ایلنا

ویژه‌نامه هفته کارگر

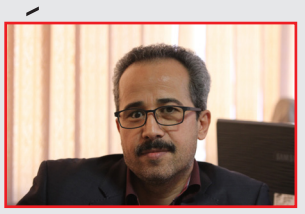
خبرگزاری کار ایران (ایلنا)

www.ilna.ir

زنده‌باد کارگر!

سرمقاله

کارگرانِ کارفرما و کارفرمایانِ کارگر



علی حیدری
عضو و نائب رئیس هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی

روز اول ماه «می» را که یادآور کشته شدن کارگران معترض در شهر شیکاگوی آمریکاست، روز جهانی کارگر نامیده‌اند و هر ساله مراسمی نمادین در تمامی کشورهای دنیا برای پاسداشت و گرامیداشت مقام کارگر برگزار می‌شود و در عین حال فرصتی است برای بیان مطالبات کارگران از دولت ها و کارفرمایان.

در جهان حاضر و عصر کنونی، مفهوم «کارگر» نیز همانند بسیاری از مقولات و مفاهیم دچار تغییر و تبدیل شده است، عواملی نظیر «پیشرفت‌های تکنولوژیک» در زمینه‌های رایانه، اینترنت، ماهواره، ابزار هوشمند (موبایل.)، شبکه‌های اجتماعی و ...، پدیده مهاجرت نیروی کار و فرار مغزها، سهم بیشتر زنان و فارغ التحصیلان دانشگاهی در نیروی کار، کم رنگ شدن مرزهای جغرافیایی و جهانی شدن، سیالیت نیروی انسانی، سهم بیشتر بازار خدمات، رشد شرکت‌های دانش بنیان، استارتاپ ها و صنایع کوچک و ... باعث گردیده اند که دیگر تعاریف سنتی از «کارگر» نتواند پاسخگوی وضعیت موجود بازار کسب و کار شود آن هم براساس قوانین و مقرراتی که قدمت آنها به چند دهه می رسد.

دو فضایی شدن جامعه به سبب پیشرفت های تکنولوژیک، باعث شکل گیری یک بازار کار مجازی شده است و این دو فضا بر یکدیگر تاثیر و تاثرات زیادی دارند، به نحوی که دیگر با قواعد سنتی نمی توان بازار کار را تحلیل، تنظیم و مدیریت کرد.

در حال حاضر به سبب تفوق بازار خدمات سایر بازارها و کوچک شدن کارگاهها، حرفه ای و تخصصی شدن فعالیت ها و ...، پدیده «کارسپاری و کار پذیری» به وجه غالب تعاملات و فعالیتهای اقتصادی تبدیل شده است به نحوی که دیگر با پدیده «کارگاه‌های سیال» مواجه هستیم و مفهوم سنتی کارگاه که در آن یک نفر به‌عنوان مالک یا مدیر حضور داشت وعده ای در مقابل دریافت مزد یا حق السعی در محل کارگاه برای او کار می کردند بتدریج دارد کمرنگ می شود. ایران دارای سه قانون کار بوده است که اولین آن در بیش از هفتاد سال پیش به تصویب رسید ولی شرکت نفت انگلیس آن‌را نپذیرفت و در سال ۱۳۳۷ دومین قانون کار جایگزین آن گردید و سومین و آخرین قانون کار مربوط به سال ۱۳۶۹ می باشد که جزو اولین محصولات مجمع تشخیص مصلحت نظام بود، چرا که مورد اختلاف گرایشات چپ و راست اقتصادی موجود در حاکمیت آن زمان بود. بهر تقدیر اینکه قانون کار و احکام آن در مورد کارگر حتی در نظام اسلامی و انقلابی آن‌زمان، محل بحث و اختلاف نحله های فکری موجود در حاکمیت شد و یکی از علل موجده مجمع تشخیص مصلحت نظام شد، خود نیازمند تعمق و تامل دوباره ای است که در این مقال و مجال نمی گنجد. وقتی بدانیم که در سال ۱۳۲۸ و سپس در اواسط دهه ۵۰ و علیرغم تفوق نظام فئودالی، بورژوایی و خان و خان بازی، قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران و قانون تامین اجتماعی به تصویب می‌رسد و سهم الشرکه حق بیمه ۲۰ درصد برای کارفرما در نظر گرفته می شود و نیز ضریب حق بیمه پیمانها به‌عنوان یک مالیات اجتماعی در خصوص مقاطعه‌کاران و پیمانکاران اعمال می گردد و آن‌را مقایسه کنیم با تلاشهایی که طی یک‌دهه اخیر برای ترقیق و تضعیف توامان و همزمان قانون کار و قانون تامین اجتماعی و نیز تلاش‌هایی که برای حذف حق بیمه پیمان‌ها انجام می پذیرد، می توانیم متوجه شویم که نه تنها بازار کار ایران دچار تغییر و تحولات شگرفی شده است بلکه کشور دچار نوعی وارونگی ارزش‌ها گردیده است به‌ویژه اگر توجه داشته باشیم که بخش خصوصی واقعی سهم قابل توجهی از اقتصاد و بازار ایران را در اختیار ندارد. بدیهی است جامعه کارگری در مواجهه با این پدیده ها نیاز به پوست‌اندازی دارد و دیگر نمی توان با روش ها و رویه های سنتی در این عرصه، از مصالح کارگران دفاع نمود. جامعه کارگری بایستی هم به «آسیب شناسی» و هم به «آینده نگری» بپردازد و در این میان بایستی با هم افزایی بین همه تشکل های کارگری از مقصر یابی در بین کارگران پرهیز نمود و نگاهی جامع الاطراف به «بیرون» (سایر اجزاء و عناصر موثر بر بازار کار و تنظیم روابط کار) و «پیرامون» (عوامل محیطی و سایر متغیرهای اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی موثر بر بازار کار و تنظیم روابط کار) داشت چرا که دیگر نمی توان با تعاریف و ابزارها و روش‌های سنتی از حقوق واقعی کارگران دفاع کرد.

به‌طور مثال اگر به ماده ۴ قانون کار نگاه کنیم، «کارگاه» نقش محوری در بازار کار و تنظیم روابط کار دارد و در تمامی مفاد قانون کار مقوله «کارگاه» نقش اساسی ایفاء می نماید و غالب احکام مترتب بر حقوق متقابل بین کارگر و کارفرما بر پایه کارگاه استوار است. بایستی کارگاهی وجود داشته باشد تا بتوان براساس آن رابطه مزد بگیری را احراز نمود و در صدر قانون کار و مواد ۱ تا ۳ و ۵ آن که دامنه شمول قانون و تعریف کارگر و کارفرما را معین می سازد، محوریت بر «کارگاه» است و در ماده ۴ برای تعریف کارفرما آمده است:

«ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند؛ از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزو کارگاه می باشند.»

همانطور که پیشتر نیز عنوان شد در حال حاضر دیگر مفهوم «کارگاه» به‌عنوان یک پدیده فیزیکی و ملموس دچار تغییر و تبدیل شده است صرفنظر از ظهور پدیده های «کار مجازی»، «کارسپاری و کارپذیری» در فضای مجازی، «دورکاری»، «برون سپاری» و اثرات آنها بر تغییر مفهوم کارگاه، در حال حاضر بنابر قوانین و مقررات حتی منازل مسکونی و وسایل نقلیه نیز در حکم کارگاه قرار گرفته اند و بر همین اساس سهم کارگران شاغل در خارج از محیط کارگاه، شاغل در کارگاه‌های مجازی، شاغل در دستگاههای دولتی و حاکمیتی، و شاغل در منازل مسکونی و وسایل نقلیه و نظایر آن، دیگر دارد بر سهم کارگران شاغل در کارگاه‌هایی با تعریف سنتی که طبق قانون بایستی شورای اسلامی کار داشته باشند، می چربد و بر همین اساس بنظر می رسد بایستی علاوه بر «روزآمدسازی قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی» و سازگارسازی آنها با تغییر و تحولات مستحدثه، می بایست همانطور که برای تعیین اعضای شورای شهر و روستاها انتخابات مستقیم برگزار می شود برای تعیین نمایندگان کارگران در شوراها و مجامع تصمیم گیری نیز نسبت به مراجعه مستقیم به آراء نیروی کار اقدام نمود و گرنه با سهمی که اقتصاد حاکمیتی و دولتی در اقتصاد دارد و با تغییراتی که در ترکیب جمعیت نیروی کار اتفاق افتاده است، نمی توان امیدوار بود که تشکل های صنفی واقعی که نماینده واقعی جامعه کارگری باشند، در مصدر کار قرار گیرند.

فهرست:

کارگر به روایت سیدعلی صالحی ۳
داستانی از علی اشرف درویشیان..... ۴
هستی کارگران در معرض دست اندازی..... ۶
کارگرانی که لابه‌لای قراردادها از یاد رفته‌اند..... ۸
مهناز، سحر و سمیرا تا آخر خط رفته‌اند..... ۱۰
باید مراقب منفعت‌طلبی‌های
رئیس‌جمهور آمریکا بود..... ۱۳
چه کسانی قوانین را
به ضرر تولید تغییر می‌دهند..... ۱۴
زندگی با چاشنی خشکسالی
گرمای سوزان و گرد و غبار..... ۲۰
دود این آتش به چشم کارگر می‌رود..... ۲۲
سانسور به تئاتر کارگری گیر می‌دهد..... ۲۴
اقتصاد کشور را دو دستی
تسلیم تفکرات نولیبرالی کردیم..... ۲۶
کارفرمایان اعتباری برای
نیروی انسانی قائل نیستند..... ۳۰
کارگران سال سختی در پیش دارند..... ۳۶
اگر قانون اساسی اجرا می‌شد
دیگر فقیر و بیکار نداشتیم..... ۳۸
در سیستمی که دولت، کارگر و کارفرما ناراضی‌اند
نمی‌توان منتظر بهبود بود..... ۴۰
بسیج همگانی برای مصرف کالای ایرانی..... ۴۴
۷۰ درصد کارگران
سالی یکبار هم معاینه نمی‌شوند..... ۴۸
کارگران در آمریکای ترامپ
ناامیدتر از هر زمانی هستند..... ۵۰
نگرانی اصلی دودسته‌گی
میان اتحادیه‌های تجاری‌ست..... ۵۲

زیر نظر: زهرا حاج محمدی

همکاران:
نسرین هزاره مقدم، پیام عابدی، ندا علیزاده، علی رفاهی، مهتاب چابک، سبا حیدرخانی، بهاران سواری، نجمه رحمتی، کامران برادران، فائقه راغی، معصومه امین زاده، فرانک جواهری

دبیران: آزاده کشوردوست، مونا رجبی ،محسن احمدی

عکاسان: هوشنگ هادی، مهدی نصیری

طراح گرافیک و صفحه آرایی: کیوان وارثی

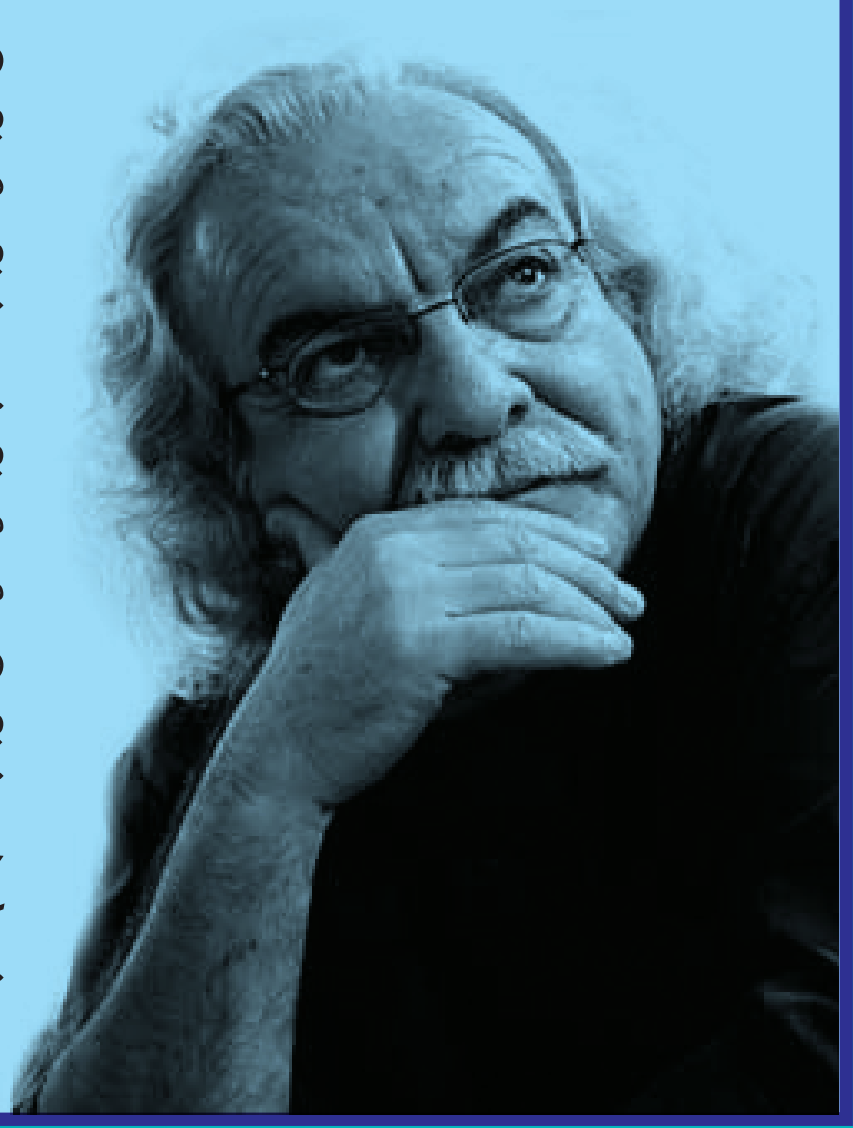


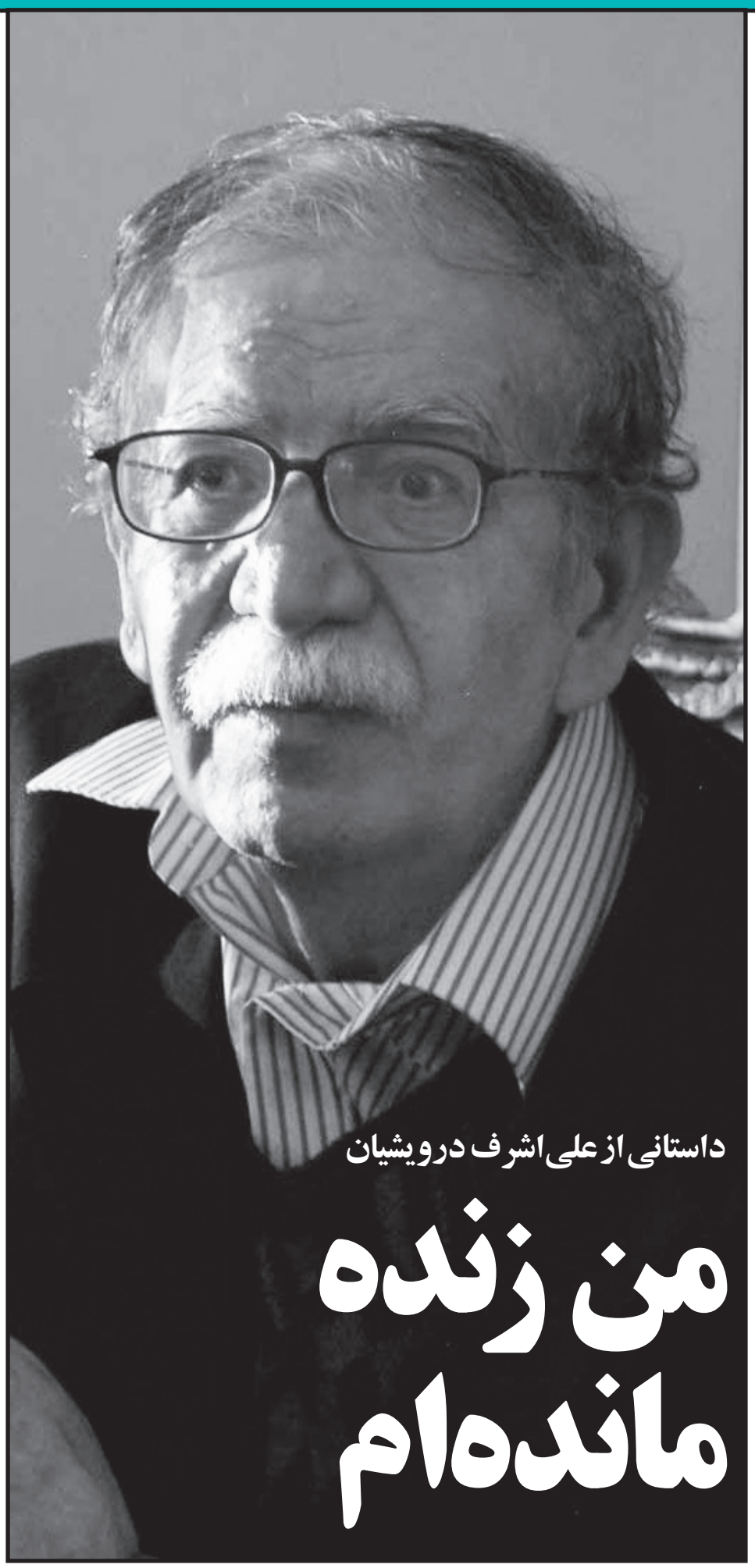
کارگر به روایت سیدعلی صالحی

سنگ آخر

معطل چه مانده‌اید
کارگران چشم به راه نان و
واریز یارانه‌ها...
شما را به هر کسی که می‌پرستید
متحد شوید!
شما آیا
هرگز به کف دست‌های خود
خیره مانده‌اید:
هر تاول تازه
فقط هزار تومان بی‌بها!؟
شما آیا
هرگز ستمگران را
از نزدیک دیده‌اید،
آن‌ها با شما عهد اخوت بسته‌اند
روز رژه پرولتاریا
با یک دست
دست شما را ببوسند
با دیگر دست
ته مانده جیب جهان را
یغما به شعبده...!
بله پدر
من هم خسته شدم پدر،
من هنوز هم
رو به هر ایستگاهی که برمی‌گردم
باز تو را می‌بینم:
تکیده، غمگین، ناامید
چشم به راه رؤیایی
که روز مزد سنگ و تابه و
تحملی طولانی‌ست







داستانی از علی اشرف درویشیان

من زنده ماندهام

چهار نفر پشت در مطب نشسته بودند. سه مرد و یک زن. دکتر هنوز نیامده بود. منشی‌اش هم هنوز نیامده بود. کاناپه‌ی بلند و کهنه‌ای توی سالن، رو به روی در مطب گذاشته بودند، سالن تنگ و نیمه تاریک بود و پنج متر بیشتر طول نداشت. زن، خود را در چادری مشکی پوشانده بود و با کفش‌های زبر سر، روی کاناپه خوابیده بود، یکی از مردها عینکی بود و کله‌اش مو نداشت و هی تند و تند در آن سالن کوچک، می‌رفت و برمی‌گشت و ناگهان می‌ایستاد تا به حرف‌های آن دو مرد دیگر گوش بدهد. زن در خواب ناله می‌کرد و پاشنه‌هایش را که از سوراخ جورابش بیرون زده بود، به هم می‌سایید.

یکی از دو مردی که نشسته بود و جوان بود، صورت پُر و چهارگوشی داشت، دست‌هایش زمخت بود، شبیه کارگرها، دومی میان سال بود و لاغر و کوتاه‌قد و چشمان ریزی داشت. آن که شبیه کارگرها بود رو کرد به مرد چشم ریزه و به در مطب اشاره کرد و پرسید: «این دکتر، خوب است؟»

مرد به پاشنه‌های چرک زن نگاه کرد و گفت: «خیلی خوب است دکتری بهتر از این ندیده‌ام مگر تا به حال پیش او نیامده‌ای؟»

«نه، من از شهرستان می‌آیم از کرج، دکتر آنجا خودش فرستادم به این جا.»

«خودش فرستاد؟»

«بله، گفت برو تهران پیش همین. پس حتما می‌دانی که دکتر خوبی است.»

«آری، خیلی خوب است اول معاینه می‌کند، نسخه می‌نویسد و بعد ویزیت می‌گیرد.»

«معاینه هم می‌کند؟»

«بله مگر دکتر تو معاینه نمی‌کرد؟»

«نه فقط قرص می‌داد»

«معاینه نمی‌کرد؟»

«آخه مگر این یکی معاینه می‌کند؟»

«بله، بله»

«یعنی چطوری؟»

«از تو چیزهایی می‌پرسد و تو باید جواب بدهی، فشار خون هم می‌گیرد. مگر دکتر تو این کارها را نمی‌کرد؟»

«نه او فقط مرا نگاه می‌کرد قرص می‌داد و بعد ویزیتش را می‌گرفت.»

ساکت شدند در سالن جز صدای آمد و رفت عجولانه مرد عینکی و گاهی صدای آه و ناله زن چیزی شنیده نمی‌شد. آن که از کرج آمده بود رو کرد به مرد چشم‌ریز و گفت:

«پرونده‌ام را داده‌اند به دادگاه، دادگاه هم حکم صادر کرده»

«چه حکمی؟»

«حکم طلاق زنم»

«آها»

«توی حکم نوشته به علت مجنون بودن»

مرد برگشت او را نگاه کرد و پرسید: «برای تو نوشته؟»

«آری، برای من نوشته مجنون، می‌دانی مجنون یعنی چه؟»

«خب، آری می‌دانم.»

«البته نوشته مجنون ننوشته دیوانه، مجنون یعنی کسی که کمی دیوانه است ولی با دوا و درمان خوب می‌شود.»

«زنت طلاق گرفته؟»

«نه، نگرفته، حکم صادر شده اما او هنوز طلاق نگرفته»

دوباره ساکت شدند به زمین نگاه کردند مرد کرجی گفت: «زنم گفته اگر سیف‌اله خوب بشود بازهم با او زندگی می‌کنم.»

مرد عینکی که حالا داشت دور خودش می‌چرخید به حرف‌های آن دو علاقمند شد و آمد و ایستاد روبروشان. پک محکمی به سیگارش زد و از سیف‌اله پرسید: «چند سال است ازدواج کرده‌ای؟»

«دو سال»

«بچه هم داری؟»

«بله یک دختر یک ساله»

«چه ناراحتی‌ای داری؟»

«دلهره دارم. می‌ترسم دیواری روی سرم خراب بشود و آن زیرها گم شوم و کسی بیرونم نیاورد. از تاریکی می‌ترسم.»

«چه کاره‌ای؟»

«بیکار»

«قبلا چه کاره بوده‌ای؟»

«کارگر ساختمان بودم. توی همین تهران داشتیم برای ساختن یک برج خاک‌برداری می‌کردیم و ماندیم زیر آوار، دو نفر درست بغلِ من مردند، من زنده ماندم، نمردم.»

«از کی ناراحتی‌ات شروع شد؟»

«از پارسال از بیمارستان که درآمدم دیگر به سر کار راهم ندادند. گفتند شرکت ورشکست شده.»

«پس این طور!»

«آبله، این‌طور بیکار شدم، رفتم توی فکر و خیالات، آن دو نفری که زیر آوار توی بغلم بودند بد جوری خرخر می‌کردند بد جوری مردند، من نمردم. تو مرا می‌بینی که زنده هستم؟»

«بله، می‌بینم»

مرد، دود غلیظی از بینی بیرون داد و تند رفت که قدم بزند. مردم چشم ریزه گفت:

«من تا به حال دو بار در بیمارستان خوابیده‌ام.»

سیف‌اله پرسید: «مرا هم می‌خوابانند توی بیمارستان یا نه؟»

«اگر لازم باشد می‌خوابانند»

«چه باید بکنم که بخوابانند؟»

«هیچی، دکتر وقتی معاینه‌ات کرد و نسخه نوشت، اگر لازم باشد دستور می‌دهد تو را بخوابانند. خودش به بیمارستان نامه می‌نویسد که این مریض را باید بخوابانید.»

«خیلی خوشحالم که توی پرونده‌ام نوشته‌اند مجنون ننوشته‌اند دیوانه.»

«واقعا خیلی شانس آورده‌ای، نگران نباش خوب می‌شوی.»

«یعنی دیگر دیوانه نمی‌شوم؟»

«نه چرا بشوی؟!»

«تو توی بیمارستان که خوابیدی بهتر شدی؟»

«خیلی فرق نکردم آنجا هی قرص می‌دهند، قرص را که توی خانه هم می‌توانی بخوری اما الحق که شوک مغزی‌اش معرکه است. خیلی عالی است. حسابی حسابی. آن هم شغل دولتی. غیردولتی‌اش توی بازار سیاه هم گران است هم بی‌خاصیت. اما شغل دولتی هم قوی است یعنی هم ولتش بالاست و هم ارزان تمام می‌شود. شوک دولتی که می‌دهند راستی راستی کیف دارد می‌افتی توی عالم هپر توت و راحت می‌شوی.»

«درد هم دارد؟»

«نه بابا، دردش کجا بود. با آمپول بی‌هوش می‌کنند بعد شوک می‌دهند، شوک مغزی دولتی‌اش حرف ندارد. جان شما را قسم نمی‌خورم به جان بچه‌ام دروغ نمی‌گویم ارزان، قوی و راحت به دکتر بگو که دولتی برایت بنویسند. شوک بازار سیاه هم کم‌مایه است و هم گران.»





«چند ولت است مال بازار سیاه؟»
«خیلی ضعیف است به ولت نمی‌رسد کم قدرت!»
سیف‌الله سرش را خاراند و گفت: «حکم صادر شده اما طلاق نگرفته. محترم گفته که اگر سیف‌اله خوب بشود دوباره با او زندگی می کنم. از وقتی بیکار شدم ترس و دلهره به سراغم آمد از تاریکی می‌ترسم می‌ترسم زیر آوار گم بشوم و کسی مرا پیدا نکند. می‌ترسم توی خیابان گم بشوم و راه خانه را پیدا نکنم زن و بچه‌ام را پیدا نکنم. روزها می‌گردم توی خیابان‌ها و تا شب نشده خودم را می‌رسانم به کرج یک روز هم مهندس را دیدم توی همین خیابان پشت مطب آن پایین دارد یک برج تازه می‌سازد، خدا طبقه ساختمان دارد گفتم آقای مهندس من بیکارم، مرا نشناخت. گفتم من همانم که زنده ماندم که زیر آوار ماندم و دو تا دنده‌ام شکست، حالا خوب شده‌ام، زنده هستم. مهندس با تعجب نگاهم کرد. مثل نگاهی که به مرده می‌کنند. سری تکان داد و گفت: «آها تو همان یارو هستی که برای گرفتن پول ناهار کارگرها را دور خودت جمع کردی و می‌خواستی اعتصاب راه بیاندازی؟» گفتم «جناب مهندس من شنیده‌ام که شما هم یک زمانی توی دانشکده اعتصاب می‌کرده‌ای و زندان هم رفته‌ای حالا مرا که دو دنده‌ام شکسته و زنده مانده‌ام از کار بیرون می‌کنی و می‌گویی شرکت ورشکست شده؟»
چشم‌ریز گفت: «اگر به تو شوک دولتی بدهند حسابی رو به راه می‌شوی.»
سیف‌اله گفت: «مهندس اصلا جوابم نداد من خودم می‌دانم که مجنون یعنی نیمه دیوانه یعنی کم‌آزار خدا را شکر که توی پرونده‌ام نوشته‌اند مجنون ننوشته دیوانه. حکم طلاق صادر شده اما محترم طلاق نگرفته یعنی تو می‌گویی از من جدا نمی‌شود. شیرین را از من نمی‌گیرند؟»
«شیرین؟!»
«بله، شیرین دخترم یکساله است، قشنگ است، موهایش طلایی است راستی از خودت نگفتی چه دردی داری؟»
چشم ریزه زورکی سرفه کرد و گفت: «همین‌طور سر کلاس نشسته بودم که عرق سردی روی تنم نشست و بی‌حال شدم چند ماه همین وضع را داشتم اما با دردم می‌ساختم و به کسی نمی‌گفتم می‌ترسیدم از مدرسه بیرونم کنند تا اینکه یک روز سر کلاس غش کردم یک ماه توی بیمارستان خوابیدم.»
ناگهان مرد عینکی دور خودش چرخید و رو به روی آن دو ایستاد و گفت: «من هم مثل تو»
چشم ریزه پرسید: «چه کاره‌ای؟»
مثل تو معلم بودم.
زن تقلا کرد نیم‌خیز شد و داد زد: «چقدر حرف می‌زنید شماها به خدا دیشب تا صبح توی اتوبوس بی‌خوابی کشیده‌ام. اه بالاخره هر کسی دردی دارد که می‌آید و می‌نشیند اینجا از سیر تا پیازش را گفتی بس است دیگر.»
ساکت شدند و به در مطب که هنوز بسته بود، چشم دوختند.

از مجموعه داستان داستان‌های تازه داغ

علیرضا محجوب:

هستیِ کارگران در معرض دست‌اندازی



ندا علیزاده

سالی که بر کارگران گذشت، فراز و فرودهای زیادی داشت. از مسائل همه‌گیری چون اخراج و تعدیل کارگران شرکت‌ها و کارخانه‌های بزرگ و کوچک در شهرهای مختلف گرفته تا معوقات و مطالبات مزدی و بیمه‌ای پرداخت نشده چندین ماهه. این بین تصویب بند (ز) تبصره ۷ لایحه بودجه سال ۹۷ نیز آواری شد بر کوه مشکلات جامعه کارگری و به تاراج رفتن سرمایه‌ای که ذره ذره از حقوق‌شان طی سال‌های متمادی برداشته شده و به صندوق تامین اجتماعی سرریز شده بود تا دستگیر آینده‌شان باشد. بحث‌های قدیمی تعیین دستمزد و خواسته‌ی محقق نشده کارگران و نمایندگان آنها برای عملیاتی شدن بند دو ماده ۴۱ قانون کار مبنی لحاظ سبد معیشت در تعیین دستمزد و چالش‌های پیش آمده بر سر این مسئله نیز بخشی از داستان‌هایی بوده است که کارگران پشت سر گذاشته‌اند و هنوز هم آینده آن برایشان مبهم است. به مناسبت هفته کارگر با علیرضا محجوب (دبیر خانه کارگر) درباره این مسائل به گفتگو می‌نشینیم تا تحلیل او را درباره آنچه که بر کارگران می‌گذرد، بدانیم.

● بند (ز) تبصره ۷ لایحه بودجه ۹۷ یکی از موضوعات چالش برانگیزی بود که اواخر سال گذشته گریبان قشر وسیعی از کشور را گرفت. این مسئله چه آسیب‌هایی را به جامعه کارگری وارد می‌کند؟

این بحث هم در لایحه بودجه بود و هم متاسفانه مجلس این تبصره را تصویب کرد. تصویب بند (ز) تبصره ۷ لایحه بودجه سال ۹۷ دست‌اندازی به آن چیزی است که ما قبلا آن را به رسمیت می‌شناختیم. در گذشته؛ دولت، قانون و مجلس تامین اجتماعی را به‌عنوان نهادی عمومی و غیردولتی به رسمیت شناخته است و با این موضوع؛ دولت قدم‌های اولیه را در راستای اینکه سازمان تامین اجتماعی را نهادی دولتی بداند، برداشته است. ما از این کار دولت استقبال می‌کنیم اما مشروط بر اینکه متعهد به همه تعهدات آن باشد نه فقط برای اینکه می‌خواهد دل وزیری را خوش کند و وزیری را به ظاهر راضی کند و با این هدف به اموال کارگران ورود یابد. این نارواست که برای رضایت یک نفر به حقوق ۱۲ میلیون نفر تجاوز شود. قانون اساسی مالکیت از راه کسب و کار را مباح دانسته است و من نمی‌دانم این پزشکانی که وزیر می‌خواهد حقوق‌شان را بگیرد، مباح بوده است یا کسب و کار بوده یا سوداگری. این مسئله به عهده آنهایی‌ست که مسئولیت کار را دارند اما این را می‌دانم که دارایی‌های سازمان تامین اجتماعی حاصل کسب و کار کارگران است و در اثر وضع تعرفه این پول نیامده است. این دارایی‌ها از پول و حقوق کارگران و سهم حقوق آنها از کارفرمایان وصول شده است که متاسفانه می‌خواهند آن را به خزانه بکشند برای اینکه بتوانند سازمان تامین اجتماعی، درمان و کارگران را فلج کنند. این کار ناعادانه، غیرمنصفانه و غیراخلاقی است و امیدوارم که فردای قیامت؛ وزیر بهداشت و همکارانش در دولت بتوانند پاسخگوی این موضوع باشند. اگرچه به زودی خواهیم دید که آثار این اعمال؛ چقدر زشت و بدون پاسخ است.

● آیا اکنون راه‌حل و دستاویزی وجود دارد برای اینکه این رای را برگردانیم و مسئله به روال سابق خود بازگردد؟

این بند در مجلس تصویب شده و شورای نگهبان نیز آن را تایید کرده است و کاری نمی‌شود کرد مگر اینکه مجلس دوباره قانون جدیدی را تصویب کند.

● مسائل و بحث‌هایی که در جلسات سه‌جانبه تعیین دستمزد درباره حداقل دستمزد مبتنی بر سبد معیشت مطرح شد، از دیگر مسائل مناقشه برانگیز اواخر سال گذشته بود. به گونه‌ای که این‌بار نمایندگان کارگران پافشاری بیشتری برای به جریان درآوردن بند دو ماده ۴۱ قانون کار در تصمیم‌گیری‌ها داشتند. برآورد شما از این مسئله چیست و آیا کارگران توانستند به چیزی که می‌خواستند برسند؟

آنچه که من می‌توانم در این مورد بگویم این است که نمایندگان کارگران و شورای عالی کار خیلی زحمت کشیدند. هرچند کارفرمایان مخالف بودند و کوشیدند که از حقوق کارفرمایان دفاع کنند اما درنهایت مصوبه‌ی معقولی تصویب کردند. ما به‌عنوان اقدامی معقول؛ به تصمیمات گرفته شده در شورای عالی کار نگاه می‌کنیم. هرچند نمی‌توان گفت که این مصوبه قابل قبول و دل‌خواه بوده است.

● یعنی خروجی شورای عالی کار می‌تواند زمینه‌ای باشد که در سال‌های آینده شاهد آن باشیم که بند دو ماده ۴۱ قانون کار به‌طور کامل و درست در تعیین دستمزد کارگران لحاظ شود؟

امسال وزرای مربوطه قانع شدند که بایستی در این مورد قدم‌های بیشتری را بردارند و همراهی کنند. همچنین کارفرمایان نیز درنهایت قانع شدند.

● چند سالی‌ست که بحث نظام تامین اجتماعی چند لایه مطرح شده و پیش‌نویس آن در هیئت دولت در حال بررسی است. اگر این امر محقق شود، در سه لایه حمایت‌های اجتماعی، بیمه‌های پایه و بیمه‌های مکمل خدمات سطح‌بندی، اولویت‌بندی و تخصصی می‌شود. ارزیابی شما از این طرح چیست و چقدر می‌تواند در بهبود شرایط کارگران موثر باشد؟

اگر به ضرر کارگران نباشد ما حرفی نداریم اما همه این





طراحی‌ها برای جیب است و سازمان‌های بیمه‌ای معمولا از بیمه چند لایه به‌جای حسن استفاده، سوءاستفاده می‌کنند. وقتی در لایه نخست نظام چند لایه تامین اجتماعی درست سرویس نمی‌دهند و در درمان و مستمری، کارگران درست سرویس نمی‌گیرند، ما نمی‌توانیم درباره لایه‌های جدیدتری بیندیشیم. ما معتقد به عمل به همین لایه‌ی موجودی هستیم که داریم و می‌گوییم اگر لایه‌ی موجود به خوبی عملیاتی شود و نقاط ضعف آن برطرف و به ارکان قانون عمل شود، بزرگترین خدمت را به کارگران کرده‌ایم.

● یکی از محروم‌ترین و مظلوم‌ترین گروه‌های کارگری، کارگران فصلی هستند که درآمد و شغل درست و حسابی ندارند و مشکلات بیمه‌ای نیز مضاعف بر مشکلاتشان شده. آیا در سال جدید رویکرد نوینی برای بهبود و تغییر وضعیت آنها می‌توان داشت؟

تاکنون انجام داده‌ایم و در بقیه موارد نیز به‌طور موردی و گروهی هم پیگیری می‌کنیم و هم خودشان گروه‌ها و انجمن‌های فعالی دارند و پیگیری می‌کنند. بازهم وعده می‌دهیم که در این مورد هرچه را که می‌توانیم، به کار می‌گیریم و کوشش می‌کنیم بنابراین از هر کسی در این موارد مراجعه کند، کمک را دریغ نخواهیم کرد.

● بحث تعطیلی کارخانه‌ها، اخراج کارگران و تمدید نشدن قراردادهای آنهاست و به‌طور کلی امنیت شغلی کارگران نسبت به گذشته خیلی کمتر شده است. رویکرد مجموعه شما در قبال این مسئله در سال جدید چه خواهد بود و چه کاری می‌توان در این راستا انجام داد؟

ما همواره در مقابل این اقدامات بوده‌ایم و همچنان در مقابل این اقدامات هستیم. تلاش ما حمایت از نیروی کار در مقابل این بحران‌هاست. برخی، بخشی از ثروت‌شان و عده‌ای، هستی خود را از دست می‌دهند. باید جامعه، دولت و مجلس درک کنند که اکنون هستیِ کارگران در معرض تعرض قرار دارد. این تعرض با اقداماتِ جدی در عرصه‌های بازرگانی جبران می‌شود. بازرگانی در شرایط کنونی با این رویکردی که دارد، علیه نیروی کار است چون از راه قاچاق بازرگانان کالا با قیمت‌های ارزان وارد کشور می‌کنند. بدین ترتیب رقابت داخلی را کاملا از بین برده‌اند و حمایت از تولید داخلی را در معرض تهدید قرار داده‌اند. حمایت از کالای داخلی شعار به‌حق امسال است و از مقام معظم رهبری تشکر می‌کنم که این مسئله را شعار سال قرار داده‌اند. با این حال در عمل درست در نقطه مقابل این شعار حرکت می‌شود یعنی وقتی بازرگانان با این آزادی تجارت می‌کنند و در همه جا اسم آنها هست و در ارز می‌خواهند پیش‌بینی کنند و درحالی که مطابق قانون اساسی هیچ حقی ندارند، برایشان حق و سهم قائل می‌شوند؛ آنهم سهم بدون تعریف و بدون کالا. وقتی بسیاری در این کشور صاحب مال شدند و پتروشیمی‌هایی که با پول ملت ساخته شده است را صاحب شده‌اند و معلوم نیست که ارزهای خود را با چه قیمتی و با چه ترتیبی برمی‌گردانند و هیچ‌کدام از آنها به مبدا خود، بانک مرکزی و سایر بانک‌ها واریز نمی‌شود، همه نشان می‌دهد که وضع بسیار ویژه‌ای در جریان است که بحران‌ها و مشکلات موجود را خواهد افزود. کارگران تسکین و التیام لازم دارند لطفا به زخم‌شان نمک نپاشند.

● مشکل قدیمی کارگران بحث قراردادهای آنهاست. قراردادهایی که یا سفید امضا هستند، یا موقت یا شفاهی. این مشکل بناست چه زمانی رفع شود؟

همه اینهایی را که توضیح می‌دهم نشان می‌دهد که ما تایید می‌کنیم وجود ضعف در عرصه‌ی امنیت شغلی را و کاهش امنیت شغلی کارگران و دلایل آن را نیز می‌دانیم. باید این دلایل مرتفع شود. امروز کارگر به مفهوم عام آن، زیاد نداریم که بخواهیم نگرانِ عدم صیانت بشویم. اگر این وضع کمی آسان شود، نیروی کارَ به مناسب‌ترین قیمت خریداری می‌شود و کارگران در مناسب‌ترین شرایط می‌توانند کار کنند. اما در وضع موجود فقط کارگران با تهدیدات دست و پنجه نرم می‌کنَند که مهمترین تهدید هم امنیت شغلی است.

● یکی از خواسته‌های کارگران داشتنِ اتحادیه‌ها و سندیکاهای مستقل کارگری است که بتوانند از حقوق خود در مقابل کارفرمایان دفاع کنند. اکنون این اتحادیه‌ها و سندیکاها چه وضعیتی دارند؟

قاعدتا شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران به‌عنوان مکمل هم پیش‌بینی شده است. انجمن صنفی همان ترجمه سندیکاست. راجع به اتحادیه‌ها هنوز ما ساز و کار قانونی نداریم البته در اساسنامه پیشنهادی کانون شوراها اسمی برده شده است اما این کافی نیست و باید اقدامات کافی در این زمینه انجام شود. هرچند بستر و خواست هم در زمینه اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری بسیار ضعیف است و باید خانه کارگر و سایر تشکلات در تقویت آن بکوشند. ما سال‌هاست که می‌کوشیم اتحادیه‌ها را تقویت کنیم اما هنوز به حد دل‌خواه نرسیده‌اند.

> بازرگانی در شرایط کنونی با این رویکردی که دارد، علیه نیروی کار است چون از راه قاچاق بازرگانان کالا با قیمت‌های ارزان وارد کشور می‌کنند. بدین ترتیب رقابت داخلی را کاملا از بین برده‌اند و حمایت از تولید داخلی را در معرض تهدید قرار داده‌اند

● در این شرایط بحث مصونیت نداشتن فعالان کارگری که اخراج یا زندانی می‌شوند، چیست؟

به خاطر نمی‌آورم که اکنون کسی به دلیل موضوعاتِ کارگری در بازداشت باشد. ممکن است نوعی ارتباط با سایرَ موضوعات موجب این مسئله شده باشد اما اعتقاد و باوری به بازداشت کارگران با هر ترتیبی را نداریم و در مقابل آن هستیم. اما آنچه را که ما باید دنبال کنیم آزادی جریانِ اعتراضِ کارگری است که در قانون برنامه پنجم توسعهَ نیز نوشَته شده بود اما متاسفانه دولت‌ها به تکلیف خود برای قانونی کردن این حق اعتراض عمل نکرده‌اند. این مهمترین دریچه‌ای است که بیشتر از مواد ۱۴۲ و ۱۴۳ قانون کار می‌تواند به روی کارگران بازشود تا بتوانند اعتراضات و اقدامات خود را به بهترین وجه؛ تعقیب و خود و تشکلات‌شان را تقویت کنند. همواره ما به آزادی تشکل‌ها از این منظر نگاه می‌کنیم که باید به گونه‌ای آزاد باشند که بتوانند بدون ثبت، فعالیت‌های خود را دنبال کنند. ثبت نباید امری الزامی و مانع اوج‌گیری تشکل‌ها باشد. در عین حال همه را دعوت می‌کنیم به اینکه برای دفاع از حقوق کارگران اساس کار خود را به‌عنوان ماخذ و مبنا ببینند نه اینکه دیگر امور ارجعیت پیدا کند بر حقوق نیروی کار. این متاسفانه آفت بعضی‌هاست که با صدای بلند اسم کارگر را می‌برند و اما در خواسته‌ها و اعمالشان هیچ حرکتی در این زمینه نمی‌بینیم. کارگر ابزار کسی نیست که بخواهد با آن قدرت‌نمایی کند. هیچ‌کس حق ندارد استفاده ابزاری از کارگر کند. همه ما برای این هستیم که ابزار کارگران باشیم تا بتواند یک قدم را به جلو بردارد.



گزارشی از وضعیت شغلی کارگران پیمانکاری

کارگرانی که لابه‌لای قراردادها از یاد رفته‌اند

نسرین هزاره مقدم

حرف که می‌زند احساس می‌کنی نگاهش از روی همه چیز سُر می‌خورد؛ انگار از همه چیز کناره گرفته، از دنیا و مافیها؛ از فرزندی که در کمپ ترک اعتیاد در حاشیه شهر مشهد بستری‌ست؛ از همسری که از داربست سقوط کرد و زمین‌گیر شد و بعد هم دِق کرد و رفت؛ از خودش؛ زنی اهل روستاهای حاشیه بیرجند با لهجه‌ای که هم‌آهنگ دوبیتی‌های قدیمی و دوتار خراسانی‌ست.

سالهاست که به قول خودش مجاورِ «امام رضا» شده، از همان زمان که خشکسالی آمد، همان سال‌های زلزله و کم‌آبیِ خراسان جنوبی؛ همسرش در جستجوی کارِ ساختمان به مشهد آمد اما عاقبتش به خیر نشد؛ سقوط و مرگ. سرنوشت محتوم خیلی از کارگران ساده‌ی بخش ساختمان، گریبان او را هم گرفت. حالا این زن، دستْ تنها مانده با یک فرزند که در گیر غول اعتیاد، از این کمپ به آن کمپ سرگردان است و روی دست مادرِ بی پناه مانده.

این زن، زنی که نامش «ریحانه» است. گرچه از دنیا و مافیها بُریده اما هنوز ترجیع‌بند کلامش، امید ناتمام زَنی با دست‌های ترک‌خورده را فریاد می‌زند. زنی که بعد از هر دو جمله می‌گوید «قربان امام رضا بروم... راضیم به گدایی درگاهش...» بیشتر از دو سال است که برَای یک شرکت پیمانکاری کار می‌کند. کارش نظافت یک سرویس بهداشتی در یکی از فضاهای سبز مشهد است. شب‌ها را هم کنار همان سرویس بهداشتی، در یک اتاقک کوچک و نمناک به سر می‌برد: «همین جا کنار سرویس‌ها اتاقی تاریک و نمور دارم. بازهم خدا را شکر. نمی‌توانم اجاره خانه بپردازم. نصف حقوقم می‌رود برای ماهانه‌ی کمپ اعتیاد پسرم؛ باقی را هم خرج دوا و درمان خودم می‌کنم. رماتیسم دارم. دیابت هم دارم؛ اما بیمه ندارم....»

او که نه همسرِ کارگرش بیمه بوده که حالا مستمری و دفترچه خدمات درمانی داشته باشد و نه خودش سابقه برخورداری از خدمات حمایتی تامین اجتماعی را داشته، مجبورَ است برای برخورداری از خدمات بهداشتی و درمانی، مبالغی گزاف بپردازد. ریحانه از شرایط شغلی‌اش هم ناراضی‌ست اما می‌گوید برای زنی در شرایط و موقعیت او فرصتی بهتر از این پیدا نمی‌شود: «کمتر از یک میلیون تومان دریافتی دارم؛ قرارداد نوشته هم ندارم. شرکت، کار را از شهرداری مشهد گرفته و برای نگهداری فضای سبز چند نفر را استخدام کرده که وظیفه من نظافت سرویس‌هاست. به خاطر سن و سالی که دارم، حق بیمه هم برایم نمی‌پردازند و البته می‌دانند که با اوضاعی که من دارم، سمتِ شکایت و گرفتن حقم نمی‌روم...»

سرنوشتِ ریحانه، سرنوشتی منحصر بهَ فرد نیست. زنان و مردان بسیاری در شرکت‌های پیمانکاری مختلف مورد اجحاف قرار می‌گیرند و به کمتر از حداقل مزد رضایت می‌دهند و از ترس اینکه مبادا بیکار شوند، صدایشان هم درنمی‌آید. پیمانکاران فقط در «شهرداری‌ها» نیستند، هرجا که پول هست، پیمانکار هم هست، شهرداری‌ها، پروژه‌های راهسازی و حمل و نقل و البته پروژه‌های نفتی و پالایشگاه‌ها. از دهه هفتاد شمسی که «مناطق آزاد و ویژه اقتصادی» شکل گرفتند و گسترش پیدا کردند، شرکت‌های پیمانکاری نیز به‌صورت سلسله‌مراتبی پا به عرصه وجود گذاشتند.

اما زنگ اخطار جایی به صدا درمی‌آید که پیمانکارانِ شهری برای بهره‌بردن از سود بیشتر، سراغ نیروی کار کم‌دردسر و پُرسود می‌روند؛ سراغ زنان و کودکان و دقیقا در همین جاست که استثمار، شدتِ بیشتریَ پیدا می‌کند و البته نکته اصلی این است که کارفرمای مادر یا همان شخصیتِ حقوقی که کار را به پیمانی می‌سپارد، علیرغم تصریح قانون کار، معمولاً از خود سلب مسئولیت می‌کند و کاری ندارد که پیمانکار چه رفتاری در قبال نیروهایش دارَد.

ماده ۱۳ قانون کار، وظایف کارفرمای مادر را در پروژه‌هایی که برون‌سپاری می‌شود، به صراحت بیان کرده. براساس این ماده قانونی، کارفرمای مادر در قبال عملکرد پیمانکار، مسئولیت تضامنی دارد:







ماده ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد. مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن‌مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خوداعمال نماید.

تبصره ۱ - مطالبات کارگر جزء دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل‌مطالبات پیمانکار، منجمله‌ضمانت‌حسن‌انجام‌کار، پرداخت‌نمایند.

تبصره ۲ - چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه‌کار بپردازد و یا قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه‌حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار در قبال کارگران خواهد بود.

مهدی تقوی (اقتصاددان و عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی) در ارتباط با فلسفه‌ی ماهوی «شرکت‌های پیمانکاری» می‌گوید: ایجاد شرکت‌های پیمانکاری در اقتصاد، علی‌الخصوص اقتصاد نفت مبتنی بر دلایل زیرساختی است. معمولاً شرکت‌های بزرگ و غول‌پیکر نفتی وارد حوزه‌های نفت و گاز می‌شوند، کار را از کارفرمای مادر و در موارد بسیاری دولت می‌گیرند و انجام می‌دهند. حالا مساله اینجاست که در کشورهای توسعه‌نیافته و دارای فضای اقتصادی بیمار، در واگذاری‌ها «پارتی‌بازی» و رانت نقش اساسی دارد و دقیقاً همین جاست که مشکل اصلی به‌وجود می‌آید.

تقوی، شکل‌گیری پیمانکاری «شاخه‌ای» یا سلسله‌مراتبی را نتیجه محدودیت توانایی‌های پیمان‌گیرنده اصلی می‌داند و می‌گوید: ممکن است شرکت پیمانکار اصلی، بخشی از کار را نتواند خودش انجام دهد یا نیروی متخصص لازم را نداشته باشد، طبیعی‌ست که این بخش کار را به شرکت یا شرکت‌های دیگر واگذار می‌کند.

یکی از مشکلات اصلی در پارس جنوبی، همین پیمانکاری‌های سلسله‌مراتبی هستند. پیمانکار اصلی کار را به شرکت زیرین واگذار می‌کند و آن هم می‌دهد به دیگری تا اینکه نیروی انسانی در پایین‌ترین رتبه قرار می‌گیرد و حقوقش معمولا زیر پا گذاشته می‌شود؛ چراکه با تغییرات متناوب پیمانکاران، یا مطالباتش پرداخت نمی‌شود یا بیکار می‌شود و اصطلاحاً دستش در حنا می‌ماند. تقوی در این مورد معتقد است که اگر پیمانکار طرف حساب با نیروی انسانی، حقوق نیروی کار را رعایت کند و دستمزدها را به اندازه کافی و سر موقع پرداخت کند، قاعدتاً نباید مشکلی وجود داشته باشد اما اگر این ساختار باعث شود که به کارگر فشار وارد شود و نیروی کار مجبور شود با دستمزد پایین و شرایط نامناسب کار کند، تجسم عینی «اجحاف» محسوب می‌شود؛ البته اگر اقتصاد «در حال رشد» باشد، تقاضا برای کارگر، افزایش پیدا می‌کند و کارگر ناراضی و مورد ستم، راحت می‌تواند برود جای دیگر کار کند. مشکل اینجاست که در شرایط فعلی ایران، تقاضا برای نیروی کار محدود است و کارگر هر اجحافی را مجبور می‌شود تحمل کند و کارفرمای پیمانکار نیز ترسی از اعمال این اجحاف ندارد. در کل باید بگویم این مساله، مساله‌ی بسیار غامض و پیچیده‌ای است و به عوامل بسیاری بستگی دارد.

