

چرا تعظیم می کنند؟

گفت‌وگوی خبرگزاری کار ایران با محمد مالجو



ارزیابی شما از نقش تشکل‌های رسمی کارگری در سقوط معیشتی کارگران که حداقل در ۲۰ سال گذشته به وقوع پیوسته است، چیست؟ نمایندگان رسمی کارگری در این دو دهه چه قصوری داشته‌اند که معیشت کارگران سال به سال بدتر شده و آنها هر سال فقیرتر شده‌اند؟

روند فزاینده بینواسازی کارگران در ایران تماماً به تشکل‌های رسمی کارگری برنمی‌گردد. عوامل بینواساز را باید در کلیت نظام اقتصادی جست‌وجو کنیم که بحث مجزایی است اما آنچه که مسئولیت مستقیمش بر دوش تشکل‌های رسمی کارگری قرار دارد ناتوانی تمام عیار آنها در برخورد با موج تهاجم علیه معیشت خانواده‌های کارگری است که در عمل به خصوص در سال‌های پس از جنگ هشت‌ساله به طور سیستماتیک به وقوع پیوسته است. کارنامه تشکل‌های رسمی کارگری در زمینه مقاومت در برابر این موج تهاجم کاملاً مردود است.

در واقع تشکل‌های رسمی کارگری واجد ویژگی‌هایی هستند که این ویژگی‌ها هم توضیح‌دهنده ادعاهای گزافه‌گویانه آنها مثلاً در بزنگاه‌های تعیین حداقل دستمزد است و هم توضیح‌دهنده عقب‌نشینی‌های بهت‌آورشان و از این‌رو هم‌پیمانی و هم‌سوئی‌شان با موج تهاجم علیه معیشت خانواده‌های کارگری است. به گمان من، اگر از منظر حقوقی نگاه کنیم، بیش از هر چیز پنج ویژگی تشکل‌های رسمی کارگری است که عملکرد ضعیفشان را شکل می‌دهد.

اول اینکه در قانون کار و سایر قوانین و مقررات پایین‌دستی، تشکل‌های رسمی کارگری در بهترین حالت فقط کارگران شاغل را پوشش می‌دهند. به عبارت دیگر، تشکل‌یابی بخش قابل توجهی از کارگران یعنی کارگران بیکار، به هیچ وجه در چارچوب حقوقی تعریف نشده است. گویی کارگران بیکار نمی‌توانند نماینده‌ای داشته باشند. این یکی از وجوه شمول ناقص کارکرد نمایندگی تشکل‌های رسمی کارگری است.

دومین مورد این است که در مجموعه کارگران شاغل، تشکل‌های رسمی کارگری تا یک مقطعی به لحاظ حقوقی نمی‌توانستند و از مقطعی که موانع حقوقی برطرف شده، باز هم از لحاظ عملی نمی‌توانند کارگران شرکت‌های بزرگ دولتی را نمایندگی کنند. تبصره ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مقرر کرده است که زمان تشکیل شوراها در شرکت‌های بزرگ دولتی، از جمله شرکت‌های تابع وزارت نفت، شرکت ملی فولاد، شرکت ملی صنایع مس ایران و غیره، به تشخیص شورای عالی کار باشد. شورای عالی کار تا سال ۷۷ هرگز به تشکیل شوراهای اسلامی کار در شرکت‌های بزرگ دولتی اجازه نمی‌داد. این مانع حقوقی با مصوبه صد و نود و ششمین جلسه شورای عالی کار برداشته شد، یعنی تشکیل شوراهای اسلامی کار در

