

ویژه نامه
سرکوب
دستمزد

نامم جمهور

فصلنامه

ویژه نامه سرکوب دستمزد • بهار ۱۴۰۳ • رایگان

طبقه دولت مند وسرکوب رفاه

چگونه طبقه مرفه جدید دولت سیاسی رامی بلعد
ورفاه اجتماعی را تعلیق می کند

آناتومی یک بحران ساختگی
تأمین طبقاتی و تمدید بیگاری
افزایش دستمزد به مثابه استراتژی توسعه
مسئله کارگران؛ مسئولیت همگانی
مولد سازی، باز تولید طبقه مرفه جدید



با نوشتار و گفتارهایی از:
محسن قنبریان
علی نصیری اقدم
علیرضا شجاعی زند
علیرضا خیراللهی
محمد رضا قائمی نیک
علیرضا میرغفاری
سمیه گلپور
علی حسین رعیتی فرد

آنچه پیش روی شماست، یک پنجم از پنجمین شماره «نامه جمهور» با موضوع «سرکوب دستمزد» است. این شماره در آخرین هفته سال ۱۴۰۳ توزیع خواهد شد. توزیع رایگان این برش از مجله با هدف کمک به بهبود معیشت کارگری و جلوگیری از سرکوب دستمزد انجام می شود. موضوع شماره پنجم کتاب مجله نامه جمهور البته فقط موضوع حداقل دستمزد نیست. این یادداشت کوتاه توضیح مختصری از ایده و مطالبی است که در این شماره با آن مواجه خواهید شد.

نامه جمهور در این شماره بر یک دگرگونی بزرگ اجتماعی سیاسی متمرکز شده است؛ دگرگونی آرام و پراکنده ای که در جریان است و ما تلاش کرده ایم از یک طرف با نگاهی تاریخی سرعت این تحول را نشان دهیم و از سوی دیگر ابعاد مختلف و پراکنده این دگرگونی را کنار هم قرار بدهیم. این دگرگونی چیست؟ نوعی انقلاب ارتجاعی با جهشی ژنتیک در طبقه مرفه جدید و تبدیل آن به طبقه ای که در حال بلعیدن دولت است: طبقه دولتمند.

طبقه دولتمند چه می کند؟ نخست اجازه نمی دهد سیاست های رفاه عمومی ارتقا بیابد و نظام جامعی برای رفاه ایجاد شود. در ادامه می کوشد سازو کارهای مؤثر رفاهی در وضع موجود را فروپاشد؛ سازو کارهایی مانند نظام بازنشستگی و حداقل دستمزد.

از سوی دیگر طبقه دولتمند، دولت مرکزی را می بلعد؛ یعنی از یک سو امکان ایفای کارکردهای عمومی را از دولت می گیرد و از سوی دیگر اموال و املاک دولت را از آن خود می کند. تاریخ ایران

نشان داده تغییرات عمده در مالکیت زمین، برساننده وضعیت ها و نظم هایی جدید در سیاست و جامعه است. ما در بررسی پدیده مولدسازی نگاهی تاریخی خواهیم داشت بر طمع دولت به پول نقد و پیامدهای تاریخی اجتماعی زمین فروشی.

ما تلاش کردیم از جنبه های مختلف این چنین استدلال کنیم که سیاست امروز، در نایستادن بر مسئله های اصلی جامعه اشتباه کرده است. سرکوب دستمزد، جراحی صندوق های بازنشستگی و دیگر جراحی های تعدیلی و واگذاری های گسترده اموال عمومی، مسائل اصلی سیاست، جامعه، انقلاب اسلامی و پروژه عدالت خواهی است. در این برش ویژه از مجله تنها بیان مسئله سرمقاله، پرونده سرکوب دستمزد و در پایان بعدالتحریر و فهرست مراکز توزیع مجله را خواهید خواند. باقی مطالب در شماره پنجم نامه جمهور در دسترس است. این کتاب مجله از ابتدای آخرین هفته سال ۱۴۰۲ آماده فروش و ارسال خواهد بود.

برای تهیه این شماره نامه جمهور در طرح پیش فروش با ۱۰ درصد تخفیف و ارسال رایگان، مبلغ ۱۶۲ هزار تومان را به شماره کارت:

۶۰۳۷۹۹۷۵۹۹۶۹۴۹۳۳

به نام: پژوهشکده تبلیغ و مطالعات اسلامی باقرالعلوم واریز کرده و رسید آن را به همراه مشخصات، آدرس پستی و شماره تماس به شماره ۰۹۰۱۶۸۵۵۲۹۰ ارسال نمایید

همچنین می توانید از مراکز فروش نامه جمهور که آدرس های آن در انتهای همین ویژه نامه آمده تهیه کنید.



صاحب امتیاز: پژوهشکده تبلیغ و

مطالعات اسلامی باقرالعلوم علیه السلام

مدیر مسئول: روح الله رشیدی

شورای سیاستگذاری: سید علی موسوی،

روح الله ایزدخواه، حبیب رحیم پور، مسعود

ملکی، رقیه فاضل، میثم ظهوریان، مسعود

براتی، مجتبی جهان تیغ

سر دبیر: مجتبی نامخواه

دستیار سردبیر و دبیر تحریریه:

علی اسکندری نداف

— همکاران این شماره —

- علیرضا خیراللهی | محمد غفاری
- سید سجاد سجادی | کیوان سلیمانی
- متین فارابی | صادق کرابایی زاده
- حسین اعتمادی

— پاتشکر از —

- محسن قنبریان | علی رضا شجاعی زند
- علی نصیری اقدم | سمیه گلپور
- علی رضا میرغفاری | علی سهیلی
- محمدرضا قائمی نیک | حامد رضایی
- سعید خورشیدی | امیر جلیل نژاد
- احسان ولدان | سعید فضل زرنندی
- سید عبدالحسین زین العبادی
- محمد خزائی

— نقاشی جلد —

- «ناصر خان»، اثر زنده یاد حبیب الله
- صادقی، رنگ و روغن روی بوم، ۱۳۵۸.

— مدیر هنری —

- مهیار سپهری

— ویراستار —

- کوثر احسن مقدم

دوم | مولدسازی یاطبقه سازی | ۷۹

مولدسازی؛ بازتولید طبقه مرفه جدید | ۸۰

• مجتبی نامخواه

مولدسازی و منتقدان آن | ۹۱

• متین فارابی

خارج از نظارت و قضاوت | ۱۰۱

• سعید فضل زرنندی

فروش زمین زیرپا | ۱۱۳

• میثم ظهوریان

سوم | جراحی؛ این بار صندوق های بازنشستگی | ۱۲۶

آناتومی یک بحران ساختگی | ۱۲۷

• علیرضا خیراللهی

تأمین طبقاتی و تمدید بیگاری | ۱۸۳

• کیوان سلیمانی

افزایش سن بازنشستگی در حوزه عمومی | ۲۴۹

چهارم | نقدنامه | ۲۹۰

نقد درون گفتمانی نועدالت خواهی | ۲۹۲

• علیرضا شجاعی زند

نوعدالت خواهی در آستانه ناعدالت خواهی | ۳۰۹

• محمدرضا قائمی نیک

جای خالی جمهور و جمهوریت | ۳۱۵

• حامد رضایی

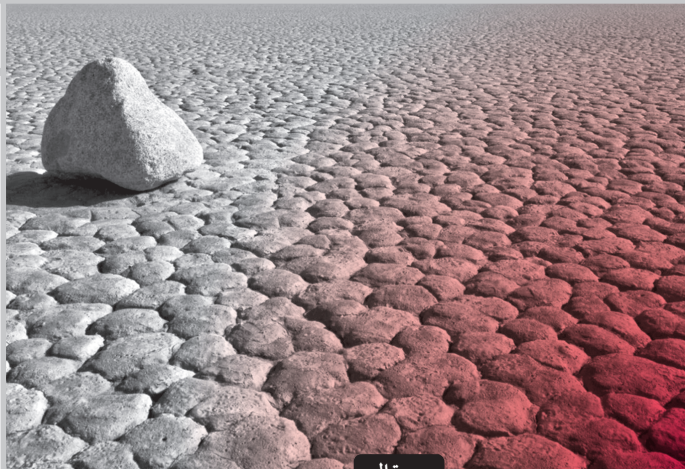
نقد و بررسی کتاب-مجله «نامه جمهور» | ۳۲۱

عدالت‌گویی؛ تنزل در تنزل | ۳۳۰

• امیرحسین ترکش دوز

نگاه و نقدی به شماره سوم «نامه جمهور» | ۳۳۱

• جواد جولوانی



سرمقاله

طبقه دولتمند و فروپاشی رفاه | ۳

• مجتبی نامخواه

اول | سرکوب دستمزد | ۱۲

مسئله کارگران؛ مسئولیت همگانی | ۱۳

• محسن قنبریان

افزایش دستمزد به مثابه استراتژی توسعه | ۱۸

• علی نصیری اقدم

نسبت «دستمزد-تورم»؛ افسانه یا واقعیت؟ | ۲۹

• سیداحسان ولدان

واکاوی مسائل حداقل دستمزد | ۳۵

• سیدسجاد سجادی

سرکوب دستمزد زمینه‌ها و چالش‌ها | ۴۱

• علیرضا میرغفاری

طرد ساختاری کارگران | ۵۱

• سمیه گلپور

من نمی‌گویم دستمزد را سرکوب کنید | ۵۸

• علی حسین رعیتی فرد

«شما می‌توانید با این حقوق زندگی کنید؟» | ۷۳

• محمد غفاری

طبقه دولتمند و فروپاشی رفاه

چگونه طبقه مرفه جدید، دولت‌رامی بلعد و رفاه اجتماعی را تعلیق می‌کند؟

مجتبی نامخواه

سردبیر



امروز و در حالی که بیش از هر زمان دیگری نیازمند درک تحولات سیاسی اجتماعی جامعه خود هستیم، کمتر به صورت بندی‌هایی دست می‌یابیم که توانایی پاسخ به این نیاز را داشته باشند. انبوهی از جریان‌شناسی‌های سیاسی و فکری و اعتقادی، دست‌کم در حال حاضر نمی‌تواند واقعیت موجود و شباهت‌ها و تفاوت‌های آن را توضیح دهد. تفوق درک‌های کلی، ثبات‌گرا و ذهن‌زده باعث شده است تغییرها و واقعیت‌های مهم اجتماعی همچون سرکوب دستمزد کارگری، شیوه مواجهه با تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی و واگذاری‌های گسترده مالکیت اموال عمومی، در روایت و تحلیل ما از وضعیت، غایب باشد؛ در حالی که اصلی‌ترین مناسبات و آرایش‌های سیاسی اجتماعی، پیرامون این واقعیت‌ها پیکربندی شده است. اگر نیم قرن پیش از این، استاد مطهری دربارهٔ رکود فکری اجتماعی فقها می‌نوشت که «با این همه تأکیدی که قرآن کریم بر روی مسئله عدالت اجتماعی دارد، مع‌هذا، یک قاعده اصل عام در فقه، از آن استنباط نشده است و این نکته سبب رکود فکری اجتماعی فقهای ما گردیده است»؛ امروز این رکود در کلیت فکری اجتماعی ما ریشه دوانده؛ تفکر اسلامی معاصر را به رکود کشانده و بر سیاست‌گذاری‌های اجتماعی و حکمرانی ما اثراتی شگرف گذاشته است. مسئله اما آن جایی‌جایی‌ها می‌شود که ایده‌های منهای عدالت، فراتر از رکود، واقعیت اجتماعی را نیز از تفکر ما زدوده است. در وضعیت غلبه فقدان اصل عام عدالت اجتماعی و رکود تفکر اجتماعی و واقعیت‌زدایی از آن است که تحولات قهقرایی در نظام رفاهی، کم‌اهمیت تلقی می‌شود و صورت بندی نیروهای سیاسی و اجتماعی، بر مدار نامسئله‌هایی زرد و جدلی فهمیده می‌شود. متن حاضر، دیباچه‌ای است بر تأملاتی ابتدایی دربارهٔ درک تحولات اجتماعی سیاسی از منظر واقعیت رفاه اجتماعی؛ از سه منظر دستمزد، بازنشستگی و مالکیت. در این راستا نخست می‌گوئیم به این پرسش‌ها پاسخ دهیم: چگونه تحولات این سه حوزه اجازه شکل‌گیری نظام رفاهی را نمی‌دهد؟ و چگونه مداخلاتی که گاه به مثابه راه‌حل، تصویر و تفسیر می‌شوند؛ گام نهادن در مسیر فروپاشی رفاه است؟ در ادامه تلاش می‌کنیم نشان دهیم چگونه عاملیت این فروپاشی رفاهی و صبرورت ارتجاعی، در چارچوب یک طبقه دولتمند، تکون یافته و قابل توضیح است.

فصل اول

سرکوب دستمزد

هرسال اسفند ماه به جهت تعیین میزان افزایش حقوق کارگران یا به تعبیر دقیق‌تر میزان کوچک شدن سفره مردم مهم‌ترین ماه بخش زیادی از مردم است. هر ساله اسفند ماه، مهم‌ترین ماه بخش زیادی از مردم است؛ از این جهت که قرار است میزان کوچک شدن سفره آن‌ها در این ماه رقم بخورد. چشمان تقریباً نیمی از خانوارهای ایرانی به شورایی ۹ نفره، متشکل از دولت و کارفرمایان و کارگران است. تقریباً در تمامی سال‌ها به جز موارد بسیار معدودی به قانون کار عمل نشده است؛ قانونی که می‌گوید باید حداقل معیشت خانوار کارگری، در تعیین دستمزد تأمین شود. بهانه‌های متعددی برای این تخلف از قانون از جانب دولت و برخی کارشناسان اقتصادی طرح شده است؛ از افزایش تورم در صورت افزایش دستمزد تا عامل بیکاری بودن این افزایش و ادله دیگر. از طرف دیگر با تورم‌های پیاپی و زیاد در اقتصاد ما، این سفره کارگر است که هر ساله کوچک و کوچک‌تر می‌شود. به خصوص در دهه اخیر و چند سال گذشته که تورم‌های ۴۰ درصدی به بالا، گریبان‌گیر اقتصاد شده است، کوچک شدن سفره بیش از پیش اتفاق افتاده اما کلام کارگران همیشه یک چیز است: «آیا اینکه ما حداقل معیشت را برای خانواده‌هایمان فراهم کنیم، توقع زیادی است؟ آیا اینکه ما خواهان عمل به قانون هستیم، توقع بیجایی است؟» در این فصل از نامه‌جمهور سعی کرده‌ایم به مسائل پیرامون افزایش دستمزد در ایران بپردازیم. در بخش «نظریه» این فصل با حجت‌الاسلام والمسلمین قنبریان درباره اینکه اصلاً چرا باید مسائلی مانند دستمزد کارگران، مسئله‌ای همگانی باشد صحبت کردیم. دکتر نصیری‌اقدم تورم‌زایی افزایش دستمزد، و سرکوب دستمزد را از منظر اقتصاد کلان بررسی کرده‌اند. همچنین در چند یادداشت دیگر با مرور منابع علمی و نظرات اقتصادی، به صورت تخصصی‌تر جنبه‌های علمی و اقتصادی بحث را پی‌گرفتیم. در ادامه و در بخش «میدان»، پای حرف فعالان کارگری و کارشناسان حوزه روابط کار نشستیم و از مسائل آن‌ها پرسیدیم. در این بخش، مسائلی از جنس سه‌جانبه‌گرایی در تعیین حداقل دستمزد، کفاف حداقل معیشت و مسائلی از این قبیل را بررسی کردیم. همچنین با دبیر شورای عالی کار به عنوان کسی که از چگونگی و چرایی تعیین دستمزدها مطلع است مصاحبه کردیم و در نهایت در رابطه با چگونگی گذران زندگی و وضعیت اقتصادی و درآمدی، با برخی حقوق‌بگیران از قبیل کارگر و خویش فرما و معدنچی و دانشجو صحبت کردیم که حقوق برخی ذیل قانون کار و برخی دیگر خارج از قانون کار بود.

■



نظریه | یادداشت

مسئله کارگران؛ مسئولیت همگانی

گفت‌وگو با حجت‌الاسلام والمسلمین محسن قنبریان

درباره دستمزد و دیگر حقوق کارگران

ممکن است برای خیلی‌ها سوال شود که چرا به مسائل صنفی گروه‌های مختلف می‌پردازید برای مثال مسئله‌هایی از قبیل دستمزد کارگران و سن بازنشستگی را اهمیت می‌دهید. سؤال این است که کنشگر عدالت‌خواه، بسیجی، فعال اجتماعی شهری و... چرا باید به مسائل صنفی اقشار و گروه‌ها بپردازد.

ما وظیفه‌ای همگانی درباره مستضعفان و محرومان داریم. بخشی از نظام کارگری‌مان نیز در این طبقه قرار می‌گیرند و بخش بزرگی از این نظام، به جز بخش کوچکی که ممکن است متوسط بیست و پنج الی سی میلیون حقوق بگیرند، عمدتاً جزو مستضعفان و محرومان هستند؛ یعنی حداقلی بگیر به شمار می‌روند. پس نه فقط خودشان، بلکه همه ما در قبال آن‌ها وظیفه داریم. فرق عدالت در اسلام با سایر ادیان و مکاتب در این است که عدالت بر عهده یک قشر یا یک صنف خاص نیست. در واقع عدالت، طبقاتی معنا نشده است که تضاد دو طبقه را طراحی کند و از تضاد این دو طبقه، فرضاً انقلاب صورت بگیرد، بلکه حتی کسانی را هم که در طبقه کارگران نیستند، در قبال آن طبقه موظف کرده‌است.

در خطبه سوم نهج البلاغه جمله معروفی درباره عهده‌ی است که خدای متعال از

علما گرفته است: «الْأَيُّقَارُوَا عَلَى كِظَّةِ ظَالِمٍ وَلَا سَعْبٍ مَظْلُومٍ» (در مقابل سیری ظالم و گرسنگی مظلوم ساکت نباشند). اصلاً ممکن است علما الزاماً در طبقه اجتماعی و طبقه اقتصادی آن محرومان نباشند، ولی امیرالمؤمنین (ع) از ایشان خواسته ساکت نباشند. «لا یقاروا» یعنی به اصطلاح بر سر آن قرار و مداری نگذارند. سایر اصناف به خصوص دانشجویان و نخبگان باید در این زمینه ورود کنند. از رسول گرامی اسلام (ص) در کتاب شریف تحف العقول آمده است: «أبلغوني حاجة من لا يستطيع إبلاغی حاجة من لا يستطيع إبلاغها ثبت الله قدمیه علی الصراط یوم القیامة» (به من برسانید حاجت کسی را که توان رساندن حاجتش را به من ندارد) بعد قاعده ای کلی را می گویند که: (هر کسی به سلطانی یعنی صاحب قدرتی یا حکومتی، حاجت کسی را برساند که توان رساندن صدای خودش را به آن را ندارد، قدم هایش سر پل صراط نخواهند لغزید). این روایتی است که شامل همه می شود.

حضرت آقا این روایت «الْأَيُّقَارُوَا عَلَى كِظَّةِ ظَالِمٍ وَلَا سَعْبٍ مَظْلُومٍ» را غیر از خود علما، از دو صنف دیگر هم مطالبه کرده اند. ایشان در سخنرانی در تاریخ ۲۵ مهر ۱۳۹۷ خطاب به نخبگان جامعه، صراحتاً می فرمایند: «نخبه نباید صرفاً به دانشی که در آن نخبه است بپردازد، اگر چنانچه شما کار نخبگی را زیر پرچم عدالت خواهی انجام بدهید ارزشش مضاعف می شود، نخبه نباید مسائل انسانی را فراموش کند (الْأَيُّقَارُوَا عَلَى كِظَّةِ ظَالِمٍ وَلَا سَعْبٍ مَظْلُومٍ)». ایشان در سخنرانی دیگری این کنش را از کل نظام تعلیم و تربیت و معلمان هم خواسته اند. رهبر معظم انقلاب در سخنرانی ۱۹ اردیبهشت ۱۳۹۷ می فرمایند: «جهت گیری تعلیم و تربیت کشور باید به سمت برخورداری از عدالت باشد، یعنی آموزش و پرورش ما، تعلیم و تربیت ما عدالت پرور تربیت کند، عدالت خواه تربیت کند، عدالت ساز تربیت کند، امیرمؤمنان (ع) می فرماید: «مَا أَخَذَ اللَّهُ عَلَى الْعُلَمَاءِ الْأَيُّقَارُوَا عَلَى كِظَّةِ ظَالِمٍ وَلَا سَعْبٍ مَظْلُومٍ». پس نکته اول این است که این فریاد و خواست در جهت احقاق حق محرومان و مستضعفان، باید همگانی شود؛ اما برای کارگر چه خواهیم؟

بعثی که معمولاً بین دوستان دانشجوی پیش می آید این است که بین تعدد مسائل سرگشتگی و گنجی ایجاد می شود؛ مثلاً چرا روی دستمزد و بازنشستگی حساس می شوید؟ چرا فرزندآوری؟ ما نمی خواهیم دوگانه سازی کنیم ولی بالاخره حجم بسیار زیادی از مسئله ها وجود دارد و توان ما هم محدود است، اگر ممکن است، توضیح دهید.

ببینید اولویت ها و نیازهای اساسی از همه اولویت های دیگر فوری تر است، البته فوری تر به معنای مهم تر نیست. ممکن است در نگاه کلان تر، کارهای دیگری باید انجام شود، اما باید فوریت را در نظر بگیریم. خود حضرت آقا در طرح کلی اندیشه اسلامی در قسمت ولایت، این معما را طرح می کنند که برای ولایت می توانست علامات زیادی نظیر «در خیبر» «در خندق» یا «لیلة المبیت» انتخاب شود چرا که برای همه اینها آیه نازل شده است، اما چرا بین این همه علاماتی که وجود داشت، زمانی که خداوند می خواست «انما ولیکم الله» را بگوید و علامت ولایت را تبیین کند، «انفاق کردن علی (ع) در رکوع» را می گوید؛ در حالی که اگر نگاه کنیم این اتفاق به ظاهر خیلی کوچک تر از دیگر اتفاقات است. مقابل عمرابن عبدود ایستادن کجا و انگشتزدان کجا و... ایشان از این قیاس، نتیجه خیلی مهمی می گیرند و پاسخ معما را این گونه می دهند که به خاطر اینکه ولی جامعه اندازه تمام کردن یک نماز هم نباید در برابر فقر و گرسنگی ساکت باشد. این حرکت، فوریت را می رساند.

در فوریت باید آزر خطر به صدا در بیاید؛ منظور ما این نیست که مثلاً طرح مسکن و خانه سازی مهم نیست،

ولی بحث این است که فرضاً اگر در معرض زلزله قرار گرفتیم، آژیر زلزله را نزنیم و بگوییم برویم مسکن بسازیم. این درست نیست. ما نیاز داریم که گاهی این آژیرها به صدا در بیاید و وقتی کسانی در معرض تلف شدن واقع می شوند، صدای فوریت موضوع شنیده شود. مثلاً وقتی سطح معیشت ۱۰ میلیون، ۱۳ میلیون، ۱۵ میلیون است و سقف حداقل حقوق کارگری ۵ میلیون، ۶ میلیون، ۷ میلیون بسته می شود، این قشر طبیعتاً یکباره دچار آسیب جدی می شوند، اینجا است که باید صدای آژیر و هشدار فوریت شنیده شود و این منافاتی ندارد که بقیه ایام سال و بقیه موقع ها هم باشد.

درباره کارگران، مسئله دو فاز اصلی دارد که خیلی مهم هستند. از نظر من، یکی در اقتصاد و یکی در سیاست حکمرانی و تا این دو متوازن و متناسب نشوند، هیچ اتفاق مثبتی نمی افتد. در اقتصاد به طور واضح ما باید از اولویت حرف بزیم و اول باید اصل ۴۳ قانون اساسی را برایشان بخواهیم. در اصل ۴۳ در بند ۲ آمده است «تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسیله کار ندارند» که مستقیماً از این است که کارگر بخش خصوصی باشد یا کارگر دولت باشد. به بیان دیگر اصلی ترین حرف انقلاب اسلامی از بین بردن نظام کارگری است تا ما چیزی به نام کارگر نداشته باشیم؛ پس کارگر، یا خویش فرما است یا در کارخانه ای کار می کند که سهامش مال او است یا کارخانه کوچک شده است و چند نفر مالک آن هستند، این ها همه عطف به «یا» شده است؛ یا وام بدهید یا تعاونی تشکیل بدهید یا ... هر کاری می خواهید بکنید، بکنید ولی در نهایت به سمتی بروید که کسی کارگر و اجیر نماند چرا که در روایات این چنین آمده است. این حرف، اصل و آرمان است؛ یعنی اگر بخواهیم بگوییم مهم ترین چیز چیست؟ این، مهمترین چیز است، و تا این امر محقق نشود، عدالت واقعاً برقرار نمی شود.

بازی با حقوق و دستمزد و ضرایب، هیچ اتفاق اساسی را رقم نمی زند. دوستانی که به دنبال مهم ترین و راهبردی ترین و اصولی ترین کارند؛ این، راه اساسی است که باید به سمت آن برویم. البته قطعاً این کار، فوری ترین نخواهد بود و یک شبه نمی شود این را محقق کرد. از همین سیاست هایی که ابلاغ شده ۱۶ الی ۱۷ سال می گذرد ولی ما به این سمت نرفته ایم. این، اصلی ترین است و اگر بخواهیم یک درجه تخفیف بدهیم، این یک درجه تخفیف، از مالکیت عمومی است؛ یعنی همه صاحب منابع و صاحب ابزار کار بشوند، ابزار کار یعنی اعتبارات بانکی، کارخانه جات و امثال این ها. اگر بخواهیم یک درجه تخفیف بدهیم، باید بگوییم در ارزش افزوده نهایی سهم بشوند، که عدد دارد. البته نظریه مطلوب ما این نیست ولی مثلاً می توان کارگران را مالک ۱۵ درصد بهره وری و امثال آن کنید که در دنیا هم درباره آن نظریه و ادبیات وجود دارد، یعنی می توانید اقل حقوق را در نظر بگیرید و بگویید در پایان سال یا پایان ماه، سهم کارگران از ارزش افزوده نهایی، فلان قدر است. پس کمترین کار ممکن این است که حقوق و دستمزد را در نظر بگیریم. در قانون کار ماده ۴۱ آمده است: «شورای عالی کار موظف است همه ساله میزان حداقلی مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف [که این هم نکته ای است که توضیح دارد] با توجه به معیارهای ذیل تنظیم نماید:

- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی اعلام می شود. (یعنی در نظر گرفتن تورم).
- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد که زندگی یک خانوار که تعداد متوسط آن متوسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید. [بعد خانوار معیاری که معلوم کرده اند ۳٫۳ است و سبد معیشت را هم خودشان رسماً اعلام می کنند].»

مثلاً حداقل دستمزد در سال گذشته ۱۳ میلیون تومان بود و امسال شاید بیشتر از ۱۳ میلیون باشد. این، قانون است و توجه به تورم و تأمین سبد معیشت، ضروری است. البته ممکن است گاهی سبد معیشت تأمین شود ولی نیاز باشد که به تورم هم توجه شود یعنی بر آن اضافه شود، نه اینکه فقط به تورم نگاه کنیم اما سبد معیشت تأمین نشود. این قانونی است که به اصطلاح برای کارگران است و کمترین حق این گروه است و کمتر از این، سرکوب دستمزد نام می‌گیرد.

این سه پلکانی است که باید در اقتصاد از آنها خواسته شود؛ در واقع همه ما باید هم صدای بشویم تا این سه موضوع محقق شود؛ یعنی: اول عدالتی که منابع را در اختیارشان قرار بدهد و بعد ارزش افزوده نهایی را برایشان تسهیم کند و سوم اقل اقل دستمزدشان به اندازه سبد معیشتی باشد، اما این محقق نمی‌شود مگر اینکه در سیاست و حکمرانی‌ای که مرحوم شهید بهشتی خیلی به تناظر آن اصرار داشت، اصل ۲۶ و اصل ۱۰۴ را فعال کنیم. اصل ۲۶ متأسفانه فقط به اسم احزاب درآمده و کنار رفته است تا هر کسی هر گله‌مندی از احزاب دارد، این اصل را با آن زیر سؤال ببرد، درحالی‌که یکی از موارد، احزاب است و انجمن‌های سیاسی، صنفی و اسلامی هم در آن تعبیه شده است. انجمن‌های صنفی باید تشکیل شود که دهقان‌ها، کشاورزان و کارگران هستند و باقی اصناف هم همین‌طور است. در اصل ۱۰۴ هم که به اصل شورای فسط معروف است، آمده است که شوراهای کارگری در هر کارگاه متوسط رو به بالایی باید تشکیل شود تا کارگران آن کارگاه بتوانند در برنامه ریزی‌ها و مسائل این چنینی دخالت کنند.

حالا دقت کنید که چه اتفاقی افتاده است، اکنون این شوراهای تشکیل نمی‌شود. برای مثال شوراهای کارگری در دولت قبل ۳ درصد و طبق ادعای این دولت به ۷ درصد رسیده است که انجمن‌های صنفی را هم شامل می‌شود. در اصل ۱۶۷ همین قانون که بحث شورای عالی کارگری را مطرح می‌کند، شورای عالی کار چه کسی است؟ شورای عالی کار اول وزیر امور کار اجتماعی است که ریاستش را دارد و دو نفر افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار، که معمولاً وزیر صمت و وزیر اقتصاد هستند. در بند ج، سه نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کارفرمایان باید باشند و یکی از آنها باید از بخش کشاورزی باشد. بند د، مهم است چراکه سه نفر از نمایندگان کارگران که یکی از آنها باید از بخش کشاورزی باشد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار باید انتخاب شوند. دقت کنید چه تنزل‌هایی اتفاق افتاده است؛ اصل ۱۰۴ می‌گوید که باید همه جا شورا باشد ولی قانون کار می‌گوید فقط سه تشکل که یکی از آنها شورای اسلامی کار است و دو تای دیگر، و در جایی که می‌خواهد برای دستمزد قانون چانه‌زنی کند، می‌گوید که نمایندگان کارگران باید سه نماینده به انتخاب شورای عالی اسلامی کار باشند؛ یعنی یکی از آن تشکل‌های سه‌گانه. البته نگفته است که الزاماً سه‌تای آنها از خودش باشد که آن آیین‌نامه است؛ یعنی خودشان این‌گونه تصویب کرده‌اند که رسماً خلاف عدالت است یعنی باید لاقلاً از دو تشکل دیگر هم در اینجا نماینده‌ای بیاید؛ هرچند باید به صورت کمی هم شاهد افزایش شوراهای کارگیری باشیم یعنی از وضعیت فعلی که فقط ۷ درصد کارگاه‌ها شورای کارگری دارند به ۷۰ درصد برسد. اگر آنجا به ۷۰ درصد برسد و سه نماینده هم، از هر سه تشکل که در همین قانون کار آمده است، در این‌جا حاضر شوند، آن زمان چانه‌زنی، واقعی است؛ در غیر این‌صورت ممکن است فقط با بودن یک تشکل، نمایندگانی انتخاب شوند که خودشان در واقع در تعامل با آن دو بخش دیگر یعنی دولت و کارفرما هستند و نماینده واقعی کار نیستند. متأسفانه همین حالا هم نماینده واقعی کار نیستند؛ یعنی شاید حداکثر نماینده یک میلیون از کارگرها باشند زیرا اصلاً بقیه را تشکل نداده‌ایم و نمایندگان آن مقداری هم که تشکل دارند، اینجا نیستند. پس این هم یکی از راه‌هایی است که

قدرت سیاسی این قشر برگردد، چون قدرت سیاسی است که می‌تواند حق اقتصادی را برگرداند، حالا فرض کنید انجمن‌های اسلامی، بسیج، علما و امثال اینها باید صدای اختصاصی آنها باشیم و هم‌زمان از این تشکل‌ها هم بخواهیم که تشکل پیدا کنند و این ۷ درصد، بیشتر شود و طبق ماده ۱۶۷ قانون کار، واقعاً همه نمایندگان کارگری برای چانه‌زنی بیایند. در این حالت است که ممکن است موضوع، صورت دیگری پیدا کند، این همان چیزی است که باید برای کارگران بخواهیم.

در این میان به وظیفه دولت هم بسیار مهم است و خوب است یک اشاره‌ای هم به آن داشته باشیم چون قانون گفته است اگر دوسوم شورای عالی کار هم تأیید کنند قبول می‌شود و دیدیم بعضی از سال‌هایی که کارگران اصلاً امضا نکردند و آمدند بیرون، الان هم اگر امضا می‌کنند، زیرا دولت به مرگ می‌گیرد که کارگران به تب راضی شوند. در این مواقع معمولاً چون خود دولت از طرفی هم کارفرما است و از طرف دیگر می‌خواهد تناسبی در حقوق کارمندان و دستمزد کارگران باشد، به همین دلیل معمولاً دولت سمت کارفرما را می‌گیرد. در صحبت‌هایی هم که دولتی‌ها و مسئولان دولتی به‌طور ویژه در وزارت رفاه که به نحوی موظف هستند مسائل کارگران را پیگیری کنند بیشتر دغدغه کارفرما و تورم و این قبیل مسائل را دارند. و کسی دغدغه کارگر را ندارد.

بله قطعاً وظیفه دولت است. مصوبات، قانونی هستند و قرار نیست خلاف آن قانون، دوباره مصوبه تصویب کنند، زمانی که ماده قانونی می‌گوید دستمزد باید سید معیشتی را تأمین کند، اگر دستمزد رازیر سید معیشت تأمین کنند، این خلاف قانون است و می‌توان به آن اشکال قانونی گرفت و به دیوان عدالت شکایت کرد زیرا خلاف قانون است و چیزی تصویب کرده‌اند که خلاف قانون بوده است. زیرا در چارچوب آن قانون می‌توان مصداق و عدد را معلوم کرد. این یکی از راه‌هایی است که به خود دولت فشار بیاوریم؛ چون عمده‌تأ کارفرمای بزرگ، خود دولت است و از اینکه این اتفاقات نیفتد، بهره می‌برد. البته راه‌حل‌هایی مثل منطقه‌ای کردن یا صنفی کردن و امثال این‌ها وجود دارد، چنان‌که در خود متن قانون هم به آن اشاره شده است و می‌توان از این راه‌ها استفاده کرد تا به سمت عادلانه‌تر کردن دستمزد برویم.

