

# بحران چانه‌زنی جمعی بر سر حداقل دستمزد



لیلا رزاقی در گفتگو با

کاظم فرج‌اللهی (فعال کارگری)

نماینده واقعی کارگری نداریم

جامعه نو: سازمان بین‌المللی کار، «چانه‌زنی جمعی» را مذاکره در مورد دستمزد و شرایط کار بین سازمان‌ها و اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی می‌داند. طبق این تعریف، مذاکرات به عنوان بخشی از روند چانه‌زنی جمعی به صورت دوجانبه انجام می‌شود و دولت فقط با ایجاد چارچوب‌های لازم، زمینه مذاکرات را تسهیل می‌کند. با وجود اینکه چانه‌زنی جمعی از حداقل استانداردها برای پرداخت حداقل مزد محافظت می‌کند اما در بسیاری از کشورها، از جمله در ایران روند چانه‌زنی جمعی، روندی چالش‌برانگیز است.

جامعه نو» در آستانه تعیین حداقل دستمزد ۱۴۰۲ و در ادامه آسیب‌شناسی موضوع مذاکره و چانه‌زنی» جمعی در تعیین مزد سالانه، با کاظم فرج‌اللهی فعال کارگری، به بررسی روند سه‌جانبه‌گرایی در شورایی‌کاری و نقش نمایندگان کارگری در تعیین حداقل دستمزد پرداخته است. به باور او سازوکارهای حاکم بر روند تصمیم‌گیری در شورایی‌کاری و انتخاب نمایندگان کارگری از سوی تشکل‌های شبه‌حاکمیتی بگونه‌ای است که «لابی‌گری» جایگزین «مذاکره و چانه‌زنی جمعی» شده است... فرج‌اللهی به نکات تامل برانگیزی اشاره می‌کند و می‌گوید: «در چنین شرایطی وقتی کارگران از کارآمدی تشکل‌های شبه‌حاکمیتی ناامید شدند و از داشتن تشکل‌های مستقل هم محروم بودند، تصمیم گرفتند که خیابان را به عنوان عرصه‌ای برای «کنشگری مستقیم و شکل نوینی از مذاکره جمعی برگزینند».

جامعه نو- روند سه‌جانبه‌گرایی در شورایی‌کاری و بطور ویژه نقش نمایندگان کارگری در تعیین حداقل دستمزد و تاثیرگذاری بر سیاست‌های مزدی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

فرج‌اللهی: در آغاز باید بگویم به باور من اساساً سه جنبه‌گرایی به این مفهوم که نمایندگان کارگری و کارفرمایی در مقابل هم به مذاکره و چانه‌زنی بنشینند و گروه‌سومی (نمایندگان دولت) به عنوان میانجی بی‌طرف و داور بر روند مذاکرات آنها نظارت داشته باشد، دست کم از دهه هفتاد قرن بیستم میلادی به این سو، دیگر موضوعیتی ندارد. مقوله سه‌جنبه‌گرایی دستاوردی بود که در پرتو رشد و پیشروی جنبش جهانی کارگران در نیمه اول همان قرن و در شرایط اجتماعی سیاسی و توازن قوای طبقاتی سالهای آغازین پس از جنگ بدست آمد و توسط سازمان بین‌المللی کار رسمیت یافت. سال‌هایی که در اروپا دولت‌های رفاه یا دولت‌های سرمایه‌داری با گرایش‌های سوسیال‌دموکراسی در مسند قدرت قرار گرفته و تلاش می‌کردند به عنوان نهاد ناظر و خیرخواه عمومی و بطور نسبی مستقل از طبقات اصلی جامعه ظاهر شده در روند مذاکرات میان کارگران و کارفرمایان به نقش یک ناظر و داور بی‌طرف نزدیک شوند. اما پس از آن با ظهور و قدرت‌گیری نئولیبرالیسم در غرب، عملاً حمایت‌جانبدارانه از سرمایه‌داری در دستور کار دولت‌ها قرار گرفت و آنها از نقش ناظر بی‌طرف خارج شدند؛ آشکارا جانبدار شده و سرکوب‌های مزدی، موقتی کردن کارها و تلاش برای نابودی یا اضمحلال اتحادیه‌های کارگری را در دستور کار قرار دادند. سه‌جنبه‌گرایی به مفهوم دخالت و نظارت بی‌طرفانه دولت دیگر موضوعیتی ندارد. گروه سوم دیگر گروه بی‌طرفی نیست و به شدت جانب‌دارانه عمل می‌کند.