این اقتصاددان بحث «نظارت درست» را هم دخیل می‌داند و می‌گوید: مجموعه کارفرمای مادر باید به دقت بر سلسله مراتب پیمانکاران نظارت کنند تا حق‌کشی و اجحاف در حق نیروی کار به وجود نیاید.

تقوی در مجموع، وجود شرکت‌های پیمانکاری و فلسفه‌ی وجودی «برون‌سپاری» را پدیده‌ای عجیب و غریب نمی‌داند و معتقد است: در اقتصاد مدرن در کشورهای پیشرفته جهان، پیمانکاران در حوزه‌های کلیدی حضور دارند؛ پیمانکاران نفت، پیمانکاران جاده‌ساز، پیمانکاران ساخت و تجهیز خطوط راه‌آهن، حتی پیمانکاران کشتی‌سازی و هواپیماسازی که براساس «توانایی‌هایشان» پروژه‌های بزرگ را به پیمان می‌گیرند؛ به عبارتی در اقتصادهای رقابتی، شرکت‌های پیمانکاری معمولا غول‌های بزرگ هستند که نیاز به «حسن شهرت» و عملکرد قابل قبول دارند تا بتوانند پروژه‌های بیشتری بگیرند و سر پا بمانند.در روزهای گذشته تصاویری در فضای مجازی منتشر شد که کودکی را در حال رنگ‌آمیزی جداول کنار خیابان در یزد نشان می‌داد. روابط عمومی شهرداری یزد در واکنش به این تصاویر که آنها را نتیجه‌ی شیطنت رسانه‌ها نامید گفت: رنگ‌آمیزی جداول شهری به «پیمانکاران» واگذار شده و شهرداری «مسئولیتی» در زمینه نیروی انسانی ندارد. فرافکنی بی‌محابای شرکت‌های پیمانکاری و اینکه چگونه است که کارفرمایان مادر با تمسک به «واگذاری»، از خود تمام مسئولیت‌هاَی قانونی را سلب می‌کنند، موضوعی است که آن را با **احمد مشیریان (معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)** در میان می‌گذاریم.

مشیریان، وجود شرکت‌های پیمانکاری را از آنجا که در قانون، جایگاه‌شان تعریف شده قانونی می‌داند و البته تاکید می‌کند اینکه تعدادی «کارگر دائم» را به شرکت پیمانکاری جدیدالورود بسپارند و آنها را از کارگر دائم به کارگر قَراردادی موقت تبدیل کنند، غیرقانونی است، ولی اگر کاری ماهیتاً پیمانکاری باشد، برون‌سپاری آن بلااشکال است.مساله دیگری که مطرح است، سپردن وظایف «دائمی» مثل نگهداری فضای سبز و تمیزکاری معابر به پیمانکاران «موقت»است. مشیریان در این رابطه می‌گوید: در قانون تعریف نشده که کار دائم را نباید به پیمانکار سپرد؛ مزید بر اینکه مفاهیم «دائم» و «موقت» در سالهای اخیر با هم خلط شده‌اند و دیگر تعریف دقیقی از کار دائم نداریم. این روزها حتی در کارهای مستمر نیز قرارداد موقت می‌بندند؛ وقتی شهرداری مجاز است نیروی جدید استخدام کند، می‌تواند این نیرو را مستقیم خودش بگیرد یا از طریق پیمانکار بگیرد، محدودیتی در قانون تعریف‌نشده.

مشیریان اینکه حق و حقوق کارگران پیمانکاری رعایت نمی‌شود را قبول ندارد و می‌گوید: پیمانکار طبق قانون «موظف» است که حق و حقوق کارگران را رعایت کند. حالا اگر پیمانکارانی هستند که حق و حقوق کارگر را ضایع می‌کنند، کارگر می‌تواند شکایت کند و به حق و حقوقش برسد؛ مراجع رسیدگی کننده بررسی می‌کنند؛ حتی در مورد بازگشت به کار کارگران پیمانکاری اخراجی نیز در صورت تغییر پیمانکار تصمیم‌گیری می‌کنند و رای به بازگشت به کار می‌دهند.باید اذعان کرد «حق شکایت»در صورتی محفوظ است که ترس از بیکاری و اخراج در کار نباشد که البته در حال حاضر این واهمه همه جا هست و بر فضای کاری ایران مستولی‌ست. مشیریان بر وظایف تضامنی کارفرمای مادر نیز تاکید دارد و می‌گوید: اگر پیمانکار، حق و حقوق کارگر را پرداخت نکند، کارفرمای اصلی مسئولیت دارد که این حقوق را بپردازد و مبلغی را که هنگام برون‌سپاری برای «حسن انجام کار» نگه می‌دارند، به همین منظور است.از معاون وزیر کار در ارتباط با «سامانه قراردادهای شغلی» می‌پرسیم؛ اینکه بحث ساماندهی قراردادهای موقت به کجا کشید و آیا این سامانه که پیش از این وعده داده شده بود، به بهره‌برداری رسیده است، او در پاسخ می‌گوید: نرم‌افزارها و پیش‌نیازها تهیه شده و آماده است و در مرحله‌ای‌ست که در حال مذاکره با متصدیان و مراجعی هستیم تا به کارگر و کارفرما کد شناسایی بدهند که آنها بتوانند وارد سامانه شوند و کارهای مورد نیاز را انجام دهند. سامانه مورد نظر تا کجا کارایی دارد؟ آیا ابزاری وجود دارد که جلوی تخطی کارفرما را بگیرد؟ آیا ثبت الکترونیکی قراردادها می‌تواند مانع حق‌کشی شود؟ مشیریان در این رابطه می‌گوید: ابزاری که از تخلف کارفرما جلوگیری می‌کند اول ماده ۱۰ قانون کار است که تاکید دارد قرارداد کار باید در چهار نسخه تنظیم شده و یک نسخه تحویل وزارت کار شود، حالا از طریق سامانه، کار راحت شده و کارفرما دیگر نیاز نیست قرارداد را دستی تحویل بدهد و فقط به راحتی آن را «آپلود» می‌کند و دیگری ماده ۱۹۲ قانون کار است که براساس آن وزارت کار این اجازه را دارد که آمار و اطلاعات مورد نیاز را از کارفرما درخواست کند و کارفرما نیز ملزم است این اطلاعات را در «مهلت مقرر» ارائه کند.

به نظر نمی‌رسد این سامانه بتواند ابزار کنترلی دقیقی باشد و جلوی تخلفاتی از قبیل عدم عقد قرارداد، عدم واریز حق بیمه و رواج قرارداد موقت در کارهای مستمر را بگیرد ولی باز هم باید منتظر ماند و دید در راه‌اندازی و اجرا، به کجا می‌انجامد و آیا قادر است خلاءهای موجود را تا اندازه‌ای هرچند محدود پر کند یا خیر؟

با این وجود سوال اساسی همچنان پابرجاست؛ در فضایی که انبوهی از شرکت‌های پیمانکاری ریز و درشت، فعال مایشاء هستند و هرچه می‌خواهند، به راحتی انجام می‌دهند و نیروی انسانی نیز از ترس «بیکاری و اخراج» مجبور به تحمل می‌شود و از سر ناچاری حتی از ابزار قانونی‌ای که در اختیار دارد برای پیگیری حق و حقوقش استفاده نمی‌کند؛ چگونه می‌توان ابزار نظارتی و جلوگیری از تخلف را فعال کرد؟ چگونه می‌شود فضا را به نفع نیروی کار تغییر داد؟ آیا درنهایت روزی فراخواهد رسید که مرجع یا نهادی در کار باشد که آستین بالا بزند و از حقوق زنانی مانند «ریحانه» تمام قد دفاع کند؟



زندگی شوم این ۳ زن

مهناز، سحر و سمیرا تا آخر خط رفته‌اند



■ مهتاب چابک

این گزارش روایتی‌ست از ۳ زن! روایتی از زندگی شوم و تلخِ زنانی که سال‌ها مصرف‌کننده بودند و حالا پاکِ پاک‌اند، از طرفی دیگر صاحَب‌فرزند هستند از رابطه‌های مشروع و نامشروع و به نوعی سرپرست خانوار به حساب می‌آیند؛ یکی‌شان بچه دارد از دوستِ پسرش که حالا فوت کرده، دیگری از شوهر دومش که رهایش کرده و نفَر سوم از مردی که امروز به جرم حمل نیم کیلو هروئین، در حبس است. مهم‌تر از سرگذشت این زنان اما، شرایط سختِ معیشتی‌ست که امروز با آن دست و پنجه نرم می‌کنند؛ نمی‌توانند شناسنامه بگیرند، شغل درست و حسابی ندارند، از یارانه هم که خبری نیست و تحت پوشش هیچ نهاد حمایت‌گری نیستند! زنانی که امروز همه امیدشان را در بزرگ کردن فرزندان خود می‌بینند، بی‌هویت مانده‌اند و جامعه نه تنها آنها را نمی‌پذیرد، بلکه توهین و تحقیرشان هم می‌کند!

این زنان حق دارند مثل هر شهروند عادی زندگی کنند، اما این تنها یک حرف است؛ در عمل با طرد و ترک این افراد رو به رو هستیم؛ حسی دافعه‌وار از سوی جامعه! حال با این پرسش رو به رو می‌شویم که با این وضع، چه آینده‌ای در انتظار دختران و پسران این زنان خواهد بود؟ آیا باید دست روی دست گذاشت و منتظر ماند تا این سیکل (فرار از خانه، اعتیاد و فرزندان نامشروع) تکرار شود؟ این چرخه آسیب پس چه زمانی قرار است، متوقف شود یا بِشکَند؟

برای هم‌صحبت شدن با این زنانِ آسیب‌دیده که سرپرست خانوار هستند، راهی «خانه خورشید» می‌شوم و داستان‌هایی که کوله‌باری از تجربه تلخ را با خود یدک می‌کشند. مشروح روایت‌ها را در متن زیر می‌خوانید؛

۴ ماهی می‌شود، شیشه را ترک کرده، بعد از ۱۰ سال! ۲۶ سال بیشتر ندارد؛ در «موسسه حامی‌گر زنان آسیب‌دیده» در دروازه غار کار می‌کند با ۱۶۵ هزار تومان حقوق! پولی که اسمش را نمی‌توان، حقوق گذاشت. بیمه ندارد و نمی‌داند، حالا که ترک کرده، کجا و چگونه کار کند تا حقوقش بیشتر از این باشد.

شناسنامه‌اش را بعد از یکسال دویدن در دادگاه، ثبت احوال و کلی دنگ و فنگ به تازگی گرفته است. به راستی با ۱۶۵ هزار تومان چه کار می‌شود، کرد؟ آن هم در کشوری که تورم مانند یک حیوان وحشی به جان زندگی مردم افتاده، این پول‌ها رقمی به حساب نمی‌آید! شاید پول پوشک و شیر خشک بچه‌اش هم نباشد؟ «معصومه» را می‌گویم، دختر یک و نیم ساله سحر! نه باز هم نمی‌شود، هر طور حساب کنی جور در نمی‌آید، زنِ جوانی که حالا تصمیم گرفته، شیشه را ترک کند و آینده‌ایَ برای خود و دختر دردانه‌اش بسازد، نمی‌تواند پول لازم و کافی در بیاورد؛ به چه امیدی در پاکی بماند؟ سحر هر لحظه ممکن است؛ دوباره به مواد فروشی و حتی تن‌فروشی رو بیاورد و این سیکل دوباره تکرار شود؛ مصرف مواد، مواد فروشی، قمار و اصلا شاید یک بچه دیگر به این دنیا بیاید؟!

مدیر موسسه، سحر را صدا می‌زند، رو به رویم می‌نشیند... صدای دورگه و چهره‌ی شسکسته‌تر از ۲۶ ساله‌اش توجهم را جلب می‌کند؛ «۱۴-۱۵ ساله بودم که تو محیط مدرسه سیگاری شدم، بخدا درسم خیلی خوب بود، حتی جهشی خوندم تو دوره ابتدایی... بهم می‌گفتن نخبه‌ای تو دختر... از ۱۳-۱۴ سالگی پامو کردم تو یه کفش که شوهر می‌خوام، نه اینکه عشق شوهر باشم، می‌خواستم مستقل بشم فقط!»

● شرایط زندگی‌ات انقدر بد بود که دوست داشتی زودتر شوهر کنی؟

«نه خانمی... من تو ناز و نعمت بزرگ شدم، اما بابام خیلی روم حساس بود، بچه بزرگش بودم، حتی اردوی مدرسه هم نمی‌ذاشت برم... مدام منو چک می‌کرد...» با خنده می‌گوید؛ «به قول معتادا بعدا فهمیدم که دوربینش خیلی رو دوشم بود.»

● بالاخره کِی و با چه کسی ازدواج کردی؟

«۱۶ سالگی به زور و اجبار خودم شوهر کردم، ازدواج خیابونی... می‌خواستم راحت‌تر باشم... از همین سن شروع کردم به مصرف شیشه... یک هفته دوست بودیم، منو خواست، بعدشم ازدواج کردیم، خانواده‌ها هم موافقت کردن... ۴ سال زندگی کردم، ولی با زن تو خونه دیدمش و بلافاصله جدا شدم... ۳ سالی تنهایی کشیدم... بعد از ۳ سال دوباره با یکی دیگه تو محیط مصرف مواد آشنا شدم و ازدواج کردیم... ازش حامله شدم و وقتی بچه تو شکمم بود، منو ول کرد و رفت؛ ازش یه دختر ۱ و نیم ساله دارم»

● هنوز شیشه مصرف می‌کنی؟ در دورانی که حامله شدی و شوهر دومت رفت، منبع درآمدت از کجا بود؟

«از ۱۶ سالگی تا همین ۴ ماه پیش شیشه مصرف می‌کردم... ۳۰ فروردین می‌شه ۴ ماهه که پاکم... خودم ترک کردم، به قول ما معتادا بازی آخر هم نکردم و یهویی کنار گذاشتم! بخاطر اینکه تن‌فروشی نکنم، خودم مواد فروشی و قماربازی می‌کردم و ساقی مواد بودم، بیشتر هم سمت غرب تهرانسر، شهران و... کار می‌کردم، البته تو همین محیط‌های مصرف پیشنهادهایی هم برای استفاده از بدنم می‌شد.»

● دیگر سراغ خانواده‌ات نرفتی؟

«نه بابا خانم، چه جوری برگردم، با چه رویی؟ خودم خودمو چرخوندم تو این سال‌ها، مصرف کردم که زندگی کنم و زندگی کردم که مصرف کنم.»

● کجا زندگی می‌کنی؟ تنها یا...؟

«۳ سال پیش تو شاه عبدالعظیم نشسته بودم... داشتم گریه می‌کردم، خیلی دلم گرفته بود... اون موقع هنوز شوهرم ولم نکرده بود... یک زن محجبه و چادری اومد کنارم شروع کرد به صحبت کردن... وقتی شرایطم را فهمید، منو زیر پر و بال خودش گرفت... الان هم با اون‌ها زندگی می‌کنم... ۲ سال پیش خود همین خانم که مثل مادر دوسش دارم، همچنان مصرف می‌کردم! می‌گفت خودت بخواه که ترک کنی... کم کم بهشون گفتم یه بچه تو شکمم دارم!»

● چرا بچه را سقط نکردی؟ آن هم در شرایط بدی که داشتی...

لبش را با دندان می‌گزد و می‌گوید: «بخدا نشد خانم! هر کاری کردم بچه نیفتاد... موقعیتش رو هم از نظر مالی نداشتم که دکتر برم و مادر خوندم هم می‌گفت؛ گناه داره! معصومه الان ۱ و نیم سال داره و همه امید من شده»

سحر می‌گوید از پاکی‌اش راضی‌ست، اما مشکلات مالی امانش را بریده «تو خانه خورشید کار می‌کنم! بالاترین حقوق رو ماه پیش من گرفتم؛ ۱۶۵ هزار تومن! حقوقم خیلی پایینه و بیمه هم ندارم... دوس دارم یه سقف مستقل داشته باشم... اگر هنوز موندم تو خونه اون خانواده، دلیلش اینه که دیگه از محیط بیرون و پیشنهادای نامتعارف و اینکه مجبور بشم، بدنم را به زور یا بخاطر مشکلات اقتصادی در اختیار دیگرون بذارم و تن‌فروشی کنم، می‌ترسم!»

● خودت و دخترت شناسنامه دارین؟

«تا همین اواخر شناسنامه نداشتیم و تازه گرفتم! برای معصومه هم به اسم خودم شناسنامه گرفتم، پروسه خیلی سختی بود با کلی برو بیا و دادگاه حدود یک سال طول کشید.»

مهناز ۳۵ ساله نفر دومی‌ست که رو به رویم قرار می‌گیرد... البته وضعیتش از سحر بهتر است... آبدارچی‌ست. در یک موسسه، ماهیانه ۹۰۰ هزار تومان حقوق می‌گیرد، اما ۶۰۰ هزار تومان از آن برای مهدکودکِ «بهار» از جیبش می‌رود... او می‌ماند و ۳۰۰ هزار تومانِ پول! مشکل دیگر مهناز بی‌هویتی او و دخترش است، هنوز نتوانسته شناسنامه بگیرد... خاطرات تلخ بچگی‌اش مثل یک مهر داغ بر صورتش مانده... از تعرض عمویَش از ۷ سالگی تا ۱۲-۱۳ سالگی گرفته تا کتک‌های وحشتناکِ پدرش و فرار از خانه و اینکه به زور به یک پیرمرد شوهرش دادند... چه انتظاری می‌توان داشت از جوانی این دختر؟ غیر از اعتیاد، تن فروشی و باردار شدن در یک رابطه نامشروع! حال اما تمام امیدش «بهار» است... به شوق زندگی شرافتمندانه دخترش ترک کرده، اما نیازمند حمایت است برای این پاک ماندن... برای سالم بزرگ کردن بهار!

شروع به صحبت می‌کند: «۱۷-۱۸ سالم بود که بابام به زور منو به یه پیرمرد شوهر داد... بابام خودش عیاش بود و دنبال زنای دیگرون! ولی مادرم عاشقش بود... ۳ تا خواهریم... زندگی هیچ کدوممون هم خوب نیست و نشد... یعنی اونجور که باید می‌بود، نیست... مادرم می‌گفت تو از همه دلسوزتر و بی‌کس‌تری... ۱۹ سالم بود که مادرم فوت کرد،

«۱۶ سالگی به زور و اجبار خودم شوهر کردم، ازدواج خیابونی... می‌خواستم راحت‌تر باشم... از همین سن شروع کردم به مصرف شیشه... یک هفته دوست بودیم، منو خواست، بعدشم ازدواج کردیم، خانواده‌ها هم موافقت کردن...

تنهای تنها شدم... یکی از عموهام از ۷ سالگی بهم تعرض می‌کرد... منو وادار به کارهایی می‌کرد که دوست نداشتم، ولی توان و جرات دفاع از خودم رو نداشتم... بچه بودم چیزی نمی‌فهمیدم که!»

● درباره تعرض عمویت به خانواده‌ات حرفی زدی یا سکوت کردی؟

چرا گفتم، ۱۲-۱۳ سالم که شد به بابام گفتم که داداشش چیکار کرده باهام.... فقط یک عکس‌العمل تند نشون داد! همین. من قربانی‌ام... اما بخاطر دخترم سعی می‌کنم پاک بمونم و دخترمو خوشبخت کنم.

۱۷ سالگی از خونه فرار کردم و به خرم آباد رفتم... یه خانمی آدرسی بهم داده بود که می‌تونم برم اونجا بمونم. تو اون خونه یه پسر سن بالا با مادر و پدرش زندگی می‌کرد.»

● وقتی از خانه فرار کردی، پدرت دنبالت نگشت؟

«پدرم ۶ ماه بعد من رو تو خرم آباد پیدا کرد... اومد اونجا و گفت تو باید با اون پیرمرد ازدواج کنی! منو به زور شوهر داد! عقد کردیم... از اونجا به بعد آینده خودمو تباه می‌دیدم و بعد از مدتی از خرم آباد به تهران اومدم.... دوست نداشتم دیگه اونجا برگردم... مجبور به تن‌فروشی می‌شدم، با چند نفر دوست شدم؛ گه‌گاهی هم کار می‌کردم؛ پرستار بچه و سالمند بودم.

● از کی معتاد شدی؟

«۱۹ سالگی در تهران معتاد شدم... شیشه مصرف می‌کردم... از ۲۰ سالگی به بعد ۷ سال رو تو کمپ و زندان بودم، به اتهاماتی مختلف؛ مثل رابطه مشروع و... ۱۳ سال شیشه مصرف کردم، اما الان ۲ ساله که پاکم... مدتی در کانکس هم زندگی کردم... با یه پسره ۳-۴ سال دوست بودم و از اون یه بچه دارم... بهار ۶ ماهه تو شکمم بود که پدرش اوردوز کرد و مُرد.»

● جایی کار می‌کنی؟ خرج خودت و بهار را چطور تامین می‌کنی؟

«از ۲ سال پیش که پاک شدم، موسسه مهر آفرین بهم کمک کرد... اول ۲ میلیون پول دادن که بتونم یه اتاق اجاره کنم... الانم آبدارچی هستم، تو این موسسه و ماهانه ۹۰۰ هزار تومان حقوق می‌گیرم... خوشبختانه بیمه هم هستم، اما ۶۰۰ هزار تومان از این حقوق رو باید بابت مهدکودک «بهار» بدهم، یه مقداری از اون رو هم موسسه می‌ده، می‌مونه حدود ۳۰۰ هزار تومان... خرج خورد و خوراک و رفت و آمد و لباس بچه با خودم هست؛ آب، برق، گاز و تلفن هم حدود ۱۰۰ هزار تومان می‌شه.»

● تحت پوشش سازمان‌های حمایت‌گر مثل کمیته امداد هستی؟

«تحت پوشش کمیته امداد نیستم، چون خودم و بچم شناسنامه نداریم... با وکیل صحبت کردم که قرار شد طلاق غیابی بگیرم... البته می‌دونم خوب نیست، اسم پدر تو شناسنامش نباشه، ولی خب کاری نمی‌شه کرد.. باید شناسنامه بهار به اسم خودم گرفته بشه... آدم وقتی پاک می‌شه باید یه سرپناهی داشته باشه، برای اینکه پاک بمونه... بالاخره دیوار رو نمی‌تونی گاز بزنی، خورد و خوراک هم باید تامین بشه»

سمیرا پشت درِ اتاق منتظر بود تا حرف‌های مهناز تمام شود و نفر آخری باشد که داستان زندگی‌اش را برایم تعریف می‌کند... مغرورتر از سحر و مهناز به نظر می‌رسد... از چهره‌اش می شد فهمید که خمار است... ۲-۳ تا دندان جلو نداشت و تک و توک هم ریخته بودن! بخاطر مصرف شیشه... او هم کار می‌کند فقط با ۱۱۵ هزار تومان دریافتی در ماه! از شوهرش جدا شده و در خانه‌ای با پسری که او هم معتاد بوده، زندگی می‌کند که البته از این شرایط راضی نیست. مجبور

۴ ماهی می‌شود، شیشه را ترک کرده، بعد از ۱۰ سال! ۲۶ سال بیشتر ندارد؛ در «موسسه حامی‌گر زنان آسیب‌دیده» در دروازه غار کار می‌کند با ۱۶۵ هزار تومان حقوق! پولی که اسمش را نمی‌توان، حقوق گذاشت. بیمه ندارد و نمی‌داند، حالا که ترک کرده، کجا و چگونه کار کند تا حقوقش بیشتر از این باشد

است؛ چاره‌ای ندارد... خواسته سمیرا برای ادامه زندگی کار آبرومندانه و داشتن سرپناهی امن برای خود و دختر ۱۷ ساله‌اش است.

سمیرای ۳۸ ساله هم ۴ ماهی می‌شود که پاک است. می‌گوید: «۱۸ سالگی ازدواج کردم و حالا یه دختر ۱۷ ساله دارم... پدرش مصرف کننده بود و حالا در زندان است... به جرم حملِ نیم کیلو هروئین! چون پدر و مادرم خیلی اصرار داشتند، با پسر همکار بابام ازدواج کردم.... بعد از ۳ سال بچه دار شدم... دخترم ۹ ساله بود که شروع به مصرف مواد کردم... همسرم هم مصرف کننده بود، اما نه اینکه اون بده دستم... خودم هم زمینشو داشتم و شروع کردم به مصرف»

● از کِی مصرف کننده شدی؟

«از ۱۰ سال پیش شیشه مصرف کردم، ۲۸ سالم بود... موقع مصرف، دوست داشتم با دوستام برم و بیام... ولی آزادی نداشتم! سر همین آزادی، زندگی خودم رو بهم زدم، توافقی جدا شدیم.

شوهرم ۲ هفته منو نگه داشت و کتک می‌زد که پشیمون شم! اما من دنبال آزادی بودم. کسی که مصرف کننده می‌شه ۴ روز قاطی یک سری آدمه، ۴ روز قاطی یک مشت آدم دیگه. با یکی آشنا شدم، حتی خونه گرفتیم، ولی شعبه‌ای بوَد یعنی «دزد» بود... اون رو هم گرفتنش که الان زندانه... بعد از اون تقریباً یک سال اینور و اونور آواره بودم.»

● الان کجا زندگی می‌کنی؟

«از ۲ سال پیش با پسری آشنا شدم که الان با اونو خانوادش زندگی می‌کنم.... اون هم مصرف کنندست، ولی الان پاکه... رفیق بودیم، مادرش قبول کرد که پیش پسرش باشم... الانم باهمیم... یه جورایی یه اتاق بهمون دادن با هم زندگی می‌کنیم... الان هم اون پاکه هم من! اما دوس پسرم الان بیکاره چون تو تایم پاکیه»

● خرج خودت و دخترت از کجا تامین میشه؟

«تقریباً ۲ ماهی‌ست تو خانه خورشید کار می‌کنم... ماه اول که ۱۱۵ تومن حقوق گرفتم، از جایی هم بیمه نیستم و دوست دارم فقط یه کار آبرو دار و یه سقف امن بالا سر داشته باشم که دخترم کنارم باشه... حقوقم الآن همین ۱۰۰ و خورده‌ای هست... تحت پوشش کمیته امداد نیستم، چون اونجا هم شرایط خودش رو داره... به خودم می‌نازم که در دوران مصرفم کاری نکردم که حق الناس بیفته گردنم و نه از بدنم مایه گذاشتم... تا می‌شد؛ کار کردم حتی پرستاری هم کردم... ساعتی هم مهمانداری کردم و ۳۰- ۴۰ هزار تومن حقوق می‌گرفتم، قد مواد مصرفیم در آوردم، اما تن فروشی نکردم.»

سمیرا که تا آخر خط تباهی رفته، حالا بزرگ‌ترین خواسته‌اش را اینطور عنوان می‌کند: «بزرگ‌ترین خواستم و آرزوم اینه که دخترم پیشم باشه... کار آبرومندی هم داشته باشم... چون زندگی با این پول‌ها نمی‌چرخد، خیاطی

هنوز هیچ جایی برای یک زن آسیب دیده همراه با کودکش نداریم

۱۷-۱۸ سالم بود که بابام به زور منو به یه پیرمرد شوهر داد... بابام خودش عیاش بود و دنبال زنای دیگرون! ولی مادرم عاشقش بود... ۳ تاخواهریم... زندگی هیچ کدوممون هم خوب نیست و نشد...

و آرایشگری بلدم... تو خونه ترک کردم... بعد از پاکی مریضی‌ها کم کم داره سراغمون میاد.. اما بخاطر نبود پول و بیمه حتی نمی‌تونیم دکتر بریم... شب تا صبح با درد پا می‌خوابم.»

لیلا ارشد مدیر و بنیانگذار موسسه خیریه خانه خورشید درباره وضعیت این زنانِ آسیب‌دیده و مشکلاتشان، می‌گوید: «برخی از این زنان به علت مشکلات اقتصادی، فشارهای ناشی از آن، یا به خیالِ داشتن حامی و با توجه به اینکه صاحب فرزند هستند، مجبورند تن‌فروشی کنند.این زنان نیازمند حمایت‌های اجتماعی هستند، چرا که حتی وقتی پاک می‌شوند و از اعتیاد بهبودی پیدا می‌کنند، در معرض آسیب‌های زیادی قرار می‌گیرند و مردها می‌توانند آن‌ها را مورد خشونت قرار دهند. این زنان که برخی از آنها صاحب فرزند هستند، در اینجا کار می‌کنند هر چند با حقوق پایین؛ چون بار دیگر به زندگی امیدوار شده‌اند.»وی به تجربه سال‌های کاری خود اشاره می‌کند و می‌گوید: «در طول سال‌های فعالیتم تاکنون به زنی برخورد نکردم که تمایل به تن‌فروشی داشته باشد، حتی برایشان هیچ جذابیتی هم ندارد و بسیار ناخوشنایند است؛ ولی در شرایطی قرار می‌گیرند که جز بدنشان، چیزی ندارند. در حال حاضر زنی که اعتیاد دارد یا حتی ترک کرده است، شناسنامه ندارد، یارانه نمی‌گیرد، سهام عدالت ندارد و حتی از دفترچه خدمات درمانی هم برخوردار نیست؛ از جمله سخت‌ترین کارهای ما گرفتن شناسنامه برای این زن‌ها و بچه‌هایشان است. تجربه‌های زیادی داریم که نتوانسته‌ایم، شناسنامه بگیریم. بحث الان اثبات نسب است.»

مدیر موسسه خانه خورشید اضافه می‌کند: «وقتی زنی در شرایط نامناسبی قرار دارد، بالاجبار با مبلغ اندک رابطه جنسی برقرار می‌کند و وقتی آن زن و مرد نمی‌دانند که چطور این رابطه محافظت شده صورت بگیرد، به محض اینکه زن باردار می‌شود، آن مرد، زن را ترک می‌کند و می‌رود و ما دیگر هیچ دسترسی به آن مرد نداریم. این زن در چنین شرایطی هیچ راهی ندارد، بچه را به دنیا می‌آورد، بدون شناسنامه! این زنان می‌گویند وقتی مصرف می‌کردیم، اینقدر درد و رنج نمی‌کشیدیم و تا این حد تحقیر اجتماعی نمی‌شدیم، اگر هم مشکلی پیش می‌آمد، به قول خودشان دو تا دود می‌گرفتند و فراموش می‌کردند.»

ارشد تاکید می‌کند: «جامعه باید این زنان را بپذیرد؛ چون تا زمانی که پذیرفته نشوند و توهین و تحقیر شوند، سیکل آسیب پذیری ادامه خواهد یافت. به طور مثال وقتی می‌پرسم، چرا به آنها شناسنامه داده نمی‌شود، با این پاسخ رو به رو می‌شوم که اگر پدرِ فرزند آن زن غیرایرانی باشد، چه؟ هویت یابی این زن‌ها بسیار حائز اهمیت است. این چرخه آسیب باید بشکند تا وقتی که نشکنیم، اوضاع همین است.

آیا غیر از این است که خداوند خواسته تا این بچه‌ها به دنیا بیایند؟ آیا ما حق داریم آن‌ها را محروم کنیم؟ آیا او در آینده تحقیر و توهین نمی‌شود؟ آیا از اینکه نمی‌تواند درس بخواند، از ما خشمگین و عصبانی نمی‌شود؟ آیا فردا روزی ممکن نیست که آسیبی به خود و بقیه بزنند؟ این زن‌ها باید در جامعه پذیرفته شوند.»وی می‌گوید: «هنوز هیچ جایی برای یک زن آسیب دیده همراه با کودکش نداریم. ۵-۶ سالی است که این طرح در ذهنم است که با همکاری بهزیستی یک پانسیون برای زنان آسیب دیده و فرزندانشان ایجاد شود تا در آنجا زندگی کنند، خودشان خرید کنند، آشپزی کنند و خودشان با همکاری همدیگر بچه‌هایشان را نگهداری کنند و در این بین مددکار و روانشناس در ماه چندین بار به آنجا مراجعه کند. هدف این است که این زنان مثل شهروندان عادی فقط زندگی کنند.»





هشدارِ جورج ماوریکوس به کارگران ایرانی

باید مراقب منفعت‌طلبی‌های رئیس‌جمهور آمریکا بود



آزاده کشوردوست

«جورج ماوریکوس» دبیرکل فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری می‌گوید: اولویت دادن به مشکلات کارگران جهان باید در دستور کار "دبیلو اف تی یو" یا همان فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری قرار بگیرد.

ماوریکوس که آشکارا نگران روی کار آمدن فردی تاجر مآب در آمریکاست که می‌تواند سیاست‌های کاپیتالیسم جهانی را بیش از پیش تحکیم بخشد، تاکید می‌کند که؛ "دبیلو اف تی یو" به عنوان فدراسیونی که دغدغه اصلی‌اش تامین منافع کارگران است، باید تلاش‌های خود را شدت و سرعت بخشد.

او در مدت کوتاهی که به ایران سفر کرده بود، بارها در گفتگوها و سخنرانی‌های خود از لزوم وحدت اتحادیه‌های کارگری جهان سخن گفته و در گفتگوی پیش‌رو یک توصیه عملی دارد: ما در برابر سیاست‌های تهاجمی «دونالد ترامپ» رئیس‌جمهور آمریکا در قبال ایران و در کنار تمام کسانی که می‌خواهند برای خود فارغ از دخالت خارجی تصمیم بگیرند، از مدیترانه گرفته تا آمریکای لاتین می‌ایستیم.

ماوریکوس می‌گوید: اتحادیه‌های کارگری جهان باید برای مقابله با سیاست‌های کاپیتالیسم جهانی به ویژه در دوران آمریکای ترامپ با هم متحد شوند. هرگز اجازه نمی‌دهیم سرنوشت کارگران و مشکلات طبقه کارگر، قربانی بازی‌های سیاسی بازیگران نظام لیبرالیسم شود. ما با این اتحاد و همبستگی در برابر بورژوازی جهانی می‌ایستیم، دستاوردهایی که تاکنون داشته‌ایم نیز هرچند کافی نیست ولی قابل قبول بوده است.

دبیرکل فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری با اشاره به اینکه اولویت دادن به مشکلات کارگران جهان باید در دستور کار "دبیلو اف تی یو" قرار بگیرد، می‌گوید: مشکلات کارگران در جهان همیشه اقتصادی نیست و ما شاهد مشکلات ایدئولوژیک نیز در این زمینه هستیم. ابزاری که برای تقویت اهداف ایدئولوژیک‌مان در دست داریم، انترناسیونالیست بودن، اتحاد و تهاجمی بودن صفوف مبارزاتی‌مان است. همبستگی ما باید همواره علیه امپریالیسم برای داشتن فرداهای بهتر باشد. ما در فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری بر لزوم آموش و آگاهی‌بخشی به کارگران تاکید داریم. این قشر از جامعه نباید تنها به دنبال تامین مقطعی دغدغه‌های معیشتی خود باشد. آنها باید تحت آموزش‌های لازم قرار بگیرند تا نسبت به حق و حقوقی که در چارچوب قانون اساسی هر کشوری برای آنها تعریف شده، آگاهی کامل داشته باشند. متاسفانه در برخی موارد، کارفرمایان از عدم اشراف کارگران بر حق و حقوقی قانونی خود به شدت سوءاستفاده می‌کنند. باید بدانیم آموزش‌هایی که در محیط‌های بسته، بوروکراتیک یا شبه‌گروه‌های روشنفکری برگزار می‌شود، دستاوردی برای ما نخواهد داشت. در همین راستا، در سال‌های قبل طرحی برای تصمیم‌گیری درمورد تشکیل کمیته حقوقدانان و دانشمندان که در صورت لزوم، قابلیت و توان دفاع از حقوق سندیکاها و کارگران را داشته باشد، ارائه کردیم.

ماوریکوس اعتقاد دارد که؛ عملکرد اتحادیه‌ها باید مستقل‌تر از هر زمانی باشد. او می‌گوید: باید حداکثر تلاش خود را به‌کار گیریم تا مسائل حوزه کارگری تحت‌الشعاع دغدغه‌های سیاسی قرار نگیرد. آزادی و استقلال سندیکاهای صنفی از جمله مهمترین مسائل کارگری در هر جامعه است.

وقتی نگرانی خود مبنی بر تاثیر تحریم‌های غرب بر وضعیتِ معیشتِ کارگران ایرانی را با او در میان می‌گذاریم، آن را تَاسف‌بار دانسته و چنین می‌گوید: خاستگاه من یونان است. کشوری که در حال حاضر با چالش‌های فراوان اقتصادی و بحران استقراض از یورو دست و پنجه نرم می‌کند. من به‌عنوان یک شهروند یونان از پیامدهای وضعیت نامناسب اقتصادی بر وضعیت مردم به خوبی آگاهم. در یونان هرازگاهی شاهد اعتصاب و راهپیمایی هستیم. واضح است که این تاثیرات مخرب بر وضعیت زندگی کارگران، مضاعف است. ما به‌عنوان فدراسیون جهانی اتحادیه‌ها کارگری قدرت زیادی داریم و ده‌ها کشور در این اتحادیه عضو هستند. به همین دلیل می‌توانیم در کنار هم قرار بگیریم و برای کاستن از اثرات سوء این تحریم‌ها و بار سنگین آن بر دوش طبقه کارگر، با هم همکاری کنیم. پیش‌تر نیز گفته‌ام که مشکلات و چالش‌های جامعه کارگری در هر کشور در مرحله نخست باید توسط مسئولان همان کشور حل و فصل شود و در عین حال، کارگران جهان باید بدانند که نهادی قابل اتکا در سطح بین‌الملل به‌عنوان فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری دارند که می‌توانند در زمان بحران به آن پناه ببرند.

رودررو با نمایندگان کارگری و کارفرمایی

چه کسانی قوانین را به ضرر تولید تغییر می‌دهند

کارفرماها آنقدر که سر دستمزد چانه می‌زنند، سر باقی مطالباتشان دوندگی نمی‌کنند
چرا دولت از کارفرما در مقابل کارگر حمایت می‌کند؟

نسرین هزاره مقدم، علی رفاهی

افزایش دستمزد حدوداً بیست‌درصدی و اینکه این میزان دستمزد جدا از کمیت خود، چقدر «ارزش کیفی» دارد، موضوع اصلی میزگردی است که در آن فعالان صنفی کارگری و کارفرمایی حضور داشتند. علی خدایی (عضو کارگری شورای عالی کار و عضو هیات مدیره کانون عالی شوراها) معتقد است گرچه رقم ریالی دستمزد رضایت بخش نیست، اما روند طی شده در مذاکرات مزدی دو سال اخیر، روندی مثبت و رو به جلو بوده‌است. مازیار گیلانی‌نژاد (فعال کارگری مستقل) ضمن تایید پافشاری نسبی نمایندگان کارگری در مذاکرات مزدی امسال، بر توازن قوا به نفع کارفرمایان تاکید دارد و در نهایت اصغر آهنی‌ها (نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار و عضو هیات مدیره کانون عالی کارفرمایان) بر این باور است که مشکلات و کاستی‌های فضای تولید، افزایش بیشتر دستمزدها را در شرایط فعلی ناممکن کرده‌است؛ مگر اینکه دولت پرداخت «هزینه‌های اجتماعی» را متقبل شود.

● قصد داریم درباره روند مذاکرات تعیین دستمزد ۹۷ در شورای عالی کار و به‌طور کلی مزد صحبت کنیم. می‌خواهیم نظرات مختلف در این زمینه را داشته‌باشیم و درباره این بحث کنیم که آیا مذاکرات و نتایج آنها قانع کننده بوده‌است یا خیر؟ آیا مزد تعیین‌شده می‌تواند گامی رو به جلو برای حل دهه‌ها مشکلات معیشتی کارگران باشد؟ آیا امکان تعیین میزان دیگری از دستمزد وجود داشت؟ توقعات کارگران چقدر است و این میزان تعیین‌شده چقدر توانسته توقعات کارگران را برآورده کند؟

مازیار گیلانی‌نژاد: در ابتدا به دوستان در جلسه و کسانی که در رابطه با مسائل مزدی کار کرده‌اند، خسته‌نباشید می‌گویم. در هر مذاکره‌ای، توازن قوا است که حرف اول را می‌زند. در زمانی که توازن قوا روز به روز دارد به ضرر کارگران و زحمتکشان ایران تغییر می‌کند، در مذاکرات مزدی هم تیغ نمایندگان کارگری برش نخواهد داشت. در حقیقت، ما شاهد سه‌جانبه‌گرایی نیستیم، بلکه دوجانبه‌گرایی را می‌بینیم. ما کارگران دولت را به‌عنوان نماینده کارفرمای بزرگ می‌بینیم. در واقع، در جلسات شورای عالی کار، دو نماینده کارفرمایی در مقابل یک نماینده کارگری نشسته‌اند تا در مورد مزد مذاکره کنند. بی‌تردید کارفرما برنده این مذاکرات خواهد بود. به‌رغم تلاش‌های نمایندگان کارگران، معتقدم امسال بزرگترین دستبرد به دستمزدهای طبقه کارگر ایران زده شده‌است.

● چرا؟ به‌خاطر نوسانات اخیر بازار ارز؟

مازیار گیلانی‌نژاد: ارز یکی از موارد است.دستمزد دو نوع است؛ دستمزد ریالی و نقدی و دیگری، کیفیت دستمزد. برای ما کیفیت دستمزد بسیار مهم است. وقتی دولت به بخش بزرگی از اندوخته‌های کارگران دستبرد می‌زند مبین پایین آمدن کیفیت دستمزدهاست. با کارهایی که کرده‌اند، عملاً دفترچه‌های تامین اجتماعی ما به ورق‌پاره تبدیل شده‌است. بخش درمان تامین اجتماعی بی‌تردید ضعیف‌تر هم خواهد شد. هم‌اکنون اگر کارگری برای انجام «ام‌آر‌آی» به بیمارستان میلاد که متعلق به تامین اجتماعی‌ست، رجوع کند، دو ماه باید در نوبت بماند. این دستبرد موجب سرپوش گذاشته‌شدن بر بدهی‌های دولت به تامین اجتماعی شده‌است. بنابراین کارگری که می‌توانست از یکسری مزایا در تامین اجتماعی برخوردار شود، آنها را هم از دست داد. این امر به معنای پایین آمدن کیفیت دستمزد در این قسمت است.

مساله دیگر قراردادهای سفیدامضا است. بحث دیگر هم «امنیت جانی» کارگران است. از آقای خدایی می‌پرسم آخرین‌باری که بازرس‌های وزارت کار برای ارزیابی ایمنی به کارگاه شما آمدند، چه‌زمانی بود؟ همین چند روز پیش، چند نفر از کارگران در یکی از پروژه‌های نفتی به‌خاطر اینکه سبد حامل آنها پاره شده، از بالا سقوط کرده و در اثر جراحات وارده، جانشان را از دست داده‌اند. کدام کارفرمایی چنین نیازی را می‌تواند تامین کند؟ کارگران جانشان را در حین کار از دست می‌دهند. بنابر آنچه گفتم، کیفیت دستمزدها روز به روز دارد کمتر می‌شود. دلیل آن چیست؟ عقب‌نشینی‌های کارگران در مذاکرات مزدی.

● براساس مباحثی که مطرح کردید، این بیست‌درصد افزایش حداقل مزد را در این بستر چگونه می‌بینید؟

مازیار گیلانی‌نژاد: اکنون می‌خواهم به دستمزد ریالی بپردازم. امروز سوار مترو شدم و شاهد این بودم هزینه بلیت مترو بالا رفته‌است، مترویی که پراستفاده‌ترین وسیله حمل و نقل عمومی کارگران است. دوستان بیایند هزینه رفت‌وآمد دو تن از اعضای یک خانوار چهارنفره را که با مترو جابجا می‌شوند، محاسبه‌کنند. برای دونفر روزی چهارهزار تومان که در ماه می‌شود سی‌هزار تومان. در واقع، ده‌درصد مزد مصوب برای سال ۹۷، صرف حمل‌ونقل عمومی می‌شود. بیایید محاسبه کنید اگر یک خانواده ۴نفری بخواهد روزی سه‌وعده نان و پنیر بخورد، هزینه آن چقدر می‌شود؟ مرغ کیلویی ۶۵۰۰ تومان، امروز ۸هزار تومان است. قسمت ریالیَ دستمزد به‌هیچ‌وجه با تورم کالاهای مورد نیاز کارگران همخوانی ندارد. به علاوه، خود دولت هم با نوسانات ارزی اخیر، حدود سی درصد از قدرت خرید کارگران کاسته‌است. بنابراین، این ۱۹ درصد افزایش دستمزد، یک افزایش صوری است و یکی از ترفندهای کارفرمایان برای نابود کردن قدرت خرید کارگران است. اگر حتی دستمزدها صد درصد هم





اصغر آهنی‌ها:
کارگر و کارفرما جدال نمی‌کنند؛ بحث می‌کنند تا به یک جمع‌بندی برسند. حرف‌هایی که درباره توازن قوا و ضعف کارگران در توازن قوا مطرح شد، اصلا درست نیست



علی خدایی:
نه من و نه هیچ‌یک از اعضای کارگری حاضر در مذاکرات مزدی از رقم تعیین‌شده اظهار رضایت نکردند و نمی‌توانند بکنند چراکه قصد داریم حداقل این مزد را برسانیم به آن «سبد معیشتی» که بر سر آن توافق کردیم؛ این واقعیت است و کسی نمی‌تواند آن را کتمان کند



مازیار گیلانی‌نژاد:
اگر یک خانواده ۴نفری بخواهد روزی سه‌وعده نان و پنیر بخورد، هزینه آن چقدر می‌شود؟ مرغ کیلویی ۶۵۰۰ تومان، امروز ۸هزار تومان است. قسمت ریالی دستمزد به‌هیچ‌وجه با تورم کالاهای مورد نیاز کارگران همخوانی ندارد



افزایش یابد، فایده‌ای نخواهد داشت چراکه کارفرمایان می‌توانند با گران‌کردن کالاها به جبران هزینه‌های خود بپردازند. شما وقتی که باید مواد اولیه خودتان را با ارز گران‌قیمت بخرید، طبیعتا کالایتان را گران خواهید کرد. در نتیجه، موج این گرانی‌ها باز هم به طبقه کارگر برمی‌گردد و افزایش ریالی دستمزد، موضوعیت خود از دست خواهد داد.

علی خدایی: برداشت من از مساله دستمزد همانست که بارها در رسانه‌های مختلف مطرح کرده‌ام. طبیعی است با دوستان‌مان در کارگروه دستمزد و سایر دوستان در دولت به این نتیجه رسیدیم که برای تامین حداقل‌های زندگی یک خانوار ۳.۳ نفری، ماهیانه باید دومیلیون و ششصد و هفتادهزار تومان درآمد وجود داشته‌باشد ولی نهایتا مزدی را که تصویب کردیم، نصف این رقم است. نمی‌توان گفت مزد تعیین‌شده عالی بوده و یا مورد رضایت ما بوده‌است و یا می‌شود از آن دفاع کرد. نه من و نه هیچ‌یک از اعضای کارگری حاضر در مذاکرات مزدی از رقم تعیین‌شده اظهار رضایت نکردند و نمی‌توانند بکنند چراکه قصد داریم حداقل این مزد را برسانیم به آن «سبد معیشتی» که بر سر آن توافق کردیم؛ این واقعیت است و کسی نمی‌تواند آن را کتمان کند. این را هم باید در نظر گرفت که در مذاکرات مزدی نمی‌توان روی «تورم انتظاری» حساب کرد یا عدد متقنی برای این تورم داشت؛ امسال هم اتفاقی که افتاد متاسفانه این بود که در اولین ماه از سال جدید، به علت نوسانات ارز و فضای کلان اقتصاد، قسمت عمده قدرت خرید دستمزدها از دست رفته‌است.

اگر بخواهیم به‌صورت مجرد مزد امسال را بررسی کنیم، گام‌هایی رو به جلو داشته‌ایم. من نمی‌خواهم زحمت دوستان خودمان و یا بقیه دوستان را نادیده بگیرم. ما اصرار بر این نکته داشتیم نرخ تورم نمی‌تواند مرجع تعیین دستمزد قرار گیرد. با توجه به آن ویژگی‌هایی که نرخ تورم دارد و دلایل آن قبلا تکرار شده و الان هم من نمی‌خواهم وقت جلسه را با آنها بگیرم، میانگین تورم در هزینه‌های ضروری خانوار همواره بالاتر از آن میانگین تورم رسمی هست که اعلام می‌شود. نکته کلیدی دوم فاصله‌ای هست که بین حداقل‌های زندگی و معیشت در مقطع فعلی افتاده‌است. تاثیر تورم روی عدد هزینه‌های ما است درحالیکه افزایش دستمزد روی درآمد است. وقتی‌که هزینه ماهیانه دومیلیون و ۶۷۰هزار تومان است اگر فرض بگیریم تورم ده‌درصدی هم اتفاق افتاده‌باشد یعنی افزایش هزینه ۲۶۷هزار تومانی. ولی وقتی دستمزد یک‌میلیون تومان است، اگر شما ده‌درصد اضافه کنید، فقط ۱۰۰هزار تومان افزوده می‌شود. مجددا اگر امسال قرار بود به‌اندازه نرخ تورم مزد را افزایش دهند، مجددا ۱۶۷هزار تومان به فاصله بین حداقل‌های زندگی و دستمزد افزوده می‌شد. تعبیری که در شورای عالی کار از دوسال پیش به‌این طرف دارم تکرار می‌کنم این است که قطار ترمز بریده‌ی معیشت کارگران در حال سقوط است.

خطی که در دوسال گذشته داریم دنبال می‌کنیم، ابتدا توقف این روند است. بهبود را فعلا بگذاریم کنار، کاری کنیم این روند متوقف شود. مزدی که امسال تعیین شد، این ویژگی را دارد که بتواند روند سقوط ارزش دستمزد در مقابل هزینه‌های زندگی را متوقف کند اما بهبود نمی‌بخشد. این را نباید فراموش کرد معیار ما برای تعیین سبد معیشت، هزینه‌های صورت‌گرفته سال در مقطعی که ما در حال تعیین دستمزد بودیم، هنوز اثر افزایش قیمت ارز در زندگی ما محسوس نبود. این افزایش نرخ ارز اثر خود را در مذاکرات مزدی برای سال ۹۸ نشان خواهد داد. با قاطعیت می‌توانم بگویم پیش‌بینی نرخ تورم آینده در کشور ما غیرممکن است چراکه ثبات در اقتصاد وجود ندارد. چیزی قابل پیش‌بینی نیست. قبل از عید ما و یا هیچ اقتصاددانی پیش‌بینی نمی‌کرد نرخ دلار به ۵هزار و خرده‌ای و یا ۶هزار تومان برسد. البته ممکن است الان کسی پیش‌بینی کند به ۱۲هزار تومان هم برسد. منتها پیش‌بینی‌ای که پشت آن تحلیل علمی-منطقی داشته‌باشد فعلا وجود ندارد. این اتفاقات باعث می‌شود ما نتوانیم نرخ تورم سال آینده را پیش‌بینی کنیم. اما در کل می‌توانم بگویم گامی رو به جلو داشته‌ایم که نرخ تورم به‌عنوان موضوع مذاکرات تقریبا امسال در مذاکرات کنار گذاشته شد. بیشتر سعی کردیم فاصله‌ای را که بین سبد معیشت سال گذشته و امسال وجود دارد پوشش دهیم. انتقاداتی وجود دارد منتها نمی‌توانیم این را کتمان کنیم که نهایتا امضای من پای آن صورت‌جلسه هست؛ این یعنی رضایت. نهایتا ما به یک رقمی رضایت دادیم. اما این رضایت شرایطی دارد. آیا شرایط اقتصادی ما و شرایط مختلف کارگری ما اجازه می‌داد امسال بیشتر از این رقم را تصویب کنیم؟ من احساس می‌کنم بر سر سقف آن چیزی که مقدور بود چانه‌زنی کردیم. با در نظر گرفتن جمیع جهات، من جمله همان بحث توازن قوایی که آقای گیلانی‌نژاد مطرح کرد، مزد را تعیین کردیم و به آن مبلغ رضایت دادیم. نگاهی به خود جامعه، وضعیت اقتصاد، وضعیت امنیت شغلی کارگران، همه این‌ها چیزهایی بود که در ذهن ما در حین مذاکرات نقش داشت. نمی‌توان از این‌ها غافل شد. منتقدانی داریم که می‌گویند چرا در بحث سایر سطوح، در دستمزدهای بالای دومیلیون تومان، افزایش خیلی کمتر از حداقل است. ما این انتقادات را به جان می‌خریم، قبول داریم. اما اگر پراکندگی کارگران را درنظر بگیریم و بنشینیم در جایگاه تصمیم‌گیری، مجبوریم نهایتا به سمتی برویم که قشر بیشتری از افرادی که داریم نمایندگی می‌کنیم، منتفع شوند.

