

# باماده ۴۱ قانون کار و دفاع از حقوق کارگران آشناشوید

نکته



## تلاش برای اصلاح ماده ۴۱ قانون کار

### موافقان و مخالفان چه می گویند

بحث‌های چندماه اخیر بر سر اصلاح ماده ۴۱ قانون کار ایران که ناظر بر محاسبه دستمزد کارگران نسبت به تورم است، واکنش‌های قابل توجهی را دربر داشته است. هدف از این اصلاحیه و طرحی که توسط مجلس تهیه شده بود، روشن شدن ابهامات موجود در قانون است که منجر به عقب‌ماندن دستمزدها از تورم شده است. با وجود این هدف به ظاهر ساده، واکنش‌های متفاوتی از سوی فعالان کارگری، قانون‌گذاران و مقامات دولتی به این اصلاحیه نشان داده شده و نگرانی‌هایی را در مورد روند تعیین دستمزد و تأثیر بالقوه آن بر حقوق کارگران ایجاد کرده است.

بر اساس ماده ۴۱ قانون کار، حداقل دستمزد کارگران باید بر اساس دو عامل نرخ تورم و هزینه معیشت تعیین شود. در این میان عبارت «با در نظر گرفتن نرخ تورم» محل اشکال برخی از صاحب‌نظران قرار گرفته و حساسیت‌ها پیرامون نحوه اجرای این ماده را افزایش داده است؛ چرا که ابهام در همین یک کلمه باعث شده در عمل الزامی برای همگام‌سازی دستمزدها با تورم صورت نگیرد، به‌ویژه در سال‌های اخیر که تورم افزایش یافته است.

در ادامه تلاش‌ها برای حل کردن این ابهامات، بحث در مورد اصلاح ماده مذکور سال گذشته در مجلس آغاز شد. وزارت کار پیشنهاد کرد لایحه‌ای برای اصلاح این ماده به مجلس ارسال شود تا ابهامات آن برطرف شود. علی حسین رعیتی فرد، معاون روابط کار وزارت کار از آماده‌سازی لایحه پیشنهادی اصلاح ماده مورد نظر قانون کار خبر داد و در تشریح جزئیات اصلاح این ماده قانونی گفت: «در این ماده در باره نحوه تعیین حقوق و دستمزد کارگران، شفافیت لازم وجود ندارد. به‌عنوان مثال، طبق تغییراتی که در احکام دائمی برنامه توسعه پنج ساله انجام شده، مرجع رسمی آمار کشور مرکز آمار ایران اعلام شده است اما در ماده ۴۱ هنوز به بانک مرکزی اشاره دارد که باید در این زمینه اصلاح شود.»

این پیشنهاد با انتقاد برخی تشکل‌ها و نمایندگان کارگری مواجه شد و آن‌ها با تغییر روند تعیین دستمزد از شوراهای عالی کار به مجلس مخالفت کردند. این گروه استدلال کردند که با این کار، اصل «سه‌جانبه‌گرایی» که کارگران، کارفرمایان و دولت را در مذاکرات دستمزد مشارکت می‌دهد، تضعیف می‌شود. نمایندگان تشکل‌های کارگری در جلسه‌ای که به مناسبت روز کارگر برگزار شد از دولت خواستند که ماده ۴۱ به همان سبک گذشته باشد و شورای عالی کار حداقل حقوق و دستمزد را تعیین کند.

