

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

کاظم فرج‌الهی



این نوشتار را به برادرانم ابراهیم مددی، اسماعیل گرامی و داوود رضوی، سه کارگر بازنشسته‌ای پیشکش می‌کنم که در دهه‌ی هفتم زندگی و درحالی که از بیماری‌های سخت رنج می‌برند، به دلیل پیگیری مطالبات کارگران ناعادلانه به تحمل زندان محکوم هستند. آزادشان کنید

سر آغاز

در این نوشتار بر سه نکته یا سه دستورکارِ عاجل و پیشاروی جنبش کارگری تأکید دارم؛ در شرایط کنونی یا هر تغییر و تحولی که در سطح سیاسی جامعه روی دهد طبقه‌ی کارگر ناگزیر است برای دستیابی به وضعیتی بهتر و در خور یک طبقه‌ی اجتماعی مولد حقوق خود را در سه حوزه‌ی آزادی ایجاد و فعالیت تشکل‌های کارگری، مشارکت مؤثر در تعیین مزد، و حقوق دوران بازنشستگی تثبیت کند. هیچ ترتیب و تقدمی بر این سه دستور نیست؛ برحسب شرایط و امکانات می‌توان هر یک را به‌تنهایی یا همزمان به‌موازات یکدیگر پیش برد. پیشرفت و کسب دستاورد در هر یک از این سه پروژه می‌تواند کمک‌رسان و سبب پیشبرد آن دو دیگر باشد.

الف) تلاش و حرکتی عمومی جهت تغییر و اصلاح فصل ششم قانون کار و همزمان تلاش برای ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری به‌مثابه وکیل کارگران و ابزار دفاع جمعی از حقوق و منافع آنان؛ شامل تشکل کارگاه و کارخانه، تشکل‌های رشته‌ای و منطقه‌ای و تشکل‌های سراسری. این سخنی حکیمانه یا پند و اندرزی اجرانشدنی برای جوانان نیست. در جایگاه بازنشسته‌ای که چهل‌ودو سال در کارخانه و کارگاه و محیط‌های مختلف صنعتی و اداری کار و زندگی کرده انواع موانع قانونی و غیرقانونی و گاه عرفی و پرشمار محدودیت و ممنوعیت‌های گفته و ناگفته و نانوشته‌ی موجود در این راه و مشکلاتی مانند رقابت و نبود امنیت شغلی، بیکاری، نگرانی از بیکار شدن یا تمدید نشدن قرارداد کار و گاه تهدید و فشارهای غیر معمول را تجربه کرده و با آن‌ها آشنایی دارم و می‌دانم که پیمودن این راه افزون بر آگاهی و هشیاری، کفش آهنین می‌خواهد و صبر بی‌پایان.^۱ دقیقاً به همه‌ی این دلایل عمیقاً براین باورم که جنبش کارگری و

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

طبقه‌ی کارگر ایران امروز برای گذر از این شرایط سخت و رسیدن به وضعیت بهتر و حفظ دستاوردها، گزینه‌ای جز پیمودن سنگلاخ مجهز شدن به ابزار دفاع گروهی از حقوق خود ندارد. بدون بی‌توجهی یا بی‌اهمیت تلقی کردن تجربه‌های پیشین جنبش کارگری باید گفت در شرایط امروز برای گذر از موانع و برپایی تشکل‌های مستقل کارگری ضروری‌ست با هشیاری و خلاقیت از همه‌ی اشکال، روش‌ها و امکانات نوین موجود استفاده کرد. روشن است تشکل‌های واقعی کارگران باید بدون هرگونه وابستگی [به کارفرما، دولت و احزاب سیاسی]، از پایین و توسط خود کارگران ایجاد بشود. تجربه‌های تاکنونی [و از جمله در گذشته‌های نزدیک] نشان داده تشکل‌هایی که از بیرون یا از بالا و گاه با عنوان تشکل سراسری، با جعل عناوین مختلف، ولو گاه با حضور چند کارگر منفرد، خارج از محیط و به نیابت از کارگران ساخته و پرداخته شده‌اند، نه کارآمد بوده‌اند و نه مورد توجه و اقبال کارگران قرار گرفته‌اند و باز هم به گواه تجربه، تنها کارکرد این تشکل‌های نیابتی انجام مصاحبه یا زینت بخشیدن به صفحات رسانه‌هایی هستند که اصولاً سرنوشت و منافع کارگران موضوع آن‌ها نیست.

ب) تلاش و مبارزه و استفاده از همه‌ی روش‌ها و ابزارهای ممکن و موجود جهت تغییر ترکیب اعضا و تغییر یا اصلاح آیین‌نامه‌ی ناظر بر کارکرد شورای عالی کار. در این زمینه در متن بیشتر توضیح خواهم داد.

ج) نخستین اجحاف به بازنشستگان در شیوه‌ی محاسبه‌ی حقوق صورت می‌گیرد. هنگام محاسبه‌ی حقوق بازنشستگی، در میانگین‌گیری از مزد دو سال آخر، ظالمانه ۱۰ تا ۱۵ درصد از آخرین مزد پایه‌ی کارگر متقاضی کسر می‌شود [توضیح بیشتر در متن]. تلاش و حرکتی عمومی جهت تغییر و اصلاح روش محاسبه و تعیین اولین حقوق بازنشستگی کارگران بسیار ضروری‌ست.