● **یعنی باتوجه به محدودیت‌هایی که در توانمندی‌ها دارید، مجبورید گزینشی عمل کنید؟**

علی خدایی: هم براساس توانمندی‌ها و هم طبق تکلیفی که داریم. ببینید طبق آمار رسمیِ موجود، بیش از ۸۲درصد کارگران، دستمزد زیر یک‌میلیون و چهارصدهزار تومان دریافت می‌کنند. میانگین دستمزد پرداختی سایر سطوح ما نیز حدود یک‌میلیون و دویست‌هزار تومان است. ما اگر میانگین را محاسبه کنیم با مصوبه مزدی امسال، میانگین سایر سطوح به‌اندازه حداقل مزد و یا بالاتر از حداقل مزد، افزایش داشته است؛ هرچه دستمزد رو به بالا می‌رود، این افزایش کمتر می‌شود که آن هم علتی دارد. دستمزد بالای دومیلیون تومان را کمتر از ده‌درصد کارگران ما دارند و ثانیا افرادی که بالای دومیلیون تومان دستمزد دارند از قدرت چانه‌زنی انفرادی هم برخوردارند. با این تصورات می‌رویم به‌سوی قشر حداقل‌بگیرمان.

اگر بخواهیم دستمزد امسال را با روند ده‌سال اخیر مقایسه کنیم، به‌نظر من اتفاقات خوبی در حیطه دستمزد افتاده‌است؛ از عددش دفاع نمی‌کنم. ولی روندی که برای رسیدن به این رقم طی شد، روندی بود که به اتحاد جامعه کارگری بیشتر کمک کرد. در کل اگر بخواهم در یک جمله بگویم باید اذعان کنم از عدد مزد راضی نیستیم اما از روند طی‌شده خوشنودیم.

● **شما گفتید امسال آرمان شما رسیدن رقم دستمزد به سبد معیشت محاسبه شده، نبود؛ بلکه هدف، پرکردن فاصله بین سبد معیشت پارسال و امسال بوده‌است؛ درست است؟ گرچه هیچ‌کدام از این سبدها در دستمزد اعمال نشد.**

علی خدایی: توقف روند نزولی «ارزش دستمزد» در مقابل «هزینه‌های زندگی»، هدف ما در دوسال‌ونیم گذشته بوده‌است و اینکه فقط بتوانیم شرایط را ثابت نگه‌داریم چراکه در گذشته و تا همین سال گذشته، این روند به‌صورت نزولی بوده‌است. علت آن هم این بود که در سال‌های قبل رویه‌ی معمول این بود که اکثر مسئولان می‌آمدند دستمزد را دو درصد بالاتر از تورم تعیین می‌کردند و بعد همان را در بوق و کرنا می‌کردند که بله ما دو درصد از فاصله ایجاد شده را پرکردیم. ما نمایندگان کارگری فریاد می‌زدیم شما نه‌تنها فاصله را پرنکردید بلکه عمیق‌تر هم شده‌است. به‌همین خاطر از درصد و تورم خارج شدیم و رفتیم روی بحث ریال. ما نمایندگان کارگری هر عددی مطرح می‌شد سریعا آن

را تبدیل به ریال می‌کردیم. نهایتا آن ریال بود که به‌عنوان خط قرمز و نه به‌عنوان حد رضایت‌بخش تعیین شد. درنتیجه نهایتا فقط عدد خط قرمزمان محقق شده‌است.

● آقای آهنی‌ها شما به‌عنوان نماینده کارفرمایان آیا از این نرخ بیست‌درصد تعیین‌شده راضی هستید؟

اصغر آهنی‌ها: واقعیت این هست که نه در این بحث، بلکه همه مباحث کارگری-کارفرمایی که مطرح می‌شود، بحث «کار» است که مهم است. کار در کشور ما ابزارهای مختلفی دارد کارآفرین، کارفرما، کارگر و...

طبیعتا این‌ها بخشی واحد از جامعه هستند نه دو بخش مجزا؛ تضادی در کار نیست. کارگر و کارفرما جدال نمی‌کنند؛ بحث می‌کنند تا به یک جمع‌بندی برسند. حرف‌هایی که درباره توازن قوا و ضعف کارگران در توازن قوا مطرح شد، اصلا درست نیست. بارها گفته‌ام ما در بحث‌های موضوعی دغدغه‌ی وضعیت معیشت و زندگی افراد را دارند، ما کارفرمایان هم نگران بحث حفظ اشتغال و حفظ شرایط موجود هستیم. مستحضرید ۸۰درصد کارگاه‌های ما، «کارگاه‌های کوچک» هستند که آسیب‌پذیری بسیار بالایی دارند. همین الان ۳۰-۴۰درصد این قبیل کارگاه‌ها خوابیده هستند؛ ۲۰-۳۰درصد هم دچار معضلات زیاد هستند؛ شاید فقط ۵-۱۰درصد باشند که مشکل چندانی ندارند. ما در چنین شرایطی هستیم. اعتقاد من این است که اگر کمتر بخوریم ولی همه با هم بخوریم بهتر از این است که «ما» بخوریم و «دیگران» نخورند.

مستحضرید که در زمینه بحث سبد معیشت دوسال است اتفاقات خوبی افتاده و ما کارفرمایان در کنار دوستان کارگری، اقدام مشترک بزرگ و پسندیده‌ای انجام داده‌ایم. قبل از آن، اصلا معیاری در کشور وجود نداشت. ما حتی با اعداد و ارقام این سبد با دید باز برخورد کردیم. ما در همین سبد در سال گذشته نسبت به سال قبل آن در زمینه اقلام مصرفی خانوار ۸.۳درصد رشد داشتیم. بنابراین بحث اخیر را باید با مباحث کلان اقتصادی از هم جدا کنیم؛ نمی‌توان همه را با هم مخلوط کرد.

● ولی ارتباطات آنها را با هم باید دید.

اصغر آهنی‌ها: مسائل اجتماعی-اقتصادی کلان وقتی بر من تولیدکننده تاثیر گذاشت بر شما (کارگر) هم اثر می‌گذارد. در مورد بازرسی از کارگاه، همواره بازرسان وزارت کار برای بازدید از کارگاه می‌آیند و گزارش‌هایشان را هم ابلاغ می‌کنند. چنین مباحثی مربوط به بحث دستمزد نیست. مسائل را باید ریشه‌ای‌تر دید.

کاری که روی سبد معیشت در دو سال گذشته صورت گرفت، یک پایه و زیرساخت خوب بود. در قانون کار معیار دستمزد، سبد معیشت و تورم است. به دو بند قانون باید توجه کنیم. امسال تورم ۸.۲درصدی داشتیم؛ باور کنید امسال یکی از سنگین‌ترین جلسات در دوران شورای عالی کار بود؛ البته مذاکرات بسیار هوشمندانه بود. نکته مهم هم این است که وزنه دولت به سمت کارگران بود. امسال دولت کمک‌هایش را نه به کارفرمایان، بلکه به کارگران کرد.

● البته دولت ماهیتا کارفرماست و به نوعی بزرگترین کارفرما هم هست.

اصغر آهنی‌ها: از نظر ما نمایندگان جامعه‌ی کارفرمایی، کارفرما فقط کارفرمای بخش خصوصی است. دولت در اساس تنظیم‌کننده روابط درون جامعه است که آن بحثی دیگر است. در این دوره شورای عالی کار، مباحث و موضع‌گیری‌های گروه‌ها بسیار هوشمندانه بود. دوصدایی در هیچ جمعی و در هیچ گروهی نداشتیم و همه‌چیز در عین احترام پیش رفت. در تعیین دستمزد درصدی بیش از نرخ تورم را اعمال کردیم اما این را در نظر بگیرید که اگر بیش‌تر

بیش از یک دهه است که واگذاری‌ها به «کُننده‌ها» انجام نشده و براساس رانت‌هایی که بوده واحدها را گرفته‌اند؛ ما کارفرمایان بخش خصوصی پاسخگوی آن رانت‌ها و اشتباهات نیستیم

از بیست‌درصد، مزد را افزایش می‌دادیم، بسیاری واحدهای ما تعطیل می‌شدند؛ طبیعی‌ست که ما چنین چیزی را نمی‌خواهیم.

● با چه استدلالی این حرف را می‌زنید؟

اصغر آهنی‌ها: آمار این را می‌گویند. بسیاری از شهرک‌های صنعتی همین حالا هم تعطیل شده‌اند.

● درباره اینکه بسیاری از شهرک‌های صنعتی، به‌خصوص در استان‌های کمتر برخوردار تاکنون تعطیل شده‌اند توافق وجود دارد. اما آیا ثابت شده که «دستمزد کارگر» دلیل این تعطیلی است؟ چند درصد این ورشکستگی‌ها، تاثیرگذاری مزد است؟

اصغر آهنی‌ها: بعضی‌ها تاثیر مزد در قیمت تمام‌شده را بین ۵ الی ۷ درصد اعلام می‌کنند، اما وضعیت ملموس و عینی به گونه‌ای دیگر است. وقتی قرار است آمار چیزی محاسبه شود، باید «توزیع نرمال» آن را سنجید. نباید نقاط پراکنده را گرفت. نمی‌توان صرفا از بخش نفت، گاز و پتروشیمی که در آن سهم دستمزد از هزینه تولید به‌زحمت به یک‌درصد می‌رسد را مبنا گرفت؛ در صنایعی که دست مردم است هزینه‌های دستمزد بسیار بالاست.

● آقای خدایی آیا شما با چنین توضیحی موافقید؟

علی خدایی: اینکه دولت امسال سمت‌گیری‌اش به سمت کارگران بود، برای من قابل هضم و قابل قبول نیست. ما نمایندگان کارگری در مذاکرات امسال به دو مانع برخورد کردیم؛ زمان‌هایی بود که کارفرمایان مخالف افزایش دستمزد بودند، مواردی هم بود که دولت مخالف بود. به‌اعتقاد من، ما هم‌زمان داشتیم با دو «کارفرما» مذاکره می‌کردیم. اگر بخواهیم درباره ربیعی (وزیر کار) قضاوت کنیم؛ بله زمان‌هایی بود که وی اجازه قطع روند جلسات را نمی‌داد. ربیعی تاکید داشت نهایتا باید به یک توافق برسیم. اما نمی‌توان برخورد ربیعی را ملاک برای تعیین موضع رسمی دولت قرار بدهیم و گفت دولت به‌نفع کارگران عمل کرد. نه؛ این‌طور نبود.

خیلی جاها ایستادگی دولت در مقابل ما بسیار بیشتر از کارفرمایان بود. جاهایی بود که من احساس می‌کردم اگر از سد کارفرمایان رد شوم، از سد دولت نمی‌توانم بگذرم. دولت را نباید از موضع وزارت کار دید چراکه از طرف دولت وزارت‌خانه‌های صنعت، تجارت و معدن و وزارت اقتصاد و دارایی هم در مذاکرات حضور داشتند. به‌شخصه می‌توانم بگویم تیم مشاوران اقتصادی دولت از خارج از شورا، روی مذاکرات تاثیر می‌گذاشتند. در روند مذاکرات، جاهایی بود که فکر می‌کردیم مانع اصلی، دولت است. دولت، وزارت کار نیست. وزارت کار به‌دلیل نزدیکی‌ای که هم به گروه کارگری و هم کارفرمایی دارد، سعی کرد مساوات را رعایت کند. دقیقا نقش «میانجی» را بازی کرد. انصافا همان‌قدر که به ما اهمیت می‌داد، به کارفرمایان هم بها می‌داد.

● درستش هم همین است دیگر. دولت باید نقش میانجی را ایفا کند.

علی خدایی: نقش میانجی وزارت کار را می‌پذیریم، اما اینکه خود وزارت کار چقدر در بدنه دولت تاثیرگذار است، نمی‌دانیم. همه دوستان کارفرمایی امروز به این امر واقف هستند که امروز مشکل تولید ما، دستمزد کارگر نیست حتی

متاسفانه تنها جایی که نه قانون، ضمانت اجرایی برای آن دارد و نه بدنه مستحکم و یا انسجام کارگری‌ای برای حفاظت از آن وجود دارد، دستمزد کارگران است. چرا کسی برای قاچاق کالا و یا هزینه‌های مبادله‌ای کاری نمی‌کند؟ به‌نظر من کم‌مقاومت‌ترین جایی که می‌توان «سربار هزینه‌های تولید» را روی آن سرریز کرد، قانون کار، دستمزد کارگران و امنیت شغلی است

اگر سهم آن بالا باشد. مولفه‌هایی (موانعی) در تولید وجود دارد که کارفرمایان فکر می‌کنند که لاجرم باید آنها را رعایت کنند. مثل مالیات تکلیفی، عوارض شهرداری، هزینه مبادله و...

متاسفانه تنها جایی که نه قانون، ضمانت اجرایی برای آن دارد و نه بدنه مستحکم و یا انسجام کارگری‌ای برای حفاظت از آن وجود دارد، دستمزد کارگران است. چرا کسی برای قاچاق کالا و یا هزینه‌های مبادله‌ای کاری نمی‌کند؟ به‌نظر من کم‌مقاومت‌ترین جایی که می‌توان «سربار هزینه‌های تولید» را روی آن سرریز کرد، قانون کار، دستمزد کارگران و امنیت شغلی است. اینجا جایی است که دارد اجحاف صورت می‌گیرد.

اینکه ما می‌گوییم با کارفرمایان تضاد منافع داریم به‌معنای دشمنی نیست؛ این به معنای این نیست که ما در یک مسیر نیستیم. درباره توازن قوا هم باید بگویم اینکه کارگران به‌رغم گستردگی، در موضع ضعف در مقابل نهادهای قدرت قرار دارند را نمی‌شود کتمان کرد.

● اظهارات کارفرمایان تولیدکننده بر این مبناست که هزینه‌های تولید، ناعادلانه بالاست و نمی‌توان آن را کم کرد، لذا در این نقطه‌ای که ایستاده‌ایم چون آن هزینه‌ها را نمی‌توانیم کم کنیم، از مزد کارگر کم می‌کنیم.

اصغر آهنی‌ها: واقعیت قضیه این است که من و کارگرم در یک کشتی نشسته‌ایم؛ امروز آن فردی که سکاندار است، اوضاعش به مراتب بدتر است، کلی استرس و نگرانی دارد؛ این نگرانی و اضطراب، بدترین درد است. هر کدام داریم از زاویه خاص خودمان به قضیه نگاه می‌کنیم اما نکته اینجاست که عوامل متعددی داریم در کشور که تولید را معنادار نمی‌کند؛ در کشوری که قوانینش «تولیدمدار» نیست، در کشوری که رویه‌ها و قوانین، دلال‌پرور است، یک دلال به راحتی از خیلی از سدها می‌گذرد اما یک تولیدکننده نمی‌تواند؛ خُب در این شرایط تولیدکننده چه کار کند؟ امروز مامور دارایی می‌آید و به انحاء مختلف برای تولیدکننده مالیات می‌تراشد؛ در لایه‌های پایین اتفاقاتی که دارد می‌آفتد به نفع تولید و کارفرما نیست، شاید در لایه‌های بالا داد حمایت از تولید سر می‌دهند اما در لایه‌های پایین همه چیز به ضرر کارفرمای تولیدی‌ست؛ مثلا بحث «هدفمندی یارانه‌ها» را مطرح کردند که هزینه‌های تولید پرداخت شود، نه تنها این هزینه‌ها را نپرداختند بلکه بار آن را چندبرابر کردند؛ از این نمونه‌ها زیاد داریم، یک نمونه دیگر نرخ سود بانکی‌ست که تا سی درصد بالا می‌رود. آیا تولیدکننده می‌تواند با بهره‌ی سی درصدی تولید اقتصادی داشته باشد؟ در دروازه‌ها باز است و قاچاق راحت وارد کشور می‌شود؛ مقام معظم رهبری بر امحای قاچاق کشف شده تاکید کردند، اما مسئولان اجرایی این کار را انجام ندادند؛ سرمایه‌های دلالان را آتش نزدند. آقا فرمودند اگر بار کولبران برای امرار معاششان ضروری‌ست به اینها کاری نداشته باشید، بروید سراغ دانه‌درشت‌ها ولی آمدند دقیقاً روی همین کولبران دست گذاشتند و با آنها برخورد کردند. مشکل این است که همه مسئولان اجرایی «سوال‌کننده» و «منتقد» هستند، پس چه کسی باید وارد اقدام شود؛ چه نهادی باید کار اجرایی در جهت منافع تولید انجام دهد؟ به راستی چه کسانی هستند که در دولت و مجلس «لابی‌گری» انجام می‌دهند و قوانین را به ضرر تولید تغییر می‌کنند، مثل همان بلایی که بر سر منابع تامین اجتماعی آوردند. در دولت احمدی‌نژاد، تامین اجتماعی را از شرکای اجتماعی گرفتند و شورای عالی تامین اجتماعی را منحل کردند و متاسفانه مجلس آن زمان هم تصویب کرد؛ ما انتظار داشتیم مجلس فعلی بیاید حق و حقوق کارگران و کارفرمایان را به آنها برگرداند که این اتفاق نیفتاد.

وظایفی را که دولت باید برای بخش خصوصی انجام دهد، انجام نمی‌دهد اما کارفرماها معترض نیستند. دولت شما را تامین مالی نمی‌کند چون مافیای مالی نمی‌گذارد



می‌خواهم بگویم من و کارگرم در به وجود آمدن بسیاری از مشکلات نقشی نداریم و متاسفانه کاری هم از ما برنمی آید.

مازیار گیلانی‌نژاد: من یک مساله مهم را در ابتدای صحبتم مطرح کنم؛ من آن دیدگاه شما را نمی‌پذیرم که ما (کارگر و کارفرما) خیلی با هم برادری و مودت داریم؛ البته اینکه در یک قایق نشسته‌ایم را قبول دارم؛ اما شما هم قبول کنید اگر این قایق سوراخ شود، شما کارفرمایان جلیقه نجات دارید و به راحتی در آب می‌پرید اما ما کارگران غرق می‌شویم. من فکر می‌کنم باید کارفرمایان دولتی و خصوصی را از هم جدا کنیم؛ مشکلات کارفرمای بخش خصوصی زیاد است؛ اما به‌طور عام یک سوال کلیدی را مطرح می‌کنم؛ آیا کارگران باعث «ورشکستگی واحدها» شده‌اند یا مدیریت غلط، حقوق‌های نجومی، بی‌توجهی و به‌روزنکردن تجهیزات و تاسیسات؟ همین «کارفرمای بخش خصوصی» چه بر سر واحدهایی مثل «هپکو» و «آذرآب» آورده؟ برای واحدها یک قیمتی ارزیابی می‌شود ولی به یک دهم یا یک بیستم این قیمت به بخش خصوصی واگذار می‌شود؛ چرا؟ منِ کارگر اگر خانه‌ی مسکونی‌ام را بفروشم، می توانم با آن قیمتی که به «بعضی‌ها» واگذار کرده‌اند، کارفرما بشوم؛ بعد همین کارفرمایان با سوءمدیریت خود برای کشور مشکلات امنیتی به وجود می‌آورند؛ کارگر را به کف خیابان می کشانند؛ یعنی مجبورش می‌کنند برای پیگیری مطالباتش به «خیابان» بیاید. در مواقع حساس هم کارگران فقط در «میدان» هستند؛ کارفرما شاید نتواند کارخانه را بزند زیر بغلش و برود اما پول‌ها را برمی‌دارد و هر جا که بخواهد و صلاح بداند از میدان «دَر می‌رود»؛ این کارگر است که همیشه می‌ماند با مرارت‌ها؛ در عراق و سوریه هم کارگران با داعش جنگیدند، پس به عقیده من چندان برادری و مودتی در اساس در کار نیست.

موضوع دیگر این است که در سال‌های اخیر کارفرمای خصوصی و کارفرمای دولتی در یک تعامل مشترک قصدِ نابود کردن زیرساخت‌های کشور را دارند. حالا درستَ است که بخشی‌اش سیاست‌های دولت‌هاست؛ اما بخشی از ناکارآمدی‌ها به مدیریت بخش خصوصی برمی‌گردد. در بخش خصوصی کارفرماهایی هستند که از زیر بیمه درمی‌روند، از زیر مالیات درمی‌روند، حق و حقوق کارگر را نمی‌دهند و از آن طرف تولید را با سوءمدیریت به مخاطره می‌اندازند؛ همان مدیرانی که عید نوروز را با دویست هزار دلار در تعطیلات خارج از کشور می‌گذرانند. اگر قاچاق کالا را هم یک خطر بزرگ برای تولید ملی می‌دانید، ضعف از خود دولت است؛ چطور با این همه امکاناتِ رصد و ردیابی، نمی توانندِ جلوی قاچاق کالا را بگیرند؟ پس بخشی از مشکلات بر ذمه بخش دولتی‌ست و بخشی بر ذمه خصوصی‌ها. وقتی دولت نمی تواند بانک‌ها را مجبور به اجرای قانون کند و جلوی «مافیای مالی» را بگیرد، معلوم است که تولید در سیاهچاله می‌افتد. پول‌های مملکت باید بیاید در بخش خصوصی هزینه شود، تولید را رونق ببخشد و تجهیزات را به‌روز کند؛ درنتیجه شما کارفرمای خصوصی بروید اینها را به دولتی بگویید که اهمال کرده.

اصغر آهنی‌ها: فکر می کنید ساکت مانده‌ایم و نگفته‌ایم؟

مازیار گیلانی‌نژاد: اگر زورتان نمی‌رسد، گناه من کارگر چیست؟

اصغر آهنی‌ها: من کارفرما زورم نمی‌رسد؛ شمای کارگر زورت به دولت می‌رسد؟

● حرفی که آقای آهنی‌ها به عنوان نماینده‌ی «کارفرمای تولیدی» نه «کارفرمای رانتی» می‌زند این است که من زورم نمی‌رسد به دولت؛ یعنی اینجایی که ایستاده‌ام توان فشار آوردن به دولت را ندارم.

اصغر آهنی‌ها: مشکل ما این است که بیش از یک دهه است که واگذاری‌ها به «کُننده‌ها» انجام نشده و براساس رانت‌هایی که بوده واحدها را گرفته‌اند؛ ما کارفرمایان بخش خصوصی پاسخگوی آن رانت‌ها و اشتباهات نیستیم. حرف‌های شما دردِ دل است، من هم به نوعی همین دردِ دل را دارم اما نمی توانم پاسخگوی اشتباهات آن «کارفرمانماها» باشم؛ ما نباید تفکر اشتباه داشته باشیم؛ منِ نماینده‌ی کارفرما با کارفرمانما کار ندارم؛ با دلال کار ندارَم؛ من مدافع آن حدود ۳۳ درصد تولیدکننده و صنعتگر هستم که دارند با مشقات بسیار دست و پنجه نرم می‌کنند؛ حدود ۵۰ درصد هم کارفرمای بخش خدمات هستند که آنها اتفاقا «آسیب‌پذیری‌شان» در مقابل دستمزد بیشتر است؛ حالا شما فرض کنید امسال پنجاه درصد افزایش حقوق کارگران تصویب می‌شد، اصلا دستمزد می‌شد دو میلیون تومان، از شمای کارگر می پرسم چند درصد



نیروهای کارگاه‌ها ریزش می‌کرد، چقدر تعدیل در راه بود؟

علی خدایی: بحث آقای آهنی‌ها را می‌پذیرم، اینکه زورمان به دولت نمی‌رسد و این حرف‌ها درست است اما یک انتقادی همواره به دوستان کارفرمایی داشته‌ام و دارم و آن اینکه آنقدر که این کارفرمایان سر دستمزد چانه می‌زنند، سر بقیه‌ی مطالباتشان که اتفاقا طرف حساب‌شان دولت است، چانه نمی‌زنند و دوندگی نمی‌کنند. در همین جلسات مزدی کارفرمایان می‌توانستند به دولت بگویند ما فلان عدد را برای مزد می‌پذیریم به این شرط که مالیات تکلیفی را بهمان درصد به ما تخفیف بدهید، اما نگفتند، حتی پیشنهاد دادیم ولی نگفتند. من کارگر که نمی‌توانم به دولت بگویم مالیات تکلیفی کارفرما را ببخش؛ چطور ما کارگران، «معیشت» را به یک ادبیات رایج در جامعه تبدیل کردیم، شما کارفرمایان هم بحث «بخشش مالیاتی» را به یک ادبیات رایج تبدیل کنید؛ حالا شاید فی‌الفور به نتیجه نرسید، دو سال دیگر، چهار سال دیگر به نتیجه برسید، اما به هر حال باید از یک جا شروع کنید مطالبه‌گری را. به اعتقاد من کارفرماها آنقدر که در مقابل حقوق کارگر ایستادگی می‌کنند، در مقابل دولت، تند و تیز نیستند، علتش هم این است که عده زیادی از آنها وابسته به دولت هستند، پیمانکار و زیرمجموعه دولت هستند؛ ما کارفرمای مستقل واقعی که بیاید بایستد مستقلانه حرفش را بزند در عرصه‌های کلان کم داریم؛ به همین دلیل من شخصاً به تعدادی از کارفرمایان که «واقعا» دارند تولید انجام می‌دهند و با مشکلات بسیار روبرو هستند و دغدغه‌مند هستند، خیلی احترام می‌گذارم؛ اما بخش زیادی هم هستند که فشارشان فقط روی کارگر است و بس؛ آخر آن پیمانکاری که رفته از نفت پروژه گرفته و به چاه نفت وصل است و از کارفرما به ازای هر کارگر چهار میلیون تومان می‌گیرد ولی به کارگر، یک میلیون و صد هزار تومان با چند ماه تاخیر می پردازد، هزار جور قرارداد «من‌درآوردی» از خودش اختراع کرده، آن هم می‌آید حرف از دغدغه تولید و گرفتاری و مصائب کارفرمایان می‌زند؛ اینها جالب است و جای تامل دارد.

مازیار گیلانی‌نژاد: موضوع این است که وظایفی را که دولت باید برای بخش خصوصی انجام دهد، انجام نمی‌دهد اما کارفرماها معترض نیستید. دولت شما را تامین مالی نمی‌کند چون مافیای مالی نمی‌گذارد، بعد شما به جای آن که «آن طرف» را زیر فشار بگذارید، همش می‌گویید اگر حقوق کارگر بالا برود نمی‌توانیم سرپا بایستیم. درست است که اگر حقوق دو میلیون می‌شد ممکن بود تعدادی از «کارگاه‌های کوچک» درشان تخته می‌شد ولی درنظر بگیرید که همین الان هم کارگاه‌های کوچک دچار مشکلات اساسی هستند؛ پس همانطور که من کارگر با دولت بر سر «کیفیت دستمزد»

> می‌شود با علم و با آمار دقیق ثابت کرد که بالا رفتن دستمزد باعث تعطیلی کارگاه‌ها نمی‌شود. ما برای دستمزد، یک حد «ایده‌آل» داریم، یک حد «مطلوب» و یک «خط قرمز»؛ در شرایط فعلی ما روی خط قرمز توقف کردیم و تا حد مطلوب و ایده‌آل خیلی فاصله داریم

مبارزه می‌کنم و به دنبال حق اعتصاب و تشکل‌های مستقل و حفظ استقلال تامین اجتماعی هستیم، شما هم باید با دولت بجنگید و حقوق‌تان را از آنها بگیرید. در خیلی از موارد من کارگر و شمای کارفرما باید متحدانه اعتراض کنیم مثل همین بحث تامین اجتماعی. هم از نمایندگان کارگران و هم از نمایندگان کارفرمایان در شورای عالی کار یک انتقاد دارم و آن اینکه پس از تصویب بند «ز» تبصره هفت در لایحه بودجه، باید به نشانه اعتراض جلسات شورای عالی کار را ترک می‌کردید و دیگر هم بازنمی‌گشتید.

● هم کارگران و هم کارفرمایان جلسه را به نشانه اعتراض ترک کردند.

مازیار گیلانی‌نژاد: دیگر نباید برمی‌گشتید؛ وقتی همچین «دستبردی» به اموال کارگران صورت می‌گیرد، نباید نماینده کارگران به میز مذاکره برگردد.

اصغر آهنی‌ها: ببینید هزینه‌های زندگی کارگر دو دسته هزینه است؛ یکی هزینه‌های اجتماعی و دیگری هزینه‌های دستمزدی یا ریالی. در هزینه‌های اجتماعی دولت اغفال کرده ولی کارگر نگاهش این است که این هزینه‌ها را هم کارفرما باید پرداخت کند در حالیکه هیچ جای دنیا کارفرما این هزینه‌ها را نمی‌پردازد.

● منظورتان هزینه‌های تکلیفی‌ست که براساس قانون اساسی برعهده دولت است مثل مسکن و آموزش و بهداشت و...؟

اصغر آهنی‌ها: بله اگر دولت این هزینه‌ها را بپردازد نرخ سبد هزینه‌های کارگر پایین می‌آید؛ من کارفرما دارم ۲۳ درصد برای بیمه و بازنشستگی کارگر به تأمین اجتماعی می‌پردازم، امروز که حداقل مزد یک میلیون و دویست هزار تومان هستند، سیصد و شصت هزار تومان فقط بیمه‌ی حداقل مزد است ولی دولت سهم سه درصدی خود را نمی‌دهد؛ حتی خیلی از معافیت‌های بیمه‌ای کارفرمایان را نمی‌پردازد؛ پس ببینید باید هزینه‌های اجتماعی را گردن دولت بیندازیم. در شرایط فعلی امکان ندارد کارفرما کلِ مبلغ سبد معیشت را بپردازد؛ پس باید «مطالبه‌گری« درست، دقیق و منطقی انجام شود. ما هزینه‌هایی را در سبد معیشت دیده‌ایم که سهم «دولت» است و کارفرما نباید بپردازد.

● ولی خیلی «حداقلی» در سبد در نظر گرفته‌اید؛ مثلا اگر می‌خواستید حق مسکن را واقعی ببینید باید خیلی بیش از اینها برایش درنظر می‌گرفتید.

اصغر آهنی‌ها: من خودم به «کیفیت زندگی» اعتقاد دارم؛ وقتی سهم مسکن، آموزش و درمان را از سبد کارفرما بیرون بکشید و بعد گردن دولت بیاندازید، کار آسان‌تر می‌شود و کیفیت زندگی کارگر هم بالاتر می‌رود. دولت هم ادعا می‌کند که توان پرداخت ندارد، بنابراین سیستم، اشکالات ساختاری بسیار دارد و برای اصلاحش نیاز به برنامه و زمانبندی داریم تا بتوانیم مثلا از نقطه A به نقطه B برسیم؛ باید بتوانیم بحث هزینه‌های اجتماعی را آرام آرام در جامعه جا بیندازیم تا در نهایت دولت آن را در بودجه‌های سالانه ببیند و به مجلس بفرستد. امروز کشور در شرایط سخت محاصره‌ای قرار دارد؛ شوخی نیست این شرایط، یک جنگ اقتصادی تمام عیار است اما به حول و قوه الهی این پیچ دشوار را هم رد می‌کنیم. اما حالا بپردازیم به بحث بند «ز»؛ ما در جلسه شورای عالی کار نشسته بودیم که خبر تصویب این بند آمد، فوری نامه به مجلس نوشتیم اما توجه نکردند و بند مورد نظر را تصویب کردند؛ «لابی‌گری» موافقان بند خیلی سنگین بود و بی‌توجه به اعتراضات، این بند تصویب شد؛ آن جلسه ما نمایندگان کارفرمایی به همراه نمایندگان کارگری جلسه را ترک کردیم و در دو یا سه جلسه بعدی هم به نشانه اعتراض شرکت نکردیم. بعد از آن به دعوت ربیعی در جلسه‌ای شرکت کردیم و گفته شد که پیگیری می‌کنند قضیه را و خواهش کردند که در جلسات مزدی شرکت می‌کنیم و امروز هم این موضوع در صدر مطالباتمان هست که پیگیری می‌کنیم؛ هم از طریق رسانه‌ها، هم از طریق نامه‌نگاری به نمایندگان مجلس و هم از راه رایزنی با مسئولان مربوطه. حتی از تلویزیون خواستیم که با مدافعان لایحه، مناظره زنده داشته باشیم؛ پس به این دلیل که موضوع اصلی زمین نماند و در عین حال بند «ز» نیز پیگیری شود، به میز مذاکره بازگشتیم.

● سوال این است که آیا می‌شد با عدم حضور مستمر در جلسات شورای عالی کار، نمایندگان مجلس را زیر فشار گذاشت؟

اصغر آهنی‌ها: وقتی آنها بند را پیشاپیش مصوب کرده بودند، دیگر کدام فشار؟ به این سادگی‌ها امکان بازگشت نبود؛ ما از طریق شورای نگهبان هم پیگیری کردیم ولی به نتیجه





نرسیدیم؛ اینها در تعریف هم گفتند این منابع، «موقتی» منتقل می‌شود و بعد یک سال برمی‌گردد و به همین دلیل بود که شورای نگهبان مغایرت با قانون ندید و تصویب کرد.

مازیار گیلانی‌نژاد: شما نقطه فشار بر دولت و مجلس را از دست دادید. اگر کارگران الان بخواهند به موضوع بند «ز» شکایت کنند آیا بخش کارفرمایی هم از این شکایت حمایت می‌کند.

اصغر آهنی‌ها: اگر از طریق «تشکل های رسمی» شکایتی صورت بگیرد، ما نمایندگان کارفرمایی هم همراهی خواهیم کرد.

علی خدایی: در مورد بازگشت به میز و اعتراض به بند «ز» باید بگویم ترک مذاکره با توجه به مقطع زمانی، بهترین حرکت ممکن بود که همراه کارفرمایان میز را ترک کردیم. اولین حرکت مشترک ما نوشتن نامه اعتراضی به مجلس بود که متاسفانه جوابی نگرفتیم و ده دقیقه بعد بند «ز» را تصویب کردند؛ ببینید یک خطای بزرگی را همه ما کارگران در این زمینه انجام دادیم و آن هم «غفلت جمعی» ما بود؛ از روزی که در برج نُه در بودجه این بند مطرح شد فرصت اعتراض داشتیم اما از فرصت استفاده نکردیم. به خیلی از بندهای بودجه مثل «عوارض خروج از کشور» همه اعتراض کردند، هم کارگران و هم رسانه‌ها، ولی از بند «ز» غفلت کردیم. وقتی به خود جُنبیدیم که تصویب شد. مساله دیگر این است که قرار نیست همه مشکلات کارگران در شورای عالی کار مطرح و حل شود؛ طبق ماده ۱۶۷ قانون کار، وظیفه شورای عالی کار، عمل به قانون کار است و شاید صلاحیت قانونی برای ورود به بحث تامین اجتماعی را به هیچ وجه نداشته باشد، جاهای دیگری باید در مورد این موضوع بحث شود، یکی شورای عالی تامین اجتماعی‌ست که از ما گرفته‌اند و یکی دیگر هم هیات امنای سازمان تامین اجتماعی. من به عنوان یک فعال صنفی کارگری اقدامی که می‌توانستم انجام دهم، ترک جلسه با هدف وارد کردن شوک به جامعه و آگاهی‌رسانی بود؛ ما حرکتی کردیم با این هدف که حرکت هجومی دولت در سکوت برگزار نشود. می‌خواستیم این موضوع مطرح و برجسته شود که شد و بعد از آن، در مورد بازگشت به میز مذاکره، بررسی و مشورت کردیم و دیدیم که بازگشت به میز و تعیین حدقل دستمزد، به سود جامعه کارگری است.

حتی کارفرمایان پیشنهاد دادند که کل هیات‌های تشخیص و حل اختلاف را هم به نشانه اعتراض تعطیل کنیم که ما به خاطر منافع کارگرانی که با ترک این جلسات متضرر می‌شوند، قبول نکردیم؛ ما برای بازگشت به میز مذاکره و حضور در جلسات به اجماع رسیدیم که عدم حضور می‌تواند لطمه بزرگی به کارگران بزند اما مبارزه بر سر دستبرد به منابع سازمان تمام نشده، هنوز در ابتدای راهیم؛ بانمایندگان مجلس نامه‌نگاری و رایزنی کرده‌ایم و از راه‌های مختلف در حال پیگیری هستیم و امیدواریم که این‌بار کلیت جامعه کارگری غفلت نکند و همراه باشد.

مازیار گیلانی‌نژاد: آقای خدایی وقتی شما نماینده کارگران در بحث «دستمزد» می‌شوید، وقتی بخشی از این دستمزد که حق بیمه کارگر است در معرض خطر قرار می‌گیرد، وظیفه دارید که بایستید و مخالفت کنید؛ نباید کوتاه بیایید. من با شما مخالفم؛ باید به میز مذاکره باز نمی‌گشتید و باز هم ایستادگی می‌کردید.

علی خدایی: در آن شرایط، اجماع کلی به بازگشت بود و اگر بازنمی‌گشتیم مطمئن باشید افراد و تشکل‌هایی در همین جامعه کارگری پیدا می‌شدند که می‌گفتند میز مذاکره را ترک کرده‌اند و همدست دولت شده‌اند و غیره و ذلک... علاوه بر این که بازگشت ما به میز، به نفع کارگران تمام شد.

● بحث این نیست که در این زمینه، این «فرد» یا «تشکل» یا آن دیگری کاری کرده یا نکرده، بحثی که جناب خدایی مطرح کردند، اغفال جمعی طبقه کارگر، موضوعی‌ست که نمی‌شود از آن گذشت و آن را نادیده گرفت.

علی خدایی: مساله این است که در موضوع بند «ز» همه اغفال کردند و دیر اقدام کردند.

● بحث مهم دیگر این است که نقش «دستمزد» در تعدیل ها و امنیت شغلی کارگران چیست؟ آیا رابطه‌ی معناداری بین افزایش دستمزد و بالا رفتن نرخ تعدیل وجود دارد یا نه؟

علی خدایی: می‌شود با علم و با آمار دقیق ثابت کرد که بالا رفتن دستمزد باعث تعطیلی کارگاه‌ها نمی‌شود. ما برای دستمزد، یک حد «ایده‌آل» داریم، یک حد «مطلوب» و یک «خط قرمز»؛ در شرایط فعلی ما روی خط قرمز توقف کردیم و تا حد مطلوب و ایده آل خیلی فاصله داریم. می‌شد دستمزد را بیش از این هم افزایش داد منتها جامعه کارفرمایی جوری به جامعه القا می‌کند که با بالارفتن مزد، همه بنگاه‌ها ورشکسته خواهند شد و بایستی، دقت کنید این را القا می‌کنند که «بایستی» دست به اخراج زد. این بیشتر، یک بازی روانی است؛ اگر بازی روانی نبود کارفرما باید حداقل یک ماه مزد را پرداخت می‌کرد بعد می‌دید چه پیش می‌آید؛ آیا به سمت ورشکستگی پیش می‌رود یا نه.

اصغر آهنی‌ها: ما کارفرمایان بارها دردها و مشکلات را گفته‌ایم و سعی کرده‌ایم علیرغم این مشکلات، بیشترین رقمی را که در توانمان بوده، قبول کنیم. اگر بتوانیم خواسته‌هایمان را از دولت بگیریم و هزینه‌های اجتماعی را گردن دولت بیاندازیم، قطعاً آینده‌ی روشن‌تری خواهیم داشت.

ما از این پس هم کنار کارگران برای احقاق حق قانونی در زمینه تامین اجتماعی خواهیم ایستاد و امیدواریم دولت و دست‌اندرکاران، عوامل هزینه‌زای تولید را کاهش دهند و بستری برای خروج از رکود و ایجاد رونق ایجاد کنند. «حمایت از کالای ایرانی» اگر واقعاً جدی گرفته شود هم از جانب مردم و هم از جانب دولت، تولید رونق می‌گیرد. من کارفرما اگر به جای ارز سه هزار و دویست تومانی، با ارز چهار هزار و دویست تومانی یا پنج هزار تومانی قرار باشد تجهیزات و مواد اولیه بخرم، قطعا ورشکسته خواهم شد، رودربایستی ندارد.

علی خدایی: من هنوز هم کماکان معتقدم راه خروج از بحران از بالا بردن قدرت خرید کارگر می‌گذرد؛ به صراحت بگویم با شرایط ژئوپلتیکی حاکم بر منطقه و جهان، امکان صادرات کالاها برای ما پایین است و لذا مصرف‌کننده‌ی اصلی کالاهای آقایان کارفرما، خود مردمی هستند که متاسفانه توان خرید چندانی ندارند. این قدرت خرید باید اصلاح شود تا از مسیر بسته فعلی خارج شویم؛ این مواردی را هم که در لزوم حمایت از تولید گفتند، منطقی و پذیرفتنی‌ست اما از لزوم بالا بردن قدرت خرید مردم نباید غافل شد. باز هم تاکید می‌کنم اگر امروز چه دولت و چه کارفرما و یا هر نهاد دیگری بتواند مطالعاتی دقیق با عدد و رقم مستدل و کارشناسی‌شده ارائه کند که با ۸.۵ درصد افزایش مزد، تولید ورشکست نمی‌شد ولی با بیست درصد افزایش، ورشکست می‌شود، به نمایندگی از جامعه کارگری قبول می‌کنم که مزد نباید اصلا افزایش پیدا کند ولی فعلا هیچ مطالعه و عدد و رقمی نیست، کارفرمایان صرفاً با احساسات و بدون علم ادعا می‌کنند که مزد باعث ورشکستگی‌ست. در پایان امیدوارم مطالبه‌گری «مشترک» از دولت و رفع موانع تولید در سال جاری پا بگیرد و رواج پیدا کند.

روزگار تلخِ کارگران سیستان و بلوچستان

زندگی با چاشنی خشکسالی گرمای سوزان و گَرد و غبار

فائقه راغی

سیستان و بلوچستان به دلیل داشتن اقلیمی گرم و خشک همواره شرایط سخت‌تری نسبت به سایر استان‌ها دارد. حالا هم که چند سالی‌ست خشکسالی مزید علت شده و با خشک شدن تالاب هامون، وزش بادهای ۱۲۰ روزه، افزایش گرد و غبار و گرمای بالای ۵۰ درجه در تابستان، زندگی بیش از پیش برای کارگران دشوار شده. البته اگر کاری باشد.

با شروع خشکسالی، رفته رفته بسیاری از کشاورزان و صیادان کار خود را از دست داده و مهاجرت پیشه می‌کنند. تعداد اندکی که باقی می‌مانند با حمایت تامین اجتماعی و دیگر نهادها از جمله کمیته امداد زندگی بَخور و نمیری برای خود و فرزندانشان دست و پا می‌کنند. هر روز نیز تعداد زنان و مردانی که روزگارشان به سختی می‌گذرد در حال افزایش است، پدران و مادرانی که هر روز بیشتر از شرمنده کودکانشان هستند. مشکلات سیستان یکی دوتا نیست. هدف از این گزارش نگاهی به زندگی کارگران سیستان و بلوچستان است حتی اگر کوتاه و گذرا به نظر برسد.

کارگرانی بی‌بهره از خدمات درمانی

آنچه تیشه به ریشه کارگران استان می‌زند تنها خشکسالی نیست. وزش بادهای ۱۲۰ روزه و آلودگی منطقه اغلب نفس کشیدن را برای کارگرانی که مجبورند ساعات زیادی از روز را زیر آفتاب سوزان منطقه کار کنند، دشوار کرده است. نفس کشیدن در چنین هوایی آنها را در معرض بیماری‌های تنفسی و سل قرار داده. به گواه دبیر اجرایی خانه کارگر سیستان و بلوچستان، بسیاری از کارگرانی که در منطقه سیستان با مشکلات تنفسی و یا سل دست و پنجه نرم می‌کنند، از حمایت‌های درمانی برخوردار نبوده و مانند دیگر مردم به وضعیت درمانی آنان رسیدگی می‌شود.

حسین‌علی اکبری می‌گوید: در شمال استان هر ساله ۵ ماه گرمای شدید به همراه گرد و غبار داریم و این شرایط اقلیمی قطعا در هیچ‌یک از استان‌های دیگر با این شدت و حدت وجود ندارد. لذا انتظار می‌رود مسئولان استانی و کشوری شرایط سخت کاری را در حقوق و مزایای کارگران استان لحاظ کنند و نگاه ویژه‌ای به این قشر از جامعه داشته باشند اما کارگران این خطه از خدمات رفاهی و درمانی مناسبی برخوردار نیستند و این امر شرایط زندگی را برای آنها دشوار کرده است.

حق بیمه بده تا بیمه‌ات کنم

یکی از کارگران زاهدانی که در یک مرکز فروش مواد غذایی مشغول کار است، می‌گوید: «ساعت‌های زیادی را در این واحد مشغول به کارم اما حقوقم کم است و کفاف زندگی‌مان را نمی‌دهد. هیچکدام از کارفرمایانم نیز تاکنون حاضر به بیمه کردنم نشده‌اند. وقتی هم اعتراض می‌کنیم، می‌گویند اگر خودت حق بیمه را پرداخت کنی، بیمه‌ات می‌کنم. اما من چطور می‌توانم با حقوق بسیار پایین خودم را بیمه کنم. اگر حق بیمه از حقوقم کم شود، مبلغ ناچیزی از حقوقم می‌ماند که کفاف خودم را نمی‌دهد چه رسد به آنکه خرج زن وبچه‌ام را بدهم.»

بیمه، تنها یکی از مشکلات کارگران سیستان و بلوچستان است. بسیاری از کارفرمایان به علت تعهداتی که پس از بیمه کردن کارگرانشان باید به آن تن بدهند از بیمه کردن آن‌ها سرباز می‌زنند. احسان قنبردادی، یکی از کارفرمایان در منطقه سیستان می‌گوید: «یکی از عمده‌ترین مشکلات موجود بر سر راه کارگران و کارفرمایان بیمه است. از آنجا که وضعیت اشتغال در منطقه سیستان مناسب نبوده و هزینه‌های درآمدی کارگران به سختی تامین می‌شود، پرداخت ماهیانه مبلغی حدود ۴۰۰ هزار تومان به ازای بیمه هر کارگر برای کارفرمایان دشوار است.»

قنبردادی معتقد است؛ اگر مسئولان شرایط کاری حساس و طاقت‌فرسای کاری در سیستان و بلوچستان را درنظر گرفته و تعرفه‌های بیمه را کاهش دهند، مشکل کارگران و کارفرمایان در این حوزه مرتفع می‌شود.

۱۲ هزار کارگر عضو مستقیم خانه کارگر

دبیر اجرایی خانه کارگر سیستان و بلوچستان می‌گوید: اگرچه ۱۲ هزار کارگر به‌صورت مستقیم عضو خانه کارگر استان هستند و از حمایت‌های این مجموعه برخوردارند اما تعدادی از کارگران استان به علت بُعد مسافت و فاصله، عضو خانه کارگر نیستند لذا در تلاشیم با ایجاد دفاتر خانه کارگر در شهرستان‌های سراسر استان، مشکلات کارگران استان را به‌صورت مستقیم پیگیری کنیم.

حمایت همه‌جانبه در دستور کار دولت

مهرداد جهاندیده (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان) نیز با اشاره به تعامل و همکاری خوب شرکای اجتماعی دولت در تعیین مزد سال ۹۷ کارگران با مجموعه‌های وابسته به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و... می‌گوید: «جمعیت کارگری تحت نظر اداره تعاون ۲۴۰ هزار نفر است که در بخش‌های مختلف خدمات، صنعت، کشاورزی و پروژه‌های عمرانی و سایر سطوح مشغول فعالیت در استان هستند و از این تعداد ۱۹۲ هزار نفر بیمه شده و اعضای اصلی سازمان تامین اجتماعی را تشکیل







بیمه، تنها یکی از مشکلات کارگران سیستان و بلوچستان است. بسیاری از کارفرمایان به علت تعهداتی که پس از بیمه کردن کارگرانشان باید به آن تن بدهند از بیمه کردن آن‌ها سرباز می‌زنند

می‌دهند. ۶۰ هزار واحد کارگری نیز در بخش‌های صنعتی و صنوف در استان در حال فعالیت هستند.»

جلوگیری از ۸۰۰ فرصت شغلی در سال ۹۶

جهاندیده با اشاره به تعداد بالای کارگران ساختمانی در استان می‌گوید: «کارگران ساختمانی باید آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را فراگیرند و پس از آن با مراجعه به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و عضویت در خانه کارگر از مزایای این مجموعه بهره‌مند شوند.»

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان درخصوص غیرفعال شدن برخی از واحدهای کارگری استان نیز می‌گوید: «در برخی موارد در اثر نوسانات حوزه اقتصاد برخی از واحدها و کارگاه‌ها با مسائل و مشکلات اقتصادی مواجه می‌شوند از این رو جلسات متعددی با کارگروه تخصصی اشتغال استان در سال ۹۶ برگزار شده و از ریزش ۸۰۰ فرصت شغلی جلوگیری شده است. یکی از مهم‌ترین برنامه‌های پیش رو برای کارگران استان در سال ۹۷ ایجاد استراحتگاه زمستانی در چابهار است که استان آمادگی تامین زمین این استراحتگاه را دارد. در تلاشیم تا جامعه کارگری استان را تحت حمایت سبد امنیت غذایی قرار دهیم و پوشش بیمه کارگری را توسعه دهیم تا کارگران به راحتی از خدمات درمانی بهره‌مند شوند.»

او تعداد واحدهای تولیدی و صنعتی فعال را هزار و ۲۷۸ مورد اعلام کرده و البته تاکید دارد که؛ ۴۰ هزار کارگر در واحدهای صنفی مشغول به کار هستند و از شرایط قانون کار و بیمه بهره‌مند هستند.

کاش مشکل فقط بیمه بود

اینجا استانی بسیار محروم با شرایط بسیار سخت کاری‌ست، از همین رو وقتی سراغ گفتگو با کارگران می‌رویم، اغلب یک جمله می‌شنویم: «نه. حرفی ندارم.»

بسیاری از کارفرمایان استان به کارگرانشان اجازه صحبت نمی‌دهند و به محض نزدیک شدن به آنها، از کارگران می‌خواهند سر کارشان برگردند. یک-دو نفری هم که حاضرند گفتگو کنند، چاره‌ای ندارند جز آنکه قرار صحبت را در خارج از محیط کارخانه تنظیم کنند. کاملا مشخص است که آنقدر نگران شغل‌شان هستند که ترجیح می‌دهند چیز زیادی نگویند. جاسم یکی از آنهاست که می‌گوید: «۵ سر عائله دارم. ۲۰ سال است کار می‌کنم اما فقط ۴ سال سابقه بیمه دارم. زن و بچه‌ام اصلا بیمه نیستند. تو را به خدا بنویسید امنیت شغلی نداریم. تا اعتراض می‌کنیم فورا ما را تهدید به اخراج می‌کنند. دست ما هم که به جایی بند نیست. مجبوریم هرچه می‌گویند را قبول کنیم.»

محمد ناصر؛ ۳۷ساله و یک کارگر ساختمانی ساده در زاهدان است. او از دستمزد بسیار کم و اجبار برای حمل بار سنگین بدون داشتن دستکش و کلاه ایمنی و مبتلا شدن به دیسک کمر و گردن و شکستگی دست و پا حین کار می‌نالد: «باورتان نمی‌شود در ۷ ماهی از سال که بیکار هستم، زندگی‌ام چطور می‌گذرد! فقط خدا می‌داند. کاش مشکل فقط بیمه بود.»

