

شاخص‌های مؤثر در حفظ قدرت خرید کارگران

شرایط اقتصادی، نگاه سیاست‌گذاری اشتغال دولت‌ها، چگونگی جذب سرمایه‌های موردنیاز اقتصاد کار و التزام شورای عالی کار به اجرای قانون، در مجموع دورنمایی از فضای کار و وضعیت قدرت خرید کارگران به واسطه دستمزد عادلانه را مشخص می‌کند. به این معنی که، هرکدام از شاخص‌های اشاره‌شده به‌تنهایی و در کنار دیگر مؤلفه‌ها در حفظ و ارتقای قدرت خرید جامعه کارگری تأثیرگذارند. افزایش میزان دستمزد سالانه کارگران با افزایش قدرت خرید کارگران مرتبط است، اما بیش از تمرکز بر میزان افزایش دستمزد باید شاخص تورم و چگونگی مدیریت آن در اولویت اقدامات دولت قرار گیرد، چرا که رشد مزد بدون توجه به متغیر نرخ تورم، کاهش قدرت خرید کارگران را به دنبال خواهد داشت.

در صورت توجه دولت‌ها و مجلس به دو موضوع افزایش دستمزد بیش از نرخ تورم و حفظ قدرت خرید، تقویت معیشت جامعه کارگری قابل انتظار است، اما سیاست‌های اشتباه در ادوار گوناگون و کم‌توجهی به کارگران، شرایط خاص دستمزد را مقابل تورم، افزایش نرخ کالا و خدمات رقم زده است. در ارتباط با مسئله دستمزد کارگران مشمول قانون کار، شکاف مزدی در فاصله سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ مشهود است. به گونه‌ای که افزایش حقوق جامعه کارگری طی این سال‌ها از ۱۴ درصد در سال ۱۳۹۵ تا ۴۵ درصد در سال ۱۴۰۰ متغیر بوده، در حالی که بر اساس گزارش مرکز آمار ایران، نرخ تورم در دهه اخیر از ۶٫۹ درصد در سال ۱۳۹۵ تا ۳۶٫۴ درصد در سال ۱۳۹۹ نوسان داشته است. شکاف مزدی موضوعی است که ارتباط تعریف‌شده بین میزان درآمد و هزینه‌های خانوار را نمایان می‌کند و هرچه وجود این مسئله عمیق‌تر باشد، کاهش قدرت خرید کارگران بیشتر اتفاق می‌افتد.

بر اساس ماده ۴۱ قانون کار، حداقل دستمزد کارگری بر اساس نرخ تورم و با توجه به هزینه زندگی یک خانوار کارگری مشخص می‌شود. درحالی که این موضوع، به طور معمول در بخش معیشت خانوار کارگری مورد غفلت قرار می‌گیرد.

بررسی حداقل دستمزد اعلام شده طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۹ نشان می‌دهد که قبل از سال ۱۳۹۳، افزایش حداقل مزد از نرخ تورم کمتر بوده و از سال ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۶ افزایش حداقل دستمزد از نرخ تورم بیشتر بوده است. همچنین، مجدداً از سال ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۹ نرخ تورم از افزایش حداقل دستمزد پیشی گرفته است. این روند سینوسی بیانگر کاهش و افزایش‌های پی‌درپی قدرت خرید کارگران است. بیشترین افزایش حداقل دستمزد در فاصله یک دهه اخیر در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۳۹۸، به ترتیب با ۴۵ و ۲۶٫۵ درصد، اعمال شده است. کمترین رشد حداقل دستمزد نیز طی دهه اخیر در سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ به ترتیب ۱۴ و ۱۴٫۵ درصد را شامل شده است. افزایش دستمزد بالای تورم برخی سال‌های دهه اخیر موجب کاهش فاصله دستمزد و نرخ تورم شده و پوشش دهنده شکاف مزدی جامعه کارگری است.

طبیعتاً اگر هرکدام از دو موضوع تورم و معیشت در تعیین دستمزد سالانه در نظر گرفته نشود، افزایش مزد آن سال، شکاف مزدی را بیشتر می‌کند. به این واسطه می‌توان گفت که رابطه معناداری بین نرخ تورم، سید معیشت و تعیین دستمزد سالانه کارگران وجود دارد و باید بخش‌های اثرگذار در تعیین مزد همواره رصد شده و واقعیات جامعه و خانوار را در تصمیم‌گیری‌های دستمزدی در نظر داشت.

