

بازار کار در محاصره ارزان‌سازی دستمزد

پس از هفته‌های پرتنش جنگ، روایت‌های کارگری از کارگاه‌ها نشان می‌دهد بحران بیکاری به ابزاری برای کاهش مزد، حذف مزایا و بازتعریف رابطه کار و سرمایه بدل شده است



«تا هفته گذشته قرار بود ۷۰ تا ۸۰ نفر را تعدیل کنند؛ اما بعد از اعتراض ما و اصرارمان به ماندن، کارفرما گفت اگر می‌خواهید بمانید، باید با همان حقوق سال قبل کار کنید. به مرگ گرفته که به تب راضی شویم...» این‌ها حرف‌های کارگری است که همین یک هفته پیش قرار بود به بیمه بیکاری معرفی شود، اما حالا تنها برای از دست ندادن شغلی که ۹ سال از زندگی‌اش را پای آن گذاشته، پذیرفته‌است در همان کارگاه با حقوق سال قبل به کارش ادامه دهد. روایت‌هایی این‌چنینی را می‌توان در بسیاری از بخش‌هایی که نسبت‌چندان مستقیمی با تبعات جنگ ندارند نیز شنید. به نظر می‌رسد اکنون و در روزهایی که سایه‌آتش‌پسی شکننده بر منطقه افتاده، تصویر بازار کار ایران بیش از هر چیز شبیه یک «کارگاه در محاصره» است؛ محاصره‌ای که برخی کارفرمایان، به نام بحران، از آن برای ارزان‌سازی نیروی کار و افزایش بهره‌کشی استفاده می‌کنند.

بر اساس اظهارات دبیرکل خانه کارگر، تنها در چند هفته نخست پس از جنگی که نزدیک به ۴۰ روز طول کشید، حدود ۱۳۰ هزار کارگر به‌صورت مستقیم و ۶۰۰ هزار نفر

به‌طور غیرمستقیم بیکار شده‌اند؛ آماري که برخی فعالان کارگری، با احتساب از دست رفتن میلیون‌ها فرصت شغلی حداقلی، رقم واقعی بیکارشدگان را بین یک تا چهار میلیون نفر برآورد می‌کنند. در چنین فضایی، آن دسته از کارگاه‌ها و بنگاه‌هایی که هنوز اقدام به تعدیل رسمی نیرو نکرده‌اند، به گفته کارگران عملاً وارد فاز تازه‌ای از «ارزان‌سازی نیروی کار» شده‌اند؛ فازی که در آن قرارداد مکتوب و قانون کار در برابر منطق «سود، زیان و کسادی بازار» عقب‌نشسته است.

تعطیلی اضافه‌کار و پورسانت

یکی از نخستین ابزارهایی که برخی کارفرمایان در این روزها به کار بسته‌اند، حذف اضافه‌کار و پورسانت فروش و تولید است. یک کارگر بخش تولید در کارخانه‌ای وابسته به صنایع خودروسازی چنین روایت می‌کند:

«تا قبل از جنگ، حقوق پایه‌مان آن قدر نبود که بتوان با آن زندگی کرد؛ عملاً با اضافه‌کار و پورسانت نفس می‌کشیدیم. حالا سه هفته است گفته‌اند فروش نیست، پورسانت هم نیست؛ اضافه‌کاری هم کلاً تعطیل شده.

یعنی حقوق‌مان برگشته به حداقل حداقل، اما قیمت‌ها هر روز بالاتر می‌رود.» کارفرماها در پاسخ به اعتراض کارگران، کاهش فروش و سود را دلیل اصلی این تصمیم مطرح می‌کنند. صاحب یک کارگاه قطعه‌سازی در حومه تهران به کارگرانش گفته است: «خودتان اوضاع را می‌بینید؛ جنگ شده، بازار خوابیده، سفارش نیست. ما اگر همین قدر هم بتوانیم کارگاه را سر پا نگه داریم، هنر کرده‌ایم. اضافه‌کار و پاداش و این‌س حرف‌ها برای زمانی بود که بازار می‌چرخید.» اما از نگاه کارگران، تعطیلی اضافه‌کار و پورسانت نه یک تصمیم موقتی، بلکه بخشی از روندی سیستماتیک برای پایین نگه داشتن هزینه نیروی کار در شرایط بحرانی است؛ روندی که عملاً فشار اقتصادی حاصل از جنگ را به جای سرمایه و سرمایه‌دار، بر دوش نیروی کار تخلیه می‌کند.

