

فقیرسازی نظام‌مند طبقه‌ی کارگر و راه‌های مقابله با آن

تئوری اقتصاد سیاسی

کاظم فرج‌الهی*



*فعال‌کارگری بازنشسته و نویسنده در حوزه‌ی روابط کار

دیربست که رخت سوگ و غم فراغ از تن به‌در نمی‌شود. قلم یارای
نوشتن شادباش ندارد که طبقه‌ی کارگر سوگوار فرزندان به
خاک افتاده‌اش است و در غم یاران در بند.
باد پدیدآورندگان یکم ماه مه را گرامی می‌داریم و آزادی یاران در
بند را آرزو.

تقدیم به شریفه محمدی و ربحانه انصاری نژاد و همه‌ی آزادگانی که
به دلیل پیگیری مشکلات کارگران گرفتار زندانند. آزادشان کنید

موضوع این مقاله بررسی سیاست‌ها یا استراتژی فقرسازي بیشترین شمار مردم
توسط حکومت و یافتن راهکارهای مقابله با این سیاست‌هاست. در این بررسی ناگزیر
به موارد و شیوه‌هایی اشاره و استناد می‌شود که شماری از آن‌ها پیش از این بارها مورد
بحث بوده‌اند. تلاش بر نشان دادن نظام‌مند و همبسته بودن جنبه‌ها و روش‌های مختلف
سرکوب‌مزدی است که طی چند دهه به تمامی مزدو حقوق‌بگیران تحمیل شده و
بررسی چرایی موفق نبودن تلاش‌های تاکنونی این طبقه برای مقابله با این سرکوب‌ها
است.

رابطه میان حکومت و مردم (ملت) در حوزه‌ی اقتصاد و مالیه‌ی به بیانی ساده اما
دقیق، رفت‌وبرگشت پول میان آن‌هاست که براساس مجموعه‌ای از قوانین و مقررات
مالی و پولی تنظیم می‌شود که عمدتاً شامل دو بخش است: تکالیف و پرداخت‌های
ملت به دولت، و پرداخت‌ها و وظایف دولت نسبت به مردم. [در بحث حاضر هر جا از
دولت سخن گفته میشود مراد کلیت حاکمیت است].

در بحث مالی مهم‌ترین تکالیف ملت در مقابل دولت پرداخت انواع عوارض و
مالیات‌هاست. در ایران اصول یا روش و دستگاه‌های تعیین‌کننده‌ی میزان و اخذ عوارض
و مالیات‌ها، از دیرباز جزو ظالمانه‌ترین روش‌ها و فاسدترین دستگاه‌ها بوده‌اند و هنوز
هم کماکان چنین است. همه می‌دانیم که در یک سیستم فاسد داراها و توانگران
به‌راحتی می‌توانند با تطمیع و خرید یا تهدید عوامل تعیین‌کننده‌ی میزان عوارض و
مالیات‌ها، و مجریان آن‌ها، از پرداخت بخش‌های نسبتاً بزرگی از آنچه به آن‌ها تکلیف
می‌شود شانه‌خالی کنند. در بخش مالیات بر درآمد، مالیات مزدو حقوق‌بگیران قبل از

دریافت هر مبلغی پیشاپیش توسط دستگاه مربوطه محاسبه و کسر می‌شود و نکته‌ی تأسفبار این که غالباً و در چند دهه‌ی گذشته همیشه، میزان سقف معافیت مالیاتی به قدر قابل‌ملاحظه‌ای پایین‌تر از خط فقر نسبی بوده است؛ این بدان معناست که از فقرا هم مالیات گرفته می‌شود [که فقیرتر بشوند] در حالی که مؤدیان مالیاتی بزرگ در بخش‌های تولید صنعتی، بازرگانی و خدمات در پایان سال مالی، یعنی یکسال پس از کسب درآمد، گاه حتی با تنظیم دفاتر جعلی و تقلب و پرداخت رشوه، فقط بخش کوچکی از آنچه را که باید، پرداخت می‌کنند. در عین حال گروه‌های شغلی از طریق نهادهای صنفی و مدنی خود (اتحادیه‌های تولیدکنندگان یا ارایه‌دهندگان خدمات) و استخدام انواع مشاوران مالی و حقوقی در تنظیم یا اصلاح قوانین و مقررات به نفع خود دخالت می‌کنند و گاه با توسل به حرکت‌های جمعی و اعمال فشار اجتماعی (برای نمونه اعتصاب‌های فروشندگان و سازندگان طلا و جواهرات) موفق می‌شوند تخفیف و بخشودگی‌های بزرگی نصیب خود بکنند.

وظایف و تکالیف دولت نسبت به مردم [در حوزه‌ی مالی و پولی] پرداخت یارانه‌ها، اعطای تسهیلات و پرداخت مزد و حقوق ماهیانه‌ی مستخدمان بخش دولتی است. از یارانه‌های مستقیم به دلیل ناچیزی مبلغ و اندک بودن میزان سهم آن در دریافتی‌های خانوار گذر می‌کنیم. در توضیح سوبیه‌ی حمایت سیستمی از توانگران و نادیده گرفتن نیازمندان، در اعطای وام‌ها و تسهیلات، همین بس که در نتیجه‌ی اجرای ضوابط بسیار سخت‌گیرانه‌ی اداری و بانکی، در عمل شمار زیادی از متقاضیان وام‌های ازدواج یا انواع تسهیلات کوچک و مسکن به دلیل ناتوانی در تکمیل مدارک یا یافتن کارمند دولتی که پرداخت اقساط را ضمانت کند، و الزامات و مراحل متعدد اداری دیگر، عطای دریافت وام را به لقای آن می‌بخشند. ولی در مقابل شمار زیادی وام‌های کلان و نجومی گاه فقط با توصیه‌ی تلفنی یکی از صاحب‌منصبان دولتی یا دست‌نوشته‌ی فلان آقا یا آقازاده کارسازی می‌شود. چنان‌که هم‌اکنون بیشترین شمار ابر بدهکاران بانکی خود یا نزدیکان از اعضای هیأت‌مدیره و هیأت امنای بانک‌ها و مؤسسات مالی هستند.

