

جدال برای زنده ماندن

حق بهره‌وری و مبارزه علیه کاهش دستمزدهای واقعی

فاصله‌ی دستمزد کارگران با هزینه‌های زندگی‌شان در سال‌های اخیر به شکل بسیار چشمگیر و وحشتناکی افزایش یافته‌است. کارگران این کاهش در کیفیت زندگی را با همه‌ی وجود احساس می‌کنند. تن دادن به شیفت‌های کاری طاقت‌فرسای دوازده‌ساعته و بیش‌تر و انجام کار دوم فقط توصیفی کلی از شرایط وحشیانه‌ی کاری است که بر کارگران تحمیل شده‌است. بدتر اینکه کارگری که تحت چنین شرایطی مانند یک جنازه به خانه برمی‌گردد توانای پاسخ‌گویی به حداقل نیازهای خانواده‌اش هم نیست. حذف بسیاری از مواد خوراکی ضروری از سفره‌ی کارگران و ناتوانی در تأمین هزینه‌های درمانی و آموزشی فقط گوشه‌ای از این وضعیت ناتوانی دردناک است.

چنین شرایطی اگر برای کارگران طاقت‌فرسا و دردناک است، برای سرمایه‌داران بسیار شیرین و رضایت‌بخش است. هرچند که بارها مظلوم‌نمایی‌هایی از این جنس که «وضعیت تولید خوب نیست»، «سرمایه‌داران هم از این شرایط متضرر هستند»، «همه‌ی ما باید برای بهبود وضعیت اقتصادی فداکاری کنیم» و بسیاری دیگر از این یاوه‌گویی‌های وقیحانه را از زبان سرمایه‌داران و مجیزگویان دانشگاهی و دولتی‌شان شنیده‌ایم. اما واقعیت این است که سرمایه‌داران هرچقدر بتوانند دستمزدهای واقعی کارگران را پایین نگه‌دارند سود بیش‌تری نصیب‌شان می‌شود. همین عامل آن‌ها را به هر مکر و حيله‌ای وامی‌دارد که این کاهش در دستمزد واقعی کارگران را توجیه کرده و منطقی جلوه دهند. از جار و جنجال هر ساله بر سر درصد افزایش دستمزد و بیان چرندیاتی از قبیل این که افزایش دستمزدها موجب افزایش تورم می‌شود، تا بازی کردن با آمارهای اقتصادی و تلاش برای اثبات این که روند افزایش دستمزدها مطلوب بوده و مشکل از جای دیگری است.

اما کارگران تا کجا می‌توانند این شرایط غیرانسانی را تحمل کنند و به یاوه‌سرای‌های سرمایه‌داران و به اصطلاح متفکرانشان اعتماد کنند. همان‌طور که در ابتدا هم اشاره کردیم هر چقدر هم این مدافعان سرمایه‌داری بکوشند تضاد منافع سرمایه‌داران و کارگران را بپوشانند و وضعیت اسفناک معیشت کارگران را طبیعی و منطقی جلوه دهند، شرایط واقعی زندگی کارگران بیش‌تر از هر چیز، غیرطبیعی و غیرعادی بودن این شرایط زندگی و لزوم تغییر آن را به آنان نشان می‌دهد. اما اگر سرمایه‌داران به کمک دم و دستگاه دانشگاهی و دولتی‌شان می‌کوشند سطح دستمزدها را پایین نگاه دارند و به آن رنگ و لعاب طبیعی بودن بدهند، دستاویز کارگران برای مقابله با آن و جبران کاهش دستمزدهای واقعی‌شان چیست؟ قوانین کار چه ظرفیت‌هایی برای مقاومت کارگران در مقابل کاهش کیفیت زندگی‌شان دارند؟ برای پاسخ به این سوالات ابتدا نگاهی به روند تعیین دستمزدها در هر سال می‌اندازیم. و می‌کوشیم چرایی فاصله گرفتن دستمزدها از هزینه‌ها، علی‌رغم افزایش سالانه‌ی آن را بیابیم. در ادامه می‌کوشیم ظرفیت‌های قانونی برای جبران کاهش دستمزدهای واقعی را یافته و مختصری به بررسی آن بپردازیم.

تعیین دستمزد سالانه و رابطه‌ی آن با دستمزدهای واقعی

در ابتدا لازم است تفاوت بین «دستمزد اسمی» یا «دستمزد پولی» و «دستمزد واقعی» را توضیح دهیم تا با همدیگر خلط نشوند. دستمزد اسمی یا پولی، مقدار پولی است که به عنوان دستمزد به کارگر پرداخت می‌شود. اما دستمزد واقعی مقدار کالاها و خدماتی است که کارگر با دستمزد خود می‌تواند بخرد. پس افزایش دستمزد پولی لزوماً به معنای افزایش دستمزد واقعی کارگران نیست. به معنای دیگر ممکن است کارگر در هر سال پول بیش‌تری به عنوان دستمزد نسبت به سال قبل

دریافت کند اما با این دستمزد جدید مقدار کمتری کالا و خدمات نسبت به سال قبل، می‌تواند بخرد. در این شرایط دستمزد پولی کارگر افزایش یافته اما دستمزد واقعی‌اش کاهش یافته است.

با این مقدمه به سراغ روند تعیین دستمزد سالانه توسط شورای عالی کار و رابطه‌ی آن با دستمزد واقعی می‌رویم. طبق ماده‌ی ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار همه‌ساله موظف است حداقل مزد کارگران را بر اساس دو معیار تعیین کند:

۱- درصد تورم اعلامی توسط بانک مرکزی

۲- حداقل دستمزد به اندازه‌ای باشد که یک خانواده با تعداد متوسط خانوار (اعلامی توسط مراجع رسمی) را تأمین نماید.

اگرچه در قانون کار صراحتاً به لحاظ کردن هر دو معیار تأکید شده است اما عملاً در سال‌های اخیر تنها درصد تورم ملاک عمل قرار گرفته است. با این حال هر ساله مبلغی به عنوان سبد معیشت خانوار از جانب شورای عالی کار اعلام می‌شود که می‌توان آن را ملاکی برای معیار دوم در نظر گرفت. به تعبیر کمیته‌ی دستمزد این مبلغ هزینه‌ی زندگی برای یک خانوار با تعداد متوسط ۳/۳ است و بر اساس آمارهای سازمان ملی آمار محاسبه شده است. با این توضیح کوتاه در ادامه به بررسی مجزای این دو معیار در دستمزدها می‌پردازیم و معیار دوم را با عنوان «سبد معیشت خانوار» نام می‌بریم.

۱- درصد تورم

همان‌طور که اشاره شد، در سال‌های اخیر فقط درصد تورم اعلامی توسط بانک مرکزی ملاک عمل دولت‌ها برای تعیین درصد افزایش دستمزدها بوده است. اگر از این نکته صرف‌نظر کنیم که این درصد اعلامی تا چه اندازه بازگوکننده‌ی شرایط واقعی بازار و تا چه اندازه معیار قابل اتکایی برای نشان دادن کاهش قدرت خرید کارگران است، به این جا می‌رسیم که در بسیاری از سال‌ها افزایش دستمزدها از همین درصد تورم هم پایین‌تر است. سخنگویان سرمایه‌داری در توجیه این قضیه و در پاسخ به انتقادات، جداولی از روند افزایش دستمزدها و درصد تورم در سال‌های مختلف ارائه می‌دهند و با یک جمع و تفریق به این نتیجه می‌رسند که در مجموع افزایش دستمزدها از درصد تورم بیش‌تر هم بوده است. به بیان ساده مدعی می‌شوند که کارگران متضرر نشده‌اند که هیچ، نفع هم برده‌اند!

