

فقر سهام کارگران

- معیشت در کام سیلاب
- جنبش کارگران ایران در حال انسجام‌یابی است
- سازمان جهانی کار دولت‌ها را به خاطر دخالت در امور تشکلهاتنبیه می‌کند
- آنها که ۲۰۰ میلیون تومان حقوق می‌گیرند؛ نان‌شان را از حلقوم کارگران بیرون کشیده‌اند
- طبقه کارگر امکان سازماندهی خودش را از دست داده است
- مکافات کار
- اعتراض دستاویز اخراج
- آتش و دود؛ ارزانی ربه کارگران
- از چاله به چاه

سهم کارگران از جمهوریت



مسعود حیدری، مدیر مسئول

در حرف و شعار کارگران صاحب همه چیز هستند، همواره مورد تکریم و احترامند و دارای شأن و منزلت، اما وقتی پای عمل به میان می‌آید همه چیز می‌لنگد، هزار عذر و بهانه آورده می‌شود تا بلکه حقوق مادی و معنوی کارگران تا سر حد امکان تحدید شود.

ما کارگران را تا به اینجای خواهیم که زینت المجالس مان باشند نه موی دماغ مان! آنقدر عزیز و گرامی‌شان می‌داریم که مزاحمتی برای مان نداشته باشند اما همین که پای مطالبات به میان می‌آید، رفتارهای مان عوض می‌شود و یادمان می‌رود که کارگران همانهایی بودند که در حرف و شعار سنگشان را به سینه می‌زدیم.

می‌دانیم و می‌دانند که کارگران در راه اعتلای کشور از هیچ چیزشان فروگذار نکرده‌اند و با تمام وجود در خدمت کشور و پیشرفت و آبادانی آن بوده‌اند همیشه هم از آنچه حق قطعی و مسلمشان بوده است به اعتبار اینکه روزی این از خود گذشتگی‌ها به چشم خواهد آمد، گذشته‌اند.

اما در عوض ما در برابر این همه از خود گذشتگی و ایثار چه کرده‌ایم؟ این سوالی است که پایمال کنندگان حقوق کارگران باید حداقل در خلوت از خود بپرسند و خود قضاوت کنند که با کارگران چه کرده‌اند؟

تعمقی در اصول حاکم بر جمهوری اسلامی به وضوح به ما نشان می‌دهد که آنچه باید بر کشور حکمرانی کند می‌بایست نشأت گرفته از دواصل جمهوری و اسلامی باشد و همه چیز در ذیل این دواصل کارسازی پیش برود، بدون هیچ افراط و تفریطی.

اما آیا در واقعیت این گونه عمل شده است؟ ما چه تهدیدی از ناحیه کارگران مظلوم و بی‌پناه حس می‌کنیم که همواره در تلاشیم که حقوق‌شان و مطالبات‌شان را تهدید کنیم.

شاید طرح مصادیق ذیل کمی بیشتر و بهتر ما را به اصل ماجرا دلالت کند: تحدید حق برگزاری تجمعات و راهپیمایی‌های صنفی (مغایر با اصول مصرح قانون اساسی)، محدود کردن حق انتخاب کارگران و برنتابیدن انگشت شمار نمایندگان کاری در مجلس با طرح‌های وااهی و مساله‌دار نظیر ممنوعیت حضور در مجلس طی سه دوره متوالی و لزوم ارائه مدرک فوق لیسانس برای کاندیداتوری مجلس (مغایر با روح جمهوری اسلامی و حاکمیت مردم بر مردم) ایجاد تنگناها و مضایق معیشتی برای کارگران به دلیل تصمیم‌گیری‌های غلط و ناشیانه و عدم شناخت درست و درک دقیق از مسایل کارگران، دست‌اندازی به اموال و اندوخته‌های کارگران در صندوق تامین اجتماعی بدون آنکه حتی از آنها در این خصوص نظر خواهی شود، کسب اجازه که جای خود دارد، حکمرانی دلالی و واسطه‌گری و انواع سوداگری‌ها بر روابط اقتصادی به جای رونق تولید و بهادادن به تولیدکننده و کارگر (مغایر با آنچه از اول انقلاب به کارگران وعده داده شده بود) و همه موارد دیگری که شاید مجال پرداختن به آنها در این مجال اندک نباشد.

حال از به وجود آوردن گان این وضعیت باید پرسید که معنای جمهوریت نظام تحدید همه عوامل حیاتی کارگران به این شکلی که شاهد آنیم، بود و یا آنکه این طبقه رنج دیده هم باید در معادلاتی که نوشته می‌شود نیز دیده شوند؟

پس با چه رویی دم از جمهوریت می‌زنیم و تلاش داریم در این وانفسای ایجاد شده برای کارگران به دروغ همه اقدامات مان را به قانون اساسی و سایر قوانین جاری کشور نسبت دهیم و با تفسیرها و تحلیل‌های غلط و ناقص همه چیز را به نفع خود تمام کنیم و اصلاً به روی خودمان هم نیابوریم که طرف دیگر این ماجرا انسان‌های شریفی هستند که اگر تا به حال مشقت‌ها را تحمل کرده‌اند از روی نجابت‌شان بوده است و لا غیر. یادمان باشد و یادتان باشد که کارگران حق‌شان را از کسی گدایی نمی‌کنند و بنابر آنچه وجه جمهوریت نظام برایشان مقدر نموده همه حقوق پایمال شده‌شان را باز می‌ستانند و این را هم بدانیم که کسی برای این کشور و دلسوز تر از کارگر سراغ نداریم. جو فروشان گندم نما روزی پاسخگوی عملکرد خود خواهند بود و آن روز دیر نیست.

هفته کارگر و به ویژه روز جهانی کارگر را به همه کارگران عزیز و شریف کشورمان تبریک می‌گوییم و از آنها می‌خواهیم با صبر و استعانت از خداوند متعال در مسیر پیگیری خواسته‌هایشان استوار بمانند.

معیشت در گام سیلاب

بهار می‌آید، باران نم‌نم می‌بارد و زمین نو می‌شود، این بار، بهار آمد، باران سیل آسا بارید و زمین نو نشد، زمین ویران شد. بهار ۹۸ از همان آغازین روزش، چنین زمین و زمان زیر و رو کرد. حال امسال مردمان بخش‌های بزرگی از ایران زمین به بدی حال بهار ش شد. مردمان این سامان که کاشانه‌هاشان و زمین‌هاشان به گل نشست، مرفه نبودند اما زندگی را سر می‌کردند و خدا را شاکر بودند؛ حالا هم خدا را شاکرند بابت زنده ماندن. برخی هر چه داشته‌اند، در خروش آب دریاچه‌ها و سدها از کف داده‌اند و حالا سقف‌شان از اندوه آجر شده است. عده‌ای هم نشان در کام سیل افتاده است؛ بیشتر کشاورز، کارگر فصلی و ساختمان‌ی.

مسئولان در حمایت کلامی از آنها سنگ تمام گذاشته‌اند. وعده داده‌اند: خسارت‌ها تان را جبران می‌کنیم، وام بلاعوض می‌دهیم، کارگاه‌هایی را که در آنها کاری می‌کردید، بهتر از روز اول می‌سازیم و از همه مهمتر، دوباره شاغل می‌شوید. به گوش جان سپردن وعده سخت است، آنهم وعده‌های این چنینی؛ تازه وعده به دل هم نمی‌نشیند، برخی وعده‌ها زخم می‌زنند و داغ تازه می‌کنند.

از وعده که بگذریم و سر برگردانیم به سمت ویرانه سرا، هر چه می‌بینیم، خشم است و هراس، هراس از زیستن دائمی در بیکاری. بیکاری، حامل فقر و فقر حامل ناامیدی است. با این حال برای دمیدن بر سر نای ناامیدی زود است. مردمان ناامید، بر خود

سخت نمی‌گیرند. خوزستان، لرستان، ایلام، گلستان، کرمانشاه و... جوانانی دارند که در جستجوی سعادت هستند، حتی زمانی که سیل اسباب گذران معاش‌شان را در لجن‌زار مدفون کرده باشد. سعادت جویی را اما فعلاً یارای به زیر کشیدن غم نیست، باید زمان داد و خشم قربانیان را به نظاره نشست. وزیر کشور هم در سیمای ملی از اهمیت خالی کردن خشم سیل‌زدگان سخن گفت؛ آنجا که به سیلی خوردن فرماندار شهر گمیشان از سوی سیل‌زدگان اشاره و صبر او را تمجید نمود. باید دید که صبور بودن چه اندازه با عمل‌گرایی همراه می‌شود.

سیل‌زدگان محتاج عمل هستند، نه شعار، ادعا و وعده. خسارات سیل سر به هزاران میلیارد تومان (۳۵ هزار میلیارد) گذاشته است و ظاهراً خیال ایستادن بر سر این عدد را هم ندارد. ویرانه‌نشینان شایسته کرامتند، نه دست دراز کردن به سمت دولت. باید سقف آنها را از امید آجر کرد. زندگی باید به کامشان شود؛ زندگی که در لحظه صفر متوقف شده است. می‌گویند تمام زندگی به کوتاهی تنها یک پلک زدن است اما پلک‌های سیل‌زدگان را آنقدر غبار نشسته که پلک زدن غیرممکن می‌نماید. شاید هم حال پلک زدن نباشد.

بهار سیلابی اما هنوز دلبری هم می‌کند؛ دلبری از مردم تشنه دیدن باران و البته مسئولان؛ مسئولانی که از خشکی دریاچه‌ها و دشت‌ها نالان بودند و تابستانی بی‌آب و علف، وعده می‌دادند. صدای سرور و عزا باهم می‌آید.





کیانوش راد مطرح کرد؛

جنبش کارگران ایران در حال انسجام‌یابی است

علی رفاهی | جدای از قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در قیاس با دوران قبل از خود گامی رو به جلو محسوب می‌شد و تصویب آن در سال ۱۳۶۹ نویدبخش دوران جدیدی برای طبقه کارگر ایران می‌توانست باشد طی تقریباً سه دهه گذشته معمولاً شاهد وضع قوانین و آیین‌نامه‌هایی هستیم که وجوه مختلف این سنگر قانونی را مورد حمله قرار داده‌اند. مجلس فعلی (دوره دهم) از این حیث چندان مستثنی از مجالس گذشته نیست. به رغم تمام انتظاراتی که از حضور گسترده نامزدهای لیست امید در مجلس می‌رفت اما مواردی همچون بند (و) تبصره ۷ قانون بودجه ۹۷، طرح اصلاحات پارامتریک قانون تامین اجتماعی و... افق‌های تیره‌ای را پیش روی دیدگان کارگران گذارد. به علاوه حاشیه‌های ناشی از استیضاح‌های مکرر علی‌ربیعی (وزیر سابق تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، بحث‌هایی که پیرامون شرکت سرمایه‌گذاری تامین اجتماعی همواره در جریان بوده، روند خصوصی‌سازی و واگذاری‌ها و عدم اعمال مکانیزم‌های قدرتمند نظارتی از سوی مجلسی‌ها، موجی از انتقاد و ناامیدی را در بین کارگران ایجاد کرده است.

حال در سال جاری که قرار است در آن انتخابات دوره یازدهم مجلس نیز برگزار شود، پرسش این است که آیا جناح اصلاح‌طلبان که در انتخابات پیشین بر خوردار از حمایت برخی نمایندگان و فعالان کارگری بوده و اکنون مورد انتقاد، از شانس تکرار (تا حدودی) موفقیت دوره پیشین برخوردار است یا خیر؟ پیرامون نکاتی که مطرح شد سوالاتی را از محمد کیانوش راد (تحلیلگر سیاسی اصلاح‌طلب) که خود سابقه حضور در مجلس دوره ششم را داشته، پرسیده‌ایم که مشروح آن‌ها به شرح ذیل می‌آید.

می‌شدند و مثلاً ذیل جنبش روحانیون، روشنفکران یا دانشجویان فعال بوده‌اند.

در دولت میرحسین موسوی به دلیل نگاه عدالت‌طلبانه، توجه به قشر کارگران در دستور کار قرار گرفت و قوانین و جهت‌گیری‌های دولتی به نفع طبقه کارگر انجام شد، اما شاید به علت مستقل نبودن نهاد شوراهای کارخانه‌ها و نوعی وابستگی به دولت، از شکل‌گیری جنبش مستقل و فراگیر کارگری به صورتی خواسته یا ناخواسته ممانعت شد. به نظر می‌آید جنبش کارگری اکنون در ایران در حال انسجام‌یابی بیشتر است که این وضعیت البته تا حدی به رشد و تقویت جامعه مدنی در ایران هم برمی‌گردد.

به طور کلی، رسمیت‌یابی انجمن‌های مستقل کارگری، راهی برای گسترش آگاهی‌های طبقاتی و ادراک منافع کارگری است. اگرچه هنوز هم سعی می‌شود تا در راه شکل‌گیری تشکلهایی مثل کارگران نیشکر هفت‌تپه، کارگران گروه ملی فولاد و... مانع ایجاد کنند، اما گسترش اینترنت و شبکه‌های اجتماعی به کمک کارگران آمده و آن‌ها نیز هر روز پیگیری مطالبات صنفی و حقوق خویش را جدی‌تر و گسترده‌تر دنبال می‌کنند.

گفتنی است کارگران باید از زیر سایه احزاب سیاسی و شخصیت‌ها بیرون بیایند. آن‌ها مطالبات مشخص و خواسته‌های صنفی روشنی دارند؛ به دنبال کسب قدرت نیستند و تنها می‌خواهند با نفوذ در قدرت، قوانین را به نفع طبقه زحمتکش و رنج‌دیده سوق دهند.

کمیسیون اجتماعی و فراکسیون کارگری مجلس برای جلب حمایت حداکثری مجلسی‌ها از ترمیم دستمزدها در اجعه کردند اما این موضوع برای آن‌ها به رغم شرایط بحرانی اقتصادی نتیجه‌ای در بر نداشت. چرا یک چنین مسیری در مجلس در طی سال‌های گذشته دنبال شده است؟

این مساله دلایل و علل گوناگونی دارد. در وهله نخست تعداد نمایندگان کارگری در مجلس انگشت‌شمار است و این تعداد کم نماینده، قدرت اثرگذاری در لایه‌های مجلس را آنگونه که باید نداشته‌اند.

از سوی دیگر، جنبش کارگری سراسری به علل مختلف در ایران وجود ندارد. این مساله تنها به غیرمنسجم بودن جنبش کارگران ایران بر نمی‌گردد. اساساً جنبش کارگری مستقلی وجود نداشته و ندارد. فعالان کارگری عموماً ذیل جنبش‌های احتمالی دیگر، تعریف

کارگران باید از زیر سایه احزاب سیاسی و شخصیت‌ها بیرون بیایند. آن‌ها مطالبات مشخص و خواسته‌های صنفی روشنی دارند؛ به دنبال کسب قدرت نیستند و تنها می‌خواهند با نفوذ در قدرت، قوانین را به نفع طبقه زحمتکش و رنج‌دیده سوق دهند.

◀ **چهل سال از پیروزی انقلاب می‌گذرد. انتقاداتی که چه از ناحیه کارگران، فعالان کارگری وابسته به نهادهای رسمی و پذیرفته شده در قانون کار و چه از جانب فعالان مستقل مطرح می‌شود این است که مجلس‌ها عملکرد مثبت و امیدوارکننده‌ای پیرامون پیشبرد مطالبات کارگران نداشته‌اند. این موضوع با توجه به قوانینی که طی سال‌های گذشته در حوزه تامین اجتماعی و قانون کار در مجلس به ویژه اعلام شده، بسیار بارز است. قوانینی که بعضاً در مقام حمایت از تولید قرار داده عمل کنند اما نه تنها کمکی به تولید نکرده‌اند بلکه صرفاً به تزلزل بیشتر شرایط نیروی انسانی منجر شده‌اند. مواردی مثل قانون نظام جامع ساختار رفاه و تامین اجتماعی (مصوب ۱۳۸۳)، قانون حمایت از بازسازی و نوسازی صنایع نساجی کشور (مصوب ۱۳۸۰)، طرح اصلاحات پارامتریک قانون تامین اجتماعی و... موجبات تضعیف تدریجی شیرازه سازمان تامین اجتماعی و روابط کار (به ضرر کارگران) فراهم آوردند. موارد زیادی هم بوده که از سوی دولت لویجی ذیل بودجه و یا برنامه‌های توسعه پیشنهاد داده شده که تبعات ضد کارگری‌ای داشته‌اند اما مجلس در خصوص آن‌ها مداخله و یا نظارتی صورت نداده است. نمونه‌هایی نیز هستند از جمله اینکه نمایندگان کارگران در شورای عالی کار در اواسط امسال به اعضای**

◀ در سال‌های ابتدای انقلاب، گروه‌های سیاسی مختلف متکی بر اندیشه چپ، به تدریج از فضای سیاسی ایران به اشکال مختلف حذف شدند. حزب جمهوری اسلامی به عنوان برنده اصلی نبرد، فعالیت این گروه‌ها و احزاب سیاسی را - به رغم مدعیات خود آنها - خلاف مصالح کارگران، اقتصاد تولیدی و در سطح کلان، کشور اعلام می‌کرد. به علاوه اعضای حزب خود را ادعیه دار عدل اسلامی و نظام بی طبقه توحیدی معرفی می‌کردند. شاید بتوان تلاش‌های برخی از اعضای این حزب مثل آقای سرحدی زاده و هم‌فکرانشان را در راستای پیگیری و به اجرا گذاشتن این اهداف دید. با این حال از همان زمان غلبه حزب جمهوری اسلامی بر دیگر رقبا، شاهد عیان شدن دو صدایی یا حتی چند صدایی در فعالان این حزب هستیم. از نقاط آشکار این موضوع، اختلافات فراوان بر سر تصویب قانون کار است که نه تنها نزدیک به یک دهه به طول می‌انجامد، بلکه یکی از دلایل شکل‌گیری مجمع تشخیص مصلحت نظام است. هم‌چنین از اواخر دهه شصت بدین سو، شاهد به حاشیه رانده شدن طیف مشهور به چپ اسلامی از فضای سیاسی رسمی جمهوری اسلامی هستیم. به نظر شما دلایل وقوع این تغییر و کم‌رنگ شدن حضور فعالان سیاسی با گرایش‌های چپ اسلامی چیست؟ آیا باید دلیل آن را در موضوع نظارت استصوابی دانست که به زعم عده‌ای یک نوع کج‌اندیشی در ساختار نظارتی جمهوری اسلامی است؟ یا دلیل آن را در سطحی کلان‌تر، نوعی پوست‌اندازی بنیان‌های ایده‌نولوژیک نظام و غلبه افکار نئولیبرالی طی سه دهه اخیر می‌دانید؟

مسائلی که بدان‌ها اشاره کردید، درست است. تاریخ منازعات چپ اسلامی و راست سنتی داستانی طولانی است که نهایتاً با حمایت امام، چپ می‌توانست بر سرپای خویش بایستد البته چپ اسلامی نتوانست جنبش کارگری را مستقل ایجاد کند، به همین علت با تغییرات در بخش دولت، جریانات کارگری هم ضعیف‌تر شدند و تنها در سایه ائتلاف نتوانستند خود را در سطح جامعه مطرح کنند. البته باید توضیح داد که چپ اسلامی نیز دچار برخی تغییرات گفتمانی شد و متأثر از گفتمان جهانی چپ، دچار نرمش در برابر جریان اقتصاد لیبرالی شد و با ائتلاف با حزب کارگران در برابر راست سنتی و بعدها اصول‌گرایان، به حیات خود ادامه داد. جریان چپ جهانی هم به تدریج به دلیل ناتوانی در غلبه بر سرمایه‌داری، ناچار از سازش با آن برآمد و نسخه‌هایی چون راه سوم که از نظر اقتصادی اصول لیبرال و از نظر اجتماعی و سیاسی سوسیالیسم را می‌پذیرفت، به تدریج گفتمان غالب گشت. این وضعیت جهانی تأثیر خویش را بر کنشگران چپ در ایران هم گذاشت. بخش عده‌ای از جریان اصلاحات امروز نیز تا حد زیادی از نظر اقتصادی لیبرال هستند، اگرچه در فضای اجتماعی و سیاسی هنوز چپ مانده‌اند.

مساله دیگر هژمونی سیاسی در میان اصلاح‌طلبان است که در دست رهبرانی با خصلت و ویژگی‌های طبقه متوسط و هیران آن، تفاوت ماهوی و بنیادینی با طبقه فرو دست و یا ضعیف و همچنین طبقه کارگر دارد. پس بی‌توجهی به مشکلات کارگران بی‌وجه نیست. بسیاری از افرادی که روزی شعارهای کارگری می‌دادند، امروز سطح و سبک زندگی‌شان تغییر کرده است. جایگاه و پایگاه اجتماعی آن‌ها تغییر کرده و از جنوب شهر به شمال شهر تغییر محل داده‌اند. به همین خاطر است که تحرک کمی در میان بسیاری از اصلاح‌طلبان در جهت استیفای حقوق زندانیان کارگر دیده می‌شود. آن‌ها نسبت به بازداشت و زندان شدن غیر کارگران با حساسیت بالا و نسبت به کارگران با حساسیت کمتر بر خود می‌نمایند. این مسائل اتفاقی نیست. بنابراین، تنها غلبه تفکر نئولیبرالی نیست که رخ داده، تغییر دیدگاه افراد موثر چپ قدیم اسلامی نیز بخشی از ماجرا است.

البته باید گفت لیبرالیسم و نئولیبرالیسم هم در ایران صرفاً به معنی چپاول و غارت خود را نشان داده است. حتی در کشورهای سرمایه‌داری، دولت‌های رفاهی وظیفه از تقای زندگی مادی کارگران را در دستور کار خود قرار دادند. حقوق کارگران در چنین نظام‌های

جنبش کارگری اکنون در ایران در حال انسجام‌یابی بیشتر است که این وضعیت البته تا حدی به رشد و تقویت جامعه مدنی در ایران هم برمی‌گردد

لیبرالی، بعضاً بهتر از ایران با نظام اسلامی و یا حتی بسیاری از نظام‌های سوسیالیستی مراعات می‌شد. اکنون مشکل اصلی کارگران ایران عدم انسجام، نداشتن تشکیلات فراگیر و پایین بودن آگاهی‌های صنفی و طبقاتی و عدم تسلط و آشنایی با قوانین حمایتی از کارگران است.

