

چانه زنی برای عقد قرارداد کار

(جهت تدریس در مدارس غیردولتی)

مدیر: معلمی شغل نیست، عشق است.
معلم: بله امکانش هست اما عشق را عاشق ابراز می‌دارد نه ناظر.
عشق بی‌عاشق محملی ندارد و معلمی بی‌دستمزد کافی منطقی.
اگر نمی‌خواهید دستمزد را به قاعده افزایش دهید نگویید عشق،
بفرمایید ترس از بیکاری.

آگاهی نسبت به کار، شرایط کار، خویشتن و کارفرما و طبقه‌بندی دانسته‌ها برای عمل درست ضرورت دارد. در این نوشته سرفصل‌هایی را برای گفت و گو مطرح می‌کنیم تا تجربیات کسب‌شده در این محورها را به اشتراک بگذاریم. باید نتیجه مذاقه و غور در این حرفه، عملکرد بهترمان در کلاس درس و تأمین منافعمان در تقابل با کارفرما باشد. ما معلم هستیم، یادگیری هم مقدمه‌ی یاددهی است و هم نتیجه‌ی آن.

«ما»

دانش آموختگانی بی‌سرمایه؛ کارگرانی مزد بگیر هستیم. ما برای کارفرما کار می‌کنیم. مدرسه بنگاه اقتصادی است. ما نیروی کار خویش را می‌فروشیم. ما ارزش اضافی برای کارفرما خلق می‌کنیم. ما هستیم و کار می‌کنیم تا کالای آموزش، تولید و فروخته شود. ما سهم خودمان را بر می‌داریم که نسبت به شهریه‌ی دریافتی از دانش‌آموز بسیار اندک است. ما معلم هستیم. معلم در نظام سرمایه‌داری نوعی کارگر است. کارگر کسی است که مزد می‌گیرد، فاقد سرمایه است و کالایی که تولید می‌کند متعلق به دیگری است. ما از طبقه‌ی متوسط نیستیم. ما ناظر بر کارگران نیستیم؛ خودمان کارگریم.

سواد داریم و دیگران را آموزش می‌دهیم؟ بلی. اگر فقط به این بُعد بنگریم رابطه را درست درک نمی‌کنیم. سواد نزد ما تفاوتی ماهوی با دانش کارگر صنعتی یا کشاورزی ندارد. شاید از برخی کارگرها بیش‌تر تحصیل کرده باشیم اما روابط کاری ما با کارفرما تفاوتی با سایر کارگرها ندارد، کارگر نیروی کارش را به کارفرما می‌فروشد در ازای دریافت دستمزد ماهانه. ما در مدارس غیردولتی کارگرانی هستیم که نقش‌مان آموزش فرزندان طبقات غیر کارگر و عمدتاً طبقه‌ی متوسط است.

کدام یک از ما می‌تواند چانه بزند؟

«کسی که نبودنش احساس شود. کسی که نبودنش تفاوت ایجاد کند.»

روی صحبت ما "معلمان حرفه‌ای" هستند، کسانی که برای افزایش دستمزد متوسل به برانگیختن دلسوزی، ترحم و ثواب اخروی حضرت کارفرما نمی‌شوند. در کار و مبارزه برای کار باید حرفه‌ای بود. ویژگی‌های یک معلم حرفه‌ای عبارتند از:

- تدریس منبع اصلی امرار معاش وی باشد.
- در آموزش و کلاس داری توانا باشد. فنون این کار به صورت علمی و تجربی آموخته باشد.
- تسلط بر محیط و رصد تحركات محیطی؛ نسبت به تغییر احوال و وضعیت شاگردانش حساس باشد.
- تسلط علمی کافی بر دروس.
- به نظم و دقت شهره باشد.
- شناخت سلسله مراتب، جایگاه‌ها و از همه مهم‌تر شناخت قوانین کار و آموزش و پرورش.
- پایبندی به اصول: باید احساسات ذیل اصول شکل بگیرند. تنظیم کنش و واکنش‌ها بر اساس حرفه‌ی معلمی.
- معلم حرفه‌ای آگاه است که همه‌ی مشاغل موقت‌اند لذا دست‌کم یک آموزشگاه دیگر را همواره مشتاق همکاری با خویش نگاه می‌دارد. اگر توانایی تدریس در چند رشته و پایه را داشته باشد قاعدتاً آترناتیوهای بیش‌تری در دسترس خواهد داشت.
- امضای خاص خویش را در طرح درس، تکنیک‌های آموزشی و تسلط بر ابزارهای کمک آموزشی، ساخت و ارائه‌ی جزوه، کلیپ، و پادکست شخصی دارد.
- برای ایجاد شبکه‌ی دوستی با همکارانی هم‌سنگ تلاش می‌کند.

