

بهترین روش تعیین دستمزد در ایران چیست...

## مزد منطقه‌ای؛ آری یا خیر؟

روش‌های مختلف تعیین دستمزد کارگران به موارد گوناگونی مانند شرایط اقتصادی، اشتغال، تولید، معیشت، نرخ شاخص‌های بازار کار و قوانین کار حاکم بر کسب‌وکار و روابط کار بستگی دارد؛ در این میان، خروجی تصمیم‌سازان در خصوص میزان حداقل مزد ماهانه و مزایای نیروی کار چه وضعیتی داشته باشد در واقع محصول مجموعه‌ای از شرایط مرتبط با عوامل کار و تولید است. در این مطلب به تشریح «مزد منطقه‌ای» به عنوان یکی از روش‌های تعیین مزد می‌پردازیم.

گزارش

دستمزد منطقه‌ای، موضوع مورد بحث سال‌های اخیر کمیته‌دستمزد، شورایعالی کار و مجامع و تشکلات کارگری و کارفرمایی و کارشناسان حوزه بازار کار بوده است که منجر به شکل‌گیری دیدگاه‌هایی در دفاع از این روش تعیین دستمزد شده است و در این ارتباط نیز نشست‌های دستمزدی با حضور از کان سه‌جانبه‌گرایی، برگزار و نظرات متفاوتی در این خصوص مطرح و بررسی شده است. در واقع مزد منطقه‌ای شیوه‌ای از تعیین دستمزد است که در آن با توجه به شاخص‌های الزامی تعیین مزد در هر منطقه از کشور مانند تورم، شرایط تولید، ثبات اقتصادی و معیشت کارگران، در خصوص تعیین حداقل دستمزد و مزایای نیروی کار هر منطقه به صورت جداگانه تصمیم‌گیری می‌شود و خروجی متفاوتی را برای کارگران مناطق مختلف در قالب مزد و مزایای دریافتی دربر خواهد داشت.

**موافقان مزد منطقه‌ای چه می‌گویند؟**

موافقان مزد منطقه‌ای بر این باورند با نگاه سرمایه‌گذاری و توسعه مناطق محروم، تعیین دستمزد متفاوت نسبت به هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف الزامی است. همچنین برقراری روش تعیین دستمزد منطقه‌ای با ایجاد سازوکارها و اثرات نسبی و متغیر بر بازار کار، تولید، اشتغال و اقتصاد، موجبات جذب سرمایه‌گذاری، رونق تولید، افزایش نرخ اشتغال و نهایتاً روند ارتقاء رفاه در بین اقشار کارگری جامعه در شهرهای کوچک و مناطق محروم را فراهم خواهد آورد. این دسته از افراد و برخی کارشناسان حوزه بازار کار با نگاه منطقه‌ای به موضوع تعیین دستمزد، سعی در ایجاد یک رویه تعیین دستمزد منطبق با شرایط اقتصادی مناطق مختلف دارند و تصور این است که با عملیاتی شدن این نوع از تعیین مزد نیروی کار، علاوه بر کاهش هزینه‌های تولید، برقراری عدالت بیشتر در خصوص دریافتی کارگران و ارتقاء شرایط رفاهی کارگران را شاهد خواهیم بود. استدلال آنها بر این است که صدور نسخه واحد اقتصادی برای مناطق با خصوصیات متفاوت، نتایج یکسان در ارتقاء سطح معیشت نیروی کار نخواهد داشت.

**نظر مخالفان مزد منطقه‌ای**

امابسیاری از کارشناسان و فعالان حوزه بازار کار و کارگری بر این عقیده هستند برقراری روش تعیین دستمزد منطقه‌ای نیازمند بسترسازی در حوزه‌های مختلف است و بدون ایجاد زمینه مناسب در کشور برای اجرای این نوع از تعیین دستمزد، اجرای آن موجب آسیب‌های فراوان از جمله کاهش قدرت خرید کارگران و افت سطح معیشت و همچنین تبعیض در حوزه دستمزد در کشور می‌شود. مخالفان مزد منطقه‌ای همچنین در اشکالات وارده به تعیین این نوع مزد، موضوع مهاجرت از مناطق کمتر به خوردار به مناطق توسعه‌یافته و تسبیل مهاجرت از روستا به شهر بخصوص کلانشهرها برای دریافت دستمزد بیشتر را مطرح می‌کنند که البته آسیب‌های ناشی از روند جهشی مهاجرت نیروی کار در حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی و زیرساختی بر هیچ کسی پوشیده نیست. کارشناسان اقتصادی و روابط کار و مخالفان این نوع تعیین دستمزد یکی از ابزارهای لازم در تعیین دستمزد منطقه‌ای را ثبات اقتصادی می‌دانند که در واقع زمینه‌ساز تثبیت در تولید، اشتغال و بازار کار نیز خواهد شد و زمینه‌های دیگر تحقق این نوع مزد را افزایش توان فعالیت اقتصادی و تولیدی بخش خصوصی و کاهش تصدی‌گری دولت در امر تولید معرفی می‌کنند.

