

نکته



لزوم لغو دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری

حدود ۲۷ سال از صدور دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری کشور می گذرد؛ دادنامه‌ای که بسیاری از فعالان کارگری تلاش کرده‌اند از طریق مراجع قانونی رسیدگی به شکایات، راه‌اندازی کارزار و جلب حمایت کارگران، آن را باطل کنند. تلاش‌های آن‌ها اما تا به امروز تأثیر لازم را نداشته و به این واسطه امنیت شغلی کارگران همواره تهدید شده است.

کارگران، تأمین امنیت شغلی را یکی از حقوق اولیه و اساسی خود می‌دانند اما با وجود دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت، شاخص امنیت شغلی بیش از ۹۵ درصد جامعه کارگری تحت قراردادهای موقت یک تا چند ماهه با چالش‌های اساسی مواجه است.

در بخشنامه صادره در سال‌های ابتدای دهه ۷۰، عقد قرارداد کار موقت در کارهایی با ماهیت مستمر مجاز دانسته شد. در این ارتباط شکایت‌هایی در همان زمان انجام شد اما هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در آن دوره با صدور دادنامه ۱۷۹، نه تنها بخشنامه وزارت کار را باطل نکرد بلکه آن را قانونی دانست.

به باور کارشناسان روابط کار، دیوان عدالت اداری در دادنامه ۱۷۹ حقوق کارگران را تضعیف کرده است. این در حالی است که دیوان با استناد به مفهوم مخالف تبصره «۲» ماده هفت قانون کار، عقد قرارداد کاری موقت در کارهایی با ماهیت مستمر را مجاز می‌داند.

آیت اسدی، فعال کارگری با اشاره به اینکه دادنامه مذکور، قراردادهای موقت را رواج داد و باعث شد تا کارفرما نتواند کارگر ماهر و کارآموده را به خدمت بگیرد، گفت: در بیشتر کشورها کارگری که چهار سال تمام در یک مجموعه سابقه کار داشته باشد، استخدام می‌شود.

عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار افزود: «کارگری که دارای قرارداد موقت است نمی‌تواند بر زندگی خود برنامه‌ریزی کند یا برای اجاره یک خانه قرارداد یک‌ساله ببندد. امنیت شغلی از دغدغه‌های اساسی جامعه کارگری است. وقتی نیروی کار امنیت شغلی ندارد، طبیعی است که رغبتی به کار در کارخانه و کار تولیدی نداشته باشد. از طرفی موضوع دستمزد هم مطرح است و دستمزد نسبت به هزینه‌ها بسیار پایین مانده است.»

اسدی ادامه داد: «با عدم کنترل تورم، افزایش دستمزد نمی‌تواند کمکی به معیشت کارگران کند. در حال حاضر با توجه به بالاتر بودن هزینه‌ها از دستمزد، همچنان بیشتر افراد حتی تحصیل کرده حاضر نیستند با اشتغال هشت ساعته در یک مجموعه یا واحد تولیدی ۱۰ یا ۱۱ میلیون تومان حقوق بگیرند؛ چون از عهده هزینه‌های زندگی برنمی‌آیند. در این شرایط نیروی کار به مشاغل کاذب و غیرمولد روی می‌آورد.»

او با بیان اینکه دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری باید لغو شود، توضیح داد: «این دادنامه معضلات زیادی را برای جامعه کارگری ایجاد کرد و ضمن رواج قراردادهای کوتاه‌مدت کار، باعث شد امروز کارفرما نتواند کارگر خوب و نیروی ماهر و کارآموده را به خدمت بگیرد.»

اسدی یادآور شد: «سازمان بین‌المللی کار در زمینه کشورهای مختلف نسخه‌های متعددی دارد و ما باید از تجارب کشورهای دیگر در مسئله استخدام نیروهای کار استفاده کنیم و ببینیم در این کشورها چه اقداماتی صورت گرفته است. عمدتاً کشورها، کارگری را که چهار سال در یک مجموعه یا واحد تولیدی کار کرده باشد استخدام می‌کنند.»

