گفتگو با فرشاد اسماعیلی، پژوهشگر حقوق کار

پیامدهای ارزان‌سازی نیروی‌کار در ایران

سامان موحدی‌راد

اگرچه موضوع معیشت و نیازهای کارگران چه در سال‌های قبل و چه بعد از انقلاب، همیشه یکی از دغدغه‌های مهم عمومی بوده اما پر بیراه نیست که بگوییم در یک دهه اخیر این مسأله وارد چالشی‌ترین دوران خود شده است. شاهد این ادعا هم تجمعات و اعتراضات کارگری است که در یک دهه اخیر با مسأله پیگیری نیازهای صنفی و مشکلات معیشتی ایجادشده و به طور مدام در طول سال در کارگاه‌ها و کارخانه‌های مختلفی در جریان است. یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در چند سال اخیر نارضایتی عمومی کارگران را در پی داشته مسأله تعیین حداقل دستمزد سالانه کارگران است که در سال‌های اخیر اغلب بی‌تناسب با وضعیت بحرانی اقتصاد ایران و تورم افسار گسیخته هر سال تعیین شده که نتیجه آن فقیر و فقیرتر شدن جامعه کارگری ایران است.

از آنجایی که مسائل و مشکلات کارگران در ایران گسترده و کم و بیش مزمن شده است تصمیم گرفتیم تا در گفتگو با فرشاد اسماعیلی، پژوهشگر حقوق کار، نگاهی به ابعاد چالش‌های زندگی کارگران در ایران و در آستانه سده جدید بیندازیم.

*** بزرگ‌ترین چالش‌های زندگی کارگری و کارگران ایرانی در حال حاضر چیست؟**

برای پاسخ به این سؤال باید نخست ببینیم که آیا قائل به تفکیک چالش‌ها در سپهر کار با سپهر سیاست هستیم یا خیر، چرا که در برخی جاها چالش‌ها ناشی از اشتراک این دو حوزه است و برخی جاها نه. ولی به صورت کلی قطعا وضعیت کلی اقتصاد سیاسی و سپهر سیاسی ایران در سپهر کار و وضعیت کارگران مؤثر است. با این حال بد نیست چالش‌های این عرضه را به تفکیک بررسی کنیم. در بخش اول و به‌عنوان چالش‌های سپهر کار، می‌توان گفت که با دو سطح مسأله مواجه هستیم، یکی بحث اقتصاد سیاسی کار است و دیگری بحث معیشت.

در بخش معیشت قطعا بحث «مزد» در حال حاضر مهم‌ترین و چالشی‌ترین مسأله کارگران است، چرا که در سال‌های اخیر سرکوب مزدی اتفاق افتاده است و این مسأله موجب شده تا کارگران معوقات مزدی زیادی داشته باشند و این موضوع زندگی آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار داده است. در حال حاضر مکانیزم‌های تعیین مزد از کار افتاده و کاملا یک‌طرفه، دستوری و یک‌جانبه شده، مفهوم «گفتگوی اجتماعی» و چانه‌زنی در تعیین دستمزد کارگران از بین رفته و مفهوم «نمایندگی کارگری» خالی از معنا شده است. تشکل‌های کارگری، کارکرد خود را از دست داده‌اند.

*** تشکل‌های کارگری به صورت کلی چه نقشی در بهبود وضعیت کارگران دارند؟ وضعیت این تشکل‌ها در ایران چگونه است و چقدر مؤثر هستند؟**

