

## گزارشی از وضعیت کارگران فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش

«اینجا همه چیز ارزان تر است!»

### مقدمه

در گام نخست از **ضرورت آگاهی و اتحاد میان کارگران** صحبت خواهیم کرد و در گام بعد به معرفی فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش و تاریخچه ای آن خواهیم پرداخت، در ادامه تلاش می کنیم شرایط کار کارگران این فروشگاه ها را بررسی کنیم. در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش کارگران زیادی مشغول به کار هستند که شرایط کاری متفاوت اما مشکلات مشترکی دارند. کارگران انبار که وظیفه ی خالی کردن، مرتب سازی کالاها در جایگاه های مشخص شده، بار زدن و ارسال بار به فروشگاه ها را بر عهده دارند، رانندگان که بارها را از انبار مرکزی منطقه به فروشگاه ها می رسانند و کارگران داخل فروشگاه ها که وظیفه تخلیه بار، چیدمان اجناس در قفسه ها، مرتب سازی و دیگر وظایف داخل فروشگاه که جهت فروش اجناس می باشد را بر عهده دارند.

«کارگران تولیدکنندگان واقعی جامعه اند اما در جامعه ی سرمایه داری فعلی از رفاه و حتی امکانات اولیه ی زندگی محروم اند.

تلاش و مبارزه ی جمعی ما کارگران برای اجرای قانون کار و رعایت حداقلی ترین مطالبات و حقوق مان در محیط کار، هم می تواند به بهبود نسبی اوضاع برای ما در محیط کار منجر شود و هم این که میزان اتحاد و آگاهی جمعی ما کارگران را نسبت به اوضاع خود و شرایط ناعادلانه مان در کل جامعه ی سرمایه داری بالا خواهد برد.

برای ما کارگران تنها راه ادامه ی حیات و زندگی مان در جامعه کار کردن است، بنابراین با تغییر شرایط به نفع ما در محیط کار، زندگی مان در جامعه به شکل محسوس و مثبتی تغییر خواهد کرد. بنابراین اگر مطالبه ی اجرای قانون کار به صورت جمعی از جانب ما کارگران در محیط کار دنبال شود، با رعایت این حقوق حداقلی، وضعیت برای ما در محیط کار بهبود نسبی می یابد. همچنین ما کارگران به مدد دو عنصر آگاهی و اتحاد خواهیم توانست در دیگر سطوح زندگی مان در جامعه نیز به جنگ با ریشه های ناعدالتی علیه خود و هم طبقه ای هایمان برویم. بنابراین با مطالبه ی جمعی اجرای قانون کار، هم نسبت به ناعادلانه بودن قانون کار آگاهی و یقین کسب می کنیم و هم این که با آگاهی و اتحاد ناشی از مطالبه گری، برای حرکت به سمت جامعه ای عادلانه با قوانینی عادلانه آماده خواهیم شد.

ما کارگران تولیدکنندگان واقعی این جامعه‌ایم، به همین دلیل نیز لایق کار و زندگی در شرایطی بهتر و عادلانه‌ایم. تحقق این شرایط عادلانه نیز تنها و تنها با تلاش و تقلای ما کارگران به شکلی متحد ممکن می‌شود. بنابراین هر گامی که منجر به بهبود نسبی وضعیت ما در محیط کار و همچنین تقویت اتحاد جمعی میان ما کارگران شود مطلوب و ضروری است. از همین‌رو **مطالبه‌ی جمعی اجرای قانون کار در شرایط فعلی برای ما کارگران هم مطلوب و هم ضروری است.**<sup>۱</sup>

در ادامه گزارشی از وضعیت کارگران فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش را می‌خوانید که در فروشگاه‌ها مشغول به کار هستند.

فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش زیر مجموعه‌ی گروه صنعتی گلرنگ می‌باشند. مختصری از تاریخچه‌ی شکل‌گیری فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش را با هم بخوانیم.

۱۳۵۱ حاج کریم فضل‌ی، موسس گروه صنعتی گلرنگ تولید محصولات شوینده پاکشو را شروع کرد.

۱۳۷۰ گلرنگ گروه محصولات بهداشت فردی را به تولیدات خود اضافه کرد.

۱۳۷۸ گلرنگ شرکت پخش خود را تحت عنوان گلپخش راه‌اندازی کرد. پاکشو و گلپخش امروز از بزرگترین تولیدکنندگان و توزیع‌کنندگان ایران هستند.

۱۳۸۶ محصولات مواد غذایی به تولیدات گلرنگ اضافه شد. در سال‌های بعد گلرنگ دامنه فعالیت‌های خود را در زمینه‌های دارویی، لبنی، بسته‌بندی لبنی، تولید زعفران و خرما، پروتئینی، تجهیزات صنعتی، بازرگانی خارجی، نرم‌افزار ERP بازاریابی و تبلیغات، مجتمع تفریحی و سینما پلکس و فامیلی هابیر مارکت گسترش داد. در حال حاضر سهام شرکت در بازار بورس تهران معامله می‌شود.

۱۳۸۷ گلرنگ تصمیم به افتتاح فروشگاه‌های زنجیره‌ای مواد غذایی خود به نام افق کوروش کرد.

۱۳۹۲ اولین شعبه فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش در تهران شروع بکار کرد.

۱۳۹۶ اعطای نمایندگی فرانچایز<sup>۲</sup> افق کوروش آغاز شد.

۱۳۹۷ افق کوروش بعنوان ۱۵۲۶امین شرکت فروشگاه زنجیره‌ای مواد غذایی در بازار بورس تهران معرفی شد.

کتابچه‌ی راهنمای قرارداد کار و مزد ۱۴۰۰ - نشر اینترنتی

<sup>۲</sup> فرانچایز یا فرانسیز همان شعبه‌ی نمایندگی می‌باشد. در مجموعه‌ی افق کوروش به جای استفاده از واژه‌ی نمایندگی از فرانچایز استفاده می‌کنند.

۱۳۹۸ جایزه بزرگترین فروشگاه‌های زنجیره‌ای و محبوب‌ترین فروشگاه مواد غذایی ایران به افق کوروش  
تعلق گرفت .

۱۳۹۹ افق کوروش رتبه ۴۰ ام را در بین ۱۰۰ شرکت برتر ایران کسب کرد. این شرکت بیش از ۲۰۰۰ شعبه  
در ۳۱ استان ایران و بیش از ۱۵۰۰۰ کارمند دارد.

در سایت فروشگاه افق کوروش، در معرفی فروشگاه آمده است که: «افق کوروش با هدف عرضه محصولات  
مصرفی با قیمت و کیفیت مناسب تاسیس شده است. هر کالا برای عرضه در فروشگاه‌ها علاوه بر داشتن  
مجوزها و استانداردهای لازم، باید از مرحله آزمایش‌های کنترل کیفی اختصاصی افق کوروش نیز با موفقیت  
عبور کند. بعد از اخذ مجوز عرضه، همه کالاها در هر بار ورود به انبار، از منظر کیفیت کنترل می‌شوند.

افق کوروش روزانه ۳ هزار تن کالا را به طور مستقیم در ۲۵ انبار با صد و پنجاه هزار متر مربع، دریافت و  
همین میزان کالا را نیز با ۶۰۰ ماشین به مقصد فروشگاه‌ها در همسایگی شما حمل می‌کند.

یکی از دغدغه‌های همیشگی افق کوروش حمایت از سوپرمارکت‌های محلی بوده و هست. نیمی از  
فروشگاه‌ها در قالب نمایندگی به افراد تعلق دارد. مشتریان افق کوروش به فراخور نیاز می‌توانند حضوری در  
چند قدم و یا به صورت تلفنی و اینترنتی در چند دقیقه مایحتاج خود را از هزاران فروشگاه در سراسر کشور  
از سرخس تا خرمشهر، از بازرگان تا چابهار، از خزر تا خلیج همیشه فارس، از زابل تا قصر شیرین، درب واحد  
دریافت نمایند.»<sup>۳</sup>

افق کوروش با شعار تبلیغاتی «نزدیک مثل همسایه» بر یکی از سیاست‌های خود که افتتاح ۲ یا ۳ فروشگاه  
در روز می‌باشد تاکید می‌کند، و می‌خواهد که در تمامی شهرها و محله‌ها شعبه‌ای از فروشگاه را افتتاح  
نماید.