برای مثال فرض کنید شاید این افزایش دستمزد در صنایع پتروشیمی و فولاد و مس، فشار چندانی ایجاد نکند؛ ولی در بعضی از اصناف کوچک ممکن است عدد خیلی بزرگ بشود و فشار ایجاد کند. اینجا هم می‌شود از روش پلکانی استفاده کنیم. خطاب مطالبه‌گران در این زمینه باید خود دولت باشد چون کارفرمای بزرگ است و یکی از کسانی است که اینجا می‌نشینند و می‌خواهد برای کارگران تصمیم بگیرد. به‌نظرم اگر همان بند جیم بهتر انتخاب شود و الزاماً وزیر صمت و وزیر اقتصاد نباشند، چون هیچ قیدی وجود ندارد که حتماً این‌ها باشند، اتفاق بهتری بیفتد. طبیعتاً دو مادرخرج دولت که می‌خواهند پرداخت‌ها را گردن بگیرند، می‌روند و به نفع کارفرمایان بحث را تمام می‌کنند. اگر همین بند تغییر کند و از افراد دیگری که بصیرت سیاسی اجتماعی دارند، استفاده شود، ممکن است شورای عالی کار مانند یک هیئت منصفه کار کند و جانب این قشر محروم را هم در نظر بگیرد. ■



نظریه | مصاحبه

افزایش دستمزد به مثابه استراتژی توسعه

گفت‌وگو با علی نصیری اقدم

درباره سرکوب دستمزد از منظر اقتصاد کلان

دکتر علی نصیری اقدم دکتری اقتصاد عمومی و ارشد اقتصاد توسعه را در دانشگاه تهران گذرانده. او سعی دارد از مشهورات تاریخ گذشته اقتصادی که از قضا در کشور خریدار بسیار دارد گذر کند و با بررسی کارهای علمی روز دنیا و بررسی وضعیت اقتصاد ایران نسخه‌هایی متفاوت از جریان اصلی ارائه کند. از آن جا که او در حداقل در دهه اخیر علاوه بر کارهای علمی خود حضوری جدی در مناصب اجرایی مرتبط داشته نظراتش می‌تواند راهگشا باشد. از این جهت برای پاسخ به سوالات متعدد خود در زمینه دستمزد و نسبت آن با اقتصاد ایران سراغ ایشان رفتیم. او را می‌توان جز محدود اقتصاددانی دانست که دغدغه «سرکوب دستمزد» را دارد. نکته مهم بیان او رشد دستمزد به مثابه استراتژی رشد و توسعه است.

ما اصلاً در چنین شرایطی قرار نداریم، یعنی تورم بالا می‌رود و یک عده‌ای که دارند غرق می‌شوند دست‌وپا می‌زنند برای آنکه خودشان را کمی بالا بکشند و اصلاً بحث اینکه دستمزد بیش از سطح عمومی قیمت‌ها بخواهد افزایش پیدا کند الان موضوعیت ندارد!

وقتی این برای شش سال متوالی ادامه پیدا می‌کند نیروی کار خانه خراب می‌شود و انگیزه خود را از دست می‌دهد و از یک طرف سفره‌اش کوچک و کوچک‌تر می‌شود و از طرف دیگر برای دولت و شرکت آن طور که باید کار نمی‌کند چون دستمزد متناسب با کارایی دریافت نمی‌کند.

نسبت افزایش دستمزد با تورم چیست؟ آیا این ادعای درستی است که این نسبت مستقیم بوده و افزایش دستمزد به افزایش تورم منتهی می‌شود و در نهایت به ضرر کارگران است؟ به طور کلی ماریپیچ دستمزد قیمت تا چه میزان قیمت، و افزایش آن، و تورم را در اقتصاد ما توضیح می‌دهد؟

اگر بخواهیم به سابقه شکل‌گیری بحث ماریپیچ دستمزد-تورم بپردازیم با پدیده نسبتاً جالبی مواجه می‌شویم: این نظریه زمانی مطرح شده که اتحادیه‌های کارگری قدرت فوق‌العاده زیادی در اقتصادهای غربی داشتند، مخصوصاً بعد از جنگ جهانی دوم تا اوایل دهه ۱۹۷۰ این‌ها می‌رفتند لابی می‌کردند و دستمزد کارگران را در شرکت‌ها و کارخانه‌ها افزایش می‌دادند. این افزایش، متناسب با سهمی که نیروی کار در تولید داشت، و در آن دوران صنایع کاربرتر هم بودند، منجر به افزایش هزینه تمام شده می‌شد و از آن کانال منتهی به این می‌شد که شرکت‌ها برای بقای خود قیمت‌ها را افزایش دهند. اینجا این نظریه ماریپیچ دستمزد-قیمت شکل گرفت. سپس این نظریه دایره‌وار ادامه یافت؛ باز هم وقتی تورم بالا می‌رفت قدرت خرید دستمزدهای قبلی کاهش می‌یافت و دوباره اتحادیه‌های کارگری وارد می‌شدند و چانه می‌زدند و قیمت‌ها را بالا می‌بردند و دستمزدها را بالا می‌بردند و دوباره همان جریان علی‌قبلی شکل می‌گرفت و خود را بازتولید می‌کرد. اما بعد از دهه ۱۹۷۰ به تدریج جلو اتحادیه‌های کارگری و قدرت‌گرفتنشان را در دنیا گرفتند و گفتند این‌ها ایجاد اصطکاک می‌کنند و ایجاد اختلال در فرایند انعطاف‌پذیری بازارها می‌کنند و منجر به ناکارآمدی می‌شوند. با این چنین نظریه‌هایی جلو فعالیت اتحادیه‌های کارگری در بسیاری از کشورها، اما نه همه آن‌ها، گرفته شد و در جاهای دیگر هم زهرش گرفته شد و میزان اثرگذاریشان کاهش یافت، اگرچه می‌توانیم آلمان و فرانسه را مثال بزنیم که همچنان اتحادیه‌های کارگری قوی دارند، اما بعد از آن دوران این بحث موضوعیت خود را تا حد زیادی از دست داد. می‌خواهم روی این نکته تأکید کنم که بخش عمده‌ای از جریان فکری در اقتصاد که قائل به نظریه پولی تورم هستند اساساً این نوع نظریه‌ها را، که افزایش هزینه‌ها منجر به تورم می‌شود، توهم می‌دانند چون معتقدند این افزایش نقدینگی و پول موجود در جامعه است که منجر به تورم می‌شود و می‌تواند سطح عمومی قیمت‌ها را افزایش دهد و عوامل دیگر، مانند مواد اولیه و دستمزدها، شوک‌های کوچکی هستند که تأثیری در سطح عمومی قیمت‌ها ندارند. اما، در کمال تعجب، در ایران کسانی که قائل به همین دیدگاه هستند خودشان مهم‌ترین منتقدان افزایش نظام دستمزدها هستند، درحالی‌که خود این‌ها وقتی به عنوان پیمانکار یک طرح پژوهشی، به عنوان یک روزنامه، به عنوان یک خبره کار می‌کنند دستمزدهایشان را بیش از تورم و قیمت خدماتشان را بیش از تورم و به صورت پیش‌دستانه افزایش می‌دهند و وقتی که نوبت به دیگران می‌رسد آن وقت نعل وارونه می‌زنند و می‌گویند این منجر به تورم

می‌شود، که این تناقضی هم در گفتار و هم در رفتار است. بنابراین نکته اول این است که آن سازوکاری که منجر به شکل‌گیری این مارپیچ دستمزد- تورم می‌شد الان وجود ندارد، یعنی آن اتحادیه‌های کارگری، پیش از وقوع تورم، دستمزدها را بالا می‌بردند و اینجا آن مارپیچ شروع می‌شد. در اینجا ما اصلاً در چنین شرایطی قرار نداریم، یعنی تورم بالا می‌رود و یک عده‌ای که دارند غرق می‌شوند دست‌وپا می‌زنند برای آنکه خودشان را کمی بالا بکشند و اصلاً بحث اینکه دستمزد بیش از سطح عمومی قیمت‌ها بخواد افزایش پیدا کند الان موضوعیت ندارد! نکته بعدی این است که اگر مطالعات تجربی را ملاحظه کنید، هم در مطالعات خارجی و هم مخصوصاً در ایران، معمولاً تأیید نمی‌کنند که افزایش دستمزدها باعث تورم شده بلکه معمولاً نتیجه این است که وقتی تورم بالا می‌رود، با یک وقفه‌ای، آن هم نه به صورت کامل، دستمزدها افزایش پیدا می‌کند، بنابراین جهت اثرگذاری همیشه از تورم به دستمزد بوده و نه از افزایش دستمزدها به سمت تورم یا همان افزایش سطح عمومی قیمت‌ها. نکته آخری هم که می‌خواهم اینجا عرض کنم، و در پاسخ به سؤالات بعدی تلاش می‌کنم بیشتر آن را توضیح دهم، این است که در واکاوی علل تورم در ایران دستمزدها تقریباً نقشی نداشته‌اند.

اگر بخواهیم به طور خاص بر افزایش ۵۷ درصدی حداقل حقوق در سال ۱۴۰۱ متمرکز شویم، این داده تاجه میزان درست است که این افزایش حقوق علت اصلی یا یکی از علل اصلی تورم در سال گذشته است؟

همان‌طور که عرض کردم ما اینجا دچار یک تناقض نظری هستیم؛ دوستان ما یا این اندیشه تورم پولی معتقد است ریشه تورم در نقدینگی است و نقدینگی است که سطح عمومی (این کلمه عمومی مهم است) قیمت‌ها را افزایش می‌دهد، بنابراین سؤال این است که آیا بر اساس این خاستگاه نظری افزایش دستمزد ۵۷ درصدی منجر به چنین افزایشی در نقدینگی شد که تورم ۱۲ واحد درصدی اردیبهشت ۱۴۰۱ را رقم زد و بعد هم تخلیه این اثر در ماه‌های بعد رخ داد یا چنین چیزی نبود؟ آمار و داده‌های ما چنین چیزی را نشان نمی‌دهد؛ در ایران، و مشخصاً در سال ۱۴۰۱، نقدینگی از تورم عقب است. ما باید حداقل با خودمان رو راست باشیم و خودمان را پشت الفاظ نظری و این‌طور چیزها پنهان نکنیم. در سال ۱۴۰۱، و در ایام منتهی به فروردین و اردیبهشت، جریان رسانه‌ای پر قدرتی شکل گرفت مبنی بر اینکه رانت ارز ۴۲۰۰ تومانی وجود دارد و این رانت دارد به جیب یکی دو نفر آدم می‌رود و ما باید بباییم این رانت را از اقتصاد حذف کنیم. من نمی‌خواهم از ارز ۴۲۰۰ تومانی دفاع کنم، اما می‌خواهم استدلالی را که روی آن سوار شد نقد کنم. ما آمدیم و برای چندمین بار سیاست‌های شوک‌درمانی را در ایران اجرا کردیم و مشخصاً وزیر کشور گفت این چهار قلم کالا بیشتر قرار نیست که قیمتشان بالا برود، و این را دوستانی که می‌گفتند تورم به معنای سطح عمومی قیمت‌هاست این‌طور تعبیر می‌کردند که این یکسان‌سازی نرخ ارز اثری بر سطح عمومی قیمت‌ها نخواهد داشت، حال آنکه این‌طور نبود و نشد. ظرف یک ماه، و به نحو بی‌سابقه‌ای، ۱۲ واحد درصد سطح عمومی قیمت‌ها پیمان رشد کرد و بعد هم این اثر تخلیه شد، و وقتی قیمت مرغ از حدود کیلویی بیست و خورده‌ای هزار تومان به هشتاد نود هزار تومان می‌رسد، یعنی اینکه می‌گفتند رانت ارز ۴۲۰۰ تومانی به یک نفر می‌رسیده حرف غلطی بوده است، گرچه این به آن معنا نیست که ارز ۴۲۰۰ تومانی سیاست خوبی بوده اما به این معناست که آن استدلالی که برای دفاع از یکسان‌سازی نرخ ارز می‌شد غلط بوده و توهمی که این راهکار برای سیاستمدار ایجاد کرد که من می‌روم این را درست می‌کنم و کل مسائل کشور حل می‌شود، خودش، در دامن زدن به این

توهم دخیل بود. حالا ما پتانسیل یک تورم ۵۰ درصدی را کاشتیم، قیمت کنجاله ذرت و سویا را از حدود ۲۰۰۰ در کیلوگرم به ۱۲۰۰۰ تومان رساندیم، واردکننده های ما که در این سال ها مجوز گرفته بودند و رشکست شدند، خیلی از مرغداری های کوچک ما، گاوداری های کوچک ما، با توجه به مقیاس کوچکشان، نتوانستند ادامه دهند و از دور خارج شدند و شما می بینید که از دور خارج شدن آن ها امروز ما را تحت تأثیر قرار می دهد و قیمت گوشت مرغ را به بالای ۱۰۰ هزار تومان رسانده است، و قیمت گوشت را به بالای ۶۰۰ هزار تومان!

بنابراین مسئله اصلی این است که ما یک شوک درمانی به شدت ناموفق در اقتصاد داشتیم، منتها اینجا باید یک نفر مقصر پیدا می کردیم و قربانی می کردیم و آن آقای عبدالملکی بود که، فارغ از کارهای دیگرش، اصلاح حداقل دستمزدش جزء سیاست های خوب بود. منظورم از فارغ از کارهای دیگرش این نیست که آن ها خوب یا بد بودند، منظورم این است که کاری به آن چیزهایش ندارم! با فرض ثبات سایر شرایط، او به واسطه این سیاستش مورد نکوهش قرار گرفت و باید حذف می شد تا دولت مقصری برای این داستان داشته باشد. حال آنکه به نظر من مقصر اصلی وزیر کشور و وزیر جهاد کشاورزی و مدافعان شوک درمانی در اقتصاد بودند و آن ها باید از دولت تعدیل می شدند و نه آقای عبدالملکی! و سیاست شوک درمانی باید مورد نکوهش قرار می گرفت نه سیاست افزایش حداقل دستمزد که باز هم همان حداقل دستمزدهایی که افزایش پیدا کرد یک نجاتی برای اقتصاد در سال ۱۴۰۱ شد در برابر چنین شوک عظیمی که ما به اقتصاد وارد کردیم. به نظر می رسید که ما داریم چهار قلم کالا را قیمتشان را بالا می بریم ولی کسانی که با داده ستانده و بازنجیره ها در اقتصاد آشنا هستند می فهمند که این به زودی تسری پیدا می کند به کل اقتصاد و اثر خودش را روی همه کالاها می گذارد، کما اینکه گذاشت. و ما، به نحو خاصی که من دلیلش را نمی دانم، آمدم حداقل دستمزد را به این داستان مربوط کردیم، که به نظر من منطبق بر شواهد نیست و یک عمل غیرمنصفانه علیه جامعه دستمزدبگیر بود.

شما از منفی بودن دستمزد واقعی و سرکوب دستمزد در پنج شش سال اخیر صحبت کرده اید و معتقدید این واقعیت تأثیر منفی زیادی بر اقتصاد ایران داشته است. می خواهیم این ایده را تشریح کنید که منظور از منفی بودن دستمزد واقعی چیست؟ اثرات مخرب این پدیده بر رشد اقتصادی چیست؟ و از همه مهم تر، اگر بخواهیم درباره زمینه های اجتماعی، اقتصادی سیاسی، و به تعبیری نهادی این سرکوب حرف بزنیم چه زمینه هایی را می توانیم برجسته کنیم؟ نیروی سرکوب گر دستمزد چگونه ساخته می شود و از کجا می آید؟

منظور از دستمزد واقعی و یا نرخ بهره واقعی این است که اگر ما اثر قیمتی را بر اساس تورم تعدیل کنیم، آنچه باقی می ماند چقدر است؟ مثلاً فرض کنید قیمت اجاره ملک در یک سالی شصت درصد بالا می رود و سطح عمومی قیمت پنجاه درصد؛ این به آن معناست که به صورت واقعی، یعنی خالص شده از تورم، ده درصد اجاره خانه تورم داشته. یا درباره نرخ بهره؛ وقتی نرخ بهره حدود سی درصد و تورم پنجاه درصد است یعنی قدرت خرید بهره ای که ما پرداخت می کنیم به مثلاً سپرده های بانکی سالانه بیست درصد دارد کاهش پیدا می کند، در شش سال اخیر، به جز سال ۱۴۰۱، دستمزدها قدرت خرید خود را، آن هم برای حداقل دستمزدبگیر، از دست داده است چون حداقل دستمزد بالای ۵۷ درصد رشد کرد اما این بدین معنی نبود که دستمزد همه طبقات کارگری و کارمندی هم ۵۷ درصد افزایش یافته باشد. مثلاً دستمزد ما در دانشگاه فکر نمی کنم بیشتر از بیست درصد - دقیقاً نمی دانم - افزایش پیدا کرده باشد. بنابراین در موضوع دستمزد، اگر سال ۱۴۰۱ را کنار بگذاریم، مشخصاً از سال ۹۷ تا امسال، سالانه بالای ۲۰ درصد، ۲۰ واحد درصد قدرت

خرید از بین رفته و اگر اثر این‌ها را به صورت ربح مرکب در نظر بگیرید می‌بینید که کسی که با حقوقش می‌توانسته ۱۰۰ واحد مصرف کند امروز زیر ۵۰ واحد می‌تواند مصرف کند، کسی که مثل خود من سال ۹۷ با همین حقوق و دستمزد که از دانشگاه می‌گرفت می‌توانست به نسبت زندگی راحتی داشته باشد در این زمانه قدرت خریدش نصف شده است.

اما پاسخ بخش دوم سؤال: منفی شدن دستمزدهای واقعی به این معناست که قدرت خرید به دلیل عدم تعدیل دستمزد متناسب با تورم کاهش پیدا می‌کند، یعنی مثلاً شما امروز می‌توانید با یک دستمزد مشخصی ۱۰۰ واحد از یک کالا خریداری کنید، سال بعد وقتی تورم ۴۰ درصد و دستمزد شما ۲۰ درصد زیاد می‌شود شما دیگر به اندازه ۱۰۰ واحد و بیست، صد و چهلم می‌توانید واحد کالایی تأمین کنید، یعنی سفره شما کوچک می‌شود و وقتی این برای شش سال متوالی ادامه پیدا می‌کند نیروی کار خانه خراب می‌شود و انگیزه خود را از دست می‌دهد و از یک طرف سفره‌اش کوچک و کوچک‌تر می‌شود و از طرف دیگر برای دولت و شرکت آن‌طور که باید کار نمی‌کند چون دستمزد متناسب با کارایی دریافت نمی‌کند و نه تنها برای آن شرکت و دولت کار نمی‌کند بلکه ممکن است به آنجا آسیب هم برساند چون دمپایی توالش را، دستمال روی میز را، این‌ها را از آنجا برمی‌دارد، در آنجا به کارهای دوم و سوم خودش می‌رسد، خوابی که به واسطه داشتن شغل‌های دوم سوم کم دارد در اداره انجام دهد، این آثار مخرب در سطح خرد است که در اقتصاد قابل بررسی است. همچنین اثر مخرب روی بهره‌وری دارد، اما اثر اقتصاد کلان بسیار جدی دارد چون ما الان ظرفیت‌های بی‌کار بسیار بزرگی در اقتصاد داریم و کارخانه‌های ما، واحدهای تولیدی ما، به طور معناداری، گاه ۶۰ و گاه ۷۰، و گاه ۴۰ درصد از ظرفیتشان خالی است؛ البته من رقم متوسط دقیقش را ندارم. معنایش این است که اگر شما دستمزدها را افزایش بدهید این ظرفیت‌های خالی بدون نیاز به سرمایه‌گذاری‌های جدید و با همان هزینه‌های موجود امکان افزایش تولید دارند و معنای این افزایش تولید رشد اقتصادی و درآمد سرانه بالاتر است، معنایش رفاه بهتر است و راه حل اساسی آن همین است، اصطلاحاً می‌گویند *Wage-led Growth Strategy* یعنی استراتژی رشد مبتنی بر افزایش دستمزد؛ ما نه تنها این استراتژی را در سال‌های اخیر تعقیب نکردیم و به مدد آن ظرفیت‌های خالی خودمان استفاده کنیم، نه تنها تقاضای مؤثر برای کالاهایی که با ظرفیت اسمی موجود می‌توانیم تولید کنیم درست نکردیم، بلکه این تقاضای مؤثر را بسیج نکردیم برای اینکه سرمایه‌گذاران انگیزه سرمایه‌گذاری پیدا کنند. مسئله سرمایه‌گذار فقط این نیست که ما عدم اطمینان داریم، تحریم داریم، فلان داریم، مسئله سرمایه‌گذار این است که این کالایی که من الان دارم تولید می‌کنم، این فرش، این ماشین لباسشویی، این لباس، آیا خریدار دارد یا نه! وقتی من استاد دانشگاه با کفش پاره دانشگاه می‌آیم و سر کلاس می‌روم، حالا جدای از بحث شخصیتی‌اش، معلوم است که تقاضای مؤثر برای کفش ما شکل نمی‌گیرد که بتواند از ظرفیت‌های موجود استفاده کند، چه برسد به اینکه مقیاس تولید خود را اصلاح کند. بنابراین افزایش دستمزد به عنوان یک استراتژی باید در دستور کار سیاستی کشور قرار بگیرد. پس اگر بخواهیم یک جمله را برجسته کنیم باید بگوییم که ما باید به افزایش دستمزد به عنوان استراتژی رشد نگاه کنیم نه به عنوان تهدید تورمی، که در شرایط کنونی اقتصادی کشور ما چیزی جز تورم نیست.

در وضعیت کنونی ما چه نسبتی میان عدم افزایش دستمزد و رکود برقرار است؟ چه میزان از

رکود فعلی و رکود تورمی فعلی را می‌توان در نسبت با حداقل دستمزد توضیح داد؟

همان‌طور که عرض کردم مسئله اصلی وجود تقاضای مؤثر است؛ وقتی تقاضای مؤثر در اقتصاد شکل

راه حل اساسی
آن همین است،
اصطلاحاً می‌گویند
Wage-led Growth
یعنی Strategy
استراتژی رشد مبتنی
بر افزایش دستمزد

افزایش دستمزد
به عنوان یک
استراتژی باید در
دستور کار سیاستی
کشور قرار بگیرد.

نمی‌گیرد تولیدکننده نه تنها انگیزه افزایش سرمایه‌گذاری ندارد بلکه حتی به اندازه ظرفیت موجودش هم نمی‌تواند کالا تولید کند و در بازار بفروشد چون خریداری ندارد. ممکن است الان شما دو صنعت، سه صنعت، ده صنعت به یادتان بیاید که این‌ها خریدار دارند، ولی هزاران صنعت هم هست که این‌طور نیست! در این‌ها اساساً افزایش دستمزد منجر به تورم نمی‌شود، چرا؟ چون تورم فشار هزینه چه زمانی رخ می‌دهد؟ زمانی که دستمزد بالا می‌رود و تقاضای مؤثر بالا می‌رود و شما بخواهید تولید را بالا ببرید اما ظرفیت‌هایتان اجازه ندهد، آن وقت این منجر به افزایش هزینه‌ها می‌شود و بعد برای واکنش به آن مجبور می‌شوید قیمت را بالا ببرید. ولی ما با این شرایط فرسنگ‌ها فاصله داریم و این شش سال اخیر این فرسنگ‌ها فاصله را خیلی عمیق‌تر هم کرده است، یعنی تقاضا محدود شده؛ آن کسی که لباس می‌دوخته برای لباسش مشتری نیست، آن کسی که کفش می‌دوخته برای کفشش مشتری نیست.

به جز دارایی‌هایی که طبقه‌ای از مردم توان تملک آن را دارند و برای حفظ قدرت خرید خودشان، و یا برای سفته‌بازی، از آن استفاده می‌کنند، در سایر موارد چنین شرایطی وجود ندارد! سایر کالاهای ما که کارکرد سرمایه‌ای ندارند دچار محدودیت در ظرفیت تولید نیستند. شما الان ببینید که اگر برای مردم قدرت خرید ایجاد شود چقدر امکان دارد سفرها زیاد شود و گردشگری داخل کشور افزایش پیدا کند و ظرفیت‌های خالی استفاده شود، اگر دستمزدهای مردم زیاد شود چقدر امکان دارد که قدرت خرید ایجاد شود و مردم بتوانند کالاهای بهتری برای تأمین مواد غذایی‌شان مصرف کنند، اگر قدرت خرید مردم زیاد شود چقدر این‌ها می‌توانند به خدمات بهداشتی عقب افتاده خودشان برسند. شما یک چرخی در خیابان‌های تهران و شهرهای دیگر، و روستاها که وضعشان بدتر است، بزنید و ببینید چقدر آدم هستند که دندان در دهان ندارند! یا دندان‌های به شدت خراب دارند و نمی‌توانند بروند درمان کنند. مسئله این نیست که ظرفیت برای پوشش خدمات دندانپزشکی وجود ندارد، مسئله این است که این طرف قدرت خریدی وجود ندارد که طرف برود سلامتی خودش را بخرد، و وقتی شما می‌دانید این کالاها را، این خدمات را، اگر به موقع تأمین نکنید دیگر مادام‌العمر جایگزینی برایشان وجود ندارد، دندانی که خراب شد و مجبور شدی بکشی دیگر جایگزینی ندارد! آموزشی که نتوانستی به فرزندت بدهی دیگر جایگزینی ندارد! وقتی که بچه بزرگ شد و بی‌سواد شد و در جامعه کار نکرد، وقتی انگیزه‌هایش را از دست داد، شما این را چگونه می‌خواهی احیا کنی؟ چند نفر از این‌ها با کار روان‌شناختی امکان بازگشت دارند؟ بنابراین، خلاصه بگویم، دستمزدها مهم‌ترین جزء تقاضای مؤثر هستند و وقتی برای شش سال متوالی سرکوب می‌شوند معنایش این است که تقاضا برای رشد اقتصادی شکل نمی‌گیرد و حتماً این یکی از مؤلفه‌های رکود در اقتصاد است.

ما باید به افزایش دستمزد به عنوان استراتژی رشد نگاه کنیم نه به عنوان تهدید تورمی، که در شرایط کنونی اقتصادی کشور ما چیزی جز توهّم نیست.

این به معنای انکار سایر عوامل نیست، اما الان به جایی رسیده‌ایم که این شده تعیین‌کننده‌ترین مورد.

در وضعیت کنونی ما چه میزان از هزینه‌های تولید و خدمات، به ویژه در کارگاه‌های کوچک، ناشی از دستمزد است؟ یکی از استدلال‌های اصلی در سرکوب حداقل دستمزد افزایش هزینه‌های تولید است. این ادعا در شرایط کنونی اقتصادی ما چقدر واقعی است؟

برای شرکت‌های مختلف این سهم متفاوت است، برای بنگاه‌های خدماتی، آن‌هایی که کاربرتر هستند، این سهم بالاتر است، بنابراین برای شرکت‌های سرمایه‌بر این سهم پایین‌تر است، منتها شما برای شرکت‌های بزرگ بورسی این عدد حدود ده و حتی کمتر از ده درصد از کل هزینه‌هاست. و شما ببینید اینجا دارد چه اتفاقی می‌افتد؛ اصلاً فرض کنید که صد درصد هزینه‌های یک شرکت مربوط به نیروی کارش است. وقتی تورم به علل دیگری رخ می‌دهد و قیمت‌ها افزایش می‌یابد شرکت‌ها معادل تورم حداقل قیمت‌های خود را بالا می‌برند و وقتی قیمت‌های خود را بالا می‌برند به این معناست که اگر سهم نیروی کار بخواهد ثابت بماند در هزینه‌های شرکت باید دستمزدها هم معادل تورم افزایش پیدا کند و وقتی افزایش پیدا نمی‌کند معنایش این است که سهم نیروی کار از ارزش افزوده‌ای که در اقتصاد دارد تولید می‌شود کم و کمتر می‌شود. ما مطالعاتی داریم، البته معدود، که نشان می‌دهد در ایران - مشخصاً بعد از ۱۳۸۰، و مطمئنم که اگر این را برای بعد از ۱۳۹۷ اندازه بگیرند به شدت این یافته‌ها تقویت خواهد شد - سهم نیروی کار از ارزش افزوده و بهره‌وری که در اقتصاد وجود داشته، یعنی میزان تولیدی که به ازای نیروی کار داشته‌ایم، به شدت کم و کم‌تر شده است. اتفاقاً این پدیده‌ای است که در دنیا هم در ۱۹۷۰ خودنمایی می‌کند! بنابراین بحث ما این نیست که دستمزد را بخواهیم به عنوان اسب‌گاری تورم پیش‌بنا کنیم و تورم به آن نرسد، مسئله این است که در سال‌های گذشته شرکت‌ها و انواع کنشگران دیگر توانسته‌اند سهم خود را حفظ کنند، حاشیه سودهای خیلی خوبی داشته باشند؛ آن‌هایی که در حَرَف بودند قیمت‌های خود را تعدیل کردند، آن‌هایی که در واحدهای صنفی بودند قیمت‌های خود را تعدیل کردند اگرچه تقاضایشان کاهش پیدا کرده، ولی مزدبگیر و حقوق‌بگیر نتوانسته این کار را بکند، بنابراین بحثی که ما داریم این است که مزد و حقوق بگیر برگردد به آنجایی که بوده است، و حداقل اگر برنمی‌گردد به آنجایی که بوده، از اینجایی که هست به عقب‌تر برنگردد. لازمه‌اش این است که اقتصاد به سطح متوازی برگردد و این اصلاً ربطی به هزینه‌های تولید ندارد. عرض کردم که تولیدکننده‌ها مسئله‌شان اتفاقاً این است که دستمزدها کم است نه اینکه دستمزدهایشان زیاد است.

این آقای کالکی، که کمتر شناخته شده، معمایی دارد که از آن تحت عنوان

اصلاً فرض کنید که صد درصد هزینه‌های یک شرکت مربوط به نیروی کارش است. وقتی تورم به علل دیگری رخ می‌دهد و قیمت‌ها افزایش می‌یابد شرکت‌ها معادل تورم حداقل قیمت‌های خود را بالا می‌برند و وقتی قیمت‌های خود را بالا می‌برند به این معناست که اگر سهم نیروی کار بخواهد ثابت بماند در هزینه‌های شرکت باید دستمزدها هم معادل تورم افزایش پیدا کند و وقتی افزایش پیدا نمی‌کند معنایش این است که سهم نیروی کار از ارزش افزوده‌ای که در اقتصاد دارد تولید می‌شود کم و کمتر می‌شود.

تناقض کالکی یا تناقض هزینه یاد می‌شود، ایشان در آن جا تصریح می‌کند که من، به عنوان بنگاه انفرادی، وقتی دستمزد من را تنگی زیاد می‌کنم حاشیه سود من کم می‌شود اما وقتی که همه با هم این را زیاد می‌کنیم، چون تقاضای مؤثر افزایش می‌یابد و درآمدهای شرکت‌ها را تقویت می‌کند، اتفاقاً باعث می‌شود سهم دستمزد در فروش بنگاه کم شود. منظورم این است که درست است که من می‌آیم دستمزد کارگر خود را زیاد می‌کنم و به ظاهر سهم دستمزد از درآمد من زیاد می‌شود اما چون درآمدها در یک اقدام جمعی افزایش دستمزدها افزایش بیشتری پیدا می‌کند، سهم هزینه نیروی کار در درآمدهای من کاهش می‌یابد و اگر کاهش نیابد افزایش هم نمی‌یابد و این چیزی است که ما به کزات بر اساس شواهد آماری دیده‌ایم ولی متأسفانه به این تناقض‌های فکری معمولاً توجهی نمی‌شود.

یکی از انگیزه‌های دولت برای عدم افزایش دستمزد کارگران، علاوه بر موقعیت کارفرمایی دولت و ذینفع بودن مستقیم، مسئله حقوق کارمندان دولت است. دولت‌ها در این مورد این چنین محاسبه می‌کنند که اگر در مورد کارگران افزایشی رخ بدهد باید حقوق کارمندان نیز افزایش یابد؛ این افزایش باعث کسری بودجه و درنهایت تورم می‌شود. این استدلال که به یکی از گفتارهای ثابت نهاد دولت تبدیل شده تا چه میزان درست و واقعی است و چه تأثیرات کلانی بر اقتصاد کشور گذاشته است؟

اولاً باید تصریح کنیم که این مکانیزم با مکانیزم مارپیچ دستمزد-قیمت تفاوت دارد. آنجا تورم را تورم فشار هزینه تلقی می‌کنند، اینجا تورم از جنس فشار تقاضا تلقی می‌شود و جالب این است که ما به استناد این نظریه آن مکانیزم را مطرح می‌کنیم و این اشتباه است. اما از این اشتباه تناقض آمیز نظری که بگذریم، سؤال این است که آیا دستمزدها که زیاد شدند و کسری بودجه ایجاد شد تورم ایجاد می‌شود، و آیا اساساً در سال‌های گذشته چنین مکانیسمی عمل کرده است؟ حقیقتش این هم یکی از آن اشتباهات نظری ما اقتصادخوانده‌هاست که فکر می‌کنیم تورم را کسری بودجه ایجاد می‌کند. چرا؟ چون می‌گوییم بله، کسری بودجه یا منجر به استقرار مستقیم از بانک مرکزی می‌شود - که البته در ایران از سال ۱۳۸۰ به بعد ممنوع بوده است و سازوکارهایی برای جلوگیری از آن وجود داشته - یا منجر به استقرار از بانک‌ها می‌شود که آن بانک‌ها می‌روند اضافه برداشت می‌کنند، و این منجر به افزایش پایه پولی می‌شود و افزایش پایه پولی می‌شود موتور محرک افزایش نقدینگی؛ چیزی هم داریم به نام ضریب فزاینده که یک واحد پایه پولی تبدیل می‌شود به هشت واحد، نه واحد، ده واحد نقدینگی و این نقدینگی سیل آسا می‌آید و می‌زند قیمت همه کالاها را بالا می‌برد، چرا؟ چون مردم به ازای یک مقدار مشخصی کالا پول خیلی زیادی دستشان هست و این منجر به تورم می‌شود. این بر ساخت نظری سالیان سال است که رد شده است، حتی قبل آنکه در دنیا هم، در مدت کوتاهی در ۱۹۷۹، رواج داشته باشد و مورد پذیرش باشد، و الان که دیگر می‌گویند تشت رسوایی‌اش از بام افتاده! نظریه پولی تورم چنین نظریه‌ای است و دیگر سالیان سال است که بر اساس پایه پولی نمی‌توانید تورم را توضیح دهید. یکی از بزرگان اقتصاد کلان دنیا در سال گذشته توییتی کرده بود ناظر بر اینکه من دارم کتاب اقتصاد کلانی را که نوشتم، و خیلی‌ها در دنیا با خواندن آن کتاب دکتر در اقتصاد شدند، بازنگری می‌کنم و الان مساله‌ام این است که در سال‌های اخیر، به جز دو سه سال اخیر، نقدینگی به شدت زیاد شده است و پایه پولی به طور وسیعی در دنیا افزایش پیدا کرده، مخصوصاً در بحران ۲۰۰۷ - ۲۰۰۸ در آمریکا، ولی این منجر به تورم نشده است، این را چگونه باید توضیح بدهم؟! که در زیر این توییت

ما از یک منظر تورم را
ناشی از تعارض های
توزیعی می دانیم.
وزیر کار دولت فعلی
می آید و می گوید
دستمزدها را افزایش
نمی دهیم چون به ضرر
نیروی کار تمام می شود!
یعنی کسی که باید
صدای نیروی کار باشد
خودش صدای گروه
مخالف شده! باز صد
رحمت به پدر رئیس
سازمان برنامه که می گوید
ما ظرفیتش را نداریم که
دستمزدها را افزایش دهیم
اگرچه می دانیم این نیاز
است!

