



محاسبه نکرده‌ایم. در محاسبات سید معیشت، مینا سید خوراکی‌های خانوار متوسط است و سایر هزینه‌ها با اعمال یک ضریب عام به دست می‌آید؛ لذا تا زمانی که معیار و مبنایی برای محاسبه هزینه‌های واقعی مسکن نداشته باشیم، نمی‌توانیم مبلغ آن را به صورت منطقه‌ای تعیین کنیم.

او ضمن تأکید بر اینکه در شرایط فعلی دستمزد منطقه‌ای و منطقه‌ای شدن حقوق دریافتی کارگران قابلیت تحقق ندارد و نیازمند زیرساخت‌هایی است که فراهم نشده، ادامه داد: «اینکه برخی اعلام کرده‌اند بین هزینه‌های اجاره خانه در استان‌های محروم و دورافتاده و تهران، یک فاصله ۱۰ برابری برقرار است، مبنای وسندیت ندارد. کافی است به سایت‌ها و سامانه‌های اجاره مسکن رجوع کنیم تا دریابیم، سطح اجاره خانه در تمام شهرها و مراکز کشور بالاست و بر اساس آمارهای رسمی، بیش از ۵۰ درصد درآمد ماهانه کارگران صرف هزینه‌های مسکن می‌شود.»

در هر حال به نظر می‌رسد مزد منطقه‌ای با هر نوع خوانش ناقص از آن در حال حاضر قابل اجرا و پیاده‌سازی نیست. اما آیا می‌توان سراغ راهکارهای دیگر ترمیم قدرت خرید کارگران مانند ارائه بسته کالا رفت و کمبودهای دستمزد ریالی را به این شیوه جبران کرد؟

ارائه بسته کالا به کارگران

در هفته دوم مهرماه سال جاری، برخی از نمایندگان مجلس از پیشنهاد توزیع ماهانه سبد کالای پنج میلیون تومانی به کارگران شامل مرغ، گوشت و برنج در کنار آن خبر دادند تا حداقل دستمزد‌ها به میزان خط فقر برسد. بر این اساس، یک سبد غذایی شامل مرغ، گوشت، برنج و روغن به ارزش پنج میلیون تومان و به صورت ماهانه میان کارگران توزیع می‌شود و قرار است که توزیع این سبد کالایی به قانون تبدیل شود تا از اجرای آن سرباز زده نشود.

در همین رابطه احمد بیگدلی، عضو کمیسیون اجتماعی مجلس، از طرح پیشنهاد ارائه سبد غذایی اصلی با چند قلم اصلی در کنار گوشت و برنج در جریان روند بررسی روش تعیین مزد کارگران خبر داد و افزود: «اگر توزیع سبد کالایی به‌صورت قانون شود، هیچ کارفرمایی نمی‌تواند از اجرای آن سرباز زند. در اصلاحیه ماده ۴۱ این پیشنهاد را مطرح خواهیم کرد که در کنار افزایش نقدی حقوق، کالاهای اساسی به‌صورت سبد کالایی از سوی وزارت کار یا دولت ماهیانه توزیع شود. در این صورت، هم به اعتقاد برخی کارشناسان علاوه بر اینکه نقدینگی افزایش یافته‌است، تولید رونق می‌گیرد، زیرا بخشی از کالاهای می‌تواند از سوی شرکت‌های دولتی تهیه شود.»

همچنین، مدتی است که طرح اصلاح ماده ۴۱ قانون کار با قید یک فوریت و ۲۵ امضا تقدیم هیئت رئیسه مجلس شورای اسلامی شده و هیئت‌رئیسه نیز آن را به کمیسیون اجتماعی، به‌عنوان کمیسیون تخصصی، ارجاع داده است تا در دستور کار این کمیسیون قرار بگیرد. هنوز مشخص نیست که خروجی این طرح چه خواهد بود و چه الزامات و تمهیدات جدیدی به روند تعیین دستمزد کارگران افزوده خواهد شد. در هر حال، پرداخت‌های غیرنقدی مشروط بر اینکه رقم آن ثابت نباشد و بر اساس کالاهای پرداخت شده، تنظیم شود، به این معنا که یک سبد خاص از کالاهای ثابت برای پرداخت تعیین شود، می‌تواند راهکاری مؤثر برای حفظ قدرت خرید کارگران و جلوگیری از خالی شدن سرفه‌ها باشد. علیرضا محجوب، دبیر کل خانه کارگر ایران، طی گفت‌وگویی در این رابطه بیان کرد: «ما همیشه به پرداخت‌های غیرنقدی و اقدامات غیرنقدی خوش‌بین‌تر از اقدامات نقدی هستیم؛ زیرا آثار آن در بلندمدت قابل رفع نیست. وقتی کالایی در اختیار کارگران قرار گیرد، تورم نمی‌تواند هر سال بخشی از آن را کم کند. به‌عنوان مثال فرض کنیم اگر ۱۰ کیلو برنج در سبد کالا اختصاص پیدا کرد تا ۵ یا ۱۰ سال آینده نیز باید این روند ادامه پیدا کند.»

