

اشتراک منافع یقه سفیدان دولت با شاغلان رده پایین

سهم خواهی ها در آخرین روزهای دولت آغاز شد



نسرین هزاره مقدم

مزدبگیران کشور به استثنای در صد قلیلی از لایه های بالایی طبقات مزدبگیر، همگی زیر خط فقر هستند. اگر خط فقر را با همسه تقلیل گریایی ها و حداقل سازی ها بر اساس آخرین محاسبات مستقل کمیته دستمزد قانون عالی شوراها، حدود ۹ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان فرض بگیریم، چیزی بیش از ۷۰ یاحتی ۸۰ درصد مزدبگیران کشور، بدون توجه به نوع صندوق بیمه ای، زیر خط فقر و در شرایطی هستند که به آن می توان «دشواری معیشتی» اطلاق کرد.

نظام بودجه ای کشور به طور مستقیم دسترسی داشته باشند، علی القاعده از مواهب بیشتری بهره مند می شوند اما گروه هایی که تعامل مستقیم با نظام تصمیم سازی و بودجه ای ندارند و قدرت چانه زنی چندانی برای بهره گیری از مواهب در اختیار آنها نیست، معمولاً در رده های آخر هستند و برای بهبود معیشت و امتیاز گیری، هیچ راهی به هیچ کجاندانند!

این تمایز و تفکیک گذاری لایه ای میان کارمندان دولت و کارگران شاغل در بخش خصوصی، به خوبی هویداست. کارگران باید با سالی یک بار افزایش حقوق سر کنند و این در حالی ست که هنوز سه ماه از سال نگذشته، افزایش سرسام آور قیمت ها، افزایش حقوق سالانه را می بعدا افزایش دریافتی کارمندان دولت، معمولاً محدود به افزایش حقوق سالانه نیست. آنها به طرق و وسایل مختلف از امتیازات مزدی قانون مدیریت خدمات کشوری بهره مند می شوند و عموماً در میانه سال، باز هم دستمزدشان افزایش می یابد و دقیقاً به همین دلیل است که سال به سال، فاصله مزد و حقوق کارگران و کارمندان، عمیق تر شده و تبعیض مزدی نهادینه تر می شود.

۷۵ درصد در مقابل فقط ۳۹ درصد نا قابل

سال ۹۹، یک نمونه آشکار از این تبعیض نهادینه اتفاق افتاد، وقتی که در روزهای پایانی سال و قبل از ورود به سال بعد که قاعدتاً حقوق کارمندان

بر اساس افزایش مندرج در قانون بودجه افزایش می یابد، امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، بدون هیچ استثنایی شامل همه کارمندان شاغل و بازنشسته شد و حقوق همه این مزدبگیران، ۵۰ درصد افزایش یافت. این عده وقتی وارد سال ۱۴۰۰ شدند، باز هم دستمزدشان به اندازه ۲۵ درصد مندرج در قانون بودجه ۱۴۰۰ بالا رفت و در نتیجه حقوق کارمندان شاغل و بازنشسته از اسفند ۹۹ تا فروردین ۱۴۰۰، حداقل ۷۵ درصد افزایش یافت. این افزایش، جذا از مزایای مزدی همسان سازی بود که از مهرماه حقوق بازنشستگان صندوق کشوری را افزایش داد.

همه اینها در حالی ست که کارگران شاغل و بازنشسته، تنها مشمول افزایش ۳۹ درصدی مزد و مستمری در ابتدای فروردین شدند. اجرای امتیازات قانون مدیریت خدمات کشوری، امتیازی است که تنها به کارمندان دولت تعلق می گیرد و شکاف عمیق میان مزدبگیران به وجود می آورد!

