

انباشت سرمایه ناکام و دستمزد

در نگاه کلی مسئله حداقل دستمزد، مدافعان و منتقدان زیادی دارد. منتقدان، ماجرا را به بهره‌وری مرتبط می‌دانند و بر این باورند که قانون حداقل دستمزد و حتی قانون کار برای نیروی کار، حاشیه امنیت بیش از اندازه ایجاد و نظام بنگاهداری را مخدوش کرده و کارفرما و صاحب سرمایه به همین دلیل نمی‌توانند از نیروی کار بهره کافی ببرند.

این نوعی فرافکنی است و مشکل اساسی که در ارتباط با انباشت سرمایه و فرایند تولید یا بهره‌وری پایین در چرخه تولید و سرمایه‌گذاری کشور وجود دارد، به نام قانون کار نوشته می‌شود. در حالی که مشکل اصلی در عوامل عدیده‌ای است که باعث می‌شوند بهره‌وری سرمایه و عوامل تولید پایین‌تر از حد نرمال باشد. اینجاست که چالش اصلی به‌وجود می‌آید. به‌طوری‌که هم سهم نیروی مزدی کار دیده می‌شود و هم سهم نیروی کار کم می‌شود که فقر معیشتی شدید را برای این اقشار در پی دارد.

مشکل اصلی در سطح کلان و جایی است که منابع بودجه‌ای به‌صورت صحیح با پروژه‌هایی با بهره‌وری بالا تخصیص داده نمی‌شود و پروژه‌های سرمایه‌گذاری، نیمه‌کاره‌ها می‌شوند و روی دست دولت‌ها می‌مانند.

این اتفاق به این دلیل می‌افتد که فرایند انباشت سرمایه در کشور ما از ابتدا به‌صورت صحیح شکل نگرفته و به همین دلیل هم اعتبارات در دل پروژه‌های ناتمام متوقف می‌شود که از دل آن نیز مشکل اساسی دیگری به نام مطالبات معوقه بانکی بیرون می‌آید، نرخ تورم بالا می‌رود و... یعنی پول به اقتصاد تزریق شده، طرف تقاضا از محل پروژه‌ها افزایش پیدا کرده، طرف عرضه تکان نخورده و ماحصل همه این‌ها شکاف میان عرضه و تقاضا و بروز فشارهای ساختاری در موقعیت تورمی است که هرقدر دستمزدهای اسمی بالا می‌رود، کفاف زندگی‌ها را نمی‌دهد.

در علم اقتصاد تا زمانی که نرخ تورم پایین بماند، دستمزدهای اسمی از نرخ تورم پیشی می‌گیرد و در نتیجه دستمزد واقعی بالاتر می‌رود، اما به‌محض اینکه با چالش‌های تورمی روبه‌رو می‌شویم، دستمزد واقعی کاهش پیدا می‌کند که در ایران نیز مطابق آمارها، دستمزد واقعی نیروی کار در سال ۹۶، هنوز به مرز سال ۹۰ نرسیده است، بنابراین مشکل اصلی در ساختار و فرایند نادرست انباشت سرمایه و تولید است و از این نظر موضوع به قانون کار ارتباط چندانی ندارد. مسئله این است که در جاهای دیگر ایرادات اساسی وجود دارد و کسانی که از منظر تضاد کار و سرمایه به موضوع می‌نگرند این تصور را دارند که مشکل اصلی ماهیت نظام سرمایه‌داری است که سیستم‌ها را واگرا می‌کند. در حالی که به مقایسه‌ای تطبیقی به‌راحتی می‌توان این دیدگاه را زیرسوال برد.

برای مثال، در کشورهای حوزه اسکاندیناوی با اینکه نظام اقتصادی سرمایه‌داری حاکم است، به‌دلیل نظام‌های حکمرانی عدالت‌گرایانه، فاصله طبقاتی به‌شدت کم شده. در کشور ما صاحبان سرمایه در نهادهایی خاص نشست‌اند و در تجزیه و تحلیل‌های خود مشکل اصلی را به حداقل دستمزد ارتباط می‌دهند. در حالی که سهم درآمدهای دستمزدی از کل درآمدهای ملی در ایران در مقایسه با اکثر کشورها کمتر است.

معنای این حرف آن است که مشکل اصلی، دستمزد نیست و اگر سطح دستمزدها بالاتر رود، هزینه تولید از این محل لزوما نباید افزایش چشمگیری یابد. در عمل به‌دلیل کارکرد عواملی دیگر که فرایند انباشت سرمایه را با اختلال‌های جدی روبه‌رو می‌کنند، وقتی دستمزدها افزایش پیدا می‌کند، صاحبان سرمایه نیز شاکي می‌شوند.

