

نکته



آسیب شرکت‌های واسطه برای نیروی کار

موضوع تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی، از مجالس دهم و یازدهم قوت گرفت و اکنون گرچه از تصویب مجلس شورای اسلامی گذشته اما در مجمع تشخیص مصلحت نظام در حال بررسی است. در روزهای اخیر، رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس، از نامه رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام به این کمیسیون درباره طرح سامان دهی کارکنان دولت خبر داد. علی بابایی کارنامی از ارسال نامه‌ای از جانب رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام در ارتباط با طرح سامان‌دهی کارکنان دولت به کمیسیون اجتماعی مجلس خبر داد و گفت: «نامه‌ای که ریاست مجمع تشخیص مصلحت نظام درباره طرح ساماندهی نیروهای شرکتی شغال در دستگاه‌های مشمول ماده ۲۹ قانون برنامه ششم ارسال کرد، در ارتباط با لزوم اصلاح تبصره ۲ ماده واحد طرح ساماندهی نیروهای شرکتی بود که در جلسه کمیسیون قرائت شد.»

رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس ادامه داد: «رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام در این نامه گفته که تبصره ۲ طرح که محل اختلاف بود، رد شده و در ادامه نامه هم تذکری داده که چون این تبصره به ماده واحده طرح ارتباط پیدا می کند، در نهایت ماده واحده را نمی توان به عنوان قانون ابلاغ کرد، البته آن را رد هم نکرد؛ است.» بابایی کارنامی افزود: «قرار است کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی به همراه دولت و معاونت قوانین مجلس یک شور جدید داشته باشند تا بتوانیم برای برون رفت از وضعیت موجود تصمیمات و شرایط جدیدی رقم بزنیم. همچنین مقرر شد این موضوع به صورت مفصل در دستور کار کمیسیون اجتماعی مجلس قرار گیرد و بررسی لازم انجام شود.»

طرح سامان دهی کارکنان دولت به منظور تأمین امنیت شغلی و سامان دهی نیروهای شرکتی تصویب و به شورای نگهبان ارجاع داده شده و اصلاحیه‌های لازم پس از چندین بار رفت و برگشت بین مجلس و شورای نگهبان، انجام گرفت و برای تأیید نهایی به مجمع تشخیص مصلحت رفت. علت مخالفت و رفت و برگشت طرح سامان دهی کارکنان دولت، ایجاد بار مالی یا به اصطلاح بزرگ شدن دولت است. این در حالی است که حقوق و سایر مزایای شاغلان دستگاه‌ها که در قالب پیمانکاری مشغول به فعالیت هستند و یا به نوعی با این قانون تبدیل وضعیت خواهند شد را هم دولت با واسطه شرکت‌ها پرداخت می کند.

مدیران جدید سازمان امور استخدامی در نشست دهم مهرماه به صراحت گفتند این ادعا را قبول ندارند و معتقدند که حذف پیمانکاران برای دولت بار مالی ندارد و جلساتی به منظور نهایی شدن طرح سامان دهی نیروهای شرکتی برگزار خواهند شد. بر اساس گزارش‌ها، ۳۵ هزار شرکت پیمانکاری در کشور وجود دارد که حدود یک میلیون کارگر و کارمند شرکتی را استخدام کرده‌اند. این افراد با وجود آنکه در نهادهای دولتی کار می کنند زیرمجموعه شرکت مادر نیستند و در بی ثباتی شغلی به سر می برند.

مجلس برای ارتقای وضعیت شغلی این افراد و کاهش هزینه‌های دولت در طرح سامان دهی کارکنان دولت، مصوب کرد شرکت‌های واسطه پیمانکار حذف شوند تا کارگرانی که از مزایای مجموعه مادر محروم بودند به حقوق واقعی خود دسترسی پیدا کنند. این قانون اما با در بسته مجمع تشخیص مصلحت نظام مواجه شده است.

با اجرای این طرح، دستگاه‌های اجرایی مشمول طرح سامان دهی استخدام کارکنان دولت موظفند با نیروهای شرکتی که به صورت غیرمستقیم و تمام وقت تا پایان سال ۱۴۰۱ مشغول به کار بوده و در سال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۲ نیز در همان دستگاه به کار خود ادامه می دهند، قرارداد مستقیم بی واسطه موقت یک ساله بر اساس مقررات قانون کار منعقد و در صورت نیاز به تمدید آن اقدام کنند.