در سایت اصلی فروشگاه افق کوروش نوشته شده است که: در ۳۱ استان و ۴۸۸ شهر، ۳۰۰۰ شعبه و ۲۰۰۰۰  
کارمند داریم، ۲۸۰۰ محصول وجود دارد و هر ۲۰ دقیقه نیز یک استخدام داریم.

در نظر داشته باشید که در زمان تهیه این مقاله، این آمار و اطلاعات از داده‌های موجود در سایت جمع  
آوری شده است و ممکن است اطلاعات بروزرسانی نشده باشند و تعداد کارگران، تعداد شعبه‌های  
فروشگاهی، شعبه‌های نمایندگی<sup>۴</sup> و حتی انبارها نیز بیشتر شده باشند.

<sup>۳</sup> اطلاعات بیشتر در سایت افق کوروش: [www.okcs.com](http://www.okcs.com)

<sup>۴</sup> استفاده از شعبه‌ی فروشگاه‌ها در متن یعنی فروشگاه اصلی و استفاده از شعبه‌ی نمایندگی یعنی فروشگاه‌ها که توسط نماینده  
(عامل) مدیریت می‌شود. استخدام، قرارداد کار، شرایط کاری، بیمه، حقوق دریافتی، ساعات کار و دیگر مزایا در شعبه‌ی فروشگاه  
زیر نظر ستاد مرکزی فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش و بر اساس قانون کار ج.ا.ا می‌باشد، اما استخدام، متن قرارداد و  
شرایط کار در شعبه‌ی نمایندگی به صورت سلیقه‌ای و بر اساس خواست نماینده مشخص و تنظیم می‌شود و همچنین بر اساس  
قانون کار ج.ا.ا نیست، چون در اکثر موارد همان حداقل‌های کارگری را نیز به کارگران شعبه نمایندگی پرداخت نمی‌کنند.



بر اساس داده های موجود در سایت، تعداد فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش به شرح زیر است، که برای بررسی دقیق تر شعبه های فروشگاههای و شعبه های نمایندگی را نیز از هم تفکیک می کنیم.

**تعداد شعبه های فروشگاهها:**

۱۲۷۶

**تعداد شعبه های نمایندگی:**

۱۶۷۷

در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش چهار نوع انبار جهت نگهداری کالاها وجود دارد. انبار خشک، انبار سرد، انبار فریزری و یک انبار تجهیز که تعداد آن ها در مجموع ۴۴ انبار می باشد.

مجموعه ی فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش جهت اخذ شعبه ی نمایندگی (فرانچایز) اعلام می کند که: «به منظور توسعه فروشگاه های خود و ایجاد فرصت مناسب برای علاقه مندان به فعالیت در حوزه خرده فروشی، حق امتیاز نمایندگی خود را به متقاضیان واجد شرایط واگذار می نماید. این همکاری برای افرادی با تجربه کاری مرتبط، توانایی مدیریتی و روحیه تعاملی و همچنین توانایی تامین ملک (ترجیح به مالکیت فروشگاه)، با سرمایه ای جهت خرید تجهیزات مورد نیاز، می تواند سبب سودی معقول (فرا تر از درآمد ناشی از کار برای دیگری) در کنار مزایایی چون کارآفرینی برای آشنایان واجد شرایط باشد.» و در ادامه توضیح می دهد که یکی از وظایف نماینده (عامل)، بیمه و حقوق کارگران می باشد.<sup>۵</sup>

در مجموعه ی افق کوروش برای هماهنگی ها، ارسال بار، نامه های مکتوب و الکترونیکی، شعبه های فروشگاههای و شعبه های نمایندگی را برای مثال با نام (فروشگاه گلستان، فروشگاه پاسداران، فرانچایز شریعتی یا فرانچایز ملاصدرا و ..) معرفی می نمایند. که این نام گذاری بر اساس خیابان و محله ای است که شعبه ی فروشگاههای یا شعبه ی نمایندگی در آنجا قرار دارد. سیستم ارسال بار، سیستم صندوق ها، بازرسی

<sup>۵</sup> [www.okcs.com/contents/view/1276/help\\_franchise](http://www.okcs.com/contents/view/1276/help_franchise)

ها و ... در شعبه‌ی فروشگاه‌ی و شعبه‌ی نمایندگی مشابه و در حقوق، مزایا، بیمه، تعداد کارگران و ساعات کار برای کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی و کارگران شعبه‌ی نمایندگی<sup>۶</sup> متفاوت است.

## تعداد کارگران و حجم کار

شعبه‌های فروشگاه‌ی و شعبه‌های نمایندگی یک سرپرست و یک جانشین دارند، که وظیفه‌ی آن‌ها مدیریت کارهای فروشگاه‌ی و بررسی و پاسخگویی به مکاتبات با ستاد مرکزی فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش می‌باشد. تعداد کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی حداقل چهار الی پنج نفر می‌باشد.<sup>۷</sup> و در اکثر شعبه‌ی نمایندگی به این دلیل که نماینده نمی‌خواهد به کارگران بیشتری حقوق پرداخت نماید، تعداد کارگران حداقل دو و حداکثر چهار نفر می‌باشد.

سرپرست و جانشین در شعبه‌ی فروشگاه‌ی و شعبه‌ی نمایندگی به جز وظایف مدیریتی، مثل دیگر کارگران باید در امور تخلیه بار، فروش کالا، چیدمان کالا در قفسه‌ها و ... همکاری نمایند. در بسیاری موارد سرپرست و جانشین خود را از دیگر کارگران فروشگاه جدا می‌دانند و به جز کارهای مدیریتی کار دیگری انجام نمی‌دهند، مگر در زمان‌های شلوغی فروشگاه و خالی کردن بار توسط کارگران فروشگاه که مجبور باشند که جهت فروش محصولات به مشتری به کارگران کمک کنند. در تعداد زیادی از شعبه‌های نمایندگی، خود نماینده وظایف سرپرست را انجام می‌دهد، و در واقع مدیریت می‌نماید.

این شرایط، با توجه به تعداد کارگران، که به صورت شیفتی در فروشگاه حضور دارند، باعث فشار کار مضاعف و سخت‌تر به کارگران می‌شود. و کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی و شعبه‌ی نمایندگی مجبور هستند که زمان و توان بیشتری برای کارهای فروشگاه از جمله تخلیه بار و چیدمان و مرتب سازی کالاها بگذارند.

---

<sup>۶</sup> در فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش به جای کارگر فروشگاه یا کارگر نمایندگی، پرسنل یا کارمند فروشگاه و کارمند نمایندگی می‌گویند. و دو عنوان شغلی دیگر، سرپرست و جانشین می‌باشد که این عناوین در متن قرارداد کار مربوط به فروشگاه اصلی به جای کارمند فروشگاه ذکر می‌شود.

ما در متن از کارگر شعبه‌ی فروشگاه‌ی و کارگر شعبه‌ی نمایندگی استفاده می‌کنیم به این جهت که، چه در داخل فروشگاه‌ها، انبارهای پخش، کارگاه‌ها و یا کارخانه‌ها مشغول به کار باشیم و ما را کارمند فروش، سرپرست، جانشین، کارگر، راننده و یا صندوقدار بنامند باز هم ما کارگران زیست مشابه و مشکلات مشترکی داریم.