کار با نصف حقوق

یکی دیگر از عجیب‌ترین و در عین حال رایج‌ترین شیوه‌هایی که در روزهای پس از جنگ گزارش شده، دویاره کردن نیروها میان بیمه بیکاری و کار شیفیتی با نصف

حقوق است. یک کارگر واحد فروش در کارگاه تولیدی پوشاک می‌گوید: «یک روز ما را صدا کردند و گفتند نصف تیم فروش را داریم به بیمه بیکاری معرفی می‌کنیم؛ شما که می‌مانید باید با نصف حقوق سال قبل، شیفتی بیایید. یعنی بارو بیمه بیکاری، یا با نصف حقوق همین جابمان. تازه می‌گویند این لطف است که تعدیل‌تان نکردیم.» طبق این روایت، کارفرما نیمی از نیروهای فروش را «بیکار رسمی» می‌کند و به سیستم بیمه بیکاری می‌سپارد، در حالی که از نیم دیگر می‌خواهد با حقوقی کمتر از سال قبل -و چه‌بسا بدون اجرای مصوبه حقوق سال جدید- کار را در شیفت‌های فشرده ادامه دهند. نتیجه، بهره‌کشی مضاعف از کارگران باقی‌مانده است:

«تعدادمان نصف شده، اما حجم کار همان است. هم فشار روانی داریم، هم فشار کاری، هم حقوق‌مان نصفه است.» همه این روایت‌ها نشان می‌دهد بحران بیکاری پس از جنگ برای برخی کارفرمایان به ابزاری تبدیل شده تا کارگر را میان دو گزینه دشوار قرار دهند: بیکار شدن در بازاری که گفته می‌شود بین ۱۳۰ هزار تا چند میلیون کارگر از آن بیرون رانده شده‌اند، یا پذیرش دستمزد سال گذشته در سالی که هزینه‌های زندگی و تورم شتابی چندبرابر گرفته است.

این شکل از «مذاکره» در واقع مذاکره‌ای یک‌طرفه و تحت فشار است؛ فشاری ناشی از بیکاری، ترس از آینده و مسئولیت تأمین هزینه‌های خانواده. در این میان، رواج گفتمان «بازار کساد است» و «سود خیلی پایین آمده» از سوی برخی کارفرمایان، به گفته کارگران، گاه به ابزاری برای دور زدن تعهدات قانونی تبدیل می‌شود. در عمل، چنین استدلالی به کارفرما این امکان را می‌دهد تا از اجرای کامل مصوبات مزدی سال جدید سر باز زند، مزایای عرفی و قانونی مانند اضافه‌کار، پاداش و حق شیفت را حذف یا کاهش دهد و در نهایت قراردادهای کاری را به‌صورت غیررسمی و تحت فشار تغییر دهد؛ بی‌آنکه در ظاهر قانون را نقض کرده باشد. کارگران اما می‌گویند: «اگر در دوران رونق سهمی از سود ویژه نداریم، چرا در دوران بحران باید همه بار زیان روی دوش ما باشد؟» روزهای پس از جنگ، از نظر اقتصادی نه فقط فصل رکود بازار، بلکه دوره‌ای برای بازتعریف رابطه کار و سرمایه به سود کارفرمایان است. در این دوره، بیکار شدن به‌عنوان ابزار فشار و اشتغال ناقص به‌عنوان واقعیتهی تازه، چنان درهم می‌آمیزند که مرز میان قانون و بحران کم‌رنگ می‌شود. ارزان‌سازی نیروی کار دیگر استثنا نیست؛ به قاعده‌ای تازه در نظم پس از جنگ بدل شده است؛ قاعده‌ای که زندگی کارگران را به بهای دوام ظاهری واحدهای تولیدی قربانی می‌کند.

اشتغال

یادداشت

O P I N I O N



آیت اسدی

عضو کارگري شوراي عالي کار

ابلاغ مزد و نظم روابط کار

در نظام روابط کار، زمان اعلام تصمیم‌های مزدی تنها یک موضوع اداری نیست، بلکه با برنامه‌ریزی معیشتی کارگران و محاسبات مالی کارفرمایان پیوند مستقیم دارد. وقتی ابلاغ پخش‌نامه‌مزد با فاصله‌زمانی همراه می‌شود، طبیعی است که پرسش‌هایی درباره نحوه اجرای آن برای پرداخت‌های انجام‌شده در ماه‌های ابتدایی سال مطرح شود. در این میان، چارچوب‌های قانونی موجود تلاش کرده‌اند مسیر روشنی ترسیم کنند؛ به این معنا که حقوق و مزایا باید در پایان هر ماه پرداخت شود و در صورت تغییر ارقام دستمزد، مابیه‌التفاوت آن در نخستین فرصت تسویه گردد. از همین رو، اصلاح قراردادهای کار و انطباق آن‌ها با ارقام جدید نیز بخشی از روند طبیعی اجرای پخش‌نامه‌های مزدی به‌شمار می‌آید.