معاون روابط کار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأکید کرد

### لزوم بالا بردن ایمنی در محیط کار

ایجاد محیطی ایمن در کار از وظایف اصلی کارفرمایان در کارخانه‌ها، سازمان‌ها و واحدهای تولیدی و صنعتی است و عدم رعایت اصول ایمنی توسط نیروهای کار می‌تواند بروز حوادث و آسیب‌های شغلی را موجب شود. بر اساس برآورد سازمان بین‌المللی کار، روزانه حدود ۶ هزار نفر در اثر حوادث و بیماری‌های شغلی در جهان فوت می‌کنند.

علی حسین رعیتی‌فرد معاون روابط کار وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر ضرورت تشکیل کمیته حفاظت فردی، ایمنی و بهداشت محیط کار به منظور صیانت از نیروی کار تأکید دارد. وی می‌گوید: «صیانت از حوزه کار

اشتغال

## تأمین



## ۷

خبر



### ۵ عامل تأثیرگذار در چرخه تولید و اشتغال

الگوی زیست‌بوم ملی اشتغال با هدف ایجاد سالانه یک میلیون شغل در برنامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار گرفته است.

این زیست‌بوم از دوالزام تشکیل شده؛ یک الزام در زمینه روش‌های ایجاد اشتغال و الزام دوم، ایجاد هماهنگی و سطح کلان برای عملیاتی شدن ظرفیت‌ها و زیرساخت‌های کشور در راستای اشتغال‌آفرینی است.

در زیست‌بوم ملی اشتغال به تولید از منظر اشتغال نگاه شده و بر این اساس، به اشتغال‌های متناسب با مزیت‌های ملی، محلی و منطقه‌ای و تولیدات با اشتغال‌زایی بیشتر توجه شده است.

محمود کریمی‌پیرانوند - سرپرست معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - زیست‌بوم ملی اشتغال را برگرفته از فرمان مقام معظم رهبری دانسته و می‌گوید: «بند یک ابلاغیه اقتصاد مقاومتی به بسیج تمامی امکانات برای حل مسأله بیکاری پرداخته و این طرح می‌خواهد همه چیز را به هم نزدیک کند تا این جمع برای مبارزه با معضل بیکاری شکل بگیرد.»

وی اشتغال را یک مسأله اجتماعی عنوان کرده و می‌افزاید: «همه افراد در هر پست و شغلی در زیست‌بوم اشتغال نقش دارند و برای توسعه اشتغال باید این احساس در همه افراد جامعه شکل گیرد.»

کریمی‌پیرانوند می‌گوید: «اشتغال، بخش دوم تولید است. اگر تولید تقویت نشود، اشتغال به وجود نمی‌آید و هر نوع اشتغالی که بدون توجه به اصل تولید ایجاد شود، اشتغال ناپایدار و مقطعی خواهد بود.»

شناخت دقیق و طبقه‌بندی شده از جامعه بازار کار اعم از بیکاران مطلق، ناامیدان از کار، اشتغال ناقص و اشتغال غیررسمی در رسیدن به اهداف حوزه اشتغال امری ضروری است.

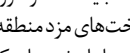
علی حیدری- کارشناس حوزه کار- نیز می‌گوید: «برای تحقق و اجرای برنامه زیست‌بوم ملی اشتغال، لازم است تا برخی قوانین و مقررات از جمله قوانین محل سرمایه‌گذاری اصلاح و چالش‌های پیش روی تولید برطرف شود.»

او می‌گوید: «زیست‌بوم ملی اشتغال الگویی است که می‌توان به وسیله آن نه تنها فرصت‌های شغلی بسیاری را به وجود آورد بلکه از طریق شناسایی جمعیت بیکاران، جوندگان کار و شاغلان کم‌درآمد و اطلاع از فعالیت‌های رسمی و غیررسمی اقدام به ساماندهی بازار کار کمک کرد.»

حیدری با بیان اینکه این طرح هم برای بیکاران اشتغال‌زایی می‌کند و هم افراد فاقد شغل شایسته را مورد توجه قرار می‌دهد، می‌گوید: «الگوی زیست‌بوم اشتغال به موضوعاتی همچون زیرساخت‌های اشتغال، بازار فروش و تأمین مالی می‌پردازد و در آن، نوع بیکاری افراد و وضعیت فعالیت واحدها و بنگاه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.» این کارشناس حوزه کار از زیست‌بوم ملی اشتغال به عنوان بستری برای هماهنگ‌سازی دولت در اشتغال‌زایی نام برده و می‌گوید: «در این بستر، وظایف و مسئولیت هر کدام از سازمانها، دستگاهها و نهادها در حوزه اشتغال کشور تعریف و تعیین شده است.»



