

«تجاری سازی بیکاری»؛^۱ ریشه‌ها و پیامدهای توافقی سازی دستمزد

فروزان افشار



^۱ «طرح [جرمی] بنتام به این می‌مانست که چرخه‌ی تجاری را با تجاری‌سازی بیکاری در مقیاسی وسیع برطرف کند.» کارل پولانی، **دگرگونی بزرگ**، ترجمه‌ی محمد مالجو، پردیس دانش، ۱۳۹۱، صص. ۲۱۴-۲۱۵.

ما برای این که بتوانیم که اهداف خیریه را بیش تر پیش ببریم آمدیم با ادارات دولتی لینک شدیم. یعنی که رفتیم وارد زندان [شدیم و] از امکانات زندان استفاده کردیم. اهداف خیریه را آن جا پیاده کردیم. وارد استان داری شدیم، وارد بهزیستی، وارد شهرداری... اینها را یکی یکی وارد شدیم تا بتوانیم اهداف خیریه را با کمک آنها خیلی با سرعت بیش تر ادامه بدهیم. الان وارد اتاق بازرگانی داریم می شویم. یعنی من کاندیدای اتاق بازرگانی هستم برای این دوره که انتخاب بشود. فقط به این خاطر که بتوانیم از امکانات اتاق بازرگانی که امکانات بسیار زیادی هم هست در جهت اشتغال استفاده کنیم.

اکبر اخوان مقدم، مدیرعامل خیریه‌ی

نذر اشتغال امام حسین (ع) ۲

... درست یک سده بعدتر بود که جرمی بنتام، پرکارترین همه‌ی طراحان اجتماعی، برنامه‌ای ریخت برای استفاده از بینوایان در مقیاسی وسیع تا ماشین بهره‌برداری از چوب و فلز را که برادرِ حتی مبتکرترش، ساموئل بنتام، ساخته بود راه بیاندازد. به نوشته‌ی سر سلسلی استفان، «بنتام به برادرش پیوسته بود و این دو دنبال موتور بخار بودند. اکنون به ذهن‌شان رسیده بود که محکومان را به جای موتور بخار به کار ببندند.» این در سال ۱۷۹۴ بود. طرح سراسربین جرمی بنتام که به کمک آن زندان‌ها را می‌شد به نحوی طراحی کرد که ارزان و کارا زیر نظارت قرار گیرند چند سال پیش تر به وجود آمده بود و او اکنون تصمیم گرفت که برای کارخانه‌ی خودش که با نیروی محکومان می‌چرخید به کارش ببندد. مقدر بود که جای محکومان را تهیستان بگیرند. کسب و کار خصوصی برادران بنتام خیلی زود با طرحی عام برای حل و فصل کلیت این معضل اجتماعی درآمیخت.

کارل پولانی، دگرگونی بزرگ ۳

در جریان همایش «کارآفرینانِ خیر و خیرینِ کارآفرین» که آبان ماه ۱۳۹۶ از سوی دفتر فرهنگی وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی برگزار شد علی ربیعی، وزیر

۲ لینک سخنرانی: <https://www.aparat.com/v/iQwec>

۳ پولانی، پیشین، ص. ۲۱۶.

وقت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «کارآفرین با خیر جمعی چند رابطه‌ی مستقل دارد. یک‌سری کارآفرینان هستند که فقط افرادی که از اعتیاد رهایی جسته‌اند را استخدام می‌کنند، برخی هستند که فقط معلولین را استخدام می‌کنند، برخی هستند که زنان سرپرست خانوار را استخدام می‌کنند. ما از این نوع کارآفرین‌ها هم در کشور بسیار داریم که باید برای اشاعه‌ی فرهنگ کارآفرینی به همراه عمل خیر این موضوع را در کشور باب کنیم.»^۴ به فاصله‌ی یک سال بعد، یکی از پرسروصداترین "خیریه‌های کارآفرین" کشور، مستقر در اصفهان، طرحی را به‌واسطه‌ی چند نماینده به مجلس شورای اسلامی برد که می‌کوشید کارگران شاغل در کارگاه‌های دارای کمتر از ده نفر کارکن در روستاها را از شمول قانون حداقل دستمزد مستثنی سازد. اقدام این مؤسسه در ارائه‌ی طرح به مجلس، در ادامه‌ی چندین سال لابی‌گری در نهادهای دولتی و همین‌طور فعالیت فرهنگی مستمر صورت گرفته است، عمدتاً با یک هدف آشکار: لغو قانون حداقل دستمزد برای گروه‌های اجتماعی کم‌مزیت.

در مقاله‌ی حاضر، استدلال خواهم کرد طرح «دستمزد توافقی»، در صورت تصویب، به اُفت قابل توجه توان چانه‌زنی کارگران در ایران منجر خواهد شد. در گام بعد، تلاش می‌کنم پیشبرد این طرح را در بافتار رویکرد دولت به خیریه‌های اشتغال‌زا بنشانم. نشان خواهم داد چگونه گونه‌ی نوظهوری از خیریه‌ها در ایران، که در زمینه‌ی خلق فرصت‌های شغلی فعال‌اند، با حمایت و همراهی فعالانه‌ی دولت مواجه شده‌اند.

^۴ نگاه کنید به خبرگزاری ایلنا، [انجام کار خیر به پایان نرسیده است / کارآفرینان برای](#)

[ریشه‌کن کردن بیکاری کمک کنند](#)، کد خبر: ۵۶۱۲۴۳، ۱۳۹۶/۰۸/۳۰.

مزد توافقی در چشم‌انداز

جمعی از نمایندگان مجلس در تلاش‌اند تا با الحاق تبصره‌ای به ماده‌ی ۴۱ قانون کار، الزام قانونی پرداخت حداقل دستمزد از دوش کارفرمایان کارگاه‌های دارای کمتر از ده نفر کارکن در مناطق روستایی برداشته شود. در صورت تصویب این طرح، دستمزد، حق بیمه و سایر مزایای متعلقه‌ی کارگران در مناطق روستایی مطابق با توافق میان کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.

اگرچه دستمزد توافقی منطقی‌تر است، اما جودجهدها برای تغییر مبنای تعیین دستمزد از الزام قانونی به توافق عرفی تنها در صورتی می‌تواند معنی‌دار باشد که با هدف اعمال فشار روبه‌پایین بر مزد نیروهای کار دنبال شود. طرفداران این طرح تصریحاً سیاست کاهش مزد روستاییان شاغل در کارگاه‌های کوچک را دنبال می‌کنند، بنا بر ادعا با هدف کاهش هزینه‌های تولید و به تبع آن ایجاد اشتغال.

موضوع دستمزد توافقی ذیل مبحث کلی‌تر دستمزد منطقه‌ای مطرح می‌شود که ناظر بر حداقل دستمزدهای متفاوت برای مناطق شهری و روستایی است. به تصریح ماده‌ی ۴۱ قانون کار ایران، «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 :- ۱) حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲) حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.» عبارت «برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف» به‌دفعات با هدف فشار برای حرکت به سوی نظام حداقل دستمزدهای چندگانه، مرجع استناد طرفداران برقراری دستمزد منطقه‌ای قرار گرفته است. اگرچه سیستم‌های حداقل دستمزد چندگانه