گزارش

ارائه سید کالا به کارگران، یکی از راهکارهای مؤثر است که بخشی از هزینه‌های سید خوراکی خانوارهای کارگری را تأمین می کند و از سوی دیگر، موجب حفظ قدرت خرید کارگران می شود. یکی دیگر از راهکارهای حفظ قدرت خرید کارگران، واقعی سازی دستمزد از طریق شناور سازی مزد است؛ به این معنا که دستمزد کارگران مانند سایر نرخ‌ها در اقتصاد حالت شناور داشته باشد تا از طریق تطابق با سایر آیتم‌های اقتصادی مثل دلار، واقعی شود. در هر حال آنچه کارگران نیاز دارند، دستمزدی عادلانه و واقعی است که قادر به تأمین هزینه‌های ماهانه زندگی خانواده باشد. باید منتظر بمانیم و ببینیم در نشست‌های مژدی ۱۴۰۴ که در هفته‌های پیش رو در شورای عالی کار کلید می خورد، کدام استراتژی تعیین دستمزد، به انتخاب اصلی شرکای اجتماعی تبدیل می شود و چه برنامه‌ای برای حفظ قدرت خرید کارگران در نظر گرفته می شود؟

دستمزد مهم ترین و اصلی ترین مؤلفه هر شغل است. برای کارگران، دستمزد پرداختی در پایان هر ماه، تعیین کننده میزان مطلوبیت شغل است. هرچه دستمزد دریافتی بالاتر باشد، شغل مطلوب تر و خطر بحران معیشت دورتر است. با این حال، در سال‌های اخیر به دلیل تورم انباشت شده در طول سالیان متوالی، فاصله دستمزد و سبد معیشت حداقلی خانوارهای کارگری افزایش یافته است.

سبد معیشت، گفتگانی که در میانه دهه ۹۰ شمسی از سوی اعضای کارگری شورای عالی کار (تنها نهاد رسمی و سه جانبه تعیین حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار) مطرح شد، به بند دوم ماده ۴۱ قانون اشاره دارد. این ماده قانونی مربوط به تعیین سالانه حداقل دستمزد مشمولان قانون کار است که در دو بند الزام آور، شرایط تعیین دستمزد در شورای عالی کار را مشخص کرده است. در مقدمه این ماده قانونی آمده است: «شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و با صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید؛ این دو معیار، یکی تورمی است که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود و دیگری، الزام بر اینکه حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین کند.»

الزام دوم که ناظر بر لزوم تطابق حداقل دستمزد با هزینه‌های زندگی یک خانواده متوسط است، در قالب مؤلفه‌ای به نام سبد معیشت خانوارهای کارگری محاسبه می شود و به میز گفت‌وگوهای سه جانبه در شورای عالی کار می آید. در طول سال‌های گذشته، فاصله افزایش دستمزد با این دو معیار به خصوص بند دوم یعنی همان سبد معیشت، موجب شده که دستمزد دریافتی کارگران به خصوص حداقل بگیران با هزینه‌های زندگی خانواده متوسط فاصله بسیار داشته باشد.

شکاف دستمزد- سبد معیشت

محسن باقری، نماینده کارگران در شورای عالی کار، شکاف دستمزد-سبد معیشت را محصول عدم پایدنی کامل به بندهای الزام آور ماده ۴۱ قانون کار دانست و در این رابطه به «آتی‌نو» گفت: «دستمزد ریالی کارگران با سبد معیشت حداقلی فاصله دارد که این شکاف مناسفانه در سال‌های اخیر عمیق تر شده و برای بر کردن آن به یک برنامه جبرانی مدون و زمان بندی شده نیاز است.» این عضو کارگری شورای عالی کار، معتقد است که افزایش سالیانه دستمزد باید به گونه‌ای تعیین و تصویب شود

گزارش

ماده ۱۴۹ قانون کار برای تأمین مسکن کارگران تکالیفی برعهده کارفرمایان گذاشته که می توان از ظرفیت این ماده قانونی برای ساخت مسکن کارگری استفاده کرد.

یکی از مسائل رفاهی کارگران، موضوع تأمین مسکن است و در ماده ۱۴۹ قانون کار صراحتاً اعلام شده که کارفرمایان مکلفند با تعاونی های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی ها، به طور مستقیم با کارگران بدون مسکن، جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را داشته باشند. در این فصل، بهره‌مندی کارگران از خدمات بهداشتی، درمانی، ورزشی، نمازخانه، اختصاص وعده غذایی مناسب و ارزان قیمت و سایر امکانات رفاهی نیز پیش بینی شده است. در عین حال، احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگر موضوعاتی است که کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ به انجام آن مکلف شده‌اند.

تبصره یک این ماده قانونی، دولت را موظف کرده تا با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت راه و شهرسازی، شهرداری ها و سایر دستگاه‌های مربوطه ساخت این خانه‌ها را تسهیل کند.

