

# مطالبات و وضعیت کنونی جنبش کارگری

کاظم فرج‌الهی<sup>۱</sup>



بخش اعظم مزدو حقوق‌بگیران در ایران پیش از کرونا به‌رغم آن که بیش‌ترین تعداد از کل شاغلان در ایران را تشکیل می‌دادند شاید شدیدترین جلوه‌های نابرابری در متن وضعیت معیشتی خود طی نیم قرن گذشته را تجربه می‌کردند. اما علاوه بر آن وضعیت این گروه‌های اجتماعی به لحاظ تشکل‌نایافتگی، پراکندگی و بی‌ثباتی شغلی نیز در دوران اخیر بی‌سابقه است.

همین گروه‌های اجتماعی که دربردارنده‌ی طبقه‌ی کارگر ایران امروز است به لحاظ معیشت عمدتاً به‌زیر خط فقر افتاده‌اند. به‌ویژه آن‌که در جامعه‌ای در آستانه‌ی فروپاشی و دگرگونی چشم‌انداز آینده‌ای مبهم و ناخوشایند را خواهد داشت.

از مجموع ۱۲ میلیون و ۸۲۷ هزار نفر مزدو حقوق‌بگیر در کل جمعیت شاغل، اگر بخش کوچکی از این گروه که در رده‌ی مدیران میانی و ارشد در بخش عمومی یا خصوصی هستند را کنار بگذاریم، سهم اصلی و تعیین‌کننده‌ی کارگران و نیروی کار مزدبگیر در اقتصاد ایران امروز کاملاً گویا است. علاوه بر آن، بخش عمده‌ی شاغلانی که در آمارگیری‌ها تحت عنوان کارکنان مستقل از آن‌ها یاد می‌شود، ارتش ۲٫۵ میلیون نفری ذخیره‌ی نیروی کار (بیکاران) و آمار ۳٫۶ میلیون نفری دانشجویان، متحدان بالقوه‌ی این نیروی عظیم مزدو حقوق‌بگیر به شمار می‌آیند.<sup>۱</sup>

این همه در شرایطی است که در پی شیوع بیماری کرونا در کشور بیکاری ابعاد مهلکی پیدا کرده است. برآورده شده که رقمی بین حداقل ۲ میلیون و ۸۷۰ هزار نفر تا حداکثر ۶ میلیون و ۴۳۱ هزار نفر از شاغلان کنونی، متأثر از شیوع ویروس شغل خود را از دست می‌دهند.<sup>۲</sup>

---

<sup>۱</sup> آمار نیروی کار برگرفته است از آخرین داده‌های مرکز آمار ایران و مربوط به بهار سال ۱۳۹۸ است. آمار دانشجویان نیز برگرفته است از آمار مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در پاییز ۱۳۹۸.

<sup>۲</sup> مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ارزیابی ابعاد اقتصاد کلان شیوع ویروس کرونا، اردیبهشت ۱۳۹۹.

طبقه‌ی کارگر هم به لحاظ شمار جمعیت و هم به لحاظ تولید ارزش‌ها و نعم مادی و معنوی بزرگ‌ترین و مهم‌ترین طبقه‌ی اجتماعی در جامعه‌ی سرمایه‌داری است. اما در ایران کنونی این نیروی اجتماعی بالقوه نیرومند به‌سان غولی خفته و بیمار است که هرازگاهی متأثر از فشارها و کنش‌های مختلف اقتصادی - اجتماعی واکنش‌هایی غالباً تدافعی و پراکنده و گاه خشونت‌آمیز و گاه به‌طور مقطعی فراگیر از خود نشان می‌دهد. به علت نبود آگاهی طبقاتی و دیگر عوامل مؤثری که در ادامه گفته خواهد شد، این طبقه از داشتن تشکل طبقاتی مستقل و ویژه و در نتیجه از حضور تأثیرگذار در سرنوشت خود و جامعه محروم شده است.

اگرچه تعاریف آماری در ایران برای داشتن درکی دقیق از پیکره‌بندی طبقاتی به‌سختی قابل استفاده است اما به‌منظور درک اشتغال و پراکندگی در بخش‌های مختلف اقتصادی، تعداد و بزرگی بنگاه‌های تولیدی و خدماتی و مقایسه‌ی آن با میزان سازمان‌یافتگی کارگران در تشکل‌های کارگری و میزان استقلال آنها و بالاخره برخورداری کارگران از پوشش و حمایت‌های بیمه‌ای، نگاهی گذرا به داده‌های آماری رسمی ضروری است.

در سال ۱۳۹۶، کل شمار جمعیت در سن کار ایران ۲۶ میلیون و ۲۳۵ هزار نفر بوده که از آن میان ۲۳ میلیون و ۲۳۵ هزار شاغل در بخش‌های مختلف خدمات (۴۹٫۸٪)، صنعت (۳۱٫۵٪) و کشاورزی (۱۸٫۷٪) از تولید ناخالص داخلی را تولید کرده‌اند.

مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۵ کل جمعیت زیر پوشش سازمان تأمین اجتماعی (شامل بیمه‌شدگان اصلی و تبعی) را حدود ۳۵ میلیون و ۶۳۱ هزار نفر (در سال ۱۳۹۸ اندکی بیش از ۴۰ میلیون) اعلام کرده است که از این شمار حدود ۱۳ میلیون و ۷۳۷ هزار نفر بیمه‌شده‌ی اصلی، ۵ میلیون و ۶۶۰ هزار نفر (در سال ۱۳۹۷ این رقم ۴٫۷ میلیون است) مستمری‌بگیر اصلی و تبعی و ۲۰۰ هزار و ۶۷۱ تن نیز مقرری‌بگیر بیمه‌ی بیکاری هستند.

