

افزایش ۶۰ درصدی مزد زیر ذره‌بین

با ابلاغ بخشنامه مزدی ۱۴۰۵، جزئیات افزایش دستمزد، پرداخت مابه‌التفاوت فروردین و تعیین تکلیف حق مسکن کارگران به مهم‌ترین محورهای بحث در هفته کارگر تبدیل شده است

اما در بندهای پایانی، مقرراتی درباره کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل و کارگران سایر سطوح پیش‌بینی شده است.

کلیدواژه محوری در این بخش، «پیمان‌های دسته‌جمعی» میان کارگران و کارفرمایان است؛ رویکردی که بر نقش توافقات صنفی در تنظیم دقیق‌تر سطوح مزدی تأکید دارد و در نسخه اخیر بخشنامه نیز با اصلاحاتی همراه شده است.

تغییر در سازوکار افزایش مزد

تصویب سازوکار جدید در بخشنامه مزدی ۱۴۰۵، نشان دهنده تغییری مهم در شیوه تنظیم رابطه مزدی میان کارگران و کارفرمایان است؛ تغییری که هم در امتداد سنت چانه‌زنی کارگاهی قرار می‌گیرد و هم متضمن احکامی تازه برای مواجهه با شرایط ویژه اقتصادی و تولیدی کشور است. بند ۷ بخشنامه، همانند سال‌های گذشته، به واحدهای مشمول قانون کار اجازه می‌دهد در قالب موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی، نسبت به برقراری افزایش‌های مزدی اقدام کنند؛ اقدامی که مشروط به تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و هدف آن، تقویت پیوند میان مزد، بهره‌وری و پایداری تولید عنوان شده است. این بند، استمرار همان رویکردی است که بر گفت‌وگو و توافق میان دوسوی رابطه کار تأکید دارد و به آن‌ها امکان می‌دهد با توجه به شرایط اقتصادی، سطح تولید، بهره‌وری و توان مالی کارگاه، درباره افزایش مزد و مزایای تکمیلی به تفاهم برسند.

اما بخش تازه و تعیین کننده، در بند ۸ بخشنامه خود را نشان می‌دهد؛ بندی که به گفته علی خدایی، نماینده کارگران در شورای عالی کار، در نشست پایانی شورا در فروردین و با پیشنهاد دولت و کارفرمایان، برای پاسخ‌گویی به شرایط خاص کشور به مصوبه افزوده شده است. مضمون اصلی این بند، واگذاری اختیار تعیین سقف افزایش مزد در واحدهای آسیب دیده به پیمان‌های دسته‌جمعی در سطح عالی است. این رویکرد، به‌جای تعیین مستقیم سقف از سوی دولت یا کارفرمایان، امر تصمیم‌گیری را به گفت‌وگوی نهادی میان تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی محول کرده است؛ سازوکاری که از یک‌سونگرانی کارفرمایان درباره وضعیت دشوار واحدهای آسیب‌دیده را در نظر می‌گیرد و از سوی دیگر، از تمرکز قدرت در یک‌سوی رابطه جلوگیری می‌کند و همچنان به اصل سه‌جانبه‌گرایی وفادار می‌ماند.

واگذاری تعیین سقف مزدی

در بند ۸ بخشنامه مزدی ۱۴۰۵ تصریح شده است که «اختیار تعیین افزایش مزد برای سایر سطوح مزدی در واحدهای آسیب‌دیده، در قالب پیمان‌های دسته‌جمعی، به رؤسای تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی محول می‌شود». به این ترتیب، سازوکار تصمیم‌گیری مزدی در این کارگاه‌ها از سطح خرد (کارگاه) به سطح کلان‌تر و نهادی‌تر منتقل شده است. علی‌خدایی تأکید می‌کند که هیچ پیمانی در هیچ سطحی مجاز نیست افزایشی کمتر از میزان قانونی مصوب شورای عالی کار را تصویب کند؛ بنابراین این اختیار جدید، به منزله کاهش حقوق قانونی کارگران نیست، بلکه تنها شیوه تنظیم سقف افزایشی را در شرایط ویژه دگرگون کرده است.

این تغییر بیش از هرچیز ناظر بر وضعیت بخشی از صنایع مادر کشور است که در رویدادهای اخیر آسیب جدی دیده‌اند؛ صنایعی که یا از مدار تولید خارج شده‌اند یا برای ادامه فعالیت به تعمیرات اساسی، نوسازی سقف افزایشی برای این گروه، تصمیمی است که باید با در نظر گرفتن ملاحظات تولید، نقدینگی و امکان تداوم فعالیت واحدها اتخاذ شود.