در کنار این موضوع، برخی بنگاه‌های اقتصادی که در سال‌های اخیر با دشواری‌هایی ناشی از شرایط خاص اقتصادی یا پیامدهای جنگ مواجه شده‌اند، در باره نحوه اجرای کامل مقررات مزدی پرسش‌هایی مطرح کرده‌اند. قانئون کار در این زمینه سازوکاری مشخص پیش‌بینی کرده و آن امکان استفاده از پیمان‌های دسته‌جمعی میان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی است؛ ظرفیتی که می‌تواند در چارچوب گفت‌وگو‌ی اجتماعی به یافتن راه‌حل‌های مشترک کمک کند. تا زمانی که چنین توافق‌هایی شکل نگرفته باشد، اجرای مقررات عمومی دستمزد مبنای عمل خواهد بود. در عین حال، توجه به شرایط خاص برخی واحدهای تولیدی و نیز وضعیت معیشتی کارگران، ایجاب می‌کند که این مسائل با نگاه متوازن و مبتنی بر تعامل میان طرف‌های اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. در بحث‌های اخیر پیرامون بازار کار، گاه این دیدگاه مطرح می‌شود که افزایش دستمزد می‌تواند به کاهش اشتغال یا محدود شدن فعالیت برخی کارگاه‌ها منجر شود. با این حال، تجربه‌های مختلف نشان می‌دهد که تحولات بازار کار معمولاً تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی شکل می‌گیرد؛ از جمله دسترسی به مواد اولیه، ثبات در زنجیره تأمین و شرایط کلی اقتصاد. به همین دلیل، تحلیل وضعیت تولید و اشتغال نیازمند نگاهی جامع‌تر است که همه این متغیرها را در کنار یکدیگر در نظر بگیرد. در چنین چارچوبی، تقویت نظام تنظیم‌گری و بهبود سازوکارهای تأمین و توزیع می‌تواند به کاهش فشارهای موجود بر واحدهای تولیدی و نیروی کار کمک کند. از سوی دیگر، توجه به وضعیت کارگرانی که در مناطق درگیر جنگ یا پیامدهای آن فعالیت می‌کنند، موضوعی است که در سال‌های اخیر در سطح بین‌المللی نیز مورد توجه قرار گرفته است. سازمان جهانی کار به عنوان یکی از نهادهای تخصصی نظام بین‌الملل، ظرفیت‌هایی برای طرح مسائل مرتبط با حمایت از نیروی کار در شرایط خاص در اختیار دارد و طرح این موضوعات در مجامع بین‌المللی می‌تواند به تقویت سازوکارهای حمایتی کمک کند. در کنار این رویکرد جهانی، تجربه‌های داخلی نیز نشان می‌دهد که نقش دولت‌ها در حمایت‌های مکمل معیشتی می‌تواند در کاهش فشارهای اقتصادی بر خانوارهای کارگری مؤثر باشد.

کارگران بسیار؛ امنیت شغلی اندک

ساختار اشتغال ایران دگروگون شده، کار فراوان اما امنیت شغلی برای اکثریت کارگران کاهش یافته است

سهم بسیار محدود قراردادهای دائم در بازار کار ایران به‌خوبی نشان می‌دهد که وضعیت اشتغال در کشور با سطحی از ناپایداری روبه‌روست؛ ناپایداری‌ای که حتی فراتر از روندهای بحران‌زده جهانی به نظر می‌رسد. امروز پدیده بی‌ثبات کاری بر چهره مشاغل جدید و شیوه زیست و کار در جهان معاصر سایه انداخته است؛ نتیجه مجموعه‌ای از دگروگونی‌ها در ساختار اقتصاد سرمایه‌داری و نظام اشتغال که در بسیاری از کشورها به گسترش و تعمیق اشکال مختلف کار ناپایدار انجامیده است.