در پی این واکنش‌ها، علی‌بهداری چهرمی سخنگوی دولت وقت اعلام کرد که دولت با واگذاری تعیین دستمزد به مجلس مخالف است و بر تعهد دولت به سه‌جانبه‌گرایی تأکید کرد و گفت که حقوق کارگران باید در چارچوب فعلی حفظ شود. با وجود این باز هم برخی از تحلیلگران اقتصادی و نمایندگان مجلس از اصلاح ماده قانونی مذکور حمایت می‌کنند. آن‌ها معتقدند که شفاف‌سازی این ماده به‌ویژه با تغییر عبارت «با در نظر گرفتن تورم» به «بر اساس نرخ تورم» تضمین می‌کند که دستمزدها افزایش متناسب با تورم داشته باشند.» میثم ظهوریان، عضو کمیسیون اقتصادی مجلس در این باره می‌گوید: «از ابهام موجود در قانون، برای توجیه افزایش کمتر دستمزدها استفاده شده است. او استدلال می‌کند که اصلاحیه پیشنهادی، افزایش دستمزدها را حداقل با نرخ تورم در هر سال متناسب می‌کند. این تغییر، امنیت درآمدی بیشتری برای کارگران فراهم می‌کند و از افزایش بیشتر شکاف دستمزد و معیشت جلوگیری می‌کند.»

با وجود اهدافی که در پس اصلاحیه پیشنهادی وجود دارد، هنوز سوالاتی در مورد اثربخشی آن مطرح می‌شود. برخی از فعالان کارگری معتقدند که مقررات مشابه برای کارمندان بخش دولتی، به‌طور موفقیت‌آمیزی باعث افزایش حقوق آن‌ها نشده است. این امر نگرانی‌ها را در مورد اینکه آیا صرفاً تغییر متن قانون برای افزایش دستمزد واقعی همه کارگران کافی است یا خیر، افزایش می‌دهد. علاوه بر این، محدودیت‌های اقتصادی، به‌ویژه تورم بالا و تلاش دولت برای کنترل آن، ممکن است تأثیر عملی هر اصلاحیه را محدود کند. اگر تورم همچنان بالا بماند، مانند سال‌های اخیر تضمین افزایش دستمزد مطابق با تورم ممکن است بدون فشار بیشتر به کسب‌وکارها و اقتصاد دشوار باشد.

گزارش

مفهوم دستمزد متصفانه یکی از اساسی‌ترین جنبه‌های حقوق کار است و اطمینان از تناسب دستمزدها با استانداردهای زندگی، سنگ بنای عدالت اقتصادی است. در ایران، ماده ۴۱ قانون کار به‌عنوان چارچوب قانونی برای تعیین حداقل دستمزد کارگران عمل می‌کند. شورای عالی کار موظف است هر ساله این دستمزد را بر اساس دو معیار اصلی تعیین کند؛ نرخ تورم و هزینه زندگی یا آنچه از آن به‌نام «سبد معیشت» یاد می‌شود. با وجود این، در طول سه دهه گذشته، این ماده در عمل به‌طور گسترده مورد غفلت قرار گرفته و کارگران همواره دستمزدهایی دریافت کرده‌اند که بسیار کمتر از نرخ تورم و هزینه‌های واقعی زندگی است.

ماده ۴۱ قانون کار ایران، سازوکارهای مشخصی را برای تعیین حداقل دستمزد معین کرده است. شورای عالی کار موظف است تصمیم‌گیری سالانه خود را بر اساس دو معیار مشخص اتخاذ کند؛ ملاک اول این است که حداقل دستمزد باید بر اساس نرخ تورم اعلام شده توسط بانک مرکزی تنظیم شود. این یک اصل ساده است که برای اطمینان از هم‌گامی دستمزدها با افزایش هزینه کالاها و خدمات طراحی شده است و به کارگران اجازه می‌دهد قدرت خرید خود را حفظ کنند. معیار دوم بر هزینه زندگی متمرکز است و مشخص می‌کند که دستمزد باید برای حمایت از یک خانواده متوسط، همان‌طور که توسط آمار رسمی تعیین می‌شود، کافی باشد. این مؤلفه برای حصول اطمینان از اینکه دستمزدها نه تنها با تورم تعدیل می‌شوند بلکه هزینه‌های واقعی را که خانواده‌ها برای تأمین نیازهای اولیه مانند غذا، مسکن، مراقبت‌های بهداشتی و آموزش با آن مواجه می‌شوند نیز در نظر می‌گیرد، بسیار مهم است.

