

سلسله نشست‌های تخصصی مزد

پیشگفتار:

تعیین حداقل مزد به عنوان یک ابزار کلیدی در سیاست‌های بازار کار تأثیرات عمیق و گسترده‌ای بر روابط کار، سطح رفاه اجتماعی، کاهش فقر و صیانت از نیروی کار دارد. به‌منظور ارائه توصیه‌های سیاستی و راهکارهای عملیاتی، نشست‌های تخصصی مزد در سه جلسه با حضور اساتید، صاحب‌نظران، کارشناسان، شرکای اجتماعی، معاون محترم روابط کار و مدیران ذیربط به‌صورت حضوری و مجازی در موسسه کار و تامین اجتماعی برگزار گردید. در این جلسات ابعاد اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی و موانع و چالش‌های قانونی و حقوقی حداقل مزد مورد بحث و بررسی قرار گرفت و توصیه‌های سیاستی مرتبط ارائه گردید.

مهمترین محورهای مورد بحث عبارتند از:

- سابقه تاریخی حداقل مزد و سیر تحولات آن تا کنون
- ساختار اجرایی و تصمیم‌گیری تعیین حداقل مزد
- روش‌های متنوع تعیین حداقل مزد (ملی - منطقه‌ای - بخشی - سنی - ترکیبی)
- حد بهینه دخالت دولت در تعیین حداقل مزد
- سهم مزد در قیمت تمام شده در بخش‌های مختلف
- کارکرد اقتصاد سیاسی و حداقل مزد
- ضرورت انعطاف‌پذیری بازار کار در شرایط کنونی
- فرآیند مشورتی ذینفعان از طریق گفتگوی اجتماعی در تعیین حداقل مزد
- موازین بین‌المللی مزد در مقایسه با توصیه‌نامه‌ها
- اثرات متقابل متغیرهای کلان اقتصادی و حداقل مزد
- نقش مؤثر دولت در بهبود محیط کسب و کار و کیفیت حمایت‌های اجتماعی
- نتایج مطالعات تطبیقی کشورها پیرامون حداقل مزد
- نرخ تورم و رشد حداقل مزد در سالهای اخیر
- شکاف شاخص حداقل مزد و شاخص بهره‌وری نیروی کار
- تحول مفاهیم روابط کار در تأثیرپذیری از فناوری‌های نو ظهور
- مشاغل پلتفرمی و غیر استاندارد و حداقل مزد
- موانع تقنینی، سیاسی، اجرایی و نهادی حداقل مزد
- روند اثر گذاری سیستم تعیین حداقل مزد در آینده
- اهمیت نیازهای اساسی (تغذیه، مسکن، آموزش و بهداشت ...) و هزینه‌های زندگی در تعیین حداقل مزد
- تغییر فرایند چانه زنی به گفتگوی اجتماعی در تعیین حداقل مزد
- پیش‌بینی و تدوین سیاست‌های مکمل برای کاهش اثرات منفی افزایش حداقل مزد

◀ «دکتر محمد رضا سپهری» رئیس برگزاری نشست‌های تخصصی مزد:

هدف از برگزاری این نشست‌ها بالابردن توان چانه‌زنی شرکای اجتماعی است و خروجی این نشست‌ها استخراج توصیه‌های سیاستی است.

در این نشست‌ها که قبل از جلسات تعیین حداقل دستمزد و در ماه جاری برگزار می‌شود میزان دستمزد تعیین نمی‌شود لکن با بهره‌برداری از یافته‌های پژوهشی و مطالعات تطبیقی پیشنهاداتی برای سیاستگذاران ارسال می‌شود.

فلسفه این سه نشست تخصصی، بررسی شرایط اقتصاد واقعی برآمده از وفاق ملی دولت چهاردهم می‌باشد در راستای تحقق عدالت اجتماعی به عنوان یکی از اهداف اصلی دولت به عناصری مثل تورم، بهره‌وری و اشتغال می‌پردازیم.

شایان ذکر است فیلم کامل این نشست تخصصی در کانال آپارات موسسه به نشانی: <https://www.aparat.com/lssi> قابل دسترسی می‌باشد.



سلسله نشست‌های تخصصی مزد

دوشنبه‌ها مورخ ۵، ۱۲ و ۱۹ آذرماه ۱۴۰۳
ساعت ۹ به ۱۱ صبح
شبهه اجرو حضور و مجازک
با مراجعه به سایت موسسه به نشانی www.lssi.ir
موسسه کار و نقدین اجتماعی
پاسداران، ابتدای اختصار به جنوبی، کوچه آزادی، پلاک ۵

با اعطای گواهینامه

به منظور ثبت نام، از طریق پرتال آموزش موسسه اقدام فرمایید.



◀ سیر تطور حداقل دستمزد در ۱۰ سال

دکتر احسان اله هاشمی نژاد، معاون مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری

بین‌المللی نگاه کنیم، می‌بینیم که در برخی کشورها، دولت به صورت ملی یا منطقه‌ای حداقل مزد را تعیین می‌کند. اما تعداد این کشورها بسیار اندک و قليل است و در اکثر کشورها، ساختار سه‌جانبه‌گرایی حاکم است؛ یعنی دولت و شرکای اجتماعی، با همدیگر حداقل مزد را تعیین می‌کنند. سازمان بین‌المللی کار نیز بر اهمیت سه‌جانبه‌گرایی در این زمینه تاکید می‌کند.

در برخی کشورهای دیگر، گروه‌های کارگری و کارفرمایی از طریق پیمان‌های دسته جمعی کار، حداقل مزد را تعیین می‌کنند. این روش بیشتر در کشورهایی رایج است که حداقل مزد ملی ندارند و حداقل مزد در سطح منطقه یا صنعت تعیین می‌شود.

قبل از برگزاری جلسات شورای عالی کار، جلسات مشورتی کمیته مزد هر ساله تشکیل می‌شود که به نوعی بازوی مشورتی شورای عالی کار محسوب می‌شود. هدف از این جلسات، بررسی تأثیرات تصمیمات احتمالی بر وضعیت معیشت کارگران است و این‌که آیا این تصمیمات با بازار کار

همان‌طور که همه می‌دانید، ماده ۴۱ قانون کار، تعیین حداقل مزد و دریافتی کارگران را بر عهده شورای عالی کار گذاشته است. شورای عالی کار مطابق ماده ۱۶۷ قانون کار، نهاد سه‌جانبه ملی است که تصمیماتش کاملاً براساس سه‌جانبه‌گرایی اتخاذ می‌شود. یعنی گروه‌های کارگری، کارفرمایی و دولت با همدیگر نشست‌هایی برگزار می‌کنند و با رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی و چانه‌زنی، تصمیمات لازم را اتخاذ می‌کنند. البته ممکن است برخی پرسش کنند که چرا چانه‌زنی و نه روش‌های دیگر؟ پاسخ این است که ساختار ماده ۴۱ قانون کار همین رویکرد را مدنظر قرار داده و این ساختار در گزارشات سازمان بین‌المللی کار نیز به‌عنوان یک ساختار مناسب ارزیابی شده است.

به طور کلی، اگر به ساختار تعیین حداقل مزد در سطح

همخوانی دارد و این تصمیمات، انتظام مزدی را در تمام گروه‌های مزد و حقوق‌بگیر برهم نزنند و از مراجع آماری معتبر مانند مرکز آمار ایران، سازمان تامین اجتماعی و سایر منابع رسمی استفاده می‌کنیم. ولی باز هم با ساختار سه‌جانبه‌گرایی عمل می‌کنیم و همان‌طور که در سال گذشته برای تعیین حداقل مزد سال جاری، دولت از جمله وزرای اقتصاد و صمت، سازمان تامین اجتماعی، معاونت‌های تخصصی به همراه گروه‌های کارگری (که همیشه بسیار فعال هستند) و گروه کارفرمایی و مراکز پژوهشی مشارکت داشتند، در سال جاری نیز همین رویه را دنبال می‌کنیم. کمیته دستمزد هر ساله مطالعات جامعی انجام داده و پیشنهادهای و گزارش‌های خود را به شورای عالی کار ارائه می‌دهد. البته تصمیمات نهایی شورای عالی کار ممکن است با پیشنهادهای این کمیته و یا کارگروه کمی متفاوت باشد و منطبق نباشد.

نکته مهمی که باید به آن توجه شود این است که ساختار سه‌جانبه‌گرایی در قانون کار پیش‌بینی شده و دبیرخانه آن در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مستقر است. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌عنوان یکی از اعضای اصلی این ساختار حضور دارد و آرای همه اعضا (دولت، کارگران و کارفرمایان) از نظر قانونی برابر است. البته ممکن است قوانینی وجود داشته باشد که این ترکیب را اندکی تغییر دهند اما اصل بر برابری آرا است و کاملاً به شکل سه‌جانبه تعیین می‌شود. علاوه بر حداقل مزد، شورای عالی کار موظف است سایر اقلام مزدی مانند حق اولاد، حق مسکن و بن کارگری را نیز تعیین کند. این اقلام براساس قوانین و رویه‌های موجود محاسبه می‌شوند. برای مثال، حق اولاد بر اساس ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی و به ازای هر فرزند، معادل سه برابر حداقل مزد روزانه یا ده درصد حداقل مزد ماهانه تعیین می‌شود. همچنین، در سال جاری با توجه به قانون جوانی جمعیت و حمایت از خانواده، شورای عالی کار مبلغی به‌عنوان حق تأهل به کارگران پرداخت کرده است. حق

مسکن نیز طبق قانون خاص خود تعیین می‌شود و هیئت وزیران موظف به تصویب آن است.

بن کارگری نیز یکی دیگر از اقلامی است که شورای عالی کار آن را تعیین می‌کند. قبلاً این بن به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شد اما از اواخر دهه هشتاد، شورای عالی کار تصمیم گرفت آن را به صورت نقدی پرداخت کند. علاوه بر این، برای کارگرانی که سابقه کار طولانی‌تری دارند و در یک کارگاه هستند، پایه سنواتی نیز در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، حداقل دریافتی یک کارگر متأهل با فرزند از مجموع این اقلام تشکیل می‌شود.

اگر به مبالغ پرداختی از سال ۱۳۵۸ تاکنون نگاه کنیم، متوجه می‌شویم که این تغییرات بر اساس مذاکرات سه‌جانبه و چانه زنی و با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور صورت گرفته است. برای مثال، حق مسکن در ۱۰ سال گذشته تقریباً ۹ برابر شده است. این افزایش براساس یک فرمول مشخص نبوده، بلکه نتیجه مذاکرات و چانه‌زنی طرفین بوده است. همچنین، کمک هزینه اقلام مصرفی نیز در همین مدت افزایش قابل توجهی داشته است.

سازمان بین‌المللی کار نیز همواره بر اهمیت سه‌جانبه‌گرایی در تعیین حداقل مزد تأکید کرده است و این روش را به‌عنوان بهترین روش می‌داند. کمک هزینه اقلام مصرفی در ده سال گذشته از ۱۱۰ هزار تومان به یک میلیون و چهارصد هزار تومان افزایش یافته است. هرچند ممکن است حداقل مزد هم افزایش بیشتری داشته باشد، اما اگر نسبت حداقل مزد به حداقل دریافتی را در نظر بگیریم، این نسبت بین شصت تا هشتاد درصد بوده است. در دوره زمانی سال ۱۳۵۹ تا ۱۴۰۳، به طور متوسط هفتاد و یک درصد از دریافتی کارگر را حداقل مزد تشکیل می‌داده است و حدود سی درصد آن به سایر اقلام مزدی که شورای عالی کار تعیین می‌کند مانند کمک هزینه اقلام مصرفی، مسکن، حق اولاد و پایه سنواتی اختصاص داشته است. به طور

متوسط، در سال‌های گذشته نسبت حداقل مزد به این مزایا حدود هفتاد به سی بوده است.

برای انطباق تصمیمات شورای عالی کار با وضعیت بازار و معیشت کارگران، علاوه بر حداقل مزد، سایر اقلام مزدی نیز در نظر گرفته می‌شوند. علاوه بر اینها شورای عالی کار تصمیمات دیگری نیز می‌گیرد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که حدود بیست و یک درصد از بیمه‌شدگان تامین اجتماعی حداقل مزدبگیر هستند و هشتاد درصد آنها افرادی هستند که دریافتی بیشتری نسبت به حداقل مزد دارند. برای ایجاد نظم در افزایش دستمزدها، شورای عالی کار از طریق تبصره پنج ماده واحد راجع به طبقه‌بندی مشاغل، اختیار دارد تا افزایش دستمزدها را به صورت پلکانی و متناسب با سطوح مختلف شغلی اعمال کند. این امر از افزایش بی‌رویه دستمزدها در برخی مشاغل و ایجاد نابرابری و ناهماهنگی جلوگیری می‌کند همچنین، برای هماهنگی افزایش دستمزدهای مشمول قانون کار با سایر مشاغل، شورای عالی کار ممکن است از اشکال مختلفی مانند تعیین یک عدد ثابت یا درصد مشخص برای افزایش دستمزدها استفاده کند. برای مثال، در سال جاری که حداقل مزد سی و پنج درصد افزایش یافته است، ممکن است برای سایر سطوح مزدی نیز یک عدد ثابت یا درصد مشخصی در نظر گرفته شود. اگر عددی حدود دو میلیون تومان در نظر بگیریم، شورای عالی کار می‌تواند این مبلغ را به حقوق تمام مزدبگیرانی که بالاتر از حداقل مزد هستند، اضافه کند. همانطور که در دهه‌های شصت و هشتاد این اتفاق افتاده است. همچنین، می‌توان درصد افزایش حداقل مزد را به سایر سطوح مزدی نیز تعمیم داد. برای مثال، اگر حداقل مزد هفت یا چهارده درصد افزایش یافته باشد، می‌توان همین درصد را به سایر حقوق بگیران نیز اعمال کرد. اما قاطبه تصمیمات مربوط به افزایش سطوح مزدی، ترکیبی از درصد و رقم ثابت است. این بدان معناست که علاوه بر درصد افزایش، یک مبلغ ثابت نیز به

حقوق اضافه می‌شود. این فرمول باعث می‌شود که افزایش دستمزدها همگام با تورم و افزایش هزینه‌های زندگی باشد در گروه‌هایی که درآمد بالاتری دارند، تاثیر افزایش درصد بیشتر از افزایش مبلغ ثابت است. بنابراین، این فرمول به ایجاد تعادل در افزایش دستمزدها کمک می‌کند. هدف از این فرمول، توزیع عادلانه‌تر دستمزدها در جامعه و جلوگیری از افزایش بیش از حد دستمزد در برخی گروه‌ها است.

البته، برخی افراد با قدرت چانه‌زنی بالاتر ممکن است بتوانند افزایش دستمزد بیشتری کسب کنند. با این حال، چارچوب کلی تعیین دستمزدها بر اساس تصمیمات شورای عالی کار و با توجه به شرایط اقتصادی کشور اتخاذ می‌شود هر ساله نیمه دوم سال، شورای عالی کار و کمیته دستمزد به بررسی موضوعات مربوط به دستمزد می‌پردازند و در نهایت به تصمیم‌گیری می‌رسند. این تصمیمات که به صورت درصد یا عدد ثابت بیان می‌شوند، در واقع یک رقم اسمی هستند. مهم‌ترین مسئله‌ای که باید به آن توجه کنیم، حفظ قدرت خرید واقعی کارگران است.

چانه‌زنی‌هایی که در شورای عالی کار صورت می‌گیرد، با هدف حفظ قدرت خرید کارگران انجام می‌شود. اما متأسفانه، عوامل بیرونی مانند تورم، تأثیر قابل توجهی بر قدرت خرید کارگران دارند. تورم که ناشی از عوامل اقتصادی مختلف است، می‌تواند ارزش پول را کاهش داده و قدرت خرید کارگران را تحت تأثیر قرار دهد. تجربه نشان داده است که صرف افزایش دستمزد نمی‌تواند به طور کامل قدرت خرید را حفظ کند و برای این منظور نیاز به اتخاذ سیاست‌های کلان و مکمل است.

کارگران مشمول قانون کار به دنبال مزد واقعی و حفظ قدرت خرید خود هستند. این هدف را می‌توان از طریق کاهش تورم یا افزایش دستمزد به دست آورد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در برخی دوره‌ها، نرخ تورم از رشد حداقل دستمزد بیشتر بوده و در نتیجه قدرت خرید کارگران کاهش

با افزایش سایر اقلام دریافتی کارگران، قدرت خرید آن‌ها را بهبود بخشد. اما این افزایش‌ها نیز همواره با نرخ تورم همگام نبوده است. در برخی سال‌ها، افزایش سایر اقلام دریافتی کمتر از نرخ تورم بوده و در برخی سال‌ها بیشتر. به طور کلی، هدف شورای عالی کار حفظ قدرت خرید کارگران است. اما عوامل مختلفی مانند تورم و شرایط اقتصادی کشور بر این هدف تأثیر می‌گذارند.