◀ جریان اصلاح‌طلبی را تا چه اندازه هواخواه منافع کارگران و البته تولید داخلی در ایران می‌دانید؟ آیا آن‌ها اساساً ابتکار عمل و یا تلاش بارزی در خصوص کمک به وضعیت در آمدی و جایگاه سیاسی - اجتماعی کارگران داشته‌اند؟ کدام دوره زمانی را از لحاظ رویکردهای حاکم بر این جناح کثیر سیاسی، نزدیک‌ترین دوره به اهداف رفاهی و حمایتی در قبال جامعه به ویژه طبقه کارگر ارزیابی می‌کنید؟

توجه به منافع کارگری با توجه به تولید داخلی متفاوت است. همه طرفدار افزایش تولید داخلی هستند، حتی اصول‌گرایان. اصلاحات اقتصاد مقاومتی به همین امر تولید داخلی توجه دارد.

اما مساله فقط توجه و علاقه نیست؛ مساله اصلی راهکارها و راهبردهایی هستند که با انجام اصلاحات ساختاری و وضع قوانین متناسب و با نظارت قوه قضائیه مستقل و غیرسیاسی، اجرایی شوند. می‌توان به تولید در کشور فکر کرد، بدون آنکه توجهی به قشر کارگری داشت. راست سنتی که مخالف قانون کار بود، مخالف تولید داخلی نبود، گرچه بیشتر بنای کار خویش را بر تجارت نهاده بود. راست سنتی می‌خواست دست بازاریان و بورژوازی تجاری را باز بگذارد تا هر جور خواستند به افزایش ثروت بپردازند. آن‌ها به دلیل ارتباط قدیمی با روحانیت، بخش قابل توجهی از روحانیت رانیز همراه خود داشتند.

باید خاطر نشان ساخت اکثریت اصلاح‌طلبان اگرچه پایگاه خود را در طبقه متوسط می‌دانند و خود را نمایندگان این طبقه قلمداد می‌کنند، اما چه از لحاظ نظری و چه از نظر توجه به جامعه و توجه به مقبولیت اجتماعی خویش، بیشتر نگاهی جامعه‌گرا داشته و در طیف طرفداران سوسیال دموکراسی قرار دارند.

با این حال، اصلاح‌طلبان برخلاف گذشته خویش، دغدغه اصلی‌شان، بیش از طبقه محروم جامعه و کارگران، آزادی‌های سیاسی است. این مهم که آن‌ها را از درک مسائل قشر شریف و زحمتکش کارگر دور می‌کند، یک آفت جدی برای اصلاح‌طلبان است. البته ناگفته نماند که وضع جناح اصول‌گرایان در عمل بسیار بدتر از اصلاح‌طلبان است.

◀ در انتخابات‌های اخیر که اصلاح‌طلبان نتوانستند در آن‌ها به پیروزی‌های قابل توجهی دست یابند (به ویژه مجلس و ریاست جمهوری) شاهد ایجاد نوعی فضای دو قطبی در کشور به لحاظ سیاسی بین جناحین اصولگرا و اصلاح‌طلب بودیم. طیف‌های متنوعی از مردم ضمن تفاوت‌های فکری با اصلاح‌طلبان به نامزدهای آن‌ها رای دادند؛ رایی که موجب حضور قابل توجه نمایندگان طیف اصلاح‌طلب بعد از سال‌ها در مجلس شد. اما در مورد انتخابات دوره پنجم شورای شهر حداقل در تهران چنین نیروهای تحول‌خواه خارج از طیف اصولگرایی تا حدی متفاوت از سال‌های گذشته بود. فعالان و گروه‌های مدنی تلاش کردند لیستی متفاوت از لیست امید اصلاح‌طلبان ارائه کنند و وقتی با موافقت اصلاح‌طلبان برای لیستی مشترک مواجه نشدند افرادی را مستقلاً معرفی نمودند که برخی از آن‌ها نتوانستند رای قابل توجهی را - به رغم عدم راهیابی به شورا - کسب کنند. به علاوه طی دو سال اخیر به ویژه بعد از اعتراضات دی ۹۶، شاهد رشد انتقادات به عملکرد اصلاح‌طلبان در قوای مجریه و مقننه و شورا هستیم؛ انتقاداتی که در بسیاری اوقات ریشه آن‌ها

را می‌توان در دغدغه‌های معیشتی جست. از این لحاظ، چه چشم‌اندازی را پیش‌روی اصلاح‌طلبان برای انتخابات مجلس سال آینده (به عنوان نزدیک‌ترین انتخابات) می‌بینید؟ فضا را بر له یا علیه ایشان ارزیابی می‌کنید؟ به نظر شما، اصلاح‌طلبان برای موفقیت در انتخابات مجلس چه برنامه‌ای را باید در دستور کار خود قرار دهند؟ چه نقاط تاریکی در کارنامه‌شان بوده که از آن‌ها باید تبری بجویند و چه نقاط قوتی دارند که برای جلب آرای عمومی و به طور خاص کارگران باید از آن‌ها بهره‌برداری نمایند؟

در عرصه انتخابات و وجود جریانات منسجم تعیین‌کننده است. این حرف درست است که گروه‌هایی از مردم بعضاً از اصلاح‌طلبان و اصول‌گرایان بریده‌اند. اما توجه کنید این دسته از مردم فاقد جریان منسجم اجتماعی هستند یعنی جریانی که دارای رهبری و تشکیلات منسجم باشد. از سوی دیگر، دو جریان منسجم واقعاً موجود در ایران کنونی، با همه کاستی‌ها و ضعف‌ها، دو جریان اصلاح‌طلب و اصول‌گرا هستند.

تصور اینکه چون عده‌ای می‌گویند «نه اصلاح‌طلب نه اصول‌گرا، دیگه تمام است ماجرا» پس یعنی افرادی غیراصول‌گرا و غیراصلاح‌طلب رای می‌آورند، اشتباه تحلیلی است. اینکه رای اصول‌گرایان ثابت و رای اصلاح‌طلبان ریزش کرده، یک واقعیت است، اما نمی‌توان قطعانه گفت اصلاح‌طلبان در انتخابات شکست خواهند خورد، صرف نظر از اینکه امروز این بحث که اصلاً در چنین وضعیتی باید در انتخابات شرکت کرد یا نکرد، فارغ از مباحث فوق و به علل دیگر در میان اصلاح‌طلبان مطرح است.

◀ کارگران را به لحاظ قدرت سیاسی و چانه‌زنی تا چه اندازه پر جنب و جوش و در عین حال، قدرتمند می‌دانید؟ تا چه میزان آن‌ها را در کانون توجه احزاب سیاسی می‌توان دید؟ قدرت تأثیرگذاری‌شان را به چه شکل و در چه زمینه‌هایی می‌توان دید؟

کارگران در نقطه کانونی احزاب اصلاح‌طلب جای چندانی ندارند. این را از بیانی‌ها و مواضع سران اصلاح‌طلب هم می‌توان دریافت. کارگران فراموش شده‌اند. فضای امنیتی هم علت مضاعفی بر این فراموش‌شدگی است. بر خورد با برخی فعالان راننده‌اید؟ به هر حال، کارگران هم امروز در فشارهای گوناگون اقتصادی گاه ناچاراً ترجیح می‌دهند با شرایط سخت فعلی کنار آیند. نان بخور و نمیر را بر بیکاری و فقر بیشتر ترجیح می‌دهند. دوره‌ای که می‌گفتند کارگران چیزی جز از دست دادن زنجیرهایشان ندارند گذشته است. در این وضعیت آن‌ها گاه ترجیح می‌دهند حداقل زنجیرها را برای خود حفظ کنند تا شرایطشان بدتر نشود. این وظیفه فعالان سیاسی، احزاب و رهبران اصلاح‌طلب است که بیش از گذشته به مطالبات و حقوق کارگران توجه کنند.

◀ از تجربه خودتان در مواجهه با مباحث و مطالبات کارگران در مجلس ششم بگوئید. ارزیابی‌تان از فعالیت خودتان و کارنامه اصلاح‌طلبان در آن مجلس در خصوص منافع طبقه کارگر چیست؟ فکر می‌کنید تا چه اندازه نتوانستید به مطالبات آن‌ها از لحاظ دستمزد عادلانه، امنیت شغلی و... رنگ واقعیت ببخشید؟ مهم‌ترین موانع و چالش‌هایتان در مواجهه با مسائل و مشکلات کارگری چه بود؟

دوره آقای خاتمی از نظر توجه به کارگران و افزایش حقوق آن‌ها دوره قابل توجهی بود. نمایندگان کارگری و خانه کارگر هم فعال بودند. اصولاً چپ اسلامی اصلی‌ترین حامی دولت خاتمی بود و در بدنه دولت و اصلاح‌طلبان هم گرایش چپ زیاد بود. البته مرزبندی میان حزب مشارکت و کارگزاران وجود داشت، گرچه تدریجاً به علت تاکتیکی و ائتلاف و یا به علت تحریبات مشترک، این دو حزب به هم نزدیک شدند.

اکنون نیز بحث گرایش به اقتصاد لیبرالی یا نئولیبرالی و یا نگاه سوسیال دموکراسی در حال وضوح‌یابی بیشتری است. اما هنوز مساله کارگران به صورت جدی در دستور کار احزاب اصلاح‌طلب قرار نگرفته است.



کارشناس رفاه و تامین اجتماعی:

سازمان جهانی کار دولت‌ها را به خاطر دخالت در امور تشکلیات تنبیه می‌کند

◀ البته لازم است این اثرگذاری استقلال صنفی همه‌جانبه و پرهیز از اختلاط با قدرت به منظور کسب منزلت و مشروعیت سیاسی است.

بله، سازمان جهانی کار هم بر این امر تاکید دارد که تشکلیات کارگری ایجاد می‌شوند تا از حقوق صنفی اعضای خود دفاع کنند. زمانی که می‌گوییم «دفاع» این پرسش به ذهن متبادر می‌شود که منظور از دفاع، تقابل، ایستادگی و جدال با کارفرمایان و دولت بر سر استیقای حق است؟ خیر، اینگونه نیست.

تاکید سازمان جهانی کار بر این است که باید قواعد و قوانینی در حوزه روابط کار نوشته شوند که رضایت اجتماعی گروه کارگری و کارفرمایی را جلب کند اما قوانین که وضع می‌شوند باید حاکمیتی باشند و با مقابله‌نامه‌های سازمان جهانی کار در هماهنگی، قواعد و قوانین باید به گونه‌ای نوشته شوند که رضایت طرفین را جلب کند.

در کل این افراد نیستند که باید قواعد را بنویسند، توافق کنند یا پیمان بنویسند؛ بلکه قوانین باید به اعتبار تجمیع نیروی کارگری و تجمیع نیروی کارفرمایی در قالب تشکلیات رسمی که مورد تایید قانونگذار است، شکل می‌گیرند. استقلال تشکلیات پیش شرط شکل‌گیری آنها است. این استقلال باید نمود داشته باشد؛ یعنی هم در فرایند شکل‌گیری تشکلیات و هم در فرایند انحلال تشکلیات.

هر نهاد غیردولتی و «مردمی» که شکل می‌گیرد باید نسبتی از استقلال را در خود داشته باشد؛ وگرنه ایجاد آن موضوعیت نخواهد داشت. انجمن‌های صنفی و تعاونی‌های متعددی به ویژه در دو دهه گذشته شکل گرفتند که به هیچ وجه استقلال نداشتند، چه در زمان تشکیل مجمع عمومی، چه زمان انتخاب اعضای هیات مدیره‌ها و بازرسان که افرادی منتسب به دولت بودند و چه در زمان عضوگیری و انحلال. یک چرخه اینجا وجود دارد که از ابتدای خلق آن تا زمان مرگ باید به تایید بالادستی هابرسد و گرنه در نطفه خفه می‌شود.

استقلال شرط اصلی و پذیرفته شده است اما از یک جایی به بعد این نهاد باید شرایطی را داشته باشد که شرکاء آن را بر سر میز مذاکره بپذیرند؛ این البته به معنای زیر پا گذاشتن حقوق اعضا نیست. برای چه این را می‌گوییم، به این خاطر که زمانی که صحبت از حقوق کارگری می‌شود، در مقابل حقوق کارگر دو حق دیگر وجود دارد که در تضاد منافع با آن است: حقوق کارفرما و مصالحی که ممکن است دولت‌ها در ادوار مختلف بنا بر مصلحت‌سنجی احسلس کنند.

بر اساس شرایط (مصلحت‌سنجی) دولت‌ها نهادهای این چنینی را محدود می‌کنند یا در فرایند کارکردی و اثر بخشی آن بنا بر مقتضیات

قدرت هدایتگری، قدرت پیشگیری، قدرت بازدارندگی و توانایی تشویق و تنبیه را دارند. وقتی به یک نهاد رسمی نگاه می‌کنید، کاملاً ویژگی‌هایی که بر شمر دم‌رادرون آنها مشاهده می‌کنید زمانی که پلیس راهنمایی و رانندگی؛ خودرویی را به خاطر سرعت بالاتر از حد می‌کند، می‌توان همه این ویژگی‌ها را درون آن دید: بازدارندگی، تنبیه، پیشگیری، نظارت. همه نهادها این ویژگی‌ها را دارند. نهادهای غیر رسمی مجازات، تنبیه، پاداش و... را ندارند.

نهادهای غیر رسمی که ارزش‌های مشترک شکل می‌گیرند، خود ارزش‌هایی را خلق می‌کنند، به جریان می‌اندازند و حاکم می‌کنند؛ مثلاً احترام به بزرگسالان در وسایل حمل و نقل و... یا مثلاً جوانی که دست خانم سن بالای بی‌ارمی می‌گیرد و او را از خیابان رد می‌کند. کسی به خاطر عدم انجام آن شمارا تنبیه نمی‌کند، یا به خاطر انجام آن شمارا تشویق نمی‌کند. فرد این ارزش‌ها را با تاثیر از جامعه در درون ذهن خود می‌پروراند. بنابراین یک نهاد غیر رسمی از ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه شکل گرفته است. نهاد غیر رسمی دیکته می‌کند که چه کاری انجام دهید و البته بابت آن منتظر پاداش نباشید. نهادها این گونه طبقه‌بندی می‌شوند.

◀ پس در حوزه کارگری هم نهادها اینگونه شکل می‌گیرند؟ با این حساب از آنها می‌توان به عنوان نهادهای رسمی یاد کرد. اما این نهادهای رسمی چگونه ناکارآمد می‌شوند؟

بله، بر این اساس می‌توانیم در حوزه کارگری چنین نهادهایی را ایجاد کنیم؛ نهادهایی که می‌توانند پشتوانه قانونی داشته باشند. طبیعتاً حمایت قانون، پشت این نهادها قرار دارد؛ پس می‌توانند کارایی و اثر بخشی داشته باشند. این نهادها همچنان که گفتیم قدرت هدایتگری و پیشگیری دارند و می‌توانند کارکرد داشته باشند.

تاکید سازمان جهانی کار بر این است که باید قواعد و قوانینی در حوزه روابط کار نوشته شوند که رضایت اجتماعی گروه کارگری و کارفرمایی را جلب کند اما قوانین که وضع می‌شوند باید حاکمیتی باشند و بسا مقابله‌نامه‌های سازمان جهانی کار در هماهنگی، قواعد و قوانین باید به گونه‌ای نوشته شوند که رضایت طرفین را جلب کند

پیام عابدی | تحولات درون جامعه تا حد زیادی به کنش و واکنش‌ها بستگی دارد. کنش‌ها باید معطوف به هدفی مشخص و واکنش‌ها نباید تخریب‌کننده باشند. این کنش‌ها و واکنش‌ها زمانی می‌توانند، خلق ارزش کنند که بر بستر حرکت‌های هماهنگ انجام شوند؛ حرکت‌های صنفی از این جمله هستند. اصناف از جمله نهادهایی هستند که فعالیت قاعده‌مند آنها به تحولات مثبت می‌انجامد. آنها ویژگی‌های یک نهاد را دارند و نهادهای مترقی محسوب می‌شوند.

اصناف کارگری و کلیه نهادهای کارگری می‌توانند در تحولات واقعی در جامعه موثر باشند. از این منظر این پرسش‌ها پیش می‌آید: آیا نهادهای کارگری می‌توانند در شرایط بحرانی به داد جامعه ملت‌هیب ایران برسند؟ اگر خود آنها بخشی از مشکل شوند، آن وقت تکلیف چیست؟ نهادها تحت چه عواملی ناکارآمد می‌شوند؟ چه عواملی موجب مرگ نهاد مردمی، مانند انجمن‌های صنفی یا هر شکل دیگر از تشکلیات می‌شوند؟ «علیرضا حیدری» کارشناس رفاه و تامین اجتماعی به این پرسش‌ها پاسخ می‌دهد. وی در گفتگوی پیش رو به تشریح ویژگی‌های نهاد، به علل ناکارآمدی نهادی می‌پردازد.



◀ در سال‌های اخیر بحث ناکارآمدی نهادی بسیار داغ بوده است. دانشگاه‌ها به ویژه پس از وقایع دی ماه ۹۶، از صاحب‌نظران دعوت کرده‌اند تا علل ناکارآمدی نهادها را بررسی کنند. در ایران پس از انقلاب نهادهای متعددی شکل گرفت؛ نهادهایی که بر خواسته از آرمان‌های انقلاب و در هماهنگی با اهداف بلندمدت جنبش اجتماعی-سیاسی مبارزه با حاکمیت، در پیش از انقلاب سال ۵۷ بودند. ابتدا توضیح دهید که نهادها چگونه شکل می‌گیرند؛ چگونه در گذر زمان قوام می‌یابند و بر اثر چه عواملی مضمحل می‌شوند؟

نهاد ویژگی‌هایی دارد، یا برخاسته از قوانین و مقررات است یا برخاسته از ارزش‌ها و بر ساخته‌های ذهنی جامعه نهادی که برخاسته از ارزش‌های ذهنی جامعه است و در قالب قوانین و مقررات جای نمی‌گیرد. «نهاد غیر رسمی» می‌نامند آنچه که از درون جامعه در قالب قوانین و مقررات و از درون نهادهای قانونگذاری بیرون می‌آید را «نهاد رسمی» می‌نامند. نهادها ویژگی‌هایی دارند که چه در نهادهای رسمی و چه در نهادهای غیر رسمی عینیت می‌یابند. از جمله ویژگی‌های نهادهای رسمی این است که

خاطر فساد درون خود متزلزل شده است. بر این اساس دستی که به تنظیم روابط می‌پردازد، خود آلوده به فساد و مروج کننده آن است. البته ترویج و تشویق به فساد می‌تواند ناآگاهانه صورت بگیرد اما از تکاپ فساد عامدانه است. شما این موضوع را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

پرسش این است که انقلاب سال ۵۷ برای چه به ثمر رسید؟ چرا از آن توسط طبقات ضعیف استقبال شد؟ ما انقلاب را بر اساس یک مجموعه نهاد‌های غیر رسمی انجام دادیم. استقلال، آزادی و جمهوری اسلامی، بسط عدالت اجتماعی، منع تبعیض، مخالفت با هر گونه تکاثر ثروت، مبارزه با دو قطبی شدن جامعه، اهداف ما بود.

برای رسیدن به این اهداف باید یک ساز و کار از نوع مردمی ایجاد کنیم. ساز و کار مردمی یا نهاد مردمی هم همین‌گونه ایجاد نمی‌شود؛ یعنی نمی‌توانیم در عرض یک شب یک نهاد ایجاد کنیم که بتوان به آن صفت مردمی داد. نهاد مردمی از افرادی شکل می‌گیرد که دارای علائق، سلیقه، جهان بینی، مواضع مشترک و... است.

همین امر در سطوح مختلف موجب می‌شود، گروه‌های متنوعی در جامعه شکل بگیرند و از تضارب آراء آنها، مجموعه قواعد و قوانینی در حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی شکل می‌گیرند. این‌گونه گروه‌های مختلف در ارتباط با تنظیم قوانین مشارکت می‌کنند و جامعه‌ای بر مبنای تعامل و مشارکت حداکثری می‌سازند. این‌گونه تصمیمات منجر به بهینه شدن جامعه می‌شود. در چنین جامعه‌ای منفعت عمومی و ملی جایگزین منفعت گروهی می‌شود. چنین جامعه‌ای به بالندگی می‌رسد، نقاط تعادل در آنها معنادار می‌شود و منافع به سمت گروه‌های خاص حرکت نمی‌کنند. در چنین شرایطی جامعه به سمت پایداری می‌رود. باید بپذیریم برآیند تعامل نهاد‌های درون جامعه با همان ویژگی‌های حکمرانی خوب و کارکرد نهایی در جامعه بیشترین امید را برای بهبودی و توسعه ایجاد می‌کند؛ وگرنه نمی‌توان امید داشت.

«قشر کارگر همواره پای صندوق‌های انتخابات بوده و از نامزدی که هماهنگ با بهبود شرایط معیشتی بوده، حمایت کرده است اما مسئله این است که گاهی پس از انتخابات این رابطه عوض می‌شود. منتخبان کارگران به سمت کار سیاسی چرخش می‌کنند و به صندوق آرا پشت می‌کنند. به نظر شما این تا چه اندازه قرب به واقعیت است؟ آیا منتخبان تلاش می‌کنند خودشان را از بدنه کارگری جامعه جدا کنند و به افق قدرت بنگرند؟ اگر انتخابات را به عنوان یک نهاد دموکراتیک در نظر بگیریم آیا می‌توانیم چنین بگوییم که این نهاد به تاسی از برخی نهاد‌های سیاسی و قانون گذاری، ناکارآمد شده است؟

من خیلی موافق نیستم که حاکمیت خود را از بدنه کارگری جامعه جدا کرده است. ضمن اینکه در رابطه میان این دو تنها قصور را متوجه حاکمیت نمی‌دانم. ما باید با به بلوغ رساندن آگاهی‌های اجتماعی و سیاسی طبقه کارگر آنها را به ترازوی اطلاعات و آگاهی برسانیم که بتوانند تشخیص دهند. نهاد‌هایی مانند شورای شهر، مجلس، ریاست جمهوری و... به هر حال سرنوشت‌شان یا انتخابات گره خورده است اگر کارگران ندانند که باید به چه کسی رای بدهند و تسلیم تبلیغات و جو حاکم بر جامعه شوند، تکلیف چیست؟ از این منظر کارگران باید به درجه‌ای از آگاهی برسند که بدانند رای خود را به کدام سمت و سو تغییر بدهند. آنها باید از خود بپرسند کاندیدای مدنظرشان تا چه اندازه ثابت قدم است. اینکه چرا منتخبان متعهد نیستند یا هستند بحث دیگری است. بحث ما این است که کارگران باید به گونه‌ای انتخاب کنند که بعداً جای پشیمانی نباشد. در کل این مقوله نیاز به آسیب‌شناسی دارد. باید راجع به آن بیشتر کندوکاو کرد، شاید نتیجه گرفتن در مورد کیفیت رابطه حاکمیت و مردم به این راحتی نباشد.

