

افتتاح چهار طرح ارتقای هتلینگ بیمارستانی در استان مازندران

با بهره‌برداری از چهار پروژه جدید درمانی در استان مازندران، طرح هتلینگ بیمارستان‌های تأمین اجتماعی این استان به پایان رسید. این پروژه‌ها شامل بهره‌برداری از ساختمان تصویربرداری بیمارستان رازی چالوس، افتتاح اورژانس بیمارستان ولیعصر (عج) قائم‌شهر و همین‌طور دو طرح نوسازی و بهسازی در این دو مرکز درمانی است و در مجموع، ۱۵ و نیم میلیارد تومان برای آنها هزینه شده است. این پروژه‌ها هم‌زمان با دهه‌فجر و با حضور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی و جمعی از نمایندگان استانی در مجلس شورای اسلامی، به مرحله بهره‌برداری رسیده‌اند.

یکشنبه ● ۲۹ بهمن ۱۳۹۶ ● شماره صد و چهل‌ودو

۰ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹

دیالوگ

پرسه‌ای در ایده‌ها و اندیشه‌ها

نگاهی تحلیلی به معادله‌های تعیین دستمزد

دستمزدهای فقرزدا؛ چرا و چگونه؟



حداقل دستمزدها در ایران تا به امروز تنها براساس نرخ تورم محاسبه می‌شده اما امسال بسیاری و به ویژه کارگران امیدوارند طرفین بر سر فرمول جدیدی به توافق برسند تا شکاف میان هزینه معیشت و درآمدهای نیروهای کار پر شود

بهره‌وری و کارایی هستند، استانداردهایی چندگانه برای بهبود وضعیت معیشت و زندگی نیروهای فعال دارند و هدف از پذیرش و اعمال آنها نیز ممانعت از استعثما، تضمین حداقل‌های گذران عمر، توزیع عادلانه ارزش افزوده، و احترام به کرامت انسانی نیروهای کار است. بدین ترتیب، حداقل دستمزد و فرمول‌های تعیین آن، بیش از آنکه مبتنی بر مناسبات پولی و مالی باشد، اهمیتی اجتماعی دارد که کم‌توجهی به آن، جایز نیست. در نتیجه، مفهوم حداقل دستمزد، با مفاهیم حمایتی، تفاوت دارد اما در عین حال، مرتبط است. در ایران، ورای مباحث و اتفاقاتی که در مذاکرات مزدی رخ می‌دهند، تعیین دستمزدها در سیطره دو نظریه کاملاً متفاوت است. یکی از آنها تا امروز رواج داشته و بر اساس آن، حداقل دستمزدها، همواره با اختلافی چنددرصدی با نرخ تورم، تعیین می‌شده؛ و

نظریه دیگر، به محاسبات و مناسبات رایج در تعیین دستمزد، تشکیک وارد کرده و آن را تجربه‌ای اشتباه می‌داند. در واقع، بنیه اصلی دیدگاه رویکرد دوم، این است که تعیین شاخص واقعی حداقل‌های زندگی نیروهای کار، الزاماتی دارد و اگر سیاست‌گذاران می‌خواهند رفاه اقشار کارگری را ارتقا دهند، باید مزد را از منظری دیگر ببینند. اما چه‌شده که دستمزدها در ایران، با هزینه‌ها اختلاف فاحش داشته؟ و به تدریج و با وجود افزایش‌های سالیانه، متاثر از شوک‌های ناحیه اقتصاد کلان، رضایت‌آفرین نیست؟ و دوم اینکه نسبت دستمزدها با حداقل‌های موردنیاز برای تأمین زندگی یک خانوار – که تعداد متوسط آن را مراجع رسمی اعلام می‌کنند – چقدر است؟ اینها پرسش‌هایی فرعی هستند که پاسخ به آنها، جوابی برای سوال‌های اصلی‌تر ما هم خواهد بود.

■ ناکارآمدی نظریه عرضه و تقاضا

در ایران، تعیین حداقل دستمزد، براساس ماده ۴۱ قانون کار صورت می‌گیرد؛ ماده‌ای که گرچه در میان قوانین بالادستی، دوراندیشی زیادی در تدوین مفاد آن به کار رفته، اما چندان بی‌ابهام هم نیست. به این معنا که در شرایط و مقتضیات اقتصادی و اجتماعی مختلف، شیوه‌های متفاوتی برای تعیین حداقل دستمزدها پیشنهاد کرده و همین موضوع، محل مناقشات بسیاری است. در بند اول این ماده، آنجا که از «حداقل مزد براساس درصد تورم اعلامی بانک مرکزی» صحبت به میان می‌آید، نظریه «عرضه و تقاضا» تکیه‌گاه قرار می‌گیرد. در این نظریه – که خود، متاثر از تفکرات اقتصاد بازار آزاد است – نیروی کار، یکی از عوامل اصلی تولید قلمداد شده و تأکید می‌شود نظام داد و ستد و متغیرهای بازار، باید حداقل دستمزدها را تعیین کنند. به عبارت دیگر، در این نظریه، نسبت میان مزد و بهره‌وری، ملاک قرار می‌گیرد و بر سهمی که کارگر ارزش افزوده تولیدی او در فرآیند تولید بازی می‌کنند، استناد می‌شود. در عمل نیز در تمام سال‌های پس از تصویب قانون کار، اقبال به این رویکرد بوده که البته بی‌دلیل هم نیست. چرا که با افزایش غیرمتعارف نرخ تورم در دو سه دهه گذشته، از نظر کارفرمایان، سهم نیروی انسانی از هزینه‌های تمام‌شده

