

نگاه



فرامرز توفیقی

عضو کارگری کمیته دستمزد
شورای عالی کار

ترویم مزدی برای احیای حداقل دستمزد

حداقل دستمزد اساس عدالت در روابط کارگر و کارفرما است؛ مقوله‌ای که در ایران بیش از ۶۰ سال سابقه دارد. حداقل دستمزد به سادگی وارد قوانین کار ایران نشده است. در زمان پهلوی اول اتحادیه‌های کارگری به عنوان نهادهای پیشرو و خواهان تغییرات اجتماعی، خواستار وضع قوانینی برای زدودن فقر از میان طبقه کارگر شدند اما تا پس از جنگ جهانی دوم چنین اتفاقی رخ نداد. مجموعه تحرکات نهادهای مدنی موجب شد که برای اولین بار به تاریخ ۲۸ اردیبهشت ماه سال ۱۳۲۵، یعنی یک سال از پایان جنگ جهانی دوم، هیات وزیران تصویب نامه‌ای را تهیه کند. بر این اساس «هیات حل اختلاف» باید با رعایت هزینه‌های زندگی و عائله کارگر در نقاط مختلف کشور، نرخ را برای یک سال به عنوان حداقل دستمزد تعیین کند و برای تصویب به شورای عالی کار بفرستد اما در سال ۱۳۲۸، موضوع مهمتر شد و دولت به صورت جدی‌تر خواهان تثبیت حداقل دستمزد شد؛ به نحوی که هزینه‌های زندگی کارگر و یک زن و دو فرزند او را پوشش دهد.

در آن زمان بر منطقه‌بندی کشور و توجه به صنایع مختلف نیز تاکید شده بود. سپس بنا به قانون مصوب سال ۱۳۳۷ و به استناد تصویب نامه سال ۱۳۳۹ شورای عالی کار مقرر شد که اول تعیین حداقل به جای سالانه هر دو سال یکبار انجام شود و ثانیاً به صورت منطقه‌ای استانی صورت پذیرد و در هر استانی هیات تعیین حداقل دستمزد (مرکب از سه نماینده کارگران، سه نماینده کارفرمایان و سه نماینده دولت) تشکیل و نسبت به تعیین آن اقدام کنند. نتیجه این مذاکرات باید به تایید وزارت کار نیز برسد. در واقع از سال ۱۳۲۸ تا ۱۳۳۷ یک روند تمرکزگرایی در اتخاذ تصمیم در این مورد و افزایش نقش دولت اتفاق افتاد.

مقوله حیاتی حداقل دستمزد، با این زمینه تاریخی باید بیشتر مورد توجه شورای عالی کار قرار گیرد؛ در غیر این صورت ما به دهه‌سال مبارزه صنفی با حاکمان وقت پشت کرده‌ایم. مدتی است که حداقل دستمزد در یک سراسیمگی سنگلاخی افتاده که حیات آن را تهدید می‌کند؛ گاهی برخی نهادها از آن با عنوان کارت برنده در معادلات سیاسی و اقتصادی استفاده می‌کنند و گاهی هم آن را از فضای اقتصاد می‌رانند؛ به این بهانه که تعیین نرخ به عنوان حداقل دستمزد موجب برهم ریختن بازار کار و تورم‌های بالا می‌شود. این در حالی است که حداقل دستمزد مقوله‌ای است صنفی؛ شاهد مثالش هم ماده (۴۱) قانون کار است. بند ۱ و ۲ ماده (۴۱) قانون کار مقرر می‌دارد که حداقل دستمزد باید بر مبنای نرخ تورم و هزینه‌های سبد معیشت خانوارهای کارگری، تعیین شود.