زمانی که صندوق آرا باز و خوانده می‌شوند، معدود افرادی هستند که دقیقاً نماینده کارگر باشند. همین امر موجب می‌شود که جامعه کارگری از منافع موجود در کشور سهم خودش را به نحو شایسته‌ای برداشت نکند. به هر حال در رابطه میان این دو یک ضعف ساختاری موجود است که باید با یک انقلاب درونی و بیرونی متحول شود. این‌گونه کارگران می‌توانند توانمندی‌های خودشان را در نهاد انتخابات بروز دهند و انتخابی انجام دهند که بعداً نگویند بین بدو بدتر انتخاب کردیم!

طبقه کارگر برای استیفای حق، نیازمند بر خور داری از تشکّل است. کارگر نیازمند تشکلی است که از حقوق صنفی‌اش دفاع کند. کارگر نیازمند فعالیت صنفی است تا خود را در متن مناسبات اجتماعی جامع‌بینه ببیند. او احساس می‌کند که باید کارگران دیگر را هدایت کند تا به آگاهی برسند.

وضعیت کارگران را بهبود نداده و تنها وقت و نیروی آنها را هدر داده است. این سیستم معیوب به اعضای خود ظلم کرده است؛ چرا که اثر بخشی نداشته است و آن‌گونه که شما می‌گویید ناکارآمد بوده است. تازه وضعیت کارگران را هم بدتر کرده و نظر آنها را نسبت به کار صنفی خراب کرده است. چنین تشکلی نمادین است و بیشتر اسم را زد یک می‌کشد تا محتوا را.

«نهاد‌های قانون گذاری هم به همین میزان ناکارآمد شده‌اند. قوانینی که وضع می‌شوند، منجر به بهبود وضعیت کارگران نشده‌اند. این قوانین با مرتب با حوزه روابط کار هستند یا مرتب با حوزه تولید. بانک‌ها به خاطر همین قوانین به تولید کنندگان فشار وارد می‌کنند و تولید کنندگان هم به کارگران و مشتریان. هر روز هم در رسانه‌ها از زبان مسئولان ارشد در این مورد گلابه می‌شونیم اما بیشتر از گلابه نیست؛ گویی که خود آنها هم منتقد وضع موجود هستند! آیا می‌توانیم به این نتیجه برسیم که قوانین برآمده از دل نهاد‌های ناکارآمد هم به سمت ناکارآمدی و بی‌خاصیت بودن رفته‌اند؟

زمانی که وضع کننده قانون را خوب طراحی نمی‌کنند، چنین خروجی دور از انتظار نخواهد بود! از همین منظر قوانین و مقررات مرتب با حوزه روابط کار ناکارآمد می‌شوند و زیر سوال می‌روند. در این شکی وجود ندارد که قوانین و مقررات کارآمد از دل نهاد‌های کارآمد برمی‌آیند. نهاد‌های ناکارآمد در حوزه قانون گذاری امنیت جامعه را به خطر می‌اندازند و جامعه را به ورطه سقوط می‌برند. در چنین جامعه‌ای به عدالت امید نیست. این امر بسیار خطرناک است؛ چرا که زمینه حق ستانی و هافردی را فراهم می‌کند که این خود به هرج و مرج و حاکم شدن قانون جنگل می‌انجامد. از همین منظر در جوامع مترقی نقش نهاد‌های کارآمد در حوزه قانون گذاری را جدی می‌گیرند. مقررات ضعیف و متزلزل نمی‌تواند حقوق کارگران را تثبیت کند. به هر شکل هر جا که دیدید عده‌ای از تشییع حقوق خوندانان هستند، شک نکنید که نهاد‌های قانون گذاری ناکارآمد عمل کرده‌اند.

«آیا در حوزه سیاست گذاری اجتماعی هم وضع به همین منوال است؟

تفاوتی نمی‌کند، چرا که حوزه سیاست گذاری هم بر قوانین و مقررات تأثیر گذار است. اگر می‌بینیم که مقررات کارآمدی وضع نمی‌شوند به این خاطر است که سیاست گذار کار خود را به درستی انجام نداده است. اگر این‌گونه می‌بود باید قوانین و مقرراتی وضع می‌شد که تأثیر گذاری و کارآمدی داشت. پیش در آمد و پیش زمینه قوانین و مقررات کارآمد و کارا، حتماً سیاست گذاری کارآمد است.

«حکمرانی خوب» تا چه اندازه از ناکارآمدی تأثیر گرفته است؟

حکمرانی خوب به حاکمیت برمی‌گردد. حکمرانی خوب راس هرم است. اگر حکمرانی خوب برقرار شود، تشکّل‌های زیر مجموعه حاکمیت هم در حوزه توسعه، روابط دموکراتیک و حقوق شهروندی و حقوق اجتماعی خوب عمل می‌کنند؛ یعنی در قالب یک حاکمیت دولتی، نهاد‌های زیر مجموعه دولت هم خوب عمل کنند و پاسخگو هستند. آزادی، کارآمدی، شفافیت و تمام ویژگی‌های خوب در حکمرانی خوب جاری خواهند بود.

«یک بحث این است که فساد سیستماتیک به ناکارآمدی نهادی منجر شده‌اند و الزماً این نیست که بگوییم نهادی به

دخالت‌هایی را انجام می‌دهند. می‌خواهم بگویم که سیاست‌های کلان دولت‌ها این‌گونه ایجاد می‌کند.

«قاعده تادر این شرایط مقاومت‌هایی از طرف کارگران و روسای تشکّل‌ها شکل می‌گیرد که نمونه‌اش را مثلاً در لایحه اصلاح قانون کار، انتقال سهم در مان کارگران به خزانه داری دولت و... دیده‌ام.»

بله، مخالفت‌ها و مقاومت‌هایی از سمت کارگران صورت می‌پذیرد. مقابله به مثل صورت می‌گیرد. البته سازمان جهانی کار دولت‌ها را به خاطر دخالت در امور تشکّل‌ها تنبیه می‌کند؛ تا کوچکترین رد پایی از دولت در امور تشکّل‌ها وجود نداشته باشد و حتی تأکید شده است که کارفرمایان هم حق حضور و دخالت و تأثیر گذاری در امور تشکّل‌ها را به هیچ عنوان نباید داشته باشند. از این منظر تشکّل‌های کارگری باید از ایمنی کامل برخوردار باشند و مستقل باشند.

حالا اگر این تشکّل‌ها مستقل بودند و تحت نفوذ بخش دولتی و کارفرمایی قرار نگرفتند و منافع افراد و تشکّل‌ها مورد تهدید دولت‌ها و بخش کارفرمایی قرار نگرفت، آن وقت می‌توانیم از این تشکّل‌ها به عنوان تشکّل‌های مستقل و آزاد در فرایند شکل گیری و انحلال نام ببریم؛ پس زمانی که از استقلال تشکّل کارگری به عنوان یک نهاد رسمی صحبت می‌کنیم باید چنین ویژگی‌هایی را در آن ببینیم و تعریف کنیم.

«به نظر می‌رسد که توضیحاتی که شما ارائه دادید با مرگ یک تشکّل نه انحلال آن در مقام یک نهاد، هم از تباط مستقیم دارد. در واقع ناکارآمدی نهادی حلال به هر علتی، به صورت خود به خود، مرگ تشکّل را رقم می‌زند. در واقع تشکّل‌ها زمانی که از ریشه درگیر فساد می‌شوند، زمینه نابودی خود را در دوران حیات فراهم کرده‌اند. کارگران هم از این نهاد‌های به اصطلاح مردمی استقبال نمی‌کنند.»

اگر تشکّل‌های کارگری استقلال نداشته باشند، تنها اسمی از آنها می‌ماند. این تشکّل‌ها کارکردی ندارند. بر اساس توصیف شما این نهادها ناکارآمد می‌شوند اما این امر نافی وجود یک تشکّل نیست. اگر تشکلی آلت دست می‌شود، دلیل نمی‌شود که بگوییم: تمام نهاد‌ها بالاخره ناکارآمد می‌شوند. نمی‌توانیم بگوییم: تمام نهاد‌ها پس از مدتی فاسد می‌شوند.

نهادها همان‌گونه که شرح دادم قابلیت پیشگیری دارند، به چه معنا؟ طبقه کارگر برای استیفای حق، نیازمند بر خور داری از تشکّل است. کارگر نیازمند تشکلی است که از حقوق صنفی‌اش دفاع کند. کارگر نیازمند فعالیت صنفی است تا خود را در متن مناسبات اجتماعی جامع‌بینه ببیند. او احساس می‌کند که باید کارگران دیگر را هدایت کند تا به آگاهی برسند. از قدیم هم گفته‌اند: با یک گل بهار نمی‌شود! جامعه نیاز به حرکت دارد، جامعه باید پویا و تحول خواه باشد و به حرکت‌های مدنی متعهد باشد. جامعه‌ای به سعادت می‌رسد که حرکت‌های جمعی عاقلانه در آن انجام شود. از این منظر تشکّل مدنی می‌تواند جنبه پیشگیرانه داشته باشد.

«در دهه ۷۰ باروی کار آمدن دولت اصلاحات همین گفتمان پیروز شد. دولت وقت هم سودای جامعه مدنی داشت و انجمن‌های صنفی را فعال کرد. «انجمن صنفی روزنامه نگاران ایران» در همین دوره ایجاد شد اما همین آفاتی که شما به آنها اشاره کردید به جان انجمن‌های صنفی افتاد. در نهایت بنیانی که دولت وقت گذاشت به سبب نبودن سازت‌های فرهنگی ویران شد.»

تشکّل‌ها در بدو پیدایش باید با ویژگی‌ها که گفتیم آذین و طراحی شوند. تازه پس از این کار می‌توانیم از آنها انتظار خروجی داشته باشیم. زمانی که خروجی این سیستم بیرون می‌آید، آنوقت می‌توانیم این واقعیت را به آزمون بگذاریم که تشکّل مورد نظر ما توانسته انتظارات را برآورده سازد. به غیر از این نمی‌تواند تشکّل واقعی وجود داشته باشد. این‌گونه کارآمدی یا ناکارآمدی تشکّل را به آزمون می‌گذاریم.

تشکلی که اسمش باشد، تکثرش باشد و نامش بزرگ باشد اما کارکرد لازم را نداشته باشد، شایسته تشکّل نامیدن نیست. این چنین سیستمی به اعضای خود پشت کرده و وفاداری را الگدمال کرده است. این سیستم



گپ و گفتی در مورد مشکلات کارگران؛

آنها که ۲۰۰ میلیون تومان حقوق می گیرند نان شان را از حلقوم کارگران بیرون کشیده اند

«اینکه کارگر به کارفرما «سنجاق» شود یا کارفرما همه بار حمایتی کارگر را بردوش بکشد، می تواند به ضد حمایت تبدیل شود و از آن مهم تر اینکه با اصول قانون اساسی در تضاد است؛ بالاخره وظایفی هم متوجه دولت است؛ علی الخصوص در شرایطی که اقتصاد دچار بحران می شود.»

بالاخره ما اصل ۲۹ قانون اساسی را هم داریم که در آن، حمایت های اجتماعی برای همه مردم اجباری ست و براساس این سند بالادستی، قوانین تامین اجتماعی باید برای احاد نیروی کار رعایت شود؛ دستمزدها باید به گونه ای باشد که حداقل زندگی متعارف را تامین بکند.

«پس دولت باید وظایفش را انجام دهد.»

طبیعتاً دولت اگر بخواهد وظایفش را به خوبی انجام دهد باید خصلت «فراجحای» و مادر گونه داشته باشد. دولت ها باید مادر مردم باشند؛ همانطور که یک مادر، بچه ضعیف احوال خود را بیشتر تقویت می کند، دولت هم باید نگاه خاصی به فرودستان داشته باشد؛ اما فعلاً این نگاه مادرانه، بسیار «به هم ریخته» است؛ ما از یک طرف حقوق های نجومی را داریم و از طرف دیگر در همین کلانشهر تهران، حداقل حقوق نمی تواند نصف هزینه های زندگی را جبران کند؛ حداقل دستمزد به اندازه اجاره خانه در تهران نیست؛ این تازه به شرطی ست که کارگر بتواند فرصت اشتغال پیدا بکند. لذا حداقل دستمزد با مختصات زیستی، همخوانی ندارد؛ بالاخره در جهان یک استانداردهایی وجود دارد. شما باید با ده درصد حقوق، بتوانید پوشاک خانواده را تامین بکنید؛ با ۲۵ درصد حقوق، باید خورد و خوراک تامین شود؛ ۳۰ تا ۳۵ درصد باید صرف اجاره خانه شود و باقی صرف فراغت و تفریح شود؛ ولی در ایران، با این پولی که به نیروی کار می دهند، حتی خورد و خوراک هم تامین نمی شود؛ با بیاز کیلویی ۱۵ هزار تومان، کارگر حتی املت ساده هم نمی تواند بخورد؛ این است که می بینیم بین حداقل حقوق و استانداردهای جهانی هیچ سنخیت و تناسبی وجود ندارد. یعنی کارگر، میزانی که می گیرد با توجه به هزینه ها بسیار ناقص است؛ در شرایط فعلی، حدود ۲۰۰ هزار خانواده هستند که شبها گرسنه می خوابند یعنی نان خالی هم ندارند؛ ۴۰۰ هزار خانواده، نان را هم قسطی می خرند؛ یعنی اگر ضریب تکفل ۵ را در نظر بگیریم، ۳ میلیون انسان در زیر آسمان شهر تهران، شبها گرسنه می خوابند؛ اینها اگر کار هم بکنند، با مزدشان حداکثر ۱۵ روز از هزینه هارامی توانند تامین کنند؛ اینها روز به روز هم فقیرتر می شوند؛ غذایی هم که می خوردند، غذای

خیلی رویه های حقوقی را رعایت نمی کنیم؛ به خصوص در قانون کاری که بعد از انقلاب نوشته و تنظیم شد، به دلیل اینکه می خواستیم بگویم ما از همه جریانات موجود، مترقی تر هستیم و بیش از همه به کارگر و نیروی کار گرایش و تمایل داریم، خیلی رویه های قانون نویسی را رعایت نکردیم و خود همین مساله، زمینه های دور زدن قانون را به همراه داشت و به این ترتیب باعث شد که کارفرمایان در خیلی از زمینه ها قانون کار را دور می زنند؛ حقوق کارگر را نمی پردازند؛ حداقل مزد را به کارگر نمی دهند؛ به خصوص الان که نیروی بیکار، به ویژه در میان فارغ التحصیلان دانشگاهی زیاد داریم؛ کارفرمایان نیروهای متخصص و تحصیل کرده را می آورند سر کار و زیر دستمزد سه جانبه ی شورای عالی کار را به آنها می پردازند؛ حتی آنها را بیمه هم نمی کنند؛ به خود نیروها هم یاد می دهند که هر وقت بازرس تامین اجتماعی آمد بگوید مهمان هستیم و برای دیدن کسی آمده ایم باینکه وقتی بازرس می آید این نیروها را مخفی می کنند و می فرستند جای دیگر تا به قول خودشان بالای بازرس! برطرف شود. بنابراین روش های بسیاری برای پایمال سازی حقوق کارگر وجود دارد و به ویژه زمینه های این کار هم وجود دارد؛ لذا گاهی ما هدفمان از نوشتن قوانین، کمک به گروههایی خاص است اما در عمل می بینیم که آن گروهها ضرر می کنند؛ مثلاً من همین اواخر در جلسه ای در رابطه با اشتغال زنان به مسئولان امر گفتم شما در این شرایط هر چقدر بیشتر برای خانمها «امتیاز» بگیرید، امکان اشتغال را بیشتر از آنها سلب کرده اید. وقتی مرخصی زایمان را بالای می برید و به بیش از ۶ ماه می کشد، کارفرما تمایل خود را برای اشتغال زنان را از بین می برد. پس خیلی از مولفه ها که ما برای نیروی کار «امتیاز» تلقی می کنیم، در فرایند ورود به محیط های کار و کارگری، شکل دیگری پیدامی کند و حتی به عکس خود تبدیل می شود.

در قانون کاری که بعد از انقلاب نوشته و تنظیم شد، به دلیل اینکه می خواستیم بگویم ما از همه جریانات موجود، مترقی تر هستیم و بیش از همه به کارگر و نیروی کار گرایش و تمایل داریم، خیلی رویه های قانون نویسی را رعایت نکردیم و خود همین مساله، زمینه های دور زدن قانون را به همراه داشت و به این ترتیب باعث شد که کارفرمایان در خیلی از زمینه ها قانون کار را دور می زنند؛ حقوق کارگر را نمی پردازند؛ حداقل مزد را به کارگر نمی دهند؛

نسرین هزاره مقدم | کارگران در روز جهانی کارگر امسال، نگران دشواری های پیش رو هستند؛ دشواری هایی که ریشه در مشکلات فضای کلان اقتصاد و قانون گریزی های بی شمار در حیطه روابط کار دارد؛ غلامرضا علی زاده (محقق، مدرس دانشگاه و کارشناس رفاه و تامین اجتماعی) در گفت و گوی پیش رو بر این باور است که حمایت از تولید، اجرای دقیق قانون و ارتقای معیشت کارگران، در یک چیدمان به هم پیوسته قابل و آخوانی و بررسی است و نمی توان اینها را از هم تفکیک کرد.



«قانون کار فعلی چقدر در تحقق خواسته های کارگران موفق بوده است؛ شما به عنوان یک محقق در عرصه روابط کار، قانون کار ایران را چطور ارزیابی می کنید؟»

قانون کار ایران، اصولاً به نوعی طراحی شده که در ادبیات خود، یک مقداری مشکلات دارد و این ادبیات باید تغییر کند؛ قانون علی القاعده باید «مرضی الطرفین» باشد؛ در ادبیات قانون کار ما، یک طرف «محق» و طرف دیگر «مکلف» فرض شده؛ این شیوه قانون نویسی باعث می شود که زمینه های بعدی برای تعامل و اشتغال ضعیف شود و بخش های کارفرمایی بیشتر به جای فعالیت های Labour-intensive به سمت فعالیت های Capital-intensive بروند؛ یعنی عامل تکنولوژی را به جای نیروی کار بگذارند؛ زمانی که این قانون نوشته می شد، برای اینکه بتوانند مقابل جریانات چپ حرفی برای گفتن داشته باشند، به گونه ای آن را نوشتند که بعدها مشکلات بسیاری به وجود آمد. نوع ادبیات این قانون باعث می شود که افراد به سمت دور زدن قانون بروند که قردادهای ۸۷ روزه و موقت، نمونه ای از این دور زدن ها است.

«آیا مشکل «از عدم صراحت قانون» نیست؟ مثلاً در سوژه قرارداد های موقت، با اینکه قانون کار اصرار دارد که در کارهای مستمر، قرارداد دائم بسته شود ولی در این مورد، صراحت و تحکم لازم را ندارد و به نوعی راه را برای دور زدن، باز گذاشته است. به همین دلیل است که برخلاف قانون، «قراردادهای موقت» رواج یافته و بیش از ۹۵ درصد بازار کار را قبضه کرده است.»

ببینید تمام قوانین ما، این مشکل عام را دارند؛ آنقدر تبصره، الحاقیه و الصاقیه به قوانین متصل می شود که گاهی حتی متخصصین قانون هم نمی توانند در فهم آن به وحدت رویه برسند؛ متأسفانه مادر نوشتن قوانین،

کاملی نیست؛ به جای «سیری سلولی»، «سیری شکمی» به اینها می‌دهد. بنابراین نیروی کاری که به‌زور، سیری شکمی به دست می‌آورد، در محیط کار ممکن است به راحتی دستش زیر پرس برود و یا اگر روی بلندی کار می‌کند، سرش گیج برود و سقوط کند؛ همه اینها ناشی از سوء‌تغذیه است؛ یک‌ششم بیماری‌های جهان ناشی از سوء‌تغذیه است و با این حقوقی که ما به کارگران می‌دهیم، همه آنها سوء‌تغذیه دارند.

پس شما معتقدید بحث «مزد» هم نیازمند تغییرات اساسی است و باید به استانداردهای جهانی نزدیک شود؟

بله در مورد مزد هم می‌توان تغییراتی داد و با استانداردهای جهانی مطابقت داد؛ مثلاً در جایگزینی «کارمزدی» به جای «روزمزدی» می‌شود براساس استانداردهای جهانی عمل کرد و این استانداردها را به محیط‌های کاری تسری داد. در قانون کار ما مهره‌وری لحاظ نشده؛ کسی که از زیر کار درمی‌رود و کسی که خوب کار می‌کند همه به یک نسبت حقوق می‌گیرند؛ ما نیاز به محاسبات دقیق خط فقر (Poverty Line) هم داریم؛ خط فقر باید دقیق برای نقاط مختلف محاسبه شود؛ طبیعتاً خط فقر در تهران با شهرستان‌ها و هم‌میتور با روستاها تفاوت دارد.

محاسبه خط فقر، الزامی است که هرگز رعایت نشده؛ ما در برنامه‌های توسعه داریم که دولت باید خط فقر را محاسبه و اعلام کند اما این اتفاق هرگز نیفتاده.