یک معلم حرفه‌ای تلاش می‌کند تا به جایگاهی برسد که فقط از طریق تدریس معیشت‌اش تأمین شود. تلفیق موارد ذکر شده در یک شخصیت دوست‌داشتنی و غیرقابل‌جانشینی یک معلم را از سایر افراد تمییز می‌دهد. معلم حرفه‌ای کسی است که نبودنش به چشم بیاید در جایی که حتی حضورش عادی شده؛ چنین معلمی مهم است. کسی که مهم‌ترین ویژگی‌اش مسئولیت‌پذیری است. همواره سروقت حاضر است. برای همه‌ی دقایق کلاس برنامه دارد. در چشم‌انتظاری پایان کلاس رقیب دانش‌آموز نیست. تدریس منظم دارد، بودجه‌بندی را رعایت می‌کند. پرسش‌های امتحان را پیش از زمان‌بندی تعیین‌شده تحویل می‌دهد. بعد از امتحان در اسرع وقت برگه‌ها را تصحیح و نمرات را اعلام می‌کند. در تکمیل و تصحیح مطالب کتاب تواناست و گفته‌هایش جذاب است. با بچه‌ها رابطه‌ی صمیمانه دارد اما حدود را حفظ می‌کند. هم معلم است، هم مشاور، هم سنگ‌صبور، هم رازدار، هم نزد دانش‌آموزان به خاطر شخصیت‌اش احترام دارد.

پس نخستین شرط لازم برای چانه زنی حرفه‌ای بودن است. شرط دوم؛ جذابیت و برخورداری از هنر معلمی.

هنر و جذابیت

"هنر معلمی" یعنی انتقال داده‌ها به صورت شفاف و دقیق، در کم‌ترین زمان و آسان‌ترین صورت، توانا در مثال، مقایسه و بسط موضوع، توانا در پاسخ به پرسش‌ها، رصد دانش‌آموزان به‌طور لحظه‌ای و عکس‌العمل مناسب با وضعیت تک تک آن‌ها، کنترل کلاس با اقتدار و احترام، تکرار اصول و پرهیز از تکرار خاطرات و مثال‌ها و هر موضوع یکبار مصرف دیگر. اما "جذابیت معلم" هم مهم است. معلم باید لباسی بر تن کند که هویدای شخصیت‌اش باشد. هزینه‌ی زیادی لازم نیست. چینی‌س درستی رنگ و مدل کافی است. معلم باید تمیز و مرتب باشد و به بهداشت شخصی‌اش اهمیت دهد. ژولیدگی به هر معلمی نمی‌آید. ادبیات متشخص، معرفت، توانایی بهره‌گیری از علم، قصه‌گویی، صداقت، تلاش برای دانستن بیش‌تر و به روز بودن، کمک به دانش‌آموزان برای اکتشاف استعدادشان، همه و همه می‌تواند جذابیت‌های معلم را افزایش دهد. نکته: هر شخصیتی توان مشخص و خاصی دارد، چانه زنی باید بر همان اساس طراحی شود.

توهم‌زدایی

شاخص ما برای فهمیدن اهمیت یک معلم چیست؟ هم‌زمان چند مدرسه حاضر باشند با مبلغی بالاتر از سایر همکاران با وی قرارداد ببندند. پس اگر در یک مدرسه نقش ستون را ایفا می‌کنیم و نتوانسته‌ایم با مدارس دیگر ارتباط برقرار کنیم، نباید دچار این توهم باشیم که این‌جا بدون ما کار پیش نمی‌رود. مطمئن باشید در هر شرایطی کار پیش می‌رود، نبود یک معلم مهم در یک مدرسه، شاید دیر یا زود، اما برطرف می‌شود و نقش آن معلم به خاطره‌های فراموش شده می‌پیوندد. پس به جای توهم باید از وضعیت دقیق خویش آگاه باشیم و تصویر خود را با بازخوردها سنجیده و تدقیق کنیم و بر اساس همین تصویر وارد جلسات چانه‌زنی شویم. دقت کنید چانه‌زنی با شرط‌بندی بر سر اهمیت حضورمان تفاوت ماهوی دارد.

«آن‌ها»

کارفرما؟ صحیح‌تر صاحب سرمایه؛ سرمایه‌دار. شباهتش به ما؟ احتمالاً هر دو تحصیل کرده‌ایم، در یک محیط کار می‌کنیم، حتی ممکن است سر یک میز صبحانه بخوریم اما آن‌ها صاحب سرمایه‌اند و ارزش اضافی کار ما را به جیب می‌زنند. آن‌ها ماهی چند ۱۰۰ میلیون برداشت می‌کنند و ما ۱۰ میلیون تومان. آن‌ها دیرتر می‌آیند و ما زودتر. آن‌ها کم‌تر کار می‌کنند و ما بیش‌تر. نظاره‌گر زحمات ما هستند و هدایت‌کننده‌ی نیروی کار ما. آن‌ها ثمره‌ی زحمت ما را برمی‌دارند چون صاحب امتیاز مدرسه‌اند و سرمایه‌ی اولیه را تهیه کرده‌اند. پس همان‌طور که «ما» و «آن‌ها» در کارخانه و مراکز تولید کالاهای مادی و خدماتی برقرار است، در مدارس غیردولتی نیز برقرار است. نباید به آن‌چه که به چشم غیرمسلح می‌آید و به آن‌چه که گفته می‌شود اعتماد کرد. در مدارس غیردولتی کالاهای خدماتی آموزشی توسط معلمان، که همان قدر کارگر مولدند که کارگر یک کارخانه‌ی واقع در شمس‌آباد، تولید می‌شود و توسط مصرف‌کننده‌ها، که همان دانش‌آموزان باشند، در جا مصرف می‌شود.

