

طبقه‌ی کارگر ایران در برابر چالش‌های سه‌گانه

تجدید نظر
اصول اساسی

کاظم فرج‌الهی



کارگران واحد الوفین پتروشیمی ایلام با پهن کردن سفره‌ی خالی مقابل درب پتروشیمی در روز جهانی کارگر نسبت به پیمانال شدن حقوق خود اعتراض کردند. دوشنبه ۱۱ اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۳

تقدیم به ریحانه و شریفه

دو بانو، دو کارگر شریفی که مستقل و بدون هرگونه حاشیه و وابستگی فقط به رهایی و سعادت طبقه‌ی کارگر می‌اندیشند و با عشق به زندگی، تمامی نیرو و تلاش خود را در این راه به کار گرفته‌اند. و به همه‌ی کارگران مبارزی که در دفاع از منافع و حقوق طبقه‌ی کارگر به بند و زندان گرفتار شده‌اند

از شکل‌گیری طبقه‌ی کارگر صنعتی در ایران کمی بیش از یک سده می‌گذرد. تاریخچه‌ای پر فراز و فرود، رشد و اوج‌هایی کوتاه و تاکنون در پی هر یک، سرکوب‌های پیاپی و شکست‌ها. اما فعالان این عرصه آگاه‌اند که این ستم‌ها و سرکوب‌ها هرچند سخت و توان‌فرسا، در ذات نظام سرمایه است. نه جای گله و شکایت و شیون و زاری‌اند و نه البته دستاویزی در اثبات ناگزیری کژی‌ها و کژرفتاری‌ها. طبقه‌ی کارگر گریزی جز برخاستن و دوباره ایستادن پس از هر شکست و بازیابی و آراستن خود به مثابه طبقه‌ی مولد و آینده‌ساز ندارد. اما ایستادن و درس‌گرفتن و بازیابی و سازمان‌یافتگی پس از هر سرکوب و شکست هرگز بدون خطا و هزینه نیست. خطاها زمانی کم‌تر و بازیابی طبقه زمانی بهتر و اثرگذار خواهد بود که ضمن درس‌گیری از گذشته از وضعیت تاکنونی و اکنون خود تصویر و تحلیلی درست و واقعی داشته باشیم. واکاوی - و درس‌گیری از - گذشته، با قلم‌ها و از دیدگاه‌های مختلف، بارها صورت گرفته است و باز هم ضروریست. اما فرصتی دیگر می‌خواهد و موضوع این نوشته هم نیست. در این جا و به این مناسبت به وضعیت طبقه‌ی کارگر ایران و عوامل و سیاست‌های مؤثر بر آن در یک سال گذشته نگاهی کوتاه و گذرا خواهیم داشت.

جامعه‌ی کارگری ایران در سالی که گذشت حتی یک روز هم آسایش و آرامش به خود ندید. آسایش از آن‌رو ممکن نبود - و نیست - که ساختار موجود در وزارت کار معیوب و ضد کارگر و رابطه میان کارگر و کارفرما - به‌ویژه که دولت خود کارفرمای بسیار بزرگیست - بر نظامی ظالمانه استوار است؛ وزیر کار به نمایندگی دولت کارفرمایی

چالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

در پایان سالی بحران‌زده که با تورمی کمرشکن پشت سر گذاشته می‌شد، مانند سال‌های پیش و پیش‌تر، با افزایش ۲۷ درصدی چنان مزد و حقوقی برای کارگران شاغل و بازنشسته تصویب و برقرار کردند که دریافتی بیشترین شمار کارگران (حدود ۸۰٪) حتی یک‌سوم خط فقر یا نیمی از سبد معیشت مورد قبول خود آقایان را نیز پوشش نمی‌داد. آرامش نیز ممکن نبود؛ از آن‌رو که از یک‌سو بخش قابل‌توجهی از کارفرمایان بنگاه‌ها حتی از پرداخت کامل و به‌هنگام همین مزد و مزایای ناچیز خودداری کرده‌اند - و می‌کنند - و از سوی دیگر کارگران نیز، ناگزیر این حد از ستم و تنگدستی را برنفتند و به‌رغم پراکندگی و سازمان‌نیافتگی موجود، حتی یک روز هم میدان حق خواهی و اعتراض به وضع موجود را خالی نگذاشتند. نهادهای مختلف ذی‌ربط شامل قانون‌گذاری (مجلس)، استانداری و فرمانداری‌ها، شهرداری‌ها، وزارتخانه و ادارات کار و حتی سازمان برنامه و بودجه تقریباً تمامی روزهای سال شاهد حضور و اعتراض کارگران به تنگ آمده از کارخانجات و بنگاه‌های مختلف بودند. بررسی و جمع‌بندی رسانه‌های رسمی و غیر رسمی - که این‌گونه اخبار و حوادث را پوشش می‌دهند نشان می‌دهد که در یک سال گذشته در مجموع حداقل بیش از یک هزار و ششصد و شصت مورد کنش اعتراضی کارگری شامل اعتصاب و توقف تولید، اعتراض دسته‌جمعی در محیط کار، شکایت و برگزاری تجمع‌های اعتراضی خیابانی و در مقابل مکان‌ها و نهادهای مختلف صورت گرفته است. تنها رسانه‌ی رسمی و تخصصی در این حوزه خبرگزاری کار ایران (ایپنا) است که در پوشش خبری رخدادهای کارگری ملاحظات و محدودیت‌های خاص خود را دارد و در عین حال به‌دلیل کم‌شمار بودن خبرنگار از پوشش تمامی رخدادهای ناتوان است؛ جمع‌بندی و دسته‌بندی شده‌ی رخدادهای و کنش‌های سال کارگری گذشته (یکم ماه می ۱۴۰۲ تا پایان فروردین ۱۴۰۳) مندرج در سایت این خبرگزاری در جدول یک دیده می‌شود.

