

معاون اقتصادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت‌وگو با آتیه‌نو:

# دستمزد به مولفه‌ای سیاسی تبدیل شده است

گفت‌وگو

تعیین «حداقل دستمزد» کارگران یکی از پرچالش‌ترین تصمیم‌هایی است که در سطح کلان با محوریت دولت گرفته می‌شود. حداقل دستمزد سال ۹۹ هم از این قاعده جدا نبود. برای سال جاری، حداقل دستمزد ۱ میلیون و ۸۳۵ هزار تومان تعیین شد. یعنی تنها ۲۱ درصد افزایش، نسبت به سال ۹۸، هرچند رقم آن با احتساب مزایای مزدی، بسته به مجرد یا متاهل بودن کارگران و تعداد فرزندان، به ۲ میلیون و ۴۰۰ تا ۲ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان می‌رسد. در مذاکرات مزدی سال جاری، افزایش ۲۱ درصدی حداقل دستمزد مورد قبول نمایندگان کارگران در «شورای عالی کار» قرار نگرفت اما در نهایت به دلیل موافقت اکثر حاضران یعنی دو گروه کارفرمایی و دولت، مصوب و برای اجرا ابلاغ شد. جدا از حواشی سال جاری، دستمزد از زاویه جهت‌گیری‌های هر سه گروه در ذات خود مناقشه‌برانگیز نیز است. در این میان، دولت باید با در نظر گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی و اقتصادی خود در تعیین دستمزد دخالت کند. در سال‌های گذشته، بسیار درباره کیفیت مداخله دولت در این مورد بحث شده است. برخی کارشناسان اقتصادی برای راهی‌ای از چالش‌های تعیین دستمزد، پیشنهاد می‌دهند که دولت از جایگاه ریش‌سفید برای اصلاح نظام تعیین حداقل مزد ورود کند، اما این امر هم چالش‌هایی را به دنبال خود دارد. در ادامه این موضوع درباره کیفیت حکمرانی دولت در حوزه دستمزد با «حجت‌الله میرزایی» معاون امور اقتصادی و برنامه‌ریزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت‌وگو کردیم. وی معتقد است نظام مزدی عادلانه نباید منجر به کاهش رشد اقتصادی و بهره‌وری شود. میرزایی در این زمینه توصیه‌هایی نیز دارد که خواندنی است.

اگرچه تعیین حداقل دستمزد بر اساس دو مکانیزم تورم و هزینه‌های خانوار و تصویب آن در شورای عالی کار که نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت در آن حضور دارند، می‌تواند تا حد زیادی از مناقشه‌های اقتصادی و اجتماعی در سطح جامعه بکاهد، اما این امر نتوانسته به تمامی پاسخگوی منافع دو گروه کارگر و کارفرما باشد. برای نمونه در مذاکرات مزدی سال ۹۹، افزایش صرفاً ۲۱ درصدی حداقل دستمزد، نارضایتی گروه کارگری را به دنبال داشت و در نهایت مصوبه مزد، بدون جلب نظر آنها برای اجرا ابلاغ شد. آیا مناقشه دستمزد، دولت را واداشته تا به سراغ تعریف مدل کارآمدتری برای تعیین دستمزد و حصول اجماع برود؟

مطالعات زیادی برای اصلاح نظام تعیین دستمزد صورت گرفته است که برای نمونه می‌توان به تعیین «مزد منطقه‌ای» یا «مزد بخشی» اشاره کرد. با توجه به اینکه شاخص‌های اقتصادی مانند تورم، نرخ بیکاری و... در نقاط مختلف کشور متفاوت هستند، می‌توان مزد را بر اساس توان اقتصادی کارگران و بنگاه‌های همان منطقه از کشور تعیین کرد. مزد بخشی را هم می‌توان بر اساس نوع فعالیت بنگاه‌ها تعیین کرد. برای نمونه، در بنگاه‌های خدماتی یک میزان دستمزد و در بنگاه‌های تولیدی هم به گونه‌ای دیگر. البته دستمزد برای هر کدام از زیرگروه‌ها هم می‌تواند متفاوت تعیین شود. بعداً توضیح می‌دهیم که چگونه و بر اساس چه شاخص‌هایی می‌توان مزد بخشی را تعیین کرد. در کل بر روی این موارد، مطالعه شده و تجربه کشورهای دیگر نیز در این زمینه وجود دارد.