ادامه در صفحه بعد

وضعیت نامطلوب شاخص سهولت کسب‌وکار ایران

مرکز پژوهش‌های مجلس اعلام کرد، در گزارش سال ۲۰۱۹ بانک جهانی، رتبه ایران در شاخص سهولت کسب‌وکار تنزل یافته است. این نهاد پژوهشی در گزارش خود گفته، طبق ارزیابی بانک جهانی، رتبه ایران در سهولت کسب‌وکار نسبت به سال گذشته چهار رتبه بدتر شده است. ایران در سال ۲۰۱۸ در میان ۱۹۰ کشور رتبه ۱۲۸ را در شاخص سهولت کسب‌وکار کسب کرد، اما امسال با تنزل جایگاه در پله ۱۳۲ ایستاده است. کندی اصلاحات محیط حقوقی و اداری کسب‌وکار، مهم‌ترین دلیلی است که به نظر کارشناسان مرکز پژوهش‌ها شاخص‌های سهولت کسب‌وکار در ایران را زیر سایه خود برده است.

۰۶ | آگتیه نو



گفت و گو با حسین حبیبی، دبیر کانون شوراهای اسلامی کار استان تهران درباره دستمزد ۹۸

ماده ۴۱ قانون کار، مبنای افزایش دستمزدها باشد

توافقی ببینید.

■ دیدگاه جامعه کارگری درباره مزد توافقی چیست؟

دستمزد توافقی از اینجا مطرح شد که برخی سازمان‌های خصوصی ادعا کرده‌اند که توانسته‌اند با دورزدن قانون کار، اشتغال زیاد، اما با دستمزد کم ایجاد کنند. در حالی که مسئله دستمزد توافقی در قانون کار وجود دارد و نیازی نیست یک تبصره به ماده ۴۱ اضافه شود. اضافه‌کردن یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار، یعنی خروج برخی کارگاه‌ها از چتر حمایتی این قانون. در ماده ۱۹۱ قانون کار، مزد توافقی براساس مصلحت و موقت پیش‌بینی شده است، اما اگر تبصره‌ای به ماده ۴۱ اضافه شود، دستمزد توافقی دائمی می‌شود. در این صورت این ماده که مبتنی بر نرخ تورم و سبب معیشت می‌پردازد، مفهومی نخواهد داشت.

■ جداسازی کارگاه‌های کوچک و بزرگ در تعیین دستمزدها، نمی‌تواند راه‌حل باشد؟

به باور من، جداکردن کارگاه‌های کوچک و بزرگ در بحث دستمزد، پروژه‌ای دیگر برای توافقی کردن دستمزد است، پروژه‌ای برای خارج کردن فارغ‌التحصیلان از برخی شمول قانون کار.

■ فرض کنیم حقوق و دستمزد، کم در نظر گرفته شود، چه مخاطراتی متوجه جامعه کارگری است؟

اگر در شورای عالی کار و در بحث‌های مزدی، نتوانیم به نتیجه مطلوب که به نفع جامعه کارگری باشد، برسیم، اثرات تخریبی آن زیاد خواهد بود. کما اینکه هم‌اکنون در جامعه بسیاری از به‌زکاری‌های جامعه بستر مالی دارد. به این معنی که پایین بودن دستمزدها، پیامدهای اجتماعی زیادی خواهد داشت.

■ از نگاه کارفرمایی، کارگاه‌ها ظرفیت پرداخت دارند؟

در تکانه‌های اقتصادی اخیر که قیمت‌ها به سرعت افزایش یافت، دیده شد که بسیاری از کارگاه‌ها چندین بار قیمت کالا‌های خود را افزایش دادند، شرکت‌های لبنیاتی، خودروسازها و لوازم‌خانگی‌ها از این دسته هستند. اما آیا این افزایش قیمت‌ها که به‌معنای فروش کالا‌ها و قراردادهای جدید تولید است، منجر به افزایش دستمزد کارگران شد، بنابراین من بسیاری از ادعاهای این چنینی را قبول ندارم، برخی خطوتولید را عوض کردند یا سرمایه‌های کلانی گرفتند و ... در هر صورت این اقدامات که این روزها رسانه‌ای هم شده به اسم کارفرمایان و تولیدکنندگان و واردکنندگان انجام شده. جامعه کارگری انتظار دارد که حمایت‌ها فقط از جامعه کارفرمایی نباشد و حالا که پای انتظارات کارگران زحمت‌کش در میان است، با ترس خطر تعطیلی تولید، همه‌چیز را به حاشیه‌نبریم.

