

عناصر تعیین کننده دستمزد نیروی کار کدامند؟

قانون کار، نرخ تورم و سبد معیشت

گزارش

بر اساس عرف سال‌های گذشته، ماه‌های پایانی سال برای جامعه کارگری با اعلام نرخ تورم رسمی از طرف مرکز ملی آمار، تعیین نرخ سبد معیشت توسط کمیته دستمزد و تصمیمات مزدی جلسات شورایعالی کار همراه است.

هر سال شورایعالی کار با استناد به تبصره‌های «۱» و «۲» ماده (۴۱) قانون کار و اثرگذاری نرخ تورم و سبد

اتکاء به مصوبات قانون کار در خصوص نحوه تعیین مزد کارگران و استناد به این قانون همواره مورد بحث شرکای اجتماعی قرار می‌گیرد.

نمایندگان جامعه کارگری حاضر در شورایعالی کار، بر دو تبصره قانونی با ماهیت تعیین نرخ افزایش مزد در قالب نرخ‌های سبد معیشت خانوار ۳.۳ نفره کارگری و تورم تأکید دارند.

کارشناسان کارگر معتقدند عدم توجه به اجرای درست قانون کار در تعیین مزد و فاصله گرفتن رشد مزدی با نرخ تورم در طول دهه‌ها موجب عقب‌افتادگی دستمزدی کارگران و شرایط سخت اقتصادی آنها شده است.

آنان همچنین بی‌توجهی به رشد قیمت اقلام اساسی در چارچوب سبد معیشت کارگران و عدم تناسب افزایش مزد با این مسأله را از دیگر دلایل شکاف مزدی ایجاد شده بین نیاز اقتصادی و دستمزد جامعه کارگری می‌دانند.

روش صحیح تعیین مزد

این در حالی است که نمایندگان جامعه کارفرمایی با تأکید بر قانون کار، بهره‌مندی از دیگر روش‌های تعیین مزد با تکیه بر شرایط اقتصادی و میزان فشار وارده بر تولید را طرح می‌کنند.

در این خصوص برخی کارفرمایان وضعیت بازار تولید را متناسب با بررسی اجرای دستمزد منطقه‌ای و تفاوت شرایط تولید در مناطق مختلف کشور از جمله هزینه‌های جاری را دلیلی بر استفاده از این روش تعیین مزد می‌دانند.

ارائه بسته‌های حمایت از کارفرمایان در شرایط فشار اقتصادی ناشی از وضعیت تحریمی جهت کاهش بار

معیشت خانوار کارگری، با استفاده از داده‌های مرکز آمار و کمیته مزد ذیل همین شورا، میزان افزایش دستمزد کارگران را اعلام می‌کند.

روند بررسی و تصمیم‌سازی در خصوص نرخ رشد دستمزد نیروی کار با حضور نمایندگان دولت و بخش‌های کارفرمایی و کارگری در شورایعالی کار انجام می‌شود.

گرفته است.

در واقع در این سال‌ها تصمیم‌گیران به نرخ تورم به عنوان یکی از شاخص‌های اساسی تعیین دستمزد کارگران توجه داشته‌اند. بخشی از شکاف مزدی در سال‌های اشاره شده به واسطه رشد فزاینده مزد نسبت به نرخ تورم جبران شده، اما ادامه این روند برای تعادل این دو شاخص ضروری به نظر می‌رسد.

حل چالش دستمزد

کارشناسان حوزه کار و تولید معتقدند در جمع‌بندی شرایط امروز حقوق و مزایای کارگران، شکاف مزدی ایجاد شده جز با استناد به قانون کار در قالب سیاستگذاری بلندمدت و تمرکز دولت بر حمایت از تولیدکننده ممکن نخواهد بود. فعالان بازار کار همچنین مهار نرخ تورم و ایجاد ثبات اقتصادی در فضای تولید را عامل مؤثر در تثبیت شاخص‌های تولیدی و رونق آن می‌دانند که به طور مستقیم بر توان افزایش مزد نیروی کار توسط کارفرمایان مؤثر است.