این موضوع را هم باید در شرایط فعلی بررسی کرد و هم باید به تأثیر آن در شرایط ایده‌آل اشاره نمود. تشکل‌های کارگری قطعا اگر دارای بنیان‌های دموکراتیک واقعی باشند، یعنی پشتوانه سرمایه‌ای واقعی کارگری داشته و به معنای واقعی کلمه سندیکا باشند می‌توانند مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین بازیگر سرنوشت کارگران در هر جامعه‌ای باشند. این موضوع شامل نقش واقعی در ماهیت، فرم، محتوا، اسم، نحوه عضوگیری، نحوه انحلال، نحوه فعالیت و ترکیب اعضاست. اما چیزی که الان می‌بینیم، حداقل در وضعیت فعلی ایران سه تشکل کارگری است که در چنین وضعیتی همه این اتفاقات در خدمت آن است که تغییری در وضعیت سرکوب مزدی کارگران اتفاق نیفتد. به این ترتیب دولت و کارفرمایان بزرگ که گاهی با هم هم‌پیمان هستند می‌توانند پروژه «سیاست کارگر ارزان» را برای کسب سود بیشتر خودشان همچنان حفظ کرده و منطق سود خود را بر شرایط کار حقنه کنند.

به‌نظرم اتفاقی را که حداقل در چند سال اخیر رخ داده (اگر بخواهیم مشخص‌تر بیان کنیم و کلی حرف نزنیم و دهه‌بندی، دوره‌بندی و گفتمان‌بندی نکنیم) باید چنین بیان کنیم: «رخ دادن یکسان‌سازی بین نیروهای مزدبگیر در خدمت سرکوب مزدی یا تضییع حقوق کارگران».

این موضوع در تصمیم‌گیری‌های دولت هم کاملا مشخص است، مثلا دولت در چند سال اخیر، وضعیت افزایش مزد کارگران و کارمندان را مشابه در نظر گرفته است، نمونه‌اش بحث سقف سنواتی برای دستگاه‌های دولتی بود. اما امسال با بدعت‌گذاری اعلام کرد که کارگران شرکت‌های نهادهای عمومی غیردولتی نمی‌توانند بیشتر از ۵۰ میلیون تومان حقوق بگیرند. این موضوع قبلا وجود نداشت. همین‌طور سیاست‌های دیگر که نتیجه‌اش از بین بردن تفکیک بین کارگران و کارمندان یا کارگران شرکتی و کارمندان رسمی و کارگران شرکتی و کارگران دائم یا کارگران دستگاه‌های دولتی و کارگران بخش خصوصی یا کارگران نهادهای عمومی غیردولتی، کارگران پیمانکاری و کارگران موقت است؛ در واقع قصد دارند همه گروه‌ها را یکسان‌سازی کنند.

یکسان کردن این گروه‌ها با نفوذ دولت و تلاش برای از بین بردن نهادهای دموکراتیک گفتگوی اجتماعی موجب می‌شود اتفاقی را که در این سال‌ها برای کارگران رخ داد شاهد باشیم. یعنی به‌نظر می‌رسد حقوق کار و حقوق کارمندی تبدیل به حقوق مزدبگیران شود و این حقوق مزدبگیران در خدمت آن باشد که متولی، دولت شود؛ همان‌طور که الان بحث می‌کنند که مثلا دستمزد و تعیین صلاحیت آن به مجلس برود، مجلس تعیین دستمزد کند و دیگر خبری از نماینده‌های کارگری یا تأثیرگذاری صنفی آن‌ها نباشد. سیاستی که احساس می‌کنم در حال اتفاق افتادن است این است. عجیب آنکه خیلی هم کم دیدم که به این موضوع اشاره کنند یا شناسایی و آسیب‌شناسی شود، ولی لابه‌لای قوانین و مقررات و اراده سیاسی دولت، مشخص است. این بحثی است که در بخش سپهر سیاسی اقتصاد کار به‌عنوان یک چالش بزرگ مطرح است.

> * پدیده ارزان‌سازی کار و نیروی کار، از یک طرف منجر به عدم اشتغال و ایجاد شغل کاذب برای کارگران کشور شده و از سوی دیگر به تعمیق و شدت گرفتن ارزان‌سازی نیروی کار مهاجر، عدم ایمنی آن‌ها به دلیل بیمه نشدن و مسائل دیگری برای کارگران مهاجر منجر شده است

عکس: مصطفی تقاضایی

به سر نمی‌برند.

