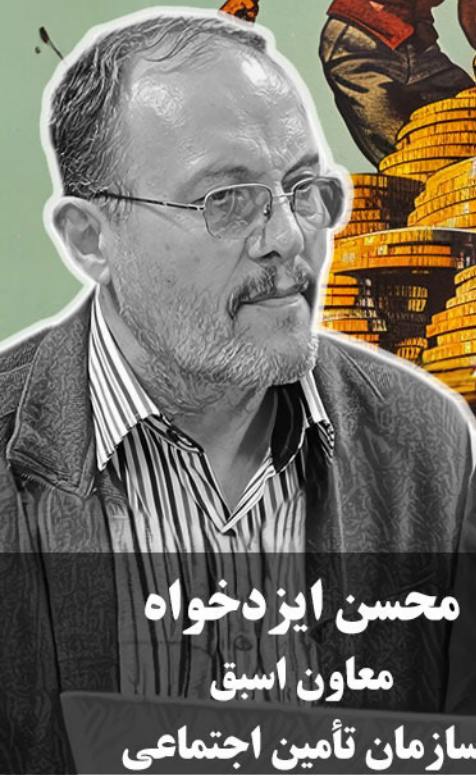


# حجط ۱۵۶

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم اردیبهشت ۱۴۰۳

دستمزد و  
زندگی  
پرونده ویژه



محسن ایزدخواه  
معاون اسبق  
سازمان تأمین اجتماعی



علیرضا میرغفاری  
نماینده‌ی کارگری در  
شورای عالی کار



علی خدایی  
نایب رئیس کانون عالی  
شوراهای اسلامی کار



ماهنامه‌ی حقوقی-اجتماعی خط صلح  
صاحب امتیاز: مجموعه فعالان حقوق بشر در ایران

سردبیر: سیمین روزگرد  
دبیر ویراستاری: علی کلائی  
دبیر حقوقی: مرضیه محبی  
دبیر زنان: الهه امانی  
ویراستار: نفیسه شرف‌الدینی  
صفحه‌آرایی: حامد مروتی  
طراح جلد: ایمان نوری

همکاران این شماره: امین قضایی، احسان حقی، علیرضا گودرزی، سینا یوسفی، هرمز شریفیان، موسی برزین، فرشته گلی، متین مصطفایی، ساناز طاهری، رضوانه محمدی، امیر آقایی، عاطفه دانشگر، پدram تحسینی، امیر جواهری لنگرودی، جمشید عزیزی، نگار جوکار، صغری رحیمی، فریبرز کلانتری، بنیامین عباسی و مرتضی هامونیان.



اطلاعات تماس با ما:

Address: 12210 Fairfax Towne Center, Unit 911  
Fairfax VA 22033  
United State  
Phone: +1 (571) 223 54 06  
Fax: +1 (571) 298 82 17  
E-mail: editor@peace-mark.org  
Web: www.peace-mark.org

ماهنامه خط صلح حق ویرایش و تلخیص مطالب را برای خود محفوظ می‌دارد.  
استفاده از مطلب خط صلح با ذکر منبع بلامانع است.  
ISBN: ۹۷۸-۱-۷۳۳۲۸۵۸-۱-۰

فهرست

- « شما چه گفته‌اید / ۳  
« کارتون ماه / ساناز طاهری / ۳  
« برگزیده‌ی اخبار / ۴  
« از بازیگری تا کولبری / نگار جوکار / ۶  
« زمینه‌ی سیاه / شعری از جمشید عزیزی / ۸  
« پایان خودخواسته‌ی بارداری؛ حقی تزییع شده / رضوانه محمدی / ۹  
« فقدان فضای امن برای زنان و دختران در ایران / الهه امانی / ۱۱  
« نقبی به تقابل سانسور و نویسندگان در ایران / بنیامین عباسی / ۱۶  
« پرونده‌ی ویژه: دستمزد و زندگی / ۱۹  
« آب رفتن سفره‌ی کارگران با مصوبه شورای عالی کار / عاطفه دانشگر / ۲۰  
« بازاندیشی در مفهوم فقر در خانوار کارگری ایرانی / امین قضایی / ۲۱  
« معیارهای ناکارآمد در تعیین حداقل مزد / احسان حقی / ۲۳  
« نگاهی به مشکلات حقوقی و معیشتی کارگران قراردادی در سال ۱۴۰۳ / موسی برزین / ۲۶
- « دستمزد معیشتی و نبرد برای بقاء / امیر آقایی / ۲۸  
« گفتگو با محسن ایزدخواه، معاون اسبق سازمان تأمین اجتماعی / متین مصطفایی / ۳۲  
« آیا تعیین دستمزد به صورت منطقه‌ای موثر است؟ / سینا یوسفی / ۳۶  
« از تعیین دستمزد در جهان تا سرکوب مزدی در ایران / مرتضی هامونیان / ۳۸  
« حاکمیت، مردم فقیر می‌خواهد / فریبرز کلانتری / ۴۱  
« مراقب باشید، کارگران در حال جان دادنند / پدram تحسینی / ۴۳  
« گفتگو با علی خدایی، نایب رئیس کانون عالی شوراها اسلامی کار / فرشته گلی / ۴۶  
« مردم، قربانی پنهان «دستمزدهای پایین» شده‌اند / هرمز شریفیان / ۴۸  
« تأثیرات ناگوار کمبود دستمزد بر سلامت روان کارگران / صغری رحیمی / ۵۰  
« سه‌جانبه‌گرایی در حقوق کار و تعیین حداقل مزد در ایران؛ از رویا تا واقعیت / علیرضا گودرزی / ۵۴  
« گفتگو با علیرضا میرغفاری، نماینده‌ی کارگری در شورای عالی کار / علی کلائی / ۵۶  
« بازنشستگان و دیگر مزدبگیران سال گذشته را چطور گذراندند؟ / امیر جواهری لنگرودی / ۶۰

## □ شما چه گفته‌اید...

دستگاه‌های نظارتی موازی و «پرونده‌های کثیرالشاکی» / فریبرز کلانتری

یوسف صالحی: ده‌ها پرونده‌ی اقتصادی تا به حال مطرح شده و هر کدام بی نتیجه مانده. هر بار یک پرونده رسانه‌ای می‌شود. چند روزی رسانه‌ها به آن می‌پردازند و بعد فراموش می‌شود. آخرش مال باختگان می‌مانند و پرونده‌ای که رسیدگی نشده و دزدی که یا حکومتی است و نمی‌توان به او دست زد و یا وابسته به جایی از حکومت است و فراری به کشورهایی چون کانادا!

سپیده جعفرآبادی: نظارت در سیستم حاکمیتی جمهوری اسلامی بر جرائم اقتصادی ممکن نیست. چون خود ناظران، هم‌دست دزدان هستند. در واقع دست دزد و داروغه و شحنه در یک کاسه است. یکی می‌دزدد و دیگران سهم خودشان را بر می‌دارند و یا به نوعی منتفع می‌شوند. اگر هم دزد، وابسته به حکومت باشد، مصلحت نظام اقتضا می‌کند که پرونده پیگیری نشود. تا شفافیت و استقلال قضایی نباشد، همین است که هست.



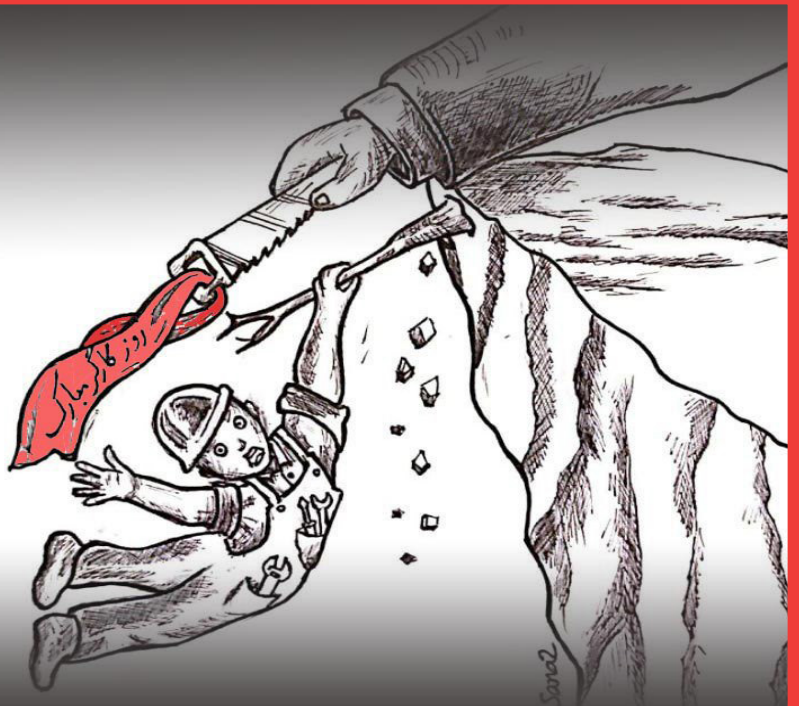
صباح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

روز جهانی آب، یا سراب؟ / نیک آهنگ کوثر

فاطمه نجفی: مطلب خوبی بود. خوب، مسئله‌ی اساسی، نبودن شدن سرزمین است. سرزمین که نابود شود، هر دولتی هم بر سر کار بیاید، امکان احیایش را نخواهد داشت. تعبیر درستی در متن هست. بی‌عدالتی محیط‌زیستی در ژن جمهوری اسلامی نهفته شده. مشکل این است که در این حکومت آنچه انجام نمی‌شود حکمرانی است به سود مردم.

خلیل امیری: این حرف در متن خیلی درست است. اشاره به بیماری مصرف‌زدگی ما. در مصرف آب در هر زمینه‌ای اسراف می‌کنیم. از مصرف خانگی تا مصرف کشاورزی و بقیه موارد. یک مشکل از میان مشکلات فراوان، عدم آموزش مصرف درست آب به شهروندان است. باید شهروندان آگاه شوند که وضعیت اقلیم‌شان چیست و چگونه باید آب را مصرف کنند.



کارتون ماه

کاری از ساناژ طاهری

صباح

## □ برگزیده‌ی اخبار

- «فرمانده‌ی سابق نیروی انتظامی بندرانزلی» به اتهام «قتل مهران سماک»، از کشته‌شدگان اعتراضات سراسری ۱۴۰۱، توسط دادگاه نظامی قزوین مجدداً به اعدام محکوم شد.
- «نیلوفر بیانی»، «هومن جوکار»، «طاهر قدیریان» و «سپیده کاشانی»، فعالان محیط زیست، به دنبال عفو مناسبتی از زندان اوین آزاد شدند.
- یک شکارچی متخلف در چالوس، توسط دادگاه کیفری به ۵۴۰ ساعت خدمات رایگان زیست محیطی و جزای نقدی بدل از حبس محکوم شد.
- به دنبال تخریب یک مدرسه‌ی کانکسی در یکی از روستاهای مراغه، در پی وقوع گردباد تعدادی از دانش‌آموزان و معلمشان مصدوم شدند.
- «سیدحسین حسینی» بازیکن تیم استقلال تهران به دنبال در آغوش کشیدن دختر جیمی جامپ و ماجراهای پس از آن، توسط کمیته‌ی انضباطی فدراسیون فوتبال به پرداخت جریمه‌ی نقدی و محرومیت از حضور در جلسه‌ی تمرین تیمش محکوم شد.
- مراسم نوروزی در روستای کله جوب بخش فیروزآباد کرمانشاه به دستور فرمانداری و با حضور نیروهای انتظامی با محدودیت مواجه و ناتمام ماند.
- ۳ واحد صنفی در شهرستان جوین به دلیل «ارائه‌ی سرویس به مشتریان در ماه رمضان» پلمب شدند.
- فرمانده‌ی انتظامی استان قم از پلمب ۳ واحد صنفی به دلیل آن‌چه «بی‌حرمتی به ماه رمضان» خوانده، خبر داد.
- مدیر بازرسی و نظارت بر اصناف استان قزوین از پلمب ۶ واحد صنفی در این استان به دلیل «فعالیت در ماه رمضان» خبر داد.
- فرمانده‌ی انتظامی جیرفت از پلمب ۷ واحد صنفی در این شهر به دلیل «ارائه‌ی سرویس در ماه رمضان» خبر داد.
- ۲۴ واحد صنفی در سه روز ابتدایی ماه رمضان در شهر ری به دلیل «بی‌حرمتی به ماه رمضان» پلمب شدند.
- ۶۵ واحد صنفی در ماه رمضان در همدان به دلیل «عدم رعایت ضوابط ابلاغی در ماه رمضان» پلمب شدند.
- دستکم ۱۰۷ واحد صنفی در استان هرمزگان به دلیل آن‌چه «بی‌حرمتی به ماه رمضان» عنوان شده، پلمب شدند.
- «عمارت نمکدان» در اصفهان به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری» توسط اداره‌ی نظارت بر اماکن عمومی پلمب شد.

### ص‌ح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

- کافه «طهرون» واقع در کیش به دلیل آن‌چه «برهنگی برخی مشتریان و رقص مختلط زنان و مردان» عنوان شده، پلمب شد.
- باشگاه ورزشی دریایی «مانگرو» در بندرعباس به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری» توسط اداره‌ی اماکن این شهر پلمب شد.
- دادستان عمومی و انقلاب کرمان از پلمب یک کافه رستوران در این شهر به دلیل «عدم رعایت حجاب و شئونات اسلامی» خبر داد.
- اقامتگاه فرهنگی و گردشگری «شانشین» در شهرستان مریوان به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری»، پلمب شد.
- مدیر بازرسی و نظارت بر اصناف مشهد، از پلمب یک آرایشگاه مردانه در این شهر به دلیل «رفتارهای هنجارشکنانه» خبر داد.
- محل کسب و کار حسن کریمی، اینفلوئنسر معروف به «عمو حسن» در گرگان به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری مشتریان» پلمب شد.
- کارگاه قلمکاری «استاد عباس ترکی» در اصفهان به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری توسط مشتریان»، پلمب شد.
- پیتزا فروشی «داود» در تهران به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری» با دستور مقام قضایی پلمب شد.
- یک رستوران در کرمانشاه به دلیل «عدم رعایت حجاب» با دستور مقام قضایی پلمب شد.
- فروشگاه کتاب «ژیرا» در سنندج به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری» توسط اداره‌ی نظارت بر اماکن عمومی پلمب شد.
- ۳ کافه و رستوران در شهر مشهد به دلیل «عدم رعایت حجاب» توسط اداره‌ی نظارت بر اماکن عمومی پلمب شدند.
- «نقیسه لطیفیان» و «نگار عابدزاده» همسر و دختر احمدرضا عابدزاده فوتبالیست پیشکسوت به دلیل «عدم رعایت حجاب اجباری» در تهران بازداشت شدند.
- «آیدا شاکرمی» خواهر نیکا شاکرمی، از جانب‌اختگان اعتراضات سراسری ۱۴۰۱، در تهران بازداشت شد.



- «سرین کرتیس (بدیعی)»، معروف به «شاهزاده سرین»، شهروند دو تابعیتی، به دلیل آن‌چه «توهین به مقدسات» در کرج بازداشت شد.
- «سعید فرخی‌پور»، پدر امیر مهدی فرخی‌پور، نوجوان جانبازخته در جریان اعتراضات سراسری ۱۴۰۱، بازداشت شد.
- حکم ۹ سال حبس «کیوان رحیمیان»، شهروند بهایی توسط شعبه ۳۶ دادگاه تجدیدنظر استان تهران عیناً تأیید شد.
- یازده فعال حقوق زنان به نام‌های «فروغ سمیع‌نیا»، «سارا جهانی»، «یاسمین حشدری»، «شیوا شاه سیاه»، «نگین رضایی»، «آزاده چاوشیان»، «زهرا دادرس»، «متین یزدانی»، «زهرا دادرس»، «هومن طاهری» و «جلوه جواهری» توسط دادگاه انقلاب رشت مجموعاً به بیش از ۶۰ سال و ۶ ماه حبس محکوم شدند.
- «امیر نصر آزادانی»، فوتبالیست سابق و زندانی سیاسی محبوس در زندان دستگرد اصفهان، در پی انتقال تنبیهی به انفرادی، اعتصاب غذا کرد.
- «شاکر بهروز»، زندانی سیاسی محبوس در زندان ارومیه، در اعتراض به بلاتکلیفی وضعیت خود دست به اعتصاب زد.
- یک زن ۲۷ ساله و متأهل در اهواز با انگیزه‌های ناموسی توسط برادران خود با ضربات چاقو به قتل رسید.
- مردی ۷۵ ساله در یکی از روستاهای آبادان، دختر ۲۱ ساله‌ی خود را با انگیزه‌های ناموسی از طریق خفه کردن به قتل رساند.
- انفجار مین بر جای مانده از جنگ ایران و عراق در منطقه‌ی خان لیلی از توابع بخش مرکزی قصرشیرین، یک کشته بر جای گذاشت.
- به دنبال تخریب و مصادره‌ی کانکس کفاشی کارگری به نام «بابیر خالدی» توسط مأموران سد معبر و از دست دادن منبع درآمد، این کارگر ساکن پیرانشهر خودکشی کرد و جانش را از دست داد.
- یک زندانی در زندان تالش به نام «سعید کهن لمر» از طریق بلعیدن قرص دست به خودکشی زد و جان خود را از دست داد.

- با تیراندازی نیروهای نظامی در شهرستان راسک، سوختبری به نام «وسیم حملی» کشته شد.
- در پی تیراندازی نیروهای نظامی به سمت یک خودروی سوختبر در شهرستان میرجاوه، سوختبری به نام «حمیدالله (پل‌جان) براهویی» کشته شد.
- به دنبال تیراندازی نیروهای نظامی در فهرج و سپس واژگونی خودروی سوختبران، یک سوختبر به نام «مصطفی کبدانی» کشته شد.
- در پی تیراندازی نیروهای نظامی در میناب، خودروی یک سوختبر به نام «محمدامین قاسمی» واژگون شد و وی جان خود را از دست داد.
- با تیراندازی نیروهای نظامی در راسک به سمت خودروهای سوختبران و تصادف آنان، شهروندی به نام «مبین اشرف زهی نور» کشته شد.
- تعقیب و گریز و تیراندازی نیروهای نظامی در محور قلعه گنج به رمشک، به واژگونی و آتش گرفتن یک خودروی سوختبر و کشته شدن دو سوختبر منجر شد.
- کولبری به نام «سوران عبدی» در پی تیراندازی نیروهای نظامی در مناطق مرزی بانه کشته شد.
- یک کولبر به نام «پیمان احمدی» در پی تیراندازی نیروهای نظامی در مناطق مرزی نوسود کشته شد.
- یک کولبر به نام «سیوان دست افکن (سیوان دره‌پمان)» در پی تیراندازی نیروهای نظامی در مناطق مرزی هورامان کشته شد.
- کولبری به نام «امید سعیدی» در پی تیراندازی نیروهای نظامی در منطقه‌ی مرزی بسطام واقع در شهرستان سقز کشته شد.
- کولبری به نام «مهرداد عبدالله‌زاده» در پی تیراندازی نیروهای نظامی در مناطق مرزی سردشت کشته شد.
- «حسین رزاق»، فعال رسانه‌ای که در حال سپری کردن دوران محکومیت خود در زندان اوین است، توسط دادگاه انقلاب تهران به تحمل ۷۴ ضربه شلاق محکوم شد.
- «شهریار بیات»، زندانی سیاسی ۶۴ ساله‌ی محبوس در زندان اوین توسط شعبه ۱۳ دادگاه کیفری استان تهران از بابت اتهام «سب النبی» به اعدام محکوم شد.



تصویری از فیلم «باران آتلوگ»، عکس از آی‌ام‌دی‌بی

حقوق بشر

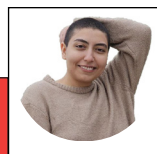
□ یک پلان از زندگی شهروندان مناطق مرزی ایران

از بازیگری تا کولبری

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

نگار جوکار  
فعال مدنی



شغلی مناسب و برابر به آن‌ها مشغول هستند. هر سال  
تعداد زیادی از کولبران و سوختبران در پی تیراندازی

۶

کولبری و سوختبری، مشاغلی مشقت‌بار هستند که درصد  
قابل‌توجهی از شهروندان به دلیل فقدان فرصت‌های



نیروهای نظامی در ایران، سقوط از کوه و سرمازدگی مجروح و کشته می‌شوند.

در تاریخ پنجم فروردین ماه سال جاری، خبری مبنی بر کشته شدن یک کولبر جوان با هویت «سوران عبدی» در مناطق مرزی بانه منتشر شد. این کولبر هدف تیراندازی نیروهای نظامی بدون اخطار قبلی قرار گرفته بود و در حین انتقال به بیمارستان، در پی شدت جراحات وارده جانش را از دست داد. سوران عبدی پس از «پیمان احمدی»، دومین کولبر کشته شده در سال جدید (۱۴۰۳) تا تاریخ پنجم فروردین بود. روایت زندگی سوران کمی متفاوت و البته تأمل برانگیز است نسبت به آنچه انسان‌ها را وادار به کولبری می‌کند. سوران، در سال ۱۳۹۲ بازیگر نقش «دیاکو» در فیلم «بدرود آنالوگ»، دومین فیلم بلند تولیدی حوزه‌ی هنری استان کردستان به نویسندگی و کارگردانی هیوا امین‌نژاد، هنرمند اهل بانه بود. هیوا امین‌نژاد پس از انتشار خبر کشته شدن سوران عبدی، مطلبی تأمل برانگیز در صفحه‌ی شخصی خود در اینستاگرام منتشر کرد. او نوشت:

خبر کوتاه بود و جانکاه. بدرود -سوران- جان بازیگر فیلم -بدرود آنالوگ-

کی؟

-امشب

چی شد؟

-شهید نان

سکوتی سنگین و یادآوری همه‌ی پلان‌های فیلم و روزهای سر صحنه... سوران بچه‌ای خوش‌سیما و باهوش بود که در اولین تست برای نقش -دیاکو- در فیلم -بدرود آنالوگ- انتخاب شد. همه‌ی روزهایی که همراه گروه‌مان بود جز همدلی و ادب چیزی از او ندیدیم. چنان شوک شده‌ام که نمی‌دانم از کدام خاطره‌اش بنویسم اما مطمئنم که چنین مرگی حق آن جوان پرانرژی و رعنا نبود. اما به تفنگی که سینه‌ی سوران را نشانه گرفت می‌گوییم: به خود غره نباش که یک بازیگر گرسنه‌ی سینما را شهید کرده‌ای، لعنت به صدا، دود و وجودت.

سوران عبدی، متاهل و پدر فرزندی بود که هنوز به دنیا نیامده. فرزندی که چند ماه بعد چشم به جهان می‌گشاید و سال‌ها بعد، از سرنوشتی که برای پدرش رقم خورد، با خبر خواهد شد. سرگذشت سوران اما می‌توانست متفاوت باشد. او در صورت برخوردار بودن از رفاه برابر با همگان، می‌توانست دوره‌های بازیگری را بگذراند و به آنچه برایش تلاش کرده بود برسد.

کولبری روایت جان برای نان است. بر اساس گزارش سالانه‌ی مرکز آمار، نشر و آثار مجموعه فعالان حقوق بشر در ایران در سال ۱۴۰۲، قتل ۲۹ کولبر (باربر مرزی) و زخمی شدن ۳۵۳ نفر از آنان توسط نیروهای مرزبانی و انتظامی ثبت شده است. هم‌چنین ۱۱ کولبر دیگر نیز به واسطه‌ی شرایط اقلیمی و جغرافیایی مانند سرمازدگی و سقوط از ارتفاع دچار حادثه شدند که از این تعداد ۶ کولبر زخمی و ۵ کولبر جان باختند. سوران عبدی با تنها ۲۲ سال سن -همان‌طور که اشاره شد- دومین قربانی در سال جاری است. قابل ذکر است که هر سال گزارشاتمی نیز در خصوص قتل حیوانات بارکش کولبران منتشر می‌شود که معمولاً حاوی صحنه‌های دلخراش است.

صیغ  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

در کنار کولبری، سوختبری نیز شغلی‌ست که به دلیل فقدان فرصت‌های شغلی در سیستان و بلوچستان وجود دارد و شهروندانی به ناچار به آن مشغول هستند. بر اساس گزارش مرکز آمار، نشر و آثار مجموعه فعالان حقوق بشر در ایران در سال ۱۴۰۲، هم‌چنین طی سال گذشته ۲۹ سوختبر در پی شلیک نیروهای نظامی کشته و ۲۵ نفر مجروح شدند.

تقریباً روزی نیست که اخباری مرتبط با ضرب و شتم، مجروح یا کشته شدن سوختبران و کولبران منتشر نشود. عدم فراهم آوردن فرصت‌های شغلی مناسب از سوی دولت و نهادهای مربوطه، منجر به ایجاد مشاغل کاذبی هم‌چون سوختبری و کولبری می‌شود. تاکنون افراد و نهادهای مرتبط به جز وعده‌های فراهم کردن شغل که اغلب عملی نشده و در حد وعده باقی مانده، قدمی برای حل معضل کولبری و سوختبری برنداشته‌اند. کولبران می‌گویند عدم درآمدزایی به دلیل نداشتن شغل مناسب موجب می‌شود که به ناچار به کولبری روی آورند. در این میان زنانی نیز هستند که برای کسب درآمدی ناچیز به جدال با مرگ می‌روند. روایت کولبران از اتفاقاتی که طی عبور از مسیرهای صعب‌العبور برایشان رخ می‌دهد، دردناک است؛ هدف تیراندازی بی‌ضابطه نیروهای نظامی قرار می‌گیرند، از کوه سقوط می‌کنند، دچار سرمازدگی می‌شوند و جان خود را از دست می‌دهند. مین‌های به جا مانده از جنگ ایران و عراق نیز در این میان خطرات جبران‌ناپذیری هم‌چون مرگ را برایشان به همراه دارد.

ذکر این نکته هم خالی از لطف نیست که تعداد کولبران در فصول سرد سال بیش‌تر می‌شود. زیرا در فصول سرد، برای کارگران فصلی و ساختمانی، کار چندانی وجود ندارد و آن‌ها به ناچار مجبور می‌شوند جهت کولبری به کوهستان‌ها پناه ببرند.



جمشید عزیزی

## زمینه‌ی سیاه

دیگر کار از شعر گذشته است  
 مرثیه باید خواند  
 و مرثیه می‌خواند ما را  
 و مرثیه تا کی  
 راستش، همه چیز گل و بلبل نیست!  
 از لوله‌ی تفنگ گل نمی‌روید  
 شوخی شوخی پرنده‌ها می‌خوانند  
 جدی جدی سوخاری می‌شوند  
 و سس، بوی خون می‌دهد!

حوصله‌ی شعر ندارم  
 آخر مهسا و نیکا و بکتاش آبتین  
 آخر جمعی شوم زاهدان  
 آخر فقر، فساد، گرانی  
 و هزاران آخرِ دیگر...  
 شاعرانه نیستند  
 دیگر حوصله‌ی شعر ندارم.

نقاشی رنگ روغن اثر بهمن محضض

صیقل

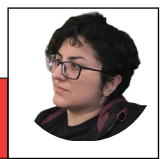
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
 سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
 شماره ۱۵۶





زنان

## □ پایان خودخواسته‌ی بارداری؛ حقی تضییع شده



رضوانه محمدی  
فعال حقوق بشر

تا سه سال حبس تادیبی روبه‌رو می‌شد. البته قانونگذار در ادامه مشخص کرده بود: «اگر این اقدام زن در نتیجه‌ی امر شوهر خود باشد، زن از مجازات معاف و شوهر به مجازات مذکور محکوم خواهد شد.»  
پس از آن ماده‌ی ۱۷ نظام‌نامه‌ی پزشکی که در سال ۱۳۳۹ به تصویب رسید، شرایط مشخصی را برای سقط جنین تعیین کرده بود.

انقلاب ۱۳۵۷ و خزانی بر اندک دستاوردهای زنان با وقوع انقلاب ۱۳۵۷ بار دیگر ورق برگشت؛ این بار در جهت هرچه اسلامی‌تر شدن قوانین. تلاش‌های فعالین حقوق زنان که از عصر مشروطه آغاز شده بود، در اواخر عصر پهلوی

صیغ  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

در اغلب جوامع، پایان خودخواسته‌ی بارداری بیش از آن‌که تابع نظر فرد باردار -که نطفه را در بدن خود حمل می‌کند- باشد، تأثیر پذیرفته از سنت، پدرسالاری و هم‌چنین مذهب حاکم بر جامعه است. اغلب مذاهب ابراهیمی اساساً زن و بالتبع بدن وی را دارای هویتی مستقل نمی‌یابند و شرع و پس از آن شوهر تصمیم‌گیرندگان اصلی برای بدن او هستند.

در ایران پس از روی کار آمدن دولت‌های مدرن، تشکیل مجلس و قانونگذاری، بدن زن و تصمیم‌گیری برای تداوم بارداری یا پایان آن، این بار به حاکمیت سپرده شد. ماده‌ی ۱۸۰ تا ۱۸۲ قانون مجازات عمومی ایران نه تنها برای عاملین و تسهیل‌کنندگان سقط جنین مجازات در نظر گرفته بود، بلکه مادر نیز در صورت پایان دادن خودخواسته به بارداری با یک

به بیش‌تر شکوفایی ممکن در زمان خود رسید. قانون حمایت از خانواده مصوب سال ۱۳۴۶ و ارتقا یافته در ۱۳۵۳ اصلاحاتی به سمت برابری حقوق زنان در زمینه‌هایی هم‌چون ازدواج، طلاق و افزایش حداقل سن ازدواج انجام داده بود. به هر روی با پیروزی انقلاب، قانون حمایت از خانواده به عنوان اولین قانون از سوی دفتر روح‌الله خمینی لغو شد.

در خصوص قوانین مرتبط با پایان بارداری نیز، شورای نگهبان ماده‌ی ۱۷ نظام‌نامه‌ی پزشکی را خلاف شرع دانست و مقیاس و معیار زمان مناسب برای سقط جنین را «حلول روح در جنین» اعلام کرد. نهایتاً آن‌چه که اکنون توسط سازمان پزشکی قانونی تحت عنوان سقط قانونی جنین به رسمیت شناخته شده، باید دو شرط را دارا باشد: به خطر افتادن سلامت جانی مادر در صورت ادامه‌ی بارداری یا بیماری جنین به نحوی که موجب سختی و مشقت شدید مادر پس از تولد شود.

### افزایش جمعیت به هر قیمتی

پس از انقلاب و یک دوره‌ی افزایش انفجاری جمعیت، رفته‌رفته سیاست‌های کنترل جمعیت پیش گرفته شد و خانه‌های بهداشت مجدداً روش‌های پیشگیری از بارداری را آموزش می‌دادند. با این حال، این بازه دیری نپایید و طی سال‌های اخیر با نگرانی حکومت از آن‌چه سیر پیری جمعیت می‌خواند، ورق برگشت و در عوض طراحی سیاست‌های تشویقی و ارائه‌ی تسهیلات برای فرزندآوری - که در سایر کشورها نیز مسبوق به سابقه است-، در پیش گرفته شد؛ سیاست‌هایی که به طور کلی به ایجاد محدودیت‌های هرچه بیش‌تر بر بدن زنان خلاصه می‌شود. این سیاست‌ها توقف ارائه‌ی رایگان لوازم پیشگیری از بارداری هم‌چون کاندوم را نیز به دنبال داشت. این روش نه تنها ریسک شیوع بیماری‌های مقاربتی را بالا می‌برد، بلکه میزان بارداری‌های ناخواسته را نیز افزایش می‌دهد. به علاوه که سختگیری‌ها در زمینه‌ی سقط جنین نیز دو چندان شده است.

هر بارداری ناخواسته و پایان دادن به آن در شرایط زیرزمینی نه تنها توهین به شأن و کرامت فرد باردار است و تجربه‌های تلخی برای بسیاری از آن‌ها رقم زده، بلکه می‌تواند به سقط جنینی پر خطر نیز ختم شود که جان فرد باردار را به خطر انداخته و یا سلامتش را برای همیشه تحت تأثیر قرار دهد.

چنین روش‌هایی به هر حال و در طولانی مدت نمی‌توانند تأثیری بر شیب رشد جمعیت بگذارند. یک کاربر با نام «رادبوزن» در شبکه‌ی اجتماعی ایکس (توییتر سابق) در این خصوص نوشته است: «امروز دوستم رو دیدم. گفت حامله شده بوده و چون امکان داشتن بچه‌ی دوم رو نداشتند سقط کرده. قرص‌ها رو از فروشنده‌ی اینترنتی گرفته و می‌گفت همه‌جا نوشته بودند اگه فیک باشه می‌میرید، با این حال این کارو کرده. اگه فیک بود الان بچه‌ی اولش هم مادر نداشت. ممنوعیت سقط جنین بازدارنده نیست، جنایت».

جنین، موجودی مستقل یا جزئی از بدن فرد باردار فارغ از نگاه مذهبی به سقط جنین و بیان کردن حفظ حیات به عنوان بهانه‌ای برای ایجاد محدودیت هرچه بیش‌تر بر تصمیم‌گیری آزادانه‌ی زن برای پایان دادن به بارداری، آن‌چه که در تمامی این رویکردها مشترک است تصور حیاتی مستقل برای موجودی است که درون بدن فرد باردار رشد می‌کند. این در حالیتیست که تغذیه، تنفس، دفع، ارتباطات هورمونی و به صورت خلاصه تداوم حیات و توسعه جنین، تنها با تکیه بر بدن مادر ممکن است. اما نگاه قیم‌آبانه و پدرسالار بر بدن زن از همان ابتدا نطفه را دارای حیاتی مستقل و حتی کودک فرض می‌کند؛ تا حدی که اخیراً تصویری در فضای مجازی منتشر شد که طرفداران سیاست‌های افزایش جمعیت، پایان دادن به بارداری یا سقط جنین را هم‌تراز کشته شدن کودکان غزه در جریان حمله‌ی اسرائیل به این شهر قرار داده بودند.

### هیولاسازی و القای عذاب وجدان

این دست بازی‌های روانی و القای عذاب وجدان به فرد باردار و متهم کردنش به دست داشتن در «کشتن» یک کودک، هدفی جز کنترل بیش‌تر بر رحم انسان‌ها ندارد. هستند بسیار زنانی که پس از سقط جنین تا مدت‌ها عذاب وجدان رهایشان نمی‌کند؛ چرا که متهم به «قتل» موجودی هستند که در واقع وجود خارجی نداشته است.

این فارغ از نگاه‌های شماتت‌گری است که زن را به خوشگذرانی جنسی متهم می‌کند و انواع توهین‌های جنسی که بسیاری از زنان در هنگام سقط جنین در شرایط زیرزمینی حتی از سوی پزشک و ماما تجربه کرده‌اند؛ گویا مردان/پدران در تمامی پروسه‌ی بارداری فردی ناظر بوده‌اند. حتی به صورت سنتی، بار استفاده از وسایل پیشگیری از بارداری -اعم از شیمیایی- علی‌رغم عوارض جانبی تنها بر عهده‌ی زنان است. عجیب هم نیست؛ چرا که فشار جسمی و روانی بارداری یا سقط جنین به شکل عمده بر زنان است که وارد می‌شود.

### بدن تو، ملک من

بدن زن در این میان به تنها کسی که تعلق ندارد، خود اوست. مذهب و قانون بر گرفته از آن، دست در دست هم، همین سیاست را پیش می‌برند تا در کنار پدرسالاری به زنان یادآوری کنند شما کشتزار مردان هستید (آیه‌ی ۲۲۳ سوره بقره). این تا جایی است که قانونگذار در ماده‌ی ۷۱۸ قانون مجازات اسلامی مقرر کرده: «هرگاه زنی جنین خود را، در هر مرحله‌ای که باشد، به عمد، شبه‌عمد یا خطا از بین ببرد، دیه جنین، حسب مورد توسط مرتکب یا عاقله او پرداخت می‌شود.»

هرچند همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، کنترل‌گری بر بدن زن و دخالت بر تصمیم‌گیری برای اتمام بارداری محدود به ایران و کشورهای اسلامی نیست، بلکه فصل مشترک تمامی جوامع درگیر امر سلطه و پدرسالاری است.