راهکارهایی برای رسیدن به «دستمزد عادلانه»

حفظ قدرت خرید کارگران چگونه ممکن است؟



باری بر دوش کارفرمایان

اما در سوی دیگر کارفرمایان قرار گرفته‌اند که می گویند نمی توان و نباید تمام بار افزایش دستمزد را بر دوش آن‌ها گذاشت. این گروه معتقدند بنگاه‌های تولیدی و خدماتی توان پرداخت ندارند. اصغر آهنی‌ها، نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار با تأیید این مطلب که دستمزد کارگران نا کافی است و برای تأمین هزینه‌های زندگی خانوار کفایت نمی کند، گفت: «نباید تأمین صد درصد هزینه‌های سبد معیشت بر دوش کارفرمایان بیفتد. اکثریت اشتغال ما در ایران در کارگاه‌های کوچک و متوسط است و کارفرمایان این کارگاه‌ها که سود آن‌ها در سال‌های اخیر به نسبت تورم هزینه‌های سربار بالا نرفته، توان پرداخت ندارند.»

این فعال کارفرمایی، راهکار مشخصی برای تأمین هزینه‌های سبد معیشت کارگران ارائه می دهد: «بر اساس اصول روشن قانون اساسی، تأمین برخی از نیازمندی های مردم و کارگران از جمله درمان، آموزش و مسکن بر عهده دولت است. دولت باید برنامه‌هایی برای تأمین مسکن کارگری و ارائه خدمات رایگان داشته باشد. اگر کارگران صاحب‌خانه باشند و دغدغه درمان و آموزش نداشته باشند، با دستمزدی که می گیرند می توانند به راحتی و با آسودگی خیال زندگی کنند.» به گفته آهنی ها، عمل به وظایف حاکمیتی دولت در قبال کارگران، بخش قابل توجهی از هزینه‌های سبد معیشت خانوارهای کارگری را پوشش می دهد. او تأکید کرد: «دولت و کارفرمایان به همراه هم در مقابل کارگران مسئولیت دارند و نباید تمام بار مسئولیت بر دوش کارفرما باشد.»

سایر راهکارهای ممکن

در این میان، راهکارهای دیگری نیز برای جلوگیری از افت قدرت خرید کارگران و بهبود سطح معیشتی آن‌ها ارائه می شود؛ شناورسازی دستمزد، ارائه سید کالا به کارگران و افزایش قدرت چانه زنی فردی و گروهی در درون کارگاه از راهکارهای عرضه شده برای افزایش دستمزد، برقراری مزد عادلانه و جلوگیری از افول تدریجی قدرت خرید کارگران مشمول قانون کار است.

برای نمونه در هفته دوم مهرماه سال جاری، برخی از نمایندگان مجلس از پیشنهاد توزیع ماهانه سید کالای پنج میلیون تومانی به کارگران شامل مرغ و گوشت و برنج خبر دادند تا حداقل دستمزد‌ها به میزان خط فقر برسد. بر این اساس یک سبد غذایی شامل مرغ و گوشت و برنج و روغن به ارزش پنج میلیون تومان و به صورت ماهانه میان کارگران توزیع می شود و قرار است که توزیع این سید کالایی به قانون تبدیل شود تا از اجرای آن سرباز زده نشود. در همین رابطه احمد بیگدلی عضو کمیسیون اجتماعی مجلس، از طرح پیشنهاد ارائه سید غذایی اصلی با چند قلم اصلی در کنار حقوق در جریان روند بررسی روش تعیین مزد کارگران خبر داد و گفت: «اگر توزیع سید کالایی به صورت قانون درآید، هیچ کارفرمایی نمی تواند از اجرای آن سرباز بزند. در اصلاحیه ماده ۴۱ این پیشنهاد را مطرح

بازگشت به قانون

این راه حل، ناظر بر حفظ قدرت خرید کارگران است و به باور حسین حبیبی، عضو هیئت مدیره کانون عالی شورا‌های اسلامی کار کشور، باهم با دستمزد عادلانه فاصله دارد. این فعال کارگری گفت: «مسراد قانون گزار از تدوین ماده ۴۱ قانون کار، پرداخت دستمزد شایسته و عادلانه به کارگران مشمول قانون کار بوده و برای رسیدن به دستمزد عادلانه باید به بندهای الزام آور این ماده قانونی عمل شود.» به گفته او، بند دوم ماده یاد شده، تنها بند امره در مورد تعیین حداقل دستمزد کارگران است که در آن از لفظ «باید» استفاده شده؛ حداقل دستمزد «باید» به گونه‌ای تعیین شود که توان تأمین هزینه‌های ماهانه یک خانواده متوسط کارگری را داشته باشد. حبیبی، راه حل امکان پذیر و میسر را افزایش پلکانی دستمزد در قالب یک برنامه زمان بندی چندساله دانست و افزود: «بهترین راهکار، افزایش پلکانی دستمزد تا زمان انطباق صد درصدی آن با سبد معیشت است. در شرایطی که استدلال می شود کارفرمایان توان پرداخت ندارند و افزایش یکباره دستمزد به اندازه سبد معیشت، تورم زاست، می توان به راهکارهای افزایش تدریجی و پلکانی روی آورد.»