◀ موازین بین‌المللی کار در خصوص مزد

دکتر سید مرتضی فتاحی، معاون مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری

بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار از موازین بین‌المللی کار مهم در رابطه با دستمزد است. زیرا یکی از مهمترین مقاوله‌نامه‌های آن، مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ است که همگان را به پرداخت دستمزد و مزایا یکسان برای کار مساوی فرا می‌خواند. بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار ناظر بر این است که اگر دولتی به مقاوله‌نامه بنیادین نپیوسته است ناگزیر است در راستای ارتقاءبخشی و ارزش‌گذاری به ارزش‌های بنیادی این سازمان، گزارش‌های پیشرفتی سالانه‌ای را برای الحاق به مقاوله‌نامه مذکور ارائه دهد. بازتاب اصول و حقوق بنیادین کار در اسناد سیاست‌گذاری کشور ما را می‌توان در ماده ۱۰۱ در برنامه چهارم توسعه، ماده ۱۲۵ در برنامه پنجم توسعه، بند (ز) ماده ۴ و ماده ۱۲۰ قانون برنامه ششم توسعه ردیابی کرد. همچنین قابل یادآوری است که کشور ما به مقاوله‌نامه ۱۰۰ به عنوان یک مقاوله‌نامه بنیادین کار در سال ۱۳۵۰ پیوسته است.

رویکرد سازمان بین‌المللی کار به موضوع مزد کارگران از منظر موازین بین‌المللی کار به پنج دسته تقسیم می‌گردد. به عبارتی دیگر، دسته‌بندی موضوعی مزد کارگران

یافته است. در دوره‌های دیگر، افزایش حداقل دستمزد توانسته است قدرت خرید را حفظ یا حتی افزایش دهد. در دوره‌هایی حداقل مزد ما افزایش نیافته بود. برای مثال، اگر به سال‌های ۵۹ تا ۱۴۰۳ نگاه کنیم، می‌بینیم که به دلیل شرایط خاص کشور، افزایش قابل توجهی در حداقل مزد نداشتیم. با این حال، تورم همچنان وجود داشت و این مسئله باعث شد که ارزش واقعی حداقل مزد کاهش یابد. برای مثال، در سال‌های گذشته، نرخ تورم بسیار بالاتر از افزایش حداقل مزدی بود که شورای عالی کار تعیین می‌کرد. در برخی سال‌ها، افزایش حداقل مزد حتی به نصف نرخ تورم هم نمی‌رسید.

در سال ۱۴۰۱ تورم حدود چهل و پنج درصد بود. تصمیمی که شورای عالی کار گرفت، عددی حدود دوازده درصد بود که پنجاه و هفت و چهار دهم درصد کمتر از نرخ تورم بود. یا در سال ۸۰ تورم چیزی حدود یازده و چهار دهم درصد بود، در حالی که تصمیمی که شورای عالی کار گرفته بود، دو برابر آن بود. یا در سال ۹۵ نرخ تورم حدود هفت درصد بود و شورای عالی کار توانست حداقل مزد را دو برابر آن، یعنی چهارده درصد، افزایش دهد. البته در برخی سال‌ها افزایش بیشتر و در برخی سال‌ها کمتر بوده است. اما در برخی سال‌های دیگر، شورای عالی کار توانست افزایش قابل توجهی در حداقل مزد ایجاد کند. این تفاوت‌ها به شرایط اقتصادی هر دوره بستگی داشته است.

اگر به برنامه‌های توسعه مختلف نگاه کنیم، متوجه می‌شویم که در برخی دوره‌ها، رشد حداقل دستمزد از تورم بیشتر بوده است. اما در برخی دوره‌ها، به دلیل عوامل خارجی، این تفاوت کمتر شده است. نمودارها نشان می‌دهند که این تفاوت در دوره‌های مختلف متفاوت بوده است. برای مثال، در دوره ۶۸ تا ۷۲ به دلایلی حداقل مزد کمتر افزایش یافته بود، تورم رشد چشمگیری داشت.

علاوه بر حداقل مزد، شورای عالی کار سعی کرده است

از منظر موازین بین‌المللی کار مصوب سازمان بین‌المللی کار عبارت است از:

- **حمایت از مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۹۵، شماره ۸۵، شماره ۹۷، شماره ۸۶، شماره ۱۴۳؛ توصیه‌نامه‌های شماره ۱۵۱، شماره ۱۸۹ و شماره ۲۰۱)
- **چانه زنی و مذاکره درباره مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷، شماره ۹۸، شماره ۱۰۰، شماره ۹۵، شماره ۱۵۴؛ توصیه‌نامه‌های شماره ۱۶۳، شماره ۹۱ و شماره ۱۳۱، بیانیه سده سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ درباره آینده کار، قطعنامه دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی کار در مورد نظام متمرکز آمارهای مزد)
- **مزد ضامن زندگی** (بیانیه فیلادلفیا، بیانیه سده سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ درباره آینده کار، مقاله‌نامه‌های شماره ۲۶، شماره ۳۰، شماره ۱۳۱)
- **شکاف جنسیتی در پرداخت مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۰، شماره ۱۱۱)
- **حداقل مزد** (مقاله‌نامه‌های شماره ۱۸۹، شماره ۹۹، شماره ۲۶، شماره ۱۳۵، شماره ۱۳۱؛ توصیه‌نامه‌های شماره ۳۰، شماره ۸۹ و شماره ۲۰۱)

می‌نماید که اگر چه ماده ۳۷ از مقاله‌نامه شماره ۹۵ پیروی می‌کند، ولی مسئله پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر و مشخص بودن مکان پرداخت را تصریح ننموده است. قابل تامل است که با توجه به این که ماده ۳۷ مقرر می‌دارد که مزد می‌بایستی در روز غیر تعطیل و ضمن ساعت کار به کارگر پرداخت شود، به نظر می‌رسد معنای ضمنی چنین قیدی، پرداخت مزد در محل کارگاه (یا مکان‌های وابسته به کارگاه) به کارگر می‌باشد و چندان متصور نیست که کارگر مزد خود را در ساعاتی که جزء ساعات کار وی محسوب می‌شود، در محلی غیر از کارگاه دریافت نماید.

در خصوص لزوم پرداخت مستقیم دستمزد، موضوع چندان روشن نمی‌باشد. اگر منظور «یادداشت»، پرداخت نقدی مزد به کارگر می‌باشد، در همان ماده ۳۷ به آن اشاره

قابل ذکر است که از بین این موازین بین‌المللی، ایران فقط به مقاله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با عنوان حمایت از دستمزد از تاریخ ۸ اردیبهشت ماه ۱۳۵۱ و مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ با عنوان تساوی مزد در قبال کار هم ارزش از تاریخ ۲۶ بهمن ۱۳۵۰ و مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ با عنوان تبعیض در اشتغال و حرفه از ۱۷ اردیبهشت پیوسته است.

سازمان بین‌المللی کار نظر رسمی خود در خصوص انطباق مقاله‌نامه‌های الحاقی مربوط به مزد با مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران را طی یک بررسی فنی با عنوان یادداشت پنجم آگوست سال ۲۰۰۲ ارائه نموده است. در مبحث اول که بر حق السعی متمرکز است، بند ۶۳ این «یادداشت» در خصوص ماده ۳۷ قانون کار اشاره

شده است. لیکن چنانچه منظور از «پرداخت مستقیم» به کارگر، پرداخت مزد به خود وی و نه شخص ثالث می‌باشد، جز تبصره ۱۸ قانون کار، فرض بر پرداخت مزد شخص کارگر است ولی با این حال پیشنهاد قابل بررسی به نظر می‌رسد. در بند ۶۵ «یادداشت» در خصوص ماده ۳۸ اشاره به این نکته شده است که برای هماهنگی بیشتر این ماده با مقاوله‌نامه «منع تبعیض» (شماره ۱۱۱) لازم است ممنوعیت تبعیض بر اساس «طبقه اجتماعی» نیز به موارد مندرج در ماده ۳۸ افزوده شود. همچنین این بند اشاره می‌نماید که قید «شرایط یکسان» در حکم به الزام پرداخت مزد مساوی به زن و مرد، محدودیتی را در این ماده اعمال می‌کند که با هدف مقاوله‌نامه مذکور مغایر می‌باشد. یکی از نکات مهم این یادداشت در مورد نظام طبقه‌بندی مشاغل در کشور است که آن را یک نظام نسبتاً خوب بر اساس تجربه، تحصیل و مهارت می‌داند. اگرچه توصیه آن این است که این نظام نیازمند روزآمدسازی است. علاوه بر این، مقاوله‌نامه ۱۰۰ با تأکید بر تساوی حق السعی، نیاز به اصلاح و رفع ابهام در ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران را مطرح می‌کند. اگرچه در ماده ۳۴ تلاش شده است که این ابهام تا اندازه‌ای برطرف گردد.

در بند ۷۴ این «یادداشت» ضمن اشاره به مطابقت تقریبی ماده ۴۴ قانون کار با مقاوله‌نامه شماره ۹۵ از جهت کنترل توقیف مزد در قبال دیون کارگر به کارفرما، پیشنهاد می‌کند که این کنترل در خصوص دیون کارگر به شخص ثالث نیز اعمال شود تا با بند ۱۰ مقاوله‌نامه شماره ۹۵ هماهنگ گردد. در نهایت، بحث یادداشت در موضوع مزد این گونه خاتمه می‌یابد که از منظر مقاوله‌نامه ۹۵ سازمان بین‌المللی کار، در کشور ما شکاف بزرگی وجود ندارد. البته دو مقاوله‌نامه در خصوص مزد یعنی مقاوله‌نامه شماره ۲۶ و ۱۱۶ وجود دارد که کشور ما همچنان به آنها نپیوسته است. مقاوله‌نامه ۲۶ به سازوکارهای تعیین حداقل مزد به ویژه از طریق رشته‌های شغلی می‌پردازد. قانون کار جمهوری اسلامی ایران با مقررات

مقاوله‌نامه شماره ۲۶ سازمان بین‌المللی کار از حیث سازوکار تعیین حداقل مزد، نظام نظارت و ضمانت اجرا مغایرتی ندارد. اما نکته مهم آن است که پرسش از یکپارچه‌سازی تعیین حداقل مزد برای تمامی رشته‌های شغلی با عنایت به ماده ۴۱ قانون کار و یا تعیین حداقل مزد متفاوت بر اساس رشته‌های شغلی است که نوعی رویکرد کثرت‌گرایانه را در تعیین حداقل مزد به نظر امکان‌پذیر می‌سازد؛ این امر ضرورت استعلام از سازمان بین‌المللی کار را خواهد داشت، علیرغم عنایت به بند (۱) ماده ۳ مقاوله‌نامه ۲۶ که مقرر نموده است: «هر کشور عضو که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود، در تصمیم‌گیری نسبت به ماهیت و شکل و سازوکار تعیین حداقل مزد و نیز تعیین چگونگی اعمال آن مختار است». مقاوله‌نامه شماره ۱۳۱ نیز به تعیین حداقل مزد می‌پردازد. قانون کار جمهوری اسلامی ایران با مقررات مقاوله‌نامه شماره ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار از حیث تعیین حداقل مزد، نظام نظارت و ضمانت اجرا، تضمین مشارکت اشخاص و شرکای اجتماعی مغایرتی با ماده ۴۱ قانون کار ندارد. اما نکته مهم در مورد بند ۱ ماده ۴ این مقاوله‌نامه است که بنا بر آن هر کشور عضوی که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود باید سازوکاری که با شرایط و ضرورت‌های ملی سازگار باشد، ایجاد و یا در صورت وجود در حفظ آن مراقبت نماید تا از آن طریق بتواند برای گروه‌های مزدبگیر که به موجب ماده ۱ این مقاوله‌نامه تحت حمایت قرار می‌گیرند، حداقل مزد تعیین نموده و در مواقع لازم در آن تجدید نظر نماید. در آخر، نگاهی به ملاحظات کمیته نظارت بر اجرای مقاوله‌نامه‌های ۹۵ و ۱۰۰ خواهیم داشت. در بررسی گزارش مقاوله‌نامه شماره ۹۵ از سوی ایران با عنوان حمایت از دستمزد در سال ۲۰۱۶ براساس مشاهدات کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری (ITUC) در سال ۲۰۱۶ و طبق آمار وزارت کار، از ۷۵۲۸۵۶ شکایت از مارس ۲۰۱۵ تا مارس ۲۰۱۶، ۵۵۵۷۵۵ اختلاف ناشی از عدم پرداخت مزد گزارش شده است. کمیته نظارت در این رابطه برای ایران

توصیه‌هایی ارائه کرده است. اما کمیته نظارت در خصوص گزارش مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ از سوی ایران با عنوان دستمزد برابر در قبال کار هم‌ارزش در سال ۲۰۲۳ اظهار نگرانی کرده است. زیرا رویه‌ای که دولت بر آن از بابت هم رفع تبعیض بین زن و مرد و هم در نگاه کلان بر آن اصرار می‌ورزد، بر اساس ماده ۳۸ قانون کار بر یک کارگاه متمرکز است. به عبارت دقیق‌تر، به نظر می‌رسد سازمان بین‌المللی کار بر اساس مقاوله‌نامه ۱۰۰ پیش‌درآمدی را در مقابل ما می‌نهد که ما را به سوی «طبقه‌بندی مشاغل ملی» هدایت می‌کند.

◀ تضعیف کارکرد اقتصاد سیاسی مزد و حداقل مزد در مدیریت بازار کار ایران

دکتر علاءالدین ازوجی، رئیس دفتر اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه

نگاهی به بعد تاریخی بحث مزد و حداقل دستمزد نشان می‌دهد که در واقع دستمزد شاید بر نیروی کار تاثیر کمتر یا بیشتری داشته باشد ولی در کلان اقتصاد اثرات زیادی گذاشته است که این اثرات کلان اقتصادی منجر به نابرابری در سطح کلان اقتصاد شده که در اینجا زوایای مختلف این بحث را توضیح خواهیم داد.

اولین بحث در این زمینه مبحث نرخ بیکاری کل کشور و مباحث مربوط به نرخ دانش‌آموختگان دانشگاهی هست تا سال ۱۳۸۵ نرخ بیکاری در سطح کلان کشور نشان دهنده این بود که همواره نرخ دانش‌آموختگان به تناسب پایین‌تر است و در حد کمتر از پنج درصد می‌باشد و از سال ۸۵ به بعد در واقع این سطح افزایش پیدا کرده و در محدوده پانزده درصد قرار گرفته است.

در حال حاضر نرخ بیکاری جوانان بیش از ۲ برابر متوسط کشوری می‌باشد و بیش از ۴۴ درصد از بیکاران

دارای تحصیلات عالی هستند. بیکاری جوانان و دانش‌آموختگان دانشگاهی، مسئله اصلی کشور است. چالش ایجاد مشاغل شایسته و پایدار برای تازه واردین به بازار کار موضوع را تشدید و روز به روز با اهمیت تر می‌کند.

بنابراین کار دانش‌آموختگان دانشگاهی با حداقل دستمزد و مزد کشور زیاد همخوانی ندارند و نمی‌توان از این شاخص‌ها برای مدیریت بازار کار استفاده کرد. معمولاً کشورهای که به سمت و سوی جهش و توسعه یافتگی حرکت می‌کنند نرخ دانش‌آموختگان به مراتب نزدیک به نرخ متوسط کشور است ولی در اقتصاد ایران از سال ۸۵ کلاً کارکرد تغییر کرده و با توجه به بحث پنجره جمعیتی، جوانان وارد بازار کار شده اند.

