

مزد کارگر و حقوق بازنشسته صدقه نیست



کازم فرج الهی

مزد کارگران و حقوق بازنشستگان کمک مالی و اعانه دولتی نیست که به فقرا بیشتر و به داراها کمتر پرداخت شود. تورم همه مزدها و حقوق ها را به یکسان می بلعد؛ سود برندگان از تورم همه جیب ها را به یکسان خالی می کنند. تفرقه نیندازید و بحث سایر سطوح را پایان دهید.

مزد کارگر قیمت نیروی کار اوست. بهای توان و نیروی جسم و جان اوست که در روزهایی که سلامت است و توانمندی آن را به کارفرما می دهد؛ مصرف

می شود و کالایی تولید یا خدماتی ارائه می گردد. با فروش این کالا یا خدمات، پس از کسر بهای مواد اولیه و دیگر هزینه های تولید، ارزشی برای کارفرما بجا

می ماند که فقط بخش کوچکی از این ارزش به عنوان مزد به کارگر داده می شود. روشن است که هرچه کارگری با تجربه و تخصص بیشتر و تکنولوژی بکار

رفته مدرن تر باشد ارزش ایجاد شده نیز بیشتر خواهد بود.

در تمامی روند تولید، از تهیه مواد اولیه، برپایی تاسیسات، ساخت و تعمیر و نگهداری ماشین آلات گرفته تا پایان پروسه تولید و تحقق ارزش یعنی بسته بندی و حمل به محل مصرف و فروش، بدون تردید نیروی کارگر بیشترین نقش و سهم را در تولید ارزش ایجاد شده دارد. اما هنگام تقسیم سهم او از این ارزش چقدر است و پس از بازنشستگی سازمان به نا حق تصرف شده تامین اجتماعی با او چه می کند؟

در روابط تولید کالایی همه ی دعوایها بر سر تقسیم یا به گفته بهتر تصاحب ارزش اضافی ایجاد شده است. ضرورت پیدایش و فعالیت سندیکا، اتحادیه یا انواع دیگر تشکل های صنفی کارگری به عنوان ابزاری برای دفاع جمعی از منافع ایجاد شده در این رابطه و پیوستن کارگران به این نهادها جلوگیری یا تعدیل روند سلب مالکیت کارگران از این ارزش و چانه زنی و نظارت بر روند تعیین نسبت و پرداختن به موقع سهم کارگران از این ارزش یا مزد کار آن هاست. و دقیقاً به همین دلیل است که کارفرمایان و دولت های آن ها، به کمک سیستم های اداری و بورکراسی حامی سرمایه، تا حد امکان و به هر قیمت، از برپایی و فعالیت تشکل های مستقل کارگران و مزد و حقوق بگیران جلوگیری کرده و در صورت تشکیل سعی در نفوذ در آن ها و خنثی و بی خاصیت یا زرد کردن آن ها می کنند.

در جوامع مدرن دولت ها به مثابه حافظ و برقرار کننده نظم عمومی طی سازو کارهایی ویژه، مبلغی رابه عنوان حداقل مزد یک کارگر ساده تعیین می کنند؛ مزد دیگر کارگران نیز بسته به میزان توانایی و تخصص و نقش آن ها در روند تولید و متاثر از قدرت چانه زنی فردی و جمعی آن ها، به نسبت هایی بیشتر از حداقل مزد تعیین می شود. حقوق بازنشستگان اما متفاوت از روند گفته شده، طی قرارداد یا مطابق قانون سازمان های بیمه گر به نسبت مقدار و شمار سالهای بیمه پردازی محاسبه و تعیین می شود که در نوشته ای دیگر ناعادلانه بودن آن مورد بحث و بررسی قرار می گیرد.

افزایش مزد کارگران (و به تبع آن افزایش بیمه پردازی یا پس انداز برای حقوق بازنشستگی) دو حالت کاملاً متفاوت دارد:

الف) افزایش واقعی مزد؛ بسته به میزان افزایش توانایی، تخصص و نقش کارگر در روند کار و تولید در هر بنگاه و موسسه اقتصادی، از طریق قرار داد و متاثر از چانه زنی های فردی و جمعی به کمک تشکل کارگری، بطور واقعی مزد و دریافتی هر کارگر نسبت به قبل از آن افزایش یافته و به "مزد واقعی" او نزدیکتر می شود.

ب) افزایش ظاهری و عددی مزد. سرکوب مزدی و ستم وارده به کارگران و بازنشستگان در این حالت شکل عریان و بی رحمانه تری به خود می گیرد.