نکات بسیار جالبی اقتصاددانان مطرح کرده اند، از جمله آقای کروگمن، که یکی از نویلیست هاست، زیرش نوشت «توبین ۱۹۶۲»! یعنی توبین در سال ۱۹۶۲ گفته بود که اصلاً چنین مکانیزمی در اقتصاد وجود ندارد و خالی بندی است اما شما قبول نکردید؛ آقای بندرناکه، که در جریان بحران بزرگ مالی رئیس کل فدرال رزرو یا به قول ما رئیس کل بانک مرکزی آمریکا بود، زیرش نوشت پت راست (اگر اسمش را درست گفته باشم) ۱۹۹۲، یعنی این بابا هم در سال ۱۹۹۲ گفت خالی بندی است، گفت این مکانیزم کار نمی کند، گفت این تصنعی است، شما قبول نکردید. حالا بعضی افراد هم به طور تفصیلی توضیح دادند که این فقط یک رابطه حسابداری است و اصلاً تورم این گونه شکل نمی گیرد. پس اینکه کسری بودجه منجر به تورم می شود، نظریه ای است که سالیان سال است در دنیا کنار گذاشته شده. اساساً بانک های مرکزی الان برای سیاست گذاری پولی کاری به کل های پولی ندارند که آیا نقدینگی زیاد شد، آیا پایه پولی زیاد شد یا نشد! آن هایی که در این زمینه سیاست گذاری می کنند توجه اصلی شان به قیمت پول است، یعنی نرخ بهره در بازار غیربانکی و سعی می کنند، با مدیریت آن، نرخ را به نرخ بهره سیاستی خود نزدیک کنند و از آن کانال تا حدی افسار تورم را بکشند. علاوه بر این، در سال های اخیر هم اساساً این مکانیزم مبنای عمل نبوده، یعنی نمی توانسته گاهی اوقات کار کند و حالا بسته به نوع تورم ها تبیین های مختلف و راهکارهای مختلفی ارائه شده است.

برگردیم به بحث ایران! در ایران هم، مشخصاً در سال های اخیر، اساساً کسری بودجه و نقدینگی عامل تورم نبوده است! در شش سال اخیر همیشه رشد نقدینگی ما کمتر از تورم بوده است و بنابراین وقتی نقدینگی به تبع تورم و با یک وقفه ای دارد زیاد می شود معنایش این است که این عامل توضیح دهنده و مبین تورم نیست، خودش معلول تورم است! که این را در اقتصاد تحت عنوان نظریه درون زایی پول هم می شناسیم، یعنی آن مکانیزم هم این را توضیح می دهد. مشخصاً در سال های اخیر که سطح تورم در ایران تقریباً دوبرابر شده مکانیزم های دیگری مانند نرخ ارز و بازارهای دارایی است که قیمت ها را افزایش می دهند و پیش می رانند. در یک سال هایی که اساساً پیشران قیمت ها یا *leading price* نرخ ارز بوده است، و حالا در ایران به طور جالب توجهی گفته می شود چون نقدینگی زیاد می شود تورم بالا می رود، در حالی که اصلاً این طور نیست!

من چند مثال بزنم! شما با هر سال مبنایی که حساب کنید، نرخ ارز در ابتدای سال ۹۷ نباید بالاتر از ۵۰۰۰ یا ۵۵۰۰ تومان می بود، اما نرخ ارز در آن سال به ۲۰ هزار تومان رسید! و البته برگشت روی ۱۳ و ۱۴ ایستاد و بعد دوباره بالا رفت! وقتی که قیمت ارز بالا رفت همه قیمت ها خودشان را با آن هماهنگ کردند، این قانون قیمت واحد است، یعنی افراد می بینند که من گوشت گوسفندم را مثلاً کیلویی

ده دلار می خرم، این ده دلار یعنی ۵۰۰ هزار تومان، اگر تا دیروز گوشت گوسفندم را کیلویی ۲۵۰ هزار تومان می فروختم حالا از امروز ۵۰۰ هزار تومان می فروشم! این بدان معنا نیست که من حتماً کود این را از خارج وارد می کنم یا غذایش را حتماً از خارج وارد می کنم! نه، اصلاً ربطی به این ها ندارد. حتی ممکن است معامله ای در بازار شکل نگیرد اما قیمت بالا می رود. شما در سال اخیر ملاحظه فرمایید، مسکن چقدر در یک سال گذشته بالا رفت؟ ۸۰ الی ۹۰ درصد بالا رفت، ولی آیا نقدینگی ما این قدر زیاد شده بود؟ نه! بنابراین معلوم است که آنجا یک کنش و واکنشی رخ داده. وقتی می گویند نقدینگی زیاد شد، یعنی پول دست مردم زیاد است، پس حمله می کنند دارایی ها و کالاها را تقاضا می کنند اما شما در بازار مسکن می بینید معامله ای هم نیست اما قیمت ها دارد بالا می رود، و بعد که قیمت ها بالا رفت من و شمایی که می خواستیم خانه بخریم می رویم بانک و تقاضای وامی می کنیم که بتوانیم این خانه را بخریم! و نقدینگی آنجا پشت بند تورم خود را تعدیل می کند.

یا مثال دیگری بزنم: در سال ۱۴۰۱ ارز در دی ماه، اگر اشتباه نکنم، نرخ ۶۰ هزار تومانی را به خودش دید. آن مطالعاتی که بر مبنای نقدینگی و تفاوت تورم داخل و خارج را تحلیل کرده بودند سقف نرخ ارز را ۳۷،۳۸،۴۰ هزار تومان برآورد کرده بودند، پس این ۲۰ هزار تومان اختلاف چه بود؟ نقدینگی که نمی تواند توضیحش بدهد، بنابراین می بینیم این می رود بالا و همه قیمت ها را با خود تنظیم می کند و وقتی که حتی خودش می افتد، مثلاً می آید روی ۵۰،۵۱ هزار تومان، باز می بینم بقیه قیمت ها متناسب با آن کاهش پیدا نمی کنند و بعد ورامین نقدینگی خودش را به این می رساند.

بنابراین نکته ام این است که در سال های اخیر ریشه تورم مادر کسری بودجه نبوده و الان هم به یقین می دانیم اینکه می گویند ناترازی بودجه منجر به تورم شد افسانه است؛ ما الان در سالی هستیم که به شدت نیاز به کسری بودجه داریم. اینکه کسری بودجه نیاز داریم به این معنا نیست که برویم ولخرجی کنیم و پولمان را توی جوی بریزیم اما به این معناست که اجازه دهیم خرج هایمان به بهانه تورم روی زمین بماند، به این معناست که نباید جلو افزایش دستمزدها را بگیریم برای آنکه تورم ایجاد نشود، به این معناست که نباید طرح های عمرانی مان عقب بیفتد به بهانه آنکه تورم ایجاد نشود و غیره.

شما در برنامه فکری خودتان، و در تحلیل موضوعات، به رویکرد نهادی توجه دارید. بنا به این رویکرد، نیروی مقابله با سرکوب دستمزد، از نظر اجتماعی، چگونه ساخته می شود؟ آیا این نیرو صرفاً یک نیروی کارگری است؟ یا توجه بیشتری از سوی جامعه و همه نیروهای آن را نیاز دارد؟ آیا دستمزد کارگران صرفاً مسئله کارگران است یا اتفاقاً مسئله دیگران هم هست و مسئله ای است که همه اقتصاد ما را تحت الشعاع قرار داده است؟

ما از یک منظر تورم را ناشی از تعارض های توزیعی می دانیم، به این معنا که کسی دنبال این است که سهم خود را از این کیک اقتصاد بزرگ تر کند. الان در دنیا پدیده ای وجود دارد تحت عنوان *corporate profit inflation* یعنی تورمی که ریشه اش در بالا بردن قیمت به دست شرکت ها برای به دست آوردن حاشیه سود بالاتر است. این هزینه اش به چه کسی تحمیل می شود؟ به بقیه اقشار جامعه! ما در ایران در تعادلی قرار گرفته ایم که در آن ذینفعان تورم اجازه نمی دهند دستمزد نیروی کار افزایش پیدا کند، و در طرف مقابل قدرت و صدایی وجود ندارد و در کمال تعجب می بینیم که وزیر کار دولت فعلی می آید و می گوید دستمزدها را افزایش نمی دهیم چون به ضرر نیروی کار تمام می شود! یعنی کسی که باید صدای نیروی کار باشد خودش صدای گروه

مخالف شده! باز صد رحمت به پدر رئیس سازمان برنامه که می‌گوید ما ظرفیتش را نداریم که دستمزدها را افزایش دهیم اگرچه می‌دانیم این نیاز است! من فکر می‌کنم این استدلال درست نیست ولی باز رئیس سازمان برنامه دارد از یک موضع درست‌تری به موضوع وارد می‌شود تا وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی! غرضم چیست؟ ببینید این تحلیل اقتصاد سیاسی‌اش پیچیدگی دارد و من هم متخصص آن نیستم اما می‌فهمم که نیروی کار الان در فرایند منازعات توزیعی صدایی ندارد، باید حتماً کرونا شود تا مثلاً یک پرستاری صدایش دربیاید، تا از ترس اینکه پرستار وجود نداشته باشد و از کشور برود بگویم خب حالا دستمزدها را زیاد کنیم ولی در سایر شرایط مگر حس می‌کنیم که در مدارس دولتی ما چه بلای عظیمی دارد حادث می‌شود؟ حس نمی‌کنیم! نمی‌فهمیم که بچه‌هایمان در چه شرایط نامناسبی دارند آموزش می‌بینند. منظورم این نیست که کلاسشان کلاس بدی است، مدرسه‌شان مدرسه بدی است، نه منظورم این است که آن معلمی که باید به آن‌ها آموزش دهد از انگیزه‌های لازم برخوردار نیست! آن پدر و مادری که باید این بچه را حفظ و تربیت کنند دیگر از این انگیزه‌های لازم برخوردار نیستند! و این‌ها چرا این انگیزه‌ها را ندارند؟ چون دستمزد پایینی دارند، من این را قبلاً جایی عرض کرده‌ام و الان هم عرض می‌کنم که ما، بنا بر تعبیری که این فیلم مغزهای کوچک زنگ‌زده به ما یاد داده، به دلیل سرکوب دستمزدها در سطح عمومی جامعه، و نه فقط مناطق حاشیه‌نشین شهرها، دچار پدیده زنگ‌زدگی مغزها و کوچک‌شدگی مغزها شده‌ایم، و این ریشه‌اش در سرکوب دستمزدهاست. ■



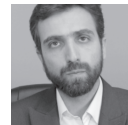
نظریه | یادداشت

نسبت «دستمزد- تورم»؛ افسانه یا واقعیت؟

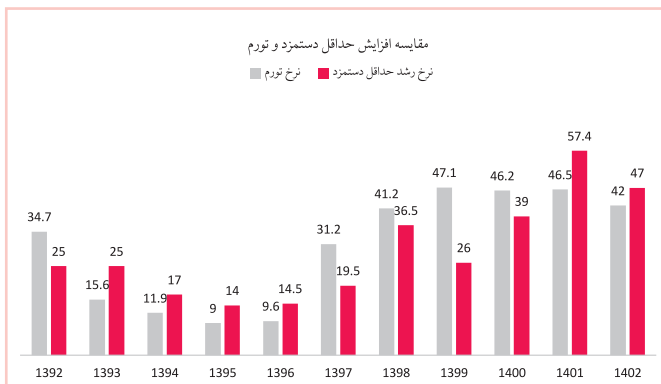
آیا انگاره تورم‌زایی افزایش دستمزد واقعی است؟

سیداحسان ولدان

کارشناسی
ارشد اقتصاد



هرساله مسئله افزایش حقوق کارمندان دولت و افزایش حداقل دستمزد کارگران، بستر چالش‌ها و مناقشات بسیاری است. از مقایسه روند افزایش حداقل دستمزد کارگری در سال‌های اخیر با میزان تورم سالیانه متوجه می‌شویم که از سال ۱۳۹۷ به بعد که اقتصاد ایران با شوک تورمی روبه‌رو شده است، همواره میزان افزایش حداقل دستمزد، کمتر از نرخ تورم سالیانه بوده است، به جز سال ۱۴۰۱ که میزان افزایش حداقل دستمزد کارگری (۵۷ درصد) بالاتر از نرخ تورم سالیانه بود.



تخلف شورای عالی کار از قانون

این درحالی است که طبق ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار هر ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را با توجه به دو معیار تعیین کند:

۱. درصد تورمی که بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌کند.

۲. حداقل مزدی که زندگی یک خانواده با تعداد متوسط (طبق اعلام مراجع رسمی) را تأمین کند.

این به معنای آن است که قانون‌گذار رعایت تناسب میان افزایش حداقل دستمزد کارگر و نرخ تورم سالیانه و حفظ قدرت خرید و معیشت خانواده کارگر را الزام کرده است و رعایت نکردن آن از سوی شورای عالی کار به معنای ترک فعل قانونی خواهد بود.

برخلاف اراده قانون‌گذار و الزام قانون، کارگران در سال‌های مختلف شاهد سرکوب دستمزد بوده‌اند. اتخاذ سیاستی دوگانه باعث شده است تا گروهی از کارشناسان اقتصادی در مورد قیمت حامل‌های انرژی و سایر کالاها، سیاست تعدیل و افزایش قیمت، حتی متناسب با قیمت‌های جهانی، را پیشنهاد دهند؛ اما وقتی با پیشنهاد تعدیل دستمزد کارگران متناسب با نرخ تورم مواجه می‌شوند مخالفت جدی کنند. علت اصلی این مخالفت را هم ترس از خود تورم و افزایش آن بیان می‌کنند، یعنی همان انگاره مسلطی که تحت عنوان «مارپیچ دستمزد-تورم» بیان می‌شود. با نگاهی به تاریخچه شکل‌گیری این ایده متوجه می‌شویم که به طور خاص از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی در آمریکا موضوع *Price Spiral Wage* یا مارپیچ حقوق و تورم مطرح شد و دلیل آن، مواجهه اقتصاد آمریکا در آن سال‌ها با شوک‌های تورمی بود که در پی شوک‌های انرژی اتفاق افتاد و در ادامه، ترس از افزایش دستمزد کارگران متناسب با تورم را به وجود آورد. اما پس از آن برهه، در آمریکا و جهان، مطالعات تجربی و نظری مختلفی صورت گرفت که نتیجه آن برخلاف آنچه ادعا شده بود رقم خورد و رابطه افزایش دستمزد و تورم را نقض کرد.

مارپیچ تورم واقعیت یا افسانه؟

نمونه‌هایی از نقض مارپیچ تورم در مطالعات داخلی و خارجی:

- آیا حداقل دستمزد منجر به افزایش تورم می‌شود؟ (نادر مهرگان، استادیار دانشگاه بوعلی سینا، روح‌الله رضائی، کارشناسی ارشد اقتصاد)

- آیا اثر افزایش حداقل دستمزدها بر تورم در اقتصاد ایران به وضعیت ادوار تجاری اقتصاد کلان مرتبط است؟ (حمید کردیچه، زهرا احمدی، ابوالفضل شاه‌آبادی)

- Does Wage Inflation Cause Price Inflation?(Mark E. Schweitzer, Gregory Hess)
- Do Higher Wages Cause Inflation?(Rikshank Resrarch Paper No.4)
- Indexation of Wages and Salaries in (Developed Economies-ANNE ROMANIS BRAUN)
- Occasional Paper Series (Public wage and pension indexation in the euro area: an overview)
- The Relationship Between Inflation and Wage Growth in the Irish Economy (Stilianos fountas, Breda Lally and Jyn-lin Wu)

نکته جالب اینکه بطلان ایده مارپیچ دستمزد-تورم به حدی رسیده است که با جست‌وجوی کوتاه شاهد مطالب کنایه‌آمیز درباره آن هستیم! مثلاً اینکه «ما هنوز منتظر رابطه افزایش دستمزد و تورم هستیم!» یا اینکه «مارپیچ افزایش دستمزد و تورم در نظر ترسناک‌تر است تا در عمل!» که نشان‌دهنده نقض قطعی و عملی

رابطه بین افزایش دستمزد و تورم است.

در مطالعه‌ای تجربی در رابطه با این موضوع در کشور انگلیس، میزان افزایش حقوق و دستمزد و نرخ تورم در ۲۶۳ ماه مقایسه شده است. نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد تقریباً از سال ۲۰۰۰ تا سال ۲۰۱۰ میلادی در دولت حزب کارگر، افزایش حقوق و دستمزد بالاتر از نرخ تورم بوده و هیچ‌گونه فشار تورمی نیز تجربه نشده است. از سال ۲۰۱۰ میلادی با استقرار دولت ائتلافی محافظه‌کار-لیبرال‌دموکرات در انگلیس و تغییر جهت‌گیری‌های اقتصادی، افزایش حقوق و دستمزد کمتر از نرخ تورم صورت گرفته و نقطه اوج این فاصله، در زمان بحران کرونا و جنگ اوکراین است که به‌راه افتادن موج اعتصابات عمومی در انگلیس در اعتراض به این سیاست را نتیجه داد. دولت در پاسخ به این اعتصابات، بار دیگر اجرای ماریپیچ حقوق و تورم را مطرح می‌کند که بلافاصله با واکنش علمی جامعه دانشگاهی انگلیس روبه‌رو می‌شود. ازجمله مدرسه اقتصاد لندن (LSE) در مطالعه‌ای نشان می‌دهد که چنین رابطه‌ای میان افزایش حقوق و دستمزد و تورم وجود ندارد.

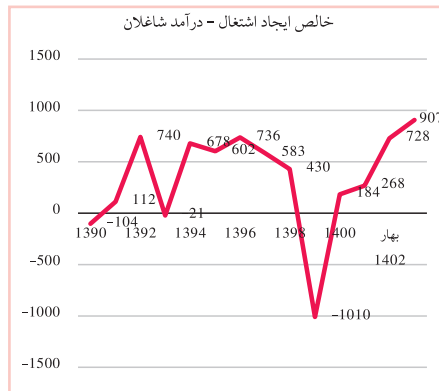
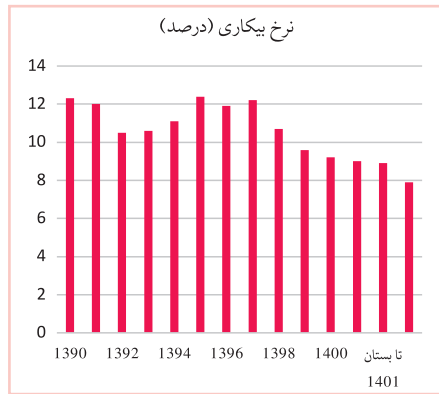
نکته جالب توجه آن است که افزایش دستمزد در دوره مدنظر، ۵٫۹ درصد و نرخ تورم ۶٫۲ درصد بوده است که فاصله زیادی محسوب نمی‌شود.

نقض ایده دستمزد تورم در ایران

نقض این ایده در سال ۱۴۰۱ در کشور ایران نیز تجربه شد. این تجربه، نقطه عطفی در موضوع بررسی رابطه افزایش دستمزد و تورم است. با مطرح شدن افزایش دستمزد ۵۷ درصدی از انتهای سال ۱۴۰۰ و واکنش‌ها و مخالفت‌های متعددی، هم از سوی کارشناسان و استادان اقتصادی و هم از سوی مسئولان و نمایندگان مجلس شکل گرفت و همگی هشدار دادند که با اجرای این سیاست، موج تورمی ایجاد خواهد شد. حتی در اظهارنظری عجیب پیش‌بینی ۲۵ درصد تعدیل نیرو و هشدار تمایل نداشتن بنگاه‌ها به استخدام نیروی جدید داده شده بود. وجه مشترک همه این اظهارنظرها فقدان مطالعه و پژوهشی متقن در این باره بود.

از این سو در رابطه با اثر تورمی افزایش ۵۷ درصدی دستمزد، مطالعات متفاوتی به صورت پسینی انجام گرفت که دیگر پیش‌بینی نبود. طبق مطالعه سازمان برنامه و بودجه، تأثیر افزایش دستمزد ۵۷ درصدی در تورم سال ۱۴۰۱ تنها ۳٫۳ درصد بوده و بنابراین برای بار دیگر ماریپیچ دستمزد-تورم نقض شد. در مقابل در غالب آزمون‌های علیت آنچه ثابت می‌شود جهت معکوس این رابطه است؛ یعنی در واقع رابطه ماریپیچ تورم-دستمزد وجود دارد. بدین معنی که ابتدا تورم افزایش می‌یابد و بعد از آن دستمزدها افزایش پیدا می‌کنند.

علاوه بر آن در بازار کار نیز اتفاقاتی خلاف آنچه پیش‌بینی شده بود، رخ داد. همزمان با افزایش نرخ مشارکت، نرخ بیکاری روندی کاهشی داشت. در رابطه با میزان خالص ایجاد اشتغال در سال ۱۴۰۱ تقریباً ۲۶۸ هزار نفر آمار اعلام شده است. آمار بیمه‌شدگان اجباری جدید در سال ۱۴۰۱، ۱۴ درصد افزایش پیدا کرده و تعداد افراد مشمول بیمه بیکاری در سال ۱۴۰۱، ۸ درصد کاهش داشته است. مقایسه شامخ یا همان شاخص مدیران خرید (PMI) در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲، نشان می‌دهد که تمایل بنگاه‌ها در سال ۱۴۰۱ برای استخدام نیروی کار جدید نسبت به سال ۱۴۰۲ بیشتر بوده است. همه این شواهد درباره سال ۱۴۰۱ نشان می‌دهد که تأثیر افزایش ۵۷ درصدی حداقل دستمزد بر روی بازار کار ایران مثبت بوده و هیچ‌کدام از پیش‌بینی‌ها رخ نداده است.



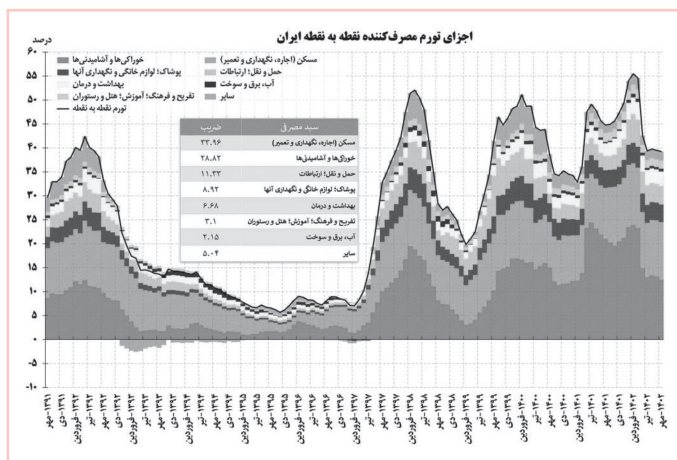
سهم نیروی کار ۹٪ از هزینه‌ها

ممکن است این سؤال پیش بیاید که چرا این نتایج مثبت حاصل شده و آن پیش‌بینی‌ها غلط از آب درآمده است؟ در پاسخ باید گفت که تحلیل کسانی که اعتقاد به مارپیچ دستمزد- تورم دارند و افزایش دستمزد را موجب افزایش تورم می‌دانند این است که افزایش دستمزد یعنی فشار هزینه به ساختار هزینه بنگاه‌ها که در نهایت منجر به تورم می‌شود؛ اما با بررسی دقیق ساختار هزینه تولید در اقتصاد ایران متوجه می‌شویم که سهم دستمزد نیروی کار از هزینه‌های تولید و قیمت تمام‌شده کالا در حالت واقع‌بینانه بین ۸ الی ۹ درصد است و در حالت بدبینانه و حداکثری، نهایتاً ۱۸ درصد است که البته این سهم، به اندازه بنگاه و فناوری تولید و رشته فعالیت بنگاه تولیدی بستگی دارد. بنابراین افزایش دستمزد کارگران نه تنها اثر تورمی چندانی ندارد بلکه بهره‌وری و تمایل نیروی کار را افزایش می‌دهد و برعکس آن، هر زمان افزایش دستمزد کمتر از نرخ تورم بوده، بی‌انگیزگی شدید نیروی

کار، کاهش بهره‌وری، مهاجرت نیروی کار به خارج از کشور از نتایجی است که حاصل شده است. درباره تقویت انگیزه و معیشت کارگران رهبر معظم انقلاب در اردیبهشت ۱۴۰۲ در دیدار با کارگران فرمودند:

«ستون فقرات اقتصاد کشور تولید است؛ ستون فقرات تولید هم کارگر است. ما نباید بگذاریم کارگر، [یعنی] این ستون فقرات، تضعیف بشود... بخش مهمی از رشد تولید مربوط به کارگرها است؛ [اگر] با دل گرم، با علاقه مندی دنبال کار باشند، این جور می شود. بنابراین هم مسئولین محترم، هم کسانی که اهل سرمایه‌گذاری و ایجاد کار و ایجاد کارگاه و مانند این‌ها هستند، توجه بکنند که برای رشد تولید، برای بهبود وضع، باید ارتقاء زندگی کارگر را یک اصل مهم به حساب بیاورند.»

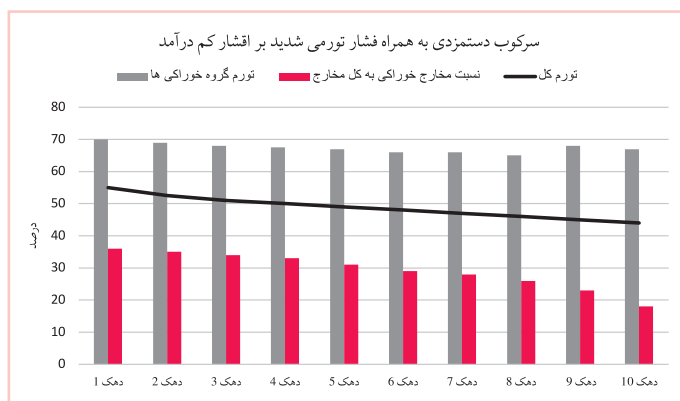
و در ادامه نیز به سهم بری عادلانه نیروی کار از درآمد اشاره کردند و فرمودند: «سهم کارگر به عنوان سرمایه انسانی - که بیش از سرمایه‌های مادی تأثیر دارد - در ایجاد ارزش برای محصول کار، باید مورد توجه قرار بگیرد.»



بار دیگر نظر مخاطبان را به این نکته مهم جلب می‌کنم که برخی از کارشناسان و اساتید اقتصادی و برخی از مسئولان، شوک‌های مداوم نرخ ارز یا شوک ناشی از سیاست‌های اقتصادی مانند حذف ارز ترجیحی یا افزایش قیمت حامل‌های انرژی یا هرگونه گران‌سازی دستوری در اقتصاد ایران را تورم‌زانی دانند اما افزایش دستمزد کارگران را تورم‌زا معرفی می‌کنند. لذا نتیجه‌ای که از این سیاست دوگانه بر قشر کارگر تحمیل می‌شود این است که سرکوب دستمزد کارگران در کنار تأثیر بیشتر تورم بر دهک‌های پایین درآمدی و اقشار کم‌درآمد، فشاری مضاعف را بر این قشر وارد می‌کند.

با بررسی ساختار تورم مصرف‌کننده در ایران متوجه می‌شویم که بیشتر سهم تورم در اقتصاد ایران برای دو گروه خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها و مسکن است.

همواره در شوک‌های تورمی، افزایش شاخص اجاره‌بها و قیمت مسکن بیش از افزایش نرخ تورم بوده است. علاوه بر این سهم مسکن از هزینه ناخالص خانوار شهری در دهک‌های پایین نسبت به دهک‌های درآمدی بالاتر، بیشتر است. در رابطه با گروه خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها نیز همین قاعده پابرجاست و همواره افزایش تورم خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها بیش از افزایش نرخ تورم بوده است.



مؤلفه دیگری که در تضعیف معیشت و فشار مضاعف بر کارگران باید بیان شود، مالیات است. در اقتصاد درآمد و عایدی، یا از کار کسب می‌شود یا از سرمایه یا از ترکیبی از کار و سرمایه. حقوق و دستمزد، درآمد حاصل از کار است که مشمول مالیات می‌شود. درآمد حاصل از مشاغل خویش فرما نیز که ترکیبی از کار و سرمایه است، مشمول مالیات می‌شود و هر دو مورد، امری رایج و طبیعی است. اما نکته قابل توجه و تأمل این است که در نظام اقتصادی ایران درآمد حاصل از سرمایه نظیر درآمد حاصل از اجاره املاک، درآمد حاصل از نرخ سود سپرده بانکی، درآمد حاصل از معاملات اوراق بهادار، درآمد حاصل از عایدی‌های مختلف سرمایه و دارایی مانند سکه و ارز و طلا... مشمول مالیات نشده و معاف از مالیات هستند! لذا ساختار مالیاتی کشور، فشار درآمد مالیاتی خود را متمرکز بر اقبال کارگری و کارمندی کرده است. در نتیجه در نظام اقتصادی کشور از سه طریق سرکوب دستمزد، فشار تورمی بیشتر و بار مالیاتی، به طبقه کارگری فشار وارد می‌شود. ■



نظریه | یادداشت

واکاوی مسائل حداقل دستمزد

بررسی تاریخچه شکل‌گیری و نسبت سه‌جانبه‌گرایی، دستمزد منطقه‌ای و تورم با حداقل دستمزد

حداقل دستمزد کارگران همواره موضوعی چالشی و زمینه‌ساز مجادلات اقتصادی فراوانی در علم اقتصاد بوده است. در قواعد روابط کار ایران، ذیل ماده ۴۱ قانون کار، تعیین مزد سالانه بر عهده شورایی سه‌جانبه، متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت گذاشته شده است. هرچند حکم این شورا در نظام حقوقی روابط کار ایران، فصل‌الخطاب دانسته می‌شود و در سال‌هایی، اعتراض کارگران به غیراصولی بودن دستمزد با مخالفت نهادهای ناظر قانونی روبه‌رو شده؛ اما قانون کار معیارهایی برای تشخیص میزان آن معین کرده است تا سازوکار تصمیم‌گیری در شورای عالی کار را مشخص کند. دو معیار اصلی تعیین دستمزد در بندهای الف و ب این ماده (توجه به تورم سالانه) و (حداقل سبد معیشت خانوار کارگری) تعیین شده که علی‌رغم تفسیری بودن سنجه نخست، رعایت کامل سنجه دوم با صراحت کامل عنوان شده است. با بررسی دستمزدهای تعیین شده در سال‌های پس از ۱۳۶۹ (تاریخ تصویب قانون کار) تا امسال، شاهدیم در حدود نیمی از سال‌های برگزاری این شورا، دستمزدهای مصوب برابر یا مساوی با نرخ تورم اعلامی بودند اما در کمال تعجب سنجه دوم، در هیچ سالی رعایت نشده است. ترکیب شورا به گونه‌ای چیده شده که در صورت همراهی نکردن بخش کارفرمایی یا کارگری در هر سال، در صورت حمایت دولت از یکی از طرفین، حداقل نسبی آرا برای تصویب دستمزد حاصل می‌شود. این مسئله در کنار رویکرد دولت‌ها که بنا به دلایل اقتصادی، خودشان در مزد سالانه منتفع هستند، باعث می‌شود در بعضی از دوره‌ها علی‌رغم مخالفت هر سه نماینده کارگر، مصوبه سالیانه تصویب شود. در این یادداشت به واکاوی عمده مسائل و چالش‌های حول دستمزد می‌پردازیم.