سرکوب مزدی

یکی از مهم‌ترین وظایف دولت هر کشور در مقابل ملت خود برقراری امنیت عمومی یا اجتماعی و در دل آن امنیت اقتصادی و شغلی تمامی افراد جامعه است و روشن است که برای بیشترین شمار جمعیت [طبقه‌ی کارگر و سایر مزدو حقوق‌بگیران] امنیت اقتصادی و شغلی معنایی جز بهره‌مندی از مزد کافی و «تأمین اجتماعی» مناسب ندارد و سهم تعیین‌کننده‌ای در اعمال ستم طبقاتی از طریق فقیرسازی عمومی مردم از این طریق محقق می‌شود. جدول شماره‌ی یک توزیع نسبی جمعیت شاغلان ۱۰ ساله به بالا را بر حسب وضعیت شغلی در یک بازه زمانی ۱۵ ساله نشان می‌دهد. براساس داده‌های این جدول مجموع شاغلان مزدو حقوق‌بگیر بخش خصوصی و بخش عمومی از ۵۰.۱ به ۵۵ درصد کل جمعیت افزایش یافته است. در همین دوره، شمار کارفرمایان بخش خصوصی از ۵.۶٪ کل جمعیت به ۳.۶٪ کاهش پیدا کرده است. این بدان معناست که بخش قابل‌توجهی از کارفرمایان بنگاه‌های کوچک از میدان رقابت در بازار بیرون شده و به جمع مزدو حقوق‌بگیران یا کارکنان مستقل پیوسته‌اند. بخش بزرگی از کارکنان مستقل نیز در واقع کارگرانی هستند که متأثر از خرابی بازار کار و نادرستی سیاست‌های مزدی (سطح بسیار پایین مزدها) برای تأمین هزینه‌های زندگی به جمع بی‌ثبات‌کاران، دارندگان کسب‌وکارهای کوچک و اغلب موقت یا کارهایی مانند مسافرکشی و واسطه‌گری پرداخته‌اند. شمار جمعیت مجموعه‌ی مزدو حقوق‌بگیران بخش عمومی نیز با ۵.۳ درصد کاهش به ۱۶.۵٪ کل شاغلان رسیده است. معنای این کاهش تا حدود زیادی شانه خالی کردن دولت از اراییه‌ی بخش‌هایی از خدمات و وظایف خود و محول کردن آن به بخش خصوصی است و در این رهگذر حتی همان حمایت‌های ناچیز دولتی نیز از بخشی از نیروهای کار ستانده شده است. شمار کارکنان فامیلی و بدون مزد نیز با تقریباً ۵٪ کاهش به ۵.۳٪ رسیده است. یعنی شرایط اقتصادی به گونه‌ای است که نیمی از خانوارهای خودکفا ناگزیر شده‌اند، برای تأمین هزینه‌ها، اعضای بیشتری را روانه‌ی بازار کار مزدی کنند. صفر شدن ردیف سایر در این جدول نیز به منزله‌ی نابودی کارآموزی در حین کار (با دریافت مزد) و بخش تعاونی اقتصاد است.

جدول يك - توزيع نسبى شاغلان ۱۰ ساله و بيشتر بر حسب وضع شغلى

وضع شغلى	۱۳۸۰ (۱)	۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵
جمع	۱۰۰٪	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
بخش خصوصى	۷۷٫۸	۸۰٫۹	۸۲٫۶	۸۲٫۶	۸۲٫۷	۸۳٫۱	۸۳٫۳	۸۳٫۵
كارفرمايان	۴٫۵	۵٫۶	۴	۳٫۷	۳٫۹	۳٫۷	۳٫۸	۳٫۶
كاركنان مستقل	۳۶٫۲	۳۲٫۲	۳۳	۳۳٫۲	۳۵٫۸	۳۵٫۴	۳۵٫۱	۳۶٫۱
مزدو حقوق‌بگيران	۲۸٫۳	۳۲٫۵	۳۹	۳۸٫۸	۳۷٫۸	۳۹٫۱	۳۹٫۳	۳۸٫۵
كاركنان فاميلى بدون مزد	۸٫۹	۱۰٫۶	۶٫۷	۶٫۹	۵٫۲	۴٫۹	۵٫۱	۵٫۳
مزدو حقوق‌بگيران بخش عمومى	۲۱٫۸	۱۸٫۵	۱۷٫۴	۱۶٫۹	۱۶٫۹	۱۶٫۹	۱۶٫۷	۱۶٫۵
ساير (۲)	۰٫۳	۰٫۵	۰	۰٫۵	۰٫۴	۰	۰	۰

(۱) اطلاعات ارايه شده مربوط به آبان ماه است. (۲) ساير شامل مزدو حقوق‌بگيران بخش تعاونى و كارآموزان است. ماخذ- مركز آمار ايران. دفتر جمعيت، نيروى كار و سرشمارى