به یکی از این آمارها که در خبرگزاری ایسنا منتشر شده است توجه کنید^۱:

^۱ روند تغییر دستمزد کارگران در ۱۱ سال اخیر، خبرگزاری ایسنا، ۱۴۰۱/۳/۱۹

حدافل دستمزد و نرخ تورم طی سال‌های ۱۴۰۰-۱۳۹۱

سال	حدافل دستمزد (ریال)	درصد تغییر	نرخ تورم (سال پایه ۱۳۹۵)
۱۳۹۱	۳,۸۹۷,۰۰۰	۱۸,۰	۲۹,۵
۱۳۹۲	۴,۸۷۱,۳۵۰	۲۵,۰	۳۲,۸
۱۳۹۳	۶,۰۸۹,۱۰۰	۲۵,۰	۱۴,۶
۱۳۹۴	۷,۱۲۴,۳۵۰	۱۷,۰	۱۱,۱
۱۳۹۵	۸,۱۳۱,۶۶۰	۱۴,۰	۶,۹
۱۳۹۶	۹,۳۹۹,۳۱۰	۱۴,۵	۸,۲
۱۳۹۷	۱۱,۱۱۲,۶۹۰	۱۹,۵	۲۶,۹
۱۳۹۸	۱۵,۱۶۸,۸۱۰	۳۶,۵	۳۴,۸
۱۳۹۹	۱۸,۳۵۴,۳۶۰	۲۱,۰	۳۶,۴
۱۴۰۰	۲۶,۵۵۴,۹۵۰	۴۴,۷	۴۰,۳
۱۴۰۱	۴۱,۷۹۷,۵۰۰	۵۷,۴	-

بر اساس داده‌های این جدول و استدلال یاهو سرایان سرمایه‌داری، اگر نرخ تورم از سال ۱۳۹۱ تا سال ۱۴۰۰ را جمع کنیم و درصد تغییر دستمزد در این فاصله‌ی زمانی را از آن کم کنیم به عدد ۲۴/۳ می‌رسیم. یعنی حتی با همین استدلال سطحی و آبکی دم و دستگاه سرمایه‌داران در بازه‌ی ده‌ساله‌ی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ دستمزد پولی کارگران ۲۴/۳ درصد از تورم عقب افتاده است.^۲ اما آیا به راستی چنین است؟ یعنی در طول این ۱۰ سال کارگران فقط حدود ۲۴/۳ درصد از قدرت خرید خود را از دست داده‌اند؟ بدون شک چنین نیست و تجربه‌ی زیسته‌ی کارگران به روشنی نشان می‌دهد در طول این ۱۰ سال کیفیت زندگی کارگران به صورت غیرقابل باوری تنزل کرده‌است. ذکر این نمونه خصلت غیرواقعی و فریبنده‌ی داده‌پردازی‌های سرمایه‌داران را آشکار می‌کند. اما همین داده‌پردازی‌های سطحی را می‌توان با نگاه دقیق‌تری هم بررسی کرد و واقعیت پس آن‌ها را تا حدی روشن‌تر دید.

این نگاه دقیق‌تر را باید از این نقطه آغاز کرد که دستمزد کارگران در پایان هر سال تغییر می‌کند و با فرض دقیق بودن آمارهای مربوط به نرخ تورم، کارگران بعد از تحمل یک سال افزایش قیمت‌ها در انتهای آن سال، حقوق‌شان افزایش می‌یابد. این حقوق افزایش یافته در بهترین حالت حتی اگر پاسخ‌گوی افزایش قیمت‌ها در آن سال هم باشد، در سال جدید و علی‌رغم افزایش مجدد قیمت‌ها بدون تغییر می‌ماند. برای توضیح دقیق‌تر این مساله افزایش حقوق یک سال، مثلاً سال ۱۴۰۰ را به عنوان نمونه در نظر می‌گیریم و با استفاده از داده‌های جدول بالا می‌کوشیم شرایطی را که برای کارگران در این سال اتفاق می‌افتد، بررسی کنیم.

طبق داده‌های جدول بالا نرخ تورم در سال ۱۳۹۹، ۳۶/۴ درصد بوده است. یعنی قیمت کالاها در این سال به صورت میانگین ۳۶/۴ درصد افزایش داشته است. یعنی کارگران در طول سال ۱۳۹۹ علی‌رغم ثابت بودن دستمزدشان باید افزایش ۳۶/۴ درصدی قیمت‌ها را تحمل می‌کردند. اما این که نگرانی ندارد! دولت در انتهای این سال پدرومنشانه اعلام می‌کند که ما برای

^۲ جمع نرخ رشد قیمت‌ها (تورم) و نرخ رشد دستمزدها با ضرب آن‌ها در سال‌های متوالی به دست می‌آید. بر این اساس سطح عمومی قیمت‌ها ۸/۲۸۵ برابر و سطح دستمزدها ۸/۰۴۲ برابر شده است.

رفاه حال کارگران درصد افزایش حقوق آنها را در شورای عالی کار ۴۴/۷ درصد تعیین کرده‌ایم. یعنی حدود ۸ درصد بیش‌تر از نرخ تورم سالی که گذشت. اما کارگران دوباره در سال ۱۴۰۰ با نرخ تورم ۴۰/۲ درصدی روبه‌رو می‌شوند. یعنی این افزایش دستمزد حتی اگر پاسخگوی افزایش قیمت‌ها در سال قبل یعنی سال ۱۳۹۹ هم باشد در طول سال ۱۴۰۰ در برابر افزایش ۴۰ درصدی قیمت‌ها دوباره بی‌اثر می‌شود. خلاصه این‌که اگر فرض کنیم که کارگران در ابتدای سال ۱۳۹۹ وضعیت معیشتی مناسبی داشته باشند (!) برای اینکه تا پایان سال ۱۴۰۰ این وضعیت مناسبشان حفظ شود باید دستمزدشان ۹۱/۲ درصد^۲ افزایش پیدا می‌کرد در حالی که فقط ۴۴/۷ درصد افزایش پیدا کرده‌است. یعنی در پایان سال ۱۴۰۰ توان خریدشان ۴۶/۵ درصد کمتر از ابتدای سال ۱۳۹۹ شده است.

این فقط بخش کوچکی از بلایی است که سرمایه‌داران و دولت متبوعشان هر ساله بر سر کارگران و شرایط معیشتشان هوار می‌کنند. که همین را هم با شُبّه‌زدایی از داده‌پردازی‌های فریبنده‌ی به اصطلاح متفکران سرمایه‌داری می‌توان بیرون کشید. یعنی توحش سرمایه‌داران در این سال‌ها به چنان درجه‌ای رسیده که بوی گندش را می‌توان از داده‌های خودشان هم استشمام کرد. داده‌هایی که بیش‌تر به جهت مخدوش کردن واقعیت و طبیعی جلوه‌دادن همین توحش منتشر می‌شود. و همان‌طور که گفتیم هر چقدر هم از آن شبه‌زدایی کنیم باز هم با واقعیت فاصله‌ی زیادی دارند. برای نزدیک‌تر شدن به واقعیت بلایی که بر سر کارگران و دستمزد واقعی‌شان آمده به سراغ معیار دوم تعیین حداقل دستمزد می‌رویم.

۲- سبد معیشت خانوار

شورای عالی کار هر ساله پیش از اعلام درصد افزایش دستمزد، در قالب کمیته‌ای تحت عنوان «کمیته‌ی دستمزد» و بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران مبلغی را به عنوان سبد معیشت خانوار تعیین می‌کند. این مبلغ به تعبیر کمیته‌ی دستمزد حداقل هزینه‌های یک خانوار ۳/۳ نفره در یک ماه را نشان می‌دهد. این مبلغ ظاهراً در راستای بند دوم ماده‌ی ۴۱ قانون کار یا همان معیار دوم در تعیین دستمزدها اعلام می‌شود. اما در عمل نادیده گرفته می‌شود و تنها معیار قابل استناد شورای عالی کار، همان نرخ تورم سالانه است. در این سال‌ها و با همه‌ی قُرُردن‌های به اصطلاح نماینده‌های کارگری، سایر اعضای شورای عالی کار کوچک‌ترین و قَعی به این سبد معیشتی نگذاشته‌اند. کسانی هم که به عنوان نماینده‌ی کارگران معرفی می‌شوند، اکثراً به خواسته‌ی سایر اعضا تن می‌دهند. این افراد هر از گاهی برای نمایش چند صدایی و حمایت از حقوق کارگران این سبد را در مقابل مبلغ تعیین شده به عنوان حداقل دستمزد قرار می‌دهند و هشدار می‌دهند که وضعیت معیشت کارگران مطلوب نیست. تازه همین هشدار دادن‌ها و بازی رسانه‌ای را هم تحت فشار طبقه‌ی کارگر و به منظور القای نقش خود به عنوان نماینده‌ی کارگران انجام می‌دهند.

با نگاهی به مبلغ تعیین شده به عنوان سبد معیشت خانوار ناگفته پیدا است که مبلغ تعیین شده باز هم با هزینه‌های ماهیانه‌ی کارگران فاصله‌ی زیادی دارد. این که مبلغ تعیین شده به عنوان سبد معیشت خانوار تا چه اندازه بر مبنای نیازهای یک خانواده‌ی کارگری تعیین می‌شود و تا چه اندازه با حداقل هزینه‌های ماهیانه‌ی واقعی یک خانوار کارگری تطابق دارد، بحثی است که در اینجا از آن در می‌گذریم. اما در اینجا می‌کشیم همین مقدار سبد معیشت که توسط نماینده‌های رسمی دولت

^۲ این مقدار مشابه روشی که در صفحات قبل انجام شد محاسبه شده‌است. یعنی از تجمیع درصد تورم در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ بدست آمده‌است.