تولید، بالا می‌رود و در چنین شرایطی، منطقی‌ترین راه، پیشی‌دادن مزد بر نرخ تورم است و نه بیشتر از آن. بدین ترتیب، از این ابزار، برای آنچه در ادبیات اقتصادی به سرکوب مزدی معروف است، استفاده می‌شود و از افزایش یک‌باره دستمزدها و متناسب‌بودن آن با هزینه‌های زندگی، ممانعت به عمل می‌آید. این رویکرد، اگرچه تا به امروز، کماکان رویکرد مسلط بوده، اما در درست‌بودن همه پیش‌فرض‌های آن، نمی‌توان اطمینان داشت، شکی نیست که بنگاه‌ها و کارگاه‌های کوچک و بزرگ، با مشکلات فراوانی دست و پنجه نرم می‌کنند، و از نظر صاحبان آنها، نیروی انسانی بیش از بقیه موارد، خرج روی دست‌شان می‌گذارد. اما اگر به نتیجه پژوهش‌ها رجوع کنیم، خلاف آن اثبات می‌شود. براساس پژوهشی که چندی پیش در موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی انجام شده،

میانگین سهم «جبران خدمات مزد»

تنها ۰/۷ درصد هزینه‌های تولید بوده است. در این میان، داده‌های صنعتی ۸۷/۲ درصد، تشکیل سرمایه ۴/۶ درصد و پرداخت‌های غیرصنعتی ۲/۵ درصد هزینه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. به عبارتی، دستمزد و حق بیمه‌ها، در مقایسه با سایر هزینه‌های تولید، سهم بسیار ناچیزی از قیمت تمام‌شده کالا‌های تولیدی دارند. از طرفی دیگر، اگر روند دوده‌گذشته اقتصاد ایران را مرور کنیم،

با کاهش ۱۰ درصدی این سهم روبه‌رو می‌شویم؛ به‌گونه‌ای که سهم هزینه‌های نیروی انسانی، از ۱۴/۶ درصد سال ۷۳ به ۴/۶ درصد در سال ۹۲ رسیده است. برخی تحلیلگران بر این اساس می‌گویند، رویکرد هزینه عرضه و تقاضا و پیوندادن آن با نظریه «قدرت پرداخت» – که در آن، توان پرداخت بنگاه‌ها تعیین‌کننده شاخص مزد است – با واقعیت سازگاری ندارد و در تعیین دستمزد واقعی، نمی‌تواند ما را به مقصد برساند.

■ واقعیت دستمزد و رویکرد هزینه‌ای

می‌رسیم به نظریه دوم که بنیان اصلی‌اش، هزینه‌های زندگی است و کارگران، آن را بیشتر می‌پسندند. این نظریه که تأکید ویژه‌ای بر تضمین حداقل‌های معیشتی نیروهای کار دارد، اولین بار در سال ۹۵ به‌طور نسبتاً جدی مطرح شد. این روش، از «مزد معاش» در هنگام تعیین حداقل دستمزد صحبت می‌کند و تأکید دارد دستمزد، باید نیازهای اساسی را پوشش دهد. بند دوم ماده ۴۱ قانون کار نیز از همین نظریه تبعیت می‌کند و نمایندگان کارگری در شورای عالی کار، دو سالی است که می‌کوشند به مثابه راه‌حلی جامع، آن را جایگزین فرمول اولیه کنند. کارگران می‌گویند حالا که نرخ تورم، در مرز تک رقمی بودن است، باید برای بهبود سطح رفاه‌شان، راه‌حلی جامع‌تر اندیشیده شود؛ به‌خصوص آنکه آمارهای اعلام‌شده از فقیرشدن دستمزدها، شکاف درآمد با هزینه‌های زندگی، و نسبت دریافتی‌ها با خط فقر، روز به روز نگران‌کننده‌تر می‌شوند.