چنانكه در بالا نيز اشاره شد ۵۵ درصد جمعيت مزدو حقوق‌بگيرانى هستند كه دركنار بيش از ۶ ميليون بازنشسته‌ى صندوق‌هاى تأمين اجتماعى و كشورى به همراه خانواده‌ها در مجموع حدود سه‌چهارم كل جمعيت را تشكيل مى‌دهند. چگونگى گذران زندگى اين بخش بزرگ از جمعيت به‌طور كامل بستگى دارد به چگونگى انجام وظايف نظارتى و حمايتى دولت در مقابل ملت در حوزه‌ى تأمين امنيت اجتماعى و اقتصادى؛ يعنى چگونگى بهره‌مندی طبقه‌ى كارگر از مزد كافي و «تأمين اجتماعى» مناسب. اما ببينيم كارنامه‌ى دولت‌هاى چند دهه‌ى گذشته در انجام اين وظيفه چگونه بوده و طبقه‌ى كارگر نيز خود در راستاى تحقق اين حق چقدر موفق بوده يا نبوده و چرا.

جدول دو حداقل مزد هر سال و افزایش ظاهری آن، نرخ تورم سالانه و نرخ برابری ریال و دلار آزاد را در اسفند ماه هر سال نشان می‌دهد. پیش از ورود به این مقایسه و سپس ارزیابی کارنامه‌ی دولت‌ها در بحث فقیرسازی لازم است مروری به چند تعریف داشته باشیم.

- **مزد نیروی کار و حداقل مزد؛ «مزد کارگر» سهم او از ارزش**

اضافه‌ای است که در پایان روند کار (تولید کالا یا ارائه‌ی خدمات) ایجاد می‌شود و در نظام سرمایه‌داری بخش بزرگی از دعوا برسر این سهم و یکی از مهم‌ترین موضوع‌های مبارزه‌ی طبقاتی کارگران نیز تعیین این سهم است. اما در جامعه کارهایی هم هست که خدمات ارائه شده در روند آن، به راحتی با پول قابل سنجش نیست. اینجا موضوع «میانگین» ارزش کار در واحد زمان و تعیین «حداقل مزد» یک کارگر ساده و بدون تخصص مطرح می‌شود؛ ضرورت وجود تشکل‌های واقعی کارگری به مثابه ابزاری برای تعریف و دفاع از این مزد و این حق و همچنین ضرورت وظیفه‌ی نظارتی و حمایتی دولت‌ها در این میان خود را نشان می‌دهد.

- **مبنای تعیین حداقل مزد؛ در ایران ماده‌ی ۴۱ قانون کار حداقل**

مزد یک کارگر ساده‌ی بدون تخصص را به گونه‌ای تعریف می‌کند که این مزد بتواند هزینه‌های زندگی یک خانواده [۳.۳ نفره] را تأمین کند. اما در یک روند ۴۵ ساله، سکوت و نقص قانون و نبود تشکل‌های واقعی کارگری سبب شده که همه ساله فقط هزینه‌های معیشتی و آن هم در پایین‌ترین سطح ممکن مورد توجه قرار بگیرد و هزینه‌های دیگر خانواده [مانند هزینه‌های مسکن، بهداشت و درمان، آموزشی، فرهنگی و تفریحی و چشم‌انداز مهم امکان بهبود سطح زندگی کارگر در گذر زمان] دیده نشود.

- **تورم، افزایش قیمت‌ها و ترمیم قدرت خرید؛ تورم از**

عارضه‌های ذاتی نظام سرمایه‌داری است که پیدایی آن دلایل مختلف و تبعات آن

جنبه‌های متضاد دارد. تبعات این پدیده برای طبقه‌ی کارگر [مزدو حقوق‌بگیران] افزایش عمومی و پایدار قیمت‌ها، کاهش قدرت خرید و نوعی مالیات پنهان است. مبارزات جنبش جهانی کارگران از یک‌سو و ضرورت وجود تقاضای مؤثر در بازار از سوی دیگر، حفظ نسبی قدرت خرید مزدو حقوق‌بگیران در مقابل تورم را به نظام‌های سرمایه‌داری تحمیل کرده است. دستاورد این مبارزات پذیرش ناگزیر مقوله‌ی افزایش مزد رسمی (ظاهری) یا در واقعیت امر ترمیم قدرت خرید کارگران است. ترجمان عملی این پذیرش، هرچند با مقاومت و کارشکنی‌هایی همراه است، افزایش مبلغ ریالی مزدهای رسمی کارگران در دوره‌های زمانی معین و متناسب با نرخ تورم همان دوره‌هاست؛ امری که به نادرست به آن **افزایش مزد** گفته می‌شود؛ در حالی که **افزایش واقعی مزدها مقوله‌ای دیگر است.** «مزد واقعی» یک کارگر معین در یک کارگاه معین تنها در صورتی افزایش می‌یابد که کارآیی یا مجموعه‌ی مسئولیت‌های او بیشتر شده باشد. افزایشی که فردی است و ناشی از کسب مهارت و تجربه، افزایش سطح دانش و تخصص یا سخت‌تر شدن شرایط کار هر کارگر معین است.