اگرچه به گفته مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان، کارگرانی که ناخواسته شغل خود را از دست بدهند متناسب با ایام بیمه تحت حمایت بیمه بیکاری قرار گرفته و تا پیدا شدن شغل جدید برای آنان بیمه بیکاری درنظر گرفته می‌شود و از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز توانمندسازی برای آن‌ها صورت می‌گیرد اما بسیاری از کارگران تمام این وعده و وعیدها را در حد بخشنامه‌های اداری دانسته و معتقدند: «در عمل چنین چیزی اتفاق نمی‌افتد.»

در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها چه می‌گذرد؟

دود این آتش به‌چشم کارگر می‌رود

معصومه امین‌زاده

این روزها استفاده از اهرم تعدیل نیرو در بازار کار ازسوی صاحبان مشاغل، سیاست بسیاری از کارفرمایان در برخورد با مشکلات و انتقادات کارگران و فرار از بحران اقتصادی است. به عبارتی؛ بسیاری از کارگران از نداشتن امنیت شغلی در محیط کار بیشتر از بیکاری وحشت دارند. به گفته بسیاری از کارشناسان اقتصادی اگرچه بیکاری مشکل است اما نداشتن امنیت شغلی مشکلی حادتر است. اینکه در چند ماه اخیر، دولت و مدیران به دنبال اشتغالزایی هستند، سیاست خوبی است اما آیا این موضوع به تنهایی امنیتی شغل را هم درپی دارد؟ کار کردن آزمایشی کارگران به مدت کوتاه، بدون بیمه و قرارداد موقت یا رسمی، امنیت اشتغال را کمرنگ. کارگری که به امید یافتن شغل با هزار امید و آرزو، تمام همت و تلاش خود را برای جلب نظر کارفرما به خرج می‌دهد، ممکن است با اولین تقاضا برای بستن قرارداد یا بیمه شدن خود از کار بیکار شود چراکه کارفرما یقین دارد می‌تواند نیروی جدیدی جذب کند که تنها درخواست‌اش دریافت حداقل حقوق مصوب است. این گزارش وضعیت کسب و کار و تولید در استان البرز از نگاه تولیدکنندگان و تاثیر آن بر زندگی و اشتغال کارگران تشریح می‌کند.

۱۲۷هزار بیکار در استان البرز

براساس آخرین نتایج سازمان آمار در سال ۹۶، از جمعیت ۳ میلیون نفری استان البرز، ۸۶۶ هزار نفر جمعیت فعال اقتصادی، ۷۷۵ هزار نفر جمعیت شاغل، ۹۱ هزار نفر جمعیت بیکار و ۳۶ هزار نفر جمعیت جویای کار در استان را تشکیل می‌دهند. این در حالی است که طبق آخرین وضعیت بیمه‌شدگان تا بهمن سال ۹۶، بیشترین بیمه اجباری ثبت شده، تنها ۳۰۰ هزار نفر، گزارش شده است. مدیرکل اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان البرز در آخرین گزارش خود به جمعیت ۲۰۰ هزار نفری روستایی البرز اشاره می‌کند و می‌گوید: باتوجه به تعداد ۵ هزار و ۱۸۰ نفر بیکار بخش روستایی، برای تسهیلات اشتغال روستایی، اعتباری به مبلغ ۱۵۷ میلیارد تومانی درنظر گرفته شده که در این بخش ۷۸ طرح با ارزش ۶۷ میلیارد تومانی، مصوب شد و با عملیاتی شدن آن‌ها، یک هزار و ۱۵شغل، ایجاد می‌شود.

اسماعیل خلیلی با یادآوری تسهیلات ۱۸ درصدی در قالب اشتغال فراگیر، معتقد است: با اعتباری به مبلغ ۸۲۳ میلیارد تومان و اجرای ۱۷ طرح به ارزش ۵۶ میلیارد تومان می‌توان برای ۹۳۴نفر، اشتغال فراگیر ایجاد کرد.

فخر ایران، برندی که گرفتار شد

صنایع نساجی با بیش از نیم قرن سابقه، توانست در دهه‌های ۴۰ و ۵۰ نقش موثری در اقتصاد مردم استان البرز داشته باشد اما نبود برنامه‌ریزی و نداشتن فناوری روز دنیا، واحدهای این گروه را در دهه‌های اخیر دچار مشکل کرد و باعث شد کارخانه‌های بزرگی که طی سالیان متمادی اشتغال مردم البرز را تامین می‌کرد، دچار بحران و تعطیلی شود. «مجموعه فخر ایران» برندی نام آشناست که با سابقه طولانی طی چند سال اخیر با تعطیلی کارخانه، دست به گریبان بود درحالی که این مجموعه زمانی با بیش از ۱۰هزار شغل و تولید محصولات با کیفیت، توانست رتبه خوبی در تولید و اشتغال به دست آورد. به نقل از یکی از کارگران این مجموعه، در نهایت حقوق بیشتر پرسنل و کارگران کامل پرداخت نشد و وعده‌های چندین ماهه مدیران برای پرداخت معوقات پرسنل، برای کارگران این کارخانه عادی شده است.

هرچند محمود بهمنی (نماینده مردم ساوجبلاغ، طالقان و نظرآباد در مجلس) وعده‌هایی برای احیا و راه‌اندازی کارخانه‌های نساجی فخر ایران و مقدم به نقل از دست‌اندرکاران داده اما تاکنون خبری از بازگشایی آنها در دست نیست.

> در هر دو حالت سرمایه‌گذار و تولیدکننده با خسارت روبرو خواهند شد چراکه هم تعطیلی و هم فروش محصول، پایین‌تر از قیمت تمام شده به ضرر خواهد بود. تهیه مواد اولیه با زمان افزایش قیمت ارز، حداقل دوبرابر

کم‌کاری بانک‌ها در پرداخت تسهیلات

استاندار البرز و مدیران کل ادارات استان در کمیته کارگروه تسهیل و رفع موانع تولید طی ۷ ماه اخیر درصدد برداشتن مشکلات پیش روی تولیدکنندگان البرزی هستند. سیدمحمود موسوی، مدیرعامل یک شرکت تولیدی و یکی از چندین سرمایه‌گذار بخش خصوصی است. وی که تولیدکننده ورق‌های MDF پُلی گلاس است، طرح خود را در سال ۸۱ ارائه کرد و برای احداث کارخانه‌اش توانست ۷۰۰ میلیارد تومان از بانک وام بگیرد درصورتی‌که مصوب آن زمان دولت ۸۰۰ میلیارد تومان بود. از سوی دیگر قرار شد یک میلیارد تومان دیگر برای تجهیز و تهیه مواد اولیه کارخانه، پرداخت کنند که متاسفانه با روی کار آمدن دولت نهم و دهم، مصوبه یک میلیارد تومانی کارخانه که از طرح‌های زود بازده، بود، باطل اعلام شد و کارخانه طی ۸ سال به‌صورت نیمه‌کاره در شهرک صنعتی اشتهارد استان البرز، باقی ماند. با روی کار آمدن دولت تدبیر و امید، مدیران بانک مورد نظر، پیشنهاد دادند که ماشین آلات را با سرمایه شخصی، خریداری و برای تهیه مواد اولیه، وام پرداخت خواهد شد.

این تولیدکننده، طرح تولید ورق‌های MDF پلی گلاس و خرید تجهیزات و تکنولوژی آلمان را زمانی انتخاب و وارد ایران کرد که این صنعت در ایران وجود نداشت و قیمت هر یک ورق پلی گلاس با تکنولوژی اسپانیا و تولید در ترکیه به مبلغ یک میلیون و ۲۰۰ هزار تومان در بازار ایران، عرضه می‌شد درحالی‌که هر یک ورق با تکنولوژی وارد شده و با وجود تجهیزات خریداری شده، بین ۱۱۰ تا ۱۲۰ تومان هزینه و بین ۴۰۰ تا ۵۰۰ هزار تومان در بازار، فروخته می‌شد اما مانع تراشی بانک ادامه داشت تا جایی که نه تنها وام مصوب پرداخت نشد بلکه به واسطه بدهی قبل، کارخانه از طرف بانک، بسته شد و این وضعیت تاکنون ادامه دارد.

موسوی در ارتباط با مشکلات مربوط به عدم ثبات نرخ ارز طی روزهای ابتدای سال ۹۷ به این رسانه گفت: عدم ثبات نرخ ارز، بیشترین آسیب را به تولیدکننده وارد می‌کند چراکه تولیدکننده را با بلاتکلیفی بزرگی مواجه خواهد کرد. معمولا بین خرید مواد اولیه و تولید و عرضه به بازار، اختلاف زمان بین قیمت دلار، می‌تواند یک تولیدکننده را با مشکلات عدیده‌ای روبرو کند. بالا رفتن یک شبه دلار، تولید کننده را مجبور به تعطیلی کارخانه و توقف تولید می‌کند تا شاید در مدت زمان طولانی، خسارت وارده، جبران شود یا محصول خود را با ضرر، روانه بازار کند.

وی افزود: در هر دو حالت سرمایه‌گذار و تولیدکننده با خسارت روبرو خواهند شد چراکه هم تعطیلی و هم فروش محصول، پایین‌تر از قیمت تمام شده به ضرر خواهد بود. تهیه مواد اولیه با زمان افزایش قیمت ارز، حداقل دوبرابر خواهد شد. باتوجه به اینکه تولیدکنندگان معمولا سرمایه هنگفت برای این شرایط ندارند، دچار خسارت جبران ناپذیری خواهند شد.

موسوی در ارتباط با تک نرخی شدن ارز گفت: با نگاه خوشبینانه یعنی کاهش قیمت از ۶ هزار به ۴هزار و ۲۰۰ و با نگاه منطقی یعنی افزایش قیمت دلار از ۳ هزار به ۴ هزار و ۲۰۰ تومان. این حقیقتی است که طی این سال‌ها، مردم به این شرایط عادت کرده‌اند و مجبور هستند بین دو وضعیت بد و بدتر، یکی را انتخاب کنند و به قولی به تب راضی شوند تا به مرگ. همه این‌ها را گفتم تا بگویم که دود این اتفاق در وهله نخست به چشم کارگر می‌رود. زیرا من کارفرما بالاخره می‌توانم یک زندگی بخور و نمیری برای خود تهیه کنم اما کارگری که چشم‌اش به دست کارفرماست، با این همه تعطیلی کارخانه‌ها و بی ثباتی بازار کار و بیکاری چه کند؟

نوسان دلار و تاثیر آن بر زندگی کارگران

تولیدکنندگان استان البرز در بخش صنعت، عمدتا در ساخت قطعات خودرو، فعالیت می‌کنند و عدم ثبات ارز در روند تولید این واحدهای صنعتی، نیز مشکلاتی به وجود آورده است. از طرفی اگر مردم توان خرید نداشته باشند، تولید کارخانه متوقف و قطعه‌سازان خرد و کلان دچار رکود و بحران خواهند شد و در این میان تولیدکنندگان استان نیز متضرر می‌شوند.

آرش محبی‌نژاد (کارشناس خودرو) در ارتباط با افزایش قیمت قطعات صنعتی، اظهارداشت: براساس تغییرات نرخ دلار در بازار، شاهد حداقل ۴۰ درصد افزایش قیمت به‌صورت میانگین در صنعت قطعه‌سازی هستیم و این رقم باتوجه به مواد تشکیل‌دهنده، درصدهای متفاوتی را شامل می‌شود.





به‌عنوان نمونه، فلزات رنگین مانند مس یا سرب، قیمت متفاوتی دارند. قیمت مس نسبت به اواخر سال ۹۴ حدود ۸۰ درصد گران شده یا فولاد بالای ۴۰ درصد افزایش قیمت داشته است. همچنین محصولات پتروشیمی داخلی بیش از ۳۰ درصد گران و محصولات وارداتی پتروشیمی در حالت بلاتکلیفی به سر می‌برند.
محبی‌نژاد با یادآوری افزایش ۵. ۱۱ درصدی قیمت ارز با کمترین فاصله زمانی طی هفته گذشته، افزود: در انجمن تخصصی قطعه‌سازی، قیمت مواد اولیه در قطعه‌سازی به‌طور متوسط ۴۰ درصد افزایش قیمت پیدا کرده است. این تاثیر به گونه‌ای است که اگر کمتر از ۳۰ درصد، قیمت قطعات، افزایش پیدا کند، یقینا قطعه‌ساز داخلی متضرر می‌شود و نمی‌تواند با واردات رقابت کند.
این کارشناس قیمت خودرو با اشاره به اینکه بعضی از قطعات در خودروسازی استفاده می‌شود، تصریح کرد: درنهایت افزایش قیمت قطعات منجر به بالارفتن محصول نهایی مانند خودرو می‌شود اما باید دید تولید نهایی، خریدار دارد یا خیر چراکه توان خرید مردم به شکل چشمگیری کاهش پیدا کرده و با توان فعلی و هم گام نبودن درآمد و هزینه‌ها، قدرت خرید مردم دچار مشکل شده است. وقتی این اتفاق می‌افتد طبیعی است که کارفرما هم برای آنکه بتواند از پس هزینه‌های اضافی برآید؛ دست به تعدیل کارگرانش بزند.

توسعه صادرکننده حمایت از کارگر است

شهریار مهاجر (مدیرعامل یک شرکت صادراتی) که به دلیل مشکلات بدهی تامین اجتماعی در کمیته کارگروه تسهیل رفع موانع استان حضور پیدا کرده، گفت: طی چند سال گذشته مدیران قبل این شرکت به دلیل مشکلات اقتصادی کشور و عدم شناخت بازار صادرات، موفق به ادامه کار نشدند درحالی‌که این کارخانه زمانی به‌عنوان کارخانه نمونه در استان شناخته و مطرح بود.
وی با عنوان این مطلب که اشتغال ایجاد شده در این کارخانه برای حدود ۱۰۰ نفر به بالا خواهد بود، ادامه داد: این کارخانه را که از اوایل سال ۹۶ از طریق دادگستری در ۴ مرحله مزایده قرار داشت، خریداری کردیم اما به دلیل مشکلات مطالبات بیمه تامین اجتماعی، کار متوقف شده است.
مهاجر ادامه داد: با اینکه طبق گفته معاونت سازمان تامین اجتماعی، بخشودگی جرایم، قانون دائمی است و هرگاه کارفرمای خوش حسابی به دلیل مشکلات جاری مانند قیمت ارز، مباحث تحریم‌ها یا قیمت دلار که با سیاست‌های مختلف به وجود آمده، موفق به پرداخت حق بیمه نشود، اگر بتواند اصل حق بیمه را نقدی یا به‌صورت اقساط در مدت ۱۲ ماه پرداخت کند، می‌تواند شامل بخشش جرائم تامین اجتماعی شود و این بخشودگی تا حداکثر ۳۶ ماه با توجه به مدت زمان پرداخت حق بیمه، متفاوت است.
وی با یادآوری اینکه مدیریت قبل این کارخانه به عنوان شرکت نمونه شناخته شده و تندیس گرفته و مطالبات حق بیمه را به‌موقع پرداخت کرده و با توجه به مشکلاتی که به سیاست‌های کشور برمی‌گردد، دچار مشکل شده، تصریح کرد: بیمه تامین اجتماعی می‌تواند ما را در جرگه این تخفیف و بخشودگی جرائم قرار دهد. لذا تامین اجتماعی البرز قدرت این بخشودگی را داشت که انتقال سند انجام شود اما تاکنون همکاری نداشته است.
مهاجر با اشاره به اثرات عدم ثبات ارز و دلار در روند کار تولیدکننده داخلی، گفت: وقتی قیمت پایدار نباشد، تولیدکننده نمی‌تواند روی سود، قیمت تمام شده، فروش و در نهایت آینده محصول کار خود، برنامه‌ریزی کند. حساسیت قیمت دلار برای تولیدکنندگانی که مواد اولیه را وارد می‌کنند، حیاتی است و برای صادرکنندگان نیز، در ظاهر امر افزایش قیمت به نفع آنهاست ولی در عمل به دلیل عدم ثبات بازار، برای آن‌ها هم مشکل‌ساز خواهد بود. وقتی ناامنی وجود دارد درصد ریسک‌پذیری این کشور بالا می‌رود و سرمایه‌گذارهای خارجی و حتی خریداران خارجی نیز تمایل به همکاری ندارند و به بازار کشورهایی که درصد ریسک پایین‌تری هستند، وارد و امورات تجارتی خود را در آنجا انجام می‌دهند. این صادرکننده باعنوان اینکه صادرات باید در همه کشورها حمایت شود چراکه صادرات موتور گرداننده هر کشور است، اظهار داشت: تعیین قیمت ۴هزار و ۲۰۰ تومان ارز با در نظر گرفتن قیمت واقعی دلار، مدیریت دولت را سخت می‌کند چراکه تک نرخی شدن برای صادرکننده به شدت مضر خواهد بود. از طرفی این موضوع مطرح است که صادرکننده موظف است یا مالیات پرداخت کند یا ارز را به کشور برگرداند درصورتی که پیش از این هم برای تولید مجدد، ارز را به کشور وارد می‌کرد. بنابراین صادرکننده مجبور است در شرایط فعلی در خارج از کشور با ارز ۵ هزار تومان کار کند و هم در داخل ارزآوری کرده و یا مالیات پرداخت کند. با وجودی که دولت سال گذشته رقمی بالغ بر ۳۰ هزار میلیارد تومان برای رونق تولید، کنار گذاشته بود و با وجود تمام تلاشی که برای حمایت از تولید و کالای ایرانی می‌شود، استان البرز همچنان در کنار دیگر استان‌ها، نیازمند نگاه ویژه به تولیدکننده، صادرکننده و سرمایه‌گذار است.

قطب‌الدین صادقی:

سانسور به تئاتر کارگری گیر می‌دهد

سبا حیدرخانی

طبقه کارگر بخش گسترده‌ای از جامعه هر کشوری را تشکیل می‌دهد اما آیا کارگران به همان میزان سهمی هم در هنر و به خصوص در تئاتر دارند؟ تئاترهایی که در ایران مسائل اجتماعی را دستمایه پرداخت نمایشی خود قرار داده‌اند؛ برای نمایاندن مشکلات و سبک زندگی کارگران چه کرده‌اند؟ اینها سوالاتی است که از قطب‌الدین صادقی (مدرس دانشگاه و کارگردان تئاتر) پرسیده‌ایم تا به درک روشن‌تری از تصویر طبقه کارگر در آیینه تئاتر دست پیدا کنیم.

● مدت‌هاست شبی نزدیک به صد تئاتر در تهران روی صحنه می‌رود؛ چه بخشی از جریان تئاتر کشور ما به کارگر و موضوعات مرتبط با این گروه اختصاص دارد؟

چنین طبقه‌ای به عنوان تماشاچی نه در تئاتر وجود داشته و نه تاثیری در تئاترهای کارگری و کم و کیف آن دارد اما درباره پرداخت نمایشی با موضوع کارگران باید بگویم طبقه کارگر مفهوم سیاسی دارد. اینکه کارگر به‌عنوان یک طبقه سیاسی مخاطب قرار بگیرد بیشتر کار نهادهایی است که وابسته به تفکر چپ هستند یعنی هم به مطالبات سندیکایی و هم به مطالبات طبقاتی می‌پردازد و این موضوع البته در تئاتر ما خیلی کم است. یا در واقع چنین چیزی اصلا وجود ندارد. البته اوایل پیروزی انقلاب اسلامی وجود داشت اما به سرعت جمع شد برای اینکه نظام جمهوری اسلامی هیچ نزدیکی با تفکر سوسیالیست ندارد؛ نه در تعریف نه در ساختار و نه در اهداف اقتصادی و سیاسی. بنابراین کارگران شانس حضور در موضوع‌های تئاتر را نداشتند و کمتر به آنها پرداخته شده است. البته گهگاهی به‌عنوان مظلوم مورد توجه قرار گرفته‌اند؛ مثلا در آثار اکبر رادی یا دیگران. اما همین مباحث هم در حد مسائل قلبی و انسانی‌شان مطرح شده نه اینکه به‌عنوان یک طبقه بررسی شده باشند. ما در این زمینه بسیار فقیر هستیم.

● فقری که از آن یاد می‌کنید برمی‌گردد به اینکه ادبیات نمایشی و نمایشنامه‌هایمان هم در این زمینه کم‌کار بوده‌اند؟

نه، در دهه ۴۰ و حتی دهه ۵۰ (چه پیش و چه پس از پیروزی انقلاب) هم بوده اما از دهه ۶۰ به بعد با مسائل جنگ و به خصوص بعد از دوره اصلاحات وجه غالب تئاتر ما تولید نمایشنامه‌های توام با تفنن برای پولدارهای بی‌مساله شد. امروز به هر کدام از سالن‌های تئاتر که سر بزنید، آثاری را می‌بینید که آتراکسیون هستند؛ یعنی پر از رقص و آواز و شوخی‌های عمدتا جنسی و فقط برای اینکه تماشاگر بخندد؛ آن تماشاگری که از قشر پولدار و نوکیسه‌ای است که منتقد اوضاع فعلی نیست بلکه این شرایط به سود اوست و به او امکانات و رفاه و مقام داده است. در نتیجه این تماشاگر می‌آید و سطح تفنن و سرگرم‌کنندگی تئاتر را تقویت می‌کند. درواقع هم تولیدکنندگان تئاتر ما برای اینکه پول دربیاورند به فکر تفنن هستند و هم افراد مرفه جامعه دنبال سرگرم‌شدن هستند و در نتیجه کارگر و مشکلات او هیچ جایی در تئاتر امروز ما ندارد. یعنی مخاطب ندارند چون مردم حوصله این مسائل را ندارند.

● فکر می‌کنید کدامیک زمینه‌ساز رشد دیگری بوده؟ اینکه مخاطب حوصله دیدن تئاتری با مسائل اجتماعی و کارگری ندارد یا اینکه هنرمند از این قضیه دور شده است؟

جامعه عوض شده. جامعه یک بورژوازی تولید کرده و یک قشر نوکیسه پولدار به وجود آمده است؛ به خصوص بعد از اصلاحات و دوره اوجش الان است. این قشر پول را برای تفریح و تفنن و سرگرم‌شدن خرج می‌کند نه برای مسائل انتقادی و سیاسی و اجتماعی. مگر هنرمند ما فرشته است؟ او هم جزو همین جامعه است؛ نه زیاد کتاب می‌خواند، نه متفکر است و نه تحصیلات عالی دارد. تمام تلاشش این است که زودتر وارد این تئاتر تجاری مزخرف شود. بنابراین اغلب کارها بی‌محتوا، بی‌سروته، گنگ و در فاصله ۱۰۰ کیلومتری از جامعه و اقتصاد ایران هستند. یک چیز تقلبی جعلی است؛ چه به شکل این کمدی‌های جلف و سبک و چه به شکل کارهای قرتی شبه‌خارجی همه به دنبال تفنن هستند. به‌صورت پراکنده آثاری هستند که کارشان جدی است و همچنان به آن تعریف اجتماعی و فرهنگی تئاتر معتقدند و می‌خواهند کار فرهنگی و هنری کنند اما خیلی کم‌اند.

● فکر می‌کنید دلیل عدم پرداخت به طبقه کارگر فقط به همین وجه تمایل به سرگرمی خلاصه می‌شود؟

نه، اگر هم بخواهند به طبقه کارگر بپردازند بلافاصله اداره سانسور به آنها گیر می‌دهد. حتی آثار «برشت» که در راستای این ایدئولوژی است و چند کار در سال‌های گذشته مجوز گرفته و از آن اجرا شده و من دیده‌ام تمامش تبدیل به جفنگیات شده بود. اصلا برشت را از جوهر خودش خالی کرده‌اند.

● نمونه‌های خارجی چطور؟

به‌طورکلی آرمان‌گرایی ایدئولوژیک از جهان رخت بر بسته است. یک‌زمانی، یعنی بعداز سقوط جناح راست و فاشیست‌های اروپا که گرایش‌های چپ بسیار وسیع شد، نویسندگان و کارگردانان بزرگی پا به عرصه حیات اجتماعی گذاشتند و سبک‌های فوق‌العاده‌ای به وجود آمد ولی به مرور همه اینها فروکش کرد. در کشورهای دیگر هم خبری از حضور طبقه کارگر در تئاتر نیست برای اینکه همه به طرف بورژوازی می‌روند و این دوره پایان عصر ایدئولوژی است. جنگ جهانی دوم به مرور ثابت کرد ایدئولوژی‌های بزرگ مزخرف‌اند و اسطوره‌هایی مثل استالین، هیتلر و موسلینی چقدر تقلبی هستند و حالا همه به سمت یک رفاه نسبی روی آورده‌اند. هرچند اروپا در یک زمینه‌هایی، دیگر انقلاب را از طبقه کارگر گرفته است. الان یک کارگر اروپایی از یک مهندس جهان سوم خوشبخت‌تر است. انقلاب کند که چه به دست بیاورد؟ مفهوم انقلاب طبقاتی چپ سقوط کرده است. اصلا ایدئولوژی‌های بزرگ سقوط کرده است. درحالی‌که در پرتو آرمان‌گرایی سیاسی است که این نوع آثار تولید می‌شود. دیگر کسی مثل برشت به وجود نمی‌آید که بخواهد با تئاتر انقلاب کند و به یاری طبقه کارگر و با اتکا به ایدئولوژی و زحمت او بیاید. حالا آثاری را بیشتر می‌بینیم که انتقادی‌اند اما بیشتر نمایش‌هایی که نوشته می‌شود در حوزه بحران‌های عاطفی و روابط زوجین است یا فوقش روایت ناکوکی‌های فرد است با جامعه. اما انقلاب و رنج‌های طبقه کارگر و ایدئولوژی‌های آنچنانی در تئاتر دیگر تمام‌شده‌ونیست.

● در همان دوره‌ای که چنین آثاری در جهان نوشته و اجرا می‌شد مثلا همان برشت که از آن یاد کردید، مخاطب این آثار خودِ کارگران هم بودند؟

بله، تشکیلاتی به وجود آورده بودند که با طبقه کارگر در ارتباط باشد. مثلا در فرانسه از طریق سیستم دسنترالیزاسیون این کار را می‌کردند که همان سیاست عدم







تمرکز و بردن تئاتر به تمام نقاط فرانسه بود. ازجمله در تمام حومه‌های کارگری پاریس تئاتر اجرا می‌شد و کارگردانان بزرگ و گروه‌های خوب به آنجا می‌رفتند تا تئاتر را بین توده‌های مردم و طبقه کارگر رونق و گسترش دهند و خیلی هم موفق شدند و مخاطبان زیادی داشتند. اما دوباره همه‌شان به مرور رنگ باختند و موضوعاتشان را عوض کردند. دیگر آن شور انقلابی و ایدئولوژی طبقه کارگر از تئاتر رخت بر بربسته است و وجود ندارد. آرمان‌گرایی انقلابی دیگر نیست.

● چه چیزی به این مساله دامن می‌زند؟

تنها چیزی که امروز رونق دارد آثار خنده‌دار، ملودرام‌های سطحی و وقایع خانوادگی است. کشمکش‌ها را در درام از بُعد ایدئولوژی خارج کردند و فقط سرگرم می‌کنند و هرقدر بی‌محتواتر بهتر. پرچمدار اینها هم تلویزیون است. در تمام دنیا کار تلویزیون عوام‌پروری و عوام‌زدگی است. فرهنگ را تا حد یک سرگرمی دم دست و دورهمی‌های مزخرف و حرف‌های بی‌سروته و گفت‌وگوهای بی‌خاصیت که ذره‌ای نه به دانش شما اضافه می‌کند و نه عواطف‌تان را گسترش می‌دهد و نه آگاهی ایجاد می‌کند، تقلیل داده. تنها هدف این برنامه‌های بی‌خاصیت و سرگرم‌کننده وقت‌کُشی است که اینها کتاب نخوانند و مسائل جدی را دنبال نکنند.

● معتقدید در ایران هم همین رویه در حال گسترش است؟

بله، منتها ما ادای خارجی‌ها را درمی‌آوریم اما با درجه ۱۸؛ یعنی خیلی زمخت‌تر و دست‌وپاچلفتی‌تر. ما از روی آنها کپی می‌کنیم. برنامه‌سازان ما خلاقیت ندارند، فوقش یک پیام ایدئولوژیک از یک نهاد و تشکیلات خاص را در قصه می‌گنجانند که غیرمستقیم یک پیام سیاسی هم تبلیغ شود اما چیز دیگری ندارند.

● پیش‌تر به مساله سانسور به‌عنوان یکی از موارد بازدارنده در پرداخت به مسائل طبقه کارگر در تئاتر اشاره کردید؛ باتوجه به اینکه در چند وقت اخیر کارگران ما کنش‌مندتر شده‌اند و اعتراض‌هایشان حتی واکنش نهادها و مسوولان سیاسی و رسانه‌های رسمی‌مان را هم در پی داشته‌اند، به‌نظر می‌رسد این موضوع تا حدی از دایره سانسور باید دور شده باشد. با این گشایش نسبی فکر می‌کنید مسائل کارگران جایی در تئاتر ما پیدا می‌کنند؟

این واکنش‌ها رخ می‌دهد چون زیر فشار هستند. چندی پیش برای فیلمبرداری به کارخانه ارج رفته بودیم که زمانی با ۱۲هزار کارگر بزرگ‌ترین کارخانه ایران بود اما اکنون پرنده هم در آن پر نمی‌زند و تمام کارخانه تبدیل به یک ویرانه شده است. همه را اخراج کرده‌اند و امیدی به احیای‌اش نیست. پس این واکنش‌ها طبیعی است چون کارگران زیر فشار هستند و می‌آیند بیرون و اعتراض می‌کنند. کسی برای آنها تولید نمی‌کند؛ نه خودشان می‌آیند به تماشای تئاتر و نه طبقه متوسط رو به بالا می‌آید در تئاتر تا مسائل آنها را پیگیری کند. تولید فرهنگی- هنری وجود ندارد. مساله کارگران در حد تظاهرات و اعتراضات به‌عنوان یک واقعیت روزمره هست اما تبدیل به امر فرهنگی نشده‌است.

● علاوه بر غیبت مسائل کارگران در تئاتر امروز ما که به آن اشاره کردید، ممکن است گران‌تر بودن بلیت تئاتر نسبت به سایر محصولات فرهنگی همچون کتاب و سینما، هم در حذفش از سبد فرهنگی یک خانواده طبقه کارگر بی‌تاثیر نباشد. به‌نظر شما برای مطرح کردن این مسائل می‌توان سراغ تئاتر خیابانی رفت که رایگان و در دسترس طیف وسیع‌تری از مخاطبان قرار دارد؟

بله، تئاترهای خیابانی و محیطی ارتباط بی‌واسطه با مردم برقرار می‌کنند و کسانی که هرگز در عمرشان، (نه قبل و نه حتی بعدش) پایشان را به تئاتر نمی‌گذارند آنجا با تئاتر روبرو می‌شوند اما تئاتر خیابانی در حد انتقادات کلی بحث می‌کند. من به ندرت دیده‌ام به مساله کارگر بپردازد. درحالی‌که جا دارد این کار را بکند. به نظر من، بهترین محل برای پرداختن به مساله قشر کارگر همان تئاتر خیابانی است. اما اغلب بچه‌هایی که در این حوزه کار می‌کنند و آن کسانی که متن‌هایشان را تصحیح می‌کنند، دوست ندارند به آن طرف گرایش پیدا کنند. بیشتر تئاترهای خیابانی در حد مسائل خانوادگی، دعوای زن و شوهری، دعوای کارمند با اداره‌اش و به‌طور کلی انتقادات نرم طبقه متوسط است تا مشکلات طبقه کارگر.

● در طول این سال‌ها تئاترهایی هم اجرا شده که به مساله کارگر پرداخته. مثلا یکی از نمونه‌های اخیر که به‌صورت مصداقی این مساله را محور قصه خود کرد، «قندخون» بود. فکر می‌کنید همین جسته گریخته بودن پرداختن به مشکلات کارگری، باعث شده این دست از تئاترها نمود زیادی در کلیت تئاتر ما نداشته باشند؟

من «قند خون» را دیدم و کار خوبی هم بود اما مساله این است که این نوع تئاترها حامی و تشکیلاتی ندارد و حاصل تلاش‌های فردی است. قشر جوان و طبقه متوسطی که به تئاتر می‌آید آنقدر درگیر بحران مالی، تحصیل و آینده خودش است که اصلا به طبقه کارگر فکر نمی‌کند. حزب، نهاد و سندیکایی هم نیست که از اینها حمایت کند. در نتیجه آنچه با موضوع مشکلات کارگر اجرا می‌شود تلاش‌های فردی این بچه‌هاست. از سویی، آنقدر این تئاتر انتقادهای کلی می‌کند که کسی نمی‌فهمد این بحران قند برای چیست؟ برای این است که یکی از همین سرمایه‌دارها پنج برابر شکر مورد نیاز سالانه را وارد کرد تا سود کلانی به جیب بزند و کارخانه‌های ما را ورشکست کرد. اما یک کلمه از این موضوع را در تئاتر نگفتند برای اینکه کارگردانش نمی‌توانست بگوید؛ اگر می‌گفتند سانسور می‌آمد می‌گفت برش دارید. آنقدر کلی و گنگ این مشکلات را می‌گویند که معلوم نیست چه اتفاقی افتاده و این چرا نوشته شده است. درحالی‌که برخی از مطالبات جدی جامعه ما که بسیار هم اساسی است مربوط به طبقه کارگر است؛ در کارخانه‌ها در مزارع در کارگاه‌ها. خانواده‌هایشان مظلومند. بعضی از اینها را من می‌شناسم که دو شیفت کار می‌کنند. اصلا زندگی نمی‌کنند، اصلا وقت اضافه ندارند کتاب بخوانند، فیلم ببینند یا به تئاتر بروند. اینها قربانی کار زیاد و نبود زمان کافی برای خودشکوفایی است برای اینکه به تربیت فکری و ذهنی و عاطفی خودشان برسند. اینها قربانی فقر مالی‌شان هستند. این طبقه هیچ حامی ندارند. دستگاه‌های حامی دولت هم همان سیاست را پیگیری می‌کنند. این جامعه کارگر گرا و دولت کارگردوست نیست.

● فکر می‌کنید تبعات دوری کارگران از کتاب و تئاتر و هنر چیست؟

فقر فرهنگی بیشتر؛ این دوری از آنها موجوداتی می‌سازد که مثل برده فقط باید کار کنند تا زنده بمانند. هیچ دانش بیشتر، تحلیل بیشتر و توسعه انسانی بیشتری را تجربه نمی‌کنند تا بتوانند کاری کنند. این روند هم معمولا به خشونت منجر می‌شود. اما اگر با فرهنگ توام شود ممکن است به یک راه‌حل سیاسی ختم شود اما الان با این روش، نتیجه‌اش یک خشونت اجتماعی بزرگ است که فقر، فحشا، اعتیاد، دزدی و جنایت را می‌آورد و انفجارهای بزرگ اجتماعی را به دنبال دارد که بسیار هم خطرناک هستند.

رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری کشور:

اقتصاد کشور را دو دستی تسلیم تفکرات نولیبرالی کردیم

یغماگران را طوری سازمان دادیم که مکانیزم‌ها و فرصت‌ها را به دست گرفتند

پیام عابدی

هفته کارگر ۹۷ درحالی آرام آرام از راه رسید که کارگران کشور کوهی از مطالبات انباشته شده را دارند؛ کوهی که هراز چند گاهی یک گوشه از آن به نشانه هشدار و اعتراض به پایین می‌ریزد. عوامل مختلفی وجود دارند که موجب استقامت و سرسختگی این کوهِ بلند شده‌اند؛ از فقر دستمزدی و نبود امنیت شغلی که بگذریم، به ایمن نبودن محیط کارگاه و کارآمد نبودن تشکل‌های کارگری می‌رسیم.

«حسن صادقی» رئیس اتحادیه پیشکسوتان جامعه کارگری کشور بر این باور است که «دمیدن بر سرنای خصوصی‌سازی» و دور شدن از آرمان‌هایی که طبقه کارگر را متحد می‌کرد، وضعیت غیرقابل تحمل فعلی را برای بیش از ۱۳ میلیون کارگر رقم زده است. در گفت‌وگوی پیش رو؛ وی به تحلیل نشانه‌ها و نمادهایی می‌پردازد که از دیدگاه وی بازخوانی آخرین وضعیت شغلی کارگران را اجتناب‌ناپذیر می‌کند.

● آمار غیررسمی حاکی از آن است که ۳ هزار کارخانه در دولت‌های نهم و دهم و معادل نصف این تعداد کارخانه در دولت‌های یازدهم و دوازدهم تا اینجای کار، تعطیل شده‌اند. باقی کارخانه‌ها هم با تمام ظرفیت کار نمی‌کنند و تعدادی از خطوط تولید خود را تعطیل کرده‌اند. این امر منجر به بیکاری و خانه‌نشینی کارگران شده است. بسیاری از این واحدها با یک دستور به اشخاصی که در حلقه روابط قدرت قرار دارند واگذار شدند. نوعی «سرمایه‌داری رفاقتی» که حسین راغفر اقتصاددان این اسم را بر آن نهاده است. در نتیجه مدیرانی که یک روز هم سابقه کاری مرتبط نداشتند اداره کارخانه‌ها را به دست گرفتند. البته مشکلات اقتصادی هم مزید بر علت شد. شما پیش از این، خصوصی‌سازی که به حاکمیت «مدیران نالایق» انجامیده را در از میان رفتن امنیت شغلی کارگران دخیل دانسته بودید، آیا عوامل دیگری را هم در بیکار شدن کارگران و از میان رفتن امنیت شغلی و فروپاشی «سازمانِ تولید» دخیل می‌دانید؟

ابتدا باید بگویم که هفته کارگر به تاسی از روز جهانی کارگر بنیان گذاشته شده است. اگر روز جهانی کارگر نبود چیزی هم به اسم هفته کارگر شکل نمی‌گرفت. ما در تلاش هستیم با برنامه‌هایی که در طول هفته ترسیم می‌کنیم روز کارگر را به عنوان یک روز مطالبات‌گرایانه برای کارگران کشور رقم بزنیم. کل هفته تلاش می‌شود تا روزی توام با ویژگی‌های حق طلبانه برای کارگران رقم بخورد و هر آنچه که مطالبات معوقه نیروی کار است، بیان شود. امروز هفته کارگر با معضلات و مشکلات متعددی روبه‌رو است. امنیت شغلی در سراسر جهان متزلزل است و در کشور ما این تزلزل پررنگ‌تر است. بازخوانی آخرین وضعیت شغلی کارگران اصلی‌ترین محوری است که باید به آن پرداخته شود. در تمام این سال‌ها به اسم دفاع از سرمایه، دفاع از اشتغال و دفاع از جذب سرمایه‌گذار خارجی، کارگران را قربانی کردیم، حقوق آن‌ها را نادیده گرفتیم و قوانین حمایتی آن‌ها را در چنبره جرح و تعدیل قرار دادیم و از حیز انتفاع ساقط کردیم. دستاوردش برای طبقه کارگر، تولید و اقتصاد کشور چه بوده است؟ این بازخوانی ما را به سمتی می‌برد که بتوانیم نتیجه مطلوبی را برای آینده ترسیم کنیم؛ چراکه می‌توانیم تاثیرات نامطلوب از میان رفتن امنیت شغلی را بر جسم و روح کارگران بررسی کنیم.



دچار یک خود شیفتگی در عرصه‌های مختلف شدیم و این خود شیفتگی حوزه اشتغال و سرمایه‌گذاری را به سمت نابودی برده و ما را از خود باوری بازداشته است. پرسش این است که چه کسی می‌تواند مشکل مارا حل کند؟ حتما عده‌ای می‌گویند خارجی‌ها می‌توانند! عده‌ای هم می‌گویند نظامی‌ها می‌توانند! این‌ها نمی‌توانند مشکلات ما را حل کنند

● البته حتی با ساقط کردن نظام حمایت‌ها، در جذب سرمایه‌گذارن خارجی توفیقی نداشته‌ایم. ایران همواره ازسوی نهادهای بین‌المللی در شمار کشورهای ناامن و پرمخاطره برای سرمایه‌گذاری معرفی شده است.

بله، پرسش این است که خصوصی‌سازی چه دستاوردی را برای اشتغال و جذب سرمایه‌گذاری خارجی به دنبال داشته است؟ تا چه میزان به حفظ امنیت سرمایه‌های داخلی کمک کرده است؟ آیا سکینه قلبی برای کارفرمایان به همراه داشته یا هیچ‌کدام از این‌ها را به همراه نداشته است؟ ما از کانال این بازخوانی، در هفته کارگر می‌خواهیم بگوییم راهی که رَفتیم راه درستی نبوده است. باید به سمت راه‌های سهل‌تر و آسان‌تر بازگردیم. باید به سمتی برویم که یک باور برای امنیت شغلی ایجاد کنیم که برای آینده مبین و تاثیرگذار باشد.

نکته‌ای دیگری که باید در آن تامل کنیم این است که زیاده بر سرنای خصوصی‌سازی دمیده‌ایم و صدای بلندی از آن درآورده‌ایم. صدایی که با خود تصویری به همراه نداشته و چیز قابل ارائه‌ای هم نداشته است. حاصل این همه خصوصی‌سازی و این همه بخش خصوصی گفتن، آیا منجر به تقویت بخش خصوصی شده است. آیا خصوصی‌سازی اشتغال را بیشتر کرده است؟ امنیت شغلی را مستحکم تر کرده است؟ طبقه کارگر را رضایت‌مندتر کرده است؟ تولید ما را افزایش داده است؟ بهره‌وری ما را رشد داده است؟ صادرات ما را در بازارهای جهانی به‌صورت چشمگیر افزایش داده است؟ اگر نبوده، چرا باید یک مسیر غلط را که عایدی برای کشور نداشته ادامه دهیم؟

● البته استدلال کسانی که از خصوصی‌سازی دفاع می‌کنند، این است که ما در حال گذار از یک کشور در حال توسعه به یک کشور توسعه یافته هستیم و طبیعی است که گذار به این نظم جدید؛ مفاسدی هم به همراه داشته باشد لذا دستگاه قضایی باید در برخورد با خاطیان همراهی کند. آن‌ها تاکید دارند که ایجاد مفسده دلیل بر بد بودن خصوصی‌سازی نیست.

من اعتقادی به این حرف ندارم. دولت می‌بایست چالاک شود کاری که بقیه دنیا کرده‌اند. کاری که چین کرد، کاری که هند کرد. آن چیزی که ما می‌توانیم در این حوزه ورود کنیم، این است که بیایم و اتفاقات را رصد کنیم. ببینیم آیا در دهه‌ای که اقتصاد ما اقتصاد متمرکز بوده و اقتصاد علمی با مدیریت مقاومتی بوده، خروجی بهتری داشته یا وقتی مدیریت را تغییر دادیم و به خصوصی‌سازی دست زدیم؟

این تغییر رویه چه دستاوردی داشته است؟ اگر دستاوردی نداشته چرا باید آن را ادامه دهیم؟ نگاه کنیم که در حوزه







حمایت‌های اجتماعی و مولفه‌های آن تا چه اندازه از کشورهای سرمایه‌داری کپی‌برداری کرده‌ایم ما تنها، مفاهیمی که نفعی برایمان داشته راوارد کرده‌ایم.
در بازخوانی‌هایی که طی این سال‌ها انجام دادیم فهمیدیم که دچار یک خود شیفتگی در عرصه‌های مختلف شدیم و این خود شیفتگی حوزه اشتغال و سرمایه‌گذاری را به سمت نابودی برده و ما را از خود باوری بازداشته است. پرسش این است که چه کسی می‌تواند مشکل مارا حل کند؟ حتما عده‌ای می‌گویند خارجی‌ها می‌توانند! عده‌ای هم می‌گویند نظامی‌ها می‌توانند! این‌ها نمی‌توانند مشکلات ما را حل کنند. آنچه می‌تواند مشکلات ما را حل کند الگو گرفتن از کشورهایی است که در این مسیر حرکت کردند و نیامدند دو دستی کشور را به بخش خصوصی بدهند. نیامدند برای جذب سرمایه، کشور و مولفه‌های فرهنگی خودشان را فدا کنند. آن‌ها مولفه‌های داخلی خود را تقویت کردند و سپس درها را گشودند. مالزی اینگونه جذب سرمایه کرده و برای کارگرانش امنیت شغلی را فراهم کرد. در مالزی اکثر کارگران قرارداد موقت هستند اما امنیت شغلی دارند، چرا، چون شغل پایدار است اما ما برعکس بر امنیت شغلی تاکید می‌کنیم، اما شغل پایدار فراهم نمی‌کنیم. امنیت شغلی متاثر از استمرار حفظ قرارداد است. استمرار قرارداد موقت هم متاثر از امنیت شغلی است. وقتی مشاغل پایدار نداشته باشیم قرارداد دائم کار هم کارایی ندارد.
از طرفی استمرار شغل، زیر ساختارِ استمرار قرارداد است. کار مولد به تاسی از شغلِ شکل می‌گیرد. ما شغل‌ها را با ناتوانی در حوزه سرمایه‌گذاری از دست می‌دهیم. ناتوانی که ناشی از نگاه‌مان به دست دیگران است. اما مالزی چه کار کرد؟ پاسخ، خصوصی‌سازی با یک دوره زمانی است. آن‌ها مدیر مرتبط با حوزه که لیاقتش را پیش از این ثابت کرده است می‌آورند و ۵ سال اداره کارخانه را به وی می‌دهند تا قابلیت‌هایش را اثبات کند.اگر مدیر توانمندی بود کارخانه به بخش خصوصی تحت تصدی وی واگذار می‌شود. چین هم البته همین این کار را کرد، اول مدیریت را خصوصی کرد و بعد مالکیت را. در مدیریت خصوصی مدیر برای اینکه بتواند مالکیت را به دست بیاورد تلاش می‌کند تا کارگرانش را حفظ کند، تولیدش را رشد دهد و صادرات محور کند.

زیاده بر سرنای خصوصی‌سازی دمیده‌ایم و صدای بلندی از آن درآورده‌ایم. صدایی که با خود تصویری به همراه نداشته و چیز قابل ارائه‌ای هم نداشته است. حاصل این همه خصوصی‌سازی و این همه بخش خصوصی گفتن، آیا منجر به تقویت بخش خصوصی شده است. آیا خصوصی‌سازی اشتغال را بیشتر کرده است؟ امنیت شغلی را مستحکم تر کرده است؟ طبقه کارگر را رضایت‌مندتر کرده است؟ تولید ما را افزایش داده است؟ بهره‌وری ما را رشد داده است؟ صادرات ما را در بازارهای جهانی به‌صورت چشمگیر افزایش داده است؟ اگر نبوده، چرا باید یک مسیر غلط را که عایدی برای کشور نداشته ادامه دهیم؟

اینگونه است که شما مالزی را پیشرو می‌بینید. چین هم با این فرمول جلو رفت و رضایتمندی کارگر را به‌دست آورد. علی‌رغم اینکه قرارداد موقت آن‌ها هم بالای ۸۵ درصد است ولی چون امنیت شغلی وجود دارد استمرار قرارداد موقت را تضمین بخشیده و ضمانت کرده‌است.

● این یعنی دولت اقتصاد را به حال خود رها نکرد تا به توزیع رانت بپردازد. اینگونه توسعه پایدار ایجاد شد.اما چرا در ایران این کشورها الگوی توسعه جمعی قرار نگرفتند و کاری کردیم تا کنترل بحران خود به خلق و توزیع بحران بی‌انجامد تا از این ناحیه نابرابری طبقاتی تشدید شویم؟

من موافقم و حرفم همین است که بدترین الگوها را که تناسبی با شرایط اقتصادیمان نداشت، وارد کردیم. اقتصاد درون‌زای خود در دوران جنگ را دو دستی تسلیم تفکرات نولیبرالی و نامتناجس کردیم. یغماگران را به گونه‌ای سازمان دادیم که مکانیزم‌ها و فرصت‌ها را به دست گرفتند. آنچه که می‌خواهیم بگوییم این است که ایران از این کشورها الگو بگیرد! اقتصاد، سیاسی است. سیاست‌مان باید سیاستی باشد که امنیت اقتصاد را تضمین کند، اینگونه می‌توانیم استمرار قرارداد موقت را شاهد باشیم. روز جهانی کارگر روزی است که ما می‌بایست همه مسئولان نظام را مخاطب قراردهیم و بگوییم راهی که به نام خصوصی‌سازی رفتید، امنیت شغلی را به خطر انداخته است. قرارداد موقت که به همینش هم راضی هستیم را با بیکاری شدن کارگران از دست داده‌ایم.
وابستگی کارگر به شغل به خاطر شرایط فعلی از بین رفته است و همین قراردادهای موقت کار را هم با نابه‌سامانی مواجه کرده و شالوده آن‌ها را از هم پاشیده است. این در شرایطی است که قرار بود با موقتی کردن قراردادهای کار و گسترش مناطق آزاد و ویژه اقتصادی شاهد حضور سرمایه‌گذاری خارجی باشیم اما آن‌ها هم نیامدند، تولیدمان تولید صادرات محور نبود. اگر تولید استمرار داشته باشد، شغل ایجاد می‌شود، شغل ایجاد بشود کارگر سرکار می‌رود. لذا بودن شغل ولو اینکه کارگر قرارداد موقت باشد برای ما مهم است؛ چراکه همین حالا یک کارگر تا مرز بازنشستگی به صورت قراردادی کار می‌کند.

● قراردادهای کار در چارچوب آزادی‌های به رسمیت شناخته شده برای انسان ذیل مباحث حقوق عمومی بنیان گذاشته شده‌اند. با این حال شرایط اقتصادی کشور بهانه‌ای شده تا اراده کارگران بر عقد قراردادهای کار نقض شود درصدی از آن‌ها با قراردادهای سفید امضا کار می‌کنند. این امر موجب شده تا حقوق خصوصی بر حقوق عمومی بچربد و کفه استثمار بر آزادی سنگینی کند. در هر صورت دیگر کارگر دائمی نداریم و مسئولان وزارت تعاون،

کار و رفاه اجتماعی هم مشغول برنامه‌ریزی کوتاه مدت و بلندمدت برای ساماندهی قراردادهای موقت کار و محکم کردن نظارت‌ها بر انعقاد این نوع از قراردادها هستند. آیا نمونه موفقی از واحدهایی که کارگران آن تا مرز بازنشستگی قرارداد موقت بوده‌اند، سراغ دارید؟

بله. صنعت خودرو سازی. مگر تمام کارگران آن قرارداد موقت نیستند. چرا مانده‌اند؟ چون شغل‌شان استمراری است. چون کار وجود دارد. بنابراین برای آن‌ها مهم نیست که قراردادشان موقت است یا دائمی. کارگر دارد با قرارداد موقت در مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته می‌شود. من می‌خواهم به مدیران بگویم در قبال تعهداتی که به فضای تولید و نیروی کار دارند یا مقلد باشید یا مرجعیت داشته باشید. مرجعیت بودن‌تان که برای مردم حاصلی نداشته است، پس مقلد باشید و درست کپی‌برداری کنید! از کشورهایی که این مسیر را پیش از شما رفته‌اند. وقتی تولیدمان، تولید صادرات محور نیست و وقتی سوءمدیریت و بی‌تدبیری هست، نمی‌توانیم شاهد زایش و رویش اشتغال و استمرار قراردادهای موقت کار باشیم.