■ خط فقر و دستمزد نامتناسب کارگران

بررسی آمارهای پراکنده و عمدتاً غیررسمی که از خط فقر در



کتیو | ۰۳

● یادداشت ●
● مرتضی افقه ●

|||||

حل مشکلات مزمن، نیازمند راهکارهای متفاوت

در مسئله تعیین حداقل دستمزد، اول از همه باید بپذیریم که متناسب با ساختارهای موجود باید برنامه‌ریزی بلندمدت داشت. استفاده از تجارب کشورهای دیگر، مفید است اما آنها باید متناسب با ساختارهای موجود کشور، تغییر کنند و اصلاح شوند یا اینکه به‌طور کلی، شیوه‌های نویی در پیش بگیریم. برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی به‌طور اعم، و تعیین دستمزدها به‌طور اخص نیازمند توجه به برخی الزامات اساسی مانند فقر هستیم. مسئله‌ای که حساسیت‌های زیادی درباره آن ایجاد شده و کمتر کسی پیدامی‌شود که معتقد باشد در شرایط فقر گسترده، رفاه دست‌یافتنی است. در کشور ما، به علت سیاست‌های نادرستی که در سه دهه گذشته و به‌خصوص در دولت‌های نهم و دهم پیش گرفته شده، فقر به‌طور فزاینده‌ای عمیق‌تر شده است. به همین دلیل، هر برنامه‌ای که گرایش به محو فقر مطلق نداشته باشد، محکوم به ناکامی و شکست است. یکی از اشکالات تعیین دستمزد، تحمیل ناکامی‌های مرتبط با نیروی کار، به تولیدکنندگان است. افزایش دستمزد، می‌تواند هزینه تولید را افزایش دهد؛ درحالی که تولیدکنندگان، مشکلات متعددی ورای بحث دستمزددها و سهم آن در قیمت تمام‌شده دارند. به نظر نگارنده، اقتصاد ایران نیازمند تصمیم‌گیری‌هایی جدی در عرصه‌هایی غیر از دستمزد است. به رفع ناکارآمدی‌ها و نقصان‌ها در بخش‌هایی نیاز داریم که هزینه تولید را بالا برده‌اند، تا از این طریق، امکان افزایش دستمزد با پذیرش آن از سوی تولیدکنندگان فراهم شود. به عبارت دیگر، اگرچه هدفمان این است که فقر گسترده را میان کارگران کاهش دهیم و رفاه و برخورداری آنها را تقویت کنیم، اما یادمان باشد که افزایش دستمزد، به‌منزله افزایش هزینه‌های تولیدکنندگان هم هست. برای اینکه تولیدکنندگان، راحت‌تر افزایش دستمزدها را بپذیرند، ابتدا باید مشکلات و موانع محیط کسب‌وکار را رفع کرد که پرداختن به آن متوجه کل ارکان حاکمیت و نه دولت به‌تهایی است. راه‌حل‌های موجود که در ارتباط با کاهش فقر و افزایش دستمزدها و حتی اشتغال‌زایی اندیشیده شده‌اند، در اکثر مواقع، ناکارآمد و عوامانه بوده‌اند. بنابراین، باید قفری نوع رویکردمان را تغییر دهیم و متناسب با ساختارهای موجود، اندیشه کنیم. در یکی دو دهه اخیر، عمده راهکارهایی که آزمون شده‌اند، تکراری و شکست‌خورده بوده‌اند. نکته دیگر این است که تعیین دستمزد، چندان متکی به عددها و رقم‌هایی که به صورت رسمی و غیررسمی درباره نرخ تورم اعلام می‌شوند، نیست. درست است که نرخ تورم فعلی، در مرز تک‌رقمی و دورقمی است، اما شرایط زندگی کارگران، متاثر از نرخ‌های تورم متراکم‌شده طرف سده‌ها گذشته است. بنابراین، سیاست تعیین حداقل دستمزد براساس نرخ تورم فعلی، نته‌نها کارآمد نیست، بلکه باید ملاحظات دیگری را نیز به رویکردهای مزدی در شورای عالی کار اضافه کرد. برای نمونه، نمی‌توان نقش تورم انتظاری را نادیده گرفت. اگرچه درحال حاضر، در ذهن و اندیشه اکثر قریب به اتفاق اقشار جامعه و به‌ویژه نیروهای مزد و حقوق‌بگیر، این است که تورم در آینده، ممکن است به صورت چندهنده افزایش پیدا کند و به همین دلیل، تکیه بر این شاخص، مبنای درستی نیست. به‌علاوه اینکه سهم هزینه‌های ضروری و موردنیاز خانوارها نسبت به کل درآمد‌ها، باید در تعیین دستمزد، موردتوجه قرار گیرد. مثلاً مسکن، یکی از ارکان اساسی زندگی اقشار کارگری است، و سهمی به مراتب زیاد در سبد نیازها و هزینه‌های این اقشار دارد که در مقایسه با دستمزدی که شورای عالی کار تعیین می‌کند، به چشم نمی‌آید. بنابراین، باید قدری از روش‌های تکراری در تعیین دستمزد فاصله گرفت و به ملاحظات واقعی‌تر در زندگی کارگران – که تأثیراتی عمیقی بر گسترش فقر در زندگی آنها گذاشته – توجه کرد.

ادامه در صفحه ۶