

همایش تخصصی تنظیم روابط کار با محوریت حداقل دستمزد^۱



پیشگفتار

همایش تخصصی «تنظیم روابط کار با محوریت حداقل دستمزد» در شرایطی برگزار می‌شود که تحولات اقتصادی، اجتماعی و ساختاری بازار کار، بیش از هر زمان دیگری ضرورت بازنگری علمی و کارشناسی در سازوکارهای تعیین و اجرای حداقل دستمزد را برجسته ساخته است.

حداقل دستمزد، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای تنظیم روابط کار، نقشی تعیین‌کننده در تأمین معیشت نیروی کار، حفظ کرامت شغلی، ایجاد تعادل میان منافع کارگر و کارفرما و در نهایت پایداری تولید و اشتغال ایفا می‌کند. از این منظر، پرداختن نظام‌مند و مبتنی بر داده به این مقوله، شرط لازم برای ارتقای کیفیت

سیاست‌گذاری در حوزه کار و اشتغال به شمار می‌رود.

این همایش با هدف ایجاد بستری برای گفت‌وگوی تخصصی میان سیاست‌گذاران، صاحب‌نظران، نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی و پژوهشگران حوزه روابط کار برگزار شده است تا با بهره‌گیری از یافته‌های علمی، تجربیات ملی و بین‌المللی و تحلیل چالش‌های موجود، ابعاد مختلف حداقل دستمزد از منظر حقوقی، اقتصادی و اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. تمرکز

۱. دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران

بر شناسایی راهکارهای عملی و مبتنی بر شواهد، به منظور ارتقای کارآمدی نظام تعیین حداقل دستمزد و تقویت اعتماد و تعامل میان ذی‌نفعان، از رویکردهای اصلی این همایش به شمار می‌رود.

در این چارچوب، بررسی نسبت حداقل دستمزد با شاخص‌هایی چون هزینه معیشت، بهره‌وری نیروی کار، شرایط بنگاه‌های اقتصادی و وضعیت اشتغال، جایگاه ویژه‌ای در مباحث این همایش دارد. همچنین تلاش شده است با نگاه واقع‌بینانه به محدودیت‌ها و ظرفیت‌های موجود، راهکارهایی ارائه شود که ضمن حمایت مؤثر از نیروی کار، زمینه تداوم فعالیت بنگاه‌ها و حفظ اشتغال پایدار را نیز فراهم آورد. این رویکرد متوازن، می‌تواند به کاهش تعارضات مزدی و ارتقای ثبات در روابط کار منجر شود. از سوی دیگر، توجه به الزامات حقوقی و نهادی تنظیم روابط کار، به‌ویژه نقش قوانین، مقررات و سازوکارهای سه‌جانبه‌گرایی، از محورهای مکمل این همایش به شمار می‌رود. بازخوانی تجربیات گذشته و آسیب‌شناسی فرآیندهای تصمیم‌گیری مزدی، زمینه‌ای فراهم می‌آورد تا با تقویت شفافیت، مشارکت‌پذیری و پاسخگویی، اعتماد عمومی نسبت به نظام تعیین حداقل دستمزد افزایش یابد و کارآمدی اجرای آن در سطوح مختلف ارتقا پیدا کند.

بی‌تردید نتایج و جمع‌بندی‌های حاصل از این همایش، علاوه بر غنای ادبیات تخصصی روابط کار، می‌تواند به‌عنوان پشتوانه‌ای علمی و اجرایی برای تصمیم‌گیری‌های آتی مورد استفاده نهادهای ذی‌ربط قرار گیرد. امید است دستاوردهای این رویداد تخصصی، با تقویت هم‌افزایی میان ذی‌نفعان و ارائه پیشنهادها و کاربردی، گامی مؤثر در مسیر تحقق عدالت مزدی، ثبات اجتماعی و توسعه پایدار بازار کار کشور باشد.



◀ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی: تعیین حداقل مزد نیازمند نگاه سه‌جانبه‌گرایی مبتنی بهره‌وری است

«احمد میدری» در «همایش تخصصی تنظیم روابط

کار با محوریت حداقل دستمزد» گفت: مسئله تعیین حداقل مزد، در ظاهر ساده اما در واقع بسیار پیچیده است و بدون مشارکت واقعی دولت، کارفرمایان و کارگران نمی‌توان به راه‌حل پایدار دست یافت.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به سنت سه‌جانبه‌گرایی در وزارت کار گفت: موضوع تعیین مزد یکی از محورهای اصلی روابط کار است؛ اما نباید فقط به حداقل مزد و تعیین درصد افزایش حقوق‌ها محدود شود. این مسئله در عمق خود، پیچیده و چندبعدی است و اگر به‌درستی بررسی نشود می‌تواند بار منفی بر نظام اقتصادی و اشتغال کشور ایجاد کند.

وی با ذکر خاطره‌ای از دوران تحصیل در دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران افزود: بسیاری از مسائل اقتصادی از دور ساده به نظر می‌رسند، اما وقتی وارد عمق آن می‌شویم، درک می‌کنیم که پیچیدگی‌های بزرگی دارند. همان‌طور که در اقتصاد، نظریه‌های بنیادی جریان را تغییر دادند، در بحث مزد نیز باید به مبانی علمی توجه کنیم.

میدری تأکید کرد که رشد تورم و کاهش قدرت خرید کارگران ایجاب می‌کند دستمزدها به گونه‌ای تعیین شوند که حداقل معیشت کارگران تأمین شود.

وی افزود: در گذشته تعیین مزد بدون مداخله دولت انجام می‌شد، اما امروزه پذیرفته شده است که رابطه کارگر و کارفرما برابر نیست و نیاز به تنظیم‌گری و قوانین حمایتی

وجود دارد.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به مشکلات بنگاه‌های اقتصادی در تأمین هزینه‌های افزایش مزد گفت: برخی کارفرمایان امکان پرداخت مزدهای بالاتر را ندارند و در شرایط رکود ممکن است به تعدیل نیروی انسانی ناچار شوند. هدف ما این است که افزایش مزد هم تأمین معیشت کارگران را تضمین کند و هم اشتغال پایدار را حفظ کند.

وی با اشاره به تفاوت هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف کشور اظهار کرد: هزینه معیشت در استان‌ها متفاوت است و هزینه مسکن در کلان‌شهرها به‌ویژه تهران بالا است. اگر دستمزدها صرفاً بر اساس هزینه‌های تهران تعیین شود، مهاجرت نیروی کار از شهرهای کوچک به تهران افزایش می‌یابد و این خود ایجاد عدم تعادل در بازار کار می‌کند.

میدری خاطرنشان کرد: در این میان، بهره‌وری بنگاه‌ها عامل تعیین‌کننده است. واحدهایی که بهره‌وری بالاتری دارند توان پرداخت مزدهای بالاتر را دارند. دولت نیز باید نقش خود را در کاهش تأثیر شوک‌های اقتصادی ایفا کند تا فشار هزینه‌ها به کارگر و بنگاه منتقل نشود.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابراز امیدواری کرد که روند بررسی مزد در شورای عالی کار از حالت تصمیم‌گیری انتهای سال خارج شده و به سه‌جانبه‌گرایی واقعی تبدیل شود تا تصمیم نهایی مبتنی بر منافع همه گروه‌های ذی‌نفع، یعنی کارگران، کارفرمایان و دولت باشد.

پنل اول:

بررسی سطوح مزدی در بنگاه‌های اقتصادی و فعالیت‌های مختلف



◀ دکتر قیصری، دبیر پنل :

تعاطی افکار لازم شکل بگیرد، گفت‌وگوی انتقادی مناسبی میان نمایندگان رویکردهای مختلف انجام شود و ان‌شاءالله خروجی قابل‌تکایی هم برای کشور داشته باشد.

به‌عنوان بخش پایانی صحبت‌های مقدماتی، عرض می‌کنم که ما طی ده روز آینده در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی آمادگی داریم نظرات و پیشنهادهای تکمیلی را از دوستانی که از جایگاه «ناقل» یا «پژوهشگر» مایل‌اند در این گفت‌وگو مشارکت کنند، دریافت کنیم. ان‌شاءالله مجرای لازم برای دریافت دیدگاه‌های انتقادی و تحلیلی دوستان در مؤسسه فراهم است و برای تداوم این مسیر تدارک خواهیم دید؛ چون برای ما «گفت‌وگو» صرفاً یک مناسبت چندساعته میان چند چهره نیست، بلکه آغاز یک فرآیند است. طی این ده روز، هم مروری بر سوابق مفید گفت‌وگوهای پیشین خواهیم داشت، هم شرح و جمع‌بندی گفت‌وگوی امروز (در

روز به‌خیر. سلام. امیدوارم سال خوبی پیش رو داشته باشید. درود بر شما؛ خوشحالم که امروز در خدمت‌تان هستیم و قرار است در این سه پنل، شنونده و همراه مباحث تخصصی دوستان باشیم.

برای خیرمقدم، دو دقیقه‌ای درباره حضور خودم و آقای امین و همچنین جناب آقای دکتر منوری عرض می‌کنم. با فاصله زمانی نه‌چندان زیاد، این افتخار را پیدا کردیم که در خدمت دوستان باشیم. واقعاً زمان اندکی در اختیار ما بود، اما پذیرفتیم کمک کنیم تا برنامه به بهترین شکل اجرا شود به‌عنوان پژوهشگران این حوزه، همان‌طور که وزیر محترم هم فرموده‌اند، مسئله اصلی برای ما درک دقیق‌تر پیچیدگی‌های مهم موضوع است. بنابراین تلاش می‌کنیم نقش پرسشگرانه خودمان را به‌خوبی ایفا کنیم؛ کمک کنیم

سه پنل) و همچنین بازخوردها، نظرات و انتقاداتی را که از مخاطبان مختلف دریافت می‌شود، در قالب گزارشی در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی تدوین خواهیم کرد.

باز هم از شما سپاسگزارم که تشریف آوردید. براساس الگویی که تدارک دیده‌ایم، به هر یک از دوستان در ابتدا ۷ تا ۸ دقیقه زمان داده می‌شود تا دیدگاه‌های خود را بیان بفرمایند. سپس در دور دوم، برای ادامه گفت‌وگو و طرح پرسش‌ها، زمان بیشتری در نظر گرفته‌ایم.

ما گفت‌وگو را با جناب آقای تولایی عزیز آغاز می‌کنیم که جایگزین جناب آقای حسن‌زاده عزیز شده‌اند. علت را هم خیلی مختصر عرض کنم: تغییرات پیشنهادی مطرح‌شده - که همچنان در حد «پیشنهاد» است - نباید پیشنهاد قطعی تلقی شود؛ همان‌طور که آقای میدری نیز در فرمایش‌های چند روز اخیر تأکید کردند. زمزمه‌ای که در جامعه شکل گرفته، صرفاً یک طرح اولیه است که قرار است در همین گفت‌وگوها پخته شود و مشخص گردد تا چه اندازه این ایده با مصالح عالیه کشور متناسب است.

پس از جناب آقای تولایی (با توجه به سوابق ایشان، از جمله عضویت در تشکلهای کارفرمایی و اتاق و...)، در خدمت جناب آقای محبوب عزیز خواهیم بود؛ سپس جناب آقای دکتر نصیری، و نهایتاً جناب آقای دکتر منوری.

فقط خیلی سریع عرض کنم که پنل اول، بیش از هر چیز، متمرکز بر «سطوح کارگاه‌ها» ست؛ کارگاه‌هایی که در سطوح مختلف قرار می‌گیرند و در برخی گزارش‌های تحلیلی حتی تا سه یا چهار سطح هم برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شود. هرچند در طرح مسئله این پنل، دو سطح کلی کارگاه‌های خرد و کلان مطرح شده است، اما این حق را برای مشارکت‌کنندگان محترم قائلیم که سطوح تحلیلی جزئی‌تر و پیچیده‌تر را هم در تحلیل خود مد نظر قرار دهند خواهش من این است که بفرمایید: تغییراتی که در قالب «پیشنهاد» مطرح می‌شود، آیا برای سطوح مختلف کارگاه‌ها

در ایران می‌تواند مصالح عالیه را تأمین کند یا خیر؟ و به‌طور مشخص، لطفاً از دو منظر کارگری و کارفرمایی به موضوع بپردازید.

◀ تولایی، نماینده کارفرمایی:

بسم‌الله الرحمن الرحیم. عرض سلام، ادب و احترام. صبح‌بخیر خدمت دوستان و عزیزی که امروز توفیق داریم در خدمت‌شان باشیم.

بحث «مزد» هر سال، به‌ویژه در پایان سال، یکی از بحث‌های داغ میان وزارت کار و تشکلهای کارگری و کارفرمایی بوده و هست. واقعیت این است که اگر به کلیت موضوع نگاه کنیم، از حدود یک‌ونیم تا دو سال پیش به این جمع‌بندی رسیدیم که ما در فضای «چک‌وچانه» ای قرار گرفته‌ایم که بیش از آن‌که متاثر از تصمیم‌های ما باشد، متاثر از تصمیم‌های حاکمیت در کل نظام اقتصادی است؛ و همان تصمیم‌هاست که مسیر را تعیین می‌کند. بنابراین، اگر آن لایه‌های کلان اصلاح نشود، ما عملاً اینجا بی‌جهت فضا می‌سازیم.

جمع‌بندی ما در اتاق ایران این بود که دیگر وارد مناقشه حداقل دستمزد نشویم؛ چون در نهایت دولت تعیین می‌کند. ما هم هر آنچه دولت تعیین و ابلاغ کند، می‌پذیریم. ضمن اینکه در بخش خصوصی - طبق آمار و ارقام موجود، از لیست بیمه تأمین اجتماعی هم می‌توان این را دید - در بسیاری از موارد تا دو برابر حداقل، پرداخت انجام می‌شود. چون حداقل دستمزد «کف» است و ما هیچ‌وقت به آن اکتفا نکرده‌ایم. متناسب با نوع بنگاه، نوع شغل، نوع فعالیت، نرخ بازده، بهره‌وری و سایر متغیرها، در بنگاه‌ها پرداخت‌ها متفاوت است و ما سعی کرده‌ایم این منطق را در عمل پیاده کنیم.

در دو سال گذشته، دو سه نوبت جلسه گذاشتیم و تأکید کردیم اگر دوستان به دنبال «پایداری» در نگهداشت نیروی انسانی هستند، صرفاً حداقل دستمزد را معیار قرار

ندهند؛ بلکه هرچقدر می‌توانند، متناسب با ضریب تورم، مزد را در بنگاه خود تعدیل کنند. من احساس می‌کنم کارفرمایان بزرگ کشور (نه لزوماً بنگاه‌های بزرگ‌مقیاس، بلکه کارفرمایانی که تجربه و سابقه دارند) به درک درستی رسیده‌اند: شرایط اقتصادی، عرضه و تقاضای نیروی کار و مسئله معیشت را نمی‌شود نادیده گرفت.

یادتان باشد ابزار و تجهیزات را می‌شود از بیرون تامین کرد، اما نیروی انسانی را نمی‌توان از بیرون آورد. نیروی انسانی سرمایه‌ای است که سال‌ها برایش وقت گذاشته‌ایم، آموزش داده‌ایم و به سرمایه اجتماعی تبدیل شده است. همیشه گفته‌ایم کارگر و کارفرما زیر یک سقف هستند؛ اگر سقف خراب شود، اول روی سر کارفرما خراب می‌شود و بعد روی سر کارگر. کارفرما همه هست‌ونستش را از دست می‌دهد، اما کارگر هم در نهایت یا باید از نو دنبال کار بگردد، یا فشار معیشتی و روانی به او آسیب‌های جدی می‌زند.

اما امروز باید ببینیم در سطح کشور چه باید کرد. ما از سال گذشته هم روی موضوع «مزد منطقه‌ای» کار کرده‌ایم؛ مطالعه آوردیم و وقت زیادی برایش گذاشتیم. مزد منطقه‌ای مسائل و پیچیدگی‌های خودش را دارد، اما کاری نیست که بتوان گفت به کلی از آن عبور کنیم. باور من این است که می‌توان یک‌جا آن را به‌صورت پایلوت اجرا کرد. واقعاً باید «فشار زندگی» در شهرهایی مثل تهران با شهرهایی مثل زاهدان در محاسبه دیده شود؛ یعنی ببینیم این آدم در زاهدان و تهران چه میزان فشار را تحمل می‌کند و سیاست‌گذاری‌های خود را در مناطق کم‌برخوردار کمتر نشود و مهاجرت بی‌رویه هم تشدید نشود. امروز همه می‌دانیم حداقل دستمزد حتی برای تامین اجاره یک اتاق در تهران هم کافی نیست.

باور ما این است که سیاست‌های اقتصادی کلان کشور باید به مدد کسب‌وکارها و اشتغال بیاید؛ اما چیزی که تا امروز می‌بینیم این است که در دستور کار جدی شورای

اقتصاد، هیئت دولت و مجلس نیست - یا دست‌کم به شکل موثر نیست. ما از ارز تا حوزه عرضه، هر روز بیشتر تحت فشار قرار می‌گیریم. یک واحد تولیدی چطور می‌تواند خودش را اداره کند وقتی سیاست‌های ارز، مسکن و سایر حوزه‌ها طوری پیش می‌رود که روز‌به‌روز بنگاه ضعیف‌تر می‌شود و کارگر هم ضعیف‌تر؟

بد نیست این را هم بدانیم: سرمایه فعالان اقتصادی در تورم و مالیات و هزینه‌ها، عملاً مستهلک می‌شود. بنگاهی که پارسال با یک میزان سرمایه می‌توانست مواد اولیه بخرد، امسال باید دو تا سه برابر پول بدهد؛ از طرفی ۲۵ درصد مالیات هم می‌دهد و از اصل سرمایه‌اش کم می‌شود. تورم هم اضافه می‌شود. این روند سال‌به‌سال ادامه دارد؛ چه کسی این وضعیت را رقم می‌زند؟ سیاست‌های کلان اقتصادی.

اگر به آن بخش‌ها نپردازیم، این نشست‌ها هم فایده‌ای ندارد. اگر قرار باشد تورم‌های ۴۰، ۵۰، ۶۰ درصدی را تجربه کنیم، هم معیشت مردم زیر فشار می‌رود و هم بنگاه‌ها توان ادامه ندارند. شما می‌دانید که حداقل‌های معیشت مردم دچار اختلال شده است. امروز کارخانه‌های لبنیاتی برگشت کالا دارند. زمانی گفتیم «حداقل پروتئین»؛ اما ببینید مصرف اینها چقدر در کشور کم شده است. وقتی قدرت خرید پایین می‌آید، تقاضا می‌ریزد و چرخه تولید هم از کار می‌افتد.

در این شرایط، سه‌جانبه‌گرایی و بحث‌های کارگری-کارفرمایی شاید برای یکی دو ماه اثر داشته باشد، اما دو ماه بعد دوباره مسئله دیگری رخ می‌دهد که ما توان مدیریت آن را نداریم. در نهایت بنگاه یا مجبور می‌شود تعدیل کند، یا از کیفیت بزند، یا تعطیل شود. من می‌بینم امروز هم کارگر مستأصل است و هم کارفرما؛ شاید حتی کارفرما در برخی مواقع مستأصل‌تر، چون سیاست‌های اقتصادی فشار را طوری افزایش می‌دهد که بنگاه به بن‌بست می‌رسد. اگر کارگران و بخش بزرگی از جامعه - که جمعیت

قابل توجهی هستند - قدرت خرید پیدا کنند، چرخه کسب و کار ما بهتر می چرخد. اما با تورم‌های سنگین، واقعاً هیچ کدام از ما ظرف آن نیستیم که هم منافع بنگاه را حفظ کنیم و هم کف معیشت را تامین کنیم. مثال لبنیات را زدم: وقتی کارخانه‌های لبنی درگیر برگشت کالا هستند، یعنی حتی همان «نان و پنیر» هم دارد از سفره کوچک‌تر می شود. بنابراین ما در یک دور باطل اقتصاد تورمی رها شده گرفتار شده‌ایم.

◀ دبیر پنل

جناب عالی، عرض کنم: دو سه سال پیش - که حالا فرصت هست و نام مبارک‌تان را هم عرض می کنم - شما جایگزین جناب آقای حسن‌زاده شدید. در بررسی‌هایی که درباره ماده ۱۶ و همچنین در برخی مطالعات مرتبط انجام داده‌ایم، به تصویر روشن‌تری رسیدیم؛ از جمله در تبیین «فرمان شش» مبنی بر اینکه بسیاری از بنگاه‌ها ساختار هزینه‌ای‌شان به گونه‌ای است که اگر افزایش دستمزد بیش از میزان مطرح شده اعمال شود، عملاً آن‌ها را وارد دایره

زیان می کند.

اگر این گزاره درست است، لطفاً آن را مستند بیان بفرمایید تا مخاطبان بتوانند به منبع آن مراجعه کنند.

نکته دوم اینکه: آیا در مطالعات اخیرتان، به‌ویژه در یک سال گذشته، بر اساس سطح‌بندی بنگاه‌ها و کارگاه‌ها، سهم میانگین دستمزد نیروی کار در ساختار هزینه بنگاه‌ها را مشخص کرده‌اید؟ آیا مطالعه یا داده‌ای در این زمینه در اختیار دارید؟

سؤال دوم، در واقع همان نسبت «هزینه دستمزد به کل هزینه‌ها» در سطوح مختلف بنگاه/کارگاه است اما اگر منظورتان این است که «سؤال دوم و پاسخ‌اش نیست»، لطفاً تأکید می کنم: فعلاً فقط سؤال اول و دوم را طرح می کنیم و پاسخ‌ها را در ادامه می شنویم.

◀ تولایی:

ببینید، هر قدر میزان کار ی‌دی در کارگاه‌ها بیشتر باشد، اثر دستمزد در «قیمت تمام‌شده» هم به مراتب بیشتر می شود. همان نکته‌ای که آقای حسن‌زاده هم اشاره



پیش، سرکار خانم گلپور فرموده بودند که نیروهای کارگری در کشور، آن قدر که لازم است، در حوزه سیاست گذاری و تصمیم گیری «صدا» ندارند.

خواهش می کنم شما در هفت تا هشت دقیقه کمک کنید تا این صدا تقویت شود و ببینیم تحت چه شرایطی می توانیم به تقویت صدای نیروهای کارگری کمک کنیم؛ به گونه ای که هم صدای کارگران قوی تر و مؤثرتر شنیده شود و هم مصالح کشور در این مسیر تأمین گردد.

◀ علیرضا محبوب، نماینده کارگری :

بسم الله الرحمن الرحيم.

البته خوب است عرض کنم که هدف من در این جلسه این نیست که به جای کار تخصصی، وارد دعوای حاشیه ای بشوم؛ از این جنس که «چرا شوراها و انجمن های صنفی این طور شده اند» یا «چرا صدای نمایندگان کارگری شنیده و دیده نمی شود». این ها بحث های مهمی است و باید برای برنامه داشت؛ در رسانه ها، مطبوعات و فضای مجازی هم سهم مشخصی برای تقویت و دیده شدن صدای نمایندگان کارگری در نظر گرفته شود. اما نکته اصلی من این است که به موضوع اصلی برگردیم.

موضوع «مزد» یک موضوع پیچیده است، اما می شود برای درک بهتر، از چند شاخص ساده و قابل ارجاع شروع کرد. درست هم گفته شد که نسبت دستمزد در قیمت تمام شده، از «کارگاه به کارگاه» فرق می کند؛ به ویژه هر چقدر کار یدی و کار مستقیم در یک فعالیت بیشتر باشد، سهم دستمزد در قیمت تمام شده هم بالاتر می رود و ممکن است چند برابر میانگین باشد. بنابراین اگر در برخی مشاغل کاربر (مثل نمونه ای که از کفش دست دوز مطرح شد) دستمزد دو برابر شود، ممکن است قیمت تمام شده محصول هم جهش بزرگی پیدا کند و بازار هم نتواند آن را تحمل کند.

می کردند را در نظر بگیرید: مثلاً در کفش دست دوز تبریز، وقتی دستمزد را یک باره دو برابر می کنیم، ممکن است قیمت یک جفت کفش دو تا دوونیم برابر بالا برود؛ اما این افزایش قیمت در بازار جواب نمی دهد. در نتیجه، نه کارفرما می تواند دوام بیاورد و نه کارگر؛ هر دو در نهایت فرسوده و مضحمل می شوند. این مسئله را باید جدی دید.