ممکن است به واسطه‌ی لحاظ شرایط ویژه‌ی مناطق و مشاغل گوناگون، کاراتر و عادلانه‌تر باشند، اما اینکه دستگاه اداری کشور واجد ظرفیت نهادی، اجرایی و آماری لازم برای برقراری چنین سازوکارهایی باشد عمیقاً مورد تردید است.^۵ به این جهت، موضوع دستمزد منطقه‌ای در مقطعی که طرح شده عمدتاً مستظهر به حمایت گروه‌های کارفرمایی بوده و آماج نقد نمایندگان کارگری. در نوبت اخیر، حامیان دستمزد متفاوت برای مناطق شهری و روستایی طرح‌شان را یک گام پیش‌تر برده‌اند: از تعیین حداقل دستمزدهای متفاوت به لغو کامل حداقل دستمزد در روستاها. این طرح با مخالفت جدی نمایندگان کارگری مواجه شده است. کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران به همراه شوراهای اسلامی کار مختلف واحدهای استان تهران، در اعتراض به تلاش‌ها برای توافقی کردن دستمزد، طوماری امضا کرده‌اند علیه آنچه «برده‌داری نوین» می‌خوانند.^۶

حامیان توافقی‌سازی دستمزد بدواً کوشیدند طرح‌شان را از طریق شورای عالی کار پیش ببرند، مشخصاً با تمسک به ماده‌ی ۱۹۱ قانون کار. ماده‌ی پیش‌گفته، مستثنی‌سازی «کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر» را «بر حسب مصلحت موقتاً» از شمول «بعضی از مقررات» این قانون مجاز می‌شمارد و «تشخیص مصلحت و موارد استثنا» را به آیین‌نامه‌ای محول می‌کند که «با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید». با ناکام ماندن این پروژه در شورای عالی کار، تلاش‌ها برای توافقی‌سازی از طریق مجلس شورای اسلامی پی گرفته شده است.

^۵ برای یک مقایسه میان مزایا و معایب نظام‌های حداقل دستمزد ساده و پیچیده، نگاه کنید به: Minimum Wage Policy Guide; A Summary, ILO.

^۶ نگاه کنید به خبرگزاری ایلنا، [طومار شوراهای اسلامی کار استان تهران علیه تبلیغات یک موسسه برای مقابله با قانون کار](#)، کد خبر: ۷۰۹۹۱۹، ۱۳۹۷/۱۰/۱۱.

در ماه‌های اخیر جهش شدید نرخ ارز در پی تشدید نااطمینانی در عرصه‌ی سیاست بین‌الملل که موجی از تورم بی‌مه‌ار را به همراه آورد نمایندگان کارگری را واداشت برای افزایش مجدد حداقل دستمزد وارد مذاکره شوند - تلاشی که البته تا به امروز بی‌سرانجام مانده است. حال در شرایطی که به‌گفته‌ی فعالان کارگری، حداقل دستمزد قانونی، معادل یک میلیون و ۱۱۴ هزار و ۱۴۰ تومان، فقط چیزی حدود ۳۳ درصد هزینه‌های خانوار را پوشش می‌دهد^۷ بحث دستمزد پایین‌تر برای مناطق روستایی مجدداً بالا گرفته است، این بار در قوه‌ی مقننه، در میانه‌ی تلاش نمایندگان کارگری برای ترمیم دستمزد، با لابی‌گری مؤسسه‌ای خیریه.

کارکردها

بنا بر یک برآورد، در سال ۱۳۹۰ چهار میلیون نفر، برابر با بیست درصد جمعیت شاغل کشور، در بخش غیررسمی فعالیت داشته‌اند.^۸ علی ربیعی، وزیر سابق تعاون، کار و رفاه اجتماعی، خردادماه ۱۳۹۴ با حضور در چهارمین همایش ملی «مهارت‌آموزی و اشتغال» تعداد شاغلان در بخش غیررسمی را هفت میلیون نفر اعلام کرد.^۹ اقتصاد غیررسمی، شامل کلیه‌ی فعالیت‌های اقتصادی است که به دلایل بولی، نظیر گریز از مالیات یا بیمه‌پردازی، دلایل مقرراتی، همچون اجتناب از بوروکراسی دولتی، و دلایل نهادی نظیر ضعف حاکمیت قانون و کیفیت نهادهای

^۷ نگاه کنید به خبرگزاری تسنیم، [پس انداز کارگران آب رفت / حقوقی که جوابگوی ۳۳ درصد هزینه هاست](#)، ۱۳۹۷/۸/۴.

^۸ تعامل بخش غیررسمی و سازمان تأمین اجتماعی، مؤسسه‌ی عالی پژوهش تأمین اجتماعی، تاریخ انتشار گزارش: ۱۳۹۵/۷/۱۷.

^۹ نگاه کنید به خبرگزاری تسنیم، [ربیعی: ۷ میلیون شاغل غیررسمی داریم](#)، ۱۳۹۴/۳/۱۷.

سیاسی از چشم مقامات رسمی پنهان می‌مانند.^{۱۰} شاغلان این بخش عمدتاً از پوشش بیمه و حمایت قانون کار محروم‌اند. به بیان دیگر، در بخش غیررسمی، حقوق و مزایای کارگران به‌طور توافقی تعیین می‌شود، آن‌هم عمدتاً پایین‌تر از حداقل دستمزد قانونی. بر طبق آمار سال ۹۴، یک‌سوم نیروی کار شاغل در ایران، چنین وضعیتی دارند. در چنین چارچوبی، تقلاها برای کشیدن چارپایه‌ی حداقل دستمزد از زیر پای گروه‌های کم‌مزیت، در شرایطی که بیکاری گسترده و فقدان امنیت شغلی، دسترسی به نیروی کار ارزان و مطیع را تا حد زیادی برای کارفرمایان تضمین کرده است در خدمت تحقق چه کارکردهایی می‌تواند باشد؟ به بیان روشن‌تر، در شرایطی که توافق بر سر دستمزد، آن‌هم دستمزدی عمدتاً پایین‌تر از حداقل دستمزد قانونی، به رویه‌ای رایج در بازار کار تبدیل شده، بی‌آن‌که جریمه یا مجازاتی کیفری در انتظار عاملان آن باشد، در صورت قانونی شدن این رویه، چه امتیازات بیشتری برای گروه‌های کارفرمایی می‌توان متصور بود و روی دیگر سکه، چه عقب‌نشینی‌های دیگری برای نیروهای کار؟

۱. **اجتناب از دادرسی در مراجع شبه‌قضایی:** قرارداد کار از جمله عقود رضایی است و مقنن در انعقاد آن، رعایت تشریفات خاصی را شرط نکرده و به صرف توافق کارگر و کارفرما صورت می‌پذیرد. به این معنا که انعقاد به هیچ‌گونه تشریفات خاص – نظیر تنظیم سند یا به کار بردن لفظ مخصوص –

^{۱۰} Leandro Medina and Friedrich Schneider, *Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last ۲۰ Years?*, IMF Working Papers, January ۲۰۱۸.

نیاز ندارد.^{۱۱} بنا بر ماده‌ی هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، قرارداد کار اعم از هرگونه قرارداد کتبی یا شفاهی است که «به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد». از این رو، بخش احتمالاً گسترده‌ای از شاغلان غیررسمی که فاقد قرارداد کتبی با کارفرما هستند نیز مشمول قانون کار به شمار می‌آیند.^{۱۲} بنابراین بهره‌مندی از حقوق و مزایای مصرح در قانون کار صرفاً منوط به احراز رابطه‌ی کاری با کارفرماست، خواه از طریق ارائه‌ی قرارداد کتبی، خواه به شیوه‌های دیگر، نظیر ارائه‌ی فیش واریز حقوق و درخواست بازرسی از محل کار.^{۱۳} تا جایی که به پرداخت حقوق کم‌تر از حداقل دستمزد مربوط می‌شود تبصره‌ی ماده ۴۱ قانون کار، به صراحت حکم می‌کند که در صورت تخلف، کارفرما ملزم به تأدیه‌ی مابه‌التفاوت دستمزد فرد و حداقل دستمزد قانونی خواهد بود.