نگاره‌ی یک - آمار حداقلی رخدادهای کارگری طی یک سال گذشته (از یکم ماه می ۱۴۰۲ تا یکم ماه می ۱۴۰۳)		
۱	حوادث کار	۳۷۹ مورد
۲	مجروحان حوادث کار	۵۹۹ تن
۳	جانباختگان حوادث کار	۳۲۰ تن
۴	تجمع‌های اعتراضی	۴۲۵ مورد
۵	اعتراض‌های صنفی	۱۰۱ مورد
۶	تجمع‌های اعتراضی بازنشستگان	۲۹۰ مورد
۷	اعتصاب و توقف تولید	۲۲ مورد
۸	تحصن	۳ مورد
۹	طومار امضا و کارزار اعتراضی	۵ مورد
۱۰	اخراج نمایندگان کارگری	۳ نماینده
۱۱	خودکشی کارگران	۱۸ مورد خودکشی منجر به مرگ

برگرفته از خبرهای درج شده در خبرگزاری کار ایران (ایلنا)، طی دوره‌ی یک‌ساله

با این همه، چنان‌که اشاره شد، حتی ارقام رسمی اعلام شده از سوی مراجع رسمی بسیار بیش از چیزی است که در خبرگزاری‌های رسمی بازتاب یافته است. برای مثال، بنا به اعلام رسمی پزشکی قانونی در سال گذشته ۲ هزار و ۱۱۵ نفر به دلیل حوادث رخ داده در محیط‌های کاری، جان خود را از دست داده‌اند. به همین ترتیب، طبیعی

جالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

است انتظار داشته باشیم که آمار کنش‌های اعتراضی کارگران نیز به شکل محدود و چه‌بسا گزینشی در رسانه‌های رسمی بازتاب پیدا کند.

تفکیک گروه‌ها و لایه‌های مختلف کارگری، بررسی خصلت مبارزات و مطالبات این گروه‌ها، همچنین دقت در قوانین، سیاست‌گذاری‌ها، نوع نگاه مسئولان و شیوه‌ی برخورد آنان با مسایل و مشکلات کارگری تصویر دقیق‌تری از وضعیت موجود طبقه‌ی کارگر ایران به‌ما ارائه می‌دهد. در ادامه، اشاره‌ی کوتاهی به مزد سال ۱۴۰۳ و چگونگی تعیین و تصویب آن نیز ضروری است؛ در پایان سالی دیگر با تورمی کمرشکن و بر بستر فقر سازمان‌یافته و مزد به‌شدت عقب‌مانده از تورمی که به‌طور پیوسته بیش از چهار دهه بر طبقه‌ی کارگر تحمیل شده بود، همان وزیر به نمایندگی همان دولت در رأس نهادی موسوم به شورای عالی کار- که با غیبت اعتراضی کسانی که معمولاً در جایگاه نماینده کارگران می‌نشستند نظم و ویرایشش به هم ریخته بود- بی‌شرمانه با افزایش فقط ۳۵ درصد، حداقل مزد پایه را ۷ میلیون و ۱۸۲ هزار تومان تعیین کرد. بی‌شرمانه‌تر این که در این تصمیم سایر سطوح مزدی فقط ۲۲ درصد افزایش داده شد! در ادامه، به مقوله‌ی ابداعی و ظالمانه‌تر افزایش سایر سطوح مزدی بازمی‌گردیم.

الف) امنیت شغلی، سلامت و بهداشت محیط کار

حذف تدریجی و سرانجام کم‌وبیش کامل استخدام نیروهای کار با قراردادهای کاردایم یا طولانی‌مدت و جایگزینی آن با قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت یک‌ماده و سه‌ماهه‌ی نیروهای کار حاصل اجرای سیاست‌های اقتصادی در تمامی سال‌های سی و چندسال اخیر است. در ادامه، در سایه‌ی سلطه‌ی پیمانکاران و شرکت‌های پیمانکار تأمین نیروی انسانی در بازار کار، قراردادهای سفیدمضا و حجمی در دستور کار قرار گرفت و در پی آن پدیده‌ی دورکاری هرچه بیشتر گسترش یافت. سختی تأمین معیشت و گذران زندگی، بیکارشدگان را به پذیرش انواع کارهای بی‌ثبات ناگزیر کرده است. به‌رغم ادعای دروغین ایجاد سالانه یک میلیون شغل، که در صورت درستی ادعا باید آثار آن در افزایش میلیونی شمار بیمه‌شدگان دیده می‌شد، حضور ارتش دست‌کم

دوونیم میلیونی بیکاران سبب می‌شود در بازار کاری با این شرایط بحث از امنیت شغلی دیگر حتی محلی از اعراب نداشته باشد.

باید اضافه کرد که بحث امنیت شغلی فقط به حفظ یا ازدست‌رفتن فرصت‌های شغلی و بیکار شدن محدود نمی‌شود؛ وجه دیگر امنیت شغلی ایمنی خودِ کار و بهداشت محیط کار است

با در نظر گرفتن آنچه که در بالا در مورد دقت آمار ارایه شده و کمیت ناچیز خبرهای کارگری در خبرگزاری‌های رسمی گفته شد؛ بررسی سه محور پایین در ارتباط با هم وضعیت ناگوار و میزان امنیت شغلی کارگران ایران روشن‌تر می‌شود:

الف) آمار رو به افزایش بیکاری (ب) افزایش مشاغل کاذب و کارهای بی‌ثبات (ج) ایمنی خودِ کار.

