



مروری بر مبحث چگونگی تعیین دستمزد کارگران تمام چالش‌های «کف حقوق»

نگاه



منوچهر گودرزی

سرپرست اداره کل تأمین اجتماعی لرستان

تأمین اجتماعی بازی رسان دولت در کنترل کرونا

در حوزه بیمه‌های تأمین اجتماعی در طول یک سال گذشته با توجه به همه‌گیری کرونا، شاهد افزایش چشمگیر ارائه خدمات الکترونیسیک و غیر حضوری بوده‌ایم. همچنین در این مدت، با ارائه خدمات غیر حضوری شاهد کاهش بار مراجعه حضوری به شعبات و کارگزاری‌های تأمین اجتماعی هستیم که این مهم در کنترل بیماری کرونا نقش بسزایی ایفا کرده است. به طور حتم در یک سال اخیر در حوزه درمان سازمان تأمین اجتماعی نیز شاهد تلاش‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و هزینه کرد بسیار بوده‌ایم و در این حوزه با جانفشانی کادر درمانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تأمین اجتماعی کمک شایانی به بخش درمان کشور در مقابله با ویروس کرونا صورت گرفته است. از سوی سازمان نیز در کمک به بیمه‌شدگان -از جمله مبتلایان به ویروس کرونا- همکاری‌های فراوانی صورت گرفته و در حوزه پرداختی‌های درمانی این افراد سیکل‌های طبیعی و قانونی برای رفاه حال بیمه‌شدگان حذف شده است. اخیراً نیز در سرویس‌های غیر حضوری با طراحی نرم‌افزاری بین حوزه‌های بیمه و درمان، شاهد کاهش مراجعات حضوری در خصوص اسناد پزشکی و استفاده از خدمات الکترونیک خواهیم بود. همچنین ما بسیاری از خدمات الکترونیک را در ارتباط با دوران همه‌گیری بیماری کرونا در حالی شاهد هستیم که عدم مراجعات حضوری به شعبات تأمین اجتماعی، کمک شایانی در کنترل و مدیریت بیماری داشته است. تأمین اجتماعی در طول سال اعتباراتی را در اختیار ادارات کل و یا کانون‌ها قرار داده است تا مبالغی را به عنوان وام در اختیار بازنشستگان قرار دهند که همچنان در حال اجرا است. البته با توجه به تعداد بسیار بالای مستمري بگيران سازمان تأمین اجتماعی، تأمین اعتبار وام برای سازمان با توجه به تعهدات بالای تأمین اجتماعی در ارائه خدمات با مشکلاتی روبرو است. با توجه به ادامه روند خدمت‌رسانی سازمان تأمین اجتماعی به اقسشار بیمه‌شده، طبیعی است ارقام مطالبات سازمان تأمین اجتماعی از دولت که انباشته دهه‌های گذشته و بر اساس عدم اجرای تعهدات دولت‌ها است، افزایش یابد. با توجه به اینکه سهم دولت در خصوص پرداخت حق بیمه بیمه‌شده‌های خاص مشمول کمک دولت به موقع صورت نمی‌گیرد، ما هر ماه افزایش این رقم را به صورت تصاعدی شاهد هستیم. در این زمینه در صورت مصوب دولت و مجلس در زمینه پرداخت حق بیمه سهم دولت، اگر هر سال شاهد این پرداخت به موقع باشیم، انباشت سالیان بدهی دولت به سازمان وجود نداشت یا رقم بسیار پایین‌تری را شامل می‌شد. همچنین اگر طی یک برنامهریزی دقیق و ضمانت‌اجرائی مشخص شاهد برگشت این ارقام توسط دولت‌ها به سازمان تأمین اجتماعی باشیم، این سازمان در ارائه بهینه خدمات خود به بیش از ۴۲ میلیون نفر تحت پوشش که نیمی از جمعیت کشور را شامل می‌شود، با مسائل و مشکلات کمتری روبرو خواهد بود و نهایتاً ضایتمندی بیشتری را به دنبال خواهد داشت.