شرکت‌های بزرگ دولتی نیز مجاز شناخته شد اما وقتی به سال ۷۷ نگاه می‌کنیم می‌بینیم در بخش‌های بزرگ دولتی مانند نفت، مخابرات، خودروسازی، مس، آب، برق و غیره، پیشاپیش پروژه موقتی‌سازی نیروی کار با موفقیت هرچه تمام‌تر اجرا شده بود و بخش قابل توجهی از کارکنان شرکت‌های بزرگ دولتی به نیروهای واجد قراردادهای موقت تبدیل شده بودند. اهمیت این موضوع در این است که می‌بینیم در اولین ماده از آیین‌نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار مصوب سال ۶۴، مقرر شده که فقط واحدهایی از حق تشکیل شوراهای اسلامی کار برخوردارند که بیش از ۳۵ کارگر شاغل دائم داشته باشند. تاکید روی دائمی بودن شاغلان است. سومین تبصره از اولین ماده همین آیین‌نامه عبارت «شاغل دائم» را به افرادی اطلاق می‌کند که در یکی از مشاغل دائم واحد مربوطه مشغول فعالیت باشند. پس سال ۷۷ اصلاً سالی است که شورای عالی کار به لحاظ سمبلیک تشخیص می‌دهد دیگر ضرورتی ندارد که شرکت‌های بزرگ دولتی فاقد شوراهای اسلامی کار باشند. چرا؟ چون دقیقاً در همین سال است که به خاطر پروژه موقتی‌سازی قراردادهای نیروی کار نیروهای مشغول در این واحدها، عمدتاً از حالت نیروی کار دائم خارج شده بودند و عمدتاً قرارداد موقتی داشتند و اصلاً حالا دیگر نمی‌توانستند مشمول برخورداری از شورای اسلامی کار باشند. یعنی در سال ۷۷ دیگر در عمل شرایط تشکیل شوراهای اسلامی کار در شرکت‌های بزرگ دولتی به دلیل کم بودن نیروی دائمی فراهم نبود. از سال ۷۷ به بعد تا امروز در جاهایی هم که به لحاظ حقوقی نیروی کار دائمی کافی وجود داشته و شوراها امکان تاسیس داشته‌اند، انواع و اقسام موانع عملی از سوی مدیران پیش پای کارگران گذاشته می‌شده و کارگران شرکت‌های بزرگ دولتی در عمل ناتوان از تشکیل شورای اسلامی کار بوده‌اند. بنابراین ویژگی دوم مشمول ناقص کارکرد نمایندگی تشکلهای رسمی کارگری این است که این تشکلهای قبلی‌ترها به لحاظ حقوقی نمی‌توانستند و امروز به لحاظ عملی نمی‌توانند نیروهای کارگری شرکت‌های بزرگ دولتی را دربرگیرند و نمایندگی کنند.

سومین ویژگی تشکلهای رسمی کارگری این است که نیروهای کار در کارگاه‌های کوچک را نیز نمی‌توانند نمایندگی کنند. می‌دانیم که بخش قابل توجهی از کارگران شاغل در کارگاه‌های کوچک زیر ۱۰ نفر شاغل هستند. برای توضیح این ماجرا اجازه دهید دوباره به تبصره ماده ۱۵ قانون کار اشاره کنم که می‌گوید فقط کارگاه‌هایی که بیش از ۳۵ کارگر شاغل دائم داشته باشند می‌توانند شورای اسلامی کار تشکیل دهند. بنابراین تشکیل شوراهای اسلامی کار در کارگاه‌های کوچک طبق تبصره این ماده قانونی منتفی است. همچنین طبق دومین ماده از آیین‌نامه «چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه» که مصوب سال ۷۱ است کمترین نصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی در سطح کارگاه ۱۰ نفر است. بنابراین کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر انجمن صنفی کارگری نیز نمی‌توانند تشکیل دهند. از طرفی ما با مجموعه‌ای از قوانین روبه‌رو هستیم که بنا بر شرحی که در ادامه خواهیم داد، امکان برخورداری کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از نمایندگان منفرد کارگری را نیز منتفی کرده است. برای این ماجرا باید به آیین‌نامه مصوب هیأت دولت در سال ۸۱ بازگردیم که کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر را از شمول ۳۶ ماده قانون کار طی یک دوره آزمایشی سه ساله خارج کرد. این مصوبه در سال ۸۴ برای سه سال دیگر به صورت آزمایشی تمدید شد اما پیش از آنکه سال ۸۷ فرا برسد و مهلت دوره آزمایشی این مصوبه به پایان برسد، رای وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در سال ۸۶ یکی از تبصره‌های آیین‌نامه اجرایی ماده [۱۹۱ قانون کار را که در هیأت دولت تصویب شده بود و دال بر آزمایشی بودن خروج کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار بود، حذف کرد. بدین ترتیب کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر برای همیشه از شمول ۳۶ ماده قانون کار خارج شدند. خروج این کارگاه‌ها از شمول ۳۶ ماده قانون کار در کنار بالا بودن نرخ بیکاری در دهه گذشته دست به دست هم دادند و به لحاظ عرفی کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر را گویی کاملاً از شمول قانون کار خارج کرده‌اند. در نظر داشته باشیم که فصل ششم قانون کار می‌گوید کارگران می‌توانند یا شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی کارگری یا نماینده منفرد کارگری داشته باشند. تاسیس

