

چانه‌زنی مزدی در موقعیت نابرابر

تشکل‌های رسمی کارگری به‌رغم حضور قانونی در تعیین حداقل دستمزد، به دلیل وابستگی نهادی و محدودیت‌های ساختاری، قادر نیستند فشار واقعی بر تصمیم‌گیری دولت و کارفرمایان وارد کنند



شامل شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران هستند. این تشکل‌ها به‌طور قانونی به‌عنوان نمایندگان کارگران در واحدهای تولیدی و خدماتی و نیز در سطوح بالاتر، از جمله در شورای عالی کار، به رسمیت‌شناخته‌شده‌اند. از منظر حقوقی، همین شناسایی قانونی را می‌توان یکی از نقاط قوت این تشکل‌ها دانست؛ چرا که امکان حضور رسمی در مذاکرات مزدی و دسترسی به سازوکارهای تصمیم‌گیری را فراهم می‌کند. افزون بر این، شبکه گسترده شوراهای اسلامی کار در برخی صنایع بزرگ و دولتی، ظرفیت بالقوه‌ای برای انتقال مطالبات کارگران از سطح واحدهای تولیدی به سطح ملی ایجاد کرده است. با این حال، این ظرفیت‌های بالقوه در عمل به قدرت مؤثر چانه‌زنی تبدیل نشده‌اند. یکی از مهم‌ترین نقاط ضعف تشکل‌های کارگری رسمی، فقدان استقلال تشکیلاتی است؛ ضعفی ساختاری که ریشه در نحوه شکل‌گیری و چارچوب حقوقی این تشکل‌ها دارد. شوراهای اسلامی کار، به‌عنوان فراگیرترین تشکل رسمی، از بدو تأسیس در پیوندی تنگاتنگ با نهادهای دولتی و حاکمیتی تعریف شده‌اند. همین وابستگی نهادی سبب شده که در بزنگاه‌های حساس، از جمله مذاکرات حداقل دستمزد، اولویت‌های کلان دولت – مانند کنترل تورم یا ملاحظات بودجه‌ای – بر مطالبات معیشتی کارگران سایه بیندازد.

چانه‌زنی کارگران در موقعیت ضعف

نقش نمایندگان کارگری در شوراییعالی کار، مصداق بارز این نابرابری قدرت است. شورای عالی کار به‌صورت سه‌جانبه و با حضور نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران تشکیل می‌شود و مطابق قانون، تعیین حداقل دستمزد باید بر اساس نرخ تورم و هزینه سبد معیشت یک خانوار متوسط صورت گیرد؛ اما در عمل، توازن قوا در این شورا به زیان نمایندگان کارگری است. نمایندگان کارفرمایان معمولاً با انسجام تشکیلاتی بالا، پشتوانه‌های اقتصادی و دسترسی به ابزارهای لابی‌گری وارد مذاکره می‌شوند و دولت نیز اغلب به‌عنوان بازیگری مسلط، نقش داور بی‌طرف را ایفا نمی‌کند، بلکه خود ذی‌نفع سیاست‌های مهار مزدی است. در چنین شرایطی، نمایندگان تشکل‌های کارگری، حتی در صورت تلاش برای طرح مطالبات واقعی، توان تحمیل خواسته‌های خود را ندارند و نهایتاً به امضای مصوباتی تن می‌دهند که فاصله محسوسی با نرخ واقعی تورم و سبد معیشت دارد. این ناتوانی را نمی‌توان صرفاً به عملکرد فردی نمایندگان کارگری نسبت داد؛ بلکه باید آن را نتیجه پیشینه‌ای دانست که استقلال تشکل‌یابی را محدود کرده است. تشکل‌هایی که از نظر مالی، سازمانی و حتی مشروعیت حقوقی، تا حدی وابسته به ساختار قدرت هستند،

با نزدیک شدن به سه‌ماهه پایانی هر سال، موضوع تعیین حداقل دستمزد سالانه کارگران و عوامل اثرگذار بر روند و کیفیت برگزاری جلسات شوراییعالی کار، به یکی از مباحث روز در حوزه روابط کار و سیاست‌گذاری اجتماعی تبدیل می‌شود؛ مقطعی که هم‌زمانی آن با انتشار آمارهای تورم، برآورد سبد معیشت و تشدید فشارهای اقتصادی بر خانوارهای کارگری، حساسیت تصمیم‌گیری‌ها را دوچندان می‌کند. در چنین شرایطی، موضوع حداقل دستمزد در ایران، یکی از مناقشه‌برانگیزترین و در عین حال حیاتی‌ترین محورهای روابط کار است؛ محوری که مستقیماً با معیشت میلیون‌ها کارگر و خانواده‌های آنان گره خورده است. در شرایطی که نرخ تورم مزمن، جهش‌های پی‌درپی قیمت کالاهای اساسی و شکاف فزاینده میان مزد و سبد معیشت، فشار بی‌سابقه‌ای بر نیروی کار وارد کرده، نقش تشکل‌های کارگری در چانه‌زنی مزدی اهمیتی دوچندان یافته است. با این حال، تجربه سال‌های اخیر نشان می‌دهد تشکل‌های کارگری رسمی در ایران، علی‌رغم حضور نهادی در فرایند تعیین حداقل دستمزد، نتوانسته‌اند به بازیگری هم‌وزن کارفرمایان و دولت تبدیل شوند.