گسترش کار موقت در ایران

بی‌ثبات شدن کار، در اصل به معنای افزایش نااطمینانی و آسیب‌پذیری در زندگی شغلی است. در این معنا، «کار بی‌ثبات» به آن دسته از فعالیت‌های شغلی گفته می‌شود که از چارچوب قراردادهای رسمی و حقوق مرتبط با آن – از جمله دستمزد ثابت، ساعات مشخص، امنیت شغلی، مزایای بازنشستگی و مرخصی‌های قانونی-بی‌بهره‌اند یا تنها به‌صورت حداقلی از آن‌ها برخوردارند. این روند تقریباً برای بیش از ۹۵ درصد کارگران ایرانی صادق است؛ کارگرانی که با قراردادهای موقت و گاه حتی بدون قرارداد و بیمه کار می‌کنند. بهمن‌ماه سال گذشته، مرکز پژوهش‌های مجلس گزارشی دویخشی منتشر کرد که در آن به‌طور مفصل به موضوع «بی‌ثباتی در بازار کار ایران» پرداخت. بر اساس یافته‌های این گزارش، در دهه‌های اخیر ساختار اشتغال ایران دچار تحولات عمیق شده است؛ در حالی که جوانان تحصیل کرده هر سال با امیدورود به بازار کار فارغ‌التحصیل می‌شوند، نرخ مشارکت اقتصادی در مسیر نزولی قرار گرفته است. به بیان ساده‌تر، بخش بزرگی از جمعیت در سن کار ترجیح می‌دهند- یا ناچارند-به دلایلی همچون نبود فرصت مناسب، ناامنی شغلی یا پایین بودن بازده کار در برابر هزینه‌های زندگی، اساساً وارد بازار کار نشوند. کارشناس بازار کار مرکز پژوهش‌ها در گفت‌وگو با تهیه‌کنندگان این گزارش می‌گوید: «وقتی مشاغل موجود امنیت ندارند و اغلب موقتی‌اند، انگیزه‌ای برای ورود و ماندن در

بازار کار باقی نمی‌ماند و افراد به سمت فعالیت‌های غیرمولد یا مهاجرت سوق پیدا می‌کنند.» فعالیت‌های غیرمولدی که این کارشناس به آن اشاره می‌کند، معمولاً در ساختار اشتغال رسمی ثبت نمی‌شوند. در چنین فضایی، مشاغل رسمی یا قرارداد مشخص، بیمه و مزایای قانونی عقب می‌نشینند و در مقابل، کارهای روزمزدی، پروژه‌ای و بی قرارداد بخش عمده‌ای از اشتغال واقعی کشور را شکل می‌دهند؛ چنان که برآورد می‌شود بیش از نیمی از جمعیت شاغل در وضعیت غیررسمی فعالیت می‌کنند. در خیابان‌های شهرهای صنعتی مانند کرج یا اراک، کارگران جوانی را می‌توان دید که با جعبه ابزارشان بر موتورسیکلت می‌چرخند؛ برق کار، نصاب یا کارگر فنی که آن‌ها را با عنوان «کارگر آزاد» می‌شناسیم؛ آزاد از قرارداد، اما نه آزاد از نگرانی معیشت.

عقب‌نشینی بخش عمومی

گزارش مرکز پژوهش‌ها نشان می‌دهد بی‌ثباتی کاری، الگوی انتخاب شغل را نیز دگروگون کرده است؛ بخش خدمات-نه از نوع پیشرفته آن، بلکه عمدتاً در قالب مشاغل کم‌درآمد و بی‌ثباتی مانند فروشندگی، پیک موتوری و کارهای مجازی کوتاه‌مدت-سهم بیشتری از اشتغال را به خود اختصاص داده است. بهمن‌زمان، سهم بخش عمومی در اشتغال کاهش یافته؛ استخدام‌های دولتی محدودتر و مقررات سخت‌گیرانه‌تر شده‌اند و بسیاری از کارکنان سابق دولت یا پیمانکاران آن اکنون در قالب قراردادهای موقت یا شرکتی فعالیت می‌کنند. در چنین شرایطی، افزایش کسب‌وکارهای کوچک‌ورشد اکوسیستم استارت‌آپی را می‌توان

تأحذی استراتژی بقا در بازار کار ناامن دانست؛ کسب وکارهایی که شاید چند ماه دوام بیاورند، اما جایگزین واقعی برای اشتغال پایدار محسوب نمی‌شوند.

قوانین قدیمی برای بازار مدرن

در بخش نهادی، گزارش مرکز پژوهش‌ها پنج سازوکار اصلی را در تکوین بی‌ثبات کاری برمی‌شمارد: موقتی‌سازی نیروی کار، تعدیل نیرو در بخش