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

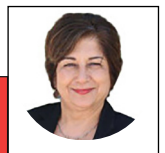




عکس از وبسایت فنیسم در هند

زنان

## □ فقدان فضای امن برای زنان و دختران در ایران



الهه امانی  
کنشگر کمیسیون زنان سازمان ملل

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

اما هم‌چنان فضای سالم را در محیط کار و برابری و احترام به حقوق انسانی را به چالش می‌کشد. علی‌رغم آن‌که بر اساس گزارش سال ۲۰۲۰ بانک جهانی، متجاوز از ۱۴۰ کشور قوانینی در زمینه‌ی اذیت و آزار و تعرض جنسی-جنسیتی تدوین کرده‌اند و آگاهی روزافزونی در زمینه‌ی اشکال و موارد گوناگون

اذیت و آزار جنسی-جنسیتی در مدارس و دانشگاه‌ها، محل کار، موسسات و سازمان‌های بخش خصوصی و دولتی، نهادهای مدنی و هم‌چنین در فضای مجازی، از چالش‌های عمده‌ای است که در خلال متجاوز از سه دهه‌ی گذشته از حاشیه به مرکز مباحث در مورد اشکال مختلف خشونت‌های مبتنی بر جنسیت گذار کرده است

اذیت و آزار در محیط کار به دست آمده، اما این مسئله هم‌چنان یکی از موارد برجسته‌ی اشکال خشونت علیه زنان و دختران محسوب می‌شود.

در ماه ژوئن ۲۰۱۹ در صدمین سالگرد تأسیس سازمان جهانی کار، کنوانسیون اذیت و آزار و خشونت (ILO 190) و توصیه‌نامه‌ی سازمان جهانی کار (ILO 206) به تصویب رسید. در این اجلاس، جامعه‌ی جهانی اعلام کرد که خشونت، تعرض، اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت را در دنیای کار تحمل نخواهد کرد و برای پایان دادن به این آسیب‌ها، دولت‌ها، کارفرمایان و صاحبان مشاغل را موظف دانست تا بر اساس رویکردی فراگیر، یکپارچه و پاسخگو، اقداماتی را برای پیشگیری و مقابله با خشونت، اذیت و آزار در محیط کار در نظر گیرند. این کنوانسیون به روشنی حق هر فردی را برای حضور در دنیای کاری عاری از خشونت و اذیت و آزار از جمله خشونت و آزار مبتنی بر جنسیت به رسمیت شناخت. کنوانسیون سازمان جهانی کار، اذیت و آزار جنسی-جنسیتی را به مثابه «مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول مبتنی بر جنسیت و یا تهدید به چنین عملکردهایی خواه اتفاقی و خواه مکرر که پیامدهای آن منجر به آسیب‌های فیزیکی، روانی، احساسی، جنسی و اقتصادی می‌شود» تعریف کرد. هم‌چنین قید شد که اذیت و آزار جنسی، پدیده‌ای گسترده در دنیای کار در سطح جهان است که اصل برابری را در محل کار به چالش می‌کشد و در مواردی به طور بالقوه تمایل به ترک محیط کار و بالتبع تحمل بار اقتصادی آن را به فرد تحمیل می‌کند.

اما «رفتار نامناسب و ناخوشایند جنسی» (Sexual Misconduct) چه تعاریف و مواردی را در بر می‌گیرد؟ این اصطلاح شامل مجموعه رفتارهایی است که مبتنی بر جنسیت بوده و در بسیاری از موارد شخص متعرض و آزاردهنده در موقعیت فرادست قرار دارد و دربرگیرنده‌ی سوءاستفاده‌ی جنسی (Sexual Abuse)، تجاوز و تعرض جنسی (Sexual Assault)، استثمار جنسی (Sexual Exploitation) و حتی کنجکاوی برای کسب اطلاعات ناخوشایند و هر رفتاری مبتنی بر جنسیت که غیرتوافق طرفین باشد و با تهدید، ارباب، تحقیر و یا اجبار شخص متعرض به فرد دیگری تحمیل شود، است. «رفتار نامناسب و ناخوشایند جنسی» الزاماً نباید به نقض قوانین مدنی و کیفری بیانجامد تا محیط‌های کاری اقدامات اصلاحی لازم و یا انضباطی را برای حمایت از افرادی که آسیب دیده‌اند، انجام دهد. هم‌چنین به قصد و نیت شخص مرتکب به اذیت

و آزار بستگی ندارد. دلیل هم این است که آن‌چه که مهم است، آسیب‌های روانی، احساسی، فیزیکی و اقتصادی است که به سبب اذیت و آزار در محیط کار، شخص آن را تجربه می‌کند. این‌گونه رفتارها در برگیرنده‌ی طیف وسیعی از رفتارهای فیزیکی، کلامی و نوشتاری می‌شوند: از جمله ابراز نظرهایی که بار جنسی-جنسیتی دارند یا شامل شوخی‌ها و جوک‌ها، ارسال تصاویر و مشوق‌های جنسی باشند. هم‌چنین توهین با الفاظ جنسی، سوال کردن در مورد زندگی جنسی فرد، چشم‌چرانی و خیره نگاه کردن، رفتارها و حرکات فیزیکی و بدنی حاوی مضامین جنسی، تماس‌های تلفنی ناخواسته و هر آن‌چه که مبتنی بر جنسیت بوده و ناخوشایند، ناخواسته و بدون توافق دو طرف باشد.

## صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

### نگاهی به چالش‌های موجود در مسیر مقابله

مبارزه با تعرض، اذیت و آزار در محیط کار با چالش‌های متعددی در سطح جهان روبه‌روست که در ادامه به این چالش‌ها به طور خلاصه اشاره می‌شود:

۱- گزارش‌های مربوط به اذیت و آزار در محیط کار در مقام مقایسه با موارد آن محدود است. بسیاری از افراد آسیب‌دیده با ترس از تلافی، انتقام‌گیری، ناباوری همکاران و یا احتمال بروز آسیب بیش‌تر، سکوت و گزارش ندادن را ترجیح می‌دهند.

۲- فرد آسیب‌دیده ممکن است مورد سرزنش قرار گیرد. در بسیاری از جوامع -به ویژه در کشورهای که شکاف جنسیتی در آن‌ها کلان بوده-، قربانیان اذیت و آزار در محیط کار و اساساً کلیه‌ی اشکال خشونت‌های مبتنی بر جنسیت، فرد آزار دیده با قضاوت‌های نادرست و سرزنش، بار دیگر مورد خشونت قرار می‌گیرد؛ به جای آن‌که عاملان و آزاردهندگان خشونت پاسخگو دانسته شوند.

۳- هنجارهای فرهنگی یکی دیگر از این چالش‌هاست. در بسیاری از فرهنگ‌هایی که انگاره‌های ذهنی سنتی و پدر/مردسالارانه حضور سنگینی دارد، اذیت و آزار در محیط‌های کاری عادی‌سازی می‌شود و رسیدگی و پاسخگویی عاملان به پروسه‌ای دشوار و اغلب بدون نتیجه تبدیل می‌شود.

۴- موانع قانونی بسیاری در این خصوص وجود دارد. اگرچه قریب به ۱۴۰ کشور قوانینی در زمینه‌ی اذیت و آزار و تعرض در محیط کاری در نظر گرفته‌اند، اما اغلب سیستم حقوقی ناکارآمد و وابسته به صاحبان قدرت، فقدان مقررات، منابع و یا مکانسیم‌های اجرایی لازم برای رسیدگی موثر به پرونده‌های اذیت و آزار در محیط کار و پاسخگو دانستن عاملان آن محیا نیست.



۵- مناسبات قدرت نابرابر نیز یکی دیگر از این چالش‌هاست. عاملان تعرض‌های جنسی و اذیت و آزار در محیط کار عمدتاً مردانی هستند که در موقعیت‌های شغلی برتر قرار دارند - اگرچه پژوهش‌های دهه‌های اخیر نشان می‌دهد که مردان نیز می‌توانند آسیب‌دیدگان اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار باشند. افرادی که در محیط کار از موقعیت فرادست برخوردارند، از آن برای ایجاد فضای سوءاستفاده‌های جنسی و اذیت و آزار و تهدید به سکوت برای حفظ افراد فرودست‌تر بهره می‌برند.

۶- در سراسر جهان، زنان و گروه‌های اجتماعی به حاشیه رانده‌شده از جمله اقلیت‌های نژادی، قومی، زنان مهاجر و پناهجو، افراد دارای معلولیت و اقلیت‌های جنسیتی با موانع پیچیده‌تری در زمینه‌ی گزارش و پاسخگو دانستن عوامل اذیت و آزارهای جنسی در محیط کار مواجه هستند.

۷- فضای مجازی و گستردگی روزافزون دورکاری، چالش‌های عدیده‌ای را با خود به دنیای کار و اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت آورده است. اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت در فضای شغلی آنلاین از ویژگی‌های خاص برخوردار است و در بسیاری از موارد، اذیت و آزارهای فضای مجازی می‌تواند به اشکال فیزیکی و تحمیل تعرض‌های جنسی-جنسیتی نیز بیانجامد.

پرداختن به چالش‌های فوق، نیاز به رویکردی جامع، فراگیر و سیستماتیک دارد که نه تنها آموزش و ارتقاء سطح آگاهی افراد در مورد اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار به صورت پیگیر در محور عمل قرار گیرد، بلکه رسیدگی فوری به موارد اذیت و آزار، حمایت از فرد آزاردیده اصلاح و بازنگری پروسه گزارش‌دهی، قوانین و مقررات در زمینه‌ی اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت و توجه به فرهنگ درونی محیط کار را می‌طلبد تا حقوق و برابری تمام افراد در اولویت قرار گیرد.

سازمان ملل و نهادهای وابسته به آن، به ویژه نهاد زنان سازمان ملل، سازمان جهانی کار و شورای حقوق بشر نه تنها سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی را برای پیشگیری از موارد اذیت و آزار در نهادها و عملیات خود و بین پرسنل خود اتخاذ نموده (موارد اذیت و آزار نیروهای حفظ پاسداری از صلح)، بلکه کمپین‌ها و کارزارهای آگاهی‌دهنده، کنفرانس‌ها، قطعنامه‌ها و کنوانسیون‌های متعددی را در زمینه‌ی اذیت و آزار در محیط کار و تأثیر خشونت و تعرض‌های مبتنی بر جنسیت بر امنیت شغلی افراد روش‌های موثر برای حمایت از آسیب‌دیدگان،

حمایت از تدوین قوانین و مکانسیم‌های اجرایی، حمایت از اقدامات پیشگیرانه و پاسخگویی عاملان خشونت و اذیت و آزار در فضای شغلی را نیز سازمان داده است. سازمان ملل اولویت‌بندی در زمینه‌ی زدودن اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت را به عنوان بخشی از تعهد این نهاد جهانی برای ارتقای برابری جنسیتی هدف شماره‌ی ۵ از اهداف توسعه پایدار است، قلمداد می‌کند.

در پژوهش‌های اخیر در برخی از کشورها -از جمله آمریکا-، تعداد گزارش‌ها مربوط به اذیت و آزارهای مبتنی بر جنسیت در محیط کار کاهش یافته است که دلایل آن باید مورد بررسی قرار گیرد. تعداد گزارش‌ها از ۱۶۱۳۰ پرونده در سال ۱۹۹۷ به ۸۱۹۱ مورد در سال ۲۰۲۱ تقلیل یافته است. این‌که تقلیل موارد گزارش داده شده می‌تواند نتیجه‌ی آموزش و اطلاع‌رسانی در بخش خصوصی و دولتی بوده باشد و یا از فرایندهای جنبش می‌تواند - که در سال ۲۰۱۷ کلید خورد- بوده و یا یک نوع واکنش متقابل (Backlash) است، جای بحث دارد. برخی از پژوهش‌ها از پر رنگ شدن اعتماد به نفس زنانی که احساس می‌کردند تجربه‌ی اذیت و آزار آنان در محیط کار فقط تجربه‌ی آنان بوده و به آن به مثابه یک پدیده‌ی اجتماعی نگاه نمی‌کردند، گفته‌اند. هم‌چنین موارد رفتارهای ناخوشایند توجهات جنسی-جنسیتی در محیط کار که آشکارا در تناقض با قوانین و یا زمینه‌هایی که بتواند آن‌ها را پاسخگو بداند بوده، کاهش یافته است. اما هم‌چنان اذیت و آزارهای مبتنی بر جنسیت به اشکال زیرکانه‌تری در محیط‌های کاری وجود داشته و نیاز به بازبینی و گام‌های موثرتر در امر برابری و زدودن اذیت و آزارهای مبتنی بر جنسیت در محیط کار است.

اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت در سازمان‌های حقوق بشری

در سال ۲۰۱۹ سه نهاد جهانی (Open Society Justice Initiative, Due Process of Law Foundation, EQUIS Justice for Women) با همکاری مرکز حقوق بشر و قوانین بشردوستانه در دانشکده‌ی حقوق دانشگاه واشنگتن در آمریکا (Academy on Human Rights and Humanitarian Law in Washington University)، گروهی از پژوهشگران، دانشگاهیان و کارشناسان برجسته‌ی جهانی را به منظور رسیدگی به وضعیت اذیت و آزار و سوءرفتارهای مبتنی بر جنسیت در سازمان‌های جهانی حقوق بشری، گرد هم آوردند.

صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

هدف از این اقدام - دو سال پس از کلید خوردن می‌تواند - آن بود که اذیت و آزارهای مبتنی بر جنسیت در نهادهای حقوق بشری - به مثابه بخشی از نهادهای مدنی - مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد زیرا این امر برای نهادهای حقوق بشری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. احترام به برابری و کرامت انسانی، می‌طلبد که محیط کاری این نهادها هیچ‌گونه رفتارهای تبعیض‌آمیز، نژادی، قومی، جنسی، جنسیتی را نباید متحمل شوند. این نهادها باید پروتکل‌ها و سیاست‌های قوی و موثرتری در مقایسه با سایر نهادهای بخش خصوصی و دولتی داشته باشند و افراد را پاسخگو بدانند و خود الگو و نمونه‌ی فرهنگ سازمانی باشند. این پژوهش نشان داد که نهادهای حقوق بشری با «فوریت» و «عمقی» که انتظار می‌رود، موارد گزارش داده شده‌ی اذیت و آزارهای مبتنی بر جنسیت را بررسی نکرده‌اند. این عدم اطمینان از متعهد بودن محیط کاری حقوق بشری به برابری جنسیتی و زدودن اذیت و آزارها و تعرضات جنسی و عدم تبعیض نه تنها روحیه‌ی افراد شاغل در این نهادها را سست کرده، بلکه تهدیدی برای تضعیف اهداف و وظایف این نهادها نیز به شمار می‌رود. سازمان‌های حقوق بشری برای دستیابی و نائل گردیدن به فرهنگ سازمان عاری از هرگونه تبعیض، خشونت و اذیت و آزار متعهد بوده و باید در اجرای موثر آن کوشا باشند.

#### مصائب زنان و دختران در ایران

در خلال دهه‌ی گذشته شاهد موارد روزافزون از افشاگری و روایات آسیب‌دیدگان درباره‌ی اذیت و آزار در حوزه‌های گوناگون حضور زنان در جای جای زندگی روزمره‌ی زنان و دختران در ایران بوده‌ایم. از روایات خشونت و اذیت و آزار و حتی برآمد و رسانه‌ای شدن قتل‌های ناموسی و خودکشی‌های مشکوک گرفته تا اذیت و آزار فیزیکی، روانی و کلامی در فضای خصوصی خانواده، فضای عمومی کوچه و بازار، فضای مجازی، محیط‌های کاری بخش خصوصی و عمومی و حتی برخی نهادهای مدنی، تا روایات آزارهای جنسی، فیزیکی، روانی و کلامی در زندان‌های جمهوری اسلامی، امروزه دختران و زنان در ایران با شجاعتی فزون‌تر از گذشته و با آگاهی از هزینه‌ای که در بسیاری از موارد باید با جان، سلامت و امنیت خود بپردازند، مهر سکوت را از لبان خود برداشته و روایات و افشاگری‌های خود را در همه جا و به ویژه در فضای مجازی مطرح می‌سازند.

در ایران، ابعاد و موارد و جزئیات خشونت و تبعیض

علیه زنان روشن نیست زیرا هیچ تحقیقی جامع و در سطح کلان پیرامون انواع خشونت‌ها و تبعیضاتی که زنان و دختران در منزل، محیط کار، مدرسه و دانشگاه، فضای کوچه و بازار تجربه می‌کنند صورت نگرفته. پاسخگویی برای این موارد نقض حقوق انسانی از جانب صاحبان قدرت برای کاهش میزان این خشونت‌ها و توانمند کردن زنان و دختران برای مقابله و حفظ امنیت خود بسیار کم‌رنگ و بدون توجه خاص در برنامه‌ریزی‌های دولت در سطوح مختلف است.

با توجه به این‌که تمرکز این مقاله بر روی اذیت و آزار و تعرضات جنسی-جنسیتی در محیط کار است، باید اشاره کرد که علاوه بر کلیه‌ی چالش‌ها، روندها، اشکال مختلف خشونت و اذیت و آزار در سطح جهان، در ایران مواردی خاص وجود دارد که اذیت و آزار و تعرضات جنسی جنسیتی را با موانع و چالش‌های بیش‌تری حتی در مقایسه با کشورهای دیگر جهان جنوب مواجه می‌کند. قوانین کیفی در ایران اساساً جرمی را به عنوان «آزار جنسی» به رسمیت نمی‌شناسد و حتی یک‌بار هم این واژه در قانون مجازات اسلامی به کار برده نشده. در واقع هیچ تعریف روشنی از جرم آزار جنسی در ایران وجود ندارد. واژه‌ی «جرائم جنسی» در قوانین وجود دارد اما بدون تعریف جرم، تشخیص آن و مجازات‌هایی که برای موارد گوناگون جرائم جنسی در ایران در نظر گرفته می‌شود.

در این زمینه قانون تعزیرات و مجازات‌های جرائم جنسی در دو ماده انعکاس دارد. بر اساس ماده‌ی ۶۱۹ این قانون «ایجاد مزاحمت کلامی برای زنان و اطفال» در «اماکن عمومی و معابر» جرم بوده و برای مرتکب، مجازات‌هایی در نظر گرفته شده است. تأکید بر «ایجاد مزاحمت کلامی» در «اماکن عمومی و معابر» به روشنی حاکی از آن است که اذیت و آزار کلامی فقط در «اماکن عمومی و معابر» می‌تواند جرم‌انگاری شود و نه در فضای خصوصی و محیط کار.

ماده‌ی دیگری که در قانون تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده به بحث جرائم جنسی پرداخته، ماده‌ی ۶۳۷ است که به طور مشخص بر ارتباط جنسی و تلویحاً آزار جنسی تمرکز دارد. روشن است که این ماده بر قوانین شرعی تکیه دارد و هرگونه عمل جنسی نامشروع زن و مرد که خارج از ازدواج صورت گیرد، جرم‌انگاری کرده و بر اساس آن مرتکبان مجازات خواهند شد. این قانون به اذیت و آزار و تعرض جنسی در محیط کار اساساً اشاره‌ای هم ندارد.

این همه در حالیست که در اکثریت کشورهای جهان،

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



حتی کشورهای آسیای غربی و آفریقای شمالی - که اکثریت مسلمان هستند - در مورد خشونت و اذیت و آزار زنان در حوزه‌های مختلف پروتکل‌هایی وجود دارد که اگرچه ممکن است کارآمدی موثری نداشته باشند اما آسیب‌دیدگان به هر حال طبق قانون می‌توانند موارد آن را چه در حوزه‌ی خصوصی و چه عمومی و محیط کار گزارش دهند. در ایران و معدود کشورهای دیگر - که در نازل‌ترین مقام در جدول شکاف جنسیتی در جهان قرار دارند - قربانی‌نکوهی، تابوانگاری، سرزنش، تهدید و حتی دایره‌ی دیگری از اذیت و آزار - که ممکن است منجر به از دست دادن جان قربانی نیز بشود - بعید نیست که بار گران فرایند گزارش موارد اذیت و آزار و خشونت و تبعیض باشد. از این‌رو، اگرچه در جهان موارد اذیت و آزار به ویژه در محیط کار برای گزارش با موانع و نگرانی‌هایی مواجه است، در ایران این بار به مراتب سنگین‌تر و اجرای عدالت رنگ باخته است. چنان‌چه زن و دختری گزارش اذیت و آزار و خشونت را در محیط کار، مدارس و دانشگاه‌ها به مقامات محلی ارائه دهد یا در رسانه‌های اجتماعی، خود دست به افشاگری بزند، اثبات حقانیت دادخواهی و پاسخگویی در فرهنگ پدر-مردسالارانه با انگاره‌های ذهنی واپس‌گرایانه و صاحبان قدرتی که اساساً خواست سیاسی است و تلاش دارد که زنان را در موقعیت فرودست نگه دارد، از خود مقاومت نشان داده است.

عدم تناسب میان جرم و مجازات نیز از مشکلات قوانین مدنی ایران در مورد اذیت و آزار زنان و دختران، عاملی بازدارنده برای گزارش‌دهی است. به موجب ماده‌ی ۶۳۷ قانون تعزیرات جمهوری اسلامی، مجازات مرتکبان آزار و اذیت چنان‌چه اثبات شود - به روش اقرار گفتاری یا نوشتاری مجرم و یا شهادت - (که البته در بسیاری از موارد اذیت و آزار جنسی چون در خفا صورت می‌گیرد، شهادتی هم نمی‌تواند وجود داشته باشد) ۹۹ ضربه شلاق است؛ مجازاتی بسیار سنگین و خلاف کرامت انسانی.

در سایه‌ی نبود پژوهش‌های کلان در مورد موارد و اشکال مختلف خشونت و اذیت و آزار زنان و دختران در حوزه‌های گوناگون در سال گذشته گزارشی در روزنامه‌ی اعتماد منتشر شد که جالب توجه بود. طبق گزارش این روزنامه «از حدود ۲ هزار و ۵۰۰ نفر، هر زن یا دختر به میزان مسافتی که طی می‌کند یا مدت زمان حضورش در سطح خیابان‌ها یا در هر تردد شهری بین یک الی ۲۰ بار مزاحمت‌های کلامی، فیزیکی و چشمی (نگاه نامناسب و آزاردهنده) را از سوی برخی

مردان تجربه می‌کند. هم‌چنین مردان متلک گو، ۱۰ برابر زنان متلک‌گو هستند و نسبت مردانی که عامل مزاحمت‌های بدنی‌اند، بیش از ۱۵ برابر زنان بوده است. به طور تقریبی حدود ۸۵.۴ درصد از زنان در مکان‌های عمومی، ۸۵.۱ درصد در مکان‌های اداری، تجاری و تفریحی، ۸۴.۸ درصد در مکان‌های مربوط به حمل و نقل و ۸۴.۱ درصد از زنان در خیابان‌ها و معابر مورد -متلک گویی- واقع شده‌اند. با این حال هیچ ارزیابی دقیقی از قربانیان آزار و اذیت جنسی در کشور نداریم، اما طبق اخبار رسمی و غیر رسمی مشخص شده که ۶۶ درصد از قربانیان در خصوص آزارهایی که دیده‌اند با کسی صحبت نمی‌کنند. از طرفی براساس اطلاعاتی که در سال ۱۳۹۹ در اخبار رسمی منتشر شد، مشخص شد ۸۰ درصد از موارد مربوط به آزار و اذیت در ایران گزارش نمی‌شود. با این حال بیش‌ترین آمار آزار و اذیت جنسی مربوط به تهران بوده است.»

هم‌چنین، پیش‌تر، سعید مدنی، جامعه‌شناس، در مصاحبه با روزنامه‌ی شرق اعلام کرده بود که سالانه ۱۶۵۰ جرم جنسی در تهران اتفاق می‌افتد.

به دلیل نبود سازمان‌های مدنی مستقل از دولت، نبود حمایت عاطفی و روانی از افراد آسیب‌دیده، زنان و دختران آسیب‌دیده در محیط کار، مدارس و دانشگاه‌ها بار روانی آن را با خود حمل می‌کنند. در فضای مجازی و به ویژه شبکه‌ی اجتماعی ایکس (توییتر سابق) موارد قابل توجهی از اذیت و آزار و تعرض‌های جنسی به زبان فارسی مطرح شده که خواهان پاسخگویی هستند. رسانه‌های اجتماعی به ویژه ایکس در جوامعی که اساساً قوانین حمایتی در آن‌ها یافت نمی‌شود و در عمل خواست سیاسی برای حمایت و مقابله با اذیت و آزار و خشونت علیه زنان وجود ندارد و در واقع خود دولت در فضای عمومی یکی از عاملان اذیت و آزار و خشونت علیه زنان و دختران است، می‌تواند فضای محدودی باشد برای افشاگری و روایت‌های آسیب‌دیدگان.

از این‌رو، توانمندسازی زنان و دختران در تعریف متنوع خود تنها از طریق فرهنگ‌سازی و مبارزه‌ی شجاعانه با اشکال گوناگون خشونت در فضای خصوصی و عمومی، محیط کار و حتی سازمان‌های مدنی و حقوق بشر بر سر موارد اذیت و آزار، تبعیض و خشونت تقویت می‌شود. فلک را سقف بشکافیم و طرحی نو دراندازیم.

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



عکس از ویسالت اسباجک

## فرهنگی

### □ نقبی به تقابل سانسور و نویسندگان در ایران

صلح  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



نوشته است.  
در کشور ما از دیرباز و به ویژه بعد از به قدرت رسیدن  
حکومت جمهوری اسلامی در ایران امر سانسور و حذف

«سانسور»، کابوس هر هنرمند، نویسنده و فرد صاحب  
اندیشه‌ای است. این کابوس در حوزه‌ی «ادبیات» و  
بخشی از تقابل نویسندگان ایرانی با آن، سوژه‌ی این



و تحریف آثار هنرمندان و اندیشمندان به صورت سیستماتیک و مداوم اعمال شده و هر روز پیشرفته‌تر از دیروز می‌شود. البته که هر حکومت و سازمانی خط مشی مخصوص خودش را داراست که از آن خط فکری و اندیشمندان حمایت و مخالفین را سرکوب می‌کند اما این حمایت و سرکوب در کشورها و سازمان‌ها دارای شدت متغییر و رفتاری متفاوت است. جمهوری اسلامی از آغاز حکومتش با مخالفین اندیشه‌هایش با زبان ترور، حذف و سانسور گسترده‌ی آثار آنان سخن گفته و از این رو می‌توان گفت این حکومت می‌تواند در صدر حکومت‌هایی باشد که بیش‌ترین سرکوب و سانسور اندیشه در آن اعمال می‌شود.

البته که مرور و پرداخت به نیم‌قرن سانسور هنری و فکری نویسندگانی ایرانی و تبعات آن در این نوشته نمی‌گنجد و نویسنده‌ی این مطلب فقط به قطره‌ای از این دریا اشاره می‌کند.

آن‌چه بر «کانون نویسندگان ایران» رفته است، نمونه‌ای بارز از اعمال سرکوب و سانسور روشنفکران و آثارشان است. کانون نویسندگان نهادی است فرهنگی، صنفی و غیرانتفاعی که در اردیبهشت سال ۱۳۴۷ به طور رسمی و علنی به عنوان نخستین تشکل صنفی و دمکراتیک اهل قلم فعالیتش را آغاز کرد. با این‌که اعضای کانون نویسندگان نقش به‌سزایی بین روشنفکران در جریان انقلاب ۵۷ داشتند اما پس از انقلاب، می‌توان گفت که اولین گروهی بودند که مورد سرکوب و سانسور قرار گرفتند. از دستگیری‌های دهه‌ی شصت تا قتل‌های زنجیره‌ای روشنفکران در دهه‌ی هفتاد، همیشه نام یا نام‌هایی از اعضای کانون نویسندگان در لیست افراد ربوده شده یا به قتل رسیده به چشم می‌خورد؛ نام‌هایی مثل محمدجعفر پوینده، محمد مختاری، حمید حاجی‌زاده و بکتاش آبتین. اعضای کانون نویسندگان ایران، معمولاً حتی به سبب عضویت در کانون و نه الزاماً محتوای اثرشان - که با موازین جمهوری اسلامی و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی مطابقت داشته باشد یا نه - قربانی سانسور و تحریف هرچه بیش‌تر آثارشان بوده و هستند. البته خارج از کانون نویسندگان ایران، از آغاز حکومت جمهوری اسلامی، نویسندگان مستقل هم بوده و هستند که علیه سانسور به مبارزه پرداختند و هزینه‌های بسیاری مثل حذف فیزیکی، انزوا و ترک وطن و غیره پرداخته‌اند.

از استقرار جمهوری اسلامی و اعمال سانسور و حذف آثار، نویسندگان و اندیشمندان برای به چاپ رسیدن آثارشان به سه گروه تقسیم شده‌اند. دسته‌ی اول آن‌هایی

هستند که تن به تحریف و سانسور اثر خودشان نداده‌اند و عطای درآمدزایی و نشر کتابشان در ایران را به لقایش بخشیدند. در این مورد می‌توان به آثاری مثل «همسایه‌ها» از «احمد محمود» و «کلنل» از «محمود دولت‌آبادی» اشاره کرد. همسایه‌ها رمانیست در مورد نفوذ اندیشه‌ی چپ در قشر کارگر ایران در خلال نهضت ملی شدن صنعت نفت و اعتراضات کارگران و برخورد حکومت وقت با آن‌ها که هیچ‌وقت نویسنده‌ی آن تن به سانسور و تحریف اثرش نداده؛ به همین خاطر این رمان هیچ‌وقت اجازه‌ی چاپ نگرفت و سرانجام سرنوشت‌اش به چاپ زیرزمینی و عدم درآمدزایی برای نویسنده‌اش ختم شد. کلنل (زوال کلنل) هم رمانیست در مورد یک ژنرال ارتش شاهنشاهی و خانوادگی او در زمان انقلاب ۵۷ که در اوایل دهه‌ی شصت نوشته شده و با این‌که برای چندمین بار در سال ۱۳۸۷ توسط نشر چشمه برای درخواست مجوز به وزارت فرهنگ و ارشاد فرستاده شده، اما هنوز موفق به دریافت مجوز نشده است. این رمان در سال ۱۳۸۸ توسط یک نشریه‌ی سوییسی به زبان آلمانی منتشر شد و بعد از آن به زبان‌هایی مثل عبری و نروژی و غیره نیز منتشر و برنده و نامزد جوایز متعددی شده است.

گروه دوم نویسندگان، آن دسته از نویسندگان هستند که با زیرکی فراوان و با استفاده از نبوغ هنری، یا سانسور را دور می‌زنند یا روی خط قرمزهای وزارت فرهنگ و ارشاد و لبه‌ی پرتگاه سانسور راه می‌روند. البته این گروه از نویسندگان به خاطر راه رفتن روی خط قرمزها، گاه موفق به نشر اثر نمی‌شوند و قید آن اثر را ممکن است بزنند. این گروه از نویسندگان نشر اثر و فکرشان را - هرچند محدود - به خالی کردن صحنه ترجیح می‌دهند. این‌ها در همان گلیم کوچک سانسور و چارچوب تنگ وزارت ارشاد اسلامی خودشان را فدای ترویج فکر تازه و گسترش فرهنگ کرده‌اند.

گروه سوم نویسندگان، آن‌هایی هستند که به خودسانسوری روی آورده‌اند. کسانی که خلق اثر را در چهارچوب‌های وزارت فرهنگ و ارشاد پذیرفته‌اند و قبل از آن‌که ممیزی یا اصلاحات به کتابشان بخورد، خودشان اثر یا در واقع فکرشان را سانسور می‌کنند. خودسانسوری شاید بدترین اتفاقی باشد که برای روشنفکران یک جامعه اتفاق می‌افتد. جامعه‌ای که خودسانسوری در آن عادی بشود، به سختی پذیرای تفکرات تازه و شکستن چارچوب‌های کهنه‌ی خود خواهد بود. البته که خودسانسوری خودش میوه‌ی سال‌ها سانسور و ممنوع‌الکار کردن نویسندگانی است که شاید

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

بقای خود و از آن مهم‌تر به بقای تفکرشان ادامه دادند. تقابل نویسندگان با سانسور وزارت فرهنگ و ارشاد همیشه دوش بر دوش بوده است و حتی در سالیان اخیر و پیشرفت تکنولوژی، تعداد قابل‌توجهی از نویسندگان قید گرفتن مجوز و کسب درآمد را زده‌اند و به صورت مستقل در نشریه‌های اینترنتی مستقل و یا شبکه‌های اجتماعی و وبلاگ‌های خود، اثرشان را منتشر کرده‌اند. با گذشت سال‌ها، حکومت ایران دست از تلاش برنداشته و هر سال سیستماتیک‌تر به سانسور افکار ناهمسو با خودش پرداخته؛ از آن طرف هم نویسندگان با قدرت هرچه بیشتر در مورد سانسور نوشته‌اند و هر کس به هر طریقی که توانسته به مبارزه با سانسور و سانسورچی پرداخته است. با این همه، امیدواریم این تقابل بین نویسندگان و حکومت با پیروزی نویسندگان خاتمه یابد و امید به آن روزی که هیچ‌کس تفکر و اثرش، به صرف این‌که موافق با جریان فکری حکومت و سازمانی نیست، سانسور نشود.

صیقل  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

اگر در جهان آزادتری زیست می‌کردند، می‌توانستند جریان‌های فکری پر باری را پرورش بدهند. همان‌طور که خودسانسوری میوهی سانسور است، خود نیز میوه‌هایی را دارد که در دراز مدت تأثیر فاجعه‌باری را به دوش جامعه می‌گذارد. با شیوع خودسانسوری در جامعه و عبور از روشنفکران، ما شاهد جامعه‌ای خواهیم بود که پویایی خودش را از دست داده و دیگر پذیرای هیچ اندیشه‌ی نو و فکر مخالفی نسبت به عرفی که حکومت برایش ساخته است نخواهد بود. به دلایلی که ذکر شد، این روزها خودسانسوری یکی از دغدغه‌های مهم اندیشمندان و روشنفکران ایرانیست که با هر ابزاری که در دست دارند به آن می‌پردازند و از تبعاتش سخن به میان می‌آورند.

در نهایت باید گفت که، علی‌رغم این‌که جمهوری اسلامی از زمان استقرارش همیشه دیوار اتاق فکر روشنفکران را تنگ‌تر و سانسور را پیچیده‌تر کرده، اما نویسندگان هم سر خم نکرده‌اند و هر طور که شده به

## عکس ماه

به دنبال اجرای طرح موسوم به «نور» از تاریخ ۲۵ فروردین ماه با هدف اعمال فشار مضاعف برای تحمیل حجاب اجباری، گزارشات بسیاری از برخورد خشونت‌آمیز و بازداشت زنان منتشر شده‌است.



عکس از شبکه‌های اجتماعی



# صالح

پرونده‌ی ویژه  
دستمزد و زندگی





# دستمزد عادلانه حق مسکله‌ها

## اقتصادی

### ■ حداقل دستمزد کارگران در سال ۱۴۰۳ چقدر است؟

## آب رفتن سفره‌ی کارگران با مصوبه شورای عالی کار



عاطفه دانشگر  
فعال حقوق بشر

نتیجه‌ی چانه‌زنی سه گروه نمایندگان جامعه‌ی کارگری، کارفرمایان و دولت در جلسه‌ی شورای عالی کار افزایش ۳۵.۳ درصدی حداقل دستمزد کارگران را در پی داشت. البته نمایندگان کارگران که خواستار در نظر گرفتن حداقل حقوق بر اساس تورم ۴۲ درصدی بودند، در اعتراض به این تصمیم جلسه‌ی شورای عالی کار برای تعیین حداقل دستمزد را ترک کردند. علی حسین رعیتی فرد، معاون وزیر کار، درباره‌ی عدم حضور نمایندگان کارگری در جلسه‌ی شورای عالی کار گفته است که «این شورا با دو-سوم اعضا رسمیت می‌یابد و مصوبات آن رسمی است.» به گفته‌ی او، «حداقل مزد کارگران سال آینده نسبت به رشد امسال با ۸ واحد درصد افزایش همراه شده و به ۳۵.۳ درصد رسیده است. البته اقدامات دولت در سید معیشت و کمک‌های جانی هم در کنار آن از کارگران حمایت می‌کند.»