با کدام یکی از «آن‌ها» بهتر می‌شود مذاکره کرد و چانه زد؟

آیا شخصیت مدیر و مؤسس در چانه‌زنی اهمیت دارد؟ بله. اما در اصل موضوع تغییری ایجاد نمی‌کند. برای مثال امکان چانه‌زنی با مدیر باهوش بیشتر نیست فقط راحت‌تر است اما به ازای افزایش هوش مدیر خطر باختن هم برای معلم بیشتر می‌شود. اما شرایط مدرسه نقش به‌سزایی در چانه‌زنی دارد. تعداد دانش‌آموزان به نسبت ظرفیت مدرسه، منطقه‌ی مدرسه که مشخص‌کننده‌ی شهریه دریافتی و مخارج است، پایه و رشته، تک‌دوره یا مجتمع بودن، تک یا زنجیره‌ای بودن مدرسه در تعیین حدود چانه‌زنی نقش دارند. اما اگر حرفه‌ای باشیم در چانه‌زنی همیشه باز است. هر مدرسه‌ای که به هر طریقی امکان چانه‌زنی را بست باید با تحریم معلم‌ها روبه‌رو شود، معلم حرفه‌ای در چنین جایی تدریس نمی‌کند مگر پرداختی مدرسه بالاتر از عرف آن سال باشد.

خط تمایز میان «ما» و «آن‌ها»

در مذاکره کارفرما همواره تلاش می‌کند خط تمایز محو شود. یکی از تکنیک‌های «آن‌ها» جلب هم‌دردی شماست. یکی از درخواست‌های متداول کارفرما درک شرایط است. این که ما همه در یک کشتی نشستیم، باید هوای هم را داشته باشیم. داستان سوزناک مدیر سرشار است از: بدشانسی‌ها، هزینه‌ی تعمیرات و نگهداری مدرسه، بدهی‌ها، معوقات، نامردی همکاران پیشین که بعضاً با طرح شکایت از مدیر جریمه‌هایی را به مجموعه تحمیل کرده‌اند. به تو می‌گویند: درک کن.

فن بعدی جداسازی شما از دیگران است. مدیر می‌فرماید: شما خیلی با شخصیت هستید، همه‌چی پول نیست. تو با بقیه فرق داری. این‌ها مقدماتی است برای منکوب کردن شما. بازی با کلمات منجر به خطای فاهمه می‌شود، دیدن سایه‌ها منجر به فهم غلط. معلم باید بداند و بفهمد که کشتی مشترک تمثیل درستی نیست. «ما» و «آن‌ها» در یک کشتی مشترک نشستیم. اینجا دو سنگر متفاوت است؟ بله، متفاوت و متخاصم. دانستن و فهمیدن دو سنگر متفاوت، نه یک کشتی مشترک، علی‌رغم همه نزدیکی‌هایی که در کار میان کارگر و کارفرما رقم می‌خورد، ضرورت دارد. حتی اگر تمثیل را بپذیریم که ما در یک کشتی نشستیم، باید پرسید کشتی کدام سو برود؟ کنترل‌اش در دست که باشد؟ اگر غرق شود هر دو غرق می‌شویم؟ نه. اگر خوب حرکت کند هر دو بهره‌مند می‌شویم؟ جواب می‌تواند بله باشد، ولی با چه نسبتی؟

معلم باید فکر کند. معلم اگر منکوب شود معلم خوبی نیست. استدلال، تطبیق و مقایسه ابزار کار معلم‌اند. هر بار بیندیشیم متوجه کید و فریب جناب کارفرما خواهیم شد.

زمان کار

نخستین معیار تعیین میزان دستمزد، زمان صرف‌شده برای کار است. معاونت غیردولتی آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۸ اعلام کرد هر معلم ۳۰ ساعت (چهار روز کاری در هفته) و هر معاون ۳۶ ساعت در هفته کار کند نیروی تمام‌وقت در نظر گرفته می‌شود و باید بیمه‌ی تمام‌وقت هم علاوه بر دریافت دستمزد کامل داشته باشد.

آنچه در مدارس متداول است، برای هر معلم تماموقت ساعت کار روزانه ۸ ساعت، در هفته ۴۰ ساعت و در ماه ۱۶۰ ساعت محاسبه می‌شود. به عبارتی دیگر پنج روز کاری کامل در هفته (شنبه تا چهارشنبه) معادل ۴۰ ساعت محاسبه می‌گردد. هر ماه را معادل چهار هفته می‌گیرند. لذا ۴۰ ساعت را در ۴ ضرب می‌کنند و به عدد ۱۶۰ ساعت در ماه می‌رسند.

اما روزهای کاری در هر ماه ۲۲ روز است پس در همین ابتدا بر مبنای ۲۰ روز در ماه دو روز از معلم کار رایگان دریافت می‌شود. سال‌هاست رویه‌ی محاسبه به همین شکل است. دو روز در هر ماه یا به عبارتی ۱۸ روز در هر سال تحصیلی که تقریباً معادل ۱ ماه کاری است در محاسبات گنجانده نشده و دستمزدش هم سنجیده نمی‌شود.

آغاز و پایان قانونی روز کار در مدارس بر اساس دوره و پایه متفاوت است. مدارس در اجرای قانون خیلی تحت فشار نیستند و بر اساس تصمیمات خود، این زمان را اندکی تغییر می‌دهند. به‌طور میانگین آغاز روز کاری از ساعت ۷:۳۰ و پایان آن ۱۴:۳۰ دقیقه است. هفت ساعت کامل.