در آخرین روز از بهمن ۹۹، بخشنامه افزایش ۵۰ درصدی امتیازات فصل دهم قانون خدمات کشوری با دستور رئیس جمهوری و توسط رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور ابلاغ شد. در متن بخشنامه ابلاغی رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور می خوانیم: با عنایت به اینکه بر خورداری کارکنان دستگاه های اجرایی از افزایش امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات

حقوق کارمندان شاغل و بازنشسته از اسفند ۹۹ تا فروردین ۱۴۰۰، حداقل ۷۵ درصد افزایش یافت. در مقابل کارگران شاغل و بازنشسته، تنها مشمول افزایش ۳۹ درصدی مزد و مستمری در ابتدای فروردین شدند

کشوری تا پنجاه درصد (۵۰٪) پس از تصویب هیات وزیران و شورای حقوق و دستمزد، منوط به وجود اعتبار در بودجه های سنواری است و طی سال های گذشته تعدادی از دستگاه های اجرایی طبق مقررات و ضوابط قانونی از افزایش امتیازات مذکور استفاده کرده اند و تعداد دیگری از دستگاه های اجرایی با وجود مصوبه شماره ۱۶۲۸۶۲/ت/۵۴۰۵۷ هـ تاریخ ۱۳۹۵/۱۲/۲۱ هیات وزیران و مصوبه ۱۳۹۷/۱۲/۲۰ شورای حقوق و دستمزد مبنی بر افزایش تا پنجاه درصدی امتیازات فصل دهم، به دلیل عدم وجود اعتبارات مصوب نتوانستند برای کارکنان خود از افزایش مذکور استفاده کنند. این امر منجر به نابرابری و اختلاف مزایای کارکنان نیروی انسانی شده است لذا با توجه به تأکید رئیس جمهور محترم بر رفع تبعیض و رعایت عدالت در پرداخت ها و در راستای اجرای تبصره ۳ ماده ۲۹ و ماده ۳۰ قانون

برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اعلام دستگاه های اجرایی متقاضی اعمال افزایش امتیازات، مبنی بر امکان اجرای مصوبات مذکور از محل اعتبارات مصوب، به موجب این بخشنامه دستگاه هایی که تاکنون کارکنان آنها از مصوبات فوق الذکر و دیگر افزایش های مشابه در امتیازات برخوردار نشده اند می توانند از تاریخ ۱۳۹۸/۱۲/۱ نسبت به افزایش تا پنجاه درصدی امتیازات فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری طبق مفاد مندرج در مصوبات مذکور برای کارکنان خود اقدام کنند.

گرچه در این بخشنامه، اجرایی شدن این امتیاز مزدی به عدم ایجاد بار مالی اضافی برای وزارتخانه ها منوط شد اما از آنجا که تصمیم سازان اعمال یا عدم اعمال آن، خود کارمند دولتی دولت و جزویقه سفیدان دولتی بودند که خودشان هم از این امر منتفع می شدند، تقریباً در همه وزارتخانه های دولتی و زیر مجموعه های آنها این بخشنامه اجرایی شد و حقوق اسفند همه کارمندان شاغل و بازنشسته، ۵۰ درصد به نسبت ماه قبل افزایش یافت.

امسال هم «امتیاز گیری» ادامه دارد

در سال ۱۴۰۰ نیز تلاش ها برای بهره گیری کارمندان از امتیازات مزدی قانون مدیریت خدمات کشوری ادامه دارد و از آنجا که تضاد منافع کارگر- کارفرما در حوزه روابط کار کارمندی وجود ندارد (کارمند مدیروان رده بالای او، هر دو نیروی کار دولتی و ذینفع هستند و به جای تضاد منافع مشترک منافع می بینیم)، اما بهره گیری معمولاً خیلی زود با یک درخواست از پایین و یک امضا و ابلاغ بالا به نتیجه می رسد. امسال کارمندان و یقه سفیدان دولت قصد دارند از امتیازات فوق العاده ویژه بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری برخوردار شوند و این فوق العاده ویژه را برای همه کارمندان کشور از ۲۱ اردیبهشت ۵۰ درصد افزایش دهند. سوال اینجاست که آیا در این امر موفق خواهند شد؟ همراهی وزرای دولتی و نامه هایی که این مقامات به رئیس جمهور زده اند بر گزار جلسات متعدد برای افزایش فوق العاده ویژه بر خسی از وزارتخانه ها از جمله آموزش و پرورش، نشان می دهد که کارمندان و مدیران دولتی قصد دارند در آخرین روزهای صدارت دولت دوازدهم از اختیارات و قدرتی که دارند کمال