تبلورمیزان ایمن بودن مشاغل درآمار حوادث شغلی و روند کاهش یا افزایشی آن قابل‌مشاهده است. جلوه‌هایی از درستی آمارها را، که در واقع مشت‌هایی نمونه خروار هستند، در چند خبر برگرفته شده از سایت خبرگزاری ایلنا می‌توان دید:

- بر اساس گزارش پزشکی قانونی در ۹ ماهه اول سال ۱۴۰۲ در استان اردبیل ۲۹ مرگ و ۴۰۶ مصدومیت در اثر حوادث کار ثبت شده است.
- گزارش پزشکی قانونی استان خراسان رضوی؛ ۱۰۴ مورد مرگ در اثر حوادث کار در ۹ ماهه اول سال ۱۴۰۲.
- مدیرکل پزشکی قانونی استان کهگیلویه و بویر احمدی: در ۹ ماهه اول سال جاری حوادث ناشی از کار گزارش شده در این مرکز نسبت به مدت مشابه سال قبل ۱۴.۳ درصد افزایش داشته است.
- پزشکی قانونی آذربایجان شرقی؛ حوادث کار نسبت به سال گذشته (۱۴۰۱) ۲۸٪ افزایش داشته است.
- ۲۴ آبان ۱۴۰۲؛ مدیر کل پزشکی قانونی کشور در مصاحبه با باشگاه خبرنگاران جوان: در شش ماه نخست سال جاری ۱۰۷۷ نفر در حوادث کار

چالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

جان باخته‌اند که در مقایسه با مدت مشابه سال قبل (۹۳۱ نفر) ۱۵.۷٪ افزایش داشته است.

اما در این میان، علی‌رغمی فرد معاون روابط کار وزارت کار در مصاحبه با ایلنا (۲۴ تیر ۱۴۰۲) از کاهش ۱۴ درصدی حوادث ناشی از کار و کاهش ۱۱ درصدی فوتی‌های این حوادث سخن می‌گوید. در ادامه باز هم به یاهو‌گویی‌های یاهو‌گویان پرداخته می‌شود.^۱

گفتنی است در بحث ایمنی کار و بهداشت محیط کار مورد «بهداشت روانی» مسأله‌ای بسیار مهم است. واقعیت تأسف‌آور و دیرپای وجود فرهنگ مردسالار، تسلط نگاه جنسیت‌زده، سوءاستفاده‌های جنسی و بالاخره انواع تبعیض‌های قانونی و غیرقانونی علیه زنان نیز در محیط کار مطرح است که در این‌جا به آن پرداخته نمی‌شود.

ب) اعتصاب و دیگر حرکات اعتراضی کارگری

ارایه‌ی آماری به‌طور نسبی دقیق از کنش‌های اعتراضی صورت گرفته کارگران و پراکندگی این کنش‌ها در سطح صنایع و بنگاه‌ها یا در جغرافیای ایران به دلایل مختلف از جمله نبود آزادی رسانه‌ها و گردش آزاد اطلاعات ممکن نیست. اما با توجه به شرایط موجود و نبود قوانین مناسب و عادلانه‌ی حاکم بر روابط کارگری کارفرمایی و بدتر از آن نبود سازوکاری مناسب جهت نظارت بر اجرای حتی همین قوانین نیم‌بند موجود، به‌جرات می‌توان گفت هیچ شهر و منطقه‌ی دارای بنگاه‌های تولیدی یا خدماتی را نمی‌توان یافت که در آن روابط میان کارگر و کارفرما به تعارض نکشیده باشد. براساس همین گزارش‌های نادقیق موجود می‌توان گفت در بخش بسیار بزرگی از حرکات اعتراضی گزارش‌شده‌ی کارگران، شامل اعتصاب‌ها، تحصن‌ها، تجمعات اعتراضی درون محیط‌های کار یا اعتراض‌های بیرونی و خیابانی و مقابل نهادهای مختلف، «مزد» و مزایای مزدی تنها یا مهم‌ترین مطالبه بوده است. این بدان معنا نیست که مسایل و مشکلات مهم دیگر مانند امنیت شغلی، ایمنی و بهداشت محیط کار، برقراری پوشش بیمه‌ای و کمیت و کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی و... جزو مطالبات کارگران نیستند؛ در این موارد هم نقص و کمبودهای زیادی وجود دارد اما غالباً پایین بودن

سطح آگاهی و سازمان‌یافتگی کارگران- که این دو ارتباط متقابل با هم دارند، نبود اتحادیه‌ها و تشکل‌های مستقل محل کار- که خواسته‌های کارگران را براساس اهمیت فهرست کرده و روی میز مذاکره بگذارد- و مهم‌تر از همه اولویت پرداخت مزد، مزدهایی که عمدتاً برای تأمین حداقل‌های زندگی هم ناکافی‌ست، سبب می‌شود که طرح و درخواست این دسته از مطالبات کارگران اولویت نخست نباشد یا در سایه‌ی مزد و حقوق قرار بگیرد و مطرح نگردد.