تعیین شده است را با حداقل دستمزد تعیین شده توسط شورای عالی کار در چند سال اخیر مقایسه کنیم. به جدول زیر توجه کنید:

سال	حداقل حقوق و مزایای تعیین شده توسط شورای عالی کار (تومان)	سبد معیشت محاسبه شده توسط کمیته‌ی دستمزد (تومان)	درصد حداقل دستمزد از سبد معیشت خانوار
۱۳۹۸	۱,۸۰۶,۸۸۱	۳,۷۵۹,۶۶۲	۴۸,۰۶
۱۳۹۹	۲,۵۳۵,۷۳۲	۴,۹۴۰,۰۰۰	۵۱,۳۳
۱۴۰۰	۳,۷۰۵,۴۹۵	۶,۸۹۵,۰۰۰	۵۳,۷۴

طبق داده‌های جدول بالا مقدار حداقل حقوق و مزایای تعیین شده توسط شورای عالی کار در سال‌های ۱۳۹۸، ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ به ترتیب تنها ۴۸٪، ۵۱٪ و ۵۴٪ از سبد معیشت خانوار محاسبه شده در آن سال‌ها پوشش داده است. یعنی کارگران در این سه سال تنها به اندازه نیمی از حداقل هزینه‌های ماهیانه‌شان مزد گرفته‌اند. یا به بیان بهتر مزد کارگران تنها پاسخ‌گوی نصف هزینه‌های ماهیانه‌ی آنان بوده است. با فرض دقیق و واقعی بودن سبد معیشت تعیین شده به خوبی روشن است که کارگران چه فاصله‌ی معناداری با تأمین نیازهای حداقلی خود و خانواده‌هایشان داشته‌اند.

خب واقعیت کمی روشن‌تر شد. بخش عمده‌ای از طبقه‌ی کارگر در این سال‌های اخیر دستمزدی می‌گرفته که فقط جوابگوی نصف هزینه‌های یک ماه خود و خانواده‌اش بوده است. یعنی حقوق کارگران فقط تا نصف ماه را جوابگو است. در چنین شرایطی یا باید نصف دوم ماه چیزی نخورند! یا باید برای جبران این کسری تن به اضافه‌کاری و کار دوم و هر شرایط مشقت‌باری بدهند که فقط هزینه‌های اولیه زندگی‌شان را تأمین کنند. این واقعیت زندگی کارگران و دستمزدهای واقعی‌شان است.

در مقابل می‌بینیم که هر ساله دستمزدها تعیین می‌شود و اعضای شورای عالی کار با علم به این که مقدار تعیین شده چه فاصله‌ی زیادی با سبد معیشت خانوار دارد با مقدار تعیین شده موافقت می‌کنند. در حالی که مقدار اعلام شده برای سبد معیشت به وسیله‌ی خود شورای عالی کار و بر مبنای آمارهای دولتی محاسبه شده است. بعید می‌دانم تا این جا بر کسی پوشیده مانده باشد که سه‌جانبه‌گرایی و بی‌طرفی دولت در تعیین دستمزدها تا چه اندازه بی‌اساس و یاوه است. شورا مقدار هزینه‌های متوسط ماهیانه‌ی یک خانوار کارگری را محاسبه می‌کند و قانوناً باید آن را ملاک عمل در تعیین دستمزدها قرار دهد اما در نهایت چیزی حدود نصف این مبلغ را به عنوان دستمزد تعیین می‌کند. این فقط یک معنی دارد، سرمایه‌داران چنان به قدرت طبقاتی‌شان غرّه شده‌اند که آشکارا خلاف قوانین کار عمل می‌کنند و وحشیانه‌ترین شرایط کار و زندگی را هر ساله بر کارگران تحمیل می‌کنند. دولت هم بر این رویه صحّه می‌گذارد.

اما کارگران تا کجا چنین شرایطی را تاب می‌آورند. به کسانی که به عنوان نماینده‌ی کارگران در شورای عالی کار حضور دارند هم که امیدی نیست و نمی‌تواند باشد. کارگران خود باید دست به کار شوند. بدون شک مبارزات و اعتصابات متعدد از نظر سرمایه‌داران و قانون‌گذارانشان پنهان نامنده است و چه بسا همین حداقل افزایش در مقدار دستمزد پولی کارگران تحت تأثیر همین مبارزات پراکنده و نامتشکل بوده است. اما نقش آفرینی جدی‌تر کارگران در روند تعیین دستمزدها و مجبور کردن سرمایه‌داران به تن دادن به دستمزدهایی که حداقل نیازهای آنان را پاسخ دهد، نیاز به مبارزاتی متشکل و هماهنگ دارد.

مبارزاتی که به سرمایه‌داران و حامیان دولتی‌شان یادآور شود که با طبقه‌ای منسجم طرف هستند و نمی‌توانند هر طور که می‌خواهند با شرایط زیست و معیشت آنان و خانواده‌هایشان بازی کنند.

چنین مبارزاتی در آغاز می‌تواند با چنگ انداختن به همان قوانینی دنبال شود که دولت به آن رسمیت داده‌است. یعنی ظرفیت‌هایی که در قانون کار وجود دارد. اما روند تعیین دستمزدها را بررسی کردیم و دیدیم که چگونه اراده‌ی سرمایه‌داران در نهایت بر این روند تحمیل می‌شود. و کارگران در غیاب نماینده‌های واقعی‌شان که از دل مبارزات آن‌ها برآمده‌باشند، فعلاً نمی‌توانند تأثیر منسجم و تعیین‌کننده‌ای بر روند تعیین دستمزدها داشته‌باشند. از طرفی در کارخانه‌ای که تمام مفاد مربوط به حقوق و مزایای تعیین شده توسط شورای عالی کار در آن رعایت می‌شود چه سر نخی برای مطالبه‌گری کارگران به جا می‌ماند؟ کارگران چگونه می‌توانند با استناد به قانون کار این حداقل دستمزد تعیین شده را که با هزینه‌های زندگی‌شان فاصله‌ی زیادی دارد به چالش کشیده و افزایش دهند؟ برای پاسخ به این سوالات ابتدا باید به مواردی که در قانون کار به عنوان دستمزد و دریافتی کارگران به رسمیت شناخته شده‌است دقیق‌تر بنگریم.

حقوق و مزایای قانونی کارگران

طبق ماده‌ی ۳۴ قانون کار «کلیه‌ی دریافت‌های قانونی کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.» همچنین در ماده‌ی ۳۶ و تبصره‌هایش تصریح شده که مزد شغل و مزایای ثابت شغلی مانند مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره در کارگاه‌هایی که در آن‌ها طبقه‌بندی مشاغل وجود ندارد، به عنوان مزد پایه یا مبنا در نظر گرفته می‌شود. در کارگاه‌هایی که این طرح اجرا شده است هم مزد مبنا، مزد گروه و پایه است. منظور از مزد ثابت و مبنا مقداری از دریافتی کارگر است که مبنای محاسبه‌ی اضافه‌کاری، نوبت‌کاری، تعطیل‌کاری، عیدی و سنوات و موارد این‌چنینی قرار می‌گیرد. همچنین در تبصره‌ی ۳ این ماده آمده که «مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه‌ی مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مبنا محسوب نمی‌شوند.» (همه‌ی تأکیدها از من است.)

حال باید ببینیم که شورای عالی کار با استناد به این بندهای قانونی حداقل دستمزد سالیانه را چگونه تعیین می‌کند. در چند سال اخیر بخش‌نامه‌های شورای عالی کار در مورد دستمزد شامل این موارد بوده‌است: ۱- حداقل دستمزد یا مزد پایه که همان موضوع ماده ۳۶ است. ۲- بن کارگری که آن را خواربار دانسته‌اند. ۳- حق مسکن. ۴- حق اولاد به جای حق عائله‌مندی. مورد ۱ مزد ثابت یا مبنا و موارد ۲ تا ۴ مزایای رفاهی موضوع تبصره‌ی ۳ ماده ۳۶ است. با این حال همه‌ی موارد طرح شده برای کارگاه‌های مشمول قانون کار، قانوناً لازم‌الاجرا است و همه‌ی حقوق و مزایای ذکر شده باید به کارگر پرداخت شود. به عنوان مثال مقدار حقوق و مزایای تعیین شده برای سال ۱۴۰۰ را در جدول زیر آورده‌ایم.