سیدسجاد سجادی

● دانشجوی
کارشناسی ارشد
سیاست‌گذاری عمومی

تاریخچه شکل‌گیری

پس از انقلاب صنعتی و گسترش نظام تولید جدید سرمایه‌دارانه، تحولات بزرگی در زمینه توازن نیروهای تولیدی و کارفرما ایجاد شد که خود، زمینه‌ساز شکل‌دادن به جامعه جدیدی بود. انباشت سرمایه‌دارانه که منجر به شکل‌گیری تکنولوژی‌های جدید شده بود «ابزار کار» و تولید ثروت را در دست کارفرمایان و سرمایه‌داران بزرگ قرار داد و قدرت و ارزش نیروی کار را کم کرد. در این شکل نوین، دیگر ابزار تولید در کارخانه‌های بزرگ چیزی بیشتر از ابزارآلات سنتی کارگران و نیروی کار آن‌ها بود و در نتیجه این تحول، نیروی کار که قاعده اصلی جامعه را شکل می‌داد چیزی به جز «نیروی کار» خود برای عرضه در سازوکار تولید نداشت. مبتنی بر همین مسئله هزینه نیروی انسانی در تولیدات بزرگ هم کاهش چشم‌گیری یافت اما این مسئله در آن مقطع کمک زیادی به رفاه کارگران نکرد. با اینکه تولید ثروت به طرز چشم‌گیری افزایش یافته بود اما این مسئله نمودی در توزیع متوازن آن بین کارفرمای دارنده ابزار خلق ثروت و کارگر ساده نداشت. به هم خوردن این چرخه موازنه در تولید باعث شد کارگران در عمل هیچ ابزار چانه‌زنی‌ای برای افزایش دریافتی خود در گفت‌وگو با کارفرمایان نداشته باشند و نرخ سود دریافتی آن‌ها عملاً در دست کارفرمایان آن‌ها باشد. در پی این مسئله و اعتراضاتی که از اواخر قرن نوزدهم در کشورهای صنعتی آغاز شد و تا امروز هم ادامه دارد، دولت‌ها قوانین و امتیازاتی را برای تضمین حداقل‌های رفاهی کارگران وضع کردند. حداقل دستمزد، پایین‌ترین سطح دریافتی نیروی کار است که با توجه به اقتضات ابتدایی زیست اجتماعی در هر کشور و مبتنی بر عزت و کرامت انسانی کارگران مشخص می‌شود. سازمان بین‌المللی کار، مفهوم حداقل دستمزد را این‌گونه توضیح می‌دهد: «حداقل دستمزد مبلغی است که در ازای انجام کار یا خدمتی در مدت معین به کارگر پرداخت می‌شود و هیچ فرد یا قرارداد جمعی نمی‌تواند آن را کاهش دهد و پرداخت آن به وسیله قانون تضمین شده است و کفاف معاش کارگر و خانواده وی را با توجه به شرایط اقتصادی آن کشور می‌دهد.»

«لذا منظور از حداقل دستمزد، مزدی است که بدون توجه به میزان بهره‌وری نیروی کار و

دیگر روابط و قوانین حاکم بر مزد نظیر عرضه و تقاضا، قدرت چانه‌زنی و مذاکرات جمعی،

صرفاً بنا بر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده او تعیین می‌شود.»^۱

بنابراین باید دانست که مسئله مزد از ابتدای ایجاد آن در کشورهایی مانند استرالیا (۱۹۰۲)، انگلستان (۱۹۰۹) و فرانسه (۱۹۱۵) مسئله اجتماعی-رفاهی بوده که بدون دغدغه‌های اقتصادی ایجاد شده است. در قانون کار ایران هم با همین نگاه در بند دوم ماده ۴۱ حداقل دستمزد تعریف شده است:

«حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده

را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن

توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.»

اصلی‌ترین اشتباه در ارتباط با تحلیل مقوله دستمزد، نگاه اقتصادی به آن است. اساساً حداقل دستمزد هیچ زمانی کارکردی برای حل مؤلفه‌ها و مشکلات اقتصادی نظیر بیکاری، تورم و بهره‌وری نبوده و پرداختن و گفت‌وگو حول آن، از این منظر بزرگ‌ترین سوء تفاهمی است که این سال‌ها درگیر آن هستیم. نمونه این کار، توجه و محاسبه اقتصادی درباره مقولات امنیتی یا فرهنگی در کشور است. برای مثال بحث در ارتباط با قانون حجاب از جنبه هزینه‌های اقتصادی اجرای آن یا نقد ساخت موشک و توسعه کلانتری‌ها و دادگاه‌ها به خاطر میزان هزینه‌های تحمیلی آن به دولت از این دست است! همان قدر که محاسبات اقتصادی در ارتباط با مفاهیم امنیتی، قضایی و فرهنگی، اشتباه مسلم است، نگاه و تحلیل صرفاً اقتصادی درباره مؤلفه‌های

اقتصاد کلان نیز زاویه دید غلطی در فهم مسئلهٔ مزد است. با این حساب از آن جایی که این یادداشت در پی گفت‌وگو در ارتباط با جوانب مختلف ناظر به مقولهٔ مزد است، در ادامه سعی می‌کند ادعاهای مختلف را بسنجد.

| صحت‌سنجی انگارهٔ تورم‌زایی دستمزد

شاید مهم‌ترین علت بیان شده برای سرکوب دستمزد در سال‌های اخیر از سوی دولت‌ها و اقتصاددان‌های همسو، تورم‌زا بودن حداقل دستمزد است. این گفته امسال هم توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جمع دانشجویان بیان شد. پژوهش اقتصادی در باب صحت‌سنجی این مؤلفه در توان یادداشت فعلی نیست، اما تلاش می‌شود با مرور پژوهش‌های صورت‌گرفته حول این مسئله، انگارهٔ فوق بررسی شود.

یکی از اولین پژوهش‌های جامع در باب نسبت حداقل دستمزد و تورم در ایران توسط نادر مهرگان و روح‌الله رضایی در مقاله‌ای تحت عنوان «آیا حداقل دستمزد منجر به تورم می‌شود؟» در سال ۱۳۸۷ منتشر شد. پژوهشگران در این بررسی به بررسی علی‌نسبت دو پارامتر تورم و حداقل دستمزد در بازه ۱۳۴۸ تا ۱۳۸۴ پرداختند. نتایج این پژوهش علی‌رغم اثبات تأثیر جدی تورم بر حداقل دستمزد، وجود نسبت عکس را رد می‌کرد. به بیانی مطابق این یافته‌ها در بررسی بلندمدت هیچ‌گاه افزایش دستمزد، عامل پرننگی در افزایش تورم نبوده اما عکس این نسبت قابل اثبات است.

«نتایج تحقیق نشان می‌دهد که طی دوره موردبررسی در اقتصاد ایران، تغییرات نرخ تورم سبب تغییرات در حداقل دستمزد شده است و بدین ترتیب نرخ تورم علت حداقل دستمزد می‌باشد. از سوی دیگر، با توجه به نتایج، می‌توان اظهار داشت که تغییرات در حداقل دستمزد سبب تغییری در نرخ تورم نشده است.»^۲

پژوهش فوق‌علی‌رغم رد ادعای تورم‌زایی حداقل دستمزد به کاهش قدرت خرید سالیانه کارگران هم اشاره داشت.

«پیام این مقاله آن است که حداقل دستمزد تعیین شده در ایران در حدی نیست که قدرت خرید کارگران را حفظ کند به‌گونه‌ای که کارگران دریافت‌کننده حداقل دستمزد، در هر سال قادر نیستند کالاهایی که سال گذشته خریداری می‌کردند را با دستمزد سال جاری خریداری کنند.»^۳

در پژوهشی دیگر در سال ۱۳۹۰ حسین عباسی‌نژاد، تیمور رحمانی و همکاران، بار دیگر متغیر فوق را در بازهٔ زمانی ۱۳۵۷-۱۳۸۹ بررسی کردند. آن‌ها علی‌رغم انتقاد از بی‌توجهی به پارامتر بهره‌وری اقتصادی در کنار تورم در افزایش حداقل دستمزد و

اصلی‌ترین اشتباه در ارتباط با تحلیل مقولهٔ دستمزد، نگاه اقتصادی به آن است. اساساً حداقل دستمزد هیچ زمانی کارکردی برای حل مؤلفه‌ها و مشکلات اقتصادی نظیر بیکاری، تورم و بهره‌وری نبوده و پرداختن و گفت‌وگو حول آن، از این منظر بزرگ‌ترین سوء تفاهمی است که این سال‌ها درگیر آن هستیم.

عمده یافته‌ها از طرف پژوهشگران با رویکردهای نسبتاً متفاوت جریان اصلی اقتصاد در ایران انگاره تورم‌زایی حداقل دستمزد وارد می‌کند؛ انگاره‌ای که سال‌های اخیر تبدیل به دگم ثابت مسئولان اقتصادی و فعالان بازار آزاد شده است. در این صورت جای این پرسش باقی است که در صورت غیرمعتبر بودن این انگاره، چه دلایل و توجیهاتی در سرکوب مزدی باعث کاهش جدی قدرت خرید کارگران ایرانی از ابتدای انقلاب شده است؟

ارائه پیشنهاداتی مانند منطقه‌ای کردن حداقل دستمزد به جای دستمزد ملی، به تأثیر بیشتر تورم بر دستمزد و تأثیر ناچیز دستمزد بر تورم اشاره کردند. «طبق نتایج برآورد بردار هم‌انباشتگی به روش جوهانسون-جوسیلیوس، در بلندمدت، حداقل دستمزد (با ضریب ۰/۲۴ دارای تأثیر مثبت معنادار بر سطوح عمومی قیمت‌ها می‌باشد، اگرچه تعیین‌کننده‌ترین متغیر در توضیح تغییرات تورم محسوب نمی‌شود. هم‌چنین بر اساس نتایج توابع تجزیه واریانس، سهم حداقل دستمزد در توجیه توسانات قیمت‌ها ناچیز (حدود یک درصد) و در مقابل سهم قیمت‌ها در توضیح بی‌ثباتی‌های حداقل دستمزد قابل ملاحظه است. (بیش از ۳۴ درصد)»^۴

پژوهش دیگری در سال ۱۳۹۴ با تمرکز بر تحولات بخش صنعت در اقتصاد ایران که در آن هزینه نیروی کار، کمتر از باقی گروه‌های اقتصادی است، انجام شد. این پژوهش مدعی شده است افزایش دستمزد ۲۶ درصد در سال ۱۳۸۰ تأثیری کمتر از یک درصد بر افزایش قیمت‌های بخش صنعت گذاشته است!^۵

در کنار پژوهش‌های محدودی که به سراغ نسبت‌سنجی این دو مؤلفه رفته و عمدتاً نقش تورمی دستمزد را رد می‌کنند، بهتر است به پژوهش‌هایی که به قدرت خرید کارگران می‌پردازد هم توجه کرد. فرشید یزدانی در مقاله‌ای تحت عنوان «حداقل دستمزد در ایران»^۶ با بررسی سالیانه تورم و دستمزد از سال ۱۳۳۸ تا ۱۳۸۸ اشاره می‌کند که روند کاهشی قدرت خرید واقعی کارگران به نحوی بوده که قدرت خرید این قشر از سال ۱۳۵۸ تا ۱۳۸۷، ۴۰ درصد کاهش داشته است؛ یعنی در عمل طی سی سال با لحاظ تورم سالانه و علی‌رغم رشد اقتصادی و افزایش رقم سرانه اقتصادی هر فرد، سفره کارگران ۴۰ درصد کوچک‌تر شده است. مطابق پژوهش فوق، بالاترین نرخ دستمزد واقعی کارگران در سال ۱۳۵۸ با افزایش ۱۷۰ درصدی مزد صورت گرفته و پس از آن در عمده سال‌ها روند کاهشی بوده است.

ادعای دیگری که در کنار تورم‌زا بودن افزایش دستمزد در طی سال‌ها مطرح شده، افزایش بیکاری با فشار به کارگاه‌ها بر سر پرداخت مزد است. این انگاره که البته پژوهش‌های قابل توجهی برای اثبات آن دیده نشد، با مرور آثار افزایش ۵۷ درصدی دستمزد در سال ۱۴۰۱ که حتی بیشتر از نرخ تورم اعلامی بود، قابل تشکیک است. مطابق آمار ارائه شده تأمین اجتماعی در همان سال شوک دستمزدی، نه تنها آمار بیمه‌شدگان کاهش نداشته که با افزایش جمعیت شاغلان هم مواجه بوده‌ایم.

مرور ادبیات پژوهشی اقتصاددانان و پژوهشگران این حوزه به ما نشان می‌دهد علی‌رغم کم بودن پژوهش‌های صورت گرفته در این مسئله که خود، جای پرسش دارد، عمده یافته‌ها از طرف پژوهشگران با رویکردهای نسبتاً متفاوت جریان اصلی اقتصاد در ایران انگاره تورم‌زایی حداقل دستمزد را رد می‌کند؛ انگاره‌ای

که سال‌های اخیر تبدیل به دگم ثابت مسئولان اقتصادی و فعالان بازار آزاد شده است. در این صورت جای این پرسش باقی است که در صورت غیرمعتبر بودن این انگاره، چه دلایل و توجیهاتی در سرکوب مزدی باعث کاهش جدی قدرت خرید کارگران ایرانی از ابتدای انقلاب شده است؟

| بلای سه‌جانبه‌گرایی

در قانون کار، قسمی از تصمیم‌گیری‌های حوزه روابط کار به شورای سه‌جانبه متشکل از کارگران، کارفرمایان و کارگران سپرده شده است. تعیین حداقل دستمزد سالانه هم یکی از مهم‌ترین وظایف هرساله این شورا است. علی‌رغم مزایایی که می‌تواند سه‌جانبه‌گرایی برای تصمیم‌گیری متوازن بین طرفین داشته باشد، در عمل بلای جان کارگران شده است. برخلاف نقشی که برای دولت به عنوان نهاد میانجی فرض می‌شد، دولت‌ها در ایران به دلیل گستردگی نیروی کار خود که به صورت مستقیم و غیرمستقیم موظف به پرداخت مقرری برای آن‌ها هستند، عملاً نقش کارفرمایی پررنگی دارند. با این تفاوت که این کارفرما بابت هزینه‌های غیرمتوازن، مشکلات نهادی در بودجه و بحران‌های متعدد مالی و بانکی، اغلب اوقات دچار کسری بودجه است! به همین دلیل سه‌جانبه‌گرایی در ایران عملاً یک کارفرمای بی‌پول به سبب رأی‌های تصمیم‌گیر اضافه کرده است.

دولت‌ها در ایران به سه شکل در سرکوب دستمزد منتفع می‌شوند. اول گروه‌های کارگری ذیل دولت هستند که جمعیت قابل توجهی را در برنمی‌گیرند. در کنار این گروه نیروهای شرکت‌ها و پیمان‌کاران دولت قرار دارند که کسر بسیار بزرگی از نیروهای مرتبط با دولت عمدتاً در صنایع نفت و گاز را در برمی‌گیرند و دولت در عمل با میانجی قرارداد شرکت‌های پیمان‌کاری، ملزم به پرداخت دستمزد آن‌هاست. در کنار این، مسئله‌ای که بارها در گفته‌های دولت مردان بازتاب داشته، لزوم تناسب افزایش دستمزد کارگران با دریافتی کارمندان دولت است. این مسئله که یکی دیگر از قاعده‌های نانوشته و غیرقانونی در بحث مزد است، باعث می‌شود ناتوانی دولت در پرداخت حقوق مکفی به کارمندان، در نهایت باعث سرکوب مزدی گروه‌های کارگری شود. بنابراین سرکوب هرساله مزد که با حمایت کامل اعضای دولتی در شورا همراه بوده در گفتار تحت عنوان تورم‌زایی برای کشور و در عمل جهت پوشاندن بحران‌ها و مشکلات اقتصادی خود بنگاه (۱) دولت صورت می‌گیرد.

با این حال بحران اصلی از نقطه‌ای آغاز می‌شود که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که وظیفه ستادی برگزاری جلسات و تعیین مزد را دارد، سعی می‌کند برخلاف دستورالعمل تعیین شده برای خود در قانون کار، که دارای استانداردهای صریحی در ارتباط با حداقل‌های مزدی است، به ظاهر بحران‌های دیگر نهادهای دولتی را در ایجاد اشتغال و بهبود تورم و کسب و کار جبران کند. این مسئله، خود بیانگر یکی از بزرگ‌ترین بی‌نظمی‌های نهادی در کشور است.

| تله دستمزد منطقه‌ای

دستمزد منطقه‌ای دستورالعملی است که در جلسات اولیه کارگروه مزد شورای عالی کار اعلام شده و مطابق گفته‌ها مصرانه توسط نمایندگان وزارت اقتصاد در حال پیگیری است. مزد منطقه‌ای یکی از ظرفیت‌های پیش‌بینی شده در قانون کار است که امکان دقت بیشتر در تعیین مزد نسبت به هزینه‌های هر منطقه را به طرفین می‌دهد. واضح است که تعیین ملی و سراسری دستمزد، آن‌هم در صورتی که حداقل‌های هزینه برای

سرکوب هر سالهٔ مزد که
با حمایت کامل اعضای
دولتی در شورا همراه بوده در
گفتار تحت عنوان تورم‌زایی
برای کشور و در عمل جهت
پوشاندن بحران‌ها و مشکلات
اقتصادی خود بنگاه (!) دولت
صورت می‌گیرد.

کارگران در مناطق مختلف کشور متفاوت است، دقت کافی را نخواهد داشت. اما باید ذکر کرد که هرگونه اقدام جهت تعریف سازوکارهای تازهٔ مزدی، بدون عمل به مفاد روشن قانون کار طنز تلخی است که قرار است با بهره‌گیری از اعتبار کارگر و در خلاف منافع ایشان باشد.

سازوکار دستمزد همواره تابعی از میزان قدرت طرف‌های مختلف در عرصهٔ چانه‌زنی دسته‌جمعی است. تجربه نشان داده است که در عرصهٔ عمل چیزی که می‌تواند اجرای قانون را تضمین کند، تنهاوتنها قدرت اجتماعی سیاسی پشت آن است. در اینجا است که به بحران اصلی طبقهٔ کارگر در ایران، یعنی ضعف در تشکل‌یابی و انسجام صنفی برای طرح دغدغه‌ها و پیگیری مطالبات قانونی می‌رسیم؛ مسئله‌ای که شرح آن نیازمند مجال دیگری است و البته در این پرونده به آن پرداخته شده است.

در وضعیت فعلی که عوامل متعددی، از ضعف‌های اساسی در قانون کار و آیین‌نامه‌های اجرایی تشکل‌های کارگری گرفته تا نبود ارادهٔ سیاسی در حاکمیت برای پذیرش تشکل‌یابی کارگران، باعث افت شدید قدرت چانه‌زنی کارگران شده؛ به نظر نمی‌آید ادبیات مزد منطقه‌ای که به دنبال خردکردن و تناسبی‌کردن سبد معیشت و هزینه‌های استانی کارگران است، بتواند آیندهٔ بهتری برای کارگران بسازد. ■

۵. عیسی‌زاده، سعید و همکاران (۱۳۹۴)، «تاثیر حداقل دستمزد بر قیمت کالاها و خدمات در بخش صنعت: مطالعه موردی ایران»، در فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، سال بیست و سوم شماره ۷۴، تابستان ۱۳۹۴.
۶. یزدانی، فرشید (۱۳۸۸)، «حداقل دستمزد در ایران».

۱. جعفری، اکرم (۱۳۹۳)، «تعیین حداقل دستمزد»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۷۳.
۲. مهرگان، نادر و همکاران (۱۳۸۷)، «آیا حداقل دستمزد منجر به افزایش تورم می‌شود؟» همان.
۳. عباسی‌نژاد، حسین و همکاران (۱۳۹۲)، «ارتباط متقابل بین حداقل دستمزد و تورم در ایران».



میدان | مصاحبه

سرکوب دستمزد زمینه‌ها و چالش‌ها

گفت‌وگو با علیرضا میرغفاری

فعال کارگری و علیرضا خیراللهی پژوهشگر مسائل کارگری

مطابق ماده ۴۱ قانون کار افزایش، مزد سالانه کارگران باید با دو معیار تورم سالیانه و حداقل سید معیشت خانوار کارگری هم‌راستا باشد. علی‌رغم صراحت قانون در این مورد، در هیچ دوره‌ای از سال‌های بعد از انقلاب، حداقل مزد کارگران کفاف سید معیشت معین شده توسط شورای عالی کار را نداده است. در کنار این مسئله، در سال‌های اخیر شاهد بودیم که به جز موارد معدودی، افزایش دستمزد، حتی نسبی با تورم سالانه نداشته است. برای نمونه شورای عالی کار در اسفند ۱۴۰۱ افزایش ۳۷ درصدی پایه حقوق را تصویب کرد و این رقم چیزی حدود نصف تورم پیش‌بینی شده برای سال ۱۴۰۲ بود. در ارتباط با این مسئله و تحلیل چرایی عوامل آن، گفت‌وگویی با علیرضا میرغفاری، عضو کانون عالی انجمن صنفی کارگران و رئیس هیئت‌مدیره کانون انجمن‌های صنفی پالایشگاه‌های بوشهر و دکتر علیرضا خیراللهی نویسنده کتاب کارگران بی‌طبقه و پژوهشگر حوزه کار ترتیب دادیم که هر دو عضو کمیته مزد کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران هستند، تا به بررسی مطالبات و آسیب‌شناسی کارگران و فعالان کارگری در این حوزه بپردازیم. سوال اصلی ما این است: مهم‌ترین انتقادات کارگران از شورای عالی کار چیست؟ تا چه میزان رویه سال‌های اخیر این شورا در راستای قانون کار بوده؟

همان‌طور که می‌دانیم در سال‌های اخیر شاهد شکل‌گیری روندی بودیم که در آن، سرکوب سالانهٔ مزد و زیرپا گذاشتن معیارهای معین‌شده در ماده ۴۱ قانون کار، تبدیل به فرآیندی تکرارشونده و جاف‌فاده شده است. نظر شما در ارتباط با این فرآیند چیست و شکل‌گیری آن را معلول چه آسیب‌هایی در سازوکار نهادهای تصمیم‌گیر می‌بینید؟

میرغفاری: بنده در دو محور به این سؤال پاسخ خواهم داد. زاویهٔ ورود به بحث اول، تحلیل اجتماعی است و اینکه چرا وضعیت مزد به این روزافزاده و زاویهٔ دیگر هم، تحلیل حقوقی و قانونی است. اول از لحاظ حقوقی، تعریف مادهٔ ۴۱ این است که شورای عالی کار باید مزد را تعیین کند. این ماده، مفاد و تبصره‌هایی هم دارد که خوب است؛ ولی شورای عالی کار، چه کسی است و ترکیبش چگونه است؟ مادهٔ ۱۶۸ و ۱۶۷ قانون کار در مورد شورای عالی کار صحبت می‌کند. در ابتدا ترکیب شورای عالی کار را باید بررسی کنیم. ترکیب شورای عالی کار شامل ۹ نمایندهٔ دارای حق رأی است که سه نفر نمایندهٔ دولت هستند، سه نفر نمایندهٔ کارفرما هستند و سه نفر نمایندهٔ کارگران. همچنین قانون کار تعیین می‌کند که وزیر کار و امور اجتماعی که ریاست این شورا را بر عهده دارد باید دو نفر از افراد بصیر و معتقد در مسایل اجتماعی و اقتصادی را به ترکیب سه نفرهٔ دولتی اضافه کند. با توجه به ترکیبی که این سال‌ها از شورای دولتی شاهدیم که شامل نمایندگان وزارت صمت و اقتصاد است؛ متأسفانه عملاً بعد اجتماعی ذکرشده در قانون نادیده انگاشته می‌شود و فقط مسئله از لحاظ عددی تنظیم می‌شود.

سه نفر هم نمایندهٔ کارگر هستند که این سه نفر، صرفاً از شورای اسلامی کار می‌آیند. در بند د ماده ۱۶۷ قانون کار هم صراحتاً آمده است که سه نفر از نماینده‌های کارگران به انتخاب کانون عالی شورای اسلامی کار معرفی می‌شوند. انتقاد دیگر ما همین است. ما از حیث ساختاری به تشکل‌های کارگری موجود از جمله شورای اسلامی کار، انتقاداتی داریم زیرا عملاً به استثنای انجمن صنفی کارگری که تا حدودی مطابق با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO) و مفاد مقالهٔ نامهٔ ۹۸ و ۸۷ است، باقی تشکل‌های کارگری عملاً ماهیت سندیکایی و استقلال کافی را ندارند. یکی دیگر از ایرادهای مبنایی تشکل شورای اسلامی کار، حضور نماینده‌های کارفرمایی و دولت در ساختار آن‌هاست که با بررسی جزئیات آیین‌نامهٔ این تشکل، می‌توان به آن اشاره کرد. البته انتقاد ما وجههٔ شخصی ندارد و صرفاً براساس استانداردهای جهانی تشکل‌های کارگری است.

انجمن صنفی کارگران که اشاره کردید چه تعداد کارگر را در ایران نمایندگی می‌کند؟ باقی تشکل‌ها چگونه؟

میرغفاری: فکر می‌کنم شورای اسلامی کار نهایتاً حدود ۶۰۰ تا ۷۰۰ هزار کارگر را در سراسر کشور نمایندگی می‌کند. انجمن صنفی فقط ۲ تا ۳ میلیون کارگر ساختمانی را نمایندگی می‌کند و نزدیک ۱ میلیون هم راننده‌ها هستند که ذیل این شورا تعریف می‌شوند. حدوداً تخمینی که زده می‌شود، نزدیک به ۷ تا ۸ میلیون کارگر ذیل انجمن‌های صنفی هستند. یعنی از لحاظ آماری و جمعیتی هم، انجمن صنفی چندین برابر شورای اسلامی کار و نمایندهٔ کارگری است و از طرف دیگر استانداردهای ILO هم در انجمن صنفی رعایت شده و اعتبارنامهٔ ILO فقط به انجمن صنفی تعلق می‌گیرد. تا اینجا توضیحات و نقدهای حقوقی ناظر به ترکیب شورای عالی کار را بررسی کردیم.

از جهت ساختار اجتماعی هم منطقی است که نماینده‌های کارگران را افرادی تشکیل دهند که بعد از

شورای عالی کار با حضور در کارگاه خود به همکاران پاسخگو باشند، یعنی خودشان شاغل در کارگاهی باشند که مشخص است کجاست و چه میزان کارگر دارد. این نماینده حداقل باید به کارگاه خودش پاسخگو باشد. حالا باید پرسید: چه تعدادی از این نمایندگان کارگران، در سطوح بالا و کانون‌های کشوری حضور دارند و برای کارگران تصمیم‌سازی می‌کنند و در کجا مشغول هستند؟ اصلاً جایی کارگر هستند یا نه؟ و چه تعدادی از کارگران را می‌توانند نمایندگی کنند؟ این بسیار مهم است که بدانیم آن نماینده‌ای که بعضاً معرفی شده و وارد کانون عالی می‌شود، چقدر پشتوانه کارگری دارد و پتانسیل جمعیت پشتوانه نماینده‌ای که کانون عالی به شورای اسلامی کار معرفی می‌کند، چقدر است.

برای مثال گویا امسال می‌خواهند یکی از نمایندگان کارگران را کنار بگذارند. آیا این نماینده خودش جریان اجتماعی دارد؟ بدنه حامی در کارگاه‌های سطح کشور دارد که در این مواقع بتواند برای خودش جریان‌سازی کند و اهرم فشار بسازد؟ یا نه، باید به سراغ رسانه‌های مختلف برود تا آن‌ها به دادش برسند؟ موضوع بعدی که باید صحت‌سنجی کنیم ترکیب کارگران شورای عالی اسلامی کار است که در ۱۰ تا ۱۵ سال گذشته ثابت مانده و نهایتاً یکی بازنشسته شده و دیگری جایگزین شده است. این نشان می‌دهد که این تشکل‌ها تهی از جمعیت هستند و اغلب نماینده کارگران نیستند؛ بلکه ساخته و پرداخته وزارت کار هستند. یعنی وزارت کار در جهت سه‌جانبه‌گرایی، به‌طور صوری تشکلی را درست کرده و جایی که می‌خواهد به اهداف و مقاصد و منافع خودش برسد بر روی بحث سه‌جانبه‌گرایی مانور می‌دهد چراکه خوراک رسانه‌ای خیلی خوبی دارد.

نکته دیگر در ارتباط با شورای عالی اسلامی کار این است که در سال ۱۳۶۳ قوانین شورای اسلامی کار تصویب شده بود؛ یعنی قبل از تصویب قانون کار؛ و این شورا به این دلیل شکل گرفته است که جایگزین شوراهای کارگری قبل از انقلاب شود. شوراهایی که کارگاه‌ها را به دست گرفته بودند و عملاً کارفرماها را بیرون انداخته بودند. اینها آدم‌های امن و مطمئنی هستند که دولت از سال ۱۳۶۳ در نظر گرفته و جالب اینجاست که بعد از اینکه این قانون تصویب شده، فقط به اینها حق رأی داده شده است. یعنی در واقع با نگاه و توجه امنیتی ناظر به شرایط خاص دهه شصت، این تشکل پا گرفته و دامنه نفوذ انحصاری آن گسترش یافته و تا امروز هم ادامه دارد.

نکته آخر در ارتباط با بحث این است که در سنوات گذشته، چه به صورت رسانه‌ای، چه به صورت مردمی در لایه‌های عمیق اجتماعی، وجهه کارگر از بین رفته است. مثلاً پدرم به من می‌گفت که «درس بخوان؛ من حاضرم پیراهن تنم را هم بفروشم تا تو کارگر نشوی و نخواهی بروی کارگری کنی.» عملاً تصویر خجالت‌آور و شرم‌ساری از کارگر در نگاه عامه شکل گرفته است. به نظر ما این تصویر منافع کارفرما را تأمین می‌کند و ضد جامعه کارگری است. چون در عمل خیلی از کسانی که کارگر هستند، چه به لحاظ حقوقی و چه اجتماعی نمی‌دانند که کارگرند؛ به همین دلیل هم هیچ دغدغه‌ای درباره مسائل کارگری و اخبار مربوط به آن ندارند و هیچ حساسیتی ندارند که امسال شورای عالی کار قرار است برای آنها حقوق و دستمزد تعیین کند. چون اینها خودشان را از جامعه کارگری جدا می‌دانند و عملاً ظرفیت آگاهی قانونی و حقوقی برای ایشان ایجاد نشده است.

حالا اگر بخواهیم از منظر قانون کار ببینیم که چه کسی کارگر است؛ باید به ماده ۲ قانون کار مراجعه کنیم که می‌گوید کارگر از نظر این قانون، کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق سعی، اعم از مزد و حقوق و سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار کند. در اصل کارگری که در دفتر بزرگ‌ترین شرکت نفتی نشسته و یک پروژه بزرگ صنعتی را طراحی می‌کند و فارغ‌التحصیل یکی از دانشگاه‌های بزرگ و

میرغفاری: ما از حیث ساختاری به تشکل‌های کارگری موجود از جمله شورایی اسلامی کار، انتقاداتی داریم زیرا عملاً به استثنای انجمن صنفی کارگری که تا حدودی مطابق با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO) است، باقی تشکل‌های کارگری عملاً ماهیت سندیکایی و استقلال کافی را ندارند.

تراز کشور یا هرجای دیگری است؛ خودش را کارگر نمی‌بیند و از این قانون آگاهی ندارد و نمی‌داند که این قانون دارد از حق و حقوقش دفاع می‌کند. این ناآگاهی باعث می‌شود که بخشی از جامعه کارگری پیگیر مطالباتش نشود و اصلاً به جای اینکه با افتخار به خودش بگوید که من کارگر هستم، با انزجار از کارگر بودنش فرار می‌کند.

باید دانست که اساساً نمی‌شود به مسائل جامعه کارگری، نگاه اجتماعی نداشت. وقتی بزرگترین اجتماع کشور را کارگران تشکیل می‌دهند، اولویت اول و دوم و سوم، باید نگاه اجتماعی به مسائل این گروه اجتماعی باشد؛ نه اینکه اولویت اول تا آخر، نگاه اقتصادی باشد. به طور خلاصه باید گفت که اولاً از منظر اجتماعی به قضیه نگاه کنیم و ثانیاً قانون کار را بررسی کنیم و ایرادات قانون کار و ضعف تشکلات کارگری را نشان دهیم. تشکلات کارگری، عملاً متعلق به کارگران نیستند و بعضاً در همان انجمن‌های صنفی، خصوصاً در ترکیب اعضای هیئت مدیره، گاهی اعضا برای چند دوره پیاپی و طولانی، ثابت می‌مانند و تغییر نمی‌کنند. چون عملاً اعضای تشکل، قدرت تغییر اعضای هیئت مدیره را ندارند. هیئت مدیره با طیب خاطر می‌آیند و می‌نشینند و هیچ نگرانی و اضطرابی در چهره آنها نیست و گویا اصلاً قرار نیست که به کارگران پاسخ‌گو باشند. در نهایت صرفاً در فضای رسانه‌ای است که گروهی به طرفداری از آنها صحبت می‌کنند و گروهی هم می‌خواهند مخالفت کنند و در نهایت مخالف، هیچ کاری از دستش بر نمی‌آید چون غالباً مخالف‌ها هم صدایی ندارند.

خیراللهی: گویا نمایندگان کارگران در شورای عالی کار، خودشان کارگاه و کارگر دارند و اصلاً شغلشان نماینده کارگری بودن است. یعنی سیمت سازمانی‌شان نماینده کارگری بودن است. سه جانبه‌گرایی یک سازوکار کلاه‌بردارانه است که سرمایه‌داری آن را ایجاد کرده و در ایران همین سازوکار کلاه‌برداری، به کاریکاتوری از آن چیزی که باید باشد، تبدیل شده است.

فکر می‌کنم در این مرحله از بحث، باید ناظر به یک مبنای کلی، در ارتباط با حداقل دستمزد هم گفت‌وگو کنیم و آن، سازوکار سه‌جانبه‌گرایی است که به نوعی مبنای تصمیم‌گیری در حوزه کارگری ایران را می‌سازد. نظر شما درباره سه‌جانبه‌گرایی چیست؟ آیا در عرصه عمل هم واقعیت دارد؟

میرغفاری: سه‌جانبه‌گرایی به شرط حفظ منافع ملی، بهترین گزینه است اما به شرط رعایت درست و در نظر گرفتن ملزومات آن؛ زیرا سازوکار سه‌جانبه‌گرایی تنها سازوکاری است که می‌توان در آن، فراتر از منافع صنفی کارگران و کارفرمایان، منافع ملی را از منظر اجتماعی و اقتصادی و سیاسی تضمین کرد؛ به شرط آنکه منافع کل جامعه و منافع ملی تأمین شود. پس از نظر من برای اینکه منافع کل جامعه تأمین شود، بهترین ایده سه‌جانبه‌گرایی است. مثلاً اگر نماینده کارگر فقط فقط و فقط بحث حقوق و دستمزد خودش را ببیند و وضعیت آن بنگاه اقتصادی را که در آن کار می‌کند، در نظر نگیرد و دستمزدی را بخواهد که در توان آن بنگاه نیست؛ اگر این حقوق پرداخت شود، آن بنگاه نمی‌تواند ادامه بدهد و ورشکست می‌شود. پس باید منافع کل و منافع بالادستی، ملاک عمل باشد.