تا سال‌های آغازین دهه‌ی هشتاد، به‌رغم وجود پاره‌ای کمبودها و نارسایی‌ها در حوزه حقوق ماهانه (مستمری) و امکانات درمانی و رفاهی، چندان خبری از وجود نارضایتی و اعتراض بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی دیده نمی‌شد. پیشبرد

سیاست‌های اقتصادی نولیبرالی و تعدیل ساختاری در دهه‌های هفتاد و هشتاد موج‌های پیاپی خصوصی‌سازی صنایع در بنگاه‌های تولیدی و صنعتی، کاهش یا توقف تولید، تعطیلی و انحلال و در پی این‌ها امواج پرقدرت بازنشستگی‌های پیش از موعد کارگران را ارمغان آورد. از سال‌های میانی این دهه همزمان با افزایش جهشی شمار بازنشستگان کم‌کم زمره‌های ناراضیتی و صداهای اعتراض بازنشستگان در محافل و کانون‌های بازنشستگی شنیده می‌شد و به تدریج اوج می‌گرفت؛ شمار زیادی از کارگران جوان آگاه و فعال در امور صنفی دهه‌های پنجاه و شصت نیز در این دو دهه به تدریج بازنشسته شده بودند؛ در میان بازنشستگان حضور نسل جدیدی از کارگران صنعتی دانش‌آموخته‌ی دانشگاهی با تجربه و آگاهی‌های صنفی و دارای حساسیت و واکنش نسبت به کمبودها و مشکلات صنفی بازنشستگان به مراتب بیشتر از گذشته دیده می‌شد. همزمان ناکافی بودن حقوق‌ها در مقابل هزینه‌ها، کوتاهی‌ها و نقصان خدمات سازمان تأمین اجتماعی و در کنار آن ناکارآمدی، فسادهای اداری و مالی و وابستگی‌های کانون‌های بازنشستگان به دولت و سازمان نیز آشکارتر می‌شد. با آغاز دهه‌ی نود دامنه‌ی ناراضیتی و اعتراض بازنشستگان ناامید شده از پیگیری‌های اداری و از شکایت به نهادهای رسمی مسئول کم‌کم از درون محافل و کانون‌ها به بیرون کشیده می‌شد.

مشابه همین روند، با شدت و ضعف‌های متفاوت، در میان بازنشستگان صندوق‌های خاص، کارکنان آموزش و پرورش، کشوری و لشکری هم دیده می‌شد. شتابان شدن افزایش نرخ تورم و هزینه‌های زندگی در کنار فروکاستن سیستماتیک حقوق‌های بازنشستگی [ناشی از دیدی که درون دستگاه‌ها نسبت به بازنشسته و بازنشستگی وجود داشته و هنوز هم کماکان وجود دارد] و ناکارآمدی خدمات درمانی ارایه شده توسط سازمان سبب شد اولین نمودهای بیرونی و خیابانی اعتراض‌های جمعی بازنشستگان صندوق‌های مختلف [هرچند در آغاز کم‌شمار] در اولین سال‌های دهه‌ی نود در مقابل سازمان برنامه و بودجه شکل بگیرد و ادامه و گسترش یابد. اکنون بیش از یک دهه است که بازنشستگان حوزه‌های مختلف ناامید از پاسخ مناسب گرفتن از مسئولان، با پیوند و سازمان‌یافتگی‌های اندک و ابتدایی اما پیوسته و مکرر با فغان از کاستی مستمری‌های حداقلی و دادخواه از نقصان خدمات به خیابان می‌آیند و از ته دل

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

می‌گویند: «فریاد فریاد؛ از این همه بیداد». فریادهایی که معلوم نیست مسئولان نمی‌خواهند یا نمی‌توانند بشنوند!

به جز در صدی بسیار کم و استثنایی، هیچ کارگری در هنگام بازنشسته شدن حداقل‌بگیر نبوده است. حتی اگر هیچ تخصصی نداشته و کارگر ساده هم شمرده می‌شدند، به دلیل داشتن سی سال تجربه‌ی کاری و عموماً سابقه کار در کارگاه و انجام انواع اضافه کارهای محول شده و البته با بیمه پردازی متناسب با مزد و حقوق دریافتی، باز هم جمع مزد و حقوق دریافتی پیش از بازنشسته شدن تمامی کارگران [به جز در صدی بسیار کم]، به هر حال قدری بیشتر از حداقل مزد همان سال بوده است؛ و امور زندگی خود را نیز با همان دریافتی، هر چند با صرفه‌جویی و سختی، اما می‌توانستند به شکلی سامان بدهند. اما هنگام محاسبه‌ی اولین حقوق بازنشستگی در نتیجه‌ی ستم سیستماتیکی که اشاره خواهد شد، بیشترین شمار بازنشستگان در رده‌های حداقل‌بگیر یا سطوح میانی بسیار نزدیک به حداقل قرار می‌گیرند! به دلیل وجود تورم در نظام اقتصادی حاکم و به موازات بالا رفتن قیمت‌ها و افزایش هزینه‌های زندگی، مطابق قانون ضروریست «مزد اسمی» کارگران شاغل، و حقوق بازنشستگان نیز، افزایش یابد. متأثر از سیاست عمومی سرکوب‌مزدی که توسط شورای عالی کار اعمال می‌شود، در اغلب سال‌ها عدد ریالی [یا مزد اسمی] کارگران کم‌تر از نرخ تورم همان سال افزایش پیدا کرده است. دیدگاه عمومی مسئولان حاکم بازنشستگان را نه فعالان خدمت‌گزار و مولدان دیروزی ارزش و شایسته‌ی تکریم بلکه نان‌خور و سربار هزینه‌های امروزی دولت به شمار می‌آورد؛ لذا حقوق پیش از این سرکوب شده‌ی بازنشستگان نیز با ابداع روش‌های مختلف و از جمله افزایش پلکانی مزد و حقوق‌ها [که تبلور ستم مضاعف بر بازنشستگان میانه‌بگیر^۲ است]، همه ساله با نرخی کم‌تر از افزایش مزد اسمی کارگران شاغل افزایش یافته است. نتیجه‌ی این روند ظالمانه سوق دادن تدریجی سطوح مستمری‌ها به سمت حداقل حقوق و کوچک و کوچک‌تر شدن سفره و فقیر و فقیرتر شدن بیشترین شمار خانواده‌های بازنشستگان شده است. مطابق جدول پیوست میانگین میزان افزایش سالانه‌ی حداقل حقوق بازنشستگان از آغاز دهه‌ی نود تا پایان سال جاری ۱۶ درصد است. در حالی که داده‌های منابع معتبر میانگین افزایش نرخ