بحث مهم دیگر شاخص بین ستانده بخش صنایع کارخانه‌ای کشور و جبران خدمات صنعتی است یعنی رابطه بین دستمزد به طور کلی و ستانده ای که در سطح کارگاه‌های صنعتی هست. عمده‌تاً حداقل دستمزد و مزد ما از بخش صنعت تبعیت می‌کند چون بخش رسمی اقتصاد است و کارکرد حداقل دستمزد خود را نشان می‌دهد و نشان دهنده این است که شاخص سرانه جبران خدمات یا دستمزد در بخش صنعت با تورم تناسب مشخصی دارد ولی این روند با ارزش ستانده فاصله دارد یعنی اگر تناسب جبران خدمات و دستمزد براساس تورم حرکت کرده، ستانده بیش از آن افزایش پیدا کرده و بالای دو و نیم برابر در سال‌های اخیر می‌باشد. در اینجا دو تا اتفاق افتاده یکی تحریم اول هست و دیگری تحریم دوم در سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ و ۱۳۹۷ نکته جالب این است یکی از اقلام اصلی ارزش ستانده مربوط به ارزش مواد اولیه واسطه داخلی هست یعنی یا نهادهای اقتصادی و بنگاه‌های اقتصادی از فضای تحریم استفاده کرده‌اند و به جای این که تحریم بر روی آنها اثر گذار باشد روی ارزش مواد اولیه و واسطه‌ای تاثیر داشته و سواستفاده



حرکت کرده در کلان اقتصاد عایدی برای نیروی کار به مراتب بیشتر از خود بنگاه بوده است کما اینکه در طی دو تا سه سال بعد از دوره برجام این روند داشت برعکس می شد و دقیقاً بعد از تشدید تحریم دوباره بدتر شد از یک طرف شکاف بین عایدی بنگاه اقتصادی و نیروی انسانی در تغییر و تحولات کلان اقتصادی یکسان نیست یعنی وقتی اقتصاد به سمت شرایط بی ثباتی حرکت می کند از طریق عوامل بیرون از خود سیستم عایدی عمدتاً به نفع نیروی انسانی نیست بلکه به سمت بنگاه اقتصادی هست چون شرایط اقتصادی کشور به نحوی است که بنگاه های اقتصادی خودشان را راحت تر وفق می دهند.

مساله دیگر اینکه هر وقت اقتصاد در شرایط تلاطم و بی ثباتی قرار گرفته و نهادهای مختلف درگیر شده اند عایدی بنگاه اقتصادی بیشتر شده و برعکس عایدی نیروی انسانی کمتر شده و کارکرد شورای عالی کار بی خاصیت شده است. اینجا دیگر بحث حداقل دستمزد و دستمزد مطرح نیست و این یکی از مباحث اصلی هست که اگر حداقل دستمزد به بازار واگذار شود، شرایط بهتر می شود. از بعد بهره‌وری نیروی کار روند اقتصاد ایران نشان

شده است که در بالا رفتن ستانده اقتصاد اثر گذاشته و با بحث های داده و ستانده فاصله گرفته و این شکاف باعث شده که درآمد و عایدی هنگفتی برای بخشی از بنگاه اقتصادی رخ دهد ولی به عامل نیروی کار نرسد.

نکته بعدی این واقعیت است که در خصوص حداقل دستمزد در بلندمدت خطایی از بعد سیاستی رخ داده و کارکرد خودش را از فضای کلان اقتصاد خارج کرده است لذا این شاخص را به عنوان شاخص کف قیمتی نمی توانید ببینید چرا که شرایط بازار فراتر از بحث کف دستمزد است شاخص دیگر تحت عنوان شاخص حداقل دستمزد به شاخص بهره‌وری نیروی کار می باشد این شاخص حداقل دستمزد و تغییر و تحولاتی که در اقتصاد رخ می دهد را نشان می دهد یعنی پرداخت بنگاه به نیروی انسانی در اقتصاد و تغییرات آن را نشان می دهد از طرفی عایدی نیروی انسانی برای بنگاه اقتصادی و بهره‌وری آن نشان دهنده اتفاقی است که در اقتصاد شاخص بهره‌وری نیروی کار و شاخص حداقل دستمزد افتاده و نشان می دهد که هر چقدر اقتصاد به سمت بی ثباتی حرکت کرده یعنی در شرایط جنگ و تحریم بوده عایدی نیروی کار کم شده و وقتی اقتصاد به سمت ثبات

می‌دهد که در شرایطی که به سمت جنگ و تحریم حرکت کردیم همیشه بهره‌وری نیروی کار به مراتب پایین‌تر از بهره‌وری سرمایه بوده است ولی در شرایط قبلی همین بهره‌وری به مراتب بهتر از دستمزد و دستمزد صنعتی بهتر از دستمزد بوده است پس حداقل دستمزد و دستمزد صنعتی، نرخ تورم و بحث بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری سرمایه، هر سه شاخص نشان می‌دهد عایدی بنگاه‌های اقتصادی در شرایط بی‌ثباتی به مراتب بیش از عامل کار بوده و باعث شده که سهم‌بری عامل کار در کلان اقتصاد به مراتب ضعیف‌تر شده است.

نکته قابل توجه دیگر ساختار خانواده‌های شهری از بعد افراد شاغل می‌باشد در سال ۹۰ در هر خانواده شهری به طور متوسط یک نفر شاغل بوده است از ۳/۷ نفر و الان کاهش پیدا کرده است و این کاهش خطرناک هست و نکته دوم این که خانواده‌های بدون فرد شاغل از متوسط ۲۶ درصد به ۳۱ درصد رسیده اما در دهک‌های پایین درآمدی از ۳۸ درصد به ۴۵ درصد رسیده و حداقل دستمزد دقیقاً دهک‌های پایین را نشانه‌گذاری می‌کند اما دهک‌های پایین درآمدی افراد شاغل ندارند. ۵۰ درصد این افراد شاغل ندارند و این شاخص در اینجا بی‌خاصیت می‌شود از طرف دیگر در شهرک‌های صنعتی نیروی کار با آن سطح دستمزد کار نمی‌کند در واقع چیزی که اتفاق می‌افتد این است که حداقل دستمزد کارکرد و خاصیت خود را در کلان اقتصاد برای بهبود مدیریت بازار کار از دست می‌دهد و این در سهم‌بری عامل کار از GDP کشور اثر گذار بوده است.

در سطح جهانی ساختار بازار کار اقتصاد ایران در سطح منطقه جنوب غرب آسیا و خاورمیانه به مراتب شبیه بازار کار کشورهای ترکیه، عربستان، قطر، امارات، عراق و پاکستان است ولی ممکن هست در بازار مالی، بازار سرمایه و بازار پول این گونه نباشد و فقط در بازار کار این گونه باشد در بلندمدت یعنی در بیست سال گذشته، سهم عامل

کار از GDP کشور در ایران تقریباً ۳۷ درصد بوده ولی متوسط جهانی تقریباً بالای ۵۳ درصد بوده است در واقع این سهم‌بری حداقل ۱۶ درصد نسبت به متوسط جهانی پایین‌تر می‌باشد و این نشان می‌دهد که نیروی انسانی در GDP کلان نسبت به عامل کار کمتر شده و باعث افزایش نابرابری از بعد درآمدی شده است.

یک اقتصاددان بررسی کرده که نابرابری که در سطح جهانی وجود دارد عمدتاً از بعد درآمدی کار نیست ولی در خاور میانه و ایران چنین هست و این خیلی نکته ظریفی است که وقتی اقتصاد ما در شرایط بی‌ثبات قرار می‌گیرد GDP که در سطح کلان تولید می‌شود عمدتاً عایدی آن برای خانوارها نیست و نهاد خانوار از فضای کلان اقتصاد عایدی کمتری برایشان ایجاد می‌شود و عمدتاً به سمت سایر عوامل مانند صاحبان سرمایه منتقل می‌شود و این به ضرر خانوارها می‌باشد.

در بیست سی سال گذشته کمتر در شورای عالی کار به مباحث کلان اقتصاد توجه شده در حالی که ثبات کلان اقتصاد شرط اول برای تصمیم‌گیری شورای عالی کار باید باشد بعد به سمت دستمزد و بحث مخارج و هزینه‌های زندگی و غیره سوق پیدا کند وقتی قدرت چانه‌زنی شورای عالی کار در کلان اقتصاد افزایش پیدا می‌کند که کارکرد شورای عالی کار این گونه باشد و وقتی که این گونه نباشد عوامل تاثیر گذار دیگر بر حداقل دستمزد و بر دستمزد و سود بنگاه باعث خواهد شد که عایدی که برای بنگاه اقتصادی حادث می‌شود به مراتب بیشتر از عایدی منابع انسانی در کلان اقتصاد باشد.

مزد و حداقل دستمزد از بعد اقتصاد سیاسی در اقتصاد ایران در طی سه چهار دهه گذشته تضعیف شده بود و باید هم از بعد ۱- ثبات کلان اقتصادی ۲- سهم‌بری عامل کار در تولید از بعد دستمزد و در واقع نیروی کار تقویت شود. طی بیست سال گذشته حداقل دستمزد به جای این که کارکرد



«دکتر عیسی منصوری» معاون اسبق توسعه کار آفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ظرفیت کارشناسی کشور در حوزه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی غنی است و امیدواریم از این ظرفیت‌های ارزشمند به ویژه در حوزه‌های بین‌المللی استفاده شود. سیاست‌های اعمال شده در خصوص اشتغال به ویژه تزریق پول و تسهیلات منجر به اشتغال نمی‌شود. بخش عمده منابع کشور نه در حمایت از کارفرما است و نه در حمایت از کارگر، بلکه در حمایت از خانوار است چرا که مسئله و دغدغه اصلی بنگاه و بهره‌وری نیست. وقتی حمایت مستقیم از خانوار صورت می‌گیرد نیازی برای کسب مهارت برای ورود به بازار کار احساس نمی‌شود. شایسته است گفتگوی سه‌جانبه بین کارفرما و کارگر با نظام تصمیم‌گیری به معنای اعم دولت انجام شود. به عبارتی طرف سوم گفت و گوی اجتماعی تشکیل‌های کارگری و کارفرمایی دولت باشد نه فقط وزارت کار.

کف دستمزد را دنبال کند کارکرد سقف دستمزد را دنبال کرده است و این خلاف اصول اولیه علم اقتصاد می باشد معمولاً کف دستمزد بالاتر از حد بازار است در حالی که الان پایین‌تر از سطح بازار می باشد

نکته بعدی که به شرایط تصمیم‌گیری شورای عالی ضرر وارد می کند دستمزد می باشد، وقتی که تعداد شاغلین خانوارها و تعداد شاغلین خانوارهای دهک‌های پایین کم می‌شود و یا حتی بدون شاغل هستند حتی اگر دستمزد به سمت بالاتر از سطح بازار هم حرکت کند سهم‌بری عامل کار نمی‌تواند خاصیت خود را به نسبت به شرایط نرمال دنبال کند و بر این اساس ۱- حداقل دستمزد باید به شرایط بالاتر از سطح بازاری خودش برگردد ۲- باید متناسب با دستمزد صنعتی یعنی اگر دستمزد بازار یا ساختمانی هست، باشد ۳- ناترازی صندوق‌ها، در تمام دنیا صندوق‌های بازنشستگی برای ورود به بازار کار افزایش مشارکت داشته و برای تقویت صندوق‌ها همراهی می‌کنند در ایران موضوع مشارکت بیشتر نیروی کار در اقتصاد و صندوق‌های بازنشستگی مهم است.



«علیرضا محبوب» دبیر کل خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران (آنلاین)

از یافته‌های علمی و پژوهشی موسسه کار و تامین اجتماعی بهره‌برداری می‌کنیم.

دکتر پروانه رضایی، معاون روابط کار:

ما همواره برای اجرا و انجام امور نیازمند پژوهش هستیم و در این راستا از یافته‌های علمی و پژوهشی موسسه کار و تامین اجتماعی بهره‌برداری می‌کنیم. توجه همزمان به اقتصاد کار و حقوق کار از الزامات حوزه کار و تولید است، اگر به اقتصاد کار توجه نکنیم، حقوق کار به تنهایی نمی‌تواند مشکلات را حل کند و ما سعی می‌کنیم با همکاری شرکای اجتماعی این دو مقوله را کنار هم مورد توجه قرار دهیم و در سیاست‌های کلان، باید توجه ویژه‌ای به سه‌جانبه‌گرایی داشته باشیم و از ظرفیت‌های تمامی شرکای اجتماعی بهره‌مند شویم.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و معاونت روابط کار خانه همه ماست و در شرایط فعلی، احیای سازش بسیار حائز اهمیت است، چرا که اگر هر کس با دیدگاه خود نگاه

در کشور ما مزد دارای مبانی استوار عرفی، شرعی و تاریخی است و می‌تواند به عنوان یک الگوی فرهنگی غنی در تاریخ مطرح شود.

در دو دهه گذشته قدرت اقتصادی مردم تحت تاثیر تورم و نوسانات ارزی بوده ولی این موضوع در میزان دستمزد کارگران موثر نبوده است و ما انتظار داریم در تعیین دستمزد نوسانات ارزی و تورم مورد توجه قرار گیرد و اجرای مزد شناور در دستور کار قرار گیرد.

مزد فصل مشترک همه تشکلهای کارگری، کارفرمایی و دولت می‌باشد. مزد واقعی، قدرت خرید کارگر را بالا می‌برد.



◀ دستمزد سالانه در شورای عالی کار تعیین شود

دکتر فاطمه عزیزخانی، پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی:

به توجه به الزامات اجرایی کشور در خصوص دستمزد منطقه‌ای، در شرایط فعلی بهترین پیشنهاد تعیین دستمزد مصوب در مذاکرات گروه‌های سه گانه کار و تعیین حق مسکن بر اساس مناطق مختلف می باشد.

کشورهای مختلف به دلیل تفاوت‌های هزینه‌های معیشت و استانداردهای زندگی، دستمزدهای منطقه‌ای را اجرا کرده‌اند، در ایران نیز با توجه به شواهد آماری، هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف کشور به‌طور قابل توجهی متفاوت است این تفاوت در خصوص هزینه مسکن نسبت به اقلام خوراکی بیشتر است لذا شرایط لازم برای رفتن به سمت دستمزد منطقه‌ای وجود دارد.

هدف از اجرای دستمزد منطقه‌ای و انعطاف در ساختار دستمزد، تأمین رفاه کارگران به‌ویژه کارگرانی

کند به هدف نمی‌رسیم لذا برای تعیین دستمزد نیز همه شرکای اجتماعی باید منطبق با شرایط اقتصادی روز تصمیم بگیرند.

افزایش ظرفیت‌های تولید و رشد اقتصادی نیاز فوری جامعه است، برای حمایت از کارگران، نیازمند کارفرمایان قوی و توانمندی هستیم در این راستا باید به کارگاه‌ها و عوامل حفظ و پایداری آن و افزایش بهره‌وری توجه کنیم و حمایت‌های لازم را به عمل آوریم زیرا بدون کارگاه، کارگران نیز وجود نخواهند داشت.

اولویت اول معاونت روابط کار، ایمنی کار است و ما سعی می‌کنیم زمینه‌های ایمنی کار کارگران را ارتقا دهیم و در این زمینه بازرسی‌های ملی در کنار بازرسی استانی گسترش خواهد یافت.

معتقدم این جلسات و تشریک مساعی برای اجرای قوانین و تنظیم روابط کار کمک می‌کند. امیدوارم بتوانیم با تصمیمات مقتضی و با همفکری شرکای اجتماعی بهترین تصمیمات را بگیریم.

که در شهرهای بزرگ زندگی می کنند هست. البته باید توجه کنیم که چالش هایی برای اجرای دستمزد منطقه ای وجود دارد. علاوه بر پیچیدگی محاسبات تعیین دستمزد منطقه ای، مکانیزم اجرای آن نیز دشواری های خاص خود را دارد. به عبارت دیگر اگر قرار است دستمزد منطقه ای نیز به روش چانه زنی در هر منطقه تعریف شود، ایجاد ساختار و نهادهای محلی، نحوه هماهنگ سازی و نظارت بر شیوه محاسبه هر منطقه، نوع و میزان اختیارات نهادهای محلی ایجاد شده و نحوه تعامل آنها با سطح ملی، وجود یا عدم وجود اتحادیه های کارگری و کارفرمایی محلی در این میان از مهمترین چالشهای اجرای دستمزد منطقه ای است.

همچنین عدم تعیین و تعریف مناطق، احتمال مخالفت نمایندگان مجلس و اتحادیه کارگری، عدم وجود استراتژی توسعه صنعتی استان ها، بدتر شدن شرایط مناطق کم برخوردار و مرزی، تشدید مهاجرت بین استانی نیروی کار از دیگر چالش های اجرای دستمزد منطقه ای است.

برای پرهیز از دشواریهای مربوط به محاسبات و موانع اجرایی، بدون نیاز به اصلاح ماده ۴۱ قانون کار پیشنهاد می گردد در کوتاه مدت دستمزد همچنان سراسری و واحد تعیین شود اما با توجه به این که هر ساله هزینه مسکن به دستمزد مصوب اضافه می شود و استانهای مختلف از نظر هزینه مسکن با هم تفاوت دارند، ضریبی تحت عنوان نسبت هزینه مسکن شهرهای مختلف به کمترین هزینه مسکن محاسبه و به هزینه مسکن تعیین شده در شورای عالی کار اضافه گردد اما در درازمدت اصلاح ماده ۴۱ قانون کار ضروری به نظر می رسد.