همچنین، به موجب رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، به شماره دادنامه‌ی ۳۹۲ مورخ ۱۳۸۲/۱۰/۷، «دعای و مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار» مشمول مرور زمان نمی‌شوند. چنانچه کارفرما دستمزد و مزایایی کم‌تر از

۱۱ رفیعی، احمد، «معیارهای احراز رابطه‌ی کارگری و کارفرمایی»، *دوفصل‌نامه‌ی رویه‌ی قضایی*، ۱۳۹۲، ص.ص. ۸۴-۳۹.

۱۲ به استثنای گروه‌هایی که آشکارا از شمول قانون کار برکنار دانسته شده‌اند، نظیر کارگران شاغل در مناطق آزاد و ویژه‌ی اقتصادی، زندانیان، و کارگران خارجی فاقد مجوز.

۱۳ به موجب ماده‌ی ۸۹ آیین دادرسی کار، «مرجع رسیدگی‌کننده می‌تواند به تشخیص خود یا به درخواست هر یک از طرفین دعوا، قرار تحقیق محلی صادر نماید».

حداقل دستمزد و مزایای قانونی مصرح در قانون کار به کارگر پرداخت کند، کارگر حتی پس از انحلال قرارداد کار یعنی قطع رابطه‌ی کاری بین کارگر و کارفرما نیز می‌تواند حقوق معوقه‌اش را مطالبه کند. از این رو، حتی چنانچه ناامنی شغلی و مشخصاً نگرانی از اخراج مانع از این شود که فرد در طول دوره‌ی کاری دست به شکایت بزند در زمان خاتمه‌ی قرارداد می‌تواند کلیه‌ی معوقات مزدی و مزایایش را طلب کند.

از سوی دیگر، حداقل مزد جزو قواعد آمره به شمار می‌آید. به استناد ماده‌ی ۱۱ آیین دادرسی کار، قواعد آمره، شامل هر قانون یا قاعده‌ای است که طرفین یک قرارداد یا تعهد نمی‌توانند برخلاف آن تراضی کنند، مانند رعایت حداقل مزد (موضوع ماده‌ی ۴۱ قانون کار) و رعایت حداکثر ساعات قانونی کار (موضوع تبصره‌ی یکم ماده‌ی ۵۱ قانون کار). ماده‌ی هشتم قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ صراحتاً اعلام می‌دارد «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». این به آن معناست که حقوق پایین‌تر از حداقل دستمزد و مزایایی کم‌تر از آنچه در قانون مصرح است به لحاظ قانونی فاقد اعتبار خواهد بود ولو که با موافقت شخص کارگر توأم بوده باشد. بنابراین، کارگر در هر زمان، حتی پس از اعلام صریح توافق خود با شرایط قرارداد، می‌تواند خواستار حقوق قانونی خود شود. دور زدن این اصل حقوقی یکی از کارکردهای توافقی‌سازی مزد را تشکیل می‌دهد. حق محفوظ کارگر برای اقامه‌ی دعوا حتی در صورتی که هرگز از آن استفاده نکند به شکل محدودیتی نیم‌بند بر کارفرما عمل می‌کند و توان چانه‌زنی کارگران را در محل کار در برابر کارفرما ارتقا می‌بخشد. اگرچه کارفرما ممکن است در صورت اقدام کارگر به دادخواهی، با سر باز زدن از انعقاد قرارداد جدید با وی، مقابله‌به‌مثل

کند اما باید در نظر داشت که این گزینه ضرورتاً و در همه‌ی موارد برای کارفرما کاملاً بی‌هزینه نیست، عمدتاً به علت هزینه‌های جایگزین‌سازی نیروهای کار در مشاغلی که به درجه‌ای از آموزش و مهارت نیاز دارند.^{۱۴}

مراجعی که در قانون کار ایران برای پیگیری این حقوق قانونی پیش‌بینی شده عبارت‌اند از هیأت‌های تشخیص و هیأت‌های حل اختلاف دعاوی کار. هیأت تشخیص، مرجع بدوی رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار به شمار می‌آیند که مشتمل‌اند بر یک نفر نماینده‌ی دولت، یک نفر نماینده‌ی کارفرمایان، و یک نفر نماینده‌ی کارگران مشمول قانون کار و مستقرند در ادارات کار محلی. هیأت‌های حل اختلاف در واقع مرجع تجدیدنظر رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کارند، شامل سه نفر نماینده‌ی دولت، سه نفر نماینده‌ی کارفرمایان و سه نفر نماینده‌ی کارگران. کارگر یا کارفرما می‌توانند ظرف ۱۵ روز از ابلاغ رأی هیأت‌های تشخیص، اعتراض خود را به هیأت‌های حل اختلاف تقدیم کنند. همچنین، طبق بند دوم ماده‌ی ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی، آرای قطعی صادره از مراجع حل اختلاف دعاوی کار در دیوان عدالت اداری قابل

^{۱۴} این دغدغه‌ی حامیان توافقی‌سازی دستمزد، خصوصاً در استفتائاتی بازتاب یافته که خیره‌ی نذر اشتغال امام حسین از برخی مراجع تقلید به عمل آورده است. به عنوان مثال، در نامه‌ای به آیت‌الله ناصر مکارم شیرازی پرسیده‌اند: «اگر در قرارداد بین کارگر و کارفرما، کارفرما اذعان کند که حقوق ماهیانه کارگر کمتر از قوانین مصوب اداره کار هست و کارگر نیز آن را قبول نماید ولی پس از اشتغال بکار به مراجع قانونی شکایت کند و مابه‌التفاوت حقوق خود را برخلاف توافق اولیه دریافت نماید، حکم چیست؟». نگاه کنید به اخوان مقدم، اکبر، نقش من در بیکاری، شمیم معرفت، چاپ پنجم، ۱۳۹۵.

فرجام‌خواهی‌اند. به بیان روشن‌تر، پس از صدور رأی هیأت‌های حل اختلاف، طرفین از حق اعتراض نسبت به رأی صادره به دیوان عدالت اداری برخوردارند.

جدول ۱- تعداد موارد خواسته‌ها در هیأت‌های تشخیص دعاوی کار برحسب نوع خواسته‌ها (۱۳۸۸-۱۳۹۶)			
سال	حق بیمه	حقوق معوقه	تفاوت مزد
۱۳۸۸	۶۷۱۸۴	۹۴۴۵۷	۴۳۳۳۲
۱۳۸۹	۷۸۵۴۹	۱۰۷۶۶۳	۵۲۳۸۶
۱۳۹۰	۸۴۳۷۶	۱۰۳۶۶۰	۶۱۸۶۵
۱۳۹۱	۸۵۲۱۸	۱۲۲۱۱۴	۵۵۰۱۱
۱۳۹۲	۷۹۱۶۱	۱۰۱۴۱۲	۴۸۸۸۹
۱۳۹۳	۹۳۸۶۰	۱۱۴۰۳۸	۴۹۷۳۹
۱۳۹۴	۱۱۳۲۳۷	۱۳۰۴۰۱	۴۵۸۱۱
۱۳۹۵	۱۰۵۶۶۲	۱۲۱۸۷۲	۲۸۹۲۹
۱۳۹۶	۸۹۴۴۸	۱۰۸۸۹۰	۲۱۹۷۲
میانگین	۸۸۵۲۲	۱۱۱۶۱۲	۴۵۳۲۶
منبع: آمارنامه‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۱۵			

۱۵ تعداد خواسته‌های مربوط به حقوق معوقه در سال ۱۳۹۶ با یک رقم افتادگی در آمارنامه‌ی سال ۱۳۹۶ درج شده است. به جای رقم جافتاده از صفر استفاده کرده‌ام.