او اختصاص سبد کالا را راهکاری برای ترمیم حداقل مزد دانست و افزود: «مزیت پرداخت‌های غیرنقدی این است که مشمول آفت تورم نمی‌شوند. به همین دلیل پرداخت غیرنقدی در هر شرایطی برای هر

گروهی از نظر ما یک کار مثبت و قابل دفاع است، به‌ویژه کارگران که با افزایش نرخ تورم، قدرت خرید آن‌ها به‌شدت کاهش پیدا کرده است.»

رویکرد شناورسازی دستمزد

دستمزد شناور در یک تعریف ساده به معنای افزایش چندباره حداقل دستمزد در طول سال است. قانون کار هیچ ممنوعیتی برای افزایش چندباره دستمزد در طول سال تعریف نکرده و به گفته حسین حبیبی، عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، اگر مراد قانون‌گذار از ورودی ماده ۴۱ قانون کار، افزایش دستمزد «فقط یک‌بار در سال» بود، بدون تردید این موضوع را به صراحت در بندهای ماده فوق می‌گنجاند. بنابراین وقتی چنین موضوعی به صراحت نیامده، یعنی ممنوعیتی برای افزایش چندباره دستمزد در میان نیست. در ورودی ماده ۴۱ قانون کار آمده: «شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و با صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.» حبیبی با استناد به این بخش از قانون گفت: «همه ساله به معنای فقط سالی یک‌بار نیست. تأکید قانون‌گذار در ماده ۴۱ قانون کار، عمل به الزامات تعیین دستمزد یا همان تطابق دستمزد با نرخ تورم رسمی و هزینه‌های حداقلی زندگی است. در نتیجه با توجه به اینکه شرایط اقتصاد تورمی است و در طول سال، هزینه‌های زندگی افزایش می‌یابد، راهکار عادلانه این است که نسبت به شناورسازی دستمزد کارگران با توجه به نرخ تورم اقدام شود.» او توضیح داد: «شورای عالی کار می‌تواند به‌صورت شناور و با توجه به نوسان تورم نقطه به نقطه حقوق‌ها را افزایش دهد. پیشنهاد مناسب‌تر این است که شورای عالی کار در میانه سال، مثلاً در آغاز هر فصل از سال، تشکیل جلسه دهد و نسبت به محاسبه مجدد نرخ سبد معیشت اقدام کند. تورم حادث بر سبد معیشت بین دو نقطه (از زمان ترمیم قبلی دستمزد تا زمان برگزاری نشست سه جانبه) محاسبه و بر حداقل دستمزد کارگران اعمال شود. برای مثال اگر بین این دو نقطه زمانی، نرخ سبد معیشت ۱۵ درصد افزایش یافته، ۱۵ درصد به مزد و مزایای مزدی کارگران افزوده شود.»

به اعتقاد حبیبی، وقتی تورم مثبت است و ماهانه تورم داریم، به‌خصوص تورمی که روی اقلام اساسی زندگی از جمله خوراکی‌ها و هزینه‌های مسکن تأثیر می‌گذارد، ترمیم دستمزد در میان سال تنها راهکاری است که قدرت خرید کارگران را حفظ می‌کند و از سقوط آزاد ارزش حداقل دستمزد جلوگیری می‌کند. استفاده از دستمزد شناور در کشورهای مختلف جهان سابقه دارد. برای نمونه، در کشور ترکیه در سال گذشته میلادی که با بحران تورم روبه‌رو بود، چندین بار در میانه سال دستمزد کارگران افزایش یافت یا به عبارت درست‌تر ترمیم شد. فعالان کارگری تقریباً همه با استراتژی ترمیم دستمزد بر مبنای شناورسازی حداقل مزد مشمولان قانون کار موافقت دارند و آن را راهکاری مؤثر در جهت نیل به عدالت مزدی می‌دانند.