## سازمان نیافتگی و تشکل‌های کارگری (رسمی)

جدول یک تعداد کارگاه‌ها را به لحاظ شمار کارگران شاغل و جدول دو شمار تشکل‌های کارگری رسمی (مجاز در قانون کار) را در سراسر کشور نشان می‌دهد (منبع: خبرگزاری مهر).

جدول شماره ۱: شمار کارگاه‌ها به لحاظ تعداد کارگران شاغل

تعداد کارگاه‌ها	کارگاه‌ها بر حسب تعداد کارگر
۳۶۵،۲۰۸	دارای ۱ کارگر
۲۰۲،۴۳۲	دارای ۲ کارگر
۱۲۶،۱۱۰	دارای ۳ کارگر
۸۵،۷۵۳	دارای ۴ کارگر
۶۴،۴۱۲	دارای ۵ کارگر
۱۴۱،۲۶۵	دارای ۶ تا ۱۰ کارگر
۱۳۶،۸۹۷	دارای ۱۱ تا ۵۰ کارگر
۳۵،۴۵۶	دارای ۵۰ کارگر و بیشتر

## جدول ۲: شمار تشکل‌های رسمی کارگری برحسب نوع و سال

نام تشکل	تعداد تشکل در سال ۱۳۸۴	تعداد تشکل در سال ۱۳۹۷
شورای اسلامی کار	۱۰۳۸	۱۹۸۶
انجمن صنفی کارگری	۲۴۳	۱۶۱۷
نماینده‌ی کارگری (مجمع نمایندگان)	۱۱۲۴	۶۲۴۶
کانون بازنشستگان	۱۱۳	۳۴۷
جمع	۲۵۱۸	۱۰۱۹۶

گفتنی است وزیر کار در مصاحبه‌ای به تاریخ ۹۷/۷/۱۱ شمار کل تشکل‌های رسمی را ۱۳ هزار و ۳۴۲ اعلام کرده است.

مبارزات ادامه‌دار کارگران معدود شرکت‌های بزرگی مثل نی‌شکر هفت‌تپه، فولاد اهواز، هپکو و آذراب اراک با هدف دستیابی به حقوق عقب‌افتاده، حفظ اشتغال و خلع‌ید از سرمایه‌دار بخش خصوصی، ممکن است موجب این توهم بشود که گویا مبارزات طبقه‌ی کارگر ایران در سطحی کلان سازمان یافته است و وارد فاز جدید و مرحله‌ی عالی‌تری شده است. سطحی از مبارزه که مطالبه‌اش ایجاد شورای کارگری و اداره‌ی شورایی کارخانه و حتا تسری آن به عرصه‌ای گسترده‌تر است. البته دقت در سطح و میزان سازمان‌یافتگی و شمار کارگران این واحدها و مقایسه‌ی آن با شعارها، مطالبات و شمار مجموع کارگران در سراسر ایران نشان‌دهنده‌ی تطابق این شعار و مطالبه‌ها و توهم با واقعیت موجود در کل جنبش و طبقه کارگر ایران دارد!

شاغلان بخش صنعت که معادل ۳۱,۵ درصد از کل جمعیت شاغل را تشکیل می‌دهند، با نظرداشت سهم نفت در مجموع ۳۲,۵ درصد از کل تولید ناخالص داخلی را تولید کرده‌اند.

داده‌های مرکز آمار نشان می‌دهد دست‌کم ۱۷۲ هزار و ۳۵۳ کارگاه با کارگران ۱۰ نفر و بیشتر در ایران پیش از بحران کرونا فعال بوده‌اند که در میان آن‌ها دست‌کم ۳۵ هزار و ۴۵۶ کارگاه و کارخانه با تعداد کارگران از ۵۰ تا ۱۰ هزار نفر برحسب مقررات و عرف موجود می‌توانند دارای نوعی تشکل کارگری باشند. اما مجموع تشکل‌های کارگری و حتا بازنشستگی تشکیل یا ثبت شده و موجود در این بنگاه‌ها در بالاترین ادعا ۱۳ هزار و ۳۴۲ تشکل است. از تشکل و سازمان‌های کارگری مستقل (اتحادیه و سندیکا و...) که دارای بدنه و نفوذ کارگری باشند متأسفانه فعلاً حرفی نمی‌توان گفت. جامعه‌ی کارگری ایران در دهه‌ی هشتاد شاهد تولد دو سندیکای مستقل بود که در آغاز کار بسیار خوش درخشیدند اما متأسفانه به دلایل مختلف، که نیاز به بررسی و آسیب‌شناسی مفصل و ریشه‌ای دارد، در ادامه تاحدودی از بدنه‌ی کارگری خود جدا و به تدریج از پویایی و حرکت باز ماندند و اکنون از آن‌ها به جز نام و هرازگاه یک بیانیه اثر دیگری دیده نمی‌شود. بیانیه‌هایی که تعداد اعضای پشت آن گاه به شمار انگشتان دو یا یک دست هم نمی‌رسد. ضرورت دارد فعالان این دو سندیکا که غالباً سختی کشیده و گذشته و کارنامه‌ی خوبی هم داشته‌اند به آسیب‌شناسی و بازنگری نقادانه‌ی بینش، روش‌ها و سیاست‌های عملی تاکنونی خود بپردازند.

گذشته از این واقعیت تلخ که تشکل‌های ثبت‌شده‌ی مورد اشاره یعنی انجمن‌های صنفی و شوراهای اسلامی کار یا نمایندگان کارگری و کانون‌های آن‌ها از نوع تشکل‌های زرد هستند که مطابق با اساسنامه‌های‌شان وابسته یا تحت نفوذ دولت و کارفرما تشکیل و اداره می‌شوند، می‌بینیم بخش اعظم کارگران ایران شاغل در بنگاه‌های تولیدی و صنعتی و به‌ویژه واحدهای خدماتی حتا در این تشکل‌های زرد هم متشکل نشده‌اند. این یعنی سازمان‌نیافتگی مطلق.