شورای اسلامی کار و انجمن صنفی کارگری در کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر را که دیدیم منتفی است. برخورداری کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از نماینده منفرد کارگری نیز با این ترکیب از قوانین که الان توضیح دادم منتفی شدند. پس سومین خصیصه شمول ناقص کارکرد نمایندگی تشکل‌های رسمی کارگری نیز این است که کارگران کارگاه‌های کوچک را نیز نمایندگی نمی‌کنند.

تا اینجا از سه ویژگی سخن گفتم که شمول ناقص کارکرد نمایندگی تشکل‌های رسمی را نشان می‌داد، یعنی باعث می‌شود تشکل‌های رسمی نه نماینده کارگران بیکار باشند، نه نماینده کارگران شرکت‌های بزرگ دولتی و نه نماینده کارگران واحدهای اقتصادی کوچک. حالا می‌خواهم بگویم که شوراهای اسلامی کار یا انجمن‌های صنفی کارگری یا نماینده‌های منفرد کارگری، حتی در واحدهایی نیز که از یکی از این سه شکل تشکل رسمی برخوردارند، بنابر شرایط حقوقی دیگر، هم به کارفرمایان وابستگی دارند و هم به دولت. این دو ویژگی که الان توضیح خواهم داد در واقع ویژگی‌های چهارم و پنجم تشکل‌های رسمی کارگری است که باعث غیرمستقل بودنشان می‌شود.

اجازه بدهید از وابستگی‌شان به کارفرماها شروع کنم. قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار اصولاً این شورا را مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان که با رای مجمع عمومی و کارفرمایان انتخاب می‌شوند، تعریف کرده است. یعنی کارفرمایان این حق را دارند که بگویند چه کسی در شورای اسلامی کار نامزد بشود و چه کسی نشود. انجمن‌های صنفی کارگری نیز به همین قیاس‌اند. یکی از تحقیقاتی که سال ۷۷ در موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شد نتیجه‌ای گرفت که آن نتیجه کماکان تا امروز نیز صادق است. این تحقیق نتیجه گرفت هیچ یک از تشکل‌های مذکور در قانون کار را نمی‌شود یک تشکل خالص کارگری دانست چرا که در تمام آنها امکان حضور فرد یا افرادی که منتخب کارگران نیستند وجود دارد و این نکته با تعریفی که باید از سازمان کارگری به عمل بیاوریم مغایر است.

ویژگی پنجم این است که این تشکل‌ها نه فقط به کارفرمایان که به دولت هم وابسته‌اند. تبصره ماده ۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار می‌گوید تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضویت در شورای اسلامی کار برعهده هیأتی است مرکب از نماینده وزارت کار، نماینده وزارتخانه مربوطه و البته نمایندگان منتخب مجمع کارکنان. همچنین طبق سومین ماده از این قانون، انتخابات شوراهای اسلامی کار باید زیر نظر وزارت کار و با اعمال نظر این وزارتخانه برگزار شود. همین قضیه در مورد انجمن‌های صنفی کارگری نیز صادق است. ماده ۱۹ آیین‌نامه «چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه» می‌گوید نظارت بر انتخابات و فعالیت انجمن‌های صنفی کارگری برعهده وزارت کار است. در مورد نمایندگان کارگری نیز این وابستگی به دولت صادق است. پنجمین ماده دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران مصوب سال ۷۱ می‌گوید تطبیق شرایط کاندیداهای نمایندگی هر واحد برعهده هیأتی نظارتی از جمله شامل نماینده اداره کار محل است. بنابراین ملاحظه می‌کنید که هر فعال کارگری در چارچوب تشکل‌های رسمی کارگری باید از نگاه دولت واجد صلاحیت تشخیص داده شود.

