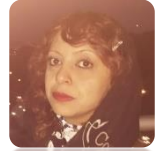


چه گونه کارگران «حداقل بگیر» و فاقد امنیت شغلی شدند؟

نسرین هزاره مقدم^۱



درهم‌تنیدگی مطالبات طبقه‌ی کارگر، معلول شرایطی است که در چند دهه‌ی اخیر بر کارگران تحمیل شده است. آنچه امروز می‌بینیم، مثلث درهم‌تنیده‌ی مطالبات صنفی کارگران است که در گذر دهه‌ها، هر سه ضلع آن (دستمزد، حق تشکیل‌یابی و امنیت شغلی) تا اندازه‌ی بسیار زیادی، متزلزل شده است. در این نوشتار، تأثیر سطح نازل هر سه ضلع این مثلث در زیست طبقه‌ی کارگر و دلایل آن را بررسی می‌کنم.

در طول سال‌های گذشته، سطح دستمزد فاصله‌ی معناداری با هزینه‌های حداقلی زندگی پیدا کرده است. در حالی که مرجع مستقل و قابل‌استنادی برای تعیین حداقل هزینه‌های زندگی خانوار در استان‌ها و مناطق مختلف کشور وجود ندارد. در سال‌های اخیر، (البته بعد از سال‌ها بی‌توجهی)، روشی تقلیل‌یافته برای محاسبه‌ی حداقل میانگین هزینه‌های زندگی خانوار در قالب «سبد معیشت خانوارهای کارگری» در عرصه‌ی مذاکرات رسمی دستمزد، در دستورکار قرار گرفته است. این روش براساس محاسبه‌ی هزینه‌ی سبد خوراکی‌ها با استناد به داده‌های مرکز آمار ایران و سپس اعمال یک ضریب حداقلی عمل می‌کند. برای سال جاری، سبد معیشتی که با همین روش حداقلی محاسبه شده، حداقل ۴ میلیون و ۹۴۰ هزار تومان است. (البته، در محاسبات غیررسمی‌تر، حدود هشت میلیون تومان است.) اما کف دستمزد مشمولان قانون کار با احتساب همه‌ی مزایای مزدی، به ۲ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان هم نرسیده است. یعنی دستمزد دریافتی کارگر بین یک دوم تا یک چهارم خط فقر تقلیل یافته است.

در زمینه‌ی «حق تشکیل» باید گفت از آن‌جا که دولت ایران به مقاله‌نامه‌های بنیادین ۹۸ و ۸۷ مربوط به حق ایجاد سندیکا و اعتراض صنفی، پای‌بندی عملی ندارد و در قانون کار تنها سه قالب رسمی تشکیل با اعمال حق نظارت استصوابی و گزینش و البته نظارت مدام دولت، به رسمیت شناخته شده، امکان تشکیل‌یابی کارگران ایران بسیار پایین است و علاوه بر آن در سطح کشوری نیز نشانی از شکل‌های قابل‌قبول جهانی از قبیل فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌های سراسری مزدبگیران وجود ندارد.

امنیت شغلی کارگران نیز همان ابتدا در سال ۶۹، با ابهام مستتر در بندهای ماده‌ی هفت قانون کار که در عین شناسایی تلویحی «قرارداد دائم» در کارهای

مستمر، تحت عنوان «مدت قرارداد» به قراردادهای موقت، مجال ظهور در عرصه‌ی روابط کار داد، به مطالبه‌ای در معرض تزلزل تبدیل شد که در نهایت با صدور دادنامه‌ی ۱۷۹ هیأت عمومی دیوان عدالت در سال ۱۳۷۵ و صدور مجوز رسمی برای قرارداد کار موقت در کارهای مستمر، اندک ثبات شغلی کارگران نیز از بین رفت تا جایی که امروز در بین مشمولان قانون کار، کم‌تر از ۵ تا ۱۰ درصد، شاغلِ واجدِ قرارداد دائم پیدا می‌شود.

در این میان، بین هر دو زوج از این سه مطالبه‌ی کلیدی، تناظر دوطرفه‌ی رفت‌وبرگشتی وجود دارد و در عین حال، دو مطالبه‌ی حق تشکل و امنیت شغلی، ارجحیت بیشتر دارند. تا کارگر امنیت شغلی نداشته باشد، برای ایجاد تشکل‌های کارگری (حتی تشکل‌های رسمی قانون کار) و عضویت در آن اقدامی نمی‌کند و نمی‌تواند برای دستمزد بهتر پیکار کند و تا زمانی که تشکل نداشته باشد، نمی‌تواند به دستمزدهای مصوب زیر خط فقر به‌صورت سازمان‌یافته معترض شود. پس ارتباط تنگاتنگ و دوطرفه‌ی این مؤلفه‌ها، در بالا بردن سطح زیستی طبقه‌ی کارگر اهمیت بسیار دارد.