بزرگ‌ترین جمعیت کارگری ایران در بخش خدمات اشتغال دارند و در حالی که ۴۹,۸ درصد از جمعیت کل نیروی کار شاغل را تشکیل می‌دهند مولد ۵۷,۳ درصد از تولید ناخالص داخلی هستند. بخش اعظم شاغلان این رشته به غیر از معلمان، شاغلان

شبکه‌ی بهداشت و درمان، کارکنان شهرداری‌ها، کارکنان سیستم‌های اداری و مالی عمدتاً در بنگاه‌ها و کارگاه‌های کوچک چند و حتا تک‌نفره اشتغال دارند. متأسفانه در بخش خدمات نیز به‌جز کانون صنفی معلمان که بخشی از معلمان را پوشش می‌دهد و چند تشکل نیمه‌مستقل پرستاری، تشکل صنفی مستقل دیگری دیده نمی‌شود و در واقع نزدیک به ۱۰ میلیون جمعیت باقی‌مانده فاقد حداقل سازمان‌یافتگی هستند! جالب‌توجه و تأسف‌آور این است که بیش‌ترین شمار شاغلان متمرکز این بخش شامل معلمان و فرهنگیان و همچنین شاغلان سیستم‌های اداری و بخش خدمات بهداشتی یعنی کارکنان بیمارستانی، در حالی که تمامی ویژگی‌ها و عوامل اساسی رابطه‌ی کارگری - کارفرمایی (کار مزدی) و سلسله‌مراتب در مجموعه‌ی روابط کاری این گروه‌ها به‌وضوح دیده می‌شود، هنوز خود را کارگر نمی‌دانند و بسیار مایل‌اند با نام خاص و عنوان شغلی یا رده و مدرک تحصیلی از آن‌ها یاد بشود.

## برخورداری از امنیت شغلی و رفاه

دو شاخص مهم که خود متأثر از میزان آگاهی و سازمان‌یافتگی این طبقه است می‌تواند از برخی جنبه‌ها نشان‌دهنده‌ی وضعیت موجود کارگران و میزان بهره‌مندی آنان از نعم و رفاهیات باشد: سطح مزد و حقوق و مزایای دریافتی و نسبت آنها با خط فقر یا شاخص رفاه و برخورداری‌های اجتماعی به‌اضافه‌ی وجود نظم در پرداخت‌ها. شاخص دوم بهداشت و ایمنی محیط کار و متأثر از آن شمار بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار است. شاخص دوم غالباً متأثر و تابعی از سازمان‌یافتگی طبقاتی در جامعه‌ی مدرن است.

در مورد شاخص اول چندان نیاز به بررسی و آرایه‌ی سند نیست. مزد و حقوق ماهانه‌ی کارگران بخش خصوصی و میزان افزایش سالانه‌ی آن هر سال در نهادی موسوم به شورای عالی کار تحت ریاست وزیر کار تعیین می‌شود. کارنامه‌ی این شورا طی سی سال گذشته (از زمان تصویب قانون کار تاکنون) در راستای خدمت به

سرمایه‌داری و تأمین نیروی کار ارزان بسیار موفق بوده است. نتیجه‌ی سی سال عملکرد شورای عالی کار این است که در سال ۱۳۹۸ در حالی که منابع مختلف رقم میانگین هزینه‌ی یک خانوار ۳,۵ نفره را از ۵,۶ تا ۸,۵ میلیون تومان و میزان خط فقر را داشتن درآمد ماهانه‌ی ۷,۵ تا ۹ میلیون تومان برآورد کرده‌اند، مجموع مزد و مزایای متعلق به یک کارگر ساده ۱,۸ میلیون تومان در ماه بوده است. نکته‌ی قابل توجه و تأسف‌آور این است که در اثر موقتی‌شدن کارها و حاکمیت مطلق «قراردادهای موقت کار» در بازار کار ایران بنا به آمار سازمان تأمین اجتماعی دریافتی ماهانه‌ی بیش از ۸۰ درصد نیروی کار تحت پوشش این سازمان چیزی در حدود همین حداقل است.

یکی از موضوعات مهم و مورد توجه نیروهای کار در سیستم کارمزدی کسب تجربه و مهارت و به‌مدد آن رشد در سلسله‌مراتب سازمانی، ارتقای موقعیت شغلی و افزایش درآمد است. کسب تجربه و مهارت در کار، مورد نیاز کارفرما و سیستم است اما آن‌جا که باید به نیروی کار ماهر و باتجربه مزد بیش‌تری پرداخت دیگر منطبق با سود و منافع سرمایه نیست. آزمندی سرمایه و خصلت‌های ضد انسانی نولیبرالیسم سبب شده به جای افزایش رفاه و بهره‌مندی همگانی از نعمت‌ها در سایه‌ی رشد و گسترش صنعت، از یک‌سو با ریز و خرد شدن تخصص‌های مورد نیاز بازار کار و پایین آوردن سطح کارگران متخصص در حد اپراتور دستگاه و از سوی دیگر با موقتی‌کردن کارها و رواج کامل قراردادهای موقت کار، امنیت شغلی و افزایش درآمد ناشی از رشد در سلسله‌مراتب شغلی و سازمانی از نیروی کار سلب شود. این منظور مودبانه و ضد انسانی در شورای عالی کار هنگام تعیین مقدار افزایش مزد سالانه، در تنظیم بخشنامه‌های مزدی به‌خوبی تأمین می‌شود. موضوع افزایش «سایر سطوح مزدی» در بخشنامه‌ها شامل آن دسته از کارگران متخصصی می‌شود که به هر دلیل در بنگاه محل کار خود ماندگار و دارای سوابق کاری شده‌اند. در بخشنامه‌های مزدی همواره فرمولی تنظیم می‌شود که بر اساس آن مزد و مزایای کارگران متخصص یا سابقه به میزان و درصدی کم‌تر از افزایش حداقل مزد افزایش یابد. در نتیجه همواره و به تدریج فاصله‌ی مزد کارگران سابقه و متخصص با حداقل‌بگیران هر چه کم‌تر می‌شود. به این



ترتیب در واقعیت امر سیاست فقیرتر و ارزان‌تر کردن نیروی کار همیشه و با دقت بی‌گیری می‌شود.

