

عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی:

مسئولان دستمزد کارگر را به حساب نمی‌آورند



علی رفاهی

یدالله دادگر، اقتصاددان و عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی از جمله اقتصاددانانی است که با استناد به تئوری‌های اقتصادی و تجربیات دیگر کشورها، ضمن اهمیت‌ی که به موضوع دستمزد عادلانه و منصفانه می‌دهد، امکان مشارکت دادن کارگران را در مدیریت و سود بنگاه‌های اقتصادی مدنظر قرار می‌دهد. باین وجود، وی منتقد عملکرد دستگاه‌های مختلف بخش عمومی و حجیم‌سازی وظایف و مداخلات دولت است و در مقابل، از ارتقای نظارت دولت و داشتن بخش خصوصی توسعه‌یافته حساس به وضعیت نیروهای انسانی حمایت می‌کند.

■ در شرایط کنونی و با توجه به سهم اندکی که دستمزد کارگران در هزینه‌های تمام‌شده تولید در ایران دارد، آیا الگوی مشارکت کارگران در مدیریت واحدها را ممکن و عملی می‌دانید؟

اوضاع عمومی در اقتصاد ایران، چه در حوزه کارگری و چه در حوزه‌های دیگر، دشواری‌های اساسی به همراه دارد. اگر همه دستگاه‌ها، به‌خصوص دستگاه‌های مرتبط با بازار کار، وظایف خود را به‌درستی انجام می‌دادند، با اطمینان بیشتری می‌شد مسائل کارگری را تحلیل کرد. متأسفانه به خاطر مشکلات گوناگون اقتصادی ایران، بخش کارگری هم با نارسایی‌های خاص خود و حتی با دشواری‌های بیشتری درگیر است. از همین روی، هم تحلیل آن دشوار است و هم اجرایی کردن برنامه‌ها و الگوهای مشارکتی و موضوعاتی همانند آن.

اما در مورد اصلاح دستمزد کارگران و به مشارکت گرفتن کارگران در مدیریت و سود واحدها، این بحث یک ریشه تئوریک دارد. از لحاظ علمی، پس از آنکه الگوی ارتدوکس نئوکلاسیک در حوزه تعیین دستمزد جواب‌نداد و رضایت نیروی کار را جلب نکرد، تعدادی از اقتصاددانان جریان اصلی علم اقتصاد به این فکر افتادند که روش‌هایی برای بهبود موضوع مطرح کنند. یکی از این راه‌ها طرح بحث مشارکت بود. البته در کنار بحث مشارکت، موضوع دستمزد

منصفانه، دستمزد عادلانه، دستمزد کارانه‌ای و مشابه آن نیز مطرح شد. در حقیقت، این مبحث در طبیعت تکاملی خود تئوری اقتصادی قرار گرفت. این امر خود نشان‌دهنده اهمیت عمومی و جایگاه جهانی اصلاح دستمزد، طرح مشارکت کارگران و مانند آن است. در صورت فراهم آمدن بسترهای لازم در اقتصاد و بازار کار ایران، می‌توان تئوری مشارکت را پیاده کرد اما شرایط فعلی اقتصاد ایران بسترهای لازم برای اجرای آن را ندارد. اگر بپذیریم که نخست، نیروی کار برای اقتصاد کشور و توجه به منزلت انسانی آنها اهمیت دارد، دوم، دستمزد موضوعی کلیدی است و سوم، دستمزد نیروی کار در ایران پایین است و حق حقیقی آنها را تأمین نمی‌کند، سپس می‌توان به سمت الگوی مشارکتی و الگوهای بهبود دستمزد رفت. در کشورهایی که این الگوجاری شده، خود بنگاه‌های اقتصادی، مشوق بهبود حقوق کارگر و اجرای الگوی مشارکتی بوده‌اند. آنها این رویکرد را داشتند که اگر دستمزد منصفانه یا به قول خودشان، دستمزد کارانه‌محور بپردازند و مشارکت کارگران در مدیریت واحدها و در سود را جدی بگیرند، می‌توانند به افزایش بهره‌وری کمک کنند.

اما مشکل اقتصادی ما ساختاری است و بسترهای عملیاتی کردن الگوی مشارکتی و مانند آن در جامعه مهیا نیست. همچنین به نظر می‌رسد در کشور ما، مقامات موثر در بازار کار هنوز آن را به‌عنوان یک مساله نشناخته و به همین خاطر، عزمی هم برای اصلاح آن ندارند.