<sup>۷</sup> تعداد کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی بر اساس هدف فروش و تحقق هدف ماهانه مشخص می‌شود. اگر فروشگاه‌ی ۶ کارگر داشته باشد و میانگین فروش فروشگاه روزانه ۵۶ میلیون تومان باشد، در صورتی که بعد از چند ماه شعبه‌ی فروشگاه‌ی نتواند این هدف فروش را محقق سازد، در لیست فروشگاه‌های دارای نیروی مازاد قرار می‌گیرد. و در قدم اول توسط سوپروایزر (سرپرست فروش) و بعد توسط سرپرست شعبه‌ی فروشگاه‌ی جهت فروش بیشتر به کارگران فروشگاه فشار می‌آورند که تحت هر شرایطی باید محصولات فروشگاه را به فروش برسانند و هدف فروش روزانه و ماهانه را نیز محقق نمایند، در غیر این صورت بعد از چندین ماه اگر تغییری در روند فروش اتفاق نیافتد، تعدیل نیرو نیز انجام می‌شود. (طبق صحبت‌های مدیران مناطق مختلف در بازرسی و سرکشی از فروشگاه‌ها، کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی باید هزینه‌ی خود را در بیاورند.) منظورشان را اینگونه بیان کرده‌اند که برای مثال: در سال ۱۴۰۱ پانزده میلیون تومان هزینه هر کارگر شعبه‌ی فروشگاه‌ی می‌باشد. کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی باید تلاش کنند تا با فروش بیشتر، تمام هزینه‌های پرداختی شرکت به کارگران از سود حاصل از فروش به دست بیاید، در غیر این صورت تعدیل نیرو انجام می‌شود.



زمان و وزن ارسال بار برای شعبه های فروشگاه و شعبه های نمایندگی به میزان فروش آن‌ها بستگی دارد. اگر شعبه ای فروش بالایی داشته باشد بار ارسالی برای آن شعبه وزن بیشتری دارد. اما در مجموع به طور میانگین هر شعبه به صورت هفتگی بین سه الی پنج تن بار دریافت می کند.

## قرارداد کار

### - قرارداد کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی

در خط اول قرارداد کار شعبه‌ی فروشگاه‌ی آمده است که: «این قرارداد به موجب مواد ۹ و ۱۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران با مشخصات زیر منعقد می گردد.» در ادامه مواردی از قرارداد کار شعبه‌ی فروشگاه‌ی را با هم بررسی می کنیم.

مواد ۹ و ۱۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به شرح زیر است:

### ماده ۹

برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

**تبصره** - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.

### ماده ۱۰

قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

ب - حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها

د - محل انجام کار

ه - تاریخ انعقاد قرارداد

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

**تبصره** - در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد.

در خط اول قرارداد کار شعبه‌ی فروشگاه‌ها، انعقاد قرارداد به موجب ماده ۹ و ۱۰ قانون کار ج.ا.ا ذکر شده است اما در خط آخر همان قرارداد نیز، آمده است که: «این قرارداد در ۱۰ ماده و ۲ تبصره، در ۲ نسخه تنظیم و به امضاء طرفین قرارداد رسید و هر نسخه آن در حکم واحد است.»

همان طور که در خط آخر قرارداد کار فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش آمده است، قرارداد فقط در دو نسخه و هر دو نزد دفتر مرکزی یا ستاد می‌باشد. در صورتی که مطابق با تبصره‌ی ماده ۱۰ قانون کار ج.ا.ا قرارداد کار اگر کتبی باشد باید در چهار نسخه و یک نسخه از آن که به امضاء کارفرما رسیده باشد برای کارگران نیز ارسال شود. قرارداد کار کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ها به شکل خام، یعنی بدون مهر و امضای کارفرما برای شعبه‌ی فروشگاه‌ها ارسال می‌شود و کارگران موظف هستند که در دو نسخه کپی شده، امضاء و اثر انگشت بزنند و برای شرکت ارسال نمایند.

مدت قرارداد کار در شعبه‌های فروشگاه‌ها سه ماهه می‌باشد. اخیراً برای تعدادی از شعبه‌های فروشگاه‌ها دوبار قرارداد فرستاده می‌شود. کارگران یکبار قرارداد با مدت سه ماهه را امضاء کرده‌اند و بار دیگر قرارداد با مدت یک ماهه. در واقع تا اتمام مدت قرارداد سه ماهه، کارگران سه قرارداد یک ماهه‌ی دیگر نیز امضاء می‌کنند. به نظر می‌رسد کارفرما با قرارداد یک ماهه می‌خواهد هر موقع که خواست کارگر را بدون منع قانونی و بدون پرداخت حقوق سه ماه اخراج نماید، زیرا کارگر نسخه‌ای از قرارداد ندارد. از طرف دیگر کارفرما با قرارداد سه ماهه تضمین می‌نماید که کارگر قبل از سه ماه کار را رها نکند. تقریباً کارگران قدرتی ندارند و همه چیز کاملاً به نفع کارفرما تنظیم می‌شود.

موارد بالا در ارتباط با بخشی از قرارداد کار برای شعبه‌های فروشگاه‌ها می‌باشد، که زیر نظر دفتر مرکزی فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش است.

#### - قرارداد کارگران شعبه‌ی نمایندگی

در مورد قرارداد کار در شعبه‌های نمایندگی مسئله کمی متفاوت است. دفتر مرکزی فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش در ارتباط با قرارداد کار منعقد شده مابین نماینده (کارفرما) و کارگر دخالتی نمی‌کند و هیچ فشار و قانونی از سمت دفتر مرکزی وجود ندارد که نماینده را مجبور نماید با کارگران شعبه‌ی نمایندگی قراردادی مطابق با قانون کار ج.ا.ا نوشته و امضاء نمایند تا کارگران شعبه‌ی نمایندگی نیز از حداقل‌های کارگری چون: حقوق قانونی کارگری، بیمه، حق مسکن، حق اولاد، سنوات و ... بهره‌مند شوند.

نماینده‌ها معمولاً می‌خواهند دستمزدی کمتر از حداقل حقوق کارگری پرداخت نمایند و بیمه‌ای هم در کار نباشد، شرکت هم یا نمی‌تواند و یا نمی‌خواهد که در این مورد، به نماینده جهت مکتوب نمودن قرارداد مطابق با قانون کار ج.ا.ا سخت بگیرد.

معمولاً قراردادی بین نماینده و کارگران شعبه‌ی نمایندگی امضاء نمی‌شود و اگر هم قراردادی مکتوب شود، از ۳ تا ۶ ماه بعد از شروع کار کارگر این اتفاق می‌افتد. در موارد بسیاری دیده‌ایم که کارگر یا کارگران شعبه

های نمایندگی بعد از چند ماه کار به دلیل مکتوب نکردن قرارداد توسط نماینده از ادامه کار منصرف شده و استعفا می دهند.

مکتوب نکردن قرارداد کار، پرداخت حقوق کمتر از حداقل حقوق قانونی کارگری، عدم پرداخت به موقع دستمزد، بیمه نکردن و پرداخت نکردن دیگر مزایای کارگری از عوامل استعفاء کارگران شعبه های نمایندگی می باشد.

در نظر داشته باشید که پرداخت بیمه، مزایا و حقوق کارگری از سود ماهانه نماینده کم می کند و هیچ کارفرمایی تمایل ندارد که از سود ماهانه خود به نفع کارگران بگذرد. به همین دلیل است که کارگران کمتری استخدام می کنند و از آن ها کار بیشتری می خواهند.

در تعداد معدودی از شعبه های نمایندگی مشاهده شده است که کارگران را بیمه می کنند و حتی با وجود حداقل پرداختی کمتر از حقوق قانونی کارگری نیز، باز هم کل مبلغ بیمه را از حقوق آنها کسر می کنند.