رئیس فراکسیون کارگری مجلس در این رابطه بیان داشته که این میزان اعلام شده به هیچ عنوان مورد تأیید فراکسیون کارگری مجلس شورای اسلامی نیست و براساس پژوهش‌های صورت گرفته در مرکز پژوهش‌ها، حداقل حقوق کارگران باید ۲۱ میلیون تومان باشد. بر اساس ماده‌ی ۴۱ قانون کار، دستمزد و مزایای کارگران باید بر اساس نرخ تورم واقعی در کشور محاسبه شود.

حداقل دستمزد کارگران (با منبای ۳۰ روزه) در سیصد و بیست و نهمین نشست شورای عالی کار به میزان ۷ میلیون و ۱۶۶ هزار تومان تعیین شد. به گفته‌ی وزیر کار حق اولاد (برای هر فرزند) نیز از ۵۳۷ هزار تومان به ۷۱۶ هزار تومان افزایش یافت. بن خواروبار از ۱.۱ میلیون تومان به ۱.۴ میلیون تومان، حق مسکن بدون تغییر ۹۰۰ هزار تومان و حق تأهل ۵۰۰ هزار تومان برای اولین بار برای کارگر خانم و آقا

در نظر گرفته شد. حق پایه‌ی سنوات کارگری نیز (به شرط داشتن یک سال سابقه‌ی کار) ثابت (۲۱۰ هزار تومان) باقی ماند. بر این اساس، حداقل دریافتی یک کارگر با یک فرزند از ۸ میلیون و ۴۹۱ هزار تومان به ۱۰ میلیون و ۸۹۲ هزار تومان افزایش یافته است. پس از اعلام این خبر اعتراضات تشکل‌های کارگری به این تصمیم نیز خیرساز شد. از جمله سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه، در بیانیه‌ای، حداقل دستمزد تصویب شده را محکوم و تنها راه مقابله با آن را اتحاد و اعتراض تشکلات مستقل دانست. سندیکای کارگران شرکت واحد در واکنش به تعیین حداقل دستمزد در شورای عالی کار گفت که این دستمزد یعنی فقر و فلاکت باز هم بیش‌تر و گسترده‌تر خواهد شد.

از سوی دیگر سندیکای کارگران نیشکر هفت‌تپه، گروه اتحاد بازنشستگان، کمیته‌ی هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری و کارگران بازنشسته‌ی خوزستان هم در اطلاعیه‌ی مشترکی اعلام کردند که مبارزه‌ی متشکل، هدفمند و برنامه‌ریزی شده علیه نظام استثمارگر تنها راه آن‌هاست.

هم‌چنین شورای بازنشستگان ایران نیز ضمن انتشار بیانیه‌ای اعلام کرد که اراده‌ی حکومت در سرکوب مزدی، ادامه‌ی سیاست سرکوب جامعه در اشکال سیاسی، اقتصادی، امنیتی-قضایی، اجتماعی و فرهنگی است.

شورای سازمان‌دهی اعتراضات کارگران پیمانی نفت هم با انتشار بیانیه‌ای تحت عنوان «شورای عالی کار دشمن نیروی کار؛ به دستمزدهای تحقیرآمیز دست‌پخت شورای عالی کار تن نخواهیم داد» تأکید کرده که حداقل دستمزد، کف چانه‌زنی برای میزان دستمزد در سطح جامعه و همه‌ی حقوق‌بگیران است. برای ما کارگران پروژه‌ای، قراردادی و بخش‌های مختلف شاغل در نفت نیز حداقل دستمزد، کف دستمزد در چانه‌زنی برای افزایش سطح دستمزدهاست.

در این میان باید گفت تصویب این حداقل دستمزد نتیجه‌ی نادیده گرفتن تأییدات قانون کار درباره‌ی نحوه‌ی تعیین دستمزد توسط وزیر کار، تحمیل نظرات دولت به جلسات تعیین مزد شورای عالی کار، بی‌توجهی نماینده‌ی دولت در این جلسات به الزام بی‌طرفی در مذاکرات گروه کارگری و کارفرمایی، دستکاری هدفمند آمارها و داده‌های منبای تعیین سبد معیشت، نقض سه‌جانبه‌گرایی در مذاکرات تعیین دستمزد و فقدان تناسب مزد تعیین‌شده با نرخ تورم است.

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



## اقتصادی

### ■ بازاندیشی در مفهوم فقر در خانوار کارگری ایرانی



امین قضاوی  
نظریه پرداز

شاخص‌های اقتصادی فقر را به مثابه «کاهش کیفیت زندگی» و یا «محرومیت» یعنی کاهش دسترسی به منابع مادی می‌فهمند. سنجش میزان افول درآمدها نسبت به خط فقر (شاخص خط فقر) یا کاهش قدرت خرید روش‌های عمده برای محاسبه‌ی میزان فقر هستند. در مطالعات جامعه‌شناختی نیز تأثیرات اجتماعی فقر معمولاً تعمیق نابرابری، تبعیض، افزایش جرایم، محرومیت اجتماعی و بی‌ثباتی خانواده‌ها دانسته می‌شود. پس یک تحلیل اقتصادی صرفاً به اندازه‌گیری کاهش کیفیت زندگی قناعت می‌کند و جامعه‌شناسان نیز تصور می‌کنند که از این‌جا به بعد، کار آن‌ها ارزیابی عواقب اجتماعی این کاهش کیفیت زندگی و محرومیت است.

در این مقاله نشان می‌دهم که هم‌چنان می‌توان شاخص‌ها و محاسبات بیش‌تری برای ارزیابی فقر به کار گرفت. به بیان دیگر، از زمانی که یک خانوار کارگری با کاهش سالانه‌ی دستمزد حقیقی مواجه می‌شود تا وقتی که این کاهش به تأثیرات اجتماعی مانند بی‌ثباتی خانواده منجر می‌شود، این خانواده از درام پر پیچ و تاب‌ی گذر می‌کند و مسائل بسیاری به میان می‌آید که همگی قابل اندازه‌گیری هستند، اما از چشم اقتصاددانان و جامعه‌شناسان دور

مانده است.

برای شروع، ما باید دستمزدهای حقیقی را مد نظر قرار دهیم و نه دستمزدهای اسمی. حداقل دستمزد ماهیانه بدون در نظر گرفتن هرگونه مزایا در سال ۱۴۰۳، هفت میلیون و صد و شصت و شش هزار تومان اعلام شده است که نسبت به سال قبل با میزان پنج میلیون و سیصد و هشت هزار تومان، ۳۵ درصد افزایش داشته است. اما این دستمزد اسمی است و اگر هر سه فرمول مرسوم برای محاسبه‌ی دستمزد حقیقی را با تورم ۴۳.۶<sup>(۱)</sup> درصد در نظر بگیریم پس به اعداد زیر می‌رسیم<sup>(۲)</sup>:

فرمول اول:

$$\text{Wages} - (\text{wages} * \text{inflation rate}) = \text{real income}$$

مزد حقیقی: ۴۰۴۱.۷۲۷ تومان

فرمول دوم:

$$\text{Wages} / (1 + \text{Inflation Rate}) = \text{real income}$$

مزد حقیقی: ۴.۹۹۰.۳۷۸ تومان

فرمول سوم:

$$(1 - \text{Inflation Rate}) * \text{Wages} = \text{real income}$$

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



اگر حتی فرمول دوم را در نظر بگیریم، پس دستمزد حقیقی کارگران ۶ درصد کاهش یافته است. این کاهش به امسال منحصر نمی‌شود و سال‌هاست که طبقه‌ی کارگر ایران با این کاهش‌های مداوم دست و پنجه نرم می‌کند.

اما حتی اگر میزان دستمزدها به اندازه‌ی تورم افزایش می‌یافت و این ۶ درصد به صفر درصد می‌رسید، باز نکته‌ی دیگری از نظر پنهان مانده است: دستمزدهای هر سال با تورم سال پیش محاسبه می‌شود و به این ترتیب کارگران همواره از تورم عقب هستند. تورم همواره در حال افزایش است اما دستمزدها تنها در پایان سال افزایش می‌یابند. پس کارگران اقلام اساسی را با تورم هر روزه خریداری می‌کنند، در حالی که حقوق آن‌ها با تورم‌های سال قبل تطبیق یافته است (اگر اصلاً تطبیق یافته باشد). بنابراین لازم است تا دستمزدهای حقیقی ماهیانه در نظر گرفته شود.

هزینه‌ی مسکن عمدتاً به صورت اجاره‌بهای ماهیانه، بخش عمده‌ی هزینه‌های کارگران را شامل می‌شود. تنها در سال ۱۴۰۱ اجاره مسکن افزایش سرسام‌آور ۶۰ درصدی داشت.<sup>(۳)</sup> اگرچه هزینه‌ی مسکن معمولاً برای محاسبه‌ی شاخص قیمت مصرف‌کننده (CPI) و در نتیجه تورم در محاسبات لحاظ می‌شود، اما هزینه‌ی اجاره مسکن، برای کارگران مستاجر در عمل بیش از این است. بسیاری از مستاجران قادر به پرداخت مبالغ اجاره‌بها نیستند و بخش عمده‌ای از اجاره خانه را به صورت نرخ بهره «پول پیش» به موجر می‌پردازند. اما هزینه‌ی تبدیل نرخ پول پیش (رهن) به اجاره، (برای مثال، یک میلیون رهن در ازای پنجاه هزار تومان اجاره‌ی ماهیانه) ثابت بوده و کم‌تر از تورم و کاهش ارزش ریال است و این ضرر مضاعفی است برای مستاجر. به این ترتیب، لازم است تا این اختلاف با یک شاخص محاسبه شود. دارایی و پس‌انداز کارگران مستاجر به صورت ریالی باقی مانده و ارزش واقعی‌اش کاهش می‌یابد، در حالی که موجر شاهد ارزش روزافزون ملک خود در اثر تورم است. هم‌چنین پول پیش زیاد به صاحبخانه‌ها کمک می‌کند تا بتوانند اجاره‌های بالاتری را به مستاجرین تحمیل کنند. مستاجرین در مقابل تخلیه‌ی منزل و قبول افزایش سالیانه‌ی اجاره‌بها حق انتخاب دیگری ندارند و اگر گزینه‌ی اول را انتخاب کنند هزینه‌ی اسباب‌کشی و هزینه‌های مربوط به دلالان مسکن نیز به آن‌ها تحمیل می‌شود.

جدا از این، تورم زیاد منجر می‌شود تا مردم دارایی‌های خود را به صورت ارزهای خارجی یا در بخش نامولد مسکن نگهداری کنند و به این ترتیب حجم کم‌تری از سرمایه‌ها وارد چرخه‌های تجاری و سرمایه‌گذاری می‌شود. این رونق کاذب بخش مسکن، قیمت مسکن و در نتیجه اجاره‌بها را هم بیش از میزان تورم افزایش می‌دهد.

پس به طور کلی، شاخص‌های مجزایی در محاسبات هزینه‌ی اجاره مسکن نیاز است. بدون این محاسبات نمی‌توان موقعیت فقر در خانوار کارگر و مستاجر ایرانی را ارزیابی کرد.

همان‌طور که پیش‌تر گفتم، فقر معمولاً کاهش کیفیت زندگی

فهمیده می‌شود، اما کاهش کیفیت زندگی در عمل به معنای افزایش مخارج هم هست. برای مثال، کاهش کیفیت مسکن به معنای اقامت گزیدن در حاشیه‌های دورتر شهرها و افزایش هزینه‌ی تردد خواهد بود. کاهش کیفیت مواد غذایی به معنای کاهش سلامتی و افزایش هزینه‌های درمان خواهد بود. ناتوانی کارگران در پرداخت مخارج، آنان را مجبور به قرض پول کرده که نتیجه‌ی آن افزایش مخارج به شکل پرداخت بهره‌های گزاف است. این فهرست را هم‌چنان می‌توان مطول کرد. هیچ‌کدام از این «افزایش مخارج» در شاخص‌های اقتصاددانان و مطالعات جامعه‌شناسان لحاظ نمی‌شود. در عمل، طبقه‌ی کارگر، نه صرفاً با کاهش مصرف بلکه با افزایش نان‌آوران به بقا ادامه می‌دهد. همان‌طور که نشان دادم کاهش مصرف یا کاهش کیفیت زندگی باعث افزایش مخارج می‌شود. در ثانی مصرف را فقط تا حدی می‌توان کاهش داد. طبقه‌ی کارگر ایران سال‌هاست که در این ورطه از حداقل کاهش کیفیت زندگی فرو افتاده است. اتفاقی که می‌افتد این است که فرزندان خانواده حتی تا سنین بالا هم‌چنان نان‌آور خانه‌ی والدین خود باقی می‌مانند. پس نسل جدید طبقه‌ی کارگر نه توان اقتصادی لازم برای تشکیل خانواده‌ی مستقل را دارد و نه والدین بدون کمک اقتصادی آن‌ها قادر به بقا هستند. پس شاهد خانواده‌هایی از طبقه‌ی کارگر هستیم که همه‌ی اعضای بالغ خانواده هم‌چنان کار می‌کنند بدون این که هیچ فرزندی قادر باشد از خانواده مستقل شود. با وجود این حداکثر مشارکت اعضای خانواده، این خانواده تنها قادر به بقا است و مطلقاً توانایی هیچ پس‌اندازی را ندارد. اکثر پس‌انداز آن‌ها برای پول پیش خانه کنار گذاشته می‌شود که آن هم با کاهش ارزش ریال همواره رو به سقوط است. از همین رو، اگر یک جامعه‌شناس صرفاً درآمد خانوارها را لحاظ کند ممکن است با عدد بزرگی مواجه شود، بدون این که در کی از پیچیدگی قضیه به دست آورد.

\*\*\*

در این مقاله سعی کردم نشان دهم که فقر پدیده‌ای است پیچیده‌تر از این که بتوان آن را با کاهش کیفیت زندگی و محرومیت سنجید. در مورد طبقه‌ی کارگر ایران، درآمد یا مخارج خانوار ایرانی فقر این خانواده‌ها را منعکس نمی‌کند؛ چون عملاً فقر آن‌ها در حفظ نان‌آوران خانه (یعنی ناتوانی ابدی فرزندان برای مستقل شدن) منعکس می‌شود و نه صرفاً در کاهش میزان مصرفشان. خلاصه این که دامنه‌ی وسیعی از شاخص‌های جدید و کاملاً قابل اندازه‌گیری نیاز است که در مطالعات اقتصادی و جامعه‌شناسی موجود به چشم نمی‌خورد.

پانوش‌ها:

۱- جدول حقوق و دستمزد ۱۴۰۳/ حداقل حقوق و مزایای اداره‌ی کار، شناسنامه قانون، ۲۲ آذرماه ۱۴۰۲.

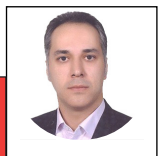
۲- برای مطالعه‌ی بیشتر در باره‌ی مزدهای حقیقی و اسمی ر.ک به: توویلا، آلیسیا، درآمد واقعی، تورم، و فرمول دستمزد واقعی، اینوستوپدیا، ۲۷ جون ۲۰۲۲.

۴- گزارش مرکز آمار ایران: افزایش ۶۰ درصدی اجاره خانه در یک سال گذشته، وبسایت ایران اینترنشنال، ۱۳ مهرماه ۱۴۰۲.



## حقوقی

### ■ چارچوب قانونی و حقوق کارگران در ایران معیارهای ناکارآمد در تعیین حداقل مزد



احسان حقی  
وکیل دادگستری

از کارگر و کارفرما در کار نبوده و قواعدی امری برای رعایت استانداردهای حداقلی در فرآیند کار وجود نداشته، بهره‌کشی از کارگران و تنزل جایگاه آنان در حد ابزار و ادوات تولید، رخ داده است. مجموعه‌ی این دغدغه‌های انسانی، اندیشمندان و به ویژه علمای حقوق را بر آن داشته است تا به طوری ویژه و فزاینده از یک رابطه‌ی قراردادی ساده، روابط کارگر و کارفرما را مورد بررسی قرار داده و نسبت به این شاخه‌ی مهم از حقوق، وسواس و سخت‌گیری بیش‌تری به خرج دهند. بیش و پیش از آن نیز تلاش‌ها و مبارزات کارگران برای دستیابی به حقوق خود در مقابل کارفرمایان، نهایتاً حکومت‌ها را بر آن داشت تا با وضع قوانین و مقرراتی که حتی با توافق طرفین (کارگر و کارفرما) نیز قابل کنار گذاشتن و نادیده گرفتن نباشند (قواعد امری) تا

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

کار و استفاده از دسترنج خود برای تأمین نیازهای خود و خانواده، از دیرباز یکی از رایج‌ترین راه‌های گذران زندگی انسان‌ها بوده است. ظهور انقلاب صنعتی و گسترش صنایع و به تبع آن افزایش تقاضا برای نیروی کار از یک سو و تلاش برای پایین آوردن هزینه‌های تولید در عرصه‌ی رقابت اقتصادی از سوی دیگر، فرصت‌ها و چالش‌های جدی و مهمی را پیش روی کارگران قرار داد که به تدریج به عنوان طبقه‌ی پر شمار و اثرگذاری از جامعه تحت عنوان «طبقه‌ی کارگر» شناخته شدند. موضع برتر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی صاحبان صنایع و به طور کلی کارفرمایان، در مقابل طبقه‌ی کارگر، همواره مانع از آن بوده که رابطه‌ی قراردادی این دو گروه، در وضعیتی برابر و متعادل باشد و هر جا که مداخله و نظارتی از سوی نیروی فزاینده

حد امکان، زمینه‌ی اجحاف و نادیده انگاشتن حقوق کارگران را از میان بردارند.

یکی از مهم‌ترین عناصری که نقشی اساسی در رابطه‌ی کارگر و کارفرما داشته و تعیین درست و متعادل آن، زمینه‌ی دستیابی به عدالت کاری را فراهم می‌آورد، «حداقل دستمزد» کارگر است. این موضوع دارای چنان درجه‌ای از اهمیت است که در اسناد بین‌المللی مهمی هم چون اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر به آن اشاره شده است. بند ۳ ماده‌ی ۲۳ اعلامیه در این خصوص چنین مقرر داشته است: «هر کسی که کار می‌کند سزاوار دریافت پاداشی منصفانه و مطلوب برای تأمین خویش و خانواده خویش، موافق با حیثیت و کرامت انسانی بوده و نیز باید در صورت نیاز، از پشتیبانی‌های اجتماعی تکمیلی برخوردار گردد». در ماده‌ی ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز به این موضوع پرداخته شده و به ویژه در بند (الف) این ماده، معیارهایی برای تعیین دستمزد کارگران ارائه شده است. این ماده مقرر می‌دارد: «کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به تمتع عادلانه و مساعد کار که به ویژه متضمن مراتب زیر باشد به رسمیت می‌شناسند:

الف- اجرتی که لاقلاً امور ذیل را برای کلیه‌ی کارگران تأمین نماید:

۱- دستمزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز، به ویژه این که زنان تضمین داشته باشند که شرایط کار آنان پایین‌تر از شرایط مورد استفاده‌ی مردان نباشد و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت دارند.

۲- مزایای کافی برای آنان و خانواده‌شان طبق مقررات این میثاق.

در «مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار در مورد تعیین حداقل دستمزد» که از ۲۹ آوریل ۱۹۷۲ (۹ اردیبهشت ۱۳۵۱) لازم‌الاجرا اعلام گردیده، به تفصیل و به طور تخصصی به موضوع حداقل دستمزد و نحوه‌ی تعیین آن پرداخته شده است. در ماده‌ی ۱ این مقاله‌نامه به نظام و سازکار تعیین حداقل دستمزد پرداخته شده و در بندهای ۱ و ۲ آن چنین آمده است: ۱- هر عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را تصویب می‌کند و به آن می‌پیوندد، متعهد می‌شود که یک نظام حداقل دستمزد برقرار کند که همه‌ی گروه‌های مزدگیری را که شرایط استخدامشان به نحوی است که شمول این مقاله‌نامه مناسب حال آنها خواهد بود، زیر پوشش قرار دهد. ۲- مرجع صلاحیت‌دار در هر کشور موظف است با موافقت یا پس از رایزنی کامل با سازمان‌های نماینده‌ی کارفرمایان و کارگران -در جایی که چنان سازمان‌هایی وجود داشته باشد- گروه‌های مزدگیری را که مشمول این مقاله‌نامه هستند، تعیین کند.

در ماده‌ی ۳ این مقاله‌نامه نیز معیارهایی برای تعیین میزان حداقل دستمزد به شرح ذیل پیشنهاد شده است: «عواملی که در تعیین میزان حداقل دستمزد در نظر گرفته می‌شوند، تا

آن‌جا که ممکن است و متناسب با شرایط و عرف ملی باشد، باید دربردارنده‌ی این موارد باشد:

الف - نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان، با در نظر گرفتن سطح کلی دستمزدها در کشور، هزینه‌ی زندگی، مزایای تأمین اجتماعی و سطح زندگی نسبی دیگر گروه‌های اجتماعی.

ب - عوامل اقتصادی، شامل ضرورت‌های توسعه اقتصادی، سطح بهره‌وری و میزان تمایل به دستیابی به سطح بالای اشتغال و حفظ آن.»

در کشورهای مختلف دنیا به پیروی از این قواعد بین‌المللی و متأثر از مبارزات و اعتراضات کارگران و سندیکاهای کاری و در سایه‌ی اندیشه‌های علمای علوم انسانی، قوانینی در زمینه‌ی حمایت از حقوق کارگران و به ویژه تعیین حداقل دستمزد به تصویب رسیده است. در فرانسه اولین اقدام قانونی در زمینه‌ی تعیین حداقل دستمزد، در سال ۱۹۱۵ میلادی صورت گرفت. البته این قانون صرفاً ناظر به کارگران زن و تنها در صنعت پوشاک لازم‌الاجرا بود. اولین قانون جامع در این زمینه در یازدهم فوریه ۱۹۵۰ به تصویب رسید که طی آن اختیار تعیین حداقل دستمزد، به شورایی موسوم به «شورای عالی قراردادهای کار دسته‌جمعی» سپرده شده بود و پس از آن و تا به امروز قوانین و مقررات متنوعی به تناسب مقتضیات زمان وضع شده است. احکام مربوط به تعیین حداقل دستمزد، به تفصیل در بخش سوم کتاب دوم قانون کار فرانسه پیش‌بینی شده است. عمده معیارهایی که برای تعیین حداقل دستمزد در این مواد در نظر گرفته شده، شامل قدرت خرید کارگران، میزان مشارکت در توسعه اقتصادی کشور و نوع کار و منطقه‌ی جغرافیایی انجام کار مورد نظر است.

در نظام حقوقی ایران، نخستین قانون کار در سال ۱۳۲۵ به تصویب رسید و در فصل نهم و تبصره‌ی ۱ ماده‌ی ۲۴ این قانون، به نحوه‌ی تعیین حداقل دستمزد پرداخته شده بود. تبصره‌ی ۱ ماده‌ی ۲۴ این قانون چنین مقرر می‌داشت: «تبصره‌ی ۱: حداقل دستمزد کارگر به اقتضای نقاط مختلفه‌ی کشور باید طوری باشد که تأمین هزینه‌ی زندگی و عائله‌ی او (طبق آیین‌نامه‌های مربوطه) را بنماید. میزان حداقل دستمزد در نقاط مختلفه توسط هیأت مذکور در ماده‌ی ۳۱ در اول هر سال برای مدت یک سال معین و با تصویب شورای عالی کار به موقع اجرا گذارده خواهد شد. چنانچه در ظرف سال به واسطه‌ی پیشامدهای فوق‌العاده تغییر میزان حداقل دستمزد لازم شود، بنا به تقاضای کارگران و یا کارفرمایان در آن تجدید نظر خواهد شد.» در ماده‌ی ۳۴ این قانون نیز نهادی تحت عنوان «شورای عالی کار» تأسیس شده بود که با همین عنوان در قوانین بعدی نیز ادامه‌ی حیات داده و صلاحیت تأیید نهایی و ابلاغ حداقل دستمزد، به این نهاد واگذار شده بود.

در سال ۱۳۳۷ قانون دیگری با همان عنوان قانون کار به تصویب رسید که در این قانون نیز به ساز و کار و معیارهای تعیین حداقل دستمزد پرداخته شده بود. ماده‌ی ۲۲ این قانون در

## مباحث

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



این مورد چنین مقرر می‌داشت: «حداقل مزد کارگر عادی با توجه به حوائج ضروری و هزینه‌ی زندگی در نقاط مختلف کشور باید طوری باشد که تأمین زندگی یک مرد و یک زن و دو فرزند را بنماید. حداقل مزد در نقاط مختلف کشور و یا برای صنایع مختلف هر دو سال یک بار توسط هیأتی مرکب از نمایندگان دولت و کارفرما و کارگر طبق آیین‌نامه‌ی خاصی پیشنهاد می‌شود و پس از تأیید وزارت کار و تصویب شورای عالی کار، به موقع اجرا گذارده خواهد شد. مادام که حداقل مزد جدید تعیین نشده، حداقل مزد سابق به اعتبار خود باقی خواهد بود.»

پس از انقلاب ۱۳۵۷، تصویب قانون کار جدید با موانع و تنگناهای فراوانی روبه‌رو شد که عمده‌ی آن، مخالفت‌های فقهی شورای نگهبان با برخی از احکام مندرج در این قانون بود. قطار سنگین گذر فقه که همواره در رویارویی با موضوعات جدید و به طور کلی دنیای مدرن، از همراهی و همگامی با جامعه ناتوان بوده، در این مورد نیز سنگین می‌رفت و فقها با دیده‌ی تردید به احکام در نظر گرفته شده برای حمایت از کارگران نگاه می‌کردند. قرارداد کار که از نظر فقها چیزی فراتر از اجاره‌ی اشخاص (مواد ۵۱۲ تا ۵۱۸ قانون مدنی) نبوده و هم‌رده‌ی اجاره‌ی اشیاء به شمار می‌رود، قراردادی خصوصی است که دولت و قانونگذار حق دخالت در آن را ندارند و تنها ملاک و معیار تعیین دستمزد کارگر، رضایت موردی طرفین (کارگر و کارفرما) در هر قرارداد است؛ هر چند که این رضایت، در شرایطی نابرابر حاصل شده و منجر به بهره‌کشی از کارگر شود. نهایتاً و پس از کوتاه نیامدن شورای نگهبان از موضع غیرمنعطف خود، مجمع تشخیص مصلحت نظام، در مقام حل اختلاف میان مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان، قانون کار را تصویب نمود. موضوع تعیین حداقل دستمزد در این قانون نیز تقریباً مشابه قوانین کار قبل از انقلاب تعیین تکلیف شده است. در ماده‌ی ۴۱ این قانون درباره‌ی تعیین حداقل دستمزد چنین مقرر شده است: «شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده را - که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود-، تأمین نماید.

تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین‌شده‌ی قانونی به هیچ کارگری کم‌تر از حداقل مزد تعیین شده‌ی جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشد.»

چنان که ملاحظه می‌شود، از میان معیارهای گوناگونی که می‌تواند در تعیین حداقل دستمزد و منصفانه‌تر کردن آن با توجه به شرایط جامعه و تغییرات آن در نظر گرفته شود، قانونگذار

صرفاً دو معیار تأمین نیازهای کارگر و خانواده‌ی او و تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی را مقرر نموده است. معیارهایی که از سوی سازمان بین‌المللی کار به کشورها توصیه شده و هم‌چنین معیارهایی که در کشورهای پیشرفته برای ایجاد انگیزه‌ی بیش‌تر در کارگران و سهم کردن آنان در توسعه و پیشرفت کشور در نظر گرفته شده، در قانون کار فعلی ایران به چشم نمی‌خورد. حتی ارجاع به نرخ تورم اعلامی بانک مرکزی برای تعیین میزان افزایش سالیانه‌ی مزد کارگران، ارجاعی ناروا و بیگانه با واقعیت‌های اقتصادی کشور است؛ چرا که نرخ تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی عمدتاً تحت تأثیر سیاست‌های اقتصادی این نهاد دولتی و به دور از واقعیت‌های ملموس جامعه است و در نتیجه نمی‌تواند معیار مناسبی برای به روز کردن مزد کارگران به شمار رفته و به تدریج و با گذر سال‌های متمادی، بین مزد کارگران با حداقل هزینه‌های لازم برای گذران زندگی، شکافی عمیق ایجاد خواهد شد. بر این اساس، بهتر است که با اصلاح این بخش از قانون کار، افزایش مزد کارگران، با در نظر گرفتن نرخ تورم اعلامی از سوی مرکز آمار ایران که اعداد و ارقام اعلامی آن به واقعیت‌های اقتصادی نزدیک‌تر بوده و کم‌تر تحت تأثیر سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها است، صورت پذیرد. در ماده‌ی ۱۶۷ قانون کار نیز ترکیب شورای عالی کار مشخص شده است. بر اساس این ماده، اعضای شورای عالی کار شامل: الف- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان رئیس شورا، ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد، ج- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان د- سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب

کانون عالی شوراهای اسلامی کار است. از آنجایی که در اقتصاد ایران، دولت خود یک کارفرمای عمده به شمار می‌رود و آن چه در بیش از سه دهه‌ی اخیر تحت عنوان خصوصی‌سازی رخ داده نیز بیش‌تر به افزایش سهم نهادهای وابسته به حاکمیت و بلکه خود حاکمیت در اقتصاد کشور منجر شده، در نتیجه کارگران در این شورا دست پابین را داشته و توانایی اثرگذاری چندانی در تعیین سالیانه‌ی حداقل مزد نداشته، تا جایی که گاه مانند آن چه در روزهای انتهایی سال گذشته رخ داد، عطای حضور در جلسه‌ی شورای عالی کار به منظور تعیین حداقل مزد کارگران را به لقایش بخشیده‌اند.

بنابراین می‌توان در مجموع چنین نتیجه‌گیری کرد که در نظم حقوقی کنونی، اراده‌ی کارگران به عنوان بخش عمده‌ای از ذینفعان، نقش چندانی در تعیین حداقل مزد نداشته و معیارهای واقعی، به‌روز و کارآمدی نیز برای تعیین آن در قانون پیش‌بینی نشده که نتیجه‌ی این نارسایی قانونی، لطمه‌ی روزافزون به معاش طبقه‌ی کارگر و آسیب‌پذیری هر چه بیش‌تر این قشر زحمت‌کش بوده و خواهد بود.

معیارهایی که از سوی سازمان بین‌المللی کار به کشورها توصیه شده و هم‌چنین معیارهایی که در کشورهای پیشرفته برای ایجاد انگیزه‌ی بیش‌تر در کارگران و سهم کردن آنان در توسعه و پیشرفت کشور در نظر گرفته شده، در قانون کار فعلی ایران به چشم نمی‌خورد.

مصلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶





حقوقی

## ■ نگاهی به مشکلات حقوقی و معیشتی کارگران قراردادی در سال ۱۴۰۳



موسی برزین  
وکیل دادگستری

فصلی کار می‌کنند و خیم‌تر است؛ چرا که امنیت شغلی نداشته و در اغلب موارد دستمزدشان هم کم‌تر از کارگرانی است که به صورت دائمی کار می‌کنند. در این نوشته بعد از تعریف کارگران موقتی و پاره‌وقت و فصلی، برخی از مشکلات آن‌ها را توضیح می‌دهیم.

### کار موقت و فصلی و پاره‌وقت چیست؟

در یک تقسیم‌بندی، قرارداد کار به نوع «دائم» و «موقت» تقسیم می‌شود. قرارداد کار با توجه به نوع آن ممکن است به صورت موقت برای مدت معینی انعقاد گردد یا آن‌که وصف دائمی و غیر موقت داشته باشد (ماده ۷ قانون کار). قرارداد کار دائم مخصوص کارها با وصف دائم است که زمان آغاز و شروع آن مشخص و زمان پایان آن مشخص نیست. غالباً نیز پایان دادن به این نوع قراردادها در اختیار کارگر است تا کارفرما. در مقابل قرارداد کار موقت قراردادی است که مقید

در سال ۱۴۰۳ نیز همانند سال‌های قبل حداقل دستمزد کارگران در سطوح مختلف افزایش یافت. افزایشی نزدیک به ۳۵ درصد را شاهد بودیم. اما مقدار تعیین شده نیز به اعتقاد بسیاری از کارشناسان کفاف مخارج یک زندگی معمولی را نمی‌دهد. به عبارتی، شهروندی که در قبال یک کار معمولی باید یک زندگی معمولی داشته باشد، نمی‌تواند حتی با کار بیش‌تر از ۸ ساعت در روز نیازهای اساسی خود از جمله مسکن و خورد و خوراک را به درستی تأمین کند. طبیعتاً در این وضعیت یکی از حقوق اساسی فرد یعنی داشتن یک زندگی شرافتمندانه مخدوش می‌شود. باید توجه کرد که حق بر داشتن رفاه نسبی یک حق ایجابی است. به این منظور که برای تحقق آن دولت یک سری وظایفی دارد. یعنی دولت موظف است سیاست‌هایی را پیش‌بینی کند تا شهروندان در هر کاری که باشند بتوانند از دستمزد کافی بهره‌مند شوند. در این میان وضعیت کارگرانی که به صورت موقت و یا

صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



به زمان مشخص است؛ یعنی زمان شروع و پایان آن با توافق کارگر و کارفرما معین می‌شود.

یکی از انواع کار موقت، کار فصلی است. کار فصلی بنا بر ماهیت خود در زمان‌های مشخصی از سال انجام می‌شود؛ مانند برداشت محصول.

نوع دیگری از قرارداد کار، با عنوان «قرارداد کار معین» وجود دارد. در این قرارداد، انجام کار معینی توسط کارگر مورد توافق طرفین است. به عنوان مثال کارگری توسط کارفرما صرفاً برای حمل و جابه‌جایی اسباب منزل کارفرما استخدام می‌شود. بدیهی است با حمل و جابه‌جایی اثاث منزل کارفرما توسط کارگر، کار به پایان می‌رسد. البته شایان ذکر است که این نوع قرارداد برای انجام کارهای معین، موقت است.

در یک تقسیم‌بندی دیگر نیز، کارها به کار «تمام‌وقت» و «پاره‌وقت» تقسیم می‌شوند. در کار پاره‌وقت کارگر روزانه به مدت ۸ ساعت کار نمی‌کند، بلکه کار کم‌تری انجام داده و در مقابل دستمزد کم‌تری هم می‌گیرد.

### کارگران کارهای غیر دائمی چه مشکلاتی دارند؟

۱- فقدان امنیت شغلی: در کارهای موقت - که کار فصلی نیز داخل آن است - کارگر امنیت شغلی چندانی ندارد. قرارداد این کارگران معمولاً هر سال تمدید می‌شود و کارفرما الزامی به تمدید قرارداد ندارد. البته بر اساس یک مصوبه هیأت وزیران در سال ۱۳۹۸ در ارتباط با تبصره‌ی ماده‌ی ۷ قانون کار، اگر در کارهایی که جنبه‌ی غیرمستمر دارد، قرارداد موقت کارگر به صورت متوالی چهار سال تمام تمدید شده باشد، کارفرما حق اخراج کارگر تا پایان پروژه را ندارد. اما در هر حال در کارهای موقت فقدان امنیت شغلی برای کارگران مهم‌ترین دغدغه است. بیم از عدم تمدید قرارداد توسط کارفرما در اغلب موارد باعث می‌شود که کارگر از تضييع حق خود و تخلفات کارفرما چشم‌پوشی کرده و به دنبال طرح دعوی علیه کارفرما برای اخذ مطالبات خود نباشد. طبیعتاً این مسئله به ابزاری در دست کارفرمایان تبدیل می‌شود تا بدون ترس از مراجع ذیربط و بازخواست شدن با کارگران رفتار کنند.