ناامنی شغلی موضوعی فراگیر است که آینده نیروی کار را به شیوه‌های عمیقی تغییر می‌دهد و علاوه بر تأثیرگذاری در سلامت روانی کارگران و معیشت پایدار آنان ثبات اقتصادی، رشد شغلی و رفاه اجتماعی را تحت‌تأثیر گسترده قرار می‌دهد.

عدم امنیت شغلی مداوم، منجر به استرس مزمن می‌شود که می‌تواند اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی را به همراه داشته باشد. کارگران درگیر با مسئله ثبات شغلی اغلب انگیزه، خلاقیت و مشارکت خود را از دست می‌دهند. نیروی کار با شرایط شغلی ناامن، تصمیمات مهم زندگی مانند تهیه مسکن اعم از خرید یا اجاره، تشکیل خانواده یا ادامه تحصیل را به تعویق می‌اندازد. ترس از دست دادن درآمد، هزینه‌های مصرف‌کننده را کاهش می‌دهد و در نتیجه رشد اقتصادی را کند می‌کند. گروه‌های به حاشیه رانده شده اغلب با ناامنی شغلی بالاتری مواجه‌اند که نابرابری‌های اجتماعی را تشدید می‌کند.

گزارش

مهات، موجبات موفقیت در بازار کار را فراهم می‌سازد. هرچند رابطه مستقیم و معناداری میان سطح دستمزد و میزان مهارت نیروی کار در بازار کار کشور وجود ندارد اما شکی نیست که نیروی کار ماهر، از سطح بالاتر امنیت شغلی و مزایای مزدی برخوردار است. بنابراین می‌توانیم استدلال کنیم که تلاش برای افزایش مهارت‌های به‌روز در کارگران باید به موازات تلاش برای اعمال راهکارهایی برای واقعی‌سازی دستمزد و افزایش دستمزد واقعی کارگران در جریان باشد. دستمزد شایسته و برابر با هزینه‌های حداقلی زندگی، حق قانونی همه کارگران حتی کارگران فاقد مهارت و تازه‌وارد است. یک کارگر ماهر و متخصص باید بتواند با دستمزدی که پایان هر ماه می‌گیرد، تمام نیازمندی‌های خانوار را تأمین کند. و مقداری هم برای بهبود شرایط زندگی پس‌انداز کند. چنین کارگری باید در رفاه به سر ببرد و چیزی کم و کسر نداشته باشد.

در روزهای میانی آذرماه، دومین نشست از سلسله نشست‌های تخصصی مزد به همت مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با حضور پروانه رضایی معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارشناسان و متخصصان حوزه مزد و نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در محل این مؤسسه برگزار شد. در این جلسه، به بررسی الزامات اجرایی دستمزد منطقه‌ای و دستمزد بر اساس صنایع، کارباشته، اثرات تحولات فناوری بر درآمد نیروی کار و توصیه‌های سیاستی سازمان بین‌المللی کار پرداخته شد. یکی از اصلی‌ترین مباحث مطرح‌شده در این نشست، چالشی به نام دستمزد منطقه‌ای و دستمزد صنایع بود. همچنین بحث بر سر اینکه آیا هیچ کدام از این‌ها برای پرداخت دستمزد در شرایط فعلی ایران، قابلیت اجرا و تحقق را دارد یا نه، موضوع اصلی گفت‌وگوهای نشست بود.