در جدول بالا، فراوانی شکایات صورت گرفته در خصوص سه خواسته‌ی تفاوت دستمزد، حقوق معوقه و حق بیمه در کل کشور در حدفاصل سال‌های ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۶ ثبت شده است. تفاوت مزد عبارت است از «اختلاف مزد دریافتی کارگر مشمول قانون کار با حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار در همان سال». حقوق معوقه نیز به این قرار تعریف شده است: «حق‌السعی کارگر مشمول قانون کار که به تعویق افتاده است». بر اساس داده‌های مندرج در این جدول، در بازه‌ی نه‌ساله‌ی مورد بررسی سالانه به طور متوسط ۴۵ هزار و ۳۲۶ مورد شکایت درباره‌ی تفاوت دستمزد، ۱۱۱ هزار و ۶۱۲ مورد شکایت درباره‌ی حقوق معوقه و ۸۸ هزار و ۵۲۲ مورد شکایت درباره‌ی حق بیمه تقدیم هیأت‌های تشخیص دعاوی کار شده است. بیش‌ترین شکایات درباره‌ی تفاوت دستمزد مربوط است به سال ۱۳۹۰ با ۶۱ هزار و ۸۶۵ مورد. تعداد شکایات در خصوص تفاوت دستمزد از سال ۱۳۸۸ یعنی اولین سالی که داده‌های مربوط به دادخواست‌های کارگری را به تفکیک دعاوی در اختیار داریم، تا سال ۱۳۹۴ سیری کم‌وبیش افزایشی داشته است، پیش از آن که در دو سال آخر یعنی سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ به یکباره به کم‌تر از یک‌دوم تقلیل یابد؛ چیزی که با توجه به شرایط اقتصادی رکودی در این سال‌ها که انتظار داریم کارفرمایان را در اجرای تعهدات‌شان از حالت معمول ناتوان‌تر سازد، داده‌ی سازگاری به نظر نمی‌رسد. این ناسازگاری را شاید بتوان به شیوه‌ی نه‌چندان منظم و غیرمتمرکز تدوین آمارنامه‌های وزارت کار که اطلاعات فوق از آن‌ها اخذ شده‌اند نسبت داد. دو خواسته‌ی دیگر کم‌وبیش در طی این سال‌ها رو به افزایش داشته‌اند. این داده‌ها گرچه تصویری کلی از دامنه‌ی شکایات کارگری در بازه‌ی زمانی مورد بررسی به دست می‌دهد اما ناسازگاری پیش‌گفته نتیجه‌گیری نهایی در خصوص روند مراجعه‌ی کارگران به مراجع حل اختلاف کار را دشوار می‌سازد. برای قضاوت در این خصوص می‌توان از شاخص دیگری استفاده کرد که ماهیتاً از دقت بیش‌تری برخوردار است: تعداد هیأت‌های تشخیص و هیأت‌های حل اختلاف. از آن‌جا که

شعب جدید تشخیص و حل اختلاف در پاسخ به رشد تقاضای رسیدگی از سوی کارگران و کارفرمایان تأسیس می‌شوند و با توجه به این‌که فقط درصد ناچیزی از شکایات از سوی کارفرمایان طرح می‌شوند افزایش تعداد این شعب را می‌توان به معنای رشد تقاضای دادرسی از سوی کارگران در نظر گرفت. تعداد هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در بازه‌ی زمانی مورد بررسی در جدول زیر درج شده است. همان‌طور که از اطلاعات ثبت‌شده در جدول زیر برمی‌آید تعداد هیأت‌های تشخیص در کشور از ۴۸۲ در سال ۱۳۸۸ به ۶۴۰ در سال ۱۳۹۶ افزایش یافته است. تعداد هیأت‌های حل اختلاف نیز رشدی ۴۴.۳ درصدی را نشان می‌دهد؛ از ۲۳۰ هیأت در سال ۱۳۸۸ به ۳۳۲ هیأت در سال ۱۳۹۶. بر مبنای این شاخص، میزان مراجعات کارگران به مراجع حل اختلاف کار طی یک‌دهه‌ی گذشته افزایش قابل توجهی یافته است.

جدول ۲- تعداد هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف دعاوی کار (۱۳۸۸-۱۳۹۶)		
تعداد هیأت‌های تشخیص	تعداد هیأت‌های حل اختلاف	سال
۴۸۲	۲۳۰	۱۳۸۸
۴۸۵	۲۳۹	۱۳۸۹
۴۵۸	۲۲۱	۱۳۹۰
۴۵۸	۲۲۱	۱۳۹۱
۵۱۰	۲۵۳	۱۳۹۲
۵۱۹	۲۶۰	۱۳۹۳
۵۱۹	۲۶۰	۱۳۹۴
۵۶۲	۲۹۲	۱۳۹۵
۶۴۰	۳۳۲	۱۳۹۶
منبع: آمارنامه‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی		

به گواه داده‌های فوق، سالانه کسری از نارضایتی‌های کارگران به مراجع حل اختلاف کار راه می‌یابد. برای نمونه، از سال ۱۳۹۱ تا سال ۱۳۹۶ سالانه به طور متوسط دست‌کم ۷۹۷ هزار و ۱۴۱ خواسته‌ی کارگری در هیأت‌های تشخیص دعاوی کار طرح شده‌اند.^{۱۶} اگر در نظر داشته باشیم بسیاری از این دعاوی ناظر بر انباشت چندساله‌ی مطالبات کارگران هستند اهمیت مسئله برای کارفرمایان روشن‌تر می‌شود. درعین‌حال، درگیر شدن در فرایند دادرسی حتی چنانچه رأی نهایی به نفع کارگر صادر نشود، برای کارفرما کاملاً بی‌هزینه نیست. اجتناب از نظام

^{۱۶} منبع: محاسبات نگارنده براساس آمارنامه‌های وزارت، کار و رفاه اجتماعی.

دادرسی کار یکی از کارکردهای اصلی توافقی‌سازی دستمزد را شکل می‌دهد که، در طرف مقابل، تأثیر مخربی بر توان چانه‌زنی نیروهای کار بر جای خواهد گذاشت.

۲. **کاهش حق بیمه‌ی سهم کارفرما:** بر طبق ماده‌ی ۱۴۸ قانون کار، «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلف‌اند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند». امتناع از پرداخت حق بیمه‌ی کارگران، به موجب ماده‌ی ۱۸۳ همین قانون، علاوه بر «تأدیه‌ی کلیه‌ی حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما)»، بسته به «شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم»، می‌تواند «جریمه‌ی نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه» را نیز در پی داشته باشد. علاوه بر بازرسی‌هایی که سازمان تأمین اجتماعی رأساً به عمل می‌آورد سازوکاری تعبیه شده که در آن کارگران می‌توانند به طور ناشناس درخواست بازرسی از محل کارشان را بدهند.^{۱۷} همچنین، در صورتی که کارفرما از ارسال صورت حقوق و دستمزد خودداری کند سازمان می‌تواند حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول کند (ماده‌ی ۴۰ قانون تأمین اجتماعی). از آن‌جا که حداقل دستمزد پایین‌ترین سطح دستمزد قانونی است دستمزدهای کم‌تر از آن نمی‌توانند مبنای محاسبه‌ی حق بیمه قرار گیرند. بنابراین، چنانچه کارفرما ناگزیر به پرداخت حق بیمه باشد (یا به شکایت کارگران یا بنا به خواست کارفرماها) حق بیمه‌ی پرداختی او معادل با ۳۰ درصد حداقل دستمزد تعیین می‌شود (که سه درصد آن سهم دولت، هفت درصد سهم کارگر و ۲۰ درصد سهم کارفرماست). در صورت رسمیت یافتن مزدهای توافقی زیر حداقل دستمزد، حق بیمه‌ای که کارفرما موظف به پرداخت آن است کاهش خواهد یافت.

۱۷ نگاه کنید به خبرگزاری خبرآنلاین، [سازمان تأمین اجتماعی حق بازرسی از کارگاهی](#)

[که بیمه نمی‌کند را دارد](#)، ۱۳۹۶/۷/۲۵، کد خبر: ۴۶۲۳۲.