آقای خیراللهی نظر شما در ارتباط با این سازوکار چیست؟

خیراللهی: سه‌جانبه‌گرایی سازوکاری است که نظام‌های سرمایه‌داری به صورت تاریخی به آن رسیده‌اند. در واقع سه‌جانبه‌گرایی، یک ابزار سرکوب برای این است که طبقه کارگر را از پیشرفتی که می‌تواند داشته باشد منع کند. نظام‌های سرمایه‌داری ایده‌ی سه‌جانبه‌گرایی را در زمان‌هایی مطرح می‌کنند که خطر بیخ گوششان باشد و در اکثر مواقع هم آن را کاملاً رها می‌کنند و کنار می‌گذارند. در موضع نقد بیرونی، بدون در نظر گرفتن وضعیت ایران، تشکل کارگری هم عملاً وجود ندارد. در چنین وضعیتی، پس از چند دهه سرکوب مزدی و پشتوانه و تشکل نداشتن راهی غیر از دفاع از سه‌جانبه‌گرایی نداریم. اما کدام سه‌جانبه‌گرایی؟ آن سه‌جانبه‌گرایی که متعهد است نظر کارگر را بگیرد. سه‌جانبه‌گرایی صوری فعلی حتی با نقد انضمامی و درونی و همدلانه هم به شدت خطرناک و مضر است، یعنی نبودنش در واقع بهتر است.

میرغفاری: چند شبهه کارگر هستند؛ نه کارگر.

خیراللهی: از موضع بیرونی و نقد تاریخی، سه‌جانبه‌گرایی چیزی است که من با آن مخالف هستم و از موضع درونی و نقد وضعیت فعلی، من موافق سه‌جانبه‌گرایی هستم اما نه این سه‌جانبه‌گرایی صوری و کاریکاتوری‌ای که اکنون شاهد آن هستیم.

سؤال دیگر که می‌توان ناظر به واقعیت امروز ایران پرسید، این است که آیا از دولتی که خود،

بزرگ‌ترین کارفرمای کشور است می‌توان انتظار داشت که از موضع کارفرمایی به مسئله

ورود نکند و در صندلی سوم بنشیند؟

خیراللهی: شما سه نفر را می‌گذارید و می‌گویید که نفر وسط قاضی است تا بین این دو نفر مصالحه ایجاد کند؛ ولی در واقعیت آن کسی که قاضی است، قاضی نیست؛ بلکه نماینده یکی از طرفین است و در حقیقت نماینده سرمایه‌دارهاست. به خاطر همین سه‌جانبه‌گرایی در ذاتاً عوام‌فریبانه است. به هر حال ما به همان حد هم در وضعیت فعلی ایران راضی هستیم؛ منتهی واقعاً قضیه را به حد‌اعلی مسخرگی رسانده‌اند. گویا نمایندگان کارگران در شورای عالی کار، خودشان کارگاه و کارگر دارند و اصلاً شغلشان نماینده کارگری بودن است. یعنی سِمَت سازمانی‌شان نماینده کارگری بودن است. سه‌جانبه‌گرایی یک سازوکار کلاه‌بردارانه است که سرمایه‌داری آن را ایجاد کرده و در ایران همین سازوکار کلاه‌برداری، به کاریکاتوری از آن چیزی که باید باشد، تبدیل شده است. معلوم است که در این وضعیت، من حتی از موضع نقد هم دلانه هم نمی‌توانم با وضعیت فعلی همراهی کنم.

سؤال دیگری که باید برای آن پاسخ داشته باشیم، انگیزه دولت برای همراهی در سرکوب

دستمزدهاست. چون همان‌طور که می‌دانیم دولت فقط وزارت اقتصاد و وزارت کار

نیست، بلکه نهاد گسترده‌ای است که مجموعه‌ای مخاطرات امنیتی و اجتماعی در ذهنش

است و می‌داند که در این شرایط و موقعیتی که قرار دارد اگر مثلاً ناآرامی ایجاد شود، برایش

مخاطرات جدی‌ای در پی خواهد داشت. برای حکومت و دولتی که همواره دغدغه‌های

امنیتی جدی دارد چرا مقوله مزد حتی به عنوان رانت به کارگران و برای آرام کردن بحران‌های

جامعه، مطرح نیست؟

میرغفاری: خیلی مشخص است. انگیزه اصلی این است که خود دولت، کارفرما است. در بخش خصوصی،

مثلاً در بخش نفت که ما هستیم، آقای زنگنه در دولت آقای خاتمی کسانی را که زیردپلم بودند، با ۱۵ سال سابقه کار بازنشسته کرد. بعد تصمیم گرفتند این‌ها را جزو ساختار و بدنه دولت بیاورند و یک شرکت تأمین نیرو به این‌ها بدهند. سپس شرکت‌های تأمین نیرو درست کردند. البته شاید رسماً به صورت علنی خودشان پشت داستان نبودند ولی عملاً خودشان پشت داستان بودند. شرکت‌ها را که نگاه می‌کنیم مثلاً در حوزه نفت، دوسه شرکت بزرگ نظیر تأسیسات دریایی، پترو پارس و مهندسی نفت را داریم. در همه اینها خود دولت یا افراد به ظاهر خصوصی مرتبط با بدنه وزارتخانه حضور دارند و وقتی نگاه می‌کنید همگی مدیرعامل، معاون وزیر یا وزیر بوده‌اند و اینها در اینجا نشسته‌اند و قانونی وضع کرده‌اند که خودشان از آن منتفع هستند. درحقیقت به نظر من بخش خصوصی واقعی هم در اینجا اصلاً وجود ندارد و خود دولت است که ثروتمند می‌شود. مثلاً شخصی قبل انقلاب هیچ چیزی نداشته ولی الان به واسطه رانتی که به او داده شده است، در این فضا مولتی میلیاردر است و بخش بزرگ صنعت نفت انحصاراً در اختیار خودش است و پیمان‌های چندمیلیارد دلاری را در قالب ترک تشریفات و... به اسم دانش بنیان و هایتک بودن و توانمندی به خودش واگذار می‌کند. در اینجا هم دولت بیشترین سود را از این وضعیت می‌برد. بحث تعارض منافع است و ما اصلاً قانون درستی در بحث تعارض منافع نداریم. و کارمند دولتی هم اگر به جایی می‌رسد، چقدر می‌تواند این فضا را داشته باشد.

خیراللهی: ماجرا همین چیزی است که آقای میرغفاری گفتند؛ یعنی دولت، خودش کارفرما است. البته اینجا باید احتیاط کرد، چون این حرف، خیلی خطرناک است و فوری از آن سوء استفاده می‌شود که دولت ایران خیلی بزرگ است و اقتصاد ایران، دولتی است. با اینکه دولت خودش کارفرما است اما در نهایت بیش از ده درصد اقتصاد ایران نیست. اقتصاد ایران، اقتصاد بزرگی است اما یکی از پایین‌ترین نرخ‌های هزینه دولتی را در میان اقتصادهای جهان دارد.

بنابراین باید خیلی مواظب بود که از این حرف، چنین سوء استفاده‌ای نشود. ولی در مجموع حرف آقای میرغفاری درست است وقتی که هزارهزارمیلیارد تومان، یعنی هزارهفت، فقط دستمزد کارکنان و شرکت‌های تأمین نیروی انسانی وزارتخانه‌هایی مثل نفت و نیرو و... است؛ حتماً به نفع دولت است که این شرکت‌ها مستقل شوند چون این‌گونه کسری بودجه‌اش را بهتر می‌تواند بپوشاند.

البته این مسئله، وجه دیگری هم دارد؛ یعنی این استدلال که دولت خود ذی نفع کاهش مزدهاست همه‌ی واقعیت را روشن نمی‌کند. دولت اساساً عقل منفصل طبقه سرمایه‌دار است. شاید دلیل عمده چنین تصمیمی این است که دولت می‌خواهد سود سرمایه‌دارانش را به هر طریقی حداکثر کند؛ اما حالا کار به جایی رسیده که این عقل منفصل حتی از خود سرمایه‌دارهای منفرد هم عقب می‌ماند، یعنی کودن‌تر از آنها بروز می‌کند. به بیان دیگر سرمایه‌دار منفرد می‌فهمد که دیگر کارگر نمی‌تواند با ۷ تا ۸ میلیون تومان به زندگی ادامه بدهد؛ کارگری از حاشیه شهر ماهی ۳ تا ۴ میلیون تومان، پول مترو و اتوبوس بدهد و برای ۷ تا ۸ میلیون تومان سر کار نخواهد آمد. این منطق روشنی دارد. در این جا سرمایه‌دار صنعتی و خدماتی می‌تواند که تصمیم بگیرد را بالا ببرد ولی دولت هنوز به این عقلانیت نرسیده است. زمانی که عقل منفصل طبقه سرمایه‌دار از عقل منفردش عقب می‌افتد، زمانه‌ی بحران است.

خیلی ممنون. کمی بیشتر بر سر مزد متمرکز شویم. آقای میرغفاری در حال حاضر تشکل شورای صنفی کارگران برنامه‌ای برای مزد ۱۴۰۳ دارد؟

میرغفاری: تشکلات کارگری هرکدام به نوبه خودشان می‌توانند از لحاظ قانونی اختیاراتی داشته باشند و برخی کارگروه‌ها را در حوزه مسائل مختلف ذیل خودشان به وجود بیاورند. مثلاً کارگروه رسانه، کارگروه بین‌الملل، کارگروه توسعه تشکلات و کارگروه حقوقی در ذیل این تشکلات تعریف شود و درباره مسائل و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها در داخل این کارگروه چانه‌زنی شود و چکیده چکش‌کاری شده آن با سایر تشکلات دیگر یا نماینده دولت و نماینده کارفرما مطرح شده و روی آن بحث شود. یکی از این کارگروه‌ها، کارگروه مزد است. وظیفه اصلی‌ای که کارگروه مزد دارد تأکید بر قانون کار است که دو معیار مشخص برای تعیین مزد به ما می‌دهد؛ یکی اینکه مزد باید با توجه به نرخ تورم تعیین شود و دیگر اینکه سبد معیشت خانوار باید با فاکتورهای غذایی، مسکن و دیگر عوامل مشخص شود. تورم را بانک مرکزی اعلام می‌کند و نیازی نیست روی آن تعدیلی داشته باشیم ولی سبد معیشت چون از طریق چانه‌زنی مشخص می‌شود، نیاز به بررسی دارد. در سبد معیشت خانوار اقلام مختلفی وجود دارد و باید هزینه مناطق مختلف را نیز در نظر گرفت؛ مثلاً در جلسه مزد شورای عالی کار در سال گذشته، نماینده دولت یک سبد غذایی پیشنهاد داده بود. فرض کنید با نظر متخصص تغذیه، در آن سبد از ۲۰۰ گرم پروتئین صحبت شده بود ولی مشخص نبود که این پروتئین از گوشت یا تخم مرغ یا حبوبات باید تأمین شود. اینجا کارگروه مزد، وظیفه دارد این شاخص را چکش‌کاری کند و اصل موضوع را بیرون بیاورد و با مؤسسه‌های مختلف در حوزه‌های مختلف رایزنی و مشورت کند؛ مثلاً در بحث مسکن، پوشاک، بهداشت و درمان، آموزش و پرورش، رفاه و مسائل مربوط به سلامت جسم و روان، تحقیقات جدی انجام دهند و بعد نتایج را در تشکلات با یکدیگر به اشتراک بگذارند و در نهایت تشکلات کارگری یک حرف واحد برای گفتن داشته باشند و سپس با کارفرما و دولت سر این سبد معیشت حرف بزنند و چانه‌زنی کنند.

آقای خیراللهی اختلاف نظری حول مفهوم مزد وجود دارد مبتنی بر اینکه در نظام مبادله مزد را باید اجرت کارگر یا حداقل نرخی که زیست کارگران را تضمین می‌کند در نظر گرفت. به صورت تئوریک، مفهوم حداقل دستمزد برای پاسخ به کدام مسئله خلق شده است؟

خیراللهی: مزد در واقع مقدار پولی است که کارفرما به کارگر می‌دهد و در عوض کارگر به اختیار خودش برای کارفرما کار می‌کند اما اگر انتزاعی به قضیه نگاه کنیم و مفهوم مزد را باز کنیم، مزد در واقع مقدار کالاهای مورد نیاز برای بازتولید حیات زیستی و اجتماعی کارگر است؛ یعنی کارگر چیزی جز نیروی کارش برای فروش در بازار ندارد. بنابراین او تنها داشته‌اش، یعنی نیروی کارش را می‌فروشد؛ اما این نیروی کار هم باید بازتولید شود و برای بازتولید شدن باید معادل کالاهایی را که برای این کار نیاز دارد، از کارفرما بگیرد. حداقل دستمزد، در واقع نرخ پایه‌ای است که تضمین‌کننده این مسئله است؛ اما عدد ثابت و مشخصی نیست. در جوامع مختلف و در توازن قدرت بین طبقه کارگر و طبقه سرمایه‌دار مزد هم متغیر است. در شرایطی که کارگر کم است و کارفرما به دنبال کارگر است، قطعاً مزد از آن سبد کالا بیشتر می‌شود و وقتی که کارگر زیاد است و خیلی کارها وجود دارد، اوضاع برعکس است. بنابراین اگر بخواهیم تحلیل راه هم چنان انتزاعی پیش ببریم، مزد همان سبد معیشت است. پشت سبد معیشت که به طور ناگهانی در قانون آمده، یک منطق تاریخی و انتزاعی وجود دارد. قانون‌گذار از قاعده‌ی افزایش مزد متناسب با تورم فراتر رفته به سبد معیشت رسیده است؛ اما از زمان تصویب قانون کار، از سال ۱۳۶۹ تا به حال، این قاعده به کلی کنار گذاشته شده و همان تورم مدنظر قرار گرفته است. البته به همان تورم هم عمل نکرده‌اند.

به همین دلیل اکنون وضعیت به گونه ای است که کارگرهای ما نسبت به سال ۱۳۵۸ قدرت خرید کمتری دارند و با توجه به افزایش و بزرگ شدن اقتصاد و توسعه یافتگی بیشتر جامعه، این اصلاً چیز قابل قبولی نیست. وظیفه کارگروه مزد در شورای عالی کار این است که به قانون عمل کند و برای شورای عالی کار، مواد و محتوای لازم برای بحث و گفت و گو را مهیا کند، اما کسانی که این کارگروه مزد را می گردانند، نه متوجه این مطلب تاریخی هستند و نه اصلاً درکی از وضعیت جامعه دارند و نه بهایی به کل این ماجراها می دهند. سبب معیشت فقط بهانه و ابزاری است برای چانه زنی کارگرها در آخر سال. وقتی کارگروه، سبب معیشت را ۱۳ تا ۱۵ میلیون تومان تعیین کرده و ما به صورت میانگین در جامعه برای بازتولید یک خانواده چهارنفره ۱۳ تا ۱۵ میلیون تومان نیاز داریم، شما نمی توانید ۷ میلیون به او بدهید و بعد بگویید که سال دیگر هم بیا و برای ما کار کن.

وقتی فردی مجبور می شود که سه جای مختلف کار کند، قطعاً بازتولید اجتماعی اش از بین می رود و خانواده اش از هم گسیخته می شود و این فرد بعد از ۳۰ سال زنده نمی ماند تا برای کارفرما انباشت سود بسازد. این شخص، از موقعیت خود ناراضی و عصبانی است و ممکن است به راحتی از لحاظ سیاسی آماده ی انفجار است اما بدون تشکل این نیروی سیاسی هم صرف امور مترقی نخواهد شد.

حداقل هایی وجود دارد که چرخه اقتصادی حفظ و نظام اجتماعی بازتولید شود. حتی بدون در نظر گرفتن اقتصاد، این جامعه باید بچرخد. همه چیز نباید قربانی اقتصاد و منفعت سرمایه دار شود. اولویت عقل منفصل طبقه سرمایه دار، یا همان دولت بازتولید اجتماعی مناسبات سرمایه داری است اما با رویه های فعلی دیگر بازتولید همین مناسباتی که وجود دارد هم غیر ممکن می شود.

میرغفاری: البته حالا که با نیروی کار مهاجر می تواند تأمین کند.

خیراللهی: تا چقدر می تواند با مهاجر آن را تأمین کند؟

میرغفاری: جریانات زیادی به اینجا مهاجرت می کنند و با کمتر از این نرخ ها کار می کنند.

خیراللهی: نکته ی ترسناک همین جاست. وقتی که نظام سیاسی و اقتصادی چند میلیون کارگر ارزان تر از کارگر مفت ایرانی وارد می کند، لاجرم نژادپرستی نیز ایجاد خواهد شد و جامعه را مستعد فاشیسم می کند، فاشیسم چیست؟ تعریف کلاسیک فاشیسم، یعنی انسداد طبقاتی. وقتی که شما جلوی پیشروی مترقی طبقه کارگر را بگیرید، طبقه کارگر به عنوان طبقه کارگر شکل نمی گیرد و تبدیل به توده بی تفکیک مردم می شود و توده بی تفکیک مردم ممکن است هر لحظه به هر جایی برود و پشت سر هیتلر و داعش و رضا شاه و نوه و هم راه بیفتد؛ چرا که این جریان ها آن گله را سازماندهی خواهند کرد.

تصور شخصیت عام توده از ماجرا این است که مقصر وضعیت معیشتی و سیاسی او، حضور دیگرانی است که به ایران آمده اند و جای او را تنگ کرده اند. توده ی بی سازمان متوجه نمی شود که مقصر، آن شخصی است که در شورای عالی کار نشسته و فکر می کند اگر مزد را ۱۰ درصد افزایش بدهد، همه باید برایش کف بزنند.

سؤال آخر؛ با توجه به بحث هایی که کردیم و شرایطی که در حال حاضر وجود دارد، آیا

رقمی را برای مزد سال آینده پیشنهاد می کنید؟

میرغفاری: پیشنهاد ما این است که با توجه به تعریفی که به صورت واقعی از مزد شد، ملاک عمل، سبب معیشت قرار بگیرد. با توجه به نرخ اعلام شده در سال قبل و تورم سالانه، این رقم حداقل در حدود ۱۵ میلیون تومان خواهد بود. معیار حداقل حقوق هم باید سبب معیشت باشد، نه نرخ تورم؛ یعنی آن عقب افتادگی نسبت به سبب معیشت جبران شود و سال های بعد این سبب معیشت را نسبت به تورم افزایش بدهیم. فکر

میرغفاری:
سه جانبه‌گرایی به شرط
حفظ منافع ملی،
بهترین گزینه است
اما به شرط رعایت
درست و در نظر گرفتن
ملزومات آن؛ زیرا سازوکار
سه جانبه‌گرایی تنها
سازوکاری است که
می‌توان در آن، فراتر از
منافع صنفی کارگران و
کارفرمایان، منافع ملی
را از منظر اجتماعی و
اقتصادی و سیاسی
تضمین کرد

خیراللهی: دولت اساساً
عقل منفصل طبقه
سرمایه دار است. شاید
دلیل عمده چنین
تصمیمی این است که
دولت می‌خواهد سود
سرمایه دارانش را به هر
طریقی حداکثر کند؛ اما
حالا کار به جایی رسیده
که این عقل منفصل حتی
از خود سرمایه دارهای
منفرد هم عقب می‌ماند،
یعنی کودکان تراز آنها بروز
می‌کند

می‌کنم اگر سبب معیشت ملاک عمل قرار بگیرد، علاوه بر اینکه ساختارهای اجتماعی‌ای را که در خطر است، حفظ می‌کند، در نهایت چون غالب سبب معیشت، کالایی است که تولید داخل است، این چرخه رونق پیدا می‌کند. از طرف دیگر اگر کارفرما یا سیاست‌گذاری بخواهد با نوعی از ساختار، تورمی به وجود بیاورد؛ چون سبب معیشت و عددش مشخص است، هرچقدر بخواهد این چرخه تورم را بالا ببرد، سر سال باید در حقوق و دستمزد، آن را جبران کند؛ یعنی در نظر گرفتن سبب معیشت، بحث بازار را هم تنظیم می‌کند. از طرف دیگر قدرت خرید به جامعه کارگری که بزرگ‌ترین اجتماع کشور است، برمی‌گردد و اشتغال هم رونق پیدا می‌کند، شاید در شش ماه اول یا سال اول، فضاها یا آمارهایی بیرون بیاید ولی در بلندمدت چرخه خیلی خوبی از لحاظ اجتماعی و اقتصادی به وجود می‌آورد و در نهایت اگر به رضایت عمومی منتج شود، از لحاظ سیاسی می‌تواند آدم‌های هم‌سو با ساختار را روزه‌روز افزایش بدهد.

سؤالی که در ارتباط با این حد از افزایش مزد پیش می‌آید، این است که اگر بر فرض امسال اراده‌ای در شورای عالی کار، از غیب ایجاد شود و بخواهد نرخ دستمزد نیروی کار را به سبب معیشت برساند، باید شاهد افزایش نزدیک به دوبرابر مزد باشیم. آیا آثار این افزایش باعث شوک جدی به اقتصاد و بنگاه‌ها نمی‌شود و به نوعی خلاف مصالح در نظر گرفته شده در سه جانبه‌گرایی نیست؟

خیراللهی: وقتی افزایش ۵۷ درصدی مزد شوک بزرگی ایجاد نکرد، چرا فکر می‌کنید ۹۰ درصد شوک بزرگی می‌دهد؟ من به شما قول می‌دهم که اگر همین الان دستمزد را ۱۵ میلیون تومان افزایش بدهید، باز هم هیچ اتفاقی نمی‌افتد.

مسئله دیگری که می‌پرسند معمولاً همین است که کارفرماها احتمالاً به این سمت می‌روند که قانون کار را دور بزنند و به سمت کارگران غیر رسمی بروند.

خیراللهی: وقتی که ما از این طرف می‌شنویم که کارفرماها اصلاً کارگر گیرشان نمی‌آید، معلوم است که کارفرما از این استقبال می‌کند. در برخی کارگاه‌ها که ۷۰ درصد هزینه‌ها را مزد تشکیل می‌دهد. در این کارگاه‌ها ممکن است چنین اتفاقی بیفتد ولی فکر نمی‌کنم تعداد کارگاه‌ها به این شکل زیاد باشد.

از پژوهش ویژه یا آمارها اطلاع ندارم اما مطابق ادعای معاون امور کار و وزیر کار، بیش از نیمی از نیروی کار کشور در کارگاه‌های کوچک، متوسط و خرد در حال فعالیت هستند که بالای ۴۰ درصد از هزینه کارگاه را دستمزد نیروی کار تشکیل می‌دهد.

خیراللهی: به فرض ما ۵۰ یا ۷۰ درصد مزد را افزایش بدهیم، این افزایش، ۴۰ درصد هزینه‌های کارگاه را بالا می‌برد و آن ۶۰ درصد مابقی، اجاره مکان، پول آب و برق و مواد خام و... است و همه اینها با درصدی بالاتر از ۵۰ تا ۷۰ درصد در سال

افزایش پیدا می‌کند چون اقتصاد ما تورمی است. همین امسال قیمت مسکن اجاره‌ای بسیار بالا رفته، چرا شما دلتان نمی‌سوزد که کارفرما باید اجاره‌اش را دو برابر کند؛ اما دلتان می‌سوزد که فرضاً به ۵ تا کارگر به جای دستمزد ۱۰ میلیونی، دستمزد ۱۲ تا ۱۳ میلیونی بدهد؟ من دلم نمی‌سوزد ولی چرا این دلسوزی همیشه به ضرر طبقه کارگر است؟ چرا حتی یک بار به ضرر سرمایه‌داری املاک و مستغلات عمل نمی‌کنید؟ مثلاً بگویید امسال هیچ‌کس حق ندارد اجاره کارگاه‌ها را بالا ببرد؛ آن موقع کارفرما می‌تواند مزد را افزایش بدهد.

کسی این حرف و پیشنهاد را نمی‌پذیرد چون دولت نه تنها نماینده کارگر نیست، بلکه مشخصاً نماینده بورژوازی املاک و مستغلات هست. دولت نماینده تمام فراقسیون‌ها سرمایه‌داری از سرمایه‌داری ربوی گرفته تا سرمایه‌داری مالی و تجاری و خدماتی و صنعتی است. دولت، نماینده همه اینها است و سعی می‌کند منافع این‌ها را حداکثر کند. دولت نمی‌تواند به تجار بگوید که چرا امسال قیمت مواد خام را افزایش داده‌اید چون نمی‌تواند به ضرر او عمل کنیم. ولی به کارگران که می‌رسد، تنها دارایی و کالایی که کارگرها دارند، یعنی نیروی کارشان شامل این قاعده نمی‌شود. به بیان دیگر تورم شامل همه چیز می‌شود غیر از نیروی کار.

گذشته از این، کارگاهی که ۵۰ درصد هزینه‌هایش مزد است، قرار نیست از سودش کم شود زیرا همان‌طور که تورم بالا رفته، این کارگاه هم هر سال جنس تولیدی‌اش را گران‌تر می‌کند؛ مثلاً فرض کنید در یک ساندویچ‌فروشی، ساندویچی که پارسال ۱۰۰ تومان بود، امسال ۱۵۰ تومان شده است و اگر مزد کارگرش از ۷ میلیون تومان به ۱۰ میلیون تومان برسد؛ هیچ اتفاقی برایش نمی‌افتد و همه چیز سر به سر می‌شود. اگر تورم وجود دارد، پس نیروی کار هم که کالایی است مثل سایر کالاها، باید شامل تورم شود. اینکه فقط نیروی کار شامل افزایش قیمت و تورم نشود، بدون در نظر گرفتن ملاحظات اجتماعی و امنیتی و سیاسی، اصلاً با منطق اقتصادی سازگار نیست.

یعنی شما می‌فرمایید همه چیز منطق بازاری دارد به جز نیروی کار؟

خیراللهی: بله؛ چون فقط زورشان به نیروی کارگر می‌رسد. زورشان به سرمایه‌داری املاک و مستغلات نمی‌رسد. زور دولت به سرمایه‌داری تجاری که جای دیش خروجی آن است، نمی‌رسد و بدتر آنکه خودش، اصلاً همان است و با حمایت همان آمده و در رأس این ساختار نشسته است. وقتی یک بانک به تنهایی در تهران ۲ تا ۳ هزار واحد مسکونی خالی دارد، دولت چگونه بگوید که امسال مزد را ۲۵ درصد افزایش می‌دهیم و به صاحبخانه‌ها هم اجازه نمی‌دهیم بیشتر از ۲۵ درصد اجاره‌خانه را افزایش دهند. اتفاقاً دولت اجازه می‌دهد صاحبخانه‌ها هرچقدر که دلشان می‌خواهد، اجاره را افزایش دهند تا خودش هم سود کند.

دولت فقط زورش به کارگر می‌رسد؛ نه اجازه می‌دهد تشکل پیدا کند و نه می‌گذارد چانه‌زنی کند. دولت، درحقیقت نماینده کارفرماها است و کارفرماها هم آنجا هستند و همه باهم علیه یک کالابانی می‌کنند؛ تنها کالایی که می‌توانند قیمتش را سرکوب کنند و این سرکوب شرط کافی برای تضمین سود و انباشت آن‌هاست، همین نیروی کار است و مابقی را به امان خدا رها می‌کنند. در حالی که اگر شرایط تورمی است و قیمت همه کالاها بالا می‌رود، به حقوق مالکیت همه احترام بگذارید؛ اگر به حقوق مالکیت صاحبخانه احترام می‌گذارید، به حقوق مالکیت کارگر هم احترام بگذارید. ■

طرد ساختاری کارگران

گفت‌وگو با خانم سمیه گلپور

رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور، درباره مطالبات تشکل‌های کارگری

جلوگیری از تشکل‌یابی کارگران منجر به این شده که تصویر دقیقی از زیست کارگران و مشکلات آن‌ها در عرصه رسانه و مطالبات حوزه عمومی نداشته باشیم. نبود تصویر درست از مشکلات و معیشت کارگران، در کنار طرد نمایندگان صنفی آن‌ها از ساختارهای تصمیم‌گیر، منجر به افول قدرت چانه‌زنی کارگران در مناسبات شغلی‌شان شده است. در گفت‌وگو با خانم دکتر سمیه گلپور، رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران (کانون عالی یکی از سه تشکل کارگری ذیل قانون کار است) سعی می‌کنیم، تصویر صحیحی را از زیست کارگران و مطالبات آن‌ها بازنمایی کنیم.

در ابتدای صحبت کمی در ارتباط با کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران، نسبت آن با قانون کار و مقاوله‌نامه‌های جهانی و کارگران عضو توضیح دهید.

مطابق ماده ۱۳۱ کار، کارگران مختارند و می‌توانند ذیل قانون کار و با نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تشکل کارگری داشته باشند. فلذا ما در قانون کار، سه تشکل: ۱- شوراهای اسلامی کار، ۲- انجمن‌های صنفی کارگران و ۳- نمایندگان کارگری را داریم. مثلاً اینکه تعداد نفرات و کارگران کارگاه‌ها یا کارخانه‌ها برای تشکیل یک تشکل، چند نفر باید باشد، از جمله مؤلفه‌هایی است که باعث می‌شود کارگران یکی از این سه تشکل را انتخاب کنند. اصولاً کارگاه‌ها و کارخانه‌های بالای ۳۵ نفر، مجازند که شورای اسلامی کار داشته باشند.

بعضاً اختلاف‌هایی بین استانداردهای قانون کار و سازمان جهانی کار در تعریف تشکل‌های کارگری وجود دارد و بعضی از تشکل‌ها مبتنی بر همین اختلاف، استانداردهای ILO را دریافت نکردند. ساختار شورای صنفی کارگران چه نسبتی با استانداردهای جهانی دارد؟

این شوراها، به دلیل حضور یک نفر نماینده کارفرما که حق رأی هم دارد؛ نوعی حالت کارگری-کارفرمایی دارند و یکی از ایرادهایی که سازمان جهانی کار یا ILO به این تشکل‌ها وارد می‌کند، همین حالت ترکیبی بودن آن‌ها است. آنچه مسلم است این است که انجمن‌های صنفی کارگری چون اولاً ترکیبی نیستند و ثانیاً تعدادشان براساس صنفتشان متغیر است، به استانداردهایی که سازمان جهانی کار می‌گوید، نزدیک‌ترند. لذا در فضای بین‌المللی به آن اهتمام بیشتری می‌شود و شاید جایگاه بهتری هم برای آن قائل باشند. این فضای کلی تشکل‌های کارگری است.

ما احزاب متشکل از کارگران را هم داریم که به اسم «احزاب کارگری» معروف هستند؛ مثل «حزب اسلامی کار» و «جامعه اسلامی کار» که مجوزهایشان را ذیل وزارت کشور و احزاب سیاسی دریافت می‌کنند. این‌ها احزاب سیاسی هستند و تکلیفشان از احزاب صنفی کارگری جداست.

در ایران از کارگاه‌های کوچک گرفته تا کارخانه‌های بزرگ و حتی برخی از مشاغل خانگی می‌توانند انجمن صنفی داشته باشند و به همین دلیل، گستردگی و تکثرشان بسیار زیاد است. قریب به دوهزار انجمن صنفی و بیش از ۱۰ کانون سراسری کارگری در سراسر کشور داریم. در این بین، جامعه آماری این تشکل‌ها بسیار قابل توجه است، مثلاً فقط یک صنف کارگران ساختمانی که دارای مجوز کارند، قریب به دو میلیون نفرند. یا جامعه رانندگانی که انجمن صنفی کانون سراسری رانندگان را در سراسر کشور تشکیل می‌دهند، قریب به یک میلیون نفر هستند. یعنی فقط همین دو صنف قریب به سه میلیون نفر کارگر دارد که اگر آنها را با تعداد اعضای خانواده‌شان حساب کنید جامعه آماری بسیار بالایی را تشکیل می‌دهد. حالا اگر مابقی کارگران را هم حساب کنیم، می‌توان گفت که قریب به ده میلیون نفر، به صورت رسمی یا غیررسمی در قالب همین تشکل‌ها فعال‌اند.

امروزه کارگرانی داریم که در فضاهای مجازی و در سکوه‌های اینترنتی فعال هستند و خیلی از این عزیزان انجمن‌های صنفی تشکیل داده‌اند. این گسترش و این بستر مناسبی که انجمن‌های صنفی دارند، فرصت مناسبی است که قانون کار ایجاد کرده است.

مطالبات اصلی کانون عالی شوراهای صنفی در سال جاری چیست؟

کانون عالی وظایف مختلفی دارد؛ از جمله ایجاد هماهنگی بین انجمن‌ها و کانون‌های صنفی عضو تا میان آنها هم‌صدایی و همدلی ایجاد شود؛ تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات درباره نیازها و اولویت‌های انجمن‌های صنفی کارگران کشور؛ ارائه نظرات کارشناسی درباره تهیه لوایح و طرح‌های مربوط به قوانین کار و تأمین اجتماعی و ارجاع به مراجع ذی‌ربط؛ انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین‌المللی؛ آشنا ساختن کانون‌ها و انجمن‌های صنفی عضو با وظایف و مسئولیت‌هایشان، حمایت و پشتیبانی از منافع و حقوق صنفی و تخصصی کارگران و همچنین اقامه دعوی از سوی کانون عالی و کانون‌های سراسری و انجمن‌های صنفی عضو در مراجع قانونی و ملی و بین‌المللی در حدود مقرراتی که وجود دارد.

کانون عالی انجمن‌های صنفی این وظیفه را بر خود فرض می‌گیرد که با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و سازمان‌های غیردولتی و نهادهای مدنی، در راستای حقوق و منافع صنفی همکاری داشته باشد. کانون عالی انجمن‌های صنفی سه رکن دارد: مجمع عمومی، هیئت‌مدیره و بازرسان. مجمع عمومی، عالی‌ترین رکن کانون است که از اجتماع نمایندگان اعضا با هماهنگی قانونی ذی‌ربط به دو صورت عادی و فوق‌العاده تشکیل می‌شود.

حداقل دستمزد سال جاری تا چه میزان خواسته‌های کارگران را برآورده کرد؟ مطالبات شما برای سال آینده چیست؟

ببینید همان‌طور که از عنوان مشخص است، حتی اگر حداقل دستمزد داده شود، تنها می‌تواند حداقل‌های زندگی یک کارگر را تأمین کند. وقتی این حداقل‌ها مطابق با ماده ۴۱ قانون کار پیش نرود، یعنی متناسب با نرخ تورم و سبب معیشت تعیین نشود، کارگر در زندگی خود به مشکل می‌خورد؛ مثلاً در سال ۱۴۰۲ تقریباً بیست درصد فاصله بین افزایش دستمزد و نرخ تورم وجود داشته است.