با توجه به الزاماتی که برای تامین نیازهای معیشتی کارگران و رعایت شرایط اقتصادی بنگاه‌ها وجود دارد، چرا تا به حال نظام تعیین دستمزد مورد بازنگری قرار نگرفته است؟

— به این دلیل که تغییر این رویه ممکن است به عدم تعادل‌های بزرگ‌تری منتهی شود. اگر چنین کاری بدون دقت انجام شود، هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی بسیاری به کشور تحمیل می‌شود، آن هم به توجه به تورم و رکودی که وجود دارد. این نکته مهم را نیز باید در نظر داشت که در کشور ما، دستمزد از یک مولفه عموماً اقتصادی و اجتماعی به مولفه‌ای با وجهه سیاسی تبدیل شده است. به همین خاطر تغییر این تعادل به راحتی امکان پذیر نیست.

یعنی اینکه همچنان باید با بهره‌مندی از دو معیار تورم و هزینه‌ها و از طریق شورای عالی کار دستمزد را به صورت ملی تعیین کنیم. استنباط من از صحبت‌های شما این است که این شیوه کارآمدتر از مزد بخشی و منطقه‌ای است.

سه‌جانبه‌گرایی مختص ایران نیست. غالب کشورها، نظام تعیین حداقل مزد ملی را اجرا می‌کنند. البته بسیاری از بنگاه‌های جهان، بیشتر از حداقل را پرداخت می‌کنند. این نکته را نیز باید در نظر داشته باشیم که سه‌جانبه‌گرایی یک واقعیت است. البته در تمام کشورها سه‌جانبه‌گرایی در قالب یک کمیته و شورای تصمیم‌گیری، نمود پیدا نمی‌کند و اشکال مختلفی را به خود می‌گیرد، اما سه‌جانبه‌گرایی اجتناب‌ناپذیر است. از صحبت‌های شما چنین برداشت می‌شود که حداقل در کوتاه‌مدت، امکان تغییر نظام تعیین مزد وجود ندارد.

با توجه به نرخ بالای تورم و شاخص‌های اقتصادی دیگر، بعید می‌دانم که بتوان در کوتاه‌مدت کاری اساسی انجام داد، اما در بلندمدت می‌توانیم تغییراتی را اعمال کنیم. اینکه این تغییر چگونه انجام شود، بسیار مهم است. در ایران نظام تعیین دستمزد، برآمده از قانون کار و برآمده از شرایط خاصی است که اقتصاد ایران با آن مواجه شده است. در پنج دهه گذشته، یعنی از سال ۱۳۵۰ به این طرف، دائم با نرخ‌های تورمی دورقمی مواجه شدیم؛ یعنی تورم بالا اصلی‌ترین ویژگی اقتصاد کشور شد. در بسیاری از این سال‌ها ما با رکود تورمی

مواجه شدیم. این شرایط ملاحظات ما را بسیار بیشتر می‌کند. برعکس در اقتصادهایی که با رشد‌های مستمر و نسبتاً بالا و تورم پایین مواجه هستند، نظام تعیین دستمزد متفاوت است. در ایران اما قانون کار یک مولفه تعیین‌کننده است. بنابراین، نحوه تعیین حداقل دستمزد اجتناب‌ناپذیر است.