هدف از سپردن تصمیم به پیمان‌های دسته‌جمعی سطح عالی، ایجاد تعادلی میان توان بنگاه‌ها و حفظ حقوق قانونی کارگران است؛ تعادلی که در شرایط معمول به سازوکارهای سطح کارگاه واگذار می‌شود اما در شرایط غیرعادی، نیازمند هماهنگی ملی‌تر است تا هم از فروپاشی واحدهای قطعه‌سازی، با کاهش مواد اولیه و هم سطح دریافتی کارگران به شکل شفاف و منصفانه تنظیم گردد.



دولت به‌مناسبت هفته کارگر، هرچه سریع‌تر نسبت به تصویب حق مسکن مصوب اقدام کند و ابلاغیه آن را صادر نماید. از نظر ایشان این اقدام نه‌تنها نمادین بلکه نشانه حمایت واقعی از جامعه کار و تولید کشور است؛ جامعه‌ای که در روزهای پرتلاطم اخیر با پیامبری تمام، سنگر تولید را ترک نکرد و نقش مهمی در ثبات اقتصادی کشور ایفا نمود. به این ترتیب، انتظار برای تصویب حق مسکن در هفته کارگر، خواسته‌ای به حق و ضروری است.

جزئیات بخشنامه مزدی

مصوبه مزدی سال ۱۴۰۵ واجد چه ویژگی‌هایی است و چه تغییراتی را در نظام پرداخت کارگاه‌های مشمول قانون کار رقم می‌زند؟ روز ۳۱ فروردین، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بخشنامه دستمزد سال ۱۴۰۵ را برای اجرا در تمامی کارگاه‌های مشمول قانون کار در سراسر کشور ابلاغ کرد؛ بخشنامه‌ای که چارچوب رسمی مزد و مزایای مزدی سال جاری را تعیین می‌کند. مهم‌ترین بند این مصوبه، بند نخست آن است که چکیده تصمیمات شورای عالی کار را در بر دارد. بر اساس این بند، از ابتدای سال ۱۴۰۵ «حداقل مزد روزانه» با نرخ یکسان برای تمامی کارگران مشمول قانون کار، اعم از دائم و موقت، مبلغ ۵۵۴ هزار تومان (۵ میلیون و ۵۴۱ هزار و ۸۵۰ ریال) تعیین شده است. همچنین «سایر سطوح مزدی» از آغاز سال جاری به میزان ۴۵ درصد مزد ثابت یا مزد مبنای موضوع ماده ۳۶ قانون کار - به علاوه روزانه ۵۱۹ هزار و ۵۴۹ ریال، متناسب با آخرین مزد سال ۱۴۰۴ افزایش می‌یابد. بر اساس این بخشنامه، کارگرانی که در سال ۱۴۰۵ دارای یک سال سابقه کار باشند یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه ۱۶۶ هزار و ۶۶۷ ریال به عنوان «پایه سنوات» دریافت خواهند کرد. افزون بر این، مطابق مصوبه مورخ ۲۱ مهر ۱۳۸۷ شورای عالی کار، از ابتدای سال ۱۴۰۵ «کمک هزینه اقالم مصرفی خانوار» به‌عنوان مزایای رفاهی و انگیزه‌ای موضوع تبصره (۳) ماده (۳۶) قانون کار، برای همه کارگران اعم از متأهل و مجرد، ماهانه ۲۲ میلیون ریال تعیین شده است. همچنین حق تاهل کارگران متأهل، زن یا مرد، از فروردین ۱۴۰۵ ماهانه ۵ میلیون ریال خواهد بود که پرداخت آن بر عهده کارفرمایان است. تا این بخش، حدود افزایش مزد و مزایا روشن است؛

است که بر سبد هزینه‌های خانوارهای کارگری تحمیل شده است.

آینده‌اندیشی در حفظ آثار این افزایش مزد، مستلزم تحقق سیاست‌های مؤثر اقتصادی از جمله کنترل بازار و مهار تورم است؛ بدون این تدابیر، افزایش دستمزد در برابر تورم سر به فنا خواهد رفت. از نکات امیدبخش در مصوبه شورای عالی کار، توافق بر برگزاری نشست‌های ترمیم مزایای مزدی در نیمه دوم سال است که امکان بازنگری و ارتقاء بن کارگری، حق مسکن و سایر مزایا را فراهم خواهد آورد؛ موضوعی که پیش‌نیاز تحقق عدالت و تعالی معیشت کارگران در سال جاری قلمداد می‌شود.