پس در موضوع حداقل دستمزد سال جاری، اگر بخواهیم نرخ تورم را ملاکی برای حداقل دستمزد بدانیم؛ حتی نیمی از مطالبات و خواسته‌های کارگران برای تأمین حداقل‌ها نیز برآورده نشده است. شورای عالی کار سالیانه برای تعیین حداقل دستمزد تلاش می‌کند و طبیعتاً انتظار می‌رفت با قول‌های ضمنی‌ای که برخی از سیاست‌گذاران داده‌اند و با توجه به حرکت‌های عدالت‌محورانه از سوی برخی از ایشان، امسال، متناسب با تورم، دستمزد نیز رشد کند. جامعه ضعیف کارگری، عامل تورم نیست که قرار باشد تاوان عدم کنترل یا عدم مهار آن را بدهد. لذا انتظار می‌رفت به اقشار آسیب‌پذیری که از حداقل‌ها هم دریافتی کمتری داشته‌اند؛ توجه ویژه‌تری شود. اما با نهایت تأسف، خواسته‌های کارگران در سال ۱۴۰۲ برآورده نشد! مطالبه ما، مطالبه حفظ قدرت خرید اقشار مختلف جامعه، مخصوصاً اقشار ضعیف جامعه، است. این نکته‌ای است که حتی خود رهبر معظم انقلاب هم در بند پنج سیاست‌های کلان برنامه توسعه هفتم بر روی آن تأکید می‌کنند. اگر امسال هم بخواهیم با همین اعداد ۲۰ یا ۲۵ درصد پیش برویم، عملاً عقب‌افتادگی‌های سنوات قبل، مثل امسال، ادامه پیدا خواهد کرد. متأسفانه در سال‌های گذشته، این عقب‌ماندگی مکرراً اضافه و بر روی هم تلنبار شده تا به این نقطه رسیده است. امیدواریم برای سال آینده این مسئله ان‌شاءالله لحاظ شود و متناسب با سبب معیشت و نرخ تورم، افزایش حقوق و دستمزد را شاهد باشیم.

مسئله این است که وقتی بدون مشورت و همکاری با شورای عالی کار و نمایندگان کارگری بودجه را می‌بندند، بعد از تصویب بودجه اصلاً کاری نمی‌توان کرد. اصلاً شورای کار، درحالی‌که بودجه‌اش پیش‌بینی نشده است، مگر چقدر می‌تواند در این مبلغ مانور دهد؟ نماینده شورای عالی کار باید در جلساتی که بودجه آن سال نوشته و تصویب می‌شود، حضور داشته باشد تا بتواند از شرایط و مقتضیات معیشتی کارگران دفاع کند. سؤال من از سازمان برنامه‌بودجه این است که در تعیین این مسئله که در بودجه پیش‌بینی نشده، یا مبلغ و درصد ناچیزی در نظر گرفته شده است؛ کدام نماینده کارگری یا کارفرمایی حضور داشته و این عزیزان چگونه به این عدد رسیده‌اند؟ هر مؤسسه، ارگان و شرکت دولتی و غیردولتی در سازمان برنامه و بودجه ورود می‌کند، ریزنی می‌کند و بودجه خودش را افزایش می‌دهد. حالا چرا میلیون‌ها نفر کارگر نباید بتوانند مطالبه برحق خودشان را که در ماده ۴۱ قانون کار هم وضع شده است، طلب کنند؟

مسئله دیگر، ترکیب نمایندگان شورای عالی کار است. چرا آیین‌نامه شورای عالی کار به این صورت تعریف

مسئله این است که وقتی بدون مشورت و همکاری با شورای عالی کار و نمایندگان کارگری بودجه را می بندند، بعد از تصویب بودجه اصلاً کاری نمی توان کرد. اصلاً شورای کار، درحالی که بودجه اش پیش بینی نشده است، مگر چقدر می تواند در این مبلغ مانور دهد؟

کافی است سیاست مداران و سیاست گذاران، چشمانشان را باز کنند و ببینند ما به این بهانه که با افزایش حداقل دستمزد ممکن است تورم را افزایش بدهیم، چه مقدار سرمایه های این مملکت را از دست می دهیم.

شده است که سه نفر نماینده کارگر و سه نفر عضو علی البدلی که آن کارگران معرفی می کنند، همه باید از یک تشکل باشد؟ درحالی که ما سه تشکل رسمی کارگری داریم! این آیین نامه باید اصلاح شود. وزارت کار موظف است در راستای مشارکت جمعی همه تشکل ها تلاش کند؛ نه اینکه بعضی از تشکل ها به صورت زینه المجالس در آنجا حضور داشته باشند! مسلماً حضور نماینده کارگران در مراجع و مجامع قانونی و بالادستی، خصوصاً حضور نماینده تشکل های بزرگ، می تواند مؤثر باشد.

چه نکاتی در ارتباط با حداقل سبد معیشت خانوار کارگری و فرمول ارائه شده برای آن دارید؟ دلیل اختلاف کارگران و شورای سه جانبه در اعلام این نرخ چیست؟ سرکوب دستمزد در سال های اخیر باعث چه تغییراتی در زیست اجتماعی کارگران شده است؟

درباره سبد معیشت، ما باید نکته ای کلی را در نظر بگیریم. اگر سهم خوراک و مسکن در سبد معیشت کارگران کوچک و کوچک تر شود، زنگ خطر این است که سیر نزولی کارگر به سمت فقر مطلق نزدیک شده است. این مهم است که ما این دو مؤلفه را در نظر بگیریم و واقعاً به آن فکر کنیم. اگر می گوئیم سبد معیشت، واقعاً منظورمان حداقل هاست. در سال های اخیر کارگران، نه تنها امکان خرید مسکن را از دست داده اند بلکه حتی نمی توانند در حاشیه شهر خانه ای اجاره کنند! در شهرستان ها کار نیست و کارگر مجبور می شود به شهرهای بزرگ برود. فلذا این فرایند موجب شده است که حداقل حقوق ها برای تأمین مسکن، تشکیل خانواده و افزایش مولید کافی نباشد.

وقتی همه تلاش کارگر و حاصل دسترنج کارگر معطوف به این است که بتواند شکم خود و خانواده اش را سیر کند، او دیگر قطعاً نمی تواند به مقوله آموزش و کسب مهارت بپردازد. کارگر برای جبران هزینه ها مجبور است زمانی را که باید در کنار خانواده اش بگذارد، به فرصتی برای تأمین معاش تبدیل کند. فلذا می بینیم که متأسفانه زندگی برای این عزیزان به قدری سخت شده که حتی به فرزندآوری فکر هم نمی کنند.

طبیعتاً وقتی کارگر در فضای مجازی کسانی را می بیند که زندگی های آنچنانی دارند، سرخوردگی اجتماعی در او ایجاد می شود. نیاز است که به این مسئله به عنوان هشدار برای بیماری ای اجتماعی نگریست و تا دیر نشده، تمهیدی برایش اندیشید. اگر ما هزینه حاصل دسترنج کارگر را تأمین کنیم، دیگر نیازی نیست که بخواهیم چنده و یا چندصد برابر این هزینه ها را در بودجه حوزه های مختلف تصویب کنیم تا این آسیب های اجتماعی را مرتفع کنند.

میزان پایین دستمزد در کنار بحث فرهنگی، مسائل مهارتی را نیز تحت الشعاع قرار می دهد. وقتی کارگر اوقات فراغت از کارش را هم به کسب درآمد برای پرکردن خلأهای زندگی اختصاص می دهد، مشخص است که همیشه یک کارگر ساده

می ماند و نمی تواند پیشرفت کند. رکود دستمزد امکان زندگی سالم، اعم از سلامت جسم و سلامت روان، را هم تحت الشعاع قرار می دهد. این افراد سرمایه های این مملکت هستند! چطور وقتی ما برای تولد حتی یک کودک برنامه ریزی می کنیم تا جمعیتمان بالا برود؛ برای افرادی که سال هایی از عمرشان گذشته و اکنون به رشد و بالندگی رسیده اند، برنامه ریزی نمی کنیم و حقوقی را که قانون برای آنها قرار داده، لحاظ نمی کنیم؟!

به نظر شما نقش سرکوب مزدی در مسئله مهاجرت نیروی کار متخصص، تا چه میزان است؟

همان طور که می دانید، دولت آمارهای بسیار خوبی درباره افزایش تعداد شاغلان در اختیار مردم می گذارد؛ اما آنچه جای تأمل دارد این است که در حوزه ارتقای کیفیت اشتغال چه فعالیت هایی انجام شده و یا در حال انجام است. ما به دلیل پایین بودن حداقل دستمزد در کشورمان و اتفاقاً بالا بودن حداقل دستمزد در همین کشورهای اطراف، با مشکل مهاجرت نیروهای متخصص و غیرمتخصص روبه رو هستیم. حداقل حقوق و دستمزد در کشورهای همسایه شاید چندین برابر حقوق و دستمزد ما باشد. در بعضی از این کشورها، بین ۲۷ تا ۳۷ میلیون تومان حداقل حقوق و دستمزد برای یک کارگر ساده مقرر کرده اند! فلذا تعداد زیادی از کارگران حرفه ای و متخصص ما، که هزینه آموزششان را هم دولت داده است، به جهت اینکه آن فرد و خانواده اش تأمین نیستند به کشورهای دیگر مهاجرت می کنند؛ زیرا ماندن در جایی که یک دهم حقوق کشورهای دیگر را دارد، عاقلانه نمی بینند. چه بسا در بعضی موارد، حتی چندماه کارکردن در آن کشورها، به اندازه بیش از دو سال کار کردن در ایران برایشان آورده داشته باشد.

این معضل، فقط گریبانگیر کارگران حقیقی نیست و فضای مجازی هم کسانی را داریم که در ایران زندگی می کنند ولی تمام ارزش افزوده شان متعلق به شرکت های خارجی است. این پدیده مهاجرت مجازی است که در حال حاضر دارد اتفاق می افتد و در حال گسترش نیز هست. کافی است سیاستمداران و سیاست گذاران، چشمانشان را باز کنند و ببینند ما به این بهانه که با افزایش حداقل دستمزد ممکن است تورم را افزایش بدهیم، چه مقدار سرمایه های این مملکت را از دست می دهیم.

وقتی نیروی کار متخصص مهاجرت می کند، در عوض خیل عظیمی از زنان سرپرست خانوار یا کسانی که معلولیت جسمی دارند، جای آنها را می گیرند. آن زن سرپرست خانوار تا دیروز ۲ میلیون تومان بیشتر حقوق نداشته و امروز وقتی ۷ میلیون حقوق می گیرد، مشخص است که از این قضیه رضایت دارد. اما باید توجه کرد که این رضایت، نسبی است و در ازای ازدست دادن نیروی متخصص به وجود آمده است درحالی که هزینه تأمین زنان سرپرست خانوار و معلولان برعهده دولت است و اصلاً نباید به اینکه حقوق این فرد چند میلیون تومان افزایش یافته، دل خوش کرد. خوب است نیم نگاهی به کیفیت اشتغال هم داشته باشیم و بدانیم که پایین بودن حقوق و دستمزد چه آسیبی به بدنه کیفی اشتغال به عنوان سرمایه تولید وارد می کند.

تحلیل شما از انگیزه های دولت ها برای افزایش محدود و مغایر قانون حداقل دستمزد چیست؟ راهکارهای آن را چه می دانید؟

از نگاه قانون عالی انجمن های صنفی، کارفرمای اصلی بسیاری از صنایع بزرگ مثل پتروشیمی، نفت، گاز و بسیاری از شرکت های بزرگی که در کشور وجود دارد، دولت است و کارگران این ها هم کارگران دولت هستند. لذا مطمئناً افزایش حتی زیر بیست درصد هم به دولت فشار خواهد آورد. اکنون با یک تحقیق بسیار ساده هم می توان به میزان دریافتی کارگران دولت رسید. در بین کارگران دولت کسانی هم وجود دارند که حقوق

در مثلث کارگر، کارفرما
و دولت، ما خیلی تنها
هستیم. کارگران در این
چانه زنی، خیلی تنها
هستند. اگر واقعی نگاه
کنیم، ترکیب جلسات
دو در مقابل یک است!
دولت خودش کارفرمای
بزرگ است و عملاً
نمی تواند به عنوان عنصر
بی طرف نقش آفرینی کند

ماهی ۳۰ میلیون به بالا می گیرند. حال اگر دولت بخواهد دستمزد این گروه را هم افزایش دهد، باید رقم کلانی را از بودجه به آن تخصیص دهد. دولت، هم از این کار ممانعت می کند و هم از اینکه کارفرمای خرد حقوق کارگرنش را افزایش دهد. کارفرمای خرد اگر بخواهد دستمزد را افزایش دهد، نهایتاً از ۱۰ میلیون به ۱۴ میلیون افزایش خواهد داد اما دولت اگر بخواهد دستمزد را افزایش دهد، مبلغ بالایی باید هزینه کند.

به صورت کلی، گمان بخش کارگری این است که در حوزه کارگری و کارفرمایی، تعامل خوب و جدی وجود دارد اما آن چیزی که ما از آن هراس داریم، که در واقع در برنامه و بودجه ۱۴۰۳ هم اتفاق افتاده است، آن سقف شیشه ای است که خود دولت بر روی افزایش حقوق و دستمزد ایجاد کرده است. یک روز بالا رفتن بیشتر نرخ تورم را بهانه می کنند تا مانع افزایش دستمزد شوند و یک روز هم می گویند حقوق باید منطقه ای شود. ما نمی خواهیم خلاف قانون صحبت کنیم! ما می گوییم باید حداقلی را برای معیشت مردم در نظر بگیریم و سپس با مطالعه و پژوهش، مزد منطقه ای را هم داشته باشیم. ما به شرط وجود حداقل دستمزد، موافق مزد منطقه ای هستیم.

دولت به عنوان بزرگترین کارفرما، برای تأمین کسری بودجه اش، یک روز سن بازنشستگی را افزایش می دهد و یک روز جلوی افزایش حداقل دستمزد می ایستد. این ها مواردی است که حتی بیانش می تواند برای جامعه کارگری دردناک باشد. آیا عامل تورم من بودم که حالا تاوانش را من کارگر باید بدهم؟! علت تورم در ناترازی بانک ها، در هزینه های مواد اولیه و در بسیاری از مسائل دیگری است که گلوی تولید را فشار می دهد، نه در دستمزد کارگری که در بالاترین سطحش، درصد اندکی از هزینه های تولید است!

ضمن اینکه وقتی دولت در جایی که تحریم ها وجود دارد، برای وام دادن و حل کردن مشکل کارفرمایان می شتابد؛ آیا کارگر جزوی از این چرخه تولید نیست؟ چرا نماینده کارگر برای احقاق حقوق قانونی خود باید این همه چانه زنی کند؟ این عدم رعایت حداقل ها و اینکه کارگران نتوانند مطالبات خودشان را بیان کنند؛ از جمله مطالبات ما از دولت است.

به بحث اصلی برمی گردم. در مثلث کارگر، کارفرما و دولت، ما خیلی تنها هستیم. کارگران در این چانه زنی، خیلی تنها هستند. اگر واقعی نگاه کنیم، ترکیب جلسات دو در مقابل یک است! دولت خودش کارفرمای بزرگ است و عملاً نمی تواند به عنوان عنصر بی طرف نقش آفرینی کند و به همین دلیل، در بسیاری از اوقات طرف کارفرمای دولتی را می گیرد و یکی از دلایل اینکه مسئله حداقل دستمزد به این شکل باقی مانده، همین است.

اگر دقت کنید، اتفاقاً اکثر اعتصاب ها و اعتراض هایی که در حوزه کارگری پیش می آید، مربوط به کارگران کارخانه های دولتی است. در این کارخانه ها اصناف

به نسبت فعال‌ترند و برای همین کارگران جرئت می‌کنند پیگیر مطالباتشان باشند. اما آن قشری که حتی اعتراض نمی‌کنند، کارگران کارگاه‌ها و کارخانه‌های کوچک و شخصی هستند که اعتراض کردن در آنجا مساوی است با اخراج! این عزیزان کارگر به دلیل نبود بازرسی‌های کامل، امنیت شغلی پایینی دارند و لذا اعتراض آنها مساوی با اخراج آنهاست! اما وقتی در جایی نظارت وجود دارد یا طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا می‌شود، بحث متفاوت می‌کند. کارگری که در کارخانه‌ای کار می‌کند که در آن طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا می‌شود، می‌داند که اگر حرفه‌ای شود گروهش ارتقا پیدا می‌کند و از کارگر ساده به کارگر حرفه‌ای و شاید از کارگر حرفه‌ای به مدارج معاونت و مدیریت هم برسد. اما کارگرانی که در کارگاه‌های کوچک هستند، اصلاً از مفهوم طرح طبقه‌بندی مشاغل آگاه نیستند و شاید چنین موضوعی حتی به گوششان هم نخورده باشد و کارفرما هم خیلی راحت می‌تواند آن‌ها را اخراج کند؛ درحالی‌که در کارگاه‌های بزرگ، کارفرما به راحتی نمی‌تواند این کار را انجام دهد. چون قانون کار اعمال می‌شود. در آنجا نماینده کارگران و شوراهای و مجامعی وجود دارد که از حقوق کارگرها دفاع می‌کنند.

پیشنهادی که به ذهن من می‌رسد این است که دولت بر مبنای حرف رهبر معظم انقلاب، اعلام کند کسانی که حقوقشان بر روی همان حداقل هفت میلیون تومان است؛ افزایش صد درصدی داشته باشند و حقوق باقی افرادی که دستمزدشان بالاتر است، به صورت پلکانی افزایش یابد. این افزایش برای مجموعه دولت اصلاً محسوس نیست. هیچ‌کس حاضر نیست در جامعه‌ای که شکاف طبقاتی به این شکل وجود دارد، زندگی کند. لذا این پیوست عدالت، هم امنیت روانی و هم امنیت اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی را برای همه اقشار جامعه به دنبال خواهد داشت.

چه میزان از نیروی کار ما، حتی از همین حداقل دستمزد مصوب شده هم دریافتی کمتری دارند؟ میزان حداقل حقوق بگیران ایران چه قدر است؟

به نکته خوبی اشاره کردید. ما تا الان درباره کسانی صحبت کردیم که کارفرمای آنها، ذیل قانون کار، آنها را بیمه می‌کند و حداقل حقوق و دستمزد را به آنها می‌دهد. متأسفانه این برای بیشتر از ۶۰ درصد کارگرانی که به صورت غیر رسمی کار می‌کنند، اصلاً وجود ندارد. یعنی جامعه کارگری‌ای که بعضاً با ماهی دو میلیون تومان، یا ماهی سه میلیون تومان کار می‌کند، حتی از مزیت‌های حمایت‌های بیمه‌ای هم محروم مانده است؛ چه رسد به حداقل حقوق و دستمزد! به بیان دیگر، ما تاکنون صرفاً درباره حداقل دستمزد ۳۰ یا ۴۰ درصد جامعه کارگری صحبت می‌کردیم. برای کسانی که در کارگاه‌های زیرزمینی کار می‌کنند؛ برای کسانی که به صورت غیر رسمی کار می‌کنند؛ برای کسانی در فضای کاری‌شان است شمار می‌شوند؛ همین حداقل حقوق و دستمزد هم یک رؤیاست. انتظار می‌رود که سیاست‌گذاران برای ساماندهی مشاغل غیر رسمی هم فکری اساسی کنند تا این عزیزان را از این محرومیت نجات دهند چرا که شاغلان غیر رسمی، بیش از نیمی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند. ■

من نمی‌گویم دستمزد را سرکوب کنید

گفت‌وگو با سردار علی حسین رعیتی فرد

معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

دولت سیزدهم تاکنون تجربه دو سال تعیین حقوق و دستمزد کارگران را در شورای عالی کار پشت سر گذاشته است؛ دو تجربه‌ای که می‌توان آن را متناقض دانست. در سال اول با افزایش ۵۷ درصدی حداقل حقوق، این امید حداقلی برای کارگران به وجود آمد که هرچند این میزان تا وضع مطلوب و جبران کاستی‌های گذشته فاصله دارد، به نوبه خود حرکت روبه‌جلویی به حساب می‌آید. اما از درون دولت و برخی کارشناسان اقتصادی اعتراضات فراوانی به این تصمیم شد. دولت نیز با کنار گذاشتن وزیر مربوط، نشان داد با این گروه از کارشناسان و مسئولان هم‌نظر است. نتیجه آن را هم در تعیین دستمزد سال جاری مشاهده کردیم که حداقل حقوق این بار با افزایش ۲۷ درصدی، چیزی حدود نصف تورم کل و یک سوم تورم کالاهای اساسی افزایش پیدا کرد و این به معنای کوچک شدن بیش از پیش سفره کارگران بود. این بار کارگران بودند که اعتراض جدی داشتند. حرف اصلی کارگران این بود که دولت به چه حقی خلاف قانون عمل کرده و زمانی که خودش سبب معیشت را ۱۳ میلیون تومان تعیین کرده است، حداقل حقوق را ۷ میلیون معین می‌کند. اما دولت و مشخصاً وزرات کار رفاه و تعاون اجتماعی که طبق قانون، متولی این امر است معتقد است این تصمیم به صورت جمعی میان کارگران، کارفرمایان و دولت گرفته شده است و کارگران هم آن را تأیید کرده‌اند. از همین جهت سراغ علی حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار و وزارت کار رفتیم. او در هر دو سال اخیر دبیر جلسه شورای عالی کار بوده است. به همین دلیل روایت و تحلیل او از این دو تصمیم متفاوت می‌تواند راهگشا باشد.

به عنوان شروع بحث می‌خواستیم تحلیل شما را از نحوه تصمیم‌گیری درباره دستمزد سالانه و قوانین مربوط به آن بدانیم، به خصوص ماده ۴۱ قانون کار که تعیین کرده حداقل دستمزد باید با توجه به تورم باشد و حداقل سبد معیشت را پوشش دهد و به صورت سه‌جانبه تعیین شود.

من کلیتی از نحوه تصمیم‌گیری را خدمت شما می‌گویم بعد اگر سؤالی داشتید در خدمت شما هستم. شورای عالی کار یک شورای سه‌جانبه است که در وزارت کار شکل می‌گیرد. شاید این شورا منحصربه‌فردترین نهاد تصمیم‌گیر در کشور باشد که هم که شرکای اجتماعی در آن دخیل هستند، هم کارگر، هم کارفرما. ماده ۱۶۷ قانون کار ترکیب شورای عالی کار را مشخص کرده است: نمایندگان کارگران، نمایندگان کارفرما، نمایندگان دولت. در همان ماده ۱۶۷ آیین‌نامه‌ای پیوست شده که مصوب دولت است و اصلاً نحوه تشکیل شورای عالی کار را توضیح می‌دهد و بعد تصریح هم می‌کند شورای عالی کار نه فقط در موضوع دستمزد، که در موضوعات مختلفی مسئول است: تبدیل آیین‌نامه‌ها، رسیدگی به دعاوی کارگری، آیین دادرسی کار. در موضوعات مختلفی باید آیین‌نامه‌هایی آماده بشود و به تصویب برسد و ابلاغ شود که بتواند شرایط بازار کار را تنظیم کند. اعضای شورای عالی کار معمولاً سه نفر نماینده کارگر هستند که شورای اسلامی کار معرفی می‌کند، که باز اینجا مسئله‌ای داریم، یعنی دو تشکل کارگری دیگر ما نمایندگانشان به عنوان عضو علی‌البدل معرفی می‌شوند. سه نفر نماینده کارفرما هستند که توسط انجمن عالی کارفرمایی ایران معرفی می‌شوند و دو نفر خبره اقتصادی اجتماعی که توسط وزیر به هیئت دولت معرفی می‌شوند و به تصویب هیئت دولت می‌رسد که آن دو نفر عضو شورای عالی کار بشوند. رئیس مؤسسه عالی استاندارد هم به آن‌ها اضافه می‌شود که حالا در دوره‌های مختلف افراد مختلف بودند ولی عموماً به لحاظ اینکه از ظرفیت‌های دولت هم بتوانند کمک بگیرند وزیر اقتصاد و وزیر صنعت به عنوان فعال یا خبره اقتصادی اجتماعی تعیین می‌شوند، آن هم به عنوان شخصیت حقیقی ایشان نه شخصیت حقوقی‌شان. این شورای عالی کار وظایف متعددی دارد که یکی از آن‌ها تعیین حقوق و دستمزد است. سالی یک بار باید حقوق و دستمزد را تأیید کند و حداقل حقوق دستمزد را مشخص کند که معمولاً جلساتش ماهی یک بار تشکیل می‌شود. به آخر سال که نزدیک بشویم شورای عالی کار می‌تواند کمیته‌های جانبی کارشناسی هم تشکیل بدهد که آن کمیته‌های جانبی هم بر روی موضوعات مختلفی مثل سبد معیشت بحث‌های کارشناسی انجام می‌دهند. آن کمیته‌ها هم باز به صورت سه‌جانبه تشکیل می‌شوند که جمع‌بندی آن را می‌آورند شورای عالی کار ارائه می‌دهند و نهایتاً تصمیم با حضور شرکای اجتماعی در شورای عالی کار گرفته می‌شود. بیشتر برای اینکه همدلی و همراهی و اجماع باشد سعی می‌کردند اقناع بشوند و تصمیم بگیرند یعنی این طور نبوده است که به رأی‌گیری برسد. شاید در بعضی آیین‌نامه‌ها، در تدوین دستورالعمل‌هایی نیاز به رأی‌گیری بوده یا رأی گرفته‌اند ولی عموماً حداقل در این دو سالی که من دبیر شورای عالی کار هستم، ما بیشتر اجماعی عمل کرده‌ایم یعنی همه به یک اتفاق نظری رسیدند یا همه همدیگر را قانع کردند، همه یک رأی دادند. ولی قانون می‌گوید چه؟ می‌گوید دو سوم اکثریت هم می‌توانند رأی بدهند، همان طور که مثلاً سال ۹۹ تجربه قبلی بود که کارگزارها امضا نکردند بعد هم به دیوان عدالت شکایت کردند چون از لحاظ شکلی هم دیوان عدالت موضوع را رسیدگی می‌کند. چون اکثریت امضا کرده بودند به آن مصوبه خدشه‌ای وارد نشد و به نوعی مورد تأیید دیوان عدالت هم قرار گرفت.

در دوره اخیر در دولت فعلی که هر دو سال حضرتعالی دبیر بودید دو تصمیم کاملاً متفاوت را تجربه کردید، یعنی هم تجربه ۵۷ درصد سال ۱۴۰۱ و هم تجربه ۲۷ درصد امسال. در حالی که مثلاً بقیه شرایط به نحوی یکسان بود. اولاً برآورد خودتان چیست، کدام یک از آن‌ها به نظر شما رفتار درستی بود؟ بعد بپردازیم به مزیت‌ها و جمع‌بندی شما. بالاخره به برآوردی رسیدید در این دو سال که کدام بهتر بود و چه ضعف‌هایی وجود داشت و چه تبعاتی؟

اینکه کدام این‌ها به نفع بود یا کدامشان بهتر بود را من نباید بگویم، قطعاً پژوهشگرهایی که در حوزه بازار کار هستند این را بهتر می‌توانند بگویند که از لحاظ رونق بازار کار، از لحاظ فضای کار، الان چطور است؟ چون آن موقع که ما خودمان به عنوان دبیر یا در دبیرخانه فعالیت می‌کنیم، به‌شخصه اعتقاد ندارم خودم بیایم از این تصمیم دفاع کنم یا اینکه برعکس ردش کنم.

به این دلیل این سؤال را پرسیدیم که ببینیم بالاخره شما برآوردی دارید از تبعات این دو تصمیم؟ از این جهت که برای آینده‌ی می‌خواهید دوباره تصمیمی بگیرید. یعنی پژوهش‌هایی دارید که نشان دهد معایب و مزایای هر کدام از این دو تصمیم چه بوده است؟

ما در آن شورا صرفاً نخ تسبیح هستیم.

بازوهای پژوهشی وزارتخانه یا سازمان تأمین اجتماعی، مثل مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی یا مؤسسه کار و تأمین اجتماعی چه گفتند؟ چه نظری داشتند در مورد این دو تجربه؟

نظرشان را من نمی‌دانم. ولی فکر کنم سازمان برنامه تحقیقی کرده بود که آن را طرح کرده بودند ولی این‌ها را من ندیده بودم که خاص این برون‌د یک کار پژوهشی بکنند بعد بیایند بگویند، نه ندیدم.

نظر خود شما چیست؟

بگذارید نکته‌ای را بگویم. در این دولت، دولت سیزدهم، اصل آن بر این است که به کارگر کمک شود یعنی به معیشت طبقه پایین دست کمک ویژه‌ای بشود، چه پارسال چه امسال. پارسال ۵۷ درصد در دولت آمد، در بودجه هم دولت کف را برای کارکنان گذاشت ۵,۶۰۰,۰۰۰ تومان. در سال‌های قبل خیلی این حقوق و دستمزد کارگر فریز شده بود، ما تلاش کردیم این را کمی نزدیک به هم کنیم. این هم با کمک‌های کارفرما و کارگران بود. عددی که به حقوق کارگر اضافه شد عدد زیادی نبود، یک میلیون و پانصد هزار تومان به حداقل حقوق اضافه شد، یعنی دو میلیون و ششصد و پنجاه شد چهار میلیون و صد و هفتاد و نه هزار تومان. این درصد خودش را بزرگ نشان داد، گفتند ۵۷ درصد حقوق اضافه شد ولی عملاً یک میلیون و پانصد و هفتاد هزار تومان به حقوق کارگر اضافه شد. ولی دولت دنبال این بود که واقعاً کمکی به کارگرها بشود که سفره‌شان، بحث معیشتشان، تأمین بشود.

آقای رعیتی! کمکی نبوده است. اگر ما مزد واقعی را در نظر بگیریم بر اساس شاخص سی‌بی‌آی بانک مرکزی حداقل مزد معادل قدرت خرید سال قبل یعنی سال ۱۴۰۰ را به علاوه ۷ درصد افزایش بازایی کرده است یعنی آن چیزی که در افکار عمومی به عنوان کمک بزرگ دولت یا برخورد انقلابی با مسئله مزد بیان می‌شود در نهایت فقط تراز کردن

حد اقل دستمزد با سطح معیشتی سال قبل بوده است. در مقایسه با چیزی که در سال بعد از آن، یعنی امسال، اتفاق افتاده فقط ۷ درصد افزایش واقعی در مزدها داشتیم. اگر تورم را ۴۰ درصد بگیریم، که فکر می‌کنم بالاتر از این حرف‌ها باید باشد، ما چیزی بین ۹ تا ۱۳ درصد کاهش مزدهای واقعی را خواهیم داشت، بنابراین می‌خواهم حرف شما را این طور تکمیل کنم که علاوه بر اینکه این عدد ببحودی بزرگ به نظر می‌رسید، در واقعیت، شما فقط طبق قانون مزد را به اندازه معیشت افزایش دادید طوری که کارگرا بتوانند زندگی روزمره شان را بدون کاهش وضعیت معیشتی شان ادامه دهند. فکر می‌کنم اگر از این منظر به قضیه نگاه کنیم شما هم می‌توانید حرف‌های دقیق تری به ما بزنید.

حالا این هم دیدگاه شما است، من نظر شما را نه تأیید می‌کنم نه رد می‌کنم.

قبلاً صحبت کرده بودید در برنامه ثریا، آنجا فرموده بودید که افزایش ۵۷ درصدی خوب بود و به نفع کارگر بوده است.

الان هم می‌گویم که افزایش. الان هم می‌گویم که افزایش ۵۷ درصدی کمک کرد به معیشت کارگر ولی توری که در جامعه بود، ناشی از حذف ارز ترجیحی، ناشی از نقدینگی، ناشی از شوک‌های ارزی، مجموعه این‌ها باعث شد آن حقوق خیلی برای کارگر مفید نباشد، یعنی آن جبرانی که فکر می‌کردند نشد، بعد چه اتفاقی افتاد؟ آمدند کاسه کوزه را شکناندند سر حقوق و دستمزد.

یعنی تحلیل شما هم این است که تورم ناشی از حذف ارز ترجیحی است؟

نه، تورم ناشی از حقوق و دستمزد هم هست. یک فضایی روانی ایجاد می‌کند. یک جایی تحلیل کرده بودند که این تورم یکس یک جای دیگر تورم دیگر من نمی‌گویم نه آن سقف نه این کف. یک چیزی باید بینابین در نظر بگیریم برای تورم. ما در سال یک تورم اعلامی داریم یک تورم انتظاری. الان ما یک تورم اعلامی داریم که بانک مرکزی در بهمن ماه اعلام می‌کند و می‌شود مبنای مثلاً یک تصمیمی که می‌گیریم. این تورم انتظاری را هم داریم که مثلاً همه می‌گویند سال دیگر، مثلاً، عوارض پروانه شهرداری مثلاً ۲۰ درصد گران می‌شود، یعنی عملاً این عدد روی ساخت و ساز تأثیر می‌گذارد. روی هر چیزی یک تأثیری می‌گذارد آن تورم انتظاری. از آن طرف هم کارگرا بارها در وزارت شورای عالی کار گفتند، صدایشان هم ضبط شده، که ما راضی نیستیم که مثلاً حقوقمان صد درصد افزایش پیدا بکند و تورم هم ۲۰۰ درصد. اینکه فایده ندارد و عملاً این تورم آن اضافه کردن را از بین می‌برد. ما باید بتوانیم همه فاکتورهای اقتصاد کلان را با همدیگر لحاظ کنیم. یعنی یک جایی شوک به این ارز ندهیم که بعد مزد بیفتد و تورم ناشی بشود، یا اینکه حذف ارز ترجیحی انجام بشود و دولت باز برای حذف ارز ترجیحی آمد یارانه را در کنارش داد گفت اگر من حذف ارز کردم به هر نفری این قدر می‌دهم، خانواده ای این قدر می‌دهم. امسال هم آمد کمک بیشتری داد ولی می‌گویند که این یک مجموعه است یعنی نمی‌شود روی تک عامل تحلیل کرد.