پیشنهادی به نام حق مسکن منطقه‌ای

فاطمه عزیزخانی، پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در این نشست، اجرای نسخه‌ای خاص از دستمزد منطقه‌ای را تنها راهکار قابل اجرا در شرایط حال حاضر کشور دانست. او در این رابطه، ضمن ارائه گزارش مشروح وضعیت بازار کار در مناطق و استان‌های مختلف، گفت: «در ایران نیز با توجه به شواهد آماری، هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف کشور به‌طور قابل توجهی متفاوت است. این تفاوت در خصوص هزینه مسکن نسبت به اقلام خوراکی بیشتر است اما علاوه بر پیچیدگی محاسبات تعیین دستمزد منطقه‌ای، مکانیسم اجرای آن نیز دشواری‌های خاص خود را دارد.»

عزیزخانی، اجرای حق مسکن منطقه‌ای را در راستای منطقه‌ای شدن دستمزد کارگران مشمول قانون کار پیشنهاد داد و در این رابطه افزود: «برای پرهیز از دشواری‌های مربوط به محاسبات و موانع اجرایی، بدون نیاز به اصلاح ماده ۴۱ قانون کار پیشنهاد می‌شود در کوتاه‌مدت، دستمزد همچنان سراسری و واحد تعیین شود. با توجه به اینکه هر ساله هزینه مسکن به دستمزد مصوب اضافه می‌شود و استان‌های مختلف از نظر هزینه مسکن با هم تفاوت دارند، ضربی تحت عنوان نسبت هزینه مسکن شهرهای مختلف به کمترین هزینه مسکن محاسبه و به‌عنوان ضریبی به هزینه مسکن تعیین شده و در شورای عالی کار اضافه شود اما در درازمدت اصلاح ماده ۴۱ قانون کار ضروری به نظر می‌رسد.»

این پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، در عین حال اجرای دستمزد صنایع را به‌عنوان یک گزینه مزدی، غیرممکن و مردود دانست و توضیح داد: «اگر بخواهیم در ایران دستمزد را بر اساس صنایع تعیین کنیم، باید توجه کنیم که استراتژی توسعه صنعتی برای صنایع خاص وجود ندارد و نمی‌دانیم کدام صنعت را به عنوان صنعت خاص تعیین کنیم.» در مقدمه ماده ۴۱ قانون کار که تنها ماده قانونی ناظر بر شرایط و معیارهای تعیین حداقل دستمزد سالیانه کارگران مشمول است، جمله «شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید» آمده است. پس از آن به تعریف دو معیار اصلی تعیین حداقل دستمزد پرداخته شده است. به این ترتیب، دو عبارت برای نقاط مختلف کشور و صنایع مختلف در این بخش از ماده ۴۱ قانون کار، استدلال کافی برای گروهی از فعالان اقتصادی و پژوهشگران فراهم کرده تا به دفاع از دستمزد منطقه‌ای و دستمزد صنایع برخیزند و خواستار تحقق عملی این شیوه‌های تعیین دستمزد در شورای عالی کار شوند.

آیا مزد منطقه‌ای قابل اجراست؟

اما آیا حق مسکن منطقه‌ای، راهکاری قابل اجراست؟ آیا اساساً هزینه‌های واقعی مسکن در استان‌های مختلف قابل احصا و اندازه‌گیری است و چه نسبتی میان حق مسکن

پرداختی به کارگران با هزینه‌های واقعی مسکن وجود دارد؟ محسن باقری، نماینده کارگران در شورای عالی کار و عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، در پاسخ به این سؤالات به «آتی‌نو» گفت: «چندین سال است که موضوع دستمزد منطقه‌ای در شورای عالی کار طرح می‌شود. در سال‌های گذشته، خانم عزیزخانی از مرکز پژوهش‌های مجلس، در نشست‌های کمیته مزد حاضر شد و دفاعیات خود از دستمزد منطقه‌ای را مطرح کرد اما اعضای شورای عالی کار به‌خصوص گروه کارگری با ادله و برهان ثابت کردند که در شرایط فعلی کشور، هیچ نسخه‌ای از دستمزد منطقه‌ای قابلیت اجرا ندارد. در نتیجه با رأی اکثریت اعضای شورای عالی کار، موضوع دستمزد منطقه‌ای و اجرای آن، از دستور کار مزدی شورای عالی کار خارج شد.»