ما در حال حاضر سه تشکل نمایندگی کارگری، شورای اسلامی کار و انجمن‌های کارگری را در ایران داریم که هر سه به هیچ وجه سندیکا نیستند و پشتوانه کارگری واقعی ندارند. حالا در این وضعیت ما هم نقد ساختاری و جایگاهی و صنذلی داریم و هم نقد افراد، شخصی و موقعیتی.

از نظر صندلی، جایگاه و ساختار، این تشکل‌ها تشکل کارگری نیستند اما به این می‌رسیم که اعضا و نمایندگان کارگری در سطح عالی یا مثلا در شورای عالی کار که هستند و عملکرد آن‌ها چیست؟ بنابراین از نظر ساختاری به دلایل مختلف عمل نمی‌کند. ترکیب شورای عالی کار به‌خاطر وابستگی این نمایندگان به دولت و عدم برخورداری از پشتوانه سرمایه انسانی یعنی سرمایه کارگری چنین وضعیتی دارد. اما در مورد بحث افراد هم تجربه کنونی مثلا در جلسات تعیین دستمزد سالانه آن بود که این افراد اغلب زینت‌المجالس بودند و آن‌چنان که باید نتوانستند مؤثر واقع شوند.

حداقل در دو سه سال اخیر می‌بینیم وضعیت معیشتی کارگران به‌شدت بدتر شده است. مثلا در تعیین دستمزد، نه توجهی به پارامتر تورم شد و نه سبد معیشت. در چنین وضعیتی، حضور نمایندگان کارگری در جلسات تعیین دستمزد عملا غیر از ترک مجلس، بایکوت کردن یا عمل سیاسی سلبی کارکرد دیگری نداشته و این نمایندگان نتوانستند کارکرد ایجابی در این عرصه داشته باشند، حتی دارای کارکرد اعتراضی ایجابی هم نبودند. یعنی نتوانستند در چارچوب و ساختار مؤثر واقع شوند. همچنین این افراد نتوانستند از نظر اعتراض و مطالبه‌گری و اعتراض صنفی هم کارکرد ایجابی داشته باشند.

در نهایت با کارکرد سلبی ترک جلسه و... عمل کردند و این هم به‌نظرم صرفا دهن‌کجی و انفعالی بود که در نهایت هم تأثیری نداشت.

در مجموع با همین بررسی کوتاه نقش تشکل‌ها در مسأله‌ای چون تعیین حداقل دستمزد، می‌خواهم بگویم که این تشکل‌ها از نظر ساختاری و قانونی اصلا تشکل نیستند.

*** در صحبت‌هایتان به سرکوب دستمزدی کارگران اشاره کردید و مسأله تعیین حداقل دستمزد. آن‌چنان که در صحبت‌های فعالان کارگری هم می‌شنویم این موضوع مهم‌ترین دغدغه جامعه کارگری در حال حاضر است. از سوی دیگر مرور اخبار سال‌های اخیر نشان می‌دهد که در چند سال گذشته، همچنان یک نگرانی یا عدم رضایت در تعیین این دستمزد وجود داشته است. می‌توانید بگویید که به طور کلی در این فرآیند چه اتفاقی رخ می‌دهد که موجب نارضایتی کارگران می‌شود؟**

در مسأله تعیین حداقل دستمزد امسال، در وهله اول موضوع تعیین عدد و رقم را داریم که اصلا واقعی نیست و بسیار عقب‌تر از متر و معیارهای اقتصادی است. همچنین خارج از چارچوب قانون و کاملا یک‌طرفه و دستوری و با اعمال زور و قدرت تعیین شده و بیشتر اراده سیاسی پشت آن بوده تا گفتگوی اجتماعی!