نقش خانه‌های مجاور کارگاه در حل مشکل مسکن کارگران

چشم انداز ۱۴۰۴ باید ۲۰۰ هزار مسکن نهضت ملی مسکن با عنوان مسکن کارگران با مشارکت وزارت راه و شهرسازی و تعاونی ها ساخته شود که تاکنون ۴۳ هزار مسکن ساخته شده است. ساخت خانه برای کارگران در استان های دیگر نیز مانند کرمانشاه و خراسان جنوبی شروع شده است. او همچنین افزود: «علاوه بر این در قرارداد با وزارت راه و شهرسازی تأمین مصالح ساختمانی ۳۰۰ هزار واحد نهضت ملی مسکن بر عهده تعاونی ها قرار داده شده است.» او مشکل اصلی ساخت مسکن کارگران را تأمین زمین دانست و بیان کرد: «با تأمین زمین از سوی وزارت راه و شهرسازی این مسکن ها ساخته می شود.» به واسطه تکلیف کارفرمایان اشاره شده در ماده ۱۴۹ قانون کار، در ساخت ۲۰۰ هزار مسکن کارگری جامعه کارفرمایی متعهد شده‌اند بخشی از آورده متقاضیان را در قالب تسهیلات به آنان پرداخت کنند. به گفته معاون اتاق تعاون ایران، برنامه این است که ساخت باقی مانده واحدهای نهضت ملی مسکن برای کارگران تا پایان ۱۴۰۴ به اتمام برسد.

مطیع جهانی با بیان اینکه ۴۰۰۰ تعاونی مسکن در کشور داریم، اضافه کرد: «بیش از دو میلیون واحد مسکن مهر توسط تعاونی ها در حال ساخت بود که همگی ساخته شده، به بهره برداری رسیده و

خواهیم کرد که در کنار افزایش نقدی حقوق، کالاهای اساسی به صورت سبد کالایی از سوی وزارت کار یا دولت ماهیانه توزیع شود. در این صورت به اعتقاد برخی کارشناسان علاوه بر اینکه نقدینگی افزایش نیافته، تولید هم رونق می گیرد؛ زیرا بخشی از کالاهای می تواند از سوی شرکت‌های دولتی تهیه شود.» مدتی است که طرح اصلاح ماده ۴۱ قانون کار با قید یک فوریت و ۲۵ امضا تقدیم هیئت رئیسه مجلس شورای اسلامی شده و هیئت رئیسه نیز آن را به کمیسیون اجتماعی به عنوان کمیسیون تخصصی ارجاع داده است تا در دستور کار این کمیسیون قرار بگیرد اما هنوز مشخص نیست که خروجی این طرح چه خواهد بود و چه الزامات و تمهیدات جدیدی به روند تعیین دستمزد کارگران افزوده خواهد شد.

در هر حال، پرداخت‌های غیرنقدی مشروط بر اینکه رقم آن ثابت نباشد و بر اساس کالاهای پرداخت شده، تنظیم شود، به این معنا که یک سبد خاص از کالاهای ثابت برای پرداخت تعیین شود، می تواند راهکاری مؤثر برای حفظ قدرت خرید کارگران و جلوگیری از خالی شدن سفره‌ها باشد.