افزایش ظاهری و عددی مزد و حقوق

در نظام های سرمایه سالار، بجز موارد کاملاً استثنایی، بسته به وضعیت اقتصادی جامعه و گرایش و سیاست های دولت های حاکم و به دلایل گریز پذیر و برخی ناگزیر، وجود حد معینی از تورم همواره بخشی از واقعیت اقتصادی جامعه بوده است. غالباً نرخ تورم یک رقمی (تا 5%) قابل تحمل است و بیشتر از آن نشانه خرابی وضع و بیماری اقتصاد جامعه محسوب می گردد. نرخ های تورم دو رقمی بسته به بزرگی و میزان رشد آن نشانه بحران های ریشه دار است و بروز خطرهای گاه مهلک را هشدار می دهد و

گاه می تواند ناشی از سیاست های، اغلب مخرب، اقتصادی دولت ها برای گریز از مشکلات بودجه ای و بحرانهای دیگر باشد. به هر حال بار منفی و آسیب های تورم (و افزایش نقدینگی) همیشه متوجه کارگران و مزد و حقوق بگیران بوده است؛ در اثر تورم قدرت خرید و ارزش واقعی پس انداز و ذخیره های پولی مزد بگیران کاهش می یابد و به تدریج بر باد می رود؛ پس اندازهایی که در بیشتر موارد نه مازاد، بلکه هزینه های ضروری به تاخیر افتاده برای روزهای مبادای بیماری و تنگدستی است.

دولت ها بسته به میزان مردمی یا نامردمی بودن و متاثر از بینش و گرایش های سیاسی و اقتصادی خاص خود و گاه ناگزیر، برای ایجاد تعادل نسبی در جامعه، حفظ قدرت خرید حقوق بگیران و افزایش تقاضای موثر در بازار، در مقاطع مختلف عدد حداقل مزد ها را متناسب با تورم به عنوان پایه و بیس کار افزایش می دهند؛ کاملاً روشن است که این پدیده "افزایش واقعی مزد" نیست و فقط حفظ قدرت خرید مزد و حقوق بگیران است و ضروریست که عدد و رقم سایر سطوح مزدی نیز به همین نسبت و درصد افزایش یابد.

در ایران در شرایط نبود تشکل های مستقل و کارآمد کارگری، سازوکار "افزایش ظاهری مزد" با این که ظاهر شورایی و سه جانبه دارد، اما در واقع کاملاً در اختیار دولتی است که خود در زمره بزرگترین کارفرماهاست و در این رابطه منافع مستقیم دارد. بدون این که درگیر یک سری آمار و ارقام تکراری و شاید خسته کننده بشویم باید گفت: نگاهی به جدول های نرخ های تورم و درصد افزایش عدد و رقم حداقل مزد نشان می دهد که در چهار دهه گذشته، بجز چند مورد استثنا، در همه ی سال ها درصد افزایش مزد به میزان معنا داری از نرخ تورم واقعی کمتر بوده است. یعنی در این دوره مزد و حقوق کارگران با سرکوب مزدی و کاهش قدرت خرید فزاینده روبرو بوده و هر سال از سال گذشته فقیرتر شده اند. از آن جا که خانوارها نیازها و الزامات ناگزیری دارند که به هر حال باید تامین بشود، نتیجه تبعی، و البته خواسته شده، سیاست سرکوب مردها افزایش ساعات کار کارگران بوده است که برای حفظ و تامین همان حداقل های معمولاً ناکافی گذشته ناگزیر به پذیرش اضافه کاری یا انجام کارهای دوم و سوم با شرایط بدتری می شوند. این وضعیت معنایی جز خرابتر شدن بازار کار به زیان کارگران و ارزان و ارزانتر شدن قیمت نیروی کار یا استثمار بیشتر ندارد و آن گروه از کارگرانی که شانس یافتن فرصت کارهای بیشتر را ندارند بیشتر از گذشته فقیر می شوند.

"سایر سطوح" مقوله ای ابداع شده جهت سود جویی و ایجاد تفرقه

کارگران شاغل و سایر سطوح مزدی

شورای عالی کار به ریاست شخص وزیر کار طی چند دهه گذشته هنگام افزایش ظاهری، و البته ناکافی، سالانه ی مزد کارگران با اختراع مقوله "سایر سطوح" و ابداع فرمول هایی به زیان کارگران، شرایطی را تحمیل می کنند که مزد کارگرانی که سطح دستمزد یا حقوق آن ها، حتا اندکی، بیشتر از حداقل مزد است با عنوان سایر "سطوح مزدی" با درصدی کمتر از حداقل مزد افزایش یابد. تصمیم سازان این شورا از آن جا

که ده ها سال است که حداقل مزد مصوب نیز فاصله زیادی با خط فقر و سبب معیشت خانوار کارگری دارد به شکل عریان و مضاعف به سرکوب مستمر مزد کارگران پرداخته اند. اضافه بر این، آگاهانه دو مساله را ندیده می گیرند:

اول) خروجی نشست دستمزد شورای عالی کار افزایش حقوق نیست بلکه ترمیم قدرت خرید کارگران در مقابل کاهش ارزش پول ملی و تورم است و تمامی مزد و حقوق بگیران به یک میزان یا با یک نسبت و درصد از این کاهش و تورم آسیب می بینند. بالا رفتن رتبه و افزایش واقعی مزد و حقوق در مورد هر نیروی کار بطور اختصاصی در کارگاه و محل کار او و با نظر داشت به احراز شرایط مشخص ویژه هر شغل مشخص، صورت می گیرد. طرح طبقه بندی مشاغل نیز، در صورت درستی اجرا، راهکار اجرایی مشخصی است که برای این گونه افزایش در کارگاه های بزرگ پیش بینی شده است.