این جا بد نیست یادی هم کنیم از مرحوم مروج حسینی. ایشان در مقطعی احساس رضایت کانون عالی کارفرمایان را هم نمایندگی می کردند. نقل می کردند که قبل از انقلاب، در کارگاه ها و در هیئت های حل اختلاف، مواردی پیش می آمد که یک کارفرما - مثلاً شاطر نانوایی - با یک کارگر اختلاف داشت. وقتی می دیدیم آن کارفرما در این کوچه و محله، آن قدر عایدی ندارد که بتواند هم جریمه را بدهد و هم مطالبات را پرداخت کند، جمع بندی مان این بود که حق کارگر محفوظ است و باید داده شود؛ اما واقعیت این بود که اگر همان کارفرما را محکوم کنیم، در نهایت باید او را راهی زندان کنیم و این یعنی یک گرفتاری مضاعف برای همان خانواده و همان چرخه کسب و کار.

از آن طرف، در مواردی مثل کارخانه های مخمل، ابریشم و ریسندگی - که ساختار مالی و توان پرداخت متفاوت بود - محکومیت به پرداخت را بدون تردید اعمال می کردیم. یعنی باید دقیق نگاه کرد: در شرایطی که شما می گوئید - و حسن زاده هم به آن اشاره می کند - گاهی لازم است راه حل دیگری پیدا کنیم؛ چون اگر آن کارفرما را محکوم کنیم، او هم از پا می افتد و دوباره گرفتار می شود، و در نهایت نه کارگاه می ماند و نه اشتغال.

◀ قیصری :

سپاسگزارم. تشکر جانانه از جناب آقای تولایی.

اکنون در خدمت جناب آقای محبوب عزیز هستیم؛ از چهره های باسابقه و شناخته شده حوزه کارگری کشور. دو روز

اما در کنار این تفاوت‌های واقعی «کارگاه به کارگاه»، ما نیاز داریم درباره «وزن و سهم کلی مزد» هم صحبت کنیم تا بحث از حالت برداشت‌های پراکنده خارج شود. در همین چارچوب، درباره بحث «مزد منطقه‌ای» هم سال‌هاست حرف زده می‌شود. حتی در مقاطعی این موضوع در مجلس مطرح شد و در کمیسیون مربوط، بعد از بررسی استدلال‌های مختلف، با رأی قاطع رد شد. با این حال، چون در قانون هم اشاره‌هایی به تفکیک‌ها و طبقه‌بندی‌ها آمده، می‌شود درباره ظرفیت‌های اجرایی و امکان پیگیری دقیق‌تر آن همچنان گفت‌وگو کرد.

حالا برگردم به بخش دوم سؤال شما؛ اینکه «برای مراجعه و استناد» چه داده‌ای داریم. یکی از مسیرهای قابل اتکا، گزارش‌ها و آمارهای رسمی‌ای است که منتشر می‌شود. مثلاً در دوره آقای روحانی، در یک کنفرانس ملی کار، گزارشی ارائه شد (قابل جست‌وجو و ارجاع است) که در آن درباره وزن مزد در برخی شاخص‌ها و نسبت آن با تورم، عددی در حدود ۵/۵ تا ۶ درصد مطرح شد؛ یعنی تقریباً چیزی نزدیک به «یک‌بیستم». مفهوم این حرف چیست؟ یعنی حتی اگر درباره افزایش‌های بزرگ دستمزد صحبت کنیم، برای تحلیل دقیق باید ببینیم «وزن مزد» در کل اقتصاد و در ترکیب هزینه‌ها چقدر است و اصلاً دعوی ما بر سر چه سهمی از کل ماجراست. اینجا اگر مبنا نداشته باشیم، بحث‌ها به جای تحلیل، تبدیل به برداشت‌های احساسی و مقطعی می‌شود.

از طرف دیگر، برای اینکه بدانیم «طرف گفت‌وگوی ما دقیقاً چه کسانی هستند»، یکی از منابع مهم و دقیق، آمارهای سازمان تأمین اجتماعی است؛ چون مبتنی بر پرونده و پرداخت حق بیمه است و از بسیاری آمارگیری‌ها و سرشماری‌ها دقیق‌تر می‌تواند تصویر بدهد.

طبق آمار منتشرشده (که به‌عنوان نمونه می‌شود به گزارش‌های سالانه و جداول آماری سازمان تأمین اجتماعی

مراجعه کرد)، بیمه‌شدگان اجباری - یعنی کارگرانی که ذیل رابطه کار و مشمول بیمه اجباری‌اند - حدود ۱۱ میلیون و ۶۴۵ هزار نفر ذکر شده‌اند. روشن است که دامنه واقعی نیروی کار از این هم بزرگ‌تر است؛ چون بخش قابل توجهی ممکن است بیمه نباشند و در این آمار نیامده باشند؛ اما برای تحلیل «رسمی» فعلاً داریم درباره همین جامعه‌ی ثبت‌شده حرف می‌زنیم.

در کنار بیمه‌شدگان اجباری، گروه‌های دیگری هم در آمارها هست که لزوماً موضوع «کارگر مشمول بیمه اجباری» نیستند یا وضعیت‌های متفاوتی دارند؛ مثل:

- خادمان مساجد (حدود ۱۹ هزار نفر در یک ردیف آماری)
- برخی مشاغل خاص (حدود ۲۰ هزار نفر)
- فعالان صنفی (حدود ۲۱۰ هزار نفر)
- کارگران ساختمانی (حدود ۶۱۲ هزار نفر)
- بافندگان (حدود ۱۹۱ هزار نفر)
- رانندگان (حدود ۷۶۲ هزار نفر)
- و نیز گروه‌هایی مثل بیمه‌شدگان اختیاری، زنان خانه‌دار، دانشجویان و... که ماهیت‌شان با «کارگر بیمه‌شده اجباری» متفاوت است و باید جداگانه دیده شوند.

بنابراین، وقتی درباره مزد و حداقل مزد حرف می‌زنیم، حداقل درباره یک جامعه‌ی نزدیک به ۱۲ میلیون نفر (با محوریت بیمه‌شدگان اجباری) گفت‌وگو می‌کنیم؛ تازه بدون اینکه بیمه‌نشده‌ها را بتوانیم در این جلسه دقیق وارد تحلیل کنیم.

نکته مهم بعدی، «سطح‌بندی کارگاه‌ها» است. در همان آمارهای سازمان تأمین اجتماعی، توزیع کارگاه‌ها بر اساس تعداد شاغلان هم قابل مشاهده است؛ مثلاً:

- کارگاه‌های یک نفره: حدود ۴۵۳ هزار کارگاه

■ باید نسبت مزد با تورم و با ساختار کلان

اقتصاد را دقیق و مستند بسنجیم؛

■ نباید همه مسئله را فقط در زمین مزد خلاصه

کنیم؛ چون اگر تورم مزمن و سیاست‌های کلان اقتصادی اصلاح نشود، هر فرمول دستمزدی هم نهایتاً به بن‌بست می‌خورد؛

■ و در عین حال، باید تفاوت‌های واقعی «مشاغل

کاربر و کار یدی» را هم در سیاست‌گذاری ببینیم تا همان اتفاقی که شما مثالش را زدید (جهش شدید قیمت تمام‌شده در مشاغل کاربر) به تعطیلی و فرسایش هم‌زمان کارفرما و کارگر منجر نشود.

خلاصه اینکه بحث ما دعوا کردن نیست؛ بحث این است که بدانیم دقیقاً بر سر چه سهمی از اقتصاد حرف می‌زنیم، جامعه هدف‌مان چه حجمی دارد، و کدام بخش مسئله مربوط به مزد است و کدام بخش مربوط به تصمیم‌های کلان اقتصادی.

◀ **قیصری:**

سپاسگزارم، خیلی ممنون. بیان خوبی بود و برای انتقال به سایر دوستان هم قابل استفاده است.

اکنون در خدمت جناب آقای دکتر نصیری هستیم. ایشان در چند سال گذشته بیش از هر چیز درگیر حوزه سیاست‌گذاری بوده‌اند و در عین حال، به واسطه کارهای تحلیلی و پژوهشی، منابع و مراجع متعددی را پیگیری کرده‌اند. طی سال‌های اخیر، این رویکرد که «دستمزد اثر

■ کارگاه‌های دونفره: حدود ۲۴۹ هزار کارگاه

■ کارگاه‌های سه‌نفره: حدود ۱۳۰ هزار کارگاه

■ کارگاه‌های پنج‌نفره: حدود ۶۲ هزار کارگاه

■ (و سایر سطوح که در جدول آمده است؛ از جمله گروه‌های چندنفره تا بازه‌های ۵ تا ۱۰ نفر و نیز بالاتر از آن)

البته روشن است که «کارگاه یک‌نفره» عملاً ماهیت متفاوتی دارد و گاهی بحث مزد در آن معنای کلاسیک کارگر-کارفرما را پیدا نمی‌کند؛ اما از کارگاه دو نفره به بالا، موضوع رابطه کار و مزد به تدریج وارد میدان جدی‌تر می‌شود.

جمع‌بندی‌ای که می‌شود از این توزیع گرفت - و در برخی تحلیل‌ها هم به آن اشاره شده - این است که اگر فقط کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر را در نظر بگیریم، در بالاترین برآوردها هم جمعیت شاغلان این بخش چیزی در حدود سه میلیون نفر تخمین زده می‌شود؛ در حالی که ما درباره جامعه‌ای نزدیک به ۱۲ میلیون نفر بحث می‌کنیم. این یعنی برای قضاوت درباره اثر مزد در کل اقتصاد، باید دقیق باشیم و از یک نمونه خاص، نتیجه کلی نگیریم.

نکته دیگر این است که علاوه بر بیمه‌شدگان، یک جمعیت بزرگ هم در «شعاع اثرگذاری» سیاست‌های مزد قرار می‌گیرند؛ یعنی مستمری‌گیران و بازنشستگان و از کارافتادگان و بازماندگان. در همان آمارها، این جمعیت در حدود ۴ میلیون و ۴۴۷ هزار نفر ذکر شده است. پس اثرگذاری اجتماعی تصمیم‌های ما محدود به یک گروه کوچک نیست.

حالا اگر بخواهم برگردم به روایت جناب آقای تولایی درباره اینکه «افزایش‌های دستمزدی می‌تواند کارفرمایان را وارد محدوده زیان کند»، من اصل نگرانی را قابل فهم می‌دانم، اما بحث من این است:

تورمی دارد» به اشکال مختلف مطرح شده است؛ اما جناب دکتر نصیری و همکاران‌شان در پژوهش‌های متعدد، این گزاره را از منظر علمی و تجربی مورد بررسی قرار داده و در مواردی به چالش کشیده‌اند.

وقت را در اختیارشان قرار می‌دهیم تا بتوانند با تفصیل بیشتری موضوع را توضیح دهند. خواهش می‌کنم بفرمایید

◀ نصیری:

بسم‌الله الرحمن الرحيم. عرض سلام و ادب دارم خدمت همه بزرگواران. خیلی خوشحالم که امروز در دانشکده اقتصاد در خدمت شما هستم. من از سال ۱۳۷۴ تا ۱۳۹۲ در اینجا تحصیل کرده‌ام و کار کرده‌ام؛ اینجا به نوعی خانه خودم است و سه دوره از جوانی‌ام را در این دانشکده گذرانده‌ام.

در فرصتی که در اختیار دارم، دو - سه نکته را عرض می‌کنم.

نکته اول: تمرکز صرف بر «حداقل مزد» کافی نیست؛ مسئله اصلی «سایر سطوح مزدی» است

نکته اصلی من این است که تصمیم مهم فقط درباره حداقل مزد نیست؛ درباره «سایر سطوح مزدی» هم هست. اگر آمار را نگاه کنیم، می‌بینیم کسانی که حداقل دستمزد می‌گیرند حدود ۱۵ درصد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی هستند. اما در توزیع مستمری‌بگیران، جمعیت قابل توجهی زیر حداقل مزد مستمری می‌گیرند (حدود ۲ میلیون و ۴۱۰ هزار نفر). این معمولاً به این معناست که این افراد به جای ۳۰ سال، مثلاً ۱۰ یا ۲۰ سال بیمه‌پردازی کرده‌اند و به همین دلیل مستمری‌شان پایین‌تر افتاده است.

نکته مهم‌تر این است که افزایش سالانه مستمری این گروه‌ها عمدتاً بر مبنای «سایر سطوح» انجام می‌شود، نه صرفاً حداقل مزد. آن‌هایی که دقیقاً «معادل حداقل» دریافت می‌کنند، طیف کوچکی‌اند (حدود ۵ درصد)، و

بخش عمده، در بازه‌هایی تا حدود دو برابر حداقل قرار می‌گیرد (حدود ۵۵ درصد).

اگر ما «سایر سطوح» را کمتر از تورم افزایش بدهیم، معنایش این است که این دستمزدها - و به تبع آن مستمری‌های آینده - نسبت به قدرت خرید روز بازنشستگی آب می‌رود. بررسی‌ای که سال گذشته انجام داده بودیم نشان می‌داد از حوالی سال ۱۳۹۰، قدرت خرید دستمزد واقعی (بر اساس آمارهای رسمی) به‌طور محسوسی افت کرده است.

قانون‌گذار در واکنش به این فرسایش، معمولاً به سمت «متناسب‌سازی» می‌رود. اما اگر این متناسب‌سازی بدون منابع پایدار انجام شود، فشار مالی به سازمان تأمین اجتماعی وارد می‌کند، سازمان را به سمت کسری می‌برد و آثار خودش را در اقتصاد نشان می‌دهد.

یک نکته تکمیلی هم این است که از نظر بیمه‌ای، دو سال آخر مبنای محاسبه مستمری است. بنابراین افراد به‌طور طبیعی انگیزه دارند که در ثبت و اعلام دستمزد (و کسورات) رفتارهای خاصی داشته باشند. از آن طرف، سازمان هم همان چیزی را ثبت می‌کند که بر مبنای کسورات دریافت کرده است. این سازوکار از نظر اقتصادی کاملاً «بی‌مسئله» نیست و می‌تواند به‌صورت سیستماتیک باعث شود برخی داده‌ها محل مناقشه یا دارای سوگیری باشد. بنابراین در تنظیم دستمزد، مسئله این نیست که فقط حداقل را به اندازه تورم بالا ببریم؛ کل سطوح مزدی باید به اندازه تورم تعدیل شود.

نکته دوم: افزایش مزد چه اثری بر بنگاه تولیدی دارد؟ معمولاً در نگاه خرد و حسابداری ساده گفته می‌شود: «اگر هزینه مزد بالا برود، حاشیه سود کم می‌شود.» این گزاره در سطح بنگاه بدیهی به نظر می‌رسد؛ اما من می‌خواهم از سه منظر، آن را دقیق‌تر کنم:

منظر اول: نسبت مزد در هزینه‌ها/درآمد بنگاه

اگر سهم دستمزد را نسبت به ارزش افزوده یا درآمد یا کل هزینه‌های بنگاه بسنجیم، محاسبه‌ای که ما برای حدود یک دهه در شرکت‌های بورسی انجام دادیم، میانگین را حدود ۱۰ درصد نشان می‌دهد (در صنایع کاربر بیشتر و در صنایع کم‌کاربر کمتر).

حالا اگر تولید (مقدار) را ثابت فرض کنیم، درآمد بنگاه تابع «قیمت × مقدار» است. وقتی تورم بالا می‌رود، قیمت‌ها بالا می‌رود و «مخرج کسر» بزرگ‌تر می‌شود. اگر دستمزد هم به اندازه تورم افزایش یابد، در بسیاری از موارد، نسبت دستمزد به درآمد/هزینه به‌طور متوسط خیلی تغییر بزرگی نمی‌کند. (تاکید می‌کنم: به‌طور متوسط و با تفاوت‌های جدی بین صنایع).

منظر دوم: قرارداد ناقص و «دستمزد کارایی»

در اقتصاد می‌گوییم بین کارفرما و کارکنان عدم تقارن اطلاعاتی وجود دارد و قراردادها ناقص‌اند. کارفرما دقیقاً نمی‌تواند هر روز و هر لحظه کیفیت و شدت کار را اندازه‌گیری کند. در اینجا نظریه‌ای مطرح است که به زبان ساده می‌گوید اگر «رانت دستمزدی» ایجاد شود (یعنی کارگر احساس کند شغل فعلی‌اش نسبت به بهترین گزینه بعدی بهتر است)، انگیزه بیشتری برای حفظ شغل، کاهش کم‌کاری و همراهی با اهداف بنگاه پیدا می‌کند. این همان ادبیات «دستمزد کارایی» است که در پژوهش‌های مختلف توسعه پیدا کرده و با برآوردهای تجربی در کشورهای گوناگون نیز بررسی شده است.

در این چارچوب، افزایش دستمزد واقعی می‌تواند از مسیر افزایش انگیزه، کاهش جابه‌جایی و بهبود بهره‌وری، بخشی از هزینه ظاهری را جبران کند.

منظر سوم: نگاه کلان و تقاضای مؤثر

از نگاه کلان (نزد اقتصاددانانی مانند کاله‌کی و سنت کینزی)، اگر یک بنگاه به تنهایی دستمزد را بالا ببرد، ممکن است در رقابت آسیب ببیند؛ اما اگر افزایش دستمزد همگانی باشد، می‌تواند تقاضای مؤثر را در اقتصاد تقویت کند. دلیلش هم روشن است: میل نهایی به مصرف در گروه‌های مزدبگیر معمولاً بالاتر از کسانی است که درآمدشان از سود یا بهره بانکی تامین می‌شود. تقویت دستمزد در سطح کلان یعنی تقویت تقاضا، و تقویت تقاضا یعنی افزایش فروش بنگاه‌ها، افزایش درآمد و در نهایت افزایش اشتغال.

جمع‌بندی من این است: در سیاست‌گذاری مزد، اگر فقط روی «حداقل» تمرکز کنیم یا اگر سایر سطوح را کمتر از تورم افزایش دهیم، هم فرسایش معیشت و مستمری‌های آینده تشدید می‌شود و هم فشارهای بعدی مثل متناسب‌سازی، به شکل پرهزینه‌تری به نظام رفاه و اقتصاد برمی‌گردد. از طرف دیگر، اثر دستمزد بر بنگاه را باید هم با نگاه حسابداری، هم با نگاه انگیزشی و بهره‌وری، و هم با نگاه کلان تقاضا تحلیل کرد. خیلی ممنون.

❖ قیصری:

سپاسگزارم. در یک سال اخیر هم همچنان بر این دیدگاه تأکید کرده‌اید که عامل اصلی تورم را باید «ترخ ارز» دانست، نه عوامل دیگر - یا دست کم نه به آن اندازه که در برخی روایت‌ها مطرح می‌شود. اگر ممکن است این نکته را هم توضیح بفرمایید تا به‌عنوان مکمل بخش قبلی صحبت‌های شما، تصویر کامل‌تری برای مخاطبان شکل بگیرد.

❖ نصیری:

سؤال همیشگی این است که «اثر دستمزد بر تورم» چیست. ما در مطالعه‌ای که انجام دادیم، از مدل‌هایی

را با آن تنظیم می‌کنند: یکی همان لحظه با افزایش نرخ ارز قیمت را بالا می‌برد؛ یکی با تأخیر؛ و یکی هم منتظر تصمیم‌های پایان سال (مثل دستمزد) می‌ماند. اما واقعیت این است که الان پیشران اقتصاد ما نرخ ارز است و بسیاری از قیمت‌ها - even اگر به ظاهر وابستگی خارجی هم نداشته باشند- با نرخ ارز «دلاری‌سازی» می‌شوند.

برای نمونه، درباره برخی کالاهای داخلی هم می‌بینید که قیمت‌گذاری دلاری می‌شود: گوجه‌فرنگی، گوشت، و سایر اقلامی که اساساً تولید داخل‌اند، اما به‌محض تغییر نرخ ارز، قیمتشان با یک منطق دلاری بازتعریف می‌شود؛ چون فعال اقتصادی می‌گوید «اگر معادل دلاری‌اش این است، پس قیمت ریالی‌اش باید آن باشد». این یعنی اقتصاد ما به‌گونه‌ای شکل گرفته که جدا کردن قیمت‌ها از نرخ ارز، به این سادگی ممکن نیست؛ نرخ ارز لوکوموتیو است و بقیه واگن‌ها را می‌کشد.

اینجا یک نکته نظری هم مهم است: در ادبیات نرخ ارز، بحثی داریم به نام «سلسله‌مراتب ارزی» (Currency Hierarchy). در رأس هرم، ارزیابی مثل دلار قرار دارند که «تقاضای جهانی» دارند؛ پایین‌تر ارزیابی مثل یورو، و بعد ارزیابی دیگر؛ و در پایین‌ترین سطوح، ارزیابی قرار می‌گیرند که تقاضای جهانی ندارند. حالا شما فرض کنید فردا اعلام کنند همه دستمزدها در ایران «دلاری» پرداخت می‌شود - بسیاری خوشحال می‌شوند. اما اگر فردا اعلام کنند همه دستمزدها در آمریکا «ریالی» پرداخت می‌شود، ظرف مدت کوتاهی سیستم به هم می‌ریزد؛ چون ریال تقاضای جهانی ندارد، اما دلار در همه‌جا خواهان دارد.

همین تفاوت باعث می‌شود تحلیل نرخ ارز در کشوری مثل آمریکا با تحلیل نرخ ارز در کشوری مثل ایران یکسان نباشد. آن‌ها درباره تغییرات بسیار کوچک نرخ بهره بحث می‌کنند و اثرش را بر جریان سرمایه می‌سنجند؛ اما در اینجا، در شرایطی هستیم که اقتصاد به‌شدت «قفل» شده و

استفاده کردیم که واکنش سیستم را به شوک‌ها ارزیابی می‌کنند. نتیجه‌ای که به دست آمد این بود که اگر شوک نرخ ارز وارد شود، تورم به‌طور قابل توجهی افزایش پیدا می‌کند و در بلندمدت هم این اثر باقی می‌ماند. اما درباره دستمزد، ماجرا کاملاً متفاوت است: اگر شوک دستمزد را وارد مدل کنیم، از نظر آماری اثر معناداری بر تورم ایجاد نمی‌کند.

کار دومی که انجام دادیم این بود که عوامل مؤثر بر تورم را «تجزیه» کنیم و سهم هر عامل را مشخص کنیم. با فرض حضور شما، اشاره کنم که استاد جلالی نائینی هم مطالعه‌ای انجام داده‌اند؛ ایشان کلاً وارد بحث «شورای عالی کار» و «دستمزد» نشده‌اند، اما سهم عوامل مختلف در تورم را ارزیابی کرده‌اند. نتیجه مطالعه ایشان این است که **نرخ ارز عامل اول و ماندگاری تورم عامل دوم** است. سپس رشد **نقدینگی** قرار می‌گیرد؛ با این توضیح که سهم نقدینگی در کوتاه‌مدت حدود **۳۰ درصد** و در بلندمدت حدود **۹ درصد** برآورد شده است. یعنی حتی نقدینگی هم - به آن معنا که معمولاً گفته می‌شود - عامل اصلی تورم در ایران نیست. در مطالعه خودمان، اگر دستمزد را وارد مدل کنیم، در کوتاه‌مدت حدود **۲ درصد** از تورم را توضیح می‌دهد؛ نه «۲ واحد درصد» از تورم ۴۰ یا ۵۰ درصدی، بلکه سهمی در حد ۲ درصد از کل تغییرات. در مقابل، نرخ ارز «عامل مسلط» است و پویایی‌هایی ایجاد می‌کند که تورم را در اقتصاد جلو می‌برد.

برای توضیح ساده‌تر این پیشرانی نرخ ارز، یک مثال می‌زنم. از ما می‌پرسند اگر در یک چهارراه، یک نیسان آبی، یک آمبولانس و یک اتوبوس شرکت واحد همزمان برسند، حق تقدم با کدام است؟ معلوم است: اول آمبولانس، بعد اتوبوس، و بعد نیسان. نرخ ارز در اقتصاد ما شبیه همان آمبولانس است؛ جلو می‌افتد و بقیه قیمت‌ها و رفتارها، هر کدام با توان و قدرت چانه‌زنی و میزان انحصار، خودشان

هر عامل یا شوکی که نرخ ارز را بالا ببرد، خودبه‌خود بخش بزرگی از قیمت‌ها و انتظارات را هم با خودش بالا می‌کشد. نرخ ارز در واقع «کشنده» این قطار است؛ اینکه چه چیزی خود نرخ ارز را می‌کشد، بحث دیگری است که می‌شود جداگانه درباره‌اش صحبت کرد. عذرخواهی می‌کنم که طولانی شد.