دولت که هرگز محاسبه نکرده؛ ولی خیلی از افراد از جمله خود من بارها محاسبه کردیم و اعلام کردیم؛ ولی مع‌الوصف ما نیاز به محاسبات خط فقر در جاهای مختلف کشور داریم؛ «در چه رفاه» مولفه مهمی است که باید محاسبه شود و قاعده آن هم، یک، منتهای ضریب جینی است تا معلوم شود که درآمد در هر منطقه، چه میزان، تولید رفاه می‌کند. در چه رفاه کسی که یک میلیون تومان درآمد دارد اما در شهرستان خانه و امکانات دارد با کسی که دو و نیم میلیون تومان در تهران می‌گیرد اما دو میلیون تومان آن را بابت اجاره خانه می‌پردازد؛ فرق دارد. اینها همه نیاز به محاسبه دارد. علی‌الاصول ما هیچ تناسبی بین «نیازهای پنج‌گانه مازلو» با درآمد نیروی کار نمی‌بینیم؛ مثلاً «حق مسکن» را در نظر بگیرد با این میزان حق مسکن، یک چادر هم نمی‌شود اجاره کرد؛ سوال اینجاست که بر چه اساسی این عددها را انتخاب می‌کنند؟ دولت‌مدان ما به صورت Prototype، به صورت نمونه، یک هفته با این حقوق کارگری زن و بچه‌شان را اداره کنند؛ ببینند آیا می‌شود اینها را با شرایط کارگران را «ملموس» تجربه کنند تا مشکلات را با همه وجود بفهمند؛ بعد می‌بینیم اعلام می‌شود مدیرعامل یک بانک متعلق به کارگران بالای ۲۰۰ میلیون تومان حقوق می‌گیرد؛ آخر این بانک متعلق به کارگران است؛ شما چه گلی به سر کارگران زده‌اید که اینقدر حقوق می‌گیرید؟ بگیریم که خلاءهای قانونی موجود، این امکان را برای شما ایجاد کند و جانتان کجا رفته که از متعلقات کارگران، ۲۰۰ میلیون تومان حقوق می‌گیرید؟ به روی خودشان هم نمی‌آورند که اینهمه تبعیض و بی‌عدالتی وجود دارد؛ همه هم در ظاهر انسان‌های منصف و باوجدانی هستند؛ پس ما از یک طرف نیاز داریم سرمایه‌گذار را برای ورود به تولید تشویق کنیم، از طرف دیگر هم باید شرایط شغلی نیروی

کار اصلاح شود؛ این درست نیست که نیروی کاری یک ماه جان بکند، بعد با دستمزدی که بگیرد حتی نتواند شکم خود و خانواده‌اش را سیر کند؛ زندگی کردن کارگران ما «زندگی واقعی» نیست؛ و صفاً الحال زندگی کارگران این شعر است که می‌گویند: زندگی کردن من، مردن تدریجی بود؛ هرچه جان کند تنم، عمر حسابش کردم. به هر حال کارگر که زحمت می‌کشد و کار می‌کند، همه حقوق را هم دارد؛ حق مسافرت، حق تفریح، حق داشتن مسکن و ...

گیر کار کجاست که علیرغم اعتراضات و پافشاری‌ها، هنوز وضعیت دستمزد تا این حد وخیم است؟

متأسفانه یکی از گیرهایی که وجود دارد، «موانع تولید» است؛ من محاسبه کردم دیدم برای تولید کننده، ۴۶ تأشیریک وجود دارد؛ هنوز تولید کننده به نقطه سر به سر نرسیده، هنوز در آمدش پوشش هزینه‌های متغیر را نمی‌دهد، هنوز حاشیه سود مشخص نشده، ۴۶ شریک جلو می‌آیند و مطالبه حق می‌کنند؛ معلوم است وقتی قرار باشد حق این شریک را بدهی، مجبوری حق کارگر را ندی؛ یکی از مشکلات اصلی ما همین است. آخر چرا تولید کننده را تحت فشار قرار می‌دهند؟ شما نگاه کنید برای باز کردن یک کارگاه تولیدی کوچک، چه لایبرنت‌هایی باید طی شود؛ چه موافقت‌های اصولی باید از این سو آن سو گرفته شود؛ حال که اینها را طی کردی و به نقطه آغاز رسیدی می‌بینی، ۴۶ تأشیریک داری.

اینجا هم باز مشکل از دولت و سیاست‌گذاری‌های کلان است؛ بنابراین شما معتقدید باید ریشه برخی از مشکلات کارگران را در فضای کلان سیاست‌گذاری‌های اقتصادی جستجو کرد؛ درست است؟

بله؛ دولت‌های ما «تولید محور» نیستند؛ همه‌شان «واردات محور» هستند؛ دنبال این هستند جنسی را وارد کنند، ۳۰ تا ۳۵ درصد سود روی آن بکشند و به خلق الله بفروشند؛ بعد ادعا کنند که سودشان، طیب و طاهر است! آن وقت، تولید خودمان با این همه امکانات خوابیده؛ تنها کسی که زور تولید کننده در این شرایط به او می‌رسد، کارگر است و همه فشارها می‌افتد روی دوش کارگر.

غیر از بحث دستمزد، در مورد باقی مسائل در حیطه روابط کار نیز استانداردهای بین‌المللی رعایت نمی‌شود؛ با وجود اینکه ایران عضو هیات مدیره سازمان جهانی کار (ILO) است، خیلی از مقوله‌نامه‌های این سازمان در ایران رعایت نمی‌شود.

علیرغم اینکه سازمان جهانی کار، الزامات را برای جهان در حال توسعه تعدیل کرده، باز هم رعایت نمی‌شود؛ من یک مطالعات چهارده جلدی در مورد قوانین تأمین اجتماعی و حوادث کار برای وزارت کار انجام دادم، آنجا این تعدیل‌ها را دیدم؛ مثلاً اگر رنج استاندارد یک ایتیم، ۱۲ هست، گفته‌اند شما ۴۵ را رعایت کنید، خوب و کافی است؛ آنها اجرای طابق النعل بالنعل نمی‌خواهند؛ این حال رعایت نمی‌شود؛ متأسفانه الان شرایط جوری است که تولید کننده تحت فشار است و یکی از ابزارهایی که برای کاهش فشار دارد، کاستن از حقوق کارگر است؛ اول کار از کارگر

امضای یک شبه‌تهدیدنامه را می‌گیرد که اینجانب به عنوان کارگر همه حق و حقوق را دریافت کرده‌ام و هیچ ادعایی ندارم! این را هم کارفرما می‌برد منزل و نگه می‌دارد؛ بعد قرار داد ۸۷ روزه می‌نویسد و کارگر مجبور است امضا کند و کارگر می‌شود کارگر آزمایشی؛ اگر هم حقوق و مزایایی می‌دهند، آنقدر کم می‌دهند که قابل زیستن نیست؛ بنابراین اول از همه باید حمایت از تولید صورت بگیرد. نهادهای حمایتگر از کارگر هم وظایفشان را انجام نمی‌دهند؛ کارفرما هر ماه حق بیمه کارگر را می‌پردازد و قاعدتاً این کارگر وقتی بیکار شد باید به راحتی «بیمه بیکاری» بگیرد اما مع الاسف آن قدر آن قلمت می‌آورند و تبصره و ماده کنار هم می‌چینند که در نهایت، وظیفه اصلی که حمایت از کارگر است، به حاشیه رانده می‌شود. آنقدر از تولید و تولید کننده حمایت نکرده‌اند که اقتصاد، «دلال بازار» شده؛ در آمریکا به ازای هر هزار نفر، یک دلال وجود دارد؛ در اروپا به ازای هر ۶۶۰ نفر یک دلال وجود دارد؛ اما در ایران در مقابل هر ۳۱ نفر یک دلال وجود دارد؛ همه در اقتصاد ما، دلال شده‌اند؛ یک جنسی از یک مبدا حرکت می‌کند تا با کشتی به ایران برسد، در بین راه، ۲۷ دست می‌چرخد تا به ساحل مقصد برسد و در این بین، قیمت آن ۹ برابر می‌شود؛ پس باید تسهیلات تولید را افزایش دهیم و حمایت از کارگران را به نهادهای حمایتی مربوطه منتقل کنیم؛ خدمات درمانی، بیمه بیکاری، بازنشستگی و حمایت‌های مانند آن را باید تقویت کنیم.

پس منظورتان این است که باید «سرمایه‌گذار» را از دغدغه‌های این جنبش نجات بدهیم؛ درست است؟

بله؛ باید ۴۶ شریک را از تولید کننده بگیریم و بگذاریم کمی نفس بکشد؛ قانون کار را هر جور باز نویسی کنیم، چون الان تقاضا برای کار بالاست، همه شرکت‌ها دارند تعدیل نیرو و صورت می‌دهند و خیلی از شاغلان در آستانه بیکاری هستند، در نتیجه‌ی کار، فرقی نمی‌کند؛ چرا که فرد تازه شاغل شده با هر شرایطی حاضر به کار است؛ حاضر است تهدیدنامه بنویسد و بعد هم با ۷۰ درصد مزد هم کار کند.

بعد همین نیروی کار با کارفرما تبانی می‌کند که جلوی بازرسی بگوید من همه حق و حقوقم را گرفته‌ام.

دقیقاً همینطور است؛ در واقع ما «قانون» صرف نمی‌توانیم جلوی اجحاف در حق کارگر را بگیریم؛ فضا باید تغییر کند؛ بایستی ابتدا محدودیت‌های بسیار سخت و شرکای بسیار زیاد تولید کنندگان را بزداییم و دوم، نهادهای حمایت از کارگر را به خارج کارگاه منتقل کنیم؛ تأمین اجتماعی کلی پول از محلی کارگران به دست می‌آورد؛ پس باید از کارگران حمایت هم بکنند؛ از هر سه نفر شاغل، یکی بیمه شده‌ی تأمین اجتماعی است. چرا باید تأمین اجتماعی حقوق نجومی به مدیران شرکت‌های زیرمجموعه‌اش بدهد اما در قبال کارگران، دچار «تاخن خشکی» شود؟ اما باید لایبرنت‌های جلوی روی تولید را برداریم و مشوق هم به تولید کننده بدهیم؛ بعد از همه اینها، باید مزه را افزایش دهیم و به استانداردهای جهانی نزدیک کنیم؛ اما باید قبل از آن، تولید را «قابلی» کنیم؛ دولت فقط یاد گرفته تا کم می‌آورد، پول چاپ می‌کند؛ حجم نقدینگی را رسانده حدود ۱۸۰۰ هزار میلیارد تومان؛ خب این پول، تورم ایجاد می‌کند؛ این پول به عنوان نقدینگی سرگردان در دست یک عده‌ای است، ۸۰ درصد این پول در دست ۲ دهک بالای درآمدی است؛ عده‌ای میلیاردی وام می‌گیرند، آن وقت یک جوان برای وام از دواج باید از هفت خوان رستم عبور کند و هزار تابلیدی و تصویبیه و دو تاضامن کارمند دولت بیایوردا پس چند محور اساسی داریم؛ اول اینکه در این «شرایط» قانون را هر جور بنویسیم، قبل از اینکه قانون به اجرا برسد، منافذی برای فرار از آن پیدا می‌شود. دوم اینکه نیازمند تسهیل تولید و حمایت از آن هستیم و بعد هم اینکه باید نهادهای حمایتی فعال شوند و از کارگران حمایت کنند؛ این را باید اضافه کنیم که پیش از اصلاح قانون باید «نهادهای» اصلاح شوند و پیش از اصلاح نهادهای، باید تولید را تسهیل کنیم و شرکای ۴۶ گانه آن را حذف نماییم، روی نگاه مادرانه دولت هم تأکید می‌کنم؛ الان بازنشسته‌هایی داریم که بالای ۶۰ میلیون تومان حقوق بازنشستگی می‌گیرند.

از آن طرف مستمری بگیریم داریم که ماهی فقط ۵۰۰ هزار تومان می‌گیرد!

بله، اینها باید به صورت ساختاری اصلاح شود؛ و این اصلاحات نیازمند یک نگاه جامع و مادرانه است که بین احاد ملت، فرق و تبعیض رواندارد.





علی رفاهی | «توسعه» جزو اصلی ترین آمال ایرانیان طی بیش از یک قرن گذشته بوده است. توسعه یک هدف چندوجهی است که تمامی طبقات جامعه را درگیر خود می سازد و بدون مشارکت هر کدام از آنها دستیابی به آن ممکن نخواهد بود. اعتراضات و دسته جات مختلف سیاسی در ایران طی بیش از صد و ده سال اخیر شاهدهی است بر اینکه مواهب توسعه به شکلی متوازن بین طبقات جامعه ایران توزیع نگشته و در هر دوره زمانی عده ای اندک از آنها برخوردار شده اند. نکته دیگری که پیرامون برنامه ریزی توسعه در ایران باید در نظر داشت این است که همواره آمال و مطالبات طبقات فرادست و متوسط جامعه، وزن قابل توجهی در این امر داشته است. اما این فقدان توازن نه تنها خود را در نحوه بهره مندی طبقات اجتماعی از درآمدهای کشور نشان می دهد بلکه در عدم توزیع ثروت های کشور در بین استان ها و مناطق مختلف نیز آشکار می شود. در این میان، سیستان و بلوچستان به رغم مزایای منطقه ای فراوانی که دارد، به گواه گزارش ها و آمارهای مختلف، جزو کم توسعه یافته ترین استان های ایران محسوب می شود. البته این امر محدود به این استان نمی شود و درباره بسیاری از مناطق مرزی، دورافتاده و حاشیه شهرها صدق می کند. در مواجهه با این وضعیت، پرسشی که به ذهن می آید این است که چه روندی در نظام برنامه ریزی توسعه ایران در طول تمام این سال ها طی شده که صدا و مطالبات کارگران، مرزنشینان، فرودستان شهری و حتی بخش های قابل توجهی از طبقه متوسط در آنها نتوانسته انعکاس بیابد. این موضوعات را با **عبدالوهاب شهلی بر** (دکترای جامعه شناسی و پژوهشگر توسعه) که آشنایی قابل توجهی با مسائل سیستان و بلوچستان هم دارد، در میان گذاشته ایم.

یک پژوهشگر توسعه مطرح کرد؛

طبقه کارگر امکان سازماندهی خودش را از دست داده است

به برنامه ریزی توسعه ورود کردند اما در دوره مدرن هم وقتی نظام برنامه ریزی شکل می گیرد باز هم فرصتی برای طبقه کارگر و یاسایر طبقات فرودست اجتماعی جهت مداخله و مشارکت در این عرصه فراهم نمی شود.

برنامه های توسعه ای هم که در ایران تنظیم گشته، اساسا بیشتر دولت گرا، اقتدار گرا و بالا به پایین بوده اند. برنامه ریزی، مشارکتی هم نبوده که صداهای خاموش جامعه (مثل فرودستان شهری و روستایی) بتوانند به مدد آن، نگاه خودشان به توسعه به معنای گسترش مطلوبیت های زندگی را بیان کنند.

هر کدام از اقشار و گروه ها نگاه خودشان را به توسعه دارند. لذا ما شاهد این هستیم که جریان طرح ریزی توسعه در ایران به شدت طبقه ای و از بالا به پایین بوده، و به نوعی تک روایتی است به جای اینکه روایت های مختلفی داشته باشد. اگر تفاوت هایی هم وجود داشته، مربوط به ایده نولوژی های مختلف است. ممکن است در دوره ای برنامه ریزان معتقد به ایده نولوژی دولت رفاه بوده باشند به ویژه در دهه ۴۰ قرن بیستم که تقریبا مصادف است با پایان جنگ جهانی دوم و شکل گیری دولت های رفاه. در آن زمان متعاقبا همان ادبیات هم وارد جامعه ایران می شود. برای مثال خود ابوالحسن ابتهاج که به نوعی بنیانگذار سازمان برنامه و بودجه است یک کینزین بوده و معتقد به مداخله دولت در اقتصاد جهت فراهم آوردن رفاه عمومی.

اما مساله ای که با وقوع انقلاب ۵۷ به وجود می آید این است که لایه های فرودست اجتماعی امکان حضور در نظام اداری و برنامه ریزی را می یابند. نهادهای انقلابی هم که شکل می گیرند (مثل سازمان جهاد سازندگی) - با توجه به منشا طبقاتی سازندگانشان که خود از لایه های پایین شهرها برخاسته بودند - تا حدودی این امکان را فراهم آوردند که لایه های فرودست اجتماعی امکان حضور در نظام برنامه ریزی برایشان فراهم شود. به همین دلیل

◀ اگر با توجه به مستندات موجود، فرض را بر این بگذاریم که برنامه ریزی مدون و مداوم در راستای نیل به توسعه در ایران، سابقه ای نزدیک به یک قرن دارد، تا چه اندازه در طی این مدت، سیاست گذاری در این حوزه توانسته به ارتقای جایگاه یا حداقل تعریف جایگاه روشن و انسانی برای کارگران بیانجامد؟

توسعه در هر کشوری یک گروه طراح دارد. از زمان شکل گیری سازمان برنامه و بودجه و یا حتی قبل تر از آن، اگر قانون بلدی را در نظر بگیریم، این نکته بر مامحرم می شود که این لایه های بالای طبقه متوسط است که در ایران برنامه ریزی و طرح ریزی توسعه را انجام می دهد. اما چرا لایه های بالا؟ زیرا آن دسته از کسانی که جزو اولین تحصیل کرده های فرنگ بودند یا از خانواده های فئودال و عشیره ای بودند که دارای ثروت اقتصادی مازادی بودند که آن را در راه تحصیل در خارج از کشور هزینه کردند و یا نسل دوم طبقه متوسط شهر نشین بودند که ضمن سفر و تحصیل در فرنگ، تخصصی را فراگرفتند و بعدا در سیستم بوروکراسی دولت پهلوی چه اول و چه دوم، جذب شدند. ما کمتر شواهدی را می بینیم که امکانی فراهم شده باشد که طبقه کارگر برنامه ریزان و کنشگران طرح ریزی توسعه در ایران بوده باشند.

البته قصد گفتن این نکته را ندارم که آنها (طبقه متوسط) به صورت آگاهانه به دنبال منویات خودشان بودند اما قطعا فضای خانوادگی و فرهنگی ای که آدم هادر آن رشد و نمو می یابند بر روی دنیای ذهنی، ذائقه هایشان و تجویزهایی که از زندگی مطلوب ارائه می دهند تاثیر می گذارد. البته این بحث پیچیده ای است چرا که طبقه کارگر به معنای مدرن آن در ابتدای دوران شکل گیری برنامه ریزی برای توسعه شکل نگرفته بود تا ورودی به آن داشته باشد.

گرچه در دوران گذشته (مثلا طی تلاش های عباس میرزا و امیرکبیر) شاهدیم که خود آنها هم جزو نخبگان حاکم بودند که

برنامه های توسعه ای هم که در ایران تنظیم گشته، اساسا بیشتر دولت گرا، اقتدار گرا و بالا به پایین بوده اند. برنامه ریزی، مشارکتی هم نبوده که صداهای خاموش جامعه (مثل فرودستان شهری و روستایی) بتوانند به مدد آن، نگاه خودشان به توسعه به معنای گسترش مطلوبیت های زندگی را بیان کنند

بود که برنامه ریزی توسعه در دهه ۶۰ متفاوت می شود و سوگیری به سمت برطرف کردن مایحتاج طبقات پایین اجتماعی است. اما بعد از اینکه جنگ به پایان می رسد و از سال ۶۸ به این سو، سیاست های تعدیل ساختاری که بانک جهانی به ایران دیکته می کند و مورد استقبال دولتمردان هم قرار می گیرد می بینیم که سویه طبقاتی برنامه ریزی که در آن گروه های جدیدی که جزو بورژواهای جدید محسوب شده، تحت عنوان کارآفرین خودشان را مطرح می سازند و به دنبال منافع خودشان هستند، مدیریت برنامه ریزی و توسعه راد دست می گیرند. در طی همین فرآیند می بینیم کارخانجاتی که سابقا دولتی بودند تحت لوای خصوصی سازی واگذار و به اسم همین به اصطلاح کارآفرینان سندی خوردند.

در واقع، آن فضایی که در دهه ۶۰ برای توجه به خواسته های فرودستان فراهم شده بود پس از جنگ، روز به روز به سمت اضمحلال می رود و قانون کار باز نویسی می شود. خیلی از قراردادهای کار موقتی می شوند و همان حداقل قوانین، آیین نامه ها و بخشنامه ها که در دوره جنگ از کارگران دفاع می کرد، از بین می رود.

به‌طور کلی، آنچه می‌توان بدان اشاره کرد این است که طبقه کارگر به دلیل تغییراتی که در بازار کار به وجود آمده، به ویژه در دهه‌های اخیر، امکان سازماندهی اجتماعی و متشکل کردن خودش را از دست داده است.

◀ به بحث مناطق آزاد و ویژه اقتصادی در نواحی مرزی و یا حاشیه‌ای دور از مراکز معمول اقتصادی بپردازیم. آیا توسعه و گسترش مناطق آزاد و ویژه توانسته -آن طور که حامیانشان مدعی هستند- به مردم حاشیه‌نشین و ساکن در مرزها به لحاظ اشتغال و معیشت یاری برساند؟

بخش بزرگی از فلسفه وجودی راه‌اندازی مناطق آزاد اقتصادی ریشه در همان برنامه‌های تعدیل ساختاری و ادغام اقتصاد ایران در اقتصاد جهانی دارد؛ اینکه به دلیل محدودیت‌های قوانین همچون قانون کار در داخل ایران امکان فعالیت اقتصادی وجود ندارد و سرمایه‌گذار دیگر رغبتی به انجام سرمایه‌گذاری در اینجا ندارد در حالیکه در بسیاری از کشورها قوانین و بوروکراسی پیچیده‌ای وجود ندارد. بنابراین این تر مطرح شد که مناطقی، از قوانین معمول سرزمین اصلی کشور مستثنی بشوند تا تولید شکل بگیرد.

اما واقعیت این است که مناطق آزاد توفیقی در رونق تولید در کشور نداشته‌اند. آنها خلاصه شدند به تاسیس تعدادی مراکز خرید که کالاهایشان چه از مسیرهای قانونی و چه غیر آن، وارد می‌شدند و به خاطر پایین بودن قیمت‌ها، مردم نیز برای خرید آن کالاهای بدان مناطق هجوم می‌بردند. این مساله البته یک فضای اشتغالی را به وجود آورد و عده‌ای به واسطه آنها مشغول به کار شدند. هم‌چنین حوزه ساخت و ساز در آنها فعال گشت و عده‌ای کارگر در آن مشغول به فعالیت شدند. بنابراین، یک رونق کوچکی در مرحله ساخت این تاسیسات ایجاد شد.

اما به لحاظ فقر شدیدی که عموماً در این مناطق وجود داشته و دارد، خیلی از افرادی که مدعی کارآفرینی بودند و به عنوان پیمانکار وارد پروژه‌های این مناطق می‌شدند حداکثر بهره‌برداری را از طریق کارگر انجام می‌دادند و هنوز هم اینگونه است چرا که کار در این مناطق مشمول قانون کار نمی‌شود. به علاوه موقتی نیز هستند چرا که پروژه‌هایی هستند که کارگر چند ماه یا مثلاً دو سال در آنها فعالیت می‌کند و بعد از اتمام پروژه، باید در پی محل دیگری برای امرار معاش باشد.