دوم) مزد و حقوق کارگران قیمت فروش نیروی کار و تخصص و توانایی آن هاست. صدقه و احسان و نیکوکاری نیست که به توانگران کمتر و به نیازمندان بیشتر داده شود؛ و اگر دولت بطور واقعی قصد دارد به وظیفه خود عمل و از لایه ها و گروه های کم درآمد جامعه حمایت کرده و عدالت برقرار کند این حمایت باید مثبت باشد نه این که جلوی ترمیم قدرت خرید کارگران متخصص و با تجربه را بگیرد؛ اگر در برقراری عدالت جدی است میزان حداقل مزد را به اندازه ای تعیین کند که دریافت کنندگان پایین ترین سطوح مزدی نیز بتوانند از حداقل امکانات بهره مند بشوند. دولت می تواند و باید با استفاده از منابع عمومی کمک هایی را برای سطوح پایین درآمدی در نظر بگیرد. دولت اگر واقعا قصد دارد فاصله بین حداقل و حداکثر حقوق و درآمد را تعدیل کند چرا از مدیران ارشد و دریافت کنندگان حقوق های نجومی شروع نمی کند؟

بازنشستگان و سایر سطوح

در نظام سرمایه داری تمام یا دست کم بخش مهمی از حقوق دوران بازنشستگی نیروهای کار از محل حق بیمه پرداخت شده یا در واقع از پس انداز منظم و مستمر دوران اشتغال آن ها تامین می شود. صندوق های بازنشستگی یا شرکت ها و سازمانهای بیمه گر با دریافت و تجمیع پس اندازهای مستمر بیمه شدگان و سرمایه گذاری در بخش های مناسب و سود ده، منابع لازم برای تامین حقوق دوران بازنشستگی بیمه پردازان را تامین می کنند. بنا بر این روشن است که حقوق این دسته از بازنشستگان ارتباطی به دولت و بودجه دولتی ندارد و هیچ دلیل و توجیهی برای دخالت و تعدیل دولت در این زمینه وجود ندارد؛ نظارت و در صورت نیاز حمایت دولت از مزد و حقوق بگیران به عنوان عامل برقرار کننده نظم عمومی امر دیگریست که دولت های مکرر چند دهه گذشته به دلیل ماهیت کارفرمایی خود تاکنون این وظیفه مهم را انجام نداده اند. اما به منظور پیشگیری از کوتاهی یا سو استفاده از منابع، ضروریست کارکرد و مدیریت صندوق های بازنشستگی توسط تشکل های کارگری مورد رصد و نظارت و در صورت لزوم مشارکت

قرار بگیرد. از تاسیس و فعالیت سازمان تامین اجتماعی به عنوان تنها صندوق بازنشستگی و سازمان بیمه گر غیر دولتی با ماهیت یک سازمان اقتصادی عمومی غیر دولتی بیش از نیم قرن می گذرد و ماهانه معادل یک سوم مزد و حقوق کارگران را دریافت می کند که در نوع خود نرخ نسبتاً بالایی است. به دلیل نبود تشکل های مستقل کارگری و دخالت های دولت هیچگاه نظارت و مشارکت کارگری در مدیریت این سازمان صورت نگرفته است. در نبود این نظارت، تقریباً در تمامی چهار دهه گذشته، دولت ها با گماردن مدیران عمدتاً نالایق و گاه فاسد، بجای نظارت و حمایت مسئولانه به دخالت و دست درازی سودجویانه در این صندوق پرداخته اند.

به هر حال، در نتیجه سیاست و دخالت های نادرست تمامی دولت ها امروزه سطح مزد و حقوق کارگران شاغل و بازنشسته به قدری ناکافی و پایین است که بقا و سلامت بیشترین شمار خانوارها و به تبع آن جامعه را بطور جدی بخطر انداخته است. چند دهه اعمال سیاست های نئولیبرالی و سرکوب مزد، که مهمترین ابزار پیشبرد آن موقتی کردن کارها و جلوگیری از برپایی و فعالیت تشکل های مستقل کارگران شاغل و بازنشسته بوده، وضعیت موجود را رگم زده است. کارگران شاغل و بازنشسته برای رهایی از این وضع فلاکت بار هیچ گریزی ندارند مگر حضور در صحنه و برپایی تشکل های ویژه خود به هر شکل و نام و به هر قیمت.

وبلاگ کار در ایران