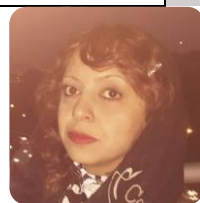


مزد برده‌وار به‌جای مزد توافقی

نسرین هزاره مقدم



مثلث مطالبه‌گری صنفی طبقه‌ی کارگر سه ضلع دارد: دستمزد شایسته، امنیت شغلی و حق تشکیل‌یابی آزاد و مستقل. بیش از سه دهه است که کارگران با رواج قراردادهای موقت از یکی از اضلاع مثلث، یعنی امنیت شغلی، محروم‌اند. صدور دادنامه‌ی ۱۷۹ دیوان عدالت اداری با موضوع قانونی بودن قراردادهای موقت در کارهای با ماهیت مستمر در سال ۱۳۷۴ سلب حق از کارگران را کاملاً قانونی ساخت. چنان‌که امروز براساس گفته‌های مقامات بیش از ۹۰ درصد کارگران، بدون توجه به ماهیت شغل، قرارداد موقت دارند. حق تشکیل‌یابی مستقل نیز در پی انحلال و غیرقانونی ساختن تشکل‌های کارگری در نخستین سال‌های بعد از انقلاب و در ادامه بعد از تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹ و با به رسمیت شناخته شدن سه تشکل رسمی که دولت در آن‌ها حق مداخله و اعمال نظر در قالب نظارت استصوابی و تأیید منتخبان را دارد، به قهقرا رفته است. آن‌چه در نیمه‌شب بیستم فروردین ماه در جلسه‌ی شورای عالی کار رخ داد، حق ناچیز و تقلیل‌یافته‌ی کارگران برای چانه‌زنی بر سر دستمزد، از زبان همان نمایندگان از صافی نظارت گذشته، را نیز یکسره منتفی کرد.

ماده‌ی ۴۱ قانون کار، دو مؤلفه‌ی اساسی برای تعیین دستمزد سالیانه کارگران در نظر گرفته است. نخست، نرخ تورم رسمی و اعلام‌شده و دوم، هزینه‌های یک خانوار متوسط که در سال‌های اخیر، تحت عنوان «سبد معیشت خانوار» از آن نام برده شده است. آن‌چه در نیمه‌شب بیستم فروردین رخ داد (تعیین افزایش دستمزد به میزان ۲۱ درصد بدون توافق با «نمایندگان» کارگری حاضر در جلسه) هم با ماده‌ی ۴۱ قانون کار تعارض دارد و هم با تمام مقاوله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار از جمله مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ که ناظر بر حق مشارکت و مذاکرات دسته‌جمعی کارگران در تعیین سرنوشت‌شان است.

در اسفندماه ۹۸، نرخ تورم سالیانه را مرکز آمار ایران ۳۴٫۲ درصد اعلام کرد. در یازدهم فروردین ماه سال جاری نیز ریاست بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران در نامه‌ای به رئیس قوه‌ی قضاییه در زمینه‌ی نحوه‌ی محاسبه‌ی مهریه‌ی زنان و تأدیه‌ی چک، نرخ تورم سال ۹۸ را ۴۱٫۲ درصد اعلام کرد. در نتیجه، با در نظر گرفتن این ارقام رسمی که البته با نرخ تورم واقعی و ملموس زندگی طبقه‌ی کارگر تفاوت فاحش دارند، افزایش ۲۱ درصدی دستمزد ۹۹، بند یک ماده‌ی ۴۱ قانون کار، یا همان لزوم تطابق

نرخ افزایش دستمزد با تورم رسمی را به صورت کاملاً ملموس و غیرقابل انکار، نقض کرده است. در سال‌های اخیر، مجادله در جلسات مزدی همواره بر سر اجرای بند دوم ماده‌ی ۴۱ قانون کار یا تعیین دستمزد براساس نرخ سبد معیشت خانوار بوده است. در روزهای آغاز فروردین ماه، نرخ سبد معاش خانوار در جلسات رسمی و سه‌جانبه‌ی کمیته‌ی دستمزد ذیل شورای عالی کار، ۴ میلیون و ۹۴۰ هزار تومان تعیین شد. با این حال، علیرغم تصویب این رقم توسط کارفرمایان و دولتی‌ها، حداقل دستمزد، تنها ۲۱ درصد افزایش یافت. در حالیکه براساس الزام قانون، دستمزد باید تا رسیدن به نرخ سبد معاش حداقلی، یعنی بیش از ۱۰۰ درصد افزایش می‌یافت.

ناسازگاری تصمیمات مزدی شورای عالی کار با قوانین و الزامات، بُعد دیگری نیز دارد. افزایش ۲۱ درصدی دستمزد در حالی مصوب و ابلاغ شده است که در آخرین جلسه‌ی شورای عالی کار، نمایندگان کارگری، حاضر به امضای صورتجلسه نشده و نشست را ترک کرده‌اند. با این حساب، مزد ۹۹ به صورت دوجانبه و براساس نظرات کاملاً همسو و هماهنگ دولتی‌ها و کارفرمایان تعیین شده و کارگران حتی در حدّ «نمایندگان» قانونی و رسمی خود، حق مداخله و مشارکت نداشته‌اند.