زیر سایه قانون، اما بدون قدرت

بر اساس ماده ۱۳۱ قانون کار، تشکل‌های رسمی کارگری

استقلال؛ محور نیروی کارگری

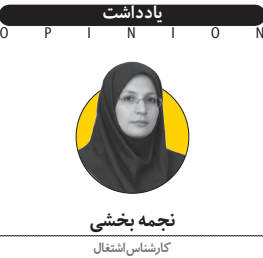
تشکل‌هایی که تحت نظارت و محدودیت دولت فعالیت می‌کنند، توان نمایندگی واقعی اعضا و تأثیرگذاری در تغییرات اجتماعی را از دست می‌دهند و عملاً بی‌اثر می‌شوند

نقشی دوگانه ایفا می‌کند: از یک سو در گفتار رسمی از اهمیت تشکل‌ها سخن می‌گوید و از سوی دیگر حاضر نیست از نقش نظارتی و کنترلی خود بر فعالیت آنها عقب‌نشینی کند. این رویکرد، تشکل‌ها را به جای آنکه نماینده کارگران باشند، به «ویترین مشارکت» بدل می‌کند؛ ویترینی که نه برای چانه‌زنی جمعی که بیشتر برای نمایش گفت‌وگو و اجماع طراحی شده است. در این میان احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در نهمین همایش ملی کار در اظهارنظری از نقش تاریخی کارگران در شکل‌گیری آموزش رایگان، بهداشت عمومی، بیمه‌های اجتماعی و حتی تحول نظام مالیاتی در جهان سخن گفت و تشکل‌های کارگری را «پیش‌شان سیاست‌گذاری و تحول» نامید. میدری تأکید کرد که بدون ورود تشکل‌های کارگری به میدان، بهبود محیط کار و تحقق اهداف کلان ممکن نیست و تغییرات اجتماعی بدون نیروی اجتماعی سازمان‌یافته رخ نمی‌دهد. همسو با ادبیات کلاسیک جنبش کارگری و حتی اسناد بین‌المللی است، زیرا در این ادبیات، کارگران نه صرفاً به‌عنوان یک گروه شغلی، بلکه به‌مثابه کنشگران اصلی تغییرات اجتماعی شناخته می‌شوند. از نگاه نظریه‌پردازان کلاسیک جنبش کارگری، از سده نوزدهم تا دوران دولت‌های رفاه پس از جنگ جهانی دوم، بسیاری از حقوقی که امروز «بدیهی» تلقی می‌شوند، مانند آموزش همگانی، بیمه‌های اجتماعی، بازنشستگی و بهداشت عمومی، نه حاصل خیرخواهی دولت‌ها یا بازار که محصول فشار سازمان‌یافته کارگران و تشکل‌های مستقل آنان بوده است. اما مسئله آنجاست که همین نگاه، وقتی به سطح سیاست‌گذاری عملی می‌رسد، اغلب با تمایل به کنترل‌گری همراه می‌شود. وزارت کار ایران در کنار سایر دستگاه‌های نظارتی معمولاً می‌خواهند بدانند چه تشکلی با چه

هدفی شکل می‌گیرد، چه کسی در رأس آن قرار می‌گیرد، چه بیانیه‌ای صادر می‌شود و تا چه حد مطالبات با سیاست‌های رسمی همخوانی دارد. نتیجه چنین رویکردی، تضعیف همان «قدرت اجتماعی» است که وزیر از ضرورت آن سخن می‌گوید.

قدرت اجتماعی و استقلال تشکل‌ها

به‌یاور کارشناسان روابط کار، اگر دولت واقعاً به نقش تحول‌آفرین تشکل‌های کارگری باور دارد، نخستین گام، پذیرش این واقعیت است که قدرت اجتماعی، نه از هماهنگی از پیش طراحی‌شده که از دل تعارض و چانه‌زنی بیرون می‌آید. تشکل مستقل ممکن است سیاست‌های دولت را نقد کند، در برابر برنامه‌های آن بایستد یا مطالباتی را طرح کند که برای دولت هزینه‌زا باشد. این دقیقاً همان کارکردی است که تشکل را زنده و مؤثر می‌کند. تشکلی که فقط در چارچوب‌های تعیین‌شده حرکت کند، هرچند آرام و کم‌هزینه است، اما نیروی تغییر نیست. از منظر عملی، اقدامات دولت برای فعالیت آزادانه تشکل‌ها بیش از آنکه در اقدامات اجباری باشد، در اقدامات سلبی نهفته است. نخست، باید از سخت‌گیری‌های اداری در ثبت و فعالیت تشکل‌ها دست بردارد. طولانی شدن فرایند ثبت، تعلیق مجوزها و تفسیرهای سلیقه‌ای از قوانین، عملاً انگیزه سازمان‌یابی را فرسوده می‌کند. دوم، دولت باید اصل بی‌طرفی را در قبال اختلافات درون تشکیلاتی رعایت کند و از مداخله در انتخابات داخلی و ترکیب هیئت‌مدیره‌ها پرهیز کند. سوم، امنیت فعالیت صنفی باید تضمین شود؛ به این معنا که فعالیت در تشکل‌های کارگری نباید هزینه شغلی، قضایی یا امنیتی برای اعضا داشته باشد.