۳- بیمه نشدن از طرف کارفرما: گرچه بر اساس قانون کار در تمامی انواع کارها، کارفرما موظف به بیمه نمودن کارگر است (حتی اگر کارگر یک روز کار کند)، اما در عمل کارگران موقت بیشتر در معرض بیمه نشدن توسط کارفرما قرار دارند. این امر به خصوص در کارهای فصلی مشهود است. شاید بتوان گفت اکثریت کارگران فصلی بیمه نمی‌شوند. با توجه به ماهیت این کارها که معمولاً در بیرون از کارگاه -مانند مزارع- است، نظارت دستگاه‌های ذیربط از جمله اداره‌ی کار به مراتب ضعیف‌تر و سخت‌تر است.

۴- عدم نظارت بر کارهای فصلی: از آن‌جا که کارهای فصلی به صورت موقت و معمولاً در مکان‌های برون‌شهری و تقریباً

غیرمعین انجام می‌شود، مسئله‌ی نظارت بازرسان اداره‌ی کار بر این نوع کارها سخت می‌شود. به عنوان مثال کارگرانی که فقط در تابستان در باغ‌های متعلق به کارفرما میوه‌چینی می‌کنند - و ممکن است مدت این کار یک ماه باشد - امکان این که بازپرس‌های اداره‌ی کار آن مکان‌ها را تشخیص داده و برای بررسی مسائلی هم‌چون ایمنی کار و غیره مراجعه کنند، بسیار بعید است. در قانون کار و دیگر قوانین مربوطه نیز ساز و کار متفاوتی برای نظارت بر این کارگاه‌ها پیش‌بینی نشده است. این امر باعث می‌شود کارگر فصلی بیش‌تر در معرض تضييع حق قرار گیرد.

۴- عدم کفایت دستمزد: هرچند که طبق قانون در دستمزد کارگران دائمی با غیردائمی نباید تفاوتی باشد، اما به دلیل مشکلاتی که در بالا ذکر شد در عمل دستمزد کارگران غیردائمی پایین‌تر است. از طرف دیگر، طبق قانون در کارهای پاره‌وقت نیز باید به میزان ساعات کاری مزد پرداخت شود، منتها کارفرما در خیلی مواقع می‌تواند مدت ساعات کاری کارگر را کم کند که در نتیجه منجر به دریافت دستمزد کم‌تر می‌شود. از طرف دیگر در کارهای فصلی و موقت معمولاً کارگران در یک سطح باقی می‌مانند و مشمول طرح طبقه‌بندی مشاغل نیز نمی‌شوند. همین امر باعث می‌شود کارگری که به عنوان مثال ۲۰ سال به صورت متناوب یا متوالی در کار موقت و یا فصلی کار کرده، کم‌تر از کارگری که بیست سال سابقه‌ی کار در کار دائمی را دارد، دستمزد بگیرد. وقتی که دستمزد کارگران دائمی کفایت هزینه‌های یک زندگی معمولی را نمی‌دهد طبیعتاً دستمزدی که برای کارگران غیر دائم یا پاره‌وقت در نظر گرفته می‌شود حتی زندگی فقیرانه را نیز نمی‌تواند تأمین کند.

۵- ضعف قانون فقدان مقررات خاص: گذشته از این که قانون کار خود یک قانون ناقص بوده و جوابگوی بسیاری از مسائل مرتبط با حقوق کار نیست، مقررات مربوط به کارگران موقت و فصلی و پاره‌وقت بسیار کم و مبهم و ناقص است. اصولاً می‌بایست برای این که این کارگران در برابر کارفرما محافظت شوند مقررات روشن و کاملی پیش‌بینی می‌شد. از طرف دیگر در جاهایی که قانون کار هیأت وزیران را موظف به ساماندهی قراردادهای موقت کرده (تبصره‌ی یک ماده‌ی ۷)، تاکنون به جز یک مصوبه هیأت وزیران در سال ۹۸ هیچ مصوبه‌ای که بتواند از کارگران کارهای موقت حمایت کند، تصویب نشده است. این امر باعث شده تا کارفرمایان در اغلب موارد به انعقاد قرارداد موقت روی بیاورند، به طوری که گفته می‌شود هم‌اکنون بیش از نود درصد کارگران با قراردادهای موقت مشغول به کار هستند. این منطقی به نظر نمی‌رسد که در کارهای مستمر، کارفرما به دلخواه خود و بدون دلیل بتواند به کار کارگری به دلیل اتمام مدت قرارداد خاتمه بدهد. حداقل لازم بود ضوابطی برای عدم تمدید قرارداد پیش‌بینی بشود.



ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶





عکس از خط صلح

## اقتصادی

### ■ مقدمه‌ای بر حداقل مزد در ایران دستمزد معیشتی و نبرد برای بقا



امیر آقایی  
روزنامه‌نگار

رکودی که اقتصاد کشور را در معرض فروپاشی قرار داده است. سوای نگرانی‌ها و مشکلات هر کدام، در یک میدان اما نبردها به هم می‌رسند؛ نبردی که این سال‌ها معمولاً در پایان اسفندماه و در نشستی تحت عنوان «شورای عالی کار» و بر سر یک نرخ صورت می‌پذیرد.

«حداقل دستمزد» کم‌ترین اجرتی است که کارفرمایان مطابق عرف یا قانون به کارگران می‌پردازند یا کم‌ترین دستمزدی است که کارگران، کارشان را در ازای آن می‌فروشند. برای تعیین حداقل دستمزد معیارهایی چون عرضه و تقاضا، هزینه‌ی زندگی، توان پرداخت و کارایی وجود دارد که البته این‌جا مورد بحث

خط صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

نبرد برای بقا اصطلاحی است که کم‌تر در دنیای امروز و عرصه‌ی اقتصاد کاربرد دارد اما برای کارگران و کارفرمایان و حتی دولت شرایط به گونه‌ای سخت و طاقت‌فرسا شده که بایستی برای بقا و تداوم فعالیت خود بجنگند. کارگران و خانواده‌های آن‌ها نگران قدرت خرید پایین و معیشت خود و بقایشان در سال جاری هستند. کارفرماها از یک سو باید نگران بسته‌های مختلف ارزی دولت باشند تا فعالیتشان را ادامه دهند و از سوی دیگر باید نگران تحریم‌های ریز و درشت بین‌المللی بمانند. دولت هم در این میان از یک سو باید به فکر محدودیت‌های مختلفی باشد که ثبات دخل و خرجش را به هم زده و از جانب دیگر نگران تورم و

نیست. تاریخچه‌ی حداقل مزد بر اساس برخی نظریه‌ها به قدمت «قانون حمورابی» است که مزد کارگران کشاورزی سالانه معادل ۸ گوسفند بود اما در ایران قدمت حداقل مزد به سال ۵۳۰ پیش از میلاد مسیح می‌رسد که کارگران ساختمانی گویا از حقوق و بیمه‌ی مشخص برخوردار بودند. حداقل دستمزد نخستین بار در قانون کار مصوب ۱۳۲۵ خورشیدی گنجانده شد. دستمزد در ایران در سطح ملی تعریف شده و شورای عالی کار مرجع صلاحیت‌دار تعیین آن است. براساس گزارش سازمان بین‌المللی کار، بیش از نود درصد کشورهای جهان به نحوی از انحاء از قانون حداقل دستمزد برخوردارند.<sup>(۱)</sup>

سازمان بین‌المللی کار (ILO) مهم‌ترین نهاد جهانی است که حامی قانون کار بوده و به زندگی اجتماعی کارگران و خانواده‌های آن‌ها رسیدگی می‌کند. براساس توصیه‌ی سازمان بین‌المللی کار، حداقل دستمزد از طریق مذاکره‌ی سه‌جانبه میان کارگران، کارفرمایان و دولت و با توجه به دو معیار نیازهای کارگران و خانواده‌های آن‌ها و شرایط اقتصادی تعیین می‌شود. در بخش نخست شاخص‌هایی چون هزینه‌ی زندگی، مزایای تأمین اجتماعی و سطح عمومی دستمزدها مورد توجه بوده اما در بخش دوم عواملی چون ضرورت توسعه اقتصادی، بهره‌وری و سطح اشتغال مطرح شده است.

با توجه به معیارهای مورد نظر ایران و معیارهای پیشنهادی سازمان بین‌المللی کار برای تعیین حداقل دستمزد می‌توان دریافت که شاخصه‌هایی چون هزینه‌ی زندگی، سطح دستمزد و درآمد در کشور و مزایای تأمین اجتماعی در ایران مورد توجه است اما موارد مربوط به توسعه اقتصادی، بهره‌وری، شرایط پرداخت کارفرمایان و شرایط اشتغال بازار کار جزو عوامل تعیین‌کننده‌ی حداقل دستمزد در نظر گرفته نمی‌شود.

به طور مثال در ماده‌ی ۴۱ قانون کار ایران در تعریف حداقل دستمزد آمده است: «حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد و با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین نماید». نادیده گرفتن موارد مربوط به شرایط اقتصادی یکی از مهم‌ترین نقدهایی است که می‌توان بر قواعد و روند حاکم بر تعیین میزان حداقل دستمزد در ایران وارد ساخت.<sup>(۲)</sup>

### کارگران و دغدغه قدرت خرید پایین

دغدغه کارگران بر سر تعیین حداقل دستمزد به قدرت خرید پایین و افزایش سبد معیشتی آن‌ها مربوط می‌شود. طی شش سال اخیر میانگین افزایش حداقل دستمزد ۳۳ درصد و میزان رشد تورم ۴۲ درصد گزارش شده که به وضوح نشان دهنده‌ی کاهش قدرت خرید کارگران تا ۴۰ درصد است.

طی سال‌های اخیر شورای عالی کار همواره سبد معیشتی را پایین‌تر از خط فقر برآورد و حداقل دستمزد را -با تمام مزایای

آن- کم‌تر از نرخ تورم تعیین کرده است. حداقل دستمزد به صورت میانگین ۳۳ درصد رشد داشته اما افزایش نرخ ارز و حذف ارز ترجیحی، افزایش اسمی دستمزد را بی‌اثر نمود و سفره‌های کارگران را خالی‌تر کرد.

عقب‌افتادگی حداقل دستمزد از تورم منجر به کاهش قدرت خرید جامعه‌ی کارگری و افزایش گروه‌های مشمول خط فقر در کشور شده؛ به نحوی که هم‌اکنون نه تنها تمامی حداقل‌بگیران، بلکه بسیاری از کسانی که تا حدودی بالاتر از این محدوده هم هستند و تشکیل خانواده داده و صاحب فرزند هستند، در زمره‌ی فقرا محسوب شده و توان گذراندن حداقل زندگی را ندارند. در سال گذشته میزان حداقل دستمزد به حدی بوده که تنها ۶۰ درصد سبد معیشتی خانوار را پوشش داده است.

کالاها در سبد خانوار دسته‌بندی می‌شوند و برخی از کالاها در دسته‌ی کالا‌های ضروری قرار می‌گیرند؛ به این معنا که مصرف‌کننده در مقابل مصرف این کالا مقاومت نمی‌کند و معمولاً این کالای کم‌کشش در برابر اثر قیمتی مقاوم‌تر است. اما امروز شرایط به گونه‌ای تغییر یافته که متأسفانه اثر قیمتی، مصرف‌کننده را وادار به تعدیل مصرف نموده است. به این نقطه‌ی حساس «بحران قدرت خرید» گفته می‌شود چرا که مصرف‌کننده تلاش می‌کند سطح مصرف خود را برای برخی از کالاها مانند خوراک و بهداشت کاهش دهد اما بحران قدرت خرید باعث شده تا کارگران مصرف چنین کالا‌هایی را نیز کاهش دهند.<sup>(۳)</sup>

مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی که سال گذشته درباره‌ی افزایش نرخ خط فقر منتشر شده اعلام کرد که این نرخ طی یک دهه از ۱۹ درصد به بیش از ۳۰ درصد افزایش یافته است و حدود ده میلیون نفر نیز زیر خط فقر مطلق بودند. در واقع بیش از ۳۰ درصد جمعیت کشور -یعنی حدود سی میلیون نفر- زیر خط فقر هستند و براساس معیارهای بسیار حداقلی، «فقیر» به حساب می‌آیند. در عین حال، یک عضو کمیسیون اقتصادی مجلس نیز، میزان خط فقر در تهران را ۳۰ میلیون تومان عنوان کرده است. یکی از استدلال‌ات اندک طرفداران افزایش ندادن دستمزدها به اندازه‌ی تورم، بالارفتن نقدینگی، افزایش تقاضا و ایجاد شکاف میان عرضه و تقاضا و ایجاد تورم و بی‌تأثیر شدن افزایش دستمزدهاست. این در حالی است که وقتی داده‌های آماری اقتصاد ایران را بررسی می‌کنیم، متوجه می‌شویم که افزایش دستمزدها تأثیر کم‌تری در ایجاد تورم و افزایش خط فقر داشته و برابری ارزش ریال با دلار (قیمت ارز) در کنار سایر عوامل بوده که عامل اصلی تورم در اقتصاد ایران محسوب می‌شود.

به طور مثال در سال ۱۳۹۹ میزان افزایش دستمزدها ۳۲.۲ درصد و تورم ۴۷.۱ درصد بوده و در سال ۱۴۰۰ میزان افزایش دستمزدها ۳۶.۴ درصد، اما تورم تنها ۴۶.۲ درصد گزارش شده است. این در حالی است که در سال ۱۴۰۱ اگرچه افزایش دستمزدها ۴۱.۴ درصد بوده با ۴۶.۵ درصد تورم مواجه بودیم. با رجوع به آمار تورم و مقایسه‌ی تطبیقی آن با افزایش حداقل دستمزدها از این دست مثال‌ها زیاد است. این وضعیت

### صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

نشان‌دهنده‌ی عدم تأثیرگذاری جدی افزایش دستمزدها بر روی تورم است. بنابراین میان افزایش دستمزدها و تورم رابطه‌ی پرشدتی برقرار نیست.

### کارفرمایان و دغدغه‌ی رشد هزینه‌های تولید

یکی از موضوعاتی که در جلسات مزدی شورای عالی کار همواره از جانب گروه کارفرمایی مطرح می‌شود این است که کارفرمایان نمی‌توانند از پس افزایش دستمزد کارگران بر بیایند. با همین استدلال‌ها هر ساله رقمی که به عنوان حداقل دستمزد تعیین می‌شود، فاصله‌ی قابل توجهی با نرخ سبد معیشت و نرخ تورم دارد.

هر سال، نماینده‌های کارگری، سبد معیشت را با دقت قابل توجه محاسبه می‌کنند و به جلسات شورای عالی کار می‌برند. در این میان، کارفرمایان حتی با قبول حدود ارقام سبد معیشت تلاش می‌کنند این نکته را در جلسات شورای عالی دستمزد مطرح کنند که افزایش حداقل دستمزد به این اندازه، با توجه به این که سهم دستمزد در هزینه‌های تولید بنگاه‌های خرد و متوسط بالاست، منجر به رشد این هزینه‌ها و بیکاری کارگران می‌شود.

نمایندگان کارفرمایان در شورای عالی کار معتقدند سهم دستمزد در هزینه‌های تمام شده در صنایع بزرگ بین یک تا ۱۰ درصد، در صنایع کوچک و متوسط بین ۳۰ تا ۵۰ درصد و در بخش خدمات بیش از ۵۰ درصد قیمت تمام شده است.

از سوی دیگر، نظرات نمایندگان کارگری تا حدی با کارفرمایان تفاوت دارد. به عنوان مثال نماینده‌ی کارگران در شورای عالی کار می‌گوید: «بر اساس بررسی‌ها، میانگین تأثیرگذاری دستمزد در قیمت تمام شده بین ۵ تا ۶ درصد است و حتی اگر بیش‌ترین میزان آن یعنی ۷ درصد را هم در نظر بگیریم، تأثیر خاصی بر قیمت تمام شده کالا نخواهد داشت.»

در این میان، گزارش مرکز آمار ایران، تا حدودی با نظریه‌ی نمایندگان کارگران هم‌راستا است؛ به گونه‌ای که گزارش خلاصه‌ی آمار کارگاه‌های صنعتی فعال ۱۰ نفر کارکن و بیش‌تر سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد سهم حقوق و دستمزد از هزینه‌های تولید بر اساس داده‌های سال ۱۳۹۹، حدود ۸ درصد بوده است. (۴)

با این وجود، حل معمای رشد دستمزد از نظر سهم دستمزد از هزینه‌های تولید به این آسانی نیست. بر این اساس، ممکن است به تناسب کاربرد یا سرمایه‌برد بودن تولید کارگاه‌ها، سهم دستمزد از هزینه‌های تولید در رسته‌های مختلف با هم تفاوت داشته باشد. از سوی دیگر، وجود تفاوت‌های تولید در مناطق مختلف نیز می‌تواند این رقم را دستخوش تغییر نماید. شاید یک وجه مطرح شدن دستمزد منطقه‌ای در شورای عالی کار امسال نیز همین نکته باشد.

اما نکته‌ی مهم دیگر در این زمینه، به رقابت‌پذیری و بهره‌وری صنایع و بنگاه‌های مختلف برمی‌گردد. به عنوان مثال، در شرایطی که برخی بخش‌های اقتصادی بهره‌وری پایین‌تری نسبت به

معیارهای جهانی دارند و قیمت تمام‌شده‌ی کالا در آن‌ها به دلیل ضعف بهره‌وری بالاست و از سوی دیگر نرخ دستمزد نیروی کار نیز در آن‌ها زیاد نیست، نمی‌توان انتظار داشت رشد دستمزدها بدون ارتقای بهره‌وری بتواند منافع کارگر و کارفرمایان را همزمان برآورده نماید. موضوعی که با فرض‌های مطرح شده یا به تعطیلی بنگاه‌ها یا اخراج کارگران از آن‌ها خواهد انجامید.

نکته‌ی اساسی آن است که بیش از ۹۰ درصد هزینه‌ی قیمت تمام شده‌ی کالا هزینه‌های جانبی و مواد اولیه، عوارض، مالیات و غیره است که کارفرما یا تولیدکننده می‌پردازد. بنابراین دستمزد سهم ناچیزی در قیمت تمام شده کالای نهایی دارد.

در کشورهای دیگر ۵۰ تا ۶۰ درصد هزینه‌ی تمام شده‌ی محصول، دستمزد نیروی کار است و کارفرما مشکلی به لحاظ تأمین مواد اولیه ندارد ولی در داخل کشور مواد اولیه به دلایل متعدد از جمله تحریم‌های بلندمدت، حذف ارز ترجیحی و دستگاه‌های مستهلک و به‌روزرسانی نشده با هزینه‌ی گزاف تأمین می‌شوند و این مسئله روی محصول نهایی و قیمت آن اثرگذار است.

### دولت و دغدغه کسری بودجه

آنچه در نشست امسال شورای عالی کار برای تعیین حداقل دستمزد اتفاق افتاده، عدم امضای مصوبه شورا توسط نماینده‌ی کارگران بوده که با انتقاد و تهدید وزیر کار مبنی بر اخراج نماینده‌ی کارگران از شورای عالی کار همراه شده است. افزایش ۳۵ درصدی حداقل دستمزد هم مورد تأیید نمایندگان کارفرما و هم دولت بوده به طوری که در اکثر گفتگوها این دو گروه با یکدیگر هماهنگی بیش‌تری داشتند. اما این جا پرسشی که مطرح می‌شود این است چرا برخلاف قانون کار، رشد دستمزدها متناسب با تورم نبوده است؟

به طور معمول به دو دلیل عمده با افزایش دستمزدها متناسب با تورم مخالفت می‌شود؛ اول این که افزایش دستمزد منجر به افزایش بهای تمام‌شده‌ی بنگاه‌ها می‌شود که در بخش قبلی به طور مفصل مورد بررسی قرار گرفت. دوم این که افزایش بیش‌تر دستمزدها باعث افزایش کسری بودجه می‌شود و دولت برای تأمین کسری بودجه متوسل به استقراض از بانک‌ها (به صورت مستقیم) و بانک مرکزی (به صورت غیرمستقیم) می‌شود. نتیجه‌ی این استقراض افزایش نقدینگی و پایه‌ی پولی است که به تبع آن تورم و افزایش مجدد نرخ ارز حتمی است و اثر این به اصطلاح «مارپیچ تورم - دستمزد» ابتدا به ساکن متوجه نیروی کار حقوق‌بگیر است.

این فرضیه که کسری بودجه می‌تواند ریشه‌ی تورم باشد تا حدودی مورد تأیید اقتصاددانان است اما برای کسری بودجه نمی‌توان تنها حقوق و دستمزدها را مقصر اصلی قلمداد نمود. با توجه به اتفاقات رخ داده در چند سال اخیر می‌توان گفت ریشه‌ی عمده‌ی تورم و مشکلات اقتصادی ایران ناشی از بی‌برنامگی و بی‌انضباطی مالی دولت است که خود را در بودجه نشان می‌دهد، ضمن این که افزایش حقوق و دستمزدها در بودجه، بخش کوچکی

صالح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



از مسائل بودجه‌ای به شمار می‌رود که در تورم‌زایی ناشی از کسری بودجه مؤثر است. هنگامی که دیوان‌سالاری دولتی بودجه زیادی را می‌بلعد نمی‌توان افزایش حقوق و دستمزدها را عامل مهمی برای کسری بودجه دانست، بنابراین آنچه دولتی‌ها در این رابطه القاء می‌کنند که بخشی از کسری بودجه و تورم، ناشی از افزایش حقوق و دستمزدهاست پایه و اساس درست و منطقی ندارد.

ساختارهای بوروکراتیک دولتی به عنوان بخشی از ساختار دولت که باید در مناطق مختلف کشور، تدوین سیاست، پیوست‌های قانونی و اجرای آن را برعهده بگیرند، براساس شاخص‌های بین‌المللی مربوط به کیفیت دولت در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. ضریب نفوذ سیاست در بوروکراسی بالاست و این وضعیت در سطح محلی با وجود شبکه‌های حامی-پیرو حادث شده، تعیین دستمزد را به ابزاری برای بده-بستان‌های دوره‌ای گروه‌های جویای قدرت سیاسی تبدیل می‌کند.

بخش عمده‌ی کسری بودجه دولت ناشی از مسئله‌ی دیگری در اقتصاد ایران است که از گذشته‌های دور در اقتصاد ما وجود داشته؛ یعنی کمبود درآمد و این موضوع به کسری بودجه دولت منتهی می‌شود. به عنوان مثال سهم مالیات از بودجه عمومی دولت در سال ۱۴۰۳ حدود ۵۳ درصد است که با ملاحظه‌ی شرایط رکودی حاکم بر اقتصاد بسیار دور از ذهن به نظر می‌رسد. از سوی دیگر درآمد ناشی از فروش نفت و گاز در بودجه سال جاری با توجه به فشار تحریم‌ها و محدودیت‌های اعمال شده به طور کامل محقق نمی‌شود.<sup>(۵)</sup>

تورم بالا به صورت اسمی باعث افزایش درآمدهای دولت می‌شود اما از طرفی دولت مجبور است که انرژی را به قیمت‌های پایین‌تری در اختیار مردم قرار دهد. از آنجایی که دولت اجازتهای تغییر قیمت حامل‌های انرژی را ندارد، تنها راهی که به وسیله‌ی آن می‌تواند کمی صرفه‌جویی کرده و هزینه‌های خود را کاهش دهد، تعدیل حقوق و دستمزدهاست. به همین دلیل دولت علاقه‌ی چندانی به افزایش آن متناسب با نرخ تورم ندارد.

به هر حال دولت برای تأمین بودجه خود به روش‌هایی مثل پولی کردن بودجه، انتشار پول توسط بانک مرکزی و افزایش پایه پولی دست می‌زند که یکایک این‌ها و روش‌های دیگر ریشه و اساس تورم را تشکیل می‌دهد، به عبارت دیگر در چند سال اخیر یا در دو-سه دهه‌ی اخیر هر ساله شاهد چنین عملکردی از سوی دولت‌های مختلف بوده‌ایم که در چند سال اخیر تشدید شده است.

## مؤخره

تعیین حداقل حقوق و دستمزد سالانه نیروی کار از مهم‌ترین تصمیمات دولت‌ها با همکاری نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی در حفظ و نگهداشت رفاه و انگیزش منابع انسانی در کشور است. اما با این حال، دولت، کارگران و کارفرمایان نظر یکسانی بر روی تعیین حداقل دستمزد ندارند. کارگران خواهان افزایش متناسب حداقل مزد با تورم یا هزینه سبد معیشتی خود

هستند. قدرت خرید کارگران در مقابل تورم دو رقمی، روز به روز کم‌تر شده است. بسیاری از اقلام خوراکی هم‌چون گوشت قرمز از سفره‌ی کارگران حذف و میوه و لبنیات به سختی پیدا می‌شود. کارگران مجبورند چند شیفت کار کنند و زمانی برای تفریح ندارند که این موضوع باعث کاهش بهره‌وری نیروی کار و تداوم چرخه یا سیکل فقر در جامعه می‌شود.

کارفرماها معتقدند سهم هزینه‌ی دستمزد در قیمت تمام شده‌ی کالا و خدمات بالاست، با این حال مطالعات صورت گرفته درباره‌ی شرکت‌های بورسی نشان می‌دهد سهم هزینه‌ی نیروی کار در بهای تمام‌شده‌ی بنگاه‌ها کم‌وبیش حدود ۱۰ درصد است. در مورد بنگاه‌های کاربر، سهم مذکور بیش از این و برای بنگاه‌های سرمایه‌بر کمی کم‌تر از این مقدار است. قیمت محصولات این بنگاه‌ها به طور متوسط معادل تورم زیاد می‌شود. اگر دستمزدها هم معادل تورم زیاد شود، نسبت هزینه‌های نیروی کار به قیمت تمام‌شده تغییر نمی‌کند. نکته‌ی بعدی این است که وقتی در یک بازه‌ی زمانی ۳۰ ساله به موضوع نگاه کنیم، مطالعات نشان می‌دهند سهم نیروی کار از ارزش افزوده تولیدی در بنگاه‌ها، کم‌تر و کم‌تر شده است. نکته‌ی آخر، درست است که افزایش دستمزدها برای یک بنگاه به تنهایی باعث کاهش حاشیه‌ی سود بنگاه می‌شود، ولی اگر این افزایش دستمزد فراگیر باشد، تقاضای مؤثر در اقتصاد تقویت می‌شود و حاشیه‌ی سود همه‌ی بنگاه‌ها افزایش پیدا می‌کند. نقطه‌ی شروع هر اصلاح اقتصادی، افزایش دستمزدها حداقل متناسب با تورم است.

بهترین وضعیت آن است که بتوان دستمزد را اساساً در تعامل با ویژگی‌ها، فرصت‌ها و محدودیت‌های موجود در بسترهای خاص اجتماعی، مناطق مختلف جغرافیایی، بخش‌های مختلف اقتصادی، شرایط رونق و رکود و غیره تعریف کرد. بنابراین توصیه‌ی گسترده‌ای به ایجاد حداقل مزد منطقه‌ای وجود دارد که در واقع پیشنهاد می‌کند مرجع صلاحیت‌دار تعیین حداقل دستمزد از سطح ملی به سطح منطقه‌ای منتقل شود. چنین توصیه‌ای در واقع توصیه به اعمال تغییر در ساختار اقتصادی-اجتماعی کشور است و این در حالی است که غیر از فقدان ظرفیت‌های اجرا، الزامات ساختاری مورد نیاز برای بار کردن چنین وظیفه‌ای بر مناطق مهیا نیست.

پانوش‌ها:

- ۱- اقبال جهانی به دستمزد منطقه‌ای، روزنامه‌ی خراسان، ۱۹ اسفندماه ۱۳۹۹.
- ۲- ماده‌ی ۴۱ قانون کار و «هزار راه نرفته»/ وقتی شورای عالی کار نص قانونی را بی‌ارزش می‌کند، خبرگزاری دانشجو، ۲۶ فروردین ماه ۱۳۹۹.
- ۳- با پدیده‌ی «بحران قدرت خرید» مواجه هستیم/ دهک‌های متوسط هم گرفتار تله فقر شده‌اند، سایت خبرآنلاین، ۸ بهمن ماه ۱۴۰۲.
- ۴- برآورد مرکز آمار از سهم دستمزد در هزینه‌های تولید، روزنامه‌ی خراسان، ۲۰ فروردین ماه ۱۴۰۲.
- ۵- سه رویکرد حل کسری بودجه، روزنامه‌ی دنیای اقتصاد، ۲۳ دی ماه ۱۳۹۸.

## صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



عکس از شفقنا

اقتصادی

■ چانه‌زنی سه‌وجهی برای تعیین مزد

## گفتگو با محسن ایزدخواه، معاون اسبق سازمان تأمین اجتماعی



گفتگو از متین مصطفایی

صیقل  
خط

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

کارگران بالاتر از حداقل مزد مصوب بوده است. به دلیل فقدان رویکرد مشخص دولت، نتایج مذاکرات طولانی و پر چالش تعیین مزد، نه تنها کمکی به رفاه کارگران نکرده، بلکه زندگی را برای آنان سخت‌تر کرده است. از آن‌جا که این مسئله در ابعاد مختلف اقتصاد

یکی از نارضایتی‌هایی که همواره در مورد تعیین حداقل دستمزد در ایران وجود دارد، سبقت هزینه‌های معیشتی کارگران در طول سال از مزد مصوب است. برای مثال، مقایسه‌ی دستمزد مصوب با هزینه‌های معیشت کارگران نشان می‌دهد که طی پنج سال گذشته همواره سبد هزینه‌ی



کشور موثر است، باید بازنگری جدی در ساختار فعلی تعیین حداقل دستمزد در ایران صورت بگیرد. برای بررسی بیش‌تر این موضوع با «محسن ایزدخواه» اقتصاددان و معاون پیشین پارلمانی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی به گفتگو نشستیم.

■ دولت امسال با این استدلال که رشد دستمزدها تورم‌زا است با افزایش حداقل دستمزد مطابق ماده‌ی ۴۱ قانون کار مخالفت کرد؛ کما این‌که در سال‌های گذشته هم دیدیم که خواست دولت نهایتاً محقق شده است. با این رویه، بود و نبود شورای عالی کار چه تأثیری در تعیین دستمزدها دارد؟

براساس قانون کار تعیین حداقل دستمزد در شورای عالی کار و با فرمول سنتی چانه‌زنی صورت می‌گیرد. باید ابتدا مشخص کرد چانه‌زنی چه زمانی منتج به عدالت در تعیین مزد خواهد شد. در نبود تشکلهای یا سندیکاهای کارگری که برخاسته از میل و اراده‌ی واقعی کارگران باشد، اصولاً چانه‌زنی بی‌معناست. همان‌گونه که در سال‌های گذشته نیز شاهد بوده‌ایم، تعیین دستمزد کارگران در شورای عالی کار حتی با وجود مخالفت نمایندگان کارگران هم به تصویب رسیده است؛ کما این‌که در روزهای پایانی سال ۱۴۰۲ نیز شاهد بودیم که نماینده‌ی کارگران بدون امضای حداقل دستمزد مصوب شورا، جلسه را ترک نمود، اما نهایتاً همین نرخ دستمزد، نهایی شد.

در سال‌های گذشته بارها تأکید کردیم که جلسات شورای عالی کار به صورت تشریفاتی تشکیل می‌شود و تعیین‌کننده‌ی دستمزد کارگران، دولت است. در دولت‌های گذشته نیز رویه همین بوده و این یکی از ضعف‌های جدی است که در حوزه‌ی کار وجود دارد. متأسفانه هم دولت تعهدی به اجرای قانون ندارد و هم فرهنگ این کار در کشور ما شکل نگرفته است.

بر اساس ماده‌ی ۴۱ قانون کار تعیین دستمزد در شورای سه‌جانبه - که نمایندگان کارگری یک ضلع آن هستند - انجام می‌شود. باید در این شورا بحث‌های منطقی و چانه‌زنی‌های صنفی شکل بگیرد و نمایندگان کارگری بتوانند با استقلال کامل از حقوق جامعه‌ی کارگری دفاع کنند و متناسب با رشد هزینه‌ها برای دستمزد مباحثه داشته باشند؛ اما در عمل می‌بینیم دولت اعتنایی به نمایندگان کارگری ندارد و اعتقادی به سه‌جانبه‌گرایی و کار و تعامل با شرکای اجتماعی ندارد. در عین حال چون قدرت و نفوذ دارد، نرخ دستمزد را با رقمی که گمان می‌کند منطقی است، تعیین کرده و آن را تحمیل می‌کند. در سال گذشته هم به خاطر دارید که نرخ دستمزد نصف رقمی که باید تعیین می‌شد، تصویب شد و نمایندگان

کارگری آن را امضا کردند؛ حالا یا بخشی از نمایندگان وابسته هستند، یا مرعوب می‌شوند و یا عده‌ای توانایی چانه‌زنی و احقاق حقوق کارگران را ندارند. این ضعف به بخش نمایندگان کارگری وارد است. اما آن‌چه بیش‌تر از همه مورد انتقاد است، این است که دولت علاقه‌ای ندارد تشکلهای کارگری مستقل باشند و تشکلات موجود هم توانایی پیگیری حقوق کارگران را ندارند. براساس همان رویکرد اشتباهی که از طرف دولت به مردم وجود دارد، اعتنایی به نیروی کار نمی‌شود.

اگر قرار است دولت زندگی نیروی کار را به لحاظ اقتصادی و معیشتی بهبود بخشد، وظیفه‌ی اصلی دولت برای تحقق این امر بهبود شاخص‌های اصلی کلان اقتصادی کشور است. تا زمانی که این شاخص‌ها بهبود بخشیده نشود و سیاست‌های اقتصادی معطوف به پیشبرد عدالت نباشد ما نمی‌توانیم از جامعه‌ی کارفرمایی انتظار داشته باشیم که حقوق و دستمزدها را افزایش دهد.

بنده به سهم خودم از سکوت نجیبانه‌ی نیروی کار در باره‌ی سختی‌های معیشتی که تاکنون تحمل کرده و می‌کنند تشکر می‌کنم، اما اگر بخواهیم براساس واقعیت موجود و ضمن حداقل دستمزد کارگری در نظر گرفته شده به مشکلات کارگران بپردازیم، از عهده‌ی کارفرمایان خارج است و نمی‌توان انتظار زیادی از آنان داشت و تنها از دولت انتظار می‌رود تا با تغییرات ساختاری در اقتصاد کلان و بهبود محیط کسب و کار برای تقویت سطح زندگی و معیشت اقشار ضعیف و کارگران برنامه‌ریزی لازم را انجام دهد.

■ سوالی که این‌جا مطرح می‌شود این است که آیا واقعاً آن‌گونه که دولت و کارفرمایان معتقدند بین تورم و حداقل دستمزد رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

معمولاً دولت و کارفرماها، رابطه‌ی معناداری بین افزایش دستمزد کارگران و افزایش نرخ تورم قائل هستند. دولت ادعا می‌کند افزایش حداقل دستمزد متناسب با تورم باعث کسری بودجه و در نتیجه تحمیل تورم بیش‌تر به اقتصاد خواهد شد. به همین دلیل با آن مخالفت می‌کند اما سوال این است که چگونه است که به دلیل تورم، درآمدهای دولت (با رشد مالیات‌ها) افزایش می‌یابد اما درآمد کارگران نباید افزایش پیدا کند؟ دولت که مدعی است رشد اقتصادی ایجاد شده و برنامه‌هایش محقق شده، باید ریاضت مردم را جبران کند.

این مسئله در مورد کارفرمایان نیز صادق است؛ به طوری که علی‌رغم آماری که گاه مطرح می‌شود سهم دستمزد در هزینه‌ی تمام شده‌ی کالاها و خدمات صنایع مختلف متفاوت است. برای مثال، در بعضی از صنایع ممکن است

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

تا ۱۵ درصد باشد، اما در وجه غالب سهم دستمزد زیر ۱۰ درصد است. من فکر می‌کنم آن‌چه که امروز موجب بحران در کارگاه‌ها شده، بیش از آن که سهم دستمزد باشد، سهم سایر عوامل تولید است. برای مثال، مشکل نقدینگی و سود بالای بانکی وجود دارد. این موارد بیش‌تر روی قیمت تمام‌شده‌ی کالاها اثرگذار بوده و سهم دستمزد، اساسی نیست. بنابراین باید اذعان کرد در شرایطی که سهم شوک‌های ارزی و قیمتی در افزایش نرخ تورم سهم بسیاری دارد، سهم افزایش مزد در نرخ تورم بسیار ناچیز است.