از این رفتن گفتگوی اجتماعی هم موجب شده تا تبادل اطلاعات در این زمینه رخ ندهد. تبادل اطلاعات زمانی وجود دارد که نمایندگان کارگری و کارفرمایی اعداد و ارقام را با هم رد و بدل می‌کنند؛ برای نمونه این که سبد معیشت چقدر است، تورم چقدر است و مسائلی از این دست که می‌تواند روشن‌کننده تصویری از وضعیت معیشتی کارگران و نیاز آن‌ها باشد. یعنی اگر فرآیند تعیین دستمزد را یک هرم در نظر بگیریم در کف قاعده آن، تبادل اطلاعات دیده می‌شود که به معنی ترسیم تصویری از وضعیت موجود و میزان نیازهاست.

یک سطح دیگر از این هرم، مذاکره است. در سطح سوم، گفتگوی اجتماعی را داریم. گفتگوی اجتماعی یعنی در جریان تعیین دستمزد، هر دو طرف کارگر و کارفرما با حق رأی برابر بتوانند تصمیمی بگیرند که با مصالحه یا سطحی از گفتگو همراه باشد. به این ترتیب با حق رأی برابر این دو گروه و با حضور دولت، حداقل دستمزد تعیین شود. ولی ماجرا این است که ما از سطح اولیه این هرم مشکل داریم و تبادل اطلاعات اتفاق نمی‌افتد و مثلا دو طرف در تعیین سبد معیشتی حداقلی و مبلغ آن توافق ندارند. به‌نظر می‌رسد حتی در مورد ریز قیمت‌های سبد معیشت هم نتوانسته‌اند به توافقی برسند. بنابراین هرم تعیین دستمزد، کارکردش را حتی در سطح تبادل اطلاعات و سطح دوم (مذاکره) هم از دست داده است. طبیعتا در چنین وضعیتی مشخص است که وضعیت گفتگوی اجتماعی چگونه خواهد بود.

*** در حال حاضر اگر بخواهید درباره سه موضوع که حیاتی‌ترین مسائل کارگری در ایران به شمار می‌رود و باید برای آن چاره‌اندیشی فوری کرد صحبت کنید به چه موضوعاتی اشاره می‌کنید؟**

به نظرم قطعا ایجاد تشکل‌های واقعی و با حق و حقوق درست در لایه اول که عمیق‌ترین لایه است می‌تواند مؤثر واقع شود. بحث امنیت شغلی در سطح دوم قرار دارد؛ یعنی قراردادهای موقت یا پروژه گفتمان موقتی‌سازی از بین برود و امنیتی شغلی کارگران بیشتر شود. در سطح سوم به‌نظرم دادرسی کار یا نحوه دادرسی کار که مربوط به تغییر ساختار یا تغییر فرم و محتوای اداره‌های کار به‌عنوان مرجع تظلم‌خواهی کارگران در آیین دادرسی است باید در دستور کار قرار بگیرد. درواقع قبل، حین و بعد از شرایط کار، سه تغییر می‌شود ایجاد کرد.

یعنی قبل از آن، کارگر تشکلی داشته باشد، در حین آن، امنیت شغلی داشته باشد و بعد از آن برای اعتراض و مطالبه‌گری، مرجع درستی برای تظلم‌خواهی داشته باشد.