اگر بخواهیم در ایران دستمزد را بر اساس صنایع تعیین کنیم، باید توجه کنیم که استراتژی توسعه صنعتی برای صنایع خاص، وجود ندارد و نمی دانیم کدام صنعت را به عنوان صنعت خاص تعیین کنیم؟ بنابراین، تعیین گروه هدف برای دستمزد صنایع به دلیل عدم وضوح در استراتژی توسعه دشوار است. همچنین تجربه کشورهای دیگر نشان

می دهد که برای حمایت از صنایع، بسته های حمایتی مانند معافیت های مالیاتی و بیمه ای لازم است که در حال حاضر در ایران وجود ندارد.

در خصوص حمایت از کارگران آسیب پذیر که یکی از مولفه های تعیین دستمزد صنایع است، در حال حاضر، کارگران مشاغل سخت و زیان آور دارای احکام دستمزد متفاوت هستند و به طور ضمنی تفاوت لحاظ می شود. البته این به معنای کافی بودن دستمزدها نیست، بلکه لازم است که احکام مشخصی برای این دسته از مشاغل تدوین شود. اگر هم بخواهیم دستمزد صنایع را برای گروه های خاصی تعیین کنیم، باید توجه داشته باشیم که نوع شغل این افراد ناپایدار و آسیب پذیر است. به همین دلیل، ضمانت اجرایی دستمزد نیز کاهش می یابد. مجموع این شرایط نشان می دهد که از نظر ساختار نهادی، شرایط ایران برای طراحی دستمزد صنایع فراهم نیست.

در کل پیشنهاد ما این است اگر قرار است به سمت انعطاف در رویکرد دستمزد برویم، اولویت باید به دستمزد منطقه ای داده شود و نه تعیین دستمزد بر مبنای صنایع. در تعیین دستمزد منطقه ای، ساختار تولید، بنگاه ها و شرایط اقتصادی مناطق مختلف باید مدنظر قرار بگیرد و به نوعی صنایع را نیز پوشش دهد.



◀ آموزش مهارت‌های نوظهور از اولویت‌های اصلی بازار کار کشور می‌باشد

دکتر حبیب جباری، معاون امور آمایش سرزمین و توسعه منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه کشور

(سخنرانی ایشان گزارشی از تجربه حضور در هشتمین گردهمایی منطقه جنوب و جنوب غرب آسیا مربوط به کمیسیون اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد برای آسیا و اقیانوسیه (اسکاپ) و پنج حوزه از منظر کار شایسته و رشد اقتصادی است که در تاریخ ۱۴ تا ۱۶ نوامبر ۲۰۲۴ در هند برگزار شد.)

آموزش مهارت‌ها به ویژه مهارت‌های نوظهور با توجه به شرایط خاص هر کشور از منظر منطقه‌ای و فرهنگی و انطباق با استانداردهای کار و اشتغال فراگیر می‌تواند شرایط بهتری برای بنگاه‌ها، کارگران و کارفرمایان فراهم کند و منجر به ایجاد شرایط زیست بهتری برای همگان شود.

رسمیت بخشی به اقتصاد غیررسمی و دیجیتالی‌شدن عرصه‌های اقتصادی و سیاست‌های صنعتی و زنجیره‌های ارزش و کارآفرینی و فناوری از دیگر مقوله‌های مهم در این خصوص هستند.

تجارب جهانی و منطقه‌ای در خصوص افزایش بهره‌وری نشان می‌دهد در مناطقی که حمایت‌های اجتماعی مؤثر و جدی و فراگیری در حوزه‌های مختلف از جمله بهداشت کار، سلامتی، بیمه‌های اجتماعی و حمایت‌های مکمل با تأکید بر تغییرات اقلیمی از کارگران (با همه سطوح دستمزدی و رسمی و غیررسمی)، صورت گرفته است، بهره‌وری نیروی کار افزایش یافته است و هرچه حمایت اجتماعی از نیروی کار بیشتر بوده بهره‌وری نیروی کار و در نتیجه رشد اقتصادی افزایش یافته است اما در مناطقی که وضعیت نیروی کار شکننده بوده شرایط مناسبی برای ارتقای بهره‌وری وجود نیامده است.

برای توسعه پایدار پیش‌نیازهایی ضرورت دارد نخست اینکه ما نیازمند نیروی کار سالم، مولد و با بهره‌وری بالا هستیم. نیروی کار مولد که مورد حمایت قرار گرفته و

آوری و تحلیل داده‌ها، تداوم سیاست‌ها و محدود نبودن آن به برنامه‌های توسعه، رصد و پایش و اطلاع‌رسانی مناسب از اسناد تدوین شده، رصد تحولات کار شایسته و بازتعریف دوره‌های آموزشی مناسب، تقویت تعاملات بین‌المللی به ویژه با اسکاپ، از پیشنهادهای ایشان جهت بهبود شرایط بازار کار کشور بود.

◀ دستمزد پایدار ارتباط مستقیم با بهره‌وری نیروی کار دارد

دکتر غلامحسین حسینی‌نیا نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سازمان بین‌المللی کار:

افزایش دستمزد پایدار یک فرآیند طولانی مدت است و علاوه بر رشد اقتصادی و افزایش نرخ بره وری، توسعه مهارت‌ها، تحول ساختاری، اصلاحات سیاستی، گسترش سرمایه‌گذاری عمومی و خصوصی و ایجاد محیط مناسب کسب و کار بر آن موثرند. بر اساس آمارهای سازمان بین‌المللی کار در سال

از حمایت‌های اجتماعی مناسب در قالب کارشایسته بهره‌مند شود، دوم این‌که تکانه‌های اقتصادی مانند تورم و استراتژی‌های منفی از این جنس عوارض متعددی از جنس سلامتی و مشکلات مختلف بر نیروی کار دارند که باید از آن اجتناب شود.

آمارهای ارائه شده در خصوص شرایط جهانی و منطقه در دستیابی به اهداف توسعه پایدار نشان می‌دهد که بعد از کرونا در بسیاری از شاخص‌ها از منظر رشد اقتصادی و فقر وضعیت بدتر شده است، نرخ بیکاری گسترش یافته است به ویژه بیکاری جوانان فاقد مهارت یا آموزش ندیده و همچنین موضوع ایمنی شغلی و انطباق با حقوق کار مورد نظر سازمان بین‌المللی کار نیز مطابق آمارها در وضعیت بدتری قرار گرفته است و به نوعی پسرفت جدی در پنج شاخص شامل: نرخ بیکاری بالا، مهارت‌های پایین، سرمایه ناکافی و آسیب‌ها و مخاطرات شغلی (به ویژه به واسطه‌ی گسترش اشتغال غیررسمی) قابل مشاهده است.

اشتغال جوانان، مطابقت با استانداردهای کار و عدم تطابق مهارت‌ها مخصوصاً با بخش‌های نوظهور، مهاجرت‌های غیرقانونی در منطقه، توجه به افراد دارای نیازهای خاص، اهمیت رشد و تولید ناخالص اقتصادی و حمایت‌های اجتماعی ضعیف در منطقه از چالش‌های اساسی مطرح شده در نشست بود

تاکید بر سیاست‌های فعال بازار کار، مهارت‌آموزی مجدد نیروی کار، دسترسی نیروی کار به مشاغل مناسب، توسعه چارچوبهای نهادی، هنجاری و تقویت سه جانبه‌گرایی، پرهیز از تبعیض و تقویت همکاری‌های بین بخشی و نهادی، ایجاد نهادهای قوی و تقویت مشارکت متناسب با شرایط جدید، نظام حمایت اجتماعی یکپارچه، پیوند حوزه اقتصادی و اجتماعی که تغییرات مختلف از جمله تغییرات اقلیمی، تغییرات جمعیتی چون سالمندی را در نظر داشته باشد و همچنین نظام مالیاتی مؤثر و بهبود جمع



◀ فناوری‌های نوظهور نظام تعیین حداقل دستمزد را متحول خواهد کرد

دکتر مجید حسین‌پور، معاون مدیرکل دفتر سیاستگذاری و توسعه اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

پررنگ شدن واژه‌های کارگر و مزد و حقوق‌گیری، جایجایی نیروی کار از کشاورزی به صنعت، تولد دو طبقه متضاد تاریخی سرمایه دار و کارگر و قدرت چانه زنی تقریباً صفر در مواجهه با دستمزد، بهره‌کشی از نیروی کار با پرداختی‌های بسیار کم در قبال کار طاقت فرسا و شدت گرفتن کار کودک و زنان از ویژگی‌های عصر انقلاب صنعتی اول است.

تشدید نزاع‌های طبقه کارگر و سرمایه دار پیرامون مزد و شرایط کاری، تنظیم قوانین و مقررات کار مرتبط، یکنواخت بودن روش‌های کار از ویژگی‌های عصر انقلاب صنعتی دوم و افزایش عرضه نیروی کار، افزایش اعتصابات کارگری برای افزایش سطح دستمزدها، اصلاح حداقل دستمزد و کاهش ساعات کار، ایجاد بیمه‌های همگانی و مقررات بازنشستگی و افزایش رفاه اجتماعی کارگران و درآمدهای کاری از ویژگی‌های عصر انقلاب صنعتی سوم می‌باشد.

در انقلاب صنعتی چهارم با گسترش فناوری‌های نوین، افزایش نیروی کار بخش خدمات، (عدم قطعیت به حدود اتوماسیون و جایگزینی نیروی کار)، پویایی نیروی کار (کار کردن در هر جا، هر زمان و با هر وسیله‌ای)، عدم تمایز بین زن و مرد در کسب و کار، پیدایش کارپذیر آزاد و پدیده‌ای بدیع به نام ابر انسانی و دگرگونی واژه‌های کارگر و دستمزد مواجه هستیم.

کارپذیر کسی است که به عنوان یک عنصر آزادکاری بدون آن‌که در استخدام متقاضی خدمات باشد و یا موظف

۲۰۲۱، حدود ۳/۳ میلیارد نفر کارگر در جهان وجود دارد و تعداد کارگران حقوق بگیر ۱/۷ میلیارد نفر می‌باشد لذا تعیین دستمزد از دغدغه‌های اصلی همه دولت‌هاست.

بررسی الگوهای رشد دستمزد در دنیا حاکی از افزایش دستمزدهای واقعی از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۲ می‌باشد که در اروپا بین یک تا دو درصد نوسان داشته ولی آسیا به دلیل اقتصاد چین و هند بین ۳ تا ۴ درصد رشد را تجربه کرده است. البته در سال ۲۰۲۲ رشد جهانی منفی بوده و در سال ۲۰۲۳ و ۲۰۲۴ به وضعیت مثبت برگشته است.

دستمزد ۴۵ درصد از کشورهای جهان (۱۶۰) از مجموع (۱۶۰) کشور از نرخ تورم پایین‌تر و ۵۵ درصد از نرخ تورم بالاتر است. توزیع دستمزد در سطح جهان همچنان نامتوازن است به طوری که ۱۰ درصد کارگران کم درآمد نیم درصد کل حقوق و ۱۰ درصد کارگران پر درآمد ۳۸ درصد کل حقوق را دریافت می‌کنند.

نیازهای اساسی کارگران و خانواده ایشان شامل غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و بهداشت، توسعه اقتصادی، تورم، بیکاری و شاخص‌های بازار کار از مهمترین معیارهای تعیین دستمزد می‌باشد.

پوشش فراگیر حداقل دستمزد، فرآیند مشورتی با ذینفعان، اجرای قوانین و نظارت و ارزیابی به عنوان اصول کلیدی سازمان بین‌المللی کار در تعیین دستمزد هست و ایران در این زمینه در وضعیت مناسبی است اما باید سعی کنیم این دستمزد را به استانداردهای معیشتی نزدیک کنیم افزایش دستمزد بالاتر از توان کارفرمایان به زیان نیروی کار است و این کار منجر به کاهش سرمایه‌گذاری و تولید و در نهایت رشد منفی اقتصادی و بیکاری کارگران می‌شود.

تصویب استانداردهای بین‌المللی کار و ارائه مشاوره‌های فنی در زمینه‌های سیاست‌های دستمزد، مذاکرات جمعی و حقوق بخش دولتی به عنوان فعالیت‌های اصلی سازمان بین‌المللی کار در زمینه دستمزد می‌باشد.



بازنگری در قوانین کار و تشکیل انجمن‌های صنفی برای حمایت از حقوق کارپذیران آزاد، توجه بیشتر به آموزش‌های متناسب با عصر دیجیتال و رصد مداوم سیر تحولات بازار کار از پیشنهادهای معاون مدیرکل دفتر سیاستگذاری و توسعه اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تصمیم‌گیران حوزه روابط کار بود.

◀ اقتصاد دیجیتال و نابرابری‌های ناشی از آن، چالش‌های جدی برای بازار کار به همراه دارد

دکتر حسین راغفر، استاد دانشگاه الزهرا

یکی از مشکلاتی که نظام‌های اقتصادی امروز با آن مواجه هستند، ظهور اقتصادهای دیجیتال و پلتفرم‌هاست. این موضوع تأثیرات تعیین‌کننده‌ای بر صندوق‌های بازنشستگی خواهد داشت. بسیاری از افراد ممکن است پشت کامپیوتر خود نشسته و برای کشورهای دیگر کار کنند و درآمدهای

به حضور فیزیکی در ساعت معین باشد، در مقابل دریافت اجرت به درخواست متقاضی خدمات، بدون در نظر گرفت فاکتور زمان کار می‌کند و متقاضی می‌تواند از خدمات کارپذیر در یک طیف زمانی صفر تا نامحدود و بدون الزام به رعایت بخش بزرگی از مقررات جاری قانون کار استفاده نماید.

«ابر انسانی» به عنوان شبکه‌ای از افرادی که خدماتشان را به صورت برخط ارائه می‌دهند می‌باشد این افراد شامل کارپذیران آزاد، پیمانکاران و حتی شاغلان تمام وقتی است که به صورت از راه دور کار می‌کنند، خوداشتغالی دارند و در نتیجه آزاد از مقررات حداقل حقوق و دستمزد می‌باشند با وجود این پدیده، یکی از تبعات انقلاب صنعتی چهارم، دگرگون شدن شکل و محتوی عنصر وجودی کارگر با مفهوم تاریخی آن که کنش‌های طبقه کارگر را تغییر داده و مفهوم شعار محوری کارگران یعنی «پرولتاریای جهان متحد شوید» را به تاریخ سپرده است. لزوم تعیین تعرفه‌ها بر اساس مهارت‌های کارپذیران،

شغل مان است. فردی که هویت ندارد، ممکن است خطرناک باشد؛ به همین دلیل شاهد رشد ناهنجاری‌های اجتماعی در کشور هستیم.

این مسائل ناشی از سیاست‌های اقتصادی پس از جنگ است که طی ۳۵ سال گذشته بر ما حاکم بوده‌اند و به نظر من مسئول نابسامانی‌های کنونی هستند. مادامی که تغییرات لازم در این سیاست‌ها ایجاد نشود، بحران‌ها ادامه خواهند یافت و روز به روز افزایش خواهند یافت.

اقتصاد ما به زایش شغل ندارد و مشاغلی که ایجاد می‌شوند، قادر نیستند هویت افراد را ارتقا دهند یا ارزش کافی به آن ببخشند. خودم بارها سوار اسنپ شده‌ام و رانندگانی را دیده‌ام که دارای تحصیلات عالی هستند، اما از شغلی که ناگزیر به پذیرش آن شده‌اند، بسیار ناراضی‌اند. مسئله فقط کسب درآمد نیست؛ بلکه هویت افراد نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این نارضایتی عمیق، در مسائل کار و کارگر کمتر دیده می‌شود، اما بسیار مهم است.

این معضلات البته یک عارضه جهانی هستند، اما بیشتر در کشورهای صنعتی غربی مشهودند. به عنوان مثال، در ایالات متحده امروز شاهد هستیم که فردی با خرید یک بیت کوین با قیمت بیست سنت، اکنون به صد هزار دلار رسیده است و پیش‌بینی می‌شود که تا پایان دوره ترامپ به هفتصد هزار دلار برسد. این وضعیت نشان‌دهنده نوعی شارلاتانیسم است که حامیان آن نمی‌دانند چگونه این وضعیت به وجود آمده است.

