

خلف وعده در ترمیم مزد کارگران



در سیمد و چهل و یکمین جلسه شورای عالی کار بن کارگری بدون افزایش، ۲.۲ میلیون تومان باقی ماند. در این جلسه مقرر شد براساس نرخ تورم کالاهای اساسی و مواد غذایی در ماههای ابتدای سال رقم در شهریورماه تغییر کند. در این باره علی خدایی، نماینده جامعه کارگری در شورای عالی کار اعلام کرده بود، با توجه به متغیرهای اقتصادی، شورای عالی کار تصمیم گرفته حداقل مزد و مزایای مزد بعد از ۶ ماه مورد بازنگری قرار گیرد. در پایان شهریورماه قرار داریم و به نظر می‌رسد همچون سال گذشته متولیان امر در حال خرید زمان و کش دادن موضوع دستمزد و رسیدن آن به پایان سال هستند. در ادامه مهر گفت‌وگوی مفصلی در خصوص چرایی تاخیر ترمیم دستمزد کارگران در شهریورماه، با سمیه گلپور، فعال جامعه کارگری داشته که می‌خوانید.

● بحث ترمیم دستمزد با ورود به نیمه دوم سال و تشدید فشارهای تورمی، مجدداً بر سر زبان‌ها افتاده است. اما برخی مسئولان و مدیران دست‌اندرکار معتقدند پرونده مزد سالی یک‌بار بسته می‌شود و بازگشایی آن و اجابت قانونی ندارد. از موضع یک فعال کارگری، جایگاه حقوقی این مطالبه را چگونه تحلیل می‌کنید؟

اینکه تصور شود پرونده معیشت جامعه کارگری باید در اسفندماه بسته و قفل شود، نوعی خطای تعدی، تقلیل قانون و فرار آشکار از تکالیف مصرح در قانون کار است. در متن صریح ماده ۴۱ قانون کار، قانون‌گذار از عبارت همه‌ساله استفاده کرده است؛ این عبارت تعیین‌کننده حداقل دوره تصمیم‌گیری برای جلوگیری از انجماد طولانی‌مدت مزد است، نه قید حصر، سقف زمانی یا مانعی برای بازنگری در شرایط بحران اقتصادی و شوک‌های تورمی. اینکه برخی دولتمردان اصرار دارد فاصله تصمیم‌گیری برای دستمزد حتماً یک سال باشد، تفسیر سلیقه‌ای از قانون است.

علاوه بر این، مستند به مواد ۱۶۷ و ۱۶۸ قانون کار، جلسات فوق‌العاده شورای عالی کار می‌تواند با درخواست اعضا در هر زمان تشکیل شود. وقتی در اثر تکان‌های تورمی، جهش نرخ ارز و رشد لجام‌گسیخته قیمت‌ها، ارزش واقعی دستمزد مصوب ابتدای سال عملاً ذوب شده و سفره کارگر فروپاشیده است، بستن درهای شورای عالی کار و استنکاف از دعوت اعضا، مصداق صریح ترک‌فعل اداری و حاکمیتی است.

تشکیل‌های رسمی و جامعه کارگری کشور این ظرفیت قانونی غیرقابل‌انکاری را دارند که براساس اصول حاکم بر حقوق عمومی، به دلیل نقض قواعد آمره ماده ۴۱ (عدم انطباق مزد با نرخ تورم و بهای سبد معیشت خانوار ۳.۳ نفره) و استنکاف از اجرای مواد ۱۶۷ و ۱۶۸، موضوع را از طریق دیوان عدالت اداری، کمیسیون اصل ۹۰ قانون اساسی مجلس شورای اسلامی و سازمان بازرسی کل کشور تا حصول نتیجه قضایی و ابطال رویه‌های مغایر با قانون پیگیری کنند. انفعال در برابر سقوط سطح زیست بیش از ۶۰ درصد جمعیت کشور به هیچ عنوان توجیه حقوقی و شرعی ندارد.

● یکی از نقدهای جدی کارشناسان، شیوه سنتی و چانه‌زنی‌های چند روز باقی مانده هر سال است. شما چه جایگزین علمی و حقوقی برای پایان دادن به این چرخه فرسایشی پیشنهاد می‌کنید؟

راهکار علمی و آزموده‌شده در جهان برای عبور از این بن‌بست، خروج از مدل چانه‌زنی سیاسی و تحمیلی پایان سال و استقرار نظام جامع شاخص‌گذاری دستمزد است.