❖ قیصری:

سپاسگزارم.

اکنون در نوبت بعدی، اگر اجازه بفرمایید، وقت را در اختیار جناب آقای دکتر منوری قرار می‌دهیم تا دیدگاه‌های خود را به‌صورت کامل مطرح کنند. ایشان از منظر اقتصاد سیاسی و جامعه‌شناسی به موضوع می‌پردازند. پس از فرمایشات جناب دکتر منوری، دوباره به سراغ دوستان برمی‌گردیم و دور دوم گفت‌وگو را ادامه خواهیم داد. بفرمایید.

❖ نوح منوری:

به نام خدا. عرض سلام دارم خدمت همه حضاران و ممنونم از وقتی که در اختیار من قرار دادید. اجازه می‌خواهم به‌جای ورود مستقیم به بحث درصد افزایش حداقل دستمزد، کمی بحث‌های عمومی‌تر را مطرح کنم. من سال‌ها افتخار همکاری و گفت‌وگو با آقای دکتر قیصری را داشته‌ام و ما همیشه وقتی درباره این موضوعات صحبت می‌کنیم، یک نکته مشترک داریم: یا خیلی سریع از بحث «عدد و رقم و درصد افزایش مزد» عبور می‌کنیم، یا دقیقاً همان‌جا مکث می‌کنیم. دلیلش هم دو چیز است: اول اینکه بخشی از ماجرا کاملاً روشن و بدیهی شده و واقعاً حرف تازه‌ای برای گفتن در این قسمت نداریم. آمار و ارقام مربوط به خط فقر، سبب معیشت، و فاصله روزافزون

دستمزدها با هزینه‌های زندگی مرتباً منتشر می‌شود و بعضاً آن‌قدر تکان‌دهنده است که جای تردید باقی نمی‌گذارد. وقتی نگاه می‌کنیم بسیاری از مایحتاج زندگی روزمره - from برنج گرفته تا اقلام دیگر - عملاً به‌نوعی «دلاری» محاسبه می‌شوند، اما برای بخش مهمی از نیروی کار در ایران، دستمزد فقط سالی یک‌بار افزایش پیدا می‌کند؛ آن هم معمولاً کمتر از تورم واقعی اقلام معیشتی و روزمره.

دوم اینکه من برای خودم صلاحیت قائل نیستم که بخواهم عدد دقیق درصد افزایش مزد را پیشنهاد بدهم. ضمن اینکه نگاه‌داشتن بحث در سطح «عدد و درصد افزایش» چند ایراد جدی دارد. چون اگر بخواهیم از استحقاق واقعی نیروی کار برای رسیدن به زندگی سالم و معیشت قابل قبول یک خانواده صحبت کنیم، ممکن است به اعدادی برسیم که مثلاً باید گفت دستمزد دو یا سه برابر شود. همین که این اعداد مطرح می‌شود، معمولاً از چند جهت مورد هجوم قرار می‌گیریم:

■ یک دسته می‌گویند افزایش دستمزد باعث افزایش

تورم می‌شود؛ که دوستان با عدد و رقم توضیح دادند این استدلال دست‌کم به آن شکلی که رایج است، درست نیست.

■ دسته دیگر می‌گویند افزایش‌های بالا می‌تواند بخش مهمی از کسب‌وکارها را نابود کند.

در نتیجه، یک «بن‌بست» ایجاد می‌شود و نهایتاً در جلسات تعیین مزد پایان سال، با میانجی‌گری طرف دولت به عددی می‌رسند که معمولاً اگر هم بخواهد زیاد باشد، اختلافش نهایتاً چند درصد است (مثلاً ۵ درصد) و مشکل اساسی‌تر همچنان باقی می‌ماند.

اما ماندن در سطح عدد و درصد، یک خطر مهم دارد: بسیاری از مسائل ساختاری‌تر پنهان می‌شود. مثلاً:

■ تنوع کارگاه‌ها و صنایع و تفاوت سهم دستمزد

در کل هزینه‌ها. برخی تولیدی‌ها - even اگر خیلی بزرگ هم نباشند - می‌توانند افزایش دستمزد را تا حدی در قیمت نهایی منتقل کنند. در مقابل، بخشی از کسب‌وکارهای خدماتی، یا کسب‌وکارهایی با حاشیه سود کم، ممکن است خیلی حساس‌تر باشند.

■ اما همین‌جا یک پرسش مهم‌تر پیش می‌آید: آیا همین رانت نیروی کار ارزان باعث نشده برخی کسب‌وکارهای خدماتی شکل بگیرند یا رشد کنند که مزیت‌شان فقط دسترسی به نیروی کار ارزان و سهل‌الوصول بوده است؟ و آیا ادامه این وضعیت، خودش به «تورم خدمات» و کیفیت پایین‌تر خدمات دامن نمی‌زند؟

از منظر اقتصاد سیاسی و جامعه‌شناسی، به نظر بحث اصلی‌تر، «بحث پارادایمی» است: تغییر پارادایم. این‌ها در یک جلسه کوتاه قابل جمع‌بندی نیست و نیاز به بحث‌های مفصل‌تر دارد؛ اما چند پرسش کلیدی را می‌شود طرح کرد

■ آیا واقعاً اقتصاد ایران توان افزایش معنادار دستمزدها را ندارد؟

همین کشور همسایه، ترکیه، با وجود تورم بالا، در سال‌های اخیر دستمزدها را متناسب با تورم بالا برده و سطح دستمزد کارگران و کارمندان عملاً با ایران قابل مقایسه نیست. آیا واقعاً مشکل ما «توانی اقتصاد» است یا مسئله در جای دیگری است؟

■ ذی‌نفع بودن دولت

نماینده محترم کارفرمایان اشاره کردند «هر عددی که دولت اعلام کند می‌پذیریم». این جمله خودش معنی‌دار است؛ چون دولت در این میان ذی‌نفع است و معمولاً استقبال نمی‌کند که

دستمزد به‌شکل معنادار و متفاوت از سال‌های گذشته افزایش پیدا کند. این موضوع لایه‌های عمیق‌تری دارد.

■ معنای کار در اقتصاد ایران

آیا ما اقتصاد کارمحور و تولیدمحور داریم؟ یا اقتصادی که در آن کار و نیروی کار به شکل‌های مختلف تحقیر می‌شود؟ به نظر می‌رسد طی دو سه دهه، به سمت نوعی «انباشت غیرمولد» رفته‌ایم و مجاری متعددی شکل گرفته برای بهره‌مندی از مواهبی که ربط مستقیمی به تولید و صنعت ندارد. در چنین اقتصادی طبیعی است که کارگر و «کار» منزلت لازم را پیدا نمی‌کند و گاهی حتی کارگر مثل یک بار اضافی تصویر می‌شود؛ گویی کارفرما لطف می‌کند که او را «تحمل» می‌کند.

■ پیمانکاران تأمین نیروی انسانی

یکی از موجودیت‌های مسئله‌برانگیز همین پیمانکاران تأمین نیروی انسانی‌اند که سال‌هاست در اقتصاد ما حضور دارند. هنوز هم مسئله‌شان حل نشده و در عمل بدون اینکه ارزش افزوده‌ای ایجاد کنند، درصدی از دستمزد کارگر را برمی‌دارند؛ گاهی ۲۰ تا ۳۰ درصد. این موضوع هم به عدالت مزدی مربوط است، هم به بهره‌وری، هم به شأن نیروی کار.

■ تورم و انگشت اتهام به سمت کارگر

وقتی دولت با مسائل بزرگی مثل اتلاف منابع، ناکارآمدی، یا تسخیر دولت مواجه است، نمی‌تواند انگشت اتهام را به سمت نیروی کار بگیرد و بگوید «اگر دستمزد را بالا ببریم تورم می‌شود». تورم حاصل عوامل متعدد است و سهم دستمزد - آن هم در شرایطی که برای بخش بزرگی از

■ تقاضای مؤثر و بحران‌های اجتماعی

بحران تقاضای مؤثر در اقتصاد ما واقعی است. ممکن است با اعتبارات و تسهیلات خرد، موقتاً به تعویق بیفتد، اما اگر حل نشود، می‌تواند به بحران‌های اجتماعی هم منجر شود. افزایش دستمزدها از مسیر تقویت تقاضای مؤثر، می‌تواند بخشی از این چرخه را اصلاح کند.

نیروی کار سالی یک‌بار افزایش رخ می‌دهد - نمی‌تواند نقش غالب داشته باشد. همان‌طور که دوستان هم با دقت اشاره کردند، تورم بیشتر به شوک‌های دیگری مثل ارز و انتظارات و رفتارهای قیمت‌گذاری سریع برخی بازیگران مرتبط است؛ در حالی که کارگر اصولاً توان «تطبیق سریع» دستمزد با این تغییرات را ندارد.

سه نکته پایانی

■ **منطقه‌گرایی/انعطاف‌پذیری در تعیین مزد**، فقط وقتی قابل بحث است که ناقض حداقل‌های معیشتی نباشد؛ وگرنه می‌تواند موج جدیدی از محرومیت ایجاد کند.

■ **معافیت کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر** می‌تواند به یک مسیر انحرافی تبدیل شود و مسئله اصلی را از موضوع حداقل‌های معیشتی دور کند.

■ **ضعف اتحادیه‌های کارگری**: ما از نظر پوشش اتحادیه‌ای وضعیت ضعیفی داریم. در سایت ILO آمار تراکم و پوشش اتحادیه‌ها برای کشورها هست و ایران عملاً در سطح پایینی قرار می‌گیرد. ما هنوز به مقابله‌نامه‌های بنیادین این حوزه نپیوسته‌ایم و همین ضعف اتحادیه‌ها قدرت چانه‌زنی را کاهش می‌دهد. در حالی که در بسیاری از کشورها اتحادیه‌های کارگری شریک اقتصاد هستند: در ارتقای بهره‌وری، نوآوری و حتی افزایش توان رقابت. اگر سه‌جانبه‌گرایی جدی گرفته شود، می‌توان ذیل همین گفت‌وگوها، بحث بهره‌وری و ارتقای اقتصادی را هم واقعی‌تر کرد؛ نه اینکه صرفاً به «عدم افزایش بهره‌وری» به‌عنوان بهانه‌ای برای مقاومت در برابر افزایش دستمزد بسنده کنیم. خیلی ممنونم.

❖ **قیصری:**

تشکر می‌کنم.

جناب آقای تولایی عزیز، دو نکته را لطفاً خیلی مختصر

پاسخ بدهید:

■ جناب آقای محبوب تأکید کردند که نسبت

«دستمزد» در ایجاد تورم، در مقایسه با عوامل

اصلی، سهم ناچیزی دارد. با این وصف، چرا در

روایت شما همچنان «افزایش دستمزد» به عنوان

عامل پریسک و تعیین کننده برجسته می‌شود؟

■ از طرف دیگر، شما بلافاصله پس از توضیحات

جناب آقای دکتر نصیری هم تأیید کردید که

مسئله اصلی اقتصاد ما، وابستگی شدید به نوسانات

ارزی و پیشرانی نرخ ارز در قیمت‌هاست. با توجه

به این جمع‌بندی - که عامل مسلط تورم نرخ

ارز و سازوکارهای کلان اقتصاد است - بر اساس

بحث اولیه‌تان، تا چه حد در رویکردی که «نگرانی

❖ **تولایی:**

بسم الله الرحمن الرحيم.

ببینید، اولاً ما باید روی «واقعیت ایران» بایستیم و مسائل

را بر اساس مؤلفه‌های ایران بسنجیم. هر مطالعه‌ای که در

دنیا انجام شده، اگر بخواهیم تعمیمش بدهیم، باید ببینیم

با اقتصاد ایران سازگار هست یا نه. چون نظام دادوستد،

نظام مبادلات بین‌المللی، حمل‌ونقل کالا، دسترسی به مواد

اولیه و بسیاری از مؤلفه‌های پایه در ایران، عملاً هیچ نسبتی

با شرایط عادی اقتصاد جهانی ندارد. وقتی ما می‌خواهیم

مطالعات دنیا را تعمیم بدهیم به جایی که این قدر محدودیت

و گسست دارد، طبیعی است که نتیجه‌ها لزوماً قابل انتقال



نیست. من این نکته را می‌پذیرم و از دوستان هم خواهش دارم اگر می‌خواهند قانع‌مان کنند، با مدل و شواهدی توضیح بدهند که چطور می‌شود نتایج آن مطالعات را به شرایط ایران تعمیم داد.

واقعیت این است که ما در دنیا یک وضعیت ویژه پیدا کرده‌ایم؛ به‌نوعی شبیه یک «جزیره» که فقط خودمانیم و خودمان. در بلندمدت اتفاقاتی در کشور رخ داده که در بسیاری از کشورها تجربه نشده است. ما حتی مدل عملیاتی روشن و برنامه خروج هم نداریم؛ نه در دولت، نه در مجلس، و نه حتی در دانشگاه‌ها به شکل کاربردی و اجرایی. بنابراین اگر قرار است درباره پالیوت و اجرای سیاست‌ها حرف بزنیم، باید بدانیم این مسیر به کجا می‌خورد؛ وگرنه بحث‌ها در حد شعار می‌ماند.

من باور دارم که در همه موضوعات - از کسب‌وکار و معیشت گرفته تا حداقل دستمزد و قدرت خرید - باید با مؤلفه‌های خودمان تحلیل کنیم.

مثلاً سال گذشته در برخی بنگاه‌هایی که توان داشتند، تا دو برابر حداقل دستمزد (طبق لیست بیمه) پرداخت کردند. اما همین امسال گذشته را ببینید: دولت در بسیاری موارد برق را قطع کرد، گاز را قطع کرد، و بخش قابل توجهی از زمان تولید عملاً تعطیل شد. آیا کارفرما می‌توانست - و حتی آیا درست بود از منظر اخلاقی و انسانی - که در این شرایط همان مسیر افزایش دستمزد را ادامه بدهد، در حالی که نیروی کار عملاً بخشی از سال را کار نکرده و درآمد بنگاه هم ضربه خورده است؟

اینجا یک مفهوم مهم داریم: «نقطه سربه‌سر». سربه‌سر کجاست؟ جایی که قیمت تمام‌شده از آن عبور کند، بنگاه عملاً وارد زیان می‌شود. بسیاری از بنگاه‌ها امسال حتی به نقطه سربه‌سر هم نرسیدند. این‌ها واقعیت‌های میدانی است، بله، دستمزد در بعضی بنگاه‌ها سهم کمی دارد (۳ تا ۴ درصد)؛ در بنگاه‌های سرمایه‌بر. اما در برخی بنگاه‌ها و

صنایع کاربر، سهم دستمزد می‌تواند تا ۳۵ یا ۴۰ درصد هم برسد. هر کدام از این‌ها وضعیت و اقتضای خودش را دارد. اگر ما یک نسخه واحد برای همه بنویسیم، فردا می‌بینید صنایع دستی، نساجی و بخش‌های کاربر، با مشکل جدی مواجه می‌شوند.

نکته دیگر این است که ما در قانون اساسی تکالیفی را پذیرفته‌ایم: مسکن، درمان، آموزش و... اما وقتی امروز درباره حداقل دستمزد صحبت می‌کنیم، دولت انگار هیچ توجهی به این تکالیف ندارد. ما حتی در برخی موارد درخواست کردیم اجازه بدهند مسکن کارگری و کارفرمایی ساخته شود؛ اما سازوکارها طوری است که نتیجه نمی‌دهد. گاهی دولت نه کمک می‌کند، نه مسیر را باز می‌کند، و نه اجازه می‌دهد بخش خصوصی هم مسئله را حل کند.

از طرف دیگر، درباره «دلاری شدن» اقتصاد - که دوستان به آن اشاره کردند - من پنج شش سال پیش هم هشدار دادم که باید بترسیم از روزی که نظام اقتصادی ما دلاری شود؛ چون وقتی دادوستدها دلاری شود، بسیاری از سازوکارهای داخلی از کار می‌افتد و ما نمی‌توانیم کشور را اداره کنیم. امروز کارفرما مواد اولیه و قطعات را باید با دلار بازار آزاد تهیه کند، اما بسیاری جاها اجازه واردات یا ثبت سفارش هم ندارد. نتیجه چیست؟ بیش از ۷۰ تا ۸۰ درصد سرمایه‌گذاران به ۹۰ درصد پیشرفت فیزیکی می‌رسند، اما سر یک قطعه ماشین‌آلات یا یک بخش ارزی گیر می‌کنند و پروژه می‌خواهد. بعد هم به جای اینکه مسئله حل شود، همه را به جان هم می‌اندازیم.

اگر قرار باشد مثل ترکیه دستمزد را متناسب با تورم افزایش بدهیم، باید همه مؤلفه‌ها هم مشابه باشد. نمی‌شود یک تکه را از آنجا برداریم و به اینجا بچسبانیم، اما بقیه شرایط متفاوت بماند.

خواهش من این است که بحث‌ها را بر اساس واقعیت‌های

میدانی ایران جلو ببریم. اگر این واقعیت‌ها را لحاظ نکنیم،

هیچ وقت به سرانجام نمی‌رسیم. امروز در جامعه ایران به نقطه‌ای رسیده‌ایم که «کار» دیگر ارزش سابق را ندارد؛ کار زمانی مایه شرف بود. وقتی ارزش پول ملی از دست می‌رود و تورم و بی‌ثباتی مزمن می‌شود، این فروپاشی ارزش‌ها هم اتفاق می‌افتد.

واقعیت دیگر: دولت هنوز بزرگ‌ترین بنگاه‌دار کشور است. چند میلیون نفر در شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی کار می‌کنند؛ بسیاری هم در نهادها و بنیادها و ساختارهایی که عملاً قانون را دور می‌زنند یا پوشش می‌دهند. این‌ها اصلاح نشده است.

درباره تأمین اجتماعی هم باید یک واقعیت را ببینیم: تأمین اجتماعی در یکی دو سال اخیر آسیب دیده و یکی از عللش هم این است که برخی مشاغل که واقعاً سخت و زبان‌آور نبودند، به‌عنوان سخت و زبان‌آور شناخته شدند و دامنه‌اش گسترده شد. ما امروز به جایی رسیده‌ایم که درصد بالایی از پرونده‌ها سخت و زبان‌آور شده و این فشار مالی ایجاد کرده است. این‌ها واقعیت‌هایی است که اگر نبینیم، فقط حرف می‌زنیم.

در نهایت، تا زمانی که تصمیم‌گیران کلان کشور تصمیم جدی نگیرند، ما اینجا بی‌ثمر می‌نشینیم؛ چون در جای دیگری کار خودشان را می‌کنند و سیاست‌های کلان، همه چیز را با خودش می‌برد.

با این حال، یک نکته روشن است: معیشت بخش بزرگی از جامعه - به‌ویژه کارگران - تحلیل رفته و هر روز هم بدتر می‌شود. کارگری که نتواند درست ارتزاق کند، قطعاً بهره‌ور نیست و نمی‌تواند کار مؤثر انجام دهد. این را هم باید دید. جالب است بدانید یک‌ونیم سال پیش در بسیاری از شهرهای بزرگ کمبود نیروی کار داشتیم، اما با اتفاقات امسال دوباره موج بیکاری ایجاد شد. این را چه کسی باید پاسخ بدهد؟ سیاست‌های کلان ما را مدام دنبال «نخود

سیاه» می‌فرستد.

◀ قیصری:

من عذرخواهی می‌کنم اگر طولانی شد. چون از نقاط مختلف سالن اشاره می‌شود که باید این بخش را جمع‌بندی کنیم. اگر اجازه بدهید، در پایان از جناب آقای محجوب خواهش می‌کنم در سه دقیقه جمع‌بندی کنند تا این پنل بسته شود.

◀ علیرضا محجوب:

خیلی خوب؛ ما از دوستان مختلف تشکر می‌کنیم. دوستان محترم توجه داشته باشند که تشکل‌ها، طبق قانون و در چارچوب‌های قانونی تشکیل شده‌اند؛ از جمله در حوزه شورای عالی کار و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی که جایگاه و وظایف‌شان روشن است. ان شاءالله همه برای تقویت تشکل‌ها بکوشند. ما هم اینجا در حد سخنرانی می‌توانیم درباره ضرورت تقویت تشکل‌ها حرف بزنیم، اما اصل ماجرا این است که باید در عمل هم تشکل‌ها تقویت شوند.

آن جمله‌ای که به‌صورت معترضه گفته شد، ناچار بودم پاسخ بدهم؛ چون از سوی برخی دوستان در سالن مطرح شد. اما اصل بحث ما چیز دیگری است: ما درباره قانون کار صحبت می‌کنیم، درباره مقاوله‌نامه‌ها صحبت می‌کنیم، و درباره ماده ۴۱ قانون کار - اینکه حداقل مزد چگونه باید تعیین شود - بحث می‌کنیم. حرف ما این است که شرایط به گونه‌ای شده که عملاً باید به شکل جدی و واقعی به این مسئله برگردیم و از سطح بحث‌های کلیشه‌ای عبور کنیم.

از طرف دیگر، همان‌طور که آقای دکتر نصیری هم اشاره کردند، سمت عرضه و تقاضا و آثار آن در کاهش تقاضا امروز کاملاً مشهود است. نمونه روشنش مسکن است: مسکن به‌خاطر قیمت‌های بالا، تقاضا را پایین آورده و این کاهش تقاضا روی دستمزد هم اثر می‌گذارد. پیشنهاد بسیار

را در طول سال تعدیل می‌کردند.

پس چرا ما این بحث را مطرح می‌کنیم؟ چون اگر دستمزد را صرفاً سالی یک‌بار تعیین کنیم و در طول سال هیچ مکانیسم اصلاحی نداشته باشیم، هم کارگر تحت فشار می‌ماند، هم رکود عمیق‌تر می‌شود و هم بنگاه‌ها فروش‌شان کاهش پیدا می‌کند.

در عین حال، ما اهل گفت‌وگو، مفاهمه و مصالحه هستیم؛ اما به شرطی که «عادلانه» باشد. اگر دولت قرار است طبق قانون نقش میانجی را ایفا کند، باید میانجی‌گری را درست و عادلانه انجام دهد. اگر قرار است عدالت محقق نشود، لاقلاً باید مسیر اجرای عادلانه باز شود.

مسئله دستمزد یک موضوع خرد نیست که فقط با نگاه بنگاه‌به‌بنگاه حل شود. این یک موضوع کلان است؛ چون تصمیم‌های کلان روی رفتارهای خرد اثر می‌گذارند و بالعکس. شما نمی‌توانید تورم، بیکاری، بحران تولید و GDP را بدون اینکه جایگاه نیروی کار و دستمزد را درست ببینید، مدیریت کنید. کارگران را نمی‌شود از این معادله حذف کرد

❖ قیصری:

تشکر از شما. دوستان خسته نباشید.

اکنون یک زمان استراحت و پذیرایی در نظر گرفته شده است. از همه عزیزان بابت همراهی‌شان سپاسگزارم. اگر نکته‌ای هست که در این جمع‌بندی از قلم افتاده یا نیاز به یادآوری دارد، لطفاً بفرمایید.

خوبی هم مطرح شد که ما هم با آن موافقیم: **مسکن باید اولویت جامعه کارگری باشد**. این را بارها تکرار کرده‌ایم و در جلسات هم با آقای وزیر گفته‌ایم که مسکن، اولویت است.

اما یک نکته مهم اینجاست: اگر دستمزد افزایش پیدا نکند یا افزایش آن ناکافی باشد، رکود تشدید می‌شود. همین امروز هم نشانه‌های کساد و «نفروختن» و رکود را می‌بینیم. رکود، از «آفتاب روشن‌تر» است. بنابراین نسخه‌ی «افزایش سالانه دستمزد» به شکل فعلی، به‌تنهایی جواب نمی‌دهد؛ باید درباره یک سازوکار کارآمدتر صحبت کنیم.