در واقع، تفاوتی که این مناطق با مراکز تولید صنعتی دارند، این است که مناطق آزاد به دلیل ماهیت متفاوت وجودی‌شان و به دلیل تخطی از مأموریتی که به آنها محول شده بود -یعنی شکل دادن به تولید در حالیکه نتوانستند عامل ایجاد تولید شوند- نتوانستند منشأ اشتغال شوند. آن سوله‌هایی هم که به بهانه ایجاد کارگاه تولیدی ایجاد می‌شوند بیشتر ابزاری برای تصرف زمین در راستای گرایش سوداگرانه است یعنی اینکه امروز آنجا بسازند و فردا بتوانند آن را بفروشند. گرچه ممکن است تولیدی هم صورت گرفته باشد اما باید یک ارزیابی گسترده آماری صورت گیرد تا ببینیم در واقعیت چه تعداد کارگر در این کارگاه‌ها مشغول به کار هستند. در حقیقت، مجموعه‌ای کارگری در اینجا شکل نگرفته که به لحاظ گستردگی همچون کارگران شاغل در دیگر بخش‌های کشور از منافع خود بتوانند دفاع کنند.

به علاوه، جذابی که حول تاسیس مناطق آزاد تصویر شد، به موج‌های مهاجرتی دامن زد. ساکنان روستاها و شهرهای اطراف این مناطق که در طی سه دهه گذشته دچار خشکسالی شده بودند و کشاورزی‌شان را از دست داده بودند به این مناطق مهاجرت کردند و ناگزیر از سکنی گزیدن در حاشیه شهرها و یا پیرامون این مناطق شدند. این مساله خود به زاده شدن انواع و اقسام تله‌های فقر انجامید. کارگران در این مناطق ناچارند گاه‌با یک دوم حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار مشغول به کار شوند. نه به لحاظ قانونی حمایتی از آنها وجود دارد، نه تشکل و جامعه مدنی قوی برایشان ایجاد شده و نه رسانه‌ای دارند و به‌طور کلی، در وضعیت بدی هستند.

◀ حال با توجه به نکته آخری که پیرامون مهاجرت

در مورد تجربه عسلیویه هم چنین است. در آنجا کارگران بومی عمدتاً در مراحل ساخت پتروشیمی‌ها به کار گرفته شدند و با پایان ساخت پروژه‌ها، نهایتاً در مقام دربان و نگهبان به کار گماشته شدند

مرتباً انواع و اقسام شرکت‌های مشاوره و ارائه‌دهنده خدمات در بیرون از دولت شکل می‌گیرند، واحدهای تولیدی پایین‌تر از ده نفر، به بهانه رونق سرمایه‌گذاری از مالیات و بیمه و... معاف می‌شوند و این مهم موجب می‌شود که طبقه کارگر و سایر اقشار فرودست شهری قدرت چانه‌زنی سابق خود را به شکل بی‌سابقه‌ای از دست بدهند.

◀ با توجه به نکاتی که پیرامون دوران مختلف برنامه‌ریزی توسعه در ایران گفتید آیا می‌توان اینگونه تصور کرد که حمایت از تولید لزوماً تجانس بیشتری با رشد و حمایت از طبقات زحمت‌کش جامعه دارد؟

دروایت از توسعه صنعتی در دهه‌های ۴۰ و ۵۰ وجود دارد. روایت اول می‌گوید ما در آن دوران شاهد شکل‌گیری گروه‌های بزرگی از کارآفرینان و طبقه بورژوازی ملی بودیم. آن افراد دغدغه تولید ملی را داشتند و کمتر با مسائل برخوردی سوداگرانه داشتند و حس مسئولیت اجتماعی هم داشتند (برای مثال، شهرک‌های کارگری و مدرسه ایجاد می‌کردند).

در مقابل این تصویر، افرادی هم هستند که اعتقاد دارند آن آدم‌ها محصول دوران و روحیه خاصی بودند که منابع و امکانات زیادی از دولت‌ها دریافت می‌کردند و استثمار کارگران هم در آن دوره وجود داشت. در واقع، گفته می‌شود که از آن دوره اسطوره‌سازی صورت می‌گیرد. اما از آنجا که آن دوران، عصر دولت‌های رفاه بود و دولت قصد داشت همچون دولت‌های غربی عمل کند آن رویکردها در سیاست‌هایش به اجرا می‌گذاشت.

اما یک جایی به بعد همین تولید حداقلی هم در کشور از بین رفت و با فوران درآمد‌های نفتی از سال ۱۳۵۳ به بعد، واردات کالاهای لوکس آغاز گشت. واردکنندگان حرفه‌ای شکل گرفتند که آسیب‌هایی بسیار جدی به نظام تولید کشور وارد آوردند.

اما در دهه‌های اخیر، این روند سرعت بسیار بیشتری یافت. تولید به‌طور کامل خرد شد و سهم کالاهای وارداتی در بازار ایران افزایش یافت. البته تغییراتی اقتصادی در جهان نیز به وجود آمده است بدین شکل که تولید تخصصی‌تر شده، و خیلی از مزایای نسبی که ایرانی‌ها سابقاً داشتند، از دست دادند. اما در این تغییر و تحولاتی که در حجم تولید صنعتی در اقتصاد ملی رخ داد و موجب کوچک شدن آن شد، بورژوازی مسکن و مستغلات بخش برجسته‌ای در اقتصاد کلان کشور شد و هم‌زمان بورس بازی و دلالتی رشد یافت. به علاوه همان حداقل خدمات و امنیت شغلی موجود برای طبقه کارگر، در این دوره بیشتر از دست رفت. برای مثال کارگر ساختمانی به لحاظ ساختاری در ایران نمی‌تواند همان رفاه و امکاناتی را که یک کارگر کارخانه دارد (انواع و اقسام بیمه‌ها و خدمات شغلی)، داشته باشد. کسی که در یک مغازه کارگر باشد و یا در بازار، پادو باشد، همچون کارگر کارخانه امکان تشکیل یک گروه اجتماعی را ندارد تا با استفاده از ظرفیت‌های قانونی کشور وارد چانه‌زنی برای حقوقش بشود. به یک شکلی شاید بتوان از آنها به عنوان کارگران بی‌طبقه یاد کرد. در حالیکه کارگران کارخانه، به مدد گروه اجتماعی که در آن عضویت دارند، می‌توانند تشکیل تعاونی داده، گروه‌های خودیاری ایجاد کنند و خودشان در آشفته بازار کشور برای بهبود معیشت‌شان کاری انجام دهند.

مناطق آزاد توفیقی در رونق تولید در کشور نداشته‌اند. آنها خلاصه شدند به تاسیس تعدادی مراکز خرید که کالاهایشان چه از مسیرهای قانونی و چه غیر آن، وارد می‌شدند و به خاطر پایین بودن قیمت‌ها، مردم نیز برای خرید آن کالاهای بدان مناطق هجوم می‌بردند





صنعتی در نظر گرفته شد که استان‌های مرزی جزو هیچکدام از این کانون‌ها نیستند. همان حداقل‌هایی که در برنامه‌های توسعه در نظر گرفته شده، بسیاری‌شان به دلیل شرایط اقتصادی سیاسی کشور و رقابت‌هایی که بین استان‌ها و مناطق مختلف وجود دارد محقق نشده‌اند.

از جمله قدیمی‌ترین صنایعی که در استان وجود داشته، کارخانه بافت بلوچ در ایرانشهر بود که در اواسط دهه ۵۰ و با دو هزار کارگر تاسیس شد. در پی آن ما شاهد این بودیم که در ایرانشهر یک فرهنگ کاری شکل گرفته، بسیاری از روستاییان زمین‌هایشان را با هدف فعالیت در کارخانه فروخته و به شهر مهاجرت کردند. فرزندان بسیاری از آنها تحصیل کرده هستند و زندگی‌شان تغییر یافته است. این امر بیانگر این است که تولید صنعتی در کنار ظرفیت اقتصادی که دارد، ظرفیت اجتماعی هم ایجاد می‌کند. دو کارخانه سیمان هم هستند از جمله شرکت سیمان خاش و شرکت صنایع سیمان زابل (سیمان سیستان). اما به غیر از اینها چنین استان پهناوری از صنعت قابل توجه دیگری برخوردار نیست.

شهرک‌های صنعتی هم شرایط خاص خودشان را دارند. بزرگترین آنها شهرک صنعتی زاهدان است که طبق آخرین دانشه‌هایم، نهایتاً در حدود ده درصد آن فعال است.

بنابراین، حلقه مفقوده این استان، توسعه صنعتی آن هست. با داشتن هزار کیلومتر مرز خاکی با دو کشور افغانستان و پاکستان و سیصد کیلومتر ساحل، این منطقه از یک فرصت طلایی برای صادرات برخوردار است.

در پایان، نکته‌ای که باید لحاظ شود این است که توسعه پایدار همیشه همراه با توسعه صنعتی بوده است اما اکنون به دلیل آلودگی‌هایی که توسعه صنعتی ایجاد می‌کند باید تلاش شود تا هم از تکنولوژی‌های روز و پاک استفاده شود و هم ظرفیت‌های آمایشی استان در نظر گرفته شوند. بدون توسعه صنعتی و تولید، توسعه ریشه‌دار نخواهد شد.

در برنامه‌های آمایش توسعه صنعتی کشور که در دهه ۴۰ خورشیدی تنظیم شد، هفت کانون به عنوان محور توسعه صنعتی در نظر گرفته شد که استان‌های مرزی جزو هیچکدام از این کانون‌ها نیستند

ژئوپولیتیکی و قابلیت‌های منطقه است که موجب توجه ویژه‌ای به آن شده است. اینکه به هر منطقه‌ای در تناسب با قابلیت‌هایش توجه ویژه‌ای کنیم، در چارچوب قواعد توسعه قرار می‌گیرد و امر مثبتی است. اما همان معضل ساختاری که در رابطه با فقدان پیوسته‌های اجتماعی و مطالعات جدی اقتصادی در طرح‌ها و پروژه‌های توسعه عمران شهری و منطقه‌ای وجود داشته، بیشتر منافع توسعه ملی را در نظر می‌گیرد تا توسعه منطقه‌ای و محلی. نتیجه این می‌شود که جمعیت بومی ساکن در بستر این طرح‌ها آسیب می‌خورد و محیط زیست‌شان تخریب می‌شود بدون اینکه توسعه خاصی هم به وقوع بپیوندد.

لذا اکنون که این طرح در مرحله مطالعه است باید توجه ویژه‌ای هم به توسعه درون‌زا بشود و هم برون‌زا. اما هیچکدام اینها به تنهایی کفایت نمی‌کنند. این نکته را با این مثال می‌توان واضح‌تر نمود. در کشور به دلیل سیاست‌های مسکنی که اجرا شده، اکنون تعداد زیادی خانه تولید شده، اما اینها به دست مصرف‌کنندگان هدفشان یعنی آنان که نیاز دارند نمی‌رسد. مثلاً طبق آمار و سرشماری سال ۹۵ حدود دو میلیون و پانصد هزار خانه خالی وجود دارد اما آنها چنان لوکس و گران‌قیمت هستند که طبقات فرودست اصلاً امکان ورود به آنها را پیدا نمی‌کنند.

در حال حاضر بحث این است که پروژه‌هایی همچون طرح توسعه سواحل مکران چند ویژگی باید داشته باشند. اول اینکه باید کوچک مقیاس باشند یا اینکه در کنار پروژه‌های بزرگ، پروژه‌های کوچک هم باید تعریف شوند؛ اینکه امکان ورود برای سرمایه‌گذاران و یا مردم بومی که بر خوردار از توان اقتصادی هستند، فراهم شود؛ یک نوع تبعیض مثبت فراهم شود و قانون‌گذار مکلف شود که امتیازاتی را برای فعالیت پیمانکاران و کارگران بومی فراهم کند و آنها را در اولویت قرار دهد. مردم بومی هم از تغییراتی که در دستور کار قرار گرفته، باید آگاه شوند و باید با برنامه‌های توانمندسازی و از طریق تشکیل سازمان‌های مردم‌نهاد و صندوق‌های سرمایه‌گذاری اجتماعی به آنها کمک شود.

بدون این پیش‌نیازهای اجتماعی، ممکن است همان اشتباهات در موضوع توسعه عسلی‌په که به تخریب محیط زیست و جوامع محلی منجر شد در یک چشم‌انداز گسترده‌تر و به شکلی متفاوت در پهنه توسعه سواحل مکران هم اتفاق بیفتد.

◀ **در پایان به این موضوع بپردازید که استان سیستان و بلوچستان چه جایگاهی در برنامه‌های توسعه‌ای داشته؟ این برنامه‌ریزی‌ها تا چه اندازه توانسته‌اند به بهبود وضعیت مردم این استان منجر شود؟ و اینکه سیستان و بلوچستان چه پتانسیل‌هایی داشته که از بین رفته و یا هنوز برای بهره‌برداری موجود هستند؟**

در برنامه‌های آمایش توسعه صنعتی کشور که در دهه ۴۰ خورشیدی تنظیم شد، هفت کانون به عنوان محور توسعه

جذابیتی که حول تاسیس مناطق آزاد تصویر شد، به موج‌های مهاجرتی دامن زد. ساکنان روستاها و شهرهای اطراف این مناطق که در طی سه دهه گذشته دچار خشکسالی شده بودند و کشاورزی‌شان را از دست داده بودند به این مناطق مهاجرت کردند و ناگزیر از سکنی گزیدن در حاشیه شهرها و یا پیرامون این مناطق شدند. این مساله خود به زاده شدن انواع و اقسام تله‌های فقر انجامید

فرودستان از مناطق حاشیه‌ای تر به مناطق آزاد و ویژه با این تصور که اشتغال پایدار تر و فراوان تری وجود دارد، مورد اشاره قرار دادید، به طور نمونه به مورد شهر چابهار بپردازیم که منطقه آزاد اقتصادی در مجاورت آن قرار دارد. در یکی از نوشته‌ها پتان تحت عنوان «بازخوانی توسعه چابهار» به این نکته اشاره کردید که جمعیت چابهار طی دو دهه اخیر از حدود ۲۹ هزار نفر در سال ۱۳۷۰ به حدود ۱۰۶ هزار نفر در سال ۹۵ (با نرخ رشد ۴.۵ درصد) رسیده است یعنی بالاترین نرخ رشد جمعیت در میان شهرهای استان سیستان و بلوچستان. آیا این رشد جمعیت در راستای توسعه‌ای متوازن قرار داشته است؟ مهاجران به این شهر تا چه اندازه توانسته‌اند از مواهب رشد تاکنون حاصل گشته طی این چند دهه، بهره‌مند شوند؟

لازم به یادآوری است که به هر حال مناطق آزاد توانسته‌اند تا اندازه‌ای در راستای احداث ساختمان‌ها، مراکز مسکونی ویلایی و مراکز خرید، جذب سرمایه انجام دهند. اما فلسفه وجودی این مناطق، رونق اقتصاد ملی بوده، نه توسعه جزیره‌ای. به‌رغم شعارهای داده شده، در برنامه‌های توسعه‌ای توجهی به آمایش سرزمین نمی‌شود. هر استان و منطقه‌ای باید متناسب با قابلیت‌های اقتصادی خودش رشد کند. هم‌چنین در کنار توسعه شهری و صنعتی، باید توسعه روستایی نیز مدنظر قرار گیرد.

در فضایی که امید به هیچگونه بهبود نیست، وقتی یک چنین فضاهای توسعه‌ای کوچکی (به واسطه تاسیس منطقه آزاد اقتصادی) به وجود می‌آید، افراد به هوای اندک بهبودی در شرایط زندگی‌شان به چنین جایی مهاجرت می‌کنند. اما این مهاجرت منجر به این می‌شود که آنها در تله فقر گیر بیفتند چرا که یا خشکسالی زمینشان را نابود کرده و یا آن را فروخته و عملاً دیگر چیزی ندارند که در صورت عدم موفقیت در جای جدید، بدان بازگردند.

اینکه مردم بومی تا چه اندازه توانسته‌اند به مدد تجربه مناطق آزاد، معیشت‌شان را بهبود بخشند ما را به این نکته واقف می‌سازد که هنوز هیچ الزام قانونی جدی برای تدوین پیوسته‌های اجتماعی در طرح‌ها و پروژه‌های توسعه عمران شهری و منطقه‌ای به ویژه در طرح‌های بزرگ مقیاس نداریم. یعنی اینکه چگونه جامعه محلی را در این پروژه‌ها ذینفع سازند و امکان مشارکت آنها را فراهم سازند. این طرح‌ها معمولاً دو ویژگی را در رابطه با جذب دو نوع مخاطبان‌شان دارند: کسانی که سرمایه زیادی دارند و کسانی که تخصص بالایی دارند. اما در مناطق مرزی و محروم کشور می‌بینیم که هم تحصیلات پایین‌تر است و هم سرمایه خانوارها کمتر است بنابراین، امکان ورود به متن برنامه‌های توسعه را ندارند مگر چند سرمایه‌گذار بومی که مجموع میزان سرمایه آنها شاید به چند درصد کل سرمایه‌گذاری نرسد. لذا در این مناطق شاهدیم که درصد بسیار کمی از نخبگان جامعه بومی در آن پروژه‌ها می‌توانند سهمی شوند و در بخش بزرگ‌تر آن، سرمایه‌داران و متخصصان در سطح ملی هستند که قدم به چنین عرصه‌هایی می‌گذارند.

در مورد تجربه عسلی‌په هم چنین است. در آنجا کارگران بومی عمدتاً در مراحل ساخت پتروشیمی‌ها به کار گرفته شدند و با پایان ساخت پروژه‌ها، نهایتاً در مقام دربان و نگهبان به کار گماشته شدند و نه در پست‌های مدیریتی و نه حتی کارشناسی شاغل نشدند. البته در دولت‌های مختلف در مواجهه با این موضوعات، تفاوت‌هایی بوده است. مثلاً در دوران انتخابات‌ها و یا به تناسب عقلانیت حاکم در دولت‌های مختلف، تلاش‌هایی صورت گرفته که در مناطق آزاد در قسمت اداری (نهایتاً عده‌ای کم در سطح کارشناس و آن هم نه مدیریتی) از نیروهای بومی استفاده شود.

◀ **آیا نکاتی که پیرامون عسلی‌په و منطقه آزاد اقتصادی چابهار گفتید در مورد طرح توسعه سواحل مکران هم صدق می‌کند؟**

این طرح در ادامه طرح توسعه محور شرق (بعد از انقلاب ۵۷) قرار دارد که منطقه آزاد اقتصادی چابهار نیز در چارچوب آن ایجاد شد. بنیان طرح توسعه سواحل مکران مبتنی بر مشخصه‌های





گزارشی از انواع عجیب و غریب قراردادهای کار؛

مکافات کار

نیروی انسانی حضور دارند و قراردادهای غیرقانونی اما عرفی نیز به مدد کارفرمایان می‌آیند تا بی ثبات کاری را زیاد کنند و امکان «ارزان سازی نیروی کار» را فراهم کنند و کارگران را درون سیاه چاله‌های عمیق نداشتن تشکل و شرایط کاری بی ثبات بمانند. کار به جایی رسیده که همان قرارداد موقت را برای کارگر تبدیل به آرزوی کند.

روابط کار به سمت حقوق خصوصی بودن نیل کرده است

فرشاد اسماعیلی (پژوهشگر حقوق کار) معتقد است که هر چقدر از حقوق عمومی بودن روابط کار فاصله می‌گیریم و قراردادهای کار را در حوزه حقوق خصوصی می‌بریم، قراردادهای عجیب و غریبی که منجر به تضییع حقوق کارگران می‌شود، بیشتر پدیدار می‌شوند.

او می‌افزاید: به این خاطر که حقوق عمومی واحد ویژگی آمره بودن قانون و حمایتی بودن است. مواردی که قابل توافق بین کارگر و کارفرما باشد، کمتر در آن مشاهده می‌شود. دیگر آزادی قراردادی حاکم نخواهد بود. در شرایط آزادی قراردادی یا حقوق خصوصی چون کارفرما در آن وضعیت صاحب زمین، وسایل و سرمایه کار است، دست بالاتر را در شرایط کار دارد و کارگران در شرایط پایین تری هستند. اما به میزانی که به سمت حقوق عمومی بودن قرارداد کار حرکت کنیم تضمین بیشتری وجود دارد که این اشکال عجیب و غریب قرارداد کار از بین برود یا کاهش پیدا کند.

اسماعیلی در تشریح علل پدید آمدن قراردادهای عجیب و غریب کار بیان می‌کند: قراردادهای کار عجیب و غریب انواع مختلفی

حق بیمه و دیگر مشکلات، کارگران را مستقیماً با شهرداری‌ها مواجه می‌کند. این از آن روست که «ادغام عمومی نیروی کار» در دسر زیادی دارد.

قراردادهایی برای طفره رفتن از پرداخت حداقل مزد و معیشت

از وقتی که پای شرکت‌های پیمانکاری به حیطه روابط کار باز شده، حال و روز نیروی کار بهتر نشده که هیچ، بدتر هم شده است. هر کارگری به خوبی می‌داند به محض اینکه قرارداد رسمی اش به قرارداد پیمانکاری بدل شود؛ «امنیت شغلی» اش بیشتر به خطر می‌افتد؛ وضعیت پرداخت دستمزدش نامشخص می‌شود. در یک کلام این برون سپاری‌ها برای نیروی کار مساوی با بی ثبات کاری است. قراردادهای عجیب و غریبی که بخش خصوصی برای طفره رفتن از پرداخت حداقل دستمزد و کار کشیدن بیشتر از کارگران استفاده می‌کند نیز روز به روز مضرات بیشتری برای کارگران رقم زده است.