ما نمی‌توانیم در اقتصادی با تورم بسیار بالا، دستمزد ریالی ثابت را برای ۲۴۵ روز سال منجمد کنیم و انتظار داشته باشیم کارگر تا پایان سال توان زیستی، تمرکز کاری و بهره‌وری داشته باشد. شاخص‌گذاری یعنی دستمزد و مزایای مزدی کارگر به‌صورت خودکار، نظام‌مند و پویا به نرخ واقعی تورم و تغییرات بهای سبد معیشت خانوار (موضوع صریح بند ۲ ماده ۴۱) متصل شود؛ به گونه‌ای که اگر تورم اقلام حیاتی از یک آستانه مشخص فراتر رفت، ماشه ترمیم مزد به‌صورت سیستماتیک و بدون نیاز به التماس و مناقشات فرسایشی کشیده شود. این رویکرد، سفره کارگر را از گروگان محاسبات کسری بودجه دولت رها می‌کند و به کلیت اقتصاد، تولید و بازار پیش‌بینی‌پذیری واقعی می‌بخشد.

● برخی در این زمینه معتقدند الگوبرداری از سیستم‌های شاخص‌گذاری برای کشورهایمانند بلژیک مناسب است و اقتصاد ما ساختاری متفاوت دارد؛ یا حتی ادعا می‌کنند کشوری مانند ترکیه با وجود تورم بالا همچنان چالش دارد. چطور می‌توان دستمزد را به شاخص تورم گره زد و مصادیق آن چیست؟

ببینید، مدافعان سرکوب دستمزد همیشه پشت واژه ساختار متفاوت پنهان می‌شوند تا از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند. اما اگر نخواهیم صورت‌مسئله را پاک کنیم، الگوهای بین‌المللی کاملاً روشن است. یک سر طیف، اقتصاد توسعه‌یافته‌ای مانند بلژیک است. آنها دهه‌هاست سیستمی به‌نام شاخص سلامت دارند؛ سبدی مشخص از اقلام اساسی شامل مواد غذایی، انرژی، مسکن و درمان به صورت ماهانه پایش می‌شود. در این نظام، یک آستانه یا سقف پیووت (معادل ۲ درصد) وجود دارد. هر زمان تورم میانگین از این

سقف عبور کند، طی حداکثر دو ماه، حقوق تمام کارگران و مستمری‌بگیران به‌طور خودکار و دقیقاً به همان میزان بالا می‌آید؛ بدون اعتصاب، بدون مناقشات سیاسی و بدون نیاز به بازگشایی چانه‌زنی.

اما اگر می‌گویند بلژیک ساختار نفتی ندارد، بیا باید به عمل‌گرایی همسایه یعنی ترکیه نگاه کنیم. ترکیه دقیقاً کشوری با تورم جهشی، نوسانات شدید ارزی و تورم‌های ۶۰ تا ۸۰ درصدی است؛ یعنی شرایطی کاملاً شبیه به ایران. ترکیه سال‌ها مثل ما با چانه‌زنی سالانه پیش می‌رفت، اما وقتی فهمید تورم در عرض ۳ ماه ارزش دستمزد را ششم می‌زند، شجاعانه دست به تغییر ریل زد؛ نخست، عبور از تقدس سالانه، دولت ترکیه در مقاطع بحران تورمی، تقدس باطل مزد سالی یک‌بار را کنار گذاشت و نظام تعدیلات میان‌دوره‌ای (دو بار در سال) را جایگزین کرد؛ چون درک کرد کارگری که در تیرماه ۴۰ درصد از قدرت خریدش را باخته، امکان ندارد در خط تولید با راندمان و کیفیت فرودین‌ماه کار کند.

دوم، پذیرش نرخ بقا: در ترکیه حداقل دستمزد به‌عنوان یک ابزار هوشمند برای ثبات اجتماعی پذیرفته شد؛ زیرا فهمیدند هزینه امنیتی، افت شدید بهره‌وری و رکود ناشی از سقوط مصرف، بسیار وحشتناک‌تر از تعدیل رقم اسمی دستمزد است.

سوم، پایان فریب آماری: دولت ترکیه متوجه شد وقتی همه متغیرها روزه و ماهانه با دلار و تورم تعدیل می‌شوند، ثابت نگه‌داشتن دستمزد ریالی صرفاً یک فریب آماری به ضرر نیروی کار است.