متأسفانه در کشور ما نیز برخی درگیر این مسائل هستند. مثلاً کارخانه‌ها تنها برای تولید رمز ارزها فعالیت می‌کنند و عملاً هیچ کار مفیدی انجام نمی‌دهند. ماهیت کار و شغل مسئله‌ای بسیار کلیدی و مهم است.

تأثیرات کمبود برق تابستان گذشته عمدتاً ناشی از افزایش استفاده از برق برای تولید بیت کوین و سایر رمز ارزها بود. در حالی که کارخانه‌های تولیدی ما به دلیل

مناسبی نیز کسب کنند، اما نظام‌های مالیاتی قادر به اخذ مالیات از این درآمدها نیستند. این مسئله، یک مشکل جهانی است که تقریباً تمامی کشورها با آن روبرو هستند. برخی کشورها، به دلیل اقتدار جهانی خود، می‌توانند این مسائل را مدیریت کنند. مثلاً در ایالات متحده، اگر نیروی کار این کشور در کشورهای دیگر مشغول به کار باشد، آن کشورها موظف‌اند درآمد اتباع آمریکایی را گزارش دهند، مگر این‌که فرد تغییر ملیت دهد. تا چند سال پیش، سوئیس‌ها از این موضوع امتناع می‌کردند و تحت فشار قرار گرفتند تا گزارش‌های لازم را ارائه دهند. این نشان‌دهنده اقتدار و توانایی برخی کشورها در اعمال کنترل‌های مالیاتی است.

اما بسیاری از کشورهای دیگر فاقد چنین ظرفیت‌هایی هستند و این موضوع باعث شده که مسائل مربوط به بازنشستگی و تأمین اجتماعی به موضوعاتی کلیدی و حساس تبدیل شوند. سال‌هاست که چین و حتی انگلستان نیز در حال مطالعه این موضوعات هستند. یکی از مشکلاتی که به زودی مطرح خواهد شد، رشد نابرابری ناشی از اقتصاد دیجیتال است که بر بخش قابل توجهی از جمعیت تأثیر می‌گذارد؛ افرادی که در مشاغل سنتی فعالیت می‌کنند و توانایی انطباق با اقتصاد جدید را ندارند.

طبق برآوردها، تا سال ۲۰۳۰ در ایالات متحده تقریباً تمامی خودروها خودران خواهند بود و حدود ۵,۵ میلیون راننده شغل خود را از دست خواهند داد. بسیاری از این افراد در سنین بالایی هستند که قادر به انطباق با شرایط جدید علمی و فناوری نیستند و بنابراین بیکار خواهند شد.

یکی از معضلات اساسی اقتصاد جدید، رشد نابرابری است. اگر یک اقتصاد ۴۰ تا ۵۰ درصد ظرفیت نیروی کار خود را بدون شغل ببیند، مشکلات متعددی ایجاد خواهد شد. بیکاری تنها مسئله‌ای مالی نیست؛ بلکه مسئله هویت نیز اهمیت زیادی دارد. هویت ما بخشی جدایی‌ناپذیر از

کمبود برق در تابستان و گاز در زمستان با مشکلات جدی مواجه بودند.

نگاه موجود به مسائل اقتصادی تأسّف‌بار است؛ مثلاً برخی پیشنهاد می‌کنند که ابتدا خانه‌ها را تعطیل کنیم تا اولویت را به تولید بدهیم. ما در کشورهای دیگر می‌بینیم که افراد صبح‌ها لباس‌های رسمی می‌پوشند تا مصرف انرژی را کاهش دهند، زیرا هم هزینه‌ها بالا رفته و هم فرهنگ جامعه بر روی مصرف تأثیر گذاشته است.

در کشور ما مفاهیم اشتغال و بیکاری به هم ریخته‌اند. بیکاری با یک ساعت کار در هفته تعریف می‌شود، که این خود نشان‌دهنده بحران اشتغال است.

تأکید بر بیکاری به دلیل پیامدهای منفی آن بر روی افراد است. بیکاری نه تنها به بی‌هویتی منجر می‌شود، بلکه مشکلات روحی و روانی قابل توجهی را برای جوانان به همراه دارد. ما شاهد هستیم که بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها بیکار هستند و این وضعیت باعث تحقیر آن‌ها حتی از سوی خانواده‌هایشان می‌شود. در حالی که واقعاً مشکل از اقتصاد ماست که قادر به خلق شغل‌های شایسته نیست.

در کشورهای شرق آسیا، به ویژه چین، تولید صنعتی به اندازه‌ای رشد کرده است که اکنون چین به تنهایی بیش از ایالات متحده و کل اتحادیه اروپا تولید دارد. اما در ایران، تولید به شدت تحت تأثیر نهادهای نظامی و امنیتی و بنیادهای حاکمیتی قرار گرفته است. این تأثیرات مخرب باعث کاهش فعالیت‌های تولیدی و افزایش واسطه‌گری شده است.

استفاده از وجوه صندوق‌های بازنشستگی برای احداث مراکز خرید در تهران، فرهنگ مصرف‌گرایی را ترویج کرده و کالاهای چینی را به بازار عرضه می‌کند. در سال‌های اخیر، مصرف‌گرایی به وضعیتی اسفناک رسیده است که فرهنگ ملی را تخریب می‌کند. یکی از مشکلات اساسی ما تغییر فرهنگی است که پس از جنگ در کشور رخ داد. اگرچه

جنگ ممکن است برخی امتیازات را به همراه داشته باشد، اما دستاوردهای آن با سیاست‌های اقتصادی پس از جنگ به هدر رفته‌اند.

لازم است مسیر اقتصاد تغییر کند تا به ثبات اقتصادی منجر شود که خود به ثبات اجتماعی و سیاسی خواهد انجامید. متأسفانه امروز شاهد تضعیف تولید صنعتی هستیم؛ حتی کارگران در مشاغل دولتی نیز کار خود را ترک کرده و به مشاغل دیگر می‌روند زیرا دستمزدها با نیازهای آنان تناسب ندارد.

افزایش قیمت ارز منجر به بروز نارضایتی‌ها و عدم تعادل‌های متعدد و گسترده‌ای می‌شود، از جمله تورمی که قدرت خرید نیروی کار را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد.

رابطه حداقل دستمزد با متغیرهای اقتصاد کلان بسیار پیچیده است و مشخصه‌های اقتصادی هر کشور متفاوت است. در اینجا دو بخش را بررسی می‌کنیم: یکی بحث نظری درباره تأثیرات افزایش حداقل دستمزد بر اقتصاد و دیگری تجربیات جهانی در این زمینه. به لحاظ نظری، گفته می‌شود که افزایش حداقل دستمزد موجب افزایش هزینه‌های کارفرما می‌شود و این پیامدها ممکن است به افزایش تورم و گسترش بیکاری منجر شود.

برخی از رسانه‌ها به جای ارائه آگاهی، نقش کنترل اجتماعی را ایفا کرده و مرتباً استدلال‌های بی‌منطق را مطرح می‌کنند. به عنوان مثال، ادعا می‌شود که افزایش دستمزدها موجب افزایش هزینه تولید خواهد شد. در حالی که واقعیت‌ها نشان‌دهنده تأثیرات متفاوتی هستند که باید مورد بررسی قرار گیرند.

متأسفانه، نسبت هزینه‌های مربوط به افزایش حداقل دستمزد در ایران به درستی مشخص نیست. در حالی که افزایش دستمزد یکی از متغیرهای کلان اقتصادی است، برای افزایش قیمت بنزین استدلال می‌آورند اما درباره قیمت نیروی کار به سادگی از کنار آن عبور می‌کنند.



اخيراً برخی مدافعان بازار آزاد در کشور ادعا کرده‌اند که افزایش دستمزدها باعث بالا رفتن هزینه تولید می‌شود و این موضوع منجر به ایجاد یک «مارپیچ تورمی» خواهد شد. این استدلال منطقی نیست و نتایج تجربی کشورهای دیگر نشان‌دهنده این واقعیت است. در ایران، ما با یک مارپیچ تورمی قدرتمند مواجه هستیم که ناشی از افزایش قیمت ارز است. این افزایش قیمت‌ها هزینه‌های تولید را بالا می‌برد و دولت را مجبور می‌کند قیمت حامل‌های انرژی مانند بنزین و برق را افزایش دهد.

استدلال‌هایی مانند «قاچاق بنزین به دلیل قیمت پایین آن» نیز نادرست هستند. واقعیت این است که ارزش پول ملی تضعیف شده و با مقایسه قیمت‌ها در سال‌های گذشته، مشخص می‌شود که قیمت واقعی بنزین نسبت به درآمد مردم بسیار بالاست.

در نهایت، باید توجه داشت که سرکوب دستمزدها موجب شده تا نیروی کار ایرانی به کشورهای همسایه صادر شود. اگر قائل به افزایش قیمت حامل‌های انرژی هستید،

این مسئله به‌ویژه در کشورهای صنعتی مانند آمریکا مشهود است که در آنجا نیز نرخ حداقل دستمزد پایین است و بسیاری از کارگران از کشورهای همسایه وارد می‌شوند. به همین دلیل، اقتصاد آمریکا در دهه‌های اخیر دچار افول شده و توجه بیشتری به اقتصاد مالی معطوف شده است. برعکس، کشورهای شرق آسیا، به ویژه چین، تولید صنعتی خود را به شدت افزایش داده‌اند و اکنون چین به تنهایی به اندازه آمریکا و اتحادیه اروپا تولید دارد.

یکی از استدلال‌های رایج این است که اگر حداقل دستمزد افزایش یابد، موجب بیکاری خواهد شد. این استدلال معمولاً در شرایط رکود اقتصادی مطرح می‌شود. در حالی که اقتصادهای سرمایه‌داری نیز با چرخه‌های تجاری روبرو هستند، اقتصاد ما ویژگی‌های خاص خود را دارد و در حال حاضر در وضعیت رکود قرار داریم. بسیاری از بنگاه‌ها تنها برای بقا تلاش می‌کنند و برخی دیگر سعی دارند خود را به نهادهای قدرت وصل کنند تا از وام‌های بزرگ استفاده کنند.

باید همزمان دستمزد نیروی کار را نیز اصلاح کنید. نمی‌توان انتظار داشت که با سرکوب دستمزدها، مشکلات اقتصادی حل شوند؛ این استدلال‌ها عملاً مبنای علمی ندارند و باید مورد بازنگری قرار گیرند.

واقعاً نکته قابل توجه این است که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند موجب تحریک تقاضا در اقتصاد شود. نیروی کار، به‌ویژه افرادی که حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند، بیشتر درآمد خود را صرف هزینه‌های روزمره می‌کنند و پس‌انداز چندانی ندارند. این امر به افزایش تقاضا در جامعه کمک می‌کند و می‌تواند بهبود وضعیت اقتصادی را به همراه داشته باشد.

البته، برخی ایرادهای دیگری نیز مطرح می‌شود؛ مثلاً این که افزایش حداقل دستمزد هزینه‌های سرمایه‌گذاری را بالا می‌برد و به تبع آن، تقاضا برای سرمایه‌گذاری کاهش می‌یابد. اما شواهد تاریخی نشان می‌دهد که این استدلال‌ها به‌طور کلی اثبات نشده‌اند.

یکی دیگر از استدلال‌ها این است که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری و کارایی نیروی کار شود. وقتی نیروی کار احساس کند که دستمزدش افزایش یافته، احتمالاً تلاش بیشتری برای انجام کار خود خواهد کرد. با این حال، دستمزدهایی که در ایران پرداخت می‌شود، به هیچ وجه با حداقل‌های واقعی تناسب ندارند و فاصله زیادی با آن‌ها دارند.

دولت به‌دلیل درگیر بودن با بخش قابل توجهی از نیروی کار، هزینه‌های بالایی را متحمل می‌شود. در بخش صنعتی ایران، سهم دستمزد نیروی کار حدود ۱۰ درصد از کل مخارج را تشکیل می‌دهد، در حالی که ۷۰ درصد هزینه‌های صنعتی به ارز وابسته است. بنابراین، وقتی قیمت ارز افزایش می‌یابد، تأثیر منفی شدیدی بر هزینه‌های تولید صنعتی دارد و این واحدها عملاً قادر به رقابت نیستند.

به همین دلیل، سرمایه‌گذاری در کشور به شدت افول

کرده و در سال‌های اخیر سرمایه‌گذاری خالص منفی بوده است؛ یعنی میزان سرمایه‌گذاری حتی تأمین‌کننده استهلاک سرمایه‌های موجود نیز نیست. اگر کسی بخواهد یک واحد کوچک اقتصادی راه‌اندازی کند، باید حداقل چند میلیارد تومان سرمایه داشته باشد که برای بسیاری از افراد غیرقابل تصور است.

در حالی که مالیات‌ها در کشورهای همسایه ممکن است چندین برابر ایران باشد، اما فضای کسب و کار آنجا برای سرمایه‌گذاران جذاب‌تر است.

تأثیر حداقل دستمزد بر شاخص‌های مختلف اقتصادی بسته به شرایط اقتصادی و پویایی‌های بازار کار متفاوت است. برخی مطالعات نشان داده‌اند که افزایش ۷ درصدی حداقل دستمزد تنها موجب افزایش ۰.۳۶ درصدی تورم شده است. همچنین، مطالعه‌ای دیگر نشان داده که از سال ۱۹۷۳ تا ۲۰۱۵، افزایش ۱۰ درصدی حداقل دستمزد تنها ۰.۳۶ درصد بر قیمت‌ها تأثیر گذاشته است.

در نهایت، نقش سیاست‌های پولی بانک مرکزی نیز بسیار تعیین‌کننده است و باید مورد توجه قرار گیرد تا بتوانیم تأثیرات واقعی افزایش حداقل دستمزد را بهتر درک کنیم.

در ایران، به دلیل نابسامانی‌های موجود در اقتصاد، سیاست‌های پولی عملاً کارایی ندارند. تغییرات نرخ بهره تأثیری بر تقاضا برای سرمایه‌گذاری ندارد، زیرا وضعیت نرخ بهره به قدری ناپایدار است که فعالیت‌های تولیدی را تحت فشار قرار می‌دهد. با نرخ بهره‌ای در حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد، رقابت‌پذیری فعالیت‌های تولیدی امکان‌پذیر نیست. در حالی که در ترکیه نرخ بهره حدود ۴ درصد است، ما نمی‌توانیم با این وضعیت به فعالیت‌های تولیدی ادامه دهیم.

سیاست‌های بانک مرکزی ممکن است در واکنش به افزایش حداقل دستمزد، نرخ بهره را به شدت تغییر دهد که این می‌تواند منجر به رکود شود. رکود ممکن است تا

گزارش داده که افزایش تورم تأثیر بیشتری بر دستمزدهای حداقل دارد زیرا طبقات پایین‌تر جامعه بیشترین آسیب را از تورم متحمل می‌شوند.

در آلمان و فرانسه نیز حداقل دستمزد به طور منظم با نرخ تورم تعدیل می‌شود و این موضوع نیازمند وجود شورای کارگری نیست؛ اگر اراده‌ای برای اجرای آن وجود داشته باشد. در آلمان، حداقل دستمزد ۱۲.۴۱ یورو در ساعت است و در آمریکا نیز این رقم ۷.۲۵ دلار در ساعت تعیین شده است. به طور کلی، کشورهای مختلف با استفاده از شاخص‌های مختلف و قراردادهای چانه‌زنی جمعی سعی دارند تا وضعیت زندگی نیروی کار را حفظ کنند و این موضوع باید مورد توجه قرار گیرد تا بتوانیم به یک سیستم اقتصادی پایدار دست یابیم.

عرض من این است که در مورد کشورهای نوظهور مانند ترکیه و برزیل، حداقل دستمزدها بر اساس شرایط اقتصادی و تورم دسته‌بندی می‌شوند. به عنوان مثال، در سال ۲۰۲۴ حداقل دستمزد در ترکیه به ۱۷ هزار و ۲ لیر (معادل ۵۷۸ دلار) افزایش یافته است. در مقابل، حداقل دستمزد در برزیل حدود ۸۷ دلار است.

افزایش حداقل دستمزد نمی‌تواند جبران‌کننده تورم لجام‌گسیخته‌ای باشد که در کشورها وجود دارد و این موضوع به‌ویژه در مورد کشور خود ما نیز صدق می‌کند. در کشورهای مختلف، الگوهای تعیین حداقل دستمزد متفاوت است. برخی کشورها، به ویژه کشورهای اروپایی و با درآمد بالا، از میانه توزیع درآمد برای تعیین حداقل دستمزد استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، در آمریکا، حداقل دستمزد معادل ۳۲ درصد از میانه درآمد است و در آلمان این رقم به ۴۸ درصد می‌رسد.