تورم را در همین مدت ۳۱ درصد نشان می‌دهد. نتیجه روشن و شرم آور است؛ حقوق واقعی یا قدرت خرید بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی در سیزده سال گذشته به‌طور متوسط سالانه پانزده درصد کاهش یافته است!

جدول یک. افزایش سالانه‌ی مستمری بازنشستگان و نرخ تورم سالانه (درصد)

سال	افزایش مستمری بازنشستگان (درصد)	نرخ تورم (درصد)
۱۳۹۱	۱۵	۳۰.۵
۱۳۹۲	۲۰	۳۴.۷
۱۳۹۳	۲۵	۱۵.۶
۱۳۹۴	۱۴	۱۱.۹
۱۳۹۵	۱۱	۹
۱۳۹۶	۱۰	۹.۶
۱۳۹۷	۶	۳۱.۲
۱۳۹۸	۱۸	۴۱.۲
۱۳۹۹	۱۵	۴۷.۱
۱۴۰۰	۲۵	۴۶.۲
۱۴۰۱	۱۰	۴۶.۵
۱۴۰۲	۲۰	۴۰.۷

میانگین	۱۵.۷۵	۳۰.۳۵
---------	-------	-------

آمار تورم تا سال ۱۴۰۱ برگرفته از سایت بانک مرکزی به نشانی زیر

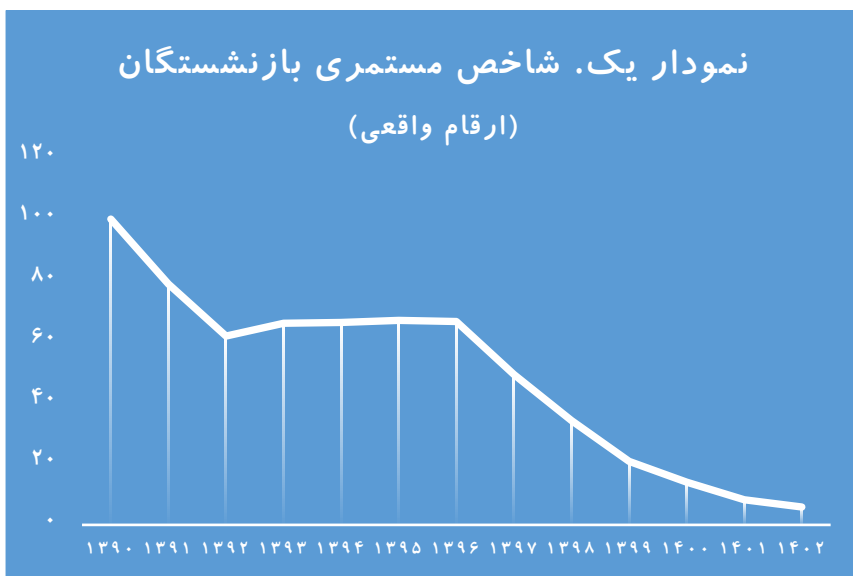
https://www.cbi.ir/Inflation/Inflation_FA.aspx

تورم سال ۱۴۰۲ نیز براساس رقم اعلامی مرکز آمار ایران افزوده شده است.

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

مسأله‌ی شیوه‌ی تعیین اولین حقوق و شیوه‌ی افزایش اسمی سالانه‌ی آن در کنار شمار زیادی مسایل و مطالبات بر زمین مانده‌ی دیگر [که در انتها به مهم‌ترین آن‌ها به‌طور مختصر اشاره می‌شود] اعتراض‌های خیابانی و سراسری بازنشستگان را سبب شده است.

همچنین در نمودار یک نیز افت شتابان قدرت خرید واقعی مستمری بازنشستگان طی سال‌های دهه‌ی ۱۳۹۰ تا امروز نشان داده شده است. این نمودار به‌روشن‌ترین شکل وخامت روزافزون بازنشستگان در تمامی سال‌های اخیر را به تصویر می‌کشد.



در این دوره‌ی سیزده ساله در قالب افزایش اسمی حقوق آن چه در واقعیت صورت گرفته به‌طور میانگین کاهش ۱۴.۶ درصدی حقوق واقعی یا قدرت خرید هر بازنشسته نسبت به سال قبل است.

۱.