بنابراین فقدان شمول کارکرد نمایندگی تشکل‌های رسمی کارگری و وابستگی‌شان به کارفرمایان و دولت در عمل خصلتی متناقض به آنها می‌دهد. این تشکل‌ها در عین حال که نمی‌توانند کارگران را نمایندگی کنند ادعای نمایندگی کارگران را دارند. از طرفی پشتوانه کارگری هم ندارند و به همین دلیل در مراکز تصمیم‌گیری در حدی هم که قانوناً می‌توانند تاثیرگذار باشند، موثر نیستند. دقیقاً همین عملکرد ضعیف‌شان در تعقیب منافع کارگران است که باز مسبب تضعیف پشتوانه کارگری‌شان

می‌شود. همین پشتوانه ضعیف کارگری دوباره عملکرد پیشاپیش ضعیفشان را ضعیف‌تر می‌کند. اجازه دهید به یکی از تحقیقاتی اشاره کنم که نتایجش نه تنها کماکان صادق است که تشدید نیز شده است. این تحقیق میزان مشارکت کارگران در انتخابات شوراهای اسلامی کار را مورد مطالعه قرار داده است که سرجمع این مشارکت را در میان کارگران ضعیف ارزیابی کرده است. براساس این تحقیق، ۷۰ درصد کارگران هرگز در انتخابات شوراهای اسلامی کار شرکت نکرده‌اند، حدود ۱۲ درصد فقط یک‌بار در انتخابات شوراها شرکت کرده‌اند و حدود ۸ درصد بیش از ۲ بار در انتخابات شرکت کرده‌اند و حداکثر تعداد مشارکت کارگران در انتخابات شوراها فقط ۵ بار بوده، نه بیشتر. این تحقیق به خودی خود فقدان پشتیبانی کارگران و ضعف پایگاه کارگری شوراهای اسلامی کار و تشکل‌های مشابه را نشان می‌دهد. ببینید، قواعدی که برای نقش‌آفرینی تشکل‌های رسمی مقرر شده به گونه‌ای است که آنان را در تله تضعیف فزاینده به دام انداخته است.

این تشکل‌های بدون پشتوانه کارگری در مراکز تصمیم‌گیری همواره مقهور طرف مقابل می‌شوند که یا دولت است که خود کارفرمای بزرگ است یا بخش خصوصی یا بخش شبه‌دولتی. تشکل‌های رسمی کارگری برای آنکه پایگاه خودشان را تقویت کنند، در بزنگاه‌هایی که هر ساله پدید می‌آید از جمله مثلا در خصوص تعیین حداقل دستمزد، به عبث ادعاهایی را وسط می‌گذارند و از مطالباتی دفاع می‌کنند که با توانایی‌شان در لحظه عمل هیچ نسبتی ندارد. اتفاقی که در عمل می‌افتد این است که پنج ویژگی مورد بحث باعث می‌شوند تشکل‌های رسمی کارگری عملا با موج تهاجم علیه معیشت کارگران که در گذر همه سالیان پس از جنگ برقرار بوده است به طور سیستماتیک هم‌سو و هم‌پیمان شوند.

در مذاکرات مزدی ۹۴ این موضوع به شدت مشهود بود. دعاوی اولیه نمایندگان کارگری به سطح بالایی از انتظارات دامن می‌زد و آنها به طور مرتب بر افزایش بیش از ۳۰ درصدی حداقل دستمزد تاکید می‌کردند اما در نهایت به افزایش ۱۷ درصدی تن دادند. کدام عامل باعث می‌شود این نمایندگان به جای ترک جلسه و عدم امضای مصوبه مزدی به نصف مبلغی که پیشتر روی ایستادگی بر آن تاکید کرده بودند، تن بدهند؟