میزان هر کلاس نیز بر اساس پایه و تصمیم مسئولین مدرسه از ۴۵ دقیقه تا ۸۰ دقیقه متفاوت است. رسم بر این است که از ۱ دقیقه تا ۶۰ دقیقه یک ساعت محاسبه گردد. برای مثال اگر کلاس درس ۴۵ دقیقه یا ۵۵ دقیقه باشد هر دو را ۱ ساعت در نظر می‌گیرند. اگر زمان کلاس از ۶۰ دقیقه عبور کند ۲ ساعت کاری در نظر گرفته می‌شود، یعنی تفاوتی میان کلاس ۷۰ دقیقه‌ای و ۹۰ دقیقه‌ای در محاسبه‌ی دستمزد وجود ندارد مگر این‌که طرفین (کارگر و کارفرما) این دقایق را موضوع چانه‌زنی قرار دهند.

با این تفصیل اگر دبیری در مدرسه ۴ جلسه‌ی ۷۰ دقیقه‌ای کلاس داشته باشد معادل ۸ ساعت محاسبه می‌گردد. زمان‌های صبحگاه، زنگ‌های تفریح و نماز در محاسبات کاری در نظر گرفته نمی‌شود. مضاف بر آن، زحماتی که بعد از کلاس بر دوش معلم است و بخشی از کار اوست مانند: مطالعه، تهیه‌ی جزوه و فایل‌های آموزشی، طراحی پرسش، بررسی تکالیف آنلاین، پاسخ‌گویی به ابهامات و پرسش‌های دانش‌آموزان در سامانه‌های آموزشی مدرسه و شبکه‌های اجتماعی نیز دیده نمی‌شود. مورد اخیر یکی از مطالبات مدیران مدارس غیردولتی در سال‌های گذشته و حالا یکی از وظایف اصلی و بسیار زمان‌بر معلم است.

قرارداد و ضمانت کار

پیش از محاسبه دستمزد دو پرسش مهم را باید پاسخ داد. قرارداد معلم باید کتبی باشد یا شفاهی؟ بابت حسن انجام کار باید تضمینی به کارفرما داد؟ به لحاظ قانون کار هر دو قرارداد کتبی و شفاهی معتبر است. ضرورتی ندارد برای عقد کتبی قرارداد پافشاری شود. پس در دست داشتن قرارداد به چه کار می‌آید؟

الف) ثبت سابقه کار

ب) سندی برای طرح شکایت در مراجع قانونی

ج) اطمینان خاطر بابت دریافت حقوق تفاهم‌شده

مورد آخر که حل و فصل اش بسیار آسان است، در صورت خُلف وعده‌ی کارفرما، ترک کار می‌کنیم. اما در خصوص دو مورد دیگر، معلم به چند طریق می‌تواند حضورش در مدرسه را ثابت کند:

- سامانه‌ی مشارکت‌ها.
- سامانه‌ی سیدا.
- دفتر حضور و غیاب پلمپ‌شده‌ی مدارس.
- پرینت گردش حساب و استناد به دریافت ماهیانه حقوق. (از این جهت لازم است که حقوق واریزی به حسابی با نام خودتان باشد، نه نقدی.)
- دوربین‌های مداربسته و تصاویر سایت و شبکه‌های اجتماعی
- استناد به حضور در سامانه‌های آموزشی مدارس

مدارس موظفانند برای همه‌ی نیروهای شاغل در مدرسه در "سامانه مشارکت‌ها" قرارداد تنظیم کنند. هر معلم با مراجعه به این سامانه به این قرارداد دسترسی دارد. "سامانه‌ی سیدا" درس‌های تخصیص‌یافته به معلم را مشخص می‌کند. از ابتدای ترم دوم سال تحصیلی پیشین فقط معلم درس مربوطه می‌تواند نمرات دانش‌آموزان را در این سامانه وارد کند. سابقه‌ی دبیران در این سامانه از سال ۱۳۹۸ ثبت شده است.

و اما پاسخ به پرسش دوم، تحویل چک یا سفته ضمانت برای تدریس، غیرقانونی است و هیچ مدرسه‌ای حق ندارد چنین ضمانتی دریافت کند. این ما معلم‌ها هستیم که باید محکم بایستیم و از ارائه ضمانت پرهیز کنیم.

شش ماه نخست سال به نرخ سال پیش

آغاز قرارداد از ۱ مهر ماه است. یعنی مبنای قرارداد آغاز سال تحصیلی است. مبلغ قرارداد تا پایان سال تحصیلی ثابت است به عبارتی معلمان ۳ ماه و کادر اجرائی ۶ ماه از سال آتی را با همین دستمزد باید سپری کنند. در صورتی که عمده‌ی مشاغل در ایران ابتدای فروردین افزایش حقوق دارند، معلمان مدارس غیردولتی، ۶ ماه دیرتر از دیگران می‌توانند از افزایش دستمزد بهره‌مند شوند.

نحوه‌ی محاسبه‌ی دستمزد

مدیران مدارس بر اساس منفعت خود سراغ یکی از این چهار شیوه‌ی محاسبه دستمزد می‌روند:

- I. ساعتی
- II. جلسه‌ای
- III. روزانه
- IV. تمام وقت

ما نیز باید بر اساس شرایط تصمیم بگیریم که بر کدام شیوه تأکید کنیم تا منافع جمعی و صنفی بهتر تأمین شود. آنچه اهمیت دارد تسلط داشتن بر انواع محاسبه است. ما باید بدانیم هر دقیقه، هر ساعت، هر جلسه، هر روز، هر هفته، هر ماه و در نهایت در جمع کل سال تحصیلی چقدر عایدمان می‌شود.

