

## حداقل دستمزد، ضامن سرنوشت ۴۳ میلیون نفر است

کاظم فرج اللهی با تاکید بر اینکه تعیین دستمزد بدون جلب نظر کارگران، آزادی را در امر مبادله قراردادهای دسته‌جمعی، زیر سوال برده، از ایرادات اساسی و ساختاری شورایعالی کار می‌گوید. وی معتقد است که در دعوی مزدی، دولت‌ها جانب کارفرمایان را می‌گیرند. دولت به فکر سرپا ماندن بنگاه‌ها هست اما به فکر زیست طبقه کارگر نیست

این روزها بحث و گفتمان اصلی، عدم رعایت سه‌جانبه‌گرایی واقعی در جلسات شورایعالی کار است. چرا بدون جلب نظر کارگران و نمایندگان آنها که بیش از چهل ساعت، برای تعیین دستمزد چانه‌زنی کردند، جلسه به پایان رسید و مزد ۹۹ ابلاغ شد؟

کاظم فرج اللهی (فعال کارگری) در گفتگو با نسرین هزاره مقدم (ایلنا) با تاکید بر اینکه تعیین دستمزد بدون جلب نظر کارگران، آزادی را در امر مبادله قراردادهای دسته‌جمعی، زیر سوال برده، از ایرادات اساسی و ساختاری شورایعالی کار می‌گوید.

کارگر فاقد امنیت شغلی و بی‌حقوق امروز، دارای چه مختصاتی است؟ ایناسیون قانون کار در گذر زمان، کارگر را از حقوق اولیه خود محروم کرده است؛ آیا ارتباط مستقیمی میان این بی‌حقوق‌سازی و فقدان قدرت چانه‌زنی طبقه کارگر وجود دارد؟

عملاً در شرایط موجود با استفاده از ظرفیت‌های زیرکانه‌ای که به زیان طبقه کارگر در بخشی از قانون کار پیش‌بینی شده، کارگران را در یک تله قانونی گرفتار کرده‌اند. با استفاده از ماده هفت قانون کار و تفسیرهایی که از تبصره‌های آن می‌کنند، با حاکمیت مطلق قراردادهای موقت در بازار کار، در عمل حق امنیت شغلی را از کارگران سلب کرده‌اند. کارگر بدون امنیت شغلی که مجبور است هرچند سال یا حتی هرچند ماه، کارگاه محل اشتغال خود را عوض کند و گاه و بیگاه بیکار باشد، همیشه بدون امنیت شغلی و بدون سابقه کار است. کارگری که «بدون سابقه کار» است، همیشه مزدش کم و نزدیک به حداقل است و مزایای مزدی به او تعلق نمی‌گیرد. این کارگر بدون امنیت شغلی و بدون ثبات کار، اصولاً توان پیگیری تشکل کارگری و تشکل‌یابی و ایجاد سازمان‌های کارگری را ندارد و تازه اگر این کارگر بخواهد پیگیر مساله تشکل‌یابی و ایجاد تشکل‌های مستقل خود باشد، باز به مانع می‌خورد چراکه در فصل ششم قانون کار، جلوی ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری گرفته شده است. خب کارگری که نه امنیت شغلی دارد و نه متشکل است، چطور می‌تواند در مورد دستمزد خود چانه‌زنی کند؟ اصلاً کجا باید چانه‌زنی کند؟

این روزها در ارتباط با ساختار معیوب شورایعالی کار که اجازه چانه‌زنی چندانی به کارگران نمی‌دهد، انتقادات بسیاری مطرح شده است؛ ساختاری که دولت مقتدر با همه ابزارهای اقتدارش در آن، دست بالا را دارد و اجازه نمی‌دهد نظرات کارگران به عنوان گفتمان مسلط در جلسات طرح شود. نظر شما چیست؟