ترکیه نیز ۷۵ درصد از میانه درآمد را برای تعیین حداقل دستمزد در نظر گرفته است. این الگوهای مختلف نشان‌دهنده تغییرات میانگین دستمزدها در کشورهایی مانند ژاپن، آلمان،

حدی تورم را کنترل کند، اما واقعیت این است که با نرخ بهره‌های موجود، هیچ کس حاضر به سرمایه‌گذاری نیست. هزینه‌های تولید به شدت بالا است و این وضعیت باعث شده که دسترسی به تسهیلات بانکی برای بخش خصوصی بسیار دشوار باشد.

در چین، یک سوم اقتصاد تحت کنترل حزب کمونیست است و دو سوم دیگر در اختیار بخش خصوصی قرار دارد. این بخش خصوصی تحت سیاست‌های دولت عمل می‌کند اما در چارچوب اقتصاد بازار آزاد فعالیت می‌کند. در ایران، اما شرایط متفاوت است و بسیاری از بنگاه‌ها با مشکلات جدی مواجه‌اند.

اگرچه برخی از بانک‌ها بخش قابل توجهی از تسهیلات را تأمین می‌کنند، اما بسیاری از آن‌ها ورشکسته هستند و این موضوع تأثیرات منفی بر اقتصاد دارد. اگر تعدیل دستمزدها متناسب با نرخ تورم انجام نشود، این موضوع به شدت بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر خواهد گذاشت.

در برنامه هفتم توسعه، رشد اقتصادی ۸ درصد پیش‌بینی شده که ۲.۵ درصد آن به ارتقاء بهره‌وری اختصاص یافته است. اما اگر دستمزدها تنها ۲۰ درصد افزایش یابد در حالی که نرخ تورم ۵۰ درصد باشد، قدرت خرید نیروی کار به شدت کاهش خواهد یافت.

تأثیرات ماریپیج تورمی و رابطه بین دستمزد و قیمت‌ها نیز مورد بحث قرار گرفته است. شواهد جهانی نشان می‌دهد که افزایش حداقل دستمزد معمولاً تأثیر چندانی بر تورم ندارد. برای مثال، مطالعات نشان داده‌اند که افزایش ۷ درصدی حداقل دستمزد تنها موجب افزایش ۰.۳۶ درصدی تورم شده است.

در کشورهای مختلف مانند لهستان، شیلی و ترکیه، حداقل دستمزدها متناسب با نرخ تورم تعدیل می‌شوند. در ترکیه، این تعدیل دو بار در سال انجام می‌شود و در شیلی ماهانه صورت می‌گیرد. همچنین سازمان بین‌المللی کار

آمریکا و مکزیک است.

در حال حاضر، بالاترین میزان حداقل دستمزد در دنیا متعلق به استرالیا است که معادل ۲,۲۱۵ دلار است. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهد که از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳، حداقل دستمزدها در آمریکا به‌طور قابل توجهی افزایش یافته‌اند.

به طور کلی، مشکلات اقتصادی و اجتماعی ناشی از این وضعیت بر همه ما تأثیر گذاشته و نیازمند توجه جدی است

◀ توجه به کار شایسته، کلید تعیین حداقل مزد و کاهش شکاف‌های اجتماعی است

دکتر سیدحسن افتخاریان از کانون عالی کارفرمایان ایران

مشکل جدی ما شکست دولت در سیاست‌های بازار است که منجر به تورم رکودی شده است. علی‌رغم وجود پول زیاد، مردم هنوز قادر به خرید کالا نیستند. این نتیجه شکست دولت در سیاست‌های اقتصادی است که باید بر اساس توصیه‌های بین‌المللی و تشکل‌های کارفرمایی و کارگری بازنگری شود. حتی اگر حداقل حقوق را ۱۰۰ درصد افزایش دهیم، باز هم کارگران نمی‌توانند زندگی شرافتمندانه‌ای داشته باشند.

از طرف دیگر، بنگاه‌ها نیز با مشکلات جدی مواجه‌اند زیرا قادر به فروش کالا در بازار نیستند و از نظر سرمایه در گردش دچار بحران هستند. به همین دلیل، باید پذیریم که ما در دوره‌ای از شکست سیاست‌های اقتصادی قرار داریم.

در نهایت، باید به موضوع تعیین مزد توجه کنیم و این که آیا حداقل دستمزد می‌تواند نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان را تأمین کند یا خیر؟ آیا در مقایسه با سایر

دستمزدها که بخش‌های دیگر دریافت می‌کنند، این موضوع اصلاً حرفی برای گفتن دارد؟ اگر ما به بخش حداقل مزد و افزایش آن توجه کنیم، این کار شایسته است. مفهوم کار شایسته به ما می‌گوید که حداقل مزد باید به گونه‌ای تعیین شود که فرد را دارای هویت کند و خانواده‌اش را تأمین کند، حتی آینده‌اش را نیز تضمین نماید. این مفهوم به سادگی بیان می‌شود و در اینجا به موضوع کار شایسته اشاره می‌شود که باید در نظر داشته باشیم.

اگر این اتفاق بیفتد، مزیت‌های مرتبط با امنیت اجتماعی و حمایت اجتماعی باید در جای خود باقی بمانند تا بتوانند استانداردهای زندگی را تأمین کنند. وقتی که به این نکات اشاره می‌شود، باید توجه داشت که هر کلمه در این بحث بار حقوقی خاصی دارد.

کیفیت حداقل مزد از یک طرف به دولت برمی‌گردد که باید موضوع حمایت اجتماعی را ارتقا دهد و از طرف دیگر به شاخص‌های محیط کسب و کار که باید بهبود یابند. اگر این دو مورد بهبود پیدا کنند، می‌توانیم مطمئن باشیم که حداقل مزد تعریف شده می‌تواند مبنای کار شایسته را اجرا کند. اما واقعیت این است که با تعریف سالانه حداقل مزد، ما خوب می‌دانیم که همین عدد تعریف شده پس از خروج از جلسه کافی نیست؛ نه برای کارفرما و نه برای کارگر. حتی دولت، به عنوان بزرگ‌ترین کارفرما و بزرگ‌ترین کارگاه، نمی‌تواند بر اساس همین عدد نیازهای خود را تأمین کند.

در واقع، ما هیچ شاخصی برای اندازه‌گیری نداریم و اندازه‌گیری نمی‌کنیم. در ادامه، اشاره می‌شود که چرا اساساً این موضوع ایراد دارد. وقتی به توصیه‌نامه‌ای که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) تهیه شده نگاه می‌کنیم، باید بررسی کنیم آیا پوشش کاملی برای کارگران خانگی نیز وجود دارد یا خیر. آیا کارگران خانگی مانند باغبان‌ها، رانندگان و خدمتکاران نیز شامل این توصیه‌نامه می‌شوند؟ ما نباید گروه‌هایی را نادیده بگیریم و حساسیت نسبت به



کار کارشناسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر شما اقداماتی انجام داده‌اید، آیا مطمئن هستید که امنیت شغلی و حمایت شغلی را فراهم کرده‌اید؟ معیارهایی که باید در نظر گرفته شوند شامل نیازهای خانواده کارگران و خود کارگران است که به عوامل اقتصادی و محیط کسب و کار مرتبط می‌شود. وقتی درباره محیط کسب و کار صحبت می‌کنیم، به توصیه‌نامه‌هایی اشاره داریم که سال‌هاست مورد توجه قرار گرفته‌اند. اگر کشوری دارای صلح و ثبات سیاسی باشد و حکمرانی مطلوبی داشته باشد، گفت‌وگوی اجتماعی باید بین شرکای اجتماعی رواج پیدا کند.

علاوه بر این، دسترسی به خدمات مالی، زیرساخت‌های فیزیکی، فناوری اطلاعات، ارتباطات و آموزش نیز از جمله عوامل مؤثر در ایجاد عدالت اجتماعی و توانمندی کسب و کار هستند که اگر به خوبی مدیریت شوند، می‌توان انتظار داشت که بنگاه‌ها به خوبی عمل کنند.

در شرایط کنونی، اگر این شاخص‌ها بهبود یابند، ممکن است بتوانیم حداقل مزد را ماهانه تعریف کنیم و افزایش دهیم، که مورد انتظار گروه‌های کارگری است. سازمان

این موضوع باید در سال‌های گذشته بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

در ژنو، دادگاه صد و یازده به بررسی سوءاستفاده از مهاجران بلغاری در کار خانگی پرداخت. این دادگاه یکی از پر سر و صداترین دادگاه‌ها در کشور آلمان بود، کشوری که در زمینه توسعه اقتصادی و سهم در صادرات صنعتی حرفی برای گفتن دارد. با این حال، عدم رعایت حقوق کارگران در این زمینه مشهود است.

موضوع بعدی که در بحث‌های مونیتورینگ مطرح می‌شود، اثربخشی است. آیا این موضوع توسط کارشناسان مستقل بررسی می‌شود؟ منظور از این سؤال این است که ما باید به دقت بررسی کنیم که آیا جلسات تعیین مزد واقعاً کارشناسی هستند یا صرفاً یک گفت‌وگوی بی‌نتیجه بر اساس مراجع قدیمی و سبب معیشتی تعریف شده‌اند. در حال حاضر، نرخ تورم به شکلی معنی‌دار و جانب‌دارانه مورد توجه قرار می‌گیرد و این امر نشان‌دهنده عدم وجود گفت‌وگوی اجتماعی واقعی است.

در عوض، ما با یک بحث چانه‌زنی مواجه هستیم که

بین‌المللی کار هیچ محدودیتی برای تعیین حداقل مزد سالیانه ندارد، اما کشورهای مختلف می‌توانند تصمیم بگیرند که این کار را انجام دهند یا نه.

با این حال، یکی از شاخص‌های مهم اندازه‌گیری کفایت یا کیفیت حداقل مزد ممکن است تحت تأثیر قرار گیرد و ما در چرخه‌ای قرار بگیریم که تمام نظام‌های ما را تحت تأثیر قرار دهد؛ حتی نظام آموزشی ما نیز آسیب خواهد دید. چراکه ما در حال عبور از یک پارادایم هستیم که دیگر کشورها زودتر از ما تجربه کرده‌اند.

در حال حاضر، نظام آموزش و پرورش باید از رویکرد محوری به پژوهش محور تغییر کند تا بتواند با نیازهای جدید بازار کار همخوانی داشته باشد. اکنون بحث کارآفرینی ثروت محور مطرح است و تلاش‌ها بر ایجاد بنگاه‌هایی متمرکز شده است که حداکثر بهره‌وری و اثربخشی را داشته باشند.

با استفاده از زیرساخت‌های موجود، موضوعات مرتبط با روابط کار، حداقل مزد، حرفه‌ای‌گری و ساعات شناور کار در حال حاضر در دنیا به شدت مورد بحث قرار دارد. سوال این است که آیا در آینده نیز شاهد چنین موضوعاتی خواهیم بود یا خیر. از طرف دیگر، بسیاری از بنگاه‌های کوچک و متوسط در کشور ما اساساً توان تأمین حداقل دستمزد را ندارند. به اعتقاد من SME ها یک اشتباه بزرگ است که برخی افراد به‌ویژه در زمینه الگوی سرمایه‌داری و توسعه بنگاه‌ها در کشور مطرح کرده‌اند. در حالی که کشور با محدودیت‌های جدی منابعی مانند آب، برق، گاز، زمین و حتی نیروی انسانی مواجه است، ما امروز به دنبال استخدام افراد با مهارت هستیم. معمولاً حقوق این افراد با سایرین تفاوت زیادی دارد و بسیاری از بنگاه‌ها نیروهای با کیفیت خود را از دست می‌دهند زیرا بنگاه‌های دیگر با حداقل دستمزد آن‌ها را جذب می‌کنند. به عنوان مثال، در یک شرکت بزرگ، سرپرست‌های قابل با حقوق سه میلیون تومان جابجا شده‌اند و این نشان‌دهنده مهاجرت کار بین کارگاه‌ها است.

مدل ما باید بر اساس بنگاه‌های بزرگ باشد؛ اگر بنگاه‌داری کوچک کردیم، باید دولتی داشته باشیم که مانند یک پزشک متخصص عمل کند. به عبارتی، باید نیازهای واقعی بازار را بشناسد و بر اساس آن عمل کند. اما معلوم نیست که الگوی سرمایه‌داری در کشور ما چیست: آیا بنگاه‌های بزرگ دولتی هستند یا بخش خصوصی؟ آیا الگوی اسلامی وجود دارد یا ما به سمت اقتصاد نوین و مدرن حرکت کرده‌ایم؟

در حال حاضر، صحبت از کسب و کارهای پلتفرمی و دانش‌بنیان مطرح است. اما واقعیت این است که نمی‌توانیم همزمان چهار الگو را مدیریت کنیم. وقتی نظام اقتصادی سنتی بر اقتصاد حاکم باشد و بخواهد به سمت اقتصاد مدرن حرکت کند، ساختار لازم برای این تحرک وجود ندارد و این امر باعث توقف فعالیت‌ها می‌شود.

ما با یک موضوع بسیار جنجالی مواجه هستیم: حداقل مزد، بهره‌وری و شاخص‌های محیط کسب و کار. اشتباه اصلی در اینجا است که معمولاً در فرآیند تعیین حداقل مزد، توقعات دولت و طبقات مختلف کارگر و کارفرما نادیده گرفته می‌شود. شرکای اجتماعی ما باید به شکل مستقل از ذی‌نفعان اقتصادی دیگر نظارت کنند.

به عنوان مثال، بحث پدیده‌های اجتماعی که در دانشگاه‌ها مطرح شده باید مورد توجه قرار گیرد. کارگران و کارفرمایان نمی‌توانند تنها نهادهای اجتماعی باشند؛ بلکه باید نهادهایی مانند سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) نیز به مسائل اقتصادی پرداخته و توقعات را بررسی کنند.

ما دو نوع محیط داریم: یک محیط خصمانه و یک محیط دوستانه. در محیط خصمانه، چانه‌زنی رواج دارد. به عنوان مثال، مصوبه ۱۵۴ اعلام کرده که کارگران می‌توانند در هر جایی که احساس کنند کارفرما پاسخگو نیست، جمع شوند و نماینده‌ای برای چانه‌زنی انتخاب کنند. اگر کارفرما بخواهد اضافه‌کاری اجباری کند و گروه کارگری اعتقاد داشته باشد

که شرایط کار ناامن است یا سرویس مناسبی وجود ندارد، آن‌ها می‌توانند جمعی مذاکره کنند تا به توافق برسند.

موضوعی که در سطح کارگاه تعریف می‌شود، به چانه‌زنی در سطح ملی نیز مربوط می‌شود. آیا گروه‌های کارگری می‌توانند جمع شوند و با کارفرما مذاکره کنند؟ در جاهایی که خلأ قانونی وجود دارد، گروه‌های کارگری می‌توانند به جمع‌آوری نمایندگان خود پرداخته و مجازات‌ها را مطرح کنند تا به توافق جمعی برسند. اما در مقابل این محیط، ما یک محیط دوستانه داریم که به گفت‌وگوی اجتماعی مربوط می‌شود؛ گفت‌وگویی مسئولانه.

گفت‌وگوی مسئولانه، به ویژه در بند ۱۴۴ یکی از بنیادی‌ترین مصوبات سازمان بین‌المللی کار، تأکید دارد بر این که چگونه می‌توان جامعه را از مجادله و منازعه خارج کرد و به تعامل و درک متقابل رساند. متأسفانه، این موضوع از نهادهای قانون‌گذاری ما عبور نمی‌کند و زیرساخت‌های لازم برای شکل‌گیری آن فراهم نمی‌شود.

در این زمینه فرآیند دائمی مذاکره بین نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت مطرح شده است. قبلاً گفته می‌شد که این فرآیند تنها مختص چانه‌زنی است، اما اکنون مشخص شده که هر دو نوع چانه‌زنی و گفت‌وگویی مسئولانه باید وجود داشته باشند.

در چانه‌زنی، شما ممکن است تصمیماتی بگیرید بدون این که هدف استراتژیکی را دنبال کنید؛ تنها نگرانید که چیزی را از دست ندهید. این نوع رویکرد در تعیین مزد به بده‌بستان یا امتیاز گرفتن تبدیل می‌شود و این پدیده‌ای مثبت نیست. در واقع، مسیر تعیین دستمزد به یک فرهنگ تبدیل شده است که در آن جلسات فشرده‌ای برگزار می‌شود تا حداقل مزد تعیین شود.