افزایش عادلانه مزد

کارشناسان اقتصاد تولید همچنین معتقدند اشتغال بیش از ۲۴ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر در فضای کسب‌وکار کشور و فعالیت آنها به عنوان قشر مولد در صورت تأمین معیشت خانوار و رف چالش‌های مزدی نیروی کار، ارتقاء موجب بهره‌وری می‌شود.

با این اوصاف، شرایط امروز کارگران فاصله مزدی با نرخ تورم و سبد معیشت را نشان می‌دهد که نیازمند تدوین راهکارهایی برای جبران خلاء موجود است. شاید دستمزد سال ۱۴۰۲ فرصتی برای استمرار حمایت از نیروی کار و پرکردن فاصله مذکور باشد.



مالی هزینه‌های تولید از جمله دستمزد کارگران از دیگر مسائل مورد توجه کارفرمایان است. با این حال، جامعه کارفرمایی با تأکید بر ضرورت افزایش دستمزد بر مبنای قانون کار، الزام تدوین طرح جامع حمایت از کارگاه‌ها را با هدف تقویت و رونق تولید و به تبع آن، افزایش ظرفیت دستمزدی کارگران مطرح می‌کنند.

رشد ۵۷.۴ درصدی حداقل دستمزد

دولت مردمی سیزدهم از ابتدای فعالیت خود با تأکید بر استفاده از ظرفیت‌هایی مانند سه‌جانبه‌گرایی و قانون کار در بررسی و تعیین افزایش مزد نیروی کار،

جایگاه قانون کار در تعیین دستمزد

گفت‌وگو

قانون کار ایران با استناد به دو شاخص سبد معیشت و نرخ تورم به عنوان مؤلفه‌های اساسی تعیین مزد کارگران، تکلیف شورایعالی کار را برای افزایش حداقل دستمزد روشن کرده است. بر همین اساس تبصره‌های «۱» و «۲» ماده (۴۱) قانون کار صراحتاً به موضوع تعیین دستمزد

نیروی کار با هدف دستیابی به تأمین معیشت خانوار کارگری اشاره دارد. در این رابطه، ضرورت استناد به قانون کار در تعیین حقوق کارگران، الزام ترمیم شکاف مزدی و امکان اجرای مدل‌های دستمزدی را در گفت‌وگو با رییس هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور جویا شد.یم.

مزد ملی یا منطقه‌ای

رییس هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار اضافه کرد: «با لحاظ تأکید قانون در حوزه معیشت دستمزدی از مزد منطقه‌ای استقبال می‌کنیم.»

وی گفت: «نادیده گرفتن یا حذف تأثیرگذاری نرخ تورم و سبد معیشت در تعیین حداقل مزد دور از عدالت است، اما صراحت قانون هر نوع تصمیم‌گیری درباره مزد ملی، منطقه‌ای و صنایع را دو شاخصه مذکور قرار داده است.»

علی‌بیگی در ادامه گفت: «اگر قصد ورود به مزد منطقه‌ای را داشته باشیم در خوشبینانه‌ترین حالت باید برای محروم‌ترین مناطق حداقل مزدی که اکنون جاری اعمال شود و در استان‌های دیگر باید حداقل مزد فراتر از آن باشد.»

بی‌توجهی به قانون کار

رییس هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار گفت: «با اجرای درست قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ و نظارت مستمر بر آن، جامعه کارگری با چالش‌های کمتری روبه‌رو می‌شود، بنابراین مهمترین مسأله‌ای امروز حوزه کار نادیده گرفتن قانون است.» علی‌بیگی اظهار کرد: «بی‌توجهی به اجرای کامل قانون کار باعث شکل‌گیری چالش‌های امنیت شغلی و معیشت برای جامعه کارگری شده؛ بنابراین تنها راه برون‌رفت از وضعیت موجود، فصل‌الخطاب قرار دادن قانون و عمل به آن است.» وی اضافه کرد: «با بی‌توجهی به مواد تصریح شده در قانون و روی آوردن به گفتاردرمانی، چالش‌هایی به مشکلات گذشته فضای کار و تولید اضافه خواهد شد.»