ادامه در صفحه ۶

علیرضا حیدری در گفت‌وگو با آتیه‌نو مطرح کرد

راه ترقی کارگر از کارهای صنفی می‌گذرد



[عکس: امیر قادری]

گفت‌وگو

چالش افزایش مزد سال امسال کارگران و حاشیه‌های آن این گمان را بیشتر کرد که قرار نیست در معادلات اقتصادی ایران ارزش واقعی کار کارگران از حد معینی فراتر رود و در نهایت بازه رشد آن محدود و معین است؛ برای کارگری که قرار است تنها سرمایه‌اش توانایی جسمی یا فکری باشد، تأمین هزینه‌های زندگی یک مساله است و مساله دیگر مبلغی است که کارفرمای آن کارگر حاضر شده تا بابت دستمزد او بپردازد. در روال عادی و قانونی نباید میان مزد و هزینه اختلافی وجود داشته باشد اما در روزگاری هستیم که برای مزدگیران اختلاف میان دخل و خرج به بیشترین میزان خود رسیده است؛ شاهد نزدیک این ادعا، سرسختی بی‌سابقه‌ای بود که دو طرف کارگری و کارفرمایی در جلسات تعیین مزد شورای عالی کار نشان دادند که باعث شد تا این پرسش شکل گیرد که کارگران چگونه می‌توانند کارفرمایان خود را مجاب کنند تا خواسته‌های شان را بپذیرند؟ تا چه اندازه دلخوش به خواسته‌ای مانند افزایش مزد از راه مذاکره دست‌جمعی قابل تحقق است و تا چه میزان محقق شدن این مساله جنبه فردی دارد؟ یافتن پاسخی برای این پرسش‌ها دلیلی شد تا گفت‌وگویی با علیرضا حیدری فعال صنفی کارگری شکل گیرد، همان عضو گروه کارگری شورای عالی کار که در نهایت درب‌های واپسین جلسه چانه‌زنی برای افزایش مزد سال ۹۹ تا به آخر به رویش بسته ماند. با وجود این اتفاق او هنوز باور دارد که در چانه‌زنی برای قبولاندن مطالبات صنفی هنوز دست بالا با کارگروهی و فعالیت‌های دسته‌جمعی است و کارگران باید برای متقاعد کردن کارفرمایان و قبولاندن مطالبات صنفی خود اول باید بر کنش‌های منسجم صنفی متمرکز شوند و در مراحل بعدی به دنبال استفاده از کنش‌های انفرادی باشند. در ادامه گفت‌وگویی با او داشته‌ایم که می‌خوانید.



پانیده فاضلیان

روزنامه نگار

آنچه که در جلسات افزایش مزدی امسال اتفاق افتاد آنقدر نفسگیر بود که ممکن است برخی‌ها رانسبت به ادامه وجود چنین مذاکراتی دلسرد و بدبین‌کننده و فکر بیندازد تا دنبال راه دیگری برای متقاعد کردن فردی باشند که به عنوان کارفرما مقابل آنها نشسته است. به نظر شما این نتیجه‌گیری تا چه اندازه صحیح است؟

انجام مذاکره برای افزایش مزد و به ثمر رساندن آن یکی از جنبه‌های کار صنفی است و نباید با اتفاقی نظیر آنچه که امسال در جلسات شورای عالی کار افتاد ناامید شد و فاتحه موضوع را خواند. این پرونده بسته شدنی نیست و نمی‌توان در مناسبات بازار کار جایگزین دیگری برای چانه‌زنی پیدا کرد. حتی اگر بگوییم شرایط اجتماعی امروز با دوره صنعتی شدن تفاوت دارد و دیگر سال‌هاست که آن مناسبات کنار گذاشته شده‌اند اما در عمل هنوز در بخش اقتصاد درب‌ها بر روی پاشنه کار می‌چرخد و با همه تحولات زندگی ماشینی و کامپیوتری امروز همچنان محور تولید به دانش فنی و تجربه شبکه‌ای از نیروهای انسانی وابسته است و مادی‌های اعضای این شبکه با هم مرتبط و منسجم باشند در مصاف با طرف مقابل خود حرفی برای گفتن خواهند داشت.