در پتروشیمی‌ها و پالایشگاه‌ها، شرکت‌های پیمانکاری یا تأمین

تصور کنید بخشی از وظایف شهرداری‌ها برون‌سپاری نمی‌شود. آنوقت احتمالاً هر تأخیر در دستمزد کارگران، عدم پرداخت حق بیمه و دیگر مشکلات، کارگران را مستقیماً با شهرداری‌ها مواجه می‌کند. این از آن روست که «ادغام عمومی نیروی کار» در دسر زیادی دارد

مریم وحیدیان | قراردادهای عجیب و غریب کار بر محور دور زدن قانون کار رواج یافته؛ روش‌های نوینی که عملاً برای بالا بردن زمان کار کارگران و پایین آوردن دستمزد آنان به کار می‌رود! «قراردادهای آزمایشی»، «قراردادهای پیمان تک نفره»، «قراردادهای کارآموزی»، «قرارداد مشاوره‌ای»، «کارگران خیریه» و «اجاره میزهای کار» انواعی از قراردادهای کاری را پدید آورده است.

در صنایع حساس نیز رد پای شرکت‌های پیمانکاری و تأمین نیروی انسانی دیده می‌شود که عناوین عجیب و غریبی چون «کارگر پیمانکاری»، «کارگر حجمی»، «کارگر ارکان ثالث» و «کارگر جایگزین» را به قراردادهای کاری کارگران وارد کرده‌اند. عمدتاً این نوع قراردادها در صنایع مهمی همچون نفت و گاز کشور دیده می‌شود که سبب لایه لایه شدن نیروی کار می‌شود تا هر چه بیشتر ادغام عمودی نیروی کار را برهم بزنند.

کالایی شدن نیروی کار کارگر عملاً به شکل عریانی دلالتی کارگر درآمده است. شرکت‌های پیمانکاری و تأمین نیروی انسانی را در زمره «دلال‌های کارگر» می‌توان گنجانید. در شهرداری‌ها، خودروسازی‌ها در قالب قطعه‌سازی‌ها، مخابرات و مهم‌تر از همه صنعت نفت و گاز این دلالتی‌ها را بیشتر دیده می‌شوند و البته این شکل از ساماندهی نیروی کار بیشتر در بخش‌های شبه دولتی و دولتی دیده می‌شود. مهم‌ترین کارکرد «برون‌سپاری»‌ها برای شبه دولتی‌ها این است که از برخورد مستقیم تعداد کارگران معترض با کارفرما کاسته می‌شود.

تصور کنید بخشی از وظایف شهرداری‌ها برون‌سپاری نمی‌شود. آنوقت احتمالاً هر تأخیر در دستمزد کارگران، عدم پرداخت

نکنند، این شکل از قراردادهای نیز در بسیاری از کارگاه‌ها رواج پیدا کرده است.

وی می‌افزاید: اگر بخواهیم در سیاست‌های کلی تبصره ۱ و ۲ ماده ۷ آمره بودن قوانین را لحاظ کنیم، باید به این موارد هم اشاره کنیم. در این صورت قراردادهای پیمان تک نفره هم باید کنار زده شده و به رسمیت شناخته نشوند.

قراردادهای مشاوره‌ای برای کاهش مزایای کارگر

به عقیده این پژوهشگر حقوق کار مدل دیگری از قراردادهای تزییع کننده حقوق کارگران، «قراردادهای مشاوره‌ای» است که به عنوان نیروی کارشناس یا متخصص یا مدیر استفاده می‌شود. این مساله بیشتر در دستگاه‌های دولتی که قراردادهای مشمول قانون کار با کارگر منعقد می‌کنند، استفاده می‌شود.

او ادامه می‌دهد: یعنی مستخدم کارشناس است و اساساً کار کارشناسی می‌کند اما ساعت کاری‌اش و همه شرایط دیگری مطابق قانون کار است و هر روز سر کار می‌رود اما با انعقاد قرارداد مشاوره، قانون کار را دور می‌زند تا حقوق و مزایای قانون کار به این کارشناس تعلق نگیرد.

اسماعیلی با اشاره به اینکه یکسری از اشکال دیگر این قراردادهای عجیب و غریب هم «قراردادهای کارآموزی» است که واجد همان ویژگی‌های نیروی کار ارزان و بدون دستمزد است که تحت عنوان کارورزی و کارآموزی رواج پیدا کرده، می‌گوید: ممکن است ذیل دستورالعمل‌های وزارت کار هم نباشند اما با توافقی که با کارگر انجام می‌شود، خیلی از امتیازات مقررات حمایتی قانون کار را در این قرارداد حذف می‌کنند. به این شکل که هیچگونه آموزشی در کار نیست و اساساً نیروی کار، نیروی متخصص و ماهر و کارگر با سابقه است و کار را هم بلد است و یا حتی کار را بلد نیست اما نیاز به کارآموزی یا آموزش ندارد ولی با انعقاد قرارداد تحت عنوان کارآموزی کارگر را از شرایط عمومی حقوق مزایای قانون کار خارج می‌کنند. در حالیکه کارآموزی باید در محیط آموزشی کنار کارگاه باشد و مربی داشته باشد و مربی کارت آموزش داشته باشد و شرایط و تشریفات عمومی کارآموزی برقرار باشد. در این موارد هیچیک از این شرایط کارآموزی در کارگاه حاکم نیست و کارگر مستقیماً مثلاً در خط تولید مشغول به کار است اما در قراردادش کارآموزی آمده است.

قراردادهای صنایع مهم: رکن دومی‌ها

دستگاه‌های اجرایی و شرکت‌های بزرگ دولتی عمدتاً حوزه نفت و گاز عمدتاً با کارگران قراردادهای ارکان ثالث امضا می‌کنند. اسماعیلی می‌گوید: قرارداد «ارکان ثالث» هم شکل دیگری از

قراردادهای حجمی

به ادبیات حقوق توافقی و خصوصی نزدیک است

این پژوهشگر حقوق کار با اشاره به اینکه نمونه دیگری از این قراردادهای عجیب و غریب که هم متغیرهای «مدت کار» و هم «دستمزد» و «بیمه» را تحت تاثیر قرار داده است، بحث قراردادهایی موسوم به «قراردادهای حجمی» است. او می‌گوید: این قراردادهای هیچ سابقه‌ای در قوانین و مقررات موجود ندارند. منظور این است کار به صورت حجمی و یکباره و مقطعی به کارگر واگذار می‌شود. این قرارداد به این شکل همان مقاطعه‌ای حقوق مدنی است. یعنی به ادبیات حقوق خصوصی و قراردادهای توافقی نزدیک است تا حقوق عمومی اما علی‌رغم اینکه ماهیت آن در قانون کار پیش‌بینی نشده متأسفانه به شکل زیادی رواج دارد. این قراردادهای حجمی دستمزدها به نوعی توافق مقطوعی است که می‌تواند زیر حداقل دستمزد باشد و دیگر مزایا، بیمه، سنوات و عیدی به آن تعلق نمی‌گیرد.

او ادامه می‌دهد: در این قرارداد صرفاً حق السعی فروش نیروی کار به کارگر پرداخت می‌شود چون از شمول قانون کار خارج می‌شود. یعنی باین نیت که کارگران را از شمول قانون کار خارج کند، قرارداد حجمی منعقد می‌کنند. بیمه هم به آنها تعلق نمی‌گیرد و از خیلی از مزایای محروم می‌شوند. در اصل مثل یک مقاطعه کار با کارگر برخورد می‌شود. اما مهیت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار نباید به این قراردادها رسمیت دهند و باید بخشنامه جدیدی برای برچیده شدن قراردادهای حجمی صادر کنند یا رویه‌ای اعمال شود که قراردادهای حجمی به کل کنار بروند.

قراردادهای پیمان تک نفره

برای دور زدن امکان شکایت کارگر به اداره کار

وی با بیان اینکه نوع دیگر از قراردادهایی که با آن سعی می‌کنند قانون کار را دور بزنند، «قراردادهای پیمان تک نفره» است، بیان می‌کند: ماهیت کار اساساً پیمان نیز و تابع قواعد و شرایط عموم پیمان‌ها نیست و کارگر تعهدی صرفاً به نتیجه ندارد. این پیمان تک نفره هم از آن قراردادهای من‌درآوردی است. قراردادی که کارگر به خاطر اینکه مدتی کارگر را از شمول قرارداد کار و قانون کار خارج کنند، یک پیمان تک نفره با او می‌بندند در حالیکه ماهیت قرارداد همان قرارداد موقت یا معین است. در صورت پذیرش این قراردادها فرد مشمول قانون و مقررات پیمان می‌شود. با توجه به اینکه باین ترندها می‌توانند صلاحیت ادارات کار برای رسیدگی به شکایات کار را دور بزنند و کلی از حقوق و مزایای کارگران را پرداخت نکنند یا رعایت



دسته‌ای از کارگران به صورت مستقیم در دستگاه‌های دولتی و شرکت‌های بزرگ مستخدم هستند (رکن اولی‌ها) و عده‌ای نیروی پیمانی‌اند (رکن دومی‌ها) و عده‌ای قراردادی‌کاری هستند هستند که اصطلاحاً به این دسته سوم ارکان ثالث می‌گویند که بیشتر هم در شرکت‌های نفتی، عسولیه و جم هستند

و امروز می‌بینیم این تزییع حقوق قراردادی کارگر به دلایل مختلف رواج بیشتری پیدا کرده است. در برخی موارد این امکان را خود قانون کار از طریق خلاءهای آن به کارفرما می‌دهد و بعضاً هم کارفرماها با در نظر نگرفتن مقرراتی که در قانون کار پیش‌بینی شده، راه برای بهره‌کشی از کارگر را بازی می‌کنند.

عامدانه انواع مشاغل مستمر تعیین نشد

این پژوهشگر حقوق کار معتقد است که سال‌ها بحث بر سر تبصره ۱ و ۲ ماده ۷، پایان دادن به قراردادهای موقتی و ایجاد سازوکاری برای تضمین بیشتر امنیت شغلی در کارهای مستمر شکل گرفته اما فعلاً و متأسفانه این امر تصویب نشده و اجرایی نشده است.

اسماعیلی تصریح می‌کند: عدم تعیین مشاغل با ماهیت مستمر عواقب دیگری نیز داشته است. «قراردادهای آزمایشی» که خیلی از بیکاران به محض ورود به کار درگیر آن هستند و این روزها هم اتفاقاً شکل و رواج پیدا کرده یکی از همان عواقب است. آنچه تحت عنوان قراردادهای آزمایشی در قانون کار تصویب شد در شرایطی بود که قانون کار در حکم قانون واحد همه موادش اجرا شود و پیش‌بینی این بوده که تبصره ۱ و ۲ ماده ۷ یعنی مشاغل با ماهیت مستمر تعیین و تصویب شود.

او می‌افزاید: پیش‌بینی این بوده که با تعیین مشاغل با ماهیت مستمر دیگر کارفرمایان نمی‌توانند قرارداد موقت با این کارگران منعقد کنند و به همین خاطر قراردادهای آزمایشی را پیش‌بینی کردند. اما متأسفانه تا به حال مشاغل مستمر تعیین نشده است و از طرفی هم قراردادهای آزمایشی در قانون کار وجود دارد. به نظر می‌رسد که این مساله لغو و بی‌معنی است. هم از یک طرف مشاغل با ماهیت مستمر ۳۰ سال معطل بماند هم قرارداد آزمایشی ۳۰ سال اجرا بشود.

این پژوهشگر حقوق کار می‌گوید: پیش‌بینی این بوده که وقتی کارفرما نمی‌تواند کارگران را در مشاغل مستمر با قراردادهای موقت به کار بگیرد لذا قراردادهای آزمایشی را پیش‌بینی کردند آنهم برای کارگرانی که می‌خواهند آزمایشی از آنها استفاده کنند و بعد از مدتی ممکن است موافق جذب آنها نباشند. در این شرایط کارفرما می‌تواند قرارداد را به راحتی فسخ کند. اما امروز که کارفرما می‌تواند قرارداد حتی یک ماهه نیز با کارگران منعقد کند، دیگر بی‌معنی است که قرارداد آزمایشی نیز در قانون همچنان به قوت اجرا شود.

اسماعیلی با اشاره به اینکه در قراردادهای آزمایشی امکان فسخ قرارداد به هر دو طرف داده شده است، بیان می‌کند: اهمیت موضوع در این است که حتی در شرایط آزمایشی دستمزد باید حتماً به کارگر تعلق بگیرد اما این مساله را خیلی از کارفرمایان رعایت نمی‌کنند و حتی دستمزدی به کارگر نمی‌دهند.





در شرایط فعلی کمترین کاری که دولت برای بهبود معیشتی کارگران می‌تواند انجام دهد، حذف قراردادهای پیمانکاری و شرکت‌های واسطه، حداقل از زیرمجموعه‌های مستقیم و غیرمستقیم خودش است. اگر این کار را انجام دهند و «یکسان‌سازی شرایط کار» را محقق نمایند، قدم بزرگی برداشته‌اند

قانونی برای احقاق حق کارگران پافشاری شود. این جنبه‌ها لزوماً همدیگر را کسر نمی‌کنند. «مبارزه» بر مبنای «حق» وقتی پایه‌ریزی شود و بر اساس حق خواهی پیش می‌رود، می‌تواند به ایجاد حق‌های جدید و تشکیل ساز و کار جدید و حتی سازماندهی جدید برای استیفای آن نیز بینجامد.

همه چیز برای نیروی کار از آن، کارگران شرکتی

علی خدایی (فعال کارگری و نماینده کارگران در شورای عالی کار) معتقد است که شرکت‌های پیمانکاری اقسام مختلف قراردادها را هر روز خلق می‌کنند. او می‌افزاید: این اتفاقات بیشتر در حوزه‌ی نفت و گاز رخ می‌دهد؛ در صنعت نفت، میل «سودبخشی» یا به اصطلاح «حاتم بخشی» به حامیان یا اطرافیان، هر روز شرکت، خلق می‌کند و کارفرما می‌آفریند. او درباره شرایط کارگرانی که با این شرکت‌ها کار می‌کنند، می‌گوید: نداشتن امنیت شغلی و «بی‌ثبات کاری»، دستمزد و مزایای مزیدی بسیار پایین‌تر نسبت به همکاران رسمی یا قراردادی خود، عدم امکان برخورداری از حق «ترقیع شغلی» و رعایت نشدن نظام «طبقه‌بندی مشاغل» از جمله مسایل این کارگران هستند.

خدایی معتقد است که در شرایط فعلی کمترین کاری که دولت برای بهبود معیشتی کارگران می‌تواند انجام دهد، حذف قراردادهای پیمانکاری و شرکت‌های واسطه، حداقل از زیرمجموعه‌های مستقیم و غیرمستقیم خودش است. اگر این کار را انجام دهند و «یکسان‌سازی شرایط کار» را محقق نمایند، قدم بزرگی برداشته‌اند.

او در انتقاد بیشتر به نمونه‌های عینی رجوع می‌کند: در برخی حوزه‌ها برای یک کار یکسان، چهار مدل قرارداد داریم؛ کارگر رسمی، بیش از ۵ میلیون تومان درآمد دارد به اضافه امکانات رفاهی و انگیزشی بسیار؛ «قراردادی‌ها» در کنار همان رسمی‌ها هستند که ۳.۵ میلیون تومان می‌گیرند و در همان شغل، کارگران پیمانکاری هستند که حدود ۲.۵ میلیون تومان درآمد دارند و در نهایت می‌رسیم به «ارکان ثالثی‌ها» که فقط حداقل دستمزد را می‌گیرند.

اینجایی است که «کار یکسان، مزد یکسان» معنایی ندارد. برای کاستن از بهای کار کارگر هر ترفندی که به مخیله‌خواری می‌کند، به کار گرفته شده. برای سود بیشتر نیروی کار را به قعر چاه افکنده و غیرقانونی رافراقانونی و فراقانونی را قانونی کرده است. در قانون کار پرچم حداقل حمایت‌ها تبدیل به عروسک خیمه‌شب‌بازی شده و بی‌اعتبار می‌شود؛ هر روز راه‌های بیشتری برای دور زدن این حداقل‌ها پدید می‌شود. شیوه تولید سرمایه‌داری اصولاً متمرکز است و همین امر کارگران را به هم نزدیک می‌کند. کارگران همراه می‌شوند و در کنار هم مطالبه می‌کنند.

استخدام می‌شوند و تابع تشریفات آیین‌نامه استخدامی خاص نیستند، بیان می‌کند: آنها در مدت زمان و شکل استخدام امنیت شغلی کمتری دارند. اما مساله در باره این دسته از کارگران این است که خیلی از کارفرمایان طبق قوانین و بخشنامه‌های دولتی صلاحیت استخدام کارگران به صورت پیمانی یا با واسطه این کارگران را ندارند و از آن منع شده‌اند. کارگران آنها باید به صورت مستقیم جذب دستگاه‌های مورد نظر شوند. یعنی در بسیاری از موارد این الزام وجود دارد که جذب کارگران به صورت مستقیم باشد و اساس ارکان ثالث برای این افراد خلاف قوانین و مقررات می‌تواند تلقی شود.

نقض مقررات به نام «خبریه»

او خاطر نشان کرد: دسته دیگری از کارگران هم هستند که برای خبریه‌ها کار می‌کنند. خبریه‌ها این افراد را با کار تقریباً رایگان استخدام می‌کنند. زیر حداقل دستمزد با آن‌ها قرارداد منعقد می‌شود و تابع مقررات کار در بحث دستمزد و بیمه نیستند. یعنی بسیاری از خبریه‌ها که فعال‌ترین‌شان در اصفهان هستند به واسطه اینکه موضوع کار خبریه است مقررات قانون کار را در خصوص کارگران نقض می‌کنند و این افراد را با دستمزدها کمتر از حداقل دستمزد به کار می‌گیرند. در نتیجه نیازمند این هستیم که بخشنامه یا دستورالعمل جدی خطاب به این خبریه‌ها برای رعایت قوانین و مقررات قانون کار در قبال کارگران صادر و اجرایی شود.

اجاره میز در آرایشگاه‌ها نوع جدید دور زدن قراردادهای قانونی اسماعیلی با بیان اینکه در بخش کارگاه‌های خصوصی کوچک و متوسط مثلاً برخی «آرایشگاه‌ها» هم از قراردادهای عجیب و غریب زیاد دیده می‌شود، خاطر نشان می‌کند: کارگر استفاده می‌کند، کارگر تابع دستور کارفرما کار می‌کند و کار هم به گونه‌ای است که مستحق دستمزد است اما با آن‌ها قرارداد کار منعقد نمی‌شود و به آنها اصطلاحاً «میز اجاره می‌دهند». یعنی کارگر می‌آید و میزی از آرایشگاه را اجاره می‌کند و با دریافت مبلغی از سمت مشتری و پرداخت پورسانت زیادی به صاحب آرایشگاه در مکان آرایشگاه کار می‌کند. حتی از وسایل آرایشگاه هم استفاده می‌کند. اما با اجاره میز، این افراد را از شمول قانون کار خارج می‌کنند. مزایایی مثل سنوات و عیدی نیز با این شرایط دیگر به آنان تعلق نمی‌گیرد. این‌ها نیز از سوی ادارات کار باید به عنوان کارگران مشمول کار به رسمیت شناخته شوند چرا که کارشان واجد ارکان سه‌گانه رابطه کارگری و کارفرمایی است و باید تابع قانون کار باشند.

مبارزه برای حق

اسماعیلی با بیان اینکه در همه این اشکال عجیب و غریب که حتی به موارد بالا محدود نبوده و در سطوح پنهان و وسیع دیگری نیز در جریان است، بیان می‌کند: در سطح اول و مهم‌تر لازم است تا با تقویت تشکل‌ها، سندیکاها و شوراهای مستقل کارگری وجه عمومی بودن حقوق کار را در این محیط‌های کارگری تقویت کنیم که به واسطه توافقات جمعی و مقاومت‌های تشکل یافته بتوانند جلوی این شرایط نابرابر نیروی کار را بگیرند. در سطح خرد نیز لازم است که هیات‌های تشخیص و حل اختلاف ادارات کار این شکل‌های قرارداد را به هیچ وجه به رسمیت نشناخته و با احراز شرایط رابطه کارگری و کارفرمایی این افراد را مشمول قانون کار و حقوق و مزایای آن بدانند.

وی می‌افزاید: برای حرکت به سمت حقوق عمومی کردن قراردادهای کار می‌بایست هم برای به دست آوردن تشکل مبارز کرد و هم بر شرایط

این قراردادهای عجیب و غریب است. دسته‌ای از کارگران به صورت مستقیم در دستگاه‌های دولتی و شرکت‌های بزرگ مستخدم هستند (رکن اولی‌ها) و عده‌ای نیروی پیمانی‌اند (رکن دومی‌ها) و عده‌ای قرارداد کاری هستند هستند که اصطلاحاً به این دسته سوم ارکان ثالث می‌گویند که بیشتر هم در شرکت‌های نفتی، عسولیه و جم هستند. وی با بیان اینکه این افراد به صورت قرارداد کار با دستگاه‌های اجرایی یا شرکت‌های بزرگ دولتی کار می‌کنند اما نیروی قرارداد موقتی هستند که طبق قانون کار





مواجهه هیئت‌های حل اختلاف و کمیته‌های انضباطی کارخانه با اخراج کارگران؛

اعتراض دستاویز اخراج

می‌شود تا گاهی اجرای آرای هیئت‌های حل اختلاف با مشکل مواجه شود. اما در مواردی که کارگران برای اجرای رای از امکانات قانونی استفاده می‌کنند، می‌توانند رای را از طریق اجرای احکام دادگستری به اجرا بکنارند و مشکل چندان هم ندارد.

اعتراض کارگر نمی‌تواند دلیل تعلیق یا اخراج کارگران باشد و معمولاً کارفرمایان با بهانه‌های دیگر کارگران شان را اخراج می‌کنند

کارفرمایان نمی‌توانند به رای کمیته‌های انضباطی کارخانه استناد کنند پدیده دیگری که این روزها کم و بیش کارگران در کارخانه با آن مواجه هستند، کمیته‌های انضباطی است. این کمیته‌ها در ابتدای انقلاب نقش ویژه‌ای داشته اما کم کم با افزایش نقش هیئت‌های حل اختلاف نقش آن‌ها کم رنگ شده است. ضمن اینکه کمیته‌های انضباطی امروز از هیچ‌گونه وجه حقوقی‌ای برخوردار نیستند. مهم‌ترین نقدی که به «کمیته‌های انضباطی کارخانه» نسبت داده می‌شود، عدم استقلال و تابعیت بی‌چون و چراز کارفرما است. با این حال امروز این کمیته‌ها کنار گذاشته شده و هیئت‌های حل اختلاف جایگزین آن شده است. کامبیز نوروزی با اشاره به اینکه کمیته‌های انضباطی هیچ مبنای قانونی‌ای ندارد، می‌گوید: کارفرمایان نمی‌توانند به رای کمیته‌های انضباطی برای تعلیق و اخراج کارگران استناد کنند. تصمیمات این کمیته‌ها پایه حقوقی ندارد.