ردیف	شرح حقوق و مزایا	روزانه (تومان)	ماهانه (تومان)
۱	حداقل دستمزد (با مبنای ۳۰ روزه)	۸۸/۵۱۶	۲/۶۵۵/۴۹۲
۲	بن کارگری	۲۰/۰۰۰	۶۰۰/۰۰۰
۳	حق مسکن	۱۵/۰۰۰	۴۵۰/۰۰۰
۴	حق اولاد(به ازای هر فرزند)	۸/۸۵۱	۲۶۵/۵۴۹
۵	مجموع	۱۳۲/۳۶۷	۳/۹۷۱/۰۴۱

در کنار این موارد ماهیانه حق بیمه‌ای معادل ۳۰ درصد مجموع حقوق پایه و بن کارگری و حق مسکن^۴ باید به صندوق بیمه پرداخت شود که ۲۳ درصد از آن سهم کارفرما و ۷ درصد از آن سهم کارگر است که باید از مجموع حقوق و مزایایش کسر شود. بر این اساس میزان سهم کارگر از حق بیمه در سال ۱۴۰۰ برای ماه‌های ۳۰ روزه، ماهیانه معادل ۲۵۹/۳۸۴ تومان می‌شود.

با توجه به جدول بالا و محاسبه‌ی مربوط به حق بیمه، در سال ۱۴۰۰ مجموع دریافتی کارگری با یک فرزند و با کسر بیمه، حداقل باید حدود ۳/۷۰۰/۰۰۰ تومان باشد. همان‌طور که پیش‌تر هم اشاره کردیم این مقدار فاصله‌ی زیادی با سبد معیشت خانوار دارد و جوابگوی هزینه‌های ماهیانه‌ی یک خانواده‌ی کارگری نیست. اما همان‌طور که بررسی کردیم شورای عالی کار بیش‌تر حقوق و مزایای قانونی کارگران را در بخش نامه‌های ضد کارگری اش گنجانده‌است. در واقع حقوق پایه، حق مسکن، حق خواربار و عائله‌مندی را ذیل تعیین دستمزد سالانه در دریافتی کارگران گنجانده‌اند. علاوه بر این‌ها حق سختی کار، حق نوبت‌کاری یا شیفت‌کاری و حق ایاب و ذهاب در صورت عدم پرداخت از طرف کارفرما، به فراخور هر واحد تولیدی می‌تواند دستمایه‌ی مطالبه‌گری قانونی کارگران قرار گیرد و در موارد بسیاری هم قرار گرفته‌است.

اما در کنار همه‌ی این‌ها یک مورد از مزایای تعریف شده که موضوع مواد ۳۴، ۳۶ و ۴۷ قانون کار است عموماً مغفول مانده‌است. یعنی در تعیین دستمزد سالیانه جایی برای آن در نظر نگرفته‌اند و کارگران هم معمولاً در مطالباتشان آن را مطرح نمی‌کنند. این مورد در قانون با عنوان پاداش افزایش تولید و سود سالیانه نام برده‌می‌شود و در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها با عناوینی هم‌چون حق بهره‌وری، آکورد و موارد این‌چنینی شناخته می‌شود. اما کارگران چگونه می‌توانند این مورد را در مبارزاتشان مطالبه‌کنند؟ این مطالبه تا چه اندازه در روند افزایش دستمزدهای واقعی کارگران موثر و در کلیت آن در روند مبارزه‌ی طبقاتی آنان پیش‌برنده است؟

حق بهره‌وری

پیش از آن‌که به کندوکاو دقیقی در خصوص جزئیات قانون مربوط به حق بهره‌وری بپردازیم، لازم است به یک ابهام پاسخ دهیم. آن‌گونه که از تعریف این حق در قانون برمی‌آید، گویی کارگران تمام حق و حقوق خود را بابت تولید پایه در کارخانه گرفته‌اند و بابت اضافه تولیدی که داشته‌اند مقداری تحت عنوان حق اضافه تولید یا حق بهره‌وری دریافت می‌کنند. اما واقعیت این است که کل بار تولید یک کارخانه، در هر سطحی بر دوش کارگران است و ارزش کالاها که به شکل پول خود را نشان

^۴ در واقع حق بیمه بر مبنای کل دریافتی کارگر بدون لحاظ کردن حق عائله‌مندی محاسبه می‌شود. در اینجا ما فرض کردیم که کارگر ۸ ساعت کار می‌کند و به تبع اضافه‌کاری دریافت نمی‌کند. همچنین به جز موارد ذکر شده در جدول بالا دریافتی دیگری ندارد. بنابراین حق بیمه را فقط بر مبنای مجموع حقوق پایه، حق مسکن و بن کارگری در نظر گرفتیم.

می‌دهد، تماماً محصول کار کارگران است. پولی که کارخانه‌دار به عنوان سود سهم خود می‌داند، در واقع سهم پرداخت نشده از کار کارگر و ارزش اضافی‌ای است که سرمایه‌دار به جیب می‌زند. در اینجا قصد نداریم به جزئیات این رابطه بپردازیم. مقصودمان این بود که اگر به حق افزایش تولید در قانون اشاره می‌کنیم، نه به معنای پذیرفتن تعریف سرمایه‌داران و دولت از حق کارگران از تولید، بلکه دستمایه قرار دادن آن برای مطالبه‌گری در واحدهای تولیدی است. مطالبه‌گری‌ای که در گام اول ارتقای سطح معیشت کارگران و در افق خود اعتلای مبارزه‌ی طبقاتی را دنبال می‌کند. با این توضیح کوتاه به سراغ جزئیات قانونی مربوط به «حق بهره‌وری» یا «پاداش افزایش تولید» می‌رویم.

در ماده‌ی ۴۷ قانون کار چنین آمده‌است: «به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیش‌تر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه‌مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، منعقد می‌نمایند.» این همان موردی است که در مواد ۳۴ و ۳۶ قانون کار هم به آن اشاره شده بود. اما برای اینکه بینم این مورد از قانون کار به چه شکل قابل پیگیری توسط کارگران است به سراغ آئین‌نامه‌ی وزارت کار در این خصوص می‌رویم. آخرین آئین‌نامه‌ی وزارت کار در این خصوص در تاریخ ۱۳۹۰/۹/۶ و مشتمل بر ۱۳ ماده و ۶ تبصره به تصویب رسیده‌است.

مهم‌ترین مفادی که در آئین‌نامه‌ی مذکور به تصویب رسیده شامل موارد زیر است^۵:

- ۱- آئین‌نامه‌ی مذکور برای همه‌ی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی و.... قابل اجرا است و هیچ مورد استثنایی ندارد.
- ۲- اجرای ماده‌ی ۴۷ قانون کار و پرداخت پاداش افزایش تولید بر مبنای یک قرارداد که بین کارفرما یا نمایندگان قانونی وی از یک طرف و تشکل قانونی کارگران در طرف دیگر یا در صورت عدم وجود تشکل قانونی، نمایندگان منتخب کارگران یا شخص کارگر، منعقد می‌شود. مدت قرارداد با توافق طرفین تعیین می‌شود.
- ۳- برای تعیین مقدار پاداش، مقداری از تولید به عنوان تولید مبنا در نظر گرفته می‌شود و مقدار تولید بیش‌تر از این مقدار، اضافه تولید بوده و به عنوان معیاری برای تعیین پاداش در نظر گرفته می‌شود.
- ۴- برای تعیین تولید مبنا دوره‌های تناوبی به عنوان دوره‌هایی برای تعیین افزایش تولید در نظر گرفته می‌شود. این دوره‌ها با همان مقدار افزایش تولید قابل تمدید است. اما در صورتی که به دلیل افزایش سرمایه، اضافه کردن ماشین‌آلات، تغییر در شیوه‌ی انجام کار و مواردی از این دست، تولید بدون دخالت عامل انسانی (!) رشد کند، باید دوره‌ی تناوبی بعدی با مقدار تولید مبنا جدید تعیین شود.
- ۵- درصد اضافه‌شده به حقوق کارگران بر مبنای مزد پایه و به تناسب درصد افزایش تولید که در قرارداد توافق شده، تعیین می‌شود.
- ۶- میزان تولید مبنا باید به گونه‌ای تعیین شود که در هر دوره‌ی تناوب، اضافه‌تولید از ۳۰ درصد تجاوز نکند. البته اگر واحد مورد نظر توان و ظرفیت تولیدش امکان اضافه‌تولید بیش‌تر از ۳۰ درصد را داشته باشد، رعایت سقف مورد نظر الزامی نیست.

^۵ تمام مفاد ذکر شده با استناد به «آئین‌نامه‌ی افزایش تولید (پاداش بهره‌وری)» منتشره در سایت «شناسنامه‌ی قانون» در تاریخ ۲۴ اسفند ۱۳۹۸ آورده شده‌است.