محل چانه‌زنی طبقه کارگر برای دستمزد، طبق قانون کار، شورایی عالی کار است. این شورایی عالی کار، به کلی ساختار معیوبی دارد. شورایی که باید بین طبقه کارگر و طبقه سرمایه‌دار به نوعی حل و فصل دعوا بکند و مناقشات را با مذاکره و گفتگو به سرانجام برساند، خود سراپا دولتی است. دولتی که خودش، هم کارفرماست و هم نماینده سرمایه‌داران و هم مستقیماً بیشترین شمار اعضای بلندپایه دولت، جزو فعالان اقتصادی یا همان سرمایه‌داران هستند؛ حالا این روزها اسم مستعار سرمایه‌داران در جامعه ما شده فعالان اقتصادی! رئیس شورایی عالی کار نه برگزیده توسط دو طرف دعوا که کارگر و سرمایه‌دار هستند، که وزیر کار است. درحالی‌که رئیس شورا که باید نقش تنظیم‌گر مذاکرات را ایفا کند، قاعداً باید مورد توافق و انتخاب طرفین و مرضی‌الطرفین باشد. جلسات شورا با امر و تشخیص وزیر کار برگزار می‌شود و حرف‌نهایی را ایشان یعنی دولت می‌زند؛ پس دولت سرمایه‌دار و نماینده سرمایه‌داران برآمده از اتاق بازرگانی بین کارگر و کارفرما قرار است بنشینند و نظارت و قضاوت کند! چنین نظارتی، مسلم است که بی‌طرفانه و بی‌غرض نخواهد بود! همین امر، ایراد اساسی ساختار شورایی عالی کار است. در واقع به نظر می‌رسد استیلائی تفکرات و ایده‌های اتاق بازرگانی در جهت‌گیری‌های اعضای دولتی شورایی عالی کار به چشم می‌خورد.

یکی از ILO، به نظر می‌رسد بحث تعارض ساختار شورایی عالی کار در ایران با ساختار توصیه شده توسط کاستی‌ها و ایرادات اساسی است. عدم پایداری به مقوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸، خودش را در ترکیب نامتوازن و ناکارای شورایی عالی کار نیز نشان می‌دهد؛ آیا شما این را قبول دارید؟

سازمان بین‌المللی کار که در سال ۱۹۱۹ تشکیل شده، در پاسخ به عدم توازن قوا میان کارگران و کارفرمایان و مطالبه‌گری گسترده کارگران جهان در آن سالها شکل گرفته؛ لذا کنوانسیون‌های این سازمان بین‌المللی، در رابطه با کف مطالبات طبقه کارگر اعلام نظر می‌کند و این کنوانسیون‌ها، بیان‌کننده همه حقوق درخواستی کارگران نیستند. کف مطالبات کارگران تأکیدی توسط سازمان بین‌المللی کار به معنای این است که حقوق اساسی کارگران باید بیش از این کف تعیین شده باشد. اصل سه‌جانبه‌گرایی که سازمان بین‌المللی کار بر آن تأکید دارد، بر این مبنا شکل گرفته که در آن زمان، دولت‌ها بیشتر دولت‌های رفاه بودند و کمی از نقش خود به عنوان نماینده سرمایه‌دار دور شده بودند و کمی به نقش میانجی نزدیک شده بودند و قرار بود این دولت‌ها در دعوی مابین طبقه کارگر و سرمایه‌دار، نقش میانجی را بازی کنند. فلسفه وجودی سه‌جانبه‌گرایی همین بوده است اما الان در هیچ کجای دنیا ما دولتی را نداریم که کاملاً نماینده طبقه سرمایه‌دار نباشد و این را به زبان نیاورد. ما می‌بینیم در بحران‌های موجود، دولت‌ها طرف سرمایه‌داران را می‌گیرند؛ برای مثال در بحران ورشکستگی صندوق‌های اعتباری، دولت به‌جای پیگیری سارق اصلی و مجازات آنها، به نمایندگی از سرمایه‌داران از خزانه دولت که موجودی آن، پول ملت است، پول بربادرفته مقروضان را پرداخت و صدای معترضان را خاموش کرد. یعنی عملاً از طبقه بانکداران و سرمایه‌داری مالی حمایت کرد. در این بحران کرونا هم می‌بینیم که همه توجه دولت معطوف به حمایت از کسب و کارهاست و در تعیین دستمزد هم به دنبال این است که چگونه باید سهم دستمزد را در قیمت تمام شده کاهش دهد تا کسب و کارها رونق بگیرند و بنگاه‌ها حفظ شوند؛ به ظاهر و در ادعا در جهت حفظ اشتغال موجود حرکت می‌کنند و موضع می‌گیرند اما در نظر نمی‌گیرند که ۴۳ میلیون کارگر و بازنشسته با احتساب خانواده‌هایشان با این دستمزد چگونه باید زندگی کنند؛ دولت به فکر سرپا ماندن بنگاه‌ها هست اما به فکر زیست طبقه کارگر نیست!