اما مفهوم کارگر مفهومی گسترده است؛ در همین کشور خودمان ایران وقتی از حقوق

باشند و... همه و همه نتیجه همین مذاکرات هستند و غیر از این راه دیگری وجود ندارد.

صحبت‌های شما برای بیشتر کارگران این روزها در کلام زیبا و معقول است اما مصداق عملی چندان‌ی ندارد؛ نمونه‌اش همان بحث افزایش مزد و اتفاقاتی که امسال برای آن افتاد؛ دور از ذهن نیست که در میان جمعیتی که آن را کارگر می‌نامیم؛ افرادی زیاد و جدا از هم باشند که تنها وجه مشترک‌شان مصوبه افزایش مزد است و احتمالاً با این صحبت‌ها میانه‌ای ندارند. در این بین چطور می‌توان خوشبین بود که هنوز تنها راه اصلی برای ارتقای موقعیت کارگران گفت‌وگوی اجتماعی و کار صنفی است؟

اولاً که کار صنفی، تقسیم‌بندی خاص خود را دارد. هر کس که با قانون کار آشنایی جزئی داشته باشد می‌داند که در فصل ششم آن کدام شکل‌ها مجاز به فعالیت هستند اما در همین قانون آمده که کارگران این حق را دارند تا در سطوح داخل کارگاه، منطقه جغرافیایی، تخصص حرفه‌ای و کشوری فعالیت داشته باشند. نمی‌توان با قاطعیت گفت کار صنفی را باید اول از کجا شروع کرد. بسته به شرایط نقطه آغازین می‌تواند هر جایی در این سطوح باشد. مهم این است که کارگران نسبت به این فعالیت بی‌میل و رغبت نشوند و در نهایت فعالیت‌ها جایی با یکدیگر تلاقی خواهند داشت و شبکه مورد نظر را شکل خواهند داد.

اما همانقدر که کارگرا با یکدیگر متفاوتند، میان گروه‌های صنفی کارگری هم تفاوت وجود دارد. این تفاوت در همان سطوح چهارگانه‌ای که اشاره کردید مشهود است. مثلاً می‌دانید که در دل یک کارخانه ممکن است خواسته‌های کارگران خط تولید با کارکنان اداری یکی نباشد. در سطح کلان‌تر شاید در یک استان پنگاه‌های مختلفی مشغول به فعالیت باشند که توقع کارکنان‌شان از زندگی یکی نیست. این اتفاق حتی ممکن است برای کارگرانی که در یک صنف یا حرفه خاص فعالیت دارند نیز بیفتد و اگر این رشته را ادامه دهیم در نهایت باز به این نتیجه خواهیم رسید که وجه اشتراک با همان نخ تنسیمی که شما به آن اشاره کردید یعنی فقط تعیین حداقل‌ها؛ حداقل‌هایی که به نظر می‌رسد حتی اگر رعایت شوند باز هم نمی‌توانند تقسیم‌کننده یک زندگی باشند و برای همین نمی‌توانند محور شبکه فعالیت‌های صنفی کارگری باشند!

من هم قبول دارم که حداقل‌های کنونی کاستی‌های فاحش و بسیار زیادی دارند اما در کار صنفی نوعی تقسیم کار وجود دارد. تعیین حداقل‌هایی نظیر حداقل مزد خروجی مسلم چانه‌زنی در سطوح عالی و ملی است. صدا البته نمی‌توان خروجی این جلسات را به مثابه نسخه واحدی تلقی کرد که برای برآورده ساختن انتظارات همه کارگران تجویز می‌شود. درست اینجاست که تقسیم کاری که قبلاً در مورد آن صحبت کردیم معنا و مفهوم می‌یابد. اگر همپای کنار مذاکرات ملی و کشوری، مذاکرات منطقه‌ای و تخصصی هم جریان داشته باشد می‌توان خوشبین بود که بر پایه حداقل مزد تعیین شده، مبلغی اضافه‌تر را برای کارگران یک ناحیه یا صنعت خاص تعیین کرد و به همین شکل امیدوار بود که این مذاکرات در سطح کارگاه نیز دنبال شود.