در شرایط فعلی، اولی را که به صورت واقعی نداریم. امنیت شغلی که دومی است در شرایط اسفناکی قرار دارد و بالای ۹۰ درصد قراردادها موقت است، از یک‌ماهه بگیرید تا یک‌ساله، کارگران با قراردادهای موقت و در این اشل به کار گرفته می‌شوند. سومی هم که عرصه تظلم‌خواهی کارگری است نیاز به اصلاح دارد. چیزی که الان در این زمینه وجود دارد، عقیم است و کارکرد ندارد. به‌نظر می‌رسد باید اداره‌های کار، دادگاه کار باشد و حداقل سطح حقوقی دادرسی وارد این مراجع شود. در حال حاضر نه از نظر شخصی این اعضا دارای تحصیلات حقوقی هستند، نه کار دادرسی انجام می‌شود که از نظر حقوقی بتواند تشریفات تظلم‌خواهی کارگران را تضمین کند. این سازوکار نیاز به تغییرهای جدی دارد، چون بیشتر ذیل حقوق خصوصی کار تعریف شده است و باید بیشتر ذیل حقوق عمومی کار بیاید. ضمن این که مسائل دیگر مانند امنیت، ایمنی کارگران، بحث ایمنی و بهداشت یا HSE و حفاظت نیروی کار، بحث بازرسی و متولی ایمنی کار هم مباحث مهمی است. ولی به‌هرحال این هم یک مسأله ساختاری است و باید متولی واحدی پیدا کند. باید یک آژانس اجتماعی وجود داشته باشد که بحث ایمنی را برعهده بگیرد. نمی‌دانم چگونه است که هنوز روزانه پنج- شش نفر کارگر را در حین کار و در حادثه از دست می‌دهیم اما سال‌هاست هیچ فکری برای این موضوع نشده است؛ در حالی که طبق برنامه و آمار سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی، بالای ۹۰ درصد از حوادث کار، قابل پیش‌گیری است. حل این مسأله فقط با آموزش امکان‌پذیر نیست، خود تشکل و سندیکا می‌تواند خیلی مؤثر واقع شود. امنیت شغلی خیلی می‌تواند مؤثر باشد. آموزش هم یکی از راهکارهایی است که می‌تواند باعث کاهش حوادث کار باشد.

*** موضوع ارزان‌سازی نیروی کار در ایران چگونه زندگی کارگران را دستخوش تغییر می‌کند؟**

متأسفانه بحث ارزان‌سازی نیروی کار به‌عنوان یکی از ویژگی‌های اقتصاد در کنار خصوصی‌سازی یا برون‌سپاری به‌شدت در حال پیشروی است. وضعیت مسکن کارگری با شرایط مزدی کنونی، چالش‌هایی برای نیروی کار با دستمزد خیلی کم در شهرهای بزرگ‌تر و صنعتی‌تر به وجود آورده است، به این معنی که آن‌ها با توجه به وضعیت وحشتناک افزایش اجاره نمی‌توانند در مرکز شهر، مسکن اجاره کنند، به‌همین خاطر مجبور هستند در حواشی شهر اسکان داشته باشند.

در چنین شرایطی ممکن است اصلا شرایط کار را از دست بدهند یا حتی اگر بخواهند از حاشیه شهر با این وضعیت حمل و نقل عمومی به سر کار بروند ساعت‌های زیادی را از دست می‌دهند و هزینه ایاب و ذهاب هم به هزینه‌هایشان اضافه می‌شود.

بنابراین با آن که نیاز به نیروی کار با حداقل مزد در کارگاه‌های صنعتی و تولیدی در شهرهای بزرگ صنعتی هم وجود دارد اما به دلیل این مشکلات، نیروی کار تأمین نمی‌شود. یعنی کارگران به‌دلیل دستمزد پایین و مسأله ایاب و ذهاب و مسکن، حاضر نیستند وارد کارگاه شوند. به این خاطر، پدیده شغل‌های کاذب و شغل‌های دوم مانند تاکسی‌های اینترنتی، دستفروشی، موتور و... به وجود آمده است که هر چند همان صرف انرژی و هزینه را دارد ولی حداقل دستمزد بیشتری به آن‌ها می‌دهند.

از سوی دیگر کارگاه‌ها و کارفرماها هم نیاز به کارگر را با ورود مهاجران از افغانستان تأمین می‌کنند، چرا که این کارگران حاضرند با دستمزد کمتر کار کنند و هزینه بیمه هم برای کارفرما ندارند.

درنتیجه، پدیده ارزان‌سازی کار و نیروی کار، از یک طرف منجر به عدم اشتغال و ایجاد شغل کاذب برای کارگران کشور شده و از سوی دیگر به تعمیق و شدت گرفتن ارزان‌سازی نیروی کار مهاجر، عدم ایمنی آن‌ها به دلیل بیمه نشدن و مسائل دیگری برای کارگران مهاجر منجر شده است.

