

توان چانه‌زنی تشکل‌های کارگری ایران

از قانون تا عمل

بررسی ظرفیت‌های قانونی و موانع عملی نهادهای کارگری در بهبود معیشت نیروی کار

در سال‌های اخیر، وضعیت نابسامان معیشتی کارگران در ایران به یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های اجتماعی و اقتصادی کشور تبدیل شده است. افزایش نرخ تورم، کاهش قدرت خرید، بی‌ثباتی بازار کار و عدم تناسب میان حداقل دستمزد و سبد معیشت خانوارهای کارگری، مسئله تأمین معیشت را به نقطه‌ای بحرانی رسانده است. در چنین شرایطی، نقش تشکل‌های کارگری در دفاع از حقوق صنفی و معیشتی کارگران بیش از پیش اهمیت می‌یابد. اما پرسش اساسی اینجاست که آیا تشکل‌های کارگری در ایران از ظرفیت‌های لازم برای چانه‌زنی مؤثر در خصوص بهبود وضع معیشتی کارگران برخوردارند؟



زمینه مذاکرات جمعی، قوانین کار و حقوق بین‌الملل کار را دریافت نکرده‌اند. این امر توان حرفه‌ای تشکل‌ها را برای تعامل با نهادهای تصمیم‌ساز کاهش داده است.

ظرفیت‌های بالقوه

با وجود همه چالش‌ها، ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای تقویت نقش تشکل‌های کارگری در ایران وجود دارد. با توجه به جمعیت میلیونی کارگران در ایران، اگر تنها بخشی از آنان سازمان دهی شوند، می‌توانند وزنه‌ای قابل توجه در فضای اجتماعی و اقتصادی کشور باشند. طی سال‌های اخیر، آگاهی عمومی نسبت به حقوق کار و ضرورت تشکل‌یابی بیشتر شده و این خود بستری برای تغییرات آینده فراهم می‌آورد. اما چگونه می‌توان ظرفیت تشکل‌های رسمی کارگری در ایران را برای چانه‌زنی مؤثر فعال کرد؟ با وجود به رسمیت شناخته شدن تشکل‌های رسمی کارگری در قانون کار ایران، هنوز بسیاری از این نهادها نتوانسته‌اند نقشی مؤثر در بهبود شرایط معیشتی کارگران ایفا کنند. چنانکه اشاره شد، مطابق با ماده ۱۳۱ قانون کار ایران، سه نوع تشکل رسمی کارگری در کشور وجود دارد. این نهادها بر اساس قانون، مجاز به پیگیری مطالبات صنفی کارگران هستند، اما در عمل به‌دلیل ضعف در ساختار، آموزش و استقلال قدرت تأثیرگذاری محدودی دارند. در شرایطی که بحران معیشت به یکی از جدی‌ترین چالش‌های زندگی کارگران تبدیل شده، این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان این تشکل‌های قانونی را از حالت منفعل به نهادهایی فعال با قدرت چانه‌زنی بالا تبدیل کرد؟

احیای قدرت چانه‌زنی

بخش مهمی از مشکل، ناشی از وابستگی شدید این نهادها به دولت یا کارفرماست. بسیاری از شوراهای انجمن‌ها در عمل توانایی مخالفت یا پیگیری جدی مطالبات کارگران را ندارند. لازم است ساختارهای نظارتی به‌گونه‌ای بازنگری شوند که

تشکل‌های کارگری نهادهایی هستند که با هدف دفاع از منافع صنفی و شغلی کارگران تشکیل می‌شوند. در بیشتر کشورها، این تشکل‌ها در قالب اتحادیه‌های کارگری، شوراهای صنفی و سندیکاها فعالیت دارند و از طریق ابزارهایی چون مذاکره جمعی، اعتراضات مدنی، اعتصاب و گفت‌وگو با نهادهای دولتی، در جهت بهبود شرایط کار و زندگی کارگران اقدام می‌کنند. در ایران نیز اصل ۲۶ قانون اساسی، حق تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌ها را به رسمیت شناخته است. همچنین، ماده ۱۳۱ قانون کار ایران به صراحت به تشکیل شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران در واحدهای تولیدی اشاره دارد. اما در عمل، نقش این تشکل‌ها به‌دلیل محدودیت‌های ساختاری و نظارتی، با چالش‌های جدی مواجه است.

انواع تشکل‌های کارگری در ایران

بر اساس ماده ۱۳۱ قانون کار ایران، سه نوع تشکل رسمی کارگری در کشور به رسمیت شناخته شده که با مجوز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی فعالیت می‌کنند: ۱. شوراهای اسلامی کار: شوراهایی که در واحدهای دارای حداقل ۳۵ کارگر قابل تشکیل هستند و با هدف ایجاد همکاری میان کارگران و کارفرمایان شکل می‌گیرند. منتقدان اما معتقدند که این شوراهای به دلیل ساختار وابسته به دولت، بیشتر نقش میانجی را بین کارگران و حاکمیت ایفا می‌کنند تا اینکه نهادهایی مستقل و مدافع کارگران باشند.