اعتراضات مربوط به مطالبات مزدی نیز در بنگاه‌ها و کارخانجات مختلف در دو سطح یا با دو هدف کاملاً متفاوت صورت می‌گیرد. سطح اول در شرکت‌های فعال در حوزه‌های استخراج و پالایش و فروش نفت، پتروشیمی‌ها، صنایع فولاد، خودروسازی‌ها و ... است که به‌طور نسبی از رونق و بازدهی خوبی برخوردارند. کارگران این بنگاه‌ها به‌رغم محروم بودن از تشکل‌های مستقل و کارآمد، اما بر بستر وضع مالی خوب و سوددهی این بنگاه‌ها و برخورداری از سطح آگاهی به‌طور نسبی بیشتر نسبت به سهم خود در ارزش ایجاد شده در روند کار، به‌درستی سهم بیشتری از ارزش حاصل شده را در غالب انواع فوق‌العاده‌ها و مزایای جنبی طلب می‌کنند. متأسفانه باید گفت در این موارد سخنی از مطالبه‌ی افزایش «حداقل مزد» که خواستی عمومی و مربوط به کل طبقه است در میان نیست. قابل‌توجه این که در صنعت نفت و مجموعه شرکت‌ها و بنگاه‌های دارنده وضع مالی خوب مسئولان با زیرکی ویژه‌ی سرمایه‌دارانه با تفکیک کارگران به دسته‌ها و گروه‌ها و رده‌های مختلف و به‌کارگیری آن‌ها در شرکت‌های گوناگون پیمانکاری اقماری با رده‌های متفاوت عملاً بیش از ده نوع و شکل مختلف رابطه کارگری کارفرمایی (قراردادهای کار) ایجاد کرده‌اند. به‌طوری که در بعضی مناطق و بنگاه‌ها مطالبه‌ی گروه‌هایی از کارگران معترض افزایش مزد و مزایای جانبی و برداشتن سقف مزدی است و درعین حال در همان مناطق کارگرانی با همان سطوح تخصص و کارایی و نوع کار اما به دلیل استخدام در این شرکت‌های اقماری و پیمانکاری، تحقق مطالباتی در حد پرداخت مزد و مزایای حداقلی به تأخیر افتاده را پیگیری می‌کنند. سطح دوم در کارگاه‌ها، کارخانجات و بنگاه‌های تولیدی یا خدماتی کوچک و متوسط، و گاه حتی کارخانجات بزرگ اما، بارونق و بازدهی اقتصادی کمتر، دیده می‌شود. در این سطح گاه پرداخت همان حقوق ماهیانه یا مزد و مزایای شغلی حداقلی

چالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

نیز چندین ماه به تأخیر می‌افتد، یا قراردادهای شماری از کارگران تمدید نمی‌شود. کارگران این بنگاه‌ها عاصی و درمانده و بدون برخورداری از تشکل‌های مستقل با سطوح بسیار پایینی از سازمان‌یافتگی، پس از گذراندن مراحل اولیه و بوروکراتیک شکایت‌های اداری یا از همان آغاز کار، ناامید از روش‌های قانونی مرسوم به خیابان‌ها و میادین شکایت می‌برند و از دیگر شهروندان و فشار افکار عمومی کمک و یاری می‌طلبند و متأسفانه اغلب هزینه‌های سنگینی مانند اخراج، بیکاری، ضرب‌وشتم و بازداشت و دیگر محرومیت‌ها را هم تحمل می‌کنند.

جدول بالا تعداد و دسته‌بندی بخشی از رخدادهای کارگری سال گذشته را براساس گزارش‌های خبرگزاری ایلنا نشان داد و گفته شد که به‌طور حتم تمامی آمارها از مقدار واقعی وقایع رخ داده کم‌تر است؛ اما به‌رحال مشت نمونه‌ی خروار است و تحلیل و مقایسه‌ی آن‌ها نکات جالبی را نشان می‌دهند؛ دقت در شمارگان شیوه‌های مختلف کنش‌های اعتراضی نشان از ناامیدی کارگران از نتایج بکاربردن روش‌های مرسوم گذشته است. از اعتصاب و تحصن بگذریم که شرایط و جایگاه ویژه‌ای در کنش‌های اعتراضی کارگران دارند. مجموع تعداد اعتراضات صنفی ساده‌تر مانند [شکایت یا اعتراض نزد مدیران و مسئولان بنگاه‌ها، راه‌انداختن کارزارها، طومارنویسی، نامه‌نگاری و طرح دعوا و شکایت به مقامات یا دستگاه‌های مسئول یا گزارش‌های شکایت‌گونه از کمبودها به رسانه‌ها] کم‌تر از یک چهارم مواردی مانند تجمع‌های اعتراضی پرشمار و ادامه‌دار در خیابان‌ها و اماکن عمومی یا مقابل نهادهای مسئول در رده‌های بالاتر است. افزایش قابل‌ملاحظه‌ی خودکشی‌های منجر به مرگ کارگران خود داستان پرآب‌چشم دیگریست.

ج) تجمعات اعتراضی بازنشستگان

حدود ۷۰ درصد بازنشستگان حداقل‌بگیر هستند یا با تفاوت‌هایی بسیار کم چیزی نزدیک به حداقل دریافت می‌کنند، البته حقوق ماهیانه‌ی گروه‌هایی هم بنسبت کسری سالیان بیمه‌پردازی کم‌تر از حداقل است. درصد بسیار کوچکی نیز، که بیشتر شامل مدیران می‌شود در زمان اشتغال سقف پرداخت حق بیمه را واریز کرده و حداکثربگیر هستند؛ یعنی همیشه حقوق بازنشستگی‌شان هفت‌برابر حداقل مزد همان سال است. به این ترتیب روشن است که همیشه حقوق ماهانه‌ی بیش از ۷۰ درصد بازنشستگان حتی نیمی از سبد معیشت یا کسر کوچکی از خط فقر را هم پوشش نمی‌دهد.