نجمه بخشی

کارشناس اشتغال

کیفیت اشتغال و ضعف اتحادیه‌ها

گزارش اخیر سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) تصویری جامع و تأمل‌برانگیز از وضعیت تشکل‌یابی و چانه‌زنی جمعی در بازار کار کشورهای عضو ارائه می‌دهد و نشان می‌دهد نهادهای نمایندگی کارگران و کارفرمایان اگرچه پابرجا هستند، اما در چند دهه اخیر بخشی از جایگاه و نفوذ خود را از دست داده‌اند؛ روندی که پیامدهای عمیقی بر کیفیت اشتغال، نابرابری و گفت‌وگوی اجتماعی برجای می‌گذارد.

عضویت کارگران در اتحادیه‌های کارگری از میانه دهه ۱۹۸۰ تا کنون در اغلب کشورهای OECD کاهش یافته است؛ در آن دوره، حدود سی درصد نیروی کار عضو اتحادیه‌ها بودند، در حالی که امروز این رقم به حدود ۱۵ درصد رسیده است.

این کاهش تقریباً در همه کشورها مشاهده می‌شود؛ هرچند شدت آن متفاوت است و تنها در معدودی از کشورها، به‌ویژه کشورهای اسکاندیناوی و برخی اقتصادهای کوچک اروپایی، عضویت اتحادیه‌ای همچنان بالا باقی مانده یا کاهش محدودی داشته است. افزایش‌های مقطعی در دوران همه‌گیری کووید نیز بیش از آنکه نشانه احیای اتحادیه‌گرایی باشد، بازتاب تغییرات ساختاری بازار کار بوده است. توزیع عضویت اتحادیه‌ای در بخش‌های مختلف بازار کار یکساز نیست. کارکنان بخش عمومی به‌مراتب بیش از بخش خصوصی عضو اتحادیه‌ها هستند؛ بیش از چهل درصد کارکنان بخش عمومی عضو اتحادیه‌اند، در حالی که سهم بخش خصوصی حدود ده درصد است.

از نظر جنسیتی تفاوت چشمگیری مشاهده نمی‌شود، اما کارگران جوان و شاغلان با قراردادهای موقت یا پاره‌وقت کمتر به تشکل‌های کارگری دسترسی دارند. در مقابل، تشکل‌های کارفرمایی وضعیت باثبات‌تری دارند و سهم شرکت‌هایی که عضو این تشکل‌ها هستند یا تحت پوشش آن‌ها قرار دارند، از دهه ۱۹۸۰ تا کنون تنها اندکی کاهش یافته و همچنان بیش از نیمی از کارکنان بخش خصوصی در بنگاه‌هایی فعالیت می‌کنند که به‌نوعی به تشکل‌های کارفرمایی متصل‌اند. این پایداری به‌ویژه در کشورهایی با نظام‌های مذاکره جمعی بخشی یا چندکارفرمایی برجسته است.

شاخص مهم دیگری که گزارش مورد بررسی قرار داده است، پوشش چانه‌زنی جمعی است؛ یعنی سهم کارگرانی که شرایط کار و دستمزدشان از طریق توافق‌های جمعی تعیین می‌شود، فارغ از عضویت در اتحادیه‌ها. این شاخص نیز از حدود چهل و هفت درصد در اواسط دهه ۱۹۸۰ به نزدیک ۳۴ درصد کاهش یافته؛ هرچند کشورهایی با مذاکره جمعی در سطح بخش یا صنعت، پوشش بالایی را حفظ کرده‌اند. جمع‌بندی OECD هشداردهنده است: کاهش عضویت اتحادیه‌ها و پوشش چانه‌زنی جمعی صدای جمعی کارگران را تضعیف و نابرابری را افزایش می‌دهد. با این حال تجربه کشورهایی با نظام‌های مذاکره جمعی فراگیر نشان می‌دهد که تقویت چارچوب‌های نهادی، گفت‌وگوی اجتماعی و اشکال نوین نمایندگی می‌تواند همچنان کیفیت اشتغال و ثبات اجتماعی را بهبود بخشد و ظرفیت نهادهای نمایندگی را در بازار کار احیا کند.

جهش‌های پی‌درپی قیمت کالاها و سیاست‌های مهار مزدی دولت، نمایندگان کارگری را در موقعیتی قرار داده که حتی با تلاش، قادر به اعمال فشار واقعی نیستند