■ برای مشارکت دادن کارگران در سود بنگاه‌های اقتصادی، چه رویه‌ای باید در سیاست‌های کلان کشور پیگیری شود؟ آیا برای نیل به این هدف، دولت باید بر حجم مداخلات خود در امور اقتصادی و اجتماعی بیافزاید یا اینکه به کوچک‌سازی پرداخته و زمینه فعالیت آزادانه تشکلهای مستقل کارگری را فراهم آورد؟ از لحاظ اقتصادی، پذیرش مساله و تلاش برای حل آن از سوی مقامات و دستگاه‌های موثر در بازار کار بسیار مهم است. مقامات و تأثیرگذاران اصلی کشور یا دستمزد کارگر را مساله به حساب نمی‌آورند یا اینکه

آن را نمی‌شناسند یا ابزار و عزم جدی برای حل آن ندارند. این امر واقعا دردناک است. پس گام اول، باور به مشکل در عرصه کارگری و شناخت دقیق آن از سوی مقامات ارشد است و سپس عزم و اجرا. با فرض اینکه در حوزه کارگری، هم قوای موثر بپذیرند و باور کنند که یک مشکل وجود دارد و ابزار و عزم هم برای حل آن داشته باشند، برای بهبود وضعیت کارگری و مشارکت دادن نیروی کار، نیازی به افزایش مداخله دولت در امور نیست. در واقع، دولت باید وظیفه نظارتی خودش را به خوبی انجام دهد. اگر بخش عمومی (شامل قوای مجریه، مقننه و قضاییه) وظایف استاندارد خود را انجام دهند، نیازی به مداخله بیشتر دولت در حل و فصل موضوع مشارکت کارگری نیست. انجام درست وظایف حوزه نظارتی دولت کافی است. این روند با کوچک‌سازی دولت سازگار است نه با مداخله بیشتر آن.

دولت در تئوری‌های بخش عمومی دو وظیفه دارد. یک، نظارت جدی و استاندارد و دوم، تلاش برای حداکثرسازی رفاه شهروندان. پس در حل و فصل بحث مشارکت دادن نیروی کار در سود بنگاه‌ها لازم نیست که دولت دخالت بیشتر کند بلکه حمایت و نظارت قانونمند لازم است. دولت با ابزار قانونی و نظارتی و گفتگو با بنگاه‌ها می‌تواند خود بنگاه‌ها را تشویق کند که نیروی کار را شریک سود کنند. در حوزه کارگری، دولت همچنین باید بر تشکلهای کارگری و اصناف و متقاضیان کار نظارت دقیق اعمال کرده و از همکاری و مشورت اقتصاددانان صاحب نظر برای شناسایی و حل مسائل و مشکلات آنها بهره‌گیرد. تشکلهای کارگری، اصناف و اهالی کسب و کار هم می‌توانند نقش کلیدی در بهبود وضعیت کارگران داشته باشند. متأسفانه یکی از دشواری‌های ما در حوزه کارگری، خود تشکلهای کارگری هستند. تشکلهای کارگری ما استاندارد نیستند. تشکلهای کارگری در ایران، اثربخشی چندانی ندارند. اینها باید منسجم باشند و خواسته‌ها و مطالباتشان را به درستی طرح کنند.

همزمان دولت نیز باید حداقل نظارت قانونی و عمومی خود در

اگر بدون طراحی یک نقشه راه، تنها دستمزد کارگران را افزایش دهیم معلوم نیست این افزایش در میان مدت به نفع خود کارگران باشد. نداشتن یک نقشه راه مناسب ممکن است شرایطی را همچون مساله یارانه‌ها حاکم کند