جدا از مناقشه‌هایی که بر سر نحوه تعیین مزد شکل گرفته، سهم آن در تأثیرگذاری بر سایر متغیرهای اقتصادی هم محل بحث است. دولت در جریان تعیین حداقل مزد سال ۹۹، خیلی بیشتر بر سهم آن در شکل‌گیری انتظارات تورمی تأکید کرده، حتی این بحث از جانب دولت در گرفت که اگر حداقل مزد بیش از ۲۱ یا ۲۲ درصد افزایش یابد، انتظارات تورمی رشد می‌کنند. با توجه به این مباحث، مزد چگونه بر سایر متغیرهای اقتصادی اثر می‌گذارد؟

مزد یک متغیر چندوجهی است. یعنی با ساختار اقتصادی، سطح تولید ناخالص داخلی، نرخ رشد اقتصادی و نرخ بهره‌وری ارتباط نزدیک پیدا می‌کند. مزد همچنین به نظام قوانین و مقررات، ساختار منابع انسانی کشور و ترکیب آن، ساختار تولید صنعتی و... ربط پیدا می‌کند. بنابراین، مزد یک متغیر انترآعی و یک وجهی نیست. در نگاه سنتی و محافظه‌کارانه اقتصاد، تعیین مزد را به بازار می‌سپارند، یعنی به عرضه و تقاضا گره می‌زنند اما واقعیت این است که امروز دیگر در هیچ کشوری مزد از طریق سازوکارهای بازار تعیین نمی‌شود، به‌ویژه در کشورهایی که با مازاد نیروی انسانی و نرخ بالای بیکاری مواجه هستند. اگر مزد از طریق بازار تعیین شود، به آن مزد «غیرمنصفانه» می‌گویند. در کشورهایی که با مازاد عرضه نیروی کار و نرخ بالای بیکاری مواجه هستند، دولت‌ها تلاش می‌کنند با تعیین حداقل مزد، مزد را منصفانه تعیین کنند. در این نحوه تعیین دستمزد، بسیاری از ملاحظات اقتصادی و اجتماعی و منطقه‌ای هم لحاظ می‌شود.

پس تنها زمانی که دولت دخالت می‌کند، مزد منصفانه تعیین می‌شود و از همین منظر می‌توان ضرورت رعایت سه‌جانبه‌گرایی را توجیه کرد. اگر قرار باشد به جای بازار، یک نهاد مداخله‌گر مانند دولت تعیین مزد کند، سه‌جانبه‌گرایی ایجاد می‌شود و کارگران، کارفرمایان و دولت سعی می‌کنند در توافق با یکدیگر و با

رعایت تمام ملاحظات اجتماعی دستمزد را تعیین کنند. در کشورهایی که به شکل مستمر، با نرخ‌های تورم بالا و دورقمی مواجه هستند، تعیین دستمزد به فرایندی پیچیده تبدیل می‌شود. در نتیجه دستمزدی که تعیین می‌شود، صرفاً یک متغیر اسمی است و مقدار واقعی آن متناسب با نرخ تورم و قدرت خرید دستمزد اسمی تعیین می‌شود، ضمن اینکه ملاحظات منطقه‌ای در تعیین دستمزد بسیار مهم است. در برخی از مناطق به صورت معناداری تورم و هزینه‌های زندگی بیشتر از سایر مناطق کشور است. به همین جهت، کارایی دستمزد اسمی در برخی از مناطق یکسان نیست و آنچه که می‌تواند عالمانه و واقع‌بینانه باشد این است که دستمزد با ملاحظات منطقه‌ای، اجتماعی و اقتصادی تعیین شود. در همین حال، دستمزد باید انگیزش‌های لازم را برای مشارکت نیروی کار در فرایند تولید ایجاد کند و مانع از کارایی و کاهش رشد اقتصادی نشود. همچنین دستمزد باید به‌گونه‌ای تعیین شود که سطح اشتغال را پایین نیاورد.

در سال‌های گذشته، به‌ویژه از آغاز دهه ۹۰ شمسی، نرخ حداقل دستمزد با هزینه‌های خانوار تناسبی نداشت. در نتیجه حداقل دستمزد دیگر نمی‌تواند پوشش‌دهنده هزینه‌های یک ماه کامل باشد. کم و کاستی‌ها را هم دولت و کارفرمایان به خوبی می‌دانند، اما مجموعه ملاحظات، اجازه واقعی شدن مزد را نداده است.