ما نمی‌گوییم فردا صبح الگوی بلژیک را موه‌م‌و کپی کنیم، اما حداقل باید مانند ترکیه واقع‌گرا باشیم. ترکیه به‌عنوان کشوری درگیر تورم فهمید که دستمزد پایین یعنی نابودی بازار داخلی و مصرف ملی. دولت ما هم باید این انتخاب سخت را بکند: یا تورم را کنترل کند، یا دستمزد را به قدرت خرید واقعی وصل کند. گزینه سوم یعنی فرسایش مطلق سرمایه انسانی که امروز دقیقاً در حال وقوع است.

● این مفهوم شاخص‌گذاری در عمل چگونه سر سفره کارگر خودش را نشان می‌دهد؟

بگذارید شاخص‌گذاری را با یک تصویر بسیار روشن از کف زندگی کارگر تعریف کنم؛ شاخص‌گذاری یعنی دستمزد کارگر نباید مثل یک سنگ ثابت کف رودخانه بماند، در حالی که سیل گرانی همه چیز را با خود می‌برد.

در حال حاضر مدل اجرایی ما فاجعه‌بار است: فرودین‌ماه یک رقم اسمی به کارگر داده می‌شود. اردیبهشت گوشت گران می‌شود، حقوق کارگر ثابت است؛ تیرماه کرایه مسکن جهش ۵۰ درصدی پیدا می‌کند، حقوق کارگر ثابت است؛ شهریور نوشت‌افزار و ثبت‌نام مدارس سر به فلک می‌کشد، باز حقوق کارگر تکان نمی‌خورد؛ یعنی کارگر ما هر ماه عملاً دستمزد کمتری نسبت به ماه قبل دریافت می‌کند. دولت و کارفرما مزد اسمی را فریز کرده‌اند، در حالی که مزد واقعی هر روز آب می‌شود.

شاخص‌گذاری یعنی اولاً، آسانسور اتوماتیک به جای پله‌شکسته چانه‌زنی؛ اگر سبد اقلام غیرقابل‌حذف خانوار شامل برنج، روغن، پروتئین، سرکه و بهداشت طی ۶ ماه ۳۰ درصد گران شد، دریافتی کارگر اول هم‌راه باید به‌صورت اتوماتیک ۳۰ درصد بالا بیاید تا سفره کارگر در پاییز کوچک‌تر از اسفند سال قبل نشود.

دوماً، پایان دادن به رانت پول داغ برای کارفرما به بهای گرسنگی کارگر؛ چطور کارفرما جنس تولیدی خود را در طول سال براساس بهای روز نهاده‌ها، دلار و تورم بارها گران می‌کند و همه‌چیز را به نرخ روز حساب می‌کند، اما وقتی به مزد کارگر خط تولید می‌رسد، دستمزد باید ریالی، منجمد و به قیمت سال گذشته بماند؟ شاخص‌گذاری یعنی سهم کارگر از ارزش تولید، یا به پای رشد قیمت محصولات تعدیل شود.

سوماً، حفظ شأن و آرامش روانی جامعه مولد؛ کارگر نباید از شهریور تا اسفند ماه با کابوس و اضطراب بگذراند که قرار است شب عید چه رقمی برای معیشتش صدقه‌وار تصویب شود. دستمزد باید تابع یک فرمول مشخص و ضابطه‌مند باشد تا کرامت نیروی کار حفظ شود.

● مخالفان ترمیم مزد همواره مدعی هستند این اقدام باعث افزایش هزینه تمام‌شده، افت تولید و تشدید تورم می‌شود. مبنای منطق اقتصادی چه پاسخی برای این تغییر مزدی دارد؟