در ایران وجه مشترک همه دولت‌های پس از جنگ سرمایه‌داری و رانت‌خواری است. منافع و نفوذ دولت چه در بخش عمومی و چه در عرصه خصوصی و خصولتی (سرمایه‌گذاری خصوصی توسط دولتی‌ها) شرایطی را به وجود آورده که منجر به عملکرد آشکارا جانبدارانه دولت در تجدید نظر قانونی و غیر قانونی در تنظیم روابط کار به نفع سرمایه‌داران شده است. چنین تغییری و در پیش گرفتن چنین رویکردی توسط دولت در خروجی نهادی چون «شورای عالی کار» که پایه و اساس تشکیل آن بر سه‌جنبه‌گرایی در روابط کار بنا شده بود، تأثیر مستقیم دارد؛ به طوری که دست کم در دو دهه گذشته به سرکوب هر چه بیشتر مزدها، از طریق اعمال سیاست‌های تورمی، و جلوگیری از افزایش اسمی حداقل دستمزد منجر شده است. نکته خوبی در سؤال مطرح شده و آن ارزیابی روند سه‌جنبه‌گرایی در روابط کار و بویژه مذاکرات مزدی است. واقعیت این است که از زمان تصویب قانون کار به این سو، این روند به ضرر کارگران و هرچه بیشتر به نفع کارفرمایان تغییر کرده است. تا سال ۱۳۸۷، شمار نمایندگان دولت در شورای عالی کار چهار نفر بود و تصمیمات مزدی این شورا باید با رای مثبت نمایندگان کارگری تصویب می‌شد و رسمیت می‌یافت؛ هرچند که تا همان سال هم به دلیل مقاومت دولت و گروه کارفرمایی و همچنین ضعف گروه کارگری در چانه‌زنی برای تعیین مزد، مزدهای مصوب و نرخ افزایش آن بسیار پایین و ناکافی بود. اما پس از سال ۱۳۸۷ حتی این شرط صوری را هم حذف کردند. دولت احمدی‌نژاد با مصوبه هیات وزیران این بند آئین‌نامه اجرایی شورای عالی کار را که به صراحت رای مثبت نمایندگان کارگری را لازمه تصویب دستمزد

می‌دانست، حذف کرد، علاوه بر آن تعداد نمایندگان که از جانب دولت در شورایی عالی کار حضور داشتند را نیز اضافه کرد. سه نفر گروه کارفرمایی و سه نفر گروه کارگری و بیش از ۴ تن از جمله دو وزیر در گروه دولتی؛ و این در شرایطی است که در نهایت رئیس شورا و کسی که باید مصوبات را تایید کند وزیر کار به عنوان نماینده دولت است. یک دولت نئولیبرال و در عین حال در قامت یک کارفرمای بسیار بزرگ به سرکوب مزدی دامن می‌زند.

اما علاوه بر مداخله جهت‌دار دولت در روند تعیین مزد، موضوع مهم دیگر این است که چه گروه‌هایی در شورایی عالی کار به عنوان نماینده کارگران حضور دارند. «شورای اسلامی کار»، یعنی همان تشکلی که نمایندگان کارگری برآمده از آن هستند، حتی در بین تشکل‌های زرد و رسمی کارگری حائز اکثریت نیست. کسانی به عنوان نمایندگان کارگران در این شورا "منصوب" می‌شوند که از یک تشکل ایدئولوژیک با پسوند اسلامی برخاسته‌اند نه یک تشکل صنفی. از همه اینها مهم‌تر روند چانه‌زنی گروه کارگری در مذاکرات مزدی است.