- **نهاد تعیین حداقل و افزایش سطح مزد رسمی؛ جلسات**

مزدی شورای عالی کار نهادی است که براساس ماده ۴۱ قانون کار برای تعیین حداقل مزد هر سال و تصمیم‌گیری برای ترمیم قدرت خرید سایر کارگران تعریف شده است. درباره‌ی آیین‌نامه و سازوکار یکسویه و ضد کارگری این نهاد که در واقع کاریکاتوری از شورا، مذاکره و چانه‌زنی نمایندگان کارگری و کارفرمایی با حضور ناظران دولتی است پیش از این بارها گفته شده است. بر کسی هم پوشیده نیست که نه اشغال‌کنندگان جایگاه نمایندگان کارگری این نشست‌ها برگزیده‌ی تشکل‌های واقعاً مستقل کارگری در یک روند آزاد و دموکراتیک‌اند و نه نمایندگان دولتی که افزون بر ماهیت سرمایه‌دارانه‌ی نظام، مالکیت و مدیریت بخش

قابل توجهی از هلدینگ‌ها و بنگاه‌های بزرگ صنعتی و تولیدی را در اختیار دارند می‌توانند ناظرانی بی‌طرف در این مذاکرات باشند. ریاست و حق وتوی وزیر کار نیز خود فاتحه‌ایست بر شورایی بودن تصمیمات این نهاد. خروجی ۴۵ ساله این نشست‌ها در جدول شماره (۲) دیده می‌شود.

جدول شماره (۲)؛ مقایسه حداقل مزد و افزایش ظاهری آن با نرخ تورم و نرخ دلار

سال	نرخ تورم درصد	حداقل مزد ماهانه (هزار تومان)	افزایش نسبت به سال قبل (درصد)	نرخ دلار آزاد تومان	سبد معیشت (مبلغ ریالی)
۱۳۵۸	۱۱.۴	۱.۷۰۱	-	۱۴	-
۱۳۵۹	۲۳.۵	۱.۹۰۵	۱۱.۹۹	-	-
۱۳۶۰	۲۲.۸	۱.۹۰۵	۰	۲۷	-
۱۳۶۱	۱۹.۲	۱.۹۰۵	۰	-	-
۱۳۶۲	۱۴.۸	۱.۹۰۵	۰	-	-
۱۳۶۳	۱۰.۴	۱.۹۰۵	۰	-	-
۱۳۶۴	۶.۹	۲.۱۶۰	۱۳.۳۹	-	-
۱۳۶۵	۲۳.۷	۲.۱۶۰	۰	۷۴	-
۱۳۶۶	۲۷.۷	۲.۲۸۰	۵.۵۶	-	-
۱۳۶۷	۲۸.۹	۲.۴۹۰	۹.۲۱	-	-
۱۳۶۸	۱۷.۴	۲.۴۹۰	۰	۱۲۰	-
۱۳۶۹	۹	۳.۰۰۰	۲۰.۴۸	-	-
۱۳۷۰	۲۰.۷	۵.۰۰۱	۶۶.۰۷	۱۴۲	-
۱۳۷۱	۲۴.۴	۶.۸۰۱	۳۵.۹۹	-	-

فقیرسازی نظام‌مند طبقه‌ی کارگر و راه‌های مقابله با آن

سال	نرخ تورم درصد	حداقل مزد ماهانه (هزار تومان)	افزایش نسبت به سال قبل (درصد)	نرخ دلار آزاد تومان	سبد معیشت (مبلغ ریالی)
۱۳۷۲	۲۲.۹	۸.۹۷۲	۳۱.۹۲	۱۸۰	-
۱۳۷۳	۳۵.۲	۱۱.۶۸۲	۳۰.۲۱	-	-
۱۳۷۴	۴۹.۴	۱۶.۰۰۰	۳۶.۹۶	۴۰۳	-
۱۳۷۵	۲۳.۲	۲۰.۷۲۱	۲۹.۵۱	-	-
۱۳۷۶	۱۷.۳	۲۵.۴۶۶	۲۲.۹	۴۷۸	-
۱۳۷۷	۱۸.۱	۳۰.۱۵۳	۱۸.۴	-	-
۱۳۷۸	۲۰.۱	۳۶.۱۸۳	۲۰	-	-
۱۳۷۹	۱۲.۶	۴۵.۸۰۱	۲۶.۵۸	-	-
۱۳۸۰	۱۱.۴	۵۶.۷۹۰	۲۳.۹۹	۷۹۲	-
۱۳۸۱	۱۵.۸	۶۹.۸۴۶	۲۲.۹۹	-	-
۱۳۸۲	۱۵.۶	۸۵.۳۸۸	۲۲.۱۸	-	-
۱۳۸۳	۱۵.۲	۱۰۶.۶۰۲	۲۴.۹۲	-	-
۱۳۸۴	۱۰.۴	۱۲۲.۵۹۲	۱۵	۹۰۴	-
۱۳۸۵	۱۱.۹	۱۵۰.۰۰۰	۲۲.۳۶	-	-
۱۳۸۶	۱۸.۴	۱۸۳.۰۰۰	۲۲	-	-
۱۳۸۷	۲۵.۴	۲۱۹.۶۰۰	۲۰	-	-
۱۳۸۸	۱۰.۸	۲۶۳.۵۲۰	۲۰	۱۰۰۰	-
۱۳۸۹	۱۲.۴	۳۰۳.۰۰۰	۱۴.۹۸	-	-
۱۳۹۰	۲۱.۵	۳۳۰.۳۰۰	۹۰.۱	۱۸۰۰	-
۱۳۹۱	۳۰.۵	۳۹۰.۰۰۰	۱۸.۷	-	-
۱۳۹۲	۳۴.۷	۴۸۷.۱۲۵	۲۴.۰۹	۳۳۰۰	-