چانه‌زنی برای مزایای درون کارگاهی

رویکردی که معمولاً دولت بر آن تکیه دارد، تأکید بر قابلیت‌های ترمیم مزد کارگران در قانون کار است. آنچه می‌توان چانه‌زنی برای دریافت مزایای درون کارگاهی نام نهاد، استفاده از ظرفیت‌های قانونی مانند طرح طبقه‌بندی مشاغل با هدف بهبود دریافتی کارگران است. طرح طبقه‌بندی مشاغل، موضوع ماده ۴۸ تا ۵۰ قانون کار، با هدف جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری و نیل به عدالت مزدی صورت گرفته است. در ماده ۴۸ آمده است: «به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استانداردها و عرف مشاغل مختلف کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.» کارفرمایان تکلیف دارند در موعد مقرر طرح طبقه‌بندی را اجرا کنند. طبق ماده ۴۹ قانون کار: «به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته

طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا مؤسسات ذی صلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.»

قانون اجرای طرح طبقه‌بندی برای کارگاه‌های مشمول (کارگاه‌های با بیش از ۵۰ کارگر) را یک تکلیف غیرقابل عدول می‌داند و برای کارفرمایان متخلف، تنبیه‌ها و جرائمی در نظر گرفته است. طرح طبقه‌بندی راهکاری است که با تفکیک مشاغل کارگران شاغل در کارگاه بر اساس تخصص، سابقه، تحصیلات و سطح اهمیت شغل محوله، مزد هر گروه شغلی را به‌صورت عادلانه و متناسب تعیین می‌کند. استفاده از مؤلفه‌هایی مانند طرح طبقه‌بندی، دریافتی کارگران را از سطح حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار بالاتر می‌برد و به بهبود معاش خانواده‌های کارگری، به‌خصوص در مورد کارگران ماهر و متخصص، یاری می‌رساند.

طرح جوانی، عضو کارفرمایی شورای عالی کار، در وصف مزایای دستمزد کارگران ماهر و متخصص و بالا بردن انگیزه و بهره‌وری تعیین شده نمی‌تواند به‌طور کامل نیازهای کارگران را پوشش دهد. به همین دلیل در بیشتر کارگاه‌ها، کارفرمایان بحث پیمان‌های دسته‌جمعی درون کارگاهی را جدی گرفته و چندین درصد بالاتر از مزد حداقلی تعیین شده را به کارگران پرداخت، یا در قالب طرح طبقه‌بندی مشاغل، شکاف مزدی را ترمیم می‌کنند.

او تأکید کرد: «طرح طبقه‌بندی یک فرصت قانونی برای افزایش دستمزد کارگران ماهر و متخصص و بالا بردن انگیزه و بهره‌وری آن‌هاست. کارفرمایان از این فرصت استفاده می‌کنند تا ضمن انگیزه دادن به کارگران کاربلد، آن‌ها را برای ماندگاری در کارگاه ترغیب کنند.»

البته همه فرصت‌های چانه‌زنی درون کارگاهی برای افزایش دستمزد محدود به طرح طبقه‌بندی نیست؛ مؤلفه‌هایی مانند پاداش تولید، آورد در کارگاه‌های صنعتی، حق برخورداری از اضافه‌کار و مزایای مناسبتی، گزینه‌های دیگری هستند که پرداخت آن‌ها بر اساس توافق دوجانبه میان کارگر و کارفرما در سطح کارگاه به تصویب می‌رسد و پایه مزد را ترمیم می‌کند.

در واقع، یک نگاه این است که حداقل دستمزد فقط برای کارگران ساده و تازه‌وارد به بازار کار است و کارگران باسابقه و ماهر قرار نیست در سطح حداقل حقوق بگیرند. برای نمونه، ۲۸ اسفندماه سال ۱۴۰۲ بعد از خاتمه مذاکرات مزدی ۱۴۰۳، که حداقل دستمزد بدون امضای نمایندگان کارگری در شورای عالی کار به تصویب رسید، صولت مرتضوی وزیر کار وقت گفت: «شما باید قائل به تفکیک باشید بین کسی که تازه وارد کار می‌شود و کارگری که سابقه کار بالا دارد و ما برای کسی که امسال وارد بازار کار می‌شود تصمیم می‌گیریم. مگر تمام جامعه کارگری حداقل‌بگیر هستند؟ مگر تمام جامعه کارگری تنها درآمدشان این است؟ مگر اضافه‌کار، پاداش، سنوات و بسته‌های کارفرمایان نیست؟»

مرتضوی تأکید کرد: «درآمد قطعاً بالاتر از این است و ما می‌خواهیم برای آن طیف کارگران که حداقل‌بگیر هستند، دستمزد را مشخص کنیم. مگر ما اعلام می‌کنیم هیچ‌کس حق ندارد بیشتر پرداخت کند؟ بالاخره کارفرما کارگر را می‌پسندند و حقوق بالاتر به او می‌پردازد.»