موضوعی که از آن حرف می‌زنید بحث پیمان‌های دست‌جمعی است که در تنظیم روابط کار جایگاه خاص خود را دارد اما می‌توان چنین انتظاری را از کارگران داشت؟

این حرف شاید خوشبینانه به نظر آید و عده‌ای آن را ایده‌آلی دست‌نیافتنی تصور کنند. در پاسخ می‌خواهم بگویم مگر بسترهای مذاکرات کنونی از ابتدا وجود داشتند؟ همه می‌دانیم که نسل‌های اول کارگران برای برخورداری از بدیهی‌ترین حقوق صنفی امروزی چه رنج‌هایی که کشیدند و چه هزینه‌هایی که پرداخت نشد. می‌خواهم بگویم نقطه کنونی نتیجه طی شدن مسیری است که جوامع مختلف تاکنون طی کرده‌اند و ما نیز باید آن را طی کنیم. صحبت من این است که باید به سمتی برویم که کارگران بتوانند در هر جایی که هستند آزادانه از عواید حقوق تصریح شده در فصل‌های ششم و هفتم برخوردار شوند؛ یعنی در کنار ایجاد شبکه صنفی در سطوح مختلف بتوانند از طریق عقد پیمان‌های دست‌جمعی با کارفرمایان موقعیت خود را ارتقا دهند.

این نگاه در موقعیت کنونی بیش از حد خوشبینانه نیست؟ همین حالا هم انجام فعالیت‌های صنفی مر سوم برای همه کارگران میسر نیست و آنها بی‌خبر می‌باشند؟

هم که به این امر مشغول هستند مطمئن نیستند

که بتوانند در سایه‌ما و اگرهای موجود دوام و استمرار داشته باشند؟

روایی است که بگوییم طرف مذاکره کارگران به حقانیت ماجرا پی برده‌اند و پذیرفته‌اند که نباید از حداقل‌ها عدول کنند. اگر چنین بود که نباید جلسات تعیین مزد امسال به چنین فرجامی دچار می‌شد. تجربه تاریخی همانقدر که برای کارگران وجود دارد برای طرف مقابل نیز وجود دارد. تردید نکنیم که دولت با کارفرمایان اشتراک منافع بیشتری دارد تا با کارگران. به این نگاه نکنیم که در کارزارهای انتخاباتی چه شعارها و وعده‌هایی به کارگران داده می‌شود. مساله نفع اقتصادی است که به صورت‌های مختلف از طرف کارفرمایان به دولت‌ها می‌رسد و در این بین طبیعی است حرف کسی که تأمین‌کننده اصلی درآمدها باشد برد بیشتری داشته باشد. ابتدا قصد سیاه‌نمایی ندارم. در ساده‌ترین حالت کارفرمایان با پرداخت انواع عوارض و مالیات به صورت مستقیم تأمین‌کننده درآمدهای دولت هستند و حتی مالیات کارگران نیز از طریق آنهاست که به حساب دولت واریز می‌شود.

خب، پس با این وضعیت چه باید کرد؟ بالاخره وقت آن نرسیده که بگوییم شاید در تنظیم مناسبات حاکم در بازار کار دوره گفت‌وگو و مذاکره میان کارگران و کارفرمایان به سر آمده است؟