سال	نرخ تورم درصد	حداقل مزد ماهانه (هزار تومان)	افزایش نسبت به سال قبل (درصد)	نرخ دلار آزاد تومان	سبد معیشت (مبلغ ریالی)
۱۳۹۳	۱۵.۶	۶۰۸.۹۱۰	۲۵	-	-
۱۳۹۴	۱۱.۹	۷۱۲.۰۰۰	۱۶.۹۳	۳۱۵۰	-
۱۳۹۵	۹	۸۱۲.۱۶۶	۱۴.۷	-	-
۱۳۹۶	۹.۶	۹.۲۹۹.۳۱	۱۴.۵۱	۴۰۱۶	۲.۴۸۹.۰۰۰
۱۳۹۷	۳۱.۲	۱.۱۱۱.۲۶۹	۱۹.۴۹	۱۲.۸۰۰	۲.۶۹۹.۸۰۰
۱۳۹۸	۴۱.۲	۱.۵۶۸.۸۱۰	۳۶.۵	۱۲۰۰۰	۳.۷۵۹.۰۰۰
۱۳۹۹	۳۶.۴	۱.۸۳۵.۲۷	۱۷	۲۴.۵۰۰	۴.۹۴۰.۰۰۰
۱۴۰۰	۴۰.۵	۲.۶۶۵.۴۹۵	۳۹	۲۶.۳۳۰	۶.۸۹۵.۰۰۰
۱۴۰۱	۴۵.۸	۴.۱۷۹.۷۵۰	۵۷	۴۰.۲۰۰	۸.۹۷۹.۰۰۰
۱۴۰۲	۴۰.۷	۵.۳۰۸.۲۸۴	۲۷	۴۳.۳۰۰	۱۳.۹۰۰.۰۰۰
۱۴۰۳	۳۲.۵ !؟	۷.۱۶۶.۱۸۴	۳۵	۹۸.۰۰۰	۲۹.۹۴۰.۰۰۰

مأخذ: بانک مرکزی و بخشنامه‌های مزد وزارت کار و کمیته مزد شورای عالی کار

با توجه به این که:

الف) به گفته‌ی بسیاری از کارشناسان نرخ‌هایی که تا امروز توسط منابع رسمی (مرکز آمار و بانک مرکزی ایران) اعلام شده بنا به ملاحظات مختلف، همواره از میزان تورم واقعی کم‌تر بوده است. اضافه بر این می‌دانیم تورمی که واقعاً به کالاهای موجود در سبد کالاهای موردنیاز خانوار کارگری (سبد معیشت) وارد می‌شود بسیار [گاه تا ۱۰۰٪] بیشتر از میانگین تورمی است که به مجموعه‌ی بیش از یکصد قلم کالاهایی وارد می‌شود که در برآورد نرخ رسمی تورم مورد محاسبه این منابع قرار می‌گیرد.

ب) در دهه‌های اخیر، به‌طور معمول میانگین نرخ تورم ماهانه طی یک سال ۲٪ یا بیشتر از آن بوده است اما با وجود صراحت در قانون کار، افزایش‌های مزد رسمی

(ظاهری) هیچ‌گاه زودتر از یکسال بعد صورت نگرفته و بدتر از آن چنانکه که در جدول نیز دیده می‌شود در ۴۷٪ موارد (۲۱ سال) درصد افزایش مزدها حتی از نرخ تورم منابع رسمی هم کم‌تر و در تمامی موارد فقط کسر کوچکی از حداقل لازم برای زندگی در حد خط فقر یا سبد معیشت خانوار بوده است. تأسف‌بارتر این که هرچه به انتهای جدول و سال‌های اخیر نزدیک‌تر می‌شویم افزایش فاصله‌ی مزد مصوب با سبد معیشت و خط فقر بیشتر و معنادارتر می‌شود.

(پ) مزد دریافتی تمامی نیروهای کار، در هر سطح مزدی و هر بخش اقتصادی، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم متأثر از میزان حداقل مزد مصوب شورای عالی کار است. (ت) جمعیت بزرگی از کارگران زن و مرد به دلیل وضعیت نابه‌سامان بازار کار [رسمی و غیررسمی] و نبود هرگونه بازرسی و نظارت رسمی یا عملی بر روابط میان کارگر و کارفرما، در عمل از شمول قانون کار خارج هستند و مزد و حقوقی گاه بسیار کم‌تر از حداقل مزد رسمی و گاه با تأخیرهای طولانی و چندماهه دریافت می‌کنند. (ث) بازهم به دلیل نابه‌سامانی بازار کار و نبود نظارت و زیر سایه‌ی قراردادهای موقت کار، حتی در مؤسسات و کارگاه‌هایی که زیر پوشش قانون کار هستند، در مواجهه با مشکلات مزدی و درون کارگاهی، هرگونه استناد یا اشاره‌ی کارگران به قانون اگر با اخراج فوری روبرو نشود اغلب باعث می‌شود در دوره‌ی بعد «قرارداد کار» آن‌ها تمدید نشود.