باقری در ارتباط با گزینه حق مسکن منطقه‌ای، گفت: «قبل از هرچیز باید بدانیم حق مسکن پرداختی به کارگران تناسبی با هزینه‌های واقعی مسکن کارگری ندارد. در سال جاری کمک‌هزینه مسکن کارگران، مبلغ ۹۰۰ هزار تومان تعیین شده، در کجای کشور می‌توان با این رقم خانه اجاره کرد؟ بنابراین وقتی حق مسکن واقعی نیست، نمی‌شود در مورد منطقه‌ای شدن آن بحث کرد. از سوی دیگر، ما هیچ زمان هزینه‌های مسکن کارگران را به‌طور دقیق و به‌عنوان یک مؤلفه از سبد معیشت خانوارهای کارگری، محاسبه نکرده‌ایم. در محاسبات سبد معیشت، مینا سبد خوراکی‌های خانوار متوسط است و سایر هزینه‌ها با اعمال یک ضریب عام به دست می‌آید؛ لذا تا زمانی که معیار و مبنایی برای محاسبه هزینه‌های واقعی مسکن نداشته باشیم، نمی‌توانیم مبلغ آن را به‌صورت منطقه‌ای تعیین کنیم.»

نماینده کارگران در شورای عالی کار ضمن تأکید بر اینکه در شرایط فعلی، منطقه‌ای شدن حقوق دریافتی کارگران قابلیت تحقق ندارد و نیازمند زیرساخت‌هایی است که فراهم



حسینی نیادر تبیین میانگین جهانی دستمزد گفت: «دستمزد ۴۵ درصد از کشورهای جهان از مجموع ۱۶۰ کشور، از نرخ تورم پایین‌تر و ۵۵ درصد از نرخ تورم بالاتر است.» نماینده ایران در ILO با اشاره به کاهش نابرابری دستمزد از ابتدای قرن ۲۱ افزود: «توزیع دستمزد در سطح جهان همچنان نامتوازن است؛ به‌طوری که ۱۰ درصد کارگران کم‌درآمد ۰٫۵ درصد کل حقوق و ۱۰ درصد کارگران پردرآمد ۳۸ درصد کل حقوق را دریافت می‌کنند.»

دستمزد واقعی کارگران به معنای ارزش واقعی دستمزد در قیاس با تورم و شاخصی به نام قدرت خرید است. در مواردی در سال‌های اخیر، دستمزد ریالی کارگران افزایش یافته اما دستمزد واقعی زیاد نشده، حتی دچار کاهش هم شده است. برای نمونه، حداقل دستمزد کارگران برای سال ۱۴۰۱ پس از یک افزایش ۵۷ درصدی نسبت به سال ۱۴۰۰ حدود چهار میلیون و ۱۸۰ هزار تومان تعیین شد تا ارزش واقعی دستمزد افزایش پیدا کند اما نوسانات نرخ دلار از کاهش ارزش دستمزد و میزان دستمزد واقعی کارگران کاست، به‌شکلی که در پایان سال، بخش قابل توجهی از افزایش مزد در برابر تورم از میان رفته بود. بر اساس تصمیم شورای عالی کار، حقوق کارگران در سال ۱۴۰۲ به میزان ۲۷ درصد افزایش یافت. بر این اساس، حداقل دستمزد ماهانه از چهار میلیون و ۱۷۹ هزار و ۷۵۰ تومان در سال ۱۴۰۱ به پنج میلیون و ۳۰۸ هزار و ۲۸۲ تومان و حداقل دستمزد روزانه از ۱۳۹ هزار به ۱۷۶ هزار و ۹۴۲ تومان در سال ۱۴۰۲ رسید. با این حال، به گفته باقری از میزان دستمزد واقعی در طول سال‌های اخیر کاسته شده و امروز دستمزد واقعی کارگران به نسبت سال‌های ابتدای دهه ۹۰ خورشیدی پایین‌تر است.