این ادعاها ناشی از بی‌اطلاعی از اقتصاد نوین و تکرار کلیشه‌های منسوخ است. نظریه علمی و اثبات‌شده دستمزد کارایی به صراحت تبیین می‌کند که بهره‌وری نیروی کار، مستقیماً متغیر وابسته به سطح رفاه، سلامت روان و امنیت معیشت است. کارگری که برای بقا ناچار است دو شیفت یا سه شیفت بدود، با پدیده مخرب فرسودگی شدید شغلی، حواس پرتی و افت توان جسمی مواجه می‌شود؛ امری که نتیجه مستقیمش افزایش ضایعات تولید، فرسایش خطوط صنعتی و جهش تلخ آمار حوادث کار است. علاوه بر این، سرکوب بی‌رحمانه مزد، کارخانه‌ها را از تکنسین‌های زبده و استادکاران صنعتی خالی کرده و بحران فرار نیروی ماهریه بخش دلای و مهاجرت کاری به کشورهای حاشیه خلیج فارس و همسایه را رقم زده است. از سوی دیگر، طبق داده‌های متفن آماری، سهم دستمزد کارگر در قیمت تمام‌شده کالا در عمده صنایع کشور کمتر از ۸ درصد است. چطور وقتی ۹۲ درصد بهای تمام‌شده ناشی از سوسوم‌دیریت، نرخ سود بانکی، سوداگری نهاده‌ها و جهش ارز است، همه‌چیز به دوش آن سهم ۸ درصدی انداخته می‌شود؟ سرکوب مزد، درمان تورم نیست؛ تخریب موتور مصرف داخلی و شلیک مستقیم به مغز بهره‌وری تولید است.

● در مختصات کنونی و شرایط جنگ تحمیلی اقتصادی، جایگاه کارگر ایرانی چیست و رویکرد حاکمیت باید چگونه بازتنظیم شود؟

اگر کارخانجات، پالایشگاه‌ها، معادن و صنایع مادر خطوط مقدم جبهه استقلال و خودکفایی در جنگ اقتصادی هستند، بی‌هیچ تردیدی کارگر، سرباز خط‌شکن و مدافع خط مقدم این نبرد است. آیا در یک میدان جنگ، می‌توان سرباز را بدون آذوقه، بدون تجهیزات و با شکم گرسنه به مصاف حریف فرستاد و دم از پیروزی و تاب‌آوری زد؟

سرباز جبهه تولید زمانی می‌تواند تمام ظرفیت فکری و یدی خود را برای تاب‌آوری ملی بگذارد که خانواده‌اش در ورطه ناامنی غذایی و بی‌سرپناهی نلرزند. امروز بیش از ۷۰ درصد دستمزد جامعه کارگری مستقیماً توسط دیو اجاره‌بها بلعیده می‌شود؛ هزینه‌های سلامت و درمان به‌دلیل تضعیف خدمات بیمه‌ای کم‌رشد شده و فرزندان کارگران در آستانه محرومیت تحصیلی قرار دارند. بنابراین ترمیم دستمزد در نیمه دوم سال و ارائه کالابرگ‌های پایدار پروتئینی، صرفاً یک مسئله رفاهی صنفی نیست؛ بلکه یک الزام استراتژیک در حوزه پدافند غیرعامل و حفظ امنیت ملی است.

● چالش‌های نظارت و بازرسی کار در کارگاه‌ها همواره موردانتقاد جامعه کارگری بوده است. این بعد نظارتی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

یکی از آسیب‌های مزمن و خاموش‌شده در کشور، انفعال ساختاری در نظام بازرسی کار است. شکاف فاحش میان شمار اندک بازرسان کار با میلیون‌ها کارگاه و واحد مشمول قانون کار در پهنه کشور باعث شده که در بخش وسیعی از کارگاه‌های خرد، قانون کار عملاً به یک کاغذ بی‌خاصیت تبدیل شود.

پدیده‌های شرم‌آوری چون پرداخت دستمزدهای زیر حداقل مصوب شورای عالی کار، اخذ سفته و سفیدامضا، عدم رد کردن بیمه واقعی، نقض آشکار مقاوله‌نامه ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار (ایمنی و بهداشت شغلی) و رواج قراردادهای موقت و یک‌ماهه در کارهای با ماهیت مستمر، ثمره مستقیم این خلأ نظارتی است. کارگری که سایه نظارت حاکمیتی را بالای سر خود نبیند، از ترس اخراج و بیکاری ناچار به تن دادن به شرایط استثمار می‌شود.

حاکمیت اگر اراده اصلاح دارد، باید در کنار ترمیم دستمزد، بازرسی کار را از حالت تشریفاتی و گزارش‌محور خارج کند و ضمانت اجرای کیفری را برای متخلفان از قوانین آمره کار به‌طور قاطع و بدون مسامحه به میدان بیاورد. کرامت نیروی کار تعارف‌بردار نیست.