در میان کارکنان بخش عمومی و دولتی نیز ضمن دادن امنیت نسبی شغلی و رانت‌هایی که دولت‌ها معمولاً به بدنه و حقوق‌بگیران خود اعطا می‌کنند، به‌جز در رده‌ی مقامات عالی و مدیران ارشد و میانی که در واقع کارگزاران حکومتی هستند، همواره این سیاست فقیرسازی نیروی کار در مورد بیشترین شمار کارکنان و لایه‌های پایینی آن اعمال می‌شود. این نکته که این تبعیض‌ها و فقیرسازی‌ها چگونه سبب لختی، گسترش فساد، رشوه‌گیری و سوءاستفاده‌های مالی در بدنه‌ی دولتی می‌شود بررسی دیگری را می‌طلبد.

### ایمنی، بهداشت، بیماری و حوادث ناشی از کار

در مورد بهداشت محیط کار و بیماری‌های ناشی از کار در میان کارگران بخش خدمات اداری (کارمندان) آمار و گزارش‌های قابل استنادی در دست نیست. به نظر می‌رسد به دلیل ساعات و شدت کار کم‌تر و شرایط کار نه‌چندان سخت، تعداد بیماری‌های ناشی از کار در میان کارمندان مانند انواع آرتروزهای دست و گردن یا بیماری چشم ناشی از خیره‌شدن طولانی به مانیتور خیلی زیاد نباشد. اما در مورد بخش بهداشت و درمان و کارکنان بیمارستانی و به‌ویژه بیمارستان‌های خصوصی قضیه متفاوت است. همین‌طور است در مورد کارکنان شهرداری‌ها که حدود دو دهه است با برون‌سپاری‌ها و پیدایش شرکت‌های (خودی) پیمانکاری و بدتر از همه پیمانکارهای تأمین نیروی انسانی با مسایلی مانند سختی و ساعات کار زیاد، حوادث و بیماری‌های ناشی از کار و عدم پرداخت مزد یا تأخیر در آن به‌نحو فزاینده‌ای روبه‌رو هستیم که گاه در رسانه‌ها نیز منعکس می‌شود.

آمار و شاخص‌های بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار و همین‌طور عدم پرداخت مزد یا تأخیر در آن، در بخش صنعت و معدن گویای بحران و فاجعه در این زمینه است. متأسفانه آمار و گزارش سازمان‌های مسئول دولتی در این مورد بسیار کم و ناقص

است و قابل اعتماد هم نیست. رسانه‌ها نیز در این مورد بسیار کم و موردی عمل می‌کنند. به جز یک رسانه‌ی خاص تقریباً تمامی نشریات کاغذی و رسانه‌های الکترونیکِ فعال، در صفحاتی اندک آن‌هم در موقعیت‌هایی ویژه، اخبار و مسایل حوزه‌ی کار و کارگری و حوادث کار را پوشش می‌دهند. خبرگزاری کار ایران «ایلنا» و روزنامه‌ی «کار و کارگر» که رسانه‌ای حکومتی و وابسته به خانه‌ی کارگر هستند به‌طور تخصصی و البته با فیلترگذاری ویژه و گزینشی، بخشی از مسایل و اخبار این حوزه را پوشش می‌دهند. بررسی و دقت در یک دوره از اخبار و گزارش‌های این خبرگزاری می‌تواند تصویر نسبتاً روشن‌تری از وضعیت و شرایط کار طبقه‌ی کارگر ایران به‌دست بدهد.

حوادث کار بر حسب تلفات نیروی انسانی ناشی از حادثه‌ی کار و حوزه‌ی فعالیت آن‌ها گزارش شده در سایت ایلنا طی یازده ماه اول سال ۱۳۹۸ دیده می‌شود. تعداد این گزارش‌ها هم به دلیل سیاست و گرایش حاکم بر ایلنا که گزینشی برخورد می‌شود و هم به دلیل عدم حضور خبرنگاران در تمامی حوادث و تحرکات کارگری از شمار واقعی این رخدادها کم‌تر است. برای اثبات این ادعا کافی است توجه داشته باشیم که براساس گزارش سازمان پزشکی قانونی مندرج در سایت همین خبرگزاری تنها در نیمه‌ی اول سال ۱۳۹۸ تعداد ۸۹۸ مرگ در اثر حادثه‌ی ناشی از کار ثبت شده که در این میان ۳۵۴ مرگ بر اثر سقوط از ارتفاع بوده است و یا بنا به گفته‌ی مرادی نماینده‌ی مریوان در مجلس شورا (باز هم مندرج در سایت همین خبرگزاری) سالانه ۳۶۵ تن از کولبران کشته می‌شوند! این تعداد مرگ ناشی از حادثه‌ی کار در حاصل جمع حوادث کاری منجر به مرگ درج شده در ایلنا همخوانی ندارد! گرچه تمامی این آمار و ارقام ممکن است دقت کافی را نداشته باشند اما مقایسه‌ی آن‌ها با یکدیگر و تطابق آن‌ها با داده‌های مرکز آمار و دیگر منابع در مورد پراکندگی بنگاه‌های کار، تولید و خدمات و همچنین سهم هریک از بخش‌ها در تولید ناخالص داخلی گویای شرایط و وضعیت بسیار بد و اسفناک حاکم بر طبقه‌ی کارگر ایران است.