به همین دلیل است که در طول دهه‌های گذشته دو سیاست کلی به‌موازات هم در پیش گرفته شده تا کارگران از این مطالبات کلیدی، به طور هم‌زمان و هم‌راستا، محروم شوند: سیاست ارزان‌سازی نیروی کار که با تعیین دستمزدهای پایین‌تر از خط فقر در هر سال اعمال و سیاست بی‌ثبات‌سازی که همراه آن با رواج قراردادهای موقت در پیش گرفته شده، «تأثیر انباشتی» روی یکدیگر داشته‌اند و به مثابه‌ی دو اهرم فشار موازی و هم‌زمان، کارگر ایرانی را به نیروی ساکن و خاموش خلق ارزش اقتصادی بدل کرده‌اند تا چیزی نباشد مگر «کارگرِ قرارداد موقتِ حداقل‌بگیر».

به‌عبارت دیگر، دو سیاست ارزان‌سازی و بی‌ثبات‌سازی، با تأثیر کاهنده‌ی هم‌زمان روی سطح چانه‌زنی کارگران، دستمزدها را به پایین‌ترین میزان ممکن رسانده‌اند. امروزه بیش از ۹۰ درصد نیروی کار شاغل تحت پوشش قانون کار، کارگر قرارداد موقتِ حداقل‌بگیر است که حتی توان چانه‌زنی فردی ندارد چه برسد به چانه‌زنی جمعی. تضعیف حق چانه‌زنی کارگری که به‌دلیل موقتی بودن قراردادها، معمولاً

سابقه‌ی شغلی مدون و ثبت‌شده و مؤثر ندارند، تنها «داخل محل کار» و در گفتمان های اعتراضی دسته‌جمعی، مشکل ساز نیست، بلکه چنین کارگری، حتی بیرون از کارگاه و در بازار کار نیز حق چانه زنی فردی ندارد. چرا که کارگری که مزدش همیشه حداقل است و همواره قرارداد موقت سه‌ماهه دارد یا از اساس فاقد قرارداد شغلی است، بعد از ده سال کار کردن در محل کار، باز هم همان حداقل مزد را می‌گیرد و در نتیجه اگر از کارگاه محل اشتغال خود خارج شود، به دلیل پایین بودن سطح اعتبار شغلی که ناشی از کار کردن مدام در پایین‌ترین سطح اشتغال بدون امکان تحرک درون طبقات کارگاهی است، باز هم برای پیدا کردن کار با جایگاه و دستمزد بالاتر، دستش خالی است و در صورت به کارگماری در کارگاه جدید، باز هم باید از صفر و از همان حداقل دستمزد شروع کند.

با این حساب، «کارگر قرارداد موقت حداقل‌بگیر» ماهیت اجتماعی و تعریف عام بخش اعظم مزدبگیران امروز ایران است که تنها در بخش خصوصی و در صنعت، نمود ندارند بلکه در زیرمجموعه‌های دولت نیز حضور معناداری دارند. برای نمونه، آموزش و پرورش را در نظر بگیریم. به‌گفته‌ی وزیر آموزش و پرورش، در سال تحصیلی ۹۷-۹۸، تعداد مدارس غیردولتی ۱۵ هزار و ۳۵۵ واحد در مقابل ۹۱ هزار و ۸۲۱ مدرسه‌ی دولتی بوده است. تمام معلمان شاغل در این مدارس غیردولتی که آمار مدون و دقیقی از تعداد آن‌ها در دست نیست، به اضافه‌ی جمع کثیری از معلمان حق‌التدریسی و خرید خدمتی شاغل در مدارس دولتی، مصداق همان کارگر قرارداد موقت حداقل‌بگیر هستند؛ چرا که دستمزدشان ساعتی و بر پایه‌ی حداقل دستمزد ساعتی مصوب شورای عالی کار (حداقل مزد کارگری) پرداخت می‌شود و قراردادهای آنها نیز نهایتاً برای یک نیم‌سال تحصیلی اعتبار دارد. این وضعیت در بسیاری دیگر از وزارتخانه‌ها، از جمله نفت که بخش بزرگی از نیروی کار آن را کارگران پیمانکاری تشکیل می‌دهند، نیرو، مخابرات، بهداشت و بسیاری دیگر از زیرمجموعه‌های دولت، مصداق دارد.

پس با این حساب، بخش بزرگی از بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی که در بخش‌های مختلف عمومی، دولتی و خصوصی کار می‌کنند، از آن‌جا که «حداقل‌بگیر» هستند و «قرارداد دائم» ندارند، از طریق اعمال درازمدت و همزمان همان دو سیاست بالا، مشمول سلب حقوق شده‌اند. امروز امنیت شغلی آنان در حدی پایین است که اندک

امکانی برای چانه‌زنی بر سر دستمزد دارند و به همین دلیل است که هر کنشگری منتج به نتیجه برای بهبود هر یک از مؤلفه‌های اساسی زیست کارگران از جمله دستمزد، باید این چند پیوند تنگاتنگ را واقع‌بینانه در نظر بگیرد.

کارگر تا زمانی که امنیت شغلی نداشته باشد، نه عضو تشکل صنفی می‌شود و نه می‌تواند برسر دستمزد به شکل مؤثری مبارزه کند و همزمان اگر متشکل نشود، چانه‌زنی جمعی برای دستمزد بهتر میسر نخواهد شد. بنابراین هر حرکت واقع‌بینانه که بخواهد به دور از شعارزدگی و ایده‌الیسم غیر کاربردی، به بهبود عینی و ملموس در زیست طبقه‌ی کارگر منجر شود، باید این تنگناها و شرایط درهم‌تنیده را در نظر قرار دهد.