

دستمزد و سه‌جانبه‌گرایی؛ مسیر عدالت و بهره‌وری

وزیر کار می‌گوید بدون هماهنگی فعال دولت، کارفرمایان و کارگران، تعیین دستمزد منصفانه و تأمین معیشت کارگران امکان‌پذیر نیست، بنابراین پیمان‌های جمعی ضروری است

یادداشت

O P I N I O N



نوح منوری

کارشناس اقتصادی

دستمزد و بهره‌وری؛ چالش‌های اقتصاد کار

اقتصاد ایران در پیچیدگی‌هایی گرفتار است که اغلب در سایه مسائل روزمره کارگران پنهان می‌ماند. دستمزد، نه محرکی برای تورم، که نشانه‌ای از عدالت و احترام به نیروی انسانی است؛ نیرویی که با توان و خلاقیت خود ستون‌های تولید و خدمات کشور را نگه می‌دارد. بهره‌وری محدود، نه ضعف کارگر که نقضی ساختاری است که تنها با همکاری تشکل‌های کارگری و حمایت دولت قابل رفع است.

در بسیاری از کشورها، اتحادیه‌های کارگری شریک اقتصادی در ارتقای نوآوری و بهره‌وری هستند، اما در ایران این فرصت از دست رفته است. وقتی منابع به هدر می‌رود، انگشت اتهام نباید به سوی کارگران نشانه رود، بلکه باید مسیر ارتقای کارآمدی و استفاده بهینه از سرمایه انسانی را هموار ساخت. دستمزدی که پاسخگوی نیازهای زندگی باشد، می‌تواند دو تا سه برابر میزان فعلی باشد، بدون آنکه فشار تورمی متصور شود، به شرط آنکه نظام پرداخت و تولید بازتعریف شود.

مسائل اقتصادی معاصر فراتر از مباحث سطحی افزایش حداقل دستمزد است. طیف گسترده‌ای از صنوف و صنایع، نسبت دستمزد به هزینه‌های تولید و سهم نیروی انسانی در قیمت نهایی کالا و خدمات، متنوع و پیچیده است. برخی تولیدکنندگان قادرند افزایش مزد را در قیمت محصول منتقل کنند، اما در صنایع خلاق و نوآور، سهم مزد در هزینه تمام‌شده بسیار اندک است و محدودیت‌ها از جای دیگری نشأت می‌گیرد.

در حال حاضر بخش عمده حقوق‌بگیران با دشواری تأمین هزینه‌های زندگی روبه‌رو هستند. استانداردهای زندگی برای نیروی کار، نه تنها یک آرمان، بلکه ضرورتی اقتصادی و انسانی است. هشدارهای مربوط به تعطیلی واحدها یا افزایش قیمت کالاها، تنها نشانه‌ای از مقاومت سیستم است که باید با تغییر پارادایم مزدی و تقویت گفت‌وگو بین دستمزد پاسخ داده شود. در واقع، فشار بر اقلیت خاصی از کسب‌وکارهای خدماتی نباید مانع از بازتعریف منصفانه مزد در کل اقتصاد شود. تجربه کشورهای همسایه، مانند ترکیه، نشان می‌دهد دستمزد می‌تواند با تورم همراه و بار آن از دوش کارگر برداشته شود. این نمونه، الگویی است برای اقتصادی که به سمت رشد بخش غیرمولد و نامولد تجاری رانده نشده باشد؛ اقتصادی که در آن انباشت ثروت صنعتی و مولد، کارفرما را ملزم به احترام به نیروی کار کند، نه اینکه اشتغال را لطفی از سوی کارفرما تصور نماید.

در ایران، تراکم اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری پایین و پیوستن به کنوانسیون‌های جهانی کار نیز هنوز تحقق نیافته است. سه‌جانبه‌گرایی، اگرچه در شورای عالی کار شکل رسمی دارد، اما بدون حضور تشکل‌های کارگری قوی کارکردی واقعی نخواهد داشت. تنها با مشارکت فعال این نهادها و همراهی دولت است که می‌توان به افزایش بهره‌وری و ارتقای سطح دستمزد دست یافت؛ مسیری که عدالت اقتصادی و کرامت انسانی را با هم پیوند می‌دهد و شکوفایی واقعی نیروی کار را تضمین می‌کند.