علیرضا محبوب، دبیر کل خانه کارگر ایران در گفت وگویی در این رابطه توضیح داد: «اما همیشه به پرداخت‌های غیرنقدی و اقدامات غیرنقدی خوش بین تر از اقدامات نقدی هستیم؛ زیرا آثار آن در بلندمدت قابل رف نیست. به این معنا که وقتی کالایی در اختیار کارگران قرار گیرد، تورم نمی تواند هر سال بخشی از آن را کم کند. به عنوان مثال فرض کنیم اگر ۱۰ کیلو برنج به سبد کالا اختصاص پیدا کرد تا پنج یا ۱۰ سال آینده باید نیاز این روند ادامه پیدا کند.» او اختصاص سید کالا را راهکاری برای ترمیم حداقل مزد دانست و افزود: «مزیت پرداخت‌های غیرنقدی این است که مشمول آفت تورم نمی شوند. به همین دلیل پرداخت غیرنقدی در هر شرایطی برای هر گروهی از نظر مایک کار مثبت و قابل دفاع است به ویژه در مورد کارگران که با افزایش نرخ تورم، قدرت خرید آن‌ها به شدت کاهش پیدا کرده است.» دبیرکل خانه کارگر ایران پرداخت غیرنقدی به کارگران را جزئی از مزایای مزد عنوان کرد و گفت: «حداقل دستمزد هر سال یک بار تعیین می شود در حالی که سید کالا جزء حداقل مزد نیست و می تواند بخشی از مزایای غیرنقدی نیروی کار در نظر گرفته شود.» از سوی دیگر چون رایج است که مزد به شکل نقد یا پول رایج کشور پرداخت شود، پرداخت های غیرنقدی به کارگران با اینکه جزئی از مزد هستند، دستمزد کارگر حساب نمی شوند.» در مجموع، ارائه سبد کالا به کارگران، یکی از راهکارهای مؤثر است که بخشی از هزینه‌های سید خوراکی خانوارهای کارگری را تأمین می کند و از سوی دیگر، موجب حفظ قدرت خرید کارگران می شود.

یکی دیگر از راهکارهای حفظ قدرت خرید کارگران، واقعی سازی دستمزد از طریق شناور سازی مزد است؛ به این معنا که دستمزد کارگران مانند سایر نرخ‌ها در اقتصاد حالت شناور داشته باشد تا با تطابق با سایر آیتم‌های اقتصادی مثل دلار، واقعی شود. پنجم آذرماه، در اولین نشست تخصصی مزد که به همت مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با حضور کارشناسان و نمایندگان شرکای اجتماعی برگزار شد، علیرضا محبوب در این رابطه گفت: «در بسیاری از کشورها که مثل ما تورم شدید دارند، مزد به صورت شناور درآمده و گاه فصلی یا گاه ماهانه مزد را افزایش می دهند. ولی در کشور ما مزد سالانه ثابت است و سرکوب می شود. این در حالی است که قیمت خودرو و اخیراً دوا‌بار ۳۰ درصد افزایش داشت و این روی سایر قیمت‌ها تأثیر می گذارد. به گفته دبیرکل خانه کارگر، راهکار مؤثر برای واقعی سازی دستمزد کارگران، شناور کردن آن و امکان افزایش در میانه سال است تا قدرت خرید حفظ شود و دچار تنزل نشود. در هر حال، آنچه کارگران نیاز دارند، دستمزدی عادلانه و واقعی است که قادر به تأمین هزینه‌های ماهانه زندگی خانواده باشد. باید منتظر بمانیم و ببینیم در نشست‌های مژدی ۱۴۰۴ که در هفته‌های پیش رو در شورای عالی کار کلید می خورد، کدام استراتژی تعیین دستمزد، به انتخاب اصلی شرکای اجتماعی تبدیل می شود و چه برنامه‌ای برای حفظ قدرت خرید کارگران در نظر گرفته می شود؟

پرونده آن‌ها بسته شده است.»

ساخت مسکن در نزدیکی کارخانه‌ها مزایای متعددی برای کارگران دارد. مهم ترین آن‌ها کاهش زمان و هزینه رفت و آمد است؛ زیرا نزدیکی نیاز به سفر طولانی یا پر هزینه را از بین می برد و از فرسودگی فرد در اثر تعدد میزان رفت و آمد می کاهد. همچنین زندگی در نزدیکی محل کار می تواند علاوه بر تقویت حس اجتماعی بین کارگران، حمایت و همکاری متقابل را ارتقا دهد. با این حال مسکن جوار کارگاهی معایب قابل توجهی نیز دارد. وجود مسکن در نزدیکی کارخانه‌ها به دلیل درگیری بیشتر کارگر با محیط شغلی، تعادل بین کار و زندگی را متخلی می کند و تعریف عمومی از «خانه» را به عنوان محلی برای آسایش فکری و روانی تغییر می دهد. ضمن اینکه کیفیت مسکن مجاور کارخانه اغلب به دلیل دسترسی محدود به امکانات رفاهی یا فضاهای سبز که به طور بالقوه منجر به نگرانی های بهداشتی و ایمنی می شود، استاندارد نیست. برای کاهش این مضرات، اطمینان از اینکه مسکنی که کارخانه در اختیار کارگران قرار می دهد با استانداردهای زندگی مناسب، امکانات کافی و تفکیک واضح بین کار و زندگی شخصی مطابقت دارد، بسیار مهم است.