حال ببینیم کارگران چگونه می‌توانند از این مفاد قانونی در پیشبرد مطالبات و ارتقای سطح مبارزاتشان در محیط کار بهره ببرند و در مقابل حیل‌های کارفرما و دولت هوشیار باشند:

- همان‌طور که پیش‌تر اشاره کردیم، معمولاً در کارگاه‌ها توجهی به این حق قانونی نمی‌شود. یعنی در بخش‌نامه‌های سالانه‌ی دستمزد هیچ اشاره‌ای به آن نمی‌شود و کارگران هم در مبارزاتشان معمولاً این مورد را مد نظر قرار نمی‌دهند. این قانون عموماً در واحدهای تولیدی‌ای که طبقه‌بندی مشاغل در آن‌ها اجرایی شده و کارخانجات بزرگ و با قدمت زیاد، به اجرا درآمده‌است. در حالی که با استناد به مورد اول از بخش‌نامه‌ی افزایش تولید، این قانون در تمامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی و... قابلیت اجرایی دارد و هیچ استثنایی برای هیچ واحد تولیدی‌ای وجود ندارد. بنابراین کارگران در هر واحد تولیدی‌ای، می‌توانند این قانون را دستمایه‌ی مطالبه‌ی افزایش دستمزد قرار دهند.
- طبق مورد دوم برای انعقاد قرارداد افزایش تولید، تشکل قانونی کارگران یا نماینده‌ی کارگران و حتی خود کارگران صلاحیت این را دارند که از طرف کارگران وارد مذاکره شوند. این مورد به کارگران این انگیزه و امکان را می‌دهد که دست به ایجاد تشکلاتی در محیط کار خود بزنند، یا اگر تشکلات فرمایشی در محیط کار بر آنان تحمیل شده، آن تشکل‌ها را تحت فشار قرار داده و در صورت عدم کارایی چه بسا زمینه‌ی انحلال آن و جایگزینی آن با یک تشکل مستقل کارگری را فراهم کنند و با تکیه‌ی بر یک تشکل جمعی، اجرای این قانون را مطالبه کنند.
- با توجه به این که مقداری به عنوان تولید مبنا تعیین می‌شود و مقدار تولید بیش‌تر از آن را به عنوان اضافه تولید در نظر می‌گیرند. قطعاً کارفرما و نمایندگانش تمام کوشش خود را به کار خواهند بست که این مقدار را بالاتر در نظر بگیرند، تا به این ترتیب مقدار اضافه تولید بلاموضوع یا کم‌تر شود. این بر عهده‌ی نمایندگان کارگران و کارگران پیشرو است که با تکیه بر آمار تولید و هر امکانی که در محیط تولید دارند، در روند مذاکرات مقدار تولید مبنا را پایین‌تر بیاورند.
- در مورد چهارم، نکته‌ی مهمی وجود دارد که بدون درک صحیح از رابطه‌ی بین کار انسان و ماشین ممکن است دچار خطا بشویم. از طرفی می‌دانیم که ماشین‌آلات و ابزارها آهن‌پاره‌هایی بی‌جان هستند که به خودی خود امکان هیچ کاری را ندارند. از طرف دیگر این را هم می‌دانیم که اگرچه این ماشین‌آلات بدون دخالت کار کارگر کاری انجام نمی‌دهند، اما موجب افزایش بهره‌وری کار او می‌شوند. بنابراین می‌توان پذیرفت بهره‌وری کار یک کارگر با اضافه‌کردن ماشین‌آلات افزایش می‌یابد. با این حال این افزایش در بهره‌وری کار موجب می‌شود که ارزش کالاها از جمله کالا‌های معیشتی کمتر شده یا به بیان دیگر کالاها ارزان‌تر تولید شوند. این کاهش در ارزش کالا‌های معیشتی منجر می‌شود که کارفرما مزدی را که به کارگر بابت تهیه‌ی وسایل معیشتش پرداخت می‌کند کاهش دهد. در حالی که کارگر به همان مقدار سابق کار کرده و ارزش می‌آفریند. نتیجه این که نسبت کاری که کارفرما از کار کارگر به جیب می‌زند، به کاری که کارگر بابت جبران مزدش انجام می‌دهد، افزایش می‌یابد. در یک

کلام افزایش بهره‌وری کار منجر به افزایش بهره‌کشی کارفرما از کارگر می‌شود. و سهم بیش‌تری از کار روزانه‌ی کارگر از چنگش بیرون می‌آید.

از مطالب بالا می‌توان برداشت ناقصی کرد. این برداشت را کارفرما و سرمایه‌داران از این موضوع دارند. آن‌ها فقط به بخش اول یعنی رابطه‌ی ماشین‌آلات با بهره‌وری کار توجه کرده و به این ترتیب در اضافه تولید ناشی از اضافه‌کردن ماشین‌آلات نه تنها سهمی در حق بهره‌وری کارگران قائل نیستند، بلکه با فهمی احمقانه و در عین حال شیادانه از رابطه‌ی کار کارگر با ماشین‌آلات پا را فراتر گذاشته و مدعی می‌شوند سهمی از کار بدون دخالت انسانی و به وسیله‌ی ماشین‌آلات انجام می‌شود. و به این ترتیب سهمی از تولید را که خودشان به شکل سود از تولید دریافت می‌کنند مشروع جلوه می‌دهند. آن‌ها در عین حال می‌کوشند این فهم از فرایند تولید را در کل جامعه اشاعه دهند. چه بسا بسیاری از کارگران هم تحت القانات سرمایه‌داران چنین فهمی از تولید داشته باشند. اما تصحیح چنین فهمی مستلزم برداشت کامل از مباحث بالا است که البته به راحتی و صرفاً با مطالعه‌ی چند سطر حاصل نمی‌شود. بلکه همزمان و در بستر مبارزات کارگری امکان به چالش کشیدن برداشت سرمایه‌داران از این موضوع و درک صحیح از روابط تولید وجود دارد.

بخشی از این مبارزه تلاشی است که کارگران برای افزایش حق بهره‌وری انجام می‌دهند. اتفاقاً همین مبارزه و تلاش کارگران برای افزایش حق بهره‌وری آنان را در مقابل این سوال قرار خواهد داد که آیا واقعاً بخشی از کار را ماشین‌آلات و سرمایه‌ی کارفرما انجام می‌دهد؟ و از دل کلنجار رفتن برای پاسخ به این پرسش چه بسا آگاهی بیش‌تری بر روند مبارزه‌ی طبقاتی، برای کارگران حاصل شود.

- نکته‌ی حائز اهمیت در بند پنجم، تعیین پاداش اضافه‌تولید به عنوان درصدی از مزد مبنا است. این نکته از این جهت برای کارگران مهم است که همانند مزایای دیگری همچون نوبت‌کاری و اضافه‌کاری، حق بهره‌وری هم نسبتی از مزد مبنا است و می‌بایست در مبارزاتشان بر روی افزایش مزد مبنا تأکید زیادی داشته باشند. در سوی مقابل می‌بینیم که در چند سال اخیر شورای عالی کار افزایش مزایای ثابت همچون حق مسکن و بن کارگری را در کنار افزایش مزد پایه به عنوان افزایش کل حقوق اعلام می‌کند. و به این ترتیب مزد مبنا افزایش ناچیز پیدا می‌کند. اما این مزدوران فریبکارانه در رسانه‌ها افزایش مجموع مزد مبنا و مزایای جانبی را به عنوان افزایش حقوق کارگران جا می‌زنند تا به این ترتیب افزایش نیافتن مزد مبنا پوشانده شود. این موضوع زمانی برای کارگران بیش‌تر اهمیت پیدا می‌کند که با این مسأله روبه‌رو می‌شوند که مزایایی همچون پاداش افزایش تولید به عنوان نسبتی از مزد مبنا تعیین می‌شود.

- در بند ششم جانب‌داری دولت از سرمایه‌داران مشهود است. تعیین سقف ۳۰ درصد برای اضافه تولید به کارفرمایان امکان این را می‌دهد که اگر تحت فشار کارگران مجبور به تن دادن به پرداخت پاداش اضافه‌تولید شدند، با اتکا به این بند قانونی حداکثر فقط ۳۰ درصد را به عنوان اضافه‌تولید در نظر بگیرند. در حالی که می‌توانند با افزایش فشار کار بر کارگران، میزان تولید را به مراتب بیش‌تر افزایش دهند.