ترکیب ناموزون و ناکارآمد شورای عالی کار، در اساس وزن نمایندگان کارگری در جلسات مزدی را به حداقل می‌رساند؛ براساس ماده ۱۶۷ قانون کار، اعضای این شورا، سه نماینده‌ی کارگری، سه نماینده‌ی کارفرمایی، وزیر کار در نقش واسط و میانجی، و دو فرد مطلع و بصیر در مسائل اقتصادی و اجتماعی است. اما با اصلاحیه‌ای که در سال ۱۳۸۹ توسط دولت احمدی نژاد صادر شد، قدرت چانه‌زنی نمایندگان کارگری بازهم کاهش یافت (اعضای شورا مرکب از یازده نفر شدند و وزن طرف‌های مقابل سنگین‌تر شد).

در حالی که در متن صریح قانون کار، به لزوم حضور دو فرد مطلع و بصیر که قاعدتاً باید اقتصاددان و جامعه‌شناس باشند، تأکید شده، همواره علاوه بر وزیر کار که ریاست جلسه را برعهده دارد، به جای دو فرد مطلع، دو عضو عالی‌رتبه‌ی دولت و از میان وزرای اقتصادی حاضر می‌شوند. از آن‌جا که در ساختار اقتصاد ایران، دولت، خود فربه‌ترین و سودآورترین جناح کارفرمایی کشور است، وجود سه نماینده‌ی دولتی در جلسات مزدی،

به معنای آن است که سه نماینده‌ی کارگری باید در مقابل شش نماینده‌ی اصلی کارفرمایی (سه نماینده‌ی مستقیم کارفرما و سه نماینده‌ی غیرمستقیم از طرف دولت کارفرمایان) چانه بزنند؛ این مذاکره‌ی نابرابر سه در مقابل شش، می‌تواند در مواقعی که سود سرمایه با افزایش دستمزد در معرض خطر جدی قرار بگیرد، به نفع گروه مقابل عمل و اعتبار و وزن نظرات گروه کارگری را کاملاً از معادلات چانه‌زنی حذف کند. این همان اتفاقی است که در بیستم فروردین ماه رخ داد. تا پیش از این، دولتی‌ها همواره ادعا داشتند که تعیین دستمزد براساس «اجماع طرفین» صورت می‌گیرد و به همین دلیل است که همه‌ی حاضران در جلسه صورتجلسه‌ی مزدی را امضا می‌کنند اما در مذاکرات مزدی ۹۹، -گرچه در همان آغاز جلسه وزیر کار ادعا کرد که به دنبال اجماع هستیم و مزد با توافق همه‌ی گروه‌ها تعیین خواهد شد - هنوز چند ساعت نگذشته به «رأی‌گیری» روی آوردند و رأی شش نفر در مقابل سه نفر را به کرسی نشانند. «نمایندگان» کارگری نیز چون با رقم ۲۱ درصد برای افزایش مزد موافق نبودند، صورتجلسه را امضا نکردند و خارج شدند.

سازمان بین‌المللی کار تأکید دارد که در همه‌ی مذاکرات دسته‌جمعی، اصل سه‌جانبه‌گرایی باید رعایت و نظرات تمام گروه‌های ذی‌نفع باید تأمین شود. با این حال، ساختار نابرابر شورای عالی کار، به دولتی‌ها و کارفرمایان این مجوز را داده که بدون تأمین نظرات کارگران، دستمزد را تعیین کنند: شش رأی در مقابل سه رأی. «رأی‌گیری» گرچه از نظر دولت، برقراری دموکراسی واقعی در مذاکرات و چانه‌زنی‌هاست، اما در عمل اساس سه‌جانبه‌گرایی را نقض کرده و با به رسمیت نشناختن حق تعیین سرنوشت مزدی برای کارگران، «مزد برده‌وار و تحمیلی» را جایگزین «مزد توافقی» کرده است.

دستمزدی که هم با بند یک ماده‌ی ۴۱ قانون کار تعارض دارد، هم مغایر بند دوم همین ماده‌ی قانونی است و هم برخلاف سه‌جانبه‌گرایی بدون تأمین نظرات کارگران تعیین شده، چگونه قرار است وجاهت قانونی داشته باشد و برای اجرا به تمام بخش‌های اقتصاد، ابلاغ شود؟ براساس آخرین آمارهای رسمی، کارگران و بازنشستگان تحت پوشش قانون کار و تأمین اجتماعی به همراه خانواده‌هایشان، یک خانواده‌ی بزرگ ۴۳ میلیون نفری را تشکیل می‌دهند. تکلیف معیشت این ۴۳ میلیون نفر در یک سال تمام،

بدون رعایت قانون و بدون در نظر گرفتن الزامات سه‌جانبه‌گرایی، مشخص شده است. آیا راهی برای ابطال این تصمیم کاملاً غیرقانونی وجود دارد؟ البته، امکاناتی در اختیار قوای مقننه و قضاییه برای مقابله با قانون‌گریزی‌های دولت قرار دارد اما این دو قوه نیز در تصمیماتی از این دست کاملاً با دولت همسو هستند. امروز مزدبگیران از تصمیم دولت برای ابلغ دستمزد ۹۹ بسیار ناراضی هستند اما با توجه به فقدان امنیت شغلی و نابرخورداری از تشکلهای مستقل و نیرومند، توان اعتراض به تصمیم ناعادلانه و غیرقانونی دولت در همسویی با کارفرمایان، از آنان سلب شده است. اما سطح بحران‌های اقتصادی – اجتماعی امروز ایران بسیار عمیق‌یافته‌تر از آن است که به‌سادگی شاهد تمکین به این دستمزد برده‌وار باشیم.