حالا برآورد خود شما چیست؟ ما دو تجربه داشتیم، یکی ۵۷ درصد یکی ۲۷ درصد. باید یک عبرت‌هایی از این‌ها گرفته باشیم و ببینیم که کدام یک از این‌ها خوب بود، هر کدام چه معایبی داشت و چه مزایایی داشت.

هردوی آن‌ها خوب بود.

چطور می شود؟ این دو رفتار متناقض بود.

ما به علت آن فریز مزدی سال‌های گذشته کمک کردیم به جامعه کارگری و پایه حقوق را یک مقدار بالا بردیم. ۲۷ درصد هم مثبت بود به لحاظ اینکه شورای حقوق و دستمزد دولت هرچه تصمیم گرفت در مورد حقوق کارکنان دولت، ما باز اضافه بر آن در شورای عالی کار تصمیم گرفتیم کمی بیشترش کنیم. نکته بعدی این بود که ما بالاخره بازار کار را باید در نظر بگیریم، چه سال گذشته چه امسال. من آماری به شما نشان بدهم، خودتان هم مطالعه دارید. بیش از ۵۰ درصد کارهای مادر کارگاه‌های کوچک و اس‌ام‌ای و فایل‌های خرد است یعنی ما نزدیک به ۳۰-۴۰ درصد اشتغالمان مثلاً در ایران خودرو و کارخانه‌های بزرگ یا حتی کارخانه‌های بخش خصوصی بالای ۱۰۰ نفر است، بالای ۵۰ نفر است. در کارگاه‌های کوچک هزینه دستمزد ما بالا است. اگر یک موقع به این شوک وارد شود، آن کارگاه‌های کوچک جاهایی می‌پزند، یعنی تعدیل می‌کنند، یا اینکه پرداخت نمی‌کنند؛ یعنی می‌آید با شما قرارداد می‌بندد، طبق قانون کار هم می‌بندد، به شما آن عدد قبل را می‌دهد.

در سال گذشته که ۵۷ درصد افزایش داشتیم برآورد دارید که چقدر این اتفاق افتاد؟

ما چه سال گذشته چه امسال مقرری بیمه بیکاری مان کم شد. کسانی که غیرارادی بیکار می‌شدند. مثلاً شما سرکار بودید به شما می‌گفتند بروید حالا در کارخانه‌ای کارگاهی یا هر چیزی کار کنید. می‌آمدند شکایت می‌کردند می‌گفتند من ۵ سال بیمه بیکاری پرداخت کرده‌ام که مقرری بیمه بیکاری بگیرم تا یک شغل جدید بگیرم.

پس رابطه مستقیمی بین این دو تا وجود ندارد دیگر؟

نه، من می‌گویم جفت آن کمک کرده است به بازار. من می‌گویم جفت آن‌ها تصمیم به موقع بوده است.

اگر قرار است که هم شما طبق بند اول ماده ۴۱ قانون عمل کنید خوب باشد هم عمل نکنید خوب باشد چرا اصلاً قانون نوشتیم؟

نه، می‌گویم شما بند ماده ۴۱ را باید درست بخوانید. قانون نمی‌گوید عین نرخ تورم را، می‌گوید با توجه به نرخ تورم یعنی صرفاً به نرخ تورم باید توجه کرد

تورم را چند درصد بگیریم آقای رعیتی فرد که «با توجه» باشد؟ یعنی مثلاً ببینید تورم پارسال ۴۶ درصد بوده است.

برای تورم بالاخره مراجع رسمی داریم در کشور که اعلام می‌کنند دیگر.

الان می‌گویم؛ ۴۶ و نیم بوده است. پارسال شما ۲۷ درصد افزایش دادید، یعنی نصف. و تازه این عدد در کالاهای اساسی ۷۰ بوده است، یعنی کالاهای اساسی که من کارگر استفاده می‌کنم اعم از اجاره خانه و کالاهای خوراکی و... شما اگر مثلاً ۴۲ درصد افزایش داده بودید من می‌پذیرفتم که تفسیرتان از قانون این بوده است که طبق قانون عمل کردید ولی وقتی که ۴۶-۴۷ درصد تورم داریم...

سال قبل آن هم که تورم اعلامی ۴۱/۴ بود، ولی دولت با کارفرما به یک جمع‌بندی رسیدند ۱۵ درصد هم گذاشتند روی آن. نگاه کنید در سایر سطوح اتفاقاً ضربی که ما در قانون کار من یک نکته ای به شما بگویم؛ در قانون کار ما کف را مشخص می‌کنیم یعنی حداقل حقوق را مشخص می‌کنیم، ما به هیچ کارفرمایی نمی‌گوییم شما سقف را بدهید در صورتی که در قانون بودجه مثلاً سال گذشته اعلام کرده بودند حداکثر حقوق ۴۱ میلیون و خورده ای. امسال، سال ۱۴۰۲، سقف ۵۵ میلیون بود ولی الان در قانون کار کارگری هست که حداقل بگیر است، یک کارگر هم هست که ماهر است و سابقه دارد و مثلاً ۵۰ میلیون هم به او می‌دهند. یعنی می‌گوییم ما حداقل را مشخص می‌کنیم، سقف را مشخص نمی‌کنیم. هر کارفرمایی با توجه به نیاز خودش می‌تواند به سقف را بدهد

به صورت کلی قبول دارید وقتی در تورم ۷۰ درصد کالاهای اساسی حقوق کارگر ۲۷ درصد افزایش یافته ناعادلانه است؟

من می‌گویم ما اگر به اکوسیستم حوزه کار نگاه کنیم کل سیستم را ببینیم نه، ولی اگر از یک زاویه فقط به این موضوع نگاه کنیم بله. اما زوایای دیگری هم دارد.

می‌شود این زوایا را بگویید چیست؟

ما آن زمان که می‌گوییم کلان اشتغال ما ۵۰ درصد آن در اس‌ام‌ای‌هاست، در کارگاه‌های خرد است، در معادن است هزینه دستمزد این‌ها چقدر است؟ هزینه دستمزد در این‌ها بین مثلاً ۳۵ تا ۴۵ درصد است از هزینه‌های تولید. ولی می‌آیید در پتروشیمی، در نفت، در مثلاً کارخانه‌های های‌تک، در کارخانه‌هایی که تولیدات انبوه دارند یا بعضی از صنایع غذایی، در این‌ها هزینه‌های دستمزد زیر ده درصد است، یعنی در این واحد تولیدی که دستمزد برای او اصلاً مهم نیست، هر چقدر اضافه کند مهم نیست.

حالا آن‌ها هم که نمی‌دهند

نه، همین هفته پیش رفتیم کارخانه بخش خصوصی. گفتم شما چقدر حقوق می‌دهید؟ گفت شما ۲۷ درصد تعیین کردید من برای اینکه کارگرهایم را نگه دارم و آموزش داده بودم و این‌ها، یک شورای دیگر خودم اینجا دارم، ۲۰ درصد هم خودم گذاشتم روی آن.

قانون گفته است که با توجه به تورم و سبب معیشت. شما می‌گویید ما اگر با توجه به سبب معیشت و تورم افزایش بدهیم این سبب بیکاری کارگران می‌شود.

نه نه من نمی‌گویم سبب بیکاری می‌شود.

چه اتفاقی می‌افتد که شما این کار را نمی‌کنید؟

باعث می‌شود که بعضی‌ها قانون را رعایت نکنند و به مصوبه شورای عالی کار تن ندهند.

مگر غیر از این است که این معیارهای ما را قانون مشخص می‌کند نه مثلاً معیارهایی که حالا ممکن است مهم باشد ولی قانون به من این وظیفه را نداده است. قانون گفته است

متناسب با تورم و سبب معیشت هم که دیگر متناسب نگفته است؛ گفته است که باید به حدی پرداخت بشود که سبب معیشت را در بر بگیرد یعنی این دیگر تفسیرپذیری تورم را هم ندارد که سبب معیشت هم همین شورای سه جانبه سال قبل اعلام کرده بود ۱۳ و نود هزار تومان. چرا به مر قانون عمل نمی شود و معیارهایی که در قانون نیست به آن اضافه می کنید؟

چه فاکتوری اضافه کردیم؟

همین تصورات خود شما که موظف به این هستید که وضعیت بازار کار را سامان دهید و جلو بیکاری را بگیرید و امنیت شغلی را تأمین کنید؟

سالانه نزدیک به ۴۰۰ هزار پرونده در حوزه ما تشکیل می شود؛ اختلاف بین کارگر و کارفرما که ۹۹ درصد سر همین موضوع دستمزد است. ۴۰۰ هزار، یا کارگر یا کارفرما، معترض هستند یعنی عملاً این تازه ورودی پرونده ای است که می آید اینجا پس ما اگر آنجا را درست فکر نکنیم این عددش بیشتر می شود.

اگر مزد را سرکوب کنیم جرائم پرونده ها کاهش پیدا می کند؟

نه من نمی گویم مزد را سرکوب کنیم. ما باید به شرایط اقتصادی کلان کشور توجه کنیم. دولت یک شعار سال دارد که ما می خواهیم مهار تورم انجام بدهیم. نمی گویم عامل تورم مزد است ولی اگر شما ۵ درصد هم برای مزد در نظر بگیرید بلاخره ۵ درصد مزد تأثیر دارد روی تورم یا ندارد؟ ما باید حداقل در همین حوزه کاری خودمان بتوانیم کمک کنیم به مهار تورم.

چرا باید شما کمک کنید، چه کسی این وظیفه را به شما داده است؟

پس ما اینجا چه کاره هستیم؟ ما تنظیم گر هستیم دیگر.

شما موظف هستید به قانون عمل کنید. کجای قانون چنین گفته است؟

ما تنظیم کننده ایم، تنظیم کننده روابط بین کارگر و کارفرما هستیم.

آقای رعیتی فرد! معاونین وزارت اقتصاد این چیزهایی که الان شما مد نظرتان است را به خوبی دارند پیگیری می کنند، خیلی بیشتر از شما. شما الان در وزارت کار وظیفه تان این است که قانون کار این مملکت را اجرا کنید. قانون کار در این مملکت در ماده ۴۱ دو معیار برای شما تعیین کرده است؛ معیار اول را که تفسیر می کنید می گویند مطابق باشد، حالاً این مطابق مثلاً دو برابر کمتر باشد. تورم ۴۶ باشد این نصف باشد. و معیار دومی که از همه مهم تر است و در کل این ۴۵ سال ما حتی به ۳۰ درصد سبب معیشت هم نرسیدیم. فقط سال ۵۸ به ۴۰ درصد سبب معیشت رسیدیم.

آمار شما اشتباه است

هزینه خانوار شهری مرکز آمار را دارم می گویم.

سال ۱۴۰۰ سبب معیشت شد هشت میلیون نهصد و هفتاد هزار تومان.

سال ۱۴۰۱ با افزایش ۵۷ درصدی چه میزان سبد معیشت را پوشش می‌داد؟

۷۲ درصد. اجازه بدهید من بگویم. مادر حقوق و دستمزد یک حداقل داریم، یک حق اولاد داریم، یک مسکن داریم، یک بن داریم، یک پایه سنوات داریم. خانواده ۳/۳ دهمی سال گذشته ۶ میلیون و ۳۰۰ می‌گرفت، خانواده ۴ نفره ۶ میلیون و تقریباً ۵۰۰ و خورده ای می‌گرفت. کل سبد معیشت ما چند بود؟ ۸ میلیون و ۹۷۰ تومان. یعنی ما سال ۷۲۱۴۰۱ درصد سبد معیشت را پوشش دادیم. یعنی شما بروید سنوات قبل را مرور کنید عددی که ما از سبد معیشت سال گذشته پوشش دادیم ۷۲ درصد بود.

امسال چقدر بود؟

امسال ۶۲ درصد.

یعنی ۴۰ درصد با اعداد و ارقام شما، یعنی بدون هیچ تفصیلی. یعنی ۴۰ درصد کمتر از حق حیات. این ۴۰ درصد یعنی تخطی از قانون در واقع. ۴۰ درصد کمتر از حق حیات را شما به خانواده‌ها دادید.

این را قبول ندارید که در تمام ۴۵ سال سیاست مزد در جمهوری اسلامی ما هیچ وقت به سبد معیشت نرسیدیم، این گزاره را قبول ندارید؟ سبد معیشت را قبول دارید که حداقلی برای زنده بودن است؟

ما سبد معیشت را یک حداقل در نظر می‌گیریم. در این سبد معیشت ۳۶/۴ درصد اقلام خوراکی است، که شامل همان ۲۵۷۳ کالری می‌شود که با آن کار داریم. تقریباً ۶۲-۶۳ درصد آن هم می‌شود اقلام غیرخوراکی مثل مسکن و پوشاک و بهداشت و آموزش. بعضی از این‌ها را به نوعی دولت دارد یارانه غیرمستقیم می‌دهد مثل آموزش.

وقتی قانون داریم دیگر نمی‌توانیم خودمان تفسیر کنیم، چه من شهروند چه شورای مسئول، درست است؟ قانون‌گذار قانون می‌گذارد. قانون جمهوری اسلامی هم مثل پرچم جمهوری اسلامی مقدس است، درست است؟ قانون‌گذار اعلام کرده یک سبد معیشت داریم که آن را یک شورایی اعلام می‌کند، نگفته است که من در آن سبد یارانه پنهان را دخیل کنم.

سبد معیشت شامل چه چیزی است؟ کلاً خانوار در ایران در ۱۰ دهک دسته‌بندی می‌شود. ما خانواده کارگری را دهک چهارم حساب می‌کنیم که خود کارگران هم مدعی همین هستند. سه دهک اول که مثلاً تحت پوشش کمیته امداد و بهزیستی و غیره هستند، دهک چهارم می‌شود دهک کارگری. این دهک چهارم را مرکز آمار مشخص کرده است که این قدر هزینه‌های خوراکشان است، این قدرش غیرخوراکی است، که شامل آن بهداشت و مسکن و فلان و بهمان می‌شود. آن اقلام خوراکی را هم دقیقاً طبق آمار، طبق رفرنس‌های مرکز انستیتو تغذیه ایران، گفته است یک کارگر اگر می‌خواهد مثلاً روزی این قدر کار بکند باید ۲۵۰۰ - ۲۳۰۰ کالری انرژی داشته باشد و اگر می‌خواهد ۲۳۰۰ کالری داشته باشد این اقلام را مصرف کند که دقیقاً نرگ گوشت و مرغ و همه چیز طبق آمار مرکز آمار ایران جمع‌بندی می‌شود و بعد می‌گویند این عدد می‌شود. حالا می‌گویند چون ما آمار یا عدد رفرنس اعلام شده برای آموزش و بهداشت و مسکن نداریم می‌آییم تناسب می‌گیریم.

این کجای قانون است آقای رعیتی، کجای قانون است که ما یارانه پنهان را به صورت نامحسوس، بدون اینکه بگوییم، در معیشت اعمال کنیم؟ چه آیین نامه ای این اجازه را به شما داده که شما این کار را بکنید؟ کجا تصویب شده است یک همچین چیزی؟ اصلاً یک عرفی هست در شورای عالی کار، بوده است دیگر.

غیرقانونی است.

شما سید معیشت را چگونه حساب می کنید؟ الان شما مثلاً برای من حساب کنید.

من سید معیشت را برای کل مردم ایران محاسبه می کنم، یعنی دهک ها را حذف می کنم. هزینه خانوار شهری را سالانه اش را درمی آورم تقسیم بر ۱۲ می کنم با مزد مقایسه می کنم، این کاری است که من می کنم. این چیزی که مرکز آمار می گوید با شما تفاوت دارد.

از این موضوع بگذریم و به موضوع خودمان برسیم. سؤال پیش می آید که در قانون درباره سید معیشت یک حرفی آمده است و شما به نظرتان رسیده است که قانون آموزش و سلامت را ندیده است. چرا قانون را اصلاح نمی کنید؟ شما اگر به این جمع بندی برسید که قانون به نظرتان مشکل دارد و مختل است، یعنی یک سری عرف های صحیح حکمرانی که ما رعایت می کنیم را قانون پیش بینی نکرده است، پس باید قانون را اصلاح کنید. نه تخطی نیست، ما بر اساس آمارهای مرکز آمار ایران کار می کنیم.

فرمول شما برای محاسبه کم کردن آموزش و بهداشت از آن ۱۳/۵ چیست؟

ما دهک را که به دست می آوریم مثلاً می گوییم کارگری دهک ۳ یا ۴. در دهک چهارم می گوید این قدر اقلام آن خوراکی است این قدر از آن غیرخوراکی است. غیرخوراکی شامل آموزش و بهداشت و فلان و فلان. ما خوراکی را چون قابل احصاء است می گوییم عدد و رقمش مشخص است؛ آنجا گفته است ۳۶/۴ دهم درصد اقلام خوراکی است پس شما ۳۶/۴ دهم به دست آوردید، عدد آن را به دست آوردید، شد مثلاً ایکس تومان، ده میلیون، سیزده میلیون، بیست میلیون، هر چیزی. می گویند ۶۴ تناسب می بندید دیگر خیلی راحت یک فرمول ریاضی راحت. یک تناسب می بندید آن را به دست می آورید بعد جمع این دو تا می شود کل سید

می فرمایید خوراکی ها ۳۶ درصد بوده، مسکن چقدر بوده است؟

می گویم که آن ۶۴ درصد را کل حساب می کنیم، یعنی آموزش و بهداشت و مسکن، همه آن می شود ۶۴ درصد.

شما حق ندارید این کار را بکنید.

ما حق نداریم؟

بله، حق ندارید، چون قانون است. شما باید بگویید که هزینه مسکن یک خانوار این قدر است، خوراک این قدر است، پوشاک این قدر است، و بقیه موارد هم این قدر هستند.

شما الان پوشاک را چطور حساب می‌کنید؟

من از خانواده شهری می‌پرسم که چقدر پوشاک برای یک سال نیاز دارد.

خانواده شهری که طیف آن خیلی گسترده است.

از دهک چهار حساب می‌کنم. برای پوشیدن دودست لباس و کفش در طی سال چقدر می‌شود؟

دو دست می‌پوشند؟ خیلی بیشتر از این می‌پوشند.

الان مسکن را ما تعریف می‌کنیم. مسکن را شورای عالی کار پیشنهاد می‌دهد به دولت، دولت هم مصوب می‌کند. پیشنهادی مرکز پژوهش‌های مجلس داده است که ما بتوانیم مسکن را منطقه بندی کنیم، یعنی بگوییم مثلاً در کلان شهرها یک عدد، چون سال‌های گذشته همیشه عدد یکسان در نظر می‌گرفتیم برای مسکن، فکر کنم سال گذشته ۹۰۰ هزار تومان بود. امسال مثلاً تهران را بگوییم ۹۰۰ به اضافه دو ایکس، بعد مثلاً سیستان و بلوچستان را می‌گوییم ۹۰۰ منه‌ای ایکس به فرض. یک فرمول درمی‌آید برای این. همین الان کارفرماها از چند روز پیش که این را متوجه شدند دارند مصاحبه می‌کنند در رسانه‌ها، دارند می‌گویند چی؟ می‌گویند که موضوع مسکن طبق قانون اساسی، طبق فلان قانون، وظیفه دولت است که مثلاً تسهیلاتی را فراهم کند یا قانون ملی مسکن و شهرسازی می‌گوید مسکن وظیفه دولت است. ما به عنوان کارفرما وظیفه مان هست که مثلاً نهایتاً بن خواروبار بدهیم به کارگر. در مسکن بحث این است که الان خود کارگران می‌آیند در جلسه می‌گویند آقا ۶۰ درصد حقوق ما کلامی رود برای مسکن.

ما مسئله مان این است که ۴۰ میلیون آدم، که ما هم بخشی از آن هستیم، دارند در این مملکت از این طریق زندگیشان را می‌چرخانند و شما با یک تصمیم که از نظر شما یک ...

ما تصمیم نمی‌گیریم.

همان که شما می‌گویید؛ در آن شورای سه نفره، که حالا به آن هم می‌رسیم. در آن شورای سه نفره یک اتفاقی می‌افتد، به قول شما اجماعی می‌شود، که بر زندگی این ۴۰ میلیون اثر می‌گذارد ولی احساس ما می‌گوید تصمیم آن شورا همین طور دورهمی و کیلویی است. شما به جز آن ۳۶ درصد که خوراکی است هیچ عدد دیگری ندارید که مسکن چقدر است؟ پوشاک چقدر است؟

من خودم دارم به شما می‌گویم که نداریم. ما مرجعی که ملاک قرار می‌دهیم، چون نمی‌توانیم از قلی و نقی و املاکی بپرسیم، مرکز آمار ایران است. مرکز آمار می‌گوید که مثلاً قیمت برنج در بالاترین نقطه تهران، پایین‌ترین نقطه شهر و غیره فلان عدد است و ما همان را معیار قرار می‌دهیم.

من می‌گویم هزینه خانوار شهری را هم همان مرکز آمار می‌دهد. قبول دارید این را که هر ساله مرکز آمار یک عددی می‌دهد به اسم هزینه خانوار، که این خانوار شهری باید این را خرج

کند تا زندگی اش بچرخد، ولی خانواده کارگری مثلاً ۳۰ درصد آن را می‌گیرد، چه بسا الان که گوشت مثلاً حذف شده آن هم خود به خود حذف می‌کند! من می‌گویم همان را شما رعایت نمی‌کنید در سبب معیشت و در حداقل حقوق؛ این چه توجهی دارد؟ سؤال را دقیق تر کنیم؟ شما وظیفه تان اجرای قانون کار و ماده ۴۱ آن است. چرا عمل نمی‌کنید به آن؟

ما عمل می‌کنیم.

نمی‌کنید.

به زعم شما شاید، ولی از نظر خودمان رعایت می‌کنیم.

کجای بند دوم ماده ۴۱ تفسیرپذیر است که تفسیر می‌کنید؟ مثلاً قانون‌گذار به فکرش نرسیده که بگوید هزینه بهداشت و آموزشی که دولت می‌دهد از این کم کنید؟ مطابق چه قانون و آیین‌نامه‌ای شما تصمیم می‌گیرید ۳۰، ۴۰ درصد از حداقل معیشت کم کنید و حقوق را تعیین کنید؟

جواب‌ها داده شد، به دیگر سؤالات بپردازیم.

و اینکه وزیر در دانشگاه امام صادق گفتند که ما می‌توانیم صوت جلسه را در اختیارتان قرار بدهیم؛ امکانش هست که ما صوت جلسه سال پیش را داشته باشیم؟

صوت جلسه دست حراست است، باید مکاتبه کنید با حراست، ولی جلسه آخری که بود مثلاً ۱۲ ساعت بحث بود.

وزیر خودشان فرمودند، یعنی وعده‌اش را دادند، که بیا بعد صوت را از ما بگیرید.

نامه بنزید دفتر وزیر، طبق وعده‌ای که به شما داده است به شما بدهد، یعنی دستورش را بدهد.

روایت کارگران این است که می‌گویند وزیر اقتصاد و وزیر کار و این‌ها به ما گفتند که شما این را قبول کنید ما به شما قول می‌دهیم تورم بیشتر از ۲۰ درصد نباشد و ما بر این اساس بود که امضا کردیم.

نه، در مصوبات جلسه هم همین هست؛ تنها وعده‌ای که وزیر داد در آن جلسه این بود که اگر حقوق کارکنان دولت در بین سال ترمیم شد ما جلسه شورای عالی کار تشکیل بدهیم. فقط آنجا کارگران همین تورم انتظاری را می‌گفتند. تورم انتظاری که ممکن است مثلاً ۵۰ درصد بشود سال بعد، هر چیزی بشود، ولی تنها قولی که وزیر کار داد این بود که اگر حقوق کارکنان دولت تعدیل شد ما به شما قول می‌دهیم حقوق شما هم تعدیل شود.

به نظر خودتان چه طور سه جانبه‌گرایی است که یک طرف آن می‌داند که تورم ۵۰ درصد است و قبول می‌کند ۲۰ درصد حقوق او افزایش پیدا کند، این به نظر شما منطقی می‌آید؟ یعنی آن سه نفر نماینده کارگری واقعاً نمایندگی می‌کنند کارگران را؟

در جلسات شورای عالی کار چون بحث‌های مختلفی می‌شود، مثلاً وزیر اقتصاد همیشه چه به عنوان شخص حقیقی چه به عنوان شخص حقوقی از کلان اقتصاد کشور آنجا چند موضوع را صحبت می‌کند یا کارفرماها ادله‌های مختلف می‌آورند که اگر این افزایش پیدا کند مثلاً فلان صنعت ما دچار مشکل می‌شود. بعد این‌ها

همدیگر را اقناع می‌کنند دیگر، اگر اقناع نمی‌کردند که کارگران امضا نمی‌کردند، مثل سال ۹۲ ول می‌کردند می‌رفتند، یا پارسال که ۵۷ درصد شد کارگران خیلی راضی نبودند، از کارفرماها راضی نبودند، ولی کارفرماها باز هم تمکین کردند. یادم هست کارگران به کارفرمایان می‌گفتند شما امسال را به ما کمک کنید ما سال بعد جبران می‌کنیم، خدایی همین جمله گفته شد در جلسه به کارفرما، چون کارفرما راضی نمی‌شد به آن ۵۷ درصد.

همین شورای اسلامی کار که طبق ماده ۱۶۷ انحصار معرفی نماینده دارای حق رأی را به شورای عالی کار داد، می‌شد آیین‌نامه‌ای برای بند دال آن ماده تصویب کرد که شورای اسلامی کار را مجبور کند دو نفر از نمایندگان که معرفی می‌کند لزوماً از دو تشکل دیگر باشند.

نه، این نیاز به اصلاح قانون دارد، یعنی با آیین‌نامه نمی‌شود. ماده ۱۶۷ را بخوانید.

ماده ۱۶۷ می‌گوید: «سه نفر از نمایندگان کارگران، یک نفر از بخش کشاورزی به انتخاب کانون عالی شورای اسلامی کار». شما می‌توانید یک آیین‌نامه بنویسید برای شورای اسلامی کار و این‌ها را ملزم کنید به اینکه در انتخاب نمایندگان تناسب را رعایت کنند.

نوشته است سه نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی شورای اسلامی کار.

بالاخره نمایندگی باید واقعی باشد.

می‌دانم، من خودم قبول دارم که الان همه را نمایندگی نمی‌کنند، نه اینکه نماینده واقعی نیستند.

به نظر شما اگر الان کارگران بیایند رأی بدهند این چند نفر انتخاب می‌شوند؟ درحالی که شورای اسلامی کار ۷۵۰ هزار عضو دارد، انجمن اسلامی ۷ میلیون نفر.

اگر ما بخواهیم این نظر شما را اعمال کنیم یا باید استفسار به بدهیم مجلس؛ مجلس این را تفسیر کند و بگوید مثلاً بر اساس اینکه ما سه تشکل کارگری داریم هر تشکل کارگری یک نفر نماینده برود شورای عالی کار؛ سه نفر بیایند بنشینند سه نفر هم رأی داشته باشند. یا اینکه قانون را انجام بدهیم یعنی با آیین‌نامه دولت این اجرا نمی‌شود.

آقای رعیتی فرد! یک سوال شخصی از شما می‌پرسم؛ چرا این قدری که در این مورد به قانون وفاداری در مورد ماده ۴۱ وفادار نیستید؟

چرا در ماده ۴۱ هم وفادار هستیم.

چرا پس نصف تورم افزایش می‌دهید؟

چون گفته است با توجه به تورم.

بند ب که تفسیرپذیر نیست. بند ب می‌گوید: «مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.» نه «با توجه» دارد نه پیچیدگی، چرا از قانون سرپیچی می‌کنید؟ چطور ماده ۱۶۷ را اجرا می‌کنید، این را اجرا نمی‌کنید؟

چطور می‌گویید قانون اجرا شده است؟ تا به حال یک سال هم نشده که سبب معیشت اعلامی خود همین شورای عالی سه‌جانبه وزارت کار را بتوانید به صورت کامل اجرا کنید و از طرفی می‌گویید این ماده اجرا شده است.
ما که سال گذشته ۵۷ درصد حقوق را افزایش دادیم، پوشش دادیم.

پوشش دادید حداقل سبب را؟

نه، در جهت پوشش حداکثری سبب بوده است.

سال قبل اشتباه شده که کامل پوشش داده نشده، چون قانون که نگفته به این سمت بروید، گفته باید پوشش بدهید.

سال‌های قبل که ۵۰ درصد بود چه طور؟

اشتباه‌تر بوده است.

ما گام مان به سمت پوشش بیشتر بوده است نه کمتر.

بعد توبه کردید که آن را ۲۷ کردید. سؤال من اول همین بود؛ این توبه دولت بود یا چه بود؟ وزیر را هم عوض کردید. نگرانی برای اقتصاد مملکت نیست، وظیفه شما روابط کار است.

ما وظیفه مان همین است و انجام هم می‌دهیم. ما باریس شورای عالی کار کمیته می‌گذاریم و به جمع‌بندی می‌رسیم که این قدر از سبب معیشت می‌تواند باشد.

یعنی شورای عالی کار بالاتر از قانونی است که خودش شورای عالی کار را تأیید کرده؟

نه شورای عالی کار بالاتر از آن نیست ولی قطعاً شورای عالی کار می‌تواند تصمیم بگیرد برای این موضوع، سه‌جانبه می‌توانند برای آن تصمیم بگیرند.

ما که دیدیم سه‌جانبه‌ای هم در کار نیست. حالایک سؤال؛ الان بین ۷۰۰ هزار نفر و ۷ میلیون

نفر به نظر شما کدامشان نماینده کارگران هستند؟

قطعاً آن که بیشتر است دیگر.

شما چه تلاشی کردید برای اصلاح اینکه این «بیشتر است» کارگران را نمایندگی کند، تا

سه‌جانبه‌گرایی محقق شود؟

البته به نظر من این باید خواسته خود تشکل‌ها هم باشد.

اصلاً خواسته تشکل‌ها که معنی ندارد در کشور ما.

چرا؟

چون اصلاً اهمیتی نمی دهند.

الان کانون عالی همین انجمن صنفی کارگران که می گوید ۷ میلیون نفر دارد چرا خودش مدعی این نیست؟

چون اصلاً کسی به آن اهمیتی نمی دهد، چون شما باید مدعی این باشید آقای رعیتی فرد.

اصلاً، او باید بیاید بگوید این حرف را. خانم گلپور باید برود در رسانه بگوید من نماینده مثلاً انجمن کانون صنفی کشور هستم.

اگر بیاید همین حرف را بزند شما قبول می کنید؟

حداقل پیگیری می کنیم و این نیاز به یک فضای هماهنگی در کشور دارد.

به عنوان سوال آخر، آیا محدودیتی وجود دارد که جلسات شورای عالی کار شفاف باشد؟

مگر افتناعی نیست، همه مردم و کارگران افتناع بشوند. چرا پخش زنده نمی کنید مثل مجلس؟ این طوری خیلی بهتر است، من کارگر و من شهروند بینم وقتی برای ۴۰ میلیون نفر در این کشور دارند تصمیم می گیرند چطور افتناع می کنند. بالاخره می بینم کسی که ۵۰ میلیون حقوق می گیرد برای اینکه من چقدر حقوق بگیرم چه تصمیمی می گیرد؟

معمولاً روابط عمومی گزارش ها را هم می گیرد ولی حالا برای پخش زنده گذاشتن مسئله باید طرح بشود. روی پخش زنده آن تا الان فکر نشده است. نمی دانم، باید روی آن فکر کنیم.

می شود امسال روی آن فکر کنید.

بله، باید رویش فکر کنیم واقعاً. البته همین الان بعضی از این افرادی در جلسه هستند از همان جا دارند مصاحبه می کنند. من بعضی مواقع دیده ام که ما در اوج بحث هستیم و می بینیم «تهران ۲۰» دارد فلانی را نشان می دهد که دارد صحبت می کند، از داخل جلسه.

و در نهایت من کارگر دوست دارم بدانم شمایی که می خواهید برای حقوق من تصمیم

بگیرید چه تصمیمی دارید با چه سازوکاری، این خیلی سخت است؟

نه، ببینید باید این را در جلسه شورای عالی کار به شور بگذاریم، من واقعاً خودم تنهایی تصمیم گیرنده نیستم. پیشنهادش را می دهم به وزیر و با دوستان کارگری و کارفرما حتماً صحبت می کنم. ولی بعضی مواقع خبرنگار صداوسیما می آید زنده پخش می کند.

آقا صداوسیما هم یک بخشی از شماست.

صداوسیما همه مشمول قانون کار هستند. این حرف شما خیلی حرف بدی بود. صداوسیما خودشان مشمول قانون کارند، خودشان ذی نفع این طرح هستند.

ولی مزدبگیر، حداقل بگیر، یا میانگین بگیر نیستند.

شما فکر کنید حداقل بگیر در کشور ما چند نفر هستند.

۸۰ درصد حداقل بگیر هستند

نه نیستند. شما الان آمار تامين اجتماعى را بگيريد. ۳۱-۶۲ درصد مى شود بين حداقل بگير تا دو برابر.

احسنت ۶۵ درصد بايد با حدود ۱۲ تومان و کمتر از آن زندگى کنند. آقاى رعيتى فرد من ۱۴ تومان به شما مى دهم، شما با اجاره خانه و اقساط و هزينه حمل و نقل و سه تا بچه در اين شهر مى توانيد زندگى کنيد؟

توى اين شهر آره، چرا نمى شود.

مى دانيد اجاره خانه چند است، طبقه سوم ۵۰ متری قديمى ساز بدون آسانسور در پايين شهر چقدر است؟

آره، اين ها را مى دانم.

چقدر است؟

مى دانم

چقدر است؟ هيچ آمارى داريد اصلاً؟

صد ميليون، با ۳ تومان ۴ تومان.

۱۰۰ تومان ۴ تومان مى شود ۷ تومان ديگر. ۷ تومان اجاره، ۲ تومان حمل و نقل، ۹ تومان تغذيه؛ چه مى ماند جز كربوهيدرات؟ فقط سيب زمينى و تخم مرغ مى شود نهايتاً.

يك اصل به شما بگويم، اكثر خانوارها فقط يك نفر داخل خانه كار نمى كند كه فقط روى درآمد همين يك نفر حساب كند.