با توجه به بررسی های انجام شده، اداره کار محل نیز، برای بستن قرارداد مکتوب بین نماینده و کارگران مطابق با قانون کار ج.ا.ا و همینطور بیمه کردن کارگران شعبه های نمایندگی هیچ فعالیتی انجام نمی دهد. مشاهده شده است که اگر بازرسی اداره کار محل برای بازرسی در محل کار این کارگران حاضر شوند، فقط به پاسخ های از پیش مشخص شده ی کارگران اکتفا می کنند. مثلا اگر بپرسند آیا شما بیمه هستید؟ و کارگران بگویند: بله ما بیمه هستیم، دیگر خوشحال می شوند و بازرسی شان هم تمام می شود. نماینده نیز به کارگران می گوید که اگر کسی از بیمه و یا اداره کار آمد شما بگویید که هم قرارداد داریم و هم برایمان بیمه پرداخت می کنند. (این مشکل مشترک کارگران داروخانه ها، رستوران ها، فست فودها و بخش بسیار بزرگی از کارگران ایران است.) کارگران در صورتی که خلاف نظر کارفرما حرفی بزنند اخراج می شوند، و به این دلیل که برای تامین معیشت به حداقل درآمد ماهانه نیاز دارند، مجبور هستند که سکوت کنند.

## ساعات کار در شعبه های فروشگاهی و شعبه های نمایندگی

ماده مربوط به ساعات کار در قرارداد کار فروشگاهی های زنجیره ای افق کوروش را با هم مرور می کنیم:

«ماده پنج: ساعات کار و مرخصی ها: ساعات کار تابع مقررات مربوطه قانون کار است که حداقل ۴۴ ساعت در هفته می باشد.

مطابق قانون کار همکار حق برخورداری از تعطیلات رسمی و هفتگی را دارد و طبق آن قانون، کارفرما می تواند با توجه به ضرورت های موجود در محیط کار، روز تعطیل هفتگی را برای همکار از روز جمعه به روز دیگری تغییر دهد و در این خصوص همکار اعتراضی نخواهد داشت. تعیین و تنظیم ساعت شروع و خاتمه کار، مطابق نظر کارفرما بوده و همکار، موظف به رعایت آن می باشد.»

ساعات کار در شعبه های فروشگاهی<sup>۱</sup> به شرح زیر است:

<sup>۱</sup> ساعات کار در فصل هایی از سال معمولا ۳۰ دقیقه به عقب یا جلو می رود. مثلا در تابستان گذشته شیفت صبح به جای ۷:۳۰ ساعت ۸:۰۰ شروع میشد و شیفت عصر به جای ۲۳:۰۰ ساعت ۲۳:۳۰ تمام میشد.



شیفت صبح: ۷:۳۰ الی ۱۵:۳۰

شیفت عصر: ۱۵:۰۰ الی ۲۳:۰۰

شیفت پیک<sup>۹</sup>: ۱۰:۰۰ الی ۱۴:۰۰ و ۱۸:۰۰ الی ۲۲:۰۰

در پاییز ۱۴۰۱ از مهر تا پایان آذر تغییراتی در ساعات کار تعدادی از فروشگاه‌ها انجام شد. به این صورت که به جای یک روز استراحت، دو روز در هفته می‌توانستند استراحت کنند، و به جای آن، دو روز دیگر از هفته را باید در شیفت‌های ۱۲ ساعته کار می‌کردند. که در این بازه زمانی شیفت دوازده ساعت صبح، از ۸ صبح تا ۲۰ شب و شیفت دوازده ساعت عصر از ۱۱ ظهر شروع و ۲۳ تمام می‌شد.

در ایام تعطیلات نوروز کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌های به دو شیفت تقسیم می‌شوند. هر کدام از شیفت‌ها پنج روز تعطیل می‌باشند و در پنج روز دیگر که در فروشگاه حضور دارند، به شکل دوازده ساعت در روز کار می‌کنند، که از ساعت ۹ صبح شروع و تا ۹ شب ادامه دارد.

در ادامه ماده مربوط به مدت زمان کار در قانون کار ج.ا.ا را با هم مرور می‌کنیم:

**ماده ۵۱** - ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

**تبصره ۱** - کارفرما با توافق کارگران نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

مطابق با متن قانون کار ج.ا.ا مجموع ساعات کار هر هفته نباید از ۴۴ ساعت تجاوز کند. اما در ماده پنج متن قرارداد کار فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش آمده است که ساعات کار تابع مقررات مربوطه قانون کار است که حداقل ۴۴ ساعت در هفته می‌باشد. با توجه به یک روز تعطیلی هفتگی برای هر یک از کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ها، تعداد روزهای مشغول به کار، ۶ روز در هفته می‌باشد که در مجموع ۴۸ ساعت می‌شود، یعنی ۴ ساعت اضافه بر میزان ساعات تعیین شده در قانون کار ج.ا.ا.

هر کارگر شعبه‌ی فروشگاه‌های هفته‌ای ۴۸ ساعت کار می‌کند که مطابق با قانون کار ج.ا.ا باید ۴ ساعت اضافه کار ثبت شود، ولی مطابق با متن قرارداد فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش این ۴ ساعت اضافه کار محسوب نمی‌شود، به این دلیل که با تغییر در متن قانون کار ج.ا.ا. به جای حداکثر ۴۴ ساعت در هفته، نوشته‌اند حداقل ۴۴ ساعت در هفته می‌باشد. در مجموع در ماه هر کارگر شعبه‌ی فروشگاه‌های حداقل ۱۶

<sup>۹</sup> اصطلاح شیفت پیک به منظور زمان‌های شلوغ فروشگاه (پیک فروش) می‌باشد و هر روز، یک یا دو نفر از کارگران فروشگاه مطابق با ساعات پیک فروش انگشت ورود و خروج ثبت می‌نمایند و در واقع در دو بازه زمانی ۴ ساعت، در فروشگاه حاضر می‌شوند.

ساعت اضافه کاری دارد، که جز کارکرد ساعات روزانه حساب می شود و بابت این ۱۶ ساعت، اضافه کاری دریافت نمی کنند.

با توجه به نوع کار در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش که به صورت نوبت کاری و در دو نوبت صبح و عصر می باشد، و در بعضی از فصل های سال یک ساعت و بعضی فصل های دیگر یک ساعت و نیم از شیفت عصر جزء کار شب حساب می شود. چند ماده از قانون کار ج.ا.ا را در این ارتباط و همینطور جهت آگاهی بیشتر می خوانیم:

**ماده ۵۳** - کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

**کار مختلط** نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید.

**ماده ۵۵** - کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می شود.

**ماده ۵۶** - کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۰٪ و در صورتی که نوبت ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

**ماده ۵۷** - در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

**ماده ۵۸** - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد.

در شعبه های **نماینده** قانون مشخصی برای ساعات حضور در شعبه نمایندگی وجود ندارد. معمولاً کارگران تا ۱۰ یا حتی ۱۲ ساعت هم در روز کار می کنند. حتی در زمان استراحت یا تعطیلات نیز، نماینده یا سرپرست به دلیل نیروی کم با کارگران تماس می گیرد که جهت تخلیه بار در فروشگاه حضور داشته باشند.

### **اضافه کاری در شعبه ی فروشگاه ی و شعبه ی نمایندگی**

در ابتدا ماده ی مربوط به اضافه کاری در قانون کار ج.ا.ا را می خوانیم و در ادامه جزئیات و شرایط اضافه کاری در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش را شرح می دهیم.

**ماده ۵۹** - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف - موافقت کارگر

ب - پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

**تبصره -** ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

در سال های اولیه فعالیت فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش، اضافه کاری مجاز بود و توسط منابع انسانی منطقه اعلام شده بود که هر کارگر شعبه ی فروشگاه می تواند تا ۶۰ ساعت اضافه کاری داشته باشد. با توجه به بررسی های انجام شده، کارگران شعبه های فروشگاه های در سال های ابتدایی به طور میانگین بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ ساعت اضافه کار داشته اند ولی فقط ۶۰ ساعت آن را برای کارگران حساب می کردند. در سال های بعد به مرور این ساعت اضافه کاری را کمتر کردند، مثلاً در سال های ۹۶ و حتی ۹۷ قانون ۶۰ ساعت اضافه کاری وجود داشت، که در سال های بعد به ۳۰ ساعت اضافه کاری در ماه رسید، و از حدود مهرماه سال ۹۹ به بعد اضافه کاری در فروشگاه ممنوع اعلام شد، مگر از قبل و توسط مقام بالاتر اعلام شده باشد و بارها مکتوب اعلام کرده اند که در صورت مشاهده اضافه کاری آن کارگر و حتی سرپرست نیز اخراج خواهند شد.