روش‌های بهبود قدرت خرید کارگران و افزایش دستمزد متفاوت است؛ گروهی مانند کارگران و فعالان کارگری بر نص صریح قانون کار و اجرای آن تأکید دارند. گروهی از جمله کارفرمایان معتقدند دولت باید بار بخشی از هزینه‌های زندگی کارگران را در حوزه‌هایی مانند مسکن، آموزش و درمان بر دوش بگیرد و گروهی نیز معتقدند که حداقل دستمزد فقط یک کف قانونی است و فرصت‌های چانه‌زنی برای بهبود دستمزد بسیار است.

به‌رغم همه این بحث‌های دنباله‌دار و چالش‌برانگیز، آنچه مسلم است این است که کارگران مشمول قانون کار نیازمند راه‌حل‌های مؤثری برای بهبود قدرت خرید خود هستند تا در زمان فرارسیدن موج‌های تورمی، تاب‌آوری داشته باشند و بتوانند جایگاه اقتصادی خود را حفظ کنند.

ویژه



atiyeno.ir

راه‌حل‌های سازمان بین‌المللی کار برای دستمزد ۲۰۲۵

دستمزدها در جهان رشد کرده اما نابرابری همچنان پابرجاست

گزارش جهانی دستمزد ۲۰۲۴-۲۵ که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) منتشر شده است، به بررسی روندهای اخیر در زمینه دستمزدها و نابرابری درآمدی در سطح جهانی می‌پردازد. به بیان این گزارش با وجود رشد کلی دستمزدها در برخی مناطق، نابرابری دستمزد به‌ویژه در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط همچنان چشمگیر است. همچنین تحولات دستمزدها، نابرابری درآمدی و تأثیرات آن بر زندگی کارگران در سراسر جهان بررسی شده است.

رشد دستمزدها در سطح جهانی

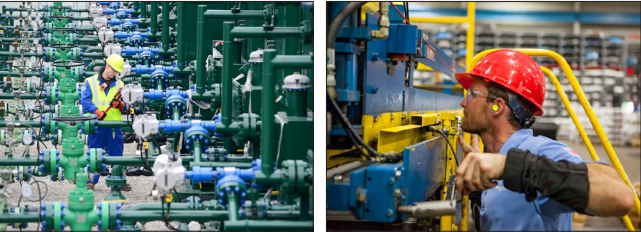
بر اساس یافته‌های این گزارش، دستمزدهای واقعی در سطح جهانی پس از کاهش ۰.۹ درصدی در سال ۲۰۲۲، در سال ۲۰۲۳ با افزایش ۱.۸ درصدی مواجه شد. این رشد در سال ۲۰۲۴ نیز ادامه یافته و به ۲.۷ درصد رسیده است که بالاترین نرخ رشد در ۱۵ سال اخیر محسوب می‌شود. با این حال، این رشد در مناطق مختلف جهان یکسان نبوده و کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط همچنان با چالش‌های جدی در زمینه نابرابری دستمزد مواجه هستند. نابرابری دستمزد در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط بسیار بالاست. به‌طوری که در این کشورها، تقریباً ۳۲ درصد از کارگران مزدبگیر کمتر از نصف میانه دستمزد ساعتی کشور خود را دریافت می‌کنند. این نابرابری در کشورهای با درآمد متوسط پایین به ۱۷ درصد و در کشورهای با درآمد بالا به ۱۱ درصد کاهش می‌یابد. همچنین، در کشورهای کم‌درآمد، نابرابری درآمدی میان کارگران مزدبگیر و غیرمزدبگیر به بیش از ۳۵ درصد می‌رسد.

کارگران غیرمزدبگیر و نابرابری درآمدی

حدود ۴۸ درصد از شاغلان جهان را کارگران غیرمزدبگیر تشکیل می‌دهند. این کارگران که عمدتاً در بخش‌های غیررسمی اقتصاد فعالیت می‌کنند، از حمایت‌های قانونی کمتری برخوردار بوده و در معرض نوسانات درآمدی بیشتری قرار دارند. افزون این گروه از کارگران به محاسبات نابرابری درآمدی، سطح نابرابری را در سراسر جهان افزایش می‌دهد. در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط، کارگران غیرمزدبگیر اغلب شامل زنان و کارگران بخش‌های غیررسمی هستند که در انتهای توزیع دستمزد قرار دارند.