در بحث تعیین دستمزد، مبنای سیاست گروه کارگری در مذاکرات استدلال در خصوص واقعیت‌های موجود مانند نرخ تورم، خط فقر، سبد کالاهای مصرفی خانوار و معیشت و سپس چانه‌زنی بین گروه‌های کارگری و کارفرمایی بر سر تصویب رقمی به عنوان حداقل دستمزد است. در همه دنیا مرسوم است که وقتی مذاکرات مزدی بعد از چانه‌زنی به نتیجه مطلوب نرسد، گروه کارگری جلسه مذاکره را ترک می‌کند و اتحادیه‌های کارگری، البته با مراجعه به خرد جمعی، حق «اعتصاب» و توقف کار را برای خود محفوظ می‌دانند. این اعتصاب یک پیام روشن دارد و آن اینست که کارگران نمی‌خواهند نیروی کار خود را ارزان بفروشند! اگر طبق تعاریف اینطور در نظر بگیریم که کارگر نیروی کارش را، که یک ناکالاست، به مثابه یک کالا در بازار کار به فروش می‌رساند، در بازار هر صاحب کالایی حق دارد اگر کالایش ارزان خریداری می‌شود، از فروش آن خودداری کند. اما در ایران، اعتصاب کارگری به رسمیت شناخته نمی‌شود و همواره به شکل‌های مختلف سرکوب شده و عواقب و تبعاتی هم در پی داشته است. مهم‌تر از همه، گروه نمایندگان کارگری در این شورا اصلاً توان تهدید ندارند که بگویند "اگر به توافق نرسیم مذاکره را ترک و از ابزار اعتراض و اعتصاب برای پیشبرد منافع کارگران استفاده خواهیم کرد".

اصولاً مراجعه به بدنه و استفاده از ظرفیت‌های آن در تشکل‌های رسمی ایران، موضوعیتی ندارد؛ نگاه هیات مدیره‌ها یا رهبران این تشکل‌ها نه به بدنه کارگری خود، بلکه به بالاست. تاکنون مشاهده نشده که تشکل‌های سه‌گانه کارگری رسمی ایران بابت موضوعی به بدنه خود مراجعه کنند و در یک فرآیند دموکراتیک آنها را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند یا دست کم نظر آن‌ها را جویا بشوند. چرا که این گروه

از اول بر اساس یک فرآیند غیردموکراتیک و با دخالت صریح دولت و کارفرما به عنوان نماینده در این تشکل‌ها انتخاب می‌شوند و بعد باز هم در یک فرآیند غیردموکراتیک در سطوح بالاتر به عنوان نماینده\_البته غیرواقعی\_ کارگران در کانون های شوراها و انجمن های صنفی و ... حضور پیدا می‌کنند. این نمایندگان حتی اگر دانش و توان استدلال هم داشته باشند، به دلیل گسست از بدنه و ساختار حاکمیتی مسلط بر تشکل‌های رسمی و مذاکرات، توان تهدید ندارند.

با این توضیحات می‌توان گفت مذاکرات مزدی ما صرفاً «لابی‌گری» است. هر سال گروهی می‌نشینند و استدلال می‌کنند که مثلاً تورم و خط فقر یا سبد معیشت فلان مقدار است، در حالیکه این موارد تکراری است. همه این موارد را گروه کارفرمایی یا کارشناسان متبصر اقتصادی دولتی حاضر در شورا خودشان با جزییات و به روشنی می‌دانند، پس باید روند چانه‌زنی و حمایت از پایین را تقویت کرد و اگر به نتیجه نرسیدند، مذاکره را ترک کنند. البته این را هم اضافه کنم که طبق آخرین شیوه رای‌گیری در شورای عالی کار، حتی اگر نمایندگان کارگری جلسه رای‌گیری را ترک هم بکنند (کما اینکه سه سال گذشته یک بار این کار را کردند و اتفاقاً بسیار هم مورد مواخذه قرار گرفتند)، باز هم هیچ تاثیری در خروجی شورا ندارد. چرا که اکثریت آراء برای تصویب مصوبات این شورا کافی است؛ اگر آن سه نفر نماینده کارگری رای منفی هم بدهند در مقابل ۷ رای نمایندگان کارفرمایی و دولت که عملاً متحدالمنافع هستند هیچ تاثیری ندارد.

جامعه نو- به نظر شما مهمترین مشخصه‌هایی که نمایندگان کارگری موثر و کارآمد را از نوع ناکارآمد و غیرموثر آن تمیز می‌دهد، شامل چه مواردی است؟