همان‌طور که دیدیم، پاداش اضافه‌تولید یا حق بهره‌وری یا به هر نامی که در واحدهای تولیدی مرسوم است، امکان خوبی است که می‌تواند در درجه‌ی اول فاصله‌ی دستمزد واقعی کارگران را با هزینه‌هایشان کم کرده و سطح معیشت آنان را ارتقا دهد و در افقش پیشرفت مبارزه‌ی طبقاتی را دنبال کند. پس به این معنا در هر واحد تولیدی‌ای که قانون کار در آن رعایت می‌شود می‌توان با اتکا بر توان جمعی کارگران، کارفرما را مجبور به دادن پاداش بابت اضافه‌تولید کرد که قطعاً مبلغ ثابتی نیست و بسته به توان مبارزاتی کارگران می‌تواند بیش‌تر و یا کم‌تر شود. چرا که کارفرما تحت رقابتی که با سرمایه‌داران دیگر دارد مدام بهره‌وری کار را افزایش می‌دهد. اما مطمئناً به میل خود کارگران را در این افزایش تولید مشارکت نخواهد کرد. بلکه مانند سایر سطوح مزدی میزان رزمندگی و جدیت کارگران تعیین‌کننده‌ی مبلغی است که طبق قانون باید بابت افزایش تولید دریافت کنند.

گفتیم که تلاش برای دستیابی و افزایش حق بهره‌وری محدود به افزایش مزد کارگران نمی‌ماند و می‌تواند دستاوردهای بزرگی در اعتلای سطح آگاهی طبقاتی کارگران داشته‌باشد. اما چگونه؟ فهم عمومی از روابط کار تحت تأثیر سیاست‌های سرمایه‌داران همواره این بوده که حق کارگر از کاری که انجام می‌دهد، همان مزدی است که به صورت روزانه یا ماهیانه دریافت می‌کند و محصولات تولیدی و سود حاصل از آن به کارفرما تعلق دارد. مجبور کردن کارفرما به پرداخت حق بهره‌وری تا حدی این فهم عمومی را در میان کارگران به چالش می‌کشد. کارگری که بابت اضافه‌تولید کارخانه پول بیش‌تری دریافت می‌کند، درمی‌یابد که بر هر محصولی که در شرکت تولید می‌شود حق دارد. به بیان بهتر به درک بیش‌تری از این مسأله می‌رسد که محصولات تولیدی حاصل کار خود اوست و شاید در ادامه از خود بپرسد که سهم کارفرما از تولید چیست؟

این سوال آخر را هم در روند این مبارزه می‌توان بیش‌تر به چالش کشید. همان‌طور که اشاره کردیم در قانون آمده که اگر افزایش تولید به دلیل افزایش ماشین‌آلات باشد، در پاداش اضافه‌تولید برای کارگران لحاظ نمی‌شود. کارگرانی که برای پاداش افزایش تولید می‌جنگند زمانی که به این مانع قانون بر می‌خورند، رابطه‌ی بین کار خود و ماشین‌آلات را بیش‌تر می‌کاوند. آن‌ها در دل این مبارزه با تناقض‌هایی روبه‌رو خواهند شد، از طرفی تجربه‌ی روزانه‌ی کار به آن‌ها آموخته‌است که ارزش کالاهایی که در نتیجه‌ی افزایش بهره‌وری، تولید می‌کنند در مقابل ارزش کالاهایی که می‌توانند بخرند بسیار بیش‌تر است. به علاوه ماشین‌آلات بدون کار آنان آهن‌پاره‌هایی بیش نیستند. از طرف دیگر می‌بینند: این که با اضافه کردن ماشین‌آلات است که بهره‌وری کارشان بالا رفته و این فهم عمومی که ماشین‌آلات سهمی از کار را انجام می‌دهند، به عنوان مانعی در مقابل افزایش دستمزد آنان قرار گرفته‌است. این که از دل این تناقض کارگران با چه آگاهی‌ای بیرون می‌آیند. بستگی به تلاش کارگران پیشرو و روند مبارزه‌ی طبقاتی در آن کارگاه یا کارخانه دارد.

اما قانون حق بهره‌وری لزوماً فقط امکان اعتلای مبارزه طبقاتی را بالا نمی‌برد. در واقع این قانون می‌تواند مانند یک شمشیر دولبه عمل کند. اما چگونه؟ کارفرما می‌تواند با استفاده از این قانون فشار کار مضاعفی بر کارگران تحمیل کند. در مقابل کارگران هم که می‌بینند با افزایش تولید کارخانه سهم بیش‌تری نصیب‌شان می‌شود ممکن است به هر آب و آتشی برای افزایش تولید بزنند. حتی رقابت با همکارانشان و چه بسا لو دادن کارگران کم‌کار به کارفرما. در این میان کارفرما تمام تلاش خود را می‌کند که به بهانه‌ی افزایش حق بهره‌وری یا تهدید به عدم پرداخت آن، کارگران را تحت شدت بیش‌تری به کار بگمارد

و از رقابت بین آنان برای گسیختن همبستگی و اتحادشان حداکثر سوءاستفاده را بکند. بنابراین باید گفت این مسأله تا حد زیادی بر دوش کارگران پیشرو و مبارز است که از دل مبارزه برای حق بهره‌وری، سطح آگاهی آنان را در کنار سطح معیشتشان ارتقا دهند. و همین‌طور در مقابل حیل‌های کارفرما برای ایجاد انشقاق در میان کارگران هوشیار بوده و تمهیدات لازم را بیندیشند.

در ادامه به ذکر یک نمونه‌ی واقعی می‌پردازیم که چگونه مطالبه‌ی حق بهره‌وری تبدیل به یک مطالبه‌ی کانونی در اعتراضات و اعتصابات کارگران شده است.

یک نمونه‌ی واقعی؛ تراکتورسازی تبریز

شرکت تراکتورسازی ایران در سال ۱۳۴۷ تأسیس شده است. تأسیس این مجموعه‌ی بزرگ صنعتی در راستای سیاست‌های صنعتی‌سازی دولت وقت ایران صورت گرفت که بسط و تعمیق هرچه بیش‌تر مناسبات سرمایه‌داری در ایران را دنبال می‌کرد. این مجموعه از سال ۱۳۸۸ کاملاً خصوصی‌سازی شده و بخش عمده‌ی سهام آن در تملک کنسرسیومی مشترک از شرکت سرمایه‌گذاری مهر ایرانیان و شرکت خودروسازی سایپا قرار گرفت. این هلدینگ بزرگ صنعتی شامل چندین زیرمجموعه‌ی بزرگ از جمله تراکتورسازی تبریز، تراکتورسازی ارومیه و تراکتورسازی کردستان است و مجموعه‌ی تراکتورسازی تبریز که به عنوان بخش مادر این هلدینگ صنعتی ایفای نقش می‌کند، خود به بخش‌های مجزای کوچک‌تر تقسیم شده است. لازم به ذکر است این مجموعه‌ی بزرگ چند سایت مونتاژ تراکتور و قطعات و تجهیزات کشاورزی در کشورهای تاجیکستان و ونزوئلا نیز راه‌اندازی کرده است. عمده‌ی محصولات این شرکت شامل انواع تراکتور سبک، متوسط، نیمه‌سنگین و سنگین است که وظیفه‌ی تولید آن بین شرکت‌های این مجموعه تقسیم شده است. علاوه بر این‌ها ماشین‌آلات راه‌سازی از جمله انواع بکه‌لودر و انواع کامیونت و خودروهای دیزلی به شکل محدود در سایت تبریز تولید می‌شود.^۶

قرارگرفتن تعداد زیادی از کارگران در این مجموعه‌ی بزرگ و پیشینه‌ی تاریخی آن جایگاه ویژه‌ای به کارگران این مجموعه‌ی صنعتی بخشیده است و در طول تاریخ تأسیس این شرکت، کارگران آن تأثیر زیادی بر روند تحولات اجتماعی در ایران و به خصوص منطقه‌ی آذربایجان داشته‌اند. به عنوان مثال می‌توان به شرکت گسترده‌ی کارگران در اعتصابات و اعتراضات منتهی به انقلاب ۱۳۵۷ اشاره کرد. به علاوه، این مجموعه از همان آغاز اهمیت زیادی در بین مردم آذربایجان داشته است. چرا که چند نسل از کارگران در این کارخانه کار کرده‌اند و روند زندگی خود و خانواده‌هایشان با تولید این کارخانه گره‌خورده است. علاوه بر آن با توجه به این که این مجموعه‌ی بزرگ تولیدی سرآمد صنعت این منطقه بوده توجه زیادی از کارگران و حتی غیر کارگران این منطقه را به خود جلب کرده است. تا جایی که تیم فوتبال تراکتورسازی تبریز در بین بیش‌تر مردم این منطقه از محبوبیت بسیار بالایی برخوردار است.^۷

اما مجموعه‌ی تراکتورسازی نه فقط برای کارگران بلکه برای سرمایه‌داری و دولت ایران از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. سرمایه‌ی عظیم در گردش این شرکت، سود هنگفت آن به علاوه‌ی محصول راهبردی تراکتور که نقشی حیاتی در کشاورزی

^۶ داده‌های این قسمت برگرفته از سایت تراکتورسازی ایران www.itmco.ir است.