منطقه‌ای به منزله حذف مزد حداقلی نیست و مزد منطقه‌ای هم می‌تواند در بحث تعیین دستمزد به کمک بیاید. بخشی از نظرات در جلسه کمیته مزد بر این بود که در مناطقی که تورم بیشتری دارد، رقم بیشتر را برای حقوق و دریافتی افراد در نظر بگیریم.» به گفته «محمد رضا تاجیک» عضو شورایعالی کار نیز دلیل فراهم نبودن زیرساخت‌های مزد منطقه‌ای در کشور افزایش موج مهاجرت از روستاها و شهرهای کوچک به کلانشهرها و عدم اجرای حداقل مزد مصوب شورایعالی کار در این مناطق است. وی با بیان اینکه در ارز‌انترین شهرها، حداقل مزد به سختی رعایت می‌شود و هزینه تمام‌شده تولید برای کارفرمایان در نظر گرفته نمی‌شود، می‌گوید: «اگر این مسأله را رعایت کنیم، می‌توانیم در خصوص مزد صنایع و صنوف مختلف و کسانی که در صنایع خاص کار می‌کنند صرف‌نظر از مزد حداقلی، مزد بیشتری تعیین کنیم.»



احسان احمدی

روزنامه نگار

**موافقان مزد منطقه‌ای بر این باورند با نگاه سرمایه‌گذاری و توسعه مناطق محروم، تعیین دستمزد متفاوت نسبت به هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف الزامی است**

صاحبان صنایع به شدت پایین است و در مقابل جذابیت دستمزد بالا برای نیروی کار بالاست و در نتیجه کوچ معکوس اتفاق می‌افتد.» به گفته وی، تعیین حداقل دستمزد پایین نه تنها نمی‌تواند به افزایش اشتغال کمک کند بلکه شاغلان فقیر ما را افزایش می‌دهد. اتفاقی که در طی یک دهه اخیر در کشور ما افتاده این است که ما با انبوهی از شاغلان فقیر مواجه شده‌ایم در حالی که فرد شاغل باید بتواند حداقل از پس هزینه‌های اساسی زندگی خود بر بیاید.

**مزد منطقه‌ای نیازمند ثبات اقتصادی است**

«حمید حاج اسماعیلی» کارشناس حوزه بازار کار در گفت‌وگو با آتیه‌نو در خصوص موضوع مزد منطقه‌ای گفت: «به عنوان نخستین مورد، ثبات اقتصادی از جمله شرایط تعیین مزد منطقه‌ای است.» وی اضافه می‌کند: «در موضوع دوم، باید اصلاحاتی را در ماده (۴۱) قانون کار انجام بدهیم چون آنچه در این ماده آمده شرایطی را فراهم نمی‌کند که بتوانیم دستمزدهای متعددار در کشور تعیین و مدیریت کنیم.» این کارشناس حوزه بازار کار با اشاره به اینکه سومین دلیل مهیا نبودن شرایط تعیین مزد منطقه‌ای را نبود بخش خصوصی قوی و عدم کاهش تصدی‌گری دولت‌ها در حوزه اقتصاد و تولید می‌داند، اظهار داشت: «در بسیاری از کشورهایی که مزد منطقه‌ای امنیای تعیین دستمزد قرار داده‌اند، یک کف دستمزدی تعیین شده است.»

**مزد منطقه‌ای می‌تواند در تعیین دستمزد کمک کند**

نماینده کارگران در شورایعالی کار درباره برخی نگرانی‌ها نسبت به مطرح شدن مزد منطقه‌ای و عدم ورود کمیته دستمزد به تعیین رقم سبد معیشت خانوار می‌گوید: «برگزاری جلسات کمیته دستمزد با محور بررسی مزد

کمتر است و باال ایمنی در محیط‌های کاری، آمارهای موجود را کاهش خواهیم داد.

تأکید رعیتی‌فرد این است که نظارت بر کارخانه‌ها و آموزش مستمر کارگران در دستور کار قرار گیرد تا شاهد حوادث ناشی از کار نباشیم. طبق اعلام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در کارگاه‌های زیر ۲۰ نفر به‌ویژه کارگاه‌های ساختمانی بیشترین نرخ حوادث ناشی از کار دیده می‌شود که بر این اساس لازم است نظارت‌های بیشتری در این خصوص اعمال شود. علی‌اصلاحی عضو کانون عالی شوراهای اسلامی کار نیز افزایش بازرسی از محیط‌های کاری را مورد تأکید قرار داده و می‌گوید: «با وجود آنکه در بحث کاهش حوادث کار، ارائه آموزش‌ها در محیط کار موفق بوده اما همچنان با کمبود بازرسان

کار مواجه هستیم.» وی می‌گوید: «این مسأله باعث شده بازرسی از محیط‌های کار به طور مستمر و مداوم نباشد و بازرسان کار هر شش ماه یک‌بار از کارگاه‌ها واحدها بازدید کنند و در جریان روند اجرای دستورالعمل‌های ایمنی در کارگاه‌ها قرار گیرند.»

اصلاتی‌با بیان اینکه تقویت بازرسان کار باید در دستور کار قرار گیرد، می‌گوید: «ما می‌توانیم از ظرفیت انجمن‌ها و تشکل‌های کارگری به این منظور استفاده و حتی بحث آموزش را به آنها واگذار کنیم.»

به گفته این مقام مسئول کارگری، بازرسان کار در دوران کرونا با حضور مستمر خود در پیشگیری از شیوع کرونا، تأمین وسایل حفاظت فردی، فاصله‌گذاری‌های اجتماعی و نظارت، نقش بسزا و مؤثری از خود نشان دادند.