فرج‌اللهی: نماینده موثر و کارآمد لزوماً باید برخاسته از یک تشکل مستقل کارگری باشد. تشکل مستقل کارگری پویا و پیشرویی که مطابق با نیازها و مطالبات روز جامعه و کارگران خود را به روزرسانی و ترمیم کند. این تشکل مستقل باید بیشترین اهمیت را به مناسبات دموکراتیک در درون خود بدهد و هیات مدیره یا رهبران آن همواره مسئول و به بدنه (اعضا) پاسخگو باشند. استقلال یعنی این که اساسنامه و تمام ارکان آن با مشارکت کارگران تدوین و تصویب و انتخاب شود و در سازوکار تاسیس و فعالیت آن جایی برای مداخله دولت و کارفرما و حتی احزاب سیاسی نباشد. البته این ادا به این معنی نیست که کارگران بطور فردی نمی‌توانند یا نباید سیاسی و احیاناً عضو یک حزب باشند. در عین حال بدنه یک تشکل مستقل باید این امکان را داشته باشند که در صورت ناکارآمدی اعضای هیات مدیره و رهبری نسبت به عزل و برکناری آنها اقدام کنند. یعنی استناد به اصول دموکراتیک و سازوکاری که در اساسنامه‌ها پیش بینی

می‌شود باید قادر باشد که مدیران و رهبران تشکل‌ها را نسبت به عملکرد خود به اعضا پاسخگو کند و در صورت عدم پاسخگویی مناسب، امکان عزل یا برکناری آنها وجود داشته باشد.

مشخصه دیگر این است که نمایندگان کارگری باید اشخاصی کاردان و توانمند باشند. یعنی باید از حد معینی از آگاهی، دانش مدیریت و همچنین توان مذاکره و چانه‌زنی در سطوح بالای تصمیم‌گیری برخوردار باشند. بنابراین اگر قرار است که نمایندگان کارگری برای مذاکرات مزدی انتخاب شوند، باید برخی توانمندی‌های فردی از جمله چگونگی مذاکره و چانه‌زنی در آنها وجود داشته باشد. حتی دیده شده برخی تشکل‌ها از کارشناسان اقتصادی، اجتماعی و حقوقی برای چنین مذاکراتی دعوت می‌کنند. این افراد ممکن است در درون تشکل‌ها نباشند، اما مورد وثوق تشکل‌ها هستند و به عنوان مشاور قدرت تقویت نمایندگان کارگری را دارند.

متأسفانه در چهار دهه گذشته عملاً ما نماینده واقعی کارگری نداشته‌ایم. محرومیت کارگران از داشتن، تاسیس و فعالیت در تشکل‌های مستقل کارگری نیاز به آسیب‌شناسی دارد. همه عواملی که منجر به این محرومیت شده را نمی‌توان به موانع قانونی یا نگاه امنیتی به موضوع تشکل‌یابی کارگران منحصر دانست. پاره‌ای موارد ذهنی در طبقه کارگر ما وجود دارد که می‌تواند در محرومیت کارگران از ایجاد و فعالیت تشکل‌های واقعی موثر باشد.

گرچه در سالهای گذشته شمار محدودی تشکل‌های کارگری مستقل، مثلاً سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس رانی تهران ابراز وجود کرده‌اند اما این تشکل‌ها نیز از فراگیری و کارآمدی و نفوذ لازم برای چانه‌زنی در خصوص مطالبات کارگری برخوردار نیستند. در نبود تشکل‌های صنفی مستقل افرادی برآمده از همان شوراهای اسلامی کار یا انجمن‌های صنفی در جایگاه نمایندگی کارگران قرار گرفته‌اند. ممکن است بگوییم در میان‌شان انگشت‌شمار افراد صادقی وجود دارد، اما حتی همان افراد دلسوز و با صداقت نیز به دلیل فقدان دانش و تخصص لازم برای مذاکره و چانه‌زنی جمعی و نبود حمایت و پشتیبانی بدنه، باز هم به دلیل نامستقلی، غیردموکراتیک بودن سازوکار درونی و ناکارآمدی این تشکل‌ها، در خصوص پیگیری و تحقق مطالبات کارگران، از قدرت نمایندگی موثر برخوردار نبوده‌اند.

جامعه نو- جامعه کارگری تا چه میزان از اهمیت چانه‌زنی جمعی و ضرورت فشار حداکثری برای تاثیرگذاری بر روند تعیین مزد منطبق با معیارهای قانونی، آگاه است و در طول سالهای گذشته در این زمینه چه اقداماتی انجام داده است؟