^۷ لازم به ذکر است که تیم فوتبال تراکتورسازی تبریز از سال ۱۳۹۷ از تملک کارخانه درآمده و به محمدرضا زنوی مطلق که یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌داران تبریز و حتی ایران است واگذار شده و تحت نام تراکتور آذربایجان فعالیت می‌کند.

مدرن دارد و همچنین توان صادراتی این مجموعه از یک طرف و تأثیر عمده‌ای که بر کارگران ایران و بالاخص آذربایجان دارد از طرف دیگر باعث توجه ویژه‌ی سرمایه‌داران و نماینده‌های دولتی‌شان به این هلدینگ صنعتی شده‌است. تا جایی که می‌بینیم مانند بسیاری از مجموعه‌های بزرگ تولیدی ایران از جمله مجموعه‌های خودروسازی، بیش‌تر مفاد قانون کار در این مجموعه رعایت می‌شود. اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، دادن حق بهره‌وری به کارگران، فروشگاه تعاونی مصرف با شرایط فروش اقساطی و دادن سبدهای کالایی مناسبی به کارگران و ارائه‌ی سانس‌های ورزشی و تخفیف‌هایی برای خدمات درمانی نمونه‌هایی از توجه ویژه‌ی سرمایه‌داران به این واحد تولیدی است.

اما کارگران تراکتورسازی این توجه ویژه‌ی سرمایه‌داران را مدیون چه چیزی هستند؟ تا جایی که ما با سرمایه‌داران و روابط تولید سرمایه‌داری آشنا هستیم، آن‌ها هر زور و فربیی به کار می‌برند تا از دستمزد واقعی کارگران کم کرده و بر سود خود بیفزایند. برای پاسخ به این مسأله در درجه‌ی اول می‌توان گفت شرایط نسبتاً بهتر کارگران تراکتورسازی، محصول مبارزه‌ی کارگران و پیشینه‌ی مبارزاتی آنان است که سرمایه‌داران را از تهاجم بیش‌تر به معیشت آنان برحذر می‌دارد. اما این موضوع تنها پاسخ این مسأله نیست. حجم بالای سود شرکت و حمایت‌های زیاد دولتی از آن در قالب اعمال تعرفه بر تراکتورهای وارداتی و حتی ممنوعیت واردات آن سودآوری شرکت را به شدت بالا برده‌است. راه‌اندازی واحدهای موتناژی در ونزوئلا و تاجیکستان علارغم حمایت‌های سیاسی دولت مستلزم سرمایه‌ی هنگفتی است که بدون سودآوری بالای شرکت ممکن نیست. در چنین شرایطی سرمایه‌داران شرکت ترجیح می‌دهند با افزایش ناچیزی دستمزد و خدمات، نسبت به قانون کار از خطر رویارویی با کارگران و اعتصاب آنان در امان باشند. آن هم زمانی که مصوبات و بخش‌نامه‌های مزدی چنان نازل است که همان‌طور که گفتیم چند برابر آن هم جوابگوی هزینه‌های کارگران نیست.

در سطحی دیگر سرمایه‌داران و دولت متبوعشان با علم بر تأثیر زیادی که اعتراضات و مبارزات کارگری در مجموعه‌های بزرگی چون تراکتورسازی بر کلیت مبارزه‌ی طبقاتی در ایران دارد، می‌کوشند در درجه‌ی اول با دادن وعده و افزایش‌های ناچیز مزدی و دادن امتیازات محدود از اشاعه‌ی مبارزات آنان به سایر واحدهای تولیدی و فراگیر شدن آن جلوگیری کنند و در درجات بعدی با تهدید به اخراج، سرکوب و ایجاد تفرقه، صدای اعتراض آنان را خاموش کنند. چرا که هر یک روز اعتصاب و توقف گردش این حجم از سرمایه، برای کارفرمایان هراس‌انگیز و ادامه‌دار شدن و اشاعه‌ی آن به سایر واحدهای تولیدی کابوسی وحشت‌ناک است.

با همه‌ی این تفاسیر کارگران تراکتورسازی اگرچه نسبت به کارگران واحدهای کوچک‌تر وضعیت نسبتاً بهتری دارند اما از تهاجم سال به سال سرمایه‌داران به وضعیت معیشت‌شان در امان نبوده‌اند. کاهش سال به سال دستمزدهای واقعی و کاهش حمایت‌های خدماتی و درمانی نمونه‌ای از این تهاجمات است که با خصوصی‌سازی شرکت شتاب بیش‌تری هم گرفته‌است. بنابراین کارگران تراکتورسازی هم در این سال‌ها از قاعده‌ی کاهش دستمزدهای واقعی مستثنا نبوده و داغ آن را بر پیشانی دارند. آن‌ها اگرچه از اندک امتیازات بیش‌تر نسبت به کارگران واحدهای تولیدی کوچک‌تر بهره‌مند بوده‌اند، با این حال برای تأمین هزینه‌های زندگی ناگزیر به کار کردن در شیفت‌های دوازده ساعته و گاه بیش‌تر بوده‌اند. بماند که تعداد قابل توجهی از کارگران به صورت پیمانکاری در مجموعه کار می‌کنند و از بسیاری از خدمات ذکر شده در بالا بی‌بهره‌اند. سرمایه‌داران شرکت هم علارغم افزایش قیمت محصولات و افزایش حجم فروش کم‌ترین بهبود را در وضعیت مزدی کارگران اعمال کرده‌اند.

اتفاقاً همین مورد و شرایط معیشتی کارگران در سال ۱۴۰۰ که در بخش‌های قبل به آن پرداختیم، کاسه صبر کارگران را لبریز کرده و حول مطالباتی مشخص دست به اعتصابات زده‌اند که در ادامه به آن می‌پردازیم.

به گزارش ایلنا کارگران شرکت موتورسازان تراکتورسازی تبریز در تاریخ ۲۳ آبان ۱۴۰۰ در اعتراض به دستمزد پایین خود دست به تجمع در یکی از محوطه‌های این کارخانه زدند. کارگران شرکت موتورسازان خواستار موارد زیر شدند:

۱- افزایش حقوق به صورت اعمال در حکم کار نه با پرداختی‌های ثابت

۲- اعمال طبقه‌بندی مشاغل^۸

۳- تشکیل شورای کارگری

۴- پرداخت حق بهره‌وری متناسب و به‌روز شده

۵- امنیت شغلی و تبدیل وضعیت^۹

این اعتراض چند روز ادامه داشت و در تاریخ ۲۶ آبان کارگران شرکت خدمات صنعتی که یکی دیگر از زیرمجموعه‌های تراکتورسازی تبریز است با بیان مطالبات مشابه دست به اعتصاب و تجمع زده و با کارگران شرکت موتورسازان هم‌صدا شدند.^{۱۰}

قبل از اینکه نتیجه‌ی این اعتصاب کارگران تراکتورسازی را پیگیری کنیم به بررسی مهم‌ترین زمینه‌های شکل‌گیری این اعتصاب می‌پردازیم. همان‌طور که از خبرها برمی‌آید تاریخ اعتصاب مربوط به اواسط سال ۱۴۰۰ است. یعنی همان سالی که وضعیت مزدی کارگران را در ابتدای این متن بررسی کردیم. دیدیم که دستمزدهای مصوب شورای عالی کار چه فاصله‌ی چشم‌گیری با هزینه‌های یک خانوار متوسط کارگری دارد. فاصله‌ای که حتی اندک افزایش مزد پرداختی به کارگران تراکتورسازی قادر به پر کردن آن نبوده‌است. و همین مسأله کارگران را برای افزایش دستمزد واقعی‌شان به اعتصاب کشانده است.