آیا نیاز به یک جهش مزدی احساس نمی‌شود؟ در برخی از موارد ممکن است با ملاحظات انصاف و عدالت، جهش‌های بزرگ در دستمزد لازم یا برای جبران کاهش قدرت خرید ناشی از تورم، افزایش‌های زیاد لازم باشد، اما ممکن است که این متغیر موجب کاهش سطح عمومی اشتغال شود. به طور خلاصه می‌توان گفت که دستمزد را باید از کانال «تحلیل سیستمی» تعیین کرد، نه اینکه آن را یک وجهی دید، چه بسا با افزایش غیرمتعارف دستمزد، تعداد شاغلان نیز کاهش یابد، ضمن اینکه ممکن است آنچه که به عنوان دستمزد اسمی تعیین می‌شود، شامل تمام کارگران نشود. به بیان دیگر، با یک جهش مزدی تعداد زیادی از کارگران از دایره شمول حداقل دستمزد خارج می‌شوند و زیان می‌کنند. به همین دلیل، علاوه بر ملاحظات سیستمی باید دایره شمول جمعیتی این متغیر را هم در نظر گرفت.

به نظر می‌رسد سهم دستمزد در قیمت تمام‌شده



کالاها و خدمات چندان بالا نیست و متغیرهای دیگر مانند کساد بازار، تورم، سود تسهیلات بانکی، بالا رفتن قیمت ارز، بالا رفتن قیمت مواد اولیه خیلی بیشتر از دستمزد موجب استهلاک بنگاه‌ها شده‌اند. در این زمینه تحلیل شما چیست؟

دستمزد یک مولفه مهم در قیمت تمام‌شده کالاها و خدمات یا قیمت عرضه محصولات در بازار است. البته سهم دستمزد در کشورهای مختلف متفاوت است. همچنان که به سمت اقتصادهای دانش‌بنیان حرکت می‌کنیم، سهم دستمزد در قیمت تمام‌شده خدمات بسیار بالاتر می‌رود، به دلیل اینکه سطح نیروی دانشی بیشتر می‌شود. سهم دستمزد در بنگاه‌های خدماتی بیش از بنگاه‌های تولیدی است. برای نمونه در بنگاه‌های خدماتی ایران سهم دستمزد بین ۴۰ تا ۸۰ درصد است، در حالی که در بنگاه‌های تولید کالا به ۵ تا ۲۰ درصد می‌رسد. در تعیین سهم دستمزد باید به ویژگی‌های هر بنگاه هم توجه داشت؛ به این معنا که بنگاه عمومی است یا خصوصی، در شرایط رقابتی فعالیت می‌کند یا غیر رقابتی، از تکنولوژی روز استفاده می‌کند یا تکنولوژی قدیمی. جدا از این دسته‌بندی، دستمزد اسمی یک متغیر تأثیرگذار است. یعنی در سطح خرد بر هزینه‌های بنگاه، قیمت تمام‌شده کالا و خدمات و قیمت عرضه در بازار تأثیر می‌گذارد و حاشیه سود بنگاه را کاهش می‌دهد و آن را با زیان مواجه می‌سازد. در سطح کلان هم دستمزد یک علامت بسیار مهم برای انتظارات تورمی است. به همین خاطر در بسیاری از موارد به جای تأکید بر دستمزد اسمی بر دستمزد واقعی که مجموعه‌ای از مولفه‌های غیرو پولی دستمزد است تأکید می‌شود؛ مانند کمک‌های رفاهی که دولت‌ها یا بنگاه‌ها برای کارگران تدارک می‌بینند.

ادامه در صفحه ۴



پیام عابدی

روزنامه‌نگار

در نگاه سنتی و محافظه‌کارانه اقتصاد، تعیین مزد را به بازار می‌سپارند، یعنی به عرضه و تقاضا گره می‌زنند اما واقعیت این است که

امروز دیگر در هیچ کشوری مزد از طریق سازوکارهای بازار تعیین نمی‌شود، به‌ویژه در کشورهایی که با مازاد نیروی انسانی و نرخ بالای بیکاری مواجه هستند. اگر مزد از طریق بازار تعیین شود، به آن مزد «غیرمنصفانه» می‌گویند.

