

## ویژگی شیوه های مزد نئولیبرالی ضد قانونی و ضد کارگری است

### وبلاگ کار در ایران

هرساله دولت هادر ایران در برابر مزد حداقلی کارگران،داستان تازه ای می بافند تا این حداقل مزد بخور و نمیر که قاعده ی بازی بازتولید نیروی انسانی در دولت های نئولیبرال است را باز هم کاهش دهند و بازی سرکوب مزدی ادامه یابد. بازی در میدان شورای عالی کار که تنها بازنده ی همیشگی آن کارگران هستند . این دستاورد همیشگی برای کارفرمایان دولتی و بخش خصوصی در پایان هر سال یا ابتدای سال نو تکرار میشود

این بار دولت نئولیبرال ترفندهای توصیه شده ی ستادهای مشورتی سرمایه داران از اتاق بازرگانی گرفته تا "خیریه نذراشتغال امام حسین" را با سه شیوه ی مزدی آشکارا ضدقانونی ضدکارگری، به شورای عالی کار می فرستد. این سه شیوه علاوه بر همه آن ترفندهایی که طی این همه سال سرکوب مزدی را پیگیرانه دنبال می کرده است از جهتی اما بی نظیر است چرا که خط شکن است و خط قرمزهای قانون کار را چنان در هم می کوبد که نمایش مزدی در شورای عالی کار بسیار تزاژیک تر از همیشه پایان گیرد.

### این سه شیوه کدامند ؟

**مزد منطقه ای :** همان ویژگی که طی سال های گذشته نیز طرح و با آن مخالفت شد؛ دوباره رونمایی می شود. طرح توجیهی چنین مزدی آنست که مناطق به دلایل تفاوت هایی که در هزینه سبدخانوار با یکدیگر دارند و در برخی هزینه ها به شدت با بعضی دیگر اختلاف دارد ؛ باید این تفاوت ها در تعیین حداقل دستمزد ها اثر گذار باشد. آنچه روشن است مزد منطقه ای در قانون کار وجود ندارد و ماده ی 41 قانون کار صراحت دارد که شورای عالی کار میزان حداقل مزد کارگران را برای تمام نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با معیار های ذیل تعیین می کند. این معیارها عبارتند از حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی اعلام می شود و دوم نیز بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده ی متوسط که بوسیله ی مراجع رسمی اعلام می شود را تامین کند .

اما دولت سرمایه داری نئولیبرال ایران اساسا کارش مقررات زدایی است و مقررات پذیری را تنها خاص مردم میدانند نه خود! بر همین اساس این شیوه را ابداع کرده است تا در شورای عالی کار موضوعی که وجاهت و مبنای قانونی ندارد را قانونیت بخشد .

**مزد توافقی:** مزد توافقی نیز اساسا جنبه ی قانونی ندارد اما سرمایه داری نئولیبرال در کشوری که دولت اسلامی در آن حکمرانی می کند برای پیشبرد مقاصد خود به فقه اسلامی هم متوسل می شود. چرا که نظام فقهی حکم به اصل قطعی و لایتغیر **تراضی طرفینی** را همواره معتبر میدانند اما همین اصل فقهی هم برای شرایطی که "**عسر و حرجی**" ( دو واژه ی عُسر و حَرَج به گونهای مترادف هم و به معنای سختی و مشقت در زندگی هستند.) برای یک طرف حتی در صورتی که قرار داد منعقد شده باشد، پیش آید ، با تردید کارشناسان فقه همراه است و آگاهان به فقه هم حتی قرار داد منعقد شده تحت شرایطی به گونه باشد که موجب ضرر و زیان یک طرف قرارداد گردد را با تمسک به قاعده ی فقهی "**نفی عسر و حرج**" و یا قاعده ی "**لاضرر**" قابل تعدیل می دانند؛ چه رسد به عقد قراردادی که پیشاپیش یک طرف آن که کارگر است شدیداً در عسر و حرج است و از پیش مشخص است که جز ضرر چیزی عایدش نمی شود

اما برای دولتی که رئیس آن نیر یک روحانی نئولیبرال است بنا به تقدم منافع براندیشه اصلا مهم هم نیست که یک طرف این قرارداد (یعنی کارگران) تاچه میزان مخیر یا مجبورند و تراضی طرفینی به معنای حق برابر حقوقی نیست! و از سوی دیگر این اصل در جامعه ی سرمایه داری اساسا **متکی به اخلاق و متأثر از وجدان عمومی** نیست و تنها از نتیجه عقد قرار داد در روابط کار به سود هرچه بیشتر و هزینه ی هرچه کمتر می اندیشد. برای صحت این ادعا کافی است تا به نامه ی معاونت حقوقی رییس جمهور به مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی در تاریخ 08/11/1399 رجوع شود. در این نامه به صراحت به سازمان تامین اجتماعی تکلیف می شود که با تغییر سیستم هوشمند سوابق مزدی ، زمینه را برای توافق بر مزد جدیدپیشنهادی کارفرمایان در سایر سطوح مزدی فراهم سازند تا توافق بین طرفین دچار مشکل نباشد . در واقع این زمینه چینی ها چیزی نیست جز حذف افزایش مزد در سایر سطوح و به عبارتی دیگر کوبیدن میخ آخر بر تابوت قانون کار و موضوع حق السعی و مزد و سایر امتیازاتی که از مزد کننده شده و بطور جانبی بر مزد افزوده گردیده بود تا ضمن پوشش دادن بخشی از سبد معیشت ، کارگران نتوانند از آن به عنوان مزد ثابت ادعایی داشته باشند.