نوشین مقدم پناه

روزنامه نگار



در همایش تخصصی تنظیم روابط کار، احمد میدری، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، با اشاره به وضعیت پیچیده تعیین حداقل دستمزد و چالش‌های معیشتی کارگران، بر ضرورت شکل‌گیری پیمان‌های جمعی در بخش‌های مختلف کشور تأکید کرد. او گفت

سه‌جانبه‌گرایی، تنها راه تضمین عدالت مزدی و افزایش بهره‌وری پایدار است، زیرا بدون هماهنگی دولت، کارفرمایان و کارگران، گفت‌وگوی واقعی و تصمیم‌گیری منصفانه ممکن نیست. این سخنان، مقدمه‌ای بر بررسی مفصل گزارش حاضر است که در آن دیدگاه‌ها، دغدغه‌ها و محدودیت‌های سه ضلع اصلی مذاکرات مزدی و تأثیر آن بر بازار کار واکاوی شده است.

تعامل دولت، کارگر و کارفرما

هشتمین دی‌ماه، همایش تخصصی تنظیم روابط کار با محوریت حداقل دستمزد، با حضور وزیر کار و تنی چند از فعالان کارگری و کارفرمایی برگزار شد؛ میدری در این همایش بیشتر روی اصل سه‌جانبه‌گرایی تکیه کرد و در این رابطه 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 کار در عین حال، با تأکید بر لزوم افزایش دستمزد به میزان تورم، به نکته دیگری هم اشاره کرد: «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.»

از اظهارات وزیر کار چند نکته کلی استخراج می‌شود: «اول، لزوم تعیین دستمزد و سایر حقوق کار بر اساس سه‌جانبه‌گرایی؛ دوم، پیچیده‌بودن مقوله تعیین دستمزد و در نظر داشتن مولفه‌های تأثیرگذار

این حوزه؛ و در نهایت، توجه به وضعیت اشتغال و محدودیت‌های کارفرمایان در مقوله تعیین دستمزد کارگران.»

قانون و تحقق حقوق کارگران

«محسن باقری» از نمایندگان کارگری دستمزد و نماینده کارگران در کمیته سه‌جانبه‌مزد در ارتباط با این نکات اعلامی از سوی وزیر کار به آتی‌نو می‌گوید: «سه‌جانبه‌گرایی یکی از اصول غیرقابل‌تنزل قانون کار است؛ ماده ۱۶۸ قانون کار به صراحت می‌گوید «شورای عالی کار هر ماه حداقل یک‌بار تشکیل جلسه می‌دهد.» این الزام قانونی به این معناست که در ماه حداقل یک‌بار باید جلسه سه‌جانبه برگزار شود؛ اما سؤال ما این است که چرا از ابتدای امسال تا امروز فقط دو جلسه شورای عالی کار تشکیل شده که حداقل در یکی از این جلسات فقط به موضوعات فرعی پرداخته شده است.»

او با بیان اینکه «تأکید وزیر کار بر سه‌جانبه‌گرایی و برقراری گفتگوهای اجتماعی نکته‌مبثی است»، افزود: «دبیر شورای عالی کار، شخص وزیر کار است و معاون روابط کار این وزارتخانه باید هماهنگی‌های لازم را برای برگزاری جلسات به عمل آورد و برای طرفین گفتگو دعوت‌نامه ارسال کند. در ماه‌های گذشته در این زمینه اهمال شده و اعضای کارگری بارها درخواست تشکیل جلسه داده‌اند اما باهم‌خبری نشد.»