وی می‌افزاید: کمیته‌های انضباطی بیشتر مبتنی بر قدرت کارفرما و زور او است و در برخی از کارخانه‌ها وجود دارد اما رای و نظر این کمیته‌ها مبنای حقوقی ندارد و نمی‌تواند مبنای عمل کارفرما در قبال کارگران باشد. در واقع تعلیق و اخراج کارگر یا نادیده گرفتن حقوق قانونی کارگران برای کمیته‌های حل اختلاف نمی‌تواند اتفاق بیفتد. نوروزی با تأکید بر اینکه حتی اگر کارفرما برای آن کمیته‌ها اقدام به اخراج کارگران کرد، کارگر می‌تواند طرح شکایت کند، بیان می‌کند: شورای اسلامی کار اختیارات محدودی در مورد مسائل مربوط به اختلاف کاری و کارفرمایی دارد. وی معتقد است: تحت هیچ عنوانی کارگر قابل اخراج نیست، حتی اگر شورای اسلامی کار و نمایندگان کارگری نیز عدم صلاحیت کارگر را تایید کنند، کارفرما حق ندارد کارگر را اخراج کند. اگر هم نهایتاً توسط قرارداد کارفرما پذیرفتن سرباز بزند، باید تمام حق و حقوق کارگر را بپردازد و باید مطابق با قانون کار با او رفتار کند. در مواردی که عدم صلاحیت کارگر طبق قانون هم تشخیص داده شد، باز هم کارفرما باید حق و حقوق تعیین شده را به کارگر بپردازد.

برای کار مستمر قرارداد موقت غیر قانونی است اما غیر قانونی عرف شده

قراردادهای موقت اما عملاً آرای بازگشت به کار هیئت‌های حل اختلاف را بی‌اثر کرده است. اما سهراب قنبری معتقد است قرارداد می‌تواند تحت هیچ عنوانی کارگر قابل اخراج نیست.

حتی اگر شورای اسلامی کار و نمایندگان کارگری نیز عدم صلاحیت کارگر را تایید کنند، کارفرما حق ندارد کارگر را اخراج کند. اگر هم نهایتاً توسط قرارداد کارفرما از پذیرفتن سرباز بزند، باید تمام حق و حقوق کارگر را بپردازد و باید مطابق با قانون کار با او رفتار کند. در مواردی که عدم صلاحیت کارگر طبق قانون هم تشخیص داده شد، باز هم کارفرما باید حق و حقوق تعیین شده را به کارگر بپردازد

مریم وجدیدیان | هیئت‌های حل اختلاف کاری و کارفرمایی مطابق ماده ۱۵۷ قانون کار بنا است تا وظیفه رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرما را که ناشی از اجرای قانون مزبور و سایر مقررات کار، موافقت‌نامه‌های کاری و پیمان‌های دسته‌جمعی باشد، در صورتی که در مجمع کاری مثل شورای اسلامی کار به سازش و مصالحه منتهی نشود، به عهده داشته باشند.

مراجع حل اختلاف باید با در نظر داشتن حقوق کلیه کارگران، «صیانت از نیروی کار» و «حمایت از تولید» رانیز در تصمیم‌گیری‌های خود مورد توجه قرار دهند. با این حال برخی کارگران از ظرفیت این هیئت‌ها برای طرح شکایات و دستیابی به مطالبات خود خیر ندارند. هیئت‌های حل اختلاف کاری و کارفرمایی اگر چه با فراگیر شدن قراردادهای موقت کار کارکرد خود را از دست داده و میدان برای برخورد کارفرمایان علیه کارگران فراهم کرده است، هنوز آخرین سنگر کارگران برای دستیابی به میزانی از حقوق خود است. اخراج و تعدیل کارگران در شرایط امروز اقتصادی تبدیل به پدیده‌ای تکرار شونده شده است. **کامبیز نوروزی (حقوقدان)** معتقد است که ساختار هیئت‌های حل اختلاف و هیئت‌های تشخیص درست است و تجربه غنی خوبی در عمل از سوی هیئت‌های تشخیص و هیئت‌های حل اختلاف می‌بینیم.

وی می‌افزاید: به هر حال بیش از ۳۰ سال تجربه غنی در برخورد با مشکلات کاری و کارفرمایی وجود دارد و اغلب هیئت‌های حل اختلاف کاری و کارفرمایی به نفع کارگران رای صادر می‌کنند؛ این‌ها را نباید دست کم بگیریم.

مشقت‌های بازگشت به کار کارگران

در مواردی که کارفرما قصد اخراج کارگران را در مدتی که قرارداد کاری کارگر هنوز تمام نشده، هیئت‌های حل اختلاف طی فرآیندی رای «بازگشت به کار» صادر می‌کنند. با این حال بازگشتن به کار همانا و قرار گرفتن تحت شدیدترین بداخلاقی‌ها و موانع همانا در این موارد کارفرما، کارگر را به کار بازمی‌گرداند و متعهد هم هست اما بعضاً برای تحقیر شخصیت کارگران آن‌ها را مجبور می‌کند که به کاری متفاوت از آنچه تا آن روز انجام می‌دادند، مشغول شوند و چند روزه شغلی نزول می‌کنند. همین است که نوروزی می‌گوید: بازگشت به کار معمولاً در برخی از کارگاه‌ها عملاً مشکل ساز و سخت است.

نوروزی با اشاره به اینکه هیئت‌های حل اختلاف معمولاً به این مساله توجه دارند که ممکن است کارگر در صورت رای «بازگشت به کار» نیز دچار تشنج‌هایی در روابطش با کارفرما شود، بیان می‌کند: از این رو هیئت‌ها وقتی می‌خواهند رای بازگشت به کار صادر کنند، به ساختار کارگاه و محیط کار کارگران توجه می‌کنند. این حقوقدان با بیان اینکه هیئت‌های حل اختلاف معمولاً در کارگاه‌های کوچک کمتر رای بازگشت به کار صادر می‌کنند، تصریح می‌کند که در کارگاه‌هایی که تعداد کمی از پرسنل وجود دارد و امکان مواجهه چهره‌به‌چهره کارگر با کارفرما زیاد است، رای بازگشت به کار برای کارگر آزاردهنده خواهد بود. یعنی وقتی بین کارگر و کارفرما اختلافات شدید وجود دارد، بازگشت به کار به نفع کارگر نیست. او می‌افزاید: البته در کارگاه‌های بزرگ و بخش صنایع رای بازگشت به کار بسیار درست است.

گاهی رأی بازگشت به کار به نفع کارگر نیست

نوروزی با اشاره به اینکه عده‌ای در تحلیل قانون و انتقاد به بندهای آن شرایط محیطی را نادیده می‌گیرند، می‌گوید: در حال حاضر در شرایط بحران سنگین اقتصادی هستیم و یکی از آثار این بحران سنگین در بنگاه‌های اقتصادی نشان می‌دهد. برخی از مشکلات مربوط به اجرای هیئت‌های حل اختلاف و هیئت‌های تشخیص ناشی از بحرانی است که در حوزه اقتصادی در ایران وجود دارد.

وی می‌افزاید: بخشی از بحران به خاطر مشکلات اقتصادی و بخشی به دلیل فساد در شرکت‌های بزرگ و وجود می‌آید. برخی عوامل سبب

ارتباط کارهای مستمر بسته می‌شود، غیر قانونی است. او می‌افزاید: تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار اذعان می‌کند که حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. در عین حال طبق تبصره ۲ ماده ۷ در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود. بنابراین امضای قرارداد موقت در کارهای مستمر «غیر قانونی» است. اما جالب اینجاست که این اقدام غیر قانونی کارفرمایان اکنون تبدیل به عرف شده است. متأسفانه در هیچ یک از دوره‌های ریاست جمهوری این مساله اصلاح نشده و به سادگی برخلاف قانون پیش می‌روند. از نظر قانون قرارداد می‌تواند در کارهای مستمر باشد، نداریم. یک مشکل عمده کارگران بعد از اعتراضات تعلیق و تعدیل است.

قنبری با اشاره به اینکه در صورت اخراج از کارگر و وسط قرارداد، طبق رای بازگشت به کار هیئت‌های حل اختلاف یا هیئت‌های تشخیص اداره کار، کارفرما موظف است، حق السعی ایام تعلیق و حقوق ماهانه کارگر را به طور کامل پرداخت کند، خاطر نشان می‌کند: در قانون کار ماده ۲۵ آمده است که طرفین قرارداد کار نمی‌توانند یکطرفه اقدام به فسخ قرارداد کنند. البته یک تبصره اضافه شده است که منوط بر اینکه تا آخر قرارداد حق و حقوق کارگر را پرداخت کنند.

وی می‌افزاید: الان کارفرما حتی این اختیار را دارد که اگر از کارگر خوشش نیاید اقدام به تعدیل کارگران می‌کند. الان که قراردادها یک ساله هم نیست و بعضاً با قراردادهای یک ماهه و دو ماهه، عدم مسئولیت‌پذیری کارفرمایان بسیار راحت‌تر شده است.

اعتراض نمی‌تواند دلیل اخراج کارگر باشد

این کارشناس حقوق کار با بیان اینکه اعتراض کارگر نمی‌تواند دلیل تعلیق یا اخراج کارگران باشد و معمولاً کارفرمایان با بهانه‌های دیگر کارگران شان را اخراج می‌کنند، گفت: کسی که حقتش را می‌خواهد در داخل یا بیرون شرکت اعتراض را بیان می‌کند، نمی‌توان اخراج کرد. بلکه مسئولان باید به مشکلات کارگر رسیدگی کنند. در عین حال اخراج دسته‌جمعی کارگران هم ممنوع است چرا که اخراج دسته‌جمعی به خودی خود زمینه اعتراض را به وجود می‌آورد.

وی با اشاره به اینکه اگر اتهامی متوجه کارگری به دلیل اعتراض و تجمعات خیابانی شده باشد، تا صدور حکم دادگاه رای اناطه صادر می‌شود و باید حق و حقوق ایام تعلیق به کارگران پرداخت شود، بیان کرد: اگر محکوم شوند و محکومیت آنها در حد قصور کاری و کارفرمایی باشد، می‌تواند کارگر را اخراج کند.





کارگران از رنج و تبعیض‌ها در عسلویه می‌گویند؛

آتش و دود؛ ارزانی ریه کارگران

در این میان، کارگرانی که استخدام دائم نیستند و برای پیمانکار فعالیت می‌کنند، متحمل رنجی مضاعف هستند که از تبعیض در پرداخت‌ها، فقدان داشتن حقوق کاری مناسب و بسیاری موارد دیگر ناشی می‌شود که در ادامه شرح‌شان خواهد آمد و این همه به لطف آیین‌نامه‌ها و مصوباتی عملی شده که طی سه دهه اخیر به طرق و بهانه‌های مختلف، قانون کار (این دستاورد بزرگ حاصل از مطالبات کارگران) را تضعیف کرده‌اند.

هوای فصول گرم سال، برای کارگران به مثابه آتشی است که در آن دود می‌دمند

کارگران عسلویه از شرایط سخت کاری‌شان و فضای سنگین امنیتی حاکم بر محیط و روابط کارشان می‌گویند. آنها کار در پروژه‌های گازی عسلویه را بسان قدم نهادن بر روی میدان مین می‌دانند چراکه بعد از صنایع اتمی، صنایع گاز از بیشترین حساسیت و درجه مخاطره بر خوردار هستند.

البته این نکته مستند است به گفته‌های محمدرضا یوسفی پور (مدیر ایمنی، بهداشت و محیط زیست شرکت ملی گاز) که ۶ سال پیش با تاکید بر اینکه صنعت گاز، خطرناک‌ترین صنعت بعد از صنعت هسته‌ای است، گفته‌های کارگران را تایید کرده بود. تراکم گازهای مختلف، نبود امکانات و تدابیر لازم ایمنی آسیب‌ها و بیماری‌های پوستی برای کارگران را موجب شده و البته مواردی هم بوده که آنها را (به خاطر گاز گرفتگی) به مرگی خاموش درآفکنده است. اما اثرات این گازها محدود به روح و جسم کارگران نمی‌باشد. میزان بیماری و رنج کارگران آن اندازه است که برخی از آنها بعد از ده سال کار با تحمل بیماری‌های مختلف با دنیا وداع می‌کنند.

از هوای عسلویه می‌گویند؛ اینکه گرمای محیط تا پیش از اینکه پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها احداث شوند خود طاقت‌فرسا بوده، اما طی حداقل یک الی دو دهه اخیر که پالایشگاه‌ها سر بر آوردند دود آنها هواراز هر آنچه که پاک و تمیزی بوده، پالوده و بادی اکسید کربن جایگزین نموده است. هوای محیط در فصول گرم سال،

جلوگیری به عمل آورد.

حال یک چنین حکایتی سال‌هاست که در سایه دولت‌های گوناگون بر کشور مانیز سایه‌افکنده و درآمدهای سرشار نفت، گاز، مس و... نتوانسته‌اند گره کور توسعه نیافتگی، فقر و محرومیت را برای همیشه بازکنند.

نامه آلام فرودست‌ترین کارگران عسلویه

عسلویه و برخی دیگر شهرهای استان بوشهر مثل کنگان حدود دو دهه می‌شود که سرنوشتی متفاوت از گذشته‌شان یافته‌اند. بهره‌برداری از منابع نفت و گاز حوزه پارس جنوبی و انجام فعالیت‌های اقتصادی گسترده شرایط ویژه‌ای را برای منطقه ایجاد کرده است. این گزارش برآمده از بخش‌هایی از نامه همین کارگران است.

کارگران عسلویه در شرایطی نیروی کارشان را می‌فروشند و برای کشورشان تولید سرمایه می‌کنند که خود حتی محروم از استنشاق هوای روح‌بخش خلیج فارس هستند. فی‌الواقع، آنچه آنها به درون ریه‌هایشان می‌کشند نه اکسیژن، بلکه سم است. آنچه که پیرامون آلودگی هوای عسلویه گفته می‌شود یادآور شرایط کارگران معدن است با این تفاوت که معدنچی راهابی است از درون معدن و اما کارگر عسلویه را خیر، چراکه وی حداقل نیمی از سال را زیر سقف آسمان سیاه گشته عسلویه می‌گذراند، غذای خورده، می‌آشامد، حرف می‌زند و می‌خوابد...

کارگران عسلویه از شرایط سخت کاری‌شان و فضای سنگین امنیتی حاکم بر محیط و روابط کارشان می‌گویند. آنها کار در پروژه‌های گازی عسلویه را بسان قدم نهادن بر روی میدان مین می‌دانند چراکه بعد از صنایع اتمی، صنایع گاز از بیشترین حساسیت و درجه مخاطره بر خوردار هستند.

علی رفاهی | در آخرین روزهای سال ۹۷ حسن روحانی سفری داشت به یکی از ثروتمندترین و در عین حال، فقیرترین استان‌های ایران؛ بوشهر. استانی کوچک اما پر خوردار از مزایای فراوان طبیعی استراتژیک مثل سواحل خلیج نیلگون فارس و البته منابع عظیم گاز. رییس‌جمهور در این سفر ۴ فاز ۱۳، ۲۲، ۲۳ و ۲۴ پارس جنوبی در شهرستان کنگان را افتتاح نمود. پروژه‌هایی که به لحاظ هزینه و فعالیتی که برای آن صورت گرفته، از ارزش بالایی برخوردار هستند. اما تا چه میزان این اقدامات سترگ به کیفیت زندگی مردم منطقه و کارگران شاغل در آنها، یاری رسانده است؟

برای وقوف یافتن به ابعاد این مساله، نیاز است که ابتدا نگاهی به موقعیت خود عسلویه بیاندازیم. این شهر ساحلی که تا چند دهه پیش دیاری کوچک با جمعیتی اندک بوده، به لطف قرار گرفتن در محدوده میدان گازی پارس جنوبی مبدل به یکی از پر جنب و جوش‌ترین کانون‌های تولید در ایران و متعاقباً، ضامن کسب درآمدی سرشار برای کشور شده است.

اما این همه نعمت برای مردم و کارگران شاغل در عسلویه چیزی که نداشته هیچ، بلکه برای آنها سرنوشتی را مشابه ساکنان شهرهای نفتی خوزستان رقم زده، بدین معنا که سود را دیگران می‌برند، مضرات زیست محیطی را بومیان و مازاد بر مشکلات زیست محیطی، کار طاقت‌فرسار و فرودست‌ترین زحمت‌کشان.

پوتوسی؛ حکایت بهره‌کشی و ناکارآمدی توامان

حکایت شهرهایی همچون عسلویه یادآور نمونه مشهور شهر پوتوسی در بولیوی است؛ شهری خوابیده بر پای کوه نقره که اسپانیایی‌ها با استخراج منابع آن با استفاده از بومیان توانستند اسپانیا را تبدیل به قدرتمندترین و ثروتمندترین کشور روی زمین کنند؛ موفقیتی که البته چندان دیری نپایید و به زودی این کشور در باتلاق نهادهای ناکارآمد و بهره‌کش فرورفت. آن همه ثروت هم دیگر نتوانست از زوال تدریجی اسپانیایی‌ها قرون آتی و تبدیلیش به یک قدرت نیمه پیرامونی در میان کشورهای استعمارگر اروپایی

اقتصادی موجب شده شرایطی برای کارگران مناطق ثروتمندی همچون عسلویه پیش آید که به واسطه آن عزت و کرامت انسانی زحمت کش ترین نیروها در نظر گرفته نشود. فقدان نظارت، نبود تشکل های آزاد و قدرتمند و عدم اجرای قانون کار در عسلویه امکان نمایش درنده خویی سرمایه سالاری را در این منطقه فراهم آورده است. سرمایه سالاری که خود را ملزم به پاسخگویی به هیچکدام از مطالبات نیروها پیش نمی داند چرا که اساسا ساز و کاری هم در راستای تحت فشار گذاشتن فراهم نیامده است.

در حالی که بخش عمده ای از نیروهای کار در جایی مثل عسلویه که ملقب به پایتخت انرژی ایران است، در شرایطی غیر انسانی زندگی می کنند، چشمداشت توسعه و رشد پایدار در این شرایط به یک سراب می ماند. انسان ها در پیوند اجتماعی، اقتصادی و سیاسی با یکدیگر و با به کار بستن قوای جمعی خود، استخراج می کنند، می سازند، عرضه می کنند و توسعه می دهند. در نبود این اتحاد و همکاری به سختی می توان امید این را داشت که دستاوردهای بزرگ بشری حاصل شوند و چرخ های عظیم اما کند توسعه، رو به تعالی حرکت کنند.

در دناک است که در قرن بیست و یکم و با توجه به دستاوردهای ارزشمند کشورهای مختلف در عرصه ارتقای شاخص های توسعه انسانی، کار شایسته و... در کشور ما همچنان افزایش زحمت کش دخیل در تولید ارزش های پایدار در شرایطی همچون دوران آغاز انقلاب صنعتی در اروپا زندگی می کنند. در واقع، به نظر می رسد صدای بلند آسیب های اجتماعی و زیست محیطی محیط های کاری، از دیوار سخت و ستبر غفلت و بی توجهی مسئولان برنامهریز و تصمیم ساز نمی گذرد. البته روزی عبور خواهد کرد، اما کی و چگونه، هنوز بر کسی هویدا نیست.

میلیون تومان دستمزد ماهانه دارند.

دل شکسته از این تبعیض ها می نویسند: بیشترین زحمت بر دوش ما است. کارگران پیمانکاری به رغم مهارت و تجربیات بالایی که دارند از کمترین حقوق انسانی برخوردار هستند و این مساله به شدت انگیزه را در ما کاهش داده است.

شرکت های پیمانکاری مسئولیت پرداخت سختی کار کارگران را بر عهده نمی گیرند. این امر موجب شده کارگران خود پرداخت سختی کارشان را بر عهده گرفته و حتی بعضا ناچار از کار بیش از بیست سال بشوند. مساله ای که به گفته کارگران موجب شده کم نباشند همکارانی که رخت سپیدی بر موها و فرسودگی بر تن شان نشسته باشد اما هنوز ناچار از کار در عسلویه باشند.

در نامه شان به این نکته هم اشاره می کنند کارگران دارای قرارداد رسمی از امکانات مختلف دیگری هم برخوردار هستند که یک کارگر پیمانکار به آنها دسترسی ندارد. حمل و نقل مناسب، خدمات درمان و تفریحی و... امکاناتی که وقتی نیروهای پیمانکار در خواست شان می کنند با عدم پاسخگویی و در صورت تداوم مطالبه با تهدید و ارعاب پیمانکار و مدیران بخش ها مواجه می شوند. خاطراتی از درگیری های شان با مسئولان بخش ها می گویند و اینکه مواردی بوده که حتی کارگران زحمتکش تنها به خاطر پای فشردن بر حقوق مندرج در قراردادشان ضرب و شتم هم شده اند.

قانون زدایی و فقدان رویکرد توسعه محور در مواجهه سیاست گذاران با پایتخت انرژی کشور

آنچه که از این مختصر برمی آید این است که قانون زدایی (در راستای کاهش حقوق بنیادین نیروهای کار) از مناطق آزاد و ویژه

دل شکسته از این تبعیض ها، می نویسند: بیشترین زحمت بر دوش ما است. کارگران پیمانکاری به رغم مهارت و تجربیات بالایی که دارند از کمترین حقوق انسانی برخوردار هستند و این مساله به شدت انگیزه را در ما کاهش داده است

برایشان به مثابه آتشی شده که در آن دود می دمند. آلودگی شدید هوای عسلویه البته چیزی نیست که بر مسئولان و مقامات عالی رتبه کشوری پوشیده باشد و رسانه های ایران پر است از هشدارها و اظهار نظرهای مسئولان به ویژه حوزه محیط زیست. با این حال، سابقه نشان می دهد که تاکنون اقدام خاص و ضربتی قابل توجهی در دستور کار قرار نگرفته است.