اضافه کاری فقط در روزهای انبارگردانی فروشگاه که هر سه ماه و یا شش ماه یکبار می باشد و همینطور روزهایی که به عنوان روز فروش ویژه مشخص می کنند مجاز می باشد. در روز فروش ویژه هدف فروش فروشگاه را بالاتر از هدف روزانه ثبت می کنند که فروشگاه باید آن فروش را محقق سازد و مدیر منطقه اعلام می نماید کارگران باید ۱۰، ۱۲ و یا حتی ۱۴ ساعت در فروشگاه حاضر باشند.

در بعضی از فروش ویژه ها، کلیه کارگران دو شیفت یعنی ۱۶ ساعت نیز در فروشگاه حضور داشته اند. حتی در مواردی با توجه به اینکه پایان کار فروشگاه ساعت ۲۳ می باشد، اما اعلام می کردند تا ساعت ۲۴ فروشگاه باز بماند. یعنی در بعضی از روزهای فروش ویژه، حدود ۱۷ ساعت کارگران به کار در فروشگاه مشغول بودند.

در ارتباط با تعطیلات و مرخصی ها در بخش بعدی صحبت خواهیم کرد، اما با توجه به اینکه روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد، کارگران نیز مطابق با قانون کار ج.ا.ا با کار در روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. با توجه به شرایط کار در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش که به صورت شیفت کاری می باشد و در بعضی هفته ها روز تعطیل هفتگی نیز، روز دیگری به جز روز جمعه تعیین می شود ما در همین بخش به این مبحث می پردازیم و در ابتدا ماده ی مربوط به کار در روز جمعه را می خوانیم:

**ماده ۶۲ - تبصره ۱ -** کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

**برای کارگری که روزهای جمعه تعطیل هفتگی وی است:** مزد هر ساعت کار در روز جمعه برای ایشان مشمول ۸۰٪ اضافه مزد می شود.

**برای کارگری که روزهای جمعه تعطیل هفتگی نیست** و روز دیگری در هفته به عنوان تعطیل هفتگی وی تعیین شده است: مزد هر ساعت کار در روز جمعه برای ایشان، تا سقف ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه، مشمول ۴۰٪ اضافه بر مزد می شود.

و اگر ساعات کار این کارگر در روز جمعه بیشتر از سقف ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه شود، هر ساعت کار بیشتر از این سقف، مشمول ۸۰٪ اضافه بر مزد می شود. بنابراین برای کارگرانی که در روز جمعه ۸ ساعت کار می کنند، ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه مشمول ۴۰٪ اضافه بر مزد و ۴۰ دقیقه دیگر نیز، مشمول ۸۰٪ اضافه بر مزد می شود.

با توجه به اینکه کار در شعبه‌ی فروشگاه‌ها، به صورت نوبت کاری می باشد و کارگران در نوبت های صبح یا عصر کار می کنند، کار آن ها، کار نوبتی می شود. البته در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش بخشی از ساعات کاری کارگران در نوبت عصر (یعنی از ساعت ۲۲ تا ۲۳:۳۰ دقیقه که پایان کار شعبه‌ی فروشگاه می باشد) جزء کار شب حساب می شود.

در فیش حقوقی کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ها دو آئتم در این ارتباط وجود دارد، یکی نوبت کاری ۱۰٪ است که نرخ آن ثبت شده است و دیگری شبکاری ۳۵٪ است که به صورت نامشخص و نامفهوم فقط عدد ۱ تا ۳ به صورت تصادفی در ماه های مختلف سال جلوی آن درج شده است و روشن نیست که شیوه محاسبه آن چگونه است و با هر کدام از این اعداد چه نرخی به حقوق کارگران اضافه شده است. در هیچ کدام از این موارد ابهام توضیحی به کارگران داده نمی شود و برای کارگران امکان محاسبه ی دقیق این موارد وجود ندارد.

**در کارهای نوبتی، بسته به اینکه کارگر نوبت کاری اش در چه زمانی از شبانه روز باشد اضافه مزد باید به وی تعلق بگیرد.**

جهت آشنایی بیشتر با این اصلاحات می توانید ماده ۵۵ تا ۵۸ از قانون کار ج.ا.ا را که در بخش ساعات کار در همین یادداشت آورده ایم مطالعه نمایید.

**در شعبه های نمایندگی اضافه کاری وجود ندارد. چون قراردادی وجود ندارد** و قانونی برای ساعات حضور در شعبه‌ی نمایندگی نیست. با وجود اینکه کارگران شعبه‌ی نمایندگی معمولاً بیشتر از ۸ ساعت در روز کار می کنند، اما هیچ مبلغی جهت اضافه کاری به آن ها پرداخت نمی شود. نماینده معمولاً به جای اینکه نیروی جدیدی استخدام نماید و مثلاً پنج میلیون تومان حقوق پرداخت نماید (حداکثر پرداختی نماینده به کارگران در سال ۱۴۰۱)، به همان کارگران شعبه‌ی نمایندگی مبلغ ناچیزی اضافه پرداخت می کند و در عوض کار بسیار بیشتری هم به کارگران تحمیل می نماید. ( در این شرایط به عنوان مثال چهار کارگر به اندازه ی پنج کارگر کار می کنند بدون این که واقعا مبلغ بیشتری دریافت نمایند. یعنی فشار کار بسیار بیشتر بدون دریافت دستمزد.) در اغلب موارد کارگران از قانون کار در این زمینه اطلاع و آگاهی ندارند و به سادگی حق و حقوق قانونی آنان پایمال می شود. در هر جایی که کارگری مشغول به کار است و از قانون کار آگاهی ندارد، کارفرمایان حتی از پرداخت حداقل های ناچیز مشخص شده در قانون کار سر باز می زنند.

## تعطیلات و مرخصی در شعبه‌ی فروشگاه‌ی و شعبه‌ی نمایندگی

در ارتباط با تعطیلات در قرارداد کار فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش هیچ توضیحی از تعداد روزهای تعطیلی فروشگاه نداده‌اند و برای مرخصی‌ها نیز مکتوب نکرده‌اند که هر کارگر در سال چند روز مرخصی دارد و چه تعداد از این روزها برای سال بعد ذخیره می‌شوند. جهت یادآوری، در ماده ۱۰ قانون کار ج.ا.ا بند ج: «ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها» باید در متن قرارداد درج و مکتوب شود.

در متن قرارداد شعبه‌ی فروشگاه‌ی آمده است که «مطابق قانون کار همکار حق برخورداری از تعطیلات رسمی و هفتگی را دارد» که تعطیلات هفتگی همان روز استراحت می‌باشد و با توجه به مقررات فروشگاه، هر کارگر فقط یک روز در هفته می‌تواند استراحت کند و این یک روز می‌تواند در طول هفته یا جمعه نیز باشد. اما حق برخورداری از تعطیلات رسمی را شرح نداده‌اند.

در ماده ۶۳ از قانون کار ج.ا.ا آمده است که «علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.»

تعطیلی‌های قانونی کارگران شامل تعطیلی هفتگی، تعطیلات رسمی و روز جهانی کارگر است. تمامی تعطیلی‌های قانونی مذکور در بالا با استفاده از مزد است، و هر ساعت کار در روزهای تعطیل رسمی مشمول ۴۰٪ اضافه بر مزد می‌شود. در روزهای تعطیل رسمی کارگر قانوناً اجباری برای حضور در محل کار ندارد و در صورت حضور باید با نرخ متناسب با آن مزد اضافه تری دریافت نماید.

در فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش فقط دو روز ابتدای سال جدید، روز سیزده به‌در (سیزدهم فروردین) و روز عاشورا شعبه‌ی فروشگاه‌ی به صورت کامل تعطیل می‌باشد و در دیگر تعطیلات رسمی (حتی روز کارگر) فروشگاه باز می‌باشد و کارگران موظف هستند که در شیفت خودشان در فروشگاه حاضر باشند. برای روزهای تعطیل رسمی مثل عاشورا و سیزدهم فروردین و دو روز اول سال نو باید به کارگران مزد پرداخت شود. همچنین نباید این روزها از تعداد روزهای مرخصی استحقاقی کارگران کسر شود.

در ارتباط با مرخصی‌ها در قانون کار ج.ا.ا آمده است که: کارگران می‌توانند از ۴ نوع مرخصی استفاده کنند: مرخصی استحقاقی سالانه، مرخصی استعلاجی، مرخصی ازدواج یا فوت بستگان نزدیک، مرخصی بدون حقوق.

**ماده ۶۴** – مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

**ماده ۶۶** – کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

شما نمی‌توانید بیش از ۹ روز از مرخصی استحقاقی سالانه را ذخیره کنید. به عنوان مثال اگر در آخر سال از مجموع ۲۶ روز مرخصی خود از ۱۲ روز آن استفاده کرده‌اید، ۱۴ روز برای شما استفاده نشده باقی می‌ماند. از این ۱۴ روز می‌توانید حداکثر ۹ روز آن را ذخیره کرده و طی سال بعد استفاده کنید. در این صورت



این ۹ روز به تعداد روزهای مرخصی سال بعد کارگر اضافه می شود و تعداد روز های مرخصی استحقاقی کارگر در سال بعد ۳۵ روز خواهد بود. با ذخیره ۹ روز از ۱۴ روز، ۵ روز استفاده نشده باقی می ماند که دستمزد این ۵ روز باید به کارگر پرداخت گردد. در صورتی که ۹ روز مرخصی برای سال بعد ذخیره نشود کارفرما قانوناً باید دستمزد کل ۱۴ روز را به کارگر پرداخت نماید.

اگر کارگر شعبه‌ی فروشگاهی مثلاً سه روز مرخصی بخواهد، آن را تایید نمی کنند و می گوید فرم جدیدی را برای یک روز مرخصی بنویسد، که یک روز استراحت هفتگی را هم قبل یا بعد از این مرخصی یم روزه بگذارد، تا در مجموع کارگر شعبه‌ی فروشگاهی بتواند دو روز را در محل کار نباشد. با این شرایط است که سرپرست به کارگر می گوید دو روز مرخصی هستید، در صورتی که یک روز آن تعطیل هفتگی کارگر می باشد.

با وجود این شرایط خود شرکت نیز که در زمان هایی مرخصی کارگران فروشگاه را تایید نمی کند در پایان فصل تابستان و همینطور در دی ماه و بهمن ماه از کارگران می خواهند که به اجبار و آن هم در زمان هایی که نیاز ندارند به مرخصی بروند.

در فروردین سال ۱۴۰۲ از طرف دفتر مرکزی فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش مکتوب اعلام کرده اند که کارگران شعبه‌ی فروشگاهی باید تا اواخر شهریور ماه از نیمی از مرخصی خود استفاده نمایند و هر ماه نیز باید دو روز را به مرخصی بروند.

لازم به یادآوری است که در فروردین ماه، روزهای عید به دو نیمه تقسیم می شود و گروهی هفته‌ی اول حاضر می شوند و گروهی دیگر در هفته‌ی دوم در فروشگاه کار می کنند. هفته ای از عید که کارگران در فروشگاه حاضر نیستند، جزء مرخصی استحقاقی‌شان حساب می شود. یعنی کارگران از پنج روز استراحت خودشان در عید نوروز، یک روز از آن به عنوان تعطیل هفتگی و چهار روز دیگر به عنوان مرخصی استحقاقی برای‌شان ثبت می شود. در صورتی که استفاده از روزهای تعطیل رسمی حق قانونی کارگران است و نباید از مرخصی شان کسر شود.

در **شعبه های نمایندگی** نیز، کارگران یک روز در هفته استراحت می کنند. اینکه نمایندگی چه روزهایی تعطیل باشد بستگی به نظر نماینده دارد و مشاهده شده است که شعبه های نمایندگی حتی در دو روز ابتدای سال و روز عاشورا نیز که شعبه های فروشگاهی هم تعطیل هستند، به فکر فروش بیشتر هستند و کارگران مجبورند سر کار حاضر شوند.

تعداد روزهایی که کارگران شعبه‌ی نمایندگی می توانند به مرخصی بروند بستگی به تایید نماینده دارد. در نمایندگی ها معمولاً مرخصی استحقاقی نداریم.

## حقوق و مزد ماهانه

در ابتدا چند ماده از قانون کار ج.ا.ا را می خوانیم:

**ماده ۳۴** - کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می نماید را **حق السعی** می نامند.

**ماده ۳۵** - مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می شود.

**ماده ۳۶** - **مزد ثابت**، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

**تبصره ۳** - مزایای رفاهی و انگیزه ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو **مزد ثابت** و **مزد مبنا** محسوب نمی شود.

**ماده ۳۸** - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

در نظر داشته باشید که **پایه سنوات** و **حق سنوات** دو موضوع متفاوت اند. بسیاری از کارگران این دو را به اشتباه یکی می دانند. پایه سنوات بخشی از مزد ثابت است و ماهانه به همراه حقوق پرداخت می شود. حق سنوات اما پاداش پایان کار است و در پایان سال یا پایان قرارداد کار آن را دریافت می کنند.

#### - پرداخت حقوق و مزایا در شعبه‌ی فروشگاه

حقوق، بن کارگری، حق مسکن، حق اولاد، پایه سنوات و ... بر اساس میزان مشخص شده در آن سال توسط شورای عالی کار نیز، توسط شرکت فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش به کارگران پرداخت می شود.

در کنار موارد ذکر شده، در قرارداد سرپرست و جانشین شعبه‌ی فروشگاه‌ی مبلغی برای حق پست و ماندگاری پست نیز اضافه و پرداخت می شود.

در روزهایی که شرکت اعلام می نماید فروش ویژه است و هدف فروش فروشگاه ها را تغییر می دهد، اگر فروشگاه‌ی به طور مثال در گروه خود ۱۰۰٪ هدف را بزند و اول هم شود مبلغی به عنوان پورسانت به کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی به طور مساوی پرداخت می شود. البته در بعضی از پورسانت های پرداختی، مبلغ دریافتی سرپرست و جانشین شعبه‌ی فروشگاه‌ی بیشتر از سایر کارگران می باشد، در صورتی که کارگران کار بیشتری نیز انجام داده اند. این کارها با هدف کسب سود بیشتر انجام می شود و اگر پورسانتی هم پرداخت می شود به این منظور است که جلوی اعتراض کارگران به فشار زیاد کار را بگیرند.

برای نمونه:

کارگران شعبه‌ی فروشگاه‌ی به طور میانگین برای ۲۰۰ ساعت کار ماهانه و ۱۰ ساعت اضافه کار، در سال ۱۴۰۱ حداکثر ۶ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان دریافت می کردند.

سرپرست شعبه‌ی فروشگاه‌ی با ۵ سال سابقه کار، حداکثر دریافتی‌اش در سال ۱۴۰۱، مبلغ ۸ میلیون و ۹۰۰ هزار تومان بوده است.

#### - پرداخت حقوق و مزایا در شعبه‌ی نمایندگی

در بخش مربوط به قرارداد کار گفتیم که کارگران شعبه‌ی نمایندگی بعد از چند ماه کار به دلیل مکتوب نکردن قرارداد از ادامه کار منصرف شده و استعفا می دهند. پرداخت نکردن به موقع حقوق ماهانه یکی دیگر از مواردی است که باعث استعفا کارگران شعبه‌ی نمایندگی می شود.