۳. **ارزان‌سازی نیروی کار:** حداقل دستمزد ماهیتماً باید بالاتر از دستمزد تعادلی بازار تعریف شود تا مؤثر و معنی‌دار باشد، با این هدف که مزد نیروهای کار به پایین‌تر از سطح معینی سقوط نکند. نکته‌ای که کم‌تر مورد توجه قرار می‌گیرد از این قرار است که قانون حداقل دستمزد صرفاً بالاتر از دستمزد تعادلی تعیین نمی‌شود؛ بلکه خود یکی از عواملی است که بر دستمزد تعادلی بازار یا همان دستمزد توافقی اثر می‌گذارد. نخست این که حداقل دستمزد در بازار کار به مثابه نوعی معیار عرفی مزد نیز نقش آفرینی می‌کند. به بیان دیگر، حداقل دستمزد هم سطوح بالاتر مزدی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و هم سطوح پایین‌تر مزدی را. دستمزد در مشاغل غیررسمی نیز به طور ضمنی به عنوان درصدی از حداقل دستمزد تعیین می‌شود. در غیاب این معیار، بازار کار در دستمزد پایین‌تری به تعادل می‌رسد. دوم این که، برخورداری از پشتوانه‌ی حمایت قانون و دادرسی قضایی حتی در صورتی که هرگز مورد استفاده قرار نگیرند به واسطه‌ی تقویت توان چانه‌زنی کارگر در مقابل کارفرما دستمزد تعادلی را در قیاس با حالت فقدان قانون حداقل دستمزد به سطح بالاتری می‌کشاند. از این منظر، لغو حداقل دستمزد، فشاری رو به پایین بر سطوح مختلف دستمزد در مناطق روستایی اعمال خواهد کرد - حتی بر مزد کارگرانی که دستمزدشان پیشاپیش بر اساس توافق با کارفرما تعیین می‌شده است.

در حالت کلی، کاهش دستمزد کارگران در روستاها ممکن است با ایجاد نوعی گرایش به جایگزین‌سازی نیروی کار، سطح دستمزد در شهرها را نیز متأثر سازد. اگرچه وقوع این سازوکار به عوامل فراوانی وابسته است.

به طور خلاصه، توافقی‌سازی دستمزد دست کم سه کارکرد را برای کارفرمایان محقق می‌سازد: یکم، اجتناب از دادرسی شبه‌قضایی در زمینه‌ی تفاوت دستمزد؛ دوم، کاهش حق بیمه‌ی پرداختی؛ سوم، ارزان‌سازی نیروی کار. مجموعه‌ی این موارد به طور مستقیم به کاهش توان چانه‌زنی نیروهای کار منجر خواهد شد. برخلاف آنچه حامیان این طرح ادعا می‌کنند، رسمیت‌بخشی به مزد توافقی زیر حداقل

دستمزد قانونی، صرفاً به رسمیت‌شناسی وضعیتی از پیش موجود نیست، بلکه به سهم خود به تنزل بیش‌ازپیش توان چانه‌زنی کارگران و وخامت بیش‌تر وضعیت معیشتی‌شان دامن خواهد زد.

ان‌جی‌اویی‌سازی^{۱۸} اشتغال

در نخستین گردهمایی خیریه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد که مردادماه ۱۳۹۵ در محل نهاد ریاست‌جمهوری برگزار شد محمد نهاوندیان، رئیس وقت دفتر رئیس‌جمهور گفت: «برای کمک به مددجویان باید یک مثلث ایجاد شود که یک ضلع آن خیرین و سازمان‌های مردم‌نهاد، ضلع دیگر آن نهادهایی مانند کمیته‌ی امداد و بهزیستی، و ضلع سوم آن دولت در قالب صندوق کارآفرینی امید باشد.»^{۱۹} در این قسمت تلاش می‌کنم نشان دهم ایران، در دهه‌ی اخیر، شاهد تکوین چنین مثلثی بوده است.

گونه‌ی نوپدیدی از خیریه‌ها در سال‌های اخیر در ایران تکثیر شده‌اند که به خیریه‌های اشتغال‌زا یا کارآفرین معروف‌اند. برخلاف اشکال سنتی‌تر خیریه‌ها که به‌طور معمول پول نقد یا برخی اجناس را در اختیار نیازمندان قرار می‌دهند، این خیریه‌ها مدعی‌اند برای جامعه‌ی هدف‌شان اشتغال ایجاد می‌کنند. امروز ۱۵۰۰ خیریه‌ی این‌چنینی در ایران فعال‌اند.^{۲۰} «نذر اشتغال امام حسین» یکی از آن‌هاست.

۱۸ NGOization

^{۱۹} نگاه کنید به خبرگزاری صداوسیما، [برگزاری سومین گردهمایی خیریه‌های اشتغال‌زا](#)، کد خبر: ۱۲۵۵۴۵۰، ۱۳۹۵/۵/۲۶.

^{۲۰} نگاه کنید به خبرگزاری تسنیم، [طرح پرداخت وام اشتغال ۱۰۰ میلیونی به ۱۵۰۰ مؤسسه‌ی خیریه](#)، ۱۳۹۴/۶/۶.

این دسته از خیریه‌ها با اقبال گسترده‌ی دولت مواجه و از حمایت گسترده‌ی دولتی برخوردار شده‌اند. از این هم بیش، به نظر می‌رسد دولت فعالانه سیاست تشویق و هدایت خیریه‌های موجود به سوی ایجاد اشتغال را دنبال کرده است. آن‌گونه که در کلام علی‌رضا همتی، مدیر توانمندسازی صندوق کارآفرینی امید، بازتاب یافته، دولت کوشیده مؤسسات خیریه را «از حالت فعلی پرداخت اعانه به جامعه‌ی هدف» به سمت «کارآفرینی و اشتغال‌زایی» سوق دهد.^{۲۱} این روند از خلال مجموعه‌ای از گزارش‌های خبری، نقل‌قول‌ها، دستورالعمل و تصویب‌نامه‌ها قابل ردیابی است.

به لحاظ نهادی این مؤسسات در نوعی رابطه‌ی همکاری با نهادهای حامی کارآفرینی خرد نظیر صندوق کارآفرینی امید از یک سو و نهادهای حمایتی دولتی و شبه‌دولتی نظیر بهزیستی و کمیته‌ی امداد امام خمینی از سوی دیگر قرار دارند. نهادهای پیش‌گفته اصلی‌ترین متولیان حمایت از خیریه‌های کارآفرین به شمار می‌روند.

صندوق کارآفرینی امید یک مؤسسه‌ی عمومی غیردولتی است با سرمایه‌ای به مبلغ هجده هزار و نهصد و سی میلیارد و پانصد و پنج میلیون و چهارصد و شصت هزار و دویست و هفتاد و نه ریال^{۲۲} که در زمینه‌ی تأمین مالی کسب‌وکارهای خانگی، خرد و کوچک فعالیت می‌کند. این مؤسسه که بدواً در سال ۱۳۸۵ از ادغام صندوق قرض‌الحسنه‌ی توسعه‌ی اشتغال روستایی و صندوق ازدواج جوانان در صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی ذیل عنوان صندوق مهر امام رضا ایجاد شده

^{۲۱} نگاه کنید به وب‌سایت مدیراینفو، [به مؤسسات خیریه‌ی کارآفرین تسهیلات](#)

[ارزان‌قیمت پرداخت می‌شود](#)، ۱۳۹۵/۶/۵، کد مطلب: ۱۱۳۷۶.

^{۲۲} اساسنامه‌ی صندوق کارآفرینی امید.