(ث) در محاسبات مربوط به ترمیم مزد و حقوق کارگران، گذشته از ملاحظات ویژه در اعلام نکردن نرخ واقعی تورم و گذشته از بی‌توجهی عمده‌ی حتی به نرخ رسمی تورم که خود ظلمی آشکار است، ستم مضاعف یا سرکوب مزدی پنهان دیگری نیز در فرمول‌هایی وجود دارد که همه‌ساله در مصوبه‌های شورای عالی کار و بخشنامه‌های مزدی وزارت کار اعلام و اجرا می‌شود: «افزایش پلکانی مزدها» با توسل به اصطلاح من‌درآوردی «سایر سطوح مزدی». وقتی در جامعه تورم مثلاً ۱۲٪ وجود دارد، بدین معناست که قدرت خرید تمامی مزد و حقوق‌بگیران به اندازه‌ی ۱۲٪ کاهش می‌یابد. برای جبران این کاهش لازم است عدد ریالی یا مزد رسمی تمامی مزدو حقوق‌بگیران به یک میزان و اندازه [همان ۱۲٪] افزایش یابد تا قدرت خرید تمامی سطوح مزدی به اندازه‌ی سابق حفظ و حمایت بشود. اما نگاهی به بخشنامه‌های مزدی صادرشده‌ی

وزارت کار، طی ۴۵ سال گذشته، نشان می‌دهد تنظیم‌کنندگان بخشنامه‌ها به‌جز فقط سه مورد، در تمامی موارد و سال‌های دیگر، کارگران را به دو گروه حداقل‌بگیر و سایر سطوح مزدی تقسیم کرده با ابداع فرمول‌هایی، افزایش‌مزدها را به شکل پلکانی ابلاغ می‌کنند. در این روش حداقل مزد [به عنوان مثال] همان ۱۲٪ اضافه می‌شود ولی افزایش سطوح دیگر مزدی، هرچه بالاتر، با درصد کم‌تری صورت می‌گیرد. تو گویی افزایش مزد (مزد رسمی) کمک مالی یا اعانه‌ی دولت و کارفرمایان است که به داراها کم‌تر و به ندارها بیشتر داده بشود! معنا یا نتیجه‌ی عملی این روش این است که کارگرانی که به دلیل داشتن سطح دانش، تخصص، تجربه و... کارآیی بیشتری داشته و حقوق بیشتری دریافت می‌کنند همه ساله قدری به سمت حداقل‌بگیری سوق یافته و به همان میزان از سال قبل فقیرتر می‌شوند.

ج) این روش هدفمند یا ستم دوگانه، به قصد فقیرسازی عمومی، در مورد بازنشستگان [سطوح میانی] سازمان تأمین اجتماعی به شکل آشکارتری اعمال می‌شود. البته پیش از پرداختن به این دوگانگی روش لازم است به نخستین اقدام فقیرسازی در نخستین روز و محاسبه‌ی نخستین حقوق بازنشستگی اشاره داشته باشیم. ظلمی که در اجرای تبصره‌ی ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی و برآورد متوسط مزد یا حقوق بیمه‌شده ظرف دو سال آخر بیمه‌پردازی صورت می‌گیرد.^۱ سازمان تأمین اجتماعی امر ضروری افزایش حقوق یا جبران کاهش قدرت خرید بازنشستگان [آن‌اشی از تورم] را اولاً یک بار در سال انجام می‌دهد. ثانیاً بازنشستگان را به سه گروه حداقل‌بگیر، حداکثر‌بگیر [عمدتاً شامل مدیران] و سایر سطوح یا میانه‌بگیر تقسیم می‌کند. دریافتی حداقل‌بگیران با توسل به ماده‌ی ۱۱۱ قانون به اندازه‌ی حداقل مزد کارگران شاغل افزایش داده می‌شود در حالی که برای افزایش بیشتر منع قانونی وجود ندارد. ضروریست و به لحاظ مالی و در انطباق با قانون مستمری‌ها می‌تواند در فواصل کوتاه‌تر، دست‌کم به اندازه‌ی تورم افزایش یابد؛ امری که تاکنون هرگز اتفاق نیفتاده. حداکثر‌بگیران، که گروه کوچکی هستند، نیز مطابق (آیین‌نامه) و سنت مرسوم همیشه هفت برابر حداقل‌بگیران دریافت می‌کنند. یعنی درصد افزایش حقوق حداکثر‌بگیران با نرخ افزایش حداقل‌بگیران و نرخ افزایش حداقل مزد شاغلان یکسان است [نکته‌ی مهم این‌جا حفظ منافع مدیران بازنشسته است]. اما در مورد گروه بسیار بزرگ «سایر سطوح»، در این‌جا نیز مانند سایر

فقیرسازی نظام‌مند طبقه‌ی کارگر و راه‌های مقابله با آن

سطوح شاغلان، پلکانی عمل می‌شود. افزایش حقوق این گروه همواره با نرخ‌ی کمتر از حداقل‌بگیران [او حداکثر‌بگیران] صورت می‌گیرد. معنای این این روش این است که حقوق بازنشستگان میان‌بگیر همواره با یک شیب محاسبه شده و ظالمانه به سمت حداقل‌بگیران سوق داده می‌شود. می‌توان به‌خوبی دریافت که معنای دقیق اعمال چنین روش‌هایی فقیرسازی نظام‌مند عمومی است.

مکانیسم دفاع در مقابل سرکوب مزدی؛ تلاش برای تحقق مزد و زندگی بهتر

این حد از کوشش و اراده‌ی سازمان‌یافته، نظام‌مند و سرتاسری و تبلور یافته در قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های نوشته و نانوشته در راستای تضييع منافع و سرکوب حقوق مزد و حقوق‌بگیران را نمی‌توان با تلاش‌های فردی و پراکنده، آه و ناله و نفرین، هشدار در فضای مجازی، نام‌نگاری‌های گلایه‌آمیز و توصیه به اجرای قوانین، لابی و مذاکره‌های التماس‌گونه و مرحمتی مهار و مزد و حقوق‌ها را به مزد واقعی نزدیک‌تر کرد. یا با چنین روش‌هایی نمی‌توان ایمنی و بهداشت و شرایط کار را بهبود بخشید. یورش و ستم سازمان‌یافته و نظام‌مند را فقط با کار و تلاش و دفاع جمعی منسجم و مبتنی بر سازمان‌یافتگی می‌توان و باید پاسخ گفت.