در ادامه متن ماده ۱۶۸ قانون کار تأکید شده: «در صورت ضرورت، جلسات فوق‌العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.» این بند قانونی ناظر بر برگزاری جلسات بیش از یک‌بار در هر ماه است؛ در سال‌های اخیر، نمایندگان کارگری بر مبنای این بند درخواست خود را برای برگزاری نشست‌های سه‌جانبه ثبت کرده‌اند اما در

بار سنگین هزینه‌ها بر تولید

اما نگاه کارفرمایان به این ماجرا چگونه است؟ «اصغر آهنی‌ها» نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار، در این رابطه به مسئله مهمی اشاره می‌کند: «وظایف حاکمیتی دولت در قانون اساسی.»

آهنی‌ها در گفتگو با آتی‌نو می‌افزاید: «براساس آنچه در اصول صریح قانون اساسی آمده، تأمین مسکن برای همه شهروندان با اولویت کارگران و روستائینشان، تأمین آموزش رایگان و همچنین خدمات درمانی برعهده دولت است و قرار نیست مزدبگیران از جمله کارگران با دستمزد ماهانه خود این هزینه‌ها را تأمین کنند. ما در سال‌های متوالی در نشست‌های شورای عالی کار از دولت خواستیم که این وظایف قانونی خود را جدی بگیرد؛ اما از آن سواهتمامی نیست.»

به گفته این فعال کارفرمایی، انداختن بار تمام سبید هزینه‌های زندگی بر دوش «دستمزد» کار درستی نیست. باید دولت بخشی از هزینه‌ها و به‌طور مشخص

حداقل دستمزد و تورم رکوردشکن

با احتساب مزایا برسد، نقشی در مهار تورم سنگین و رکوردشکن ندارد. تحلیل فعالان کارگری حاکی از آن است که ریشه تورم باید در سیاست‌های کلان اقتصادی، رفتار بازار و تصمیمات کلان سیاسی جستجو شود، نه صرفاً در افزایش مزد. نکته دیگری که مطرح است، محدودیت‌ها و دغدغه‌های کارفرمایان در مقابل افزایش مزد است؛ ترسی که از تعدیل نیروها ناشی می‌شود و مورد مخالفت جدی نمایندگان کارگری است، زیرا آن‌ها معتقدند حفظ معیشت کارگران و پایداری اشتغال نباید تحت تأثیر این نگرانی‌ها قربانی شود و افزایش مزد به

تنهایی عامل بی‌ثباتی اقتصادی نیست.

هزینه‌های مسکن را تقبل کند. آهنی‌ها تأکید می‌کند: «اگر دولت در دهه‌های اخیر نسبت به ساخت مسکن کارگری به‌صورت جدی اقدام می‌کرد، امروز فاصله دستمزد با سبید معیشت تا این اندازه عمیق نمی‌شد.» او می‌افزاید که اکنون بیش از نیمی از دستمزد کارگران صرف هزینه‌های مسکن و اجاره‌خانه می‌شود.

آهنی‌ها از منظر نمایندگی کارفرمایان با تأکید بر اینکه عمده اشتغال در ایران در بنگاه‌های کوچک و متوسط اتفاق می‌افتد و سهم بنگاه‌های با کمتر از ۱۰ نفر کارکن در اقتصاد ایران سهم قابل‌توجهی است؛ می‌گوید: «بنگاه‌های کوچک در تأمین هزینه‌های خود مشکل دارند و این مشکلات گاهی به تعدیل نیرو و در مواردی به تعطیلی واحد تولیدی یا توقف تولید در آن می‌انجامد؛ اما مسئله اینجااست که مشکل فقط در حقوق و دستمزد نیست. واحدهای تولیدی با مشکلات متعددی از جمله هزینه‌های سنگین انرژی، نرخ بی‌ثبات ارز، کمبود مواد اولیه و بدهی‌های سنگین بانکی مواجهند و در این زمینه نیز دولت باید به میدان بیاید و به تولید ملی و اشتغال کمک کند.»