فرج‌اللهی: به این سوال باید در دو بخش پاسخ داد. یک بخش به سالهای بعد از تصویب قانون کار تا سالهای پایانی دهه هشتاد باز می‌گردد و بخش دیگر به روند کنشگری میدانی کارگران در نیمه دوم دهه ۹۰ و سالهای پس از آن. تا پیش از دهه ۹۰، عملاً طبقه کارگر ما از ضرورت چانه‌زنی جمعی چندان آگاه نبود یا اینکه به آن اهمیت نمی‌داد. متأسفانه یک چالش یا عامل روانشناختی که در جامعه ایرانی و همچنین در بین کارگران وجود دارد؛ حالتی است که وقتی یک نماینده‌ای (در همین تشکل‌های زرد شبه حاکمیتی) را انتخاب کردند، عملاً از هر نوع پیگیری و کنشگری در مورد مطالبات خود دست می‌کشند و فکر می‌کنند که فقط آن نماینده است که باید مسئول پیگیری امور باشد. در چنین شرایطی عملاً اعمال فشاری از سوی کارگران بر نمایندگان برای پاسخگویی به مطالبات مورد توجه قرار نمی‌گیرد. این شکل از واگذاری (یا شانه خالی کردن از مسئولیت) به نماینده کارگری بدون اعمال نظارت بر روند فعالیت او و عدم استفاده از مکانیسمی برای پاسخگویی، تا نیمه دوم دهه ۹۰ ادامه داشت. اما حدوداً از نیمه دوم دهه ۹۰ روند پیگیری مطالبات از سوی کارگران تغییر کرد و فعالیت‌های مستقیم میدانی و اعتراضات خیابانی جایگزین تمرکز بر انتخاب نمایندگانی و عضویت در تشکل‌هایی شد که نه زمینه مشارکت مستقیم کارگران را ایجاد کردند و نه قدرت نمایندگی داشتند. در واقع وقتی کارگران از کارآمدی تشکل‌های شبه‌حاکمیتی ناامید شدند و از داشتن تشکل‌های مستقل هم محروم بودند، تصمیم گرفتند که خیابان را به عنوان عرصه‌ای برای کنشگری مستقیم و شکل نوینی از مذاکره جمعی برگزینند.

آنها بر اساس تجربیاتشان آموختند که وقتی مذاکرات به نتیجه مطلوب نمی‌رسد یا اساساً مذاکره‌ای در کار نیست، باید شیوه دیگری را برای پیگیری مطالبات در پیش گرفت. این شیوه چانه‌زنی با فراخوان دادن و تجمع و راهپیمایی در مقابل مراکز دولتی و حاکمیتی، افکار عمومی و رسانه‌ها را حساس کرده به کمک می‌طلبند و از این راه نهادهای اجرایی و امنیتی را تحت فشار قرار می‌دهند و به واکنش وادار می‌کنند. به این ترتیب این نهادها نیز فشار بر کارفرمایان را برای پاسخگویی به مطالبات کارگران و یا خاموش کردن صدای معترضین بیشتر می‌کنند هرچند که گاه ضرب و شتم و بازداشت تبعات امنیتی هم به همراه دارد. این شیوه چانه‌زنی جمعی یک روش نانوشته و متکی به تجربه کارگر ایرانی است. ما نمونه این کنش جمعی را در هپکو، هفت‌تپه و یا فولاد اهواز دیدیم. وقتی روندهای مرسوم و قانونی به نتیجه نمی‌رسد، کارگران با برگزاری اعتراضات میدانی و انتخاب نمایندگانی از درون این اعتراضات، به نوعی مذاکره جمعی روی می‌آورند. به این ترتیب می‌توان گفت که روند و شیوه مذاکره جمعی به خصوص از نیمه دوم دهه ۹۰ به این سو، صورت تازه‌ای به خود گرفته است. نمونه دیگر این وضعیت را ما در اعتراضات بازنشستگان می‌بینیم. آنها وقتی دیدند فشارهای اقتصادی رو به افزایش است و کانون‌های بازنشستگان به عنوان نمایندگان صنفی در طول ۲۸ سال گذشته کاری جز ضایع کردن حقوق بازنشستگان انجام نداده‌اند، خود به خیابان آمدند. در نتیجه همین کنش‌های میدانی، فعالیت‌های رسانه‌ای و مجازی و همچنین مذاکره جمعی

رسمی و غیررسمی آنها توانستند بخش ناچیزی از حقوق قانونی خود را بدست آورند. گرچه این دستاوردها قابل دفاع است اما بهتر آن است که این فشار جمعی با سازماندهی نیروی کار شاغل و بازنشسته در قالب تشکل‌های مستقل و برآمده از بدنه کارگری رسمیت پیدا کند و مذاکرات جمعی از طریق سازماندهی تشکیلاتی صورت گیرد.

**پرونده جامعه نو**