کارگرانی که بابت مکتوب نکردن قرارداد و پرداخت نکردن به موقع حقوق استعفاء دادند، معمولاً تا چند ماه می آیند و می روند تا بتوانند حقوق آن چند ماه کارکرد خود را دریافت کنند. زمانی هم که به نماینده بابت عدم پرداخت حقوق اعتراض کنند، کارفرماها با ناراحتی و گاهی با عصبانیت گفته اند و می گویند ما که هنوز هیچ سودی نکرده ایم، من هنوز بدهکار شرکت<sup>۱</sup> هستم و بیشتر از این مبلغ هم نمی توانم پرداخت کنم و اصلاً کاری هم نکرده ای که بیشتر پرداخت کنم.

قرارداد کار مابین نماینده و کارگر معمولاً به صورت دستی و بین خودشان نوشته می شود و روی حقوق و مزایایی توافقی انجام می پذیرد. کارگران شعبه‌ی نمایندگی معمولاً برای هر سال حقوقی کمتر از حداقل حقوق قانونی کارگری دریافت می کنند.

برای نمونه:

کارگران شعبه‌ی نمایندگی نیز برای بیش از ۲۰۰ ساعت کار، در سال ۱۴۰۱ حداکثر ۵ میلیون تومان دریافت می کردند.

سرپرست شعبه‌ی نمایندگی با ۵ سال سابقه کار در نمایندگی، حداکثر دریافتی‌اش در سال ۱۴۰۱، مبلغ ۶ میلیون و پانصد هزار تومان بوده است.

در ارتباط با پرداخت عیدی کارگران مشمول قانون کار، عیدی کارگران دوبرابر آخرین حقوق آنهاست، مشروط بر اینکه از سه برابر حداقل حقوق سال مربوطه بیشتر نباشد. کسانی که کمتر از یک سال کار کرده‌اند به نسبت مدت کارکرد از عیدی برخوردار می‌شوند.

با توجه به اینکه طبق قانون، هیچ کارگری نباید کمتر از حداقل حقوق دریافت کند، بنابراین عیدی یک سال کار به هیچ وجه از دوبرابر حداقل حقوق کمتر نخواهد بود.

اما در اکثر شعبه‌های نمایندگی، کارگران چه قرارداد مکتوب داشته و یا نداشته باشند به آن‌ها عیدی پرداخت نمی‌شود و یا حداکثر ۴ الی ۵ میلیون تومان برای سال ۱۴۰۱ پرداخت کرده‌اند.

با توجه به ماده ۳۸ از قانون کار باید به زن و مرد برای انجام کار مساوی در شرایط مساوی، مزد مساوی پرداخت شود. در اکثر شعبه‌های نمایندگی که کارگران زن هم آنجا مشغول به کار هستند، پا به پای کارگران مرد کار می‌کنند. از خالی کردن بارهای سنگین تا چیدمان همان اجناس در قفسه‌ها، فروش و ... اما

---

در ارتباط با مسئله بدهکاری نماینده به شرکت، به جز مواردی مثل: نداشتن سوء سابقه، شرایط ملک، گذاشتن وثیقه و ... شرکت نیز تجهیزات و کالاهای شعبه‌ی نمایندگی را تامین می‌نماید، و این تجهیزات و کالاها به شکل تسهیلات به نماینده داده می‌شود که مبلغ قسط آن با توجه به هزینه کل تسهیلات در پایان هر ماه از سود نماینده برداشته می‌شود.

کارگران زن مزد کمتری نسبت به کارگران مرد دریافت می کنند. این مورد نیز نه فقط در فروشگاه های افق کوروش، بلکه برای بخش های بسیاری از زنان کارگر وجود دارد.

## نماینده کارگری

در فروشگاه های زنجیره ای افق کوروش نماینده کارگری به شکل پرسشنامه<sup>۱۱</sup> مجازی انتخاب می شود. نکته مهم اینجا است که نام چند نفر از کارمندان دفتر مرکزی به عنوان نماینده کارگری ثبت و کارگران شعبه ی فروشگاه های باید یکی از این افراد را برای نماینده کارگری خود انتخاب می کردند. کسانی که احتمالاً فقط زمان استخدام در دفتر مرکزی آنها را دیده باشید و اکنون باید یکی را به عنوان نماینده کارگری انتخاب نمایید. معمولاً این پرسشنامه برای کارگران فروشگاه پیامک می شود و هیچ اجباری هم برای شرکت در این پرسشنامه نیست. مشخص هم نیست که چه کسی در نهایت نماینده کارگری است، چه وظایفی دارد و چگونه می توانیم با او ارتباط برقرار کنیم.

با توجه به اینکه معمولاً یک یا چند نفر از کارمندان دفتر مرکزی به عنوان نماینده کارگری معرفی می شوند، هیچ کارگر یا کارگرانی حتی اگر بدانند که نماینده ای هم هست، باز هم جرات نمی کنند که از شرایط کار و فروشگاه برای نماینده کارگری صحبت کنند. چون آن فرد یا افراد جزء بدنه ی دفتر مرکزی هستند و از ترس اینکه آن ها را اخراج نکنند، هیچگاه حرفی نخواهند زد.

این نهاد در افق کوروش نماینده ی واقعی کارگران نیست زیرا توسط خود کارگران انتخاب نشده است و اکثر کارگران از حق کاندیدا شدن و شرکت در چنین انتخاباتی محروم هستند. نتایج چنین انتخاباتی که خود کارگران آن را برگزار نمی کنند و بر آن نظارت ندارند برای کارگران شفاف نیست. کارگران در صورت نارضایتی از عملکرد این ها نمی توانند آنها را عوض نمایند. و چنین نهادی به هیچ عنوان به کارگران پاسخ گو نخواهد بود و نماینده ی اکثریت کارگران نخواهد بود.

### - چرا باید تشکل های مستقل کارگری داشته باشیم؟<sup>۱۲</sup>

مشکلات و شرایط سخت ما کارگران در محیط کار و همچنین ناعدالتی هایی که در جامعه تجربه می کنیم فقط با آگاهی ما از ریشه ی

این مشکلات و ناعدالتی ها و فقط با اتحاد عمل جمعی میان ما کارگران قابل تغییر است.

از ضرورت آگاهی و اتحاد عمل میان ما کارگران برای بهبود وضعیتمان در محیط کار نباید غافل شویم. دیدیم که هر آنجایی که حقوقی از ما تضییع می شود یا منافع ما زیر پا گذاشته میشود راه درست این است که با آگاهی از منافع مشترک کارگریمان رو به عملی جمعی برای مطالبه گری بیاوریم. شاید هر کسی راه های فردی بسیاری برای بهبود وضع و شرایط خود در محیط کار به ذهنش برسد اما تجربه نشان داده است که این راهکارهای فردی در نهایت تغییری قطعی در وضعیت ما به دنبال نداشته و حتی اگر به طور جزئی

---

استفاده از سایت پرس لاین به آدرس [www.porsline.ir](http://www.porsline.ir) می باشد که به صورت پیام کوتاه برای کارگران فروشگاه پیامک می شود و از آن ها می خواهند در این انتخابات مجازی شرکت کنند و یک نفر را به عنوان نماینده کارگری انتخاب نمایند.  
<sup>۲</sup> کتابچه ی راهنمای قرارداد کار و مزد ۱۴۰۰ - نشر اینترنتی

وضعیت را برایمان تغییر دهد در مقابل این دستاوردهای جزئی، چیزی بسیار بزرگتر یعنی اتحاد و همراهی با هم طبقه‌ای‌های خود در محیط کار و جامعه را از دست داده ایم. اتحاد و همراهی طبقاتی‌ای که رمز نهایی برای داشتن جامعه‌ی عادلانه و آزاد برای ما کارگران است.

برای تغییر هرگونه شرایطی به نفع خودمان در محیط کار و همچنین در سطح کلی جامعه، آگاهی و اتحاد ضروری است. آگاهی از منافع مشترکمان، آگاهی از دلایل و عوامل مشکلات و سختی‌هایمان و آگاهی از صف مقابلی که منفعت ما کارگران را زیر پا می‌گذارند. در نتیجه، تغییر این شرایط برای ما کارگران، تنها از این طریق ممکن است که به این آگاهی جمعی و عملی مجهز شویم.