ما کارگران از صبح تا شام جان می کنیم اما نصب مان از هیچ هم کمتر است. حالا برای کارمندان که نه زمستان می فهمند و نه تابستان، نشسته اند و از هوای مطلوب و کار دفتری لذت می برند، مدام نامه می زنند که اینها سختی زیاد کشیده اند، حقوق شان را زیاد کنید

استفاده را ببرند و سهم خود را از مواهب ملی افزایش دهند که البته این کار، کار ناپسندی نیست اما وقتی می بینیم بخش عمده و اکثریت مزدبگیران کشور که متعلق به طبقه کارگر هستند، از این لایبگیری و حمایت برای بهبود معیشت و سهم خواهی محروم هستند، نگران تبعیض می شویم، بر خورداری از ۵۰ درصد فوق العاده ویژه بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، می تواند فاصله دستمزد کارگران و کارمندان را از آنچه امروز هست، به مراتب بیشتر کند.

به موجب بند ۱۰ ماده ۶۸ قانون خدمات کشوری، «فوق العاده ویژه» در مواردی خاص و با توجه به عوامل مشخص و با تصویب هیات وزیران تعیین می شود و این احتمال وجود دارد که در آخرین روزهای کار دولت دوازدهم، هیات وزیران با ۵۰ درصد فوق العاده ویژه موافقت کند چرا که خود وزیران، مشاوران و معاونان آنها و تصمیم سازان دولتی، با کارمندی که قرار است مشمول فوق العاده ویژه ۵۰ درصدی شوند، «اشتراک منافع» دارند و خودشان هم از این مزایای مزدی در آینده بهره مند خواهند شد.

حرف آخر از زبان یک کارگر
در آخر، برای درک این نابرابری و بی عدالتی نهادینه شده، کافی ست به گفته های یک کارگر روزمزد پتروشیمی ایلام مراجعه کنیم: «ما کارگران از صبح تا شام جان می کنیم اما نصب مان از هیچ هم کمتر است. این حقوق حداقلی که ما می گیریم، نصف عدالت هم نیست و حق ما از دو برابر این هم بیشتر است. حالا برای کارمندی که نه زمستان می فهمند و نه تابستان، زیر سقف نشسته اند و از هوای مطلوب و کار دفتری لذت می برند، مدام نامه می زنند که اینها سختی زیاد کشیده اند، حقوق شان را زیاد کنید!»

یادداشت

قواعد غیر منصفانه کار در بازار خدمات آنلاین

فرشاد اسماعیلی، حقوقدان و پژوهشگر حقوق کار

برای ورود به بحث وضعیت بازار کار آنلاین در ابتدا باید یک دسته بندی سه گانه از نیروهای کار ارائه دهیم. به اعتبار یک دسته بندی سه گانه، استخراج و تولید مواد اولیه که با مواد طبیعی سرو کار دارد، مثل جنگل ها، معادن، ماهیگیری و... به عنوان بخش نخست اقتصاد معرفی می شوند. قدرت استعماری در این بخش اقتصاد خیلی فعال است و در کشورهای توسعه یافته بخش اعظمی از طبقه کارگر مشغول تولید ثروت در این بخش هستند.

بخش دوم، صنایع تولیدی هستند که اینها به نوعی خروجی های بخش اول را قابل استفاده می کنند و به صورت محصول نهایی در می آورند. این بخش خلق ثروت بسیاری دارد و حجم بالایی از انرژی مصرف می کنند بنابراین موجب تخریب محیط زیست می شود. در کشور ما این بخش مصداق زیادی دارد و کلادر کشورهای در حال توسعه این بخش خیلی فعال است.