با استناد به بندهای ۱ و ۲ ماده ۴۱ قانون کار، شاخص‌های سید معیشت و نرخ تورم موجود در جامعه باید در تصمیم‌گیری‌های مزدی شورای عالی کار در نظر گرفته شود. افزایش نرخ کالاهای اساسی، اثرگذاری بسیاری در معیشت خانوار و اقتصاد خانواده کارگری به‌عنوان اقشار ضعیف جامعه دارد. باید در نظر داشت که در صورت عدم برقراری تناسب بین افزایش دستمزد سالانه و شرایط سید معیشت، ترمیم اقتصاد خانوار کارگری و رشد قدرت خرید آنان ممکن نیست.

به عبارتی، در حوزه اقتصاد به هر میزان کاهش ارزش پول را در جامعه تجربه کنیم، به‌طور کاملاً طبیعی، فاصله دستمزد در یافتی کارگران با نرخ تورم جبران نمی‌شود.



گزارش احسان احمدی

روزنامه نگار

از حدود یک قرن پیش، نیاز به تعریف، شکل‌گیری و فعالیت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی -هم‌زمان با توسعه کارگاه‌های تولیدی و خدماتی و حضور گسترده نیروی کار در بازار کار- به‌طور ملموس احساس شد. در واقع، حمایت قانونی و اجرای مقررات کار از مهم‌ترین دلایل شکل‌گیری این تشکل‌ها در سطح جهانی بوده است.

با گسترش صنعت و تبدیل بسیاری از کشورها به مراکز تولیدی و افزایش نیروی کار، بی‌توجهی به قوانین و نبود سیستم‌های نظارتی و حمایتی، به‌تدریج زمینه‌ساز مشکلات در روابط کار و تضییع حقوق کارگران شد. در این شرایط، شکل‌گیری سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری در آن برهه تاریخی، حضور این نهادهای مردمی را به عنوان بستری برای پیگیری مسائل کارگران تثبیت کرد.

آغاز شکل‌گیری تشکل‌های کارگری

اولین تشکل‌های کارگری جهان در دهه ۱۸۷۰ میلادی در انگلستان در حوزه‌های چاپ، ساختمان و خیاطی، و در آمریکا در قالب اتحادیه کفاشان شکل گرفت. به دنبال آن در کشورهای صنعتی، سندیکاهای کارگری و اتحادیه‌های متنوعی در صنوف مختلف ایجاد شد. در ایران نیز پیش از انقلاب مشروطه، گرایش‌هایی میان کارگران برای تشکیل تشکل‌های صنفی به منظور مقابله با بحران‌های اقتصادی، بیکاری، دستمزدهای پایین و رفتارهای غیرانسانی برخی کارفرمایان وجود داشت، اما فشارهای حاکمیتی و ممنوعیت اجتماعات و تشکیل انجمن‌ها، مانع از شکل‌گیری سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری شد. پس از مشروطه، اتحادیه کارگران چاپخانه‌های تهران به عنوان اولین اتحادیه و سپس اتحادیه کارگران صنعت نفت و کفاشان فعالیت خود را آغاز کردند. از سال‌های آغازین قرن گذشته شمسی، فعالیت اتحادیه‌ها در ایران محدود شد و با تصویب قانونی در سال ۱۳۱۰، تمامی آن‌ها منحل شدند. تا سال ۱۳۲۰ هیچ تشکل کارگری تشکیل نشد و پس از آن نیز فعالیت تشکل‌های کارگری و صنفی به صورت محدود ادامه یافت. در سال ۱۳۳۰، سه تشکل کارگری در ایران شکل گرفت و تا سال ۱۳۴۳، تعداد ۱۱۱ سندیکای کارگری در تهران و شهرستان‌ها ایجاد شد. اما پس از اصلاحات قانون کار در سال ۱۳۴۳، فعالیت سندیکاها محدود شد و در سال‌های پایانی دهه ۵۰ شمسی، تعداد ۱۲۱۶ سندیکا و ۲۶ اتحادیه کارگری در کشور فعال بودند.

تعامل تشکل‌ها و دولت

یکی از عوامل مؤثر در توسعه فعالیت تشکل‌های کارگری و

گزارش

رخداد حوادث ناشی از کار به‌گونه‌ای است که شاغلان کارگاه‌ها، کارفرمایان، سازمان تأمین اجتماعی و تولیدگران را در قالب آسیب به نیروی انسانی، منابع کارفرمایان، روند بهره‌وری کار، منابع بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور و چرخه تولید تحت تأثیر قرار می‌دهد. آسیب‌های مذکور، در مجموع، هزینه‌های هنگفتی به سه‌گانه صنعت، خدمات و کشاورزی کشور وارد می‌کند و مانعی در مسیر توسعه کسب و کار و رونق تولید محسوب می‌شوند.