بیا بید واقع‌بین باشیم: ما عملاً وارد شرایط «رکود تورمی» شده‌ایم؛ حالتی که به آن خو کرده‌ایم و مدام تکرار می‌شود: پشت هر دوره رکود، تورم می‌آید و دوباره پشت تورم، رکود. در این میان کارگر چه گناهی کرده که باید هزینه این شرایط را بدهد؟

از اینجا به بعد باید چند شاخص را جدی‌تر ببینیم: نرخ رشد را نگاه کنید؛ وقتی رشد منفی می‌شود یا اقتصاد وارد افت می‌شود، مطابق موازین شناخته‌شده اقتصاد، با بحران مواجهیم. اما بحران فقط اقتصادی نیست؛ بحران اجتماعی هم هست. بنابراین نمی‌شود اقتصاد را بدون نگاه اجتماعی فهمید یا تحلیل کرد. اقتصاددانان بزرگ هم در دهه‌های اخیر بارها گفته‌اند که نگاه صرفاً جزمی و یک‌بعدی (مثلاً نگاه کاملاً سرمایه‌دارانه و بدون ملاحظات اجتماعی) جواب نمی‌دهد.

در همین چارچوب، ما باید سمت تقاضا را هم جدی بگیریم. تقاضا باید آن‌قدر تقویت شود که اقتصاد بتواند حرکت کند. وقتی ترکیه را مثال می‌زنند، باید توجه کرد که آن‌ها در دوره‌های سخت هم از مکانیزم‌های افزایش دستمزد (از جمله افزایش‌های میان‌دوره‌ای) استفاده کردند. من خودم شرایط ترکیه را دیده‌ام؛ در مقاطعی هزار بار بدتر از وضع امروز ما بود، اما برای اینکه تقاضا فرو نریزد، دستمزدها

پنل دوم:

بررسی آثار تعیین حداقل دستمزد بر معیشت کارگران، بنگاههای اقتصادی و بازار کار



❖ قیصری / دبیر پنل :

عزیز به من داده شد: مطابق الگوی زمانی، برای هر نفر حدود ۴ دقیقه زمان ارائه و ۲ دقیقه زمان برای جمع‌بندی در نظر گرفته‌ایم تا با رعایت زمان‌بندی، بتوانیم از نظرات همه عزیزان استفاده کنیم و اتفاقات جلسه قبل تکرار نشود. با جناب آقای عبدالله‌زاده شروع می‌کنیم. با توجه به اینکه ایشان علاوه بر نگاه کارفرمایی، دیدگاه جدی در حوزه اقتصاد کلان هم دارند، خواهش می‌کنم درباره نسبت «حداقل دستمزد» و «معیشت کارگران» دیدگاه‌ها و مباحث خودشان را مطرح بفرمایند.

❖ عبدالله زاده ، نماینده کارفرمایی :

عرض سلام و ادب دارم خدمت اعضای محترم حاضر در

باز هم از دوستانی که تشریف برده‌اند و در ردیف‌های عقب‌تر نشسته‌اند خواهش می‌کنم اگر برایشان ممکن است، جلوتر تشریف بیاورند تا بتوانیم برنامه را با کیفیت بهتری خدمتشان برگزار کنیم. همان‌طور که عزیزان معرفی فرمودند و مجدداً تکرار می‌کنم، از حوزه دولت در خدمت جناب آقای هاشمی‌نژاد هستیم؛ از حوزه کارفرمایی جناب آقای عبدالله‌زاده؛ از حوزه کارگری جناب آقای حاج اسماعیلی؛ و از حوزه آکادمی جناب آقای دکتر پاسبانی. بحث را با همان روال قبلی و با همان ترکیب دنبال خواهیم کرد. فقط یک تذکر جدی که از طرف جناب آقای شولی

بنابراین، از دولت محترم یک درخواست جدی دارم: **تورم را به صورت واقعی مدیریت کنید.** وقتی تورم‌های بسیار بالا (در حد ۷۶ تا ۱۰۰ درصد) تجربه می‌شود، فشار مستقیم آن روی سفره کارگر می‌نشیند. در کنار دستمزد، حوزه‌هایی مثل **درمان و مسکن** هم سهم بزرگی در معیشت دارند و کارگران ما در این بخش‌ها واقعاً مشکل دارند. اگر قرار است از معیشت کارگر حمایت شود، این حمایت باید در بسته‌ای جامع دیده شود.

از طرف دیگر، در حوزه کارفرمایی هم باید واقعیت‌ها را دید: **هزینه‌های تأمین اجتماعی و مالیات و سایر تعهدات**، در بسیاری موارد فشارهایی ایجاد کرده که عملاً بار آن برای بنگاه‌ها از خود «مزد» هم سنگین‌تر می‌شود. اگر این هزینه‌ها و سیاست‌ها اصلاح نشود، هر تصمیمی درباره مزد می‌تواند آثار جانبی منفی برای تولید و اشتغال به همراه داشته باشد.

پیشنهاد من این است که دولت مشخص کند دقیقاً **چه کمکی می‌تواند به جامعه کارگری و کارفرمایی** ارائه دهد: آیا می‌تواند در قالب مشوق‌ها، کمک‌های بیمه‌ای، کاهش هزینه‌های سربار، یا سیاست‌های حمایتی هدفمند وارد شود؟ اگر قرار است فشار معیشتی کم شود، تنها مسیر، بالا بردن عدد دستمزد به صورت مقطعی و بدون مهار تورم نیست.

همچنین لازم است درباره «معیشت» با شاخص‌های روشن صحبت کنیم. واقعاً بررسی کرده‌ایم که **یک کارگر** در ماه چقدر می‌تواند از مواد پروتئینی مثل گوشت، لبنیات و سایر اقلام ضروری استفاده کند؟ این‌ها معیارهای واقعی معیشت‌اند، نه صرفاً عددهای روی کاغذ.

من این را هم صادقانه عرض کنم: حال کارفرما و تولیدکننده، جدا از حال کارگر نیست. تولیدکننده‌ای که صبح وارد واحدش می‌شود، اگر ببیند کارگارش آرامش و حداقل‌های زندگی را ندارد، خودش هم آرامش نخواهد

جلسه؛ مدیران کل محترم استان‌ها، نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، و همه ذی‌نفعانی که در حوزه کار و تولید نقش دارند؛ همچنین دوستان اتاق بازرگانی و سایر عزیزانی که از بخش‌های مختلف با ما همراه هستند.

حقیقت این است که درباره موضوعی صحبت می‌کنیم که مؤلفه‌های متعدد و درهم‌تنیده‌ای دارد و اگر بخواهیم نسخه‌ای ساده برای آن بپیچیم، کار دشوار می‌شود. از یک طرف، دغدغه اصلی و محوری، **معیشت کارگران** است و از طرف دیگر، باید به **توان بنگاه‌ها** - به خصوص بنگاه‌های کوچک - هم توجه کنیم.

نکته‌ای که می‌خواهم خیلی روشن عرض کنم این است که مسئله فقط «عدد حداقل مزد» به صورت ریالی نیست؛ باید به سمت یک چارچوب منطقی و قابل اتکا برویم و از تصمیم‌های هیجانی و غیرسنجیده پرهیز کنیم. امروز بخش بزرگی از اشتغال کشور - حدود **۵۴ درصد** - در حوزه خدمات است و بسیاری از این اشتغال‌ها در کارگاه‌های کوچک ۵، ۱۰، ۱۵ نفره و مشابه آن شکل گرفته است. اگر موضوع را درست مدیریت نکنیم و افزایش‌ها به گونه‌ای غیرمتعارف و خارج از ظرفیت بنگاه‌ها اعمال شود، نتیجه‌اش می‌تواند حذف همین واحدهای کوچک و از دست رفتن فرصت‌های شغلی باشد.

من به عنوان نماینده حوزه کارفرمایی عرض می‌کنم: ما اصل افزایش مزد و بهبود وضع کارگر را نفی نمی‌کنیم. واقعیت این است که **کارگر امروز در شرایط سختی زندگی می‌کند** و باید برای معیشت او چاره‌اندیشی شود. اما تأکید ما این است که این کار باید **آرام، سنجیده و با طمأنینه** انجام شود؛ چرا که در شرایط چند سال گذشته، متأسفانه تورم در جامعه ما بیداد کرده و تجربه نشان می‌دهد هرچقدر هم افزایش حقوق بدهیم، اگر تورم مهار نشود، کارگر در ماه دوم دوباره گرفتار می‌شود و حتی ممکن است بدهکارتر شود.

داشت. ما زمانی می‌توانیم از ثبات و امنیت در تولید حرف بزنیم که جامعه کارگری ما احساس امنیت و آرامش کند؛ چون کارگر تلاش می‌کند و ما کار مدیریتی می‌کنیم، و این دو بدون هم پیش نمی‌رود.

در نهایت، اگر می‌خواهیم آرامش در این حوزه حاکم شود، باید به خواسته‌ها و دغدغه‌های ذی‌نفعان با توجه و اهتمام ویژه نگاه کنیم. تصمیم‌ها نباید طوری باشد که امروز اینجا حرفی بزنیم و ده روز بعد، اتفاقی بیفتد که اثر گفت‌وگو را از بین ببرد. نیروی انسانی سرمایه هر مجموعه است؛ اگر نتوانیم نیروی انسانی را حفظ کنیم، در آینده با مشکلات جدی‌تری روبه‌رو خواهیم شد. الان هم می‌بینیم که بسیاری از کارگران حتی با دو شیفت کار، باز هم حداقل نیازهای خانواده را به‌سختی تأمین می‌کنند.

امیدوارم خداوند به همه ما توفیق بدهد که تصمیمی بگیریم که هم به نفع معیشت کارگران باشد و هم به پایداری تولید و اشتغال کمک کند.

◀ قیصری:

از جناب آقای عبدالله‌زاده تشکر می‌کنم. فقط خواهش می‌کنم در دور بعدی صحبت‌ها، مطالب را کمی سندی‌تر و سریع‌تر بفرمایند.

حالا با توجه به نکته‌ای که مطرح شد: با این ایده که «افزایش دستمزد می‌تواند پیامدهای تورمی داشته باشد» موافق هستید یا خیر؟ چون به نظر می‌رسید در بحث شما این گزاره به‌نوعی مفروض گرفته شده بود.

همان‌طور که پیش‌تر هم اشاره کردیم، حالا در خدمت جناب آقای حاج اسماعیلی عزیز هستیم. لطفاً در چهار دقیقه، ترجیحاً با تمرکز بیشتر و به‌صورت جمع‌وجور، دیدگاه‌تان را مطرح بفرمایید.

ضمناً یک تذکر جدی هم داده شده که زمان‌بندی را دقیق رعایت کنیم تا جلسه از روال خارج نشود و حق همه

دوستان برای اظهارنظر محفوظ بماند.

◀ حاج اسماعیلی، نماینده کارگر:

عرض سلام و ادب دارم خدمت حضار محترم. همچنین از رسانه‌های محترمی که در جلسه حضور دارند تشکر می‌کنم.

صحبت‌هایم را با استناد به پنل اول و نیز سخنان آقای وزیر آغاز می‌کنم. صادقانه بگویم، برای من عجیب بود که ایشان از «سه‌جانبه‌گرایی» صحبت کردند و هم‌زمان گفتند «حداقل» دیگر معنا ندارد. این دو گزاره با هم سازگار نیستند. اگر واقعاً سه‌جانبه‌گرایی مدنظر است، دیگر این‌طور نیست که دولت و کارفرمایان بنشینند و برای همه تصمیم بگیرند؛ سه‌جانبه‌گرایی یعنی حضور مؤثر و واقعی نمایندگان کارگری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری.

از طرف دیگر، نماینده محترم کارفرمایان گفتند «ما با موضوع مشکل نداریم، دولت تعیین کند». این هم خودش یک تعارض جدی است. وقتی هم دولت و هم بخش کارفرمایی می‌گویند مشکلی نداریم که دولت تعیین کند، عملاً پیامش این است که صدای کارگران و دغدغه‌های آنان در تصمیم‌گیری دیده نمی‌شود.

ما رویکرد دولت را در بودجه هم همین‌گونه دیدیم. بودجه‌ای که به مجلس رفت، در بسیاری از ردیف‌ها حداقل حدود ۲۰ درصد افزایش دیده می‌شود؛ اما وقتی به دستمزد کارگران و کارمندان می‌رسد، گفته می‌شود «افزایش دستمزد تورم ایجاد می‌کند». واقعاً تعجب می‌کنم: چطور تورم را برای افزایش بودجه پذیرفتید و لحاظ کردید، اما برای دستمزد که رسید، ناگهان تورم مانع می‌شود؟

اگر قرار است به اثر تورمی افزایش دستمزد استناد شود، باید با تحلیل و نظر کارشناسان معتبر، و با عدد و سند گفته شود که سهم دستمزد در تورم چقدر است. ضمن اینکه وقتی جامعه با بحران معیشت روبه‌روست، از نگاه ما اولویت

سازمان‌یابی مستقل و امکان اعمال قدرت چانه‌زنی واقعی به کارگران داده نمی‌شود، طبیعی است که در شورای عالی کار هم سازوکار به ضرر آنان عمل کند.

حداقل دستمزد فقط یک موضوع اقتصادی نیست؛ یک موضوع **حقوقی و اجتماعی** هم هست. در بُعد حقوقی، حداقل دستمزد ابزار اصلی تنظیم رابطه کارگر و کارفرماست. در بُعد اجتماعی، حداقل مزد برای تأمین حداقل‌های معیشتی مردم تعریف می‌شود؛ یعنی نسبت آن با هزینه‌های واقعی زندگی، کالاهای اساسی و نیازهای ضروری مردم سنجیده می‌شود. اگر حداقل‌ها تأمین نشود، خانواده‌ها زیر فشار خرد می‌شوند و پیامدهای اجتماعی سنگینی ایجاد می‌کند.

حداقل دستمزد آثار دیگری هم دارد: وقتی نیروی کار احساس کند دیده می‌شود و حداقل‌هایش تأمین است، انگیزه پیدا می‌کند برای مهارت‌آموزی، رقابت سالم، افزایش کارایی و بهره‌وری. ما مگر قرار نیست کشور را توسعه بدهیم؟ توسعه بدون توجه به نیروی کار ممکن نیست.

نکته مهم دیگر این است که آمارهای رسمی نشان می‌دهد بخش غیررسمی اقتصاد بزرگ شده و از بخش رسمی جلو زده است. یکی از عوامل اصلی این وضعیت، دستمزدهای پایین و نبود حمایت مؤثر از نیروی کار است. در چنین شرایطی فقط کارگران آسیب نمی‌بینند؛ اقتصاد ملی، تولید، سرمایه‌گذاری و حتی امنیت اجتماعی آسیب می‌بیند.

ما دنبال این نیستیم که صرفاً عدد تولید ناخالص داخلی بالا برود؛ ما رفاه می‌خواهیم. رفاه با احترام هم‌زمان به سرمایه‌گذار و نیروی کار، با پذیرش رقابت سالم، و با افزایش بهره‌وری و درآمد سرانه به دست می‌آید. متأسفانه عملکرد و رویکردها نشان می‌دهد نگاه کافی و درستی به نیروی کار وجود ندارد و این باعث شده کارگران و حقوق‌بگیران در ضعیف‌ترین جایگاه ممکن قرار بگیرند.

باید «معیشت مردم» و به‌ویژه حقوق‌بگیران باشد. در چنین شرایطی نمی‌شود دائم از تورم گفت اما پاسخ نداد که کاهش قدرت خرید کارگران، کارمندان و بازنشستگان را چه کسی قرار است جبران کند؟

از آقای دکتر میدری هم تعجب می‌کنم؛ انتظار داشتیم در لایحه بودجه نقش حمایتی را پررنگ‌تر ببینیم. شما نگاه کنید: در بخش‌های حمایتی که معمولاً کارگران از آن بهره‌مند می‌شوند - مثل یارانه‌ها و کالا برگ - اعتبار شفاف و کافی دیده نشده و بعضاً روی هواست. اگر دولت واقعاً می‌خواهد حمایت کند، باید همان‌جا چانه‌زنی کند و اعتبار مشخص بگذارد.

از آن طرف گفته می‌شود «معافیت مالیاتی تا ۴۰ میلیون تومان». اما واقعاً چه کسانی بیشتر از این معافیت منتفع می‌شوند؟ اگر واقعاً قرار است منابع بودجه اصلاح شود، باید از محل‌هایی که توان پرداخت دارند مالیات واقعی اخذ شود؛ نه اینکه از مردم و کارگران در قالب مالیات‌های غیرمستقیم و ارزش افزوده هزینه گرفته شود و بعد هم منت گذاشته شود که «برای شما معافیت دادیم».

مشکل اصلی امروز، بحث «حداقل دستمزد» است که ما بر آن تأکید داریم. حداقل دستمزد یک ساختار روشن و قانونی در ایران است (به‌ویژه در چارچوب قانون کار) و در اسناد بین‌المللی هم مورد تأکید قرار گرفته است. حداقل دستمزد چیز عجیب‌وغریبی نیست؛ در بسیاری از کشورها در آمریکا، اروپا، آسیا و همین منطقه اجرا می‌شود. اگر این ساختار را تضعیف کنیم، عملاً چیزی از حمایت حداقلی باقی نمی‌ماند.

متأسفانه هر سال هم که به روزهای تعیین دستمزد نزدیک می‌شویم، شاهد بازی‌های فرسایشی هستیم: جلسه‌ها تا روزهای آخر کش پیدا می‌کند و در نهایت عددی پیشنهاد می‌شود و کارگران تحت فشار قرار می‌گیرند که امضا کنند. این روند، ظلم به کارگران است. وقتی اجازه

◀ قیصری :

کار را ملاحظه بفرمایید، این «حداقل»، حداقل دریافتی و کف پرداختی‌ای است که کارفرما باید بپردازد. در عین حال، ظرفیت‌های قانون کار اجازه می‌دهد که کارفرماها بتوانند بیش از این هم پرداخت کنند؛ چه از طریق «پیمان‌های دسته‌جمعی کار» (که در فصل ششم قانون کار آمده) و چه از طریق توافقات درون کارگاهی. همان‌طور که آقای وزیر فرمودند، تعیین حداقل مزد کار دشوار و طاقت‌فرسای است و عزیزی که در شورای عالی کار حضور داشته‌اند یا در جریان کار هستند، این دشواری را می‌دانند.

بخش اصلی ماجرا به «معیشت کارگران و خانواده آن‌ها» برمی‌گردد؛ یعنی به سطح درآمدی که باید هزینه‌های زندگی را پوشش دهد. هر سال افزایش حداقل مزد انجام می‌شود، اما آنچه کارگران در نهایت دنبال می‌کنند «قدرت خرید واقعی» است، نه صرفاً افزایش اسمی. قدرت خرید واقعی هم ممکن است با تورم کاهش پیدا کند یا در شرایط بهتر اقتصادی افزایش یابد.

نمونه‌هایی داشته‌ایم که وقتی اوضاع اقتصاد مناسب‌تر بوده و تورم در سطح پایین‌تری قرار داشته (مثلاً حدود ۶.۹ درصد)، شورای عالی کار حتی تا دو برابر نرخ تورم هم حداقل مزد را افزایش داده است. اما اگر افزایش‌ها به‌صورت جهشی و غیرسنجیده انجام شود، ممکن است فاصله‌ها به شکل نادرست تغییر کند. از آن طرف، اگر آن بخش کاهش‌دهنده قدرت خرید (یعنی تورم) به‌خوبی مهار نشود، دوباره اثر افزایش مزد در مدت کوتاهی خنثی می‌شود و فشار معیشتی بازمی‌گردد.

در موضوع معیشت، ما عملاً با «سبد هزینه‌ها» سروکار داریم؛ همه ما یک سبد هزینه داریم که درآمدمان را در آن توزیع می‌کنیم. بخشی از این سبد «خوراک» است و بخشی «غیرخوراک». در بخش خوراک، در دنیا - از جمله بر مبنای برخی استانداردها و توصیه‌های سازمان جهانی بهداشت (WHO) - و در ایران (بر اساس چارچوب‌های نهادهای

سپاسگزارم جناب حاج اسماعیلی. شما حدود هشت دقیقه صحبت فرمودید. فقط از این جهت عرض می‌کنم که یکی از بحث‌هایی که کارگران مطرح می‌کنند این است که می‌گویند «صدای ما در فرایند سیاست‌گذاری ضعیف است و نقش مؤثری نداریم». من واقعاً مایلم اینجا نقش پژوهشگران را حفظ کنیم و کمک کنیم فضای گفت‌وگو عادلانه‌تر و متوازن‌تر پیش برود. از بقیه دوستان هم عذرخواهی می‌کنم که این ناهماهنگی در زمان‌بندی پیش آمد.

پیشنهاد من خدمت شما برای دور بعدی این است که مطالب را جمع‌وجورتر و دقیق‌تر ارائه بفرمایید.

همچنین یک نکته مشخص هم دارم: آقای دکتر میدری در فرمایشات اخیرشان اشاره کردند که طرحی که در مجلس در دست بررسی است، حتماً با مشارکت دولت پیش خواهد رفت. از آنجا که شما به این موضوع اشاره نکردید، خواهش می‌کنم در دور بعدی گفت‌وگوها بفرمایید این «طرح مجلس» را چگونه ارزیابی می‌کنید و فکر می‌کنید تا چه اندازه می‌تواند به ارتقای سطح معیشتی کارگران کمک کند خیلی ممنونم. حالا در خدمت جناب آقای هاشمی‌نژاد هستیم و سپس در ادامه، در خدمت جناب آقای عبدالله‌زاده و جناب آقای دکتر پاسبانی خواهیم بود.

◀ هاشمی‌نژاد :

بسم الله الرحمن الرحيم. خیرمقدم عرض می‌کنم خدمت همه حضار محترم.

همه می‌دانند که محور بحث ما «ماده ۴۱ قانون کار» است؛ ماده‌ای که بر اساس آن، شورای عالی کار هر سال «حداقل مزد» را تعیین می‌کند. همچنین نحوه تسری آن به سایر سطوح مزدی و برخی مزایا نیز به فراخور و با توجه به قوانین و مقررات مربوط مشخص می‌شود که مجموع آن، دریافتی کارگران را شکل می‌دهد. اگر مصوبات شورای عالی

تخصصی مانند انستیتو/مراکز تغذیه)، مقدار نیازهای زیستی حداقلی تعیین می‌شود تا فرد بتواند حداقل توان جسمی و کاری خود را حفظ کند. اما بخش غیرخوراکی معمولاً محل فشار اصلی است؛ چون هزینه‌هایی مثل مسکن، حمل و نقل، آموزش، درمان و... در این بخش قرار می‌گیرد و تفاوت‌های جدی هم دارد.

این تفاوت‌ها ممکن است بین استان‌ها، بین یک استان و استان مجاور، بین شهرستان‌های یک استان، و حتی در یک محدوده جغرافیایی کوچک هم وجود داشته باشد. علاوه بر آن، «بعد خانوار» هم واقعیتی مهم است؛ بعد خانوار در استان‌های کمتر برخوردار معمولاً بالاتر است و ماده ۴۱ هم تأکید دارد که حداقل مزد باید به گونه‌ای تعیین شود که معیشت خانوار کارگری قابل پوشش باشد.

درباره تورم هم زمانی تفاوت شهر و روستا پررنگ‌تر بود، اما متأسفانه امروز تقریباً می‌توان گفت آثار تورم به شکل گسترده‌تری در همه مناطق دیده می‌شود.

از منظر داده‌ها، اگر به توزیع دستمزد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی نگاه کنیم، نشان می‌دهد که بیش از حدود **۷۲ درصد** بیمه‌شدگان «تا دو برابر حداقل مزد» دریافت می‌کنند؛ اگر دامنه را تا **شش برابر حداقل مزد** در نظر بگیریم، این سهم به حدود **۸۵ درصد** می‌رسد. یعنی حدود **۱۵ درصد** افرادی هستند که سطوح بالاتر (سه برابر تا شش/هفت برابر حداقل مزد) را دریافت می‌کنند و هرچه این لایه‌ها بالاتر می‌رود، نسبت افراد کمتر می‌شود.

از سوی دیگر، ساختار کارگاه‌ها هم یکسان نیست. طبق بررسی‌های تأمین اجتماعی، حدود **۸۵ درصد** کارگاه‌ها کمتر از ۱۰ نفر هستند و فقط حدود **۳ درصد** کارگاه‌ها ۵۰ نفر و بیشترند. اما توزیع بیمه‌شدگان نشان می‌دهد بخش قابل‌توجهی از اشتغال (حتی بیش از ۵۰ درصد) در همان **۳ درصد** کارگاه‌های ۵۰ نفر و بیشتر متمرکز است. این «چگالی بیمه‌شده‌ها» و تمرکز اشتغال، در تحلیل آثار سیاست‌های مزد

اهمیت دارد.