در عرصه‌ی بین‌المللی تاریخ درخشان و تجربه‌های ارزشمندی از سازمان‌یافتگی کارگران در دو حوزه‌ی مختلف مستقل از یکدیگر و در عین حال در پیوند طبقاتی با هم دیده می‌شود: یک) تشکل‌های سیاسی شامل احزاب و سازمان‌های سیاسی کارگری که طرح ایده‌ها و اهداف سیاسی - اجتماعی طبقه‌ی کارگر و دفاع نظری از منافع و مطالبات این طبقه را جزو وظایف خود دانسته و مانند هر تشکل سیاسی و طبقاتی دیگر در شرایط مناسب رویکرد کسب قدرت سیاسی نیز دارند. ب) در کنار و موازی [اما در هر حال مستقل از] نهادهای سیاسی و ایدئولوژیک، تشکل‌های مطالباتی یا صنفی - سیاسی کارگران قرار دارد که با نام یا عناوین مختلف [اتحادیه‌ها، انجمن‌های صنفی، سندیکاها و فدراسیون و کنفدراسیون‌ها، شوراها] در حوزه‌های کارگاهی، رشته‌ای، منطقه‌ای، سراسری و جهانی برپا می‌شوند و پیشینه‌ای تقریباً به اندازه‌ی خود نظام

سرمایه‌داری دارند. این تشکلهای برحسب شرایط مختلف سیاسی و اجتماعی و میزان رشدیافتگی و برخورداریِ جامعه‌ی میزبان از مواهب مدرنیته و دموکراسی می‌توانند به لحاظ انتخاب نام و شیوه‌ی برپایی، عضوگیری و فعالیت از اشکال و تنوع زیادی برخوردار باشند. کارگران در تشکلهای مطالباتی فارغ از تمایزات جنسی و مذهبی و نژادی و بدون توجه به علایق و باورهای مختلف سیاسی که هر یک از اعضا ممکن است داشته باشند، حول مطالبات و حقوق مادی و معنویِ مربوط به نوع شغل و محل کار یا زیست‌آنان است سازمان می‌یابند و با رعایت اصول و موازین دموکراتیک در تصمیم‌گیری به‌طور جمعی از حقوق و منافع جمعی و گروهی خود دفاع می‌کنند.

در تاریخ مبارزات طبقه‌ی کارگر ایران، تا پیش از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ نمونه‌ها و تجربه‌های ارزنده‌ای از سازمان‌یافتگی و دفاع جمعی از مطالبات و حقوق و منافع کارگران، به‌ویژه در صنایع نفت و نساجی وجود داشته است. نظام خودکامه‌ی سلطنتی در پی کودتای خشن و خونین تمامی سازمان‌های سیاسی و تشکلهای کارگری موجود در آن دوره را منحل و نابود کرد و تا بیست‌وپنج سال بعد [وقوع انقلاب ۱۳۵۷] با برخورد‌های خشن و امنیتی مانع از شکل‌گیری و فعالیت تشکلهای مستقل کارگری شد. با انقلاب ۱۳۵۷ تنفسی سه ساله در این زمینه پدید آمد. سپس نوعاً همان ایده و اراده‌ی سرکوب‌طبقاتی سازمان‌یافته و نظام‌نمد اما با شکلی تازه بر فضای روابط کار دوباره چیره شد. چند سال بعد، با تدوین و تصویب قانون کار جدید (۱۳۶۹) و برقراری موانع متعدد قانونی، چنانکه در ادامه اشاره می‌شود فقیرسازی عمومی، سرکوب مزدی، تأمین نیروی کار ارزان و بی‌دفاع و پیشگیری از اعتراضات کارگری به‌طور رسمی قانونی و نظام‌مند می‌شود. به این ترتیب که درگام نخست، در تبصره‌های ماده‌ی ۷ قانون (فصل دوم) با تأیید قراردادهای موقت در تمامی کارها مقوله‌ای به نام امنیت شغلی از روابط کار حذف شده زمینه‌ی اخراج آسان و بدون دردسر هر کارگر معترض فراهم می‌گردد. سپس در ماده‌ی ۴۱ (فصل سوم) همین قانون همانطور که در بالا اشاره شد شورای عالی کار با مشخصات و سازوکار گفته شده ابزار قانونی برای سرکوب نظام‌مند مزدها برقرار شد و سرانجام در فصل ششم باز هم به‌طور رسمی و با توسل به قانون، حق کارگران ازداشته شدن هر نوع تشکل به‌مثابه ابزار دفاع جمعی از حقوق و منافع خودشان از آنان سلب گردید.

همین جا باید اضافه کرد که در تکمیل اقدامات بالا، در دهه‌ی هشتاد، با تغییر اساسنامه و اعمال مدیریت دولتی بر سازمان تأمین اجتماعی زمینه‌ی نقض مواد مختلف قانون تأمین اجتماعی به منظور شانه خالی کردن سازمان از وظایف و تکالیف بیمه‌ای و حمایت‌های دوران بازنشستگی بیمه شدگان فراهم شد. به این ترتیب، زمینه برای ماندگار کردن و افزایش فقر کارگران بازنشسته و بازگشت دوباره و ناگزیر بسیاری از آنان به بازار کار و فراهم شدن نیروی کاری ارزان‌تر و بی‌دفاع‌تر از کارگران جوان مهیا گشت. در چنین بستری از مسلوب‌الاختیار شدن کارگران است که می‌توان طی یک دوره‌ی ۴۵ ساله حدود سه چهارم جمعیت (فعال) را با درآمد گاه حدود یک‌سوم خط فقر مورد بهره‌کشی قرار داد.