گروه گزارش
editor@smtnews.ir

وقتی رفاه روی کاغذ می‌ماند

علیرضا محمدی - پژوهشگر اندیشگاه روایت ایرانی: مسئله رفاه در ایران، بیش از آنکه ناشی از کمبود قانون باشد، به فاصله میان تصویب حق و تحقق آن در زندگی مردم مربوط است. در حوزه‌های گوناگون اجتماعی، قوانین، آیین‌نامه‌ها، سبیه‌ها، معافیت‌ها و حمایت‌های متعددی تصویب شده، اما پرسش اساسی همچنان پابرجاست: چه میزان از آنچه در قانون به رسمیت شناخته شده، واقعاً به مردم رسیده است؟ این فاصله، یکی از مهم‌ترین مسائل نظام رفاه ایران است.

در اصل ۲۹ قانون اساسی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواردی مانند بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، حوادث و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی، حقی همگانی شناخته شده است. بند ۱۲ اصل ۱۲ نیز دولت را به ایجاد رفاه، رفع فقر و محرومیت مکلف کرده و اصل ۴۳، تأمین نیازهای اساسی مانند مسکن، خوراک، بهداشت، درمان و آموزش را از پایه‌های نظام اقتصادی دانسته است. بنابراین رفاه اجتماعی در منطق قانون اساسی، یک کمک اختیاری نیست؛ بلکه مجموعه‌ای از مسئولیت‌های عمومی برای حمایت از انسان در برابر مخاطرات اساسی زندگی است.

با این حال، در میدان اجرا تصویر پیچیده‌تری می‌شود. نظام رفاه ایران مجموعه بزرگی از صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی، نهادهای حمایتی و دستگاه‌های تخصصی را دربرمی‌گیرد؛ از سازمان تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشستگی تا سازمان بهزیستی، کمیته امداد و بنیاد شهید و امور ایثارگران.

تعدد نهادهای به خودی خود مشکل نیست؛ مسئله از جایی آغاز می‌شود که مرز مسئولیت‌ها روشن نباشد، اطلاعات میان دستگاه‌ها جریان پیدا نکند و شهروند برای حل یک مسئله ناچار شود چند مسیر اداری متفاو را طی کند. مرکز پژوهش‌های مجلس نیز در گزارش‌های کارشناسی خود به موضوعاتی مانند گستردگی مأموریت‌های حوزه رفاه، عدم‌تجانس برخی وظایف و ضعف شفافیت اطلاعات پرداخته است.

در نظام اداری بارها برای حل مشکلات به تغییر ساختار پناه برده‌ایم؛ گویی با ادغام چند سازمان یا تغییر نمودار تشکیلاتی، مسئله نیز برطرف می‌شود. حال آنکه بسیاری از مشکلات، پیش از آنکه ساختاری باشند، به ابهام مأموریت، ضعف فرایند، پراکندگی اطلاعات و نامشخص بودن مسئولیت بازمی‌گردند. یکی از گرهای اصلی نظام رفاه را می‌توان در یک جمله خلاصه کرد: ما مزایا را فهرستی می‌کنیم، اما تعهد را مدیریت نمی‌کنیم. نتیجه این است که ممکن است سال‌ها از تصویب یک حق بگذرد، اما همچنان ندانیم چند نفر مشمول آن بوده‌اند، چند نفر از آن استفاده کرده‌اند، چه میزان اعتبار نیاز بوده و چه تعداد با وجود برخورداری از حق قانونی، از دریافت خدمت بازمانده‌اند. گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس درباره ارزیابی قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران نیز نمونه‌ای قابل تأمل است؛ گزارشی که در کنار احکام اجرایشده، به مواردی مانند نبود اطلاعات کامل درباره متقاضیان و بهره‌مندان، ناکافی بودن منابع برخی احکام، تصویب نشدن یا نیاز به بازنگری برخی آیین‌نامه‌ها و شکل نگرفتن بعضی سازوکارهای قانونی اشاره دارد. این مسئله تنها به جامعه

ایثارگری محدود نمی‌شود و نمونه‌های مشابه را می‌توان در حمایت از افراد دارای معلولیت، زنان سرپرست خانوار، سالمندان، بیکاران و خانوارهای درگیر بیماری‌های پرهزینه یا نیازمند مراقبت بلندمدت نیز دید. از سوی دیگر، وجود حق قانونی لزوماً به معنای دسترسی عادلانه به آن نیست. ممکن است دسترسی فرد به حمایت، به میزان آگاهی، توانایی پیگیری، محل زندگی یا قدرت عبور از فرایندهای پیچیده اداری وابسته شود. در این شرایط، حمایت قانونی وجود دارد، اما بهره‌مندی از آن برای همه یکسان نیست.