حالا اگر حداقل مزد نتواند معیشت کارگر را پوشش دهد، چه اتفاقی می‌افتد؟ بررسی‌هایی که روی شاغلان ۱۵ ساله و بیشتر (کسانی که شاغل بوده‌اند و اکنون بیکار هستند) انجام شده، نشان می‌دهد «بیکاری ارادی» یعنی ترک شغل به دلیل ناکافی بودن درآمد، در سال‌های اخیر فراوانی بالاتری پیدا کرده است. عوامل دیگری مثل موقتی بودن کار، نوع قراردادهای تعطیلی بنگاه‌ها هم مطرح‌اند، اما در برخی مقاطع، پایین بودن درآمد پررنگ‌تر شده است. وقتی فرد احساس کند کار رسمی ارزش زمانی و انرژی‌ای را که می‌گذارد ندارد، ممکن است به سمت بازارهای غیررسمی برود.

در مورد اقتصاد غیررسمی هم آمارهای مرکز آمار ایران نشان می‌دهد سهم اشتغال غیررسمی بالاست (در برخی برآوردها بیش از ۵۰ درصد). البته باید توجه کرد که در بسیاری از اقتصادهای نوظهور هم این مسئله وجود دارد؛ نمونه‌هایی مانند اندونزی، مکزیک، هند و حتی برزیل، سهم بالایی از اشتغال را در بخش غیررسمی دارند. با این حال، نکته اینجاست که کارگر در اشتغال غیررسمی «حمایت‌های قانونی و اجتماعی» ندارد و چتر حمایت‌های رسمی شامل حالش نمی‌شود؛ این وضعیت می‌تواند نابرابری را هم تشدید کند.

ضمن اینکه با رشد برخی شکل‌های جدید اشتغال - از جمله کار روی سکوها/پلتفرم‌ها و مشاغل آزاد- این چالش‌ها پیچیده‌تر می‌شود. دولت نیز از اقتصاد غیررسمی متضرر می‌شود؛ چون سهم مالیات، حق بیمه و منابع مربوط به حمایت‌های اجتماعی از دست می‌رود. به همین دلیل سازمان بین‌المللی کار (ILO) در توصیه‌نامه‌ها و رویکردهای خود بر «گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی» تأکید دارد اگر اجازه بفرمایید، در مرحله بعدی، بخش مربوط به نگاه کارفرمایی و ملاحظات آن را هم عرض می‌کنم.

❖ قیصری :

سپاسگزارم. فقط یک نکته: در دو دقیقه پایانی فرمایشات، به دلیل همزمانی پخش اسلایدها با اختلال مواجه شدیم؛ بابت این مسئله عذرخواهی می‌کنم. حالا در خدمت جناب آقای دکتر پاسبانی هستیم؛ استاد محترم دانشگاه اصفهان. ایشان از سوی دیگر بحث وارد می‌شوند و در عین حال، نکاتشان کاملاً با مباحثی که در ابتدای جلسه طرح شد مرتبط است. بفرمایید جناب دکتر.

❖ پاسبانی :

بسم الله الرحمن الرحيم. تشکر می‌کنم از برگزارکنندگان این همایش باشکوه و نیز از همه حضار محترم حاضر در نشست. نکاتی به ذهن بنده رسید که به اختصار تقدیم می‌کنم؛ به امید آنکه با توجه به دانش و تجربه‌ای که در این جلسه حاضر است، بحث‌ها دقیق‌تر و عملیاتی‌تر شود. ابتدا با یک اشاره کوتاه از مولانا شروع می‌کنم؛ شاید به فضای بحث کمک کند. (مضمون شعر این است که «معیار سنجش» همان ترازوست؛ و اگر ترازو به درستی تنظیم نشود، سنجش‌ها هم خطا می‌رود).

در اینجا بسیار از «سه‌جانبه‌گرایی» سخن گفته می‌شود؛ اما به بیان رونالد کوز، این امکان وجود دارد که در عمل، سه‌جانبه‌گرایی به نوعی «دوجانبه‌گرایی» تقلیل پیدا کند. پرسش اصلی این است: آیا دولت در فرایند تعیین مزد واقعاً بی‌طرف است؟ و اگر بی‌طرفی دولت محل تردید باشد، آیا لازم نیست مشابه برخی شوراهای تخصصی (مثلاً با الگوگیری از سازوکارهایی مانند شورای پول و اعتبار)، یک ضلع «نمایندگی علمی/تخصصی مستقل» هم در این فرایند نقش روشن‌تری داشته باشد؟

به نظر می‌رسد هر قدر بی‌طرفی بیشتر مخدوش شود، دولت ممکن است به نیرویی تبدیل شود که عملاً نقش حمایتی خودش را هم نفی می‌کند. البته تأکید می‌کنم قصد

من نقد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیست؛ من حتی از وزارت کار دفاع می‌کنم. وقتی می‌گوییم «دولت»، منظور همه ساختار دولت است؛ و واقعیت این است که وزارت کار در هیئت دولت، غالباً در اقلیت قرار می‌گیرد.

در همین چارچوب، بد نیست به یک روایت هم اشاره کنم: نقل است از پیامبر اکرم (ص) که «هر کس مزد کارگری را کمتر از اندازه بدهد، به او ستم کرده است». حالا پرسش مهم اینجاست که «به اندازه» یعنی چه؟ «به اندازه» می‌تواند چند معنا داشته باشد:

■ به اندازه قرارداد و قانون: اگر ما نوشته‌ایم و

تصویب کرده‌ایم که هر سال مزد دست کم متناسب با تورم اصلاح شود، نقض آن یعنی خروج از همان «به اندازه بودن».

■ به اندازه رفع نیازهای اساسی: اگر مزد،

نیازهای پایه نیروی کار را پوشش نمی‌دهد، باید تعدیل شود.

■ به اندازه تلاش و کارایی: نیروی کار همگن نیست.

افراد پرتلاش، خلاق و بهره‌ور داریم و افرادی با توان کمتر؛ بنابراین سازوکارهای انگیزشی و مزدی باید این تفاوت‌ها را ببینند.

به نظر می‌رسد در شرایط فعلی، با سطح مزدی که با آن مواجه هستیم، آنچه رخ می‌دهد - به تعبیر خواجه نصیرالدین طوسی - می‌تواند به «آزار و مذلت» بینجامد و پیامدهایش هم روشن است: خروج فیزیکی نیروی کار از محیط کار (ترک شغل) و خروج روانی (کاهش تعلق، انگیزه و کیفیت کار).

نکته‌ای که شواهد علمی هم آن را تقویت می‌کند این است که کاهش مزد حقیقی (نه مزد اسمی)، می‌تواند به کاهش بهره‌وری بینجامد. مقالات جورج آکرلوف و همسرشان جنت یلن نیز در چارچوب‌های «مزد کارایی» و

«عدالت مزدی» نشان می‌دهد که افت مزد حقیقی و احساس بی‌عدالتی، انگیزه و کیفیت کار را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، وقتی مزد کافی نباشد، نیروی کار ناچار می‌شود دو یا سه شیفت کار کند یا به مشاغل جایگزین روی بیاورد؛ و همین، هم فرسودگی ایجاد می‌کند و هم کیفیت و بهره‌وری کار اصلی را پایین می‌آورد.

از منظر روان‌شناختی باید توجه کنیم نیروی کار «ماشین» نیست که صرفاً در اختیار کارفرما یا دولت باشد. **تلاش نیروی کار یک متغیر اختیاری/صلاح‌دیدی است؛** یعنی نیروی کار تصمیم می‌گیرد چه سهمی از توان، خلاقیت و انرژی‌اش را وارد فرایند تولید کند. در این چارچوب، رابطه مزد و سود، می‌تواند یک همبستگی مثبت پیدا کند: اگر بنگاه سودآوری بیشتر می‌خواهد و اگر دولت در برنامه‌های توسعه، سهمی از رشد اقتصادی را از کانال بهره‌وری هدف‌گذاری می‌کند، اما هم‌زمان با سیاست‌های مزدی موجب کاهش مزد حقیقی می‌شود، این یک رفتار متناقض است و به هدف بهره‌وری ضربه می‌زند.

تلاش نیروی کار به شدت به **احساس انصاف** وابسته است؛ انصافی که کارگر از رفتار کارفرما (در مقایسه با سایر کارفرمایان) درک می‌کند. «مزد منصفانه» می‌تواند منازعات محیط کار را کاهش دهد، احتمال تخریب و اصطکاک را کم کند و محیط را از تقابل به سمت همکاری ببرد.

در نگاه‌های قدیمی قرن نوزدهم و بیستم - که متأسفانه هنوز هم نشانه‌هایی از آن در جوامع کمتر توسعه‌یافته دیده می‌شود - گاهی تصور می‌شود استخدام (اعم از دولتی یا خصوصی) نوعی «قدرت اعمال سیری و گرسنگی»، «سلامتی و بیماری»، «شکوفایی و انحطاط» بر نیروی کار است. اما این قدرت فقط در «راند اول» است. در بازی‌های تکرارشونده، نیروی کار واکنش نشان می‌دهد: کاهش تعلق، کاهش خلاقیت، کاهش کیفیت و در نهایت افت بهره‌وری و افت سود.

بله، ممکن است کارفرماها بتوانند در کوتاه‌مدت ائتلاف کنند و چیزی را تحمیل کنند؛ اما در راندهای بعدی، مسئله «وفاداری نیروی کار» مطرح می‌شود - و وفاداری، یک رابطه دوطرفه است. نمی‌شود انتظار داشت نیروی کاری که ذهنش درگیر معیشت روزانه است، با تمام ظرفیت، خلاقانه و مسئولانه کار کند؛ وقتی احساس کند بنگاه یا سیاست، به تباهی زندگی او منجر شده است.

وفاداری و تلاش نیروی کار، نوعی «هدیه» است؛ همان چیزی که در ادبیات اقتصاد رفتاری و «مبادله هدیه» به آن اشاره می‌شود. نمی‌شود یک‌طرف انتظار هدیه داشته باشد و طرف مقابل را با سیاست‌های ناعادلانه تنبیه کند.

حدود دوازده سال پیش مطالعه‌ای انجام دادم (که نتایجش در کتاب هم آمده) و نشان می‌داد حدود **۷۲ درصد** فعالان بازار کار - اعم از خبرگان کارفرمایی، خبرگان کارگری و خبرگان دانشگاهی - قائل به این بودند که وضعیت مزد در ایران «غیرمنصفانه» است. همین گزاره به تنهایی برای توضیح بخشی از بهره‌وری پایین و نارضایتی‌های ساختاری کفایت می‌کند.

یکی از اولین نکاتی که در اقتصاد به دانشجویها آموزش داده می‌شود این است که **نیروی کار و سرمایه مکمل همدیگرند**. قدرت یک زنجیر به ضعیف‌ترین حلقه آن وابسته است. اگر هر روز نیروی کار را تضعیف کنیم و هم‌زمان انتظار رشد اقتصادی بالا، رقابت‌پذیری و جهش صادراتی داشته باشیم، این انتظاری غیرواقع‌بینانه است.

جمع‌بندی من این است که باید به سمت طراحی یک «بازی برد-برد» حرکت کنیم؛ با یک بازبینی شناختی در سیاست‌گذاری مزدی و با پوشش همه ابعاد «مزد منصفانه». جزئیات این ابعاد را در اسلایدها آورده بودم و اگر فرصت باشد، در دور بعدی توضیح می‌دهم.

در پایان، سه نکته خطاب به جناب عبدالله‌زاده عزیز هم عرض می‌کنم:

ما همیشه می‌توانیم همدیگر را محکوم کنیم و با کلی‌گویی جلو برویم؛ اما این روش کمکی به حل مسئله نمی‌کند.

اولاً من این نگاه را قبول ندارم که «کارفرما و دولت پشت درهای بسته تصمیم می‌گیرند» یا اینکه همه‌چیز به امضای اجباری و «قانون نانوشته» ختم می‌شود. بخشی از حرف‌هایی که در این فضا مطرح می‌شود، به نظر من قدری سطحی است و واقعیت میدان کار و تولید را دقیق منعکس نمی‌کند.

ثانیاً هیچ کارفرمایی در هیچ‌جای ایران حاضر نیست نیروی متخصص، متعهد و کاربلد خودش را از دست بدهد؛ چون زیان مستقیم آن، اول به خود کارفرما برمی‌گردد. اجازه بدهید یک مثال واقعی بزنم: من خودم در دو هفته گذشته از یک واحد صنعتی بازدید داشتم؛ آن کارخانه یک نیروی انسانی را برای آموزش تخصصی به خارج فرستاده بود، نزدیک چهار ماه آموزش دیده بود و بالغ بر سه میلیارد تومان برای آموزش او هزینه کرده بودند. بعد از این همه سرمایه‌گذاری، همان نیروی انسانی با حقوق حدود ۲۷ میلیون تومان خیلی راحت کار را رها کرد و رفت. یعنی

در برخی بخش‌ها، هماهنگی مواضع شما با موضع دولت به شکل معناداری پررنگ بود؛ در حالی که انتظار می‌رود دیدگاه کارفرمایی، مستقل‌تر و مبتنی بر داده ارائه شود.

«حداقل‌گرایی» در معیشت کارگران، تقاضای مؤثر را تضعیف می‌کند و در نهایت سطح رفاه و حتی بازار فروش بنگاه‌ها را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد.

هرچه بحث‌ها بیش از حد فنی و بوروکراتیک پیش می‌رود، عملاً امکان طرح مطالبات واقعی حوزه کارگری محدودتر می‌شود و کارگران در لحظات نهایی ناچار می‌شوند به توافقاتی شکل گرفته میان دولت و کارفرمایان تن بدهند.

سپاسگزارم.

◀ عبدالله زاده :

قبل از هر چیز از دوستانی که امروز در این نشست حضور دارند تشکر می‌کنم. اجازه بدهید خیلی روشن بگویم:



کارفرما فقط حقوق پرداخت نکرده؛ آموزش داده، هزینه کرده، زمان گذاشته و با رفتن آن نیرو، عملاً سرمایه‌اش دود شده است. پس اینکه بگوییم کارفرما دنبال تضعیف یا حذف نیروی انسانی است، دست کم در بخش بزرگی از واقعیت، درست نیست.

ضمن اینکه ما باید از کلی گویی درباره «کارفرماها» پرهیز کنیم. در بسیاری از مجموعه‌ها اصلاً کسی با «حداقل‌ها» کار را جلو نمی‌برد؛ مخصوصاً وقتی با کمبود نیروی متخصص مواجهیم و حفظ نیروی انسانی به یک ضرورت تبدیل شده است.

اگر می‌خواهیم به یک وحدت رویه و فهم مشترک برسیم، باید همدیگر را به رسمیت بشناسیم. من وقتی اینجا به عنوان نماینده حوزه کارفرمایی صحبت می‌کنم، احترام کامل برای کارگر قائلم؛ دست کارگر را می‌بوسم و به آن افتخار می‌کنم. اما هم‌زمان باید واقع بین باشیم: اینکه تصور کنیم صرفاً با افزایش‌های سنگین و جهشی دستمزد - آن هم در شرایط تورم افسارگسیخته - همه مشکلات حل می‌شود، واقعیت ندارد.

مسئله این است که در شرایط فعلی، بسیاری از واحدهای تولیدی با مشکلات جدی روبه‌رو هستند: فروش ندارند، برای صادرات محدودیت دارند، نقدینگی‌شان قفل شده، و منابع بانکی هم پاسخگو نیست. شما مطمئن باشید اگر با تصمیم‌های غیرسنجیده جلو برویم، حتی واحدهای صنعتی بزرگ هم دچار مشکل می‌شوند؛ چه برسد به واحدهای کوچک‌تر.

جمع‌بندی من این است: نیروی انسانی سرمایه اصلی تولید است. اگر این سرمایه را قوی کنیم، هم کارگر کمتر آسیب می‌بیند و هم کارفرما و تولید کمتر زمین می‌خورند. امروز شرایط معیشتی کارگران سخت است؛ اما هم‌زمان باید دید حال کارفرما و تولید هم خوب نیست. راه حل، پرهیز از کلی گویی، پذیرش واقعیت‌های دو طرف، و

تصمیم‌گیری‌های سنجیده و قابل اجراست.

حاج اسماعیلی خدمت شما عرض می‌کنم: ما عادت داریم که هر وقت از سوی مجموعه کارگری مطالبه‌ای مطرح می‌شود، سریعاً به آنها اتهام «کلی گویی» یا «نادانی» زده می‌شود. من با قاطعیت می‌گویم اکثریت قریب به اتفاق نمایندگان کارگری امروز تحصیل کرده‌اند. آن دورانی که گفته می‌شد نمایندگان کارگری سواد ندارند، گذشته است. خود کارگران هم باسواد شده‌اند. بنابراین نباید دعوای را مبهم و کلی کنیم، به گونه‌ای که نتوانیم مسائل واقعی را حل کنیم.

الان وقت آن نیست که دنبال تغییر مسیر بحث به سمت کلی گویی و حاشیه‌ها برویم. واقعیت این است که دولت سال‌هاست در موضوع مزد، توصیه‌های آمرانه داشته و کارگران و کارفرمایان هم به نوعی به این فضا عادت کرده‌اند. ما هم بارها شنیده‌ایم که می‌گویند: «کارگران را دوست داریم، کارگرها بچه‌های خودمان هستند»؛ اما دوست داشتن، جای سیاست‌گذاری درست را نمی‌گیرد.

الان کمتر از دو ماه تا تعیین دستمزد مانده است و طبق روال، باید اوایل اسفند تصمیم‌گیری شود. ما از دولت یک مطالبه روشن داریم: چرا «سبد معیشت» که قانون تصریح کرده و خود دولت هم آن را پذیرفته، در عمل مبنای تصمیم‌گیری قرار نمی‌گیرد؟ چرا دولت قیمت‌گذاری سبد معیشت را که چند سال است انجام می‌شود، به درستی نمی‌پذیرد و با آن همراهی نمی‌کند؟

مطالبه دیگر ما این است: چرا دولت «خط فقر» را تعریف نمی‌کند؟ ما نمی‌خواهیم خط فقر را تبدیل به ابزار سیاسی کنیم؛ فقط می‌خواهیم عددش روشن باشد تا دولت پاسخگو باشد و تکلیف خودش را درباره معیشت نیروی کار و مسئولیت حاکمیت در این حوزه مشخص کند. وقتی شاخص و معیار رسمی تعریف نمی‌شود، چطور قرار است درباره تورمی که هر روز بالا و پایین می‌شود و لحظه‌به‌لحظه

بر زندگی مردم اثر می‌گذارد، تصمیم‌گیری دقیق و منصفانه صورت بگیرد؟

سبب معیشت را هم کارگران بر اساس شاخص‌ها و قیمت‌های رسمی کشور محاسبه می‌کنند؛ اما می‌بینیم در عمل یا پذیرفته نمی‌شود یا با ادبیات مبهم کنار گذاشته می‌شود. این قابل قبول نیست. دولت باید روشن و شفاف پاسخ دهد که تکلیفش در قبال نیروی کار چیست و چگونه می‌خواهد از معیشت کارگران حمایت کند.

از طرف دیگر، وقتی به بودجه نگاه می‌کنیم، می‌بینیم هر بخشی که قدرت چانه‌زنی بیشتری داشته، بودجه بهتری گرفته است. طبیعی است که کشور نیازهای مهمی مثل بودجه دفاعی هم دارد؛ اما مسئله این است که وقتی به حقوق و معیشت کارگران و حقوق‌بگیران می‌رسد، ناگهان گفته می‌شود «افزایش دستمزد تورم ایجاد می‌کند». کدام اقتصاددان معتبر در ایران این را به‌عنوان یک گزاره قطعی در شرایط بحرانی پذیرفته است؟ خیلی از اقتصاددان‌ها چنین ادعای مطلقی را تأیید نمی‌کنند؛ اما می‌بینیم رئیس سازمان برنامه و بودجه و حتی رئیس‌جمهور با قاطعیت همین را تکرار می‌کنند. از نگاه ما، این رویکرد ظلم به کارگران است ما می‌دانیم که سازمان‌یافتگی کارگری در ایران ضعف‌هایی دارد و بخشی از این ضعف هم ناشی از مداخلاتی است که در سازوکارهای فعالیت تشکلات رخ داده است. اما باید یک واقعیت را پذیرفت: ظرفیت اجتماعی کارگران بزرگ است. «چانه‌زنی» و حتی «اعتراض و اعتصاب» در چارچوب قانون و استانداردهای بین‌المللی، ابزار شناخته‌شده‌ای برای پیگیری مطالبات است. تا کی باید به کارگران گفته شود «مصلحت نیست» و حقشان عقب بیفتد؟

این بحث، بحث سیاسی نیست. اکثریت فعالان حوزه کارگری امروز اهل کار کارشناسی‌اند، تجربه دارند و در چهارچوب ملاحظات کشور حرکت می‌کنند. اما اگر نتوانند حقوق قانونی کارگران را بگیرند، ناچار خواهند بود از

ابزارهای قانونی و استنادی که در همه دنیا برای پیگیری مطالبات صنفی وجود دارد استفاده کنند. به نظر من زمان آن رسیده که این واقعیت جدی گرفته شود. حالا باید دید دولت چه می‌کند و آیا مکانیسم‌ها را اصلاح خواهد کرد یا خیر.

◀ قیصری:

سپاسگزارم. امیدوارم از زمانی که در اختیار شما قرار گرفت رضایت داشته باشید. حالا از جناب حاج اسماعیلی عزیز عبور می‌کنیم و در خدمت جناب آقای هاشمی‌نژاد هستیم. سپس جناب آقای دکتر پاسبانی به نکات مطرح‌شده پاسخ خواهند داد و بحث را جمع‌بندی می‌کنند. فقط خواهش می‌کنم این نوبت، اسلایدها بدون اختلال پخش شود.

◀ هاشمی‌نژاد:

خیلی ممنونم. من در ابتدای عرایض درباره «معیشت» صحبت کردم و اینکه تصمیمات شورای عالی کار بر معیشت کارگران اثرگذار است. در این زمینه، مرکز آمار ایران یک آمار سالانه با عنوان «درآمد و هزینه خانوار» منتشر می‌کند. اگر داده‌های سال ۱۴۰۳ را بررسی کنیم، می‌بینیم متوسط بعد خانوار همان عددی است که در آمارگیری اعلام می‌شود؛ یعنی حدود ۳.۳ نفر. اما نکته مهم اینجاست که در هر خانوار، به طور متوسط حدود ۱.۶۲ نفر شاغل هستند تا بتوانند معیشت یک خانوار ۳.۳ نفره را پوشش دهند. از طرف دیگر، اگر سهم «حقوق‌بگیری بخش خصوصی» از کل درآمد خانوار را در دهک‌های مختلف بررسی کنیم، نتایج قابل توجه است. در دهک‌های اول و دوم (گروه‌های درآمدی پایین؛ مثلاً کسانی که در سال ۱۴۰۳ کمتر از حدود ۶۰ میلیون تومان درآمد سالانه داشته‌اند) سهم حقوق‌بگیری

در آنها بالاتر باشد؛ و همین می‌تواند به افزایش نابرابری
مزدی در جامعه دامن بزند.

اگر همین موضوع را میان کارگاه‌های «زیر ۱۰ نفر»
و «بالای ۱۰ نفر» هم بررسی کنیم، باز الگوی مشابهی
دیده می‌شود. در کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر، متوسط‌ها معمولاً
نزدیک‌تر به کف و حداقل‌هاست؛ اما در برخی فعالیت‌ها -
به‌ویژه در خدمات و بازرگانی - سهم نیروی کار پررنگ‌تر
است و سهم جبران خدمت ممکن است به حدود ۲۰ و چند
درصد هم برسد.

وقتی می‌گوییم مثلاً در صنعت سهم جبران خدمت ۱۱
درصد است، یعنی ۸۹ درصد هزینه‌ها «غیرمزدی» است؛
مثل مواد اولیه، هزینه استهلاک سرمایه، انرژی، هزینه‌های
تأمین مالی و... بسیاری از این عوامل «برون‌زا» هستند
و کارفرما آنها را از بازارهایی دریافت می‌کند که همیشه هم
رقابتی نیستند. بررسی‌ها نشان می‌دهد اثر نوسانات عوامل
غیرمزدی بر هزینه‌های کارفرما، در بسیاری موارد بیشتر
از اثر تصمیمات شورای عالی کار است. این نکته مهمی
است که باید در تحلیل سیاست مزدی مدنظر قرار گیرد.