ستم و سرکوب در محاسبه‌ی اولین حقوق بازنشستگی

ظلم به بازنشستگان از همان روز اول و محاسبه‌ی اولین حقوق بازنشستگی آغاز می‌شود. ماده‌ی ۷۷ قانون تأمین اجتماعی نحوه‌ی محاسبه مستمری بازنشستگی چنین تعریف می‌کند: «یک سی‌ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه». تبصره‌ی همین ماده متوسط مزد یا حقوق بیمه شده را این طور تعریف می‌کند: «مجموع مزد یا حقوق بیمه شده که براساس آن حق بیمه پرداخت گردیده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم بر بیست و چهار».

معنای ساده دستور العمل بالا این است: در آغاز، مزایای مزدی که بخشی مهمی از مزد واقعی کارگر را تشکیل می‌دهد [و زیرکانه از مزد پایه تفکیک شده] کنار گذاشته شده و در محاسبات تعیین حقوق بازنشستگی مورد محاسبه قرار نمی‌گیرد [اولین گام ظلم و سرکوب مستمری]. سپس با فرمول بالا که بر میانگین دو سال آخر دلالت دارد عملاً همان مزد پایه نیز کاهش می‌یابد. در توضیح این کاهش باید گفت: در نتیجه‌ی سیاست‌های اقتصادی تورمزا [که دست‌کم از پنج دهه پیش از این جاری بوده و همچنان با روندی شتابان‌تر به پیش برده می‌شود] به‌جز مقاطع بسیار کوتاه، در سال‌های اخیر همواره نرخ تورم از ۲۵٪ بیشتر بوده است. وقتی مثلاً تورم ۳۰ درصدی وجود دارد به این معناست که قدرت خرید مزد واقعی ۳۰٪ کاسته شده. برای جبران نسبی اثر این تورم عدد ریالی مزد و حقوق‌ها (مزد اسمی) هر سال نسبت به سال قبل مقداری افزایش می‌یابد، فرض کنیم همان ۳۰٪ اضافه شده. حال وقتی که عدد ریالی مزد دو سال یا بیست و چهار ماه آخر مبنای محاسبه قرار می‌گیرد به دلیل این که عدد مزد ۱۲ ماه سال اول ۳۰٪ کمتر از عدد ۱۲ ماه دوم است میانگین به‌دست آمده همواره به مقدار قابل‌ملاحظه‌ای از آخرین مزد کمتر است [در این مثال ۱۵٪]. این فروکاستن مستمری یا اجحاف محاسباتی سرکوب سیستماتیک است و هیچ توجیه منطقی ندارد و برای تغییر آن باید مبارزه کرد.

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

راه‌گريز از اين ظلم سيستماتيک اين است که هنگام برآورد ميانگين دو سال آخر، به جاي عدد ريالي، ضريب يا نسبتِ مزدهای پايه هر ماه از سال به حداقل مزد همان سال مورد محاسبه قرار بگيرد. يعنی به جاي ۲۴ عدد ريالي از ۲۴ نسبت يا ضريب ميانگين گرفته بشود. متأسفانه اين مهم تا کنون مد نظر و مورد مطالبه نمايندگان کارگري و بازنشستگان نبوده است.

۲.

«افزایش مزد» یا «جبران نسبی اثر تورم» در کاهش قدرت خرید

در جمهوری اسلامی تاکنون به رغم تمامی ارزش‌ها و احترامات ظاهری اما در عمل نگاه تمامی دولت‌ها به طبقه‌ی کارگر و مقوله‌ی مزد و حقوق، نگاهی ارباب‌گونه بوده است، نگاهی که مزد را یا احسان و اعانه به کارگر می‌بیند یا مزاحم و سربرابر هزینه‌ها. در اثبات این ادعا دو نکته باید گفت: یک) بسیار دیده می‌شود در تحلیل، سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌ها مزد و حقوق کارگر را سربرابر تحمیل شده و بخشی از هزینه‌ی تولید می‌دانند که افزایش آن تورم‌زا است؛ و مؤلفه‌ای است که بیش از دیگر مؤلفه‌های مؤثر در قیمت تمام‌شده‌ی محصول باید به هر شکل ممکن در کاهش و سرکوب آن کوشید و تاکنون نیز چنین کرده‌اند. در حالی که به‌طور کلی و در کلان قضیه، مزد نیروی کار در واقع سهم او و بخشی از ارزش اضافی ایجاد شده‌ایست که در فرآیند تولید کالا یا رایه‌ی خدمات به‌دست می‌آید. افزایش این سهم به‌هیچ‌وجه افزایش نقدینگی موجود در بازار و سبب افزایش تورم نیست؛ بلکه فقط درصدی از سود یا سهم کارفرما کم و به سهم کارگر اضافه می‌شود؛ اما در عین حال سبب افزایش تقاضای مؤثر و ایجاد رونق در بازار هم می‌شود. با دخالت درست و به‌هنگام دولت و در جاهای لازم با دادن یارانه‌ی حساب شده به تولید، می‌توان ضمن افزایش مزدها از افزایش قیمت تمام‌شده جلوگیری کرد و با نظارت درست دولت در کنترل قیمت‌ها می‌توان از تأثیر ناچیز این افزایش تقاضا در ایجاد تورم نیز جلوگیری کرد.