● در حوزه معیشت هم همانند امنیت شغلی پسرفت‌های فراوانی مشاهده می‌شود، درآمد خانوارهای کارگری با هزینه‌های زندگی آن‌ها تطابقی ندارد. از طرفی سطح عمومی قیمت‌ها چند نوبت در سال افزایش می‌یابد و برخی از اقلام اصلی سبد معیشت خانوارهای کارگری در سال ۹۷ طبق تجربه سال‌های گذشته تا ۱۰۰ درصد گران می‌شود. همین حالا بسیاری از فروشندگان اجناس خانگی هرگونه فروش را تا تعیین و تکلیف نرخ ارز متوقف کرده‌اند و قیمت ۴ هزار و ۲۰۰ تومان نرخ ارز را قبول نکرده‌اند. صاحب خانه‌ها هم منتظر اعلام نرخ تورم فروردین ماه هستند تا کرایه خانه‌های خود را افزایش دهند. از سویی صندوق بین‌المللی پول نرخ تورم ایران در سال ۹۷ را دو رقمی پیش‌بینی کرده است. به همه این‌ها باید افزایش هزینه‌های حمل و نقل و سوخت را هم اضافه کنید. با این حال عده‌ای در بدنه جامعه کارفرمایی و دولت، وجود دارند که تعیین حداقل دستمزد را در انتهای هر سال برنمی‌تابند و تاکید دارند که مزد را باید نظام عرضه و تقاضا یا همان دست پنهان بازار تعیین کند! به نظر نمی‌رسد که این استدلال چندان محلی از اعراب داشته باشد، نظر شما چیست؟

کارفرماهای ما ایده‌های خود را از کشورهای توسعه یافته مثل مالزی و چین کپی‌برداری می‌کنند. در نظام‌های اقتصادی آن‌ها مزد را عرضه و تقاضا در بازار کار تعیین می‌کند. اما در نظام‌های اقتصادی مثل ایران که بخش خصوصی قدرت برتر نیست و تولیدش، تولید موفقی نیست و نگاهش نگاه ملی محور نیست، این تئوری جواب نمی‌دهد. در همین شهر تهران به کارگر ماهی ۸۰۰ هزار تومان دستمزد می‌دهند؛ اتفاقا بخش خصوصی ریزپا و حجره‌ای و کارگاه‌های کوچک ما دارند این جفا را در حق کارگر می‌کنند. خُب دیگر سپردن مزد به‌نظام عرضه و تقاضا ارزشش را از دست داده و موضوعیت ندارد. نگاهی که وجود دارد نگاه سودجویانه است. درحالی‌که در کشورهایی که از آن‌ها الگوبرداری می‌شود نگاه، نگاه انسان محور و ملی محور است. صاحبان صنایع منافع خود را در کرامت نیروی کار مست‌تر می‌بینند. در این حوزه حرف از عرضه‌وتقاضا غیرمعقول به نظر می‌رسد. یا مثلا در حوزه کالای قاچاق، کارفرمای بخش خصوصی وام را گرفته و با آن سوله برای احداث کارخانه ساخته است؛ این کارفرما یک سوم پول را اینجا هزینه کرده است و دو سومش را به خارج کشور برده است؛ در واقع با وامی که گرفته میخی بر تابوت تولید کوبیده است. بنابراین در ایران فرهنگ حمایت از تولید؛ نه در حوزه کارفرمایی و نه در حوزه دولتی، وجود ندارد. خُب معلوم است که وقتی تولید را از متن به حاشیه می‌بریم نیروی کار را هم استثمار می‌کنیم و مجبورش می‌کنیم که چند شیفت در روز با کمترین دستمزد کار کند و تازه از وی انتظار داریم که بالاترین بهره‌وری را داشته باشد. لذا ناچار هستیم برای جلوگیری از استثمار کف مزد را تعیین کنیم و افزایش بالاتر از حداقل مزد را به مذاکره میان کارگر و کارفرما واگذاریم؛ این معنی‌اش می‌شود، تعیین مزد براساس نظام عرضه‌وتقاضا. برای نمونه حداقل مزد را ۱ میلیون و ۱۸۰ هزار تومان تعیین می‌کنیم. بعد از این کارگر و کارفرما می‌توانند با هم چانه بزنند تا کف مزدی براساس المان‌هایی همچون بهره‌وری، تخصص و توان مالی کارفرما تا ۲میلیون تومان افزایش یابد؛ به غیر

بدترین الگوها را که تناسبی با شرایط اقتصادیمان نداشت، وارد کردیم. اقتصاد درون‌زای خود در دوران جنگ را دو دستی تسلیم تفکرات نولیبرالی و نامتناجس کردیم. یغماگران را به گونه‌ای سازمان دادیم که مکانیزم‌ها و فرصت‌ها را به دست گرفتند. آنچه که می‌خواهیم بگوییم این است که ایران از این کشورها الگو بگیرد!



از این راهی برای حفظ رضایت کارگران و در نهایت صیانت از امنیت اجتماعی خود نداریم؛ هر راه دیگری برویم به ناکجاآباد می‌رسد. اما شما دیده‌اید که تاکنون چنین اتفاقی رخ دهد؟!

● پس می‌توان نتیجه گرفت که سودجویی و کاسب‌کاری جایگزین توجه به نیازهای انسانی شده است. در اینجا «هرم سلسه مراتب نیازهای آبراهام مازلو» می‌تواند به ما کمک کند، گفته می‌شود که ابراهام مازلو در میان بینش‌های حاصل از جنبش روابط انسانی در مدیریت، مقارن با دوران «رکود اقتصادی بزرگ غرب» این نظریه را ارائه داده است. طبق نظریه وی در مرتبه اول نیازهای زیستی قرار دارند. خوراک، پوشاک و سلامت در این مرتبه حائز اهمیت‌ترین نیازهای انسان هستند که قاعدتا با داشتن یک کار و دریافت مزدی مکفی، محقق می‌شوند.

بله، ما وظیفه داریم که نیازهای جمعیت خود را پاسخگو باشیم تا به آن‌ها این احساس دست ندهد که غیرخودی هستند. اگر ما حداقل دستمزد را برداریم و نرخ آن براساس نیاز بازار شناور کنیم مطمئن باشید که کارگر به دلیل فروانی نیروی کار، ناچار می‌شود که با ماهی ۲۰۰ هزار تومان دستمزد کار کند. در یک فروشگاه لوازم آرایشی فروش دختری را استخدام کرده‌اند تا برایشان با ماهی ۳۰۰ هزار تومان حقوق کار کند. وقتی از وی پرسیدم که چرا کار با این حقوق بخور و نمیر کار را قبول کردی، در پاسخ گفت که برایم از بیکاری بهتر است، در خانه افسرده شده بودم. خُب این همان نگاه کاسب‌کارانه است؛ نگاهی که بین انسان با ماشین تفاوتی قائل نیست؛ انسان را از صدر به ذیل می‌کشاند. این نگاه در حوزه کارفرمایی ما حاکم است حال به نظر شما می‌توان عرضه‌وتقاضا را ملاک تعیین مزد قرار داد؟! ضمن اینکه حداقل دستمزد برای زنده ماندن است، نه زندگی کردن! کدام انسانی است که این هنر را داشته باشد که با ۱ میلیون و ۴۰۰ هزار تومان حقوق و داشتن سه فرزند زندگی‌اش را اداره کند؟

● وضعیت ایمنی هم در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها تعریفی ندارد، همین حالا ۱۳۶ هزار و ۷۰۰ نفر از سازمان تامین اجتماعی مستمری از کارافتادگی می‌گیرند. این‌ها کارگرانی بوده‌اند که در کارگاه‌های ساختمانی و صنایع پرخطر کار می‌کردند و قسمتی از بدن هر کدام از آن‌ها آسیب‌های جدی دیده است؛ مثلا از ناحیه دست، پا گردن یا به‌صورت کلی ستون فقرات. از طرفی اگر به آمار سازمان پزشک قانونی نگاهی بی‌اندازیم به واقعیت‌های دیگری هم پی می‌بریم. تنها در ۵ ماهه ابتدایی سال ۹۶، ۱۸۳ نفر بر اثر حوادث ناشی از کار جان خود را از دست دادند. بیشتر جان‌باختگان البته کارگران ساختمانی هستند؛ ایمن نبودن داربست‌ها اصلی‌ترین دلیل آن است. در کل تعداد کثیری از محیط‌های کارگاهی در ایران درجاتی از ناایمن بودن را دارند. چرا ایمنی جدی گرفته نمی‌شود؟ این غفلت عمومی کارفرمایان از کجا نشات می‌گیرد؟

حوادث ناشی از کار در همه جای دنیا وجود دارد، اما به نسبت کشورهایی همچون هند و بنگلادش حوادث کار ما کنترل شده است در زمان‌هایی؛ آمار حوادث کار در چین از ایران پیشی گرفت که البته دلایل مختلفی دارد. اگر حوزه حوادث ناشی از کار را بررسی کنیم بیشتر این‌ها حوادثی است که در حین انجام وظیفه رخ می‌دهد، یعنی کارگر سرکارش است یا در خط تولید یا در محوطه کارگاه دچار مشکل می‌شود. آن‌چیزهایی که گستره صدمه‌پذیری نیروی‌کار را افزایش می‌دهد در درجه اول نبود آموزش است.

محدود بودن گستره علم ایمنی هم یکی دیگر از دلایل است. یک علت دیگر ناکارآمد بودن حوزه مدیریتی است. می‌خواهم بگویم که سلسله عللی در افزایش آمار حوادث کار وجود دارد و با پدیده‌ای تک عاملی مواجه نیستیم چون وقتی ما ایمنی را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم، عواملی وجود دارند که بر یکدیگر تاثیر می‌گذارند. از سویی وقتی تعریف علمی حوادث‌کار را می‌خوانیم، می‌گوید موقعیت‌هایی که می‌تواند هم مرگ هم جراحت هم بیماری و هم صدمات و خسارات به اموال و تجهیزات و سلامت انسان وارد کند.

قانون‌گذار آمده و با هدف ایمن‌سازی کارگاه‌ها قانون مشاغل سخت‌وزیان آور را تعریف کرده است. امروز در دنیا کار زیان‌آور منسوخ شده است. سختی یک کار سرجایش است؛ به هرحال کار در معدن سخت است اما زیان‌آوری آن را از بین برده‌اند. براساس قانون مشاغل سخت و زیان‌آور به کارفرماها فرصت داده شده است تا ظرف دو سال خودشان را از این موضوع مبرا و کار کردن در کارگاه‌هایشان را از حالت زیان‌آور بودن خارج کنند. در واقع آن‌ها باید حوادث منجر به جراحت، مرگ و نقص عضو را بازخوانی و مهندسی مجدد کنند تا آنچه که برای منابع انسانی مضر است و سلامت وی را به خطر می‌اندازد، برطرف شود.

● قانون مشاغل سخت و زیان‌آور از سال ۱۳۸۱ در کشور ما اجرایی شده است. تقریبا ۱۶ سال از اجرای آن می‌گذرد. پرسش این است که چرا ضریب تکرار حوادث کار کاهش پیدا نکرده است، تا ما همچنان آسیب‌ها و عواملی را که ناتوان کننده نیروی کار است شاهد باشیم؟ و چرا حوادث کارمان در تمام این سال‌ها رشد داشته است؟

ظاهرا ایراد به عدم اجرای قانون برمی‌گردد. جالب است که قوانین مترقی داریم اما در اجرا عقب‌مانده هستیم!

افزایش حوادث کار به این امر برمی‌گردد که قانون را وضع کرده‌ایم، اما بر اجرای آن نظارت نکرده‌ایم. این طرفش را که کارگر حداقلی‌بگیر با استفاده از مزایای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور ۲۰ ساله بازنشسته می‌شود را بازگذاشته‌ایم. چراکه کارفرما می‌تواند با استخدام کارگران قرارداد موقت، منتفع بشود. ولی آنطرفش که باید کارشناسان رسمی دادگستری و کارشناسان وزارت بهداشت بیایند و بازرسی کنند را به حال خود رها کرده‌ایم. این امر موجب شده است تا کارفرما خودش را موظف و متعهد نداند که کارگاهش را از سختی‌وزیان آوری خارج کند. هیچ کشوری را سراغ ندارید که با ۳ میلیون و ۶۷۰ هزار کارگاه کوچک، ۹ هزار کارگاه بزرگ، تنها ۱ هزار و ۱۰۰ بازرس کار داشته باشد. تعداد این کارگاه‌ها را به تعداد بازرسان تقسیم کنید و ببینید که بازرسی از هر کارگاه چند سال طول می‌کشد.





از سویی وزارت بهداشت خودش را صاحب همه چیز می‌داند اما به وظایف اصلی‌اش نمی‌پردازد. یکی از این وظایف وزارت بهداشت نظارت بر بهداشت محیط کار است؛ منتها وزارت بهداشت خود را مکلف به اجرای آن نمی‌داند. وقتی بازرسان وزارت بهداشت نظارتی بر بهداشت ابزارآلات کار که حادثه ناشی از کار از آن نشات می‌گیرد ندارند و به کارفرمایان در این رابطه هشدار نمی‌دهند، همواره کارگرانی را خواهیم داشت که به خاطر کار با این دستگاه‌ها به آسم، سرطان‌های دستگاه گوارش، سرطان ریه، سرطان هنجره، نابینایی و ناشنوایی و اختلالات روان دچار می‌شوند. بنابراین عامل دوم عدم اجرای تعهدات حوزه بهداشت توسط این وزارتخانه است.

● ماده ۸۵ قانون کار تاکید کرده است که برای «صیانت از نیروی انسانی» رعایت دستورالعمل‌های ایمنی و بهداشت کار برای کلیه کارگاه‌ها ضروری است. ماده ۹۱ این قانون هم کارفرمایان را مکلف کرده است که برای تضمین سلامت و بهداشت کارگران، وسایل کار را در اختیار کارگران بگذارند و چگونگی کار با آن‌ها را هم به کارگران یاد بدهند. با شرایطی که شما وصف کردید به نظر نمی‌رسد که اجرای این دو ماده قانونی جدی گرفته شده باشد.

بله، جدی گرفته نشده هم در نظارت و هم در اجرا. ماده ۸۵ قانون کار، کارفرما را مسئول اجرای مقررات می‌داند. اما من بر بحث آموزش بیشتر تاکید دارم. کارفرمایان خود را مکلف نمی‌دانند که آموزش‌های حین کار را به کارگران ارائه کنند. آموزش‌های اولیه باید در بدو استخدام کارگر به وی ارائه شود بعد از آنهم آموزش‌های حین کار را داریم. ما وقتی از طریق مراجع قضایی پیگیری می‌کنیم که علل حوادث کار چیست، در درجه اول به عدم ارائه آموزش اصول ایمنی و در درجه دوم به ایمن نبودن ابزار کار اشاره می‌کنند. این نشان از سودجویی کارفرما و مدیر کارگاه دارد. نشان از سودجویی دارد به این خاطر که کارفرما زیر بار به روز کردن خطوط تولید و ایجاد امکانات بازدارنده از حادثه کار نمی‌رود. اینگونه آن‌ها بر طبل حوادث کار می‌کوبند و اتفاقا با ندانم‌کاری صدای بلندی از آن خارج می‌کنند. همین حالا حوادث کار در شب بیشتر از روز است. علت اول آن خستگی و خواب آلودگی کارگر و علت دوم آن نبودن سیستم‌های بازدارنده یعنی ابزارها و امکانات هشدارنده است. ابزاری که وقتی کارگر خوابش برد آژیر بکشند و هشدار بدهند. دستگاه‌هایی که در خطوط تولید هستند را ببینید، سیستم‌های انها از رده خارج و فاقد سیستم‌های هشداردهنده است. این دستگاه‌ها باید با آژیرها و چراغ‌های هشدار دهنده مجهز شوند. تکنولوژی‌های خطوط تولید ما ۱۰ سال از همه دنیا عقب‌تر است. این‌ها مولفه‌هایی هستند که به‌صورت تجربی و علمی به آن‌ها رسیده‌ایم.

> در ایران همه تشکل‌های کارگری زرد تعریف می‌شوند، نمی‌خواهم بگویم که قابل اصلاح نیستند. امروز شاهد یک جریان آرامی برای پوست‌اندازی در کانون شوراهای اسلامی کار هستیم و این پوست‌اندازی آرام، آرام دارد یک آلارم‌های آرامش‌بخشی را نشان می‌دهد

باید این نکته را اضافه کنم که آمار حوادث کار از سال ۸۷ تا ۹۴ سال به سال افزایش داشته است. چرا افزایش یافته، چون اراده‌ای برای ملزم کردن کارفرمایان به رعایت قوانین بهداشت کار وجود نداشته است. طبق آمار سازمان پزشک قانونی ۶۷ درصد از حوادث ناشی از کار در حوزه صنعت، ۳ درصد در حوزه کشاورزی، ۱۶ درصد مشاغل آزاد و... اتفاق می‌افتد. این یعنی ۶۷ درصد حوادث در حوزه کارگری بوده حوزه‌ای که کارفرما و مدیر بالای سر آن است. تا این اراده را در کشور به وجود نیاوریم و کارفرمایان را ملزم به رعایت این مولفه‌ها نکنیم وضعیت همین است.

● این مولفه‌ها چیست؟

اول، افزایش تعداد بازرسان از سوی وزارت کار، وزارت بهداشت و سازمان تامین اجتماعی است. یعنی بازرسی چند لایه. دوم، ملزم کردن کارفرما به رعایت قوانین ایمنی و بهداشت کار. سوم، آموزش‌های مکرر به نیروی کار. این آموزش‌ها باید از بدو کار شروع شود و به‌صورت مستمر ادامه یابد. چهارم، تغییر نوع مواجه با حوادث کار براساس شغل، نه بر مبنای کلیات آماری است. کسی که با دستگاه پرس کار می‌کند نوع حادثه‌اش با کسی که در کوره کار می‌کند و با کارگری که روی داربست کار می‌کند، متفاوت است. پنجم، بازخوانی قانون مشاغل سخت‌وزیان آور. باید بپرسیم که این قوانین چه تاثیری در کاهش حوادث کار و سخت‌تر شدن نظارت‌ها بر ایمن‌سازی کارگاه‌ها داشته‌اند. باید از خود بپرسیم اگر نقش نداشته باید اجرای این قوانین را ادامه دهیم یا دست به جرح و تعدیل آن‌ها بزنیم؟ هفتم، باید نقش کارگران و نمایندگان آن‌ها در شورای عالی حفاظت فنی و کمیته‌های آن افزایش یابد تا آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار موبه‌مو اجرایی شوند.

● شما پیش از این «زرد» بودن تشکل‌های کارگری را یکی ایراد بزرگ دانسته بودید. حتی از آن‌ها با عنوان لمپن تشکل‌ها یاد کرده بودید. شاید منظورتان این بود که آن‌ها به جای نمایندگی کردن مطالباتِ کارگران، مقاصد دیگری را دنبال می‌کنند. حتی از ضرورت اصلاح فصل ششم قانون کار سخن گفته بودید. چرا فکر می‌کنید تشکل‌های کارگری از اجرای تکالیف صنفی خود خودداری می‌ورزند و به قول شما زرد شده‌اند؟

من همچنان به تشکل‌های کاغذی اعتقاد دارم. این تشکل‌های کاغذی در استمرار کارشان تشکل‌های موثری نیستند. منظورم این است که وقتی تشکلی نتواند که در پیمان‌های جمعی دست جمعی و درون کارگاهی تاثیرگذار باشد، وقتی نتواند منافع کارگران را از جنبه‌های مختلف (معیشتی، امنیت شغلی و...) پیگیری کند، زرد است. تشکلی که امر بر باشد و خودش نتواند تولید فکر بکند، تشکل زرد است. تشکلی که خودش را در چنبره مصاحبه و شبکه‌های اجتماعی ببیند، تشکل زرد است. تشکل باید جایی که هژمونی‌اش در مذاکرات تاثیرگذار است از این هژمونی استفاده کند و اینقدر جایگاه در قلوب کارگر و موکلانش داشته باشد که وقتی آن‌ها را به میدان فرامی‌خواند آن‌ها گوش به فرمان باشد.

در ایران همه تشکل‌های کارگری زرد تعریف می‌شوند، نمی‌خواهم بگویم که قابل اصلاح نیستند. امروز شاهد یک جریان آرامی برای پوست‌اندازی در کانون شوراهای اسلامی کار هستیم و این پوست‌اندازی آرام، آرام دارد یک آلارم‌های آرامش‌بخشی را نشان می‌دهد. حاصل آن را در مذاکرات مزد می‌بینیم. حضور آن‌ها را در اجتماعات و گردهمایی‌ها می‌بینیم. این پوست‌اندازی؛ مثبت است. این تشکل‌های زرد در حال گذر از زرد بودن هستند آن‌ها جایی که باید رنگ قرمز به خود بگیرند، نباید ابایی از این کار داشته باشند. تشکلی که ریسک‌پذیر نیست، تشکل زرد است. تشکلی که قدرتش را در شبکه‌های مجازی به رخ می‌کشد نمی‌تواند موثر باشد. تشکلی که بدنه نداشته باشد، عضو نداشته باشد، قدرتش را از بدنه خود نگیرد، عضومحور نباشد و ارتزاقش از کانال حق عضویت نباشد، تشکل زرد است. بنابراین نقطه اتکا یک تشکل باید اعضایش باشند، نقطه درآمدزایی آن باید اعضایش باشند؛ این چنین تشکلی، تشکل قرمز است. امیدوارم تشکل‌های کارگری همانطور که در حوزه مشاجره و مذاکره از حالت زردی خارج شده‌اند در حوزه عضوگیری، حق عضویت، عدم وابستگی به دولت و بنگاه‌های اقتصادی بیمه‌ای از این فاز خارج و تشکل‌های اقتدارگرا بشوند.

بررسی مشکلات کارگران قراردادی و مناطق آزاد

کارفرمایان اعتباری برای نیروی انسانی قائل نیستند

اینجا فاجعه است، از حمایت هم خبری نیست

ندا علیزاده، پیام عابدی

در آستانه هفته کارگر نشست مشترکی با «علیرضا مقدم» کارشناس حقوق کار و وکیل دادگستری به همراه «حسین حبیبی» دبیر کانون هماهنگی‌های شوراهای اسلامی کار استان تهران برگزار کردیم تا به کارکرد هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و میزان کارایی آنها به‌عنوان یکی از مراجع اصلی رسیدگی به اختلافات روابط کار میان کارگر و کارفرما پی ببریم. در این نشست همچنین بر مسئله نبود امنیت شغلی به‌عنوان یکی از مسائل اصلی مورد اختلاف در روابط کار پرداخته شد، مسئله‌ای که در لوای آن بحث گسترده مشکلات کارگران قراردادی، طبقه‌بندی مشاغل، قانون گریزی برخی از کارفرمایان و مشکلات کارگران مناطق آزاد مطرح شد. مشروح نشست را در زیر می‌خوانید.

● اختلافات فراوان بین کارگران و کارفرمایان، تا چه اندازه از طریق ساز و کارهای پیش‌بینی شده در قانون قابل حل هستند؟ به خصوص در مقطع کنونی که تعداد زیادی از کارگران با مشکل اخراج، قراردادهای سفید امضا و مواردی از این دست درگیر هستند، هیئت‌های حل اختلاف تا چه اندازه توانسته‌اند به اهداف ترسیمی خود برسند؟

علیرضا مقدم: هدف اصلی تشکیل مراجع شبه قضایی مانند هیئت‌های حل اختلاف کارگری، تنظیم عدالت، عدالت محوری و قانونمند کردن روابط است. آنقدر اطاله دادرسی در یکسری از ساز و کارهای قضایی زیاد است که موجب تضییع حق می‌شود. بنابراین تشکیلات و مراجع شبه قضایی تشکیل داده شد تا سرعت رسیدگی به این موارد افزایش یابد. اما تاکنون بحث میانجی‌گری مغفول مانده و موجب افزایش تعداد پرونده‌ها شده که این مسئله نیز ناشی از نوع روابط کار است. در کارگاه‌های بیش از ۳۵ نفر باید شورای اسلامی کار تشکیل شود. شورای اسلامی کار یکی از وظایفش میانجی‌گری است یعنی قبل از ورود به بحث سایر اختلافات باید میانجی‌گری انجام شود؛ اصلا ابتدا باید اخراج کارگر در شورای اسلامی کار بررسی شود.

اگر بحث میانجی‌گری و نحوه کارکرد شورای اسلامی کار مدرنیزه و نظام‌مند شود خیلی از اختلافات کاهش می‌یابد و به مراجع بالادستی می‌آید. این بین راهکارها و ساز و کارهای قانونی ازنظر شکلی درست است اما از نظر ماهیتی احساس می‌کنم افراد متخصصی در هیئت‌های تشخیص اختلاف نیستند. یا اینکه نمایندگان سه طرف در بیشتر موارد حاضر نمی‌شوند و به نوعی می‌خواهند فقط به ظاهر و شکلی رسیدگی کنند و امضایی بگیرند اما وارد ماهیت مسئله نمی‌شوند. خیلی انگشت‌شمار پیش می‌آید که تحقیقاتی درمورد مسئله اختلافی و اصل موضوع انجام شود چون خیلی از قراردادها شفاهی است و مکتوب نیست اما اداره می تواند بازرس بفرستد و تحقیقات محلی کرده و نحوه رسیدگی نیمچه قضایی را رعایت کند. اما یا به دلیل حجم بالای دادخواست‌هاست که حوصله ندارند یا اگر حوصله دارند زور کارفرمایان زیاد است چون کارفرما و دولت متاسفانه در نظامی که داریم تقریبا در یک ردیف





حسین حبیبی:
یک مسئله مهم در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی، نبود توازن قواست. کارفرما سرمایه، قدرت، حمایت و پشتوانه دارد اما کارگر هیچ‌کدام از اینها را ندارد. به واسطه این نبودن توازن قواست که کارفرما در بیشتر موارد با قدرت قانون را تمکین نمی‌کند و خیالش هم راحت است که هیچ‌کس نمی‌تواند چیزی به او بگوید حتی مجریان قانون

قرار می‌گیرند و آن سه‌جانبه‌گرایی از بین می‌رود. البته در برخی از موارد دیده‌ام که بازرس فرستاده‌اند و اصل مسئله مشخص و مشکل رفع شده است. با این حال فعلا به دلیل مکانیزه نشدن و تخصصی رسیدگی نکردن، ضعف‌هایی وجود دارد و صرفا با اسناد و مدارک نمی‌توان کار را پیش برد. با این حال رای جدید دیوان عدالت اداری خوب بوده است چون بر این اساس، کارفرما باید اسناد و مدارک مورد ادعایی خود را ارائه دهد در حالیکه قبلا صرفا یک برگه سفید امضا و تسویه می‌گرفتند و آن را ارائه می‌دادند. اما اکنون دیوان این الزام را ایجاد کرده است که بررسی‌های دیگری انجام و ادله بیشتری ارائه شود. بدین ترتیب می‌توان گفت که با استناد به این رای، حجم ورودی‌ها کم می‌شود. در حقیقت اگر میانجی‌گری قبل از ارجاع اختلافات به هیئت‌های حل اختلاف زیاد شود می‌تواند ساز و کار خوبی باشد. بنابراین از نظر قانونی ساز و کارشان درست است اما در مرحله اجرایی مشکل وجود دارد.

● بحثی که در حوزه میانجی‌گری وجود دارد این است که شورای عالی کار ما توانمندی لازم را ندارد و با موانع و محدودیت‌هایی که کارفرما برایش به وجود آورده مانع از ایفای نقش اصلی آنها شده‌است. در این شرایط چگونه می‌توان به این موردی که شما گفتید برسیم؟

علیرضا مقدم: قانون مشخص کرده است و اگر به قانون عمل کنیم مشکلی نیست. الان به‌طور کلی هر کس که عضو شورای اسلامی کار می‌شود برایش مشکل به وجود می‌آید. بنابراین باید اعضای شورای اسلامی کار مقداری دیدگاه‌های سیاسی خود را کنار بگذارند و صرفا صنفی کار کنند. اگر صرفا صنفی کار کنند این رابطه تعدیل می‌شود ولی وقتی اعضا وارد سیاسی کاری شوند و برای حق و حقوق خود امتیازات بیشتری قائل شوند صرف اینکه عضو شورای کارگری هستند، کار اصیل که تنظیم روابط و ریش سفیدی بین کارگران و کارفرمایان است، از پیش نمی‌رود. یکسری از معضلات به درون خود شورای اسلامی کار و یکسری نیز به نظام اقتصادی بازمی‌گردد. نظام اقتصادی حمایت از کارگر را بر نمی‌تابد و ضعف‌ها نیز از اینجا ناشی می‌شود اما قانون به صراحت موضع خود را مشخص کرده است. به‌طور کلی چون بیشتر کارگاه‌ها تعداد کارگرانشان به بیش از ۳۵ نفر نمی‌رسد و این محدوده‌ها را رعایت نمی‌کنند، شورای اسلامی کاری تشکیل نمی‌شود. آن موقع بعد از شورای اسلامی کار انجمن‌های صنفی باید وظایف خود را انجام دهند. ضعفی که اکنون ما در قانون کار داریم این است که مرحله قبل از ارجاع اختلاف به هیئت‌های حل اختلاف یا مراجع شبه قضایی، میانجی‌گری انجام نمی‌شود. یکسری طرح‌ها هم ایجاد کرده‌اند که قبلش طرفین را برای ایجاد مصالحه می‌خواستند که باتوجه به حجم کار جواب نداد اما اگر این مراحل را شورای اسلامی کار و انجمن صنفی قبل از ارجاع اختلاف بتوانند نظام‌مند کنند، اختلافات کمتر و دقیق‌تر می‌شود.

● برای کارگاه‌هایی که کمتر از ۳۵ نفر کارگر دارند، کارگران می‌توانند نماینده کارگری داشته باشند تا بتوانند اختلافات یا مشکلاتی که دارند را منتقل کنند. در این مورد گویا با ضعف‌هایی مواجه هستیم. مشکل اصلی از کجا نشات می‌گیرد؟

علیرضا مقدم: قانون پیش‌بینی کرده است اما تقریبا نظام روابط ایران در بحث میانجی‌گری ضعف دارد. بلافاصله اختلاف ایجاد می‌شود و به سرعت هم به هیئت‌های رسیدگی می‌رود.

● شما می‌گویید قانون وجود دارد و ضعف هم هست. پس پشتوانه اجرایی برای آن نیست که این وضعیت وجود دارد؟

علیرضا مقدم: صرف تشکیل این نهادها برای اینگونه مسائل است. می‌توانستیم قانون را مصوب نکنیم و اختلافات کارگری و کارفرمایی هم صرفا به قوه قضاییه برود اما وقتی این نهاد تشکیل شده یعنی روی آن فکر بوده است. بنابراین قانون وجود دارد و فقط در حوزه شیوه‌های اجرای آن است که ضعیف‌هایی دارد. حالا کارفرمایان دوست دارند که قانون گریزی کنند، بحث دیگری است چون دولت هم حمایت واقعی را از کارگران به دلیل اینکه برایش صرف نمی‌کند، انجام نمی‌دهد. در واقع دولت هم تا زمانی که کارفرما باشد این روند وجود دارد و نمی‌تواند ترازو را بین کارگران و کارفرمایان میزان کند چون خودش به سمت کارفرمایان تمایل دارد.

● جناب حبیبی با توجه به اینکه آقای مقدم روی این مسئله تاکید می‌کند که تا حدودی اجرای قانون به سمت کارفرما سنگینی می‌کند، در این شرایط هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف چگونه می‌توانند به کمک کارگران بیایند؟

حسین حبیبی: اول از همه این را بگویم که چرایی وجود هیئت‌های تشخیص حل اختلاف به اختلافات کارگر و کارفرما بازمی‌گردد. فاکتورهای بسیار زیادی در حوزه روابط کار جزو موارد اختلافی هستند. اما یک مسئله مهم در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی، نبود توازن قواست. کارفرما سرمایه، قدرت، حمایت و پشتوانه دارد اما کارگر هیچ‌کدام از اینها را ندارد. به واسطه این نبودن توازن قواست که کارفرما در بیشتر موارد با قدرت قانون را تمکین نمی‌کند و خیالش هم راحت است که هیچ‌کس نمی‌تواند چیزی به او بگوید حتی مجریان قانون. البته در برخی موارد در هیئت‌های حل اختلاف صدور رای به نفع کارگر منجر می‌شود اما فاکتورهای دیگری در نتیجه اطاله دادرسی کارگران را اذیت می‌کند. اما ماده ۱۵۷ قانون کار درباره اختلافات بین کارگر و کارفرما ابتدا سازش را تصریح می‌کند یعنی همان میانجی‌گری که جناب مقدم اشاره کرد. این سازش یا بین خود کارگر و کارفرماست یا بین نماینده او در قالب شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا مجمع نمایندگان با کارفرما. اگر این سازش انجام نشد می‌گویند این حق را دارید که به هیئت‌های تشخیص حل اختلاف بروید و حل دعوا کنید. در هیئت‌های تشخیص، قوانین و مقرراتی داریم که دادرسی کار را قانون‌مند می‌کند. عمده اختلافات

اگر میانجی‌گری قبل از ارجاع اختلافات به هیئت‌های حل اختلاف زیاد شود می‌تواند ساز و کار خوبی باشد. بنابراین از نظر قانونی ساز و کارشان درست است اما در مرحله اجرایی مشکل وجود دارد



علیرضا مقدم:
خیلی انگشت‌شمار پیش می‌آید که تحقیقاتی درمورد مسئله اختلافی و اصل موضوع انجام شود چون خیلی از قراردادها شفاهی است و مکتوب نیست اما اداره می تواند بازرس بفرستد و تحقیقات محلی کرده و نحوه رسیدگی نیمچه قضایی را رعایت کند

بین کارگر و کارفرما به اخراج‌ها بازمی‌گردد. کارگری که اخراج می‌شود به هیئت‌های تشخیص حل اختلاف مراجعه می‌کند اما در همین هئیت‌ها، کارگر باید ابتدا ثابت کند که کارگر است. یعنی همان بحث ادله اثبات دعوا در ماده ۸۷ آیین دادرسی کار که ما به آن اعتراض داریم. چون در قسمت ادله اثبات دعوا می‌گوید اسناد و مدارکی که نشان دهنده رابطه بین کارگر و کارفرماست باید توسط کارگر ارائه شود که کارگر هم قرارداد ندارد. زمانی که هیئت‌های حل اختلاف متوجه می‌شوند که کارگر قرارداد ندارد، دادخواست او را از دستور کار خارج می کند مگر اینکه دلایل دیگری بیاورد. در این زمینه مثلا ما تلاش کردیم و توانستیم پرینت واریزی‌هایی که کارفرما به حساب کارگر می‌ریزد را به عنوان مدرک برای هیئت‌ها جا بیندازیم. زیرا به هر حال این مبلغ واریز شده است و مشخصا یک روندی دارد. اما نکته اساسی ضعیف بودن تیم بازرسی‌های وزارت کار است و من اصلا این تیم را قبول ندارم چون شیوه بازرسی آنها اشتباه است. وقتی بازرسی به کارگاهی می‌رود چگونه می‌خواهد رابطه کارگر و کارفرما را احراز کند؟ می‌خواهد شاهد بگیرد؟ در قوانین کار ما و آیین دادرسی شاهد دیده نشده است و سند، اقرار و اماره (اوضاع و احوالی است که به حکم قانون یا در نظر قاضی دلیل بر امری محسوب می‌شود) دیده شده است اما در برخی جاها تحقیق را به عنوان اماره آورده‌اند. من در حوزه انجام بازرسی هم شرکت کرده‌ام و با پرونده کارگری با ۱۷ ماه سابقه کار که هیچ قراردادی هم نداشت مواجه شدم. که برای اثبات گفتیم به دفاتر کار بروید و پرداخت‌هایی دارند و آنجا ثبت کرده‌اند که بر این اساس، توانستیم سابقه کارش را در هیئت احراز کنیم. انتظار این است که حقوق صنفی و مسلم قانونی کارگرانی که وارد هیئت‌های حل اختلاف می‌شوند، اعاده شود اما این اتفاق نمی‌افتد یا دچار اطاله دادرسی می‌شود. برای نمونه آیین دادرسی می‌گوید قبل از تشکیل هیئت تشخیص کارگر می‌تواند به موارد خواسته‌اش در دادخواست اضافه کند و مواردی داشته‌ایم که کارگران یادشان آمده است که موردی یا مواردی را در دادخواست خود ننوشته‌اند و افزودن آن موارد موجب شده است که یک ماه نوبت رسیدگی به دادخواستشان عقب بیفتد. یا اینکه طبق ماده ۱۶۴ قانون کار اگر با اخراج کارگر مخالفت و مشخص شد که این اخراج موجه نیست، هیئت اختلاف فرد را بازگشت به کار می‌دهد و از تاریخ اخراج حق‌السعی او را پرداخت می‌کند. یعنی موضوع ماده ۳۴ قانون کار که این حق‌السعی شامل حقوق، پاداش ایاب و ذهاب و هزینه‌های مسکن و



نظایر آن می‌شود که باید به او پرداخت شود. می‌بینیم که کارگری ۶ ماه است اخراج شده است و بعد از اینکه حکم بازگشت به کار سابق با شرایط قبل می‌خورد با این حال بازهم پاداش بهره‌وری را نمی‌دهند و سر این مسئله دوباره دادخواست داده است و برای دو ماه دیگر به او نوبت داده‌اند. یا مثلا طرح طبقه‌بندی مشاغل را می‌خواهند رسیدگی کنند؛ هیئت خیلی راحت می‌گوید ما کارشناس نداریم و می‌فرستیم برای کارشناسی درحالیکه نیازی به این کار نیست چون طبقه‌بندی مشاغل است بنابراین باید بازرسی بگذارند. همچنین ادارات کار و وزارتخانه، طرح همه شرکت‌ها را برای طبقه‌بندی مشاغل دارند. با وجود اینکه پرونده سنگینی هم در هیئت‌های تشخیص حل اختلاف است اما وضعیت اینگونه است.

طرح طبقه‌بندی مشاغل که برای شرکتی‌ها اجرا نمی‌شود.

حسین حبیبی: بیشتر شرکت‌های پیمانکاری و آنها که براساس اصل ۴۴ واگذار شده‌اند، مال دولت است. برای همین هم شرکت‌های مادر سال به سال پیمانکاران را عوض می‌کنند و این اتفاق نادری است و هیئت‌ها توجه ندارد که روی این موضوع بحث کنند. ماده ۱۳ قانون کار می‌گوید پیمان‌دهنده به گونه‌ای باید قرارداد را با پیمانکار منعقد کند که تمامی قانون کار را درباره کارگران خود حمایت کند و باید طبقه‌بندی مشاغل داشته باشد؛ پس می‌توانند داشته باشند و دارند. هیئت‌های تشخیص حل اختلاف متاسفانه به دلیل اینکه اختلافات کارگری روز به روز زیاد می‌شود اصلا موفق نمی‌شوند و جز اینکه به ادامه ظلم کمک می‌شود، کار دیگری نمی‌کنند.

در دوره قبل هیئت مدیره شوراهای استان تهران، من این ضرورت را احساس کردم و در کانون شوراهای خودمان کمیته حقوقی ایجاد کردم. در این کمیته عمدتا دنبال مصوبه‌های مجلس و دیوان بودم و پیگیری می‌کردم که از این نواحی چیزی به کارگران ضربه نزد. در این مدت کمیته حقوقی را شکل دادیم و اکنون حدود ۱۶ نفر عضو هستند و خوشبختانه دو سوم آنها دارای مدارک لیسانس و فوق لیسانس رشته حقوق هستند. در حقیقت ما روشی را دنبال کردیم که هیئت‌های تشخیص حل اختلاف را ارزیابی کنیم و آراء دیوان و دادخواست‌هایی که به دیوان می‌رود و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌هایی که در وزارت کار انجام می‌شود را ارزیابی کنیم و اگر نیاز است وزارتخانه آن را اصلاح کند و اگر نکرد از دیوان عدالت اداری ابطال آن را بگیریم. در مجلس نیز به دنبال این باشیم که قوانین به نحوی تنظیم شود که بتواند برای کارگران منفعت داشته باشد. اما نکته دیگر درباره تشکیل شوراهای کارگری در کارگاه‌های بالای ۳۵ نفر این است که بازهم در این خصوص متحد عمل نکرده‌ایم. در این راستا سال قبل طرح اصلاح قانون شورای اسلامی کار را به مجلس دادیم و اکنون دو کمیسیون شوراها و اجتماعی مجلس کلیات این طرح را تصویب کرده‌اند و فکر می‌کنم تا اردیبهشت ماه به صحن مجلس برود. ما در آن طرح بحث اینکه شورا فقط در کارگاه‌های بالای ۳۵ نفر تشکیل شود را رد کردیم و فعالیت‌های یک فرد شورایی را از دو سال به چهار سال رساندیم. همچنین بحث اینکه یک شورایی تا زمانی که دوره شورای او اعتبار دارد کارفرما نمی‌تواند او را اخراج کند را مطرح کردیم که این دقیقا مطابق استانداردهای سازمان جهانی کار است و مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ صراحت دارد که نماینده کارگران اخراج نمی‌شود. اما همین دو روز پیش شورایی‌هایی داشته‌ایم که قراردادشان تمام شده و کارفرما بیرونشان کرده بود با وجود اینکه ما در ماده ۲۸ قانون کار بحث مصونیت را داریم. مجلس نیز باتوجه به ماده ۲۸ قانون کار گفته بود که نیازی به ارائه چنین طرحی نیست اما ما گفتیم استناد ما به ماده ۲۸ است اما می‌خواهیم صراحت بیاوریم که قرارداد فرد شورایی تا زمان اتمام فعالیت شورایی‌اش اعتبار دارد که این باعث می‌شود دو اتفاق خوب بیفتد. یکی اینکه نماینده شورا مصونیت دارد و دوم اینکه در افراد به واسطه اینکه چهار سال بناست امنیت شغلی داشته باشند، انگیزه ایجاد می‌شود که عضو شورا شوند که این خودش یک امتیاز است. اما اینکه چرا عملکرد هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موفق نیست؛ به دلیل بروز اختلافات شدید بین کارگر و کارفرماست اما علت اصلی‌تر این است که کارفرما قدرتمند است و دولت هم به دلیل کارفرما بودن از قدرت حمایت می‌کند. بیشتر

عمده اختلافات بین کارگر و کارفرما به اخراج‌ها بازمی‌گردد. کارگری که اخراج می‌شود به هیئت‌های تشخیص حل اختلاف مراجعه می‌کند اما در همین هئیت‌ها، کارگر باید ابتدا ثابت کند که کارگر است. یعنی همان بحث ادله اثبات دعوا در ماده ۸۷ آیین دادرسی کار که ما به آن اعتراض داریم

اختلافاتی که در هیئت‌های حل اختلاف است، اختلافاتی است که در شرکت‌هایی دولتی است که کارگران در آنها کار می‌کند.

● به قانون گریزی کارفرما و مواردی از این دست اشاره شد. در این گونه موارد کارگران چه دستاویزی می توانند داشته باشند که جدای از اطاله‌های دادرسی و بروکراسی سنگین اداری و قانونی به حق خود که پیش از این یک بار ثابت شده است، سریع تر برسند؟

علیرضا مقدم: به‌طور کلی نمی‌توان گفت که حتما کارفرما این ظلم را انجام می‌دهد. خیلی موارد است که کارگران هم به حقوق و حتی به وظایف خود آگاه نیستند. کارفرما این حق را دارد که در چهارچوب قانون از کارگر خود بهره ببرد. اگر قوانین حمایتی خاصی را برای کارگر بگذاریم از آن طرف کارفرما همراهی نمی‌کند. آقای حبیبی درست اشاره کرد اگر رعایت توازن بین کارگر و کارفرما را ایجاد کنیم به این مسائل برخورد نمی‌کنیم. ضمن اینکه از نظر قانون همه چیز وجود دارد اما هیئت‌های حل اختلاف اقدام به انجام بررسی‌های تخصصی‌تر نمی‌کنند. شاید ضعف در حوزه قدرت است که باتوجه به اینکه نماینده کارگران آنجا حضور دارند وظیفه اصلی خود را آنگونه که باید و شاید انجام نمی‌دهند که کارگر به حق خود نمی‌رسد چون در اصل هیچ کارگری بی‌خود نمی‌گوید که من اختلاف دارم. قطعا مشکلی وجود دارد. نحوه منصوب شدن اعضا را بررسی کنید ببینید درست است؟ چرا الان باید شورای اسلامی کار کمیته حقوقی داشته باشد؟ وقتی صرف بررسی اختلاف است، این کمیته حقوقی باید خیلی قبل‌تر تشکیل می‌شد و باید خیلی قبل‌تر کسی که عضو می‌شود، آموزش ببینید. می‌خواهد رای صادر کند که صدور رای ضمانت اجرایی دارد. یکسری برمی‌گردد به ضعف‌های نمایندگان که باید کسانی که در شورا هستند تخصص و سواد حقوقی را داشته باشند. حالا هیئت‌های حل اختلاف به دلیل حضور نماینده دادگستری و فرمانداری می‌تواند بهتر پیش برود اما بحث‌مان این است که در جلسات شرکت نمی‌کنند و وقتی شرکت نکنند جلسه اعتبار ندارد و وقتی اعتبار ندارد چرا باید تشکیل شود.

حسین حبیبی: تشکیل جلسه هیئت‌های حل اختلاف با ۹ نفر است که با ۷ نفر جلسه اعتبار دارد. از طرف نماینده دولت سه نفر معرفی شده است که یک نفر نماینده اداره کار، یک نماینده دادگستری و یکی هم از استانداری شرکت می‌کند. اما نمایندگان استانداری و دادگستری هیچ‌گاه در جلسات شرکت نمی‌کنند. پس با ۷ نفر رسمیت می‌یابد اما این وسط نماینده اداره کار به نوعی همه کاره است. ما چند سال است شروع کرده‌ایم و داریم این انحصار را می‌شکنیم. اینکه آقای مقدم به نحوه‌ی انتخاب اعضا انتقاد دارد باید بگویم که نحوه انتخاب اعضا درست و براساس قانون است که می‌گوید کانون‌های کارگری استانی کارگران را تعیین می‌کند و ما هم برای انتخاب آنها قطعا یکسری کلاس‌های آموزشی گذاشته‌ایم. اما متاسفانه نکته‌ای که حاکمیت دارد این است که در قانون پیش‌بینی نشده است که رئیس جلسه چه کسی باشد. به‌طور عرفی همیشه رئیس جلسه از اداره کار بوده است و ما گفته‌ایم اگر بناست سه‌جانبه‌گرایی باشد باید رئیس جلسه انتخابی باشد و هر دوره شش ماهه بین نماینده کارگران، کارفرمایان و اداره کار، ریاست جلسه بچرخد. اما جاانداختن این مسئله سنگین است.

علیرضا مقدم: ساز و کاری که کارگران باید رعایت کنند که به این مسئله برنخورند این است که پیشگیری کنند. وقتی وارد محیط کاری می‌شوند و درست که وضعیت اقتصادی به نوعی است که به سمت استثمار کارگران می‌رود اما کارگر می‌تواند از ابتدا درخواست قرارداد کند یا اگر قراردادی ارائه نمی‌شود کار نکند یا امارات و قرائنی که برای آینده آن لازم است را رعایت کند مانند اینکه سیستم کارت حضور و غیاب داشته باشد یا موارد دیگری که وجود دارد. اگر کارگران به این نکات توجه کنند به مشکلات ادله اثباتی برنمی‌خورند و می‌توانند حق خود را اثبات کنند. اما ریشه کل روابط کار به مسئله اقتصادی بازمی‌گردد یعنی تا زمانی که مسئله اقتصادی به‌صورت کلان درست نشود، روابط کار نیز همین است و کارفرما تا می‌تواند می‌خواهد از دادن حق کارگران فرار کند چون باید چرخ اقتصادی خودش هم بچرخد و به سود خودش برسد. کارگر هم تا می‌تواند از کار کردن فرار می‌کند. اگر بحث ایجاد توازن را درست کنیم و در این زمینه بین کارگر و کارفرما فرهنگسازی کنیم مشکل تا حدودی حل می‌شود. دولت هم که نمی‌آید این توازن را به نفع کارگر که دارای قدرت کمتری است برقرار کند به خصوص باتوجه به رویه‌ای که وجود دارد و کارفرمای اصلی دولت است. این موارد وجود دارد. اما کارگران بهتر است قبل از اینکه وارد بازار کار شوند یا کاری را شروع کنند، یا قید شکایت کردن را بزنند و از حق خود بگذرند یا اگر می‌خواهند برای خود حقی قائل شوند شرایط اولیه را برای خودشان رعایت کنند. دیگر خواستن قرارداد مکتوب امر سختی نیست.

● مسئله این است که وقتی کارفرما با کارگر قرارداد مکتوب دارد، موارد خاصی را در قرارداد لحاظ می کند مانند اینکه در یک بند قرارداد می آورد که کارفرما هر زمان که تمایل داشته باشد می تواند قرارداد را یکجانبه باطل کند و در بند دیگری برای پایان قرارداد مدت تعیین کرده است. یعنی کارفرما بندهایی را در قرارداد می آورد که بار حقوقی خاصی دارد و کارگران نیز که به زیر و بم مسائل حقوقی آشنا نیستند و نمی‌توان انتظار داشت که نسبت به آن اطلاع داشته باشند.

علیرضا مقدم: این به ضعف قانونگذاری بازمی‌گردد. ما در بحث قرارداد موقت کار می‌گفتیم مشاغلی که ماهیت دائم دارند نباید در قرارداد موقت بیایند. اصل اختلافات کارگری از اخراج و قطع همکاری شروع می‌شود تا زمانی که همکاری وجود دارد تعامل نیز هست. اصل به وجود آمدن قانون کار حمایت از کارگر است و حکومت می‌دانسته کسی که کارگر است آنچنان تحت حمایت قرار نخواهد گرفت، بنابراین قوانین حمایتی را شکل می‌دهد. قانون کار وقتی حمایتی است دست‌اندرکاران یا کسانی که می‌خواهند قانون را تصویب کنند باید حمایت‌ها را همه‌جانبه درنظر بگیرند و به صرف حداقل‌ها اکتفا نکنند. به واقع یکی از معضلات اصلی روابط کار بحث قراردادهاست که اگر قراردادها درست شکل بگیرد اختلافات بعدی آن نیز کمتر خواهد شد چون قوانین حمایتی به خصوص در بحث قراردادهای موقت کار وجود ندارد کارگر با این مشکلات روبه‌رو می‌شود. در حقیقت ریشه این مشکلات بازمی‌گردد به مسائل اقتصادی و نبود تعامل و ناتوان بودن قوانین حمایتی در انجام حمایت‌های لازم در حوزه اجرایی.

● قدرت چانه‌زنی نمایندگان کارگری در تشکل‌های کارگری برای مطالبه حقوق کارگران و اختلاف آنها با کارفرمایان چقدر است؟

حسین حبیبی: اگر می‌خواهیم فاصله سبد معیشت با دستمزد کاهش یابد و مزد عادلانه شود و امنیت شغلی داشته باشیم و مناطق آزاد را که به شکل فاجعه‌آمیزی به اقتصاد کشور، روابط انسانی و روابط کارگر و کارفرما لطمه می‌زند را بهبود ببخشیم، باید به فرهنگ اعتراض و در مواقع لازم؛ اعتصاب مقید باشیم و اگر نباشیم هیچی درست نمی‌شود. شما نمونه بارز این اعتراض را در دستمزد امسال دیدید. اگر بخواهیم واقع بینانه به موضوع دستمزد نگاه کنیم حتی نمایندگانمان در شورای عالی دستمزد قطعا راضی نیستند اما ببینید چه اتفاقاتی می‌افتد که دوستان ما می‌توانند مذاکره را تا این طرف سال کش بدهند. اگر ما پشتوانه کارگری در اعتراض را داشتیم، مطمئن باشید دستمزد افزایش یافته و مصوب شده در فروردین را با نرخ تورم فروردین داشتیم. چون در ماده ۴۱ قانون کار گفته





تشکیل جلسه هیئت‌های حل اختلاف با ۹ نفر است که با ۷ نفر جلسه اعتبار دارد. از طرف نماینده دولت سه نفر معرفی شده است که یک نفر نماینده اداره کار، یک نماینده دادگستری و یکی هم از استانداری شرکت می‌کند. اما نمایندگان استانداری و دادگستری هیچ‌گاه در جلسات شرکت نمی‌کنند

است که افزایش دستمزد سالیانه نگفته است یعنی هر زمانی که نرخ تورم تغییر و دستمزد مصوب را کاملا باطل می‌کند، می‌توانیم افزایش دستمزد داشته باشیم.