همچنین اگر وضعیت کارگاه‌های «فعال» و «غیرفعال»
را بررسی کنیم، آمارها نشان می‌دهد دلایل اصلی غیرفعال
شدن کارگاه‌ها عمدتاً به عواملی مانند عدم تأمین مواد
اولیه (به‌ویژه به دلیل کمبود نقدینگی) و بی‌ثباتی
اقتصادی در بازار برمی‌گردد؛ و سپس سایر عوامل در
رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

جمع‌بندی این است که همه بنگاه‌ها و همه کارگران
به یک اندازه از تصمیمات شورای عالی کار متأثر نمی‌شوند.
میزان اثرگذاری عوامل غیرمزدی - که عمدتاً خارج از اختیار
شورای عالی کار است - در بخش‌ها و کارگاه‌های مختلف
یکسان نیست و همین موضوع هم بر «معیشت کارگر» و هم
بر «هزینه‌های کارفرما» اثر می‌گذارد.

به همین دلیل نقش دولت در شورای عالی کار بسیار دشوار

بخش خصوصی از کل درآمد بسیار پایین است؛ چون این
خانوارها غالباً تحت پوشش سازمان‌های حمایتی هستند و
سهم بیشتری از درآمدشان از «پرداخت‌های انتقالی» تأمین
می‌شود.

اما در دهک‌های میانی (مثلاً دهک‌های ۵ تا ۹)، سهم
حقوق‌گیری بخش خصوصی به حدود ۲۵ درصد می‌رسد.
در دهک دهم - یعنی گروه‌های با درآمد بالا (مثلاً بالای
حدود ۴۲۰ میلیون تومان در سال) - این سهم دوباره
کاهش می‌یابد و به حدود ۱۹ درصد می‌رسد. این یعنی در
همان دهک‌های بالایی، بخش قابل توجهی از درآمد سالانه
خانوار از منابعی غیر از «حقوق‌گیری» تأمین می‌شود؛ مانند
درآمد دارایی، سرمایه، فعالیت‌های مستقل و...

اما درباره تصمیمات شورای عالی کار: این تصمیمات
برای بنگاه‌ها و کارگاه‌ها عمدتاً در سمت «هزینه» دیده
می‌شود. با این حال، سهم «جبران خدمت» در ارزش افزوده
یا در هزینه کالا و خدمات، در بخش‌های مختلف اقتصاد
یکسان نیست و در صنعت، بازرگانی و معدن تفاوت دارد.

«جبران خدمت» (یا همان شاخصی که در ادبیات
اقتصادی با عنوان **Cost Labor Unit** شناخته می‌شود)،
سهمی از هزینه است که کارفرما بابت به‌کارگیری نیروی
کار پرداخت می‌کند. این سهم - مطابق روندی که مشاهده
می‌شود - کاهشی بوده؛ به‌گونه‌ای که از حدود ۱۶ درصد در
سال ۱۳۸۱ به حدود ۱۰ درصد رسیده است. اگر نفت را هم

از محاسبات کنار بگذاریم و مقایسه دقیق‌تری انجام دهیم،
یک نوع «پارادوکس» هم دیده می‌شود: در برخی بخش‌ها یا
کارگاه‌هایی که سهم جبران خدمت پایین‌تر است، متوسط
پرداختی به کارکنان بالاتر است؛ و برعکس، در کارگاه‌هایی
که سهم جبران خدمت بالاتر است، میانگین پرداختی
می‌تواند پایین‌تر باشد. به بیان ساده، بخش‌هایی مثل نفت
و پتروشیمی ممکن است سهم جبران خدمت پایین‌تری در
ساختار هزینه داشته باشند، اما سطح پرداخت به کارکنان

و در عین حال کلیدی است: دولت باید نقش «تسهیل‌گری و تنظیم‌گری» ایفا کند؛ یعنی مطالبات و خواسته‌ها را به هم نزدیک کند و مراقبت کند که سیاست‌های مزدی به افزایش نابرابری در بازار کار و بازار حقوق‌بگیری منجر نشود. ضمن اینکه بحث مزد فقط محدود به مشمولان قانون کار نیست و طیف گسترده‌تری از حقوق‌بگیران را هم شامل می‌شود.

◀ قیصری:

خلاصه خیلی کوتاه روایت حاج‌اسماعیلی: «در عمل، دولت در شورای عالی کار بی‌طرف نیست و در بزنگاه تعیین مزد، خروجی‌ها بیشتر همسو با ملاحظات کارفرمایی درمی‌آید؛ نتیجه‌اش هم فاصله مزدی با سبب معیشت و تضعیف صدای کارگران است.»

چند سؤال خیلی کوتاه برای به چالش کشیدن/شفاف‌سازی این ادعا:

- «شاهد مشخص شما برای بی‌طرف نبودن دولت چیست؟ یک یا دو تصمیم مشخص را نام می‌برید؟»
- «چه سازوکاری تضمین می‌کند رأی دولت مستقل از منافع کارفرمایی باشد؟»
- «اگر دولت همسو با کارفرما نیست، چرا خروجی مزد چند سال اخیر با سبب معیشت فاصله معنادار دارد؟»

◀ هاشمی نژاد:

چنین برداشتی را قبول ندارم. دولت - همان‌طور که عرض کردم - نقشش در شورای عالی کار، نقش «تسهیل‌گری» و «تنظیم‌گری» است؛ نه اینکه الزاماً هم‌نوا با کارفرمایان عمل کند.

یک واقعیت دیگر هم این است که تصمیمات شورای

عالی کار فقط روی کارگران اثر نمی‌گذارد؛ در برخی موارد بر حقوق‌بازنشستگان هم اثرگذار است و دامنه پیامدهایش گسترده‌تر از یک گروه است.

ضمن اینکه تجربه چندین ساله من از حضور در این فضا این را نشان می‌دهد که در شرایط «نوسانات اقتصادی»، معمولاً یک طرف یا هر دو طرف ناراضی می‌شوند؛ چون وضعیت اقتصاد ناپایدار است و تصمیم‌گیری در چنین شرایطی دشوارتر می‌شود. اما وقتی اوضاع و احوال اقتصاد بهتر بوده - برای مثال در برخی سال‌ها که تورم تک‌رقمی بوده - تصمیم‌گیری‌ها هم ساده‌تر و رضایت عمومی بیشتر بوده است.

ما تجربه داشته‌ایم که وقتی تورم مثلاً حدود ۶.۹ درصد بوده، شورای عالی کار افزایش حداقل مزد را حدود ۱۴ درصد تعیین کرده و تقریباً همه هم راضی بوده‌اند؛ چون کارفرما توان پیش‌بینی و برنامه‌ریزی داشته و کارگر هم بهبود ملموس‌تری در قدرت خرید احساس می‌کرده است.

اگر بخواهیم دقیق‌تر بررسی کنیم، لازم است در یک بازه چهل‌چند ساله ببینیم در کدام دوره‌ها کارگر ناراضی بوده، در کدام دوره‌ها کارفرما ناراضی بوده، و دولت چگونه تلاش کرده دو طرف را به هم نزدیک کند؛ اما طبیعتاً اینجا فرصت تفصیلی آن را نداریم.

◀ قیصری:

سپاسگزارم. مطالعات جناب آقای هاشمی نژاد و همکارانشان در معاونت روابط کار، حتماً در دسترس مخاطبان است و علاقه‌مندان می‌توانند برای مطالعه بیشتر به آن مراجعه کنند. امیدوارم این کار انجام شود؛ چون با بررسی دقیق‌تر، قضاوت عادلانه‌تری هم در این زمینه شکل می‌گیرد.

حالا جناب آقای دکتر پاسبانی جمع‌بندی پنل را ارائه می‌کنند. من فقط چند نکته کوتاه باقی‌مانده را عرض می‌کنم.

پاسبانی:

واقعیت این است که من هم خسته شده‌ام، اما پیشنهاد مشخص این است که ما از «صرفاً هم‌تراز کردن مزد با تورم» عبور کنیم. این لازم است، اما کافی نیست. باید دریچه‌ای فراتر از آن باز کنیم و به سمت «مزد منصفانه» برویم؛ مفهومی که ابعاد مشخصی دارد و می‌شود آن را در چند ویژگی کلی طبقه‌بندی کرد.

در تعیین «مزد منصفانه»، باید هم‌زمان به این موارد توجه شود:

- ویژگی‌ها و شرایط خود کارگر و جایگاه شغلی او
- وضعیت سایر کارگران در همان حرفه/بخش
- شرایط کارفرما و توان بنگاه
- وضعیت بازار کار
- ساختار نهادی و نیز شرایط سایر بازارها (کالا، ارز، مسکن، انرژی و...)

نکته بعدی این است که شاید حتی از نظر مفهومی هم بد نباشد در ادبیات‌مان دقت کنیم. مرحوم استاد دکتر محمدحسین تمدن جهرمی همیشه تذکر می‌دادند که «کلمه دستمزد» یادگار ادبیات قرن‌های گذشته است؛ امروز کارگر فقط با «دست» کار نمی‌کند، با تمام توان، دانش، مهارت و خلاقیتش کار می‌کند. این نگاه، کمک می‌کند نیروی کار را صرفاً نیروی یدی نبینیم و ارزش‌آفرینی او را دقیق‌تر درک کنیم.

نکته سوم، درباره «تورم» است. گفته شد اگر مزد را مثلاً ۲۰ درصد بالا ببریم، لزوماً تورم ایجاد نمی‌شود. اما واقعیت این است که تورم هم از سمت عرضه می‌تواند تحریک شود و هم از سمت تقاضا.

- در سمت عرضه: وقتی منابع ارزی کمتر می‌شود، واردات کاهش می‌یابد، انگیزه‌های تولید کم می‌شود یا تولید افت می‌کند، منحنی عرضه به سمت چپ

جابه‌جا می‌شود و فشار تورمی ایجاد می‌کند.

- در سمت تقاضا: کاهش مصرف می‌تواند رشد اقتصادی را کم کند و شاید در کوتاه‌مدت فشار تورمی را اندکی کاهش دهد، اما در ساختار نهادی موجود - به‌ویژه با شدت گرفتن انگیزه‌های صادراتی و تلاطم‌های ارزی - حتی اگر مزد را ۲۰ درصد هم افزایش دهیم، ممکن است همچنان تورم بالا را تجربه کنیم. بنابراین مسئله فقط «عدد مزد» نیست؛ مسئله، هم‌زمان «ساختارها و سایر بازارها» است.

نکته آخر هم ناظر به یک بحث بنیادین است. در فلسفه اجتماعی، یک دعوای قدیمی وجود دارد: برخی می‌گویند «انسان گرگ انسان است» و برخی انسان را موجودی خیرخواه و تعاون‌پذیر می‌بینند. در نهایت، بسیاری از متفکران این جمع‌بندی را مطرح کرده‌اند که انسان هم ظرفیت خیرخواهی دارد و هم ظرفیت خودخواهی؛ اما وقتی می‌خواهیم «نظم اجتماعی» و قواعد سیاست‌گذاری را طراحی کنیم، باید قواعد را طوری بچینیم که اگر کسی هم صرفاً دنبال منفعت کوتاه‌مدت خود بود، نتواند به مسیر توسعه و رفاه عمومی آسیب جدی بزند.

به زبان ساده: اگر دنبال «بازی بزرگ‌تر» و نتیجه‌های پایدارتر هستیم، باید از «شکار خرگوش» به سمت «شکار گوزن» برویم؛ یعنی به جای رقابت فرسایشی و بی‌اعتمادی، مسیر همکاری و تعاون میان عوامل تولید را تقویت کنیم. اگر سهم‌بری و قواعد طوری تنظیم شود که نیروی کار احساس انصاف کند و بنگاه هم امکان بقا و رشد داشته باشد، آن وقت می‌شود انتظار شکوفایی اقتصادی داشت. وگرنه، درگیری‌های فرسایشی و بی‌ثباتی، هم نیروی کار را فرسوده می‌کند و هم تولید را

قصری:

سپاسگزارم از همه اساتید محترم و حضار عزیز.

پنل سوم:

بررسی امکانات و محدودیتهای نظام تعیین حداقل دستمزد در ایران با تاکید بر سیاست مزدی مبتنی بر تنوع

◀ قیصری / دبیر پنل :

بنابراین بدون فوت وقت، طبق همان روالی که داشتیم، ابتدا با جناب آقای ولایی از حوزه کارفرمایی شروع می‌کنیم؛ پس از آن در خدمت جناب آقای زارعی عزیز از حوزه کارگری خواهیم بود؛ سپس جناب آقای دکتر گرجی به نمایندگی از دولت صحبت خواهند کرد و در نهایت سرکار خانم شورعزیزخانی جمع‌بندی پایانی را ارائه خواهند داد.

◀ ولایی :

و عرض ادب؛ امیدوارم که خوب باشید. من، آقای قیصری، خدمت شما عرض می‌کنم. ابتدا لازم می‌دانم تأکید کنم که خودم را «نماینده کارفرما» به معنای کلاسیک آن نمی‌دانم. مدیرعامل مجموعه «جاب‌ویژن» هستم؛ پلتفرمی که در حوزه آنلاین، یکی از بالاترین تراکم‌های جذب و استخدام در کشور را دارد و از این جهت، ارتباط نزدیک و نسبتاً دقیقی با هر دو سمت بازار کار - هم کارفرما و هم کارجو - پیدا کرده‌ایم. با همین نگاه، وقت را اطاله نمی‌دهم و وارد بحث اصلی می‌شوم.

سه نقد اصلی به نظام فعلی تعیین حداقل دستمزد

نکته اول که به نظر من در نظام فعلی تعیین حداقل دستمزد نیازمند اصلاح است، پیش‌بینی ناپذیر بودن فرآیند است. ما عملاً این فرآیند را به یک «فرایند چانه‌زنی» تبدیل کرده‌ایم؛ یعنی نمایندگان دو طرف می‌آیند و تلاش می‌کنند نتیجه را به نفع سمت خودشان بکشند و در نهایت

سلام مجدد عرض می‌کنم. لحظاتی از محضر شما مرخص شدم تا همکاران کار پذیرش را بدون مشکل انجام بدهند. اکنون در خدمت شما هستیم.

در این پنل، در حضور اساتید محترم، به نمایندگی از دولت جناب آقای دکتر گرجی در خدمت ما خواهند بود. به نمایندگی از کارگران، جناب آقای زارعی تشریف دارند و به نمایندگی از کارفرمایان نیز جناب آقای ولایی حضور دارند. از سوی آکادمی هم سرکار خانم شورعزیزخانی جمع‌بندی و پایان‌بندی بحث را بر عهده خواهند داشت. با توجه به نکته‌ای که به من گفتند و محدودیت زمانی (به‌ویژه نزدیک شدن وقت نماز)، تلاش می‌کنم برنامه را هرچه سریع‌تر پیش ببریم تا دوستان بتوانند بهتر از زمان‌شان استفاده کنند.

موضوع اصلی هم این است که دوستان بتوانند درباره محدودیت‌هایی که نظام کنونی تعیین حداقل دستمزد ایجاد می‌کند گفت‌وگو کنند؛ اینکه تا چه اندازه می‌توان برای این سازوکار، از جهات مختلف، تنوع و انعطاف در نظر گرفت. به‌طور مشخص، بحث «مزد منطقه‌ای» از جمله محورهایی است که واکنش‌ها نسبت به آن، در حوزه کارگری و کارفرمایی متفاوت بوده است. از سوی دیگر، در سال‌های اخیر ظرفیت‌هایی برای این موضوع از منظر قانونی مطرح شد، اما در نهایت با واکنش منفی حوزه کارگری روبه‌رو شد.

بینیم «کدام طرف برنده می‌شود».

این وضعیت دو پیامد جدی دارد:

■ پیش‌بینی ناپذیری، به هر دو طرف لطمه می‌زند. نه کارفرما می‌تواند برای سال آینده برنامه‌ریزی کند و نه نیروی کار می‌داند با چه افقی روبه‌روست. نتیجه، ضربه به برنامه‌ریزی و در نهایت به اقتصاد است.

■ فرآیندی که باید علمی باشد، به چانه‌زنی تبدیل شده است و این خودش منشاء بسیاری از مشکلات است.

نکته سوم این است که در نهایت، هر طرفی که در چانه‌زنی «موفق‌تر» باشد و نتیجه به نفع او رقم بخورد، در تصویر کلان اقتصادی، معمولاً «کل اقتصاد متضرر می‌شود». ممکن است به‌ظاهر یک طرف احساس کند برنده شده، اما با فشار یا ضربه‌ای که به طرف مقابل وارد شده، بازی خراب می‌شود و در نهایت **یک وضعیت باخت-باخت** شکل می‌گیرد؛ هم کارفرما ناراضی است و هم نیروی کار.

چرا هر سال درباره دستمزد بحث می‌کنیم؟

به‌نظر من، علت اصلی اینکه هر سال در ابتدای سال باید درباره حقوق و دستمزد صحبت کنیم، این است که در ایران **تورم مزمن** داریم. اگر تورم نبود، اصولاً این بحث هر ساله با این شدت تکرار نمی‌شد.

در واقع، دو عامل اصلی بر عدد دستمزد اثر می‌گذارند:

■ تورم: یعنی حفظ قدرت خرید عددی که سال گذشته دریافت می‌شده.

■ بهره‌وری نیروی کار: اگر بهره‌وری بالاتر برود، طبیعتاً امکان افزایش دریافتی هم بیشتر می‌شود. بهره‌وری هم معمولاً از رشد اقتصادی و شرایط بنگاه‌ها و انگیزه و توان نیروی کار اثر می‌گیرد.

بنابراین، پیشنهاد من این است که فرآیند تعیین دستمزد را قابل پیش‌بینی کنیم؛ یعنی:

نرخ تورم سالانه + رشد بهره‌وری نیروی کار

به‌عنوان مبنای تصمیم‌گیری قرار بگیرد. این کار باعث می‌شود هم موضوع اقتصادی‌تر و مفهومی‌تر اداره شود و هم از فضای چانه‌زنی فاصله بگیریم.

یک شاهد آماری از نوسان‌های ناشی از چانه‌زنی

برای اینکه نشان بدهم این نوسان‌ها محصول همان فضای چانه‌زنی است، یک مقایسه ساده عرض می‌کنم. اگر **سال ۱۳۹۹** را سال پایه بگیریم و حداقل حقوق آن سال را تا **۱۴۰۴** صرفاً بر اساس تورم (و رشد) تعدیل کنیم، و بعد این عدد را با اعدادی که در واقعیت اعلام شده مقایسه کنیم، **نوسان‌های واضحی می‌بینیم**:

یک سال حداقل دستمزد حدود **۶ درصد بالاتر از تورم** تعیین شده، سال بعد به **حدود ۱۳ درصد بالاتر از تورم** رسیده، اما سال بعد ناگهان **حدود ۱۳ درصد پایین‌تر از تورم** شده؛ بعد **منفی ۵ درصد**، و سپس دوباره **مثبت ۱۱ درصد**. این بالا و پایین شدن‌ها نشان می‌دهد فرآیند، پایدار و قابل پیش‌بینی نیست و بیشتر به چانه‌زنی شبیه شده است.

حتی اگر جمع‌بندی کنیم، در انتهای مسیر هم می‌بینیم که میان عدد «تورم‌محور» و عدد اعلام‌شده، **حدود ۱۰ درصد اختلاف** باقی می‌ماند.

فشار هم‌زمان بر هر دو طرف بازار

نکته دیگر این است که هر سال داریم شرایط را

زارعی :

بسم الله الرحمن الرحيم

عرض سلام و ادب و احترام دارم خدمت همه دوستان. در ابتدا تشکر ویژه می‌کنم از خانم دکتر رضایی و مجموعه ایشان بابت برگزاری این جلسه. صحبت‌های دوستان را شنیدم؛ اما چون سال‌ها در محیط دانشگاه بوده‌ام و دغدغه کار پژوهشی و داده را داشته‌ام، لازم دیدم چند نکته را صریح و روشن عرض کنم.

۱) مسئله آمار و بازی با عدد و رقم

متأسفانه در کشور ما با آمار زیاد بازی می‌شود. گاهی آمار را نه فقط نادیده می‌گیرند، بلکه به‌سادگی دست‌کاری می‌کنند. من می‌توانم در همین جامعه، با جابه‌جا کردن چارچوب نمونه‌گیری یا تعریف شاخص، یک «عدد بزرگ» را «کوچک» کنم و برعکس. مثال ساده‌اش همین تفاوت سبک زندگی و معیشت در بالاشهر و پایین‌شهر تهران است؛ اگر همان یک شاخص را در دو محیط متفاوت اندازه‌گیری کنید و بعد کمی در روش سنجش دست ببرید، به نتیجه‌های کاملاً متفاوت می‌رسید.

به همین دلیل است که گاهی وقتی برخی اعداد اعلام می‌شود، من به آن‌ها تردید دارم. وقتی درباره تورم ۴۰ یا ۴۱ یا ۴۳ درصد صحبت می‌کنیم، باید دقیق مشخص باشد مبنا چیست و چه سببی اندازه‌گیری شده است. گاهی در یک بازه طولانی، قیمت برخی اقلام - به‌ویژه خوراک - چندین برابر شده، اما رشد دستمزدها به همان نسبت نبوده است. اگر آمار غلط بدهیم، کارشناس تحلیل غلط می‌کند، مدیر تصمیم غلط می‌گیرد و نتیجه‌اش برای جامعه سنگین است. اگر آمار دقیق نداریم، شفاف بگوییم «نمی‌دانیم» یا «نمی‌توانیم دقیق بگوییم»؛ این بهتر از ارائه عددی است که با واقعیت زندگی مردم نمی‌خواند.

سخت‌تر می‌کنیم، چون هر دو طرف بازار کار تحت فشار شدید هستند و «ظرفیت تحمل» کاهش یافته است. در چنین وضعیتی، هر تصمیم غلط می‌تواند مسئله را از کنترل خارج کند.

در انتهای سال ۱۴۰۳، ما یک نظرسنجی از کارفرماها و نیز افرادی که حداقل‌بگیر هستند انجام دادیم. نتایج نشان می‌داد اگر افزایش دستمزد بیش از تورم و مثلاً بیش از ۴۰ درصد باشد:

- بیش از ۴۰ درصد کارفرماها گفته بودند مزایای جانبی کارکنان را کاهش می‌دهند؛
- حدود ۲۵ درصد گفته بودند به تعدیل نیرو فکر می‌کنند؛
- حدود ۲۳ درصد گفته بودند توسعه کسب‌وکار را متوقف می‌کنند؛ و بخشی هم گفته بودند ممکن است در ایفای تعهدات و بدهی‌ها دچار مشکل شوند.
- از سمت نیروی کار هم وضعیت نگران‌کننده بود:
- حدود ۲۲ درصد گفته بودند مجبورند پس‌اندازشان را کاهش دهند؛
- حدود ۴۰ درصد گفته بودند از خوراک و پوشاک خانواده کم می‌کنند؛
- حدود ۳۷ درصد کاهش هزینه‌های تفریحی را مطرح کرده بودند؛
- و حدود ۲۵ درصد گفته بودند حتی از هزینه‌های درمان کم می‌کنند.

این داده‌ها نشان می‌دهد که هر دو سمت بازار در فشار هستند و دیگر جای چانه‌زنی‌های پرنوسان و تصمیم‌های غیرقابل پیش‌بینی کم است. بنابراین باید تلاش کنیم فرآیند را به مسیر درست و قابل پیش‌بینی برگردانیم.

۲) کار شایسته و بهره‌وری؛ بدون معیشت و امنیت شغلی ممکن نیست

موضوع جلسه «کار شایسته» و «بهره‌وری نیروی کار» است. سؤال من این است:

اگر از کارگر بهره‌وری می‌خواهیم، با چه سازوکاری می‌خواهیم او را بهره‌ور کنیم؟

دو رکن اساسی کار شایسته به‌نظر من این‌هاست:

■ معیشت قابل اتکا (مزد شایسته)

■ امنیت شغلی

وقتی معیشت یک کارگر تأمین نباشد، طبیعی است که برای جبران، ناچار می‌شود دو شیفت کار کند. مثالش را دیده‌ام: کارگری که ساعت چهار صبح می‌رود کار دیگری انجام می‌دهد تا نان خانه را تأمین کند و بعد سر کار اصلی حاضر می‌شود. در چنین شرایطی اگر وسط کار چرت بزند یا تمرکز کافی نداشته باشد، آیا مقصر اصلی خودِ کارگر است؟ یا ریشه در فشار معیشت و ناامنی دارد؟ وقتی خانواده در مضیقه است، هزینه درمان، پوشاک، خوراک و حتی حداقل تفریح حذف می‌شود و همین مستقیماً بهره‌وری را پایین می‌آورد.