بنا بر گزارش‌های ایلنا در حوادث کار این دوره ۳۲۱ نفر جان خود را از دست داده‌اند. شاغلان بخش ساختمان و معدن (۳,۲ میلیون نفر و ۲۰۰ هزار نفر) روی هم کم‌تر از یک‌سوم کل کارگران بیمه‌شده و همین‌طور کم‌تر از یک‌سوم کل کارگران بخش صنعت را تشکیل می‌دهند اما ۵۵,۴ درصد حوادث کار منجر به فوت در این دو بخش رخ می‌دهد (همین نسبت در گزارش سازمان پزشکی قانونی نیز دیده می‌شود). اشتیاق سرمایه‌گذاران و کارفرمایان به فعالیت در این دو بخش به دلیل زودبازدهی و سودآوری زیاد ناشی از فناوری ساده و ابتدایی است (به عبارت دیگر، کوچکی سرمایه‌ی ثابت در مقابل سرمایه‌ی متغییری که غالباً با تأخیر پرداخت می‌شود). در این عرصه نبود یا کمبود فاحش امکانات و لوازم بهداشتی و حفاظت و ایمنی در کارگاه‌ها و معادن از یک‌سو و نبود تشکلهای مستقل و مدافع کارگران به‌منظور آگاهی‌رسانی و آموزش و هشدار نسبت به شرایط ناایمن کار دلیل اصلی افزایش شمار و درصد حوادث کاری مرگبار و فقر و فلاکت کارگران این دو بخش است. آنچه جای پرسش دارد سکوت و بی‌اعتنایی مسئولان در قبال این وضعیت مرگبار است!

## مزد ناعادلانه، تأخیر در پرداخت و کنش‌های اعتراضی

طی سال ۱۳۹۸ با تورم شتابان و بالای ۵۰ درصدی و در شرایطی که منابع معتبر نزدیک به دولت خط فقر را بین ۸ تا ۹ میلیون تومان برآورد می‌کردند، دست‌کم ۸۰ درصد بیمه‌شدگان و همین‌طور شاغلان نابرخوردار از پوشش بیمه‌ای ناگزیر بودند برای بیکار نماندن با همین حداقل مزد مصوب شورای عالی کار که با لحاظ کردن تمامی مزایای جانبی متعلقه‌ی ماهانه بالغ بر ۱,۸ میلیون تومان بوده، یا رقمی خیلی نزدیک به آن و اغلب در شرایط کاری نامناسب به نوعی با قناعت و فلاکت روزگار بگذرانند. بدتر از آن شمار بسیار زیادی از کارگران به‌ویژه در شهرستان‌ها و کارگران زن، برای به‌دست آوردن فرصت‌های کار یا حفظ اشتغال و محروم از همان حمایت‌های حداقلی موجود در قانون کار ناگزیر از پذیرش دستمزدهایی کم‌تر از حداقل مصوب و

کار روزانه‌ی بیش از هشت ساعت شده‌اند. در این شرایط نامناسب و نابرابر، عرصه‌ی مصاف کارگران با کارفرمایان و لابی‌های قدرتمند آن‌ها در بخش‌هایی از حاکمیت، برای حفظ شرایط موجود و به‌ندرت برای رسیدن به شرایط اندکی بهتر، حتی یک روز هم روی آرامش به خود ندیده است. صاحبان سرمایه و قدرت با دست‌آویز قرار دادن شرایط تحریم و با شعار مقررات‌زدایی، رفع موانع اشتغال و ایجاد رونق در بازار کار اما در واقع به‌منظور تهاجم بیشتر به حقوق کارگران، حمله به قانون کار موجود و خنثی‌سازی اثرات ناچیز حمایتی آن که شیری بی یال و دم و اشکم بیش نیست، کوچک‌ترین فرصتی را از دست ندادند. کارگران در تهران و دیگر شهرها و مراکز کار و تولید و صنعت برای دفاع از حقوق و دستمزد عادلانه، دریافت مزدهای معوقه، تلاش برای بازگشت به کار و جلوگیری از تعطیل کارخانه‌ها، تأمین مواد اولیه و گاه بازپس‌گیری بنگاه‌هایی که در پوشش خصوصی‌سازی به یغما رفته است، با برگزاری راهپیمایی‌ها و تجمع‌های اعتراضی در محل کار یا مقابل مجلس و دیگر نهادهای مسئول و گاه برگزاری اعتصاب به واکنش پرداخته‌اند. با این که پوشش خبری خیرگزاری اینلنا به دلایل گفته شده در بالا گزینشی است و از پوشش خبری تمامی حرکات و تجمع‌های اعتراضی کارگران خودداری می‌کند، با این همه بررسی و دقت در صفحات خبری سال ۱۳۹۸ این رسانه می‌تواند روشنگر نکات مهمی باشد.

در یازده‌ی ماهه‌ی اول سال ۱۳۹۸ کارگران مراکز و کارخانه‌هایی شامل نی‌شکر هفت‌تپه، هپکو و آذراب اراک، پتروشیمی بوشهر، معدن چادرملو، گروه‌هایی از معلمان در شهرهای مختلف و کارگران برخی شهرداری‌ها بارها و بیش از ۱۰ اعتصاب سازمان‌یافته یک‌روزه و بیش‌تر را با هدف دریافت حقوق معوقه، بهبود شرایط کار و جلوگیری از تعطیلی بنگاه محل کار خود، سازمان‌دهی کردند. همچنین، بیش از ۳۱۹ مورد تجمع و راهپیمایی اعتراضی به‌منظور بازگشت به کار کارگران اخراجی، پرداخت مزدهای معوق، نبود مواد اولیه و مخالفت با تعدیل و اخراج کارگران برگزار شده است. بالاخره در همین مدت ۱۰ مورد حرکات اعتراضی با اهداف افزایش حقوق و مزایا، بهبود شرایط کار و درخواست طبقه‌بندی مشاغل ثبت شده است. به‌جز این ۱۰ مورد در تمامی دیگر موارد تجمع‌ها و حرکات اعتراضی کارگران خصلت دفاعی داشته است