در اینجا بد نیست صحبت های مهم عیسی کلانتری (رییس سازمان حفاظت محیط زیست کشور) در نخستین نشست شورای ارزیابی محیط زیست منطقه آزاد چابهار در بهمن سال ۹۷ را یادآوری کنیم که گفته بود: عمر مردم عسلویه ۹ سال کمتر شده و هر کسی در آن ورود کند نمی تواند ۲۴ ساعت دوام بیاورد. برای همین هیچ مسئولی حاضر نیست در آن سکونت یا تردد کند. وی در آن نشست با بیان اینکه هیچ یک از مسئولان کشور و حتی وزیر نفت که این همه منفعت از آن منطقه دارد نمی توانند در عسلویه زندگی کنند، خواستار این شده بود که شرایط پیشامد کرده در عسلویه و منطقه پیرامون مس سرچشمه کرمان، نباید در چابهار و استان محروم سیستان و بلوچستان (با توجه به طرح توسعه سواحل مکران) تکرار شود.

بنا بر آنچه کارگران در نامه شان تاکید می کنند؛ شرایط عسلویه مصداق مرگی تدریجی است که قرار نیست کار خاصی هم برای آن انجام شود. عسلویه، حتی شیراز و بم و سرپل ذهاب و کرمانشاه نیست که وقوع حادثه ای طبیعی و ناگهانی توجه افکار عمومی و مقامات را به آن جلب کند و به صدور دستورهایی دهن پرکن و رسانه پسند و پرخرج، اما بدون چشم انداز و برنامه منجر شود. بضاعت رسانهای عسلویه در این حدود هم نیست.

اصلا مگر پیش از این برای شهرهایی همچون اراک که از جمله قطب های صنعتی ایران بوده و البته مشهور به داشتن آب و هوای آلوده، کار خاصی انجام شده که حال برای عسلویه بشود؟ در واقع، به نظر می رسد خاصیت تقریبا عمومی مناطق با منابع غنی طبیعی این است که ساکنان اصلی آنجا و بخش مهمی از نیروهای کار ناچار از تحمل شرایط رقت باری هستند که منطق کسب بیشینه سازی سود در نظام سرمایه داری به آنها تحمیل کرده است.

مرخصی، دستمزد و امکانات کمتر

برای کارگران پیمانکاری

البته در این میان برخی امتیازها در نظر گرفته شده تا به نیروی کار فرصت تجدید قوا بدهد بدین معنا که عسرت کار در عسلویه موجب ایجاد روالی در اعطای مرخصی شده که به بهبود کیفیت کار بیانجامد. ۱۴ روز کار در مقابل ۱۴ روز مرخصی برای جبران زخم هایی که در محیط سخت عسلویه می بایستی تحمل کنند. اما این امر فقط شامل عده ای از کارکنان عسلویه می شود و تعداد زیادی از کارگران - حتی آنان که برخوردار از مهارت بالا هستند - به لطف پیمانکاران، بهره مند از چنین شرایطی نیستند و مرخصی ماهانه آنها نصف کسانی است که قرارداد رسمی دارند. یعنی کارگران پیمانکاری ۷ روز بیش از دیگران کار می کنند. البته قضیه تنها به اینجا ختم نمی شود. دستمزد هایی که داده می شود عامل دیگری است که تبعیض موجود را فریاد می زند. ۷ روز کار بیشتر کم بود، پرداخت دستمزد هایی پایین تر به کارگران پیمانکاری، مضاف بر تبعیض قبلی؛ جسم و روح آنها را بیشتر می خراشد. به گفته آنها؛ کارگران ماهری که در اینجا با هشت سال سابقه کار در خدمت پیمانکار هستند ماهانه در حدود سه میلیون تومان دریافت می کنند در حالی که نیروهای رسمی با سه سال سابقه کار، هشت



«مستمری» بحرانی که صندوق رافلج می‌کند؛

از چاله به چاه

گزارش: نسرین هزاره مقدم | چه عواملی تامین اجتماعی

را به این روز انداخته که مجبور است برای پرداخت مستمری بازنشستگان از بانک رفاه «وام» بگیرد؟ این، سوال کلیدی است؛ پاسخ صحیح و کارشناسانه به این سوال نه چندان ساده می‌تواند در آینده رفاهی کارگران و مزدبگیران، تاثیر اساسی داشته باشد و البته پاسخ به همین سوال ساده است که «راهکارهای» خروج از بحران منابع - مصارف را مشخص می‌کند.

پاسخ همه کارشناسان امر، در یک پارادایم کلی جای می‌گیرد «فرار از مسئولیت دولت» همه کارشناسان و دغدغه‌مندان رفاه اجتماعی بر این باورند که فرار از مسئولیت دولت در عرصه‌های مختلف، سازمان تامین اجتماعی را به این حال و روز انداخته است و برای «اصلاح واقعی» باید مسیر خطای طی شده را به عقب بازگشت و همه اشتباهات را تصحیح کرد؛ اما تصمیم‌گیرندگان - که در اینجا منظور دولت و مجلس است - از آنجا که این استدلال را قبول ندارند، دو راهکار را برای خروج از بحران منابع - مصارف در دستور کار قرار داده‌اند: «خصوصی‌سازی شستا» و «طرح اصلاحات پارامتریک یا پاراسنج قانون تامین اجتماعی».

این دو راهکار پیشنهادی فرادستان، علیرغم تفاوت‌های ظاهری و ساختاری، یک هدف واحد را دنبال می‌کنند: کسب منابع برای سازمان تامین اجتماعی و کاستن از بحرانی که دامنگیر این بیمه‌گر پایه کشور است. براساس آمارهای مستدل از هر سه بیمه‌شده در کشور، حداقل یک نفر طرف قرارداد با سازمان تامین اجتماعی است؛ پس آینده و سرنوشت این سازمان برای بیش از یک سوم جمعیت کشور، به غایت حیاتی است؛ با این همه، دو راهکار پیشنهادی، در تلاشتند همه اشتباهات را با حذف خدمات رفاهی بیمه‌شدگان یا فروش منابع نقدی و غیرنقدی آنها تصحیح کنند؛ درحالی‌که دولت و مجلس به هیچ وجه به دنبال یافتن پاسخ اصولی به این سوال نیستند

که چرا تامین اجتماعی به این روز افتاد؟! پاسخ این سوال در چند محور قابل ارزیابی است:

الف - اجرای سیاست‌های نئولیبرالی و آزادسازی‌های گسترده:

با افزایش گسترده‌ی خروج از شمول قانون کار، منابع ورودی تامین اجتماعی شروع به آب رفتن کرد. خروج مناطق آزاد و ویژه اقتصادی از شمول قانون کار در دهه ۷۰ شمسی، سرآغاز راهی بود که «بیمه» به عنوان اصل بدبهبی اشتغال رادر سطح وسیعی زیر سوال برد؛ بعد از آن، خروج کارگاه‌های کوچک از شمول قانون کار، رواج کارگاه‌های غیرقانونی یا به اصطلاح «زیرپله‌ای» و در نهایت ضعف بازرسی، تعداد بیمه‌شدگان تامین اجتماعی را به نسبت جمعیت جویای کار کاهش داد و باعث کاستی گرفتن منابع ورودی تامین اجتماعی شد؛ این در حالی است که خروجی‌های سازمان در همان زمان رو به افزایش بود.

ناصر آقاجری (فعال کارگری مناطق آزاد) در رابطه با نقش مقررات‌زدایی‌های دهه‌های گذشته به تاثیر مخرب سیاست‌های تعدیلی در بحران تامین اجتماعی اشاره می‌کند و می‌گوید: وقتی هیچ ابزاری برای فشار بر کارفرما نباشد تا مجبور شود ۳۰ درصد دستمزد اضافه کارگران که مربوط به حق بیمه است را به صندوق تامین اجتماعی بپردازد، راه‌های گریز هر روز پرترددتر می‌شوند و چالش تامین اجتماعی عمیق‌تر.

ب - عدم پایبندی دولت به تعهدات مالی و استنکاف از پرداخت بدهی‌های انباشته:

دولت تا امروز بیش از ۱۸۰ هزار میلیارد تومان به صندوق تامین اجتماعی بدهکار است؛ البته سازمان برنامه و بودجه فقط ۶۹ هزار میلیارد از این بدهی را قبول دارد و در لایحه بودجه ۹۸، فقط پرداخت ۵۰ هزار میلیارد تومان آن تقبل شده است!

انگونه که عباس اورنگ (کارشناس رفاه و تامین اجتماعی) تحلیل می‌کند؛ سازمان برنامه و بودجه با این محاسباتی که در رابطه با میزان بدهی خود به تامین اجتماعی انجام داده و با میزانی که برای پرداخت، تقبل کرده، در حق تامین اجتماعی، یک «کم‌لطفی چشمگیر» روا داشته. او به این کم‌لطفی عظیم، نحوه پرداخت نامناسب را می‌افزاید و نتیجه می‌گیرد که پرداخت تهاوتی یا رد دیون با دادن خانه‌های سازمانی و مستغلات دیرنقدشونده، بحران منابع - مصارف سازمان را تجدید خواهد کرد.

ج - سیاست‌های رفاهی پوپولیستی:

«دولت رفاه» پارادایمی است که دولت‌ها به خصوص از دولت نهم به بعد، قصداً اثبات وفاداری به آن را داشته‌اند. احمدی‌نژاد ادعا می‌کرد که قصد دارد به همه «مردم» خدمات رفاهی ارائه دهد و پول نفت را سر سفره‌ها بیاورد. او در این مسیر پوپولیستی، از راهکارهایی بهره گرفت که به ضرر کارگران و فرودستان تمام شد؛ بارانه پردازی به همگان بدون تمایزگذاری، به اتلاف شدید منابع ریالی کشور بدون حصول «فقرزدایی» انجامید و پس از آن، تعهد دولت به بیمه کردن گروه‌های خاص مانند رانندگان و قالیبافان، از جیب کارگران برداشت کرد.

مجلس و دولت با گذاشتن بار مالی اضافی بر دوش سازمان تامین اجتماعی، سعی کردند اقشار مختلف ملت را بیمه کنند؛ غافل از اینکه طبق اصل ۲۹ قانون اساسی، وظیفه دولت است که از مردم حمایت بیمه‌ای کند و این بار نباید بر دوش کارگران بیفتد.

علی دهقان کیا (رئیس قانون بازنشستگان تامین اجتماعی)

در این رابطه می‌گوید: دولت ۲۶ گروه از بیمه‌شدگان را به تامین اجتماعی تحمیل کرده که اینها ماهانه، ۲۳۰۰ میلیارد تومان هزینه برای تامین اجتماعی دارند؛ درحالی‌که براساس قانون، پرداخت حق بیمه‌ی اینها بر عهده دولت است.

او این «تحمیل‌های ناخوانده» را یک عامل مهم در بروز بحران در





نیست، تصمیم‌گیری کند.

یزدانی در مورد «اصلاحات پارامتریک» می‌گوید: اصلاحات باید انجام شود و ضروری است ولی پیش‌نیازهایی دارد؛ اول باید تحقیق جامعی صورت بگیرد تا مشخص شود چه عاملی ما را به اینجا رسانده؛ به عقیده من ضعف مدیریت، سازمان را به اینجا رسانده. مصوبات مجلس، بار عظیم هزینه‌ای برای صندوق داشته و این، یکی از عوامل ورشکستگی است؛ پارامترهای بیمه‌ای بدون تردید نیازمند اصلاح هستند اما قبل از آن شیوه مدیریتی و نگاه دولت به تامین اجتماعی باید اصلاح شود. مجموعه نظام مدیریتی، تامین اجتماعی را به اینجا کشانده؛ الان اگر اصلاحات پارامتریک همین امروز انجام شود و سن و سابقه بازنشستگی افزایش یابد، با این چهار چوب مدیریتی فعلی، نهایت سه یا چهار سال بحران به عقب می‌افتد و بعد از آن، دوباره بروز می‌کند؛ بنابراین تا نظام مدیریتی درست نشود که پیش‌نیاز اصلی آن هم، احیای سه جانبه‌گرایی است، هر نوع اصلاحی محکوم به شکست است.

در مجموع می‌توان اینگونه استنتاج کرد که نگاه جزئی‌نگر، غیرمسئولانه و فرافکنانه‌ی مسئولان و خاصه بخشی‌های بسیار در ساختار رفاهی کشور، می‌تواند آینده نظام بازنشستگی را از حال آن، بدحال‌تر سازد؛ آیا بازنشستگان فردا وضعیت‌شان از مستمری‌بگیران امروز بدتر خواهد بود؟ آیا تاخیر در پرداخت مستمری‌ها، خدمات درمانی آب رفته و امکانات رفاهی ناکارآمد، سرنوشتی است که در انتظار دوران تقاعد کارگران امروز است؟!

بحث خصوصی‌سازی شستا، اصلاً مبنای قانونی و حقوقی ندارد. وقتی دولت به جای بدهی خود، شرکت‌ها و بنگاه‌ها را به تامین اجتماعی واگذار کرده، چطور می‌خواهد برای سر نوشت این اموال تصمیم‌گیری کند و آنها را به «غیر» واگذار نماید؟!

با تصویب قانون نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی که نفوذ و سیطره دولت را بر سازمان گسترش داد، باعث تعمیق و زیایی مشکلات شد. مجلس‌ها توجه ندارند که مشکلات فعلی تامین اجتماعی، ناشی از ساختار ناکارآمد فعلی این سازمان است و متأسفانه هیچکس متوجه نیست که ارکان اصلی تامین اجتماعی و مدیریت آن، همگی تحت سیطره کامل دولت هستند و این بزرگ‌ترین ضربه‌ای است که این سازمان خورده؛ در این اوضاع، راه‌حل اصلی، بدون شک، احیای سه‌جانبه‌گرایی است. یک و نیم دهه است که تامین اجتماعی در حال رنج بردن از عوارض دولتی شدن است؛ شروع اصلاحات باید احیای ساختار سه‌جانبه و بازگرداندن استقلال سازمان باشد.

فرشید یزدانی (کارشناس رفاه و تامین اجتماعی) نیز در ارتباط با دو راه‌حل پیشنهادی می‌گوید: معضلی که همیشه وجود داشته و هنوز هم هست، موقت‌نگری دولت‌هاست. دولت‌ها همیشه دنبال این هستند که دوره خودشان را بدون بحران بگذرانند و فکر عواقب بعدی تصمیمات خود نیستند؛ در حالیکه دولت‌ها باید «آتیه‌نگر» باشند و مسئولیت عواقب تصمیمات خود را بپذیرند؛ رئیس‌جمهورها هم فکر می‌کنند که دوره خود را بگذرانند و فردا دیگر مهم نیست چه اتفاقی برای تامین اجتماعی می‌افتد.

خصوصی‌سازی شستا «مضحک» است!

او خصوصی‌سازی شستا و تامین اجتماعی را «مضحک» توصیف می‌کند و می‌گوید: خصوصی‌سازی در همه عرصه‌ها شکست خورده و ناموفق بوده اما در عرصه تامین اجتماعی، غیراصولی، غیرفنی و غیرمتعهدانه است. شما نمی‌توانی شستا را بفروشی که امروز مستمری‌ها را راحت بپردازد؛ نگاه خطایی به تامین اجتماعی در دولت‌های نهم و دهم شکل گرفت که آقای روحانی هم متأسفانه این نگاه را اصلاح نکرد. سه‌جانبه‌گرایی در دوره احمدی‌نژاد حذف شد و بعدها هم احیا نشد؛ دخالت دولت، رو به افزایش گذاشت و به نظر می‌رسد دولت برنامه‌ای دارد که تامین اجتماعی را هم به سر نوشت محتوم خصوصی‌سازی‌های دهه‌های اخیر یعنی «ورشکستگی» بکشانند. به عقیده او، تصمیم برای واگذاری شستا را دو مدل می‌توان ارزیابی کرد؛ بدبینانه و خوش‌بینانه. نگاه بدبینانه این است که یک فرایند ورشکستگی و تخریب طی شده تا توجیهی باشد برای واگذاری شستا به ثمن بخش به حوزه‌های شخصی و گروه‌های خاص؛ نگاه خوشبینانه هم این است که ناکارآمدی دولت، سرمایه‌های کارگران را به ورشکستگی کشانده چرا که تا قبل از سال ۸۴، حوزه سرمایه‌گذاری شستا بسیار خوب عمل می‌کرد.

شیوه مدیریتی و نگاه حاکمیت به تامین اجتماعی باید اصلاح شود

او ادامه می‌دهد: بعد از تخریب سرمایه‌های کارگران، می‌خواهند آنها را رد کنند و پول به دست بیابورند؛ در حالیکه رئیس‌جمهور «حق» ندارد برای سر نوشت سرمایه‌های کارگران که به هیچ‌وجه متعلق به دولت

معضلی که همیشه وجود داشته و هنوز هم هست، موقت‌نگری دولت‌هاست. دولت‌ها همیشه دنبال این هستند که دوره خودشان را بدون بحران بگذرانند و فکر عواقب بعدی تصمیمات خود نیستند؛ در حالیکه دولت‌ها باید «آتیه‌نگر» باشند و مسئولیت عواقب تصمیمات خود را بپذیرند

تامین اجتماعی می‌داند و معتقد است این سیاست‌های تحمیلی در صورت استمرار، ورشکستگی سازمان را به دنبال خواهد داشت.

د- برداشت از فلک صندوق‌ها:

دولت‌ها هر زمان پول کم آورده‌اند، از فلک صندوق‌های بازنشستگی برداشت کرده‌اند؛ برای نمونه این اتفاق در سال‌های جنگ رخ داد؛ رئیس‌جمهور سال گذشته در مجلس اعلام کرد «یادش بخیر روزگاری که صندوق‌ها سر پا بودند و می‌شد از آنها برای حل مشکلات برداشت کرد. این نگاه به صندوق‌های بازنشستگی و تصور فلک‌گونه از آنها، خود عامل دیگری است که منابع صندوق‌ها را تحلیل می‌برد.

حال پس از واکاوی ریشه‌های بروز بحران در تامین اجتماعی، باید راه‌حل‌های پیشنهادی دولت را بررسی کنیم؛ یعنی اصلاحات پارامتریک و خصوصی‌سازی شستا که هر دو را می‌توان در بستر «حل ناکارآمد بحران» و اخوانی کرد. برای اخوانی این راه‌حل‌ها به سراغ دو کارشناس می‌رویم: علیرضا حیدری (فعال کارگری و کارشناس روابط کار) و فرشید یزدانی (کارشناس رفاه و تامین اجتماعی).

بحث خصوصی‌سازی شستا

اصلاً مبنای قانونی و حقوقی ندارد

علیرضا حیدری در رابطه با خصوصی‌سازی شستا می‌گوید: خصوصی‌سازی شستا کاملاً بی‌معناست؛ چرا که خود شستا در قالب اصل ۴۴ قانون اساسی، بنگاه‌ها را تحویل گرفته؛ سازمان تامین اجتماعی نهاد عمومی غیردولتی است و مفهوم این جمله آن است که اموال و دارایی‌های تامین اجتماعی، متعلق به دولت نیست که بتوان آنها را بر اساس اصل ۴۴ خصوصی‌سازی کرد. چطور می‌خواهند بخش خصوصی را «خصوصی‌سازی» کنند؟! این عبارت خود نیازمند ابهام‌زدایی و ارائه توضیحات است؛ لذا بحث خصوصی‌سازی شستا، اصلاً مبنای قانونی و حقوقی ندارد. وقتی دولت به جای بدهی خود، شرکت‌ها و بنگاه‌ها را به تامین اجتماعی واگذار کرده، چطور می‌خواهد برای سر نوشت این اموال تصمیم‌گیری کند و آنها را به «غیر» واگذار نماید؟! اینکه دارایی‌های غیرنقد را بهینه‌سازی کنیم و سرمایه‌های کارگران را به سمت ارزش افزوده بیشتر حرکت دهیم، کار درستی است اما اگر بخواهیم این اموال را بفروشیم یا به کسی واگذار کنیم، به هیچ‌وجه صحیح نیست.

میلیون‌ها بازنشسته تامین اجتماعی در «تله فقر» گرفتارند

او در رابطه با طرح اصلاحات پارامتریک می‌گوید: صندوق‌ها سه دوره تولد، بلوغ و میرایی دارند؛ سیاست‌گذار برای جلوگیری از ورود به مرحله میرایی، باید در چهار چوب پارامترهای تاثیرگذار، تصمیم‌گیری کند. در این مرحله وقتی پارامترها تغییر می‌کنند، «اصلاحات» لازم است؛ برای مثال، وقتی سال ۵۴ قانون تامین اجتماعی را نوشتند، سن امید به زندگی ۵۶ سال بود اما الان این مولفه، ۷۶ سال است؛ پس یک پارامتر تاثیرگذار تغییر کرده؛ تغییر این پارامترها، معادلات ورودی و خروجی را عوض می‌کند و لذا نیازمند اصلاحات می‌شویم. اما اصلاحات باید با اجماع شرکای اجتماعی انجام شود. در این اصلاحات، باید بر اساس اولویت حقوق ذینفعان اصلی یعنی کارگران عمل کرد؛ یعنی نباید کارگران از خدمات درمانی، بیمه‌ای و رفاهی محروم شوند آنهم در شرایطی که بسیاری از مشکلات فعلی صندوق، ناشی از تعهداتی است که مجلس و دولت به سازمان تامین اجتماعی تحمیل کرده است. در حال حاضر میلیون‌ها بازنشسته تامین اجتماعی در «تله فقر» گرفتارند و از زندگی شرافتمندانه محرومند؛ نباید شرایط زندگی اینها اینگونه باشد؛ لذا صحبت از اصلاحات، پذیرفتنی است اما اینکه این اصلاحات چگونه باشد، محل دعواست؛ اصلاحات نباید با کاستن از حقوق خود بازنشستگان، مصداق گرفتن از «فقر» و دادن به «فقر» باشد؛ من معتقدم باید یک دیالوگ اجتماعی گسترده در مورد چگونگی اصلاحات ایجاد شود تا بهترین، کاراترین و عادلانه‌ترین اصلاحات ممکن صورت پذیرد.

شروع اصلاحات باید

بازگرداندن استقلال سازمان باشد

حیدری می‌افزاید: تغییر ساختار سازمان تامین اجتماعی در سال ۸۳





زیر نظر: زهرا حاج محمدی
همکاران: نسرين هزاره مقدم،
پيام عابدي، علي رفاهي،
مریم وحیدیان
مدیر هنری: محمد امین
عاشوری
عکس‌ها: هوشنگ هادی،
مهدی نصیری
نشانی تحریریه: تهران،
خیابان انقلاب، خیابان
دانشگاه نرسیده به روانمهر،
پلاک ۱۳۲