۳) امنیت شغلی در کنار انضباط کاری و اجرای کامل قانون

نکته مهم دیگر این است که امنیت شغلی باید همراه با انضباط کاری و اجرای کامل سازوکارهای قانونی باشد. نه این‌طور که امنیت شغلی تبدیل شود به مجوز بی‌نظمی؛ و نه این‌طور که صرفاً یک بخش از قانون را بگیریم و بخش‌های دیگر را رها کنیم.

اگر کارگاه‌ها و کارخانه‌ها سازوکار منظم داشته باشند - شورای اسلامی کار/انمایندگان کارگری فعال، کمیته انضباطی کار، قواعد روشن و سیستم منظم - آن وقت حتی

اگر نیروی کار رسمی هم باشد، نمی‌تواند بی‌انضباطی کند؛ چون مسیر رسیدگی مشخص است و قانون اجرا می‌شود. مشکل ما این است که گاهی قانون را «گزینشی» اجرا می‌کنیم؛ یک بخش را می‌گیریم و بخش دیگر را کنار می‌گذاریم و بعد با انباشت مشکلات روبه‌رو می‌شویم.

۴) تعلق خاطر نیروی کار و حفظ سرمایه‌های تولید

من سال‌ها در پروژه‌های عمرانی کار کرده‌ام و از نزدیک دیده‌ام که اگر نیروی کار «تعلق خاطر» نداشته باشد، دستگاه و سرمایه را حفظ نمی‌کند. وقتی حال نیروی انسانی خوب نباشد، احتمال خطا بالا می‌رود و گاهی یک خطا می‌تواند به یک دستگاه چند میلیاردی خسارت بزند. کارگری که احساس کند دیده می‌شود، امنیت دارد و مزدش منصفانه است، با همان دستگاه مثل دارایی خودش رفتار می‌کند؛ تمیزش می‌کند، مراقبت می‌کند و درست کار می‌کند. اما اگر این احساس نباشد، انگیزه‌ای برای مراقبت نمی‌ماند.

۵) چرخه معیوب اقتصاد و فرسایش اجتماعی

حس من این است که ما در یک چرخه تکراری و فرساینده افتاده‌ایم: هر روز چیزی گران می‌شود - کالا، بنزین، خودرو، خوراک، پوشاک - و بعد دوباره ناچار می‌شویم درباره دستمزد حرف بزنیم؛ و همین چرخه ادامه پیدا می‌کند، بدون اینکه بدانیم انتهای آن کجاست. اگر این مسیر اصلاح نشود، همه ما در نهایت آسیب می‌بینیم. در پایان، اگر زمان باشد، باز هم در خدمت دوستان هستم و نکات تکمیلی را عرض می‌کنم.

◀ قیصری:

سپاسگزارم. فقط این نکته را اضافه کنم که یک نکته جالب - و به‌خصوص در بحث امروز - همین موضوع «کیفیت عاملیت» در الگوی مشارکت نیروی کار در محیط

کار است. این بحث در ادامه صحبت‌های پایانی جناب آقای رضایی عزیز مطرح شد و به نظر می‌رسد لازم است از سوی کارفرمایان با جدیت بیشتری به آن پرداخته شود. اگر - همان‌طور که جناب آقای ولایی هم اشاره کردند- موضوع بهره‌وری برای کارفرما روز به روز مهم‌تر می‌شود، باید توجه داشته باشیم که بخش مهمی از ترجیح و تحقق بهره‌وری به همین «کیفیت عاملیت» برمی‌گردد؛ یعنی میزان اختیار، نقش‌آفرینی، احساس اثرگذاری و کیفیت مشارکت نیروی کار در فرآیند کار.

از این منظر، کیفیت عاملیت و کیفیت شایستگی‌ها دو مؤلفه موازی‌اند که باید در کنار هم دیده شوند و در نهایت، در سازوکارهای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری - به‌ویژه در مراجع عالی مرتبط - به‌صورت دقیق‌تر ترسیم و لحاظ شوند.

◀ گرگی :

عرض سلام و احترام.

موضوعی که می‌خواهم مطرح کنم، در حقیقت محور بحث من است: «مدیریت روابط کار در ایران» و در بخش دوم، «عدالت رویه‌ای»؛ در پاسخ به این پرسش که چرا سازوکاری مثل سازوکار حداقل دستمزد در ایران درست عمل نمی‌کند.

۱) چرا حداقل دستمزد «به‌تنهایی» جواب نمی‌دهد؟

اولین نکته این است که اگر سؤال این باشد که «چرا سازوکاری مثل حداقل دستمزد جواب نمی‌دهد»، باید به نهادهای بازار کار توجه کنیم. در ایران (و حتی در بسیاری از کشورهای جهان) نهادهای بازار کار تا حدی دچار فرسایش شده‌اند؛ اما در ایران این فرسایش شدیدتر است. به‌طور مشخص:

- نظام چانه‌زنی ضعیف است؛
- اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری ضعیف‌اند؛
- صیانت از حقوق کارگران، به‌ویژه امنیت شغلی، ضعیف است؛
- حمایت از نمایندگان کارگران ناچیز و بسیار شکننده است؛
- و مهم‌تر از همه، سیاست اشتغال کامل (با وجود تصریح در چارچوب‌ها و استانداردهای بین‌المللی مانند مقاله‌نامه ۱۲۲) عملاً اجرا نمی‌شود.

اگر قرار باشد شورای عالی کار و نظام تعیین دستمزد مؤثر عمل کند، باید همه نهادهای مرتبط با بازار کار در یک تعامل موزون و هماهنگ با هم کار کنند؛ نه اینکه هر کدام جزیره‌ای عمل کنند.

۲) حلقه‌های مفقوده: اشتغال کامل، بیمه بیکاری، مهارت‌آموزی

بررسی‌های ILO نشان می‌دهد که کاهش ۱ درصدی بیکاری می‌تواند حدود ۰/۶۵ واحد ضریب جینی را کاهش دهد. اما مسئله این است که در ایران، سیاست‌های اشتغال - علی‌رغم تأکیدهای قانونی و بین‌المللی - در عمل کم‌اثر یا ناکارآمد بوده‌اند.

از سوی دیگر، درباره بیمه بیکاری نیز (طبق برخی گزارش‌های بین‌المللی، از جمله گزارش‌های سال ۲۰۲۱) گفته می‌شود که در ایران کمتر از ۲۰ درصد افراد تحت پوشش قرار دارند (ممکن است آمارهای داخلی ارقام متفاوتی ارائه کنند).

در کنار این‌ها، نظام فنی و حرفه‌ای، کارآموزی و اشتغال‌پذیری نیروی کار نیز مسئله کلیدی است. امروز بخش مهمی از «امنیت بازار کار» به مهارت، کارآموزی و قابلیت اشتغال گره خورده است؛ اما این حوزه‌ها هم با

چالش‌های جدی مواجه‌اند.

فشار را به این سطح تزریق می‌کنند.

۳) شورای عالی کار در چه «محیطی» تصمیم می‌گیرد؟

نکته بعدی این است که خودِ سیستم حداقل دستمزد و شورای عالی کار، در یک محیط کلان عمل می‌کند؛ محیطی که سیاست‌های شورای پول و اعتبار و بسیاری از نهادهای اثرگذار دیگر، مستقیماً بر خروجی مصوبات شورا اثر می‌گذارند.

برای اینکه بحث صرفاً تئوریک نباشد، از یک چارچوب عملی استفاده می‌کنم:

هر حکومت/جامعه/نظام اقتصادی برای عملکرد مؤثر، نیاز دارد ساختار اجتماعی انباشت را در سه سطح مدیریت کند:

■ **سطح اول:** تأمین نیروی کار ماهر برای کارآفرین + تأمین مواد و متریال خام با قیمت مناسب و بدون نوسان؛

■ **سطح دوم:** حوزه وزارت کار و معاونت روابط کار؛ یعنی همان نقطه رأس منازعه کار و سرمایه و سهم‌بری از سود؛ (مدیریت روابط کار)

■ **سطح سوم:** بازاریابی، فروش، برندینگ و توسعه بازار.

دولت باید در هر سه سطح سیاست‌گذاری و هماهنگ‌سازی کند. اما وقتی با نوسان‌پذیری شدید ارزی و بی‌ثباتی محیط کسب‌وکار مواجهیم، این ساختار از همان ابتدا دچار اختلال می‌شود: متریال گران به دست کارفرما می‌رسد، هزینه‌ها جهش می‌کند، بازار فروش و صادرات دچار محدودیت می‌شود؛ اما در سطح دوم از معاونت روابط کار انتظار داریم «رفع خصومت» کند و شرکا را به هم نزدیک کند؛ در حالی که بقیه نهادها و سیاست‌ها عملاً پیچیدگی و

۴) ناترازی نهادی و شکاف «قانون» و «عمل»

به‌همین دلیل است که می‌گوییم شورای عالی کار در محیطی عمل می‌کند که:

- سیاست اشتغال کامل مؤثر نداریم؛
- بیمه بیکاری ضعیف است؛
- نظام مهارت‌آموزی ناکارآمد است؛
- و ده‌ها عامل بیرونی (سیاست‌های پولی، ارزی، مالی و...) بر بازار کار اثر می‌گذارد.

در چنین شرایطی، شورای عالی کار عملاً نمی‌تواند همه «پیچیدگی‌های محیطی» را کاهش دهد؛ چون سازوکار کنترلی کافی در اختیار ندارد و بسیاری از اعضای شورا نیز در نهادهای کلیدی دیگر با حق رأی و نقش مؤثر حضور ندارند تا آن فشارهای بیرونی را مدیریت کنند. نتیجه این می‌شود که نهادها باید با هم عمل کنند، اما چون هماهنگ نیستند، ما با وضعیت «ناترازی» مواجه می‌شویم.

این ناترازی خودش را در «کار شایسته» هم نشان می‌دهد:

ما در قانون، حرف‌های قشنگ و ظرفیت‌های خوبی داریم (وضعیت بالقوه/De jure)، اما وقتی به سطح اجرا نگاه می‌کنیم (وضعیت بالفعل/De facto)، شکاف جدی دیده می‌شود؛ یعنی بین آنچه در کتاب قانون آمده و آنچه در عمل جاری است، فاصله معنادار وجود دارد.

۵) آیا شورای عالی کار واقعاً سه‌جانبه است؟

یکی از انتقادهای جدی این است که ساختار شورای عالی کار در عمل، سه‌جانبه‌گرایی واقعی را محقق نمی‌کند؛ چون دولت در این ساختار نقش تعیین‌کننده دارد. ILO مدام تأکید می‌کند دولت اگر از مقام «تسهیل‌گری» خارج

شود و خود به بازیگر مسلط تبدیل شود، اصل سه‌جانبه‌گرایی تضعیف می‌شود.

حتی برخی مقررات تکمیلی (به‌ویژه در برهه‌هایی از دهه ۱۳۸۰ و ۱۳۹۰) به‌گونه‌ای تفسیر یا اجرا شده که **حضور یا عدم حضور نماینده کارگر و حتی امضا یا عدم امضای او** در عمل اهمیت تعیین‌کننده‌ای نداشته؛ و همین، مبنای انتقاد بسیاری از منتقدان است که می‌گویند این سازوکار، در عمل «سه‌جانبه» نیست.

۶ مسئله مشروعیت: ورودی و خروجی

در تحلیلی که (مثلاً در برخی گزارش‌های پژوهشی) ارائه شده، از مفهوم **مشروعیت** هم صحبت می‌شود. اگر شورای عالی کار را با مدل «سیستم» (به‌سبک تحلیل سیستمی دیوید ایستون) در نظر بگیریم، این شورا مثل **قایق کوچکی در دریای طوفانی** اقتصاد کلان است؛ و از دو جهت با چالش مشروعیت روبه‌روست:

الف) مشروعیت ورودی (Input):

«ورودی شورا کیست؟» ما با **شکاف نمایندگی** مواجهیم: تراکم تشکلیابی پایین است، ضریب پوشش پایین است، و نمایندگی واقعی نیروی کار محل سؤال می‌شود.

ب) مشروعیت خروجی (Output):

آیا خروجی مصوبات شورای عالی کار واقعاً توانسته **فقر و نابرابری** را کاهش دهد؟ به‌عنوان نمونه، اگر شاخص‌هایی مثل **خط فقر جهانی** (مثلاً ۳ دلار در روز بر مبنای برابری قدرت خرید) را مبنا قرار دهیم، به عددی برای حداقل دریافتی خانوار می‌رسیم که با دریافتی واقعی فاصله پیدا می‌کند. در این شرایط، با نوسان نرخ ارز و شوک‌های قیمتی، ممکن است قدرت خرید در یک بازه چندماهه افت قابل توجهی پیدا کند؛ و این نشان می‌دهد خروجی سیاست‌ها

برای حفظ معیشت پایدار، با محدودیت جدی روبه‌روست. این‌ها مجموعه دلایلی است که باعث می‌شود سازوکاری مثل حداقل دستمزد، وقتی در یک منظومه نهادی فرسوده و ناهماهنگ قرار می‌گیرد، نتواند به‌تنهایی کارکرد مؤثر و پایدار داشته باشد.

◀ قیصری:

تشکر می‌کنم از توضیحات شما، همچنین از خانم دکتر عزیزخانی، تیم اجرایی و خانم دکتر رضایی بابت برگزاری منظم جلسه.

بحث‌های مطرح‌شده در این نشست، به‌ویژه درباره روابط کار و سازوکارهای نهادی، از نظر پژوهشی ظرفیت بالایی دارد و خوشبختانه بخش قابل توجهی از آن در منابع و گزارش‌های مختلف به شکل مناسبی مستند شده است. دوستانی که مایل باشند این مباحث را دقیق‌تر دنبال کنند، می‌توانند با مراجعه به گزارش‌ها و مستندات مرتبط، جزئیات بیشتری را بررسی کنند.

از همه دوستان بابت همراهی و مشارکت در گفت‌وگو سپاسگزارم.

◀ فاطمه عزیزخانی:

بسم‌الله الرحمن الرحيم

عرض سلام و احترام دارم.

بحث من درباره **حداقل دستمزد** است؛ یعنی سازوکاری که قرار است حداقل‌های معیشت یک خانوار را تأمین کند. در **قانون کار** هم دو معیار اصلی برای تعیین حداقل دستمزد ذکر شده است:

■ نرخ تورم

■ هزینه معیشت خانوار

اما پرسشی که مطرح می‌شود این است: **چرا حداقل**

دستمزدی که تعیین می‌کنیم، کفایت زندگی را تأمین نمی‌کند؟ پاسخ کوتاه این است که بر اساس شواهد و پژوهش‌هایی که انجام داده‌ایم، **عدم کفایت دستمزد کاملاً محرز است.**

شواهد عدم کفایت دستمزد

- **سهم بالای «شاغلان فقیر» در اقتصاد ایران**
نشان می‌دهد دستمزدی که طراحی و تصویب می‌شود، در عمل از تأمین حداقل‌های زندگی عقب می‌ماند.
- **نرخ‌های اعلامی خط فقر نیز این شکاف را**
نشان می‌دهد: برای میانگین کشور عددی حدود **۱۶ میلیون تومان** و برای تهران حدود **۳۳.۵ میلیون تومان** مطرح شده است؛ این یعنی فاصله جدی میان هزینه‌های واقعی زندگی و دریافتی حداقل‌بگیران.
- **اشتغال غیررسمی سهم بالایی دارد و همین**
موضوع، هم چانه‌زنی را ضعیف می‌کند و هم اجرای مؤثر حداقل دستمزد را دشوارتر.
- **بر اساس برخی داده‌ها، در دو سال اخیر رشد**
مصرف خصوصی خانوار منفی بوده؛ یعنی آن بخشی از هزینه معیشت که باید از درآمد حاصل از کار تأمین شود، در بسیاری از خانوارها تأمین نمی‌شود.
- **در بودجه امسال هم - با توجه به فضای رسانه‌ای**
و بحث‌های مطرح‌شده - افزایش حقوق کارکنان دولت حدود **۲۰ درصد** اعلام شد؛ یعنی حتی در بخش رسمی هم توان جبران شکاف معیشتی محدود بوده است.

چرا این سازوکار شکست می‌خورد؟

به نظر من، دلیل اصلی این است که ما در ایران عملاً دایره معیارها را بسیار محدود کرده‌ایم. در بسیاری از کشورها، برای تعیین حداقل دستمزد، علاوه بر تورم و هزینه معیشت، معیارهای دیگری هم وارد تصمیم‌گیری می‌شود؛ از جمله:

- **خط فقر**
- **رشد اقتصادی**
- **نرخ بیکاری**
- **وضعیت بهره‌وری و برخی شاخص‌های بازار کار**

در حالی که ما فعلاً عمدتاً بر **تورم و سبب معیشت** تکیه کرده‌ایم و همین هم جای کار و تکمیل دارد. انتظار این است که معاونت روابط کار و مسئولان محترم - از جمله جناب آقای دکتر میدری - این موضوع را به‌عنوان یک **دستور کار اصلاحی جدی** پیگیری کنند.

ایرادهای اجرایی و نیاز به اصلاح فرآیند

حتی اگر معیارها را درست انتخاب کنیم، باز هم در **ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد** و در فرآیند چانه‌زنی با مشکلات جدی مواجهیم. ما پیشنهادهای مشخصی برای اصلاح فرآیند داریم؛ چون روش فعلی - یعنی **حداقل دستمزد یکسان سراسری برای کل کشور** - عملاً با واقعیت‌های متنوع ایران همخوان نیست و در بسیاری از نقاط جواب نمی‌دهد.

دستمزد منطقه‌ای؛ سوءبرداشت رایج

در سال‌های گذشته ایده «دستمزد منطقه‌ای» مطرح شد و مخالفت‌های زیادی هم با آن صورت گرفت، عمدتاً به این دلیل که تصور شد هدف، **کاهش دستمزد در برخی مناطق** است. در حالی که فلسفه دستمزد منطقه‌ای این

است که:

- استان‌ها از نظر شرایط بازار کار (نرخ مشارکت، نرخ بیکاری، ترکیب بخش‌ها) متفاوت‌اند؛
- از نظر ساختار اقتصادی (صنعتی/خدماتی/کشاورزی، اندازه بنگاه‌ها) تفاوت جدی دارند؛
- و از همه مهم‌تر، هزینه معیشت - خصوصاً مسکن - در استان‌ها و شهرهای مختلف به شدت متفاوت است.

وقتی خط فقر در تهران با میانگین کشور این قدر فاصله دارد، یا وقتی هزینه مسکن در شهرهای بزرگ چند برابر شهرهای کوچک است، «یک عدد واحد» برای همه کشور، هم از منظر کارگر و هم کارفرما می‌تواند ناکارآمد باشد.

کرامت شغلی و اثر روانی-اجتماعی

بحث فقط عدد نیست؛ مسئله کار شایسته و کرامت شغلی هم هست. تفاوت «میانگین» و «میان» درآمد را هم باید دید: ممکن است میانگین با چند حقوق بالا جابه‌جا شود، اما بخش بزرگی از جامعه با همان میانه زندگی می‌کند. در شهرهای بزرگ، وقتی کارگر با وجود کار کردن نمی‌تواند حتی استاندارد حداقلی رفاه را لمس کند، این حس منفی و فرسایش، روی بهره‌وری، انگیزه و حتی انسجام اجتماعی اثر می‌گذارد.

راه‌حل پیشنهادی در شرایط فعلی: پیلوت مبتنی بر «مسکن»

یک نقد مهم هم این است که وقتی تشکلهای کارگری در استان‌ها قوی نیستند، چطور می‌شود دستمزد منطقه‌ای را دقیق و عادلانه تعیین کرد؟ پیشنهاد ما برای شروع (به عنوان پیلوت) این بود که فعلاً وارد دستمزد منطقه‌ای کامل نشویم، بلکه تنها

مؤلفه‌ای را منطقه‌ای کنیم که بیشترین تفاوت را دارد: هزینه مسکن. چون قیمت بسیاری از اقلام خوراکی در کشور تا حدی هم گراست، اما مسکن در استان‌ها و شهرها تفاوت معنادار دارد. بنابراین می‌توان:

- حداقل دستمزد را حفظ کرد تا نگرانی «کاهش دستمزد» پیش نیاید،
- اما مؤلفه/کمک هزینه مرتبط با مسکن را متناسب با منطقه تنظیم کرد،
- و هم‌زمان طی یکی دو سال، به سمت طراحی فرمول شفاف، قابل دفاع و قابل اجرا حرکت کرد.

جمع‌بندی

ما هر سال در پایان جلسات تعیین دستمزد، با نارضایتی طرفین از جلسه خارج می‌شویم و تا سال بعد همین چرخه تکرار می‌شود؛ در حالی که تورم بالا، نوسان ارزی و فشار بر تولید و معیشت، وضعیت را پیچیده‌تر کرده است. برای خروج از این وضعیت، باید:

- معیارهای تعیین حداقل دستمزد را تکمیل کنیم،
- فرآیند اجرایی و چانه‌زنی را اصلاح کنیم،
- و به صورت مرحله‌ای و پیلوت، به سمت الگوهای منطقه‌ای (حداقل در مؤلفه مسکن) حرکت کنیم تا در نهایت بتوانیم به یک مدل نهایی فرمول محور و منصفانه برسیم.

❖ قیصری:

«با توجه به اینکه دوستان اشاره می‌کنند زمان مان بسیار محدود است، سریعاً دور دوم گفت‌وگو را آغاز می‌کنیم. جناب آقای ولایی لطفاً نکات تکمیلی خود را بفرمایید؛ پس

از آن در خدمت جناب آقای زارعی و سپس سایر دوستان خواهیم بود.»

◀ ولایی:

خیلی ممنون. من در تکمیل نکات دوستان، فقط چند نکته اضافه می‌کنم.

ببینید همان‌طور که عرض کردم، شرایط نامطلوب اقتصادی حاکم، هم بر زندگی کارگر اثر می‌گذارد و هم بر زندگی و کسب‌وکار کارفرما. ما گاهی به‌گونه‌ای صحبت می‌کنیم که انگار مسئله‌ای که برای کارگر ایجاد شده، باید صرفاً توسط کارفرما حل شود؛ در حالی که باید از این ذهنیت خارج شویم. همه ما در یک کشتی نشسته‌ایم. کارفرما هم برای اینکه بتواند دستمزد پرداخت کند، باید کسب‌وکارش بچرخد، فروش داشته باشد و بتواند هزینه‌ها را پوشش دهد. پس درست است که معیشت تحت‌تأثیر قرار گرفته و این موضوع تردیدی ندارد، اما ریشه مسئله در جای دیگری است: در اقتصاد کلان کشور؛ در اقتصادی که رشد ایجاد نمی‌کند و تورمی که تولید می‌کند، طبیعتاً برای کارفرما هم مسئله‌ساز است.

برای اینکه بحث کلی نماند، چند آمار مشخص هم از سمت بازار کار و وضعیت کارفرمایان عرض می‌کنم. ما گزارش‌های فصلی وضعیت بازار کار منتشر می‌کنیم. در گزارش تابستان ۱۴۰۴، تعداد فرصت‌های شغلی سه‌ماهه تابستان را هم با فصل قبل (بهار) و هم با تابستان مشابه سال گذشته مقایسه کردیم - برای اینکه اثرات فصلی (Seasonality) در تحلیل دخالت نکند. عددی که دیدیم واقعاً قابل توجه بود:

در تابستان ۱۴۰۴، تعداد فرصت‌های شغلی بازار ۱۲ درصد کاهش پیدا کرده است. این عدد در مقیاس کلان بسیار بزرگ است؛ یعنی از میان چندصد هزار فرصت شغلی که کارفرمایان اعلام می‌کنند، ۱۲ درصد کاهش یعنی افت

جدی در میل به جذب نیرو و توسعه. نکته این است که تابستان سال گذشته هم به‌خاطر شرایط انرژی، حدود ۸ درصد نسبت به تابستان قبل‌تر افت داشت؛ یعنی حتی با وجود اینکه سال قبل هم روند نزولی بوده، تابستان امسال از همان هم ۱۲ درصد پایین‌تر آمده است.