بر اساس آمار منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران که آمار یک دهه میزان افزایش دستمزد سالانه و میزان تورم سالانه را از سال ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۲ مشخص می‌کند، در

سال ۱۴۰۱ که بیش‌ترین افزایش دستمزد در یک دهه -یعنی ۵۷.۴ درصد- رخ داد، تورم در سال ۱۴۰۰ که ۴۰.۲ درصد بود، در سال ۱۴۰۱ به ۴۵.۸ درصد رسید. همان‌طور که می‌دانیم حذف ارز ترجیحی از واردات کالاهای اساسی و ضروری مردم و تغییر ۷ برابری تسعیر نرخ ارز کالاهای اساسی و ضروری، شوک زیادی بر سطح عمومی قیمت‌ها وارد آورد و تورم ماهانه و تورم نقطه به نقطه در ماه شهریور ۱۴۰۱، نسبت به ماه مشابه سال ۱۴۰۰ به بالای ۵۰ درصد رسید. لذا افزایش ۵۷ درصدی دستمزد کارگران در تورم سالانه‌ی سال مورد اشاره به دلایلی که اشاره شد، محسوس نبود. البته چون هزینه‌ی دستمزد یکی از هزینه‌های مستقیم

در قیمت تمام‌شده‌ی کالای ساخته شده در واحدهای تولیدی است و یکی از اقلام هزینه مانند مواد اولیه و اقلام هزینه‌های غیرمستقیم و هزینه‌های سربار در قیمت تمام‌شده‌ی کالا تأثیر دارد، ولی به علت سهم بار تورمی، تورم تولیدکننده از ناحیه‌ی افزایش نرخ ارز، این افزایش دستمزد کارگران نمی‌تواند عامل تأثیرگذار در نرخ تورم تولیدکننده و تورم سالانه باشد. روند افزایشی نرخ تورم و شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در یک دهه‌ی

گذشته دلایل دیگری دارد؛ به ویژه که نرخ تورم در چهار سال اخیر به بالای ۴۰ درصد رسیده و شاخص کالاها و خدمات مصرفی طی سال‌های این دوره به شدت افزایش یافته و می‌توان چهار سال گذشته را یکی از دوران‌های لجام‌گسیختگی نرخ تورم در سال‌های بعد از انقلاب تلقی کرد.

## ■ معیار تعیین حداقل دستمزد چیست؟ در دنیا معمولاً

### دستمزد کارگران بر چه مبنایی تعیین می‌شود؟

به لحاظ اقتصادی چند شاخص برای تعیین حداقل مزد در نظر گرفته می‌شود که معمولاً در همه‌ی کشورها به آن اعتنا می‌کنند. کاهش فقر و نابرابری از طریق افزایش دستمزد کارگران کم‌درآمد، افزایش بهره‌وری بنگاه‌ها از

طریق بالا بردن هزینه‌های نیروی کار یا بالا بردن انگیزه‌ی نیروی کار، افزایش عدالت به دلیل عدم تعیین سطح دستمزد منصفانه یا رقابتی ناشی از بازار کار از جمله معیارهای مذکور است. در ایران، براساس ماده‌ی ۴۱ قانون کار، نرخ تورم و هزینه‌ی سبد معیشتی به عنوان ملاک تعیین دستمزد مشخص شده است. در سال‌های گذشته تورم مزمن موجب شده که قدرت خرید خانوارهای ایرانی به صورت قابل‌توجهی کاهش یابد و به تناسب این مسئله، فقر گسترش پیدا کند. به همین جهت نیروی کار به دنبال آن است که با افزایش حداقل دستمزد، حداقل‌هایی از استاندارد زندگی خود را حفظ کند. از سوی دیگر

تحریم‌های اقتصادی و هم‌چنین

تورم، بر کسب‌وکار کارفرمای ایرانی موثر بوده و این قشر به دنبال آن است که حداقل دستمزد به گونه‌ای تعیین شود که هزینه‌ی تمام‌شده‌ی کالاها و خدمات ارائه‌شده بیش از حد توانش نباشد. علاوه بر این، تعیین حداقل دستمزد دارای تبعاتی در سطح اقتصاد کلان کشور است.

در برخی از کشورها، دولت مرکزی حداقل دستمزد ملی را تعیین می‌کند. اما برخی از کشورها از قانون یا



صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



یک فرمول مشخص برای تعیین حداقل دستمزد پیروی می‌کنند. برای مثال در فرانسه حداقل دستمزد با شاخص قیمت مصرف‌کننده گره خورده و سالانه به‌روز می‌شود. همچنین سازمان جهانی کار یکی از فاکتورهای اصلی برای تعیین حداقل دستمزد را محاسبات خط فقر در هر کشور معرفی می‌کند. در واقع خط فقر، حداقل سطح لازم برای تحقق حداقل سطح رفاهی عادلانه برای نیروی کار است.

در دنیا معمولاً خط فقر ملاک اصلی تعیین دستمزد است؛ یعنی ما اگر نرخ تورم داشته باشیم و سبد معیشت هم تعیین کنیم لازم است که خط فقر را هم مشخص نماییم. اما در ایران دولت معمولاً علاقه‌ای ندارد که با شفافیت در این باره اظهار نظر کند و خط فقر را به صورت محرمانه در نظر می‌گیرد. سال گذشته معاونت رفاه وزارت کار اعلام کرد که خط فقر مطلق را برای حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر تعریف کرده‌ایم. اگر ضرورت تعیین خط فقر نسبی از خط فقر مطلق بیشتر نباشد، کم‌تر هم نیست؛ چرا که افرادی که زیر خط فقر نسبی بوده و در حوزه‌ی حمایت‌های اساسی و پایه‌ای هستند، جمعیت بزرگ‌تری و لذا اولویت بیشتری دارند. دستمزد همه‌ی حقوق‌بگیران اعم از کارمندان، کارگران و بازنشستگان باید با شاخص خط فقر نسبی تعیین شود. بر اساس برآوردهایی که سال گذشته به صورت میدانی و از طریق گروه‌های تحقیقاتی بخش خصوصی انجام شده، خط فقر نسبی که باید برای حداقل دستمزد ملاک باشد، بالای ۲۰ میلیون تومان است. حتی برخی این عدد را تا ۳۰ میلیون تومان محاسبه کردند. اما اگر بخواهیم خیلی متعادل در نظر بگیریم، باید خط فقر را بالای ۲۰ میلیون تومان لحاظ کنیم. امسال، بر اساس مصوبه شورای عالی کار - حتی اگر بخواهیم همه‌ی مزایایی که در کنار حداقل حقوق می‌دهند هم در نظر بگیریم -، ۹ میلیون و ۱۰۰ هزار تومان به کارگران پرداخت می‌شود که با خط فقر ۲۰ میلیون تومانی فاصله‌ی قابل توجهی دارد.

■ مباحثی در رابطه با تعیین مزد به صورت منطقه‌ای یا توسط مجلس در رسانه‌ها مطرح شده است. با توجه به تخصص و تجربه‌ای که در این زمینه دارید، رویکرد شما نسبت به تعیین دستمزد چیست؟

بحث مزد منطقه‌ای بیش از پنج سال است که مطرح بوده و در شورای عالی کار امسال نیز به طور مبسوط مورد بررسی قرار گرفته اما با این وجود توافقی بر روی اجرای آن صورت نپذیرفت. خیلی از کشورها مثل ژاپن و کره این مزد منطقه‌ای را اجرا می‌کنند، اما آن‌ها حقوق ملی دارند. بر این اساس برای تمام مناطق و صنایع و غیره

حقوق پایه تعیین می‌کنند و سپس حقوق هر فرد طبق صنعتی که در آن مشغول است تعیین و پرداخت می‌شود. اما موضوع این است که آن کشورها امکان اجرایی‌سازی و ثبات اقتصادی دارند. در کشوری مانند ایران که از ثبات و توازن اقتصادی لازم برخوردار نیست، اجرای مزد منطقه‌ای منطقی به نظر نمی‌رسد.

طبق آمارهای رسمی که دولت اعلام می‌کند، بین پنج تا شش میلیون نفر کارگر غیررسمی در کشور داریم که تحت پوشش قوانین کار کشور، تأمین اجتماعی و غیره نیستند. به بیان بهتر به رغم آن‌که ماده‌ی ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار، اداره‌ی کار و غیره در کشور وجود دارد، هم‌چنان کارگرانی مشغول به فعالیت هستند که رسمی نبوده و از حقوق قانونی کارگری برخوردار نیستند. به نظر می‌رسد در موقعیت فعلی کشور که تحریم هستیم و تورم بالایی هم وجود دارد، موقعیت مناسبی برای منطقه‌ای کردن مزد کارگری فراهم نیست.

و اما در پاسخ به سوال بعدی شما باید گفت آن‌چه در دنیا مرسوم بوده این است که میزان دستمزد کارگر با چانه‌زنی اتحادیه‌ها به دست بیاید که روند موفق‌تری نیز بوده است. مبنای تعیین دستمزد باید براساس قواعد سازمان بین‌المللی کار باشد که گفته دستمزد باید بر مبنای سبد معیشت و شاخص تورم تعیین شود که حرفی غیرعقلانی نیست. آن‌چه که در اواخر دهه‌ی ۶۰ و در قالب قانون کار مصوب شد، به همه‌ی جوانب و ظرایف امر دقت داشته که هر کاری چگونه تفویض شود. این‌که دوباره بخواهند قانونگذاری جدیدی را مطرح کنند و وظایف و صلاحیت ذاتی را که وزارت کار دارد، با سلب مسئولیت به مجلس تفویض کنند، غیرمنطقی می‌دانم. در قانون کار به صراحت آمده که فرآیند تعیین دستمزد به چه صورت باشد و چه جلساتی تشکیل شود و دقیقاً یک کار تخصصی است. وقتی مواد ۴۱ و ۱۶۷ قانون کار را داریم که به صورت کامل مشخص کرده شورای عالی کار چه وظایفی دارد، چرا باید مجلس را وارد این جریان کنیم؟ به نظر من این حرف‌ها عدم آگاهی برخی مسئولین را می‌رساند که اشرافی به این حوزه ندارند. به نظر بنده تفویض اختیارات به مجلس قطعاً تولید نارضایتی خواهد کرد. دیدیم که در بحث اصلاح سن و سابقه‌ی بازنشستگی در مجلس نیز به دلیل عدم آگاهی و اشراف نمایندگان دچار مشکل شدیم. ما بارها به نمایندگان گفته‌ایم در این‌گونه موارد که تخصص ندارید، با جامعه‌ی هدف نشست داشته باشید. به قول یکی از دوستان در هیچ جای دنیا نداریم که وکیل علیه موکل خود قانون تصویب کند اما در مجلس فعلی این اتفاق افتاده است.

■ با تشکر از فرصتی که در اختیار خط صلح قرار دادید.

صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

## حقوقی

## ■ آیا تعیین دستمزد به صورت منطقه‌ای موثر است؟

سینا یوسفی  
وکیل دادگستری

دستمزد، یکی از پر چالش‌ترین مسائل تعیین مقدار حداقل دستمزد است. اگر کم تعیین شود باعث افزایش درآمد نیروی کار نمی‌شود و در نتیجه رسالت مبارزه با فقر را انجام نمی‌دهد. اگر زیاد تعیین شود کارفرما از آن تبعیت نمی‌کند و عملاً رعایت نمی‌شود و امکان دارد تأثیر عکس داشته باشد. به همین دلیل برای تعیین میزان حداقل دستمزد، روشی متعادل و منطبق با واقعیت لازم است که از طرفی نیازهای نیروی کار و کارگران را مد نظر قرار دهد و از طرف دیگر با نگاهی کلان فاکتورهای اقتصادی را نیز در نظر بگیرد.

بیش از ۹۰ درصد از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، چه از طریق قانون و چه از طریق قراردادهای الزام‌آور کار، اقدام به تعیین حداقل دستمزد می‌نمایند. در ایران نیز هر ساله شورای عالی کار با مدنظر قرار دادن

حقوق پایه و حداقل دستمزد از نظر سازمان بین‌المللی کار به حقوقی گفته می‌شود که یک کارفرما ملزم به پرداخت آن به مزدگیران خود برای کار انجام شده در یک دوره‌ی زمانی معین است و با اراده‌ی طرفین یا توافق جمعی قابل کاهش نیست. هدف از این مؤلفه، حمایت از کارگران و مزدگیران در مقابل بهره‌کشی و دستمزدهای ناچیز است. تعیین حداقل دستمزد به تضمین مشارکت و سهم عادلانه و منصفانه‌ی همه‌ی افراد در توسعه و پیشرفت یاری می‌رساند و می‌توان گفت که این موضوع و مؤلفه، یکی از عناصر غلبه بر فقر و کاهش نابرابری است و این سیستم نباید به صورت مجزا نگریسته و مورد استفاده قرار گیرد، بلکه باید به گونه‌ای طراحی شود که مکمل و تقویت‌کننده‌ی سایر سیاست‌های اجتماعی و اشتغال باشد. هم‌چنین باید گفت، در سیاستگذاری حداقل

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



فاکتورهایی از جمله وضعیت اقتصادی و تورم، اقدام به تعیین حداقل دستمزدها می‌کند. در واقع ماده‌ی ۴۲ قانون کار، شورای عالی کار را موظف کرده که هر سال نسبت به تعیین حداقل مزد بر اساس ماده‌ی ۴۱ قانون کار اقدام کند که این شورا هر ساله حداقل مزد را با توجه به درصد تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و حداقل معیشت یک خانواده با جمعیت متوسط تعیین و اعلام می‌نماید.

با توجه به ساختار تمرکزگرای حکومتی در ایران، سیستمی که برای تعیین و اعمال مزد پایه استفاده می‌شود نیز منطقه‌ای نبوده، بلکه به صورت ملی و سراسری تعیین و اجرا می‌شود. مزد منطقه‌ای همان‌گونه که از نام آن پیداست به سیستم و شیوه‌ای از تعیین دستمزد پایه گفته می‌شود که تفاوت‌های منطقه‌ای را برای تعیین میزان حقوق پایه در نظر می‌گیرد و به صورت سراسری و یکپارچه اعمال نمی‌شود. البته قابل ذکر است که پیش از انقلاب اسلامی و مطابق تصویب نامه‌ی مورخ ۱۳۳۹ شورای عالی کار، میزان حداقل مزد به صورت منطقه‌ای و استانی تعیین می‌گردید و در هر استانی هیأت تعیین حداقل دستمزد مرکب از سه نماینده‌ی کارگران، سه نماینده‌ی کارفرمایان و سه نماینده از سوی دولت به تعیین میزان حداقل دستمزد می‌پرداخت که در سال ۱۳۵۶ سیستم منطقه‌ای حذف و بر تعیین دستمزد به صورت ملی تأکید شد.

تقریباً تمامی کشورها در تعیین میزان حقوق و دستمزد پایه معیارهای منطقه‌ای را در نظر می‌گیرند و برای تمامی نقاط کشور یک مزد تعیین نمی‌کنند و کشورهای کمی وجود دارند که سیستم ملی و سراسری را برای این منظور برگزیده‌اند. باید گفت، بر خلاف اکثریت کشورها و همچنین بر خلاف نص صریح ماده‌ی ۴۱ قانون کار که در تعیین میزان مزد معیارهایی مانند «در نقاط مختلف کشور» و «در صنایع مختلف» قید شده است، سیستم تعیین دستمزد پایه در ایران به صورت ملی و سراسری اعمال می‌شود و در واقع ایران برای اجتناب از پیچیدگی‌های قانونگذاری و همچنین سادگی اجرا این روش را اعمال و اجرا می‌کند. این در حالیست که تعیین دستمزد پایه به صورت ملی و سراسری در کشوری مثل ایران که تفاوت‌های منطقه‌ای گسترده‌ای دارد باعث عدم تعادل در بازارهای کار منطقه‌ای و نابرابری‌های رفاهی و تبعیض در بازار کار شده است. البته باید در نظر داشت، در صورتی که در تعیین میزان حداقل مزد معیارهای واقعی و عینی ملاک عمل باشند، می‌توان از تعیین مزد به صورت ملی و سراسری عبور کرده و معیارهای محلی و منطقه‌ای را ملاک عمل قرار داد. به عبارت دیگر، اگر در تعیین میزان مزد پایه به صورت منطقه‌ای نیز به مانند وضعیت حاضر،

معیارهای واقعی را ملاک عمل قرار ندهیم، تعیین مزد به صورت منطقه‌ای خود به ابزاری برای استثمار بیش از پیش کارگران تبدیل گردیده و مشکلات اقتصادی و معیشتی فراوانی را ایجاد خواهد کرد.

تفاوت در هزینه‌ی معیشت، تفاوت در شاخص‌های بازار کار و تفاوت در ساختار بنگاه‌های اقتصادی در مناطق مختلف ایجاب می‌کند که حداقل مزد نیز در مناطق مختلف ایران متفاوت باشد. در واقع، استانداردهای زندگی مردم، درآمد و هزینه‌های آن‌ها در مناطق مختلف، وضعیت بیکاری و یا شاخص‌های بازار کار منطقه، میانگین دستمزد، میزان بهره‌وری، رشد اقتصادی در مناطق مختلف و پوشش بیمه‌ای شاغلین در هر منطقه از دلایل و معیارهای ایجاب تعیین مزد به صورت منطقه‌ای است که به نظر با توجه به وجود رکن قانونی و نص صریح در این خصوص می‌توان با بررسی‌های دقیق و استفاده از تجارب کشورهای مختلف به سمت چنین رویکرد و سیستمی حرکت کرد.

کشورهایی مانند چین، اندونزی، هند، ایالات متحده، کانادا و بسیاری از کشورهای عضو اتحادیه‌ی اروپا از روش و سیستم تعیین مزد به صورت منطقه‌ای استفاده می‌کنند تا بتوانند بین مناطق مختلف کشور تعادل برقرار نمایند. از مزایا و نقاط قوت تعیین مزد به صورت منطقه‌ای می‌توان به کاهش نابرابری‌ها در انتهای توزیع درآمد، هم‌گرایی بازار کار و تقویت مشارکت اجتماعی مناطق مختلف اشاره کرد که می‌تواند هم با رویکرد حمایتی و معیشتی و هم با رویکرد تولیدی موجبات توسعه را فراهم نماید. در واقع می‌توان گفت، تعیین میزان دستمزد پایه به صورت ملی و کشوری تا حد زیادی باعث ایجاد تبعیض بین شاغلان در نقاط مختلف کشور می‌شود. یعنی اگر در تعیین میزان دستمزد، چالش‌ها و معیارهای منطقه‌ای لحاظ نشود، ممکن است افراد علی‌رغم یافتن شغل و دریافت حقوق از فقر رها نشوند.

با در نظر گرفتن تجربه‌ی اعمال چنین سیستمی در کشور در سال‌های پیش از انقلاب بر اساس تقسیم‌بندی کشور به سه منطقه، می‌توان پس از بررسی‌های دقیق و به‌روزرسانی این تقسیم‌بندی، شیوه‌ی منطقه‌ای را در تعیین حداقل دستمزد اعمال نمود ولی لازم است توجه شود که چنین اقدامی ممکن است در یک اقتصاد بیمار نتواند وضعیت ناپایدار به وجود آمده را بهبود بخشد و خود باعث به وجود آمدن وضعیت غیرقابل جبرانی شود. به عبارت دیگر، باید در نظر داشت در صورت اعمال غیرحرفه‌ای و بدون مطالعه‌ی چنین رویکردی ممکن است چالش‌ها و تهدیدهایی هم به وجود آید که افزایش مهاجرت بین مناطق، افزایش بیکاری و تعارض منافع بین مناطق مختلف از جمله‌ی این موارد است.

صریح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



عکس از خط صلح

## اقتصادی

■ نگاهی به حداقل دستمزد در کشورهای مختلف

### از تعیین دستمزد در جهان تا سرکوب مزدی در ایران



مرتضی هامونیان  
فعال حقوق بشر

از دستمزد منصفانه که زندگی نیروی کار و خانواده‌اش را «موافق شئون انسانی تأمین کند» مورد تأکید قرار گرفته است.

مسئله‌ی حداقل دستمزد خود به دو مفهوم مرتبط می‌شود. مفهوم اول خود «دستمزد» است. دستمزد اجرتی است که جهت انجام کار و یا خدمات، ارائه شده است. مفهوم دوم مسئله‌ی «حداقل دستمزد» است؛ سطحی که کم‌تر از آن ممکن نباشد و پرداخت آن تضمین شده باشد. در نتیجه این مفهوم به مسئله‌ی کار مرتبط می‌شود و متفاوت از مفاهیم حمایتی است که در خصوص سطحی از درآمد لازم جهت کسب شرایط حداقل زندگی بدون توجه به شاغل بودن فرد طرف قرارداد مطرح می‌شود. بنا بر بند دو ماده‌ی ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹، «حداقل

صلح  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

تأثیر حداقل دستمزد و روش‌های تعیین آن بر ابعاد مختلف اقتصاد کشورها امری انکارناپذیر است و به همین جهت است که کشورهای مختلف با این مسئله، متناسب با سیاست‌های اقتصادی خود، به صورت‌های مختلفی برخورد می‌کنند. سازمان جهانی کار (ILO) برای «حداقل دستمزد» تعریف مشخصی دارد. بنا بر تعریف این سازمان، حداقل دستمزد عبارت است از حداقل مقدار پولی که کارفرما موظف است بابت کار انجام شده در طول یک مدت معین به کارگر یا کارمند پرداخت کند و نمی‌تواند با توافق جمعی یا یک قرارداد فردی کاهش پیدا کند. هم‌چنین در بند ۳ ماده‌ی ۲۳ اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر و نیز در بند الف ماده‌ی ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اصل برخورداری



مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین نماید.»<sup>(۱)</sup> روش‌های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای گوناگون متفاوت است. در برخی کشورها حداقل دستمزد به صورت ملی اعلام می‌شود و برای همه نیروی کار در آن کشور یکسان است. اما در برخی دیگر از کشورها، تعیین حداقل دستمزد بر عهده مدیریت و یا شوراهای مناطق، استان‌ها و یا حتی شهرداری‌هاست. کشورهایی هم هستند که حداقل میزان دستمزدشان بر اثر چانه‌زنی تعیین می‌شود. چانه‌زنی که میان نیروی کار و کارفرمایان با نظارت دولت بر اساس قوانین مشخصی صورت می‌گیرد. به طور کلی بازیگران تعیین دستمزد در کشورهای مختلف را می‌توان دولت‌ها، از فدرال تا غیرفدرال، دولت‌های منطقه‌ای، هیأت‌های دولتی و یا با نظارت دولت به صورت ویژه - که به هیأت‌های حداقل دستمزد معروف‌اند- و همچنین نهادهایی دانست که وظیفه‌ی آن‌ها کنترل و نظارت بر سطوح دستمزد در سطح ملی هستند. اتحادیه‌های کارگری نیز با تنظیم پیشنویس قراردادهای دسته‌جمعی (CBA - Collective Bargaining Agreements) در این امر مشارکت می‌کنند. مقوله‌ی قراردادهای دسته‌جمعی در بازار کار کشورهایی مانند سوئد بسیار مرسوم است. در واقع این مسئله به سیاست‌های هر کشور خاص بستگی دارد که باید دستمزدی را اعلام کند که مشخصات مفهوم حداقل دستمزد تعیین شده توسط سازمان جهانی کار را تأمین کند (البته این برای کشورهای عضو سازمان جهانی کار صادق است).

برای مثال در اروپا، گزارش اداره‌ی آمار اتحادیه‌ی اروپا در پایان سال ۲۰۲۳، میانگین درآمد ساعتی نیروی کار در این قاره را ۳۰.۵ یورو برآورد و اعلام کرد که میانگین حقوق سالانه‌ی کارکنان مجرد بدون فرزند ۲۶ هزار و ۱۳۶ یورو است، اما زوج‌های شاغل با ۲ فرزند به طور میانگین ۵۵ هزار و ۵۷۳ یورو درآمد داشته‌اند. این در حالی است که در کشورهایی مانند فنلاند و یا سوئیس در اروپا، چیزی به عنوان حداقل دستمزد در سطح ملی تعریف نشده است. در سوئیس به طور مشخص، این حداقل دستمزد توسط کانتون‌ها (تقسیمات کشوری) تعیین می‌شود و در فنلاند نیز سازمان‌های کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری بر سر حداقل دستمزد در قراردادهای جمعی برای بخش‌های مختلف توافق می‌کنند؛ قراردادی جمعی که در فنلاند با مخفف TES شناخته می‌شود.

بنا بر گزارش یوروستات یا اداره‌ی آمار اروپا، چارچوب مقررات اتحادیه‌ی اروپا در زمینه‌ی نیروی کار، دقیق و

جامع است و بر شرایط کاری افراد، حقوق کاری، حق اطلاعات، قوانین ضد تبعیض و ایمنی محل کار تمرکز دارد. این گزارش همچنین می‌گوید که تفاوت‌های قابل‌توجهی بین کشورهای مختلف وجود دارد که بسته به عواملی نظیر قوانین محلی، تقاضا، تورم و عوامل دیگر متغیر است.<sup>(۲)</sup>

اما چه عواملی لازم است تا در تعیین حداقل دستمزد، با توجه به تعریف سازمان جهانی کار و همچنین توصیه‌ی شماره‌ی ۱۳۵ این سازمان دخیل باشند؟

مسئله‌ی اول نیازهای کارگران و خانواده‌های آنان است. مورد دوم سطح عمومی دستمزد در کشوری است که این عمل تعیین حداقل دستمزد در سطح منطقه‌ای یا ملی و یا به صورت قراردادی در آن انجام می‌شود. مورد سوم لزوم در نظر گرفتن هزینه‌های زندگی و تغییراتی است که در طول زمان دریافت مزد از سوی نیروی کار ممکن است اتفاق بیفتد. این‌جا نقش عواملی مانند تورم برجسته می‌شود. در واقع این مورد به معنای همان در نظر گرفتن سبب معیشت خانوار، با توجه به تورم و انتظار تورم در طول مدت کار نیروی کار است که در ایران با آن آشنا هستیم. مورد بعدی، چهارم، مزایای تأمین اجتماعی است که نیروی کار باید از آن‌ها بهره‌مند باشد. مورد پنجم مسئله‌ی استانداردهای زندگی به نسبت سایر گروه‌های اجتماعی است. یعنی نیروی کار باید از این حداقل استانداردها چونان گروه‌های اجتماعی دیگر برخوردار باشد. مورد ششم و آخر نیز مسئله‌ی مهم عوامل اقتصادی از جمله الزامات توسعه‌ی اقتصادی، سطوح بهره‌وری، سطح اشتغال و ظرفیت‌های پرداخت در آن اقتصاد مشخص است.<sup>(۳)</sup>

چونان که پیش‌تر گفته شد، بنا بر بند ۲ ماده‌ی ۴۱ قانون کار در جمهوری اسلامی ایران، حداقل دستمزد باید متناسب با دو مولفه‌ی مهم - یعنی تورم و سبب معیشت - تعیین شود. با این حال، تنها قیاسی از حداقل دستمزد در ایران و کشورهای همسایه نشان می‌دهد که ظاهراً با این هدف فرسنگ‌ها فاصله داریم. می‌دانیم که حداقل دستمزد ۱۴۰۳ در ایران، با ۳۵ درصد افزایش به حداکثر حدود ۱۸۰ دلار (با دلار ۶۵ هزار تومانی که البته قیمت دلار حتی در زمان نوشتن این متن نیز بیش‌تر از این مقدار است) می‌رسد. این در حالی است که حداقل دستمزد در کشور همسایه‌ی ما عراق، حدود ۲۱ سال پس از اشغال، ۲۶۰ دلار است. این عدد در کشورهای حوزه‌ی خلیج فارس و به طور مشخص در کشورهای کویت، قطر، امارات، عمان و عربستان سعودی، به ترتیب ۳۲۷، ۴۹۳، ۴۰۸، ۸۳۹ و ۸۰۰ دلار در ماه هستند. ترکیه همسایه‌ی شمال غربی ایران هم حقوق ماهانه‌اش، با وجود تورم عجیب و غریب و رسیدن برابری لیر ترکیه با دلار آمریکا به عددی مانند

۳۲.۴۱، چیزی بالغ بر ۵۶۰ دلار در ماه است. دو کشور کوچک شمال غربی ایران یعنی آذربایجان و ارمنستان هم با حقوق ماهانه‌های ۲۰۰ و ۲۱۰ دلاری مواجه هستند. (۴)

اعداد واضح‌اند. در این مقایسه به سراغ کشورهای اروپایی هم نرفتم که گفته شود که آن‌جا اروپاست و این‌جا خاورمیانه و غرب آسیا؛ در اروپایی که حداقل درآمد در ژانویه ۲۰۲۴ در مقدونیه شمالی ۳۶۰ یورو در ماه و حداکثر آن در لوکزامبورگ است، در همین ماه و با ۲۵۷۱ یورو در ماه. (۵) مقایسه‌ی ما در غرب آسیا و با همسایگان‌مان اتفاق افتاده است. اما در همین مقایسه هم می‌بینید که با حداقل همین غرب آسیا هم فاصله‌ای معنادار وجود دارد؛ بماند که به این معادله باید تورم بالای ۴۰ درصدی و هزینه‌ی سبد معیشت خانوار را هم اضافه کرد. خود فعالان کارگری عددی حدود ۳۵۱ دلار (با همان دلار ۶۵ هزار تومانی) را پیشنهاد کرده بودند و اما گویی اتحاد کارفرمایان و دولت، کار را به جایی رساند که مزد مصوب شود که نمایندگان جامعه‌ی کارگری هم زیربار امضای آن نروند.

تعاریف مشخص است و روش‌ها در هر کشوری، با توجه به خصلت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن معین. حداقل‌ها و عواملی که باید در تعیین حداقل دستمزد دخیل باشند نیز بنا بر تعریف سازمان جهانی کار روشن است. اما نتیجه‌ی تعیین حداقل دستمزد در ایران و قیاس آن با همسایگانش در غرب آسیا می‌شود اعداد فوق و این یعنی سرکوب مزدی نیروی کار و گسترش فقر در میان آنان. کارگرانی که حق دفاع از خود را هم به راحتی ندارند و تشکلهای مستقل‌شان به بهانه‌های سیاسی مورد سرکوب و برخورد قرار می‌گیرد. تشکلهایی که اگر بودند و کاملاً استقلال و توان داشتند، شاید امکان مقاومتشان در برابر این سرکوب مزدی دو چندان بود.

چه آن‌جایی که حداقل دستمزد در آن با چانه‌زنی تامین می‌شود و چه آن‌جایی که دولت‌ها و یا نهادهای ملی و یا منطقه‌ای این حداقل را تعیین می‌کنند، عاملی تعیین‌کننده برای دفاع از حقوق نیروی کار وجود دارد؛ عاملی که به طور کل در نتیجه‌ی تلاش کارگران و در دفاع از حقوق آن‌ها عمل می‌کند. این عامل تشکلهای کارگری است. تشکلهایی صنفی که برای دفاع از حقوق هم‌صنفان خود تشکیل شده و در واقع جبهه‌ی واحدی است از نیروی کار در برابر کارفرمایان و حاکمیت مستقر. این تشکلهای کارگری در ممالک دمکراتیک دارای توان ویژه‌ای هستند و می‌توانند تا حد توان و بنا بر موقعیت و شرایطشان در آن کشورها به چانه‌زنی آزاد با حاکمان و کارفرمایان دست بزنند. چون در آن ممالک دموکراتیک حقوق این تشکلهای به رسمیت شناخته می‌شود و امکان هم کم

است که این تشکلهای و گروه‌ها با برچسب‌های عجیب و غریبی چون اقدام علیه امنیت ملی و اجتماع و تبانی بر ضد امنیت کشور و برچسب‌هایی این‌چنینی روبرو شوند؛ برچسب‌هایی که برای فعالان تشکلهای کارگری و صنفی در ایران امری بسیار آشناست. در واقع دستگاه سرکوبی که دست به سرکوب مزدی می‌زند، پیش‌تر تشکلهای صنفی و امکان‌نمایندگی کارگران را سرکوب کرده که حال امکان‌ش را دارد تا با همیاری دولت و کارفرمایان، با دستمزدی فاجعه‌بار در واقع راه را برای استثمار نیروی کار باز کند. این همان عبارتی است که شورای بازنشستگان ایران در بیانیه‌ی خود در خصوص دستمزد ۱۴۰۳ به آن اشاره کرده است. این بیانیه می‌نویسد: «اراده‌ی حکومت در سرکوب مزدی، ادامه‌ی سیاست سرکوب جامعه در اشکال سیاسی، اقتصادی، امنیتی-قضایی، اجتماعی و فرهنگی است.» (۶)

دستمزد ۱۴۰۳ در ایران بحث‌های بسیاری را موجب شده است. تشکلهای کارگری در ایران در برابر و با وجود تمام مشکلات و برچسب‌زنی‌های حکومتی به پا خواسته‌اند و خواستار اتحاد علیه چیزی شدند که آن را «نظام استثمارگر» نام نهاده‌اند. قوانین بین‌المللی و داخلی، آیین‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها و تعاریف هم کاملاً روشن است. تجربه‌ی کشورهای مختلف در استفاده از انواع و اقسام روش‌های تعیین دستمزد نیز در دسترس هستند. اما آن‌چه می‌بینیم همان تعبیر درست سرکوب مزدی است که در ایران روی داده و گویی راه‌حل هم همان است که در اطلاعیه‌ی مشترک گروه‌هایی از تشکلهای کارگری به آن اشاره شده و آن را «یگانه‌راه» دانسته‌اند. آن هم چیزی نیست جز «مبارزه‌ی متشکل، هدفمند و برنامه‌ریزی شده علیه نظام استثمارگر.» (۶) مبارزه‌ای که دهه‌هاست آغاز شده و تا احقاق حق حاکمیت ملی و تعیین سرنوشت شهروندان به دست خودشان ادامه خواهد داشت.

پانوشته‌ها:

- ۱- نجفی کاج‌آباد، قاسم، نگاهی به روش‌های تعیین حداقل دستمزد و شیوه‌های اجرای آن در برخی از کشورها و ایران، ماهنامه‌ی کار و جامعه، شماره‌ی ۱۳۷، آبان ۱۳۹۰.
- ۲- بیش‌ترین و کم‌ترین دستمزد در اروپا را کدام کشورها پرداخت می‌کنند؟، خبرآنلاین، ۲۶ آذرماه ۱۴۰۲.
- ۳- پمبر، رابرت و دوپره، ماری ترز، جنبه‌های آماری تعیین حداقل دستمزد، وبسایت سازمان جهانی کار، ۱ جون ۱۹۹۷.
- ۴- مقایسه‌ی حداقل دستمزد ماهانه در ایران و کشورهای منطقه/ جزئیات، روزنامه‌ی آرمان ملی، ۱۶ بهمن ماه ۱۴۰۲.
- ۵- یاناتاما، سروت، حداقل دستمزدها در اروپا در سال ۲۰۲۴ چگونه است؟، یورو نیوز، ۵ فوریه ۲۰۲۴.
- ۶- تشکلهای کارگری ایران خواستار اتحاد علیه «نظام استثمارگر» شدند، رادیو فردا، ۱ فروردین ماه ۱۴۰۳.