آمار حوادث کار کشور و مقایسه آن با میانگین جهانی این شاخص، همچنین الزام کاهش رخداد این‌گونه اتفاقات و پیشگیری از آسیب‌های آن، ضرورت تدوین سیاست‌های راهبردی در مواجهه نیروی کار، کارفرما، دولت، نهادهای تصمیم‌ساز حوزه کار و تولید و سازمان تأمین اجتماعی را نشان می‌دهد. به این واسطه هرکدام از افراد و نهادهای درگیر در حوزه کار باید با استناد به مسیر مشخص‌شده نسبت به انجام تکالیف خود در راستای کاهش حوادث شغلی اقدام کند.

حوادث کار کدامند؟

بر اساس ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی، حوادث ناشی از کار حادثاتی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده رخ می‌دهد. مقصود از «حین انجام وظیفه»، تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطه آن مشغول کار و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا مراجعه برای معالجات درمانی و توان‌بخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه، جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌شود. مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد. حوادثی که برای بیمه‌شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد نیز در دسته حوادث ناشی از کار قرار می‌گیرد.

برای احتساب یک اتفاق به عنوان حادثه ناشی از کار باید دو شرط به شکل هم‌زمان محقق شوند؛ به این کیفیت که حادثه حین انجام وظیفه و به سبب این مهم اتفاق افتاده باشد. حادثه حین انجام وظیفه یعنی اوقاتی که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمان‌ها و محوطه آن مشغول کار باشد یا اوقاتی که بیمه‌شده به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه مأمور انجام کاری است. پس اگر کارگر خارج از زمان موظف به انجام کار و بدون درخواست کارفرما، کاری را انجام و دچار حادثه شود یا خارج از محیط کارگاه بدون دستور کارفرما در حین انجام کار دچار حادثه شود، مشمول مقررات حوادث ناشی از کار نیست. همچنین حادثه به سبب انجام



کارفرمایی و رفع مشکلات جامعه کارگری، تعامل این نهادها با دولت در راستای تصمیم‌سازی‌های کلان بازار کار است. تجربه کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته نشان می‌دهد که این تشکل‌ها ظرفیت بالایی در حل چالش‌ها و برقراری ارتباط مؤثر با نهادهای دولتی و قانون‌گذار دارند. با توجه به مزایای تعامل اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری با کارفرمایان و دولت، توسعه این ظرفیت‌های قانونی ضروری است.

سه‌جانبه‌گرایی دولت و تشکل‌ها

امروزه یکی از مشکلات حوزه روابط کار، عدم استفاده کافی از ظرفیت‌های تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در سیاست‌گذاری هاست. در حالی که ساختار روابط کار بر اصل سه‌جانبه‌گرایی و همکاری شرکای اجتماعی استوار است، بهره‌مندی دولت از نظرات تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با حوزه کار اساس هم‌گرایی در این حوزه به حساب می‌آید. بدون حضور این تشکل‌ها، تصمیم‌سازی جمعی و تعاملی در بازار کار امکان‌پذیر نیست. امروزه پس از دهه‌ها فعالیت اتحادیه‌ها، انجمن‌ها و سندیکاها، دیگر نمی‌توان بدون مشارکت آن‌ها به فضای کسب‌وکار مناسب و بهره‌وری بالای نیروی کار دست یافت. اصل سه‌جانبه‌گرایی در حوزه کار نیز بر این موضوع تأکید دارد. رشد و توسعه این نهادها در گرو تعامل و همکاری منسجم آن‌ها برای بهبود فضای کسب‌وکار و تولید است.

بهبود فضای کسب وکار نیازمند تعامل سه‌جانبه دولت، کارگران و کارفرمایان

مطالبات نیروی کار با مشارکت تشکل‌های کارگری محقق می‌شود

کار می‌دانند. اکبر شوکت، فعال حوزه کارگری و رئیس کانون انجمن‌های صنفی کارگران ساختمانی، در این‌باره گفت: «تقویت فعالیت و جایگاه تشکل‌های کارگری مزایای بسیاری در حوزه‌های امنیت شغلی، معیشت و رعایت قوانین کار دارد. حلقه مفقوده‌ای در روابط بین کارگر و کارفرما در بازار کار ایران وجود دارد که می‌توان آن را در نبود سندیکاها و تشکل‌های کارگری جست‌وجو کرد.» او افزود: «تجربه نشان داده که حضور این نهادها در فضای کار و تولید به بهبود بهره‌وری و خروجی‌های مثبت منجر می‌شود. اما در طول سال‌ها، بی‌اعتمادی و تنش‌های فراوانی در فضای کسب‌وکار کشور وجود داشته که عمدتاً ناشی از روابط ناسالم بین کارگران و کارفرمایان است.» شوکت تأکید کرد: «اگر تشکل‌های واقعی و مبتنی بر شایسته‌سالاری از درون نیروی کار شکل بگیرند و اولویت‌های کارگری را در تعامل با کارفرما و بر اساس قانون دنبال کنند، بخش قابل توجهی از چالش‌های این حوزه برطرف خواهد شد.»