نقطه‌ی شروع ما برای به‌دست‌آوردن انواع نرخ دستمزد ساعت کار است. بر مبنای ساعت کار، سایر اعداد را به دست می‌آوریم. همان‌طور که بیان شد هر ساعت یعنی ۱ تا ۶۰ دقیقه تدریس. در سال تحصیلی پیش رو ۱۴۰۳-۱۴۰۴ کف، سقف و عدد میانگین هر ساعت تدریس چقدر است؟

تأکید می‌کنیم از دو سو باید به این نرخ نگریم از یک طرف بسته به منطقه‌ی شهری، وضعیت مدرسه و پایه‌ی آموزشی این عدد متغیر است. از سوی مقابل برای هر معلم با توجه به دانش، مدرک، سابقه و توانایی‌ها متفاوت است. اما با در نظر گرفتن حداقل دستمزد تأمین اجتماعی می‌توانیم کف نرخ دستمزد را مشخص کنیم.

ما بر مبنای وضعیت دبیر سه سطح دستمزد را پیشنهاد می‌دهیم. دریافت دستمزد پایین‌تر از سطح سه یا همان حداقل دستمزد تعیین شده تأمین اجتماعی یعنی دشمنی با خویش و سایر همکاران. تحت هیچ شرایطی نباید به مقداری کمتر از این راضی به تدریس شد. معلم آموزنده‌ی دیگران است و اگر اولین درس که ایستادن در سنگر درست است را نیاموخته باشد قطعاً معلم خوبی برای شاگردانش نخواهد بود.

نکته: حتماً برای دستمزد نه ماهه صحبت کنید. یعنی شما به مدت نه ماه تحصیلی یک دستمزد ثابت دریافت کنید. طبق قانون کار زمان امتحانات ترم، تعطیلات عید، تعطیلات رسمی تقویمی یا ناگهانی (آلودگی، بارش برف و...) منجر به کاهش دستمزد نمی‌شود. هم‌چنان که منجر به کاهش شهریه نمی‌شود. چند سالی است مدیران سعی می‌کنند برای معلمان کم‌تجربه شرط بگذارند فقط در روزهایی که سر کلاس درس حاضر باشند دستمزد دریافت می‌کنند و به هر دلیلی اعم از برگزاری امتحان، بیماری معلم یا تعطیلی رسمی، مبلغ دستمزد آن روز کسر می‌شود. باید جلوی این ترفند کثیف را بگیریم که این بدعت به سنت تبدیل نشود.

الف) سطح ۳

حداقل دستمزد برای کارگر بدون سابقه به همراه بیمه حدود ۹/۵۰۰/۰۰۰ تومان است. اگر برای معلم بیمه‌ی تأمین اجتماعی به همراه سنوات و عیدی هم در نظر گرفته شود حداقل دستمزد ساعتی ۶۰ هزار تومان است. در بیش‌تر مدارس سنوات که اصلاً پرداخت نمی‌شود و عیدی هم یک مبلغ ناچیز است نه آن مقدار که قانون کار تعریف کرده است. پس معلم ما باید بداند اگر معادل شصت روز آخر کاری یا به عبارت دیگر دو برابر حداقل دستمزد یک ماه را به‌عنوان عیدی دریافت کرد نام آن مبلغ عیدی از نظر قانون کار است اما اگر یک، دو یا حتی پنج میلیون هم تحت عنوان عیدی به حسابش واریز شد این پاداش پایان سال جناب مدیر است تا شما را مدیون کرم و لطف خود کند.

ایجاد و استمرار سابقه‌ی بیمه از داشتن شغل واجب‌تر است. ثبت سابقه‌ی کار دستاورد مبارزات کارگری است که توسط سازمان تأمین اجتماعی انجام می‌شود. هر فردی می‌تواند با پرداخت حق بیمه‌ی ماهیانه بدون داشتن شغل از خدمات درمانی و بازنشستگی استفاده کند. ما همه‌ی عمر نمی‌توانیم کار کنیم پس ضرورت دارد روزهایی که کار می‌کنیم (۹ ماه تحصیلی) و روزهایی که کار نداریم (۳ ماه تابستان) از حق بیمه برخوردار باشیم و سابقه‌ی کار خود را ثبت کنیم. طبق

قانون کار هر ماه کارفرما موظف است معادل ۲۳٪ از دستمزد اعلامی را به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز کند تا کارگر یا همان معلم بتواند در آینده بازنشسته شود. اگر کارفرما با هر بهانه و دلیلی از این وظیفه‌ی مسلم شانه خالی می‌کند دست‌کم باید معادل ریالی آن را به کارگر پرداخت کند؛ اما اگر از او نخواهیم و مطالبه نکنیم پرداخت نمی‌کند. هر ماه حق بیمه‌ی مشاغل آزاد حدود ۱/۷۰۰/۰۰۰ تومان است؛ این عدد باید به دستمزد اضافه گردد. پس تا این جا حداقل دستمزد ماهانه‌ی معلم از جمع حداقل دستمزد کارگر و حق بیمه می‌شود معادل ۱۱/۲۰۰/۰۰۰ تومان.

اگر کارفرما زیر بار نرود تا حق بیمه، عیدی معادل قانون کار و سنوات را بپردازد، حداقل دستمزد چقدر باشد؟ در این صورت دستمزد نباید از ساعتی ۸۰ هزار تومان کمتر باشد.