علیرضا مقدم: بله ماده قانونی در این زمینه داریم اما از نظر اقتصادی کارفرما اصلا توان پرداخت آن را ندارد.

حسین حبیبی: اینکه می‌گویند کارفرمایان توان اقتصادی ندارند را قبول ندارم. کارفرمایان ما دچار تنبلی اقتصادی شده‌اند. تسهیلات را می‌گیرند و یک جای دیگر سرمایه‌گذاری می‌کنند و در تولید و حرفه و صنف خودشان سرمایه‌گذاری نمی‌کنند. چطور می‌شود که کارخانه‌ای مثل آذرآب و هپکو که اصلا تولیداتش مال دولت است، بخوابد و چند ماه دستمزد ندهد؟ اول اینکه جامعه افتاده است دست یکسری سرمایه‌گذار زالو صفت و یک شبه می‌خواهند ره صد ساله بروند. اینها می‌خواهند بتازند تا به منافع خودشان برسند. کارفرمایی حقوق کارگرش را نمی‌دهد اما کارگرانش را دعوت می‌کند به خانه‌اش برای جشن تولد دخترش و کارگری به دخترش می‌گوید به پدرت بگو ما را آوردی اینجا خوشحال باشیم من امروز به شدت از او متنفر شدم چون ۶ ماه است حقوق نگرفتم. من قبول ندارم کارفرمایی که با نفت قرارداد دارد و با دریافت‌هایی که دارد، ادامه کار می‌دهد اما ۹ سال است حقوق خانم حسابدارش را علی‌الحساب می‌دهد. نزدیک به ۸۵ درصد کارفرمایان اعتباری برای ارزش انسانی و نیروی انسانی قائل نیستند. اینجا ناراحتی‌ام بیشتر از بدنه کارگری است. ما دهه ۶۰ و ۷۰ مشکلات کارگری آنچنانی نداشتیم و کارفرمایان یک مقدار ترس داشتند و کارگران به مسئولان کشوری اعتماد داشتند اما در دهه ۸۰ به بعد این شروع کرد به شکسته شدن. البته در دهه ۷۰ قراردادهای موقت گسترش پیدا کرد و تبصره یک ماده ۷ قانون کار اعمال نشد که می‌گوید حداکثر مدت قرارداد در قراردادهای کاری که ماهیت آن غیرمستمر است. چند سال است مگر از تصویب قانون کار می‌گذرد هنوز نتوانسته‌اند این را امضا کنند. الان خوشبختانه این را بگویم که یکی از دلایل حمایت ما در انتخابات ریاست جمهوری از روحانی این بود که لایحه اصلاح قانون کار را به مجلس بازگردانند. دوم اینکه بحث امنیت شغلی را که قول داده بود ایجاد کند. جلساتی با ربیعی داشتیم و کمیته‌ای با عنوان روابط کار شورای عالی کار تشکیل دادیم اخیرا شروع کردیم تا بحث تبصره یک ماده ۷ اجرایی شود. وظیفه هیئت وزیران است که این را تصویب کند اما هیئت گفته خودتان بررسی‌ها را انجام دهید. در تبصره دو ماده ۷ می‌گوید اگر قراردادی مدت نداشته باشد دائم تلقی می‌شود یعنی می‌تواند قرارداد موقت باشد و کارفرمایان از این قضیه در دهه ۷۰ سوءاستفاده کردند و دیوان هم رای داد اما ما هم در این مورد حرف داریم که می‌توان براساس همین تعریفی که از قانون کار است از قراردادهای دائم دنبال افزایش این نوع قراردادها برویم اما لازمه این است که جامعه کارگری از این حالت انفعالی خارج شود. اینکه از دهه ۸۰ به این وضع اسفبار افتاده‌ایم و اختلافات بیشتر شد مقداری به ساختار جامعه ایران بازمی‌گردد که کار جمعی بلد نیستند واین آفت بزرگی است. الان همه از ما کار می‌خواهند و ما هم کم کاری نکرده‌ایم اما به نتیجه رسیدنش خیلی سخت است ما نمی‌دانیم کجا را بگیریم، مشکلات زیاد است. تا اعتراض و صدا نباشد نمی‌توانند کارگران را درک کنند.

● در حوزه مناطق آزاد ویژه اقتصادی که تعدادشان افزایش می‌یابد و قوانین اشتغال مخصوص خودشان را دارند. آیا هیئت‌های تشخیص حل اختلاف آنجا هم وجود دارند و اگر دارند چقدر کارایی و ساز و کاری دارند برای پیگیری شکایت کارگران؟

علیرضا مقدم: ساز و کار منطقه آزاد شبیه همین هیئت‌های حل اختلاف است و بحث خاصی ندارد. اصلا اصل و اساس مناطق آزاد اقتصادی به خاطر رونق دادن مسائل اقتصادی است و باتوجه به شرایط موجود مناطق آزاد چنان رونقی نتوانسته است به اقتصاد ایران بدهد و بازنگری کلی نیاز است. بحث حقوق انسانی و کارگری در مناطق آزاد آنگونه که باید لحاظ نشده است. مردم ایران در همه امور نگاه کاسبکارانه دارند. نوع فرهنگ جامعه به این سمت رفته است و تا زمانی که دیدگاه کاسبکارانه بین همه مردم ایران است بحث روابط کار و اینگونه مسائل هم باید ضمن همان بررسی شود. یعنی کارگر و کارفرما و دولت هم دیدگاه کاسبکارانه دارد و هر کسی هم سود خودش را می‌بیند و منافع جمعی و کشور دوستی ضعیف‌تر می‌شود. در مناطق آزاد نیز ندیده‌ایم که رونق اقتصادی خاصی داشته باشد و جز دلال بازی و توریست داخلی برای خرید کردن ارزان‌تر منفعت خاصی ندارد. باید بازنگری شود برخی دوست دارند مناطق آزاد به دلیل معافیت‌های مالیاتی که دارد، گسترش یابد اما اصل ماجرا این است که این مناطق هیچ سوددهی برای مردم ایران نداشته است و باید برچیده شود. روابط کارگری نیز در مناطق آزاد خیلی پیچیده‌تر است. ساختار و نوعی روابط همان است منتها چون یکسری از معافیت‌های کلی وجود دارد آن حداقل حمایت‌ها از کارگران در مناطق آزاد کمتر است. وقتی حمایت هم از کارگر نباشد مشکلات بر همان روال است.

●این حمایت‌ها چقدر کمتر است یعنی حمایت‌ها به‌طور کلی از بین رفته یا حداقلی برایش قائل شده‌اند که دست‌کم این هیئت‌ها کارکردی داشته باشند؟

علیرضا مقدم: چون بحث ویژه خودش را دارد وقتی تابع قانون کار نباشد حمایت‌ها از بین می‌رود. در مناطق آزاد قوانین خاص خودش را دارد و تا توانسته‌اند مسائل حمایتی از کارگران را حذف کرده‌اند. بحث مناطق آزاد از بین بردن موانع تولید است منتها ما اصلا تولیدی نمی‌بینیم.

● یعنی الان از منظر آنها کارگر جزو موانع تولید محسوب می‌شود؟

علیرضا مقدم: خیلی‌ها هزینه کارگران را جزو موانع تولید می‌دانند حتی در شبکه اخبار سراسری از نظر نظام اقتصادی؛ دستمزد کارگر را جزو موانع تولید دانستند. برای همین است که می‌گویم روابط کار را به صرف نماینده کارگری نباید درنظر بگیرید اگر حداقل حقوق را هم نمایندگان

کارگری بتوانند سه میلیون تومان کنند کدام کارفرما این رقم را می‌تواند بپردازد؟ تا تعادل ایجاد نشود و اقتصاد شکل نگیرد و فرهنگ درست نشود و دیدگاه‌ها درباره مسائل کار درست و از یک‌جانبه‌گرایی خارج نشود، چیزی حل نمی‌شود. دیده‌ام که کارفرمایی بنز یک میلیاردی زیر پایش است اما نمی‌خواهد حقوق یک میلیونی کارگر را بدهد. چون عادت کرده به این شیوه زندگی. یا چرا بازار مسکن و ارز و ... بالا می‌رود چون کارفرما نمی‌آید سودش را در کار خودش سرمایه‌گذاری کند. در اروپا سود هر کاری را دوباره به همان کار می‌زنند اما ما سودمان را به خرید زمین می‌زنیم و موجب گران شدن زمین می‌شویم. ارز می‌خریم و ارز را بالا می‌بریم و به‌طور کلی این دیدگاه کاسبکارانه بین مردم وجود دارد. اما به‌طور کلی نقطه ضعف اساسی هیئت‌های حل اختلاف بحث اجراست. بحث اجرای رای را که در مراجع قضایی می‌بریم دوباره اطاله دادرسی برای کارگر بیشتر می‌شود. چون به صرف صدور رای در مراجع حل اختلاف کارفرما رای را اجرا نمی‌کند و تا اجراییه صادر نشود و زور بالای سرش نباشد، بازهم اجرای رای به تعویق می‌افتد چون کارگر باید دوباره به مراجع قضایی برای صدور اجراییه مراجعه کند یک اطاله دادرسی هم آنجا ایجاد می‌شود. قانون کار باید علاوه بر صدور رای از بحث اجرایی هم حمایت بیشتر و درونی‌تری کند. چون نماینده دادگستری وجود دارد یک اجرای احکام جداگانه‌ای از قوه قضاییه در هیئت‌های حل اختلاف ایجاد شود چون اکنون قوه قضاییه آنقدر اطاله دادرسی وجود دارد و دادخواست‌ها خیلی طولانی می‌شود، کارگران هم دیرتر به حقوق خود می‌رسند. بحث اجرا هم باید سازماندهی و نظم‌دهی کنند کارگران زودتر به حقوق خود می‌رسند. بنابراین یکی از بحث‌های روابط کار مسئله اجرای رای‌هاست.

● آقای حبیبی بحث اجرای رای‌ها در مناطق آزاد چگونه است؟

حسین حبیبی: هدف مناطق آزاد تولید ثروت بوده است اما متاسفانه ما فقط با گسترش این مناطق مواجه هستیم. دیروز در وزارت کار نسبت به این موضوع اعتراض کردم چون ما چهار منطقه آزاد در چابهار در چند روز گذشته داشتیم که یکی از آنها اصلا سکنه ندارد. ضمن اینکه متوجه شدیم ۳۶ منطقه آزاد تجاری و صنعتی دیگر را هم می‌خواهند ایجاد کند درحالیکه اکنون مناطق آزاد راه فرار مالیاتی قانونی شده است. خیلی از شرکت‌ها در مناطق آزاد به ثبت رسیده‌اند اما در تهران کار می‌کنند. دلیلش این است که دولت بر این مناطق آزاد نظارتی ندارد یا نمی‌خواهد نظارت داشته باشد. در واقع بیشتر تخلفات عمده توسط دولتی‌هاست اگر آنها تخلف نداشته باشند دیگران جرات تخلف ندارند. یعنی دولتی‌ها بودند که زمینه تخلف را ایجاد کردند.

● چرا دولت نمی‌خواهد بر فعالیت‌ها در مناطق آزاد نظارت داشته باشد؟

حسین حبیبی: چون دولت از این راه کسب ثروت می‌کند. بودجه را با ۳۷۰۰ دلار بسته‌اند که این مناطق آزاد خودش کمک می‌کند به کسری بودجه. بحث سر این است که آنها که در آنجا نمی‌خواهند نظارتی کنند طبعا در حوزه روابط کار این موضوع شدیدتر می‌شود. ما در جامعه خود این فرهنگ را نداریم که روابط انسانی حاکم شود. ما در اینجا خلاء قانونی نداریم و به صراحت می‌گویم قانون کار و قانون تامین اجتماعی ما از بهترین قوانین است چون از فرانسه و بلژیک گرفته شده‌اند. ولی چرا در جامعه ما اجرایی نمی‌شود دلیلش این است که روابط انسانی و اجتماعی مناسب حاکم نیست و عامل اصلی نیز متخلف بودن دولت است که رسیده است به اینجا که قانون را بی‌خاصیت کرده است. چطور می‌شود که مقام معظم رهبری امسال را سال حمایت از تولید داخلی بنامد اما شما مهمترین منابع درآمدی کشور که مالیات باشد را با ایجاد مناطق آزاد از بین می‌برید. موقعی که منابع درآمدی کشور مناسب نباشد نمی‌توان زیرساخت‌های اقتصادی قوی داشته باشیم.

در قیمت تمام شده کالا و خدمات اعلام می‌کنند که سهم دستمزد کارگران ۲۰ درصد است اما با بررسی‌ها مشخص شده است که بیشترین سهم دستمزد در قیمت تمام شده مربوط به کارگران ساختمانی است و در بیشتر کارگاه‌ها چه خدماتی و چه تولیدی بین ۵ تا ۸ درصد است. این برخلاف کشورهای توسعه یافته است که دستمزد بیشترین سهم

از نظر قانون همه چیز وجود دارد اما هیئت‌های حل اختلاف اقدام به انجام بررسی‌های تخصصی‌تر نمی‌کنند. شاید ضعف در حوزه قدرت است که باتوجه به اینکه نماینده کارگران آنجا حضور دارند وظیفه اصلی خود را آنگونه که باید و شاید انجام نمی‌دهند که کارگر به حق خود نمی‌رسد چون در اصل هیچ کارگری بی‌خود نمی‌گوید که من اختلاف دارم. قطعا مشکلی وجود دارد. نحوه منصوب شدن اعضا را بررسی کنید ببینید درست است؟ چرا الان باید شورای اسلامی کار کمیته حقوقی داشته باشد؟ وقتی صرف بررسی اختلاف است، این کمیته حقوقی باید خیلی قبل‌تر تشکیل می‌شد و باید خیلی قبل‌تر کسی که عضو می‌شود، آموزش ببینید

را در تولید دارد. اگر این اتفاق بیفتد ما می‌توانیم اقتصاد شکوفایی داشته باشیم.

● آیا مثلا وجود نماینده وزارت دادگستری که شناخت چندانی از مطالبات جامعه کارگری ندارد در دادگاه‌های کار می‌تواند مفید باشد؟

حسین حبیبی: من فکر می‌کنم حضور آنها می‌تواند مهم باشد. من در یک جلسه از کارگروه اشتغال در استانداری شرکت کرده بودم که بحث استاد شاگردی توسط استاندار در آن مطرح شد. حتی گفت که ما در بچگی شاگردی می‌کردیم و یک ریال هم پول نمی‌گرفتیم. خب وقتی چنین تفکری در استاندار یک کلان‌شهر وجود دارد چه انتظاری می‌توان از سایرین داشت. البته در جلسات بعدی نظرش را تغییر داد و گفت که به کارگر می‌توان مزد هم داد! اما من گفتم که ماده ۷۱ قانون برنامه پنجم توسعه تنها تاکید کرده است که می‌توان کارفرما را از پرداخت حق بیمه معاف کرد و درمورد مزد حق ندارید که یک ریال کمتر از حداقل مزد به کارگر حقوق بدهید. به هر صورت من اعتقاد دارم حضور نماینده دادگستری در شکستن انحصار اداره کار و تغییر دیدگاه اعضا مفید است.

علیرضا مقدم: قانون باید اجرایی شود تا آرای صادره ضمانت اجرایی داشته باشد و البته که چالش ایجاد می‌شود، چالش به خاطر اختلاف‌نظر بد نیست. درنهایت نظر اکثریت انشای به رای می‌شود. یکی از ضعف‌ها را من عدم حضور همین‌ها می‌دانم. نماینده دادگستری هم در خصوص نحوه دادرسی تخصص دارد. حاکمیت مراجع را ایجاد کرده است که تسریع به رسیدگی شود؛ چون خودش معضلات رسیدگی قضایی را می‌داند. اینگونه کیفیت رسیدگی بالا می‌رود.

● یک چرخش دیدگاه از سمت دولت و حاکمیت نسبت به تشکل‌های کارگری تا چه اندازه می‌تواند موثر باشد؟

حسین حبیبی: بعد از انقلاب صنعتی دولت‌ها متوجه شدند که روابط کا دچار پیچیدگی شده است و دیگر روابط کار در ۸ ساعت کار روزانه خلاصه نمی‌شود. چندی پیش دادگاه بین‌المللی اتحادیه اروپا اعلام می‌کند که کارگران از وقتی که از خانه درمی‌آیند و تا به محل کار می‌رسند؛ تردد برایشان جز ساعت کار محسوب می‌شود. خودم برای یکی از شرکت‌ها همین کار را کردم. برای این شرکت پیمان نوشتم و آن را در وزارت کار ثبت کردم.

لازمه چنین حرکت‌های این است که دولت‌ها به‌صورت ذاتی حامی کارگران باشند. چون در مناقشاتی که میان کارگر و کارفرما وجود دارد، کارگران ضعیف‌تر هستند و مورد ظلم قرار می‌گیرند. وظیفه ذاتی و تاریخی دولت‌ها این است که در اختیار عامه جامعه باشند. همین حالا ۴۳ میلیون بیمه‌شده در تامین اجتماعی داریم. کارگران شاغل در کارگاه‌های خیابان جمهوری بیمه نیستند. من به وزیر بهداشت نامه نوشتم و گفتم که لطفا شر بیمه سلامت را از سر کارگران کم کنید، ما ۸۰ میلیون نفر را در تامین اجتماعی پوشش می‌دهیم. لذا دولت‌ها باید قوانینی بنویسند که از کارگران حمایت شود. از طرفی کارگران باید آگاهی‌های حرفه‌ای خود را بالا ببرند و سطح مشارکت خودشان را افزایش بدهند و بدانند از چه چیزی و به چه میزان برخوردار شوند. من به کارگران می‌گویم روزی ۱۰ دقیقه قانون کار را بخوانید و حقوق شهروندی خود را بدانید. خودم سعی می‌کنم از لحاظ قوانین به روز شوم؛ چراکه باید بتوانیم که از حق خود دفاع کنیم و این تنها با تسلط روی قانون ممکن می‌شود. من همواره به کارگران می‌گویم که دولت جانب کارفرمایان را می‌گیرد؛ اصولگرا و اصلاح‌طلب هم ندارد؛ هدفشان یکی است. خطاب به کارفرمایان می‌گویم مشکلات شما کارفرمایان دستمزد و بیمه نیست. مشکلات شما واردات بی‌رویه و بوروکراسی‌های اداری است. مشکل شما بحث ارز در نظام بانکی است و ما در اینها کمکتان می‌کنیم. آیا شما راضی هستید که کارگران به حق و حقوقشان برسند؛ دقت کنید که در مورد تعارف‌های مرسوم، که کارفرمایان و کارگران در یک کشتی نشسته‌اند، صحبت نمی‌کنم! در مورد تشکل‌ها باید اضافه کنم که آنها باید در همه حضور داشته باشند؛ در مترو، در مشاغل غیررسمی و....

● نظرتان در مورد تشکل‌های کارگری چیست؟ آیا دولت و نظام به اهمیت آنها در نظام روابط کار واقف است؟

علیرضا مقدم: خب باید جا بیفتد و حاکمیت هم باید آنها را بپذیرند. مثلا در اعتراض کشاورزان اصفهان، امام جمعه از مردم خواست که آشوبگری نکنند. ما باید بین حرکت صنفی و اعتراض صنفی با آشوب تفاوت قائل شویم. کارگران باید حریم‌ها حفظ کنند. راهپیمایی روز جهانی کارگر در سال‌های گذشته را ببینید، برگزار شد و اتفاقی هم نیفتاد. لذا دولت و نظام باید روحیه خود را عوض کند، کارگران هم همینطور. ضعف عدم آشنایی با قوانین هم جدی است. اگر تشکل‌های قویتر می‌خواهیم باید بنیه علمی خود را تقویت کنیم. دانشگاه‌های و تشکل‌های صنفی از این ظرفیت برخوردار هستند تا کارگران را مطلع پرورش دهند.

● نداشتن امنیت شغلی به خاطر موقت بودن قراردادهای کار یک مسئله جدی است. قراردادهای سفید امضا و شفاهی را داریم. چه راهی برای خروج از این وضعیت پیش روی ماست؟

علیرضا مقدم: قرارداد سفید امضا زمان ندارد. قراردادی که زمان نداشته باشد دائمی است. کارفرمایان باید متوجه باشند که قرارداد سفید امضا برای آنها مخاطره‌آمیز است. اگر کارفرمایی بخواهد دست به قرارداد سفید امضا ببرد، سوءاستفاده کرده است. کارگر در صورتی که اثبات کند که در قرارداد سفیدامضای وی دست برده شده، می‌تواند برای کارفرمای قانون‌گریز خود دردسر درست کند. از طرفی دیوان عدالت اداری می‌تواند آرای وحدت رویه را گسترش دهد تا قراردادهای سفید امضا دائمی تلقی شود. کارفرما اینگونه می‌فهمند که این نوع از قرارداد برایش سودی ندارد. ما نباید به قرارداد سفید امضا که توسط کارفرما پرشده است وجاهت بدهیم. این برخلاف شرع، برخلاق قانون و برخلاف اخلاق است.

● تکلیف بازرسی وزارت کار چه می‌شود؛ مگر آنها تکلیف ندارند که تخلفات را به موقع تشخیص دهند و برخورد کنند؟

علیرضا مقدم: نمایده وزارت کار که قبلا گفته بود نیروی کافی برای بازرسی از همه کارگاه‌ها نداریم. این برمی‌گردد به دولت! وقتی چنین شرایطی ایجاد می‌شود باید کارفرما را تقبیح کرد. بالاخره کارفرما باید یا شکایت کارگران تبعات سفید امضا را ببینند. باید قراردادهای کار ضابطه‌مند شوند.

حسین حبیبی: اداره کار به واسطه حمایت از کارفرما و ذات کاسبکارنه که وجود دارد، ارسال نسخه‌ای از قرارداد کارگر را برای خودش پیگیری نمی‌کند. وقتی نماینده شورایی و





نماینده کارگری نسخه‌ای از قرارداد خودش را از اداره کار بخواهد وبا وی برخورد می‌شود، تو خود حدیث مفصل بخوان از این مجمل! ماده ۲۹ قانون کار آنجا که گفته شده که در صورت اخراج غیر قانونی کارگر و صدور رای بازگشت به کار کارگر، کارفرما ملزم است که به وی خسارت بدهد، چه قدر توسط ادارات کار اجرایی می‌شود؟

علیرضا مقدم: ضمن اینکه اخراج برای کارگر سو سابقه محسوب می‌شود.

حسین حبیبی: موردی وجود داشته که کارگر به خاطر اخراج غیرقانونی نتوانسته که شهریه دانشگاهش را جور کند و مشروط شده است. یا مثلا کارگری که زندگی‌اش به خاطر اخراج ناحق فروپاشیده است. خب ما می‌گویم که باید تعیین خسارت شود چه مالی و چه روحی اما اداره کار به ما توصیه می‌کند که پیگیر دریافت خسارت برای کارگر نشویم؛ چراکه اداره تعیین خسارت ندارند. چرا در دادگاه‌های اروپایی دایره تعیین خسارت وجود دارد اما در دادگاه‌های کار ما وجود ندارد.

مثالی دیگر می‌زنم کارگری را می‌شناختم که در یک شرکت در تهران کار می‌کرد. ۱۲ سال در این شرکت بود و قرارداد کار نداشت. اعتراض می‌کند و روز بعد یک قرارداد جلوی وی می‌گذارند و می‌گویند که امضا کن. تاریخ انقضای آن قرار داد هم پایان اسفند ۹۵ بود، یعنی یک قرارداد دو ماهه. اگر کارگر این قرارداد را امضا می‌کرد دو ماه بعد با عدم تمدید قرارداد و اخراج مواجه می‌شد. وی قرارداد را امضا نمی‌کند. چند روز بعد کارفرما وی را برای کار به یکی از دفاتر این شرکت در شهریار می‌فرستند. وی می‌گویند آنجا سرویس ندارد و تردد برایم امکان‌پذیر نیست، لذا به اداره کار شکایت می‌کند، اما کارفرما هم می‌گوید که کارگر من ترک کار کرده است. درنظر داشته باشید براساس دستورالعمل وزارت کار، کسی که ترک کار کرده مستحق دریات سنوات نیست. من به این پرونده ورود کردم و ثابت شد که کارگر ترک کار نکرده است. اما پرسش این است که تا کی می‌توانیم به‌صورت موردی ورود کنیم؟ اگر می‌خواهیم به سمت‌وسویی برویم که قرارداد در ۴ نسخه تنظیم بشود، ضمانت اجرایی پیدا کند و قرارداد سفید امضا منعقد نشود، باید دولت همراهی کند. البته وزارت کار در حال کار روی سامانه ثبت قراردادهای کار است. اما چه تضمینی وجود دارد که کارفرمایان اطلاعات قراردادهای کار را در این سامانه ثبت کنند؟ کارگر باید اطلاعات درست ارائه دهد؟ خب اطلاعاتی که کارگر می‌دهد را در هیات‌های تشخیص و حل اختلاف نمی‌پذیرند چه برسد به اینکه بخواهند اینگونه از وی قبول کنند!به معاون روابط کار پیشنهاد دادیم که اگر نگران فعالیت درست این سامانه و موثر واقع شدن آن است؛ دو کار انجام دهد. اول اینکه تعداد کارگاه‌ها و نیروی کار را استعلام کند. دوم اینکه مشخص شود فلان شغل به چقدر کارگر احتیاج دارد. مثلا در کشتیرانی می‌گویند که هر کشتی که ساخته می‌شود باید ۵ عدد پرسنل ستادی داشته باشد. وقتی کارفرما ۲ عدد پرسنل ستادی بیشتر ندارد؛ دو حالت وجود دارد. ۱. فشار کار ۵ نفر را به دو نفر وارد می‌کند ۲. هر وقت بازرس می‌آید سه نفر از کارگرانش را بیرون می‌فرستد. کارگاهی دیگری وجود داشت که دو روز قبل از انتخابات شورای اسلامی کار کارفرما از کارگران می‌خواهد که به ماموریت بروند! در اینجا کارفرما در تشکیل تشکل کارگری، ممنوعیت ایجاد می‌کند. این کارفرما باید از مشاغل دولتی انفضال یابد و به دادگاه معرفی شود، اما اداره کار می‌گوید برای برخورد با کارفرما ابتدا کارگران باید از وی شکایت کنند!

برای جمع‌بندی عرایضم باید به مجموعه‌ای از قوانین ضدکارگری اشاره کنم. در سال ۱۳۸۱، ماده ۱۰ قانون نوسازی صنایع تصویب شد که رویکردهای موجود در آن تشکل‌های کارگری را نابود کرد. خروج کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر از شمول قانون کار را در همین سال داشتیم. بحث گسترش مناطق آزاد و ویژه اقتصادی را داشتیم که به خروج کارگاه‌ها کوچک از شمول قانون کار انجامید.

علیرضا مقدم: در پایان باید اضافه کنم که سامانه ثبت قراردادهای کار یک شوی تبلیغاتی در دوران انتخابات ریاست‌جمهوری بود که معلوم شد ضمانت اجرایی ندارد. خیلی ساده می‌توان گفت که اگر قرارداد در سامانه ثبت نشود، دائمی تلقی می‌شود. درنهایت من فکر می‌کنم که حریص بودن برای اندوختن سرمایه کارگران را به رنج و مشقت انداخته است.



پرویز صداقت:

کارگران سال سختی در پیش دارند

افزایش مزد مقهور تورم خواهد شد

نسرین هزاره مقدم

«اول ماه مه» درحالی فرامی‌رسد که کارگران ایرانی چندان حال و روز خوشی ندارند و به روال معمول سال‌های قبل، آینده‌ای مبهم و نامعلوم آنها را نگران کرده‌است؛ نگرانی‌ای که امسال به دلیل بالا رفتنِ ناگهانی قیمت ارز و کاهش چشمگیرِ قدرت خرید، شایدَ بیشتر از سال‌های قبل باشد؛ علیرغم همه این نگرانی‌ها و اتفاقات شوک‌آور، در ماه‌های جاری، چیدمان فضای اجتماعی کشور تا حدودی قدرت چانه‌زنی کارگران را افزایش داده‌است و بدون تردید همین اتفاق تا حدودی خوشایند می‌تواند در صورت تداوم، فضای معیشَتی مزدبگیران را که درگیر مشکلات و نارسایی‌های بسیار است، به سمت ترمیم و بهبودی پیش ببرد. پرویز صداقت (اقتصاددان) در گفتگوی پیش‌رو، ضمن توصیف فضای کلی اقتصاد و تاثیر آن بر حیاتَ جمعیِ مزدبگیران، همگرایی و ایجاد تشکل‌های مستقل صنفیَ را از الزامات

انجماد نسبی و افزایش نامتناسب دستمزدها در شرایط تورمی در تمامی سال‌های اخیر فاصله کنونی سبد معیشت خانوار و دستمزدها را بسیار افزایش داده و این افزایش اخیر گره چندانی از مشکلات معیشتی کارگران نمی‌گشاید

مطالبه‌گریِ معطوف به نتیجه می‌داند.

● افزایشِ حداقل دستمزد ۹۷ حدود بیست درصد تعیین شد؛ این افزایش مزدی درحالی صورت گرفته‌است که مقامات دولتی همچنان بر «تک رقمی بودن» نرخ تورم تاکید دارند؛ در چنین شرایطی آیا می‌توان افزایش حدوداً بیست درصدی دستمزد را یک موفقیت حداقلی درَنظر گرفت؟ آیا می‌توان آن را «یک گام رو به جلو» در روند چانه‌زنی کارگران در دهه‌های گذشته دانست؟ این را هم درنظر بگیریم که همواره در سال‌های گذشته براساسِ عرف معمول، تعیین حداقل مزد براساس نرخ اعلامی تورمَ بوده‌است.

افزایش ۲۰ درصدی حداقل دستمزد در مذاکرات اخیر، اگرچه باتوجه به تورم انتظاری و فاصله با سبد معیشت خانوار، قادر به حل چندان مشکلی از کارگران نمی‌تواند باشد، اما از یک منظر نشانه ارتقای قدرت چانه‌زنی کارگران است. افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران ناشی از اوج‌گیری اعتراض‌های صنفی در تمامی طول سال گذشته و به‌موازات آن اعتراض‌های گسترده‌ی تهیدستان و محرومان در دی‌ماه ۹۷ است. اعتراض‌های گسترده‌ای که در سطح خیابان‌ها و



دورنمای معیشتی کارگران متأسفانه خیلی تعریفی ندارد. ما در سال جاری از سویی احتمالاً تقویت رکود را پیش رو داریم و از سوی دیگر تشدید تورم. تقویت رکود به این دلیل رخ می‌دهد که اولاً منابع برای سرمایه‌گذاری کاهش پیدا کرده و ثانیاً فضای سرمایه‌گذاری به سبب بحران‌های موجود در فضای ژئوپلتیک بین‌المللی - منطقه‌ای مساعد نخواهد بود

کارخانه‌ها در سال گذشته رخ داد باعث شد در مذاکرات دستمزدی، دولت و کارفرمایان در برابر درخواست افزایش حقوق «اندکی» نرمش بیشتر نشان بدهند؛ پس نشانه گامی به جلو در مبارزات صنفی کارگران ایران است. اما این گام به جلو حاصل ماه‌ها اعتراض‌های منفرد، اما کم‌وبیش پیوسته و معمولاً با خواسته‌های مشابه، در کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی بزرگ و اعتراض‌های متمرکز دی‌ماه اخیر بوده است. به این ترتیب، حرکت گسترده برای تسخیر فضاهای کار و فضاهای شهری که در سال گذشته رخ داد زمینه‌ساز ارتقای موقعیت چانه‌زنی در مذاکرات دستمزدی شد. بنابراین از این منظر شاهد گامی به جلو هستیم.

اما به لحاظ موقعیت معیشتی واقعی کارگران و مزدبگیران متأسفانه خیر. زیرا تمامی روندهای جاری اقتصادی نشان‌دهنده‌ی تحکیم و تقویت شرایط رکود تورمی در اقتصاد ایران است. در سال جاری به سبب افزایش نرخ ارز و تأثیرات مستقیم آن بر روی بهای کالاها و خدمات مورد تقاضای کارگران و نیز به سبب افزایش بهای بسیاری از خدمات ضروری، متأسفانه می‌توان انتظار داشت که افزایش اخیر به‌سرعت مقهور تورم شود. از سوی دیگر، انجماد نسبی و افزایش نامتناسب دستمزدها در شرایط تورمی در تمامی سال‌های اخیر فاصله کنونی سبد معیشت خانوار و دستمزدها را بسیار افزایش داده و این افزایش اخیر گره چندانی از مشکلات معیشتی کارگران نمی‌گشاید.

● با این افزایش مزدی، دورنمای معیشتی کارگران را در سال جاری چگونه می‌بینید؟ در ترکیب با سایر مولفه‌های اقتصادی در سطح کلان، که عموما هم مولفه‌های متغیر و غیرقابل پیش‌بینی‌ای هستند، سطح معاش مزدبگیران در سالی که پیش رو داریم، چه روندی را طی خواهد کرد؟

دورنمای معیشتی کارگران متأسفانه خیلی تعریفی ندارد. ما در سال جاری از سویی احتمالاً تقویت رکود را پیش رو داریم و از سوی دیگر تشدید تورم. تقویت رکود به این دلیل رخ می‌دهد که اولاً منابع برای سرمایه‌گذاری کاهش پیدا کرده و ثانیاً فضای سرمایه‌گذاری به سبب بحران‌های موجود در فضای ژئوپلتیک بین‌المللی - منطقه‌ای مساعد نخواهد بود. اما به‌رغم رکود اقتصادی، تورم ناشی از فشار هزینه‌ها از جمله به سبب افزایش بهای ارز و به تبع آن افزایش بهای کالاهای مصرفی و واسطه‌ای و سرمایه‌ای وارداتی، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم روی افزایش عمومی هزینه‌های زندگی خواهد گذاشت.

این در شرایطی است که ما براساس آمار رسمی یک لشکر عظیم ۳.۵ میلیونی از بیکاران مطلق داریم، یعنی کسانی که حتی یک ساعت در هفته هم کار نمی‌کنند. در ماه‌های اخیر وزیر کشور از نرخ بیکاری ۶۰ درصدی در برخی از شهرهای ایران خبر داد و بیش از ۹۰ درصد قراردادهای کاری هم موقت‌اند. پس قدرت چانه‌زنی انفرادی کارگران نیز در برابر کارفرما بیش از پیش کاهش می‌یابد. از یکسو، به سبب رکود و تورم توأمان و از سوی دیگر قدرت چانه‌زنی پایین کارگران منفرد، می‌توان سال دشواری را برای معیشت کارگران انتظار داشت.

● غیر از «تعیین عادلانه دستمزد در شورای عالی کار» چه اتفاقات و تغییراتی باید در عرصه اقتصاد به وقوع بپیوندد تا سطح معیشتی مردمِ مزدبگیر دچار تحول مثبت بشود؟



به عبارت دیگر، «مزد» در چه بستر اقتصادی‌ای می تواند تاثیرگذار باشد؟

البته باتوجه به آنچه در پرسش‌های قبلی عنوان کردم هنوز فاصله بسیار با تعیین نسبتاً عادلانه دستمزد داریم اما با همه این‌ها، مسأله ما در این‌جا اقتصاد سیاسی است. تغییرات اقتصادی که لازمه‌ی بهبود وضعیت معیشتی کارگران به سبب تغییرات دستمزدی است منوط به خروج از رکود ساختاری و تورم ساختاری است که در اقتصاد ایران حک شده‌است. و در عین حال حل گره‌های ساختاری در حوزه‌های بحران فقر و نابرابری، بحران بازتولید اجتماعی، بحران زیست‌محیطی، بحران مالی‌گرایی در اقتصاد ایران، و بحران فرار گسترده سرمایه از اقتصاد ایران بحران رکود تورمی را ایجاد کرده و استمرار بخشیده‌اند. در چنین شرایطی، پیش‌شرط گام نهادن برای حل این بحران‌های اقتصادی را باید در حوزه اقتصاد سیاسی و در حوزه ساختار قدرت در سپهر سیاست و اجتماع جست‌وجو کرد. در اوضاع کنونی بدون حل این معضل ساختاری امکان برون‌رفت از رکود ـ تورم ساختاری در اقتصاد ما وجود ندارد. ضمن اینکه بازشدن این گره نیز تنها گام نخست و البته راهگشا و ضروری، برای گام‌های بعدی خواهد بود.



تغییرات اقتصادی که لازمه‌ی بهبود وضعیت معیشتی کارگران به سبب تغییرات دستمزدی است منوط به خروج از رکود ساختاری و تورم ساختاری است که در اقتصاد ایران حک شده است. و در عین حال حل گره‌های ساختاری در حوزه‌های بحران فقر و نابرابری، بحران بازتولید اجتماعی، بحران زیست‌محیطی، بحران مالی‌گرایی در اقتصاد ایران، و بحران فرار گسترده سرمایه از اقتصاد ایران بحران رکود تورمی را ایجاد کرده و استمرار بخشیده‌اند

● از دستمزد که بگذریم، مهمترین مطالبات کارگران و مزدبگیران در سال جدید را چه می‌دانید؟ باتوجه به این بودجه‌ای که دولت برای سال جدید بسته و مجلس هم آن را تصویب کرده و البته به زعم خیلی‌ها یک بودجه تعدیلی و انقباضی است، مزدبگیران باید منتظر چه مشکلات و کاستی‌ها و یا احتمالا پیشرفت‌هایی باشند؟

کارگران به‌طور خاص و مزدبگیران به‌طور عام باید به تجارب همه این سال‌ها و به‌ویژه سال گذشته توجه کنند و از آن بیاموزند. به نظر من درس اصلی که باید آموخت این است که آنان باید و باید تنها روی پاهای خودشان بایستند. مطالبات خودشان را به‌طور انضمامی و مشخص دنبال کنند، و درحالی‌که مطالبات‌شان را دنبال می‌کنند اسیر وعده‌ها نشوند. ما در چارچوب یک ساختار سلسله مراتبی از طبقه و قدرت قرار گرفته‌ایم و کارگران باید در جایگاه و از جایگاه خود مطالبات خاص خودشان را دنبال کنند. کارگران و بخش اعظم مزدبگیران به‌طور عام در ساختار سیاسی ایران تشکل‌هایی که منافع آنان را نمایندگی کنند، ندارند. پس کارگران باید خود نمایندگان‌شان را در سپهر اجتماعی و سیاسی خلق کنند. از همین رو، در گام نخست، محور اصلی مطالبات کارگران باید حق برخورداری از تشکل‌های مستقل باشد. با برخورداری از تشکل‌های صنفی مستقل، صداهای پراکنده به یکدیگر نزدیک می‌شوند و در قالب‌های سازمان‌یافته طنین واحد پیدا می‌کنند. باید کارگران به دنبال تشکل‌های خاص خودشان باشند و از این طریق خواسته‌های صنفی و دیگر مطالبات خود را دنبال کنند.

موضوع مهم دیگر این است که اگر پاره‌پاره شدن کارگران در سه دهه گذشته به سبب افزایش دایمی نرخ بیکاری و جمعیت بیکاران، تغییر از نظام قراردادهای دایم به قراردادهای موقت، سپردن بخشی از نیروی کار به پیمانکاران، کاهش حوزه شمول قانون کار و جز آن، به تضعیف عظیم قدرت چانه‌زنی کارگران انجامیده است،

دوری و واگرایی کارگران و سایر مزدبگیران و گروه‌ها و هویت‌های اجتماعی نیز تضعیف عظیم قدرت اجتماعی طبقه‌ی کارگر را به دنبال داشته است. از این رو، همگرا کردن مطالبات کارگری با مطالبات سایر گروه‌های اجتماعی و همدلی و همراهی همه این گروه‌ها و طبقات با یکدیگر، شرط مهمی است که باید کارگران در دستور کار خود همواره قرار بدهند.

پس سرجمع معتقدم که اولاً باید کارگران از تشکل‌های مستقل خودشان برخوردار باشند و ثانیاً باید مطالبات کارگران و سایر گروه‌های اجتماعی همگرا و هم‌افزا شود تا شاهد تغییراتی تأثیرگذار، فراتر از چند درصد تغییر در حداقل دستمزد، در سپهر سیاسی و اجتماعی باشیم.

ابراهیم رزاقی:

اگر قانون اساسی اجرا می‌شد دیگر فقیر و بیکار نداشتیم



علی رفاهی

ابراهیم رزاقی معتقد است؛ نظام سرمایه‌داری از زمان آقای هاشمی رفسنجانی با اجرایی شدن سیاست‌های تعدیل اقتصادی در کشور حاکم شد و راهکار شرایط موجود این است که کارگران، بازنشستگان و... مطالبه‌گری حقوق و امتیازات‌شان را درپیش بگیرند. با این اقتصاددان پیرامون تاکیدات قانون اساسی بر حمایت از تولید، مدل اقتصادی ترسیم‌شده برای ایران در اصل ۴۴، رویکرد غالب در اقتصاد ایران در دو دهه‌ونیم اخیر و جایگاه تولید و نیروی انسانی در آن گفتگو کرده‌ایم.

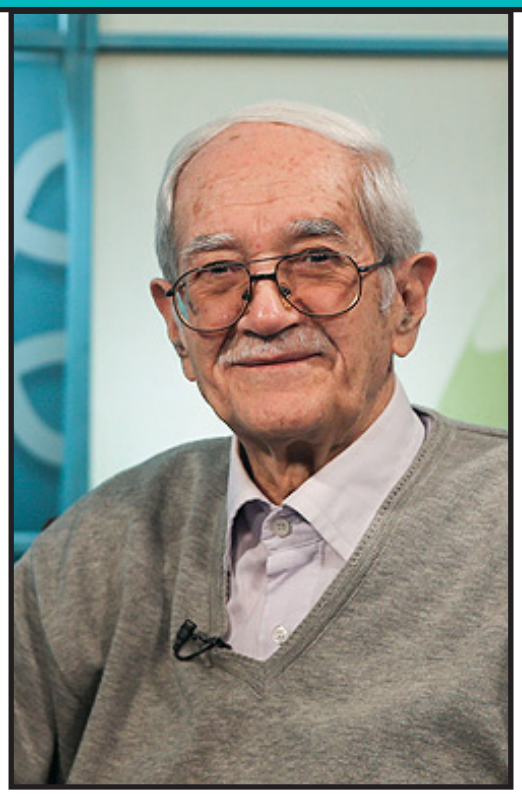
● باتوجه به اینکه در دو سال اخیر بر حمایت از تولید داخلی و کالای ایرانی تاکید شده است، در قانون اساسی کدام اصول به حمایت از تولید داخلی و کارگر صحه گذاشته‌اند؟

اولین نکته‌ای که باید لحاظ کرد، نوع نگاه جمهوری اسلامی ایران به انسان است که با سرمایه‌داری و سوسیالیسم متفاوت است. اصل ۲ قانون اساسی بر تعالی انسان تاکید دارد. اصل ۴۳ مفصل‌تر از دیگر اصول است چراکه بر استقلال کشور از طریق تامین نیازهای اساسی انسان‌ها تاکید دارد. در وصیت‌نامه امام (ره) هم بر حمایت از کوخ‌نشینان تاکید شده‌است. البته منظور از کوخ‌نشینان در اینجا تمام مستضعفان جهان هستند. مبانی اندیشه‌ای عرفایی همچون شیخ ابوالحسن خرقانی هم با ذکر اینکه هر که از در این خانه آمد، نانش دهید و از ایمانش مپرسید، بر حمایت از انسان صحه گذاشته‌اند. چنین اصولی نه در سرمایه‌داری و نه در سوسیالیسم وجود ندارند.

اصل ۴۴ مدل اقتصادی ایران را ترسیم می‌کند و تعریف می‌کند اقتصاد ایران نه سرمایه‌داری است که در آن صاحبان سرمایه صاحب قدرت مطلق باشند و نه سوسیالیستی که در آن دولت صاحب اختیار مطلق است. براساس این اصل، دولت باید تلاش کند بخش تعاونی رشد کند. بخش خصوصی هم نباید به‌دنبال حداکثر سود باشد و باید مکمل بخش دولتی و تعاونی باشد. اگر به بخش خصوصی اجازه فعالیت آزادانه داشته‌باشد و بخواهد حداکثر سود را کسب کند، روابط سرمایه‌داری در همه حوزه‌ها حاکم خواهد شد. دولت هم البته نباید کارفرمای مطلق باشد. بخش تعاونی هم مبین این اصل هست که یکی برای همه و همه برای یکی. امام خمینی (ره) تاکید دارد مسئولان حاکمیتی باید فقرا را بشناسند، خدمتگزار و جهادگر در راه دیگران باشند و خوی کاخ‌نشینی پیدا نکنند. ایشان هم در وصیت‌نامه‌شان بر تعاونی و حمایت از آن تاکید دارد. این اصول و توصیه‌ها همه انسان‌ها را دربرمی‌گیرد، به‌خصوص آنها که زحمت‌کش هستند. بنابراین، ما یکی از غنی‌ترین تئوری‌های اقتصادی را داریم که به‌صورت توامان الهی، انسانی و جهانی است و محدود به چارچوب ملی و نژادی خاصی نیست. اما این‌ها صرفا در تئوری بیان شده‌اند و در عمل شاهد تحقق آنها نبوده‌ایم.

متاسفانه از زمان ریاست جمهوری آقای هاشمی رفسنجانی، نظام سرمایه‌داری از طریق به‌اجرا گذاشتن سیاست‌های تعدیل اقتصادی در کشور حاکم شده‌است. از آن زمان، یک‌عده‌ای کاخ‌نشین شده، نفت فروختند و واردات کردند و موجب نابودی بخش تولید شدند. این گروه از افراد اصلا به فکر منافع ملی نیستند و صرفا جویای منافع شخصی خود و اطرافیان‌شان هستند. در پی این اقدامات، کارگران و کشاورزان به‌شدت فقیر شده، ۴۰میلیون نفر زیر خط فقر رفته و بسیاری از روستاییان هم در پی کسب و کار به شهرها مهاجرت کرده‌اند.





● کارگران چه جایگاهی در توسعه دارند و رویکرد قانون اساسی و مسئولان کشوری در قبال آنها را چگونه می‌توان توضیح داد؟

رویکرد قانون اساسی، عام است. باتوجه به مطالبی که پیشتر گفتم، کارگران به دلایل مختلفی ازجمله پیشرفت امور تولید، نقش سرنوشت‌سازی در هر کشوری دارند. در کشورهای سرمایه‌داری هم‌ازقبیل فرانسه که ۶میلیون کارگر دارد، وقتی دولت می‌خواهد برنامه‌هایی را به‌نفع سرمایه‌داران اجرایی کند، کارگران بااعتصاب واعتراض، دولت را فلج کرده واز حقوق خود دفاع می‌کنند.

نباید صرفا به این نگاه کرد که قانون اساسی ایران چه می‌گوید. این را باید درنظر گرفت که سیاست‌مداران ما در طول این سال‌ها چه کرده‌اند؟ اگر آنها اصول قانون اساسی را اجرا می‌کردند، ما اکنون دیگر فقیر و بیکار نمی‌بایست داشته‌باشیم. هزینه ایجاد شغل پایدار، براساس تجربیات و موازین بین‌المللی، ده هزار دلار است. در طول ۲۸-۲۹ سال اخیر، بالغ بر ۱۵۰۰ میلیارد دلار واردات داشته‌ایم. با چنین مبلغی می‌شد بین ۷۵ الی ۱۵۰ میلیون شغل ایجاد کرد. اما تاکنون حدود ۱۲ میلیون شغل ایجاد شده‌است.

اکنون عزیزانی هستند که ۸-۹ ماه معوقه دستمزد دارند و حقوق‌شان را مطالبه می‌کنند، اما با سرکوب مواجه می‌شوند. مسئولان هم به‌جای رسیدگی، منتقدان این افراد شده و معتقدند با طرح چنین اعتراضات و مطالباتی، نظام دچار صدمه می‌شود. حتی دولت‌های سرمایه‌داری هم تکالیفی در قبال مردم خودشان دارند. بعداز جنگ جهانی دوم، با پیاده‌شدن نظام‌های رفاهی، به حمایت از مردم‌شان پرداختند اما دولت در ایران حتی به چنین اصولی نیز در قبال مردم پایبند نیست.

● فکر می‌کنید چه نظام اقتصادی‌ای در ایران پیاده شده و آیا نظام اقتصادی موجود را در راستای اهداف قانون اساسی می‌دانید؟

در ایران نظام سرمایه‌داری پیاده شده که این مساله نافی اصول قانون اساسی است. اکنون در میان مسئولان مملکتی، کسی به فکر حقوق کارگر نیست. اصل ۴۳ کاملا مورد غفلت واقع شده‌است. این نوع تعیین دستمزد در ایران، به نفع کارفرمایان و صاحبان سرمایه است. مسئولان از کارگران در چنین وضعیتی انتظار دارند این شرایط سخت و ناعادلانه را تحمل کنند. در قانون‌اساسی حتی به حفظ حقوق افرادی که از دین دیگری هستند، توصیه شده‌است. اما در طی این ۲۸-۲۹ سال اخیر، کشور با اصول اقتصادی لیبرالی اداره شده‌است. استثمار تبدیل به یک چیز عادی شده‌است. در این سال‌ها، حتی خود بانک‌ها هم تبدیل به عامل نابودی تولید داخلی شده‌اند. آنها با دادن سپرده‌های مردم به کسانی که فعالیت‌های اقتصادی غیرمولد انجام می‌دهند، مشکل ایجاد کرده‌اند.

راهکار شرایط موجود این است که کارگران، کارمندان، بازنشستگان، کشاورزان و... متشکل شوند، تا جایی که در توان دارند مطالبه‌گری کنند و دولت و مجلس را مجبور به تمکین در مقابل خواسته‌هایشان کنند. بسیج، سپاه و نیروی انتظامی هم باید از اینها دفاع کرده، و با نظارت خود مانع بروز هرگونه خشونت و آشوب در اعتراضات به‌حق این گروه‌ها و تشکل‌ها بشوند. از دستگاه قضایی هم باید خواسته شود که درست عمل کند. قانون ورسانه‌ها هم باید از کارگران و مطالبه‌گری‌های آنها حمایت کنند.

البته این نکته را باید لحاظ کرد که کارگران هم در ابتدای شکل‌گیری نظام سرمایه‌داری در اروپا فکر می‌کردند اوضاع به‌تدریج بهتر خواهد شد. اما در مبانی این نظام، سرمایه‌دار ارزشمندترین فرد جامعه محسوب می‌شود. آدام اسمیت معتقد بود در آغاز راه رشد سرمایه‌داری، کارگران تحت فشار قرار می‌گیرند و سپس، با فراگیر شدن سرمایه‌داری و تزریق رونق در تمامی ابعاد جامعه و اقتصاد، پیشرفت و بهبود عمومی برای همه حاصل می‌شود. در آن دوره، حجم و تعداد ساعات کار کارگران بسیار زیاد و طاقت‌فرسا بود و بسیاری از آنها زیر بار فشار سنگین کار جان می‌دادند. بعدها بود که کارگران متشکل شده، و تلاش برای بهبود شرایط‌شان را آغاز کردند و موجب تغییرات اساسی در کشورهایشان شدند.