بود در اسفندماه ۱۳۹۳ به صندوق کارآفرینی امید تغییر نام داد.^{۲۳} این مؤسسه «همکاری و هم‌افزایی مؤسسات خیریه‌ی فعال در حوزه‌ی اشتغال» را یکی از استراتژی‌های اصلی خود اعلام کرده است.^{۲۴} اصغر نوراله‌زاده، مدیرعامل این صندوق در سومین همایش ملی روز روستا و عشایر در آبان‌ماه ۱۳۹۵ «استفاده از ظرفیت خیرین اشتغال» را از جمله برنامه‌های این نهاد برشمرد.^{۲۵}

مطابق با دستورالعمل «حمایت مالی صندوق کارآفرینی امید از مؤسسات خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در امر اشتغال (خیریه‌های اشتغال‌زا)» که در چهارم مرداد ۱۳۹۴ به تصویب رسید، صندوق کارآفرینی امید متعهد شد خدمات زیر را به مؤسسه‌های خیریه‌ی اشتغال‌زا ارائه کند:

۱- چنانچه مؤسسه‌ی خیریه و مردم‌نهاد در کنار فعالیت‌های عام‌المنفعه یا با ایجاد یا توسعه‌ی کسب‌وکار موجود و یا برای ایجاد دفاتر فروش یا شبکه‌ی توزیع محصولات تولیدی فعلی اقدام نماید می‌تواند از تسهیلات صندوق تا سقف یک میلیارد ریال متناسب با نوع فعالیت کسب‌وکار مربوط و در چارچوب دستورالعمل‌های مربوطه به طرح‌های کارفرمایی پس از تصویب در کمیته‌ی تصویب طرح‌ها استفاده نماید.

^{۲۳} نگاه کنید به وب‌سایت صندوق کارآفرینی امید، [تاریخچه](#).

^{۲۴} نگاه کنید به وب‌سایت صندوق کارآفرینی امید، [تأمین مالی خرد برای کسب‌وکارهای کوچک](#)، به دلیل دو شاخص هزینه‌ی کم و زمان کوتاه در راه‌اندازی، مناسب شرایط بازار کار جامعه‌ی کنونی ایران است، ۱۳۹۴/۶/۳۱.

^{۲۵} نگاه کنید به وب‌سایت صندوق کارآفرینی امید، [کاهش رونق زندگی و اشتغال در روستاها از مهمترین عوامل مهاجرت روستائیان به شهرها می‌باشد](#)، ۱۳۹۵/۸/۲.

۲- مؤسساتی که در حوزه‌ی توانمندسازی و مهارت‌آموزی افراد تحت پوشش خود فعالیت می‌نمایند می‌توانند برای حمایت مالی افراد تحت پوشش خود از تسهیلات صندوق تحت عنوان پشتیبان و با انعقاد تفاهم‌نامه و تصویب کمیته‌ی تصویب طرح‌ها بهره‌مند گردند.

۳- مؤسساتی که قادر به شناسایی و راه‌اندازی زنجیره‌های تولید در شهرستان حوزه‌ی فعالیت برای افراد تحت پوشش باشند و یا موفق به شناسایی حلقه‌های مفقوده از یک زنجیره یا خوشه باشند به شرطی که خود پشتیبان یا مجری طرح باشند و منافع حاصل از آن به خیریه برسد، می‌توانند از حمایت مالی صندوق در چارچوب دستورالعمل‌های مربوطه به طرح‌های کارفرمایی یا پشتیبان پس از تصویب در کمیته‌ی تصویب طرح‌ها برخوردار گردند.

۴- صندوق بر اساس منابعی که توسط مؤسسات خیریه و اعضای آن در سرفصل ایجادشده تجمیع می‌گردد، در دوره‌های زمانی هر سه ماه یک‌بار معدل‌گیری نموده و معادل ۲۰ درصد منابع تجمیع‌شده از منابع قرض‌الحسنه‌ی خود را در اختیار مؤسسه قرار می‌دهد تا با نظر معاونت تجهیز و تخصص منابع مالی و معرفی خیریه در قالب تسهیلات در اختیار افراد قرار بگیرد.

۵- چنانچه مؤسسه مبلغ مشخصی را در دوره‌ی زمانی معین (حسب توافق با صندوق) نزد صندوق تودیع نماید، امکان اعطای تسهیلات به معرفی‌شدگان از سوی مؤسسه با کارمزد صفر درصد با تأیید معاونت تجهیز و تخصیص منابع مالی وجود خواهد داشت.

علاوه بر اعطای تسهیلات به خیریه‌های اشتغال‌زا از محل منابع دولتی، صندوق کارآفرینی امید در قالب طرح نذر اشتغال «به جمع‌آوری نذورات، کمک‌های مردم و خیرین و هدایت این منابع به کارآفرینی و توسعه‌ی کسب و کارهای اجتماعی» نیز می‌پردازد.^{۲۶}

در تاریخ سوم آذر ۱۳۹۳ شورای عالی اشتغال به استناد آیین‌نامه‌ی اجرایی بندهای الف، ب و ج ماده‌ی ۸۰ قانون برنامه‌ی پنجم توسعه و قانون سامان‌دهی و حمایت از مشاغل خانگی «آیین‌نامه‌ی اجرایی سامان‌دهی و حمایت از بنگاه‌های پشتیبان کسب و کارهای خانگی، خرد و کوچک» را به تصویب رساند. به موجب این آیین‌نامه، مجریان بنگاه‌های پشتیبان و وابسته از مجموعه‌ای از حمایت‌ها برخوردار می‌شوند. بنا بر تعاریف ارائه‌شده در این آیین‌نامه، بنگاه پشتیبان شامل کلیه‌ی بنگاه‌های خصوصی و تعاونی، اصناف، اتحادیه‌ها، سمن‌ها، انجمن‌های خیریه و علمی، شرکت‌های مادر تخصصی دارای مجوز فعالیت از دستگاه اجرایی ذی‌ربط و کارآفرینان برتر است که مسئولیت حمایت و هدایت تعدادی از کسب و کارهای خانگی، خرد و کوچک را به صورت شبکه‌ای و زنجیره‌ی تأمین و تولید و توزیع در زمینه‌هایی مانند آموزش، فرایند تولید، مشاوره، طراحی و نوآوری، بسته‌بندی، برندسازی، بازاریابی و فروش را بر عهده داشته و صلاحیت آن‌ها برای انجام فعالیت پشتیبانی به تأیید دستگاه اجرایی مربوطه رسیده است. بنگاه وابسته نیز «به کسب و کارهای خانگی، خرد و کوچک اطلاق می‌شود که براساس قرارداد پشتیبانی از خدمات بنگاه پشتیبان بهره‌مند می‌گردد». حمایت‌های پیش‌گفته از این قرارند:

^{۲۶} نگاه کنید به وب‌سایت صندوق کارآفرینی امید، [مصاحبه‌ی خبرنگار خبرگزاری تسنیم با مدیرعامل صندوق کارآفرینی امید](#)، ۱۳۹۶/۱۰/۳.

۱. اولویت و تسهیل در استفاده از امکانات (فضای آموزشی، مربی) سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و نهادهای آموزشی دستگاه‌های مرتبط؛
۲. تخفیف هزینه‌های دوره‌های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و نهادهای آموزشی دستگاه‌های اجرایی مرتبط؛
۳. اولویت دریافت تسهیلات از صندوق و بانک؛
۴. بهره‌مندی از یارانه‌ی سود و کارمزد تسهیلات بانکی (در صورت تأمین منابع)؛
۵. اولویت استفاده از تضمین‌های صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری تعاون و صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری صنایع کوچک؛
۶. اولویت و تخفیف در استفاده از بازار محلی شهرداری‌ها جهت عرضه‌ی محصولات؛
۷. حمایت‌های ویژه‌ی تعاونی‌ها؛
۸. تخفیف هزینه‌ی حضور در نمایشگاه‌های تخصصی داخلی و خارجی؛
۹. تخفیف حق پخش تبلیغات رسانه‌های ارتباط جمعی دولتی؛
۱۰. اولویت پرداخت جوایز صادراتی.