صیخ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶





عکس از ایرنا

## اقتصادی

### ■ چرا حداقل دستمزد در ایران کم است؟ حاکمیت، مردم فقیر می خواهد



فریبرز کلانتری  
روزنامه‌نگار

#### صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

نحوه‌ی تعیین دستمزد و رقم آن را به دنبال داشت. پس از تعطیلات نوروز ۱۴۰۳، در حالی که نمایندگان کارگران صورت‌جلسه‌ی شورای عالی کار را امضا نکرده بودند و اصرار داشتند که حقوق کارگران باید بیش از میزان اعلام شده بالا می‌رفت، وزارت کار بخشنامه‌ی حقوق و دستمزد کارگران را در سکوت خیری اعلام می‌کند. بر اساس مصوبه شورای عالی کار، حداقل دستمزد کارگران

با این که بیش از یک ماه از روزهای نخست سال ۱۴۰۳ می‌گذرد، اما هنوز بسیاری از کارگران و کارمندان نمی‌دانند حقوق ماهیانه‌ی آن‌ها برای سال جدید دقیقاً چه مقدار است. در واپسین روزهای سال ۱۴۰۲ بود که مصوبه حداقل دستمزد کارگران با افزایش ۳۵ درصدی، حواشی بسیاری از جمله ترک‌کردن جلسه از سوی نمایندگان کارگران و درخواست کارگران برای ابطال مصوبه مزد و

در سال ۱۴۰۳، نسبت به سال ۱۴۰۲، به میزان ۳۵.۳ درصد افزایش یافته است. بر این اساس، حداقل دستمزد کارگران از پنج میلیون و ۳۰۸ هزار تومان، به هفت میلیون و ۱۶۶ هزار تومان افزایش یافته است. این در حالی است که حتی برآوردها و پژوهش‌های صورت‌گرفته در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، سبد معیشتی کارگران را حدود ۲۱ میلیون تومان تخمین زده و اعلام کرده بود که حداقل مزد در سال ۱۴۰۳ باید ۴۵ درصد افزایش داشته باشد.

نتایج یک تحقیق نیز نشان می‌داد که اگر حداقل دستمزد، مطابق ماده‌ی ۴۱ قانون کار، از سال ۱۳۹۰ با تورم بانک مرکزی هم رشد کرده بود، باید امسال هشت میلیون و ۹۰۰ هزار تومان تعیین می‌شد که ۲۵ درصد بیش‌تر از ۷ میلیون و ۱۶۶ هزار تومان تعیین‌شده توسط دولت است. علی‌بابایی کارنامی رئیس فراکسیون کارگری مجلس هم با اشاره به تذکری که پیش از تصویب مصوبه به وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی داده بود اعلام کرد که: «اگر در شورای عالی کار بر خلاف قواعد و قانون تصمیم‌گیری شود، مجلس حتماً ورود خواهد کرد.» این در حالیست که این روزها، مجلس و نمایندگان نسبت به این بخش‌نامه‌ی وزارت کار هیچ واکنشی نشان نداده‌اند.

سال گذشته، علیرضا میرغفاری نماینده‌ی کارگری شورای عالی کار با ابراز نارضایتی از نحوه‌ی تشکیل جلسات، به نوعی به تهاجم بزرگی که به سمت سرکوب مزد کارگردان در دولت وجود داشته، اشاره کرده و تأکید کرده بود که: «شریک تصمیمات نماینده‌ی دولت برای تطهیر خودش نمی‌شویم و ما در این ننگ به هیچ عنوان شریک نیستیم.» میرغفاری بر این باور بود که افزایش ۳۵ درصدی دستمزد تأثیر مستقیمی بر کوچک شدن سفره‌ی کارگران و کاهش قدرت خرید و توانایی اقتصادی آنان خواهد داشت و به همین دلیل بر افزایش حقوق کارگران تا سطح ۱۵ میلیون تومان تأکید می‌کرد.

نکته‌ی جالب آن‌که، در سال گذشته رئیس کل بانک مرکزی، مردمی‌سازی یارانه‌ها، افزایش حقوق‌ها در شورای عالی کار به میزان ۵۷ درصد و تغییر مبنای عوارض گمرکی را موجب افزایش تورم دانسته و تأکید کرده بود که سال آینده این افزایش رخ نخواهد داد و نرخ تورم روند کاهشی در پیش خواهد گرفت. در همان زمان بسیاری از کارشناسان اقتصادی با انتقاد به سخنان رئیس بانک مرکزی، بر این امر تأکید داشتند که برای محاسبه‌ی حقوق کارگران از تورم گذشته استفاده می‌شود و نمی‌توان آن را به آینده نسبت داد. در واقع، افزایش مزد معلول افزایش تورم است و در حقیقت به واسطه‌ی تورم است که ناچار می‌شویم برای جبران و کمک به معیشت افراد به سمت افزایش حقوق‌ها برویم.

در این میان، پس از حمله‌ی پهلادی و موشکی ایران به اسرائیل، بازار ارز در ایران مجدداً متلاطم شده و افزایش قیمت ارزهای خارجی مقابل تومان را به دنبال داشته، تا جایی که در زمان نگارش این مطلب، دلار به قیمت ۶۹ هزار و ۷۰۰ تومان هم در بازار آزاد معامله شد. در چنین شرایطی که هر روز به واسطه‌ی نوسان قیمت دلار، تورم افزایش یافته و با افزایش قیمت دلار، قیمت کالاها نیز افزایش می‌یابد، مسئله این‌جاست که حتی با سیاست‌های دستوری و کاهش قیمت دلار نیز امکان برگشت قیمت‌ها به مبلغ سابق وجود ندارد و این مسئله خود باعث تورم می‌شود. این در حالی است که در کشور همسایه‌ی ایران یعنی ترکیه، دولت حداقل دستمزدها را برای سال ۲۰۲۴، ۴۹ درصد افزایش داده و به دلیل تورم بالای ۶۰ درصد ترکیه حداقل دستمزدها را دو برابر کرده بود. نکته‌ی قابل تأمل این‌که حقوق و دستمزد در کشور ترکیه سالانه دو بار افزایش می‌یابد که این افزایش بار نخست برای شش ماهه‌ی اول سال و بار دوم نیز برای شش ماهه‌ی دوم سال اعمال می‌شود. در واقع، دولت ترکیه سال گذشته‌ی میلادی در پی افزایش نرخ تورم در این کشور و بروز بحران اقتصادی، سه بار دست به افزایش حقوق زد و در آخرین بار، حداقل حقوق و دستمزد را به ۱۷ هزار لیره ترک معادل تقریباً ۵۶۰ دلار آمریکا افزایش داد. هرچند که به رغم اقدام دولت ترکیه در ترمیم و افزایش حقوق و دستمزد، به علت صعود روزافزون نرخ تورم در این کشور -که میانگین آن در سال گذشته میلادی به ۶۴.۲۷ درصد رسید-، مردم اقدام دولت را در مدیریت بحران اقتصادی ناکافی می‌دانستند.

در چنین شرایطی، به نظر می‌رسد که دولت جمهوری اسلامی تنها چیزی که در مدیریت کشور مورد توجه قرار نمی‌دهد، مردم و رضایتمندی آنان است. اصرار بیش از حد دولتمردان ابراهیم رئیسی برای فقیر کردن مردم و پایین نگه داشتن سطح توقعات آن‌ها، به نظر می‌رسد سیاست جدیدی است که حاکمیت، در پیش گرفته است؛ اگرچه در محافل رسمی از به زبان آوردن آن خودداری می‌کند. نابودی طبقه‌ی متوسط و فقیرتر شدن مردم در این سال‌ها، از نکاتی است که در سال‌های اخیر از سوی بسیاری از اساتید و کارشناسان اقتصادی و اجتماعی مطرح شده است. افزایش طبقاتی که زیر خط فقر قرار دارند برای حاکمان چه منفعت‌هایی می‌تواند داشته باشد، از جمله سوالاتی است که این روزها در اذهان بسیاری از اندیشمندان سیاسی طرح می‌شود. این‌که اداره کردن مردم فقیر راحت‌تر از مردمی است که در رفاه هستند، از نکاتی است که این روزها در محافل خصوصی روشنفکران مطرح می‌شود؛ هرچند که چندان جرأت بیان این مسئله را در رسانه‌ها نداشته باشند.

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶





عکس از خط صلح

## اقتصادی

### بحران مسکن و دستمزدهای کارگری مراقب باشید، کارگران در حال جان دادند



پدرام تحسینی  
روزنامه‌نگار

خط صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

قیمت‌ها سخن گفتند و در حالی که تلاش برای افزایش حداقل حقوق در سال جدید تا آخرین روز کاری سال ادامه داشت اما در انتها با عدم حضور نماینده‌های کارگری، افزایش حقوق ۳۵ درصدی از سوی وزیر کار و در غیبت دیگران اعلام شد؛ عددی که به هیچ وجه برای کارگران و نمایندگان قابل قبول نبود و نیست. با این حال گویا آش کشک خاله مصوب شد تا به پای همه نوشته

«بر اساس تورم اعلامی مرکز آمار و بانک مرکزی، هزینه ماهانه‌ی سید معیشت خانوار ۳.۳ نفری تا پایان آذرماه ۱۴۰۲ را ۲۳ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان استخراج کردیم.» این را محسن باقری، نایب رئیس کانون هم‌هنگی شورای اسلامی کار استان تهران در نشست خبری‌اش در سال گذشته گفت. البته بسیاری دیگر نیز بارها و بارها از فاصله‌ی بسیار حقوق کارگران با واقعیت‌های تورمی

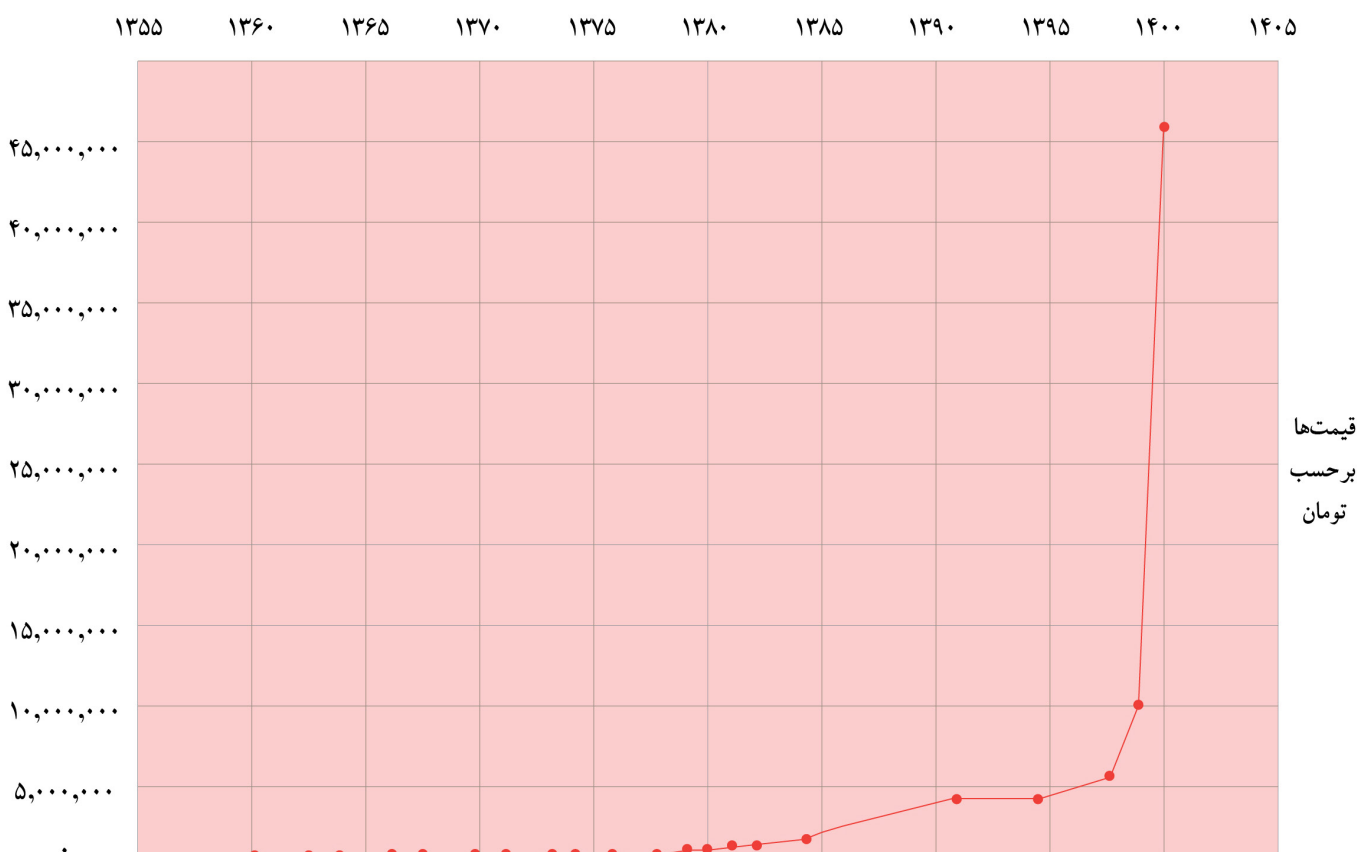
از سوی دیگر مسکن نیز با قرار گرفتن در گروه دارایی‌های سرمایه‌ای با افزایش ناگهانی، به چالشی وحشتناک و نفس‌گیر برای طبقه‌ی کارگر و کارمند و به خصوص برای مستاجران تبدیل شده. ناگفته روشن است که کارگر ایرانی و ایضاً کارمند ایرانی با چه وضعیتی در حال تأمین معیشت خانواده‌اش است و در این مسیر دچار چه مشکلاتی شده. رشد وحشتناک قیمت مسکن نه در اندازه‌های تورمی و نه در اندازه‌های معیشتی و سبب آن جای نمی‌گیرد. هیچ توجیه اقتصادی برای افزایش بی‌ضابطه‌ی بخش مسکن وجود ندارد جز حضور مافیایی که با رهگیری به جاهایی بسیار حساس می‌رسد و حضور بخش‌هایی از حاکمیت به ویژه بانک که علی‌رغم ممنوعیت قانونی هنوز هم حضور پررنگشان در این بازار کاملاً مشهود است که اصولاً به هیچ کس و جایی هم پاسخگو نیستند و در رادار نظارتی هیچ نهاد و ارگانی قرار نمی‌گیرند. محدوده‌ی ممنوعه‌ای که هیچ سوت‌زنی یارای ورود به آن را ندارد؛ حتی اگر دستانش پر از مدرک و سند باشد.

صیغ  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

شود. این در حالی‌ست که وزیر اول رفاه در همین دولت رئیسی در سال ۱۴۰۱، افزایش ۵۶ درصدی را علی‌رغم تورمی زیر این عدد مصوب کرده بود؛ البته بماند که همان عدد هم به نیمه‌های سال نرسیده به هیچ جای نیازهای کارگران نمی‌رسید. اصولاً با رشد ناگهانی و بی‌ضابطه و البته غیرمعمول در بخش‌های دیگر اقتصاد هم‌چون مسکن، حتی رشد ۱۵۰ درصدی حقوق هم کفاف زندگی کارگران نه تنها در کلان شهرها که در سایر نقاط کشور را هم نمی‌دهد.

در حال حاضر حقوق کارگران برای سال آینده حدود ۳۵ درصد افزایش پیدا کرده و حداقل دستمزد (بدون مزایا) تقریباً ۷ میلیون تومان است که اگر آن را با دلار ۶۰ هزار تومانی نیز حساب کنیم، باز هم کم‌ترین حقوق در میان کشورهای منطقه است. این در حالی‌ست که طبق ماده‌ی ۴۱ قانون کار حداقل دستمزد باید متناسب با دو مولفه‌ی مهم یعنی تورم و سبب معیشت تعیین شود. در حال حاضر نرخ تورم سالانه با ادعای دولت و بانک مرکزی حداقل

### نمودار تغییرات مسکن در ۴۰ سال گذشته



بعد از سال ۶۰ و گذر از جنگ و انقلاب تا امروز، بازار مسکن تحولات بسیاری داشته است. به دلیل شروع جنگ در سال ۵۹، تورم شدید ناشی از جنگ و نوسازی کشور به مسکن هم رسید. از اولین دوره‌های رکود ۴۰ سال گذشته

بالای ۴۰ درصد و هزینه‌ی سبب معیشت به گفته‌ی فعالان کارگری حدود ۲۳ میلیون تومان است. نبود تناسب بین حداقل دستمزد با این دو مولفه منجر به کاهش شدید قدرت خرید خانوار کم‌درآمد شده است.

در بازار مسکن می‌توان به سال ۷۰ اشاره کرد. بعد از آن یک رونق نسبی همراه با افزایش کم قیمت وجود داشته است. سال ۷۶ جهش قیمتی دیگر و ثبات نسبی تا سال ۸۵ را در قیمت مسکن شاهد بودیم. افزایش سنگین قیمت در سال ۸۵، آغازگر روند صعودی قیمت مسکن در آن سال‌ها بود. شروع قیمت‌های میلیونی در بازار مسکن، از سال ۸۵ در ایران اتفاق افتاد. بعد از آن با شیئی ملایم تا سال ۸۷ به مرز دو میلیون و در سال ۹۱ قیمت از مرز سه میلیون تومان عبور کرد.

در سال ۱۳۸۶ قیمت مسکن با جهشی بیش از دو برابر نسبت به سال ۸۵ مواجه شد. ساخت پروژه‌های مسکن مهر از همین سال شروع شد. نمی‌توان از تأثیر مسکن مهر بر بازار چشم‌پوشی کرد. مسکن مهر تأثیر مثبتی بر رونق بازار و قیمت مسکن گذاشت، اما به دلیل تقاضای بالا برای مسکن و کمبود ساخت این مسکن‌ها (عرضه)، نیاز بازار برطرف نشد و این تأثیرات نتوانست ادامه‌دار باشد. با تحلیل و بررسی نمودار قیمت مسکن در ۱۰ سال گذشته، متوجه این نکته می‌شویم که مسکن از اواخر سال ۹۱ وارد تورم طولانی شده است. قیمت مسکن در این بازه سیکل ثابتی نداشته و همواره رو به صعود بوده است. با تشدید تحریم‌ها در این سال، افزایش شدید قیمت ارز و مسکن اتفاق افتاد. در سال‌های بعدی تا قبل از ۹۵ با توجه به کاهش تورم، قیمت مسکن از حرکت صعودی خود خارج نشد. البته در سال‌های ۹۲ تا ۹۵ رشد با سرعت کم‌تری نسبت به دیگر سال‌ها در این دوره بوده است.

در سال ۱۴۰۱، میانگین قیمت مسکن در شهر تهران، نزدیک به ۳۰ میلیون تومان برای هر متر مربع ثبت شده است. در سال ۱۴۰۳ و تا امروز میانگین قیمت مسکن شهر تهران در مرز ۹۰ تا ۱۰۰ میلیون تومان برای هر متر مربع اعلام شده است (این قیمت میانگین تمام مناطق شهری است). این رشد را در بخش اجاره‌های مسکن نیز با همین شیب باید دنبال کرد. یکی از تغییرات عمده‌ای که در طی این سال‌ها در بازار اجاره مسکن رخ داده، تغییر نظر موجران برای دریافت اجاره‌های بیش‌تر است. در گذشته، موجران ترجیح می‌دادند که مبالغ رهن بالاتری دریافت کنند. اما امروزه، صاحبخانه‌ها به سراغ اجاره‌بهای بیش‌تر هستند چرا که معمولاً بخشی از هزینه‌های زندگی خود را از همین اجاره‌ها تأمین می‌کنند. پیش از این، مبالغ رهن مسکن به حساب‌های بانکی واریز می‌شد و صاحبخانه‌ها مطمئن بودند که سود خوبی دریافت می‌کنند. اما در حال حاضر تضمینی از بابت تثبیت سود بانکی نیست. به همین دلیل، بیش‌تر موجران به دریافت اجاره متمایل هستند. هر ماهی که می‌گذرد، مبلغ رهن مسکن کم ارزش‌تر می‌شود و به همین دلیل، موجران کار خاصی با آن نمی‌توانند انجام دهند. در طی یک سال بیش از ۱۰ درصد

از ارزش پول کاسته می‌شود و این موضوع برای بسیاری از مردم نگران‌کننده است. تمایل موجران به دریافت اجاره به جای رهن، فشار بیش‌تری به مستاجران وارد می‌کند، چرا که ناچارند بخش زیادی از درآمد ماهیانه‌ی خود را خرج اجاره‌بهای مسکن کنند.

حال با همین فرمان چگونه یک کارگر تازه‌کار با حقوقی ۷-۸ میلیون تومانی می‌تواند مسکنی متناسب با این رقم پیدا کند؛ خرید خانه که بماند چون برای بسیاری از مردم و کارگران تبدیل به یک رویا شده است. تورم شدید مسکن در بخش‌های دیگر نیز تأثیر ناگریز دارد. به این موضوع باید نبود امنیت شغلی، کاهش قدرت خرید، تأمین معیشت، گسترش قراردادهای موقت و سفید امضاء، پایین بودن دستمزدها، سوءاستفاده‌ی کارفرمایان از قانون کار، رشد حوادث ناشی از کار و تخلفات کارفرمایان را هم اضافه کنید. می‌بینید که یک آش شله قلمکار بسیار پر ملایمی از مشکلات در زندگی کارگری پخته شده است و کسی جز خود کارگر و خانواده‌اش این آش را میل نمی‌کنند.

نکته‌ی مهم‌تر که کارگران را به گروهی بی‌پشتوانه و نامنجم تبدیل کرده، نبود اتحادیه‌های کارگری تأثیرگذار و مهم و قابل اتکاست. تمام اعتراضات کارگری در طول سال‌های متمادی در حد اعتصاب‌های کوتاه‌مدت و یا تجمع‌های اختصاصی و منطقه‌ای و محدود به یک کارخانه در یک منطقه بوده است و تأثیر زیادی در دریافت مطالبه‌های آن‌ها نداشته است؛ آن هم در اندازه‌ی اعتراض به چند ماه حقوق عقب افتاده و یا تعطیلی واحد صنعتی و تولیدی بوده که این هم در مدت اخیر تقریباً تعطیل شده است. شورای عالی کار نیز در عمل تنها در همان بازه‌ی زمانی تعیین حداقل دستمزد کارگری در پایان سال حضور دارد و در باقی سال جز صدور بیانیه‌های بی‌فایده اثری از آن‌ها دیده نمی‌شود. در همین اندازه‌ها تأثیرگذارترین حرکت این شورا قهرکردن و خروج از جلسه بوده که البته اثری در تعیین دستمزد بدون حضورشان نداشته است.

نهایت این‌که وضعیت افزایش قیمت‌ها در همین ابتدای سال و اتفاق‌های اخیر در حوزه‌ی چالش‌های پیش‌روی بین‌المللی که بازار سرمایه را ناامن کرده، چشم‌انداز روشنی برای ماه‌های آینده در بازار سرمایه ترسیم نمی‌کند. بالا رفتن هزینه‌های تولید به افزایش قیمت‌ها خواهد رسید و جیب‌های خالی مردم و به خصوص قشر کارگر. اگر تا دیروز حقوق کارگران تنها کفاف ۱۰ تا ۱۵ روز از ماه را می‌داد، در آینده شاید به ۵ روز هم نرسد و این معنایی جز تصویری مه‌آلود و تاریک از آینده نیست؛ آینده‌ای که در آن هیولای فقر در کمین تمام ارکان زندگی اجتماعی در تمام بخش‌های آن نشسته است و ناگفته روشن است که به چه نتایج‌ی خواهد رسید.

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



## ■ دستمزد و معیشت

## گفتگو با علی خدایی، نایب رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار



گفتگو از فرشته گلی

اصل خویش دور می‌شود» قابل فهم باشد. به عبارتی او دچار از یک خودبیگانگی می‌شود و بلافاصله بعد از اتمام فرایند تولید کالا، به اجبار از آن جدا می‌شود.

آنچه مشخص است این است که کارگر در مقابل کاری که برای کارفرما انجام می‌دهد، پولی دریافت می‌کند و نسبت به طرف مقابل دارای حق و حقوقی است که به لحاظ مادی باید کفاف حداقل زندگی او را بدهد و به نحوی تعیین شود که با نرخ تورم و قیمت سبد معیشتی هم‌خوانی داشته باشد. نبود این تناسب باعث شده تا

صلح  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

کارگر، یکی از پیچیده‌ترین عناصر در فرایند تولید محسوب می‌شود. اگرچه کارگر در مقابل نیروی انسانی متخصص نهایتاً دستمزد کم‌تری دریافت می‌کند، بخش حیاتی از چرخه‌ی اقتصادی و تولید را تشکیل می‌دهد. این در حالیست که به وضوح با مشکلاتی هم‌چون تأخیر در پرداخت مزد روبه‌رو است. آنچه باعث شده که معمولاً کارگر به لحاظ وضعیت معیشتی در وضعیت سختی قرار بگیرد، شاید با همان جمله‌ی معروف مارکس که می‌گوید «کارگر همیشه از

همواره شاهد اعتراضات و اعتصابات از سوی کارگران باشیم. برای مثال می‌توان به اولین اعتصاب کارگری در سال جدید (۱۴۰۳) اشاره کرد که کارگران راه‌آهن خراسان دست از کار کشیدند. این کارگران علت این اعتصاب را «پرداخت نشدن مزد و حقوق خود و تبعیض در پرداخت مزد» عنوان کردند.

در سال ۱۴۰۳ در حالی که نرخ جدید دستمزد کارگران در سیصدویست‌ونهمین نشست شورای عالی کار به میزان ۷ میلیون و ۱۶۶ هزار تومان تعیین شده، نرخ تورم اعلام شده و قیمت سبد معیشت هیچ تناسبی با آن ندارد.

### دستمزد کم‌رِمق کارگران

علی‌خدایی، فعال کارگری در مصاحبه با ماهنامه‌ی خط صلح نظرش را درباره‌ی خبر افزایش ۳۵ درصدی حقوق کارگران این‌چنین بیان می‌کند: «از دو منظر باید به ماجرا نگاه کنیم. یکی این‌که تکلیف قانونی چه بوده و یکی این‌که واقعیت‌های زندگی کارگران و شرایط بازار کار را در نظر بگیریم که چگونه است.»

او می‌گوید: «از لحاظ قانونی، قانونگذار تکلیفی را برای شورای عالی کار در نظر گرفته است. شورای عالی کار شامل وزیر کار، سه نفر نمایندگان کارگران، سه نماینده از سوی کارفرمایان و دو نفر افراد بصیر و مطلع در حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی است. تکلیف شورای عالی کار مشخصاً در ماده‌ی ۶۷ قانون عالی کار مشخص شده و این شورا وظیفه دارد که به تکلیف خود عمل کند.»

او اضافه می‌کند: «طبق قانون، شورای عالی کار موظف است برای همه‌ی مناطق کشور مزد تعیین کند. بند یک ماده‌ی ۴۱ اعلام‌شده از سوی قانون کار می‌گوید مزد در نظر گرفته شده بدون در نظر گرفتن ویژگی جسمی است. یعنی بدون در نظر گرفتن نوع کار و توانایی‌ها باید حقوقش به یک اندازه باشد که حداقل زندگی فرد را تأمین کند. حداقل زندگی همان چیزی است که به تعبیر کارشناسان از آن به عنوان سبد معیشت یاد می‌شود که بر اساس مطالعات کارگری بیش از ۲۱ میلیون بوده. این در حالیست که در حال حاضر مزد کارگری حدوداً ۱۱ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان است و به اعتقاد من طبق روال قانونی حتی حداقل زندگی هم برای کارگر تأمین نیست و قواعد شورای عالی کار در نظر گرفته نشده است. اگر به سوابق هم نگاه کنیم، در سال ۱۴۰۲ وعده‌هایی که دولت برای کاهش نرخ تورم و کنترل قیمت داد و عملی نشد موجب شد که باز هم ما دو سال دستمزد کم‌تر از قانون برای کارگر داشته باشیم. در نتیجه اعتراض گروه کارگری در شورا از نظر من کاملاً اعتراض درست و به جایی است، چرا که این رقم کفاف هزینه‌های مسکن و خوراک را نمی‌دهد.»

خدایی متذکر می‌شود: «از نظر من افزایش دستمزد رویه‌ی مناسبی نداشته و برخی نظرات که رئیس شورای عالی کار بیان می‌کنند، فرافکنی هستند که مدعی هستند دولت سیزدهم بالاترین افزایش نرخ ارز را داشته است. قطعاً جامعه‌ی ما فهم بیشتری دارد که بتواند بفهمد در دولت قبل قیمت‌ها چقدر افزایش داشته و امسال چقدر شده.»

### تشکل‌های کارگری؛ بودن یا نبودن؟

این فعال کارگری درباره‌ی نقش تشکل‌ها در رسیدگی به مشکلات کارگران می‌گوید: «در کشور ما تشکل‌ها سعی می‌کنند و واقعاً مظلومانه تلاش می‌کنند. این نکته را فراموش نکنیم که ما در سیستم رسمی کشور تشکل مستقل نداریم. تشکل‌های ما -حتی تشکل‌های برگرفته از ما کارگران- اکثراً نهایتاً موظف هستند که تشکل‌هایشان را در وزارت کار ثبت کنند. در نتیجه نظارت از سمت وزارت کار بر این‌ها وجود دارد. روی این تشکل‌ها نه می‌توان اسم خصوصی و مستقل گذاشت و نه دولتی. برای مثال بنده به عنوان یک نماینده‌ی عالی کارگران کشور از سمت کارگری خودم بالا اومدم و واقعاً منتخب کارگران کارگاه خودم هستم اما از سطح کارگاه که خارج می‌شویم متأسفانه دخالت‌هایی که در انتخابات وجود دارد و اعمال نفوذ جریان‌های مختلف روی تشکل‌ها، عملاً باعث می‌شود که امکان این‌که این تشکل‌ها به صورت واقعی و استاندارد بتوانند کارگران را نمایندگی کنند و فعالیت مستقل داشته باشند از آن‌ها گرفته شود. حقیقتش این هست که امروز افرادی که به صورت مستقل سعی می‌کنند در دل این تشکل‌ها فعالیت کنند، با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو هستند و خیلی راحت از این تشکل‌ها حذف می‌شوند و دولت عملاً اعمال نفوذ می‌کند و اجازه نمی‌دهد تشکلی بالا بیاید یا حرف‌های آن‌ها را بشنود و هر جایی یک تشکل به شکل مستقل فعالیت می‌کند و نمی‌خواهد به هر خواسته‌ای از دولت تن بدهد، اتهام وابستگی به گروهی خاص به آن می‌زنند.» او اضافه می‌کند: «در بقیه‌ی عرصه‌های کشور نیز متأسفانه این مشکلات وجود دارد. به اعتقاد من در کشور ما نقش تشکل به رسمیت شناخته نمی‌شود نه صرفاً تشکل کارگری. من بارها این نکته را گفتم که تشکل باید بتواند نقش واسطه‌ی بین حاکمیت و مردم را بازی کند. در همه‌ی عرصه‌ها باید تشکل چنین نقشی را داشته باشد. تشکل باید واسطه‌ای برای شنیدن حرف مردم باشند. این در واقع حلقه‌ی مفقوده‌ی جامعه ماست که تشکل‌ها به رسمیت شناخته نمی‌شوند. زمانی هم که تشکل‌ها می‌خواهند قدرت بگیرند، حاکمیت به چشم تهدید به آن‌ها نگاه می‌کند و نه فرصت.»

خط صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



عکس از رکنا

## اجتماعی

■ نبود دسترسی کامل خانوارهای کم‌برخوردار ایرانی به خدمات پزشکی مردم، قربانی پنهان «دستمزدهای پایین» شده‌اند



هرمز شریفیان  
روزنامه‌نگار

معیشتی بسیار زیاد روبه‌رو ساخته و باعث «سوء تغذیه» اکثریت جامعه ایران شده، بلکه این خانوارها را با مشکلات «بهداشتی» بی‌شمار نیز روبه‌رو کرده است؛ به ویژه این که «بیمه‌های درمانی» نیز هر روز به دلیل برداشتهای غیرقانونی از صندوق آنها و «اختلاسها»، پوشش بسیار کم‌تری برای خدمات پزشکی و دارویی به «قشرهای کم‌برخوردار جامعه» ارائه می‌دهند.

از «خدمات دندانپزشکی» که در همین ابتدا می‌گذریم، زیرا آن‌قدر هزینه‌های خدمات پزشکی در این رابطه سرسام‌آور است که اکثر ایرانیان کم‌تر دندان سالمی در دهان دارند و گاهی حقوق یک ماهشان را باید صرف درمان تنها دو دندان

### صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

بررسی حداقل دستمزد مصوب برای کارگران در سال ۱۴۰۳ هم‌چنان این طیف زحمتکش جامعه‌ی ایران را در مقابل خطرات بی‌شمار اجتماعی - که سرتیتر آن «فقر و فلاکت» است - قرار می‌دهند.

این میزان دستمزد آن هم با توجه به بالارفتن ناگهانی «قیمت دلار» در برابر «پول نابود شده‌ی ملی» - که از روز ۱۳ فروردین با حمله‌ی اسرائیل به کنسولگری ایران در سوریه شدت بیشتری هم گرفت -، مشکلات بسیار بزرگ‌تری را برای کارگران، کارمندان و اقشار آسیب‌پذیر جامعه‌ی ایران رقم زد. پایین بودن میزان دستمزد نه تنها خانواده‌ها را با مشکلات



خود کنند. قیمت یک عصب‌کشی و پر کردن دندان در یک مطب دندانپزشکی متوسط حدوداً بین ۷ تا ۱۰ میلیون تومان می‌شود. در حالی که حداقل دستمزد در سال ۱۴۰۳ حدود ۱۰ میلیون تومان است، بیمار پس از درست کردن یک دندان خود باید در ادامه‌ی ماه، «هوا» نوش جان کند.

در سایر موارد نیز وضعیت تا همین اندازه تأسف‌آور است. از قیمت ویزیت پزشکان متخصص گرفته تا هزینه‌های جانبی مانند دارو، رادیولوژی، ام آر آی و آزمایشگاه، به حدی است که حتی برخی در بیمارستان‌های دولتی هم توان پرداخت هزینه‌های آن را ندارند.

قیمت اکثر داروهای تخصصی تحت پوشش شرکت‌های بیمه نیست و در بازار آزاد نیز اگر قابل دسترس باشد آن‌قدر نجومی است که بسیاری از خانواده‌ها توان خرید آن را برای عزیزان خود ندارند و باید شاهد خاموش شدن شمع وجود اعضای خانواده و نزدیکان خود و ذره ذره آب شدن آنان باشند.

در این بین اوج فلاکت کم‌برخورداری آن‌جاست که بیماری نیاز به عمل جراحی داشته باشد. در این صورت یا باید در نوبت بیمارستان‌های دولتی قرار بگیرند - که در بهترین حالت و به دلیل مراجعات بسیار، نوبتشان به شش ماه تا یک سال آینده یا حتی بیشتر موکول خواهد شد - یا در صورت این‌که عمل جراحی باید در اسرع وقت انجام شود مجبور به فروش وسایل خانه یا گرفتن وام و قرض و یا حتی «نزول» می‌شوند؛ زیرا تأمین هزینه‌های آن از عهده‌ی بسیاری از خانواده‌های ایرانی بر نمی‌آید.

هزینه‌های بسیار زیاد خدمات پزشکی حتی باعث شده تا برخی از مداوای خود دست بکشند و همین موجب شده تا میزان سلامت جامعه‌ی ایران به سطح بسیار پایینی برسد. در اکثر موارد روسای خانواده‌ها «از پدر گرفته تا مادر»، پس از مراجعه به پزشک و فهمیدن این‌که بیماری خطرناکی دارند از در میان گذاشتن آن به خانواده خودداری کرده و در خلوت با بیماری سخت خود می‌سوزند و می‌سازند زیرا نمی‌خواهند پیامدهای مالی و اقتصادی سنگین مداوایشان، دامنگیر فرزندان‌شان شود. آری! در موارد بسیار، پدران و مادران میانسال و سالمند برای به‌خطر نیفتادن اقتصاد خانواده در خفا با بیماری خود دست به گریبان می‌شوند و این در واقع یعنی با مرگ دست به یقه می‌شوند تا مبادا هزینه‌های درمان یا عمل جراحی آنان، فرزندان و عزیزانشان را با مشکلات مالی جبران‌ناپذیر بیشتر روبه‌رو کنند.

در واقع می‌توان گفت که مردم ایران در حوزه‌ی بهداشت و درمان تا حدود زیادی با یک تراژدی روبه‌رو هستند زیرا از سلامت خود می‌گذرند و در مواردی با مرگ روبه‌رو می‌شوند زیرا توان پرداخت هزینه‌های سرسام‌آور پزشکی را ندارند و نمی‌توانند از پس آن برآیند.