او دستمزد واقعی را دستمزدی دانست که بر مبنای مؤلفه‌های اصلی و تأثیرگذار اقتصاد به‌خصوص نرخ دلار سنجیده شود. این عضو کارگری شورای عالی کار تأکید کرد: «برای افزایش



دستمزد واقعی کارگران، باید دستمزد حتماً به اندازه نرخ تورم رسمی و بیشتر از آن و به‌گونه‌ای افزایش یابد که قادر به تأمین هزینه‌های حداقلی زندگی یا همان سبد معیشت خانوارهای کارگری باشد؛ این الزامات در ماده ۴۱ قانون کار تعریف شده است.»

داده‌های اقتصادی بر کاهش ارزش واقعی دستمزد کارگران در سال‌های اخیر گواهی می‌دهند. ارزش واقعی دستمزد در سال ۹۰ بالغ بر ۲۴۳ دلار بوده که در پایان سال ۱۴۰۲ به ۸۸ دلار سقوط کرده است. در مذاکرات مزدی ۱۴۰۳ نیز با تصویب شورای عالی کار، حداقل دستمزد کارگران ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲، به میزان ۲۵ درصد افزایش یافت. این در حالی است که در همان زمان تورم رسمی اعلامی بیش از ۴۵ درصد بود.

تلاش برای اصلاح ماده ۴۱ قانون کار

عقب‌ماندگی دستمزد از هزینه‌های زندگی و به نسبت نرخ تورم، موجب شده ۲۵ نماینده مجلس اخیراً طرحی را برای اصلاح ماده ۴۱ قانون کار در دستور کار قرار دهند. بند یک فعلی ماده ۴۱ در حال حاضر به این شکل است: «حداقل

از حق مسکن منطقه‌ای تا تأثیر مهارت بر حقوق دریافتی

فراز و فرود دومین نشست تخصصی مزد

مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود، محاسبه شود. «در طرح یاد شده که هدف از آن، اصلاح بند یک ماده مذکور است، پیشنهاد شده که جهت رفع ابهام این تغییر صورت گیرد: «میزان افزایش باید به شکلی باشد که حداقل و میانگین مزد کارگران، حداقل به میزان درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود، افزایش یابد.» علی‌بابایی کارنامی، رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس شورای در رابطه با این اصلاحات می‌گوید: «در قانون فعلی آمده است که افزایش حقوق کارگران باید متناسب با تورم باشد و همین ادبیات موجب شده تا قانون کاملاً قابلیت تفسیرپذیری داشته باشد. متأسفانه دولت و نمایندگان کارفرمایان همواره از همین تفسیرپذیری قانون سوءاستفاده کرده‌اند تا مانع افزایش حقوق‌ها به میزان تورم رسمی کشور شوند. زمانی که دولت به شکل رسمی تورم نقطه به نقطه را ۵۰ درصد اعلام می‌کند، آیا این منطقی است که شورای عالی کار مزد سالانه کارگران را تنها ۲۵ درصد افزایش دهد.»

رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس افزود: «در طرحی که اخیراً در کمیسیون اجتماعی کلید خورده، ما این ایراد قانون کار را اصلاح و تصریح کرده‌ایم که افزایش حقوق کارگران باید حداقل به میزان تورم رسمی کشور باشد و بر روی این مسئله هیچ‌گونه حرف و حدیثی در شورای عالی کار نباید مطرح شود.»

رابطه دستمزد، فناوری و مهارت

میزان تطابق دستمزد با نرخ تورم و هزینه‌های زندگی، یک چالش اساسی است که در دومین نشست تخصصی مزد به آن پرداخته شد. همچنین رابطه دستمزد و فناوری‌های نوین و مهارت، یکی دیگر از موضوعات این نشست بوده است. حبیب جباری، معاون امور آمایش سرزمین و توسعه منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه کشور معتقد است: «آموزش مهارت‌ها به‌ویژه مهارت‌های نوظهور با توجه به شرایط خاص هر کشور از منظر منطقه‌ای و فرهنگی و انطباق با استانداردهای کار و اشتغال فراگیر می‌تواند شرایط بهتری برای بنگاه‌ها، کارگران و کارفرمایان فراهم کند و منجر به ایجاد شرایط زیست بهتر برای همگان شود.»