گزارش

درباره سهم کار و سرمایه و ارتباط آن با مسأله دستمزد، اقتصاددانان بسیاری معتقدند دستمزد‌های عمومی کارگران در هر جامعه به قراردادی بستگی دارد که معمولاً بین دو دسته که دارای منافع یکسانی نیستند منعقد می‌شود، اما درک این نکته که کدامیک از این دو طبقه در کلیه شرایط عادی باید دارای مزیت و برتری باشند و دسته دیگر را به قبول شرایط خود مجبور کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. بر اساس جدیدترین گزارش‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نرخ دستمزد بین دو حد برقرار می‌شود. نخست، حد بالا که بهره‌وری نهایی کار بر اساس ارزیابی کارفرما تعیین می‌شود و هیچ کارفرمایی نمی‌تواند به یک کارگر بیشتر از بازده آن دستمزد پرداخت کند. دوم، حد پایین که به لحاظ نهادی (حداقل دستمزد قانونی) یا از حیث اجتماعی (به استناد عمل برخی از بنگاه‌ها) به میزانی تنزل خواهد کرد که تولید مورد نظر کارآفرینان را غیرممکن می‌کند. در این میان، وجود منحنی‌های عرضه و تقاضا، امکان تعیین چند نرخ ممکن را برای دستمزد ارائه می‌دهد. عواملی چون استنباط کارگر - که مزدها نمی‌توانند از حد معینی کمتر باشد - حالت چسبندگی عامل کار و سیاست سندیکایی بر طرف عرضه کار از یک سو و از سوی دیگر، پیش‌بینی‌های رئیس بنگاه در برابر رفتار بازار و اوضاع عمومی اقتصادی، امکان فنی جانشینی میان کار و سرمایه و نرخ بهره بر طرف تقاضای کار باعث تغییر و نوسان نرخ دستمزد در یک منطقه می‌شود.

تعیین نرخ دستمزد و عرضه و تقاضا برای کار

یکی از اصول اساسی اقتصاد این است که قیمت با ارزش هر چیزی، اعم از کالایی و دارایی مانند مانده پول یا منابعی مانند نیروی کار، با منحنی‌های عرضه و تقاضا برای آن تعیین می‌شود.

در این راستا، تقاضا برای نیروی کار به دو دلیل دارای سیر نزولی و رشد منفی می‌شود. یکی از این دلایل

افزایش نرخ دستمزد است که هزینه‌های بنگاه‌های تولیدکننده کالا را افزایش داده و آن‌ها را مجبور به افزایش قیمت می‌کند، اما افزایش قیمت محصول سبب شده تا مصرف‌کنندگان کمتر آن کالا را تقاضا کنند. در نتیجه کاهش تولید و نهایتاً کاهش استخدام نیروی کار در ادامه به وجود خواهد آمد. از سوی دیگر،

افزایش دستمزد، کار را نسبت به سرمایه، گران می‌کند و این مسأله یکی دیگر از دلایل کاهش تقاضا برای نیروی کار به‌ویژه در حوزه تولید است؛ چرا که بنگاه‌ها سرمایه را جایگزین نیروی کار می‌کنند. این بدان معنا است که برای تولید، نیروی کار کمتری لازم می‌شود. البته این مسأله بدان معنا نیست که بیکاری در کل



عکس: بهمن صادقی



روح‌اله رضایی

روزنامه‌نگار

عرضه و تقاضا چه تأثیری بر نرخ دستمزد دارد؟

در این زمینه باید گفت در نمودارهای عرضه و تقاضا، هر خریدار تصمیم می‌گیرد که چه چیزی و چه زمانی را با قیمت‌های موجود خریداری کند و هر فروشنده نیز تصمیم می‌گیرد چه چیزی، چه مقدار و چه زمانی را با قیمت‌هایی که داده می‌شود، بفروشد. به عبارت دیگر، خریداران و فروشندگان به تنهایی هیچ تأثیری در قیمت بازار ندارند. قیمت‌های بازار توسط همه خریداران و فروشندگان با هم تعیین می‌شود، اما این یک سؤال اساسی را ایجاد می‌کند: روند تغییر قیمت‌ها چگونه است؟

اگر هر خریدار و فروشنده که در اینجا کارگر و کارفرما است، قیمت را طبق آنچه در نظر گرفته شده بگیرد، هیچکس در بازار عمل تغییر واقعی قیمت را انجام نمی‌دهد. بازارهای واقعی بسیار کمی وجود دارند که مکانیسم حراج برای تعیین قیمت در آنها وجود داشته باشد. این‌ها بازار کالاهایی است که مقادیر آن‌ها را می‌توان به‌طور دقیق تعریف و اندازه‌گیری کرد، اما «کار» چنین کالایی نیست.