بخش دیگری از اقتصاد که ما با آن سرو کار داریم بخش خدمات است. مشتری این بخش می تواند همان بخش های اول و دوم یا مصرف کننده نهایی باشد. از شبکه حمل و نقل و توزیع گرفته تا خدمات پزشکی و حقوقی و آموزش و حتی خدمات آنلاین در این بخش جامی گیرد.



خدمات آنلاین نیز بخشی از این اقتصاد را در بر می گیرد. مهارت و میزان توانایی های فرد در تعیین وزن و جایگاه او در فضای کسب و کار آنلاین اهمیت دارد و با توجه به این موضوع احتمال به هم ریختن قواعد منصفانه کار وجود دارد چرا که فرد مجبور است برای بالابردن توانایی خود از ساعات فراغت خود بزند و ساعات بیشتری کار کند.

معمولاً با این توجه که برای پیشبرد کار در مراحل اولیه باید سخت کار کرد و با افزایش موضوع که کارگران کار را از آن خود بدانند و تلقین احساس مالکیت نسبت به ابزار آلات و سرمایه اولیه کار، این توقع ایجاد می شود که کارگران ساعات کاری بیشتری با حقوق کمتری کار کنند و توقع می رود از توانایی های شخصی خود مثل شبکه های اجتماعی و تیمور که با برای بهره وری بیشتر استفاده کند. پس کارگر باید تمام تلاش خود را انجام دهد تا آن مجموعه بتواند جایگاه خود را در فضای رقابتی پیدا کند. البته به اعتبار دیگر، بخش های دیگری از اقتصاد هم با توجه به تحولات تکنولوژی وجود دارد که بخش چهارم محسوب می شود و شامل خدماتی چون پردازش اطلاعات برای مشاوره، پردازش اطلاعات آموزشی، طراحی و برنامه ریزی و تولید محتوا است. این بخش کامل به دانش و مهارت کارگر وابسته است و کاملاً صنعت غیر مادی محسوب می شود. کارگران این بخش به کارگران شناختی معروف هستند و ارتباط زیادی با اطلاعات و فناوری اطلاعات با رسانه دارند و توسعه این بخش از اشتغال هم کاملاً وابسته به خدمات مربوط به فناوری اطلاعات است.

ویژگی این دسته از کارها این است که کارفرما تن به بیمه کردن نیروی کار نمی دهد، ساعات متعارف برای آنها رعایت نمی شود و در چارچوب قانون کار با آنها رفتار نمی شود. در واقع کارفرمایان بیشتر به دنبال دور زدن قانون کار هستند. با ماهیت جدیدی که این نوع کارها دارند سیستم نظام حقوقی بیمه ای و نظام حقوقی کار نتوانسته سریع خود را با این بخش جدید از اقتصاد لینک دهد و کارفرمایان از این خلاء به خوبی استفاده می کنند و نیروی کار را به استثمار می کنند. در نتیجه این وضعیت با کارگرانی مواجه ایم که به اسم اینکه کار در محیط فیزیکی نیست، ساعات بیشتری مشغول به کارند و از مرخصی بهره مند نیستند و به نوعی کار بدون توقف محسوب می شوند. اکنون به سمتی رفته ایم که در خیلی از کارها نتیجه هم تر از وسیله شده در حالی که در مجموع، کارگر تعهدی به نتیجه ندارد. به عبارتی دیگر در وضعیت عادی کارگر موظف است در زمان مشخصی کار کند و بعد کار تعطیل می شود و چنانچه کارگر نتوانست کار را در همان زمان مشخص انجام دهد، به روز بعد محمول می شود. در واقع کار از جنس کارگری است ولی از ماهیت کارهای مقطعه کاری که باید نتیجه را محقق کرد استفاده می شود. متأسفانه در این فضاهای جدید هدف جایگزین وسیله شده و این وضعیت استثمار هر چه بیشتر نیروی کار را با خود به همراه دارد.