جدا از پنج ویژگی حقوقی که پیش‌تر برشمردم و ساختار حقوقی تشکل‌های رسمی کارگری را شکل می‌دهند، استراتژی این تشکل‌ها نیز در ناتوانی‌شان بسیار تعیین‌کننده است. مهم‌ترین عنصر استراتژی تشکل‌های رسمی کارگری این است که از ظرفیت‌های بالفعل قدرت جمعی کارگران استفاده نکنند. به عبارت دیگر، وقتی ما نتیجه کاملا خلاف عقل سلیم تعیین حداقل دستمزد را می‌بینیم، یعنی وقتی می‌بینیم شکاف میان حداقل دستمزد و خط فقر رسمی سال به سال بیشتر می‌شود، تک‌تک خانواده‌های کارگری این را با پوست و گوشت و استخوان در تجربه زیسته زندگی روزمره‌شان لمس می‌کنند. این به لحاظ ذهنی نیرویی را در آنها متبلور می‌کند. شوراهای اسلامی کار به عنوان یکی از اصلی‌ترین تشکل‌های رسمی سراسری کارگری منطقا می‌توانند از این پتانسیل به صورت مختلف استفاده کنند و نیروهای تحت نمایندگی خودشان را بسیج کنند و به نیرویی واقعی تبدیل کنند. منتهی مدیریت کلان تشکل‌های رسمی کارگری هرگز به طور جدی حاضر به انجام چنین مانورهایی در جهت تحقق منافع کارگران نشده‌اند.

اینجاست که دوباره ویژگی‌های حقوقی‌ای که قبلا برشمردم اهمیت عینی می‌یابند. یعنی می‌بینیم که روابط حقوقی چگونه روابط حقیقی را می‌سازند. برای فهم این قضیه باید ببینیم که استراتژی در پیش گرفته شده از سوی سران تشکل‌های رسمی کارگری چه نسبتی با شرایط حضور و ارتقاشان در درون تشکل‌های رسمی کارگری برقرار می‌کند. اعضای شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی و نمایندگان منفرد کارگری، هر سه، به شرطی می‌توانند اصلا در این تشکل‌ها حضور داشته باشند و

به مقامات عالی دست پیدا کنند که هم به تایید دولت رسیده باشند و هم به تایید انواع و اقسام کارفرمایان. اگر قرار باشد اینها به سمت استراتژی تمهید و استفاده از ظرفیت‌های عینی و جمعی کارگران بروند، پشتیبانی دولت و کارفرمایان را از دست می‌دهند و به عبارت دیگر تایید صلاحیت نمی‌شوند. به عبارتی، ضرورت تایید صلاحیت بازیگران سطوح گوناگون تشکل‌های رسمی و به خصوص سران تشکل‌های رسمی کارگری توسط دولت و کارفرمایان، تعیین‌کننده نوع استراتژی‌ای است که آنها در دستور کار قرار می‌دهند.

همین رابطه حقوقی تشکل‌های رسمی با دولت و کارفرماها تعیین‌کننده استراتژی‌شان در عدم استفاده از ظرفیت‌های بالفعل و بالقوه نیروی عینی و جمعی کارگران است و همین استراتژی نیز مولفه کلیدی دیگری از استراتژی کلان تشکل‌های رسمی کارگری در نحوه نمایندگی‌شان را تعیین می‌کند. اشاره‌ام به گرایش همیشگی تشکل‌های رسمی در بازی در زمین قانون است. بخش اعظم سیاست‌های دولت در زمینه مناسبات کارگر و کارفرما که اسباب بینواسازی کارگران را پدید آورده و مایه نارضایی تشکل‌های رسمی کارگری نیز هست اصولاً در بستر قانونی شکل گرفته‌اند. من این بحث را در جاهای متعدد دیگری نیز شرح داده‌ام. مبنای قانونی سیاست موقتی‌سازی قراردادهای کارگران که باعث ربودن امنیت شغلی‌شان شده، در قانون کار کشور قرار دارد. خروج کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار که باعث نابرخورداری بخش عظیمی از کارگران از حمایت نهاد غیربازاری قانون کار شده، مبتنی بر مصوبات هیأت دولت در ادوار مختلف و نیز صدور رای وحدت رویه خاصی توسط دیوان عدالت اداری است. ظهور شرکت‌های پیمانکاری تامین نیروی انسانی که باعث قطع رابطه حقوقی مستقیم بخش‌هایی از نیروهای کار با کارفرمایان‌شان شده به هیچ وجه غیرقانونی نیست. استراتژی دولت‌های پس از جنگ در تعدیل نیروی انسانی و فرستادنشان به بازار کار آزاد که مسبب نابرخورداری بخش‌هایی از نیروهای کار از چتر حمایتی اشتغال دولتی شده مبتنی بر بخش عظیمی از برنامه‌های توسعه پنج‌ساله و قوانین پایین‌دستی‌شان بوده است. هیچ‌یک از این سیاست‌گذاری‌ها که باعث بینواسازی کارگران شده غیرقانونی نبوده‌اند. مشکلات کارگران اصلاً ریشه در خود همین قوانین دارند. تشکل‌های رسمی کارگری برای مقابله با این سیاست‌های قانونی همواره کوشیده‌اند از خود ظرفیت‌های قانونی استفاده کنند. یکی از علل ناتوانایی تشکل‌های رسمی کارگری در دفاع از منافع کارگران دقیقاً به همین قضیه برمی‌گردد. تاکتیک بازی در زمین قانون برای تغییر روابط نامناسب قانونی به نوبه خودش محصول فقدان اراده تشکل‌های رسمی در استفاده از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل عینی کارگران است و خود همین ویژگی نیز محصول نوع رابطه حقوقی تشکل‌های رسمی با دولت و کارفرمایان است.