برای تجزیه و تحلیل عرضه و تقاضا به‌ویژه تجزیه و تحلیل بازار کار، سازوکار دقیقی که از طریق آن تغییرات قیمت رخ می‌دهد، مهم نیست.

آنچه مهم و لازم است این است که قیمت‌ها به نوعی تنظیم شوند تا تقاضا و عرضه را یکسان کند. با این حال، وقتی نوبت به درک روشی می‌رسد که کارگران در آن شغل پیدا می‌کنند یا موفق به یافتن آن نمی‌شوند، جزئیات نهادی تنظیم دستمزد، مهم می‌شود.

اساساً، این فرض که کار کالایی همگن است که قیمت بازار منحصر به فردی برای آن وجود دارد، باید کنار گذاشته شده و به کارگران به عنوان رقبا ناقص نگاه شود که هر کدام یک محصول منحصر به فرد را به بنگاه‌هایی می‌فروشند، اما در بازارهای کار رقبا ناقص هستند و هر کدام انواع مختلفی را ارائه می‌دهند.

تعیین حداقل دستمزد بهینه

هدف اصلی قانون حداقل دستمزد، حفظ استانداردهای زندگی کارگران کم‌درآمد است. شواهد تجربی (حداقل دستمزد‌ها که سال‌هاست در بیشتر کشورهای جهان اجرا می‌شود) نشان می‌دهد که هنگام تنظیم سیستم حداقل دستمزد اهداف دیگری علاوه بر حمایت از سطح معیشت کارگران نیز وجود دارد. دولت‌ها، کارفرمایان، کارگران و اتحادیه‌های صنفی ضمن حمایت از حداقل دستمزد، می‌توانند اهداف متفاوتی را دنبال کنند.

برای کارگران، حداقل دستمزد بیانگر یک نیاز اساسی و یک راه مطلوب برای بهبود یا حفظ سطح زندگی افراد کم‌درآمد و خانواده‌های آن‌ها است. همچنین ابزاری برای توزیع مجدد درآمد از سرمایه به نیروی کار است. در آخر، مذاکرات در خصوص حداقل دستمزد، گفت‌وگوی اجتماعی را ارتقاء می‌دهد. در وهله نخست، ممکن است عجیب به نظر برسد، کارفرمایانی که دستمزد، عمده هزینه تولیدشان را تشکیل می‌دهد، علاقه‌ای به معرفی یا افزایش حداقل دستمزد داشته باشند.

با این حال، از نظر کارفرما پرداخت حداقل دستمزد ممکن است بهره‌وری را از چند روش افزایش دهد که به حداقل رساندن طغره‌روی از کار، کاهش گردش نیروی کار، کمک به صلح اجتماعی، کمک به ارتقاء سطح سلامتی نیروی کار، کاهش غیبت از کار به لحاظ بیماری‌وارتقای توانمندی جسمانی نیروی کار، کمک به آرامش روانی نیروی کار و تمرکز بیشتر و دقیق بر کار از جمله آنهاست.

حداقل دستمزد راهی برای افزایش بهره‌وری یا ایجاد انگیزه در کارگران است، اما دستمزد بکنواخت، مانند حداقل دستمزد، در کاهش گردش نیروی کار کمک می‌کند اما می‌تواند برای بنگاه‌ها بسیار پر هزینه باشد. کارکرد دیگر حداقل دستمزد تقویت انسجام اجتماعی و راهی برای کارفرمایان است که از صلح اجتماعی مطمئن شوند و از سوی تطابق بهتری بین مهارت کارگران و شرایط شغلی ایجاد می‌کند. از مزایای دیگر حداقل دستمزد با افزایش درآمد مورد

انتظار از شغل آینده این است که احساس امنیت را برای کارگران ایجاد می‌کند. ارتقاء تطابق بهتر بین مهارت‌های کارگران و الزامات شغلی از جمله نقش‌های مهم حداقل دستمزد است.