نکته‌ی بسیار دردآورتر اما این‌جاست که بسیاری از

زنان و مردان ایرانی حتی در دوره‌ی جوانی و میانسالی و به دلیل هزینه‌های زیاد خدمات پزشکی و درمانی و نداشتن بیمه، قادر به دادن آزمایش‌ها و «تست‌های دوره‌ای» نیستند تا در صورت مبتلا شدن به بیماری‌های صعب‌العلاج از بروز آن باخبر شده و بتوانند در ابتدای شروع بیماری، جلوی آن را بگیرند. این بخش از جامعه متأسفانه زمانی متوجه وجود بیماری خود می‌شوند که کار از کار گذشته و بیماری چنان ریشه دوانده که مداوای آن را غیر ممکن یا بسیار دشوار می‌کند و یا هزینه‌های آن چنان سنگین می‌شود که نمی‌توانند از پس مخارج بسیار آن برآیند.

متأسفانه سطح درآمد بسیار پایین نسبت به میانگین جهانی در ایران با توجه به نکاتی که قبلاً ذکر شد چنان است که بهداشت و سلامت جامعه به پایین‌ترین میزان و سطح خود رسیده و این وضعیت، هزینه‌های بسیار بیش‌تری را در آینده بر دوش جامعه خواهد گذاشت.

هزینه‌هایی که در موارد بسیاری دیده و شنیده شده که خانواده‌ها پس از این در و آن در زدن‌های بسیار برای تهیه مخارج درمان یا عمل‌های جراحی و نا امید شدن از تأمین آن، رو به فروش خودرو یا منزل شخصی خود می‌آورند و مجبور می‌شوند سقفی که زیر آن زندگی می‌کنند، بفروشند تا جان عزیزان خود را نجات دهند. وای به آن روز که خانواده‌ها وسیله‌ی نقلیه یا منزل مسکونی هم برای فروش نداشته باشند که در آن صورت یا مجبور به فروش اعضای بدن خود مانند «کلیه» می‌شوند که آگهی‌های آن حتی در بخش نیازمندی‌های برخی نشریات هم دیده می‌شود و یا مجبورند دست به کارهایی برخلاف قانون بزنند تا هزینه‌ی درمان عزیزان خود را فراهم کنند. اما دردآورترین بخش این معضلات و مشکلات بسیار زیاد آن‌جاست که دولت، مسئولان و در نهایت «حاکمیت»، بسیار دقیق‌تر از کارشناسان و مطبوعات از این فجایع خبر دارند اما تنها به تماشا نشسته و کوچک‌ترین واکنشی برای بهبود وضعیت ملت ایران نشان نمی‌دهند. طبیعی است که مسئولان می‌توانند با تدابیر و راهکارهای کوتاه و بلند مدت با چنین فاجعه‌ای به مقابله برخیزند و از درد و مشکلات طاقت‌فرسای مردم بکاهند اما موضوعات دیگر «ایدئولوژیک» در سیاست داخلی و خارجی آن‌قدر برایشان حیاتی و پررنگ است که تمام هزینه‌های کشور صرف آن حوزه‌ها می‌شوند.

متأسفانه وضعیت بهداشتی و پزشکی ملت ایران از وضع اسفبار و فاجعه‌بار و حتی هشدار نیز گذشته است. هرچند برخی پزشکان و مسئولان میانی با وجدان بارها نسبت به آن هشدارهای جدی داده‌اند اما متأسفانه گوش شنوایی وجود ندارد و تنها چیزی که در این میان ارزش ندارد، سلامتی و جان ایرانیان است.

صیغ

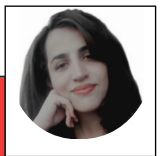
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



عکس از خط صلح

اجتماعی

## ■ تأثیرات ناگوار کمبود دستمزد بر سلامت روان کارگران



صغری رحیمی  
روزنامه‌نگار

صلح  
خط

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

آن‌ها و شرایط سخت کاری‌اش که در جواب او را به فلک بسته بودند و بعد بازداشت شده بود. اما این بار او برای همیشه غایب بود. این اواخر بیکار شده بود. این بار سیاسی هم شده بود. دیگر جانی نداشت. گیج و منگ بود. بی‌حس شده بود. اضطراب، رنج‌نداری و فقر و عدم

بابا نان نداد، بابا جان داد. مدت‌ها بود که غیبت‌های طولانی داشت؛ گاهی برای کارهای موقتی و سخت در شهرهای بزرگ با خوابیدن در ماشین و پارک‌ها و گاهی هم برای بازداشت‌های چند ماهه در زندان به دلیل اعتراض به کم بودن دستمزد، تأخیر چند ماهه در پرداخت

توانایی تأمین معاش - حتی خوراک و پوشاک فرزندان - چون موریه‌ای مدت‌ها بود که تار و پود وجودش را خورده بود. کالبدی خالی از جان و زندگی بود. محمود دولت آبادی در داستان جای خالی سلوچ می‌نویسد «نه کار بود و نه سفره. هیچ‌کدام. بی‌کار؛ سفره نیست و بی‌سفره، عشق. بی‌عشق، سخن نیست و سخن که نبود فریاد و دعوا نیست، خنده و شوخی نیست؛ زبان و دل کهنه می‌شود، تناس بر لب‌ها می‌بندد، روح در چهره و نگاه در چشم‌ها می‌خشکد. دست‌ها در بیکاری فرسوده می‌شود... دیگر چه؟ خر که مرده باشد. زمستان سرد و خشک که تن را زیر تن سرد و سیاه خود فشرده باشد و اندوه که از جاگاه جان لبریز شده باشد. دیگر جایی برای بند و پیوند می‌ماند؟ کجا جایی برای دل و زبان؟»

در سالی که گذشت، بار دیگر شرایط سختی بر زندگی کارگران در ایران حاکم بود. تورم افسارگسیخته تاخت تا شکافی عمیق بین درآمد و هزینه را ایجاد کند و زندگی کارگران را در خود فرو ببرد. این تورم باعث شد تا هزینه‌های زندگی به حداقل ۲۶ میلیون تومان در ماه برسد. اعداد و ارقام تلخ، زندگی بسیاری از کارگران را در حالی که گروهی از آن‌ها حداکثر تنها ۵ میلیون تومان دریافت می‌کنند، یا حتی در بهترین مواقع، میانگین دستمزد آن‌ها ۱۱ میلیون تومان با مزایا و سنوات است، به شدت تحت فشار قرار داد. زمانی که دستگاه‌های مربوطه خط فقر را بالغ بر ۲۰ میلیون تومان اعلام می‌کنند تنها نقطه‌ای از گرفتاری‌های کارگران آشکار می‌شود. هیچ‌کس نمی‌تواند تصور کند که چگونه این قشر معاش خود و خانواده‌هایشان را در این شرایط چالش‌برانگیز و رنج‌آور در میان این اختلاف میان مزد و هزینه‌ی معیشت تأمین می‌کنند.

نتیجه‌ی این فشار مداوم و ناامیدی از تغییر اوضاع و سرکوب سیاسی و امنیتی مطالبه‌گران حق و حقوق کارگری و بازنشستگی خبرهایی بود درباره‌ی خودکشی کارگران و کارکنان بخش‌های مختلف که عمدتاً در طول سال ۱۴۰۲ دست به اعتراض و اعصاب زده بودند. فریاد و خشم آن‌ها به تورم و گرانی، دستمزدهای کم، تأخیر چندین ماهه در پرداخت دستمزدها، ناامنی شغلی و کارهای موقت سه ماهه، نابرابری حقوق و دستمزد، وضعیت وخیم حقوق بازنشستگی و افزایش سن بازنشستگی، بلا تکلیفی و عدم پاسخگویی دولت و نهادهای آن به اعتراض‌های آن‌ها و واکنش سرکوب و بازداشت و زندانی کردن و اخراج از کار بود.

این خودکشی‌ها از جمله در میان کارگران قراردادی نفت و گاز، کارگران ساختمانی و خدمات شهری و حتی در بین پرستاران و دستیاران پزشکی در بخش سلامت بود. به عنوان مثال، در پتروشیمی چوار ایلام ۳ کارگر اقدام

به خودکشی کردند که یک تن از آن‌ها جان باخت. یک کارگر ساختمانی در زاهدان، یک کارگر حمل و نقل ریلی رجا، ۲ کارگر شهرداری مشهد و ایلام، یک کارگر پروژه‌ی آب شیرین چابهار و یک کارگر در سنج هم در یک فاصله‌ی زمانی اندک به زندگی خود پایان دادند. همگی آن‌ها به دلیل فقر، اخراج، پرداخت نشدن دستمزد، بیکاری و فشار کاری زیاد خودکشی کردند.<sup>(۱)</sup>

تلاش مردم برای تأمین حداقل‌ها است؛ آن‌چه که کف حق و حقوق شهروندی در جوامع مدرن است، این‌که دولت‌ها بستری را فراهم کنند که مردم بتوانند نیازهای اولیه‌ی فیزیولوژیک خود مانند غذا، مسکن و سرپناه، هوا و آب سالم و نیاز جنسی و خواب را تأمین کنند. زمانی که این‌ها تأمین شد دولت موظف است از امنیت جانی و مالی شهروندان با ایجاد یک ثبات قانونی و شغلی دفاع کند تا شهروندان از عوامل اجتماعی و محیطی علیه زندگی خود نگرانی و بیم نداشته باشند. اما آن‌چه امروز در ایران شاهد آن هستیم بحران تورم و رکود اقتصادی است که همه‌ی اقشار جامعه را درگیر کرده و دغدغه‌ی معاش و تأمین معیشت با توری که هر روز یک نقطه را فتح می‌کند و پیش می‌رود، فکر و ذکر نخست مردم تبدیل شده است.

کارگران برای سال ۱۴۰۳ نیز امیدی به تغییر وضعیت ندارند، چراکه تا امروز که مقاله‌ی حاضر نوشته می‌شود قیمت دلار به ۶۶ هزار تومن رسیده؛ یعنی کارگر از همین الان بدهکار سال آینده است. با تصویب شورای عالی کار، حداقل دستمزد کارگران در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲، به میزان ۳۵.۳ درصد افزایش یافت. با این حساب دستمزد هر کارگر مشمول قانون کار تنها به ۷ میلیون و ۱۶۶ هزار تومان رسیده است. بر این اساس، حداقل دریافتی یک کارگر با یک فرزند از ۸ میلیون و ۴۹۱ هزار تومان به ۱۰ میلیون و ۸۹۲ هزار تومان افزایش یافته است. با این حال با شتاب قیمت‌ها و هزینه‌ها، این رقم هیچ تغییری در شرایط کارگران ایجاد نمی‌کند. این میزان دستمزد حتی جوابگوی اجاره خانه‌ی افراد در شهرهای بزرگ هم نیست، چه برسد به هزینه‌های دیگری مانند خوراک، پوشاک، درمان، آموزش و تفریح. یکی از اثرات روانی اولیه‌ی دستمزدهای پایین، استرس مزمن است. بی‌ثباتی مالی ناشی از درآمد ناکافی، یک حالت دائمی نگرانی و اضطراب در مورد تأمین نیازهای اساسی مانند غذا، مسکن و مراقبت‌های بهداشتی ایجاد می‌کند. این فشار ثابت می‌تواند منجر به طیفی از پیامدهای نامطلوب، از جمله افزایش سطح کورتیزول -هورمون استرس- شود که خطر ابتلا به مشکلات مختلف سلامت جسمی و روانی را افزایش می‌دهد. نوسانات خلقی از قبیل زودرنجی، افسردگی حاد یا اضطراب بیش

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



از حد معمول می‌تواند از علائم بالا بودن سطح کورتیزول در بدن باشد. هم‌چنین میزان بالای کورتیزول در بدن ناشی از سبک زندگی پر استرس، افراد را گرفتار بیماری فشار خون و در نهایت در معرض بیماری‌های قلبی و عروقی و انواع دیگری از بیماری‌ها قرار می‌دهد. عدم اطمینان و غیرقابل پیش‌بینی بودن وضعیت گرانی و تورم و افزایش روزانه‌ی آن نبض مردم جامعه را به دست خود گرفته و استرس جامعه را تشدید می‌کند، زیرا افراد با غیرقابل پیش‌بینی بودن آینده‌ی خود و عدم امنیت مالی روبه‌رو هستند. می‌توان به خوبی میزان استرس و اضطراب و دغدغه را در یک خانواده‌ی کارگر تصور کرد؛ زمانی که می‌بینیم یک کارگر در سال ۱۴۰۲ با یک فرزند حدود ۸ میلیون تومان حقوق دریافت کرده، در حالی که سبد معیشت کارگران حدود ۲۰ میلیون تومان است. به عبارت دیگر، حقوق کارگران تنها ۴۰ درصد از سبد معیشت را پوشش داد و باید به این نکته نیز توجه داشت که در ایران امروز هزینه‌ی مسکن ۷۰ درصد هزینه‌ی خانوار را تشکیل می‌دهد. بنابراین اکنون اجاره‌ی مسکن خود به تنهایی هر روز یک رنج و اضطراب مزمن تبدیل شده است. حتی طبقه‌ی متوسط نیز در پنج سال گذشته در کلان شهری همانند تهران نتوانسته‌اند خود را در همان محله‌های سابق حفظ کنند و به حومه‌ی تهران یا شهرهای نزدیک روی آورده‌اند. کارگران در این شرایط چگونه می‌توانند دیگر هزینه‌های زندگی را بپردازند و به عارضه‌های روانی دچار نشوند؟

اولویت و دغدغه‌ی فکری بعدی، تأمین اقلام خوراکی است که روزانه گران‌تر می‌شود. در سبد غذایی خانوارها به شدت اختلال ایجاد شده و هر چند وقت یکبار اقلام ضروری برای سلامت جسمی و روانی از آن‌ها حذف می‌شود. مردم قادر به خرید گوشت نیستند و عمده مواد مصرفی خود را به سمت کالاهای گیاهی جایگزین تغییر داده‌اند. اقلامی مثل لبنیات نیز در سبد خانوارها و به ویژه در سبد خانواده‌های کارگری، به شدت کم شده است. میوه‌جات هم به کالایی لوکس تبدیل شده. این همه در حالیست که پروتئین و انواع ویتامین‌ها ضروری‌ترین مواد برای سلامت جسمی و تعادل و ثبات رفتاری و روانی و ایمنی در برابر انواع بیماری‌ها و جلوگیری از سوءتغذیه برای افراد جامعه است.

مرگ انگیزه و عزت نفس در میان مردم تحت فشار اقتصادی و ناتوان از تأمین معیشت، تأثیر روانی دیگر بر افراد است. کمبود منابع مالی احساس ناتوانی و حقارت و شرمساری در فرد به وجود می‌آورد؛ به خصوص در جامعه‌ی ایرانی که هنوز یک نگاه و فرهنگ جمعی حاکم است و افراد از نگاه دیگری تعریف می‌شوند و معنا می‌یابند. در جوامعی که موفقیت مادی اغلب با ارزش

فردی برابری دارد، دریافت دستمزدهای نامطلوب و پایین می‌تواند باعث ایجاد احساس شرم و فقدان اعتماد به نفس در فرد شود. کارگران ممکن است پیام‌های اجتماعی را درونی‌سازی کنند که موفقیت مالی را با فضیلت اخلاقی یکسان و دائماً خود را مستحق سرزنش بدانند. این احساس ننگ و شرم درونی می‌تواند با احساس عمیق بی‌ارزشی، تداوم چرخه‌های خودگویی منفی و تضعیف حرمت نفس و خوب بودن همراه شود.

دولت‌ها اصول کار را برای سلامت همه‌ی افراد جامعه برنامه‌ریزی می‌کنند. بسیاری از فاکتورهایی که در سلامت روان دخیل هستند تنها مربوط به بهداشت و سلامت نیستند بلکه عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز تأثیر به‌سزایی دارند. لذا علاوه بر مسایل مربوط به سلامت و اقتصاد در بستر فرهنگی و اجتماعی جامعه نیز باید روح زندگی و شادی حاکم باشد. در کشوری مانند هند می‌تواند فقر وجود داشته باشد اما در عین حال آن‌ها از شادترین مردم جهان نیز هستند. در ایران سایه‌ی مسایل اقتصادی بر همه چیز مسلط شده و انگیزه و امید جای خود را به یأس و افسردگی داده است. دلیل هم این است که بستر اجتماعی و فرهنگی جامعه نیز آزاد و فارغ از فشارهای سیاسی و انواع اجبارها، تحمیل‌ها و محدودیت‌ها و تنش‌های روانی نیست. یک تردد ساده‌ی مردم در خیابان‌ها و معابر عمومی با بسیاری از تنش‌ها و آزارها و فشارهای روانی در قالب دخالت در نوع و سبک لباس پوشیدن، جریمه و محرومیت و توقیف خودروی آن‌ها همراه است.

هم‌چنین بسیاری از مسایل و شرایط کاری موجود، استرس‌ها و اضطراب‌های قشر کارگر را افزایش می‌دهد. شرایط سخت و طولانی بودن ساعت کاری برای کارگران و نیز عدم پاسخگو بودن یک شیفت کاری باعث می‌شود تا آن‌ها چند شیفت و حتی در آخر هفته و در ایام تعطیلات نیز به کارهای اضافی مشغول شوند. در نتیجه سیستم استراحت و خواب کافی آن‌ها بهم ریخته و نه تنها کیفیت و امنیت کاری از بین می‌رود، بلکه در حالی که دستمزدها باز هم تنها برای تأمین نیازهای اساسی صرف می‌شود و نوبت به تفریح، استراحت کردن و فراغت و آسودگی نیست، هیچ از بار تنش و اضطراب فرد کاسته نمی‌شود. آمار ۹ ماه نخست سال ۱۴۰۲ نشان می‌دهد که در ایران تا چه اندازه شرایط کار برای کارگران مرگ‌بار شده که از عوامل مختلف از جمله جسمی و روانی تأثیر می‌پذیرد. دست‌کم یک هزار و ۶۲۵ کارگر جانشان را بر اثر حوادث ناشی از کار از دست دادند. کارگران ساختمانی بیش‌ترین نرخ این آمار را دارند. سازمان پزشکی قانونی اعلام کرد حوادث کار منجر به مرگ در شش ماه نخست سال ۱۵۰۷ درصد نسبت به سال قبل‌تر افزایش یافته

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

است. افزایش حوادث کار نتیجه‌ی خستگی بیش از حد کارگران به دلیل اجبار به دو-شغله بودن، ساعت کار طولانی، فشار روانی ناشی از مشکلات اقتصادی و رعایت نکردن ایمنی کارگاه‌ها از سوی کارفرمایان گزارش شده است. خودسوزی یک کارگر پیمانکاری شهرداری مشهد به دلیل مشکلات شغلی در محل کار خود، نمود واقعی دیگری از این خشم و انزجار از وضعیت دشوار کاری و شرایط روانی کارگران در ایران است.

علاوه بر این، دستمزدهای پایین بر روابط بین فردی تأثیر می‌گذارد. مشکلات مالی می‌تواند فشار زیادی را بر روابط خانوادگی و اجتماعی وارد کند، زیرا افراد با بار تأمین نیاز خود و خانواده دست و پنجه نرم می‌کنند. درگیری‌های ذهنی ناشی از عوامل استرس‌زای مالی ممکن است منجر به شکست در ارتباطات و صمیمیت عاطفی شود و احساس انزوا و بیگانگی را تشدید می‌کند. بر اساس آمارهای منتشر شده، ایران با نرخ طلاق حدوداً ۲۴ درصد در سال ۱۴۰۲ و با افزایش قابل توجهی نسبت به سال‌های قبل در رتبه‌ی چهارم جهان قرار گرفت. از دلایل اصلی این آمار بیکاری و کاهش درآمد، افزایش هزینه‌ها و بدهی‌ها، فقر و بی‌ثباتی، عدم امکان برنامه‌ریزی و مدیریت مالی، عدم مشارکت و مسئولیت‌پذیری، تبعیض و تحقیر و افزایش خشونت‌ها به خصوص علیه زنان، افسردگی و افتادن در دام اعتیاد، فقر و بدهکاری و بزهکاری و زندان است که ریشه‌ی همه‌ی آن‌ها را می‌توان در بحران اقتصادی کشور دید. (۲)

فقر و نداری و زندگی در محیط‌های غرق در فقر و تنش و اضطراب و خشونت می‌تواند پیامدهای بلندمدتی نیز بر رشد و سلامت روانی کودکان داشته باشد. کودکانی که در محیط‌های فقیر بزرگ می‌شوند، به ویژه در برابر اثرات نامطلوب فقر آسیب‌پذیر هستند و اختلالاتی در رشد شناختی، عاطفی و اجتماعی را تجربه می‌کنند. تجارب نامطلوب دوران کودکی مانند قرار گرفتن در معرض خشونت، غفلت، و ناامنی غذایی می‌تواند عواقب پایداری بر سلامت روان و عملکرد داشته باشد و خطر مشکلات روانی را در بزرگسالی افزایش دهد. مرکز آمار جمهوری اسلامی ایران در گزارش نگران‌کننده‌ی خود در روز سه‌شنبه ۷ فروردین ۱۴۰۳ اعلام کرد که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱، ۹۲۹ هزار و ۷۹۸ نفر - که بیش‌تر آن‌ها ۱۵ تا ۱۷ ساله هستند - از تحصیل بازماندند. مرکز پژوهش‌های مجلس نیز پیش‌تر اعلام کرده بود که فقر، عدم توان تأمین معیشت و آموزش فرزندان و اختلاف‌های خانوادگی و تنش‌های روانی بر روی کودکان عامل اصلی بازماندگی از تحصیل و ترک تحصیل کودکان در ایران است. (۳)

از سوی دیگر در ایران حمایت‌ها از افراد در برابر انواع

بیماری‌های روانی و افسردگی بسیار پایین است و در میان قشر کارگر که با مشکلات اساسی‌تری روبه‌رو است، توجه به بهداشت روان رنگ باخته و در برنامه‌ی زندگی آن‌ها مراجعه به روانپزشک و روان‌درمانگر در شرایطی که احساس تنش روانی می‌کنند، بیش‌تر شبیه به یک شوخی است. در واقع اگر فرد به یکی از اختلال‌های روانی و روحی دچار باشد، مجال و فراغت و بودجه دنبال کردن جلسه‌های درمانی و گذراندن دوران نقاهت را ندارد.

\*\*\*

صیخ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

بر هم خوردن تعادل کار و زندگی به دلیل دستمزدهای پایین و بحران‌های اقتصادی یک نگرانی مهم با پیامدهای عمیق روحی و روانی برای طبقه‌ی کارگر ایران است که زیر خط فقر زندگی می‌کنند. هنگامی که کارگران به اندازه‌ی کافی برای زمان و تلاش خود دستمزد دریافت نمی‌کنند، اغلب خود را در موقعیت‌های مخاطره‌آمیزی می‌بینند که این می‌تواند منجر به استرس مزمن، فرسودگی شغلی و پیامدهای نامطلوب سلامتی شود. کار سخت و مداوم امروز در ایران جایگزین خانواده، اوقات فراغت، رفاه و پیشرفت شخصی شده که طبیعتاً بر سلامت روانی و جسمی تأثیر منفی می‌گذارد و در نهایت بهره‌وری کلی و کیفیت زندگی را تضعیف می‌کند.

دولت‌ها با پرداختن به این چالش‌ها رویکردی چندوجهی همانند سیاست‌های دستمزد منصفانه و عدالت در پرداخت‌ها، شبکه‌های ایمنی اجتماعی و اقداماتی برای تحریک رشد و ثبات اقتصادی در کشورها را در پیش می‌گیرند. کارفرمایان، سیاست‌گذاران و جامعه‌ی مدنی همگی در ایجاد محیط‌هایی که کارگران بتوانند هم از نظر حرفه‌ای و هم از نظر شخصی و روانی پیشرفت کنند، نقش دارند. این ممکن است شامل اجرای استانداردهای دستمزد، حمایت از شرایط کاری انعطاف‌پذیر و مطلوب و سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی و حمایتی برای توانمندسازی کارگران برای انطباق با شرایط متغیر اقتصادی و حفاظت جانی و مالی از آن‌ها در شرایط بحران باشد.

پانوش‌ها:

- ۱- جنگ حکومت با کارگران: «ما ایستاده ایم»، رادیو زمانه، ۹ فروردین ماه ۱۴۰۳.
- ۲- گزارش جامع: رشد آمار طلاق در ایران در سال ۱۴۰۲، دادسو.
- ۳- ترک تحصیل یک میلیون دانش‌آموز، ردآورد کدام سیاست خاتمه‌ای؟، ایران آزادی، ۹ فروردین ماه ۱۴۰۳.



عکس از نسیم

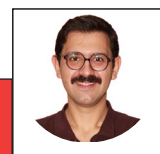
اقتصادی

■ سه‌جانبه‌گرایی در حقوق کار و تعیین حداقل مزد در ایران

از رویا تا واقعیت

صیقل

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



علیرضا گوردژی  
پژوهشگر دکتری حقوق بین‌الملل

اصل مهمی در حقوق کار که هم‌چنان اصل طلایی است:  
سه‌جانبه‌گرایی.

۵۴

در مراسم افتتاح ساختمان سازمان جهانی کار در  
ژوئن ۱۹۲۶، از سه کلید طلایی برای گشودن سه قفل  
رونمایی شد. این سه کلید طلایی نمادین نشانه‌ای بود بر



سال‌ها تلاش برای دستیابی به شرایط منصفانه‌ی کار نشان داده بود که جز با توافق سه‌جانبه نمی‌شود به رضایت هر سه گروه رسید. در آن سال‌ها سندیکاها‌ی کارگری به قدرتی دست یافته بودند که می‌توانستند با دولت و کارفرما بر سر یک میز نشست و از حقوق خود دفاع کنند. مطمئناً برای کارفرما حداکثر سود بیش‌ترین اهمیت را دارد و (احتمالاً) برای دولت نظم اجتماعی. اگر طرف کارگر رضایت نمی‌داشت، کار تعطیل می‌شد و تبعات اجتماعی بدی برای دولت به همراه می‌آورد. پس دولت و کارفرما حاضر شدند کارگر را به عنوان کسی هم‌تراز برای مذاکره بپذیرند و سه‌جانبه‌گرایی کار از همین‌جا شکل گرفت.

این محصول سندیکاها‌ی قدرتمندی بود که از نیمه‌ی قرن نوزدهم علاوه بر ساماندهی در امور کار، فعالیت سیاسی هم می‌کردند. آن‌طور که مارکس و انگلس در ۱۸۴۸ پیش‌بینی کرده بودند، «شیخ کمونیسم» همه جا می‌گشت و در زمان افتتاح ساختمان سازمان جهانی کار، چند سالی از انقلاب کمونیستی در روسیه می‌گذشت و به‌تازگی استالین بر مسند نشسته بود. جنبش‌های مارکسیستی و آنارشیستی در کنار احزاب سوسیال‌دموکرات برای بهبود شرایط کار تلاش می‌کردند و دیگر «خودآگاهی طبقه‌ی کارگر» رویا نبود؛ انقلاب سوسیالیستی پشت در همه کشورهای اروپا منتظر بود. بهبود شرایط کار، خواسته‌ی کارگران و ضرورت سیاسی و اقتصادی برای دولت‌ها بود.

پس از آن، دیگر هرگز حقوق کار جنبه‌ی سیاسی خود را از دست نداد. چانه‌زنی سندیکاها بر سر دستمزد، ساعت کار یا سن بازنشستگی گاهی کار را به خیابان‌ها می‌کشد و بسته به جایگاه هر یک از این سه ضلع، نتایجی تعیین می‌کند. این البته در ایران صادق نیست.

حق بر تشکیل سندیکا و اعتصاب کارگری در نظام حقوقی ایران شناخته شده نیست. آن‌چه قانون کار پیش‌بینی کرده، شورای اسلامی کار است با اختیاراتی محدود. توان اثرگذاری کارگران در کارگاه محدود به این شورا شده و در صحنه‌ی سیاسی هم گاه نمایندگان از خانه‌ی کارگر -معمولاً همان یکی- دو نفر همیشگی- وارد مجلس شورای اسلامی می‌شوند. این‌که تشکیلات سندیکایی که توسط خود کارگران شکل می‌گیرد

راه به کجا می‌یابد را با تجاربی مثل سندیکای کارگران شرکت واحد یا تشکل‌های صنفی کارگران هفت‌تپه می‌توان فهمید. قانون کار تعمداً دست کارگران را بست و محدودشان کرد به کانال‌های رسمی. چنین قانون کاری هم مخالفان بسیار داشت و مواردی مانند تعطیلی هفتگی اجباری و حداقل مزد از نظر گروهی خلاف شرع محسوب می‌شد و با رفت و برگشت‌های بسیار، دوازده سال پس از انقلاب توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام تصویب شد؛ بماند که شعبه‌های بعدی، مانند جایگزینی خلاف قانون قرارداد کار با قرارداد کار موقت و اتفاقات دیگر تأثیر همین قانون نیم‌بند را هم از میان برد.

با این تفصیل، تعجب ندارد بحث بر سر تعیین حداقل دستمزد در شورای عالی کار هم فرمایشی باشد. نمایندگان کارگران، چه اصیل باشند چه انتصابی، در این شورا کاری از پیش نمی‌برند. نظام حمایت از کارگران به عنوان بخشی از نظام‌های حمایتی حقوق بشری شناخته می‌شود. مفروض در این نظام‌ها این است که گروه‌هایی از جامعه «زورشان» به طرف مقابلشان نمی‌رسد؛ زنان در برابر مردان و کودکان در برابر بزرگسالان، اقلیت‌ها در برابر اکثریت‌ها و کارگران در برابر کارفرمایان. کارگر برای نان شب تلاش می‌کند و کارفرما برای سود. آن‌چه قدرت چانه‌زنی به کارگر می‌دهد نه حضور نماینده در شورای عالی کار، که توان اثرگذاری در کارگاه و جامعه است. تعیین حداقل مزد برای کارگر در شورای عالی کار که بر اساس تورم اعلامی بانک مرکزی صورت می‌گیرد (بند ۱ ماده‌ی ۴۱ قانون کار) باز از «الطاف» دولت و کارفرما است؛ ولو نمایندگان کارگران مخالف آن باشند. همان‌طور که حضور چند زن در مجلس یا پست‌های مدیریتی نشان‌دهنده‌ی سهم برابر مردان و زنان در جامعه نیست، حضور نمایندگان کارگران در شورای عالی کار هم به معنای نقش‌آفرینی کارگران در بدیهی‌ترین حقشان نیست. کارگری که سندیکا ندارد، توان اعمال زور ندارد و ناچار به پذیرش است. شکل سه‌جانبه‌گرایی تا حدی در شورای عالی کار وجود دارد، اما بدون مقدمات لازم، تهی از محتوا است. شورای عالی تصویب و ابلاغ می‌کند و کارگر است که باید هزینه‌های خود را به فرموده کاهش دهد تا خرجش را متناسب دخلش کند.

## صیخ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

همان‌طور که حضور چند زن در مجلس یا پست‌های مدیریتی نشان‌دهنده‌ی سهم برابر مردان و زنان در جامعه نیست، حضور نمایندگان کارگران در شورای عالی کار هم به معنای نقش‌آفرینی کارگران در بدیهی‌ترین حقشان نیست. کارگری که سندیکا ندارد، توان اعمال زور ندارد و ناچار به پذیرش است.

## اجتماعی

■ علیرضا میرغفاری، نماینده‌ی کارگری در شورای عالی کار:

## دولت را به عنوان کارفرمای اصلی می‌شناسم



گفتگو از علی کلانی

مسئله‌ی حداقل دستمزد و روند تصویب آن در شورای عالی کار در روزهای پایانی سال گذشته، بحث‌های بسیاری را موجب شد. برخی رسانه‌ها از روش تعیین آن با عنوان اتفاقی عجیب سخن گفتند و جمعی نیز از عبارت سرکوب مزدی برای آن استفاده کردند. در همین راستا و با توجه به اهمیت این مسئله، ماهنامه‌ی خط صلح با آقای «علیرضا میرغفاری»، نماینده‌ی کارگران در جلسات مذاکره در خصوص حداقل دستمزد در شورای عالی کار به گفتگو نشست تا روند روی داده را از زبان او بشنود. آقای میرغفاری نیز ضمن پاسخ به پرسش‌های ماهنامه‌ی خط صلح گفت که مصوبات شورای عالی کار در خصوص حداقل دستمزد «منتج به سرکوب مزدی و تشدید کاهش قدرت خرید جامعه‌ی کارگری شده است.»

به گفته‌ی این عضو کانون عالی انجمن صنفی کارگران ایران، دولت اصولاً اعتقادی به سه جانبه‌گرایی و چانه‌زنی در خصوص حداقل دستمزد ندارد و موضوعاتی نیز مانند مزد توافقی و توافق کارگر و کارفرما، تنها به بهره‌کشی و استثمار نیروی کار در شرایط

فعالی خواهد انجامید.

این فعال کارگری هم‌چنین ضمن غیرمستقل و تأثیرپذیر خواندن ابزار تشکل‌های کارگری به خط صلح گفت که «امیدوارم این فضا شکسته شود و این قدرت و اجازه‌ی تشکل‌یابی به صورت مستقل و نظام‌مند به جامعه‌ی کارگری داده شود.»  
مشروح گفتگوی ماهنامه‌ی خط صلح با علیرضا میرغفاری، فعال کارگری و نماینده‌ی کارگران در شورای عالی کار را در زیر می‌خوانید:

خط صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

■ افزایش ۳۵ درصدی حداقل دستمزد در سال ۱۴۰۳ بر چه اساس صورت گرفته و طبق چه محاسباتی این درصد افزایش حقوق لحاظ شده است؟

حداقل دستمزد با توجه به ماده‌ی ۴۱ قانون کار تعیین می‌شود. دو شاخص معیار محاسبه‌ی آن است. یکی این که این حداقل دستمزد می‌بایست نیازهای خانواری که بُعدش را مراجع رسمی اعلام

می‌کنند، تأمین کند و دیگری این که متناسب با نرخ تورم باشد. بر اساس این دو معیار و مطابق با ماده‌ی ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار هر ساله موظف است جلسات خود در مورد این موضوع را برگزار کند و حداقل دستمزد را تعیین کند.

قانون صراحتاً مبانی محاسبه را بیان نکرده است. به همین دلیل ما شاخص‌هایی چون سبد معیشت را با معیارهای خودش در نظر می‌گیریم. یکی از این معیارها، بُعد خانوار یعنی ۳.۳ نفر است. این عدد مطابق با سرشماری نفوس و مسکن است که اعلام شده. معیار دیگر هم تورم اعلامی مرکز آمار، مربوط به ماهی است که منتج به محاسبه‌ی حداقل دستمزد می‌شود. این‌ها دو معیار اصلی هستند. البته معیارهای دیگری نیز هستند؛ مانند مبنا قرار دادن سبد غذایی که توسط مراجع رسمی مانند انستیتو تغذیه ایران و وزارت بهداشت انجام می‌شود. در نهایت هم دهک محاسبه‌ای مشخص می‌شود. یعنی دهکی که بر اساس آن اهمیت اقلام غذایی مشخص شده است. در آخر هم با توجه به درصد اهمیت اقلام غذایی مشخص شده و معیارهای دیگر، عدد کل سبد معیشت مشخص می‌شود.

چون مشخصاً در ماده‌ی ۴۱ قانون کار، به شاخص‌ها و مبانی سبد معیشت اشاره‌ای نشده، با توجه به وضعیت کشور، چانه‌زنی‌های مزدی صورت می‌گیرد. متأسفانه در سال‌های زیادی حقوق و دستمزد نه تنها برابر با تورم و سبد معیشت که کم‌تر از نرخ تورم مصوب شده است. مثال مشخص آن سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ است. در دو سال متوالی شاهد این قضیه هستیم که حداقل دستمزد به میزان ۲۷ درصد برای سال ۱۴۰۲ و ۳۵ درصد برای سال ۱۴۰۳ مصوب شده است. مصوباتی که در نهایت به دستمزدی کم‌تر از نرخ تورم انجامیده و منتج به سرکوب مزدی و تشدید کاهش قدرت خرید جامعه‌ی کارگری شده است.