همچنین همه حمایت‌های اجتماعی از یک جنس نیستند. بخشی حقوق همگانی‌اند، بخشی به پایه مشارکت بیمه‌ای شکل می‌گیرند و بخشی نیز به‌دلیل وضعیت یا استحقاق خاص یا براساس میزان نیاز افراد ارائه می‌شوند. از این‌رو، نظام رفاه باید هم به مبنای استحقاق توجه کند و هم به وضعیت واقعی زندگی. درآمد، سلامت، توانایی کار، هزینه مراقبت، وضعیت مسکن، ترکیب خانوار و میزان مواجهه با مخاطرات، همگی در طراحی حمایت مؤثرند. برای اصلاح این وضعیت، لزوماً به تأسیس سازمان تازه یا ایجاد سامانه‌ای جدید نیاز نداریم. پیش از هر چیز باید شیوه تعریف و مدیریت تعهدات رفاهی تغییر کند.

هر حکم حمایتی باید از زمان تصویب، شناسنامه اجرایی روشنی داشته باشد؛ مشخص باشد چه کسانی مشمول آن هستند، مبنای استحقاق چیست، دستگاه مسئول کدام است، منابع مالی چگونه تأمین می‌شود، اطلاعات عملکرد کجا ثبت می‌شود و در صورت اجرا نشدن حکم، چه نهادی پاسخگو است. در این میان، اطلاعات اهمیت ویژه‌ای دارد. گاهی مسئله فقط کمبود منابع نیست؛ پیش از کمبود پول، با کمبود اطلاعات، ضعف ثبت عملکرد و فقدان حافظه نهادی مواجهیم. نظام رفاهی که حافظه نداشته باشد، نمی‌تواند به‌درستی تشخیص دهد کدام سیاست مؤثر بوده، کجا هم‌پوشانی وجود دارد و کجا فردی در فاصله میان مسئولیت چند دستگاه رها شده است.

اصلاح نظام رفاه باید از افزایش فهرست مزایا به سمت روشن شدن تعهدات حرکت کند. دولت ممکن است نتواند همه نیازها را یک‌باره پاسخ دهد، اما باید دقیقاً معلوم باشد چه چیزی را تضمین کرده، برای چه کسی، با چه منبعی و در چه زمانی.

در نهایت، دستگاه‌های رفاهی باید افراد را نه صرفاً به‌عنوان مجموعه‌ای از پرونده‌ها، بلکه در طول مسیر زندگی ببینند. یک خانواده ممکن است امروز با بیکاری، فردا با هزینه درمان و چند سال بعد با مسئله مراقبت از سالمند مواجه شود. اگر هر مسئله جدا از دیگری دیده شود، آنچه از نگاه نظام اداری پنهان می‌ماند، خود زندگی انسان است. رفاه فقط تعداد قوانین، ردیف‌های بودجه یا خدمات اعلام‌شده نیست؛ کیفیت رابطه‌ای است که در لحظه آسیب‌پذیری میان انسان و نظام حکمرانی شکل می‌گیرد. اصلاح واقعی از جایی آغاز می‌شود که هر حق، ذ‌نفع مشخص داشته باشد؛ هر تعهد، مسئول مشخص؛ هر هزینه، منبع روشن و هر سیاست، معیاری برای سنجش. مسئله امروز کمبود وعده‌های رفاهی نیست؛ ساختن نظامی است که نگذارد هیچ تعهدی در فاصله میان متن قانون و زندگی مردم گم شود.



ما نمی‌توانیم
در اقتصادی با
تورم بسیار بالا،
دستمزد ریالی
ثابت را برای
۳۶۵ روز سال
منجمد کنیم و
انتظار داشته
باشیم کارگر تا
پایان سال توان
زیستی، تمرکز
کاری و بهره‌وری
داشته باشد



کارگر نباید از
شهریور تا اسفند
ماه با کابوس
و اضطراب
بگذراند که
قرار است شب
عید چه رقمی
برای معیشتش
صدقه‌وار
تصویب شود