مطالبات و تجمع‌های اعتراضی بازنشستگان اما از نوع و جنس دیگریست. بازنشستگان امکان مراجعه‌ی مستقیم به مدیران و مسئولان بنگاه و اداره‌ی تابعه یا اعمال فشار به روش اعتصاب و کم‌کاری را ندارند. هیچگونه رابطه‌ی شغلی، مسایل و منافع مربوط به محیط کار در میان نیست که به‌طور مستقیم سبب پیوستگی و برقراری رابطه میان کارگران بازنشسته و مشوق آنان در اعتراض کردن و به خیابان آمدن بشود. نبود یا کمبود آگاهی طبقاتی، سکونت یا پراکندگی در گستره‌ی جغرافیایی بزرگ، بیماری و ناتوانی جسمانی و نبود امکان ارتباطی آسان و در دسترس و مزید بر این‌ها وجود نهادهایی موسوم به «کانون‌های بازنشستگان تأمین اجتماعی، کارکنان صنعت برق، مخابرات، فولاد و...» به‌عنوان تشکل صنفی و سراسری بازنشستگان، اما از بالا و دولت‌ساخته یا به‌شدت زیر نفوذ و کنترل دولت و فساد ساختاری لانه کرده در این نهادها، ازجمله عوامل بازدارنده در مسیر مطالبه‌گری بازنشستگان است. با این همه می‌بینیم که حدی از آگاهی در سطوح متفاوت در میان بخش‌هایی از بازنشستگان، فشار بسیار زیاد اقتصادی و تنگناهای مالی خانواده‌ها و پیدایش و استفاده ناگزیر همگانی از گوشی‌های هوشمند تلفن همراه، که شبکه‌های ارتباط اجتماعی مدرن (گروه‌های واتس‌آپی و تلگرامی و ...) با همه‌ی مزایا و معایب آن را به ارمغان آورده سبب شده است که تاکنون چراغ اعتراض در میان بخش‌های مختلف جامعه‌ی بازنشستگان هرگز به‌طور کامل خاموش نشود.

چالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

با قدری آسان‌گیری شاید بتوانیم حرکات و اعتراضات سراسری و تقریباً پیوسته‌ی مجموعه‌ی بازنشستگان لشکری، کشوری و بازنشستگان زیر پوشش سازمان تأمین اجتماعی را جنبش بازنشستگان بنامیم. می‌توان گفت این جنبش در سال‌های میانی دهه‌ی ۱۳۹۰ با حضور و تقریباً پیوستگی هر سه بال آن شکل گرفت و در سال‌های منتهی به کرونا به اوج خود رسیده بود. اعتراضات بازنشستگان لشکری با توسل به پیشینه‌ی نظامی و داشتن وابستگی و امتیازاتی هرچند کوچک اما ویژه‌ی این گروه و در عین حال محدودیت‌های ویژه و همچنین جدا بودن محل تأمین اعتبار و بودجه آن‌ها از دیگر گروه‌ها، با گرفتن امتیازهایی راهش جدا شد و کم‌کم فروکش کرد. تلاش‌ها و اعمال فشار قابل توجهی نیز برای جداسازی بازنشستگان کشوری از مجموعه‌ی تأمین اجتماعی صورت گرفت و تا حدی نیز موفق بود. اما از آنجا که امور بیمه و بازنشستگی شمار زیادی از کارکنان سازمان‌های دولتی و وزارتخانه‌ها از آغاز اشتغال به سازمان تأمین اجتماعی محول شده این جداسازی نمی‌تواند خیلی هم عملی باشد. پس از دو بار اوج‌گیری این جنبش در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۱، کسب دستاوردهایی هرچند بسیار ناکافی، اما به‌هرحال سبب فروکش نسبی حرکات و تجمع‌های اعتراضی خیابانی بازنشستگان شد. در عین حال، برخوردهای حسابگرانه‌ی نیروهای پلیس و امنیتی با شمار قابل توجهی از مطالبه‌گران بازنشسته از قبیل تماس، احضار و تهدیدهای تلفنی، بازداشت‌های کوتاه‌مدت و پرونده‌سازی‌های متعدد عامل مؤثر و مهمی در فروکش بیشتر این اعتراض‌ها بود. ولی از آنجا که نگاه بسیار نادرست حاکمیت نسبت به بازنشستگان کماکان وجود دارد، این اعتراض‌ها نه تنها هرگز خاموش نمی‌شود که در اولین فرصت ممکن دوباره شعله‌ور خواهد شد؛ نگاهی که با وجود اطلاق عناوین ظاهراً احترام‌آمیز اما در واقع سالوسانه و دروغین، در اساس این بخش از جامعه را سربار و مزاحمی بودجه حرام‌کن می‌داند و حاضر نیست حقوق حقه و عایدی پس‌اندازهای دوران کار و جوانی آن‌ها را بازگرداند. در بحث سیاست‌های مزدی به این موضوع بازمی‌گردیم.

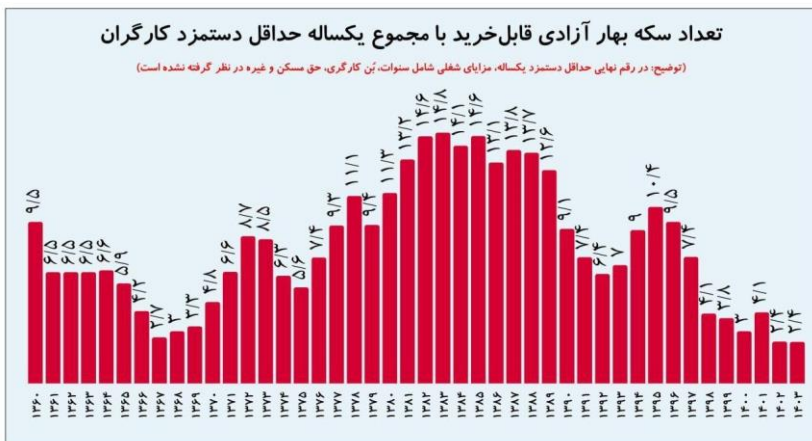
د) سیاست‌های مزدی؛ سرکوبگر مزد و قانونمند کردن فقیر سازی کارگران