دلیل دوم نام‌گذاری نادرست و شیوهی عمل سرکوب‌گرانه‌ای است که در پایان هر سال به‌عنوان افزایش مزدها به کارگران تحمیل می‌شود. در توضیح بیشتر [هرچند تکراریست] باید گفت آن‌چه که در همه سال‌ها تحت مدیریت آمرانه‌ی وزیر کار انجام می‌شود و به‌غلط «افزایش مزد و حقوق کارگران شاغل و بازنشسته» نامیده می‌شود به‌هیچ‌وجه افزایش مزد نیست؛ بلکه ترمیم ناگزیر یا حفظ نسبی «قدرت خرید» مزد و حقوق بگیران جامعه در مقابله با «تورم» است؛ تورمی که در نتیجه‌ی سیاست‌های نادرست دولتی و حکومتی عمادانه به بازار و مردم تحمیل می‌شود. نگاهی به بخشنامه‌های مزدی سالانه‌ی وزارت کار [که مبنا و دستورالعمل افزایش مزد کارگران شاغل است و افزایش حقوق بازنشستگان نیز متأثر از آن است] نشان می‌دهد به‌جز چند مورد استثنایی، در تمامی سال‌های بعد از انقلاب ۱۳۵۷ مسئولان وزارت کار اضافه بر سرکوب عمومی حداقل مزد، با ابداع شیوه‌ها و فرمول‌های مختلف سایر سطوح مزدی [یعنی مزد کارگران باتجربه و سابقه‌ی بیشتر یا متخصصان] را با نسبت یا درصد قابل ملاحظه‌ای کم‌تر از حداقل‌بگیران افزایش داده و بزرگ‌منشانه این تحمیل و سرکوب مزدی را افزایش پلکانی نامگذاری کرده‌اند؛ گویی که مزد و حقوق کارگران احسان و کمک مالی یا اعانه‌ی اربابی است که به نادارها بیشتر و به داراها کمتر تعلق می‌گیرد. به‌رحال در ساختار موجود در آخرین فصل هر سال مجموعه‌ای از مصاحبه‌ها، اظهارنظر، برآورد، هشدار و پیشنهادهایی در رابطه با حداقل مزد سال آینده کارگران ایران در رسانه‌ها و محافل کارگری و کارفرمایی، اتاق بازرگانی و وزارت کار صورت می‌گیرد. در نبود هرگونه تشکل مستقل و کارآمد کارگری که کارگران به کمک آن قادر به مذاکره‌ی واقعی و چانه‌زنی بر سر تعیین مزد باشند، در عمل و در ساختار یک‌سویه و ظالمانه‌ی موجود شورای عالی کار و مطابق روش تکرارشونده سی و سه سال گذشته، عددی به‌عنوان حداقل مزد تصویب می‌شود که کسر خیلی کوچکی از نیازهای خانوار کارگری را پوشش می‌دهد. اهمیت قضیه فقط در این نیست که حداقل تصویب شده مبنا و پایه‌ای بسیار مؤثر برای محاسبه‌ی تمامی دریافتی‌های مزد و حقوق بگیران تحت هر عنوان است. آنچه اهمیت قضیه را بیشتر و دردناک‌تر می‌کند این است که در سایه‌ی نقص [عمدی] قوانین و نبود نظارت کافی بر روابط و مناسبات میان

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

کارگران و کارفرمایان (بازرسان کار)، در سایه‌ی قراردادهای موقت کار و نبود امنیت شغلی، در نبود حمایت‌های سندیکایی از کارگران عضو و در نبود طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل و نظارت بر اجرای درست آن در کارگاه‌های کوچک و متوسط و بزرگ، در عمل مزد و حقوق ماهانه‌ی حدود ۸۰٪ کارگران [کارگران با گوناگونی و سطوح مختلف تخصص و اغلب اوقات با تحصیلات دانشگاهی] همین حداقل یا اندکی بیش از آن است و توجیه هم‌هی کارفرمایان این است که این مزدیست که وزارت کار تعیین کرده و این جلوه‌ی دیگری از سرکوب سیستماتیک مزد در ایران است.

۳.

ضرورت تغییر ترکیب اعضا و شیوه‌ی تصویب مصوبات در شورای

عالی کار

فصل دهم قانون کار [مصوب ۱۳۶۸] در سه ماده و دو تبصره به «شورای عالی کار» اختصاص دارد. درباره‌ی این شورا، که به‌زعم نویسندگان این قانون تجسم سه‌جانبه‌گرایی مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است و وظیفه‌ی تصمیم‌گیری در مورد مهم‌ترین مسایل و مشکلات میان کارگران و کارفرمایان و از جمله تعیین حداقل مزد را عهده‌دار است، بسیار سخن گفته شده و در این جا نیازی به تکرار جزئیات نیست. بارها نیز گفته شده سه‌جانبه‌گرایی تعریف شده توسط سازمان بین‌المللی کار، امروزه اگر نگوییم فریب دست‌کم با اطمینان می‌توان گفت توهمی بیش نیست.

مصوبات مزدی این شورا در بیش از چهار دهه‌ی گذشته [که به‌جز چند استثنا، همواره خاک به چشم کارگران پاشیده است] به‌روشنی سوگیری سرمایه‌دارانه و تزییع حقوق کارگران را نشان می‌دهد؛ تصویب مزدهایی [در هر سال] که فقط کسر کوچکی از هزینه‌های خانوار کارگری یا سبب معیشت همان سال را پوشش داده است. دولت احمدی نژاد در سال ۱۳۸۸ با دادن تغییراتی در آیین‌نامه و ترکیب اعضای این شورا، آخرین میخ را بر تابوت رأی و نفوذ ناچیز کسانی زد که در نبود تشکل‌های مستقل کارگری و در روندی غیردموکراتیک در جایگاه نمایندگان کارگری این شورا قرار

می‌گیرند. این دولت آیین‌نامه‌ی شورای عالی کار را به گونه‌ای تغییر داد که پس از آن برای تصویب مصوبات مزدی الزامی به وجود رأی [مثبت یا منفی] حتی یک نماینده‌ی کارگری هم نباشد. یعنی همان‌طور که در سال گذشته هم دیدیم، عدم حضور یا رأی منفی گروه کارگری دیگر نمی‌تواند مانعی در تصویب مصوبات ضد کارگری این شورا باشد.