در نگاه اول، به نظر می‌رسد که ماده مذکور یک ابزار قانونی قوی برای محافظت از کارگران در برابر فرسایش دستمزدهایشان به دلیل تورم و افزایش هزینه‌های زندگی است. با این حال، اجرای این ماده قانونی به شدت ناقص بوده و هر دو معیار در عمل تا حد زیادی نادیده گرفته شده‌اند. به‌ویژه در سال‌های اخیر، تورم به‌طور مداوم از نرخ تعیین شده در ماده ۴۱ فراتر رفته و در برخی سال‌ها به بیش از ۴۰ درصد رسیده است. در حالی که شورای عالی کار موظف است هر ساله نرخ دستمزد را بر اساس این دو معیار تعیین کند، در عمل این فرآیند اغلب به‌طور غیرمنتظره‌ای منجر به کاهش قدرت خرید کارگران شده است. به عنوان مثال، در سال ۱۳۹۹، نرخ تورم بیش از ۴۰ درصد بود، اما نرخ دستمزد تنها حدود ۱۰ درصد افزایش یافت. این امر نشان می‌دهد که مکانیسم تعیین دستمزد در ایران به‌طور فزاینده‌ای ناکارآمد شده است و کارگران را در معرض کاهش قدرت خرید و فقر قرار داده است.

عدم توجه به سبد معیشت تصمیم‌گیری‌ها در شورای عالی کار نشان می‌دهد که علاوه بر نادیده گرفتن نرخ تورم، ملاک دوم اصل ۴۱، مبنی بر اینکه دستمزد باید برای تأمین معاش خانواده کافی باشد نیز نادیده گرفته شده است. مفهوم سبد معیشت به مجموع هزینه کالاها و خدمات لازم برای یک زندگی مناسب برای یک خانواده از جمله غذا، مسکن، بهداشت، آموزش و حمل‌ونقل اشاره دارد اما در عمل، حداقل دستمزد تعیین شده توسط شورا به ندرت برای پوشش هزینه‌های اساسی کافی بوده است. سبد معیشت قرار است منعکس کننده شرایط واقعی زندگی کارگران و خانواده‌های آن‌ها باشد اما فرآیندهای رسمی تعیین دستمزد این واقعیت را در نظر نگرفته است. به دنبال عقب‌ماندگی دستمزد از معیارهای قانونی، بسیاری از مردم مجبورند مشاغل