حداقل مزد کارگران و میزان افزایش آن در پایان هر سال توسط نهادی موسوم به شورای عالی کار تعیین می‌شود. ترکیب این شورا متأثر از مصوبات سازمان بین‌المللی کار باید به‌گونه‌ای باشد که اصل سه‌جانبه‌گرایی و حضور متساوی‌الحقوق نمایندگان برگزیده‌ی جناح‌های کارگری و کارفرمایی و دولتی هم به‌عنوان ناظر بی‌طرف رعایت شده باشد. نیاز به توضیح نیست که دولت‌ها در ساختار سرمایه‌داری حافظ نظم سرمایه و سرمایه‌داری‌اند و اصولاً نمی‌توانند بی‌طرف باشند. به‌جز در سالهای اولیه پس از پایان جنگ بین‌الملل دوم و آن هم فقط در معدود کشورهایی که دولت‌های رفاه در قدرت بوده و سعی می‌کردند به موقعیت ناظر بی‌طرف نزدیک بشوند، مقوله‌ی سه‌جانبه‌گرایی هیچ‌گاه واقعیت پیدا نکرده است؛ تکرار این عنوان نیز فریبی بیش نبوده و نیست. اما در ایران حتی ظاهر قضیه هم حفظ نشده است. طی سال‌های ۱۳۶۰ و ۱۳۶۱ تمامی تشکل‌های مستقل کارگری موجود سرکوب و از صحنه حذف شده و در چهار دهه‌ی گذشته کارگران از داشتن تشکل واقعاً مستقل و سراسری کارگری محروم بوده و در نتیجه نمی‌توانسته‌اند نماینده‌ای هم در این شورا داشته باشند. گذشته از این براساس آیین‌نامه‌ی داخلی نمایندگان سه جناح نیز دارای حقوق مساوی نیستند؛ رئیس این شورا وزیر کار است و حق وتو دارد! البته در آغاز و تا نیمه‌ی دوم دهه‌ی هشتاد برای تصویب و اجرایی شدن مصوبات مزدی، حضور و رأی مثبت دست‌کم یکی از نمایندگان کارگری الزامی بوده است. ولی به سبب مستقل نبودن و نفوذ دولت در «کانون عالی شوراهای اسلامی کار» این الزام هیچ‌گاه در دسر و مانعی در پیشبرد سیاست‌های دولتی این شورا نبوده است.

د/۱) فقیرسازی عمومی

در یک نگاه کلی و در واقعیت امر باید گفت این شورا، به‌جز وظایف و کارکردهای دیگری که موضوع این نوشته نیست، فقط نهاد تعیین‌کننده‌ی سالانه‌ی حداقل مزد نبوده بلکه در کنار هیأت وزیران، نهادی برای مقررات‌زدایی از روابط کار و ارزان و

بی‌دفاع‌سازی انبوه نیروهای کار بوده است. در اثبات این ادعا باید گفت در سال ۱۳۶۰ قدرت خرید یک‌سال حداقل مزد کارگران معادل ۹.۵ سکه‌ی طلا بوده است. این قدرت خرید سالانه در دوره‌ها و سال‌های مختلف متأثر از سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها و گشاده‌دستی‌های این شورا نوساناتی داشته که در جای خود قابل‌بررسی است. مثلاً در سال ۱۳۸۳ این قدرت به حداکثر خود ۱۴.۸ سکه رسیده، ده سال بعد (۱۳۹۳) ۷ سکه و در ده سال بعدی (امروز) به ۲.۴ سکه کاهش پیدا کرده است.



برگرفته از خبرگزاری خبرآنلاین، به نقل از روزنامه‌ی فرهیختگان، ۴ فروردین ۱۴۰۳

۲/د) سایر سطوح مزدی بیشتر سرکوب می‌شوند

بدون در نظر گرفتن عدد یا درصد افزایش حداقل مزد هر سال، از اسفند سال ۱۳۵۸ تا امروز همواره یک شیوه‌ی آرام و خزنده اما بسیار مؤثر در سرکوب مزدی به نسبت بیشتر کارگرانی که به هر دلیل بیشتر از حداقل دریافت می‌کنند وجود داشته است؛ مقوله‌ی زیرکانه‌ی «سایر سطوح مزدی!» ابداع این بحث و اعمال این روش ضد کارگری فقط از ذات خبیثانه اندیشمندان مدافع سرمایه‌داری برمی‌آید. در آغاز لازم است یک‌بار دیگر به نادرستی و غلط‌انداز بودن عنوان آنچه در این شورا افزایش حقوق نامیده اشاره گردد.