اشاره شده و ما منکر این مدل تعیین دستمزد نیستیم.»

این فعال حوزه کار با اشاره به اعتقاد برخی درباره پرداخت مزد کمتر به مناطق محروم در قالب مزد منطقه‌ای، گفت: «در سال گذشته مرکز آمار نرخ تورم استان ایلام به عنوان یک استان محروم را بیش از کلانشهرها اعلام کرد و به همین دلیل این رویه در بسیاری مناطق قابل اجرا نیست.»

وی تصریح کرد: «اینکه مزد منطقه‌ای کمتر از حداقل دستمزد باشد، تفسیر درستی از قانون نیست. با بررسی میدانی درباره کالاهای اساسی مورد نیاز مردم مورد توجه می‌شویم در برخی از مناطق محروم هزینه‌های تولید بیشتر است.»

خواهند شد.»

این فعال کارگری گفت: «در این خصوص شورایعالی کار باید با استفاده از ظرفیت قانونی، تعیین دستمزد سال ۱۴۰۲ را در دستور کار داشته باشد و بر اساس یک توافق جداگانه، جبران عقب‌ماندگی مزدی سال‌های گذشته را انجام دهد.»

مزد منطقه‌ای

علی‌بیگی با بیان اینکه برخی تفاسیر در خصوص مزد منطقه‌ای اشتباه است، اضافه کرد: «قانون کار تأکید می‌کند شورایعالی کار باید بر اساس دو شاخص‌های اشاره شده، مزد را برای صنایع و مناطق مختلف تعیین کند.»

وی گفت: «در قانون کار نیز به مسأله مزد منطقه‌ای

رییس هیأت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار درباره راهکار مؤثر تعیین دستمزد کارگران در گفت‌وگو با آتی‌نو اظهار کرد: «معتقدم ماده (۴۱) قانون کار باید برای همه افراد و اعضای تصمیم‌گیر شورایعالی کار فصل‌الخطاب تعیین نرخ دستمزد قرار گیرد.» اولیا علی‌بیگی گفت: «توجه بیشتر به اجرای تبصره‌های «۱» و «۲» این ماده قانونی با تأکید بر اثربخشی نرخ تورم و سبد معیشت، کاهش مشکلات جامعه کارگری را موجب می‌شود.»

وی تصریح کرد: «براساس این ماده قانونی شورایعالی کار موظف است هر سال بر مبنای دو شاخص نرخ تورم اعلامی از سوی مراکز رسمی و سبد معیشت، اقدام به افزایش حداقل مزد سال آتی کند.» علی‌بیگی با بیان اینکه در بررسی‌های میدانی امکان دسترسی به رقم واقعی سبد معیشت خانوار کارگری وجود دارد، گفت: «شورایعالی کار باید با تلفیقی از نرخ تورم و سبد معیشت نسبت به تعیین حداقل مزد تصمیم‌گیری کند.»

وی ادامه داد: «توجه شرکای اجتماعی به شاخصه‌های قانونی در تعیین دستمزد، حقوق مزایای منصفانه با برای کارگران به دنبال خواهد داشت.»

ترمیم شکاف مزدی

علی‌بیگی با بیان اینکه به لحاظ عدم اجرای درست قانون کار شکاف بین معیشت و دستمزد کارگر به وجود آمده، گفت: «با تدوین برنامه‌ریزی طی مدت حداقل سه و حداکثر پنج ساله امکان پر کردن این شکاف وجود دارد.» وی اضافه کرد: «ضمن تعیین دستمزد سال آینده بر مبنای قانون، باید به دنبال راهکار برای ترمیم شکاف مزدی ایجاد شده باشیم. در این شرایط کارگران به آینده دستمزدی امیدوار

نگاه

اثرگذاری دستمزد

بر هزینه‌های

تولید



مرتضی رجبی

کارشناس روابط کار

براساس روش و ابزارهای مورد نیاز تعیین دستمزد، باید از مزایای تبصره‌های «۱» و «۲» ماده (۴۱) قانون کار برای بررسی و تعیین افزایش مزد سالانه کارگران استفاده کنیم.

