارگران در این شورا نماینده و منتخب تشکل های واقعاً مستقل و کارگری نیستند. زیرا تا به امروز در ایران تشکلی که واقعاً مستقل و کارگری بوده، مطابق موازین بین المللی تشکیل شده، مورد تأیید سازمان بین المللی کار باشد و در عین حال توسط دولت و وزارت کار ایران به رسمیت شناخته شده باشد وجود ندارد).

در این شورا عملاً سه نماینده کارگری در مقابل ۶ نماینده کارفرمایی قرار دارد، زیرا دولت خود یک کارفرمای بزرگ است؛ تعداد کارگران شاغل در واحدهایی که وابسته به دولت هستند و یا توسط مدیران دولتی اداره می شوند؛ بخش بزرگ و قابل توجهی از کل کارگران را تشکیل می دهند. این واحدها به لحاظ وزن اقتصادی و مالی نیز بخش با اهمیت و قابل توجهی هستند. در شورای عالی کار و در جلسه های تعیین حداقل مزد بارها دیده شده که گروه نمایندگان دولت بسیار بیشتر و شدیدتر از گروه نمایندگان کارفرمایان با افزایش بیشتر دستمزدها مخالف بوده اند.

به هر حال از سال ۱۳۵۹ و پس از شروع جنگ به دلیل شرایط جنگی و

به طور عام و عرصه فعالیت و ارائه خدمات سازمان تأمین اجتماعی نیز به طور خاص اثر باز دارنده و منفی دارد. زمانی که میزان حقوق و دستمزدها تا این حد پایین باشد بالتبع میزان درآمد و دارایی سازمان تأمین اجتماعی نیز کاهش خواهد یافت. در نتیجه کارگران که به دلیل نداشتن تشکل های مستقل و واقعی کارگری (اتحادیه ها و سندیکاهای مستقل و سراسری) از یک سو از سوی دیگر به دلیل اشکال در اساسنامه سازمان تأمین اجتماعی از اعمال نظارت کارگری بر کارکرد و دخالت در مدیریت و راهبرد سازمانی که اساساً با سرمایه خودشان بنا شده محروم هستند. به دلیل کاهش واقعی و در نتیجه کاهش توان مالی سازمان تأمین اجتماعی نیز میزان ارائه خدمات و سرویس بسیار کمتری را هم دریافت می کنند. نگاهی به لیست داروهای مشمول بیمه در مثلاً ۲۰ و ۱۰ سال گذشته و مقایسه آن با همین لیست در زمان کنونی بخش کوچکی از حقیقت را نمایان می سازد. نکته دوم این که در جوامع سرمایه داری مساله دستمزد و فروش نیرو کار به دلیل اشتیاق در کسب حداکثر سود همواره مورد مناقشه و بحث انگیز بوده است. اما در چار چوب مناسبات و وضعیت موجود در ایران راه گریز از وضعیت بحرانی کنونی و یافتن شیوه ای مناسب تر برای حل مساله دستمزد این است که به کارگران امکان و فرصت ایجاد تشکل های مستقل و سراسری خودشان (سندیکاها و اتحادیه های کارگری) داده شود؛ نمایندگان منتخب کارگران در تشکلهای کارگری به کمک گروه کارشناسان اقتصادی و اجتماعی مورد اعتماد کارگران از مذاکره با نمایندگان کارفرمایان و تحت نظارت هیات منصفه ای متشکل از قضات، حقوق دانان و اقتصاددانان مستقل، کارآمد و مورد قبول طرفین به شکل بهتر و عادلانه تری می توانند در مورد دستمزد و حداقل دستمزد به توافق برسند.

**تبعات
پایین بودن
دستمزد
کارگران
و حقوق
دیگران
بسیار
گسترده
است، فارغ
از اینکه
وقتی قدرت
خرید بخش
عظیمی
از جمعیت
کشور پایین
نگه داشته
شود چه تأثیر
مخری بر
چرخه ی
اقتصاد کشور
و گردش
پول خواهد
داشت**