۲. انجمن‌های صنفی کارگری: این انجمن‌ها در مشاغل و صنوف خاصی مانند پرستاران، معلمان یا رانندگان فعالیت می‌کنند و به‌طور نسبی استقلال بیشتری نسبت به شوراهادارند. با این حال، همچنان در چارچوب نظرات‌های دولتی قرار دارند. ۳. نمایندگان کارگران: در واحدهایی که شورا یا انجمن صنفی وجود ندارد، کارگران می‌توانند از میان خود نماینده‌ای را برای پیگیری امور صنفی انتخاب کنند. این نمایندگان نیز یک شکل از تشکل رسمی به حساب می‌آیند، هرچند نقش آنان معمولاً محدودتر از دو نوع دیگر است.

در کنار این تشکل‌های رسمی، برخی سندیکاها و نهادهای مستقل کارگری وجود دارند که بدون مجوز رسمی و خارج از چارچوب‌های قانونی تعریف شده فعالیت می‌کنند. این تشکل‌ها اغلب با محدودیت‌های قضایی و فشارهای امنیتی مواجه‌اند و فعالیتشان به‌ویژه در صنایعی چون حمل‌ونقل بیشتر دیده شده است.

چالش‌های پیش رو

تشکل‌های کارگری در ایران با مجموعه‌ای از چالش‌های ساختاری، حقوقی و سیاسی روبه‌رو هستند که توان چانه‌زنی آن‌ها را به‌شدت محدود کرده است.

- نبود استقلال نهادی: بسیاری از تشکل‌های رسمی، وابسته به دولت یا تحت نظارت شدید آن هستند. همین مسئله استقلال عملشان را از بین می‌برد.
- محدودیت‌های قانونی و قضایی: فعالیت آزادانه تشکل‌های کارگری در بسیاری موارد با برخورد‌های قضایی روبه‌رو شده و برخی از فعالان کارگری به دلیل پیگیری حقوق صنفی یا محدودیت‌هایی همچون پرونده‌سازی قضایی مواجه شده‌اند.
- نبود امکان اعتصاب قانونی: برخلاف کشورهای توسعه‌یافته که در آن‌ها اعتصاب به‌عنوان یک ابزار مشروع در چانه‌زنی کارگری پذیرفته شده، در ایران چارچوب روشنی برای اعتصاب قانونی وجود ندارد. این موضوع عملاً یکی از مؤثرترین ابزارهای کارگران را از آنان سلب کرده است.
- فقدان آموزش و توانمندسازی: بسیاری از فعالان کارگری آموزش‌های لازم در

کارگران در چنبره معیشت

چرا تشکل‌یابی به اولویت دوم تبدیل شده است؟

شواهد میدانی و گزارش‌های نهادهای پژوهشی داخلی نشان می‌دهد که سهم قابل توجهی از درآمد کارگران به هزینه‌های اولیه‌ای مانند خوراک، اجاره‌بها، حمل‌ونقل و آموزش اختصاص می‌یابد. بر اساس تازه‌ترین گزارش مرکز آمار ایران، نرخ تورم سالانه در فروردین‌ماه ۱۴۰۴ به ۳۳٫۲ درصد و تورم نقطه‌ای به ۳۸٫۹ درصد رسیده است. در حالی که گزارش‌های میدانی از تورم واقعی ۱۰۰ درصدی در حوزه‌هایی چون خوراک، مسکن و حمل‌ونقل حکایت دارد و طبق پیش‌بینی‌ها حتی افزایش ۴۵ درصدی دستمزد سالانه، کفاف تأمین هزینه‌های یک زندگی روزمره معمولی را نمی‌دهد. افزایش بی‌سابقه نرخ اجاره‌خانه در شهرهای بزرگ، رشد هزینه‌های درمانی و افت ارزش پول ملی باعث شده کارگران به‌طور مداوم درگیر تأمین حداقل‌ها باشند. در چنین شرایطی انرژی روانی، زمانی و اجتماعی کارگران به‌شدت کاهش می‌یابد. برای کارگری که هر روز باید بین پرداخت اجاره‌خانه و تهیه شیرخشک برای کودک خود یکی را انتخاب کند، شرکت در جلسات تشکل یا پیگیری روند‌های حقوقی صنفی نه تنها اولویت ندارد، بلکه گاهی نوعی اتلاف وقت به نظر می‌رسد.