در ساختار و روابط کار موجود- افزایش «مزد واقعی» هر کارگر معین در کارگاه معینی که مشغول کار است صورت می‌گیرد؛ و این افزایش صرفاً براساس یا متناسب با افزایش دانش، تخصص، تجربه و کارآیی کارگر یا پذیرش مسئولیت بیشتر توسط اوست و به‌هرحال امری فردی‌ست که زمان معینی ندارد و با توافق مستقیم طرفین صورت می‌گیرد. در کارخانجات و بنگاه‌های بزرگ نیز بحث افزایش مزدها در چارچوب تخصصی و تعریف‌شده‌ی «طرح طبقه‌بندی مشاغل» انجام می‌گیرد. اما آن‌چه معمولاً در پایان هر سال در شورای عالی کار باید صورت بگیرد- که هیچ‌گاه به‌درستی صورت نگرفته- ترمیم قدرت خرید مزدها در مقابل تورم است. یعنی استخراج نرخ تورم و دیگر شاخص‌ها از منابع معتبر و برآورد میزان یا درصد تأثیر این شاخص‌ها در افزایش هزینه‌های زندگی توسط کارشناسان معتبر و مورد وثوق طرفین و پس از آن **افزایش عدد حداقل مزد متناسب با نتایج این برآوردهاست**. یعنی افزایش اسمی مزد (یا **مزد اسمی**). این کار در واقع ترمیم یا جبران کاهش قدرت خرید مزدها در مقابل تورم است. ضرورت این ترمیم نیز روشن است؛ مزد قیمت نیروی کار است و نیروی کار ناکالایی است که در بازار به مثابه یک کالا توسط صاحبان آن فروخته می‌شود. برای بازتولید این کالا لازم است ارزش پولی آن مانند دیگر کالاها متناسب با تورم تغییر کند یا به‌روزرسانی شود تا نیروی کار قابلیت تجدید خود را داشته باشد. به بحث سایر سطوح بازگردیم.

در زندگی روزمره معنای دیگر تورم کاهش ارزش یا کاهش قدرت خرید پول رایج است. پول رایج در هر کجا و نزد هر کسی که باشد متناسب با نرخ تورم از قدرت خرید آن کاسته می‌شود. در اثر تورم قدرت خرید همه‌ی کارگران به یک نسبت یا با یک درصد - مساوی- کم می‌شود. بدیهی است وقتی همه‌ی سطوح مزدی به یک نسبت آسیب می‌بینند و کاهش می‌یابند لازم است به یک نسبت هم ترمیم بشوند. ترمیم مزد و حقوق کارگران کمک مالی یا اعانه‌ی دولتی و امر خیریه‌ای نیست که به نادارها بیشتر و به داراها کم‌تر داده شود. نگاهی به بخشنامه‌های حقوق^۱ از سال ۱۳۵۸ تا ۱۴۰۳ نشان می‌دهد که در همه‌ی این سال‌ها با ابداع فرمول و درصدهای مختلف، قدرت خرید سطوح مختلف مزدی به شکل پلکانی ترمیم شده است. یعنی درصد افزایش مزد

چالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

اسمی کارگران باسابقه یا با تخصص بیشتر همواره کم‌تر از درصد افزایش حداقل مزد بوده و این شیب منفی اغلب وجود داشته است. به این ترتیب کارگران باتجربه و متخصص با یک شیب منفی و ملایم به سمت حداقل‌بگیران نزدیک می‌شوند. نتیجه‌ی این سیاست مزدی چیزی جز تقسیم و گسترش فقر در میان کارگران نیست. همین داستان کاهش پلکانی حقوق و مقوله‌ی حداقل‌بگیران و سایر سطوح در مورد کارگران بازنشسته نیز وجود دارد. این در حالی‌ست که حقوق کارگران بازنشسته و افزایش آن به‌طور مطلق هیچ ارتباطی با بودجه‌ی عمومی، افزایش نقدینگی و فزونی تورم ندارد. محل واقعی تأمین حقوق بازنشستگان نه بودجه‌ی عمومی دولتی بلکه سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌های دوران اشتغال‌شان در صندوق بازنشستگی است. یعنی بیمه‌پردازی‌های ماهیانه در تمام دوران کار و اشتغال.

۳/د) توجیه سیاست سرکوب مزد

در دوره‌ها و دولت‌های مختلف، وزرای کار در جایگاه رئیس این شورا در توجیه رفتار جانبدارانه‌ی خود مبنی بر پیشگیری از افزایش واقعی مزد و تأمین نیروی کار ارزان برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی و قانون‌مند کردن این ارزان‌سازی چنان سخنان و استدلال‌های نادرست و گاه بی‌ربطی به زبان آورده‌اند که صرفاً یاهو‌گویی را متبادر می‌کند. به‌عنوان مثال هر دانش‌آموز دبیرستانی اقتصاد خوانده هم می‌داند که یکی از عوامل موثر در رونق بازار و بهبود فضای کسب‌وکار افزایش تقاضای موثر از راه بیشینه کردن قدرت خرید مصرف‌کنندگان است که معنایی جز افزایش سطح مردها ندارد. محاسبات و استدلال‌های کارشناسان مستقل اقتصادی و همچنین مرکز پژوهش‌های مجلس نشان نیز می‌دهد که در اقتصاد ایران با توجه به سهم کم هزینه‌های پرسنلی، و از جمله مزد، در قیمت تمام‌شده محصولات (در بسیاری از موارد ۵ تا ۷ و بیشینه ۱۰ درصد)، اثر افزایش حتی صددرصدی مردها در قیمت تمام‌شده‌ی محصولات کم‌تر از ۱۰ درصد و تأثیر آن در افزایش تورم نیز در حد چند درصد است و حتی این چند درصد را نیز یک دولت مردم‌گرا می‌تواند با سایر مؤلفه‌های تأثیرگذار تا حدودی جبران کند، به‌ویژه در شرایطی که دریافتی بیش از دوسوم مزد و حقوق بگیران به نیم

و گاه تا یک‌سوم خط فقر یا سبد معیشت هم نمی‌رسد. وقتی در چنین شرایطی باز وزیر کار به بهانه‌ی پرهیز از افزایش تورم یا ایجاد رونق در فضای کسب‌وکار و حمایت از تولید با افزایش مزد اسمی به اندازه‌ی تورم مخالفت می‌کند. یا زمانی که جناب وزیر خیلی صریح و آشکار می‌گوید کارگران باید قناعت و تحمل کنند. این رفتار و این سیاست چیزی نیست جز «ندیدن یا اهمیت ندادن به حقیقت و بیان مطالب خلاف واقع برای پیشبرد برنامه و رسیدن به هدفی معین یعنی تأمین نیروی کار ارزان و مطیع».