بی‌تردید، این مسیر دشوار نیازمند هماهنگی مستمر و تعهد کامل همه ذی‌نفعان است تا وعده‌های مزدی به امید و واقعیت معیشتی تبدیل شوند.

حق مسکن ۳ میلیون تومانی

در نشست سرنوشت‌ساز ۲۴ اسفند ماه شورای عالی کار که در شرایط دشوار اقتصادی و امنیتی برگزار شد، علاوه بر تصویب افزایش تاریخی ۶۰ درصدی حداقل دستمزد و افزایش ۴۵ درصدی مزد سایر سطوح، افزایش چشمگیر حق مسکن کارگران نیز مورد توافق قرار گرفت. این افزایش از مبلغ ۹۰۰ هزار تومان در سال ۱۴۰۴ به ۳ میلیون تومان در سال جاری ارتقا یافته است؛ تصمیمی که بازتابی از همدلی و همراهی تمام سه رکن اصلی شورا یعنی نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان بود.

اما نکته مهم و تعیین کننده اینجاست که برخلاف سایر مؤلفه‌های مزدی که فقط نیازمند تصویب شورای عالی کار هستند، کمک هزینه مسکن کارگران، پس از تصویب در شورا، نیازمند تصویب جداگانه در هیأت دولت و ابلاغ رسمی جهت اجرایی شدن در کارگاه‌های مشمول قانون کار است. با وجود ابلاغ مصوبات مزدی شورای عالی کار به‌صورت رسمی در آخرین روز فروردین، متأسفانه هیأت دولت تاکنون اقدام به تصویب و ابلاغ حق مسکن ۳ میلیون تومانی نکرده است. این تعلل می‌تواند به معنای عدم اعمال این افزایش در مزد ماه اردیبهشت برای کارگران باشد. «علی‌خدایی» عضو اصلی کارگری شورای عالی کار در این خصوص تأکید دارد که کارگران در شرایط سخت معیشتی به سر می‌برند و انتظار می‌رود هیأت

در هفته کارگر، بار دیگر مسئله دستمزد و معیشت نیروی کار به یکی از اصلی‌ترین محورهای بحث در حوزه روابط کار تبدیل شده است؛ موضوعی که امسال با ابلاغ مصوبه مزد ۱۴۰۵ در آخرین روز فروردین، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. این مصوبه که پس از مذاکرات فشرده در شورای عالی کار - نهاد سه‌جانبه متشکل از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان - به تصویب رسید، حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار را برای سال جاری ۶۰ درصد افزایش داده است؛ افزایشی که به گفته نمایندگان کارگری شورا، در مقایسه با روند مذاکرات مزدی سال‌های گذشته کم‌سابقه محسوب می‌شود. با این حال، همزمان با اعلام جزئیات این مصوبه، پرسش‌های مهمی درباره میزان اثرگذاری آن بر معیشت کارگران، نحوه اجرای بخشنامه مزدی در کارگاه‌ها، پرداخت مابه‌التفاوت دستمزد فروردین و همچنین سرنوشت افزایش حق مسکن کارگران مطرح شده است؛ موضوعاتی که در هفته کارگر امسال به مطالعات اصلی جامعه کارگری تبدیل شده‌اند. گزارش پیش‌رو ضمن مرور جزئیات مصوبه مزدی ۱۴۰۵، به بررسی ابعاد مختلف افزایش دستمزد، چالش‌های اجرای آن و انتظار کارگران برای تصویب و ابلاغ افزایش حق مسکن می‌پردازد.

افزایش ۶۰ درصدی دستمزد

افزایش ۶۰ درصدی حداقل دستمزد در شورای عالی کار که در نهایت با همراهی سازنده اعضای کارفرمایی و دولت در نشست سرنوشت‌ساز بیست‌وچهارم اسفند، در دل فرازهای ناپایدار شرایط جنگ و فشارهای اقتصادی تصویب شد، گامی بی‌سابقه در تاریخ مذاکرات مزدی کشور تلقی می‌شود. این تصمیم که علاوه بر حداقل مزد، افزایش ۴۵ درصدی به علاوه مبلغ ثابت را برای سایر سطوح مزدی در پی داشت، نشان از اراده جمعی برای حمایت از نیروی کار در دشوارترین شرایط دارد. با این وجود، نباید این افزایش چشمگیر را صرفاً نقطه پایان مشکلات کارگران دانست؛ چرا که با وجود بالا رفتن پایه مزد از ۱۰ میلیون تومان به بیش از ۱۶ میلیون و پرداخت ماهانه نزدیک به ۲۲ میلیون تومان به کارگران حداقل‌گیر، این مبلغ همچنان فاصله قابل توجهی با هزینه‌های واقعی زندگی دارد که به کمتر از ۴۰ میلیون تومان در ماه نمی‌رسد. این شکاف معیشتی، حاصل تورم مزمن و فشارهای مضاعفی