■ بحث‌هایی هم مبنی بر پرداخت به‌صورت کالایی مطرح است.

این ایده با ماده ۴۱ جور در نمی‌آید. اما اینکه در شورای عالی کار توافق شود دستمزد براساس نرخ تورم افزایش یابد، می‌تواند راه‌های دیگری هم پیشنهاد شود، البته به این شرط که ماده ۴۱ از حیز انتفاع نیفتد. به عبارت دیگر، پرداختی‌های جانبی باید خارج از بحث دستمزد در نظر گرفته شود.

■ برخی نمایندگان هم در زمینه حقوق و دستمزد اظهار نظرهایی کرده‌اند. دیدگاه بخش کارگری در این باره چیست؟

نمایندگان حق اظهار نظر دارند و حق دارند از کارگران حمایت کنند، ما هم توصیه می‌کنیم حمایت کنند و درکنار ما باشند، اما اجازه بدهند تعیین دستمزد در شورای عالی کار مطرح شود، زیرا اگر بخواهیم شورا را با پیشنهاد نمایندگان پیش ببریم، عملا نحوه مذاکرات و سمت‌وسوی آن تغییر می‌کند.



حبیبی: اضافه‌کردن یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار، یعنی خروج برخی کارگاه‌ها از چتر حمایتی این قانون. / عکس: وحید خدادادی

■ نظر شما درباره سبب معیشت که سه میلیون و ۷۶۰ هزار تومان تعیین شده چیست؟

به نظر من، نمایندگان کارگری با اغماض فراوان این رقم را اعلام کردند، زیرا طبق محاسبات ما، سال ۹۳، عدد سبب معیشت بسیار بیش از عددی بود که اکنون تعیین شده است، به‌ویژه اینکه ما تکانه‌های اقتصادی بسیاری در سال جاری داشتیم، اما دوستان ما مبنای محاسبات برای سبب معیشت را قیمت‌های پیش از تکانه‌های اقتصادی در نظر گرفتند. همین جا اشاره کنم که براساس ماده ۱۶۸ قانون کار، در صورتی که رئیس شورای عالی کار با سه نفر از اعضای شورا، تقاضای تشکیل جلسه فوق‌العاده کنند، جلسه این شورا باید تشکیل شود. این را از این جهت گفتم که انتظار می‌رفت این جلسه پس از تکانه‌های اقتصادی برگزار شود تا با توجه به افزایش قیمت‌ها، دستمزد هم افزایش یابد، اما چنین جلسه‌ای تشکیل نشد. حالا هم دوستان ما معتقدند دولت باید در جلسات پایان سال، افزایش‌هایی که باید انجام می‌شد و نشد را لحاظ کنند، به همین دلیل شاید شما از زبان برخی از دوستان ما پیشنهاد درخواست بیش از یک میلیون تومان دستمزد را شنیده باشید. اما به نظر می‌رسد بعد از طرح این مسئله از سوی دوستان ما، دولت و کارفرمایان پیشنهاد مشخصی نداشتند.

■ اما در هر صورت دولت و کارفرما و کارگر باید باهم به یک راه‌حل میانه برسند.

معتمد اساسا ساختار شورای عالی کار مشکل دارد، زیرا دولت باید به‌مثابه شریک اجتماعی و ناظر بر دو شریک دیگر عمل کند، به این معنی که مذاکرات باید دوجانبه باشد و دولت پادرمیانی نکند و در نهایت با توجه به وضعیت اجتماعی، حق را به طرف محق بدهد. اما متأسفانه در ساختار فعلی شورای عالی کار، دولت تصمیم‌گیرنده اصلی است، زیرا خودش کارفرمای بزرگی است، بنابراین هر رقمی که در این جلسات معین شود، بیش از کارفرمای بخش خصوصی، این دولت است که تحت‌تاثیر قرار می‌گیرد. به همین دلیل گاهی می‌بینیم که دولت در جلسات، مقاومت می‌کند و گروه کارفرما سکوت. به این ترتیب جلسه شورای عالی کار عملا یک بُعدی می‌شود، هرچند در دوره اخیر، نمایندگان کارگری در جلسات به‌خوبی عمل و تلاش می‌کنند هم مذاکرات تسریع شود و هم روند را به سمت منافع کارگران سوق دهند.