موانع نقش‌آفرینی درست تشکل‌ها

شوکت در ادامه در‌باره نقش دولت‌ها در حمایت از تشکل‌های کارگری گفت: «دولت‌ها می‌توانند با تقویت تشکل‌های مردمی، به ویژه در حوزه کارگری، مانعی در برابر مشکلات این حوزه ایجاد کنندو بستری برای حل مسائل مرتبط فراهم‌آورند.» او همچنین اشاره کرد: «تمرکز قدرت و ثروت در حوزه کار و تولید، حضور تشکل‌های کارگری را به عنوان مانعی در برابر خود می‌بیند. فعالیت حداکثری این تشکل‌ها می‌تواند به کاهش فساد منجر شود و دولت باید از حضور گسترده آن‌ها در بازار کار حمایت کند.» به گفته شوکت، فرهنگ کار سندیکایی در ایران در وضعیت مناسبی قرار ندارد و بهبود وضعیت تشکل‌های کارگری می‌تواند به عدالت اقتصادی، اجتماعی و کاهش فقر کمک کند. او ادامه داد: «توسعه فعالیت سندیکاها و تشکل‌های کارگری در بسیاری از کشورها به اثبات رسیده است. امروزه این تشکل‌ها نقش قابل توجهی در افزایش رفاه و کاهش فقر جامعه، به ویژه کارگران دارند.» شوکت همچنین لزوم فرهنگ‌سازی و تعیین تکلیف در حوزه فعالیت تشکل‌های کارگری را مورد نظر قرار داد و گفت: «برای پیشرفت در این حوزه، ابتدا باید قواعد بازی را فرار گرفت و با تسلط بر این قواعد، به بهبود فضای کار کمک کرد.» فعالیت بیش از صدساله اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری در ایران، تجربه پیش ازین‌های این حوزه در دوره‌های مختلف ضرورت اثبات‌شده حضور این نهادها در بازار کار جهانی، همگی نشان‌دهنده اهمیت توسعه فعالیت تشکل‌های کارگری و حمایت دولت از این ظرفیت‌هاست. بهبود روابط کار، افزایش بهره‌وری و کاهش نابسامانی‌های حوزه کار و تولید، از جمله دستاوردهای تقویت این نهادهای مردمی است.

روند نگران‌کننده افزایش حوادث کار در ایران

پیشگیری از آسیب‌های شغلی تنها بر عهده کارفرما نیست

فعال کشور در حوزه فعالیت‌های ساختمانی اتفاق می‌افتد و نیم دیگر اتفاقات منجر به فوت در حوزه فعالیت سایر مشاغل ثبت می‌شود. این در حالی است که به گفته مسئولان کانون انجمن صنفی کارگران ساختمانی، شدت آسیب‌های این بخش به دلیل نوع کار بسیار بالاست و به این دلیل با آمار بالای فوت کارگران در این حوزه مواجهیم. بخشی از آمارهای مربوط به آسیب‌های شغلی به اتباع دیگر کشورها یا ایرانیان بدون پوشش بیمه‌ای مربوط می‌شود. همچنین، بخش دیگری از داده‌های حوادث کار نیز با تعامل بین کارگر و کارفرما حل و فصل می‌شود و این میزان در جمع آمار حوادث ناشی از کار محسوب نمی‌شود. بر این اساس، همواره میزان خروجی رسمی و غیررسمی تفاوت‌های معناداری دارند. همین‌طور، بخش دیگری از حوادث شغلی، به دلیل مقیاس کوچک آن‌ها و درمان‌های سرپایی و استراحت‌های کوتاه‌مدت، بدون اعلام حادثه از سوی کارفرما، در جمع آمار حوادث کار به شمار نمی‌روند.