عیدی و سنوات را یا جداگانه یا همراه با دستمزد باید دریافت کرد. طبق قانون کار حتی سال‌ها بعد از قطع همکاری با کارفرما امکان طرح شکایت و دریافت حقوق، عیدی و سنوات برای کارگر وجود دارد. این تصمیم کارگر است که هنگام کار سر این مطالبات قانونی بجنگد یا صبر کند در آینده با طرح شکایت در دادگاه کار این مطالبات را دریافت کند.

ب) سطح ۲

کسانی که بیش از سه سال سابقه‌ی تدریس دارند و توانسته‌اند شاخص‌هایی را که برای یک معلم حرفه‌ای تعریف کردیم رعایت کنند، کسانی که بود و نبودشان برای مدرسه مهم است، این افراد به طور میانگین باید حوالی نرخ ۱۱۵ هزار تومان برای هر ساعت قرارداد ببندند. یعنی اگر تمام وقت مشغول کار هستند و از حق بیمه هم برخوردارند حدود ۱۸/۵۰۰/۰۰۰ تومان دریافت کنند. (از آن جا که احتمالاً تفاوت‌هایی در شهرها و مناطق مختلف وجود دارد، شما می‌توانید بر مبنای نسبتی که با سطح قبل داشت متناسب مدرسه و منطقه سطوح دیگر را تنظیم کنید.)

ج) سطح ۱

کسانی که سابقه‌ی کار بیش از ۷ سال دارند، وجودشان برای مدرسه هم‌چون یک ستون است. این افراد به مدرسه اعتبار می‌دهند. اگر نباشند کُمیت کار لنگ می‌زند. این جایگاه نه در سر معلم بلکه باید در واقعیت عینی کسب شده باشد. کارفرماهای محترم برای چنین نیروی کاری به طور میانگین حدود ۱۶۰ هزار تومان برای هر ساعت پرداخت می‌کنند. دستمزد تمام وقت ماهیانه با این نرخ حدود ۲۶/۰۰۰/۰۰۰ تومان می‌شود.

هر معلم نخست باید سطح خود را واقع‌بینانه مشخص کند و در حوالی اعداد پیشنهادشده به چانه‌زنی بپردازد. اعداد بالاتر از این قابل تحقق است اگر نام معلم اعتباری ویژه و حضورش وزنه‌ای برای ارتقای جایگاه مدرسه شده باشد یا هم‌زمان چند وظیفه‌ی دیگر هم بر عهده داشته باشد. یعنی هم‌زمان مشاور، معاون و ... هم باشد.

سطح	ساعتی (بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه) تومان	جلسه ای (بین ۶۰ تا ۹۰ دقیقه) تومان	روزانه تومان	ماهانه تومان
۳ (با بیمه)	۶۰/۰۰۰	۱۲۰/۰۰۰	۴۸۰/۰۰۰	۹/۶۰۰/۰۰۰
۳ (بدون بیمه)	۸۰/۰۰۰	۱۶۰/۰۰۰	۶۴۰/۰۰۰	۱۲/۸۰۰/۰۰۰
۲	۱۱۵/۰۰۰	۲۳۰/۰۰۰	۹۲۰/۰۰۰	۱۸/۴۰۰/۰۰۰
۱	۱۶۰/۰۰۰	۳۲۰/۰۰۰	۱/۲۸۰/۰۰۰	۲۵/۶۰۰/۰۰۰

تلفیق چند پُست

در مدارس دولتی اگر نیاز باشد که معاون به‌عنوان دبیر هم فعالیت داشته باشد، سقف ۶ ساعت تدریس در هفته را باید مراعات کنند اما در مدارس غیر دولتی معاونین گاه تا ۲۴ ساعت در هفته به‌عنوان دبیر به کلاس درس می‌روند. این شیک‌ترین تلفیق دو پست متفاوت است. استفاده از نیروهای تمام‌وقت اعم از معاونین، دبیران یا حتی نیروهای خدماتی در چند پست متفاوت و ناهم‌خوان سال به سال افزایش می‌یابد. این ترکیب مشاغل^۱ روش تازه‌ای از استثمار نیروی کار است. روش‌های شناخته‌شده‌ی استثمار عبارتند از: طولانی‌کردن زمان کار بدون پرداخت دستمزد اضافه، فشرده کردن کار یا به‌عبارت دیگر افزایش سرعت کار در ساعت و در نهایت پرداخت دستمزد کم‌تر برای همان میزان کاری که قبلاً انجام می‌شد.

از دریافت اضافه‌کار خجالت نکش

افزایش حجم کار یا طولانی‌کردن زمان کار بدون احتساب و پرداخت دستمزد اضافه، امری متداول است. اگر میزان و نحوه‌ی پرداخت اضافه‌کار کاملاً به نظر کارفرما بستگی داشته باشد این مبلغ به لطف کارفرما تعبیر می‌شود نه حق کارگر. باید در زمان عقد قرارداد در این باره گفت‌وگو کرد و نرخ مشخصی برای اضافه‌کار تعیین کرد، در غیر این صورت کارفرما گاهی با بی‌توجهی از کنار اضافه‌کار می‌گذرد، گاهی با یک وعده ناهار، بیش‌تر اوقات با تشکر زبانی و هر از گاهی با پرداخت مبلغی ناچیز موضوع اضافه‌کار را از دستور خارج می‌کنند.