ابزاری ضروری برای ما کارگران که در آن می‌توانیم در ارتباط مداوم با یکدیگر به منافع مشترکمان آگاه شویم و دست به اقداماتی جمعی برای طلب آنها بزنیم تشکل محل کار است. تشکلی که برای متحد شدن ما و به قصد طلب حقوق و منافع ما از طبقه‌ی کارفرمایان، سرمایه‌داران و دولت نماینده‌ی منافع آنان باشد.

صف مقابل ما، یعنی سرمایه‌داران و مدافعین دولتی آنها، ابزارهای قانونی و فراقانونی بیشماری دارند تا با سختتر کردن شرایط برای ما کارگران، با دستمزدهای کمتر و کار بیشتر، استثمار از ما را افزایش دهند و به این طریق جیب‌های خود را سرشار از سود کنند. تنها ابزار ما کارگران اما آگاهی و اتحاد است. آگاهی و اتحادی که بدون وجود تشکل کارگری بسیار سخت و ناممکن به نظر می‌رسد.

کارفرمایان نه تنها پشتوانه‌های دولتی و قانونی و فراقانونی برای دفاع از منافع خود دارند بلکه در هر رشته و حوزه‌ی صنفی نیز تشکل‌های مختص کارفرمایی خود را دارند. اما متأسفانه ما کارگران در محدود جاهایی تشکل مستقل کارگری داریم و حتی در بسیاری موارد تشکل‌هایی که اسم کارگری دارند مستقل نیستند و برخلاف منافع عموم کارگران عمل می‌کنند.

تشکل مستقل کارگری در محیط کار رشته‌های پیوند میان ما کارگران را تقویت کرده و زمینه‌ای فراهم می‌سازد تا با عمل جمعی خود در برابر زورگویی‌ها و زیاده‌خواهی‌های کارفرمایان بایستیم. تشکل به شرط این که مستقل باشد، یعنی فقط متشکل از کارگران باشد و وظیفه‌ی خود را فقط پیگیری منافع طبقاتی کارگران تعریف کند، ابزاری ضروری است که ما کارگران از طریق آن می‌توانیم هم حقوق قانونی خود و رعایت کامل قانون کار را طلب کنیم و هم این که برای بهبود وضعیت خود به فراتر از قانون و محدودیت‌های مسلط بر جامعه‌ی فعلی نظر داشته باشیم.

تشکل مستقل کارگری می‌تواند محل هم‌صحبتی، ارتباط و انتقال تجربیات ما کارگران بین یکدیگر باشد. محلی که در آن پیوندهای عمیق طبقاتی مان را در جامعه کشف کنیم و بر سر این با یکدیگر به بحث بپردازیم که راه‌های بهبود وضعیت ما در محیط کار و به طور کلی راه‌های بهبود وضعیتمان در این جامعه چیست.

چند نکته درباره‌ی تشکل مستقل کارگری لازم به ذکر است:

• فقط برای کارگران است. سرمایه‌داران، نمایندگان دولتی و دیگر نمایندگان کارفرمایان و سرمایه‌داران در تشکل مستقل کارگران جایی ندارند.



• برای همه‌ی کارگران است. هر کارگری با هر عقیده و نظری باید بتواند در تشکل مستقل کارگری مرتبط با خود حضور داشته و همچون دیگر کارگران به اظهارنظر پرداخته و در تصمیم‌گیری‌های جمعی نقش داشته باشد. البته کارگرانی که به منافع کل کارگران خیانت کنند در تشکل مستقل کارگری جایی ندارند.

• برای نمایندگان واقعی کارگران است. انتخاب و عزل نمایندگان کارگران در تشکل مستقل کارگری فقط در اختیار کارگران است و هیچ‌کس یا نهاد دیگری حق دخالت در این انتخاب و عزل‌ها را نباید داشته باشد.

• برای ارتباط، اظهار نظر، بحث و انتقال تجربه میان همه‌ی کارگران است. هدف در تشکل مستقل کارگری تحقق منافع و تغییر شرایط به نفع کارگران در محیط کاری ایشان و در جامعه است. در راستای چنین هدفی، ارتباط و هم‌صحبتی میان کارگران، شناخت گذشته و درس گرفتن از تجربیات جمعی و فردی مبارزات کارگری ضروری است. تشکل مستقل کارگری ابزاری ضروری برای تحقق چنین فضایی میان کارگران است.

• برای تصمیم و اقدام مشترک جمعی میان کارگران است. کارگران هر محل کاری به مدد تشکل مستقل خود باید تشخیص دهند که در لحظه‌ی کنونی چگونه و با چه ابزارهایی می‌توانند حقوق ضایع شده یا منافع نادیده گرفته شده‌شان از جانب کارفرمایان را طلب کنند. این تصمیم‌ها جمعی اتخاذ می‌شوند و در موارد لازم نمایندگان انتخابی ایشان فقط باید مجری این تصمیمات جمعی باشند.

#### - تشکل کارگری در محل کار حق قانونی کارگران است<sup>۱۳</sup>

بحث تشکل کارگری به صراحت در قانون کار ذکر شده است. در فصل ششم قانون کار مقررات مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی شرح داده شده است.

در قانون کار فعلی همه‌ی کارگران حق دارند در محل کار خود، به سه شکل زیر تشکل یابند:

#### شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگری و نماینده‌ی کارگری.

**شورای اسلامی کار** با توجه به پیشینه و سوابق آن و همچنین مقرراتی قانونی که حضور نمایندگان کارفرما و دولت را در آن اجباری می‌کند، از آن معیارهایی که برای تشکل مستقل کارگری نام بردیم فاصله‌ی بسیار دارد. شورای اسلامی کار در واقع از آن نهادهایی است که به نام کارگران اما علیه منافع عمومی آنان عمل کرده است.

**انجمن‌های صنفی کارگری** نیز گرچه به دلیل محدودیت‌های قانونی تمامی معیارهای تشکل مستقل کارگری را دارا نیست اما از میان سه نوع تشکل قانونی فوق، بهترین ابزاری است که کارگران حول آن می‌توانند با وحدت و استمرار در عمل به آن چیزی که یک تشکل مستقل کارگری است نزدیک شوند.

**نماینده‌ی کارگری** در محیط کارهایی که تعداد کارگران پایین است، به شرط این که جمیع کارگران در انتخاب نماینده یا نمایندگان

خود دقیق و با وسواس عمل کنند، می‌تواند تا حدودی دستاوردهای یک تشکل مستقل کارگری را برای ایشان داشته باشد.

<sup>۱۳</sup> کتابچه‌ی راهنمای قرارداد کار و مزد ۱۴۰۰ - نشر اینترنتی

در هر شکلی از تشکل های فوق یا حتی بدون موجودیت رسمی تشکلی کارگری در محیط کارمان، ما کارگران می توانیم پیوند و ارتباطی مستمر با یکدیگر داشته باشیم. این ارتباط و پیوند مستمر اگر با هدف بحث و نظرخواهی جمعی میان ما بر سر مطالبه و احقاق حقوق و منافعمان در محیط کار باشد، به نتایجی عملی و اقداماتی مشترک خواهد انجامید.

بنابراین فارغ از این که چه شکلی از تشکل های قانونی در محیط کار ما موجود است یا حتی اگر تشکلی رسمی نداریم، با پیوند مستمر و اتحاد عمل، عملاً به سمت شکل دادن آن حرکت کرده ایم و گام برداشته ایم. در این شرایط، گام بعدی این خواهد بود که با پشتیبانی جمعی، موجودیت تشکل مستقل خود را به کارفرمایان و نمایندگان دولتی بقبولانیم.

**جهت آگاهی بیشتر و اتحاد میان تمام کارگران این متن را برای همکاران خود ارسال نمایید.**