■ یعنی به باور شما آن چه که اضافه شده، با تورم موجود و سبد معیشت شهروندان تناسبی ندارد؟ چرا این افزایش به این میزان بوده است؟

بله تناسبی ندارد. مطابق با ماده‌ی ۱۶۷ قانون کار، ترکیب اعضای شورای عالی مشخص می‌شود و چانه‌زنی‌های مزدی در جلسات شورای عالی کار صورت می‌گیرد. اما با فضایی در شورا روبه‌رو هستیم که دولت خود به عنوان کارفرمای بزرگ و ذینفع اصلی در آن حضور دارد. این در حالی است که قانون کار، قانونی حمایتی و آمره است. مطابق با این قانون، وزارت کار و دادگستری موظف هستند که نقش ناظر و تسهیل‌گر در روابط میان کارگر و کارفرما را داشته باشند. اما دولت در این جا به نقش خود به عنوان کارفرمای اصلی بر می‌گردد و به عنوان ذینفع تصمیم‌گیری می‌کند.

من در مذاکرات سال گذشته برای تعیین حداقل دستمزد سال ۱۴۰۳ حضور داشتم و این قضیه برایم به وضوح قابل مشاهده بود که طرف اصلی مذاکره و چانه‌زنی دولت است و کارفرما پشت دولت پنهان می‌شوند. یعنی اساساً طرف مقابل ما دولت بود و مذاکرات در واقع نه سه جانبه که دو جانبه بود. در یک سو دولت و کارفرما در کنار هم حضور داشتند و در سویی دیگر نماینده‌ی

کارگران. قاعدتاً در چنین وضعیتی، نماینده‌ی کارگران از لحاظ سیاسی و اقتصادی قدرت چانه‌زنی برابری با طرف مقابل ندارد. به همین دلیل ساختار دستمزد مطابق با میل دولت و کارفرما تعیین می‌شود.

■ گفتید که دولت در کنار کارفرما قرار گرفته. بیش‌تر توضیح می‌دهید؟

من دولت را به عنوان کارفرمای اصلی می‌شناسم و دیدم؛ یعنی طرفی که ذینفع اصلی است. صراحتاً هم اعلام می‌کند. بخشی از نیروهایی که در بدنه‌ی دولت به صورت پیمانی و رسمی و قراردادی هستند، به صورت واسطه توسط شرکت‌های پیمانکاری و مقاطعه با دولت کار می‌کنند. با توجه به این که یکی از ذینفع‌های اصلی خود دولت است، اصل چانه‌زنی با دولت انجام می‌شود و نه با نماینده‌ی کارفرماها.

■ رئیس سازمان برنامه و بودجه از مفهومی به نام تورم انتظاری سخن گفته است. این مفهوم به چه معناست و ارجاع تعیین نرخ دستمزد کارگران بر اساس این مفهوم راه به کجا خواهد برد؟

طرح تورم انتظاری موضوع کاملاً درستی است و من هم موافق هستم، ولی به شرطی که زمانی که در حال تعیین دستمزد هستیم، با توجه به بند دو ماده‌ی ۴۱ قانون کار این کار را انجام دهیم. به عنوان مثال، سبد معیشتی که گروه کارگری برای حداقل دستمزد سال ۱۴۰۳ محاسبه کرده، ۲۱ میلیون و ۶۶۸ هزار تومان است. چون این عدد قرار است در سال آینده نیازهای یک خانوار کارگری را تأمین کند، باید تورم انتظاری سال آینده را هم در نظر گرفت. متأسفانه بخش اول مسئله در محاسبات مغفول می‌ماند و تلاش می‌شود تا با تنها مبنا قرار دادن تورم انتظاری سال آینده، مزد تعیین شود. این اتفاق در سال ۱۴۰۲ هم روی داد و مبنایش هم همین نوع تفکر بود. یعنی بر این مبنا که تورم انتظاری سال آینده مثلاً ۲۰ تا ۳۰ درصد است و دولت قرار است اقداماتی را انجام دهد تا تورم کنترل شود، مزد تعیین شد. به صورت عملی هم اثبات شد که دولت توانمندی کنترل تورم را ندارد. هزینه‌ی این تصمیم غلط را هم جامعه‌ی کارگری داد و آسیبی جدی به جامعه‌ی کارگری وارد شد.

ولی اگر از منظر دولت به موضوع نگاه کنیم، این تفکری اشتباه است. نباید فراموش کرد که برای تعیین دستمزدی که قرار است برای سال آینده باشد، باید بعد از مبنا قرار دادن سبد معیشتی، تورم انتظاری را به آن اضافه کرد. نباید سانسور شده و گزینشی برخورد کرد.

■ در این جا تفاوت و اختلاف در نوع درک از مفهوم تورم انتظاری است و یا چگونگی محاسبه‌ی آن؟

مسئله نگاه گزینشی به این مفهوم است. ما متأسفانه به صورت گزینشی به قانون کار می‌پردازیم و هیچ وقت همه‌ی مواد این

صیغ  
ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



قانون را ملاک عمل قرار نداده‌ایم. هیچ وقت کارفرمایان در تمام کارگاه‌های موجود در کشور را با نظارت جدی از سمت مجلس و دولت، به اجرای کامل قانون کار مکلف نکرده‌ایم. این اتفاق در سنوات گذشته و در دولت‌های پس از جنگ روی داده و در نهایت فضا به گونه‌ای شده که امروز جامعه‌ی کارگری جرأت این را ندارد که درخواست کند که قانون کار به طور کامل اجرا شود. متأسفانه به دلیل عدم وجود امنیت شغلی، پشتوانه‌ی سیاسی و نداشتن صدا و ضریب رسانه‌ای، جامعه‌ی کارگری به راحتی سرکوب می‌شود.

## ■ نظر شما در خصوص دستمزد منطقه‌ای چیست؟ چرا دولت به دنبال چنین طرحی است؟

در ابتدای ماده‌ی ۴۱ قانون کار به این موضوع اشاره شده که هر ساله شورای عالی کار موظف است تا حداقل دستمزد را برای صنایع و نقاط مختلف کشور، با دو معیار تورم و تأمین نیازهای خانواده تعیین کند. در این موضوع صراحت قانونی وجود دارد. اما روش تعیین حداقل دستمزد از منظر ما دارای ایرادات جدی است و نیاز به زیرساختی اساسی دارد. اصلی‌ترین نیاز هم داشتن تشکل‌های کارگری مستقل و قدرتمند است. بسیاری از کارگاه‌های ما در کشور در حال حاضر یا تشکلی ندارد و یا اگر هم تشکلی هست، غالباً (و البته نه به صورت صددرصد) به صورت ابزار دست کارفرماها و برای پیشبرد اهدافشان مورد استفاده قرار می‌گیرد. در واقع به هیچ وجه مستقل نیستند و از کارفرماها و دولت تأثیر می‌گیرند. این نیاز به تشکل‌های مستقل، الزامی اولیه است.

یک نکته هم این که وزیر اقتصاد دولت فعلی، آقای خاندوزی، جزو کسانی است که مخالف تعیین حداقل دستمزد است و موضع‌گیری‌هایی هم در این زمینه داشته. ایشان به دنبال حذف حداقل دستمزد و جایگزین کردن توافق دستمزدی برای کل کشور هستند. این موضوع هر ساله از جانب دولت طرح می‌شود. بخشی از این مطرح کردن مسئله هم برای حذف نظام چانه‌زنی برای تعیین حداقل دستمزد است. به وضوح قابل مشاهده است که دولت اعتقادی به سه جانبه‌گرایی برای تعیین حداقل دستمزد ندارد. در واقع از صراحت قانونی ماده‌ی ۴۱ قانون کار سوءاستفاده می‌کنند تا حداقل دستمزد را زیر سوال ببرند.

## ■ یعنی فکر می‌کنید که عدم و یا کمبود تشکل‌های مستقل کارگری است که به دولت فرصت چنین سوءاستفاده‌ای را می‌دهد؟

ببینید، وزارت کار و وزارت اقتصاد مدام بر توافقی بودن دستمزد تأکید می‌کنند. این امر در حالی مطرح می‌شود که ما تشکل‌های مطابق با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار نداریم. مقاله‌نامه‌ی ۸۷ سازمان بین‌المللی کار در خصوص سندیکاهای کارگری صحبت می‌کند. ایران به این مقاله‌نامه‌ها نپیوسته و این مقاله‌نامه‌ها در داخل ایران لازم‌الاجرا نیستند. تشکل‌های موجود فعلی هم استانداردهای سازمان بین‌المللی کار را ندارند. ابزار تشکل، ابزار چانه‌زنی و مذاکره‌ی جامعه‌ی کارگری است. امروز این ابزار به

شدت غیرمستقل و تأثیرپذیر است. پس مطرح کردن موضوعاتی مثل مزد توافقی و توافق کارگر و کارفرما کاملاً بی‌معنی است و منتج به بهره‌کشی و استثمار نیروی کار در شرایط فعلی می‌شود.

## ■ چرا به نظر شما امکان تشکیل تشکل‌های مستقل کارگری در ایران امروز وجود ندارد؟

این مسئله دلایل مختلفی دارد. شاید مسئله‌ی اساسی که بیش‌ترین وزن را هم دارد، موضوعات و رویکردهای مختلف سیاسی است که طی سال‌های گذشته از قبل از انقلاب و زمان جنگ و پس از آن در کشور حاکم بوده است. این فضا در شرایطی وجود دارد که کشور در نقطه‌ای امن و مطمئن و بدون تعارض با کشورهای دیگر هم نیست. هم‌چنین ساختار سرمایه‌داری هم به شدت قدرتمند است. امیدوارم این فضا شکسته شود و این قدرت و اجازه‌ی تشکل‌یابی به صورت مستقل و نظام‌مند به جامعه‌ی کارگری داده شود.

## ■ چرا روند این افزایش دستمزد زمان برد و چرا در آخرین روزهای سال گذشته به تصویب رسید؟ چه موانعی در این راه دخیل بود؟ چرا نمایندگان جامعه‌ی کارگری زیر بار امضای آن نرفتند؟

متأسفانه بحث دستمزد و جلسات شورای عالی کار با موضوع تعیین حداقل آن همیشه به ماه‌های آخر سال کشیده می‌شود. در نهایت هم ساختاری که وجود دارد، ساختار چانه‌زنی است. مشخصاً هم گروه کارگری است که تلاش می‌کند دستاورد بیش‌تری داشته باشد. گروه کارفرمایی و دولت هم مواضع خودشان را دارند. همین مسئله هم موجب می‌شود که بحث دستمزد به روزهای پایانی سال کشیده شود. در واقع مسئله‌ی اصلی تلاش گروه کارگری برای گرفتن حداقل‌ترین‌هاست. تلاش‌ها انجام می‌شود و کار به روزهای پایانی سال و بازه‌های زمانی کوتاهی که این مسئله در شورای عالی کار مطرح می‌شود، کشیده می‌شود. بعد هم در کمال ناباوری و متأسفانه مسئله به کلی فراموش می‌شود تا فرآیند سال بعدی که مجدداً چه پیش آید.

ملاک اولیه‌ی ما برای چانه‌زنی در گروه کارگری، تعیین سبد معیشت بود که مبانی آن را خدمت شما گفتیم. یکی از اتفاقاتی که امسال روی داد، به روزرسانی شدن سبد غذایی ارائه شده توسط انستیتو تغذیه ایران بود. در گزارش قبلی که در سال ۱۳۹۲ ارائه شده بود، میزان کالری مصرفی ۲۵۷۳ کالری برای سبد غذایی مطلوب بود که در گزارش جدید به ۲۴۰۱ کالری کاهش یافته بود. هم‌چنین برای سبد غذایی مقرون به صرفه هم عدد دوهزار و سیصد و اندی کالری مطرح شده بود. دولت نیز با وجود کاهش کالری مورد نیاز در سبد غذایی مطلوب و سبد غذایی مقرون به صرفه، باز تأکید داشت که سبد غذایی مقرون به صرفه ملاک تعیین سبد اقلام غذایی و در نهایت سبد معیشت به صورت کلی باشد. هم‌چنین با تغییر سال مبنای محاسبات مرکز آمار ایران از ۱۳۹۵ به ۱۴۰۰، ضریب اهمیت اقلام غذایی در دهک ۴ از ۳۶.۶ درصد در سال گذشته به ۳۸.۹ درصد افزایش پیدا کرد. این دو پارامتر اصلی باعث

صلح  
خط

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

شد که سبد معیشت اعلام شده توسط وزارت اقتصاد و کارفرماها به شدت دارای عدد پایینی باشد. تا روز آخر هم چالش اصلی ما این بود که مبنای محاسبه‌ی سبد معیشت باید درست و با واقعیت‌های جامعه منطبق باشد که متأسفانه این اتفاق نیفتاد. در نهایت هم دولت با پیشنهاد وزیر کار و بدون نظر مثبت گروه کارگری، افزایش ۳۵ درصدی حداقل دستمزد را مصوب کرد. در انتها هم توسط گروه کارفرمایی، عدد ۲۲ درصد برای سایر سطوح مزدی پیشنهاد شد که بالاخره با اکثریت آرای گروه کارفرمایی و دولت مصوب شد و در نهایت بحث مزد برای سال ۱۴۰۳ فیصله پیدا کرد.

■ گفته می‌شود که دولت به دنبال اصلاح موادی از قانون کار مانند مواد ۴۱ و ۱۶۷ است. چرا دولت در چنین وضعیتی به چنین فکری افتاده است؟

همانطور که پیش‌تر هم گفتیم، دولت مخالف بحث تعیین حداقل دستمزد در چهارچوب نظام چانه‌زنی سه‌جانبه است. گواه این موضوع هم موضع‌گیری‌های وزارت کار است. خوشبختانه با توجه به پخش زنده‌ای که امسال صورت گرفت، این مسئله به صورت عیان و شفاف برای جامعه قابل مشاهده بود. در نهایت هم شخصیت‌هایی مانند آقای خاندوزی، وزیر اقتصاد، صراحتاً اعلام کردند که حداقل دستمزد ساختاری غیرعادلانه دارد و حقوق و دستمزد باید در چهارچوب مشخصی تعیین شود. این چهارچوب مشخص مورد نظر آن‌ها هم قاعداً توسط دولت تعیین می‌شود. آن‌ها مخالف نظام چانه‌زنی سه‌جانبه هستند. دلیل اصلی اصلاح موادی از قانون کار که برشمردیم هم همین است.

قانون کار در سال ۱۳۶۹ مصوب شد. در آن دوران غالب تشکل‌های کارگری موجود در سطح کشور، شوراهای اسلامی کار بودند. آن‌ها به دلیل تغییر شوراهای کارگری موجود در کارگاه‌ها به شوراهای اسلامی کار. غالب اختیارات جامعه‌ی کارگری از جمله همین بحث ماده‌ی ۱۶۷ قانون کار که سه نفر نماینده کارگران توسط شوراهای اسلامی کار باید معرفی بشوند هم به شوراهای اسلامی کار واگذار شده است. دو تشکل دیگر یعنی مجمع عالی نمایندگان کارگران ایران و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران فاقد نماینده‌ی اصلی هستند. اما به دلیل فضای موجود و طی سال‌های گذشته، شورای اسلامی کار از تشکل‌های مجمع عالی نمایندگان کارگران ایران و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران دو نفر علی‌البدل هم معرفی می‌کند. در مذاکرات مزدی برای دستمزد امسال هم من به نمایندگی از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران به عنوان عضو علی‌البدل و بدون حق رای در جلسات حضور داشتم.

■ عده‌ای مدعی هستند که با افزایش حقوق کارگران، تورم ایجاد می‌شود. این ادعا به نظر شما تا چه میزان قابل پذیرش است؟

این ادعا همیشه مطرح است که افزایش دستمزد باعث افزایش تورم می‌شود. اصطلاحاتی چون ماریپیچ دستمزد نیز همیشه مطرح

می‌شوند. اول این که به صورت تجربی، سال‌هایی که افزایش دستمزد بالاتر از تورم داشته‌ایم، نرخ بسیار کمی از تورم مربوط به افزایش دستمزد بوده است. به عنوان مثال در سال ۱۴۰۱، حداقل دستمزد ۵۷ درصد افزایش پیدا کرد. اما طبق اعلام سازمان برنامه و بودجه، کم‌تر از پنج درصد از تورم سال ۱۴۰۲ مربوط به افزایش دستمزد بود. مثال دیگر در سال ۱۳۵۷ است. در آن سال نرخ رشد دستمزد ۱۷۰ درصد بود و اما تورم سال بعدش تنها ده درصد بود. یعنی به صورت عملی و واقعی، افزایش دستمزد عملاً به تورم منتج نشده است. هم‌چنین مقالات و داده‌های علمی بسیاری وجود دارد که این ادعا را رد می‌کند.

نکته‌ی خیلی مهم دیگر هم این است که طی سال‌های گذشته که سرکوب مزدی شکل گرفته، قدرت جامعه‌ی کارگری کم‌تر شده و این امر باعث از بین رفتن تقاضاهای مثبت جامعه شده است. اگر دستمزدها با واقعیت‌ها و متناسب با شرایط موجود کشور افزایش پیدا کند، نه تنها حاصل تورمی نخواهد داشت، بلکه با ایجاد تقاضاهای مثبت، باعث رونق کسب و کارها می‌شود و تولید را افزایش خواهد داد. غالب نیازهای جامعه‌ی کارگری کالاها و اقلام اساسی هستند که توسط کارگاه‌های تولیدی داخلی تهیه و عرضه می‌شوند. پس اگر جامعه‌ی کارگری توان خرید این اقلام را داشته باشد، کارگاه‌ها هم مجبور نخواهند بود که با ۵۰ یا ۶۰ درصد توان تولیدی خود کار کنند. آن‌ها با ۱۰۰ درصد توان تولیدیشان کار خواهند کرد و فضای رونق کسب و کار را شاهد خواهیم بود.

■ هر ساله با مسئله‌ی تعیین دستمزد سال جدید درگیر هستیم. مشکل کجاست؟ قوانین است یا عملکرد مسئولان؟

این به نگاه دولت در فضای موجود بر می‌گردد. در سال ۱۴۰۰، افزایش دستمزد ۵۷ درصدی برای سال ۱۴۰۱ تصویب شد و با نگاه مثبت وزیر وقت کار، آقای عبدالملکی، این قضیه در نوزدهم اسفند، یعنی ده روز مانده به پایان سال بسته شد. این مصوبه فضای مثبتی را به وجود آورد و بخشی از عقب‌افتادگی سال‌های گذشته را جبران کرد. اگر ما با همان نگاه وزارت کار زمان آقای عبدالملکی ادامه می‌دادیم، فضا خیلی بهتر می‌شد.

اولین جلسه‌ی شورای عالی کار که در سال گذشته شرکت کردم در دی ماه بود. در همان جلسه گروه کارگری درخواست داشت که دولت به موضوع مزد بپردازد. در نهایت هم ذیل شورای عالی کار، جلسات کمیته‌ی مزد با طرح همان بحث مزد منطقه‌ای پیشنهادی وزارت اقتصاد برگزار شد. در تمام جلسات هم موضع‌گیری گروه کارگری این بود که مزد منطقه‌ای بحثی حاشیه‌ای است و بهتر است که به اصل داستان یعنی تعیین حداقل دستمزد بپردازیم. این موضوع اما توسط دولت نادیده گرفته شد. چون دبیر شورای عالی کار و وزیر کار که رئیس شورای عالی کار هم محسوب می‌شود، تصمیم‌گیری می‌کنند. این موضوع و این نقد بر دولت وارد است و مورد اعتراض نمایندگان جامعه‌ی کارگری هم هست.

■ با سپاس از وقتی که در اختیار ماهنامه‌ی خط صلح قرار دادید.

خط صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶



عکس از میزان

اقتصادی

## ■ بازنشستگان و دیگر مزدبگیران سال گذشته را چطور گذراندند؟

صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

امیر جواهری لنگرودی  
فعال حقوق کارگران



فولادی، تأمین اجتماعی و غیره یعنی تمامی طبقه‌ی مزد و حقوق‌بگیران جامعه چگونه گذشت؟ به عبارتی چرخه‌ی دوگانه‌ی حاکمیت - توجه به قانون و وظیفه‌مندی در قبال حق شهروندی همه‌ی مزد و حقوق‌بگیران کشور -

بگذارید گفتارم را با دو پرسش آغاز کنم: سال ۱۴۰۲ بر همه‌ی آحاد جامعه اعم از زنان، معلمان، کارگران در بخش‌های مختلف (خدمات، تولیدی، صنعت، معادن و کشاورزی)، پرستاران، بازنشستگان کشوری - لشگری،



چگونه راهکاری را در مسیر بهبودبخشی زندگانی نیروی وسیعی که در طلب زندگی و مزد شایسته تلاش ورزیدند تا در تمامی عرصه‌ها به دور از چرخش سرمایه به استقلال رأی و نظر، روی پای خود زندگی کنند، به عهده گرفت؟

سال را به اسم «مهار تورم و رشد تولید» نام نهادند. تمامی سال نه تنها با فربه شدن واسطه‌ها و دلال‌های واردکننده کالاها، مختلف همراه شد و تولیدی نبود، مضافاً تورم فزاینده هم مهار نشد. یگانه نیرویی هم که در این مهار تورم همه‌ی هستی‌اش زیر گرفته شد، طبقه‌ی مزد و حقوق‌بگیر جامعه بودند. آن‌ها سال سختی را شروع کردند و برای بقای خود، هزینه‌های بس سختی نیز تا پایان سال پرداختند.

با اعلام خبر افزایش ۲۷ درصدی حقوق در آغاز سال ۱۴۰۲، اولین ضربه‌ی موشکی به کالبد بی‌جان تمامی مزدبگیران شاغل فرود آمد. سابقه‌ی آن‌چه در ملتقای بحث‌های اتاق‌های در بسته‌ی چانه‌زنی نمایندگان دولت و کارفرمایان و نمایندگان کارگری شورای عالی کار - به دور از چشم نمایندگان انتخابی کارگران گذشت -، بر کسی پوشیده نیست. دستمزد سال ۱۴۰۲ در نمایشی تکراری بدون توجه به نرخ تورم و سبد معیشت تصویب شد. تعیین این حداقل دستمزد در واقع امر اجاره‌ی نیروی کاری‌ست که هر کارگری تولید می‌کند. اگر آن ارزش تولید نباشد، ریالی ثروت فراهم نشده و دست هیچ دولت و کارفرمایی در دله‌زدی و چپاول باز نمی‌گردد. پس اگر کارگری نباشد، تولیدی نیست. انباشت ثروت و سودی هم در کار نخواهد بود.

باید گفت، آن‌چه به صفت نام‌گذاری سال دیده‌شده و آن‌چه در صحنه‌ی عمومی جامعه جاری و ساری است، دوگانه‌ی موجود در جامعه را بین موجودیت طبقه‌ی ما و سرمایه‌داری حاکم یعنی «تضاد حاد کار و سرمایه»، نشان می‌دهد. در این افزایش تورم و مهار غیرقابل علاج آن، مردم هیچ نقشی نداشته و ندارند. در این مملکت وقتی اساس اقتصاد بر مردم استوار نیست و هر جا دولت کم می‌آورد ۵۰ درصد روی مالیات اضافه می‌کند، تبعات زخمی کردن مردم هم با هر اختلاس و کلاشی - نظیر میلیاردها دلار که به دل «چای دیش» ریخته می‌شود -، در تخریب سفره‌ی مردم خود را نشان می‌دهد. اساساً مگر مردم در آفرینش تورم، نقش داشته و آن را به وجود آورده‌اند تا بخواهند برای پایان و مهار آن کاری کنند؟

تمامی دولت‌های جمهوری اسلامی، یکی پس از دیگری، در کنار بسیاری دیگر اعم از آقازاده‌ها، رانتخواران،

کاسبان تحریم و تشکیلات مافیایی سپاه همه‌ی سهم خود را از راه قرارداد با کارگران مزدی با پایین‌ترین دستمزد کارگر پیمانی و قراردادی و سفید امضاء در کنار انحصار و اختیار قیمت کالا و استفاده‌ی ارزان و گاهی رایگان از ماشین آلات و خدمات دولتی از قبیل گاز، برق، تلفن و مخابرات و سوخت و بنزین تورم را به شدت افزایش می‌دهند. وقتی همه‌ی امور را خود دولت و بخش خصوصی انجام می‌دهد، چگونه می‌توان از آنان انتظار داشت تورم را کنترل کنند و شعار سال را متحقق سازند؟ با این وجود رئیس دولت سیزدهم در توییتی نمایشی خط قرمز دولتش را مبارزه با رانت، مافیا و ویژه‌خواری می‌نامد؛ از جنابش بپرسید: چهار دهه و اندی ادعای مبارزه با رانت، مافیا و ویژه‌خواری چه حاصلی داشته، جز این‌که آن را در ساختار نظام به قول خودتان «نهادینه» و فساد را در حاکمیت «ساختاری» کرده که تازه حالا خط قرمز دولت سیزدهم قلمداد شده است؟

امروز با گسترده‌ترین تورم تاریخ کشور طی چهار دهه‌ی گذشته روبه‌رو هستیم. آمارهای رسمی حکومتی از ثبت رکورد ۶۸.۷ درصدی تورم نقطه به نقطه و در یک قدمی ۷۰ درصد خیر می‌دهد که در بازه‌ی زمانی چهار دهه‌ی گذشته حداقل، سابقه نداشته است. باید مصراانه اعلان داشت، آن چیزی که به واسطه‌ی تورم از جیب همین مردم برده شده، لزوماً باید به آن‌ها بازگردانده شود.

طی سال ۱۴۰۲ تهاجم به موقعیت زنان در عرصه‌های مختلف و سرکوب فعالان اجتماعی با شدت بیش‌تر ادامه داشت. طی سال گذشته گسترده‌ترین مشکلات و مصائب آسیب‌های اجتماعی یعنی موضوعاتی مثل «طلاق در میان کارگران»، «اعتیاد در میان کارگران»، «خشونت در میان کارگران»، «خودکشی در میان کارگران» را به عنوان یک موضوع مستقل مربوط به طبقه‌ی کارگر ایران به ویژه بخش جوان آن‌ها شاهد بودیم که هیچ منابع آماری از این آسیب‌ها در دست نیست. بر پایه‌ی ارزیابی فرشاد مومنی، اقتصاددان، «امروز ۳۰ درصد از جمعیت کشور زیر خط فقر هستند و ۴۰ درصد دیگر از جمعیت در آستانه‌ی افتادن به زیر خط فقر... امروز به واسطه‌ی سیاست‌های دولت در حوزه‌ی اقتصاد با سونامی بسیار خطرناک و نگران‌کننده‌ی پدیده‌ی شاغلان فقیر در اقتصاد سیاسی ایران مواجه شده‌ایم. گزارش‌های رسمی حکایت از این دارد که چیزی بالغ بر ۶۰ درصد خانوارهای فقیر سرپرست شاغل دارند. این آمار نشان دهنده‌ی این است که امتیازدهی غیرعادی به رانتجوها و رباخورها بحران حادی در بنیه تولید

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

ملی پدیدار کرده که اندازه‌ی اشتغال بخش غیررسمی را به طرز وحشتناکی بالا برده و در شرایط کنونی تقریباً بالاترین سطح بیکاری نیز متوجه دانش‌آموختگان دانشگاهی شده است...»<sup>(۱)</sup>

به عنوان مثال چنین فشارهایی باعث می‌شود که تقاضای مهاجرت پرستاران ایرانی ۶ برابر شود. محمد میرزاییگی، رئیس سازمان نظام پرستاری کشور از مهاجرت روزانه ۵ تا ۶ پرستار از کشور و ماهانه ۱۰۰ الی ۱۵۰ پرستار به کشورهای حوزه‌ی خلیج فارس و از جمله قطر و امارات خبر داده بود و طبق آخرین اعلام شریفی مقدم، مدیرکل خانه‌ی پرستار ایران، در سال جاری، آمار مهاجرت پرستاران به مقصد کشورهای هم‌چون آلمان، امریکا، استرالیا و کانادا به ۳ هزار نفر در سال رسیده است. شریفی مقدم گفته که «قبلاً سالانه ۲۰۰ تا ۳۰۰ نفر گواهی مهاجرت از نظام پرستاری می‌گرفتند اما اکنون شاید بیش از ۱۵۰۰ نفر در سال اقدام به مهاجرت می‌کنند».

در سال گذشته، در پاسخ به اعتراضات بازنشستگان، افزایش سن بازنشستگی را بر کل بازنشستگان کشور تحمیل کردند. حاکمیت بی‌توجه به قانون با زیر پا گذاشتن حقوق بازنشستگان، به صرف این‌که امروز در چرخه‌ی تولید نقشی ندارند، فریاد هر روزی آنان را به هیچ می‌گیرد. در شرایطی که دستمزدها مطابق الزامات قانونی افزایش نمی‌یابد، مالیات‌ها را بالا می‌برند و مالیات بر ارزش افزوده را به کارگران و بازنشستگان کشور تحمیل می‌کنند.

مبلغ وام ضروری بازنشستگان تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱، فقط ۱۲ میلیون تومان بود، این مبلغ در سال ۱۴۰۲ به ۲۰ میلیون تومان افزایش یافت؛ رقمی که حتی پول خرید یک یخچال هم نیست. باید پرسید که معیار وجودی وام ضروری چیست؟ آیا غیر از این است که بازنشسته بتواند با آن نیازهای لازم زندگی خود و فرزندانش را در مواقع ضرور برآورده سازد؟ حال بازنشسته‌ای که درآمدش زیر خط فقر است، بازنشسته‌ای که هیچ سرمایه و اندوخته‌ای ندارد و پس‌انداز همه‌ی سال‌های کارکردش را در صندوق تأمین اجتماعی به امانت گذاشته، هیچ راهی ندارد جز این‌که از همین صندوق وام بگیرد اما سوال این‌جاست که آیا نباید این وام به اندازه‌ای باشد که بازنشسته بتواند با پول آن دو قلم لوازم خانگی برای خود و فرزندان و نوه‌هایش تهیه کند؟

همان سیاق سال‌های گذشته وجوه عمومی «سه جانبه گرای» عمل و رقم پایه‌ی حقوق کارگران برای سال ۱۴۰۳ را برابر با ۷ میلیون و ۱۶۶ هزار تومان تعیین کردند. وزیر کار گفت: «عدد حداقل تعیین شده‌ی مزد کارگران ۱۰ میلیون ۸۹۲ هزار تومان برای کارگران دارای یک فرزند مشخص شد. با این حساب پایه‌ی مزد ماهانه از ۵ میلیون و ۳۰۸ هزار و ۲۸۲ تومان به ۷ میلیون و ۱۶۶ هزار تومان افزایش یافت». در مقابل نمایندگان کارگری شورای عالی کار اعلام داشتند اگر کف پیشنهادی ما را که بسیار کم‌تر از حداقل‌های قانونی‌ست، نپذیرند، از نشست خارج می‌شویم؛ آنان پایین‌ترین رقم پیشنهادی گروه کارگری برای سبد معیشت که براساس داده‌های رسمی مرکز آمار برای یک خانواده ۳.۳ نفره محاسبه شده، ۲۱ میلیون و ۱۱۲ هزار تومان دانستند؛ رقمی که حداقلی‌ترین نرخ برای سبد معیشت است.

در دل چنین وضعیتی سال ۱۴۰۳ را نیز «سال تورم و جهش تولید با مشارک مردم» نام گذاشته‌اند. یک سوال اساسی به میان کشیده می‌شود و آن این‌که جهش ۱۴۸ درصدی نرخ دلار، پرش ۲۴۶ درصدی قیمت سکه و پرواز ۱۷۰ درصدی اجاره‌بها و قیمت مسکن در بازه‌ی زمانی ۳۲ ماهه در سال‌هایی که نام خود را به نوعی از افزایش یا جهش تولید گرفته، چه پیامی غیر از به بیراهه رفتن متولیان سیاستگذاری اقتصادی در برابر سفره‌ی خالی مردم دارد؟

تعیین حداقل دستمزد که در هفته‌ی پایانی اسفندماه ۱۴۰۱ رقم خورد، بسان موشکی بود که به سفره‌های خالی آحاد مردم ایران اصابت کرد و ترکش‌های آن در تمام سال ۱۴۰۲ هم‌چنان ادامه یافت و خسارات جبران‌ناپذیری بر جان و مال و زندگی مردم و بی‌چیزان جامعه وارد کرد. حالا عین همان موشک -ولی ویران‌کننده‌تر- در آخرین روز سال گذشته برای سال پیش‌رو -یعنی سال ۱۴۰۳- نیز به نحوی فرود آمد. فرود این موشک اقتصادی، ته مانده‌ی سفره‌ها را خالی کرد و مردم را به منتهی‌الیه زندگی کشاند.

چگونه و چطور باید و می‌توان این سفره‌های خالی را پر کرد؟ پاسخ به این پرسش نه با پناه جستن و دخیل بستن به این و آن مرجع، بلکه در تجمیع سازماندهی و بسیج عمومی در مقابل پرتاب‌کنندگان موشک بر سفره‌های خالی است. به نیک‌اندیشی آورده‌اند: «رهانده‌ی برتری در کار نیست. نه آسمان، نه قیصر و نه خطیب...» کارگران یعنی آن توده‌ای که سفره‌اش را خالی نموده‌اند، خود باید به رهایی خویش برخیزد.

صلح

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

دیگری چشم می‌دوزد. مبارزه‌ای آشتی‌ناپذیر و نابرابر و پاسخ به این سطح نابرابری‌ها، همانا تشدید تضاد و برانگیختن نبرد طبقاتی است و اول ماه مه روز جهانی کارگر، تجلی‌بخش فرصت‌ها برای برجستگی بخشیدن به این تخصص و طرح مطالبات پاسخ‌نگرفته است. یازده اردیبهشت (روز جهانی کارگر) و دوازده اردیبهشت (روز معلم) در شرایطی فرا می‌رسد که چشم‌انداز فوری بر افزایش تقابل این دو رویکرد در بطن و بستر جنبش‌های اعتراضی دلالت دارد.

صیغ

ماهنامه حقوقی اجتماعی  
سال پانزدهم، اردیبهشت ۱۴۰۳  
شماره ۱۵۶

پانوشته‌ها:

- ۱- فرشاد مومنی: اقتصاد سیاسی ایران مافیایرور شده است، اقتصاد ۲۴، ۶ فروردین ماه ۱۴۰۳.
- ۲- تقاضای مهاجرت پرستاران ایرانی ۶ برابر شد، همشهری آنلاین، ۱۵ شهریورماه ۱۴۰۰.

امسال هم مثل سال گذشته از اولین روزهای فروردین، گرانی‌ها شروع شدند و ارزش پول ملی دچار سقوط شد. آن‌گاه که وعده وعیدهای توخالی، ناکارآمد و اعتمادها فروریخته است، تنها این مردمند که می‌تواند هم پشت یکدیگر بیاستند. مردم و به ویژه اقشار ضعیف و متوسط و دهک‌های پایین جامعه، با نگرانی به وضعیت اقتصادی می‌نگرند ولی متأسفانه آن‌چه در عمل مشاهده می‌شود، ارائه‌ی آمارهای کذب و جعلی توسط مسئولان است و «وعده‌ی گشایش امور» تنها واژه‌ای است که آنان به مردم حواله می‌دهند؛ در شرایطی که در همین روزهای نخست سال، قیمت سکه از ۴۳ میلیون تومان و دلار هم از به سمت جهت‌گیری ۷۰ هزار تومان گام برمی‌دارد و آثار تورمی خود را روی همه‌ی کالاها و خدمات گذاشته است.

مبارزه‌ی آشتی‌ناپذیر بین دو طبقه‌ی اجتماعی در جریان است؛ میان آن‌هایی که سفره‌شان هر روز انباشته می‌شود و آنانی که هر ماه، هفته، روز، ساعت و دقیق و ثانیه‌های آنان، برای گذران زندگی به دستان





# صالح

ماهنامه‌ی حقوقی اجتماعی خط صالح  
شماره ۱۵۶ - اردیبهشت ۱۴۰۳ - سال پانزدهم

ISBN 978-1-7332858-1-0  
90000 >



9 781733 285810