یکی دیگر از مصوبات شورای عالی اشتغال با نام «سیاست‌های شورای عالی اشتغال در خصوص نحوه‌ی استفاده از اعتبارات اشتغال‌زایی در اختیار نهادها و سازمان‌های حمایتی موضوع ماده‌ی ۵۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت» تسهیلات اشتغال قابل پرداخت از محل اعتبارات موضوع این مصوبه در قبال ایجاد هر فرصت شغلی برای افراد تحت پوشش هر یک از سازمان‌ها و نهادهای حمایتی را تا سقف دویست میلیون ریال در نظر گرفته است. دریافت حمایت‌های نهادهای حمایتی نظیر بهزیستی و کمیته‌ی امداد بعضاً با تعهد برای استخدام مددجویان جوپای جوپای کار این نهادها همراه بوده است. به تعبیری دیگر، برخی نهادهای خیریه‌ی عمومی به‌نوعی به برون‌سپاری وظیفه‌شان در فراهم آوردن اشتغال برای مددجویان جوپای کار اقدام کرده‌اند. برای نمونه، بنا به اظهارات علی اصغر شاهزیدی، معاون مشارکت‌های مردمی اداره‌ی کل بهزیستی استان اصفهان در خصوص تفاهم‌نامه‌ی همکاری اداره‌ی کل بهزیستی استان اصفهان و خیریه‌ی نذر اشتغال امام حسین، «مقرر شد سازمان بهزیستی برای معرفی افراد واجد شرایط به منظور بازتوانی و خودکفایی اقدام کند... خیریه‌ی نذر اشتغال نیز موظف شد افراد معرفی‌شده از طرف اداره‌ی کل بهزیستی را در کارگاه‌های زیرمجموعه‌ی این خیریه به‌کارگیری کند و یا برای اشتغال آنان به‌ویژه زنان سرپرست خانوار در بخش‌های خصوصی اقدام کند».^{۲۷}

در شرایطی که شکل‌گیری هویت‌های جمعی مردمی در ایران با انواع موانع روبرو بوده‌گفته‌ی سیاست‌زدوده‌ای از "سازمان‌های مردم‌نهاد" در سایه‌ی پشتیبانی فعالانه‌ی نهادهای دولتی رشد کرده‌اند، بی‌آن‌که فعالیت این دسته از خیریه‌ها از حیث همسویی با مقررات بیمه‌ای و قانون کار تحت نظارت‌های سفت‌وسختی قرار

^{۲۷} نگاه کنید به وب‌سایت صداوسیما مرکز اصفهان، [تفاهم‌نامه بهزیستی استان و خیریه](#)

[نذر اشتغال امام حسین اصفهان](#)، ۱۳/۳/۱۳۹۵.

بگیرند. به عنوان مثال، مؤسسه‌ی «نذر اشتغال» علاوه بر فعالیت در جهت تغییر قانون کار، کارگاه‌هایی نیز تأسیس کرده که در آن کارگران زن سرپرست خانوار را با چیزی حدود یک سوم حداقل دستمزد قانونی و بدون پوشش بیمه استخدام کرده است.^{۲۸} بشنویم از شخص مدیرعامل این مؤسسه که در یک برنامه‌ی تلویزیونی فعالیت‌های اقتصادی مؤسسه‌اش را چنین تشریح می‌کند:

«فعالیت خیریه‌ی نذر اشتغال در بیرون از زندان بیشتر برای خانواده‌های زندانیان به خصوص همسران‌شان است. حدود ۲۰۰ نفر ما الان خانم داریم که توی پنج شش تا از کارگاه‌های ما مشغول به کار هستند و در صنایع مختلف، بیش‌تر صنایع دستی، مشغول هستند. در داخل زندان حدود ۲۵۰ نفر در پنج شش صنعت مختلف، هم آقایان و هم خانم‌ها مشغول‌اند، ولی بیرون از زندان متأسفانه به واسطه‌ی منع قانونی فقط برای خانم‌هاست. خانم‌ها هم به خاطر خوبی‌شان... چون شکایت نمی‌کنند می‌توانیم برای‌شان اشتغال ایجاد کنیم. اگر اینها هم مثل ما آقایان شکایت می‌کردند که بقیه‌ی کارگاه‌های خیریه همه‌اش تعطیل می‌شد.»^{۲۹} به نظر می‌رسد که فقدان نظارت و حساسیت دولتی از یک سو، و سروکار داشتن با آسیب‌پذیرترین لایه‌های کارگران از سوی دیگر این خیریه‌ها را واجد ظرفیت بالایی برای بهره‌کشی و سوءاستفاده‌ی مشدّد از نیروهای کار ساخته است.

چشم‌اندازها

حامیان توافقی‌سازی دستمزد استدلال می‌کنند کسب‌وکارهای واقع در مناطق روستایی عمدتاً صنایع کوچکی هستند که تاب رقابت با واردات ارزان و باکیفیت را

^{۲۸} برای نمونه، نگاه کنید به خبرگزاری مهر، پشت پرده‌ی طرح «حذف حداقل مزد برای کارگران روستایی»، ۱۳۹۷/۱۰/۱، کد خبر: ۴۴۹۱۴۷۵.

^{۲۹} لینک برنامه: <https://www.aparat.com/v/gjwqk>.

ندارند. راهکار پیشنهادی آن‌ها چیزی نیست جز کاهش هزینه‌ی نیروی کار به‌هوامی کاستن از بهای تمام‌شده‌ی کالا و از این‌رو تقویب رقابت‌پذیری آن. دشواری‌های تولید و خصوصاً کسب‌وکارهای کوچک در ایران البته مسئله‌ای واقعی و جدی است. اما تلاش‌ها برای سرکوب دستمزد با ادعای رفع دشواری‌های تولید، نه تلاشی صرف برای افزایش حاشیه‌ی سود، بلکه همچنین برآمده از رویکردی است که می‌کوشد با اجتناب از رویارویی با دولت، کارگران را به میراث‌دار کژکارکردی‌های اقتصاد رگودزده‌ای بدل سازد که در شکل‌گیری آن کم‌ترین نقش را داشته‌اند. از این زاویه، تلاش‌ها برای توافقی‌سازی دستمزد نمونه‌ی گویایی را به نمایش می‌گذارد که در آن محافظه‌کاری سیاسی با لیبرالیسم اقتصادی پیوند خورده است.

نخستین بار نیست تلاش‌ها برای مستثنی‌سازی بخشی از کارگران از شمول قانون کار و به‌طور کلی‌تر از میان برداشتن مواد حمایتی قانون کار با هدف ادعایی افزایش تولید و اشتغال توجیه می‌شود. در گذشته، پیشبرد و اصولاً حمایت از سیاست‌هایی از این دست فشار اجتماعی فزاینده‌ای را به دولت تحمیل کرده و در مواردی دولت را به عقب‌نشینی واداشته است. همان استدلال‌ها این بار با لفاظی به‌مراتب بی‌پروا تر از زبان خیریه‌ای شنیده می‌شود که خود را یک مؤسسه‌ی «غیردولتی غیرسیاسی» معرفی می‌کند.^{۳۰}

اگرچه اکبر اخوان مقدم، مدیرعامل خیریه‌ی نذر اشتغال، در چند نوبت مدعی همسویی بخش‌هایی از وزارت کار با مجموعه‌ی تحت مدیریت خود شده،^{۳۱} حاتم

^{۳۰} نگاه کنید به وب‌سایت خیریه‌ی نذر اشتغال، [معرفی خیریه‌ی نذر اشتغال امام حسین](#)

(ع).