آسیب‌های شغلی از زوایای مختلف

صرف داشتن نگاه جبران‌محور در حوزه آسیب‌های ناشی از کار، زمینه غفلت از دیگر جنبه‌های این مهم را موجب می‌شود. در واقع، آسیب شغلی وارده به نیروی کار صرفاً با ارائه خدمات درمانی و بیمه‌ای قابل جبران نیست و در بسیاری موارد چالش‌های مالی، روحی و روانی و آسیب‌های اجتماعی برای خانواده‌های کارگران را به دنبال خواهد داشت. در این وضعیت، اگر آسیب‌دیدگان شغلی از مزیت پوشش بیمه‌ای هم بهره‌مند نباشند، شرایط بسیار بدتری برای آنان رقم خواهد خورد. در بسیاری از موارد خانواده افراد فوت‌شده پوشش بیمه‌ای، پس از فوت سرپرست با آسیب‌های اجتماعی روبه‌رو می‌شوند. به واسطه موضوعات اشاره شده، پرداختن به همه جنبه‌های آسیب ناشی از حوادث کار باید مورد توجه باشد.

بازگشت نیروی کار به کارگاه

یکی از کارهای زیربنایی که پیش‌تر در زمینه حوادث شغلی در سازمان تأمین اجتماعی در مرحله ایجاد بسترهای انجام قرار داشت، وقوع این اتفاقات، تسریع در بازگشت نیروی کار به کارگاه و اضافه شدن او به چرخه کار و بهره‌وری برای کارگر، کارفرما و فضای بازار کار از درجه اهمیت بالایی برخوردار است.

اقدامات پیشگیرانه‌ای در دستور کار داشته باشد. در حال حاضر، بالغ بر ۱۶ میلیون و ۷۰۰ هزار بیمه‌شده اصلی، چندین میلیون نفر بیمه‌شده تبعی و بیش از یک میلیون و ۴۰۰ هزار کارگاه، تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار دارند. با توجه به رخداد عمده حوادث کار کشور در کارگاه‌های تحت پوشش این سازمان، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری این نهاد در حوزه کاهش حوادث کار کاملاً طبیعی به نظر می‌رسد. در مجموع، اینکه هزینه‌های آسیب جسمی و روحی نیروی انسانی دارای مهارت در حوزه‌های مختلف اشتغال، هزینه بالای درمان و از دست دادن فرصت تربیت و مهارت‌آموزی نیروی کار جدید و ضرورت رسیدگی به افراد آسیب‌دیده در جریان کار، باید تلنگری در مسیر سیاست‌گذاری درست، اجرای کامل قانون و نظارت‌های حوزه ایمنی محیط کارگاهی باشد.

حوادث کار در ایران و جهان

مطابق آخرین گزارش‌ها، حوادث ناشی از کار در کشور طی دو سال گذشته به میزان ۹۰٫۷ درصد کاهش پیدا کرده است. به گفته معاون روابط کار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دولت سیزدهم، حوادث ناشی از کار در عدد ۱۴۰۰ منجر به فوت ۷۱۲ نفر شد، این در حالی است که در سال در جریان روند کاهش در سال قبل به ۶۸۰ نفر فوتی کاهش یافت. طبق گزارش اداره کل بازرسی کار وزارت تعاون، طی سال ۱۴۰۱ ضریب شیوع آسیب شغلی منجر به فوت، نسبت به سال قبل از آن کاهش ۱۱ درصدی را ثبت کرد. به این واسطه، ضریب شیوع آسیب شغلی منجر به فوت در سال ۱۴۰۰ به ازای ۱۰۰ هزار نفر ۵٫۱ درصد و در سال گذشته ۴٫۶ درصد بوده است. بر بر اساس برآوردهای جدید سازمان بین‌المللی کار، سالانه نزدیک به سه میلیون کارگر به دلیل حوادث و بیماری‌های ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند که این رقم در مقایسه با سال ۲۰۱۵، بیش از پنج درصد افزایش داشته است. این آمار مربوط به مرگ و میر کارگران، بر چالش‌های پایدار در حفاظت از سلامت و ایمنی کارگران در سطح جهان تأکید دارد. به‌طور دقیق‌تر، سالانه ۴۰۰ هزار نفر در جهان بر اثر حوادث ناشی از کار و دو میلیون و ۴۰۰ هزار نفر دیگر به دلیل بیماری‌های شغلی از بین می‌روند.

بیشترین آسیب‌دیدگان شغلی

بر اساس خروجی مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بیشترین آسیب شغلی در سال گذشته مربوط به فعالیت بخش ساختمان با ۳۸٫۹ درصد و تعداد ۳۱۶ فرد نفرجاده و کمترین در بخش سازمان‌ها و هیئت‌های مرکزی و بدون اتفاق اعلام شده است. طبق داده‌های موجود در حوزه حوادث ناشی از کار، حدود ۵۰ درصد فوت نیروی کار شاغل در کارگاه‌های