کارگران خاطر نشان کرد: انتظار ما تمام تمام طرح های نیمه کاره و به نتیجه رساندن آنها و انتقال آنها با نگرش کارگری به حوزه کارگری است و امیدواریم شرایط آسان تری برای تامین مسکن و خانه دار شدن کارگران فراهم شود.

اصلاحی، تحریم و عدم اجرای برنامه از جمله عوامل بیرونی دانست و گفت: اگر امروز برق برخی کشورها را تامین می کنیم و در پرداخت پول آن مشکل داریم، به دلیل عدم گشایش آل سی بانکی است که تحت تاثیر تحریم هاب تبادلات بانکی مارا دچار مشکل کرده است.



وی بر لزوم کاهش وابستگی به درآمدهای نفتی تأکید کرد و گفت: طی سالیان سیال یکی از بزرگترین درآمدهای کشور، از محل فروش نفت بوده و طبیعی است که وقتی این درآمد کاهش یابد در بخش های مختلف اقتصاد از جمله

پیداخت وام مسکن مدت دار و کم بهره به کارگران

هستند و زیر ساخت های اولیه را ندارند دارای وام های دولتی هستند که روزانه کنتموری این اندازه متعادل ابتدا باید طرح های نیمه کاره را به نتیجه برسانیم و بعد در مورد طرح های جدید دیگر در بخش مسکن تصمیم گیری کنیم.

نایب رئیس کانون انجمن های صنفی کارگران ساختمانی ادامه داد: طرح مسکن مهر چند سال قبل شروع شد و دولت بعد به این نتیجه رسید که نمی توان چندین سال سرمایه زیادی را در آن راکد نگه داشت لذا

هستند و زیر ساخت های اولیه را ندارند دارای وام های دولتی هستند که روزانه کنتموری این اندازه متعادل ابتدا باید طرح های نیمه کاره را به نتیجه برسانیم و بعد در مورد طرح های جدید دیگر در بخش مسکن تصمیم گیری کنیم.

نایب رئیس کانون انجمن های صنفی کارگران ساختمانی ادامه داد: طرح مسکن مهر چند سال قبل شروع شد و دولت بعد به این نتیجه رسید که نمی توان چندین سال سرمایه زیادی را در آن راکد نگه داشت لذا

خبر

نایب رئیس کانون انجمن های صنفی کارگران ساختمانی خواستار شد:

نظام مزدی ایران، نظامی شده است
کاست بندی شده و لایه ای و طبقاتی است. آنهایی که بیشتر به بدنه قدرت سیاسی متصل هستند و می توانند به

یک فعال صنفی:

افزایش تولید به حل معضل بیکاری و رشد رفاه منجر می شود

یک مقام کارگری با بیان اینکه قوانین بین المللی در اقتصاد و بازار کار کشور تأثیر گذار است، ایجاد اشتغال گسترده در کشور را نیازمند رفع بروکراسی های اداری، کوتاه شدن فرآیند صدور مجوز و اصلاح نظام مالیاتی و بانکی دانست. علی اصلاحی در گفت و گو با ایسنا توسعه اقتصادی را در ایجاد اشتغال موثر خواند و گفت: اگر بخواهیم خود را در بحث اشتغال با برخی

کشورها مقایسه کنیم اما هماهنگی ها متفاوت خواهد بود چرا که رشد اقتصادی آنها به گونه دیگری است و به این باور رسیده اند که برای این برن بیکاری و فراهم کردن آسایش مردم باید تولید را تقویت کنند و تولید ناخالص داخلی را افزایش دهند. وی افزود: امروز بسیاری از کشورهای از نظر سیاسی، اقتصادی و اجتماعی با یکدیگر تعامل و ارتباط دارند و از این طریق تبادلات تجاری و