به هیچ عنوان نباید دلخوش لطف‌های گاه و بی‌گاه کارفرما شد. واقعاً یک وعده ناهار ارزش کار اضافه را دارد؟ یا یک کارت هدیه با هر مبلغی به ارزان‌فروشی کار می‌آورد؟ در کار نباید خجالت‌زده بود، همان‌طور که کارفرما خجالت نمی‌کشد که به ما کار بدهد، دستور صادر کند و مو را از ماست بکشد. ما نیز نه بابت دریافت دستمزد نه اضافه‌کار نباید خجالت بکشیم حتی اگر با کنایه هر مزخرفی به ما بگویند. این روش ایشان است که ما را پشت سنگر حیا، معرفت، شخصیت و نمک‌شناسی خفه کنند.

ما به معلمانی که اضافه‌کاری دائمی دارند پیشنهاد می‌کنیم مبلغی مشخص را در جلسه‌ی چانه‌زنی بابت همین موضوع به دستمزد پایه خویش بیفزایند و تأکید کنند این کار اضافه دستمزد جداگانه دارد.

پرهیز از خطاهای مبتدیانه

در چانه‌زنی برای دستمزد باید سخت مراقب بود که به حاشیه نرویم. عصبی نشویم. خط را گم نکنیم. فرسوده نشویم و افسار اسب چموش مذاکره را به دست کارفرمای تیزدست واگذار نکنیم. چند مورد مهم را با هم بررسی می‌کنیم.

زمان: بهترین زمان برای مذاکره ابتدای اردیبهشت تا اواسط خرداد ماه است. دبیری که متقاضی داشته باشد در این بازه‌ی زمانی قرارداد می‌بندد. از دست دادن این زمان، قدرت مانور را کاهش می‌دهد.

بلوف و غرور: ریسک بلوف بسیار بالاست، اگر بلوف نگیرد آبروی معلم به خطر می‌افتد و پس از آن سخت بتوان آب رفته را به جو بازگرداند. برای مثال: "پیشنهاد فلان مدرسه به من ساعتی ۵۰ هزار تومان بیش‌تر از شماست اما من قبول نکردم" اگر با آن مدرسه تماس بگیرند یا خیلی محکم بگویند برو همان جایی که چنین پیشنهادی داده، آن زمان تکلیف چیست؟ در کنار بلوف، مذاکره‌ی مغرورانه هم نتیجه‌ی مثبتی ندارد. اگر سطح خومان را بالاتر از همه همکاران بدانیم تا حدی که خودمان را تافته‌ای جداافتاده معرفی کنیم، چرا باید در آن مجموعه به ما کار بدهند؟

حقایق و ترحم: بیان ریز و درشت زندگی، گره‌گاه‌ها و چالش‌های زندگی‌مان برای مدیر به غیر از خالی کردن زیر پای‌مان تأثیر دیگری ندارد. فی‌المثل: من به این کار احتیاج دارم. من امسال باید تمام وقت پیش شما باشم. من قسط‌های سنگینی دارم و اگر به من کلاس ندهید به مشکل بر می‌خورم. گمان برخی از همکاران این است بیان حقایق منجر به کمک مدیر می‌شود. در بیش‌تر موارد تأثیر معکوس است. ما از مدیرانی که شرایط یک معلم را درک کرده‌اند، سپاسگزاریم اما روند کلی چیز دیگری است.

مقایسه: بیان نام همکاران یا مدارس دیگر باید هنرمندانه باشد. یعنی یادمان نرود در حال مذاکره بر سر ارزش کار خویش هستیم و آوردن هر نامی در مسیر این هدف باید باشد آن هم به صورتی که حساسیت ایجاد نکند و ما را به‌عنوان نامطلع و بی‌خبر جلوه ندهد. برخورد صحیح این است که مدام به ارزش و زمان کار خود برگردیم. قیاس دیگری که ممکن است منجر به گرفتاری شود، قیاس رشته و درسی که تدریس می‌کنیم با دیگر رشته‌هاست. چون با استناد با همین قیاس ما را در بن‌بست گرفتار می‌کند. فی‌المثل شما مدرس کتاب کار و فناوری هستید در صورت قیاس با دیگر درس‌ها شما را مجاب می‌کنند به اهمیت بیش‌تر درس فیزیک و دریافت دستمزد دریافتی مدرس فیزیک بیش‌تر از پیشنهاد شما. پس باید به عدد پیشنهادی کارفرما تن بدهید.

بعد دیگر مقایسه، تصور بهترین معلم دنیا بودن است. اگر گمان می‌کنید شما بهترین مدرس هستید، مطمئن باشید نظر کارفرما این نیست. بهترین مدرس کسی است که ارزان و مطیع باشد و هم‌زمان آبروی مجموعه را هم بخرد. اگر خود را با دیگران مقایسه کنید، هزاران دلیل مستند خواهد آورد تا نخست شما را عصبی کند، باد تبختر شما را بخواباند، بعد پریشان شوید و سپر بیندازید و تسلیم شوید.

اشتقاق و تقاضا: قاعدتاً در مذاکره باید خود را مشتاق به همکاری نشان داد اما هم‌زمان به تقاضاهایی که دیگر مدارس برای همکاری با ما دارند هم باید پرداخت. یعنی فلان و فلان مدرسه آماده‌اند تا با ما قرارداد ببندند اما انتخاب نخست ما این جاست. این برخورد با بلوف بسیار متفاوت است. این جا صحبت از تقاضای واقعی است. ما باید هم‌زمان با چند مدرسه مذاکره کنیم و در اولین جلسه کار را تمام نکنیم، باید در همه‌ی زمینه‌ها از ساعات و روز تدریس، واحد درسی، مبلغ قرارداد، اضافه‌کار، عیدی، بیمه و نحوه‌ی آموزش، مسائل و مواردی را مطرح کنیم که برخی از موارد چالش برانگیز باشد و برخی بداهه و حل و فصل شوند.