چاره چیست؟ ضروری‌ست تمامی تشکل‌های رسمی و غیررسمی کارگری و تمامی کارگران آگاه و مطالبه‌گر (فعال در امور صنفی) در تمامی روزهای سال [و نه فقط در روزها و ماه‌های پایانی سال و موعد تصویب حداقل مزد] ضمن تلاش برای سازمان‌یافتگی و ایجاد تشکل‌های مستقل و کارآمد کارگری، با استفاده از همه‌ی راهکارها و امکانات و ابزارهای موجود و ممکن، برای تغییر ترکیب اعضا و اصلاح آیین‌نامه‌ی این شورا همت بگمارند. واقعیت این است که نمایندگان دولت در ایران مانند نمایندگان هر دولت دیگر در نظم کنونی سرمایه‌داری جهان حافظ نظام سرمایه هستند و در بحث اختلاف منافع میان کارگران و کارفرمایان نمی‌توانند ناظر بی‌طرف باشند. به‌ویژه می‌دانیم که نهاد دولت در ایران یک نهاد کارفرمایی بسیار بزرگ است و از فضای روزگار شمار زیادی از مقامات دولتی خود در حوزه‌های مختلف سرمایه‌گذاری کرده، به فعالیت‌های اقتصادی هم مشغول‌اند و منافع ویژه‌ی شخصی هم دارند. بنابراین جایگاه واقعی نمایندگان دولتی در شورای عالی کار در گروه کارفرمایی است و اگر منظور از سه‌جانبه‌گرایی حضور یک گروه ناظر بی‌طرف میان گروه‌های کارگری و کارفرمایی است؛ در این صورت ضلع سوم این مثلث به عنوان مثال باید از میان قضات و حقوقدان‌های معتبر و خوشنام‌گزینش بشود...

همزمان برای تغییر آیین‌نامه‌ی شورای عالی کار نیز باید تلاش کرد. تغییری که به الزام رأی مثبت نمایندگان کارگری برای تصویب و رسمیت یافتن مصوبات این شورا بینجامد. روشن است انجام این تغییرات بسیار سخت است؛ برای این منظور باید با صبر و جدیت و هدفمند برنامه‌ریزی و مبارزه کرد

تنها در چنان شورایی می‌توان انتظار داشت حداقل مزدی تصویب بشود که عادلانه و برای تأمین هزینه زندگی خانوار مناسب باشد. اگر حداقل مزد عادلانه و کافی باشد و

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

بازرسان کار نیز بر روابط کار و اجرای درست طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مختلف نظارت مؤثر داشته باشند در این صورت سطوح مزدی کارگران بامهارت و تجربه‌ی بیشتر نیز ارتقا پیدا خواهد کرد؛ میزان بیمه‌پردازی و پرداخت حق بیمه‌ها نیز بیشتر می‌شود و سبب افزایش منابع ورودی و تقویت بنیه‌ی مالی سازمان تأمین اجتماعی نیز فراهم می‌گردد و اگر مدیریت درستی برقرار باشد سازمان نیز می‌تواند خدمات بیشتر و بهتری به بازنشستگان و بیمه‌شدگان ارائه دهد.

۴.

همسان و متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان

مقوله‌ی همسان‌سازی حقوق بازنشستگان آن‌گاه مطرح و به یکی از مطالبات بازنشستگان تبدیل شد که پس از سال‌ها اعمال سیاست‌های نادرست و ممانعت از ترمیم کامل حقوق بازنشستگان در مقابل تورم، کار به جایی رسید که دریافتی هر بازنشسته تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای با هم‌ترازان شاغل خود داشت و حتی کسر کوچکی از مخارج او را هم تأمین نمی‌کرد و اعتراضات خیابانی بازنشستگان هر روز گسترش بیشتری می‌یافت. لذا با وعده‌ی اجرای همسان‌سازی حقوق‌ها مقرر شد دریافتی هر بازنشسته تا ۹۰ درصد حقوق شاغلی که به لحاظ گروه و پایه‌ی استخدامی هم‌ردیف اوست افزایش یابد. در مورد بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی، نازک‌اندیشان بیش‌تری که غارت و سرکوب حقوق کارگران همواره دستور کارشان است با هدف گریز از اجرای درست و کامل ماده ۹۶ قانون^۴ با دست‌آویز قراردادن وجود مشاغل آزاد و گوناگونی بسیار در شیوه‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌های مختلف، مقوله‌ی متناسب‌سازی را ابداع کردند. براساس آنچه در قانون برنامه‌های ششم و هفتم توسعه آمده است مقرر شد نسبت اولین حقوق هر بازنشسته با حداقل مزد سال بازنشسته شدن او معلوم گردد (ضریب برقراری) و سپس با لحاظ کردن این ضریب، طی سه سال یا سه نوبت [۰.۴۰٪ - ۰.۳۰٪ - ۰.۳۰٪] در یافتی بازنشسته‌ی مفروض تا ۹۰ درصد ضریب افزایش یابد؛ فریبی بزرگ و سردواندن بازنشستگان! پس از مدت‌ها انتظار و امروز فردا