با توجه به وضعیت اقتصادی حاکم بر فضای تولید، شرایط معیشتی مناسبی برای افراد مزدبگیر مشمول قانون کار در طول سال‌های گذشته شکل نگرفته است.

با در نظر گرفتن بازدهی متفاوت کارگاه‌ها در بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات و استناد به ماده (۴۱) قانون کار، تعیین حداقل مزد و تسری آن به سایر سطوح باید با توجه به این بخش‌های سه‌گانه اقتصادی باشد.

این تصمیمات مزدی باید به گونه‌ای اعمال شود که در تمامی بخش‌ها نیروی کار از وضع مناسب معیشتی برخوردار باشد و واحدهای فعال امکان ادامه تولید و ارائه خدمات داشته باشند.

با نگاه به تأکید ۲۰۳ ماده قانون کار به مسائلی اقتصادی و اجتماعی، در خصوص تعیین دستمزد نیز باید وضعیت جامعه مورد رصد قرار گیرد.

با این اوصاف، تعیین دستمزد نیروی کار باید با مسائلی اقتصادی و اجتماعی سازگاری داشته باشد. بنابراین به جای دیدگاه صرفاً منطقه‌ای، صنعتی و یا قانون کاری در تعیین دستمزد، مرکز ملی آمار باید داده‌ها و اطلاعات را به طور دقیق تجزیه و تحلیل شده برای تصمیم‌گیری در خصوص افزایش مزد کارگران در اختیار وزارت کار و اعضای شورایعالی کار قرار دهد.

این در حالی است که تأکید گزینه انتخابی در تعیین روش بررسی و اعلام دستمزد بر تحلیل وضعیت حوزه‌های مختلف تولیدی و خدماتی است که شرایط کار یکسان ندارند. بنابراین مزد باید طوری تعیین شود که قابلیت حذف، انجام یا اجرای آن در این سه بخش وجود داشته باشد، به طوری که تعادل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه با چالش مواجه نشود.

در این صورت نیروی کار وضعیت معیشتی مناسبی را تجربه خواهد کرد و کارفرمایان نیز امکان عمل به تعهدات خود به خصوص در حوزه حقوق دستمزد کارگران را خواهند داشت.

برخی مواقع سخن از میزان اثرگذاری دستمزد و سهم‌پذیری آن از هزینه‌های تمام شده تولید مطرح می‌شود، اما باید سایر شاخص‌های تولید نیز در جریان بررسی تعیین مزد در نظر گرفته شود. شورایعالی کار متشکل از نمایندگان دولت، کارفرما و کارگران در راستای تصمیم‌گیری برای دستمزد سال آینده باید شرایط تعادلی تولید، هزینه‌ها و معیشت نیروی کار را همزمان در نظر داشته باشند. عرضه و تقاضای نیروی کار در فضای بازار کار هنوز به حالت تعادل نرسیده، بنابراین تمام این گزینه‌ها و زیرساخت‌ها در بخش‌ها و فعالیت‌های اقتصادی در تعیین مزد اثرگذار خواهند بود.



محمود میرآقای

روزنامه‌نگار

جامعه

کارفرمایی

با تأکید بر

ضرورت

افزایش

دستمزد بر

مبنای قانون

کار، الزام

تدوین طرح

جامع حمایت

از کارگاه‌ها

را با هدف

تقویت و رونق

تولید و به تبع

آن، افزایش

ظرفیت

دستمزدی

کارگران مطرح

می‌کنند

رییس

هیأت‌مدیره

کانون عالی

شوراهای

اسلامی کار:

شورایعالی کار

موظف است هر

سال بر مبنای دو

شاخص نرخ تورم

اعلامی از سوی

مراکز رسمی و

سبده معیشت،

اقدام به افزایش

حداقل مزد سال

آتی کند