این ترفندها برای دور زدن قوانین است تا چنانچه شورای عالی کار نتواند این شیوه ی مزدی را مصوب کند در عمل به کارفرمایان اجازه دهد بدون ترس از جرایم قانونی هر گونه تخلف از اجرای ماده 41 قانون کار را اجرا کنند .

**مزد تفکیکی** : تازه ترین شیوه ای که برای تصویب حداقل دستمزد تعریف کرده اند تفکیک مزد برای کارگر مجرد و کارگر متاهل است . این شیوه ی مزدی نیز همچون دو شیوه ی دیگر مرز قانون را به اراده ی نئولیبرال ها نادیده می گیرد و می رود تا بند دوم ماده ی 41 قانون کار را از انحصار زندگی خانواده متوسط خارج و به کارگر مجرد و متاهل فروکاهد. **خانواده زدایی و تاهل زدایی در نظام مزدی** نه از روی توجه به کار کارگر مجرد که برای به اسارت کشیدن هم کارگر متاهل و هم کارگر مجرد است. متاثر کردن بازار از نرخ ارزانی که برای کار کارگر مجرد تصویب می شود هم موجب بیکاری کارگر متاهل ؛ به تبع آن بی آینده بودن کارگر مجرد خواهد بود. . و از سوی دیگر خانوار کارگری را از صف برخورداران از حمایت قانون در عالی ترین مرتبه آن خارج می کند و اصول قانون اساسی در باره وظایفی که دولت در قبال خانواده دارد را به کلی با اصل مقررات زدایی از اعتبار می اندازد ؛ گو اینکه مدتهاست این اتفاق افتاده است ولی زین پس آن را با مصوبه ی شورای عالی کار کاملاً بی اثر می کند .

دولت نئولیبرال همه ی تمهیدات را نیز پیشاپیش فراهم کرده است تا حتی در صورت عدم توفیق در این باره سیاست سرکوب مزدی از طریق شورای عالی کار ؛ این شیوه های ابداعی را از راه بخشنامه و دستور العمل و هر نوع امریه ی دیگری بکار بندد . اینجا دیگر دولت حتی نمی تواند مدعی باشد که موضوع مثلاً از سوی ضلع دوم یعنی کارفرمایان بخش خصوصی پیشنهاد شده است . بخشنامه های صادره از سوی دولت بیانگر عزم او در پیشبرد چنین سیاست هایی است .

این ترفندها یک آینده نگری هم فراروی دولت های مدافع نئولیبرالیسم قرار می دهد و آن کاهش و نابودسازی نظام تامین اجتماعی و فیصله دادن به قوانین حمایتی است. پایان بخشیدن تدریجی به قوانینی که به سبب آن کارگر حق دارد از بهداشت و درمان مناسب ، از کار افتادگی و بازنشستگی . مزایای پس از خاتمه سال ها کار و زحمت برخوردار شود . نامه معاون حقوقی ریاست جمهوری پیش از هرچیز به اجرای قراردادهای کوتاه مدت زیر یک سال مجوز می دهد تا کارگران هم از حق برخوردار می گردند در حداقل و سایر سطوح آن برخوردار نباشند و هم از فرایند مستمر اشتغال و امنیت شغلی محروم گردند و در عین حال قانون کار را بلاموضوع می کند . مقررات

زدایی همه جانبه ؛ چه از قانون کار و چه از مهمترین اصول حقوق ملت در فصل سوم و فصل چهارم قانون اساسی ؛ چنین است شیوه ی حکمرانی نئولیبرالیسم در ایران .

\*مقاله ی تعدیل قرارداد در فقه امامیه و حقوق ایران - نویسندگان عباس مقدری امیری و حکمت اله عسگری از گروه حقوق دانشگاه آزاد اسلامی - شیراز - ایران :

به رغم پذیرش اصل لزوم قراردادها در تمام نظام های حقوقی و لزوم احترام به مفاد" تراضی طرفین، تاثیر حوادث اجتماعی و اقتصادی بر قرارداد در فاصله انعقاد تا اجرای قرارداد، انکارناپذیر است. در واقع طرفین قرارداد با در نظر گرفتن اوضاع و احوال قابل پیش بینی مبادرت به انعقاد قرارداد می نمایند. این سخن برای شرایط معمولی سنجیده و معقول است لیکن وقوع حوادثی که موجب عدم امکان اجرای قرارداد گردد، بموجب قوانین کشورهای مختلف از جمله ایران، متعهد را از انجام تعهد معاف می گرداند. اما اگر در اثر وقوع حوادث و تغییر در اوضاع و احوال زمان انعقاد عقد، اجرای قرارداد برای متعهد موجب دشواری بیش از حد و یا ضرر غیرمتعارف گردد و در عین حال اجرای تعهد غیرممکن نشود، قانون کشور ما در این حالت راه حل روشنی ارائه نمی کند. بنظر می رسد با تمسک به قاعده فقهی «نفي عسر و حرج» و یا «قاعده لاضرر» بتوان امکان تعدیل و تجدیدنظر در قرارداد را به طرفین یا قاضی داده و یا حق فسخ برای طرف قرارداد قائل شد."