^{۳۲} برای نمونه، در مناظره با علی خدایی، نماینده‌ی کارگران در شورای عالی کار، در برنامه‌ی رادیویی «رهیافت اقتصاد». فایل صوتی مناظره در کانال تلگرامی علی خدایی به آدرس [@alikhodaei_ir](#) قابل دسترسی است. همچنین، از میان مسئولان وزارت کار،

شاگرمی، معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در واکنشی تازه طرح دستمزد توافقی را طرحی «مغایر با قانون کار» دانست.^{۳۲} به نظر می‌رسد که گرایش دولت و به‌ویژه وزارت کار برای نزدیکی به تشکلهای رسمی کارگری و به طور اخص شورای عالی کار در شرایطی که چیزی به مذاکرات مزدی پایان سال نمانده از یک سو، و چشم‌انداز برگزاری انتخابات مجلس شورای اسلامی در سال آتی از سوی دیگر، احتمالاً در قالب اهرمی در دست نمایندگان رسمی کارگری، کفهی ترازو را در مقطع فعلی به نفع کارگران سنگین‌تر خواهد کرد، اما نه ضرورتاً در درازمدت. در چند سال گذشته، مؤسسه‌ی نذر اشتغال امام حسین در نبرد بی‌امانش علیه قانون کار، به طیف بسیار گسترده‌ای از فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغاتی مبادرت کرده، از چاپ کتاب و جزوه و برگزاری گردهمایی و مسابقه گرفته تا سفارش انیمیشن‌های طنز و مستند و ساخت ویدیوهای آموزشی و تبلیغی،^{۳۳} جمله‌ی عمدتاً با لفاظی‌های بی‌پرده، زمخت و ناشیانه. تکاپوهای این خیریه البته به عرصه‌ی فرهنگی محدود نمانده است. مدیریت این مؤسسه صراحتاً تلاش برای نزدیکی به، و ارتباط‌گیری با، نهادهای دولتی مختلف را به عنوان استراتژی این مؤسسه در مبارزه با آن‌چه خود «نواقص قانونی» می‌خواند اعلام کرده است. در یک سخنرانی، اخوان مقدم، مدیرعامل این مجموعه، می‌گوید: «با نماینده‌های مجلس، با نماینده‌های دولت،

زهرها ممتاز قمشه‌ای، مشاور معاونت امور تعاون تصریحاً از این طرح حمایت کرده است. نگاه کنید به خبرگزاری تسنیم، [پیشنهاد جدید برای تغییر در دستمزدها / دستمزد روستاها متفاوت از شهرها تعیین شود](#)، ۱۳۹۷/۸/۱۸.

^{۳۲} نگاه کنید به خبرگزاری تسنیم، [تعیین توافقی دستمزد مغایر با قانون کار است](#)، ۱۳۹۷/۹/۷.

^{۳۳} غالب این محتواها در آرشیو وب‌سایت این مؤسسه به آدرس www.nazreeshteghal.com قابل دسترس است.

با وزارت کار ارتباطات نزدیکی داریم. هم‌اندیشی‌های خوبی انجام دادیم. برای مثال، من دیروز مجلس بودم و حداقل با ۱۵ نماینده صحبت کردم. دو نفر دیگر از کارمندان خیریه هم آن‌جا بودند صحبت کردیم. دیشب جلسه‌ای داشتیم در مدیریت صنعتی، برای اشتغال دانشجویها صحبت کردیم. دیروز صبح اتاق بازرگانی تهران بودیم با نماینده‌ی آن‌ها صحبت کردیم. فعالیت‌هایی از این دست [برای] اصلاح قوانین هم داریم انجام می‌دهیم.»^{۳۴} مسئولان رده‌بالای این خیریه به‌دفعات به صداوسیما دعوت شده و در مقام کارآفرین تجلیل شده‌اند. در برنامه‌ی تلویزیونی «حرف حساب» محصول همکاری روابط عمومی صندوق کارآفرینی امید و گروه اقتصادی شبکه‌ی یک سیما،^{۳۵} اخوان مقدم در پاسخ به مجری برنامه که از اشارات پیشین وی به «موانع قانونی بر سر راه اشتغال» نتیجه گرفته بود که «یعنی شما الان می‌توانستید برای تعداد بیش‌تری هم کار درست بکنید در خیریه‌تان، ولی به خاطر این مشکلات الان دست و پاتان بسته است» چنین اظهار می‌دارد: «ما چون داریم غیرقانونی کار می‌کنیم دست‌مان بسته است.»^{۳۶} کم‌شمارند افرادی که حاضر باشند در مقابل دوربین تلویزیون ملی به تخلفات‌شان اقرار کنند. افرادِ حتی کم‌تری از آثار منفی پیامدهای چنین اعترافی برکنار می‌مانند.

به هر تقدیر، این نشانه‌ها حتی اگر شاهدهی متقن بر دامنه‌ی نفوذ و تأثیر‌گذاری چنین نهادی به شمار نروند، یقیناً از اراده‌ای پیگیر و استوار خبر می‌دهند که بعید به

^{۳۴} لینک سخنرانی: <https://www.aparat.com/v/sD5aL>

^{۳۵} نگاه کنید به وب‌سایت رسمی صندوق کارآفرینی امید، [انعکاس فعالیت های صندوق کارآفرینی امید در برنامه های زنده حرف حساب از گروه اقتصادی شبکه یک سیما](https://www.aparat.com/v/sD5aL)، ۱۳۹۷/۱۰/۲۰.

^{۳۶} لینک برنامه: <https://www.aparat.com/v/AXk5e>

نظر می‌رسد با یک بار شکست در مجلس، صحنه را ترک کند، و با همین منطق، با یک بار پیروزی. پس از اخراج روستاییان از زیر چتر حمایتی قانون کار، احتمالاً نوبت به سایر گروه‌های اجتماعی کم‌مزیت، نظیر زنان سرپرست خانوار، معلولان و کم‌توانان جسمی، معنادان ترک کرده و افراد دارای سوءپیشینه خواهد رسید. این که نیروهای کار در غیاب تشکل‌های قدرتمند چگونه قادر به دفع چنین همه‌هایی خواهند بود روشن نیست، آن‌هم در شرایطی که نوک پیکان حمله، بی‌دفاع‌ترین و آسیب‌پذیرترین لایه‌های کارگران را نشانه رفته است.

سخن آخر

ائتلافی از نیروها، به‌سرمداری یک مؤسسه‌ی خیریه، در تلاش‌اند قانون حداقل دستمزد را در مناطق روستایی با سازوکار دیگری جایگزین سازند که در آن، توافقِ طرفینِ کارگری و کارفرمایی، مبنای تعیین مزد را شکل می‌دهد. این تلاش‌ها پس از چندین سال مذاکراتِ پشت‌پرده و لابی‌گری و تبلیغات، اکنون به مجلس شورای اسلامی راه یافته، آن‌هم در غیاب توجه و حساسیتی درخور از سوی افکار عمومی. در نوشتار حاضر، کوشیدم این طرح را از یک سو در دورنمای تاریخی‌اش بنشانم و از سوی دیگر، تبعاتش برای توان چانه‌زنی کارگران را مورد بررسی قرار دهم. استدلال کردم طرح دستمزد توافقی، در صورت تصویب، به اُفت شدید توان چانه‌زنی کارگران و تنزل بیش‌ازپیش شرایط زیستی و معیشتی‌شان راه خواهد برد. سپس کوشیدم نشان دهم چگونه گونه‌ی نوپدیدی از خیریه‌ها که در زمینه‌ی خلق فرصت‌های اشتغال فعال‌اند در سایه‌ی حمایت فعالانه‌ی دولت رشد کرده‌اند، آن‌هم در شرایطی که شکل‌گیری انواع هویت‌های جمعی مستقل با موانع بی‌شماری روبروست.