

اضافه‌کاری نان و آبدار؛ نانی برای کارفرما و آبی برای کارگر

بسیار پیش می‌آید به هنگام مصاحبه برای استخدام در یک موقعیت شغلی پس از اعتراض کارگر به دستمزد پایین، کارفرما به کارگر گوشزد می‌کند که «ما همیشه اضافه‌کاری اینجا داریم با اضافه‌کاری دستمزدت زیاد میشه». بسیاری از مواقع در صورت پذیرش اضافه‌کاری اجباری او می‌تواند آن موقعیت شغلی را به دست آورد. از آنجایی که حداقل مزد مصوب در هر سال زندگی کارگران را تامین نمی‌کند، وجود اضافه‌کاری اجباری چه بسا باعث خشنودی بسیاری از کارگران می‌شود. کارفرمایان امکان اضافه‌کاری در محیط خود را به منزله‌ی مزیتی برای کارگران جا می‌زنند؛ چرا که کارگر می‌تواند دستمزد خود را به بیش از دستمزد مصوب افزایش دهد. پرسش این است که کدام طرف ماجرا در واقعیت از اضافه‌کاری سود می‌برد: کارفرما یا کارگر؟

کارخانجات و کارگاه‌هایی وجود دارند که توقف دستگاه‌ها در پایان روزکاری و راه‌اندازی مجدد آن‌ها در روز کاری بعدی، ضرر بسیاری را به کارفرما وارد می‌کند. در این محیط‌ها غالباً تا هنگامی که دستگاهی نیاز به تعمیرات نداشته باشد خاموش نمی‌شود و خاموشی دستگاه‌ها و توقف کار هر نیم سال یک بار رخ می‌دهد. در این شرایط تولید به صورت ۲۴ ساعته در جریان است و نیاز است که ۳ شیفت کاری تعریف شود اما کارفرما با وضع اضافه‌کاری اجباری ۳ شیفت کاری را با تعداد کارگران کمتر به ۲ شیفت کاری تبدیل می‌کند. اضافه‌کاری تنها مختص به چنین محیط‌های کاری نیست. در برخی از محیط‌های کار کارفرما برای حصول میزان خروجی معینی طی یک روز به جای استخدام کارگران بیشتر اقدام به افزایش ساعت کار با تعداد کمتر کارگران می‌کند. چرا کارفرما افزایش ساعت کار را به افزایش تعداد کارگران ترجیح می‌دهد؟

جواب این سوال احتمالاً بر هر کارگری روشن است. استخدام نیروی کار جدید هزینه‌ی بیشتری را نسبت به استفاده‌ی بیشتر از نیروی کار موجود به کارفرما تحمیل خواهد کرد. ساعات اضافه‌کار تأثیری بر میزان سنوات و عیدی پرداختی به کارگران در پایان سال نخواهد داشت. خب، پس مکیدن بیشتر شیرهای جان کارگران موجود بر افزایش هزینه‌های استخدام نیروی کار جدید که با خود پرداخت‌های بیشتر برای عیدی و سنوات را هم در پی خواهد داشت، می‌چربد. همچنین کاستن از هزینه‌های جانبی چون تهیه‌ی لباس کار، ناهار و سرویس رفت‌وآمد را نیز می‌بایست به آن افزود.

از طرفی هر چه تعداد کارگران کمتری در محیط کار حضور داشته باشند، از خطر اعتصاب و همبستگی کارگران علیه کارفرما کاسته می‌شود. کارفرما با بهره‌مندی از وجود خیل عظیم بیکاران به عنوان تهدیدی برای کارگران می‌کوشد بیشترین استفاده را از آن‌ها ببرد و خواسته‌های آنان را با تهدید به اخراج سرکوب کند.

تا اینجا سود یک طرف از افزایش ساعت کار روزانه مشخص شده است. طرف دیگر چه سودی از افزایش ساعت کار خواهد برد؟ محاسبه‌ای ساده، سود و زیان کارگر در این رابطه را آشکار می‌کند. مجموع هزینه‌های روزانه‌ای که کارفرما برای هر کارگر با حداقل دستمزد می‌پردازد^۱ (برای محاسبه، ماه ۳۰/۴ روزه در نظر گرفته شده است):

عنوان هزینه	قیمت تمام شده	شرح
مزد به ازای یک روز کار (۷ ساعت و ۲۰ دقیقه)	۸۸.۵۱۶ تومان	هر ساعت نزدیک به ۱۲.۰۷۵ تومان
کمک هزینه‌ی مسکن به ازای هر روز کار	۱۴.۸۰۲ تومان	
بن کارگری به ازای هر روز کار	۱۹.۷۳۶ تومان	
حق سنوات سالانه به ازای هر روز کار	۷.۰۳۲ تومان	
عیدی به ازای هر روز کار	۱۴.۵۵۰ تومان	
سهم بیمه‌ی کارفرما (۲۳ درصد)	۲۸.۳۰۲ تومان	هر ساعت نزدیک به ۳.۸۶۱ تومان
هزینه‌ی ناهار (به طور تقریبی)	۲۰.۰۰۰ تومان	
هزینه‌ی سرویس رفت‌وآمد (به طور تقریبی)	۲۰.۰۰۰ تومان	
مجموع	۲۱۲.۹۳۸ تومان	

^۱ برای اطلاع از قوانین کار و مزد سال ۱۴۰۰ به کتابچه‌ی راهنمای قراردادهای کار و مزد ۱۴۰۰ بنگرید. نشانی: <https://karkhane.org/2865>

در کنار موارد بالا می توان پاداش افزایش تولید و مبالغی را که به عنوان سود سالانه به کارگران داده می شود، نیز در نظر گرفت که به دلیل همیشگی نبودن آن ها و نداشتن نرخ ثابت از محاسبه ی آن در مجموع هزینه ها صرف نظر شده است.