این اصلاحات نشان‌دهنده درس‌هایی است که در ژنو درباره بند ۱۴۴ مطرح شده است. آن‌ها تأکید کردند که حتی اگر چانه‌زنی انجام شود، باید دیدگاه استراتژیکی به

آن داده شود و به سمت گفت‌وگوی اجتماعی حرکت کنیم. اتحادیه اروپا نیز بر این نکته تأکید دارد که افراد باید با چانه‌زنی درباره موضوعات جنجالی مانند تعیین حداقل مزد به نتیجه برسند. عقلانیت تکامل‌یافته‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد اشتباهات گذشته باید اصلاح شوند.

در چانه‌زنی، شما یک گزینه را انتخاب می‌کنید؛ مثلاً ۳۰٪ یا ۲۵٪ افزایش مزد. اما در گفت‌وگوی اجتماعی، شما باید به راه‌حل‌های جامع برسید. یعنی اگر می‌خواهید قدرت خرید کارگر افزایش یابد، دولت باید سیاست‌های اقتصادی و حمایت اجتماعی را بازنگری کند. این یک بسته جامع است که از همین حالا باید آغاز شود.

این موضوعی که تعریف می‌شود، به چانه‌زنی در سطح ملی نیز مرتبط است. آیا گروه‌های کارگری می‌توانند جمع شوند و با کارفرما مذاکره کنند؟ در جاهایی که خلأ قانونی وجود دارد، این گروه‌ها می‌توانند نمایندگان خود را جمع کرده و مجازات‌ها را مطرح کنند تا به توافق جمعی برسند. اما در مقابل این محیط، ما یک محیط دوستانه داریم که به گفت‌وگوی اجتماعی مربوط می‌شود؛ گفت‌وگویی مسئولانه. گفت‌وگوی مسئولانه، به ویژه در بند ۱۴۴ یکی از بنیادی‌ترین مصوبات سازمان بین‌المللی کار، تأکید دارد بر این که چگونه می‌توان جامعه را از مجادله و منازعه خارج کرد و به تعامل و درک متقابل رساند. متأسفانه، این موضوع از نهادهای قانون‌گذاری ما عبور نمی‌کند و زیرساخت‌های لازم برای شکل‌گیری آن فراهم نمی‌شود.

اگر دقت کنید، در این زمینه فرآیند دائمی مذاکره بین نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت مطرح شده است. قبلاً گفته می‌شد که این فرآیند تنها مختص چانه‌زنی است، اما اکنون مشخص شده که هر دو نوع چانه‌زنی و گفت‌وگویی مسئولانه باید وجود داشته باشند.

در چانه‌زنی، شما ممکن است تصمیماتی بگیرید بدون این که هدف استراتژیکی را دنبال کنید؛ تنها نگرانید که

چیزی را از دست ندهید. این نوع رویکرد در تعیین مزد به یک بدهستان یا امتیاز گرفتن تبدیل می‌شود و این پدیده‌ای مثبت نیست. در واقع، مسیر تعیین دستمزد به یک فرهنگ تبدیل شده است که در آن جلسات فشرده‌ای برگزار می‌شود تا حداقل مزد تعیین شود.

این اصلاحات نشان‌دهنده درس‌هایی است که در ژنو درباره بند ۱۴۴ مطرح شده است. آن‌ها تأکید کردند که حتی اگر چانه‌زنی انجام شود، باید دیدگاه استراتژیکی به آن داده شود و به سمت گفت‌وگوی اجتماعی حرکت کنیم. اتحادیه اروپا نیز بر این نکته تأکید دارد که افراد باید با چانه‌زنی درباره موضوعات جنجالی مانند تعیین حداقل مزد به نتیجه برسند. عقلانیت تکامل‌یافته‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد اشتباهات گذشته باید اصلاح شوند.

در چانه‌زنی، شما یک گزینه را انتخاب می‌کنید؛ مثلاً ۳۰٪ یا ۲۵٪ افزایش مزد. اما در گفت‌وگوی اجتماعی، شما باید به راه‌حل‌های جامع برسید. یعنی اگر می‌خواهید قدرت خرید کارگر افزایش یابد، دولت باید سیاست‌های اقتصادی و حمایت اجتماعی را بازنگری کند. این یک بسته جامع است که از همین حالا باید آغاز شود.

گزارش‌ها نشان می‌دهند که اقتصاد غیررسمی، غیرقانونی و زیرزمینی بخش عمده‌ای از فعالیت‌های اقتصادی را تشکیل می‌دهد. در این زمینه، ما با مبادلات و فعالیت‌های اقتصادی غیرمتمثل مواجه هستیم که به اقتصاد غیررسمی کشیده می‌شوند. این شامل کارهایی مانند خانه‌داری، خودخدمتی، کارهای داوطلبانه و خیریه، خدمات جزئی مانند دوره‌گردها، سیگارفروشی، واکس‌ها، تولیدکنندگان خرد و حتی خدمات حمل‌ونقل مانند مسافرکشی اینترنتی و دلالی است.

در بخش نامنظم، وقتی حداقل دستمزد به عنوان سقف قیمت و استانداردهای فرار از پرداخت بیمه اجتماعی مطرح می‌شود، این امر نشان‌دهنده حرکت اقتصاد کشور به سمت اقتصاد غیررسمی و زیرزمینی است. این وضعیت

یکی از نشانه‌های عدم کفایت حداقل دستمزد برای پوشش هزینه‌های خانوار است. بنابراین، طبیعی است که حذف این حداقل دستمزد اتفاق بیفتد.

من به مدت دو سال در کمیسیون انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی در ژنو حضور داشتم. روزی قرار بود وزیر کار هند در جلسه شرکت کند. رئیس کمیسیون به احترام این موضوع اعلام کرد که ممکن است جلسه قطع شود و از قبل به من اطلاع دادند که وزیر کار هند در جلسه حضور خواهد داشت. ایشان نیم ساعت بعد وارد جلسه شد و رئیس جلسه به او گفت که خوشامد می‌گویم به کشوری که ۷۵٪ اقتصاد آن غیررسمی است.

وزیر کار هند در پاسخ گفت که ۸۵٪ اقتصاد کشورش غیررسمی است و سپس یک کارگاه جانبی برگزار کرد. او توضیح داد که وقتی اقتصاد غیررسمی شکل می‌گیرد، ما با یک ماتریس دو بعدی مواجه می‌شویم: یک طرف بنگاه‌ها هستند که می‌توانند رسمی یا غیررسمی باشند و طرف دیگر شاغلین هستند که ممکن است قرارداد رسمی یا غیررسمی داشته باشند.

نکته جالب اینجا بود که موضوع ما تنها مربوط به دستفروشی نیست؛ بلکه همه بنگاه‌ها و شاغلین غیررسمی نیز تحت تأثیر قرار دارند. روابط کار مشخص و برخورداری از حمایت اجتماعی در این زمینه حذف می‌شود. حتی ممکن است فردی برای یک بنگاه رسمی کارهای غیررسمی انجام دهد و قراردادی ببندد بدون این که افشا کند که در آنجا مشغول به کار است.

وزیر کار هند تأکید کرد که حتی کار کردن رسمی در یک بنگاه غیررسمی، به ویژه در حوزه غذا و دارو، مشکل ما نیست و بسیاری از کشورها این موضوع را نادیده می‌گیرند. فقط در مورد داروهای تقلبی و مواد غذایی تقلبی که تولید می‌شوند، به دلیل لطمه‌ای که به سلامت جامعه می‌زنند و خسارت‌هایی که به دولت وارد می‌کنند، دولت

چانه‌زنی تأکید دارد، حتی برای موضوعات جنجالی مانند حداقل مزد.

دوم این که قوانین بین‌المللی برای کارفرمایان فرآیند چانه‌زنی را تعریف نکرده‌اند؛ بلکه این حق فقط برای گروه‌های کارگری است. کارفرمایان ملزم به پاسخگویی و شفافیت هستند، اما این بدان معنا نیست که خودشان چانه‌زنی کنند. بنابراین، تفسیر نادرست بند ۱۵۴ باعث شده کارفرمایان از این موضوع سوءاستفاده کنند.

سازمان بین‌المللی کار نیز تأکید دارد که سیاست‌گذاری‌های روابط کار و توسعه اجتماعی حتماً باید از طریق گفت‌وگوی اجتماعی شکل بگیرد. هیچ ابزار دیگری برای این منظور معرفی نشده است. حتی در مورد آینده کار نیز باید از طریق گفت‌وگوی اجتماعی پیش برویم.

ما اکنون می‌خواهیم قوانین و روابط کار را با کسب و کارهای پلتفرمی تعریف کنیم، جایی که نه کارفرما مشخص است و نه کارگر. مثلاً رانندگان اسنپ هم خود را کارفرما می‌دانند و هم کارگر محسوب می‌شوند. این پیچیدگی خاصی ایجاد کرده است؛ زیرا خود آن‌ها توقع حمایت اجتماعی دارند و مرتباً اعتراض می‌کنند که دستمزدها هزینه‌هایشان را تأمین نمی‌کند.

با توجه به ترافیک سنگین و شرایط دشوار کاری، مشکلات زیادی برای آن‌ها وجود دارد که نیازمند توجه ویژه است.

ما چهار ابزار اجرایی داریم که در بند ۱۴۴ مطرح شده‌اند. یکی از موضوعات سیاستی این است که بند ۱۴۴ باید از راهروهای مجلس و شورای نگهبان خارج شود و به‌طور مستقل به آن پرداخته شود. این یک تجربه جهانی است و ممکن است ما نیز باید این کار را انجام دهیم.

در جشن یک‌صدسالگی سازمان بین‌المللی کار، ما به این اصل دست یافتیم که با همکاری دولت، کارگران و کارفرمایان از طریق گفت‌وگوی اجتماعی، توانستیم

مداخله می‌کند. اقتصاد غیررسمی از کجا به وجود می‌آید و ما چگونه باید با آن برخورد کنیم؟ این موضوعی است که در تمامی دنیا به آن پرداخته شده است. در هر جایی که بنگاه‌های رسمی و شاغلین رسمی وجود دارند، اگر فردی استخدام شده در یک سازمان رسمی خروجی نداشته باشد، فرآیندهای بدون نتیجه محیط کسب و کار را تسهیل کرده و اقتصاد غیررسمی را دامن می‌زند. این نکته‌ای ارزشمند است که ایشان به آن اشاره کردند؛ یعنی اداره کشور به گونه‌ای است که موضوعات اصلی و اساسی به صورت رسمی هدایت نمی‌شوند و در نتیجه به اقتصاد غیررسمی کشیده می‌شوند. سپس ما مجبوریم در این حوزه مداخله کنیم و گزینه‌هایی برای ساماندهی اقتصاد ارائه دهیم. اما نمی‌توانیم این مسائل را مانند پازل کنار هم قرار دهیم؛ زیرا ترکیب بهینه نیازمند هماهنگی و اثرگذاری متقابل است. برخی معتقدند که نارضایتی‌های اقتصادی کشور باید در مدت شش ماه حل و فصل شود. اما اگر شما بتوانید در ده سال هم این مسائل را حل کنید، جای تبریک دارد؛ چراکه در شش ماه حتی ادبیات مشترک نیز تعریف نمی‌شود، چه برسد به این که بخواهیم تأثیرگذار باشیم.

در گفت‌وگوی اجتماعی، درس اول بیان می‌کند که وقتی با این موضوعات مواجه می‌شوید، این مسائل از طریق چانه‌زنی حل نمی‌شوند. تشکلات و شرکای اجتماعی باید در تمام موارد از جمله ساختار سیاست‌گذاری کلان اقتصادی و بهبود اقتصاد کشور مشارکت داشته باشند. تعیین حداقل دستمزد، تورم و سیاست‌های مالی باید به طور همزمان بررسی شوند.

در واقع، تعیین حداقل دستمزد از طریق چانه‌زنی حل نمی‌شود؛ بلکه حتماً باید گفت‌وگوی اجتماعی وجود داشته باشد. اما چرا گفت‌وگوی اجتماعی نداریم؟ یکی از دلایل این است که بند ۱۵۴ مربوط به الزامات سه‌جانبه‌گرایی، در برخی موارد به اشتباه تفسیر شده است. این بند بیشتر بر

استانداردهای بین‌المللی کار را به نتیجه برسانیم. اما در اینجا درباره موضوعات دیگری صحبت نشده است؛ نه بند ۱۵۴ و نه بند ۹۳۱ مورد بحث قرار گرفته‌اند.

بند ۱۴۴ به ما می‌گوید که آیا می‌توانیم با همین اصول، دیگر موضوعات را نیز حل کنیم. کار شایسته، رشد اقتصادی، کاهش فقر مطلق، تساوی و برابری جنسیتی و کاهش نابرابری‌ها همه موضوعاتی هستند که در بند ۱۴۴ مطرح شده‌اند. اگر واقعاً به دنبال از بین بردن فقر هستیم، باید گروه‌های مختلف را به مشارکت تشویق کنیم. تأکید می‌کنم که مشارکت سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) در کنار شرکای اجتماعی ضروری است؛ چراکه این فرآیند گفت‌وگوی اجتماعی را شکل می‌دهد.

در گفت‌وگوی اجتماعی، ما باید تلاش کنیم تا یکدیگر را درک کنیم و نباید سکوت کنیم. نباید تنها منتظر بمانیم تا طرف مقابل دست خود را باز کند و مطالبش را بگوید. باید تبادل اطلاعات صورت گیرد؛ یعنی گروه‌های مختلف باید تحقیق کنند و به آمارها احترام بگذارند.

در مرحله بعد، گروه‌ها نسبت به بسته‌های تهیه‌شده توسط گروه‌های مقابل خود بازخورد می‌دهند. این بازخوردها به معنای مشاوره برای بهتر شدن کارهاست. وقتی نقاط مورد بحث مشخص شد، شما شروع به مذاکره می‌کنید. در این فرآیند نباید حس جدل یا منازعه وجود داشته باشد؛ بلکه باید موضوعات خود را به‌طور روشن ارائه دهید و نظر بگیرید تا موارد اختلاف مشخص شود.

این رویکرد مشابه جوامع توسعه‌یافته است که در آن‌ها موضوعات به‌طور واضح تعریف شده و بر اساس تعامل سازنده پیش می‌روند.

مذاکره به معنای تلاش برای درک یکدیگر و تلاش برای فهمیدن دیدگاه‌های دیگران است. اگر جامعه به این سطح از درک برسد، می‌تواند موضوعات دیگر را نیز پیگیری کند. این موضوع به تحقیقات هاروارد برمی‌گردد که بر اهمیت

گسترش اخلاق و آداب حرفه‌ای در جامعه تأکید دارد. ما باید به این نکته توجه کنیم که چقدر با این اصول فاصله داریم.

در گفت‌وگوی اجتماعی، سه زمینه اصلی وجود دارد: آماده‌سازی، سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی. برای انجام این کار، باید شرایط مذاکره میان دولت، کارفرما و کارگران فراهم شود. چانه‌زنی و مذاکره باید شامل سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) باشد تا توصیه‌نامه‌ها و مقابله‌نامه‌های مرتبط با روابط کار، سیاست بازار کار و حمایت اجتماعی به درستی اجرایی شوند.

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نیاز به ظرفیت‌سازی دارند؛ زیرا بسیاری از آن‌ها دسترسی کافی به منابع ندارند و نمی‌توانند پژوهش‌های لازم را انجام دهند. همچنین، در بسیاری از موارد از کارشناسان مستقل استفاده نمی‌کنند.

دولت باید اراده سیاسی داشته باشد تا مشارکت شرکای اجتماعی را در فرآیند گفت‌وگو و نهادسازی تسهیل کند. اگر بخواهیم موضوع دستمزد را در یک فرآیند بلندمدت (۵ تا ۱۰ سال) تبدیل به قانون کنیم، باید این اراده سیاسی وجود داشته باشد. برای افزایش قدرت خرید و جلوگیری از مهاجرت نیروی کار، دولت باید ساختارهای لازم را آماده کند.

متأسفانه، ما در بسیاری از موارد به حقوق بنیادین کار، آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی جمعی اعتقادی نداریم. بند ۹۸ و ۸۹ که مربوط به آزادی تشکلهاست، نیز دچار مشکلاتی شده است؛ بنابراین بند ۱۴۴ قطعاً اجرایی نخواهد بود مگر این‌که نهادها استقلال نسبی داشته باشند تا بتوانند مطالبات خود را آزادانه مطرح کنند.