شرایط بازنشستگی در تامین اجتماعی  
بیشترین سوال مراجعان

کارشناسان مشاوره و مرکز ارتباطات مردمی اداره کل و شعب تامین اجتماعی گیلان، پاسخگویی شهروندان را به صورت تلفنی، حضوری و مکتوب انجام می‌دهند. همچنین به نقل از اداره کل روابط عمومی سازمان تامین اجتماعی، کارشناسان مرکز مشاوره و ارتباطات مردمی این مجموعه در اداره کل و شعب یک و دو رشت در سه ماهه پایانی سال ۹۸ به ۱۴ هزار و ۷۱۰ مورد مراجعه حضوری و تماس تلفنی پاسخگویی کردند.

بر اساس این گزارش حوزه مستمری‌ها با ۳۸ درصد بیشترین مراجعات برای دریافت مشاوره را به خود اختصاص داده و واحدهای وصول حق بیمه و بیمه‌شدگان با ۲۲ درصد و نامنویسی و حساب‌های انفرادی با ۱۸ درصد در جایگاه بعدی قرار داشتند. در بخش مستمری‌ها نیز نحوه و شرایط بازنشستگی با ۵۴ درصد سهم بیشترین سوالات مردمی در جامعه بیمه‌شدگان را شامل شده و در قسمت بیمه‌شدگان نیز ۵۵ درصد سوالات در زمینه اطلاعات پیرامون قرارداد‌های بیمه‌های اختیاری، مشاغل آزاد و توافقی بوده و موضوعاتی همچون انواع غرامت‌های بیماری و بارداری و کمک هزینه‌ها با ۱۸ درصد و بیمه بیکاری با ۱۴ درصد رتبه بعد قرار دارند. دفترچه‌های درمانی با ۳۸ درصد، کارگران ساختمانی با ۱۹ درصد و سوابق بیمه‌ای با ۱۷ درصد نیز بالاترین سهم در حوزه نامنویسی را برای دریافت مشاوره دارا بوده است. خاطرنشان می‌سازد، بالاترین میزان مراجعات برای اخذ مشاوره مرکز ارتباطات مردمی اداره کل تامین اجتماعی گیلان در سه ماهه پایانی سال ۹۸ با ۵ هزار و ۶۲۵ مورد مربوط به بهمن‌ماه بوده است.

در معادن کوچک ایمنی رعایت نمی‌شود

کارگران معادن مازندران با انتقاد از عدم رعایت اصول ایمنی می‌گویند: باید نظارت بر معادن کوچک بیشتر شود. پنجشنبه (هجدهم اردیبهشت‌ماه) در یک معدن سنگ لاشه در سوادکوه مازندران، حادثه سقوط قطعه سنگ رخ داد که طی آن، یک راننده بیل مکانیکی آسیب جدی دید. راننده مصدوم را به بیمارستان منتقل کردند و پای او به علت آسیب‌دیدگی شدید قطع شد. پیگیری‌ها در ارتباط با علت این حادثه نشان می‌دهد که فقدان تجهیزات ایمنی مشکل‌ساز شده است؛ کارگران این معدن کوچک می‌گویند: بیل مکانیکی مجهز به حفاظ نبود و در نتیجه در اثر سقوط سنگ، راننده آن به شدت آسیب دید.

این کارگران با بیان اینکه فقدان تجهیزات ایمنی موجب بروز حوادث شغلی در معادن می‌شود، افزودند: کار در معدن سخت و پرخطر است، منتها کار در معادن کوچک به مراتب خطرناک‌تر است. این معادن غالباً فاقد تجهیزات ایمنی هستند و نظارت مرتب و اصولی نیز صورت نمی‌گیرد، باید بازرسان کار از معادن کوچک مرتب بازرسی به عمل بیاورند تا از این قبیل حوادث جلوگیری شود.