می‌دانیم که اغلب نیروهای کار مهاجر در محیط کار اسکان داده می‌شوند؛ در سوله‌ها یا پارتیشن‌های ناایمن که هر چند وقت یک‌بار اخبار آتش‌سوزی و حوادث آن‌ها نیز شنیده می‌شود. چنین شرایطی، امنیت و ایمنی شغلی در میان این کارگران را پایین آورده و به بحث ارزان‌سازی نیروی کار و کارگران مهاجر دامن زده است.

حتی اگر این مسأله فرضی مطرح شود که رابطه کارگر ایرانی و کارگر مهاجر در اشتغال چیست، باز مقصرش سیاست‌هایی است که خود کارفرماها اعمال می‌کنند و به دنبال نیروی کارگر ارزان مهاجر هستند، درحالی که در هر دوی این پدیده‌ها، امکان اشتغال در شرایط نرمال وجود دارد. ولی دولت و کارفرماها تمایل و اراده‌ای به این سمت ندارند که هم کارگر ایرانی اشتغال مناسب داشته باشد و هم کارگر مهاجر که دچار مشکل‌های متعدد است بتواند کاری – نه لزوما رسمی، بلکه دست‌کم دارای امنیت شغلی و ایمنی– داشته باشد.

*** قانون کار در حال حاضر چقدر از دغدغه‌های کارگران را برطرف می‌کند؟ آیا این قانون به اصلاح نیاز ندارد؟**

اتفاقا بحث اصلاح قانون کار مدتی است که مطرح شده و دولت‌های مختلف مدام در موردش صحبت می‌کنند. به‌نظر می‌رسد علی‌رغم وجود تفاوت در سیاست‌های دولت‌های مختلف، اصلاح‌طلب، اصولگرا و اعتدالی، یک هماهنگی کلی بین آن‌ها درباره اصلاح قانون کار وجود دارد و آن هم خصوصی‌سازی سپهر کار است؛ به این معنی که یک تغییر پارادایم از سمت حقوق عمومی کار به سمت حقوق خصوصی اتفاق بیفتد. اما متأسفانه تغییراتی که پیش‌بینی شده، به‌شدت ضد کارگری و ضد تشکل‌گرایی است. این تغییرات به‌شدت ضد امنیت شغلی و ضد مسأله درمان و امنیت درمانی کارگران است.

> * در حال حاضر مکانیزم‌های تعیین مزد از کار افتاده و کاملا یک‌طرفه، دستوری و یک‌جانبه شده، گفتگوی اجتماعی و چانه‌زنی در تعیین دستمزد کارگران از بین رفته و مفهوم «نمایندگی کارگری» خالی از معنا شده است

مثلا در حوزه درمان، میل به خصوصی‌سازی یا رقابت در بحث مراکز یا مراجع درمانی رقیب با تأمین اجتماعی و نهاد صالح درمانی بیمه‌ای ایجاد شده اما مسأله درمان بیمه اجباری خصوصی اصلا معنی ندارد. بیمه‌های اجتماعی اصلا نباید تجاری باشند. در اصلاحات قانون کاری که در دولت‌های مختلف آمده، به بحث امنیت شغلی، ایمنی شغلی یا ایمنی کار بی‌توجهی شده و هیچ فکری به‌حال بحث ایمنی پایین کارگری (بحث HSE) نشده است. از طرفی هم تا توانسته‌اند در بحث شکلی ترکیب شورای عالی کار، ترکیب نهادهایی که در آن کارگران حضور دارند یا در سپهر کار، به‌شدت بحث ظل کارفرمایی را از نظر اعضا و ترکیب پررنگ‌تر کرده‌اند. از نظر امنیت شغلی هم مباحث مربوط به قطع همکاری و نحوه اجرا و اخراج و فسخ قرارداد، متأسفانه شرایط ایمنی کارگران را خیلی پایین آورده، یعنی شرایط فسخ، تسهیل و اخراج راحت‌تر شده است.