ه) کارگران در دامی سه‌وجهی

چهار دهه است که کارگران ایران در دامی سه‌وجهی گرفتارند. دیواری از سه سو که نفوذناپذیر می‌نماید. طبقه‌ی کارگر با مزدهای بسیار ناکافی همیشه چنان سخت‌درگیر تأمین معاش است که به چیز دیگر و امری دیگر نمی‌تواند بیندیشد و بپردازد. بحران بیکاری و بازار کار، تعطیلی و انحلال شمار زیادی از کارخانجات و بنگاه‌های تولیدی و مکمل این دو حاکمیت قراردادهای موقت بر روابط کار مسأله و نیاز مهمی به نام امنیت شغلی را از زندگی کارگران حذف کرده است و در چنین شرایطی با فرارگرفتن انواع موانع قانونی و غیر قانونی در راه ایجاد و فعالیت به منظور برپایی و بهره‌گیری از تشکل و ابزار برای دفاع جمعی از منافع خود محروم است. هرگونه تلاش جدی برای آگاهی‌رسانی و سازمان‌یابی به منظور طرح و پیگیری تحقق مطالبات معمولاً در اولین گام‌ها سبب تمدید نشدن قرارداد کار یا اخراج می‌شود و چه بسا پرونده‌سازی و تعقیب‌های قضایی و ...

خروج از این بن‌بست سه‌گانه به عزمی آهنین و سازمان‌یابی متکی بر آگاهی عمیق طبقاتی نیازمند است. طبقه‌ی کارگر برای خروج از این دام یا بن‌بستی که نظام سرمایه برای او ایجاد کرده‌گریزی ندارد که هم‌زمان در هر سه عرصه تلاش و مبارزه کند. مبارزه برای غیرقانونی شناختن قراردادهای موقت در کارهای دائمی و حذف شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی. مبارزه برای افزایش واقعی مزدها و در عین حال تلاش و استفاده از تمامی روش‌ها و امکانات موجود و مدرن برای سازمان‌یابی و ایجاد

چالش‌های سه‌گانه‌ی طبقه‌ی کارگر ایران

تشکل‌های واقعی و دائمی کارگری. واقعیتی که چون سنگ سخت خود را به رخ می‌کشد این است که نظام سرمایه و دولت‌های سرمایه‌داری همیشه و در همه جا در مقابل سازمان‌یابی کارگران و تلاش برای ایجاد تشکل‌ها و سازمان‌های کارگری مانع‌تراشی و سنگ‌اندازی کرده و می‌کنند و با کوچک‌ترین بی‌احتیاطی یا لغزش و خطا فعالان این عرصه را در تنگناهای اقتصادی و قضایی و امنیتی قرار می‌دهند. اما واقعیت سرسخت دیگر نیز این است که طبقه‌ی کارگر برای رسیدن به جامعه‌ای بهتر و بهره‌مندی از سعادت و سلامت راهی جز حل مشکلات و عبور از این موانع ندارد. شیوه‌ها و اشکال نوین و مدرن باید در دستور کار قرار گیرند. اما هرگونه سهل‌انگاری، دور زدن موانع و پرش از سازمان‌یافتگی و تشکل‌پایدار و تلاش برای ایجاد سندیکا‌های جعلی و روی کاغذ، فدراسیون و کنفدراسیون کار و کارگری بدون حضور، از بالا و به نیابت از کارگران محکوم به شکست است و جز ایجاد تفرقه و ذهینیت‌های منفی و خسران چیزی برای طبقه‌ی کارگر نخواهد داشت.

یادداشت‌ها

¹ امروز یاهوگویی جزو فرهنگ و روزمرگی ماست. همه در آن نقش داریم؛ آن را تحمل می‌کنیم و عادی‌اش می‌دانیم. یاهوگویی تنها به خودنمایی بر نمی‌گردد. فرد متظاهر لزوماً یاهوگو نیست. یاهوگویی در آستانه‌ی دروغگویی است؛ اما از دروغ متمایز است. متمایز از حرفی است که به عمد چیزی را جز آنچه هست می‌نماید. دروغگو باید متمرکز بر آنی بماند که دروغ ضد آن است، یعنی حقیقت. دروغگو اقتدار حقیقت را می‌پذیرد اما یاهوگو نه. یاهوگو غم حقیقت را نمی‌خورد. یاهوگو موضوعی را عوضی می‌نماید و در همان حال بی‌اطلاعی خود را پنهان می‌کند. آنچه یاهو آن را عوضی می‌نماید نه واقعیت امور است و نه باور یاهوگو به حقیقت امور. یاهو ظاهر خوبی دارد. یاهوگو چرت و پرت می‌گوید تا منظور خود را پیش ببرد، نه این که لزوماً چیزی را بپوشاند. یاهوگویی که خود می‌گوید حقوق ۵۰ میلیونی دارد در پاسخ به خبرنگار برای توجیه حقوق ۵۰۷ میلیونی می‌گوید اگر قناعت کند می‌شود با این حقوق زندگی کرد! یاهوگویی اعمال قدرت است، برای تأثیرگذاری بر دیگران. (م. نیکفر، به نقل از هری گوردون فرانکفورت)

² . بخشنامه‌های حقوق (حداقل مزد) از سال ۱۳۵۸ - به نقل از [سایت قانون کار](#)