نوشین مقدم‌پناه

روزنامه نگار

یادداشت



اصغر آهنی‌ها

نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار

حمایت دولت از صندوق بیمه‌بیکاری

در هر جنگی، بخش تولید کشور با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو می‌شود. بخش خدمات نیز به دلیل اختلال‌ها دچار مشکل می‌شود. دشمن برخی از زیرساخت‌های ما را مورد اصابت قرار داد که ممکن است پیامدهای آن در روند فعالیت‌ها بروز کند. برخی از این ضربات، بخشی از زنجیره تولید ما را آسیب‌پذیر کرده است. این ضربات همچنین نیروی انسانی را به عنوان اصلی‌ترین محور تولید تحت تأثیر قرار داده است. برخی از واحدهای تولیدی ماتاب‌آوری لازم‌رانداشته‌و به‌سرآغ بیمه بیکاری‌رفته‌اند.

در بسیاری از نقاط دنیا بیمه بیکاری برای حل مشکلات موقت در اقتصاد پیش‌بینی شده؛ اما ما به دلیل تصویب و اعمال برخی معافیت‌های بیمه‌ای مصوب مجلس، به سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان نهادی بین‌النسلی آسیب زده‌ایم. دولت این معافیت‌ها و امتیازات ویژه را از جیب خود نپرداخته؛ در حالی که باید هر ماه این بدهی‌ها را به تأمین اجتماعی می‌پرداخت. در چنین شرایطی، طبیعی است که بنیه کافی در صندوق بیمه بیکاری نیز وجود نداشته باشد و دولت باید حمایت لازم را به‌صورت فوری به عمل آورد.

یکی از چالش‌های ما، قطع یا اختلال در ارسال مواد اولیه و همچنین افزایش قیمت این مواد برای تولید است که به تورم دامن زده است. فشار تورم در وهله نخست بر دوش فرودستان، بازنشستگان و کارگران وارد می‌شود. در چنین شرایطی، صادرات نیز کاهش می‌یابد و درآمد ارزی کشور دچار وقفه می‌شود و در نتیجه زنجیره کار با اختلال روبه‌رو خواهد شد. زمانی که اختیارات از سوی دولت چهاردهم به استان‌ها واگذار شد، تلاش شد فشار معیشتی در دوران جنگ کاهش یابد. با این حال، بحران نیروی انسانی همچنان پابرجاست. امنیت شغلی نیروی کار در دوران جنگ، به دلیل تضعیف واحدهای تولیدی، باخداشه‌ای جدی مواجه شده است. ما در بسیاری از دستگاه‌ها شیوه‌های نادرستی در مدیریت بحران اقتصادی دوران جنگ مشاهده کرده‌ایم. نیازمند تغییر رویکرد و جلب مشارکت تشکل‌های کارفرمایی و کارگری در مدیریت واحدهای بحران زده، ترمیم زیرساخت‌ها و احیای صنایع کلیدی هستیم. نباید بازسازی صنایع آسیب‌دیده را صرفاً به خود آن صنایع واگذار کنیم؛ زیرا این امر می‌تواند با ایجاد واسطه‌های مضاعف، به افزایش تورم منجر شود. اثر کمبود فناوری و قطعات یدکی، به دلیل محدودیت در واردات، در برخی صنایع به‌وضوح مشهود است. سرمایه داخلی نیز در مواردی به سمت خارج از کشور حرکت کرده است. در چنین شرایطی باید مسیر ورود ارز به کشور و تأمین ماشین‌آلات و قطعات یدکی مورد نیاز تولید را تسهیل کنیم. از سوی دیگر، اصلاح عناوین شغلی توسط تأمین اجتماعی فشار زیادی بر تولید وارد کرده است. هم‌زمان، وزارت صنعت و اداره دارایی نیز فشارهای خاص خود را به کارفرمایان تحمیل می‌کنند. آیا مدیریت مادر دوران جنگ باید همچون گذشته باشد؟ هر دستگاه نباید ساز خود را بزند، بلکه باید با هم افزایی، به مردم روحیه بدهند؛ نه آنکه روحیه جامعه‌را تضعیف کنند.