به جرأت می‌گویم که مذاکرات صنفی هنوز یگانه‌راهی است که طبقه کارگر برای ارتقای موقعیت اجتماعی خود در پیش رو دارد. شاید این مذاکرات در مقطعی هم به بن‌بست کشیده شود اما در نهایت راهی غیر از بازگشت به مذاکره نیست. در این راه باید احساسی صحبت کردن را کنار بگذاریم. این راه، مسیری زمانبر و پرهزینه است و ممکن است حتی یک نسل موفق به دیدن نتیجه آن نشود. برای مثال اتفاقاتی که سال‌هاست در کارخانه‌های بحران‌زده می‌افتد و نمونه آن حالا به مدد شبکه‌های اجتماعی در هیکوراک و نیشکر هفت‌تپه شوش رسانه‌ای شده، نشان می‌دهد که کارفرمایان و دولتی‌ها هم در نهایت راهی غیر از مذاکره با کارگران ندارند. برای کارگران این واحدها اتفاقاتی که افتاده آنقدر تلخ و سنگین است که نمی‌توان به سادگی از کنارشان گذشت. قطعاً این اتفاق ناخوشایند نتیجه انسداد طولانی مدتی است که میان گفت‌وگوی کارگران با طرف مقابل‌شان ایجاد شده است. شک نداشته باشیم که بیشترین هزینه این وضعیت را هم کارگران و خانواده‌های‌شان داده‌اند اما در نهایت با همه سرسختی طرف مقابل راهی غیر از بازگشت به گفت‌وگو نبود؛ حتی اگر بخوایم در استقلال عمل کسانی که به نمایندگی از کارگران این کارخانه‌ها مذاکره می‌کنند شائبه‌ای ایجاد کنیم باز هم نمی‌توانیم منکر شویم که این بار با وجود همه سنگینی فضا پذیرفته‌اند که باید صدای کارگرا را شنید.

یعنی شما بروز تنش و برخورد میان کارگر و کارفرما را نتیجه بسته شدن فضای مذاکرات و چانه‌زنی می‌دانید؟

این چندمین باری است که می‌گویم مسیر تعالی موقعیت کارگر فقط و فقط از خبره شدن در انجام کار تشکیلاتی و صنفی می‌گذرد. در مناسباتی که امروز در بازار کار حاکم است توان چانه‌زنی فردی کارگر محدود و ناچیز است. شاید برخی مزدگیران بتوانند به دلیل موقعیت منحصر به فرد خود با کارفرما رودرو مذاکره کنند و موقعیت شغلی خود را ارتقا دهند اما در نهایت همه کارگران چنین ابزاری نداشته و اصلاً کارفرمایان فرصت برخورد با همه کارگران را ندارند. البته این به معنای کم اهمیت جلوه دادن ویژگی‌های فردی نیست. من معتقدم که کارگر باید از نظر فردی به مهارت حرفه‌ای و رفتاری خود اهمیت دهد تا بتواند شانس موقعیت بیشتری به دست آورد. این مساله حتی برای پیشبرد مذاکرات صنفی تأثیر حائز اهمیتی دارد.

یعنی هنوز زمان آن نرسیده که کارگران بخواهند در کارکرد مذاکرات دست‌جمعی تردید و از راه‌های دیگری مثل کنش‌های فردی برای پیشبرد موقعیت شغلی و اجتماعی خود استفاده کنند؟

دنیای امروز دنیای تقسیم کار است. این یعنی کار گروهی و دسته‌جمعی. حتی کارفرمایان هم با این استدلال خود را همکار و شریک کارگران‌شان معرفی می‌کنند. به صورت قیاسی کاری ندارم تا چه اندازه صادق است اما معتقدم که اگر قرار باشد در بازار کار تیمی تشکیل شود باید کارگران را در یک گروه قرار داد و به طبیعتاً انتظار داشت که این گروه فراگیر در قالب زیر گروه‌های دیگری مجدداً دسته‌بندی شوند. تأثیری که مذاکره جمعی دارد به مراتب از تأثیر مذاکرات فردی بیشتر است. البته من اینجا ابتدا از موارد استثنا که شاید کم هم نباشند صحبت نمی‌کنم و منکر وجود آن هم نمی‌شوم.

ادامه در صفحه ۷