اما این تمامی واقعیت نیست. بخش دیگر و بسیار مهم واقعیت این است که شمار هر روز فزاینده‌ای از نیروهای کار و به‌ویژه جوانان به این باور رسیده و بازمی‌دارند می‌رسند که: «می‌تواند دیگر چنین نباشد». مهم‌ترین مانع برپایی تشکل‌های مستقل مانع قانونی نیست. مانع قانونی تنها یکی از موانع است و یکی از مهم‌ترین‌ها مانع ذهنی خود نیروهای کار و فعالان این عرصه است. هر آنچه در قانون مشخصاً نهی نشده و تخلف تشخیص داده نمی‌شود غیر قانونی نیست و می‌توان به آن مبادرت کرد و از آن دفاع کرد. می‌توان با استفاده از روش‌ها و امکانات مدرن و تلفیق آن با تجارب گذشته شکل‌های نوین و کارآمدی از سازمان‌یافتگی و تشکل را پدید آورد و به کمک این ابزار مدرن دفاع جمعی همبستگی و قدرت بیشتری فراهم آورد. با این حال، به‌طور مشخص در دو دهه گذشته شاهد شکل‌گیری و اعلام رسمی چند تشکل موسوم به کارگری بوده‌ایم. نهاد یا تشکل‌هایی که به هر حال و هر شکل ایجاد شدند و علنی و رسمی موجودیت خود را اعلام کردند. این که در مراحل مقدماتی شکل‌گیری و تأسیس و اعلان موجودیت تا چه اندازه موازین رسمی، قانونی و عرفی را رعایت کرده یا نکرده‌اند مسأله‌ی دیگریست. ولی مسأله‌ی مهم این است که در همین شرایط و محدودیت امکانات و نگاه‌های قانونی و فراقانونی و امنیتی موجود، به هر حال موانع ذهنی را کنار زدند و برپا شدند. این که در روند کنش‌ها و واکنش‌های اجتماعی و مبارزه‌ی طبقاتی چقدر رشد کردند و ماندند و کارآمد بودند؛ آیا هنوز هم هستند و به عنوان تشکل واقعاً کارگری حضور و کارایی دارند؛ آیا فقط نامی و عنوانی هستند برای

درج در صفحات مجازی یا مصاحبه با رسانه‌هایی مانند تلویزیون ایران اینترنشنال، یا پس از مدتی فقط نامی از آن‌ها روی کاغذ یا در حافظه فضای مجازی و سایت‌ها باقی مانده است؟ هریک از این‌ها مسائل مهم و قابل بررسی دیگری است. اما مهم این است که باور داشته باشیم اولاً برای رشد و تعالی و رسیدن به وضعیت بهتر و سعادت‌مند شدن جامعه، فارغ از همه‌ی دولت‌هایی که می‌آیند و می‌روند، به‌رحال و هر شکل پدیدار شدن شکل‌ها و شیوه‌هایی از سازمان‌یافتگی و انسجام پایدار در میان لایه‌ها و گروه‌های مختلف طبقات اجتماعی و به‌ویژه طبقه‌ی کارگر گریزناپذیر است که اگر نباشد هر پیشرفت و دستاوردی اگر ممکن هم بشود، پایدار نخواهد بود. ثانیاً مهم این است که باور داشته باشیم می‌توان تشکل‌های مطالباتی محل کار را چنانکه در بالا هم اشاره شد با بهره‌گیری از امکانات مدرن در تلفیق با تجارب گذشته و رعایت موازین دموکراتیک خارج از محیط کار ایجاد کرد و از آن بهره برد. چنانکه هم اکنون نمودهایی از این انسجام و سازمان‌یافتگی در عرصه جنبش‌های اجتماعی پیش رو قابل تشخیص است. آن چیزی که به نهادهای مدنی و تشکل‌ها رسمیت و هویت و کارآیی می‌دهد ثبت آن در یک دفتر و یک اداره نیست. در نهایت این رشد و گسترش و پویایی و اثربخشی آن است که موجودیت و رسمیت آن را به رخ خواهد کشید.

^۱در فرمول محاسبه‌ی متوسط مزد یا حقوق بیمه شده طی دو سال آخر، قدر مطلق اعداد ریالی ۲۴ حقوق آخر ملاک محاسبه هستند. این در حالی‌ست که در جامعه‌ای با نرخ تورم مثلاً ۲۵٪ قدرت خرید یکصد تومان سال اول یا قدرت خرید یکصد تومان سال دوم یکسان نیست. در این روش میانگین همیشه به زیان بیمه‌شده به‌دست می‌آید. در این محاسبه ما با ۲۴ عدد سروکار داریم که ارزش واقعی اعداد سال اول با ارزش واقعی ۱۲ عدد دوم (بعد از افزایش مزد ناشی از وجود تورم و افزایش هزینه‌ی خانوار یکی نیست. میانگین‌گیری از اعداد با ارزش یکسان ممکن است. برای رفع این مشکل یا نقص فرمول می‌توان از نسبت حقوق هرامه از سال با حداقل حقوق همان سال استفاده کرد. به گفته‌ی دیگر ضریب حقوق هرامه از سال به حداقل حقوق همان سال. مثلاً ۱۲ ماه ۱.۵ برابر حداقل حقوق و ۱۲ ماه دوم ۱.۸ برابر حداقل حقوق دریافت شده و سهم بیمه پرداخت کرده است.