اقتصادهای پیشرفته و نوظهور

گزارش مذکور نشان می‌دهد که رشد دستمزدهای واقعی در اقتصادهای نوظهور در سال‌های اخیر مثبت بوده است. در سال ۲۰۲۴، رشد دستمزدهای واقعی در اقتصادهای پیشرفته به ۰.۹ درصد رسید، در حالی که این رقم در اقتصادهای نوظهور ۵.۹ درصد بود. با این حال، در اقتصادهای پیشرفته، کاهش تورم و تعدیل دستمزدها منجر به بهبود نسبی در قدرت خرید کارگران شده است. در مقابل، در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای نوظهور، تورم همچنان یک چالش جدی باقی مانده است.



حداقل دستمزد و تأثیر بر قدرت خرید

در سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳، بسیاری از کشورها به منظور مقابله با افزایش تورم، حداقل دستمزدها را تعدیل کردند. با این حال در اکثر موارد، این تغییرات نتوانسته‌اند افزایش هزینه‌های زندگی را به‌طور کامل جبران کنند. در یک بررسی از ۱۶۰ کشور، نزدیک به ۶۰ درصد از کشورها در سال ۲۰۲۲ حداقل دستمزد خود را تغییر دادند اما تنها در یک چهارم از این کشورها، این تغییرات منجر به افزایش ارزش واقعی حداقل دستمزد شد. در سال ۲۰۲۳، حداقل دستمزد در ۵۵ درصد از کشورهای مورد بررسی از لحاظ واقعی افزایش یافت که در اکثر موارد، این افزایش نتوانست کاهش‌های دو سال گذشته را جبران کند.

نابرابری دستمزد و جنسیت

این گزارش همچنین به بررسی نابرابری دستمزد از منظر جنسیتی پرداخته است؛ در تمام گروه‌های درآمدی، مردان در مقایسه با زنان درآمد بیشتری دارند. در کشورهای با درآمد متوسط، پایین و بالا، شکاف دستمزد جنسیتی در پایین توزیع دستمزد بیشتر است؛ جایی که زنان عمدتاً در مشاغل کم‌درآمد و غیررسمی مشغول به کار هستند. در کشورهای با درآمد بالا، شکاف دستمزد جنسیتی در پایین توزیع دستمزد کمتر اما همچنان قابل توجه است.

کاهش نابرابری دستمزد در سطح جهانی

بررسی داده‌های ۷۲ کشور نشان می‌دهد که در بیشتر این کشورها، نابرابری دستمزد در سال‌های اخیر کاهش یافته است. این کاهش در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط پایین چشمگیرتر بوده است. با این حال، نابرابری در نیمه بالایی توزیع دستمزد (۵.۶ درصد) همچنان بیشتر از نیمه پایینی توزیع دستمزد (۵.۵ درصد) است. همچنین رشد دستمزدهای واقعی در دهک‌های پایین درآمدی کمتر از دهک‌های بالایی بوده است.

دستمزد میانه و برابری قدرت خرید

یکی دیگر از معیارهای سنجش نابرابری دستمزد، بررسی سطح دستمزد میانه بر اساس برابری قدرت خرید است. این معیار نشان می‌دهد که قدرت خرید دریافت‌کنندگان دستمزد میانه در کشورهای کم‌درآمد تنها ۶ درصد از قدرت خرید همین افراد در کشورهای با درآمد متوسط، این تفاوت نشان‌دهنده نابرابری عمیق در سطح دستمزدها و قدرت خرید در سراسر جهان است. سازمان بین‌المللی کار در این گزارش پیشنهادهایی را برای کاهش نابرابری دستمزد ارائه کرده است. این پیشنهادها شامل بررسی شرایط و شناسایی علل ریشه‌ای پایین بودن دستمزدها، استفاده از آمارهای مستند و مبتنی بر شواهد برای برآورد سطح نابرابری دستمزد و در نظر گرفتن شرایط اقتصادی کشورها در تعیین دستمزد هاست. همچنین، استفاده از سازوکارهای تعیین دستمزد از طریق گفت‌وگوهای سه‌جانبه میان کارگران، کارفرمایان و دولت و ترویج برابری جنسیتی در سیاست‌های دستمزد از دیگر پیشنهادات این سازمان است. گزارش جهانی دستمزد ۲۰۲۴-۲۵ نشان می‌دهد که با وجود رشد کلی دستمزدها در سطح جهانی، نابرابری دستمزد به‌ویژه در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط همچنان بالاست. کارگران غیرمزدبگیر و زنان به‌طور نامتناسبی در انتهای توزیع دستمزد قرار دارند و از نابرابری درآمدی بیشتری رنج می‌برند. برای کاهش این نابرابری، نیاز به اجرای سیاست‌های هدفمند و مبتنی بر شواهد است که بتواند شرایط زندگی کارگران را بهبود بخشد و نابرابری‌های موجود را کاهش دهد.