در جلسه باید نقطه اصلی تأکید بر این باشد که من با این توانایی و این شرح وظایف خواهان این مقدار دستمزد هستم. چرا؟ چون کار من این مقدار می‌ارزد. کارفرما می‌گوید: همه چیز که پول نیست. هست؟ ما باید پاسخ بدهیم: "نه نیست

اما این کار این قدر می‌ارزد. جناب کارفرما من راضی به ضرر شما نیستم اگر این دستمزد شما را متضرر می‌کند که من مرخص می‌شوم در غیر این صورت طبق فرمایش شما همه چیز پول نیست پس فکرتان را از این موضوع خلاص کنید."

ترس و شجاعت: یکی از موارد مهمی که اعتماد به نفس لازم را برای معلم ایجاد می‌کند، گفت‌وگو از موضع بی‌نیازی است. ما باید هم‌زمان با چند مدرسه وارد مذاکره شویم و از منعقد نشدن قرارداد نترسیم. هرچه حرفه‌ای‌تر باشیم شانس‌های بیش‌تری در مقابل خود داریم و نفسمان گرم‌تر خواهد بود. مطمئن باشید کارفرما هم استرس دارد و تلاش می‌کند رضایت شما را جلب کند پس با انتخاب زمان مناسب برای مذاکره (اردیبهشت و خرداد) و رعایت اصول چانه‌زنی وارد جلسه شوید. ما بازیگر نیستیم، اگر بترسیم کارفرما می‌فهمد. پس واقعاً از خروجی جلسه مذاکره نباید ترسید، ارتش بیکاران پشت در منتظر است تا شغل ما را تصاحب کند. ایشان رفیقان ما هستند. از دوستان مان نباید بترسیم، اگر از ما حرفه‌ای‌تر باشند از ایشان یاد می‌گیریم و اگر نه که خطر حضورشان تهدیدی برای ما نیست. باید مدام در حال پیوند با دیگر همکاران باشیم تا امکانات بیش‌تری برای مذاکره داشته باشیم.

«تأکید ما باید بر انجام درست وظایف باشد و در مقابلش دریافت مبلغی که پیشنهاد می‌کنیم.»

این برگه را امضا نکن: «برگه‌ی تسویه»

تا نمرات را کامل وارد نکنید و بعد برگه‌ی تسویه را امضاء، حقوق خرداد را پرداخت نمی‌کنند. برای جلوگیری از طرح شکایت معلم در دادگاه اداره‌ی کار این برگه را تهیه می‌کنند. معلم با اقرار به دریافت دستمزد، عیدی و سنوات اعلام می‌دارد که هیچ‌گونه طلبی از کارفرما ندارد. معلم هرکدام از این موارد را دریافت نکرده نباید برگه را امضاء کند. ما پیشنهاد می‌کنیم فقط هر چیزی را که دریافت شده امضاء کنیم و بس. گرفتن سفته از معلم این‌جا کاربرد دارد، ابزار فشاری می‌شود برای امضای این برگه. پس نه سفته و چک ضمانت به کارفرما بدهیم و نه برگه‌ی تسویه را امضا بکنیم. قانون کار در این خصوص به صراحت می‌گوید فیش‌های واریزی کارفرما طبق قرارداد سند تسویه حساب کارگر و کارفرماست پس ضرورتی به تهیه و امضای چنین برگه‌ای نیست. اگر پرداخت حقوق را منوط به امضای برگه کرد پس از تذکرهای مکتوب و عدم نتیجه از کارفرما شکایت کنید. از کارفرما بپرسید: به من اطمینان نداری؟ اگر نداری چرا بچه‌های مردم را دست من می‌سپاری؟

جمع بندی

ما به دو دلیل هیچ‌گاه در جلسات با کارفرما به رضایت کامل دست نخواهیم یافت. نخست، ما به هیچ عنوان نمی‌توانیم سهمی که به‌عنوان ارزش تولید می‌کنیم را به‌طور کامل دریافت کنیم؛ باید چارچوب‌های مناسبات سرمایه‌داری حاکم را بشناسیم. دوم، هر قدر در چانه‌زنی خوب پیش برویم با تغییرات پی‌درپی اقتصادی و تورم هر دم فزاینده یک گام به عقب می‌افتیم. ما باید با هم پیوند داشته باشیم تا بتوانیم سنگ‌راهی که فتح می‌کنیم را از دست نداده و یک جبهه‌ی مشترک در برابر آماج سرمایه شکل دهیم. موفقیت هر کدام از ما در چانه‌زنی باید ما را به هم نزدیک‌تر کند، دوری از ویروس

لیبرال یعنی «فردیت» خویش را در بستر جمعی بشناسیم و درک کنیم و از رقابت بپرهیزیم. تمامی آن چه که بالاتر گفته شود وقتی در یک اتحاد و هم‌نظری جمعی پیش برود، قطعاً مؤثرتر پیش خواهد رفت. لذا کوشش برای متحد و منسجم شدن با معلمان هم‌مدرسه و سایر مدارس منطقه‌ی شهری و شهر و ... دست ما را برای غلبه بر موانع بسیار بازتر خواهد کرد.

خرداد ۱۴۰۳