فقدان ثبات معیشتی، زمینه‌ساز انفعال صنفی وقتی کارگران امنیت اقتصادی نداشته باشند، طبیعتاً از هرگونه درگیری یا کارفرما، تهدید به اخراج یا حاشیه‌سازی

کارگری



دستمزد واقعی نیازمند داده واقعی

تعیین دستمزد عادلانه برای نیروی کار در هر کشوری، نیازمند شناخت دقیق از وضعیت معیشت در مناطق مختلف آن کشور است. در کشوری پنهانور و ناهمگون مانند ایران که شکاف اقتصادی میان کلان‌شهرها، شهرهای کوچک و مناطق روستایی به‌وضوح دیده می‌شود، رصد مستمر هزینه‌های زندگی کارگران ضرورتی انکارناپذیر است. نرخ تورم، قیمت مسکن، هزینه خوراک، حمل‌ونقل و خدمات درمانی در نقاط مختلف کشور تفاوت‌های چشمگیری دارد و بدون لحاظ این تفاوت‌ها، نمی‌توان تصویری واقع‌بینانه از معیشت خانوار کارگری به‌دست آورد. بنابراین گروه‌های کارگری و تشکل‌های صنفی باید بتوانند با تکیه بر داده‌های دقیق، تأثیر افزایش نرخ تورم و سایر متغیرهای اقتصادی بر معیشت واقعی کارگران را پایش کرده و در روند تعیین دستمزد، آن را به‌طور شفاف وارد فرایند چانه‌زنی کنند. در ایران، هر ساله، شورای‌عالی کار متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران، حداقل دستمزد را تعیین می‌کند. یکی از زیرمجموعه‌های این شورا، کمیته مزد است که بازوی کارشناسی تشکل‌های کارگری محسوب می‌شود. در این کمیته، نمایندگان کارگری با بررسی قیمت‌های منطقه‌ای، آنالیز اقلام مصرفی خانوارها و تحلیل نرخ تورم، حداقل‌های زندگی یک خانوار کارگری را محاسبه می‌کنند. گزارش نهایی این محاسبات که حاصل کار دقیق آماری و میدانی نمایندگان کارگری است، به ستاد دستمزد ارائه می‌شود. اما در عمل، رقم پیشنهادی کمیته مزد که بر پایه محاسبه هزینه‌های معیشت تهیه شده، اغلب در ستاد رد می‌شود، زیرا نمایندگان کارفرمایی با استناد به محدودیت‌های تولید و شرایط بنگاه‌ها، در برابر افزایش مزد مقاومت می‌کنند. این موضوع موجب شده روند تعیین دستمزد از شکل علمی فاصله گرفته و به محل چانه‌زنی سیاسی و اقتصادی تبدیل شود. در فرانسه با سندیکاهای کارگری پرقدرت، سندیکاها داده‌های معیشتی را تولید کرده و در صنایع مختلف با کارفرمایان توافق‌های مستقلی درباره مزد امضا می‌کنند که مکمل حداقل مزد ملی است. در کشورهای همسایه نیز تشکل‌های کارگری تلاش دارند نقش مؤثرتری ایفا کنند. در ترکیه، کنفدراسیون‌های کارگری داده‌های معیشتی را گردآوری کرده و در جلسات سه‌جانبه تعیین مزد با استناد قوی از آن دفاع می‌کنند. ساختار قانونی وزن قابل توجهی به داده‌های کارگری داده و تصمیم‌گیری با در نظر گرفتن آن‌ها صورت می‌گیرد. در عراق نیز اگرچه نهادهای کارگری به بلوغ کامل نرسیده‌اند، اما برخی انجمن‌های کارگری با کمک سازمان‌های بین‌المللی داده‌های معیشتی را گردآوری می‌کنند. در افغانستان هم برخی نهادهای غیردولتی سبد معیشت را بر مبنای شاخص‌های محلی تخمین می‌زنند، هرچند چانه‌زنی بر سر مزد بیشتر به شکل سنتی صورت می‌گیرد. مروری بر تجربه کمیته مزد در ایران و کشورهای منطقه نشان می‌دهد که ظرفیت کارشناسی در بین تشکل‌های کارگری وجود دارد، اما وزن داده‌ها در تصمیم‌گیری نهایی محدود است و الزام عملی برای رعایت آن‌ها وجود ندارد. اگر ایران خواهان تعیین مزد عادلانه است، باید به این تشکل‌ها نقش واقعی بدهد. کمیته مزد باید از نقش مشورتی به نهادهای تصمیم‌ساز تبدیل شود و گزارش‌هایش مبنای اصلی تصمیمات در شورای عالی کار باشد. همچنین با تولید داده‌های منطقه‌ای و انتشار عمومی این گزارش‌ها، می‌توان هم چانه‌زنی را تقویت و هم افکار عمومی را نسبت به شکاف میان مزد و معیشت حساس‌تر کرد. در نهایت باید امکان انعقاد توافق‌های مزدی در صنایع خاص فراهم شود تا دستمزد‌های واقعی‌تری رقم بخورد.