● چه الگویی را برای پیشرفت بخش تولید در اقتصاد ایران مناسب می‌دانید؟ آیا صنعتی‌سازی جایگزین واردات را همچنان سیاستی کارآمد می‌دانید؟ آیا ایران همچنان از ظرفیت مناسب برای سرمایه‌گذاری در صنعت برخوردار است؟ و اینکه در صورت وجود شرایط مناسب برای اجرایی کردن سیاست مذکور، چگونه می‌توان رشد اقتصادی را با توسعه اجتماعی به‌صورت هم‌زمان داشت؟

نباید صرفا به این نگاه کرد که قانون اساسی ایران چه می‌گوید. این را باید درنظر گرفت که سیاست‌مداران ما در طول این سال‌ها چه کرده‌اند؟ اگر آنها اصول قانون اساسی را اجرا می‌کردند، ما اکنون دیگر فقیر و بیکار نمی‌بایست داشته‌باشیم. هزینه ایجاد شغل پایدار، براساس تجربیات و موازین بین‌المللی، ده هزار دلار است. در طول ۲۸-۲۹ سال اخیر، بالغ بر ۱۵۰۰ میلیارد دلار واردات داشته‌ایم. با چنین مبلغی می‌شد بین ۷۵ الی ۱۵۰ میلیون شغل ایجاد کرد. اما تاکنون حدود ۱۲ میلیون شغل ایجاد شده‌است

غیر از الگوی انگلستان که صرفا کسب حداکثر سود برای سرمایه‌داران در اولویت بود، کشورهای دیگری همچون آلمان، ژاپن و ایالات متحده آمریکا الگوی دیگری را دنبال می‌کردند. فریدریش لیست، اقتصاددان بزرگ آلمانی نیمه نخست قرن نوزدهم، نظریه‌ای متفاوت از آدام اسمیت طرح می‌کند. در آن زمان، بالاترین سود در واردات بوده، و کالاهای تولیدی هم عموما از انگلستان که باکیفیت‌ترین محصولات را داشت، وارد می‌شد. انگلستان به‌مدد مستعمرات گسترده و مواد خامی که در دسترسش بود، می‌توانست بهترین کالاها را به‌قیمت ارزان ایجاد کرده و به همه‌جا صادر کند. از همین روی، هیچ کشوری یارای رقابت با انگلستان را نداشت. لیست با مشاهده این وضعیت، به طرح این پرسش می‌پردازد که کشوری مثل آلمان چگونه می‌تواند صنعتی شود. راهکار وی برای این وضعیت، طرح ایده منافع ملی است. منافع ملی مرکب از چند گروه‌است: سرمایه‌دار که باید به تولید بپردازد، دولت که باید از تولید داخلی حمایت کند، کارگر که باید از یک زندگی حداقلی (بیمه، تغذیه و...) برخوردار باشد و مصرف‌کننده. برای پیشبرد منافع ملی، کیفیت کالاها باید بالا باشد. همچنین، دولت باید شرایطی را ایجاد کند سرمایه‌دار دنبال حداکثر سود نباشد و سطح زندگی کارگران پایین نباشد. در اروپا و آمریکا، دولت‌ها تولیدکنندگان خودشان را مورد حمایت قرار دادند و توانستند صنعتی شوند. اما جلوی کسب حداکثر سود از سوی سرمایه‌داران را هم‌زمان گرفتند. بدون دخالت دولت، صنعتی‌شدن ممکن نبود. تمامی کشورها در ابتدای راه صنعتی‌شدن‌شان بی‌کیفیت‌ترین کالاها را تولید می‌کردند. این امر شامل انگلستان، آلمان، ژاپن و آمریکا می‌شد. اما دولت‌ها به‌شدت از تولیدات داخلی‌شان حمایت کردند. نمی‌توان توسعه صنعتی را پیش‌از تحقق دیگر امور داشت.

دولت دو دهه و نیم اخیر ما که به سرمایه‌داری اعتقاد دارد نه منافع ملی، قابلیت توسعه صنعت را ندارد. مبنای آنها خام‌فروشی منابع معدنی و فعالیت در حوزه‌های غیرمولدی همچون ساختمان‌سازی هست. ابتدای انقلاب شرایط به‌گونه‌ای دیگر بود. دولت‌های ابتدای انقلاب از صنعت حمایت و به توسعه آن کمک می‌کردند. صنایع پیش از انقلاب در جهت وابستگی بود، اما بسیاری کارگاه‌های کوچک صنعتی قطعه‌سازی که بعد از انقلاب و با نظارت دولت ایجاد شد، در راستای خودکفایی بود. وجود امام (ره)، مسئولان را مجبور به انجام چنین اقداماتی می‌کرد. در این زمان و با آغاز جنگ، صنایع دفاعی که در ابتدای مسیرش بود، توانست در آینده به‌خوبی رشد کند. ما توانستیم در صنایع دفاعی و کشاورزی چنان رشد کنیم که بی‌نیاز از خارج شویم. اما بعد از فوت امام، تمام صنایعی که دولت در توسعه آنها نقش داشت و یا متولی آنها بود، به بخش خصوصی واگذار شد. این واگذاری‌ها دارای اصول نبود و نه براساس سرمایه و یا تخصص، بلکه به‌خاطر اتصال به حلقه‌های قدرت انجام می‌شد. این افراد هم دنبال حداکثر سود بودند و موجب فساد شدند. قدرت این افراد در طی این دوران تقویت شد. تدریجا هم در مسئولان این تفکر به‌وجود آمد که آنها نه خادمان، بلکه صاحبان مردم و کشور هستند.

● به بحث درمان و تامین اجتماعی بپردازیم. براساس تجربیات تاریخی در اروپا، تامین اجتماعی و انواع بیمه‌ها با توسعه صنعت ایجاد شد. باتوجه به رویکرد اقتصادی‌ای که در ایران به‌گفته شما، طی ۲۸-۲۹ سال اخیر حاکم شده و تولید دچار افت شده، و موقتی‌سازی نیروهای کار افزایش چشمگیر داشته، آیا می‌توان ارتباطی بین این مساله و مشکلات اخیر سازمان تامین اجتماعی یافت؟

در اروپا، سرمایه‌داری داوطلبانه خدمات تامین اجتماعی به مردم ارائه نداد. تشکل‌های نیروهای کار، سرمایه‌داری را مجبور به دادن چنین امتیازاتی کرد. بعلاوه، شکل‌گیری اقتصاد رفاه تقریبا هم‌زمان با شکل‌گیری و قوام‌یافتن اتحاد جماهیر سوسیالیستی شوروی بود. بحران اقتصادی بزرگ بین دو جنگ عالم‌گیر و تبلیغات شوروی بین کارگران کشورهای سرمایه‌داری شرایط بسیار حساسی را برای این کشورها ایجاد کرد. در این زمان بود که جان مینارد کینز نظریات اقتصادی خود را ارائه کرد. وی معتقد به دخالت دولت در اقتصاد برای جلوگیری از گسترش فقر بود. با اجرای نظریات وی از سوی دولت‌ها، شرایطی به‌وجود آمد که اقتصاد رونق یابد، صنایع گسترش یابند و رفاه ایجاد شود. مستمری‌هایی به افراد برای درمان و یا گذران دوران بازنشستگی‌شان داده شد. مسئولان این امور هم از بین کارگران انتخاب شدند. اما در ایران، فضای ایده‌آلی برای سرمایه‌داری به‌وجود آمده‌است. سرمایه‌داران هر کاری دلشان بخواهد، می‌توانند با کارگران انجام دهند. دولت‌ها هم به‌راحتی از بیمه‌های کارگران و کارمندان و بازنشستگان برداشت می‌کنند ولی خود را متعهد به پس دادن بدهی‌هایشان نمی‌دانند. سرمایه‌داری حاکم در ایران، شبیه سرمایه‌داری قرن نوزدهمی است که آدم‌ها از فرط خستگی ناشی از کار و گرسنگی جان می‌دادند. تفاوتی که وجود دارد، ایران به‌دلیل دارا بودن نفت می‌تواند شیوع چنین بدبختی‌هایی جلوگیری کند.

● در حال حاضر فکر می‌کنید ظرفیت تولید در ایران در کدام صنایع بیشتر است؟

صنعت در ایران بیشتر مونتاژ است. اما در زمینه صنایع دفاعی اکنون بعد از حدود دو دهه کار مداوم، در اوج هستیم. در این زمینه، خودکفا شده و دیگر وابسته نیستیم. دولت هم باید الگویی را که در صنایع دفاعی و هسته‌ای اتخاذ شد، در دیگر صنایع دنبال کند. ولی نباید در همان ابتدای کار، دنبال کسب حداکثر سود باشند. باید مدیران ساده‌زیست و جهادی برای مدیریت صنایع باید انتخاب شوند و بر عملکرد آنها باید نظارت شدید صورت گیرد. برای کشاورزی و تولید باید یارانه در نظر گرفته‌شود. به اعتقاد من، توسعه صنعت و کشاورزی کار ساده‌ایست، فقط باید از آنها حتما حمایت صورت گیرد. البته در ابتدای کار هزینه‌ها بالا و کیفیت پایین خواهد بود. اما این یک امر طبیعی‌است چراکه تدریجا وضعیت رو به بهبود و پیشرفت خواهد رفت.

دبیرکل حزب اسلامی کار:

در سیستمی که دولت، کارگر و کارفرما ناراضی‌اند نمی‌توان منتظر بهبود بود

■ ندا علیزاده

مباحث مرتبط با کارگران و مشکلات آنها گستره وسیعی دارد. اما یکی از اساسی‌ترین‌های آن فعالیت‌های صنفی در قالب اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری است. امری که می‌تواند نقش تاثیرگذاری برای حرکت در مسیر حق‌طلبی و پیگیری مطالبات کارگری برای این قشر آسیب‌پذیر و کم‌برخوردار باشد. برای ارزیابی فعالیت شوراهای اسلامی کار و سندیکاهای کارگری و بررسی مشکلات و فراز و فرودهای پیش پای آنها با حسین کمالی (دبیرکل حزب اسلامی کار) که در سابقه خود تکیه بر مسند وزارت کار و امور اجتماعی ایران در دولت‌های ششم تا هشتم و نمایندگی مردم تهران در سه دوره اول مجلس شورای اسلامی را نیز دارد، به گفتگو نشستیم. گرچه گفتگوی ما به همین مسئله محدود نماند و به بحث‌های ریشه‌ای‌تر دخیل در بروز مشکلات کنونی جامعه کارگری ختم شد، مسائلی همچون ساختار ضعیف و اشتباه اقتصادی موجود که باید اصلاح شود.

● بخشی از صحبت‌ها مربوط می‌شود به فعالیت اتحادیه‌ها و سندیکاهای کارگری. شما فعالیت آنها را چگونه ارزیابی می‌کنید؟ آیا به معنای واقعی اتحادیه و سندیکای کارگری در ایران داریم؟

ما در جامعه خودمان سیستم‌ها، روش‌ها یا مبانی علمی که یک موضوعی را تعریف و حدود آن را مشخص می‌کند به‌صورت جامع و با کاربردهای خاص، مورد توجه قرار نمی‌دهیم. به‌طور مثال ما برای مجلسی که وظیفه تصویب قانون و تعیین مقررات را دارد و باید در زمینه‌های مختلف در راس تصمیمات و امور باشد، شرایطی به وجود می‌آوریم که در بسیاری از موضوعات از کارایی کافی و لازم برخوردار نباشد و به شکل دیگری عمل کند. این اتفاق درمورد دولت، قوه قضاییه و همه بخش‌ها و فعالیت‌ها در زمینه‌های مختلف نیز می‌افتد. همچنین در زمینه روابط اقتصادی عوامل بیرونی اثرگذار بسیاری وجود دارند که خارج از فرمول‌های مرسوم در اقتصاد، اثرگذاری و نقش‌آفرینی می‌کند. شاید بتوان بخشی از آن را در اقتصاد سیاسی جستجو کرد و در سایر بخش‌ها به دنبال عوامل دیگری گشت.

در رابطه با مسائل مربوط به کار و کارگری نیز داستان از این قرار است که با توجه به نقش سندیکاها و رابطه آنها با حکومت سابق و نقش‌آفرینی که در آن مقطع داشتند، پس از پیروزی انقلاب اسلامی تصمیم بر این شد که براساس آداب و رسوم و فرهنگ اسلامی به سمت شوراهای اسلامی گام برداشته شود. بدین ترتیب شوراهای اسلامی در قانون اساسی تعریف و تعبیه شد تا در بخش‌های مختلف همچون محیط‌های کارگری و کارمندی، کشاورزی، مدیران و... به مرحله اجرا گذاشته شود. هدف به جریان درآوردن شور و مشورت مورد توجه قرآن کریم بود اما همین شوراها در مرحله اجرا از کارایی افتادند و از اهداف اولیه فاصله گرفتند. در حقیقت این شور و مشورت‌ها به صورتی درآمد که انگار بود و نبود آنها خیلی فرقی نمی‌کرد.

شورای نگهبان نیز از ابتدا به شوراهای کارگری ایراد



باتوجه به نقش سندیکاها و رابطه آنها با حکومت سابق و نقش‌آفرینی که در آن مقطع داشتند، پس از پیروزی انقلاب اسلامی تصمیم بر این شد که براساس آداب و رسوم و فرهنگ اسلامی به سمت شوراهای اسلامی گام برداشته شود

می‌گرفت که باید نماینده مدیران در شورا حضور داشته باشند و چون بخشی از کارفرمایان تمایلی به سیستم‌های نوین مدیریتی و برقراری همکاری گفتمانی و منطقی با کارگران برای بهره‌گیری و پیشبرد امور را نداشتند، سعی کردند با روش‌های مختلف مانع از تشکیل شوراها شوند. این دسته از کارفرمایان به‌جای گفتگو با نمایندگان کارگران در قالب شوراهای اسلامی کار ترجیح می‌دادند که با تک تک کارگران صحبت کنند درست برعکس غرب که کارفرمایان همیشه تمایل داشتند به‌جای ۱۰۰ دهان با یک دهان به گفتگو بپردازند.

● یعنی این واکنش کارفرمایان برای ترس از اتحاد کارگران بود؟

بله، چون اتحادی که بین نیروها به وجود می‌آمد شاید تصمیم‌گیری را برای کارفرما سخت‌تر می‌کرد و کارگران را در موضع محکم‌تری قرار می‌داد که این مسئله خیلی مورد پسند آنها نبود. بنابراین در این سالها سعی کردند شوراها شکل نگیرند تا جایی که تعداد شوراها روز به روز محدودتر شد تا امروز که در حداقل خودش قرار دارد. اینک در بسیاری از واحدهای تولیدی، شورای کارگری وجود ندارد و آنجاهایی هم که وجود دارد، بی‌رمق یا کم‌رمق هستند چون این مسئله هنوز جا نیفتاده و حل و فصل نشده است. در حقیقت ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی به نمایندگی کارگر در قالب شورای اسلامی کار، نگاهی دوگانه وجود داشت.



یک نگاه می‌گفت که آنها نمایندگان کارگران هستند و باید از حقوق این قشر براساس قوانین، حمایت و دفاع کنند. اما نگاه دیگر این بود که شوراهای اسلامی چون خودشان را از بدنه انقلاب و همراه با آن می‌دانستند، نظام سعی می‌کرد از این مجموعه برای کنترل وضعیت واحدهای تولیدی نابسامان یا برخی مدیران دارای مشکل سیاسی، بهره بگیرد. در حقیقت به نوعی استفاده دیگری هم از مجموعه شورای اسلامی کار می‌شد.

● یعنی می‌گویید در عمل این نگاه دوم اجرایی می‌شد و همین مسئله دلیل مضاعفی بر بی‌تمایلی کارفرمایان برای پذیرش شوراهای کارگری شده بود؟

بعضی از وظایف که در قانون شوراهای اسلامی برای شوراها نوشته شده است، خارج از وظایف صنفی بود و نقش بیشتری را برای این شوراها درنظر می‌گرفتند. در حقیقت نوعی مشارکت و همراهی با حاکمیت در قانون شوراها مشهود بود. شاید مجموعه‌ای هم به این دلیل یا دلایل مشابه، از شکل‌گیری و فعالیت شوراهای اسلامی کارگری فاصله می‌گرفتند و ممانعت می‌کردند.

● با اینکه در قانون اساسی این حق به کارگران داده شده است که شورا و سندیکای کارگری داشته باشند، بازهم هیچ ابزار نظارتی، الزام‌آور و پشتوانه‌ای وجود ندارد که کارفرماها را ملزم کند که به شوراهای کارگری اجازه فعالیت بدهند؟

قانون وجود دارد و کارفرماها نیز ملزم به رعایت آن هستند. کارفرماها اصولا نمی‌توانستند به‌صورت رسمی و قانونی با شوراهای اسلامی کارگری مقابله کنند. برخی از آنها از روش‌های دیگری برای جلوگیری از تشکیل و فعالیت شوراهای کارگری استفاده می‌کردند. مثلا در روزی که قرار بود مجمع عمومی گذاشته شود عده‌ای را به مرخصی می‌فرستادند یا در همان ساعت تشکیل مجمع، اعلام می‌کردند که در فلان محل قرار است خواروبار توزیع شود.

● می‌توان گفت که برخی از کارفرمایان از روش‌های مختلف تطمیع تا تهدید برای جلوگیری از فعالیت شوراهای کارگری بهره می‌گرفتند؟

به این شکل حاد که نه، اما از روش‌هایی استفاده می‌کردند که این اتفاق نیفتد. شاید نگرانی‌های بخشی از کارفرمایان به نوع رفتاری بازمی‌گشت که شوراها در ابتدای انقلاب داشتند. برخی از افراد که در شورای اسلامی و انجمن‌های اسلامی

قانون وجود دارد و کارفرماها نیز ملزم به رعایت آن هستند. کارفرماها اصولا نمی‌توانستند به‌صورت رسمی و قانونی با شوراهای اسلامی کارگری مقابله کنند. برخی از آنها از روش‌های دیگری برای جلوگیری از تشکیل و فعالیت شوراهای کارگری استفاده می‌کردند

بودند، گاهی روش‌هایی پیش می‌گرفتند که مطلوب طرف مقابل نبود و به نوعی تعارض وجود داشت.

● این بین انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی چگونه شکل گرفت و اکنون چه وضعیت و جایگاهی دارند؟

در قانون کاری که به تصویب رسید در کنار شورای اسلامی کار، این نقص حس و به دنبال آن انجمن‌های صنفی برای کارگران و کارفرمایان دیده شد. بنا بود انجمن‌های صنفی نقش سندیکا را ایفا کنند یعنی این انتخاب وجود داشت انجمن صنفی یا شورای اسلامی کار داشته باشند و در جاهایی هم که تعداد کارگران کمتر بود، نماینده کارگران برای انجام گفتگوها انتخاب می‌شد. اما اصولا جوهره کار که گفتگوی بین کارگر و کارفرماست در کشور ما بسیار ضعیف است. ما در سایر بخش‌ها نیز از این ضعف، رنج می‌بریم و یاد نگرفته‌ایم درمورد مشکلات با یکدیگر گفتگو کرده و برای آن راه‌حل پیدا کنیم و دست هم را بگیریم. در واقع به گونه‌ای از گفتگو پرهیز کرده و سعی می‌شود که روابط آمرانه‌ای را در محیط برقرار کنیم که این روابط آمرانه در برخی موارد به خشونت انجامیده و هزینه‌های دیگری را به مجموعه و جامعه تحمیل کرده است. با این تفاسیر می‌توان گفت که ما نه تنها سندیکای کارگری را با ساز و کار خودش در ایران به معنای واقعی نداریم بلکه شوراهای اسلامی کارگری به آن معنایی که در قانون آمده است را نیز نداریم و اگر نمایندگانی نیز وجود دارند نمی‌توانند نقش و وظیفه سازنده‌ای را ایفا کنند.

● نمونه بارز آن را می‌توان شورای سه‌جانبه تعیین دستمزد دانست که نمایندگان کارگران در این شورا قدرت کمتری نسبت به دو طرف دیگر دارد.

ببینید در سطح بین‌الملل در رابطه با روابط کار در محیط‌های اقتصادی، سه‌جانبه‌گرایی از قدیم مدنظر قرار گرفته است تا نمایندگان کارفرما، کارگر و دولت درباره مسائل به تفاهم برسند. این بین دولت به نوعی در مجموعه مذاکرات نقش تعادل‌دهنده را دارد به این ترتیب که نمایندگان کارفرما و کارگران هر کدام بحث‌ها و نظرات خود را ارائه کرده و دولت نیز سعی می‌کند میانه را بگیرد و نوعی تفاهم به وجود بیاورد. اما در ایران، دولت اکنون نقش دوگانه‌ای دارد؛ هیچ وقت نقش کارگری نداشته اما نقش کارفرما-دولت را پیدا کرده یعنی هم دولت است و هم به دلیل اینکه بخش بزرگی از صنایع، کشاورزی و خدمات را در اختیار دارد، نقش کارفرما را هم بازی می‌کند. اینجا کارگران در موضع ضعف قرار می‌گیرند نه اینکه نمایندگان کارگران ضعیف هستند بلکه شرایط اقتصادی و اجتماعی موجود به صورتی است که نمایندگان کارگران در این موضع قرار می‌گیرند. این بین دولت هم که باید واسط باشد و میانه کار را بگیرد نمی‌تواند این نقش را ایفا کند و عملا به نوعی در کنار کارفرماها نقش دیگری را رقم می‌زند. البته اقتصاد ایران طوری است که حتی اگر دولت مستقل بود و همین شرایط اقتصادی جریان داشت و ادامه می‌یافت بازهم نمی‌توانستند نتیجه‌ای بگیرند زیرا سیستم اقتصادی کشور غلط است. آنچه که روابط اقتصادی را در کشور سازمان داده، غلط است و ما در حقیقت در اقتصاد کشور امروز سود تولید نمی‌کنیم بلکه در حال تولید زیان هستیم. آنچه اتفاق می‌افتد این است که ما اقتصاد نابسمانی داریم که ناشی از اقتصاد غیررقابتی، غیرمزیتی و غیرتخصصی است و در این اقتصاد کسی راضی از میدان خارج نمی‌شود. امروز کارگر از دولت و کارفرما، کارفرما از دولت و کارگر و دولت هم از کارگر و کارفرما ناراضی است. واقعیت این است که رضایت وجود ندارد و دلیل آن نیز این نیست که هرکدام از این‌ها به تنهایی مقصر باشند بلکه می‌شود گفت که سیستم چون غلط است و سود تولید نمی‌شود، دولت نمی‌تواند مالیات بگیرد و کارگر نمی‌تواند حقوق بگیرد و کارفرما نمی‌تواند سود ببرد. بنابراین باید همه

اینها اصلاح شود تا به وضعیت بهتری برای جامعه کارگری نزدیک شویم.

● **یعنی تا اصل قضیه و ریشه مشکل حل نشود هرقدر نمایندگان کارگری در شورای سه‌جانبه و سندیکای کارگری فعال بوده و قدرت چانه‌زنی داشته باشند، بازهم فایده‌ای ندارد؟**

بله، در این شرایط بیشتر درباره نحوه تقسیم فقر صحبت خواهد شد. به بیانی بهتر در این شرایط طرفین در حال تقسیم مسئولیت نارسایی‌ها بین خودشان و تقسیم مشکلات بین جمع هستند و به سمت حل مشکلات گام برداشته نشده است. به نظر من، آنچه که امروز در جامعه وجود دارد با این گفتگوها حل و فصل نمی‌شود. برای نمونه بحث‌های هرساله درباره مسائل مزدی که پیش می‌آید، چه کسی گفته باید با حداقل‌ها و فقر زندگی کرد؟ چه کسی گفته است که نباید برای فردای بهتری امیدوار بود و فقط زنده بود نه اینکه زندگی کرد؟ بخش زیادی از افراد امروز فقط زنده‌اند و با چنگ و دندان خودشان را حفظ می‌کنند که از دست نروند. این نمی‌تواند خواسته نظام اسلامی و مردم آن باشد. ما باید به این سمت برویم که شرایط زندگی کردن را برای مردم فراهم کنیم. این شرایط در صورتی قابل دستیابی می‌شود که از روش‌های علمی و درست استفاده کنیم.

● **روش علمی و درست در این زمینه چیست؟**

آنچه را من به عنوان اصلاح ساختار اقتصادی نزدیک ۱۰ سال است که در کشور مرتب بیان می‌کنم این است که واحدهای تولیدی کنونی همه به سمت نابودی خواهند رفت مگر کمی از آنها که با سیستم‌های رقابتی هماهنگ هستند. در این شرایط ما نباید منتظر سود و وضعیت بهتری باشیم. ما باید چیزی را تولید کنیم که بتوانیم در داخل و خارج از کشور در مورد آن رقابت کنیم و مزیت و تخصص داشته باشیم. در حوزه خدمات و سایر بخش‌ها هم همین است. وقتی بحث رقابت را انجام می‌دهیم یعنی داریم به سمت کیفیت برتر با هزینه کمتر نگاه می‌کنیم و اگر این اتفاق نیفتد هیچ وقت نمی‌توانیم نتیجه بگیرم. برای اینکه بتوانیم از وضعیت موجود خارج شویم و جامعه کارگری، کارفرمایی و دولت بتوانند وضعیت بهتری داشته باشند باید به سمت اصلاح ساختار برویم و این موضوعی سخت و پیچیده است که همه از آن فرار می‌کنند. اما این سرنوشتی است که غیر از آن هیچ راهی وجود ندارد. کسی نباید فکر کند که بدون تخصص، مزیت و رقابت بتواند به نتیجه برسد و بتواند آینده بهتری را برای خودش رقم بزند.

● **بیشتر کارفرمایان می‌گویند هزینه تولید و نیروی کار در ایران زیاد است و در این زمینه مشکلاتی دارند و از طرفی درصد وام‌های بانکی و نداشتن سرمایه‌گذار خارجی به دلیل مسائل موجود هم بر مشکلاتشان افزوده و برای همین است که رو به رکود و ورشکستگی می‌روند. تحلیل‌تان از این شرایط چیست؟**

چیزی که من می‌گویم نقطه مقابل این صحبت کارفرمایان است. حقوق و دستمزد کارگران در ایران بسیار کم و حتی نسبت به خیلی از کشورها هم پایین‌تر است. سرمایه‌گذار خارجی هم علمی‌تر از این رفتار می‌کند. وقتی صحبت از رقابت می‌شود باید همه عوامل رقابت را درنظر گرفت یعنی

چه کسی گفته است که نباید برای فردای بهتری امیدوار بود و فقط زنده بود نه اینکه زندگی کرد؟ بخش زیادی از افراد امروز فقط زنده‌اند و با چنگ و دندان خودشان را حفظ می‌کنند که از دست نروند. این نمی‌تواند خواسته نظام اسلامی و مردم آن باشد. ما باید به این سمت برویم که شرایط زندگی کردن را برای مردم فراهم کنیم



بانکداری، گمرک، مقرره بیکاری، بیمه بیکاری و آموزش‌ها و مدیریت و قوانین مختلف موجود کشور ما نیز مشابه دیگران شود. باید در روابط سیاسی منطقه قرار بگیریم که بتوانیم با جهان بیرون تعامل داشته باشیم و کالا بگیریم و کالا بدهیم. در مسائل فرهنگی نوعی رفتار کنیم که دیگران را از خود دور نکنیم. در حقیقت هیچ چیز نو و عجیب و غریبی نیست بلکه می‌گویم مثل بقیه مردم دنیا فکر و زندگی کنید. موفقیت دیگران را ببینیم و متوجه شویم که راهی که می‌رویم اشتباه است البته ما در بخش‌هایی پیشرفت‌های خوبی داشته‌ایم مثلا در صنایع دفاعی، پزشکی و... اما این توسعه در همه بخش‌ها متوازن نیست و در برخی بخش‌ها این پیشرفت هماهنگ با سایر بخش‌ها انجام نشده است. در واقع ما برای داشتن اشتغال باید به اقتصاد رقابتی برسیم و براساس مزیت‌ها عمل کنیم باید برای داشتن درآمد بیشتر برای جامعه کارگری که احساس نکند با فقر و تندگدستی زندگی می‌کند باید از اقتصاد سودده بهره‌مند باشیم. مهم است که کارفرما بتواند سود ببرد دولت بتواند مالیات خود را به موقع دریافت کند و کارگر با مستمری و دستمزد خود بتواند خوب زندگی کند. خلاصه آن قرار گرفتن در یک چرخه معیوب است.

● **گفتید فرمول تغییر ساختار و رفتن به همان راهی است که سایر کشورها رفته‌اند، بومی شده این راه برای ایران چیست؟**

حدود ۴ سال پیش در یک جلسه عمومی برای رئیس‌جمهور روحانی بحث اقتصاد مزیتی و رقابتی را مطرح کردم و توضیح دادم و با برخی وزرا هم جلسه گذاشتیم. در حقیقت اکنون باید ببینیم کدام صنایع ما قدرت رقابت دارند که آنها را توسعه و افزایش بدهیم و آن دسته‌ای را که قدرت رقابت ندارند، ببینیم چه عواملی مانع رقابتی بودن آنها می‌شود، بعد آن عوامل و موانع را رفع و نیازهایشان را تامین کنیم تا بتوانند رقابت کنند. یک ساختار می‌خواهد که خیلی هم کار سخت و پیچیده‌ای نیست. اما مثل کسانی که کاری را انجام نداده‌اند و مدام از انجام آن می‌ترسند، رفتار می‌کنیم درحالی‌که باید از جایی شروع کنیم و به جلو برویم تا به نتیجه مطلوب نزدیک شویم. با همه این تفاسیر ما طرحی را حدود ۴ ماه پیش با مجموعه‌ای از مدیران صنایع و اساتید دانشگاه برای اصلاح ساختار کشور تهیه و ارائه کردیم و با مسئولان وزارت صنایع جلسه گذاشتیم. حتی قبل از آن به وزیر کار نیز درباره آن گفته بودم اما وی مشغول مسائل کار و کارگری و گرفتاری‌های اینگونه بود و خیلی فرصت نشد. در هر حال جلسات متعددی را با وزیر صنعت گذاشتیم و وضعیت کنونی کشور و دنیا را در ۳۰ سال آینده ترسیم کردیم؛ اینکه صنعت و اقتصاد چگونه خواهد بود، مردم چگونه زندگی خواهند کرد و موقعیت کشورها چیست و... اطلاعات مورد نیاز را ارائه دادیم و قرار شد جلسات بعدی گذاشته شود که شد. در آینده خیلی از مسائل اینگونه نخواهد بود و بسیاری از موضوعات عوض خواهد شد. اینکه ما امروز بدانیم دنیا به کدام سمت می‌رود و اتفاقات آتی چیست، بسیار مهم است. وگرنه وقتی به آن شرایط برسیم و متوجه شویم، کار مهمی نکرده‌ایم.

● **این درست؛ اما در شرایط کنونی چرا راهکار زودبازده‌تری اندیشیده نمی‌شود که حداقل مقداری از فاصله بین دستمزد کارگران با خط فقر و التهاب موجود بین کارگر و کارفرما کاسته شود؟ هزینه‌های زندگی کارگران که منتظر این حرف‌ها و بایدها و نبایدها نمی‌ماند.**

تا زمانی که تولید صورت نگیرد و سودی ایجاد نشود همه سعی می‌کنند که از همدیگر بخواهند و بکنند و به یکدیگر به نوعی فشار وارد کنند درحالی‌که اگر سود تولید شود می‌توان درباره نحوه توزیع آن صحبت کرد. ما اکنون سود را در خیلی از زمینه‌ها غیر از موارد استثنا، نمی‌بینیم. بسیاری از واحدهای تولیدی که در گذشته فعال بوده‌اند دیگر وجود ندارند. هم‌اکنون حدود ۱۴۰۰ واحد تولیدی مشکل دارند که همه اینها خبر می‌دهد که اصلاح ساختار اقتصادی اجتناب‌ناپذیر است و نمی‌توان از آن چشم پوشید. اگر اصلاح ساختار اقتصادی انجام نشود؛ آن واحدهایی که وجود دارند و غیرمزیتی هستند نیز تعطیل خواهند شد. تعداد کسانی که شاغل در این مجموعه واحدهای تولیدی هستند عدد بزرگی را تشکیل می‌دهد، فاصله جمعیت فعال با جمعیت شاغل است که جمعیت بیکار را شکل می‌دهد. بیکاران برای حاکمیت می‌توانند به عنوان منبع خطر تلقی شوند. البته این را هم بگویم که خیلی به آمار ارائه شده ایمان ندارم و آنها را دقیق و درست نمی‌دانم. برای نرخ بیکاری در طبقات مختلف اجتماعی و سنی اعداد و درصدهای مختلفی می‌دهند که هیچ‌کدام از دقت کافی برخوردار نیستند. حتی نوع تعریفی که از شاغل و بیکار می‌دهند قابل تردید است وقتی که می‌گویند اگر کسی در هفته یک ساعت کار کرد بیکار نیست! این را بر چه مبنایی گفته‌اند؟ شاید تاجر در هفته یک ساعت کار کند و شاغل تلقی شود و زندگی‌اش بچرخد اما کارگر با یک ساعت در هفته زندگی‌اش نمی‌چرخد بنابراین نمی‌توان گفت او شاغل است.

در رابطه با مزد هم همه حداقل مزد نمی‌گیرند و بر مبنای سنوات خدمتی خود، حقوق‌های متفاوتی می‌گیرند. اما حدود ۱۸ تا ۲۰ درصد نیروی کار مزدبگیر حداقلی، همیشه در مشکلات حاد قرار دارند. به اضافه اینکه عمدتا جوان هستند و باید زندگی تشکیل دهند و خانه اجاره کنند و خرج بچه‌هایشان را بدهند و مسائل و مشکلات مختلفی را دارند که با این حقوق‌ها زندگیشان نمی‌چرخد. بعد این افراد به دلیل حقوق‌های پایینی که می‌گیرند، مجبور می‌شوند کارهای دیگری را انجام دهند و شغل دوم و سوم داشته باشند و فرصت کار را برای دیگران کم کنند. در حقیقت سیستمی را به وجود آورده‌ایم که به دلیل حقوق‌های کم، افرادی که دست‌شان می‌رسد و توانایی و در حوزه‌ای تخصص دارند، فرصت را برای افراد کم‌توان‌تر کم و کار را برای آنها سخت‌تر می‌کنند. اگر حقوق به اندازه‌ای باشد که زندگی‌شان را تامین کند شاید بسیاری از این‌ها کار دوم و سوم را نروند و این فرصت را باقی بگذارند برای بقیه بیکاران جامعه. در حقیقت اگر دستمزدها متعادل شود نوعی سهم‌بندی مشاغل شکل خواهد گرفت. دستمزدها زمانی متعادل می‌شود که اقتصاد درست شده و سود در آن وجود داشته باشد. اگر زیان وجود داشته باشد کارفرما سعی می‌کند مانع از افزایش زیان خود شود و کارگر هم سعی می‌کند دریافتی داشته باشد که زندگی‌اش را بچرخواند. در سیستمی که دولت کارگر و کارفرما همه ناراضی هستند، نمی‌توان منتظر بهبود امور بود.

● **نکته قابل توجه دیگر در حوزه مزد کارگران، بی‌توجهی به بند دو ماده ۴۱ قانون کار است که بر لحاظ قرار دادن سبد معیشت در تعیین دستمزد تاکید می‌کند؛ چیزی که تاکنون نادیده گرفته شده بود و امسال تا حدودی با تلاش نمایندگان کارگران مورد توجه قرار گرفت که هنوز هم سبد معیشت واقعی و تورم واقعی در تعیین دستمزد لحاظ نمی‌شود. برآورد شما از این وضعیت چیست؟**

یک دور باطل است و هیچ نتیجه‌ای از این بحث نمی‌توان گرفت. البته این نکته درباره اینکه گفته‌اند در ۴۰ سال گذشته مزد حقیقی داده نشده، بگویم که این حرف خلاف است. حداقل در دوره ۱۲ ساله‌ای که من در وزارت کار بودم در همه سال‌ها جز یک سال آن هم به دلیل بالاتر بودن تورم که نتوانستیم معادل و بالاتر از آن را بدهیم، مزد حقیقی پرداخت کرده بودیم. مزد حقیقی عبارت است از مزد





حقوق و دستمزد کارگران در ایران بسیار کم و حتی نسبت به خیلی از کشورها هم پایین‌تر است. سرمایه‌گذار خارجی هم علمی‌تر از این رفتار می‌کند. وقتی صحبت از رقابت می‌شود باید همه عوامل رقابت را درنظر گرفت یعنی بانکداری، گمرک، مقرره بیکاری، بیمه بیکاری و آموزش‌ها و مدیریت و قوانین مختلف موجود کشور ما نیز مشابه دیگران شود

مجازی به اضافه هر درصدی. مزد مجازی هم مزدی که معادل مبلغ تورم باشد یعنی افزایش مزدی انجام نمی‌شود. در حقیقت وقتی معادل تورم به حقوق افراد اضافه می‌کنیم قدرت خرید آنها را حفظ می‌کنیم اما حقوقشان افزایش پیدا نکرده است. اما کارمندان و کارگران آن را به اشتباه اضافه حقوق می‌دانند در حالی که اضافه حقوق عبارت است از مزد حقیقی یعنی مبلغی اضافه بر مزد مجازی. بنابراین ما پرداخت‌های حقیقی را در سال‌های گذشته به جز سال‌هایی که گفتم، نداشته‌ایم. نکته دیگر این است که درصد تورم اعلامی، در بسیاری از موراد درصد واقعی نیست. کلا آمار و ارقام در ایران به نوعی سیاسی ارائه می‌شود و برداشت از آمار و ارقام نمی‌تواند درست باشد و از این اعداد و ارقام نمی‌توانیم استفاده درستی در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و حتی سیاسی و اجتماعی خود داشته باشیم. بنابراین می‌بینیم که جامعه کارگری ما نمی‌تواند به نرخ تورم و این اعداد و ارقام اتکا کند زیرا می‌بیند درحالی‌که نرخ تورم ۱۰ درصد اعلام می‌شود اما هزینه سبد معیشت آنها در بسیاری موارد بیش از ۲۰ درصد افزایش یافته است. چیزهایی را که کارگران در عمرشان اصلا نمی‌بینند در سبد معیشت آنها چیده‌اند و نرخ تورم آنها را محاسبه کرده‌اند و به نوعی حتی آنجایی هم که سعی می‌شود مزد حقیقی درنظر گرفته شود، درصد مجازی را چون واقعی ندیده‌اند، نمی‌توان به عدد واقعی و حقیقی نزدیک شد و باید در همه این زمینه‌ها اصلاحات انجام شود به ویژه در حوزه آمار که در زمینه‌های مختلف نهادهای مختلف آمار متفاوتی را ارائه می‌دهند.اگر از دقت کافی برخوردار باشیم و امانتداری کنیم مردم بهتر می‌توانند بفهمند که کجا هستند و چگونه می‌توانند زندگی خودشان را اداره کنند.

● گفتید که در دوره وزارت شما به جز یک سال، دستمزد واقعی پرداخت شده است، رمز این موفقیت چه بوده است؟ آیا آمار تغییر کرده است؟

آن زمان هم همین مشکلات و بحث دقیق نبودن آمار وجود داشت. ببینید، مشکلات مربوط به یک دولت و دو دولت نیست بلکه فرهنگی و ساختاری است. ما در تمامی زمینه‌ها از سال‌های قبل مشکل داریم. در کشور کمتر از ۲ هزار و ۸۰۰ میلیارد دلار در صنعت و کشاورزی طی ۱۰۰ سال گذشته هزینه نشده است که این رقم الان باید حداقل می‌شد ۵۰ هزار میلیارد دلار. خود این گویای غلط بودن شیوه‌های تولید ما است. الان دیگر همه چیز مشخص شده که روش‌هایی که داشته‌ایم غلط بوده است و اکنون هم عده‌ای تنبل هستند و نمی‌خواهند خودشان را به زحمت بیندازند و اصلاح ساختار اقتصادی را در دستور کار قرار بدهند و این تنبلی باعث شده است اینها به روزمرگی روی بیاورند و با چهار تا جمله و سخنرانی قال قضیه را بکنند. برای نمونه من با یکی از مسئولوان دولتی که صحبت می‌کردم، می‌گفت سایر مسئولان دولتی برای انجام این کار آمادگی ندارند یا همراهمی نمی‌کنند یا اینکه می‌گفت در این مشکلاتی که داریم همین مانده است که برویم دنبال اصلاح ساختار. این در حالی است که ما راهی نداریم جز اینکه روش‌های اشتباه خود را کنار بگذاریم و از روش‌های درست استفاده کنیم.

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران:

بسیج همگانی برای مصرف کالای ایرانی

علی رفاهی

اولیاء علی‌بیگی (رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران) با اشاره به نام‌گذاری سال ۹۷ از سوی مقام معظم رهبری به سال حمایت از کالای ایرانی، می‌گوید: اگر دقت کنید، همواره ایشان در نام‌گذاری سال‌ها به مسائل اقتصادی توجه خاصی داشته و از این دریچه ورود کرده‌اند. این مبین آن است که مباحث اقتصادی باید بیشتر مورد التفات ما قرار گیرند. فکر می‌کنم امروز جامعه ما بیش از هر زمان دیگری، نیازمند تحول اقتصادی است. بیکاری یک دغدغه بزرگ خانواده‌های ایرانی است. وقتی بیکاری وجود داشته‌باشد، فقر هم هست و طبیعتا معیشت خانوارها نیز به‌خطر می‌افتد. باتوجه به این نام‌گذاری، یک بسیج همگانی لازم است بین آحاد مردم و مسئولان شکل بگیرد و همه باید تلاش کنیم با مصرف کالای ایرانی از کارگر ایرانی حمایت کنیم. بنابراین مصرف کالای ایرانی به رونق اقتصادی، حفظ اشتغال موجود و ایجاد اشتغال برای جوانان تحصیل کرده جویای کار منجر خواهد شد. این امر نیازمند اتحاد ملی بین مردم و مسئولان است. هم مردم و هم مسئولان باید به یک وفاق ملی در این زمینه برسند.

دولت، تولیدکننده و کارگر؛ مهم‌ترین مخاطبان شعار امسال

وی افزود: در این زمینه هم دولت، هم تولیدکننده و هم کارگر مسئولیت دارند. این سه گروه، مهم‌ترین مخاطبان شعار امسال هستند. دولت از تولیدکننده واقعی و کارآفرینی که در داخل کشور به امر تولید می‌پردازد، باید حمایت کند، نه از کسانی که کالا را از چین به‌نام کالای ایرانی وارد کرده و در بازار داخل عرضه می‌کنند. در گذشته پول زیادی به تولید تزریق شد، اما چون هدفمندی‌شده و تحت نظارت نبود، وارد فعالیت‌های دیگری از قبیل دلالی، انبوه‌سازی و آپارتمان‌سازی شد که درنهایت منجر به افزایش نرخ تورم شد. بیشترین آسیب را با این تزریق پول بدون هدف، تولیدکنندگان واقعی و کارگران خوردند. دولت باید کارآفرینان واقعی را شناسایی کرده، مورد حمایت و مساعدت قرار دهد و با نظارت و حفظ نیروی کار موجود، کمک به نقدینگی در این واحدها کند.

تکلیف تولیدکننده؛ ارائه کالای باکیفیت

علی‌بیگی سپس به وظایف کارآفرینان و تولیدکنندگان پرداخت و گفت: تولیدکننده تلاش‌اش باید متمرکز بر ارائه کالای تولیدی باکیفیت بالاباشد چراکه محصول باکیفیت خود تولید سود می‌کند و این قابلیت را برای تولیدکنندگان به‌وجود می‌آورد که در بازار داخلی و بین‌المللی رقابت کنند. اگر بخواهیم مردم را ترغیب به مصرف کالای ایرانی بکنیم باید این حق را هم به آنها بدهیم که بخواهند کالای باکیفیت را استفاده کنند. نمی‌توان حق انتخاب را از مردم سلب نموده و مصرف کالای نامرغوب را به آنها تحمیل کرد. تولیدکننده نباید صرفا به‌دنبال کسب سود باشد. سود واقعی باید حفظ شود.



اگر بخواهیم مردم را ترغیب به مصرف کالای ایرانی بکنیم باید این حق را هم به آنها بدهیم که بخواهند کالای باکیفیت را استفاده کنند. نمی‌توان حق انتخاب را از مردم سلب نموده و مصرف کالای نامرغوب را به آنها تحمیل کرد. تولیدکننده نباید صرفا به‌دنبال کسب سود باشد. سود واقعی باید حفظ شود

نظم و وجدان کاری کارگر؛ ضامن تولید باکیفیت

وی در ادامه صحبت‌هایش به نقش کارگران در تحقق رشد و رونق تولید داخلی پرداخت: کارگران در این بخش می‌توانند کمک کنند که ما به سمت تولید باکیفیت برویم. کارگر باید با نظم و وجدان کاری‌اش شرایطی را فراهم آورد که تولیدکننده نتواند از کار و کارگر سوءاستفاده کرده و کالای بی‌کیفیت تحویل جامعه دهد. کارگر با وجدان کاری‌اش باید ناظر بر عملکرد کارآفرین باشد. اگر صاحب صنایع خواست از مواد اولیه بی‌کیفیت و یا تکنولوژی‌های فرسوده برای تولید استفاده کند، کارگر باید جلویش را بگیرد. کارش را نیز باید به‌گونه‌ای انجام دهد که باکیفیت باشد. بنابراین کارگر با انضباط و وجدان کاری می‌تواند عامل مهمی برای تولید باکیفیت شود. همه این‌ها زمینه‌ساز رغبت مردم برای مصرف کالای باکیفیت و ایجاد اعتماد عمومی خواهد شد.

فقدان کیفیت مطلوب، عدم تمایل به خرید کالای ایرانی

وی افزود: با مصرف کالای ایرانی رونق اقتصادی به‌وجود می‌آید. با ایجاد رونق اقتصادی؛ کارآفرین هم دیگر دغدغه تولید و فروش ندارد. یکی از مشکلات کنونی ما، عدم همخوانی عرضه و تقاضا است. وقتی در سطح بازار داد و ستد وجود داشته باشد، رونق اقتصادی حاصل می‌شود. وقتی عرضه و تقاضا به‌اندازه کافی صورت نگیرد، تولیدات هم در کارخانه دپو می‌شوند. اما اگر کیفیت در تولید به‌خوبی لحاظ شود، هر ایرانی‌ای با افتخار کالای ایرانی را خریداری خواهد کرد. یکی از دلایل عدم تمایل به خرید کالای ایرانی، فقدان کیفیت مطلوب است.

هفته کار و کارگر؛ فرصت طرح مطالبات کارگری و کارفرمایی

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران در ادامه به مناسبت هفته کارگر و ماهیت آن پرداخت و گفت: نام‌گذاری این ایام به هفته کار و کارگر فرصتی را فراهم خواهد آورد که تشکل‌های کارگری و حتی تشکل‌های کارفرمایی در این ایام مطالبات و دغدغه‌هایشان را به سمع و نظر مسئولان برسانند. وی تاکید کرد: در این زمان، شرایط تبیین کرامت نیروی کار فراهم می‌شود. در جامعه اسلامی‌ای که ما در آن زندگی می‌کنیم براساس باورها و اعتقادات دینی، برای کار و کارگر جایگاه ویژه‌ای قائل هستند. در تاریخ اسلام آمده‌است زمانی که پیامبر اکرم (ص) با سعد انصاری روبرو می‌شود و در حین دست دادن با وی متوجه زبری دست او می‌شود، علت را جویا می‌شود. سعد نیز اشاره می‌کند که وی برای امرار معاش و تامین مایحتاج خود و خانواده‌اش، مرتبا با بیل و طناب کار می‌کند. پیامبر با شنیدن پاسخ وی خم شده، و بر دست او که به دنبال کسب رزق و روزی حلال است، بوسه می‌زند. این مساله مبین ارزشی است که دین اسلام برای کار و کارگر قائل است. کرامت نیروی کار از نظر اسلام اهمیت دارد. کارگر در این دین واژه مقدسی است. بنابراین ما باید برای نیروی کار به‌عنوان موتور تحرک و توسعه ارزش قائل باشیم. حرکت پیامبر به آیندگان اعلام می‌کند اگر به‌دنبال شکوفایی اقتصاد و جامعه هستید، برای نیروی کار باید ارزش قائل باشید.





توصیه پیامبر اکرم (ص) به رعایت حقوق کارگر

وی با طرح این پرسش که آیا امروز شان و کرامت نیروی کار در جامعه ما حفظ می‌شود، تصریح کرد: براساس آموزه‌های اسلام برای نیروی کار باید احترام قائل بشویم. پیامبر توصیه به رعایت حقوق کارگر کرد که از این طریق شان و منزلت آنها نیز حفظ شود. به‌زعم من، در اسلام (به‌عنوان یک دین کامل و جامع) جایگاه و کرامت نیروی کار تبیین شده‌است. ولی متاسفانه دیگران بیش از ما به این توصیه‌ها پرداخته، و عمل می کنند و ما از آنها غافل بوده و جایگاهی را که کارگران مستحق آن هستند، به آنها اعطا نکرده‌ایم. آیا کارگر ایرانی دارای کرامت است؟ آیا معیشت حداقلی را برای کارگر فراهم کرده‌ایم؟ هفته کارگر این فرصت را ایجاد می کند که به این موضوع پرداخته شود که شان و جایگاه نیروی کار باید تقدیس شود. این تقدس‌بخشی هم نه با شعار، بلکه با فراهم آوردن شرایط حفظ عزت و کرامت نیروی کار ممکن است.

مهم‌ترین دغدغه کارگران؛ فقدان امنیت شغلی

وی در ادامه گفت: هفته کارگر این فرصت را برای تشکل‌های کارگری به‌وجود می آورد که مطالبات و خواسته‌های جامعه کارگری را با مسئولان دولتی و حاکمیتی در میان بگذارند. امیدوارم مسئولان هم آنها را در دستور کار قرار دهند تا شرایط کارگران به‌سمت بهبودی برود. به‌نظر من در دوران کنونی، مهم‌ترین دغدغه کارگران فقدان امنیت شغلی است. زیبنده جمهوری اسلامی نیست که داعیه برقراری عدالت نه تنها در ایران، بلکه در جهان را دارد اما درخصوص کارگران نتواند عدالت را جاری کند. امروز فقدان امنیت شغلی، کرامت نیروی کار را مخدوش کرده‌است و آزادگی را از تشکل‌های کارگری گرفته‌است. کارگران بسیاری داریم که ۱۰-۱۵ سال سابقه کار دارند و با آنها قراردادهای سه‌ماهه و حتی یک‌ماهه بسته می‌شود.

تامین امنیت شغلی، یک ضرورت واقعی برای جامعه کارگری

وی تاکید کرد: ما جزء ۵۰ کشوری هستیم که زودتر از دیگر کشورها عضو سازمان بین‌المللی کار شدند. طبیعتا هم باید توصیه‌های این سازمان را مورد توجه قرار دهیم. عضویت به‌تنهایی کفایت نمی‌کند. می‌توانیم به کشورهای توسعه‌یافته برویم و بررسی کنیم آنها با نیروی کارشان چگونه رفتار می‌کنند. یکی از رویه‌های خوب در این کشورها اینست که اگر کارگر سه‌سال در جایی مشغول به کار باشد، کار وی ماهیت مستمر می‌یابد، یا در بعضی کشورها به کارفرما تکلیف می‌شود که حداقل با هفتاد درصد از کارکنانش باید قرارداد دائم داشته‌باشد. بنابراین زیبنده نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران نیست که کارگرش بعد از سی‌ونه‌سال که از عمر این نظام می‌گذرد، احساس امنیت شغلی

> زیبنده جمهوری اسلامی نیست که داعیه برقراری عدالت نه تنها در ایران، بلکه در جهان را دارد اما درخصوص کارگران نتواند عدالت را جاری کند. امروز فقدان امنیت شغلی، کرامت نیروی کار را مخدوش کرده‌است و آزادگی را از تشکل‌های کارگری گرفته‌است. کارگران بسیاری داریم که ۱۰-۱۵ سال سابقه کار دارند و با آنها قراردادهای سه‌ماهه و حتی یک‌ماهه بسته می‌شود

نداشته‌باشد. لذا تامین امنیت شغلی یک ضرورت واقعی برای جامعه کارگری ایران است. ما از مسئولان، به‌خصوص مسئولان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انتظار داریم ساماندهی قراردادهای موقت را در دستور کار قرار دهند و آن را با حمایت از دولت و مجلس انجام دهند.