این موضوعات بر آینده اقتصاد کشور و تبادلات اقتصادی مانند صادرات کالاها تأثیرگذار خواهد بود. در نشست تغییر سیاست‌های زنجیره تأمین در دنیا به این نتیجه رسیدیم که حتی اگر شرکتی مانند نستله با پروژه‌های عام‌المنفعه

به نظر می‌رسد که مطالبه جامعه کارگری اجرای این قانون است که بیش از سی سال بر زمین مانده و این همه بحث و گفت‌وگو نتوانسته است به نتیجه‌ای ملموس منجر شود. این قانون باید به‌طور مؤثر برای قشری که ستون فقرات تولید جامعه هستند، به اجرا درآید.

اکثر مردم جامعه ما مزدبگیر هستند و کاهش قدرت خرید آن‌ها به دلیل عدم تطابق مزد با نرخ تورم، مغایر با سیاست‌های کلان نظام در زمینه تأمین اجتماعی است. مقام معظم رهبری نیز به حفظ قدرت خرید برای مقرری‌گیران تأکید کرده‌اند. رکود کارخانه‌ها و کارخانجات ناشی از کاهش توان خرید مردم، به ضرر جامعه کار و تولید، به ویژه کارفرمایان، خواهد بود.

افزایش قدرت خرید می‌تواند موجب جهش تولید شود؛ زیرا وقتی کارگر توانایی خرید داشته باشد، می‌تواند مایحتاج زندگی خود را تأمین کند. اقلامی مانند خوراک، پوشاک و شوینده‌ها که مصرف داخلی دارند، به چرخه اقتصادی کمک می‌کنند.

کاهش مزد کمتر از نرخ تورم نه تنها کیفیت زندگی مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه موجب کاهش کمیت زندگی آن‌ها نیز می‌شود. برای مثال، وقتی فردی پول کافی برای درمان ندارد، ممکن است به جای ترمیم دندان خود، آن را بکشد. همچنین، در زمینه مسکن، ممکن است مجبور شود به محله‌ای با شرایط اجتماعی پایین‌تر نقل مکان کند. در حمل و نقل عمومی نیز زیرساخت‌های مناسبی وجود

فعالیت کند، اگر ثابت شود که دانه‌های قهوه‌ای که برای تولید شکلات استفاده می‌کند از کشوری است که حقوق کار رعایت نمی‌شود یا کار کودک وجود دارد، این شرکت با تحریم‌های بین‌المللی مواجه خواهد شد.

بنابراین، تحریم‌ها به موضوعات حقوق بنیادین کار مرتبط هستند که یکی از اصلی‌ترین ابزارهای اجرایی توسعه گفت‌وگوی اجتماعی است.

◀ اجرای دقیق ماده ۴۱ قانون کار، ضامن تأمین معیشت کارگران و جهش تولید است

دکتر سمیه گل پور، رئیس کانون انجمن‌های صنفی کارگران

ما در فضای نظری دانشگاهی مباحثی را مطرح می‌کنیم که حقیقتاً درست است، اما در عمل ضمانت اجرایی ندارند. تحقیقات و پژوهش‌های بی‌شماری انجام شده، اما دولت‌ها چقدر تضمین می‌کنند که این دانش و سیاست‌ها اجرا شوند؟

متأسفانه، ماده ۴۱ قانون کار به درستی اجرا نشده است. شورای عالی کار هر سال موظف است کهمیزان حداقل مزد کارگران باید برای نقاط مختلف کشور و صنایع مختلف با توجه به معیارهای زیر تعیین شود:

۱. **نرخ تورم** : حداقل مزد باید بر اساس درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می‌شود، تعیین گردد.
۲. **ویژگی‌های کارگران** : مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده باید مورد توجه قرار گیرد.
۳. **تأمین معیشت خانواده** : حداقل مزد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده با تعداد اعضای مشخص توسط مراجع رسمی تأمین کند.



را فریز و سرکوب کنیم. اما اگر می‌خواهیم به سمت تورم پویا حرکت کنیم، باید قدرت خرید مردم افزایش یابد تا این تورم از حالت رکودی به حالت پویا تبدیل شود و چرخ‌های اقتصاد کشور به حرکت درآید.

در بحث مسکن، وام مسکن یک میلیارد تومانی وجود دارد که برای دریافت آن باید ۲۵۰ میلیون تومان اوراق خریداری کنید تا ۷۵۰ میلیون تومان وام با سود ۱۸٪ دریافت کنید. این به معنای پرداخت ماهانه بین ۸ تا ۱۰ میلیون تومان است. اگر خوش‌شانس باشید و بتوانید دو تا سه میلیارد تومان دیگر از منابع مختلف جمع‌آوری کنید، شاید بتوانید در مناطقی مانند پرند، اندیشه یا پیشوای ورامین خانهای تهیه کنید؛ اما اقساط این وام ممکن است بیش از ۱۵۰ ماه طول بکشد.

در شورای عالی کار، مبلغ مزد مسکن که در سال گذشته ۹۰۰ هزار تومان بود، فریز شده و هیچ تغییری نکرده است. این مبلغ در سال ۱۴۰۳ نیز همان ۹۰۰ هزار تومان باقی مانده و ۳۵٪ افزایش حقوق برای مسکن اعمال نشده است. آیا قیمت مسکن کاهش یافته است؟ آیا مسکن مناسب

ندارد و این امر باعث ایجاد بحران‌های اجتماعی می‌شود. در پوشاک نیز استفاده از لباس‌های غیراستاندارد و غیرنخی آسیب‌هایی به سلامت افراد وارد می‌کند.

در نهایت، ما می‌گوییم که سبب معیشت باید افزایش یابد؛ اما در عمل با افزایش قیمت‌ها مواجه هستیم. معاون وزیر کشاورزی اخیراً اشاره کرد که افزایش قیمت تخم‌مرغ به دلیل کاهش قدرت خرید مردم است و این موضوع نیازمند توجه جدی است.

بنابراین، لازم است که حداقل مزد کارگران به گونه‌ای تعیین شود که بتواند هزینه‌های زندگی آن‌ها را تأمین کند و از کاهش قدرت خرید جلوگیری نماید.

متأسفانه، توان خرید جامعه کارگری به حدی کاهش یافته که حتی نمی‌توانند اقلام اساسی مانند تخم‌مرغ، سیب‌زمینی، پیاز و گوجه‌فرنگی را تأمین کنند. این اقلام دیگر به سادگی برای سیر کردن شکم خانواده‌ها کافی نیستند.

ما باید به یاد داشته باشیم که با تورم رکودی مواجه هستیم. اگر بخواهیم در این وضعیت بمانیم، باید موضوعات

مانند رمان «بینوایان» و شخصیت ژان والژان را به تصویر می‌کشد.

مؤلفه بعدی که باید به آن اشاره کنم، دولتی بودن کارفرماست. تا زمانی که کارفرمای ما دولتی باشد، مشکلات ادامه خواهد داشت. در سالی که ۵۷٪ افزایش مزد مصوب شد، گروه کارفرمایی کمترین مقاومت را داشت؛ زیرا کارفرما می‌داند که به نیروی کار نیاز دارد و در تعامل مستقیم با کارگران است. اما اکنون با کارفرمایی مواجه هستیم که به فریز کردن حداقل دستمزد دامن می‌زنند.

نکته‌ای که بسیار مهم است این است که اگر سیاست‌گذاری حداقل مزد به گونه‌ای باشد که حداقل مزد کارگران دولتی در یک جا تعیین شود و حداقل مزد بخش خصوصی در جای دیگر، این دو باید از هم جدا شوند. در این صورت، دولت‌ها چابک‌تر خواهند شد و جاذبه‌ای برای جوانان برای جستجوی شغل دولتی وجود نخواهد داشت. چرا باید همیشه شغل دولتی تضمین شده باشد در حالی که کارایی ندارد؟

حداقل مزد در بخش خصوصی باید با حداقل مزد در بخش دولتی مقایسه شود؛ چراکه فشارها بر دولت وجود دارد. متأسفانه ما شاهد افزایشمزدها در بخش دولتی هستیم، اما در بخش کارگری چنین چیزی وجود ندارد. مقایسه این دو جریان ناعادلانه است و باید به آن خاتمه داده شود.

موضوع بعدی تعیین حداقل دستمزد است. واقعیت این است که حداقل دستمزد ما در بهترین حالت یک هفتم حداکثر دستمزد است، در حالی که به طور متوسط این عدد باید حداقل یک سوم

و رایگان به کارگران ارائه شده است؟ حتی با یک میلیون تومان هم نمی‌توان نیم متر زمین در هیچ شهری خرید.

موضوع دیگری که مطرح می‌شود، مزد منطقه‌ای است. با توجه به مشاغل غیررسمی که در کشور بسیار زیاد هستند، نرخ دستمزدها بسته به منطقه متفاوت است. مثلاً یک کفاش در بازار تهران با یک کفاش در بازار کردستان یا تبریز نرخ‌های متفاوتی دریافت می‌کند.

بیان مزد منطقه‌ای در این شرایط تنها به پایین نگه داشتن حداقل حقوق منجر خواهد شد. اگر بخواهیم دستمزدها را متناسب با شرایط هر استان افزایش دهیم، دقیقاً همان اتفاقی خواهد افتاد که بین ما و کشورهای دیگر مانند عمان یا عراق وجود دارد.

مهاجرت کارگران از ایران به کشورهای دیگر، از جمله آلمان و عراق، نشان‌دهنده این است که کارگران ایرانی برای یافتن شرایط بهتر مجبور به ترک کشور خود هستند. این وضعیت آسیب‌های اجتماعی زیادی را برای جامعه ما به همراه خواهد داشت.

و ماً قطعاً در این فضا چیزی جز بیکاری ارادی برای جامعه خسته‌مان از اشتغال و نبود شغل مناسب و مزد مکفی نخواهیم داشت. مبحث بعدی واقعیات حاکم بر جوامع است، جوامعی که به کارگران و نیروی انسانی خود بها داده و برای آن‌ها ارزش قائل شده‌اند، کمتر دچار آسیب‌های اجتماعی شده‌اند. فقیران معمولاً از یکدیگر نمی‌دزدند؛ بلکه بیشتر از کسانی که احساس می‌کنند متمول‌تر هستند و حقشان را خورده‌اند، دست به عمل خطا می‌زنند.

تمام این تفاسیر و مقابله‌نامه‌ها، به‌ویژه دستورالعمل‌های جهانی ILO و حتی در کشور خودمان، مبتنی بر این است که ساختار سرمایه‌داری باید دارای امنیت باشد. ما باید به امنیت جوامع توجه کنیم تا آسیب‌ها ایجاد نشود. اگر تاریخ انقلاب فرانسه را مطالعه کنیم، می‌بینیم که فاصله اجتماعی و طبقاتی وحشتناک منجر به انقلاب‌هایی شد که نمونه‌هایی

عمل حضور جامعه کارگری در شورای عالی کار زیر پا گذاشته شده است. سال‌هاست که نمایندگان هر سه تشکل در این شورا حضور داشته‌اند، اما اکنون تنها یک نماینده از یک تشکل حضور دارد. این کاهش حضور باعث می‌شود که هم‌گرایی لازم برای چانه‌زنی و گفت‌وگوی اجتماعی کم‌رنگ شود.

در مورد نرخ تورم و تأثیر آن بر حداقل مزد نیز باید گفت که برخی نمایندگان در این زمینه فعال هستند، اما متأسفانه مشکلات اجتماعی و معیشتی جامعه نشان‌دهنده ضعف در پاسخگویی به این مسائل است. امیدوارم مذاکرات مزدی امسال منجر به بهبود وضعیت معیشتی جامعه کارگری شود؛ زیرا این افراد بازوهای حرکت اجرایی و اقتصادی کشور هستند.

ما باید توجه بیشتری به قانون کار داشته باشیم و امیدوارم دولت در راستای حمایت از جامعه کارگری اقدامات مؤثرتری انجام دهد. از طرف دیگر، باید از فضای کارفرمایی کشور نیز تشکر کنم که همچنان در مباحث بنیادی دفاع از جامعه کار و تولید تلاش می‌کنند.

باشد. چرا ما این متد را در نظر نمی‌گیریم تا شکاف طبقاتی کاهش یابد و قدرت خرید تعدیل شود؟ نکته مهم دیگر این است که هزینه‌های مربوط به مزد کارگر تقریباً ۱۰٪ از قیمت تمام شده کالاهاست، اما کمتر به این موضوع توجه می‌شود. در صنعت، این رقم ممکن است حتی کمتر از آنچه تصور می‌شود باشد.

در نهایت، ما باید ساختاری ایجاد کنیم که تمامی اقشار جامعه از حمایت‌های اولیه برخوردار باشند و قدرت خرید آن‌ها افزایش یابد تا بتوانیم به یک جامعه عادلانه‌تر دست یابیم.

متأسفانه، با توجه به وضعیت کنونی، بحث کشاورزی و آسیب‌هایی که این بخش با آن مواجه است، به یک مشکل جدی تبدیل شده است. یکی از پیشنهادات جامعه کارگری برای تعدیل این وضعیت، سامان‌دهی به اقلام مصرفی کارگران است. ما باید ستادی مشابه ستاد بن را احیا کنیم تا به‌صورت شفاف و علمی به نیازهای اساسی کارگران رسیدگی شود. متأسفانه، در چند ماه گذشته، علی‌رغم وجود بودجه مصوب، توزیع کالاها به‌درستی انجام نشده و شاهد صف‌های طولانی برای دریافت کالا بزرگ هستیم که ارزش آن تنها ۲۰۰ هزار تومان است، در حالی که قیمت واقعی آن ۳۰۰ هزار تومان است. این وضعیت نشان‌دهنده شرایط اسفناک جامعه کارگری و طبقات پایین جامعه است.

اگر این وضعیت به‌طور مدون و منظم ساماندهی نشود، به‌ویژه برای دهک‌های اول تا چهارم، مشکلات معیشتی افزایش خواهد یافت. افزایش ۶۰ تا ۷۰ درصدی قیمت‌ها در اقلام اساسی، فشار مضاعفی بر حقوق کارگران وارد می‌کند. متأسفانه، ما شعار سه‌جانبه‌گرایی را می‌بینیم، اما در

توصیه‌های سیاستی

توصیه‌های سیاستی تعیین حداقل مزد:

- لزوم تقویت گفتگوهای اجتماعی و فرآیند سه جانبه گرایی در جهت همگرایی و هم افزایی در تعیین حداقل مزد (تبادل اطلاعات - مشاوره - مذاکره)
- ضرورت بازبینی و تجدید نظر در نقش دولت و حد بهینه دخالت دولت در تعیین حداقل مزد
- توجه به کاهش اثرگذاری و اثربخشی مکانیزم فعلی تعیین حداقل مزد در شرایط کنونی
- ضرورت تفکیک بنگاه‌های اقتصادی کاربر و سرمایه بر در فرآیند تعیین حداقل مزد و پیشگیری از آسیب‌پذیری بنگاه‌های کاربر
- توجه به توسعه مشاغل غیر استاندارد و اشتغال غیر رسمی و توسعه سهم بخش خدمات در اقتصاد با توجه به گسترش فناوری‌های نوظهور و مهارت‌های نوین در تعیین حداقل مزد
- ضرورت پیش‌بینی سیاست‌های حمایتی برای کسب و کارهای کوچک و پیشگیری آسیب به پایداری کسب و کارهای کوچک در فرآیند تعیین حداقل مزد (صندوق حمایت از مزد)
- با توجه به ضرورت فراهم شدن الزامات نهادی، اقتصادی و اجتماعی، عدم توصیه حداقل مزد منطقه ای و حداقل مزد بر اساس صنایع در شرایط کنونی
- ارتباط مستقیم افزایش حمایت‌های اجتماعی و بهبود بهره وری با توجه به مستندات تهیه شده در سازمان بین المللی کار و اسکاپ
- توجه به معیارهای تصریح شده در مقاله نامه ۱۳۱ سازمان بین المللی کار و توصیه نامه ۱۳۵ علاوه بر معیارهای مورد اشاره در ماده ۴۱ قانون کار
- ضرورت نظارت مستمر بر سیاست‌های مزدی و ارزیابی تأثیرات آنها بر بازار کار و روابط کار
- طراحی سیاست‌های حداقل مزد متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای هر بخش و مهارت‌های موردنیاز
- ضرورت تدوین استراتژی توسعه صنعتی بمنظور تعیین حداقل مزد بر اساس صنایع و بهبود وضعیت نیروی کار
- طراحی نظام حمایتی برای مشاغل سخت و زیان آور بمنظور بهبود شرایط کار و افزایش انگیزه نیروی کار (مانند معادن)
- بهره‌مندی از مشاوره و همکاری‌های فنی ILO در زمینه تدوین استانداردها، ارتقای دانش و بهبود سیاست‌های مزدی