این مسأله به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه؛ جایی که هیچ سیستم مزایای بیکاری برای ایفای چنین نقشی وجود ندارد، کاربرد دارد. مشارکت شرکای اجتماعی در راه‌اندازی سیستم حداقل دستمزد یک روش مناسب برای اطمینان از رعایت مقررات دستمزد در کشورهای در حال توسعه است. ضرورت دستیابی به سازش بین منافع کارگران، کارفرمایان و کشور می‌تواند تضمین کند که حداقل دستمزد، بدل به «حداقل دستمزد مناسب» شود. روش‌های تعیین حداقل مزد در بین کشورهای جهان، دارای تنوع فراوانی است و در نگاه اول برقراری ارتباط منطقی بین آنها مشکل به نظر می‌رسد. با این حال، دو عامل وابسته به هم که نقش اساسی در تکامل این رویه‌ها دارند، عبارتند از: وضعیت چانه‌زنی گروهی و همچنین استفاده دولت‌ها از حداقل مزد به عنوان ابزار سیاست اقتصادی، هنگامی که وضعیت چانه‌زنی گروهی ضعیف باشد، نقش سیستم دولتی در تعیین حداقل مزد چشمگیرتر خواهد شد.

برای تعیین دستمزد و ایجاد همسان‌سازی بین دستمزد‌های مختلف باید به عرضه و تقاضای نیروی کار توجه ویژه‌ای داشت. بدین معنا که اگر کارگران کمیاب و تقاضای کارفرمایان برای کارگر زیاد باشد، دستمزد‌ها بالا می‌روند و بالعکس، اگر کارگران فراوان باشند و تقاضای کارفرمایان کم باشد، دستمزد‌ها کاهش پیدا خواهد کرد.

از سویی دیگر، کارگران تا زمانی حاضر به عرضه نیروی کار خود هستند که هزینه‌ها و مخارج پایین‌تر از دستمزد باشند. همچنین کارفرمایان تا زمانی که سود حاشیه‌ای آنها - یعنی بهره‌وری کارکنان از دستمزدشان - بیشتر باشد، کارگران را استخدام می‌کنند. در جایی که سود حاشیه برابر است با هزینه حاشیه‌ای، تعادل بازار شکل می‌گیرد - به نظر می‌رسد

تعادل ایده‌آل دستمزد و مقدار نیروی کار - در نقطه‌ای که منحنی‌های عرضه و تقاضا یکدیگر را قطع می‌کنند و هیچ‌گونه زبان رفاهی وجود ندارد، شکل می‌گیرد. به این معنا که هیچ کارجویی وجود ندارد که سود نهایی آن‌ها از هزینه حاشیه آن‌ها فراتر رود و هیچ کارفرمایی قادر به یافتن نیروی کاری نیست که میزان سود حاشیه‌ای بنگاه را کاهش دهد.

به عبارت دیگر، هر ساعت کاری که یک کارگر مایل به کار کردن است با ساعتی که یک کارفرما درخواست می‌کند، مطابقت دارد.

نظریه‌های اقتصادی اینگونه این مسأله را حل می‌کنند که برخی از کارگران مایل به کار در قیمت پایین‌تر از سطح دستمزد تعادلی هستند و طبعاً برخی کارفرمایان مایل به استفاده از آنها با همان قیمت پایین هستند. شکل‌گیری حداقل دستمزد یعنی دستمزدی که از دستمزد تعادلی بازار بیشتر باشد می‌تواند کارگران و کارفرمایان را در تعیین دستمزدی که نفع دوجانبه را در نظر بگیرد، مناسب باشد.

کارگر و کارفرما هر یک به دنبال حداکثر رساندن منفعت خود هستند. بنابراین در یک بازی همکاریانه و با مداخله دولت سطحی از دستمزد تعیین می‌شود که در میانه منحنی قرارداد است و هر دو گروه کارگری و کارفرمایی از آن منفعت کسب کرده و به توافق می‌رسند. در واقع اگر هیچ قرارداد الزام‌آوری نتواند صورت گیرد، کارفرما و کارگر با پذیرش راهبردهای همکاری مشروط می‌توانند به نقطه‌ای دست یابند که هر دو طرف در آن نقطه توافق کنند.

به عبارت دیگر، در چنین شرایطی کارگر و کارفرما وارد فرایند چانه‌زنی شده و شخص ثالثی به نام دولت حمایت‌هایی انجام می‌دهد که می‌توان به تنظیم قوانین و مقررات و... اشاره کرد که نهایتاً منجر به توافق رسیدن دو سر این مذاکرات و چانه‌زنی‌ها در نقطه‌ای مشخص خواهد شد. در این نقطه، اهداف کارگر و کارفرما هر دو تأمین می‌شود و این در واقع نقطه‌ای است که حداقل دستمزد در آن به حداکثر مقدار خود رسیده است.