امنیت شغلی، ضامن ارتقای بهره‌وری در محیط کار

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران اظهار داشت: باید بین کار دائم، فصلی و موقت تفکیک قائل شد. خواسته ما به‌عنوان کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور خواسته ناصواب و غیرمنطقی‌ای نیست. کاری که ماهیت مستمر دارد باید قرارداد دائم داشته‌باشد. کاری که فصلی است، کارگر فصلی در آن کار کند. کاری هم که متکی به پروژه است و یا موقتی است، کار موقت در آن صورت گیرد. ما نمی‌گوئیم کاری که موقت است، حتما باید در آن قرارداد دائم بسته شود. اگر به‌دنبال ارتقای بهره‌وری در محیط کار هستیم، امنیت شغلی باید فراهم شود. نمی‌توان محصول باکیفیت را به‌مدد کارگری که دلبستگی به کار و کارگاهش ندارد، تولید کرد. راهکار تولید باکیفیت، ایجاد حس امنیت و دلبستگی در کارگر در محیط کار است. لذا در هفته کار و کارگر این مطالبه حتما باید از سوی کارگران طرح شود و مسئولین هم به آنها باید توجه کنند.

معیشت کارگران؛ دیگر دغدغه جامعه کارگری

علی‌بیگی با ذکر اینکه دومین دغدغه مهم کارگران، معیشت آنها است، اظهار داشت: امروز خانوارهای کارگری در شرایط دشواری دارند زندگی می‌کنند. ما حدیثی از پیامبر اکرم (ص) داریم "کادالفقر ان یکون کفرا"، بیم آن است که فقر به کفر انجامد. مسئولان باید به معیشت خانوارهای کارگری توجه ویژه‌ای داشته‌باشند. ورود واقع‌بینانه دکتر ربیعی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در بحث تعیین دستمزد امسال جای تقدیر دارد چراکه نسبت به سال‌های گذشته حرکت خوب رو به جلویی بود. در مذاکرات امسال شورای عالی کار دموکراسی واقعی وجود داشت و خواسته جامعه کارگری از طرف نمایندگان ما در شورای عالی کار مطرح و مورد عنایت قرار گرفت. بنابراین ضمن قدردانی از وزیر کار، باید این را در نظر داشت که این آغاز کار است.

فاصله بین معیشت خانوارهای کارگری و مزد واقعی

وی تاکید کرد: فاصله بین معیشت خانوارهای کارگری با مزد منصفانه هنوز وجود دارد. باید تلاش کرد این فاصله از بین برود تا خانوارهای کارگری دغدغه معیشت نداشته‌باشند. به‌نظر من، هم‌اکنون هنرمند واقعی کارگران هستند که با این میزان دستمزد به اداره زندگی خود و اعضای خانواده‌شان می‌پردازند. آیا مدیران ما می‌توانند با مبلغی بالاتر حتی (مثلا ماهانه دو میلیون تومان) به رتق و فتق امورات زندگی خود و خانواده‌شان بپردازند؟ بنابراین در هفته کار و کارگر انتظار داریم مسئولان صدای ما را به‌عنوان نماینده کارگران بشنوند و به این دغدغه به‌گونه‌ای رسیدگی کنند که کارفرمایان هم تشویق به همکاری شوند.

ربیعی قراردادهای موقت کار را ساماندهی کند

وی با ذکر سوابق کارگری دکتر ربیعی اظهار داشت: وی مورد وثوق و اعتماد کارگران است. ما به‌خاطر حضور وی در وزارت کار، در بسیاری موارد مماشات کرده‌ایم. می‌خواستیم به عملکرد دولت انتقاد کنیم، اما به احترام وی سکوت کرده‌ایم. اما انتظار هم داریم در زمان حضور این وزیر، چند کار خوب انجام شود. یکی از آنها، موضوع ساماندهی قراردادهای موقت است. به‌نظر من، امنیت ملی در گروی امنیت اجتماعی و سپس، امنیت شغلی است. بنابراین، از وی انتظار داریم به معاونت روابط کار وزارت تعاون دستور دهند ساماندهی قراردادهای موقت را در دستور کار قرار دهند. در صورت عدم تحقق این مطالبه، حضور وی در وزارت تعاون فایده‌ای نخواهد داشت.

همه دولت‌ها چشم طمع به منابع تامین اجتماعی دارند

علی‌بیگی درباره تصویب بند (ز) تبصره ۷ قانون بودجه ۹۷ گفت: دولت و مجلس باید به قانون احترام بگذارند. ما درباره دولت نهم و دهم می‌گفتیم "دولت قانون‌گریز". رئیس دولت وقت به صراحت می‌گفت "قانون کیلویی چند". ولی ما انتظار داشتیم دولت و یازدهم و هم‌اکنون دوازدهم، در عمل به قانون احترام بگذارد. اما آنچه شاهدیم قانون‌گریزی این دولت به شیوه‌ای دیگر است. دولت کنونی قانون را دور می‌زند. براساس نص صریح قانون، تامین اجتماعی یک سازمان عمومی غیردولتی است. منابع آن حاصل دسترنج کارگران و بازنشستگان است. کارگر سی روز کار می‌کند، قبل از دریافت دستمزد، سی‌درصد آن به‌عنوان حق بیمه کسر می‌شود و به حساب سازمان تامین اجتماعی می‌رود. دولت کمترین نقش را در تامین منابع تامین اجتماعی دارد. در واقع، تمامی دولت‌ها نه تنها نقشی در فراهم آوردن منابع تامین اجتماعی ندارد، بلکه چشم طمع هم به آنها داشته‌اند. تامین اجتماعی همیشه کمک کار دولت‌ها بوده‌است. حال که کارگران با پس‌اندازشان اندوخته‌ای را ایجاد کرده‌اند، باید از آنها تشکر کنید نه اینکه دست‌اندازی به سرمایه آنها بکنید. ما از دولت آقای روحانی انتظار داشتیم اگر کمکی هم به این سازمان نمی کنید، حداقل مزاحمتی برای آن ایجاد نکنید.

بسیاری در دولت و مجلس فکر می کنند تامین اجتماعی یک سازمان دولتی است

وی تاکید کرد: تامین درمان همگانی رایگان براساس قانون اساسی، وظیفه حاکمیت است، نه سازمان تامین اجتماعی و

کارگران. چرا دولت بدون اجازه صاحبان اصلی این سازمان، به سرمایه‌های آن تعرض می‌کند؟ آیا کارگران و بازنشستگان هنوز به سن بلوغ نرسیده‌اند که حال دولت و مجلس قیم آنها می‌خواهند بشوند؟ آیا از کارگران و بازنشستگان درباره تصمیم‌شان برای منابع درمان تامین اجتماعی نظرخواهی کردند؟ به‌نظر من اگر دولت و مجلس فکر می‌کردند که درمان کارگران در این سازمان به‌خوبی انجام نمی‌شود، بهتر بود از بین صاحبان اصلی تامین اجتماعی یعنی کارگران و بازنشستگان هیئتی را انتخاب می‌کردند تا به امر درمان نظارت کنند. اگر کمیته نظارت بر درمان در استان‌ها (با عضویت استاندار و نماینده دانشگاه علوم پزشکی) را تشکیل می‌دادند، پی به واقعیت امر فعالیت مراکز درمان تامین اجتماعی می‌بردند. ما و کارگران حق داریم که به دولت و مجلس بی‌اعتماد باشیم. نمایندگان مجلس به وظیفه قانونی‌شان عمل نکردند. من فکر می‌کنم بسیاری در دولت و مجلس هستند که هنوز تامین اجتماعی را به خوبی نشناخته‌اند و فکر می‌کنند این یک سازمان دولتی است،

در حالی که دولت تاکنون یک ریال هم به آن کمک نکرده‌است. لذا از دولت انتظار داشتیم اگر نگران درمان کارگران در تامین اجتماعی است، با خود تشکل‌های کارگری مذاکره می‌کرد تا یک هیئت نظارت (متشکل از کارگران، بازنشستگان، کارفرمایان و نمایندگان دولت و مجلس) تشکیل شده، درمان تامین اجتماعی را مورد بررسی قرار می‌داد تا مشخص شود آیا در آن انحرافی است یا خیر؟ از نظر ما که در این سازمان تخلفی صورت نگرفته‌است.

رضایت نسبی کارگران و بازنشستگان از تامین اجتماعی

وی گفت: امروز در تامین اجتماعی رضایت نسبی وجود دارد. بازنشسته‌ای که حداقل میزان مستمری را دریافت می‌کند به درمان نیاز دارد.

چنین فردی با توجه به کبر سن و بیماری‌های ناشی از آن، وقتی به مراکز تامین اجتماعی رجوع می‌کند، دیگر نگران چیزی جز درد و بیماری خود نیست و دغدغه هزینه را ندارد.

آیا مدیران ما می‌توانند با مبلغی بالاتر حتی (مثلا ماهانه دو میلیون تومان) به رتق و فتق امورات زندگی خود و خانواده‌شان بپردازند؟ بنابراین در هفته کار و کارگر انتظار داریم مسئولان صدای ما را به‌عنوان نماینده کارگران بشنوند و به این دغدغه به‌گونه‌ای رسیدگی کنند که کارفرمایان هم تشویق به همکاری شوند

تعرض به تامین اجتماعی گناهی نابخشودنی است

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران تاکید کرد: منابع تامین اجتماعی حق‌الناس است و هرگونه تعرض به آنها گناهی نابخشودنی است. از آقای روحانی که خود هم روحانی است، مجتهد است و عضو مجلس خبرگان رهبری، به موضوع حق‌الناس حساسیت بیشتری نشان دهند. متاسفانه تعرضی آشکار به منابع تامین اجتماعی دارد می‌شود که بدبینی‌ای را بین کارگران و دولت ایجاد کرده‌است. امیدوارم تجدیدنظری صورت گرفته، و اجازه دهند سازمانی که به‌صورت نسبی دارد کارش را به‌خوبی انجام می‌دهد و مشکلی ندارد، برنامه‌هایش را پیش برده، و به جامعه هدف خود خدمت‌رسانی کند. جای تعجب است مجموعه‌ای که مشکل ندارد چرا دولت‌ها برای آن ایجاد اشکال می‌کنند؟ تاکید می‌کنم قانون‌گریزی، دور زدن قانون، لابی‌کردن و خرید نمایندگان مجلس با آمبولانس، کار درستی نیست. نمایندگان مجلس هم باید بدانند تامین اجتماعی متعلق به ضعیف‌ترین اقشار جامعه است که با حداقل‌ها دارد زندگی می‌کند و با اندوخته خویش، به‌دنبال امنیت و آسایش برای دوران بازنشستگی و درمان هست.

تامین اجتماعی تنها در برابر کسانی که حق بیمه پرداخت می‌کنند، مسئولیت دارد

وی مهم‌ترین مسئولیت تامین اجتماعی را ایجاد امنیت روانی در جامعه هدف (کارگران و بازنشستگان) دانست و گفت: مشکل امروز سازمان، تکالیف بدون پشتوانه مالی ایست که برایش ایجاد شده‌است و اینکه نمی‌تواند خدمات مطلوب را به‌طور کامل برای جامعه هدف فراهم کند. نمایندگان مجلس نباید سازمان تامین اجتماعی را با کمیته امداد امام‌خمینی (ره) و سازمان بهزیستی اشتباه بگیرند. این سازمان یک نهاد حمایتی نیست و بودجه‌ای از دولت دریافت نمی‌کند. تامین اجتماعی نه در مقابل تمامی آحاد جامعه، بلکه تنها کسانی که به آن حق بیمه پرداخت می‌کنند، مسئولیت دارد و چون به یک گروه خاص تعلق دارد، حق‌الناس است و به حق‌الناس باید احترام گذاشت.

اقدامات قابل تقدیر ربیعی و نوربخش در تامین اجتماعی

علی‌بیگی در ارزیابی عملکرد وزارت تعاون در ماجرای پیشنهاد و تصویب بند (ز) گفت: دکتر ربیعی نیروی دولت است. بنابراین باید انتظارات معقولانه‌ای از وی داشت. وی که نمی‌تواند در مقابل دولت قرار بگیرد. اگر برگردیم به دوران پیش از حضور دکتر ربیعی در وزارت تعاون، و شرایط آن زمان تامین اجتماعی را با اکنون مقایسه کنیم، می‌بینیم در حدود ۵-۶ سال پیش تامین اجتماعی خود در حال تبدیل‌شدن به یک چالش برای نظام تبدیل بود. در آن زمان، این سازمان نه‌تنها ناتوان از خدمات‌رسانی به جامعه هدفش بود، بلکه به‌خاطر مداخلات دولت، ساختار نهادی آن نیز دچار تنش شده‌بود. اما اکنون با تدبیر دکتر ربیعی و تلاش دکتر نوربخش، امنیت درون سازمانی برقرار شده‌است. از این لحاظ، اقدامات قابل تقدیری انجام‌شده‌است.

جامعه کارگری به خدمات درمان وزارت بهداشت نیاز ندارند

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران درباره وزارت





مشکل امروز سازمان، تکالیف بدون پشتوانه مالی ایست که برایش ایجاد شده‌است و اینکه نمی‌تواند خدمات مطلوب را به‌طور کامل برای جامعه هدف فراهم کند. نمایندگان مجلس نباید سازمان تامین اجتماعی را با کمیته امداد امام‌خمینی (ره) و سازمان بهزیستی اشتباه بگیرند. این سازمان یک نهاد حمایتی نیست و بودجه‌ای از دولت دریافت نمی‌کند. تامین اجتماعی نه در مقابل تمامی آحاد جامعه، بلکه تنها کسانی که به آن حق بیمه پرداخت می‌کنند، مسئولیت دارد و چون به یک گروه خاص تعلق دارد، حق‌الناس است و به حق‌الناس باید احترام گذاشت

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و طرح تحول سلامت گفت: اصل نیت این طرح قطعا خیر بوده، و برای ارائه خدمات بهتر به مردم بوده‌است. اما همان گونه که طرح هدف‌مندی یارانه‌ها تبدیل به معضلی برای اقتصاد کشور شده، طرح تحول سلامت هم تبدیل به باتلاقی برای دولت و حاکمیت شده‌است. طرح تحول سلامت هزینه‌بر است و شرایط اجرای آن مهیا نیست. ادعای وزیر بهداشت مبنی بر ارائه بهترین خدمات درمانی به کارگران، یک دروغ آشکار است. من خودم یک‌بار که در اثر تصادف پایم شکست، به یک مرکز درمانی دولتی رفتم و نزدیک به سه‌روز در آنجا سرگردان شدم. شرایط بدتر از این را هم، یکی دیگر از بستگان من در یک مرکز درمانی دولتی به‌خاطر شکستگی انگشت دست تجربه کرد. این یعنی ما به خدمات درمان وزارت بهداشت و دولت نیازی نداریم.

شوراهای اسلامی کار، حلقه اتصال کارگران با دولت

علی‌بیگی همچنین به رسالت شوراهای اسلامی کار پرداخت و اظهار داشت: شوراها حلقه اتصال کارگران با دولت و مسئولان است. کارگران مطالبات‌شان را از مجرای شوراها می‌توانند به سمع و نظر مسئولان برسانند. طبیعتا مطالبات آنها را در درون کارگاه‌ها هم به گوش کارفرمایان می‌رسانند. توسعه و تقویت شوراهای اسلامی کار به‌نفع هم دولت و هم کارفرمایان است. مذاکرات شوراها به نمایندگی از کارگران با کارفرمایان از اتلاف وقت در حوزه تولید و بروز تنش‌های اجتماعی جلوگیری خواهد کرد.

پایان دوران تضاد و تقابل کارگران، کارفرمایان و دولت

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران در پایان، گفت: به‌اعتقاد من بهترین تعبیر در حوزه روابط کار را مقام معظم رهبری داشته‌است که دوران تقابل و تضاد بین کارگر و کارفرما به پایان رسیده‌است. امروز باید بپذیریم کارگر و کارفرما در کنار هم باید قرار بگیرند. مقام معظم رهبری می‌فرماید کارگر و کارفرما عین دو هم‌سنگر هستند. دو هم‌سنگر نسبت به یکدیگر مسئولیت دارند. کارگر و کارفرما نباید خودشان را در مقابل یکدیگر قرار دهند. این امر در مورد دولت (که تنظیم‌گر روابط کار است) نیز صدق می‌کند. وقتی گفته می‌شود کارگر، کارفرما و دولت شرکای اجتماعی هستند یعنی باید تعهد و دلسوزی نسبت به یکدیگر داشته‌باشند. در شرایط رکودی که در آن هستیم (که ناشی از تحریم‌هاست) باید تلاش کنیم به یکدیگر کمک کنیم. لذا امروز وفاق و همدلی بین شرکای اجتماعی باید تقویت شود. اتحاد و همدلی رمز پیشرفت است. امیدوارم هفته کار و کارگر فرصتی برای همدلی و همنوایی شرکای اجتماعی باشد.

سلامت کارگران در چه وضعی‌ست؟

۷۰ درصد کارگران سالی یکبار هم معاینه نمی‌شوند



نجمه رحمتی

سلامت کارگران در جامعه به عوامل مختلفی از جمله میزان درآمد، قدرت خرید، سطح سواد و وضعیت اجتماعی بستگی دارد و نامطلوب بودن هر کدام از این مولفه‌ها می‌تواند سلامت نیروی کار را به خطر بیاندازد، اما گذشته از این مولفه‌ها سلامت کارگران تا حد زیادی متاثر از شرایط کاری و نوع شغل آنان است، به نحوی که شرایط و عوامل زیان‌آور در محیط کار باعث کاهش بازدهی نیروی کار و به خطر افتادن سلامت آنها می‌شود. محمدمهدی سهرابی (معاون فنی مرکز سلامت محیط و کار وزارت بهداشت) به سوالات ما رعایت بهداشت حرفه‌ای در محیط کار، ارتقای سلامت کارگران و محدودیت‌ها و موانع موجود پاسخ داده است.

● برای سلامتی هر فرد مولفه‌ها و شناسه‌هایی وجود دارد که اگر رعایت نشوند، سلامتی فرد به خطر می‌افتد، از آنجا که نشانگرهای سلامت کارگران در بیماری‌های غیرواگیر و آسیب‌های اجتماعی شامل فقر، طلاق، خشونت خانگی و محیط کار و ... رو به بهبود نیست، وضعیت سلامت این قشر را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

سلامت مولفه‌های مختلفی دارد و تحت تاثیر موضوعات کلی قرار می‌گیرد و تنها شغل یک فرد نیست که سلامت او را تحت تاثیر قرار می‌دهد و مولفه‌هایی مانند تغذیه مناسب، وضعیت روحی و روانی و ... نیز در سلامت او موثر است، البته مولفه‌های مورد اشاره مربوط به عموم جامعه است و فردی هم که شاغل نیست، تحت تاثیر آنها قرار دارد، اما بخشی از سلامت افرادی که در یک محیط مشغول به کار هستند، به شرایط محیطی که در آن قرار گرفته‌اند، ارتباط دارد و باتوجه به عوامل زیان‌آوری که در محیط وجود دارد، سلامت آنها تحت تاثیر قرار می‌گیرد. و آنچه مسلم است این است که این عوامل می‌توانند اختلالاتی را برای نیروهای کار ایجاد کرده که درنهایت منجر به حادثه، بیماری و افت عملکرد در محیط کاری شود. البته باید این موضوع را نیز درنظر بگیریم که بخش زیادی از مولفه‌های سلامت کارگران متاثر از سلامت عمومی جامعه است و اگر مولفه‌های سلامت در جامعه بالا برود، سلامت کارگران نیز ارتقا می‌یابد، اما در عین حال موضوعاتی هم است که به‌صورت اختصاصی مربوط به محیط کار و عوامل زیان آور شرایط کاری است.

● وزارت بهداشت چه برنامه‌ای برای بهبود سلامت کارگران دارد و تاکنون چه اقداماتی انجام داده، همچنین در این زمینه با چه محدودیت‌هایی مواجه است و چه ظرفیت‌هایی قرار است؛ در آینده ایجاد کند؟

وزارت بهداشت در طرح تحول سلامت و در حوزه سلامت عمومی جامعه اقدامات مختلفی را انجام داده که شامل کارگران نیز می‌شود، اما به‌صورت اختصاصی در خصوص محیط‌های کاری موضوعاتی مانند کنترل و حذف عوامل زیان‌آور محیط‌های کاری مطرح است که این موارد باید طبق قانون کار و آیین‌نامه‌های هیات وزیران مانند آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور انجام شود، کارفرمایان باید محیط‌های کاری را به گونه‌ای آماده‌سازی کنند که کمترین زیان جسمی، روحی و روانی به شاغلان در این محیط‌ها وارد شود. در این زمینه محدودیت‌ها و مشکلاتی وجود دارد که همه آنها در پاره‌ای مواقع به دلیل مقاومت ازسوی کارفرما نیست، بلکه ممکن است؛ امکان جایگزینی ماده زیان‌آور وجود نداشته باشد به‌طور مثال ممکن است؛ امکان جایگزینی یک ماده شیمیایی زیان‌آور با یک ماده شیمیایی با خطر کمتر وجود نداشته باشد.

وزارت بهداشت با توجه به مهندسی بهداشت حرفه‌ای اقدامات کنترلی را روی مواجه افراد با عوامل زیان‌آور انجام می‌دهد تا افراد کمتر در معرض آسیب قرار بگیرند. همچنین طبق قانون مشاغل سخت و زیان‌آور وقتی شغلی سخت و زیان‌آور اعلام می‌شود، سیستم‌های کاری باید طی دو سال نسبت به بهسازی محیط و رفع سخت و زیان‌آوری محیط کار اقدام کنند، اما در برخی موارد از سوی کارگران مقاومت‌هایی صورت می‌گیرد تا این اصلاحات در محیط کار انجام نشود، چراکه در صورت ادامه پیدا کردن آن وضعیت با توجه به قانون مدت زمان کمتری برای بازنشستگی نیاز دارند درحالیکه اگر آن شرایط سخت و زیان‌آور برطرف شود موضوع بازنشستگی پیش از موعد شامل حال آنان نمی‌شود. همچنین در این زمینه سازمان‌های مختلفی ازجمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی با وزارت بهداشت به‌صورت مشترک فعالیت می‌کنند. از اقداماتی که وزارت بهداشت و سازمان تامین اجتماعی پیگیر آن هستند، بحث معاینات سلامت شغلی کارگران است.

● آیا قوانین و آیین‌نامه‌های بهداشت حرفه‌ای اکنون در حوزه مشاغل سخت و زیان‌آور اجرا می‌شود یا خیر؟

کارگران طبق ماده ۹۰ تامین اجتماعی باید برای استخدام تحت معاینات پزشکی قرار بگیرند و صلاحیت جسمانی و توانایی آنها برای شغل موردنظر مورد تایید قرار بگیرد. ممکن است هر فردی بیماری یا اختلالی داشته باشد، اما مهم این است که توانایی فعالیت در آن شغل را داشته باشد و شرایط شغلی موجب ایجاد یا تشدید بیماری نشود. سال‌ها از تدوین این قانون می‌گذرد، اما در چند سال اخیر اجرایی شده‌است. همچنین براساس ماده ۹۲ قانون کار باید کارگران حداقل به صورت سالیانه مورد معاینات پزشکی قرار بگیرند و پرونده پزشکی برای آنها تشکیل شود و





درصورتی‌که شرایط کاری باعث بروز بیماری یا تشدید آن شود،
بدون اینکه بحث کاهش دستمزد و حق‌السعی تحت تاثیر قرار گرفته و کاهش پیدا کند باید کارگر به محیط دیگری در همان کارگاه انتقال پیدا کند. این قانون نیز سالهاست که تدوین شده، اما این معاینات به دلیل اینکه تکلیفی برای کارفرماست و او باید معاینات دوره‌ای برای افراد تحت پوشش خود را در مراکز مورد تایید وزارت بهداشت مدنظر قراردهد، کمتر انجام می‌شود. کارفرمایان در برخی موارد از سرِ ناآگاهی یا به دلیل بحث هزینه از این برنامه‌های پیشگیری خودداری کرده و از آن عبور می‌کنند.

● آیا آمار مشخصی از کارگرانی که تحت پوشش معاینات سالیانه هستند، وجود دارد؟

طبق آمار رسمی کمتر از ۳۰ درصد کارگران تحت پوشش این معاینات سالیانه هستند و بیشتر از ۷۰ درصد کارگران تحت پوشش نیستند، چراکه کارگاه‌ها عمدتا کارگاه‌های کوچک هستند که قابل شناسایی و بازرسی نیست. این شناسایی و بازرسی باید ازسوی دانشگاه علوم پزشکی ایران و بازرسی بازرسان بهداشت حرفه‌ای صورت گیرد. کمبود نیرو و امکانات باعث شده است، تا این بازرسی‌ها به موقع انجام نشود، البته بحث کمبود نیرو در طرح تحول سلامت تا حدودی جبران شد، اما با ایده‌ال و پوشش صددرصدی بازرسی بهداشت حرفه‌ای بسیار فاصله داریم. بازرسان باید کارفرمایان را مجاب کنند تا این معاینات برای پیشگیری از وقوع بیماری و حوادث انجام شود.

● درخصوص آموزش بهداشت حرفه‌ای به کارگران چه اقداماتی انجام شده‌است؟

بازرسان بهداشت حرفه‌ای باید در طی بازرسی از کارگاه‌ها موضوعات مرتبط با بهداشت حرفه‌ای را نیز به کارگران آموزش دهند، اما متاسفانه با توجه به عدم دسترسی به همه کارگاه‌ها، در برخی موارد کمبود نیروی انسانی و نبود امکانات ازجمله ماشین برای حمل و نقل، آموزش بهداشت حرفه‌ای به کارگران نیز جامع و کامل انجام نمی‌شود. در صورت بازرسی و عدم رعایت قوانین بهداشت حرفه‌ای طبق قانون، گزارش بازرس بهداشت حرفه‌ای و بازرس کار در حکم ضابط دادگستری و قضایی است و با توجه به آن حکم امکان پلمپ و بازداشت نیز وجود دارد. در مواردی نیز قانون جریمه نقدی را تعیین کرده، البته این قوانین مربوط به سال‌ها پیش است و این جرائم نقدی متناسب با خطا و جرم صورت گرفته ازسوی کارفرما نیست و بازدارندگی لازم را ایجاد نمی‌کند. باتوجه به شرایط محیط کارگاهی برخورد سیستم قضایی نیز با کارفرمایان متفاوت بوده و در برخی موارد سعی می‌شود با کارفرمایان مدارا شود و حکم سنگینی برای کارفرما و سیستم کاری صادر نشود.

خانه‌های بهداشت کارگری تا چه حد در ارتقای سلامت کارگران موفق بوده‌اند؟

طبق قانون کار کارگاه‌های بیش از ۲۵ نفر موظفند؛ کمیته‌ای به عنوان کمیته حفاظت فنی در سیستم خود ایجاد کنند. طبق آیین‌نامه‌های موجود در این کمیته کارشناس بهداشت حرفه‌ای نیز باید حضور داشته باشد. این کارشناس درباره موضوعاتی از جمله سیستم‌های بازرسی، آموزش کارگران، در اختیار گذاشتن لوازم حفاظت فردی به آنها و سایر اقدامات برای کنترل و ارزیابی آلاینده‌های صوتی و شیمیایی را پیگیری می‌کند و اقدامات لازم را انجام می‌دهد. براساس تصمیمات شورای هماهنگی بیمه که مشترک بین سازمان تامین اجتماعی، وزارت بهداشت و وزارت کار است، خانه‌های بهداشت کارگری بغیر از آموزش بهداشت حرفه‌ای در برخی موارد اقدامات درمانی در شرایط اورژانسی را نیز انجام می‌دهند، اما این خانه‌های بهداشت در همه کارگاه‌ها وجود ندارد.

● شایع ترین بیماری‌های شغلی کارگران چیست و آیا بیماری خاصی در شغلی شیوع بیشتری دارد؟

مهمترین و شایع‌ترین مشکلات جسمی و بیماری در بین کارگران بحث کم‌شدن شنوایی است و این بیماری شیوع زیادی در بین کارگران دارد، اما کارگرانی که در معادن سیلیس یا بخش حفاری مشغول به کار هستند در معرض ابتلا به بیماری سیلیکوزیس هستند، این افراد در صورت مواجه بیش از حد مجاز با ماده سیلیس احتمال بیشتری برای ابتلا به این بیماری دارند. این بیماری پیش‌رونده است و در صورت ابتلا به این بیماری درمانی برای آن وجود ندارد.

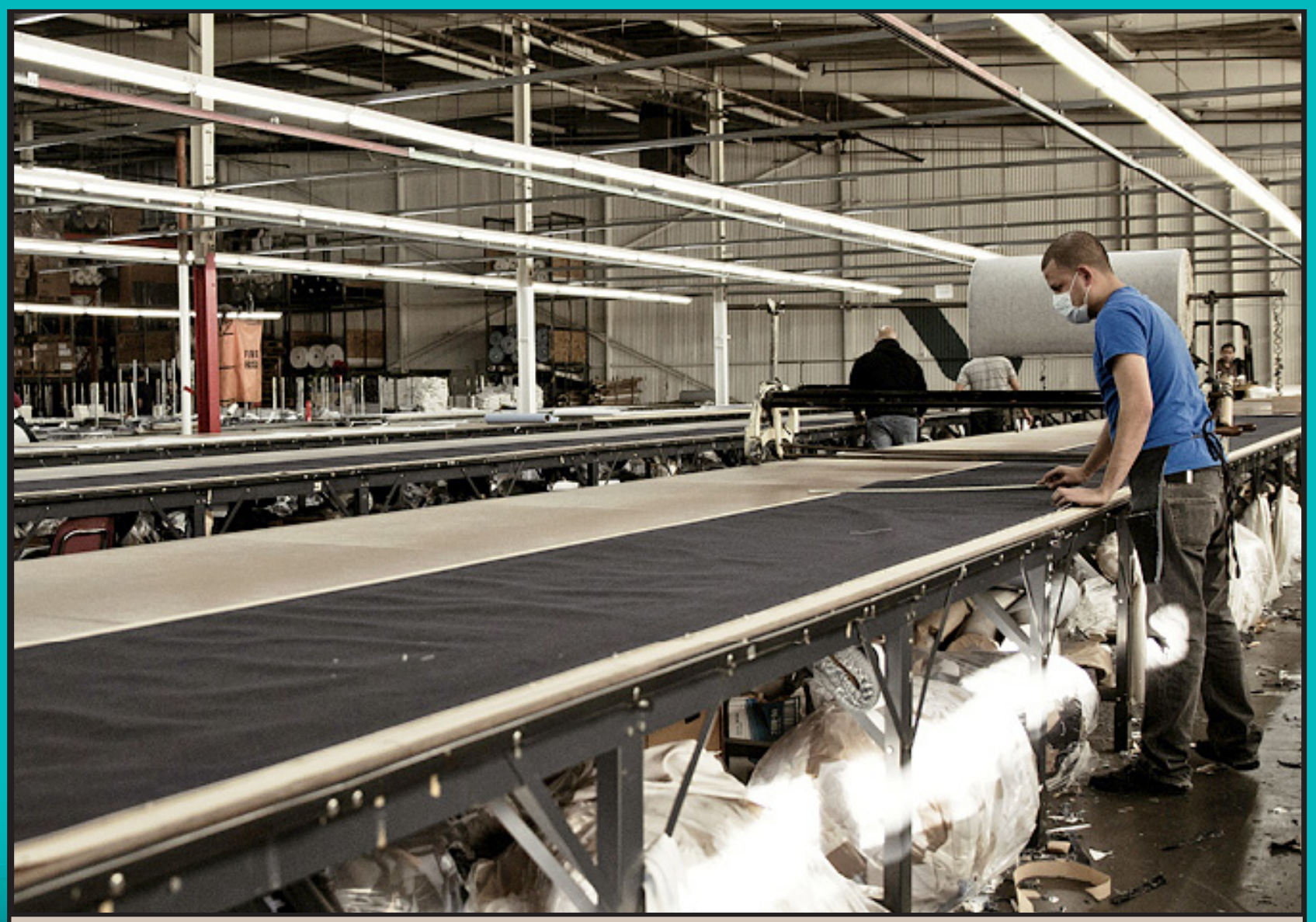
کارگران درآمریکای ترامپ ناامیدتراز هرزمانی هستند



کامران برادران

امروز در آمریکا روز کارگر را به ساندویچ‌های هات‌داگش می‌شناسند اما در اصل، باور کنید یا نه، فحوای این روز پیشتر احترام به کار و کارگر بود. قضیه از این قرار بود: در چهارم ماه می سال ۱۸۸۶، و در چهارمین روز اعتصاب و تجمع کارگران آمریکایی در شهر شیکاگو، پلیس به روی آنان آتش گشود که شماری کشته، عده‌ای مجروح و بعداً چهار نفر اعدام شدند. کارگران اعتصابی خواستار تعدیل شرایط کار و کاهش ساعات روزانه کار از ۱۰ به هشت ساعت بودند. قرار بود اول ماه می ۱۸۸۶ در آمریکا، قانون کاهش ساعات کار به هشت ساعت در روز، به اجرا درآید که چنین نشد در نتیجه، کارگران در گوشه و کنار کشور دست به تظاهرات زدند و در یک هزار و ۲۰۰ کارخانه و کارگاه، اعتصاب برپا شد.





در آمریکای امروز، از قرار معلوم، بسیاری از ثروتمندان آمریکایی به کسی که متمول نباشد به چشم یک بازنده نگاه می‌کنند. با بیشتر شدن شکاف میان یک درصد ثروتمند و باقی مردم، رویکردهایی از این دست آشکارا دست بالا را دارد و البته این یک درصد ثروتمند دوستان بسیاری در واشنگتن دارند

هشت سال بعد، در ۱۱ مه ۱۸۹۴، در پی کاهش حقوق‌ها، کارگران راه‌آهن پولمن آمریکا دست به اعتصاب زدند. «استیون گروور کلیولند» بیست‌وچهارمین رئیس‌جمهوری ایالات متحده، ۱۲ هزار سرباز را برای سرکوب اتحادیه‌ها سازمان‌دهی کرد. البته موفق هم شد، اما استفاده از نیروی نظامی برای سرکوب کارگران چنان سروصدایی به راه انداخت که در آن دوران بی‌سابقه بود. در نتیجه کنگره آمریکا، در تلاشی غیرقابل‌قبول برای مماشات، به اتفاق آرا قانونی را تصویب کرد که به‌شکلی نمادین کارگران را محترم می‌شمرد. اما تصور چنین رهاوردی در این روزها دیگر بسیار دشوار است. در پرتو بحران مالی و کاهش دستمزدها، در سایه‌ی دولتی که منافع ثروتمندان را ارجح می‌داند و با مساعده‌های مالی بانک‌های بزرگ و شرکت‌ها از ورشکستگی نجات می‌دهد، دیگر حتی نمی‌توان انتظار چنین واکنش‌های نمادینی را داشت. امروز دیگر حتی تصور اینکه کنگره به اتفاق آرا برای حمایت از کرامت کارگران؛ ژستی توخالی هم بگیرد، دور از ذهن به‌نظر می‌رسد. حقیقت اینجاست که امروزه، بسیاری از سیاستمداران، حتی نمی‌توانند تظاهر کنند که برای حقوق کارگران احترام قائلند.

در آمریکای امروز، از قرار معلوم، بسیاری از ثروتمندان آمریکایی به کسی که متمول نباشد به چشم یک بازنده نگاه می‌کنند. با بیشتر شدن شکاف میان یک درصد ثروتمند و باقی مردم، رویکردهایی از این دست آشکارا دست بالا را دارد و البته این یک درصد ثروتمند دوستان بسیاری در واشنگتن دارند.

روزگار سپری‌شده کارگران آمریکا در ریاست‌جمهوری دونالد ترامپ

پس از «کالوین کولیج» ۳۰امین رئیس‌جمهور آمریکا، «دونالد ترامپ»، رئیس فعلی کاخ سفید، ضدکارگرترین رئیس دولت ایالات متحده است. البته این چندان تعجب‌برانگیز نیست. کارزار انتخاباتی جمهوری‌خواهانه ترامپ در سال ۲۰۱۶ در ضدیت تمام با اتحادیه‌ها بود. او قول داده بود که به وعده‌های حزبی جامه عمل بپوشاند که از مدت‌ها پیش حتی تظاهر به حمایت از حقوق کارگران آمریکا هم نمی‌کرد. او توافق‌های زیان‌بار بازار آزاد را در کارزار خود به نقد کشید، توافق‌هایی که رؤسای جمهور دموکرات و جمهوری‌خواه پیش از او اعمالش کرده بودند. بنابراین در ابتدا بسیاری از کارگران تصور می‌کردند که او در طرف آن‌ها قرار دارد. بعضی هنوز هم چنین تصوری دارند. اما در آستانه اول ماه می، بی‌تردید ترامپ به‌هیچ روی از منافع کارگران جانبداری نخواهد کرد. او، با انتخاب مدیرانی که دستی طولانی در کلاهبرداری و حمایت از بهره‌کشان و کاهش حقوق‌ها دارند، آشکارا نشان داده که چنین قصدی ندارد.

انتخاب‌های بحث‌برانگیز وزارت کار، دهن کجی ترامپ به اتحادیه‌های کارگری

طرفداران حقوق کارگری، انتخاب‌های ترامپ برای هیئت ملی کارگری آمریکا -یعنی «ماروین کپلن» و «ویلیام امانوئل»- را به سخره گرفتند. «الیزابت وارن» سناتور ایالت ماساچوست، در جلسه رای اعتماد امانوئل خطاب به او گفت: «شما سال‌ها در بی‌رحم‌ترین و ضداتحادیه‌ترین شرکت‌های حقوقی کار کرده‌اید. آمریکایی‌ها چطور می‌توانند برای احقاق حقوق کارگران به شما اعتماد کنند، آن‌هم زمانی که شما ۴۰ سال علیه آن‌ها کار کرده‌اید؟»

انتخاب‌های رییس‌جمهور آمریکا برای پست وزارت کار نشان از آن دارد که کارگران این کشور در آستانه اول ماه می نباید انتظار بهبود در وضعیت خود را داشته باشند

«الکساندر آکوستا» وزیر کار ترامپ، تاریخی شرم‌آور در همکاری با شرکت‌های دست‌راستی و کار در جهت منافع‌شان دارد. آکوستا که مدتی هم از سوی «جورج بوش»، رئیس‌جمهوری وقت آمریکا، به ریاست هیئت ملی کارگری این کشور منصوب شد، با انتقادهای سختی در رابطه با زمان صدارتش در بخش حقوق شهروندی وزارت دادگستری روبه‌روست. منتقدان معتقدند که او در این دوران به نفع گروه‌های دست‌راستی و ضدکارگری کار می‌کرده است. دردسرهای مربوط به آکوستا تنها به اینجا ختم نشد. او سال گذشته در برابر مجمع سالیانه شورای اوراق بهادار آمریکا که در تضاد کامل با حقوق کارگران عمل می‌کند، ظاهر شد. در این جلسه «بتسی دیووس» وزیر آموزش دونالد ترامپ، نیز در این جلسه با او همراه بود. بعدتر انتخاب «پاتریک پیزلا» به‌عنوان معاون وزارت کار سروصدای بیشتری به راه انداخت. پیزلا پیشتر کارمند ستاد انتخاباتی «رونالد ریگان»، رئیس‌جمهوری وقت آمریکا بود و در دولت‌های جمهوری‌خواه و دموکرات خدمت کرده است. او زمانی در کمیته ضداتحادیه «حق ملی برای کار» فعال بود و مدتی بعد به شرکتی پیوست که «جک آبراموف» از لابی‌گران پرنفوذ آمریکا، در آن فعالیت می‌کرد. آبراموف در سال ۲۰۰۶ به جرایمی چون فساد و رشوه محکوم شد. به‌نظر می‌رسد که پیزلا قرار است از این به بعد کارهای کثیف دونالد ترامپ را در وزارت کار به انجام برساند؛ نشانه‌ای دیگر از رویکردهای ضدکارگری در دولت رئیس‌جمهوری فعلی آمریکا.

تاثیر منفی وقایع اخیر اروپا بر جنبش‌های کارگری در گفت‌وگو با تحلیل‌گر بریتانیایی:

نگرانی اصلی دودستگی میان اتحادیه‌های تجاری‌ست

کامران برادران

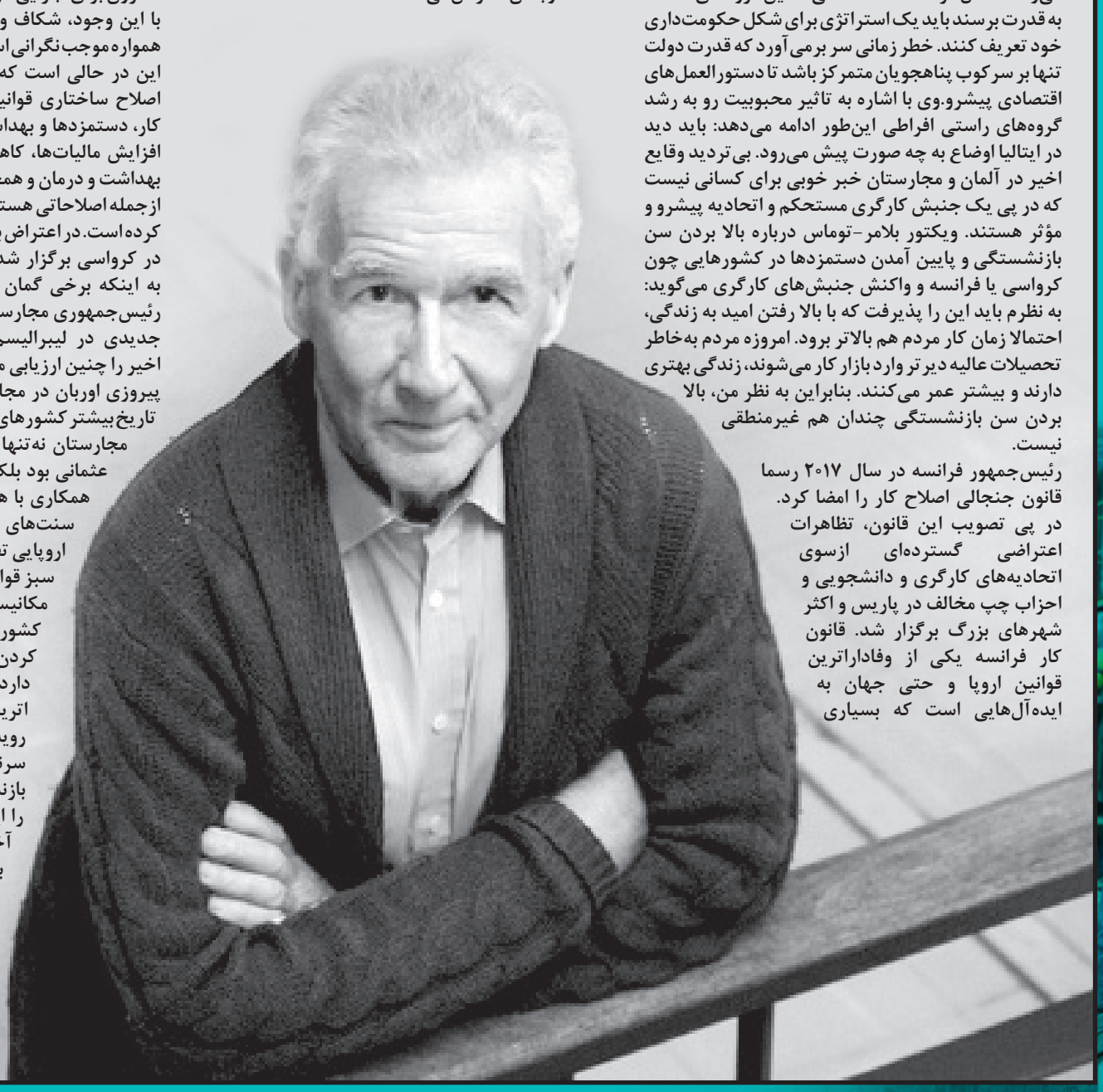
«ویکتور بلامر-توماس» استاد بازنشسته دانشگاه لندن و تحلیل‌گر مسائل سیاسی در آمریکای لاتین و حوزه دریای کارائیب، در گفت‌وگوی پیش‌رو به تحلیل روند کنونی جنبش‌های کاری پرداخته و ضمن اشاره به اصلاحات اخیر در حوزه دستمزدها و قوانین کارگری در آلمان، مجارستان، ایتالیا و فرانسه و همچنین خیزش جنبش‌های راست افراطی و پوپولیستی، از رنج‌های کارگران و اتحادیه‌های کارگری و آنچه وضعیت خشمگین می‌نامد سخن می‌گوید.

این تحلیل‌گر بریتانیایی درباره خیزش اخیر جنبش‌های پوپولیستی در کشورهایی چون ایتالیا مجارستان و آلمان می‌گوید: انتخابات اخیر در برخی کشورهای اروپایی را نمی‌توان از آن دست انتخابات سنتی دانست که در آن سرمایه‌دار در برابر کارگر قرار می‌گرفت. در همین خیزش‌ها اعتراض‌هایی علیه دولت‌های فاسد که به نابرابری دامن می‌زنند، شکل گرفته است. هنگامی که این گروه‌های مخالف به قدرت برسند باید یک استراتژی برای شکل حکومت‌داری خود تعریف کنند. خطر زمانی سر برمی‌آورد که قدرت دولت تنها بر سر کوب پناهجویان متمرکز باشد تا دستورالعمل‌های اقتصادی پیشرو.وی با اشاره به تاثیر محبوبیت رو به رشد گروه‌های راستی افراطی این‌طور ادامه می‌دهد: باید دید در ایتالیا اوضاع به چه صورت پیش می‌رود. بی‌تردید وقایع اخیر در آلمان و مجارستان خبر خوبی برای کسانی نیست که در پی یک جنبش کارگری مستحکم و اتحادیه پیشرو و مؤثر هستند. ویکتور بلامر-توماس درباره بالا بردن سن بازنشستگی و پایین آمدن دستمزدها در کشورهایی چون کرواسی یا فرانسه و واکنش جنبش‌های کارگری می‌گوید: به نظرم باید این را پذیرفت که با بالا رفتن امید به زندگی، احتمالا زمان کار مردم هم بالاتر برود. امروزه مردم به‌خاطر تحصیلات عالیه دیرتر وارد بازار کار می‌شوند، زندگی بهتری دارند و بیشتر عمر می‌کنند. بنابراین به نظر من، بالا بردن سن بازنشستگی چندان هم غیرمنطقی نیست.

رئیس‌جمهور فرانسه در سال ۲۰۱۷ رسما قانون جنجالی اصلاح کار را امضا کرد. در پی تصویب این قانون، تظاهرات اعتراضی گسترده‌ای ازسوی اتحادیه‌های کارگری و دانشجویی و احزاب چپ مخالف در پاریس و اکثر شهرهای بزرگ برگزار شد. قانون کار فرانسه یکی از وفاداراترین قوانین اروپا و حتی جهان به ایده‌آل‌هایی است که بسیاری از فعالان حقوق بشر و فعالان کارگری دو قرن گذشته در راهش مبارزه کرده‌اند. اتحادیه‌های فرانسه دولت «امانوئل ماکرون»، رئیس‌جمهوری این کشور را محکوم می‌کنند که با اصلاح این قوانین کار می‌خواهد سرمایه و سرمایه‌داران را به اهدافشان برساند.

دولت فرانسه مدعی است اگر قانون فعلی کار عوض نشود دولت نمی‌تواند با معضل عمده بیکاری در فرانسه مبارزه کند. مقام‌های دولت ماکرون می‌گویند قوانین سرسختانه حمایت از حقوق کارگران، مایه فرار سرمایه‌گذاران و شرکت‌های بزرگ جهان در فرانسه می‌شود.

ویکتور بلامر-توماس درباره اصلاحاتی از این دست می‌گوید: کاهش دستمزدهای واقعی، در این دوره طولانی ریاضت اقتصادی در غرب اروپا، مسئله دیگری است. شکی نیست که در این زمینه کارگران و اتحادیه‌های کارگری رنج بسیار برده‌اند و بالطبع بسیار از این وضعیت خشمگین هستند و به آن اعتراض می‌کنند.



در پی امضای این قوانین، فرانسه با موج اعتراضات و اعتصاب‌ها مواجه شد. شبکه حمل‌ونقل عمومی، شرکت هواپیمایی ایرفرانس و شبکه‌های تلویزیونی فرانسه در این اعتصاب‌ها حضور داشتند. بیشتر اتحادیه‌های کارگری در فرانسه ادعا می‌کنند که دلیل بالای بیکاری در فرانسه نه قوانین پیچیده کار، بلکه سودجویی بیش از حد صاحبان پول و سرمایه‌است.

اتحادیه‌های کارگری معتقدند نکته مهم در اصلاحات قانون کار در عدم ثبات وضعیت و شرایط حقوق بگیران خلاصه می‌شود. از نگاه این رهبران اتحادیه‌های کارگری، دولت با اصلاحات تنها شرایط را برای سرمایه‌داران مساعد می‌کند تا راحت‌تر بتوانند کارکنان را از کار اخراج کنند. تحلیل‌گر سیاسی در دانشگاه لندن در همین راستا می‌گوید: در مورد فرانسه و پاسخ به اصلاحات پیشنهادی امانوئل ماکرون جنبش‌های کارگری دچار نفاق و جدایی شده‌اند. این امر به ماکرون برای اجرایی کردن اصلاحات کمک شایانی می‌کند. با این وجود، شکاف و دودستگی در اتحادیه‌های تجاری همواره موجب نگرانی است.

این در حالی است که اتحادیه اروپا توصیه‌هایی را برای اصلاح ساختاری قوانین مالیاتی، حمایت اجتماعی، بازار کار، دستمزدها و بهداشت و درمان به کرواسی اعلام کرد. افزایش مالیات‌ها، کاهش سازوکارهای حمایتی در زمینه بهداشت و درمان و همچنین به‌قولی عقلانی‌سازی حقوق‌ها ازجمله اصلاحاتی هستند که پارلمان کرواسی آن را تصویب کرده‌است. در اعتراض به این اصلاحات تظاهرات گسترده‌ای در کرواسی برگزار شد. این تحلیل‌گر بریتانیایی با اشاره به اینکه برخی گمان می‌کنند پیروزی «ویکتور اوربان» رئیس‌جمهوری مجارستان، در انتخابات این کشور گفتمان جدیدی در لیبرالیسم غربی گشوده است، رویدادهای اخیر را چنین ارزیابی می‌کند: نباید بیش از آنچه که باید به پیروزی اوربان در مجارستان بها داد. تاریخ مجارستان با تاریخ بیشتر کشورهای اروپایی تفاوت دارد.

مجارستان نه‌تنها مدتی طولانی زیر سلطه پادشاهی عثمانی بود بلکه نقشی که در جنگ جهانی دوم و همکاری با هیتلر ایفا کرد نیز نباید از یاد برود. سنت‌های مجارستان با بسیاری از کشورهای اروپایی تفاوت دارد. زمانی که کشوری در قاره سبز قوانین اتحادیه اروپا را زیر پا می‌گذارد، مکانیسم‌هایی برای اعمال تحریم بر این کشور و درنهایت، در صورت لزوم، بیرون کردن طرف متخاصم از اتحادیه وجود دارد؛ اتفاقی که چند سال پیش بر سر اتریش نیز آمد. چنانچه مجارستان رویه خود را تغییر ندهد، به همچو سرنوشتی دچار خواهد شد. استاد بازنشسته دانشگاه لندن گفتگوی خود را این‌طور به پایان می‌برد: البته دست آخر، چه‌بسا مجارستان ترجیح دهد بیرون از اتحادیه اروپا به حیات خود ادامه دهد. چنین امکانی وجود دارد اما بزرگ‌ترین خطر همراهی اتحادیه اروپا با سیاست‌های تمامیت‌خواهانه‌ای است که در حال حاضر در مجارستان دست بالا را دارد. خطر اینجاست که چنین رویکردی بدل یک هنجار شود.



ایلنا

ویژه نامه هفته کارگر

خبرگزاری کار ایران(ایلنا)

www.ilna.ir