و از میان ۳۱۹ حرکت ثبت‌شده فقط ۱۰ مورد شکل اعتصاب داشته و سایر موارد از سطوح پایین‌تری از سازماندهی و اعتراض برخوردار بوده‌اند. به عبارت دیگر، توازن قوا و مجموعه‌ی شرایط به‌گونه‌ای است که هدف این کنش‌ها در بسیاری از موارد حفظ شرایط موجود و پیشگیری از بدتر شدن وضعیت بوده است نه بهتر شدن و ارتقای وضعیت! با دقت در تمامی حرکات و تجمع‌های اعتراضی برگزارشده و جمع‌بندی آن‌ها مشخص می‌شود که مطالبات اساسی و مشترک کارگران داشتن شغل، امنیت شغلی و دریافت منظم و به‌هنگام دستمزد (کافی و منصفانه) است. مطالبه‌هایی که دستیابی به آن‌ها بدون داشتن اراده‌ی لازم و همگانی و بدون ابزار دفاع جمعی از منافع مشترک یعنی تشکل‌های مستقل کارگری آن جاهایی هم که ممکن باشد ماندگار نخواهد بود.

## تأخیر و تحقیر در افزایش سالانه‌ی حداقل مزد

سال ۱۳۹۸ با بحران و تعطیلی ناشی از شیوع و گسترش بیماری کرونا و جان باختن چند هزار نفر از مردمان این سرزمین به پایان رسید و شماری از کنش‌های اعتراضی کارگری که به‌طور معمول در ماه‌ها و روزهای پایانی سال شکل می‌گرفت فرصت تحقق نیافت. دولت و محافل کارفرمایی نیز فرصت را غنیمت شمرده حتا تشکیل جلساتِ ظاهراً سه‌جانبه ولی در عمل یک‌جانبه‌ی شورای عالی کار به‌منظور تعیین حداقل مزد سال ۱۳۹۹ کارگران را هم به فرصت‌های بهتر بعد از نوروز موکول کردند.

سرانجام بیستم فروردین سال ۱۳۹۹ نشست شورای عالی کار برای تعیین حداقل مزد سال ۹۹ کارگران و افزایش سایر سطوح مزدی برگزار شد. در این نشست، نمایندگان گروه‌های متحد کارفرمایی و دولتی برای افزایش مزد که می‌توان گفت به‌منظور سرکوب مزدی کارگران شمشیر را از رو بسته و حتا سبد معیشت خانوار کارگری را که در نشست‌های پیشین روی مبلغ چهار میلیون و ۹۶۰ هزار تومان توافق حاصل شده بود کنار گذاشتند. نمایندگان این دو گروه متحد بدون رعایت مفاد

ماده‌ی ۴۱ قانون کار یعنی تأمین معیشت خانواده‌ی کارگری و نرخ ۴۱ درصدی تورم اعلامی، برای تعیین مزد سال ۹۹ تنها به افزودن ۲۱ درصد به حداقل مزد سال ۱۳۹۸ رأی دادند! این در عمل به معنی کاهش ۲۰ درصدی مزد واقعی و قدرت خرید کارگران نسبت به سال گذشته است. آش به قدری شور بود که برگزیدگان قانون عالی شوراهای اسلامی کار که در جایگاه نمایندگان کارگری شورای عالی کار می‌نشینند به‌عنوان اعتراض بدون امضای صورت‌جلسه، نشست را ترک کردند. مطابق با آیین‌نامه‌ی موجود، مصوبات شورای عالی کار با رأی اکثریت حاضر رسمیت می‌یابد و به حضور یا رأی مثبت گروه کارگری نیازی نیست. چند روز بعد بخشنامه‌ی مزدی سال ۱۳۹۹ نیز بر اساس این مصوبه صادر شد. در حالی که به دلیل نقض ماده‌ی ۴۱ قانون کار، این مصوبه وجاهت قانونی ندارد.

## واکنش به سرکوب مزدی کارگران

در شرایط متعارف انتظار می‌رود کارگران و تشکل‌های موجود آنان نسبت به این نقض قانون، پامال شدن حقوق و سرکوب مزدی کارگران واکنش نشان داده و اعتراض‌های کارگری گسترده‌ای به وقوع بپیوندد. اما در نبود تشکل‌های مستقل کارگری و در سایه‌ی یأس و رخوتی که به‌خصوص در شرایط شیوع بیماری کرونا و تعطیلی‌های اجباری ناشی از آن به‌طور گسترده‌ای کارگران را فراگرفته، به‌جز یک مورد خاص که در ادامه به آن اشاره می‌شود، حرکت و واکنش محسوسی دیده نشد. در پی آن، گروهی از کارگران شاغل و بازنشسته و فعال در امور کارگری در اعتراض به این مصوبه در فضای مجازی نامه‌ای تنظیم کردند. در این نامه ضمن حمایت از (فقط) این عملکرد «نمایندگان کارگری شورای عالی کار» خواهان تغییر و اصلاح ساختار شورای عالی کار، برخورداری کارگران از حق ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری برابر مقاوله‌نامه‌های شماره‌های ۹۸ و ۸۷ سازمان بین‌المللی کار، لغو این مصوبه‌ی غیرقانونی و آغاز مذاکره‌ی مجدد، از دیگر کارگران و بازنشستگان درخواست کردند با امضای این نامه (بیانیه) به این مصوبه‌ی غیرقانونی اعتراض کنند.

شماری چند هزار نفره از کارگران و بازنشستگان که دسترسی و امکان استفاده از فضای مجازی برای تأیید این نامه را داشتند به این اعتراض پیوستند که با توجه به شرایط موجود قابل توجه بود. اما گروه کم‌شماری از «فعالان کارگری» داخلی و خارجی با یکسان پنداشتن «یک نامه‌ی اعتراضی» با «بیانیه‌ی اعلام مواضع سیاسی» از حمایت از این اقدام اعتراضی خودداری کردند و متأسفانه گروه کم‌شمارتی نیز نظرگاه‌ها و مواضع نادرستی را به امضاکنندگان اولیه نسبت دادند.