شدن سرانجام در پایان آبان ماه ۴۰ درصد آغازین متناسب‌سازی اجرا و معلوم شد که تنها فوتی است بر چشمان کم‌سوی بازنشستگان! مبلغی که به دریافتی‌ها اضافه شده آن قدر ناچیز است که حتی اثر تورم دو ماهه پاییز را نیز نمی‌تواند پوشش دهد. با این همه این نازک اندیشان هرگز پاسخ ندادند که:

یکم) چرا از افزایش حقوق‌ها مطابق ماده ۹۶ قانون سرباز می‌زنند؟ ماده ۹۶ به اندازه کافی گویاست. لازم است با مشارکت نمایندگان بازنشستگان سازوکار اجرایی آن یعنی یک شورا، کارگروه یا کمیته‌ای برای محاسبه و تعیین شاخص‌ها و انجام محاسبات مربوطه تعیین و به کار گمارده شود. ابتدا حداقل حقوق بازنشستگان یا به گفته‌ی بهتر حداقل مزد کارگران به‌طور واقعاً عادلانه محاسبه و تعیین بشود و سپس با اعمال ضریب برقراری، محاسبه و تعیین حقوق سایر بازنشستگان غیر حداقل (سایر سطوح) کاری ساده و روتین است و احتیاج به هیچ مصوبه‌ای ندارد.

در میان مستمری‌بگیران [به‌ویژه از کار افتادگان و بازماندگان] کم نیستند کسانی که به دلیل کم‌تر از سی سال بودن سنوات بیمه‌پردازی بیمه شده‌ی اصلی، از دریافت سی روز حقوق کامل محروم شده و دریافتی آنان معمولاً کسری از حداقل‌بگیری است. در این مورد دولت‌ها موظف هستند مطابق اصل ۲۹ قانون اساسی [که بر حمایت از بازنشستگان و پیران و از کار افتادگان تأکید می‌کند] از محل بودجه عمومی، دریافتی این گروه‌ها را تا رسیدن به حداقل حقوق، جبران کند.

دوم) چرا افزایش تا ۹۰ درصد ضریب برقراری؟ با کدام منطق ۱۰٪ کاهش داده می‌شود؟

سوم) چرا این ترمیم ضروری که به حیات و تأمین نیازهای روزانه‌ی بازنشستگان بستگی دارد یکباره انجام نمی‌شود و اجرای کامل آن را ظرف سه سال تعریف کرده‌اند؟ چهارم) ضرورزیان و عقب‌مانده‌ی سال‌های گذشته کی و چگونه جبران می‌شود؟ اما مشکل و مطالبات بازنشستگان فقط به خطا و ظلم در محاسبه اولین حقوق بازنشستگی و سپس ترمیم‌های بعدی آن محدود نمی‌شود. وجود مطالبات و مشکلات مهم دیگری که در پایین اشاره می‌شود و نگرفتن پاسخ مناسب برای این مطالبات و مسایل در روند نامه‌نگاری‌ها و مراجعات معمول به دستگاه‌ها و مسئولان ذیربط و... همه

اعتراض بازنشستگان: فریادی که شنیده نمی‌شود

و همه سبب شده که بازنشستگان شاکی از و معترض به وضعیت موجود و ناامید از شیوهی پیگیری تحقق مطالبات در روندهای مرسوم اداری، روزهای یکشنبه‌ی همه‌ی هفته‌ها در شهرهای مختلف دادخواهی به خیابان ببرند:

- نه تنها ماده ۵۴ قانون تأمین اجتماعی، که به تأمین رایگان تمامی داروها و خدمات درمانی بیمه‌شدگان تأکید دارد، به دلیل کمبود و در دسترس نبودن کلینیک و بیمارستان‌های ملکی سازمان هرگز اجرا نشده بلکه سازمان هرازچندگاه با صدور آیین‌نامه، بخشنامه و دستورالعمل‌های یک‌جانبه در حوزه‌ی بهداشت و درمان و خدمات بیمه‌ای و فرانشیزها، از ارایه‌ی بخش‌های مهمی از خدمات مورد تعهد خود شانه‌خالی می‌کند که در واقع نقض یا تغییر یک جانبه قانون تأمین اجتماعی [به‌مثابه قرارداد دو جانبه میان سازمان و بیمه‌شدگان] است.

- در حوزه‌ی خدمات رفاهی وجود تبعیض آشکار میان بیمه‌شدگان همکار و غیر همکار سازمان و همچنین توزیع ناعادلانه امکانات موجود توسط کانون‌های بازنشستگی از جمله مشکلات همیشگی بازنشستگان است

- نبود تشکل مستقل بازنشستگان و دخالت آمرانه‌ی وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی در امور داخلی کانون‌های موجود کلیدی‌ترین مشکل بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی است.

- بسیار مهم؛ تملک غیر قانونی سازمان تأمین اجتماعی [که یک بنگاه عمومی غیر دولتی و متعلق به تمامی بیمه‌شدگان این سازمان است] توسط دولت، اعمال مدیریت دولتی و دست‌اندازی‌های مکرر به اموال و صندوق سازمان تجاوزی آشکار به حقوق تمامی بیمه‌شدگان این سازمان است. کارگران شاغل و بازنشسته خواهان سلب مالکیت دولت، احترام به مالکیت عمومی و استقلال سازمان تأمین اجتماعی، اعمال نظارت بر امور و مشارکت مؤثر کارگران در مدیریت این سازمان به کمک تشکل‌های مستقل واقعی کارگران شاغل و بازنشسته مطالبه‌ی مهم و بر زمین مانده‌ی تمامی بیمه‌شدگان است.