قانون کار هم ایراداتی دارد؛ ایراداتی که موجب شده همان سه‌جانبه‌گرایی سازمان بین‌المللی کار نیز زیر سوال

برود

بله؛ در قانون کار و آیین‌نامه تشکیل شورای عالی کار، حتی همان سه‌جانبه‌گرایی توصیه شده توسط سازمان بین‌المللی کار نیز به رسمیت شناخته نشده است. شورای عالی کار باید ساختارش اساساً تغییر کند و همچنین قانون کار در جاهایی که ابهام‌آمیز است و حقوق کارگران را به مخاطره انداخته باید اصلاح شود. قانون کار باید به صراحت از کارگران حمایت کند و در همین راستا بایستی تغییر کند؛ بنابراین در فصل ششم قانون کار که مربوط به تشکل‌های کارگری است، در ماده هفت که مربوط به قراردادهای کار است و در ماده ۱۶۸ که ترکیب شورای عالی کار را مشخص می‌کند، باید اصلاحات اساسی صورت بگیرد. ترکیب شورای عالی کار باید به گونه‌ای باشد که حقوق کارگران حفظ شود چراکه تصمیمات این شورا مربوط به تعیین سرنوشت ۴۳ میلیون نفر است؛ پس نمایندگان این نیمی از جمعیت کشور باید در نهاد شورای عالی کار، دست بالا را داشته باشند. در واقع در شورای عالی کار که تنها محل و جایگاه برای حل و فصل دعوا میان طبقه کارگر و کارفرماست، باید هر دو گروه تعداد برابر نماینده داشته باشند و تصمیمات تنها براساس نظرات و استدلال‌ات همین دو گروه گرفته شود. رئیس شورای عالی کار باید مرضی‌الطرفین باشد؛ در شورای عالی کار باید اقتصاددانان و جامعه‌شناسان مورد وثوق طبقه کارگر حضور داشته باشند و نمایندگان کارگری حاضر در جلسه باید متصل به بدنه و برآمده از تشکل‌های سازمان‌یافته و مستقل باشند. در هر مذاکره و توافق براساس اجماع، باید تا زمانی که یکی از دو طرف، موافق نیست، مذاکره ادامه پیدا کند. دعوای مزد بین کارگر و کارفرماست و طبیعی است که هر دو گروه باید از مزد تعیین شده رضایت داشته باشند؛ حتی اگر رضایت کامل قابل حصول نباشد، باید رضایت نسبی حاصل شود. در پایان بگویم که با تطوری که در دنیای نئولیبرال دولت‌ها به سمت کارفرمایان و سرمایه‌داران مالی و صنعتی داشته‌اند، ساختار سه‌جانبه‌گرایی، در همه جای جهان دچار ایراد اساسی شده است؛ دولت‌ها در همه جا، پیش از هر چیز خود را ملزم به دفاع از حقوق سرمایه‌داران می‌دانند اما در ایران، ساختار معیوب شورای عالی کار به دلیل اینکه امکان حذف کامل نظرات و آرای کارگران را دارد، دارای ایرادات و ضعف‌های علیحده است که بایستی حتماً اصلاح شود. اصلاح ساختار شورای عالی کار یعنی به رسمیت شناختن حق مشارکت برای ۴۳ میلیون نفر از شهروندان کشور