این وضعیت در شهرهای بزرگ به‌مراتب شدیدتر است. در تهران، البرز و اصفهان نزدیک به ۱۹ درصد افت در تعداد فرصت‌های شغلی داریم. این یعنی با آینده نامطمئن، ابهام در شرایط، و سختی‌های اقتصادی، بسیاری از کارفرماها اساساً تصمیم به توسعه یا جذب نیرو ندارند.

از طرف دیگر، ما بعد از جنگ هم یک نظرسنجی انجام دادیم؛ یک ماه پس از پایان جنگ. در خود دوره جنگ، نزدیک به ۸۵ درصد کسب‌وکارها اعلام کردند که با کاهش شدید فروش مواجه بوده‌اند (در بسیاری موارد بیش از ۵۰ درصد). یک ماه بعد از جنگ هم این وضعیت ادامه داشت و ۶۳ درصد کسب‌وکارها همچنان کاهش فروش را گزارش کردند. یعنی در عمل، کارفرما حداقل دو ماه از سال را از دست داده و این خسارت با تعدیل نیروی انسانی به‌تنهایی جبران نمی‌شود؛ هرچند برخی هم ناچار به تعدیل شدند.

می‌خواهم بگویم در سمت کارفرما هم فشار بسیار بالاست و باید مراقب باشیم هر سیاستی که فشار را بیشتر کند، می‌تواند منجر به تعدیل نیرو، تعطیلی کسب‌وکارها، افزایش بیکاری و در نهایت آسیب به همه طرف‌ها شود.

(۱) مزد منطقه‌ای

یک نکته دیگر درباره «مزد منطقه‌ای» است. من معتقدم اینکه ما یک مزد ثابت برای کل جغرافیای کشور داشته باشیم، درست نیست. مزد منطقه‌ای علاوه بر تناسب با هزینه‌های زندگی، می‌تواند به تمرکززدایی از پایتخت

هم کمک کند و در رشد اقتصادی شهرها نقش داشته باشد.

البته جدا از مسکن، هزینه خدمات هم در شهرهای کوچکتر متفاوت است؛ چون بخش قابل توجهی از خدمات، مبتنی بر نیروی انسانی است. اگر دستمزد متناسب با شرایط منطقه تنظیم شود، می‌تواند روی هزینه‌های خدمات هم اثر بگذارد. این موضوع به‌ویژه برای شهرهای بزرگی مثل تهران اهمیت بیشتری دارد.

۲) بازنگری دوره‌ای در طول سال، نه فقط یک‌بار در سال

نکته دوم این است که وقتی می‌گوییم دستمزد باید متناسب با تورم باشد، باید توجه کنیم که تورم «لحظه‌ای» نیست؛ تورم دائماً در حال تولید شدن است. در چنین شرایطی اینکه ما فقط یک‌بار در سال - در ابتدای سال - عدد بزرگی را به اقتصاد تحمیل کنیم، منطقی نیست. اتفاقی که می‌افتد این است:

- در شش‌ماهه اول، کارفرما تحت فشار شدید قرار می‌گیرد تا بتواند افزایش هزینه را پوشش دهد؛
- در شش‌ماهه دوم، کارگر دچار مشکل می‌شود چون همان دستمزد ابتدای سال دیگر قدرت خرید کافی ندارد.

اگر به‌جای یک افزایش سنگین سالانه، حرکت تدریجی و برنامه‌ریزی‌شده داشته باشیم - مثلاً در قالب بازنگری‌های شش‌ماهه یا چند مرحله‌ای - هم اقتصاد دچار اغتشاش کمتری می‌شود و هم فشار بین کارگر و کارفرما متعادل‌تر توزیع می‌شود.

ضمن اینکه افزایش بزرگ ابتدای سال باعث می‌شود کارفرما ناچار شود برای پوشش هزینه‌ها، قیمت محصول را بالا ببرد و این خودش به تورم دامن می‌زند. اگر مسیر

افزایش‌ها از قبل مشخص، تدریجی و قابل پیش‌بینی باشد، اثر تورمی هم کمتر می‌شود.

ما حتی در آمارهای بازار کار می‌بینیم که بسیاری از کارفرمایان بخش خصوصی، عملاً افزایش‌ها را تدریجی انجام می‌دهند. وقتی حقوق‌های درج‌شده در آگهی‌ها را فصل به فصل بررسی می‌کنیم، می‌بینیم حقوق‌ها مثلاً هر فصل حدود ۱۰ درصد رشد می‌کند؛ یعنی افزایش‌ها در عمل به‌صورت تدریجی اتفاق می‌افتد، نه یک‌باره و جهشی.

می‌دانم که این پیشنهاد ملاحظاتی هم دارد - مثلاً در حوزه تأمین اجتماعی، بازنشستگی و... - اما به‌نظر من می‌تواند در کاهش تنش‌ها و بهبود سازوکار تصمیم‌گیری، کمک قابل توجهی کند. ممنونم.

◀ قیصری:

تشکر می‌کنم. من هم با نظر شما موافقم؛ به‌ویژه از این جهت که این نکته، فقط دغدغه کارفرمایی نیست و در سمت کارگری هم قابل دفاع است.

همان‌طور که اشاره کردید، آقای محبوب هم در پنل اول به همین موضوع پرداختند: وقتی اقتصاد با تورم مستمر مواجه است، طبیعی است که انتظار نیروی کار این باشد که قدرت خرید دستمزد به‌صورت واقعی حفظ شود و مطالبات مزدی فقط به «پایان سال» موقوف نشود.

این نکته‌ای که خانم شورعزیزخانی هم در مصاحبه به آن اشاره کرده‌اند - و حتی برخی مسئولان دولتی هم تلویحاً پذیرفته‌اند - این است که در شرایط تورمی، تعیین دستمزد یک‌بار در سال عملاً کارایی لازم را ندارد و بهتر است سازوکاری طراحی شود که در دوره‌های مختلف سال (مثلاً شش‌ماهه یا فصلی)، امکان بازنگری مبتنی بر شاخص‌های روشن فراهم باشد.

اگر این بازنگری‌ها:

- از قبل **قاعده‌مند و قابل پیش‌بینی** شود،
- به شاخص‌های رسمی مثل تورم و اجزای معیشت گره بخورد،
- و با ملاحظات بیمه‌ای و مالیاتی هماهنگ شود،

هم فشار یک‌باره ابتدای سال روی کارفرما کمتر می‌شود، هم افت قدرت خرید کارگر در نیمه دوم سال کنترل می‌شود، و در مجموع، از فضای تنش و چانه‌زنی پایان سال هم تا حدی کاسته خواهد شد.

به نظر می‌رسد لازم است یک نکته را روشن کنم و بعد با همین جمع‌بندی برویم سراغ جناب آقای زارعی. نکته من این نبود که «ابتدای سال» الزاماً روش غلطی است؛ بحث من این است که وقتی با **تورم مستمر** مواجهیم، اگر قرار باشد تصمیم‌گیری فقط در یک مقطع ثابت انجام شود، در طول سال هم برای کارفرما و هم برای نیروی کار تنش ایجاد می‌کند. بنابراین، اگر امکان بازنگری‌های دوره‌ای قاعده‌مند فراهم شود، **نیروی کار هم می‌تواند مشارکت مؤثرتری** در اصلاح و تبیین مبانی تصمیم‌گیری داشته باشد.

درباره آمار تورم و ضرورت نگاه علمی

نکته‌ای که جناب آقای زارعی هم به آن اشاره کردند، مهم است: بخشی از اختلاف‌ها و بی‌اعتمادی‌ها به این برمی‌گردد که احساس می‌شود نرخ‌های رسمی تورم با تجربه زیسته افراد فاصله دارد. اما من فکر می‌کنم در موضوع «تورم» باید **علمی‌تر** و دقیق‌تر صحبت کنیم.

مقایسه تورم با قیمت یک قلم خاص - مثل طلا که ممکن است در یک سال ۸۰ درصد رشد کند - مبنای درست و علمی برای سنجش تورم عمومی نیست؛ چون قیمت طلا تابع عوامل دیگری است و لزوماً بازتاب‌دهنده

وضعیت عمومی قیمت کالاها و خدمات در سبد خانوار نیست. همچنین استناد به چند خرید شخصی یا چند قلم کالا هم نمی‌تواند جایگزین شاخص‌های استاندارد شود. در نهایت، **مرکز آمار ایران و بانک مرکزی** به‌عنوان نهادهای تخصصی، مأموریت‌شان دقیقاً همین است: محاسبه شاخص‌ها با روش‌های استاندارد. ممکن است نقدهای روش‌شناختی وجود داشته باشد - که قابل بحث است - اما اگر قرار است گفت‌وگو جلو برود، بهتر است به جای تکیه بر حس و تجربه موردی، از مسیر **اصلاح علمی شاخص‌ها و شفاف‌تر کردن روش‌ها** جلو برویم؛ مثلاً با:

- شفاف‌سازی سبد مصرفی و وزن اقلام،
- به‌روزرسانی دوره‌ای وزن‌ها،
- تفکیک‌های منطقه‌ای و دهکی،
- و مشارکت بیشتر ذی‌نفعان در فرآیند داده‌گیری.

با این توضیح، اگر موافق باشید، برویم سراغ جناب آقای زارعی.

◀ زارعی:

درست است که «تورم را با طلا» نمی‌شود سنجید؛ اما مسئله این است که مردم تورم را با «سبد واقعی زندگی» می‌سنجند. وقتی کالای پایه‌ای مثل برنج، روغن، گوشت و... چند برابر می‌شود، طبیعی است که احساس عمومی این باشد که عدد رسمی تورم با تجربه زیسته فاصله دارد. مثال ساده‌اش همین برنج است؛ برنجی که زمانی با قیمت‌های خیلی پایین‌تر تهیه می‌شد، امروز به رقم‌هایی رسیده که برای بخش بزرگی از خانوارها سنگین است.

حالا یک نکته مهم را هم خطاب به دوستان کارفرما عرض کنم: دنیا عوض شده. در بسیاری از صنایع، تفاوت اصلی «بهره‌وری» لزوماً از شدت کار و میزان زحمت کارگر نمی‌آید؛ از **تکنولوژی، مدیریت، زنجیره ارزش و فروش**

فناوری می‌آید. کارگری که در ایران زیر فشار و با سختی کار می‌کند، ممکن است از نظر «زحمت» کمتر از کارگر کارخانه‌های بزرگ اروپا نکشد؛ اما آنجا بخش بزرگی از ارزش افزوده، محصول فناوری و سیستم است. بنابراین وقتی از بهره‌وری حرف می‌زنیم، باید سهم تکنولوژی و ساختار تولید را هم ببینیم، نه اینکه همه بار را روی دوش کارگر بگذاریم

درباره «مزد منطقه‌ای»؛ چرا ما مخالفیم؟

اگر با مزد منطقه‌ای مخالفت می‌شود، چند دلیل روشن دارد:

■ مسئله آمار و داده

اگر داده دقیق، به‌روز و قابل اتکا نداشته باشیم، مزد منطقه‌ای خیلی راحت به خطا می‌رود و تصمیم‌ها را منحرف می‌کند. ضمن اینکه فرض «فقط مسکن متفاوت است و خوراک تقریباً ثابت» همیشه درست نیست. خود تجربه میدانی نشان می‌دهد در برخی استان‌ها، رشد قیمت اقلام خوراکی حتی از تهران هم بیشتر بوده است. وقتی خوراک و خدمات هم منطقه‌به‌منطقه تفاوت معنادار دارد، نمی‌توان نسخه ساده‌سازی شده پیچید.

■ خطر تشدید مهاجرت و کوچ اجباری

اگر در جایی مزد بالاتر باشد، طبیعی است که نیروی کار به سمت آن منطقه حرکت می‌کند؛ مخصوصاً وقتی در شهرهای بزرگ هم فرصت‌های شغلی بیشتر است. این یعنی مزد منطقه‌ای (اگر درست طراحی نشود) می‌تواند به افزایش مهاجرت به کلان‌شهرها و تشدید حاشیه‌نشینی دامن بزند.

■ خطر تبدیل شدن به ابزار رانت

در شرایطی که بخشی از اقتصاد ما رانت‌محور است، این نگرانی واقعی وجود دارد که مزد منطقه‌ای به ابزاری برای کاهش هزینه نیروی کار در برخی مناطق تبدیل شود، بدون اینکه مزایای ادعایی‌اش (مثل رونق منطقه‌ای) محقق شود. ضمن اینکه واقعیت بازار هم این است که بعضی کارفرماها در همین وضعیت، از مسیرهای غیرمولد (ارز، طلا، سفته‌بازی) سود می‌برند و در عوض، هزینه‌اش را از مسیر کاهش پرداختی‌ها، حذف مزایا یا تعویق سنوات و پاداش جبران می‌کنند. این‌ها را بسیاری از کارگران به‌صورت مستند و روزمره لمس می‌کنند

دستمزد ناکافی فقط «مشکل امروز» نیست؛ هزینه فرداست

یک نکته کلیدی دیگر: حقوق ناکافی فقط سفره امروز را کوچک نمی‌کند؛ آینده را بیمار می‌کند. وقتی کارگر برای پرداخت اجاره و هزینه‌های جاری مجبور می‌شود از درمان، تغذیه سالم، پروتئین، ویتامین و... بزند، نتیجه‌اش را چند سال بعد جامعه می‌پردازد: کودکانی که تغذیه درست ندارند، «نیروی کار آینده» نمی‌شوند؛ «بیمار آینده» می‌شوند. هزینه درمان این نسل، فردا روی دوش خانواده، دولت و نظام سلامت می‌افتد و به‌جای رشد، فرسایش تولید می‌آورد.

پس خواهش من این است که فقط جلوی پایمان را نگاه نکنیم. مسئله دستمزد، صرفاً یک عدد نیست؛ مسئله سلامت، سرمایه انسانی، آینده تولید و انسجام اجتماعی است.

اگر دوستان یا سایر اعضای پنل سؤالی داشته باشند، در خدمت هستم.

◀ گرگی :

«جناب آقای دکتر، اگر اجازه بفرمایید یک نکته را شفاف کنم؛ چون احساس می‌کنم در بحث “مزد منطقه‌ای” یک سوءبرداشت مهم رخ داده و همین باعث نگرانی جدی در جامعه کارگری شده است. دوستانی که این موضوع را مطرح کرده‌اند، مبانی را دقیق توضیح نداده‌اند و دغدغه‌های کارگران را به‌درستی دریافت نکرده‌اند.

اصل حرف من این است که **مزد منطقه‌ای اساساً با “حداقل دستمزد” یکی نیست** و نباید این دو را به هم گره زد. برای روشن شدن موضوع، اجازه بدهید سه مفهوم را از هم تفکیک کنم:

(1) مزد بقا (Subsistence wage)

این همان حداقل بیولوژیک و پایه‌ای است؛ یعنی سطحی از دستمزد که باید امکان ادامه حیات را فراهم کند. چیزی در حد تامین نیازهای اولیه - مثل حداقل کالری و نیازهای پایه - نه اینکه خانواده در رفاه باشد یا انتخاب‌های متنوع غذایی داشته باشد. این مفهوم، تاریخی و بنیادین است و در ساده‌ترین حالت، برای جلوگیری از فروپاشی معیشت مطرح می‌شود.

(2) حداقل دستمزد (Minimum wage)

حداقل دستمزد، آن سطح حمایتی است که برای **جلوگیری از استثمار کارگر** وضع می‌شود و یک “کف حمایتی” است. نکته مهم این است که در ایران، به‌گفته برخی آمارها، حداقل‌بگیران حدود ۱۵ درصد هستند؛ یعنی برای بخش قابل توجهی از بازار کار، حداقل دستمزد عملاً کف رسمی محسوب می‌شود، اما در عمل در مواردی به سقف هم نزدیک می‌شود یا مبنای بسیاری از قراردادهای قرار می‌گیرد.

(3) مزد معیشتی (Living wage)

این همان چیزی است که در ادبیات ILO و در بحث “کار شایسته” پررنگ است: **دستمزدی که باز تولید خانوار و زندگی آبرومندانه را ممکن کند**. در ماده ۴۱ قانون کار هم وقتی از “هزینه معیشت خانوار” صحبت می‌شود، عملاً به همین سطح نزدیک می‌شویم.

بنابراین، نگرانی جامعه کارگری تا حد زیادی از اینجا ناشی شده که بحث “مزد منطقه‌ای” بدون تفکیک این مفاهیم مطرح شد و به‌صورت نادرست این‌طور جا افتاد که قرار است “حداقل دستمزد” منطقه‌ای شود و در برخی مناطق پایین‌تر بیاید. در حالی که اگر قرار است منطقه‌ای‌سازی معنا داشته باشد، **نباید حداقل دستمزد را دستکاری کند**؛ بلکه باید درباره سازوکارهای مکمل، مزایا، یا مدل‌های توافقی صحبت شود - آن هم با داده دقیق و سازوکارهای حمایتی.

مسئله اصلی: عقب‌ماندگی دستمزد ناشی از

“بی‌عدالتی رویه‌ای” است

مشکل اصلی ما فقط “عدالت توزیعی” نیست (یعنی آنچه در جیب کارگر می‌رود)، بلکه عمیق‌تر از آن، **عدالت رویه‌ای** است:

رویه‌ها، ساختارها و فرآیندهایی که قرار است دستمزد را تعیین کنند.

اگر رویه عادلانه نباشد، خروجی هم عادلانه نمی‌شود. مشکل عقب‌ماندگی دستمزد در ایران، بیش از هر چیز از همین جا می‌آید: کارگر در فرآیند تصمیم‌گیری، **صدای مؤثر ندارد** و ابزارهای چانه‌زنی جمعی ضعیف است.

■ پیمان‌های جمعی در ایران بسیار اندک است و

ضریب پوشش ناچیز است؛

■ نمایندگی کارگران با بدنه اجتماعی اتصال مؤثر

ندارد و شکاف نمایندگی داریم؛

■ مقررات تکمیلی و سازوکارهای اجرایی به گونه‌ای بوده که گاهی حضور/عدم حضور نماینده کارگر یا حتی امضای او، اثر تعیین کننده نداشته؛

■ و دولت در شورای عالی کار، به جای "تسهیل گر بی طرف"، نقش پررنگ و تعیین کننده دارد؛ در حالی که مطابق توصیه‌های ILO، دولت باید نقش بی طرف و تسهیل گر را حفظ کند.

در ادبیات مشروعیات هم (ورودی/خروجی)، شورای عالی کار وقتی مشروع است که:

- ورودی آن نمایندگی واقعی داشته باشد؛
- و خروجی آن بتواند فقر و نابرابری را کاهش دهد و اثر واقعی بر معیشت بگذارد.

شرط لازم برای هر نوع مزد منطقه‌ای: تقویت چانه زنی جمعی

اگر قرار باشد مزد منطقه‌ای یا هر نوع منطقه‌ای سازی مطرح شود، باید پیش نیازش فراهم باشد:

- امکان انعقاد پیمان‌های جمعی واقعی (سراسری/صنفی/منطقه‌ای)
- تشکلیابی مؤثر و صیانت از نمایندگان کارگری
- داده‌های معتبر منطقه‌ای (تورم، سبد معیشت، مسکن، خدمات)
- و نقش بی طرف دولت در فرآیند

بدون این پیش نیازها، منطقه‌ای سازی می تواند به جای حل مسئله، به تضعیف بیشتر نیروی کار و تشدید شکافها منجر شود.

عرض من همین بود. با این تفکیک، هم سوءبرداشتها کمتر می شود، هم می توان بحث را دقیق تر و کم هزینه تر

جلو برد.

در پایان، چون اعلام کردند مدیران استانی لطف کنند در سالن حضور داشته باشند، من هم عذرخواهی می کنم و از جمع خارج می شوم.»

◀ عزیزخانی:

متن شما را با حفظ محتوا و منطق بحث، روان سازی و منسجم کردم (با عبارت بندی رسمی تر و قابل ارائه در جلسه):

نکته‌ای که می خواهم اضافه کنم این است که حتی اگر بپذیریم محاسبه تورم یک کار علمی است و باید به داده‌های رسمی اتکا کنیم، اما در عمل یک مسئله مهم در فرآیند مذاکرات مزدی داریم: **نحوه لحاظ کردن تورم در مذاکرات.**

معمولاً در مذاکرات تعیین دستمزد، تورم سال جاری یا تورم محقق شده تا مقطع مذاکره مبنا قرار می گیرد و بعد برای سال آینده تصمیم گیری می شود؛ در حالی که مسئله اصلی این است که **تورم سال آینده** است که قرار است در طول ۱۲ ماه به جامعه تحمیل شود. اینجاست که یک چالش جدی شکل می گیرد: ما تصمیم را امروز می گیریم، اما فشار اصلی در طول سال بعد رخ می دهد.

بنابراین به نظر من حداقل کاری که دولت می تواند برای شفاف تر شدن فضای مذاکره انجام دهد این است که اعضای دولتی حاضر در شورای عالی کار، با اتکا به داده‌ها و برآوردهای کارشناسی، **پیش بینی تورم سال آینده** را به صورت رسمی و روشن روی میز مذاکره بیاورند؛ یعنی میانگین تورمی که احتمالاً در ۱۲ ماه سال بعد اتفاق خواهد افتاد، برای کارفرما و کارگر شفاف شود. اگر قرار است گفته شود «تورم سال آینده ممکن است بالای ۷۰ درصد باشد»، این باید روشن و صریح بیان شود تا تصمیم گیری بر اساس واقعیت‌های پیش رو انجام شود.

■ یا حمایت در حوزه‌های معین مثل هزینه‌های آموزش، بهداشت، یا برخی هزینه‌های پایه خانوار؛ به نحوی که حداقل‌بگیرها در طول سال کمتر از تورم آسیب ببینند.

در کنار این‌ها، بحث ترکیب و نمایندگی در شورای عالی کار هم جدی است. در فضای فعلی، بسیاری از کارگران احساس می‌کنند نمایندگی واقعی و پاسخ‌گویی کافی وجود ندارد؛ از طرف دیگر، در سمت کارفرمایی هم گاهی نمایندگان بنگاه‌های بزرگ حضور دارند که مسئله‌شان با بنگاه‌های کوچک و متوسط متفاوت است. این موضوع می‌تواند بر کیفیت چانه‌زنی و خروجی مذاکرات اثر بگذارد.

در نهایت، یک نکته نظارتی هم وجود دارد: شورای عالی کار و سازوکار تعیین حداقل دستمزد، فقط نباید در پایان سال فعال شود؛ بهتر است در طول سال هم رصد و پایش داشته باشد و نسبت به پیامدها و انحرافات پاسخ‌گو باشد.

نکته دوم، به ابزارهای جبرانی و حمایتی مربوط است. واقعیت این است که افزایش دستمزد به‌تنهایی، در اقتصاد تورمی همه فشار را حل نمی‌کند؛ بنابراین ما باید به **حمایت‌های هدفمند** برای حداقل‌بگیرها فکر کنیم. دولت در بودجه هم ابزارهایی در اختیار دارد: افزایش درآمدهای مالیاتی، گمرکی و همچنین منابعی که در قانون بودجه پیش‌بینی می‌شود.

پیشنهاد مشخص من این است که دولت می‌تواند بخشی از منابع قابل اتکا (مثلاً بخشی از درآمدهای پیش‌بینی‌شده یا منابعی که در بودجه برای برخی ردیف‌ها در نظر گرفته شده) را **هدفمند و محدود** به حمایت از **حداقل‌بگیرها** اختصاص دهد؛ نه به‌صورت عمومی و پراکنده، بلکه دقیقاً برای گروهی که بیشترین فشار تورمی را تحمل می‌کنند و تعدادشان هم در داده‌های تامین اجتماعی مشخص است.

این حمایت می‌تواند شکل‌های مختلف داشته باشد؛ مثلاً:

■ احیای کالابرگ یا کمک‌هزینه‌های مشخص برای اقلام ضروری؛

جمع‌بندی من این است:

اگر قرار است مذاکرات مزدی واقعی‌تر و کم‌هزینه‌تر شود، باید **پیش‌بینی تورم سال آینده** شفاف شود، و همزمان دولت با ابزارهای بودجه‌ای، **حمایت‌های هدفمند برای حداقل‌بگیرها** را در طول سال فعال کند تا فشار معیشتی فقط روی افزایش دستمزد نیفتد.

خیلی ممنونم.