هر ساعت کار کارگر در ساعت کاری موظف (همان ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه):

$29.050 \text{ تومان} = (\text{کل ساعات کار روزانه}) \div (33/7) \div (\text{بهای نیروی کار در یک روز کاری}) 212.938 \text{ تومان}$

در نتیجه هر ساعت کار کارگر طی یک روز کاری (همان ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه) به میزان ۲۹.۰۵۰ تومان از سوی کارفرما خریداری می شود.

هر ساعت اضافه کاری در روز عادی (۱.۴ برابر مزد یک ساعت کار):

$16.905 \text{ تومان} = 4/1 \times (\text{مزد به ازای هر ساعت کار روزانه}) 12.075 \text{ تومان}$

اگر کارگر ۴ ساعت اضافه کاری در روز داشته باشد، رقمی معادل ۶۷.۶۲۰ تومان به عنوان دستمزد به او پرداخت می شود و سهم بیمه ای که کارفرما به ازای این ۴ ساعت کار اضافه هزینه می کند، نزدیک به ۱۵.۴۴۴ تومان است. در نتیجه نیروی کار کارگر جمعاً ۸۳.۰۶۴ تومان برای ۴ ساعت اضافه کار خریداری می شود. این در حالی است که بر طبق محاسبات پیشین کارگر برای ۴ ساعت زمان کار در ساعت کاری موظف نیروی کار خود را به میزان ۱۱۶.۲۰۰ تومان (یعنی 4×29.050 تومان) می فروشد. بهای نیروی کار کارگر به ازای ۴ ساعت اضافه کاری اندکی کمتر از بهای نیروی کار او به ازای ۳ ساعت کار روزانه ی موظف (۸۷.۱۵۰ تومان) است. در نتیجه بهای نیروی کار او به ازای ۴ ساعت اضافه کاری نسبت به ۴ ساعت کار روزانه ی موظف کمتر خواهد بود. این را هم باید در نظر داشت که در بسیاری از موارد با وجود این که بر طبق قانون کار، کارفرما موظف است برای ساعات اضافه کاری کارگران نیز هزینه ی بیمه را پرداخت نماید، اما چنین هزینه ای پرداخت نمی شود و در نتیجه هزینه ی کارفرما به ازای ساعات اضافه کار کاهش می یابد.

بیا فرض کنیم کارفرمای ما تعداد ۱۰۰۰ کارگر را استخدام کرده باشد. به ازای هر دو کارگر که در روز ۴ ساعت اضافه کاری انجام دهند می توان یک نیروی کار جدید را به کار گرفت. در این صورت با حذف اضافه کاری برای حفظ شرایط تولید پیشین، کارفرما به ۵۰۰ نیروی کار جدید نیازمند خواهد بود. هزینه های پرداختی روزانه ی کارفرما به ازای ۱۰۰۰ کارگر که در روز ۴ ساعت اضافه کاری خواهند کرد (با فرض دریافت حداقل مزد) برابر خواهد شد با ۲۹۶.۰۰۲.۰۰۰ تومان در حالی که هزینه های او به ازای ۱۵۰۰ کارگر بدون اضافه کاری برابر خواهد شد با ۳۱۹.۴۰۷.۰۰۰ تومان. افزون بر آن، برای به کارگیری نیروی کار جدید می بایست هزینه هایی نیز صرف خرید تجهیزات و دستگاه های بیشتر شود. بدین معنی کارفرما ناچار خواهد بود سرمایه ی ثابت خود را افزایش دهد. طبعاً تا هنگامی که دستیابی به حد معین تولیدات را با همان میزان کارگر و به ازای بهره کشی از طریق ساعات کار اضافی مرتفع می کند، دست به این افزایش نخواهد زد.

این محاسبات نشان دادند تنها طرفی که از اضافه کاری سود خواهد برد کارفرما است. کارگری که اضافه کاری می کند علاوه بر این که بهای کمتری بابت اضافه کاری نسبت به ساعت موظف برای او پرداخت می شود، زمان بیشتری از عمر خود را نیز در راستای کسب سود بیشتر سرمایه داران تلف خواهد کرد. زمانی که باعث فرسودگی او خواهد شد اما حتی جزئی از سابقه ی کار او نیز به حساب نخواهد آمد. با وجود این ها، کارفرما و قیحانه از مزیت اضافه کاری برای کارگران سخن می گوید.

خواست افزایش سطح دستمزدها متناسب با میزانی که تأمین کننده ی سبد معیشت خانواده باشد، باید از رهگذر اتحاد و همبستگی کارگران و شکل گیری تشکلهای کارگری قدرتمند در محیط های کار پیگیری شود. دستمزدهای پایین و نامتناسب، اضافه کاری را به کارگران تحمیل می کند. زمانی که می تواند صرف معاشرت با هم طبقه ای ها و رشد کارگر و قدم گذاشتن در مسیر مبارزه برای احقاق مطالبات شود، صرف جبران کاستی های موجود در حداقل مزد مصوب می شود.