■ اشاره کردید که بخش کارگری با محاسبات دقیق در جلسات حاضر می‌شوند. از طرفی از صحبت‌های شما برداشت می‌شود که سفت و سخت روی حرف خود هستید. در صورتی که مذاکره نوعی بده‌بستان است و هر کدام باید قدری از خواسته‌های خود کوتاه بیایند. از نظر شما نقطه تعادل چیست؟

ما از نظر تاریخی بدهی‌های خود را پرداخت کرده‌ایم و اساسا همه بدهیستان‌های گذشته به ضرر ما بوده

است. ضمن اینکه با قراردادهای موقت کار، عملا نیروهای کار دچار مشکل هستند، بنابراین پای اصلی مذاکرات باید امنیت شغلی کارگر باشد. اگر کارگر امنیت شغلی داشته باشد و قراردادهای کارش پایدار باشد، طبعاً بهتر می‌تواند در مذاکرات حضور داشته باشد، همین حالا هرچه به‌روزهای آخر سال نزدیک می‌شویم، بسیاری از کارفرمایان با کارگران قطع همکاری می‌کنند تا سال بعد در اردیبهشت ما با آنان قرار ببندیم.

■ به نظر شما اساس و شکل مذاکرات چطور باید باشد؟

بحث‌های شورای عالی کار از آن نوع مذاکره مدنظر شما عبور کرده است، زیرا در این شورا مبنایی برای افزایش دستمزد وجود دارد که همان ماده ۴۱ قانون کار است، این ماده مبنای افزایش حداقل دستمزد را نرخ تورم تعیین کرده است. اما تاکنون به این ماده عمل نمی‌شده است. ما اکنون داریم تلاش می‌کنیم ماده ۴۱ به‌صورت کامل اعمال شود.

■ سال‌های گذشته براساس نرخ تورم دستمزد را مقداری بالاتر می‌گرفتند.

این اتفاق به‌صورت محدود است و در چند سال مشخص روی داده است. اما اگر از لحاظ تاریخی به این مسئله نگاه کنیم، می‌بینیم در این زمینه تعادلی نبوده است. به‌عنوان مثال، در شش سال از زمان جنگ هیچ افزایش دستمزدی نداشتیم که این امر باعث شد فاصله دستمزد از دستمزد واقعی مبتنی بر ماده ۹۴ زیاد شود. تا اینجا هم نمایندگان کارگری توانستند سبب معیشت را به شورای عالی کار بقبولانند.

■ دولت و کارفرما سبب معیشت را پذیرفته‌اند، حالا چه برنامه‌ای برای رسیدن به توافق ۲۰، ۳۰ یا ۴۰ درصد وجود دارد، روال کار چگونه است، شما می‌خواهید تورم‌ما‌های گذشته را لحاظ کنند؟

من جواب این سوال شما را در پاسخ به اینکه گفته شد مذاکره یک‌نوع بده‌بستان است، دادم. مادر طول این سال‌ها همیشه متضرر مذاکرات بوده‌ایم. حالا هم می‌گوییم مگر نه اینکه سبب معیشت کارگران پذیرفته شد، این عدد، عقبه‌ای دارد، یک محاسبه آماری دارد. حالا هم باید فضایی آماده شود تا این رقم پرداخت شود. در ۴۰ سال گذشته دولت و کارفرما همیشه مخالف افزایش واقعی دستمزد بودند و تعطیلی کارخانه‌ها را بهانه می‌کردند. در مواردی کارفرمایان گفتند دستمزد را به بهره‌وری بدهیم، در حالی که بهره‌وری یک طنز است، زیرا اگر بهره‌وری در جامعه بالا است، پس آمارهای رشد و توسعه اقتصادی چه معنایی دارد؟ نمی‌شود بگوییم بهره‌وری پایین، رشد و توسعه اقتصادی بالا، اما وقتی به دستمزد می‌رسیم، بگوییم بهره‌وری یا بگوییم براساس منطقه یا مزد

پیش‌بینی

ما از نظر تاریخی بدهی‌های خود را پرداخت کرده‌ایم و اساسا همه بدهیستان‌های گذشته به ضرر ما بوده است. ضمن اینکه با قراردادهای موقت کار، عملا نیروهای کار دچار مشکل هستند، بنابراین پای اصلی مذاکرات باید امنیت شغلی کارگر باشد.