“

وابستگی تشکل‌های کارگری به دولت، ضعف ساختاری و محدودیت‌های قانونی، توان چانه‌زنی مؤثر برای بهبود معیشت کارگران را کاهش داده است

حق تشکل‌یابی در هر جامعه‌ای، یکی از مهم‌ترین ابزارهای نیروی کار برای دفاع از حقوق خود محسوب می‌شود. این حق، زمانی به مسئله‌ای جدی برای کارگران تبدیل می‌شود که آن‌ها بتوانند از تأمین نیازهای اولیه زندگی خود اطمینان نسبی داشته باشند. در ایران، به‌ویژه در سال‌های اخیر، فشار شدید اقتصادی، نرخ بالای تورم، کاهش قدرت خرید و دستمزد‌های غیرواقعی در کنار محدودیت‌هایی که پیش از این هم برای فعالیت آزادانه تشکیلاتی وجود داشته، دغدغه‌های روزمره معیشتی را بر بسیاری از اولویت‌های دیگر از جمله تشکل‌یابی غالب کرده است.

بیمه‌های اجتماعی و کاهش هزینه درمان و آموزش، می‌تواند به کاهش اضطراب اقتصادی و افزایش فراغ بال کارگران کمک کند.

- احیای اعتماد به تشکل‌ها: با بازتعریف نقش شوراهای اسلامی کار و ایجاد زمینه برای فعالیت انجمن‌ها و سندیکا‌های مستقل، با تکیه بر مشارکت واقعی کارگران، می‌تواند تشکل‌ها را به نهادهای کارآمد و قابل اعتماد تبدیل کند. - کاهش هزینه‌های فعالیت صنفی: تضمین‌های حقوقی و قانونی برای حفظ شغل فعالان صنفی، حمایت قضایی از مطالبه‌گران و پرهیز از امنیتی‌سازی فعالیت‌های صنفی، لازمه تشویق به تشکل‌یابی است. در شرایطی که کارگران هر روز برای بقا تلاش می‌کنند، نمی‌توان از آن‌ها انتظار داشت به سمت تشکل‌یابی، آموزش‌های حقوق کار یا مشارکت ساختاری بروند. برای ساختن جامعه‌ای که در آن حقوق صنفی محترم باشد، باید از معیشت شروع کرد.

همان‌طور که تاریخ جنبش‌های کارگری در جهان نشان داده، بهبود اقتصادی زمینه‌ساز بلوغ صنفی است. اگر امروز کارگران ایرانی تشکل نمی‌سازند، نه از سر بی‌علاقگی، بلکه به دلیل آن است که انرژی خود را صرف جنگیدن با گرسنگی، بیماری، بدهی و ناامنی شغلی کرده‌اند.

و آن ثبات نسبی اقتصادی در میان طبقه کارگر است. در کشورهایی مانند آلمان، سوئد یا حتی ترکیه، دولت‌ها تلاش کرده‌اند حداقل‌های اقتصادی را برای طبقات پایین حفظ کنند تا آنان بتوانند از موضعی مستقل، مطالبه‌گری کنند. در این کشورها ساختار بیمه بیکاری، دسترسی به خدمات درمانی رایگان یا آزاران و وجود حداقل دستمزد‌های واقعی، نوعی اطمینان پایه‌ای را در زندگی کارگران ایجاد می‌کند. همین اطمینان، آن‌ها را به مشارکت در اتحادیه‌ها، حضور در جلسات، آموزش‌های حقوق کار و حتی اعتصاب قانونی ترغیب می‌کند.

در ایران اما اولویت با تأمین نیازهای اولیه است، نه ساختارسازی صنفی. در عین حال، فقدان تشکل‌های مستقل و واقعی اعتماد بدنه کارگری را برای مشارکت در ساخت و احیای تشکل‌ها کاهش داده است. این در حالی است که تشکل‌یابی در ایران نه‌تنها هزینه اقتصادی، بلکه گاهی تبعات امنیتی و شغلی دارد. همین مسئله به خودی خود می‌تواند از رغبت کارگران برای مشارکت در فعالیت‌های تشکیلاتی بکاهد.

برای اینکه کارگران دوباره به سمت تشکل‌یابی بروند، باید زمینه‌هایی به‌وجود آید: - بهبود فوری وضعیت معیشت: افزایش حداقل دستمزد بر اساس سبد واقعی معیشت، کنترل قیمت‌ها، توسعه