از مجموع حرکت‌ها و اعتراض‌های صنفی ثبت‌شده در یک سال گذشته، به‌جز تعداد کمی از آن‌ها که در بخش معلمان (کارگران خدمات آموزشی) دیده شده، دیگر اعتراض‌ها مربوط به بخش‌های صنعت، معدن، ساختمان و کارگران نظافت و فضای سبز شهرداری‌ها بوده است. به این ترتیب می‌بینیم نزدیک به ۱۳ میلیون شاغلان در بخش‌های مختلف خدمات، به‌رغم قرار گرفتن زیر پوشش قانون کار و تأکید موازین بین‌المللی بر این موقعیت، به‌طور عمده از سر ناآگاهی خود را کارگر نمی‌دانند و ضمن نابرخورداری از هرگونه سازمان‌یافتگی طبقاتی، با هویت اجتماعی و از جایگاه صنفی و طبقاتی خود، تاکنون اعتراض قابل‌ملاحظه‌ای نسبت به وضعیت نابه‌سامان موجود، نشان نداده‌اند. البته حضور پرشمار این لایه‌های کارگری در انبوهه‌های به‌خروش‌آمده در برآمدها و اعتراضات اجتماعی دی ۹۶ و آبان ۹۸، به‌وضوح قابل‌مشاهده بود. اما این حضور فعال نه با هویت و آرایش طبقاتی ویژه، بل همان‌طور که گفته شد به شکل انبوهه‌ای از مردم بوده است.

## انفعال کارگران بخش خدمات

این حد از ناآگاهی، پراکندگی و سازمان‌نیافتگی در حالی که شمار زیادی از شاغلان بخش خدمات از تحصیلات دانشگاهی برخوردارند واقعاً جای تأمل و تأسف دارد. به‌ویژه این که در واقعیت امر و متأسفانه، اندیشه و عملی که به برداشتن قدمی مؤثر در خروج از این وضعیت منجر گردد هنوز دیده نمی‌شود. طبقه‌ی کارگر به‌طور بالقوه به اندازه‌ی کافی توانمند هست که بتواند از این وضعیت رهایی یابد. باید راهی

پیدا و گشوده شود که این توانایی از قوه به فعل درآید. ضروری است که کارگران سازمان یابند و بر مبنای منافع مشترک اراده‌ی مشترک پیدا کنند؛ اراده‌ای معطوف به عمل و سازمان‌یابی با هدف دخالت در سرنوشت خویش به کمک ابزار ویژه‌ی این امر یعنی انواع تشکل‌ها.

## ویژگی‌های تشکل‌های صنفی

تشکل‌های صنفی بر حسب خودویژگی‌شان و دقیقاً به این دلیل که اعضای آن‌ها منافع صنفی مشترک، اما باورهای سیاسی، ایدئولوژی و سلیقه‌های گوناگون دارند ناگزیرند بیش از هر امر دیگری به دموکراسی درون‌سازمانی و الزامات آن و رویکرد به بدنه‌ی تشکل (کارگران) اهمیت بدهند. در تشکل‌های صنفی همه‌ی پست‌ها و مسئولیت‌ها انتخابی است و تمامی مسئولان باید همواره به انتخاب‌کنندگان پاسخ‌گو باشند؛ سیاست‌ها، تصمیم‌ها و مصوبات این تشکل‌ها برای این که قابلیت اجرایی داشته و اثربخش باشند ناگزیر باید بر مبنای خرد جمعی و در سازوکاری منطبق بر اساسنامه‌ها تصویب بشوند. این گونه است که کارگران تمامی بخش‌ها و حوزه‌ها، در تشکل‌های مستقل صنفی خود دموکراسی را تمرین می‌کنند و می‌آموزند. در فرایند عمل و تلاش برای تأمین منافع خود می‌آموزند که لازم است در تمامی اموری که مربوط به آن‌هاست نظر داشته باشند و با استفاده از ابزار و روش‌های دموکراتیک در آن امور دخالت کنند. بیاموزند که ضروری است برای دست‌یابی به منافع صنفی (تمامی حقوق مادی و معنوی مشترکی که به اعضای صنف آن‌ها مربوط است) خود وارد عرصه‌ی اجتماع بشوند و سیاست‌ورزی کنند. ضروری است برای نیل به منافع و اهداف خود لغو قوانین نادرست و جایگزینی قانونی را که منافع آن‌ها را تأمین می‌کند پی‌گیری کنند. برای این منظور باید سیاست‌ورزی کرد و راه‌های سیاسی لازم را پیمود. ضرورت نیل به اهداف و تأمین منافع مشترک کارگران را ناگزیر می‌کند با ابزار و روش‌های مناسب در امر مدیریت جامعه نیز به شکل و با ابزار مناسب مشارکت داشته باشند. در این مورد باید دقت فراوان به تفاوت کارکرد دو نهاد اجتماعی کاملاً جدا و متفاوت از هم یعنی تشکل صنفی و حزب سیاسی توجه داشت. تشکل‌های صنفی کارگری و



احزاب سیاسی چپ یا کارگری دو نهاد مستقل از یکدیگرند که در پراتیک اجتماعی می‌توانند و در صورت اتخاذ راه و روش درست ضرورت دارد مکمل و لازم و ملزوم یکدیگر باشند. اما در هر حال هیچ‌یک نمی‌تواند تابع یا جایگزین دیگری باشد.