پی‌نوشت‌ها

^۱ به باور من فصل ششم قانون کار و سدّ قانون یکی از موانع برپایی تشکل‌های کارگری است ولی مانع اصلی یا مهم‌ترین مانع نیست. مشکلات مهم دیگر مانند موقتی بودن مشاغل و قراردادهای، نبود امنیت شغلی و تهدید همیشگی تمدید نشدن قرارداد کارگرانی که از دید کارفرما سروگوش می‌جنبانند و... نیز سر راه سازمان‌یابی مستقل کارگران هستند. مانع یا مشکل اصلی سازمان‌یابی در میان بخش‌های مختلف طبقه‌ی کارگر نبود آگاهی لازم نسبت به ضرورت سازمان‌یافتگی است که خود بحث مفصل و دامنه‌داری است. مانع یا مشکل اصلی سازمان‌یابی کارگران نبود نیرو (جمع کارگران) و پتانسیل [آگاهی و انگیزه و باورمندی] لازمی است که واقعاً پای کار باشد؛ که ضرورت سازمان‌یافتگی طبقه‌ی کارگر [به‌طور کلی] و کارگران محیط خود را تشخیص داده و براین باور باشد که سازمانگری امر و ضرورتی عاجل است و به این امر عاجل همت بگمارد. پذیرش این امر عاجل الزاماتی شامل عزم آهنین و درک عمیق و انعطاف‌پذیری بسیار او در عین حال گذشت از یک سری لذات و رفاهیات [لازم دارد. در این زمینه پرسش مهم این است که در گذشته‌ی نزدیک (چند دهه) واقعا چند مورد دیده شده که کارگران یک واحد؛ یک رشته یا یک منطقه به منظور برپایی تشکل، مقدماتی را فراهم کرده و واقعاً پای کار بوده‌اند اما سد قانون جلوی کار آن‌ها را گرفته و از حرکت بازمانده‌اند؟ برخی کارگران فعال در امور صنفی آن سال‌ها هنوز به یاد دارند که در سال ۱۳۸۳ در اثر نامه‌نگاری و پیگیری‌های کارگران و فعالان سندیکایی مسأله‌ی پیوستن ایران به کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار مطرح و شاید در دستور کار قرار گرفته بود. دو نماینده از حوزه‌ی آسیا و اقیانوسیه سازمان بین‌المللی کار ILO نیز در همین راستا به ایران آمدند و تفاهم‌نامه‌ای جهت اجرایی شدن این دو کنوانسیون در ایران با مدیران وزارت کار به امضا رسید. هرچند که سیر حوادث سبب شد جریان کار در حد فقط همان امضا باقی بماند. اما یکی از این دو نماینده در پاسخ به یک سؤال در یک نشست خبری نکته‌ی جالبی گفت: «وقتی کارگران خودشان رأساً یک تشکل واقعاً کارگری برپا کنند و مطابق اساسنامه‌ای که در مجمع عمومی تصویب شده پیگیر حقوق و مطالبات کارگری خود باشند، این تشکل مانند نوزادی است که به دنیا آمده، چه به این نوزاد شناسنامه بدهند و چه ندهند. به‌رحال این نوزاد وجود دارد، زنده است و رشد می‌کند. اساسنامه و رشد و پویایی یک تشکل است که به او اعتبار می‌دهد نه چیز دیگری.»

^۲ حداقل، میانه و حداکثر بگیر؛ براساس ماده‌ی ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی حداقل حقوق یا مستمری بازنشستگان نباید از حداقل مزد یک کارگر عادی کمتر باشد. یعنی می‌تواند بیشتر هم باشد [امری که تاکنون هرگز رخ نداده است]. مطابق همین قانون سقف یا حداکثر میزان بیمه‌پردازی بیمه‌شدگان نزد این سازمان معادل هفت برابر حداقل مزد است که بیشتر شامل مدیران و کارکنان عالی‌رتبه می‌گردد. این گروه از بیمه‌شدگان در زمان بازنشستگی حداکثر بگیر محسوب می‌شوند؛ حقوق بازنشستگی این گروه همیشه هفت برابر حداقل است و شامل افزایش پلکانی نمی‌شود. نکته‌ی قابل تأمل این که افزایش

حقوق سطوح میانی یا میانه‌بگیران با روش پلکانی صورت می‌گیرد؛ یعنی هر سال نسبت به سال گذشته به حداقل‌بگیری نزدیک‌تر می‌شوند!

^۳ نبود تشکل مستقل کارگری در ایران ریشه در فصل ششم قانون کار دارد. در مواد متعدد این فصل آشکارا و رسمی و برخلاف کنوانسیون‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار دخالت دولت در امور داخلی و تدوین و تصویب اساسنامه تشکل‌ها را الزامی کرده است.

^۴ ماده‌ی ۹۶ قانون تأمین اجتماعی: سازمان مکلف است میزان کلیه‌ی مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و... را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یک‌بار کمتر نباشد با توجه به افزایش هزینه‌ی زندگی با تصویب هیأت وزیران به همان نسبت افزایش دهد.