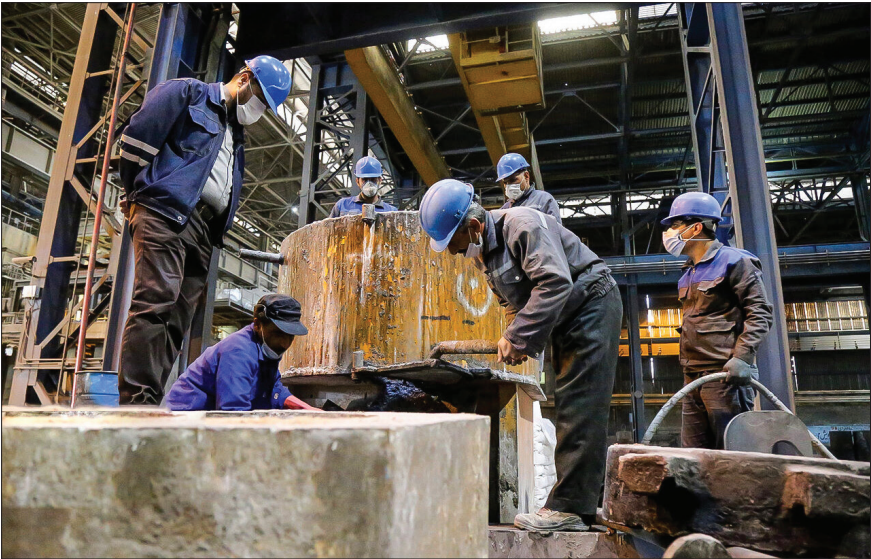
گزارش

تعیین حداقل دستمزد در کشورهایی مانند ایران، که با بحران‌های شدید اقتصادی و تحریم‌های همه‌جانبه دست‌وپنجه نرم می‌کند، موضوعی فوق‌العاده پیچیده است. اثر متقابل تورم بالا، رشد اقتصادی اندک، کاهش ارزش پول و دسترسی محدود به بازارهای بین‌المللی شرایطی را ایجاد می‌کند که یافتن تعادل مناسب بین حمایت از حقوق کارگران و تضمین بقای کسب‌وکارها را دشوار می‌کند. در حالی که هیچ راه‌حل یکسانی برای همه وجود ندارد، چندین استراتژی کلیدی می‌تواند به حل این چالش‌ها در نظر گرفتن چنین پس‌زمینه‌ای کمک کند.

در محیط‌های دچار تورم، ارتباط مستقیم افزایش دستمزدها با نرخ تورم بسیار مهم است. این عمل که به‌عنوان تعدیل دستمزد یا شاخص تورم شناخته می‌شود، تضمین می‌کند که درآمد کارگران هم‌گام با افزایش هزینه‌های زندگی است. در ایران، جایی که تورم به‌شدت در نوسان است و اغلب از برآوردهای دولت‌ها پیشی گرفته، این امر می‌تواند از طریق بررسی‌های مکرر حداقل دستمزد تعیین شده سالانه انجام شود. در چنین شرایطی، می‌توان به‌جای بازنگری سالانه سیاست‌های دستمزد، تعدیل‌های سه‌ماهه یا دوساله حداقل دستمزدها را برای پاسخگویی دقیق‌تر به تورم در نظر گرفت. صرف متناسب‌سازی دستمزدها بر اساس تورم، در اقتصاد فعلی کافی نیست. تورم ممکن است به‌طور غیرمنتظره‌ای افزایش یابد و کسب‌وکارها نتوانند با افزایش سریع هزینه‌های نیروی کار کنار بیایند. راه‌حل می‌تواند معرفی مکانیسمی باشد که در آن تعدیل دستمزد متناسب با سطوح تورم است. این امر به کسب‌وکارها انعطاف‌پذیری می‌دهد و در عین حال تضمین می‌کند که کارگران در شرایطی که تورم به‌سرعت در حال بالا رفتن است از هزینه‌های جاری عقب‌نمانند.

### متناسب‌سازی دستمزدها

در حالی که متناسب‌سازی دستمزدها با تورم یک گام ضروری است اما به تنهایی نمی‌تواند بار اقتصادی کارگران را کاهش دهد. دولت باید به‌طور هم‌زمان، حمایت‌های اجتماعی



متعددی را برعهده بگیرند، ساعات کاری بیش از حد داشته باشند یا فقط برای رفع نیازهای اولیه خود تلاش کنند.

تأثیر دستمزد نامناسب بر شرایط زندگی کارگران ناهماهنگی دستمزدها با نرخ تورم و هزینه زندگی، تأثیر عمیق و پایداری بر شرایط زندگی کارگران داشته است. دستمزدهایی که منعکس کننده هزینه واقعی زندگی نیستند، چرخه معیوبی از فقر و ناامنی اقتصادی ایجاد می‌کنند که نه تنها تک‌تک کارگران، بلکه خانواده و جامعه را هم تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. پیامدهای دستمزد نامناسب را می‌توان در چند مورد زیر خلاصه کرد:

- **فرسایش قدرت خرید:** فوری‌ترین پیامد عدم تعدیل دستمزدها با تورم، فرسایش قدرت خرید کارگران است. با افزایش قیمت‌ها، توان کارگران برای خرید کالاها و خدمات با دستمزد خود کاهش می‌یابد. این امر بسیاری از خانواده‌ها را در تأمین مخارج ضروری از جمله غذا، پوشاک و مراقبت‌های بهداشتی ناتوان می‌سازد.
- **افزایش بدهی:** بسیاری از کارگران برای پوشش شکاف بین دستمزد و هزینه‌های زندگی خود به گرفتن وام یا شرایط سخت و یا قرض گرفتن از دیگری مجبور می‌شوند. این منجر به مار پیچ بدهی می‌شود که می‌تواند کارگران را در ناامنی مالی طولانی‌مدت گرفتار کند. استرس روانی ناشی از زندگی با بدهی‌های غیرقابل کنترل، سختی‌های پیش روی کارگران را تشدید و به کاهش سلامت روان و رفاه کلی کمک می‌کند.
- **تعدد مشاغل و ساعات طولانی کار:** در تلاش برای



شرکت‌های کوچک و متوسط، به آن‌ها انعطاف‌پذیری مالی برای پرداخت دستمزدهای عادلانه در حالی که طوفان اقتصادی را تحمل می‌کنند، می‌دهد. این امر به‌ویژه برای شرکت‌های مذکور که در حال حاضر با حاشیه‌های کم کار می‌کنند بسیار مهم است؛ زیرا از تبدیل شدن افزایش دستمزدها به باری که منجر به ورشکستگی می‌شود، جلوگیری می‌کند.

### نقش سه‌جانبه‌گرایی

گفت‌وگوی اجتماعی و مذاکرات سه‌جانبه با مشارکت دولت که قانون نیز بر آن تأکید می‌کند، نقش کلیدی در تعیین حداقل دستمزد عادلانه ایفا می‌کند. در مواقع بحران اقتصادی، حصول اطمینان از اینکه همه ذی‌نفعان در فرآیند تعیین دستمزد حضور دارند، به تعادل بین منافع رقابتی کارگران و مشاغل کمک می‌کند. تشکل‌ها و نمایندگان واقعی کارگران می‌توانند از دستمزدهایی

تأمین مخارج زندگی، بسیاری از کارگران مجبور به انجام مشاغل اضافی یا ساعات طولانی کار، اغلب در شرایط نابرابر می‌شوند. این بر سلامت جسمی و روانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، همچنین کیفیت کلی زندگیشان را کاهش می‌دهد.

• **عدم جبران هزینه‌های بهداشت و آموزش:** زمانی که دستمزدها برای تأمین نیازهای اساسی ناکافی است، کارگران اغلب مجبورند انتخاب‌های دشواری در مورد محل تخصیص منابع محدود خود داشته باشند. مراقبت‌های بهداشتی و آموزشی اغلب به نفع نیازهای فوری‌تر مانند غذا و سرپناه قربانی می‌شوند. این عواقب بلندمدتی برای کارگران و فرزندان آن‌ها دارد؛ زیرا سلامت ضعیف و فرصت‌های آموزشی محدود، شانس فرار از فقر را کاهش می‌دهد.

### علل و پیامدهای بی‌توجهی به اصل ۴۱

بی‌توجهی به اصل ۴۱ را می‌توان به عوامل متعددی نسبت داد. اول اینکه اراده سیاسی برای اجرای قانون وجود ندارد. فعالان کارگری معتقدند که شورای عالی کار که مسئولیت تعیین حداقل دستمزد را برعهده دارد، اغلب تحت‌تأثیر منافع کارفرمایان و سیاست‌های دولت با هدف کنترل تورم و بیکاری قرار می‌گیرد، نه اولویت دادن به حقوق کارگران. در نتیجه، معیارهای مندرج در ماده ۴۱ به نفع حفظ ثبات اقتصادی نادیده گرفته می‌شود. دوم، فقدان مکانیسم‌های پاسخگویی برای اطمینان از اجرای صحیح قانون دیده می‌شود. در حالی که قانون تصریح می‌کند کارفرمایان باید حداقل دستمزد را بپردازند، اجرای کمی برای تضمین رعایت این قانون وجود دارد، به‌ویژه در بخش‌های غیررسمی که بسیاری از کارگران در آن شاغل هستند.