حالا برای ما قابل فهم است که چرا صرف‌نظر از هیاهو‌هایی که نمایندگان رسمی کارگری مثلاً در ماه‌های پایانی سال در خصوص تعیین مزد در دستور کار قرار می‌دهند، نتیجه تکراری همیشه عبارت بوده است از تعطیم در برابر هر خواسته‌ای که دو طرف مقابل در این به اصطلاح سه‌جانبه‌گرایی، یعنی دولت و کارفرماهای بخش خصوصی، روی میز قرار می‌دهند. به عبارتی، صحنه تعیین حداقل دستمزد در شورای عالی کار به گونه‌ای است که کارگران از این صحنه واقعاً غایب‌اند و غیبت‌شان از رهگذر حضور افرادی به نام آنها مخفی می‌شود.

باید توجه کنیم که قضیه فقط به تعیین حداقل دستمزد رسمی منحصر نمی‌شود. تمام مولفه‌های تعیین‌کننده شرایط کاری و زیستی کارگران به همین قیاس تحت تهاجم قرار گرفته است. مثلاً اگر قرار باشد به برخی از مولفه‌های شرایط کاری کارگران اشاره کنم می‌توانم از ایمنی محل کار بگویم. در چند سال اخیر ایمنی محل کار به شدت کم شده و به همین دلیل نیز آمار مرگ و میر در سوانح شغلی به شدت افزایش یافته است، آن هم دقیقاً در شرایطی که در همین سال‌ها به علت رکود مستمر اقتصادی، اصلاً میزان فعالیت‌های اقتصادی نیز کاهش یافته است. چرا چنین شده است؟ چون کارفرمایان در سال‌های گذشته

برای ایجاد شرایط کاری ایمن هزینه کمتری را صرف کرده‌اند و بنابراین ایمنی محل کار نیز به شدت افت کرده است. استانداردهای بهداشت محل کار، امنیت شغلی، شرایط اسکان نیروی کار متحرک و غیره نیز به همین قیاس شدیداً سقوط کرده‌اند اما در عوض مثلاً شدت کار افزایش پیدا کرده است.

وقتی از تشکلهای رسمی کارگری صحبت می‌کنیم نباید بلافاصله فقط ناتوانی‌شان در خصوص رشد لازم برای دستمزدها را به یاد بیاوریم. تک‌تک این مولفه‌ها اهمیت دارند. اینها فقط درباره شرایط کاری کارگران است. از سوی دیگر، شرایط زیستی کارگران نیز در این سال‌ها به شدت افول کرده است. مثلاً شاخص حداقل دستمزد نشان می‌دهد که کارگران چگونه سال به سال دریافتی کمتری داشته‌اند. همین‌ها وقتی از کارخانه بیرون می‌آیند و به سمت خانه می‌روند، در فاصله بین خانه و کارخانه برای درمان، بهداشت، آموزش، حمل و نقل، تربیت بدنی و غیره پرداخت‌هایی دارند که این پرداخت‌ها سال به سال افزایش پیدا کرده، چه به دلیل عقب‌نشینی دولت از وظایفی که قانون اساسی در زمینه آموزش عمومی و آموزش عالی و سلامت و درمان و بهداشت و مسکن و غیره برعهده‌اش گذاشته، چه به دلیل فشل بودن نظام تولید در کلیت اقتصاد ایران که باعث افزایش شکاف بین عرضه و تقاضای کل اقتصاد کلان و از این رو ایجاد تورم و افزایش پرداختی‌های کارگران شده است. شکاف مزمین و ساختاری بین دریافتی‌های همواره رو به کاهش و پرداختی‌های همواره رو به افزایش گرچه کاملاً محصول عملکرد تشکلهای رسمی کارگری نیست اما ناتوانی این تشکلهای برای مقابله با این شکاف فزاینده در حقیقت نماد اصلی شکست تشکلهای رسمی کارگری است.