بار سنگین هزینه‌ها بر تولیداز جمع‌بندی اظهارات کارگران و کارفرمایان چنین برمی‌آید که افزایش دستمزد عامل تعیین‌کننده و تأثیرگذار در ثبات و پایداری بنگاه‌ها و حفظ اشتغال کارگران نیست؛ از سوی دیگر، دستمزد ناکافی در کنار عدم تحقق وظایف حاکمیتی دولت که موجب شده مسکن گران و آموزش و درمان کالایی شود، کارگران بسیاری را به فقر دره فقر سوق داده است. در حال حاضر شرایط به گونه‌ای است که در همان همایش تنظیم روابط کار، «علیرضا محبوب» دبیر کل خانه کارگر تأکید کرد: «ما معتقدیم ۱۰۰ درصد افزایش حداقل دستمزد باعث جبران

چندماه تورم خواهد شد.»

او درخواست انطباق مستمر مزد با تورم را مطرح کرد: «در مقاله‌نامه‌های سازمان جهانی کار و ماده ۴۱ قانون کار ایران، تکلیف مزد مشخص است. مسکن کارگران اولویت ماست؛ اما هنوز دولت و کارفرمایان کار جدی برای آن نکرده‌اند. در این شرایط تورمی حاد ما باید از افزایش مزد به‌صورت مستمر و ماهانه سخن بگوییم.» علی نصیری اقدم-عضو هیأت امنای سازمان تأمین اجتماعی و استاد اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی- نیز به نکات خوبی در این نشست اشاره کرد: «ما معتقدیم نه تنها حداقل دستمزد باید بیش از تورم افزایش یابد، بلکه حتی مزد سایر سطوح نیز باید بیشتر از تورم افزایش یابد؛ ولی هیچ‌سالی سایر سطوح مزدی که جمعیت بزرگی هستند، حتی در مصوبه شورای عالی کار به تورم هم نزدیک نشدند که این بسیار بد است.»

نصیری اقدم تأکید کرد: «افزایش مزد به اندازه تورم، طبق محاسبات ما هیچ تأثیری بر تورم ندارد. اگر شما مزد خوب بدهید، کارایی بیشتر ایجاد می‌شود؛ زیرا اگر من کارگر بدانم در هر کارگاهی به جز این کارگاه بروم، کمتر حقوق می‌گیرم، تمام توان خود را برای انجام منویات کارفرما و کارایی می‌گذارم. تحقیق «اسوالد» و «بلاچ-بلاور» دو اقتصاددان بزرگ در سال‌های اخیر نشان می‌دهد افزایش دستمزد‌های حقیقی منجر به رشد اقتصادی و کاهش بیکاری می‌شود. مطالعه اقتصاددانی به نام «کالتسکی» در لهستان نیز نشان می‌دهد اگر همه بنگاه‌ها با هم افزایش دستمزد را اعمال کنند و تبعیض مزدی بین کارگاه‌ها در سطح کلان نباشد، با افزایش تقاضای مؤثر، رونق به کسب وکارها بازمی‌گردد و خرید مردم هم بیشتر می‌شود.»

الیتسه نوح منوری (استاد علوم اجتماعی دانشگاه تهران) بیان کرد: «بسیاری از مایحتاج ما دلاری افزایش می‌یابد، ولی اعظم حقوق‌بگیران ما بسیار عقب‌تر از آن افزایش حقوق دارند که این روند بحران‌آفرین است. در ترکیه دستمزد پایه‌ای تورم افزایش می‌یابد و بار آن از روی دوش کارگران برداشته می‌شود. در ایران باید پرسید که آیا این امکان وجود ندارد؟» نکته اینجااست که همه این دیدگاه‌ها و دغدغه‌ها، از تغییر گفت‌وگو بین دستمزد و افزایش ماهانه دستمزد، باید در نشست سه‌جانبه با حضور نمایندگان سه گروه دولت، کارگر و کارفرما به بحث گذاشته شود. در شرایط فعلی که آمارهای تورمی رو به صعود است، لزوم برقراری چانه‌زنی‌های جدی مزدی بیش از همیشه احساس می‌شود و دقیقاً به همین دلیل است که باید نشست‌های مزدی شورای عالی کار به سرعت برگزار شود. نمایندگان کارگری تأکید می‌کنند که این وظیفه وزارت کار است که هماهنگی‌های لازم را صورت دهد و برای شرکای اجتماعی دعوت‌نامه بفرستد.