چرا ما بايد ۶ نفر داخل خانه بدوييم كه فقط بتوانيم در اين مملكت گذران زندگى كنيم.

نه نه، شما فكر مى كنيد در يك خانواده فقط يك نفر كار دارد. ولى خيلى ها الان هستند كه دو نفر دارند كار مى كنند.

شما كه حق اين را نداريد به ما بگوييد كه ما دو نفر كار كنيم يا سه نفرى. مگر خودتان نمى گوييد كه زن ها وظيفه شان شوهردارى و نمى دانم بچه دارى است.

من فقط فهميدم وزير كار ۵۰ تومان مى گيرد كه من ۱۴ تومان بگيرم، يعنى تعيين بكنند كه من ۱۴ تومان بگيرم.

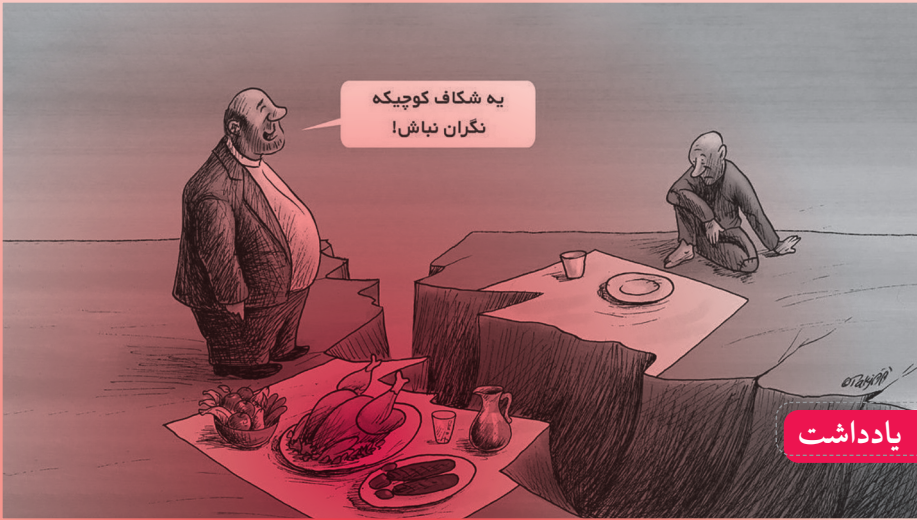
آقاى رعيتى فرد مى شود حقوق خودتان را بگوييد؟

نه، چون صادقانه بگويم، وزير آنجا حرف خودش را زد همان را كردند پيراهن عثمان همه جاى ديگر گفتند.

بله، براى اينكه براى من كارگر تعيين مى كند ۷ تومان بگيرم و خودش ۵۰ تومان مى گيرد.

او تعيين نمى كند، وزير تنهائى تعيين نمى كند.

■ باتشكر از قبول زحمت شما.



میدان | یادداشت

«شما می‌توانید با این حقوق زندگی کنید؟»

روایت مردم نگارانه از وضعیت معیشت حقوق بگیران قانون کار

محمد غفاری

● دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات جوانان



| طرزۀ

کارگر معدن، مردی ۴۲ ساله بود؛ متأهل و صاحب یک فرزند که اصلاً دوست نداشت کمبودی در زندگی‌اش حس کند. ۴ سال بود که به این کار برگشته بود. پدرش در جهاد کشاورزی کار می‌کرد و در جنگ، شیمیایی شده بود و بعد از چند سال فوت شد. کارگر معدن ۴۲ ساله، از سال ۱۳۸۰ در معدن مشغول به کار بود، اما مدتی از کارگری معدن انصراف داد و در کارگاهی به کار نجاری مشغول شد. در کارگاه نجاری بعد از مدتی، صاحب‌کار، پسر خودش را سر کار آورد و او را اخراج کرد؛ و او چون توان خرید لوازم و دست و پا کردن کارگاه نجاری را نداشت، به معدن برگشت. جایی که به گفته خودش وقتی دچار ریزش شد، حتی سگ‌های انسان‌یاب هم وارد آن نشدند.

در سال‌های زیادی که قبل از این در معدن کار کرده بود، تنها ۷ ماه بیمه شده بود. این بار هرچند وضعیت بیمه بهتر شده بود ولی معیشت او، اوضاع آشفته و نابسامانی داشت. در شرکت معدن، برخی خدماتی هستند و برای شرکت کار می‌کنند، مثلاً فردی مهندس معدن است و روزی ۸ ساعت کار می‌کنند. اما بعضی دیگر، یعنی کارگران، دو شیفت در روز کار می‌کنند و یک روز استراحت دارند. او ماهی ۲ میلیون و ۵۰۰ کرایه‌خانه می‌داد و ۴ میلیون هم قسط می‌داد. از حقوقش که ۸ میلیون و ۸۰۰ بود، با کم شدن این هزینه‌ها، ۲ میلیون تومان می‌ماند برای ۳ نفر در یک ماه. هر روز یک ساعت در راه بود تا به معدن برسد. برای اینکه سراسعت به محل کار برسد، هر روز ۵ صبح از خواب بیدار می‌شد و بعضی کارگران که دورتر بودند، حتی مجبور بودند خیلی زودتر بیدار شوند.

وقتی مشکلات خودشان را با شرکت‌ها و کارخانه‌های دیگر مقایسه می‌کرد، دو چیز برایش خیلی پررنگ می‌شد: یکی اینکه سختی کار معدن با تجهیزات کهنه‌ای که دارد، بسیار زیاد است و دیگر اینکه هیچ سختی‌کاری برای آنها در نظر گرفته نمی‌شود. یعنی هم کار بسیار سخت‌تر از هر جای دیگری است و هم پول بسیار کمتری می‌گیرند. او و بقیه کارگران معدن، با اینکه به چنین کار سختی مشغول بودند، پایه حقوقشان ۵ میلیون و ۴۰۰ بود.

کل ساختار نهاد کار در ایران علیه کارگران است. این نهاد، در مناسبات میان شرکتی و اعتراضات مهندسانی که ماهی ۱۳ میلیون حقوق می‌گیرند، طرف مسئولان و کارفرما است. اکنون دیگر هیچ‌کاری جز اعتصاب برای کارگران مؤثر نیست. الان هم کارگران معدن در اعتصاب هستند و امروزاً بهمن قرار است از طرف مسئولان میزان افزایش حقوق آن‌ها را اعلام کنند. اگر این بار هم از این کار امتناع کنند و بخواهند آن را به عیدی اضافه کنند و افزایش حقوق اصلی سال را با افزایشی که باید خیلی زودتر می‌دادند یکی کنند، چه باید کرد؟

شوراهایی که برای پیگیری حقوق کارگران تشکیل می‌شود، معمولاً طوری بسته می‌شود که بیشتر آن با حضور مهندسان و هم‌دستان کارفرما برگزار شود و کارگران، نماینده‌های اقلیت این جلسات هستند. به طوری که تنها یک کارگر در این جلسات حضور دارد.

بیمه کارگران هم به درستی پرداخت نمی‌شود و بارها با تأخیر و مشکل مواجه شده است. حتی سازمان تأمین اجتماعی هم که باید برخی تجهیزات شرکت را به خاطر بدهی و عدم رد کردن حق بیمه کارگران مصادره کند، دست به این کار نمی‌زند. قراردادهای این کارگران در ابتدا یک ماهه بود که بعد از حضور دادستان و شکایت کارگران دو ماهه شد. حالا بعد از شکایت مجدد کارگران و پیگیری دادستان استان، قراردادها پنج ماهه شده است. این قرارداد ۳ برگه بود و قرار بود یک برگ این قرارداد در اختیار کارگران باشد که این طور نشد. اکنون با توجه به این وضعیت، کارفرما می‌تواند کارگر را در هر بخشی از معدن مشغول کند و در این

شرایط کارگران برای اینکه وضعیت آن‌ها بدتر نشود و کارشان به بخشی که نتوانند در آنجا فعالیت کنند منتقل نشود، کمتر اعتراض خواهند. کارگران این معدن حتی حق اضافه‌کاری و استفاده نکردن از مرخصی را هم ندارند چون کارفرما نمی‌خواهد هیچ آسیبی به سود او وارد شود.



پول بهتر است یا ثروت؟

شما دانشجویی بادغدغه هستید. از قضا در رشته‌ای تحصیل کردید که حس کردید کشور به آن نیاز دارد. شما دغدغه دین و جمهوری اسلامی هم دارید و می‌خواهید زندگی خود را وقف این کنید که کشورتان پیشرفت کند. در این صورت باید تمام تلاش خودتان را بکنید که زندگی نکنید. درحقیقت شما خودتان را برای یک خفگی تدریجی آماده کرده‌اید.

شما وارد دانشگاه شده‌اید و مجبورید بعد از درس خواندن، برای تأمین هزینه‌های زندگی کار کنید. مدتی است که کار می‌کنید و در مقطع ارشد هم، هنوز حقوق شما به جایی نرسیده که بتوانید پس اندازی داشته

باشید. آخر هر ماه نه تنها باید به جای پول تاکسی دادن، شهر را پیاده گز کنید، بلکه حتی غذای درستی هم ندارید. شرایط را سخت تر می کنیم. دانشگاه شما در شهر شما نیست و شما دانشجوی خوابگاهی هستید. از قضا مردی هستید که می خواهید به توصیه های دین خود هم عمل کنید و تصمیم می گیرید ازدواج کنید. این تصمیم تیغ گیوتین را به گردن شما نزدیک تر می کند.

به طور خلاصه مردی ۲۵ ساله در مقطع ارشد یا دکتری را تصور کنید که با کار تمام وقت، حداکثر ۱۵ میلیون حقوق می گیرد. از قضا همتی بلند داشته و ازدواج هم کرده است. این زوج، با کمک فراوان خانواده ها که خودشان هم وضع چندان خوبی ندارند، از هفت خوان ازدواج هم گذر کرده اند. حالا شما باید با همسر خود در خانه ای زندگی کنید. یک خانه اجاره می کنید و با یاری خدا یک صاحب خانه خوب هم نصیب شما می شود و اجاره ۱۰ امسال شما با احتساب پول رهن، ماهی ۱۰ میلیون است. برای زندگی شما سخت متأسف و ناراحتم که تنها ۵ میلیون در ماه برای زندگی خود و همسر خود دارید. احتمالاً اینکه باید همسر خود را هم سر کار بفرستید برای شما ناراحت کننده است. شما چون پول کافی ندارید، باید قید اسنپ و... را بزنید و از وسایل حمل و نقل عمومی استفاده کنید. تازه این وضعیت خوبی است چرا که چهار ساعت از حاشیه تهران به مرکز نمی آید تا به دانشگاه یا سر کار خود برسید. قسمت جدانشدنی دیگری از داستان زندگی شما، وام و قسط است. وام ازدواج، به شما ماهی ۳ میلیون قسط را تحمیل می کند. شما با ۱۵ میلیون که ۱۳ میلیون آن خرج اجاره خانه و قسط می شود، چه می کنید؟ چه می توانید بکنید؟ ۲ میلیون باقی مانده خرج حمل و نقل شما می شود؟ می توانید با این پول پوشاکی برای خودتان تهیه کنید؟ اصلاً می توانید تفریح کنید؟ نمی دانم چه کاری می توانید بکنید و چه می کنید، ولی مشخص است خیلی کارها را نمی توانید بکنید.

دخانیات

زن و شوهری را تصور کنید که دو فرزند دارند. زن و شوهری که هر دو از ۴۰ سالگی گذشته اند و حالا یکی از کودکانشان ۱۳ ساله است و دیگری هم در آستانه ۱۰ سالگی قرار دارد. این خانواده در تهران زندگی می کنند. یک خانه از مادرزن به این خانواده ارث رسیده که آن هم با وام مسکن خریداری شده و اقساطی دارد که باید هر ماه پرداخت شود تا بانک، خانه را مصادره نکند. البته این زن و شوهر کارگر هستند و هیچ احتمالی در این کشور وجود ندارد که کارگران بتوانند خانه بخرند. تا سال پیش مادر خانواده هم کار می کرد ولی امسال دیگر نمی تواند کار کند؛ زیرا هم باید به بچه ها رسیدگی کند و هم عمل جراحی قلبی که انجام داده، او را ضعیف و آسیب پذیر کرده است.

فرزندان این خانم هر دو مبتلا به اوتیسم هستند. فرزند مبتلا به اوتیسم را نمی توان خیلی عادی بزرگ کرد. هزینه و توانی که این بچه ها از پدر و مادر خود می گیرند، حقیقتاً از حقوق پدر این خانواده بیشتر است. پدر خانواده ماهیانه حداکثر ۱۳ میلیون حقوق می گیرد و بیمه تأمین اجتماعی است. ۱۳ میلیون تومان حقوق در وضعیتی است که پدر از ۶ صبح تا ۶ عصر در کارخانه حضور داشته باشد که با توجه به بیماری فرزندان، این کار بسیار دشوار و بعید است. پدر خانواده، بعد از کار در خانه، به خاطر مشکلات مالی زیادی که دارند، چند ساعت در اسنپ مشغول به کار می شود. اما ماه گذشته به خاطر مرخصی هایی که برای رسیدگی به بیماری پسرش گرفته بود، حقوقش به ۷,۷۰۰ میلیون کاهش یافت. مادر از ۵ صبح تا ۱۲ شب درگیر درس و کار و سلامت فرزندان است. کودک اوتیسمی که تشنج هم می کند، اگر یک سرمای کوچک بخورد، به دلیل پرهیزهای دارویی به سختی درمان می شود.

چند ماهی است که بهزیستی به این خانواده ماهیانه ۷۰۰ هزار تومان کمک می‌کند که باز هم کفاف هزینه‌های این بیماری را نمی‌دهد. همین الان به خاطر هزینه‌های این فرزندان، مادر داروهای قلب خود را نمی‌خرد چون باید بین خودش و بچه‌ها یکی را انتخاب کند. عامل دیگری که مادر بعد از ۲۲ سال کارگری نتوانست به شغلش ادامه دهد، فوت مادرش بود زیرا قبلاً مادرش در اوقات حضور او در کارخانه (۷ صبح تا ۱۵ عصر) از کودکان نگهداری می‌کرد. وضعیت کودکان اوتیسم هم با افزایش سن پیشرفت می‌کند. این مادر همان ۲۰ سال پیش، مدرک کارشناسی خود را گرفت و خیلی علاقه داشت که درسش را ادامه دهد. او می‌گفت: «حتی الان هم اگر وقتی باشد که نیست، می‌روم مطالعه می‌کنم». شوهرش امنیت شغلی خوبی نداشت و با قرارداد کار می‌کرد. حالا به خاطر بیمه‌ای که برای خانم در کارگزینی کارخانه محل اشتغالش، پرداخت می‌شده، حدود ۴ میلیون دریافت می‌کند. زمان کارگری خودش هم ۶ ماه به ۶ ماه قرارداد می‌نوشتند و این خانم همیشه نگرانی و دغدغه این را داشت که اگر کارش را از دست بدهد چگونه زندگی‌اش را خواهد گذراند.

فرزندان، مخارج سنگینی دارند. مدرسه این بچه‌ها متفاوت با مدرسه عادی است و هزینه مدرسه یکی از این بچه‌ها سالی ۷۰ میلیون است. این بچه‌ها نیاز به کاردرمانی دارند و هر جلسه کاردرمانی هر کدام از پسرها ۳۸۰ هزار تومان هزینه دارد. بچه‌ها باید ۵ روز در هفته به این جلسات بروند که اگر بخواهیم هزینه آن را به صورت ماهی حساب کنیم، حدوداً ۱۳ میلیون می‌شود. به بیان دیگر، باید کل حقوق شوهر خرج کاردرمانی فرزندان شود. این هزینه‌ها جدای از مخارجی است که باید برای داروها و دیگر هزینه‌های درمانی صرف شود. هزینه خورد و خوراک و مسکن هم به کنار.

مادر می‌گفت از همه جا قرض گرفته و به خیلی‌ها بدهکار است و از مهر تا بهمن، به دنبال وامی ۱۵ میلیونی است تا کمی اوضاع خانواده را سروسامان بدهد. جان و مال خود را به پای کودکان خود ریخته است و حالا چیزی نمانده که خرج کند. شوهرش اگر دو روز برای کودکان خود مرخصی بگیرد، از حقوقش کم می‌شود ولی گاهی مجبور به این کار است و به همین دلیل، باز هم درآمد خانواده کاهش پیدا می‌کند.

ما از فهم این حجم از مشکل و این سطح از ناتوانی و دست بسته بودن ناتوانیم. ما نمی‌توانیم بفهمیم چطور می‌شود، حتی بدون داشتن زن و فرزند، با ۸ میلیون زندگی کرد، ما تصویری نداریم از روزی ۲۰ ساعت درگیری مداوم، آن هم با فرزندی که دچار بیماری سخت است. ما نمی‌توانیم تصور کنیم مادری هر روز داروی قلبش را نخورد چون پول آن دارو را باید خرج فرزندانش کند.



نامۀ

زندگی کارگران، همانند زندگی یک فرد شهرنشین که در اداره‌ای کار می‌کند یا به شغل آزادی مشغول است، نیست. کارگران متفاوت از خوانندگان هر روز روزنامه‌ها و کانال‌های خبری فضای مجازی، روز خود را آغاز می‌کنند. اصلاً اگر ۱۲ ساعت در روز کار کنید دیگر نمی‌توانید به خیلی از چیزهای دیگر توجه کنید.

❖ پدر، کارگر، لوله‌کش، همسر

کارگر ۳۶ ساله‌ای را تصور کنید که ازدواج کرده و سه فرزند دارد. حالا فرض کنید در شرکتی کار می‌کند که در سال‌های اخیر از ۳۸۰۰ نفر کارگر به ۱۲۰ نفر کارگر رسیده است. شرکت، دستگاه‌های فرسوده و کهنه‌ای دارد. قرارداد مشخص هم ماهانه بسته می‌شود، آن هم نه با شرکت اصلی، بلکه با یک شرکت پیمانکاری. در این شرایط، شما نه امنیت شغلی دارید و نه بیمه؛ و تازه مجبورید برای حقوق کمی که حتی کفاف زندگی شما و کودکان شما را نمی‌دهد، هر روز ۱۲ ساعت کار کنید. هر روز، یعنی جمعه‌ها را هم باید سر کار باشید. شرکتی که این کارگر در آن مشغول به کار است، بدهی زیادی به بیمه دارد. پس حقوق درستی هم دریافت نمی‌کنید و بسیار پیش می‌آید که حقوقی کمتر از حد مقرر و با تأخیر دریافت کنید. این کارگر در هفته، ۲ شب، شب‌کاری دارد و به همین دلیل، دو روز هفته، در مرخصی است. او در آن دو روز بازم مشغول به شغل دوم، یعنی لوله‌کشی می‌شود تا بتواند درآمد خود را به بالای ۱۰ میلیون برساند؛ البته این درآمد باز هم کفاف زندگی چهارنفر را نمی‌دهد. شرکت با اینکه حق سختی کار کارگر را پرداخت می‌کند ولی حقوقی مانند حق فرزند و حق همسر و حق نامساعد بودن آب و هوا را پرداخت نمی‌کند. ده سال است که این کارگر منتظر است، بنا به قول شرکت، ذیل قرارداد شرکت دربیاید ولی این اتفاق نمی‌افتد.

❖ پدر، کارگر، راننده، مسافر

کارگر بعدی، ۳۷ ساله، متولد سمیرم در اطراف اصفهان است. او با اینکه ازدواج کرده و خانه‌اش در سمیرم است، مجبور است برای کار به عسلویه برود. جایی که فقط هزینه رفت و برگشت به آن ۲ میلیون تومان است و مرد فقط می‌تواند ماهی یک بار به خانه برود. او نتوانست در شهر خودش بماند چون نمی‌توانست خرج زندگی را تأمین کند، زمین چندانی برای کشاورزی نداشتند و درآمد کار زراعت هم فصلی بود. پدرش در همان سمیرم مقداری زمین و دام داشت و هنوز هم آنجاست و به سختی زندگی را می‌گذراند. این کارگر در همان سمیرم، یک خانه داشت که زن و فرزندش آنجا بودند و او باید به خاطر خرج‌هایی که برای خانه کرده بود، ماهانه ۳ میلیون قسط می‌داد. تاکنون متوجه شدیم خرج رفت و آمد به خانه و قسط خانه این کارگر جمعاً ۵ میلیون هزینه برمی‌دارد. حالا این کارگر چقدر حقوق بگیرد خوب است؟ چه میزانی از دستمزد می‌تواند برای اینکه او بتواند زندگی خود را جدای از اقساط خانه و هزینه تردد، بگذراند، کافی است؟ فعلاً نیازی به پاسخ نیست. این کارگر هر روز سال، دقیقاً هر روز سال، یعنی حتی عاشورا، شب سال نو و... مجبور است کار کند. او راننده است و در سایت پتروشیمی، افراد و ابزارآلات را جابه‌جا می‌کند. اگر او حتی یک ساعت نباشد، کار کارخانه به مشکل برمی‌خورد. روزی ۱۲ ساعت، کار طاقت فرسا در پالایشگاه پتروشیمی دولتی، باعث می‌شود روح و جسم شما فرسوده شود. روزی ۱۲ ساعت کار در حالی که شب پیش خانواده خود نخواهید رفت. اگر ۳۰ روز کار کنید، آن هم ۱۲ ساعت در روز، شاید با ده روز تأخیر ۱۰ میلیون تومان درآمد کسب کنید. شما هیچ مرخصی با حقوقی ندارید و حتی برای یک روز مرخصی هم، از حقوق شما کم می‌کنند. اگر خدایی نکرده فرزند شما بیمار شود و مجبور شوید به شهر خود برگردید، به ازای یک هفته مرخصی، ۲ میلیون تومان از حقوق شما را کاهش می‌دهند. این کارگر، بیمه داشت و تنها نکته مثبت کار او، بیمه تأمین اجتماعی بود. شیوه حقوق گرفتن این فرد هم ظالمانه بود. ماشینی که روی آن کار می‌کرد متعلق به شرکت نبود و پیمانکار، سایت پتروشیمی را از شرکت گاز اجاره کرده بود و بعد هم چند ماشین اجاره کرده بود و صاحب ماشین بود که با سختی و منت و با تأخیر بسیار، به آن‌ها حقوق می‌داد درحالی‌که در پتروپالایش‌های خصوصی

راننده‌ها ۱۵ میلیون به بالا حقوق می‌گیرند. هر روز رفت و برگشت این کارگر از محل خواب تا محل کارش، یک ساعت طول می‌کشد و جمعاً در روز ۱۳ ساعت، به کار مشغول است. این کارگر نمی‌تواند به کار دومی مشغول شود چون دیگر توان و جانی برای این کار ندارد. همچنین در ابتدا از آن‌ها تعهد گرفته‌اند که عیدی و پاداش و سنوات نخواهند. به طور خلاصه این کارگر ماهی ۱۰ میلیون دارد که ۵ میلیون آن خرج تردد و قسط می‌شود و زندگی ۳ نفر باید با ۵ میلیون تومان تأمین شود.

❖ مهاجر، جوان، امیدوار

کارگر بعدی هم راننده بود. او ۳۲ ساله و اهل شهر جهرم در استان فارس بود و الان در کنگان بوشهر و در شرکت پارس جنوبی مشغول کار است. ازدواج کرده بود اما نمی‌توانست و درآمد کافی نداشت تا سر خانه و زندگی خودش برود. پدرش هم کارگر ساختمانی آزاد بوده و با وانت کار می‌کرده است. دوازده روز در ماه، روزی ۱۲ ساعت کار می‌کرد و ۸ میلیون درآمد داشت. راننده فوتون گازویلی در سایت پالایشگاه بود و کارگران را در سایت جابه‌جا می‌کرد. قراردادی نداشت و اصلاً کاغذی تحت عنوان قرارداد نداشت. حقوقش را دستی از صاحب ماشین می‌گرفت و امنیت شغلی که هیچ، حتی معلوم نبود که ماه بعد به او حقوق بدهند یا نه. صاحب ماشین می‌توانست او را اذیت کند و کمتر یا دیرتر حقوق بدهد. کارگر در مقابل «می‌تواند»؛ نمی‌تواند هیچ کاری بکند. از این کارگر هم تعهد گرفته بودند که درخواست سنوات و عیدی و... نکنند. کارت او پیک که شرکت نفت باید سالی دوبار به هر کارگر بدهد به خیلی از کارگرها در این مجموعه داده نمی‌شود. این کارت، شامل حدود ۵ میلیون تومان کمک هزینه زندگی است. این فرد هم به دلیل خستگی و فرسودگی در طی ساعات کاری حضور در پالایشگاه نمی‌توانست در شغل دومی مشغول شود. ■

- بسم الله الذی یؤمن الخائفین و ینجی الصادقین و یرفع المستضعفین و یرفع المستکبرین
- به نام خدا. خدایی که پناه فراریان و نجات بخش صادقان است. خدایی که مستضعفین را بالا می برد و آنان که اهل تکبرند را ضایع می کند!
- سال قبل در چنین روزهایی درگیر و دار انتشار نخستین شماره از فصل نامه «نامه جمهور» بودیم و امروز خوشحالیم که به لطف خدا در این یک سال بیش از ۱۲۰۰ صفحه کتاب مجله بالا آمده است. ما تمام تلاشمان را به کار می بندیم تا برای هر شماره ایده ای مدون داشته باشیم. ایده ای که هم مستقل است و هم پیوسته با شماره های قبل و بعد. نخ تسبیح را هم تا حدی در سرمقاله شماره اول توضیح داده ایم.
- اگر صفحات منتشر شده در سال قبل را بر روزهای سال تقسیم کنیم، می شود خواندن سه چهار صفحه در روز. زیاد نیست، هست؟
- بخوانید آقا بخوانید. حالا نامه جمهور یا هر متن دیگر که می دانید. ما نیاز داریم به خواندن و تفکر و گفت و گو. اوضاع میان مایگی خیلی خیط و خطیر است و قحط اندیشه و کلمه بیداد می کند.
- در بعد التحریر شماره قبل از ناواقع گرایانی گفتیم که همه چیز را به خطابه و پروپاگاندا فرومی کاهند. این روزها احساس کرده اند باید انتخابات را طوری تحلیل کنند که عدم مشارکت اکثریت به چشم نیاید. همان طور که قبل از انتخابات رسماً دروغ می گفتند که مشارکت را به خیال خودشان بالا ببرند! یکی از دلایلی که نخواندن و نیاندیشیدن سکه رایج شده، شامورتی بازی این تازه به دوران رسیده هاست. وقتی می شود با شارلاتان بازی و سواد در حد بولتن، روزنامه نگار و متفکر شد؛ چه نیازی است به مطالعه. در این طوفان میان مایگی فکری برای خود کنیم، «چون گرگ ها و شبان کردند ائتلاف».
- ما در شماره قبل مفصل به «ایده مجلس» پرداخته ایم. پرسیده ایم مجلس چیست؟ و کمی در اطراف پاسخ بحث کرده ایم که مجلس هم از نظر تاریخی عدالت خانه بوده و هم از نظر اجتماعی باید عدالت خانه باشد. بعد درباره راه های بنا کردن عدالت خانه حرف زده ایم. تصدیق می فرمایید که این حرف ها ربطی به ایام انتخابات ندارد و تازه پس از انتخابات، زمان این حرف ها آغاز می شود.
- ما هم عجلتاراهی برای فروش نداریم غیر از این که مجله را تک به تک بخرید و بخوانید و بخوانانید.
- اما درباره این شماره؛ موضوع این شماره این است که «ما در عدالت عقبیم» و این عقب ماندگی موجب شده طبقه ای سر برآورد که میل بلعیدن دولت دارد. اگر مسئله دهه هشتاد طبقه مرفه جدید بود، مسئله اکنون و آینده این است که این طبقه در حال بلع دولت و تبدیل شدن به طبقه دولتمند است. نشانه این بلعیدن چیست؟ فروپاشی رفاه. بیست سالی هست که رفاه را بی نظام می خواهند و حالا خیز برداشته اند که همین رفاه بی نظام را هم از هم بگسلند.
- کاری که با نظام جامع رفاه می شود، کاری که با نظام بانزشتگی می شود و کاری در سرکوب دستمزد می شود؛ جملگی در این چارچوب قابل فهم است. دولت هایی با تضاد سیاسی از پی هم می آیند می روند اما کاری که با نظام اجتماعی و رفاهی می کنند، بسیار مشابه است. عجیب نیست؟ گویی با یک معما طرفیم و تلاش ما در این شماره رازگشایی از این معماست.

- این شماره نامه جمهورترین نامه جمهور است! هر که می خواهد قصه پروژه اکنون عدالت را بخواند، این شماره را بخواند!
- راه رفاه عمومی از عدالت خواهی می گذرد، همچنان که راه عدالت خانه هم. همچنان که راه توسعه هم.
- مجلس هم اگر می خواهد مجلس شود، راهش همین است. انسان انقلاب اسلامی هم اگر می خواهد انسان انقلاب اسلامی شود، راهش همین است. راهش این است که جلوی تولد مجدد طبقه مرفه جدید و ایجاد «طبقه دولتمند» را بگیرد؛ این که اجازه ندهد دولت مرکزی زمین ها و مستغلات متعلق به عموم مردم را القمه طبقه دولتمند کند؛ اجازه ندهد طبقه دولتمند همچنان مانع نظام جامع رفاهی باشد و اجازه ندهد با سرکوب دستمزد و تضعیف بیمه اجتماعی، رفاه عمومی را فروپاشند.
- نقدهایمان را به ما بگویید. در تکمیل ایده ها و پروژه هایی که می نویسیم، بهمان کمک کنید و در معرفی و توزیع مجله نیز به ما کمک کنید. ما برای سال آینده کلی حرف داریم؛ اگر هیچ کدام از کارهای قبل را نمی کنید، لاقلاً در این ماه مبارک و در لحظه های مبارکی که هر زمان دارید، دعایمان کنید که سخت محتاجیم. ■

مراکز فروش «نامه جمهور»

<p>اراک</p> <ul style="list-style-type: none"> • خیابان میرزای شیرازی، جنب مدیریت حوزه علمیه خواران، پاتوق کتاب <p>آمل</p> <ul style="list-style-type: none"> • میدان قائم، جنب کفش بلا، مطبوعاتی شاهد بهروز <p>بهبهان</p> <ul style="list-style-type: none"> • بهبهان، امامزاده فضل، حوزه علمیه حضرت موسی بن جعفر <small>علیه السلام</small>، نیک اختر ۰۹۹۲۹۵۲۹۸۸۵ <p>فروش مجازی</p> <ul style="list-style-type: none"> • سایت پاتوق کتاب http://pbshop.ir/ • فروشگاه اینترنتی انتشارات پژوهشکده باقرالعلوم <small>علیه السلام</small> https://bookroom.ir/ 	<p>زاهدان</p> <ul style="list-style-type: none"> • پاتوق کتاب، تقاطع خیابان طالقانی و مصطفی خمینی • کتابفروشی کتابشهر، خیابان آزادی • جنب کتابخانه عمومی آیت الله کفعمی <p>خرم آباد</p> <ul style="list-style-type: none"> • خرم آباد، خیابان خاتم الانبیا، پایین تر از ۳۰ متر، ی ساختمان فراز، واحد ۱۱، علی سهرابی ۰۹۱۶۰۷۴۱۹۲۷ <p>سمنان/شاهرود</p> <ul style="list-style-type: none"> • شاهرود، خیابان زینبیه، کوچه اول، بن بست اول، پلاک ۵۴، مصطفی واحدی ۰۹۱۹۷۴۰۹۴۱ <p>تهران</p> <ul style="list-style-type: none"> • کتابفروشی کیهان: خیابان انقلاب، روبه روی دانشگاه تهران، پ ۱۲۱۰ • خیابان برادران مظفر، جنب مرکز تبادل کتاب، کتابکده ۲۷ <p>زنجان</p> <ul style="list-style-type: none"> • خیابان امام، جنب امامزاده سید ابراهیم، پاتوق کتاب <p>سبزوار</p> <ul style="list-style-type: none"> • چهارراه دادگستری به سمت میدان نجار آباد، نرسیده به مسجد الزهرا، پ ۸۶، پاتوق کتاب 	<p>تبریز</p> <ul style="list-style-type: none"> • خیابان ارتش جنوبی، مابین چهارراه باغ شمال و تقاطع پاستور، روبروی ستاد فرماندهی ارتش. پلاک ۲۶۵ (دفتر مطالعات جبهه فرهنگی انقلاب اسلامی) <p>قم</p> <ul style="list-style-type: none"> • کتاب شهر: چهارراه شهدا، ایوب داغمه چی، ۰۹۱۲۷۴۶۵۸۷۹ • دکه روزنامه فروشی خیابان صفایی، نبش شهدا ۳۹، کیانی ۰۹۱۹۱۵۳۲۵۶۰ • کتاب فروشی بین الملل، میدان فلسطین (مصلی)، ابتدای بلوار نیایش. <p>یاسوج</p> <ul style="list-style-type: none"> • خیابان فردوسی، هجرت ۲، پاتوق کتاب <p>پوشهر</p> <ul style="list-style-type: none"> • میدان امام خمینی • فروشگاه کتابشهر ایران <p>اهواز</p> <ul style="list-style-type: none"> • امانیه میدان مولوی (فلکه سه گوش)، کتاب شهر ایران <p>کرمانشاه</p> <ul style="list-style-type: none"> • باغ ابریشم، بلوار دانشگاه، کوی شهید مردارحماتی، رضایی ۰۹۳۷۲۶۷۴۶۶۱
--	--	--

• تشکل های دانشجویی و مردمی، کتابفروشی ها، دکه ها و افرادی که امکان توزیع #نامه جمهور در شهر خود را دارید، به شماره ۰۹۰۱۶۸۵۵۲۹۰ پیام بدهید.



«نامه جمهور» آن‌گاه نامه جمهور است
که جمهور آن را بنویسد، جمهور آن را نقد کند،
جمهور آن را بخواند و جمهور در رساندنش
به آنان که شاید و باید، کمک بکند.
لطفاً این نامه را از جمهور، از خودتان بدانید.
این دستِ طلبِ یاری است.

نامه جمهور را دنبال کنید و با ما در ارتباط باشید



[@nameh_jomhour](https://www.instagram.com/nameh_jomhour)