اوضمن ارائه گزارش هشتمین گردهمایی منطقه جنوب و جنوب غرب آسیا، مربوط به کمیسیون اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد برای آسیا و اقیانوسیه (اسکاپ) توضیح داد: «رسمیت بخشی به اقتصاد غیررسمی و دیجیتالی‌ز شدن عرصه‌های اقتصادی و سیاست‌های صنعتی و زنجیره‌های ارزش و کارآفرینی فناوری از دیگر مقوله‌های مهم در این خصوص هستند.» مهارت‌آموزی مؤثر و منطبق با شرایط و نیازمندی‌های واقعی بازار کار، یکی از اصلی‌ترین عوامل در مسیر یافتن شغل و افزایش دستمزد کارگران است. آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار با بیان این جمله، در گفت‌وگو با «آتی‌نو» بیان کرد: «یکی از کمبودهای امروز بازار کار کشور، کمبود مهارت مؤثر است. مهارت با مدرک فرق دارد و متأسفانه بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از مهارت مورد نیاز برای بازار کار بهره‌مند نیستند.»

او افزود: «به‌رورزسانی دوره‌های مهارت‌آموزی سازمان فنی و حرفه‌ای مطابق با فناوری‌های نوین و مشاغل عصر دیجیتال، گسترش مراکز آموزشی جوار کارگاهی و آموزش‌های مهارت‌های لازم به نیروهای متقاضی کار به اضافه برقراری ارتباط تنگاتنگ میان دانشگاه و صنعت، می‌تواند مشکل فقدان مهارت کارجویان را از میان بردارد. باید بپذیریم که ارتقای مهارت‌های شغلی، موجب بهبود دستمزد پرداختی و بهره‌مندی بیشتر از مزایای مزدی می‌شود. ضمن اینکه باید تدوین و اجرای طرح‌های طبقه‌بندی مدرن متناسب با مشاغل جدید، استانداردها و مشاغل دانش‌بنیان در دستور کار قرار گیرد.»

دستمزدی که پایان هر ماه می‌گیرد، تمام نیازمندی‌های برای تربیت نیروی کار ماهر، به‌روز و مولد فراهم آوریم. در این مسیر می‌توان از ظرفیت‌های بالقوه سازمان فنی و حرفه‌ای کشور به میزان قابل توجهی بهره برد.»

مهات، موجبات موفقیت در بازار کار را فراهم می‌سازد و هرچند رابطه مستقیم و معناداری میان سطح دستمزد و میزان مهارت نیروی کار در بازار کار کشور وجود ندارد اما شکی نیست که نیروی کار ماهر، از سطح بالاتری از امنیت شغلی و مزایای مزدی برخوردار است. بنابراین می‌توانیم استدلال کنیم که تلاش برای افزایش مهارت‌های به‌روز در کارگران باید به موازات تلاش برای اعمال راهکارهایی برای واقعی‌سازی دستمزد و افزایش دستمزد واقعی کارگران در جریان باشد. دستمزد شایسته و برابر با هزینه‌های حداقلی زندگی، حق قانونی همه کارگران حتی کارگران فاقد مهارت و تازه‌وارد است. یک کارگر ماهر و متخصص باید بتواند با دستمزدی که پایان هر ماه می‌گیرد، تمام نیازمندی‌های خانوار را تأمین کند و مقداری هم برای بهبود شرایط زندگی خود پس‌انداز کند. چنین کارگری باید در رفاه به سر ببرد و چیزی کم و کسر نداشته باشد.