اما نکته‌ی برجسته و مهم این اعتصاب طرح مطالبات مشخص از سوی کارگران است. یکی از این مطالبات همان‌طور که اشاره کردیم، درخواست به‌روز کردن حق بهره‌وری است. در واقع کارگران تراکتورسازی در چند سال اخیر مبلغی به عنوان حق بهره‌وری دریافت می‌کردند. اما این مبلغ علارغم افزایش تولید کارخانه و همین‌طور قیمت محصولات بدون تغییر باقی مانده‌بود. که همین مسأله دستمایه‌ی طرح مطالبه‌ای با عنوان به‌روز کردن حق بهره‌وری به منظور ترمیم بخشی از دستمزد واقعی کارگران شده‌است. برای درک صحیح‌تر این مطالبه کافی است نگاهی به جدول پایین بیندازید.^{۱۱}

^۸ با توجه به این که طرح طبقه‌بندی در این مجموعه از سال‌ها قبل به اجرا درآمده، احتمالاً منظور بازنگری در اجرای آن است.

^۹ تجمع کارگران شرکت موتورسازان تراکتورسازی تبریز، خبرگزاری ایلنا، ۱۴۰۰/۸/۲۴

^{۱۰} ادامه‌ی تجمع اعتراضی کارگران کارخانه‌های تبریز و اعتصاب کارگران شرکت خدمات صنعتی و ماشین‌آلات صنعتی تراکتورسازی تبریز، سایت ایران کارگر (irankargar.com).

^{۱۱} قیمت جدید محصولات شرکت تراکتورسازی ایران - دی ۹۸، سایت www.iranjib.ir

لیست قیمت جدید محصولات شرکت تراکتورسازی ایران - تیر ۹۹، سایت www.donyayekhodro.com

لیست قیمت جدید محصولات شرکت تراکتورسازی ایران - دی ۱۴۰۰ همان سایت

آمار تولید وانت و تراکتور در سال ۹۸ سایت www.javankhodro.ir

تولید ۲۵ هزار دستگاه تراکتور برای سال ۱۴۰۰ هدف‌گذاری شد، سایت www.sedaytabriz.com

سال آینده ۳۵ هزار دستگاه تراکتور در تبریز تولید می‌شود، سایت www.irna.ir

سال	قیمت تراکتور ۲WD ۴۷۵ITM (تومان)	تعداد کل تراکتورهای تولید شده در تراکتورسازی تبریز
۱۳۹۸	۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۸۶۹۸
۱۳۹۹	۱۰۵/۱۱۰/۰۰۰	۱۹۵۰۰
۱۴۰۰	۲۴۳/۸۶۳/۵۳۵	۲۵۰۰۰

ما یک مدل تراکتور را در نظر گرفتیم و افزایش قیمت را فقط برای آن بررسی کردیم، در حالی که سایر مدل‌ها افزایش قیمت‌هایی به مراتب بیش‌تر هم داشته‌اند. با این حال جدول بسیار گویا است. در سه سال منتهی به ۱۴۰۰ نه تنها قیمت مدل تراکتور مذکور تقریباً ۲/۵ برابر شده است بلکه تعداد کل تولید شرکت از ۱۸۶۹۸ دستگاه به ۲۵۰۰۰ دستگاه رسیده است، تقریباً ۶۳۰۰ دستگاه بیش‌تر. ناگفته پیداست که این افزایش تولید با تحمیل فشار کار بیش‌تر بر کارگران بدست آمده است. در حالی که مبلغی که کارگران در این سه سال بابت حق بهره‌وری دریافت می‌کردند تقریباً ثابت و حدود ۳۰۰ هزار تومان بوده است. مبلغی که بیش‌تر از این که دردی از کارگران درمان کند ابزاری برای فشار کار بیش‌تر بر کارگران و ایجاد تفرقه و رقابت بین آنان توسط سرمایه‌داران و مدیران شرکت بوده است. اکنون بیش‌تر روشن می‌شود که چرا یکی از مطالبات کارگران در این اعتصاب به‌روز شدن حق بهره‌وری بوده است.

اما اعتصاب کارگران به کجا رسید؟ مطابق معمول اعتصاب با دادن وعده‌هایی از سوی مدیران شرکت به پایان رسید. اما همان‌طور که انتظار می‌رفت سرمایه‌دارن خیلی خوش قول نبودند و بسیاری از مطالبات نادیده گرفته شدند. اما کارگران که زیر فشار کار و فشار معیشتی به تنگ آمده بودند بار دیگر در اوایل بهمن ماه همان سال دست به اعتصاب زدند. به گزارش ایلنا، کارگران شرکت موتورسازان از شنبه ۹ بهمن ۱۴۰۰ تا زمان انتشار این خبر و در اعتراض به عملی نشدن بیش‌تر خواسته‌هایشان که در آبان ماه طرح کرده بودند دست از کار کشیدند.^{۱۲} باز هم با حضور مسئولان و قول مساعد آنان اعتصاب پس از ۹ روز خاتمه یافت. اما مجدداً از ۲ آبان ۱۴۰۱ کارگران موتورسازان در اعتراض به عملی نشدن وعده‌ها به مدت ۲ روز دست به اعتصاب زدند.^{۱۳} مهم‌ترین خواسته‌ی کارگران در اعتصاب اخیر «بازنگری در طرح طبقه‌بندی مشاغل» عنوان شده است. با این حال به نظر می‌رسد که میزان حق بهره‌وری کارگران به دنبال این سلسله اعتصابات افزایش قابل توجهی پیدا کرده و به مبلغی حدود ۲/۵ میلیون تومان رسیده است. اما هنوز قسمت قابل توجهی از مطالباتی که در اعتصاب اول طرح کردند محقق نشده است. و تا زمان نگارش این متن این آخرین اعتصاب گزارش شده از کارگران تراکتورسازی تبریز بوده است. هر چند که قطعاً این پایان ماجرا نخواهد بود. در انتها به جمع‌بندی این اعتصابات می‌پردازیم:

- اگرچه در نگاه اول به نظر می‌رسد اعتصاب در کارخانجات بزرگی همچون تراکتورسازی که بیش‌تر مفاد قانون کار در آن اجرا می‌شود، مشکل است اما با نگاه به این سلسله اعتصابات پراکنده در طول یک سال، روشن می‌شود که می‌توان با تکیه بر ظرفیت‌های قانونی‌ای همچون حق بهره‌وری و طرح طبقه‌بندی مشاغل مبارزاتی را به منظور ارتقای دستمزد واقعی و در ادامه ارتقای آگاهی طبقاتی به پیش برد.
- علارغم وجود ظرفیت‌هایی قانونی همچون حق بهره‌وری، ارتقای دستمزدها فقط با مبارزه‌ی طبقاتی و فشار بر سرمایه‌داران امکان تحقق خواهد داشت. صرف وجود قانون به تنهایی برای ارتقای سطح معیشت کارگران کافی

^{۱۲} اعتراض کارگران کارخانه «موتورسازان تراکتورسازی تبریز» به عملی نشدن وعده‌ها، ایلنا، ۱۴۰۰/۱۱/۱۲

^{۱۳} کارگران تراکتورسازی تبریز دست از کار کشیدند، سایت آذر انجمن ، aazaranjoman.ir ، ۱۴۰۱/۸/۳

نیست و همان طور که می بینیم با فشار و مبارزه ی کارگران بود که تغییر چشمگیری در مبلغی که به عنوان حق بهره‌وری پرداخت می‌شد اتفاق افتاد.

- با وجود تلاش و رزمندگی کارگران، در یک کارخانه با ضعف سازمان‌یابی و نبود تشکل‌های مستقل کارگری، اعتصابات و مبارزات پراکنده‌ی کارگران منجر به ارتقای باثبات مزدها و تحقق تمامی مطالبات نخواهد شد. کما اینکه می‌بینیم با هر اعتصابی که از جانب کارگران تراکتورسازی رخ می‌دهد علاوه بر طرح مطالبات مشخص و جدیت کارگران در طرح این مطالبات، مدیران شرکت با دادن وعده‌هایی زمان می‌خرند تا شرایط مناسبی برای سرکوب اعتراضات و عقب راندن صف کارگران بیابند. به علاوه بیش‌تر خواسته‌های کارگران را در این روند بی‌پاسخ خواهند گذاشت.

در پایان باید گفت، این بر دوش کارگران پیشرو و مبارز در کارخانه می‌ماند که با تکیه بر امکان‌هایی همچون درخواست حق بهره‌وری در بستری که حتی قانون ابتدایی کار هم آن را به رسمیت شناخته است، مسیر مطالبه‌گری کارگران را هرچه بیش‌تر بگشایند و با بهره‌گیری از نتایج هر اعتصاب و مبارزه‌ی کارگری، زمینه را برای ارتقای آگاهی کارگران فراهم کنند. در دوره‌ی فعلی چنین ارتقایی همان طور که از نتایج این اعتصاب برآمد بر بستری از سازمان‌یابی کارگران در تشکل‌های مستقل کارگری امکان بروز خواهد یافت.