اما تشکل‌های صنفی (کارگری) اراده‌گرایانه، با امریه و شعار و صدور بیانیه یا با توصیه‌ی خیرخواهان ایجاد نمی‌شوند؛ این مهم امری سهل و ممتنع و نیازمند دانایی و بردباری است. کشت گندم سهل است اما در گلدان ممکن نیست؛ به میان مرغزار باید رفت و با مشکلات و مسایل آن دست‌وپنجه نرم کرد. تشکل (کارگری) خارج از محیط کار و بدون بدنه‌ی کارگری خالی از معنا و محتواست. تشکل‌های واقعی و توانمند کارگری با نیروی خود کارگران و به‌مدد عناصر آگاه موجود درون طبقه و با کار منظم، هدفمند، مستمر و بردبارانه است که عینیت می‌یابد. عملکرد سازمان‌گرا و گاهی بخش تشکل‌هاست که به آن‌ها هویت و عینیت می‌دهد، نه صرفاً صدور بیانیه و سردادن شعارهایی هرچند درست و اصولی.

## موانع تأسیس

در مقاله‌نامه‌های بنیادین ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار (ILO) بر آزادی و حق کارگران برای ایجاد تشکل‌های کارگری، پیوستن به آن‌ها و انعقاد قراردادهای دسته‌جمعی تأکید شده است. اما در ایران همیشه ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری در عمل با موانع قانونی، برخوردهای امنیتی و موانع ذهنی خود کارگران مواجه بوده است. لازم به تأکید و تکرار است که: کارگران در مسیر دستیابی به حقوق و منافع خود همزمان با سه مانع و مشکل مهم روبرو هستند که حلّ هر یک در گرو برطرف شدن دو مانع دیگر است: طبقه‌ی کارگر برای بقا، تأمین هزینه‌ها و ارتقای سطح زندگی به مزد کافی و منصفانه نیاز دارد؛ این در حالی‌ست که سیاست‌های اقتصادی نظام سرمایه‌داری و نرخ فزاینده‌ی تورم، عملاً و به‌طور مستقیم مسبب سرکوب و کاهش مزد کارگران است. طبقه‌ی کارگر برای دریافت مزد به انجام کار، داشتن شغل مناسب و امنیت شغلی نیاز دارد. فناوری‌های مدرن و انقلاب‌های الکترونیک و

کامپیوتر و کاربرد آن‌ها در صنعت نیاز به نیروی انسانی را به شدت کاهش داده است. این امر در نظام سرمایه‌داری، به جای ایجاد رفاه و آسایش در جامعه، بیکارسازی انبوه و گسترش ارتش بیکاران و بهره‌گیری از آن در سرکوب مزد کارگران را که در ذات سیستم سرمایه‌داری ست تحمیل کرده است. برای کنترل و مهار این معضل به شکل‌های مستقل و پویای کارگری نیاز است. کارگران برای رسیدن به مزد عادلانه، بهبود شرایط کار و دفاع از امنیت شغلی خود باید به سازمان‌ها و تشکل‌های مستقل و کارآمد کارگری مجهز باشند. اما شرایط لازم برای ایجاد و فعالیت این تشکل‌ها پیشاپیش در تنظیم و تصویب قانون کار و آیین‌نامه‌های اجرایی آن بسته شده است. از سوی دیگر کارگران برای ایجاد تشکل‌های مستقل و ویژه‌ی خود لزوماً باید در بنگاهی شاغل و به حرفه‌ای یا بنگاهی وابسته باشند و شغل آن‌ها به‌طور نسبی استمرار و امنیت داشته باشد. موقتی‌شدن کارها و حاکمیت قراردادهای موقت در بازار کار و در نتیجه سرکوب مداوم مزدها طی چند دهه آن‌چنان شرایط ناگواری در زیست اجتماعی و روابط کار کارگران فراهم کرده که شمار بسیاری از شاغلان برای ایجاد تعادل نسبی میان مزد دریافتی و هزینه‌های زندگی ناگزیر از پذیرش اضافه‌کاری‌های طولانی یا انجام کارهای دوم و سوم و اغلب در شرایط کاری نامناسب هستند. غالب کارگران در عمل فرصت و فراغتی برای هم‌اندیشی و جستجوی راهکار برای ایجاد تشکل‌های کارگری ندارند. اضافه بر این با وجود تصریح موازین و کنوانسیون‌های بین‌المللی بر آزادی تشکل‌ها، در عمل و در محیط‌های کار پس از آشکارشدن تمایل کارگران به ایجاد سندیکا و اتحادیه و گاه حتا کمتر از این، فقط اشاره به قانون کار، اگر انگ امنیتی و اخلال در نظم و تولید به آن‌ها زده نشود و اگر بی‌درنگ از کار اخراج نشوند به‌طور حتم قرارداد کار آن‌ها برای دوره‌ی بعد تکرار و تمدید نخواهد شد. کوتاه سخن این که سیستم سرمایه‌تهاجمی همه‌جانبه و تمام‌وقت را در تمامی عرصه‌ها بر حیات و زیست اجتماعی نیروهای کار تدارک دیده و اعمال می‌کند: نه تنها با اختلاس‌ها به منابع مالی و پولی عمومی جامعه دست‌اندازی می‌کند که با نادیده‌گرفتن قوانین و بهره‌گیری از تکنولوژی مدرن با تجاوز به طبیعت و محیط زیست به نابودی و غارت منابع طبیعی و تخریب محیط زیست نیز همچنان ادامه می‌دهد. با کالایی‌کردن سیستم آموزش و پرورش و بهداشت و درمان در جامعه نه تنها انبوه جمعیت را از

بهره‌مندی از این خدمات اجتماعی محروم می‌کنند بلکه بی‌رحمانه آخرین امکانات و حقوق اندک‌شان را نیز از کیسه‌ی نیروهای کار بیرون می‌کشند.

مقابله با این تهاجم همه‌جانبه به حقوق و منافع کارگران و عموم جامعه، اندیشه‌ورزی، تشکل، همبستگی و مقاومت همه‌جانبه و همگانی را طلب می‌کند.