نمی‌خواهم به آرمان شهر اشاره کنم اما برای آنکه در بحبوحه مذاکرات مزدی، کارگران به صحنه بازی طرفین اضافه شوند، چه کار باید کرد؟

فقط و فقط یک راه‌حل وجود دارد که بازگویی آن ساده و اجرای آن بسیار دشوار است. اشاره‌ام به تشکلیابی مستقل کارگران است، مستقل از دولت و کارفرماهای بخش خصوصی و بخش شبه‌دولتی. در عین حال این راه‌حل باید در حوزه پراکسیس و عمل اتفاق بیفتد. اگرچه نظریه‌پردازی نیز اهمیت دارد اما نظریه‌پردازی هنگامی می‌تواند فربه و موثر باشد که در بطن پراکسیس به وقوع بپیوندد. شناخت منافع مشترک بین کارگران گام اول در این راه است. شناخت تمایز منافع کارگران از سایر طبقات نیز گام دوم است. این دو گام مستلزم مواجهه مورد به مورد با افسانه‌هایی است که منافع کارگران را هم‌سو با منافع کسانی نشان می‌دهد که صرف‌نظر از اینکه خصوصی‌اند یا دولتی یا شبه‌دولتی، نقش کارفرما را بازی می‌کنند. باید از حجم انبوه افسانه‌های رسانه‌ها و فضاهای آکادمیک در خصوص هم‌سویی منافع کارگران و کارفرمایان افسانه‌زدایی کرد. این افسانه‌ها بر الیاف نرم مغزها نوشته‌اند که منافع کارگران فقط هنگامی محقق می‌شود که منافع کارفرمایان محقق شده باشد. این افسانه‌ها بسیار پرشمارند و درباره تشدید خصوصی‌سازی‌ها و کاهش یارانه‌های دولتی و استمرار کوچک‌سازی دولت و تقویت آزادسازی تجارت خارجی و کارایی مالکیت خصوصی عوامل تولید و غیره مستمراً بازگو می‌شوند. تمامی این موارد در افکار عمومی طوری معرفی می‌شوند که گویی به نفع کارگران نیز هستند در حالی که تک‌تک این موارد در تنزل قدرت سیاسی و توان اقتصادی و منزلت اجتماعی کارگران نقش دارند. برملا کردن این افسانه‌ها و تشریح تاریخ تجربی‌شان به لحاظ نظری و عملی بسیار مهم است.

آیا قابل تصور است که کارگران به جای برخورد قهری با تشکلهای رسمی کارگری، استراتژی پلایش این تشکلهای را از پایین به بالا در دستور کار قرار دهند؟

برای پاسخ به این پرسش ابتدا باید ببینیم آیا حضور مستقلانه کارگران در تشکل‌های غیرمستقل تاکنون نتایج مثبتی در برداشته است؟ آیا توانسته به تغییرات بنیادین در نحوه تاسیس، شکل‌گیری، یارگیری و عملکرد انواع تشکل‌های رسمی کارگری بیانجامد؟ پاسخ به این پرسش‌ها چه‌بسا در سطوح خرد و نه سطوح کلان، از تجربه فردی به فرد دیگر متفاوت باشد. در سطوح خرد، ما هنوز فاقد تحقیق و تحلیلی هستیم که بتواند این جمع‌بندی را انجام دهد اما درباره سطوح کلان تشکل‌های رسمی کارگری می‌توانیم بر مبنای مشاهدات و نتایجی که تا الان داشته‌ایم فرضیاتی را پیش بکشیم. اگر مفروض بگیریم که تشکل‌های رسمی کارگری در دفاع از منافع کارگران با شکست مواجه شده‌اند، پس می‌توانیم بگوییم دست‌کم بدین شکل که برخی از کارگران مستقل تاکنون خواسته‌اند در نهادهای غیرمستقل عمل کنند در سطح کلان به هیچ وجه جواب نداده است.