مجموع این شرایط بیانگر آن است که ماده مورد نظر در قانون کار می‌تواند ابزاری قدرتمند برای دفاع از حقوق مناسب کارگران باشد اما بی‌توجهی مداوم آن را ناکارآمد کرده است. عدم تعدیل دستمزدها با توجه به نرخ تورم، سبد معیشت کارگران را برای تأمین نیازهای اولیه خود دچار مشکل کرده، کیفیت زندگی آن‌ها را کاهش داده و نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی را تشدید کرده است.

برای احیای اثربخشی ماده ۴۱ باید تعهد مجدد به اجرای مفاد آن وجود داشته باشد. شورای عالی کار باید نیازهای کارگران را در فرآیندهای تعیین دستمزد اولویت‌بندی و اطمینان حاصل کند که دستمزدها تورم و هزینه واقعی زندگی را منعکس می‌کنند. بدون چنین اصلاحاتی، شکاف بین دستمزدها و هزینه‌های زندگی همچنان افزایش می‌یابد و چرخه‌های فقر و ناآرامی اجتماعی را در ایران تداوم می‌بخشد.

## معمای حل‌شدنی حداقل دستمزد

حمایت کنند که منعکس کننده هزینه‌های زندگی باشد، در حالی که کارفرمایان در مورد آنچه از نظر مالی برای مشاغلی که در یک اقتصاد ضعیف فعالیت می‌کنند مفید است، داده‌هایی ارائه می‌دهند. نقش دولت در میانجیگری این بحث‌ها برای اطمینان از عادلانه، واقع‌بینانه و قابل اجرا بودن توافق‌نامه‌های دستمزد ضروری است. از طریق مذاکرات منسجم و شفاف، می‌توان به سازش‌هایی رسید که از قدرت خرید کارگران محافظت و در عین حال تضمین می‌کند که کسب‌وکارها می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند.

تنوع اقتصادی یکی دیگر از راهبردهای بلندمدت است که می‌تواند به تثبیت دستمزدها در کشورهای تحت تحریم کمک کند. اتکای بیش از حد به چند بخش کلیدی مانند نفت در مورد ایران، اقتصاد را در برابر شوک‌های خارجی و تحریم‌ها آسیب‌پذیر می‌کند. با توسعه سایر بخش‌ها مانند خدمات گردشگری و فناوری ایران می‌تواند فرصت‌های شغلی بیشتری ایجاد کند و وابستگی خود را به صنایع تحریم شده، کاهش دهد. علاوه بر این، افزایش تولید داخلی کالاها و اساسی می‌تواند با کاهش اتکای کشور به واردات که اغلب مشمول تحریم‌ها هستند، فشارهای تورمی را کاهش دهد. این امر به تثبیت هزینه زندگی و کاهش نیاز به تعدیل دستمزدها کمک می‌کند.

در نهایت، تعیین حداقل دستمزد متصفانه در کشورهایی که با بحران‌های اقتصادی و تحریم‌های همه‌جانبه مواجه هستند، نیازمند حمایت چندوجهی است. تعدیل دستمزد بر اساس تورم، تقویت شبکه‌های ایمنی اجتماعی و حمایت از کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، اقدامات کوتاه‌مدت بسیار مهمی هستند. از طرفی راه‌حل‌های بلندمدت به بهبود وضعیت کارگران، تقویت گفت‌وگوی اجتماعی و ارتقای تنوع اقتصادی بستگی دارد. با متعادل کردن دقیق نیازهای کارگران با واقعیت‌های اقتصادی جاری، سیاست‌گذاران می‌توانند چارچوب پایداری برای تعیین حداقل دستمزد حتی در چالش‌برانگیزترین محیط‌های اقتصادی ایجاد کنند.