عرصه‌های کارگری را افزایش دهد. دولت در حال حاضر در حوزه کارگری ناکارآمد بوده و تیم اقتصادی‌اش ضعیف است. البته حل و فصل دشواری‌های کارگری تنها به دولت محدود نمی‌شود و از نظر تجربه‌ها و تئوری‌های اقتصادی، تمام مشکلات حوزه کارگری را به دولت مرتبط کردن درست نیست بلکه تمام قوای موثر غیردولت اعم از مجلس و دستگاه قضا هم باید پاسخگو باشند. اگر همه اینها به‌همراه تشکلهای کارگری درست عمل کرده و قاعده‌بازی را رعایت کنند، دیگر نیازی به بزرگ شدن دولت نیست. در حال حاضر، ما با استانداردهای بازار کار و به‌ویژه در بحث دستمزد و مشارکت فاصله بسیاری داریم و نیاز به اصلاحات ساختاری است. اگر اصلاحات مجموعه اختارهای تصمیم‌گیری کلان صورت نگیرد، چه در حوزه کارگری و چه در حوزه‌های دیگر کاری چندانی پیش نخواهد رفت. در شرایط کنونی ایران قبل از پرداختن به هر مشکلی از جمله مشکلات حوزه کارگری، اصلاح نارسایی‌های ساختاری بسیار حیاتی است. پس از انجام آن اصلاحات ساختاری، می‌توان به مساله مشارکت کارگران در مدیریت و سود واحدها پرداخت. به عنوان مثال، یک ریشه مشکلات حوزه کارگری خود قانون کار است. این قانون باید اصلاح شود. همچنین برخی از دشواری‌های بازار کار ایران به وجود دستگاه‌های شبه‌حکومتی مربوط است که نقش اساسی در تنظیم مقررات، تنظیم قراردادها، تعیین دستمزد، استخدام و امور مشابه در بازار کار دارند. از این رو، باید این وضعیت اصلاح شود. ساختاری، بسترسازی مناسب برای نیل به شرایط بهتر در حوزه کارگری

ممکن می‌شود. باید بدانیم تجربیات و تئوری‌های بازار کار، حاصل اندیشه و عمل انسان‌ها است. متأسفانه در چهار دهه اخیر در کشور مایشوهایی حاکم شده که براساس آن قصد داشته‌اند همه چیز را از نو بسازند و به یافته‌ها و تئوری‌های دیگران بی‌توجه باشند. در کشور ما، نهایتاً کمتر از ۲۰ درصد از اقتصاد در دست بخش خصوصی به معنای واقعی کلمه است.

■ با توجه به اینکه در یکی از مقالات خود به این نکته اشاره کرده‌اید که مزد عادلانه، شاخص‌ترین وجه کیفیت زندگی شغلی است، کیفیت زندگی شغلی را با توجه به دستمزدهایی که در حال حاضر در ایران پرداخت می‌شود، چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در عرصه دستمزد به‌طور کلی و دستمزد منصفانه به‌طور خاص، علاوه بر ایران در سطح جهان نیز دشواری‌های زیادی مطرح است. اکنون، حداقل سهمی که براساس مطالعات سازمان بین‌المللی کار برای سهم دستمزد نیروهای کار در سود و هزینه‌های واقعی بنگاه‌ها در نظر می‌گیرند در سطح ۲۵ درصد است. البته بسیاری از اقتصاددانان، فعالان کارگری و کارشناسان بازار نیروی کار معتقدند که این سهم ۲۵ درصدی، دستمزدی بسیار پایین و ناعادلانه است. باین وجود، دستمزد در کشور مانسبت به همان استاندارد ناعادلانه جهانی، بسیار پایین‌تر و ناعادلانه‌تر است. این یک مشکل جدی در ایران است.

در شرایط جدید و با توجه به بحران اقتصادی و ارزی اخیر که قدرت خرید بسیار کاهش یافته، حرکت به سمت مشارکت و بهبود در وضعیت اقتصادی کندتر شده است. در شرایط جاری، طبقه کارگر حداقل ۵۵ درصد از قدرت خریدش را از دست داده است. از این رو، در اینکه نیاز به نوعی برنامه‌ریزی برای بهبود وضع کارگران احساس می‌شود، شکی نیست اما اول اصلاح ساختاری لازم است و شرایط موجود بدون اصلاح ساختاری، نه تنها با انجام راه‌حل مشارکت و دستمزد عادلانه سازگار نیست بلکه با همان چارچوب حداقلی دستمزد در دنیا نیز همخوانی ندارد.

اما اینکه با توجه به وضعیت ناعادلانه دستمزد فعلی فکر کنیم تنها راهکار، افزایش حداقل دستمزد جامعه کارگری است، درست به نظر نمی‌رسد. در واقع، افزایش

مشکل اقتصادی ما ساختاری است و بسترهای عملیاتی کردن الگوی مشارکتی و مانند آن در جامعه مهیا نیست. به نظر می‌رسد در کشور ما، مقامات موثر در بازار کار هنوز آن را به‌عنوان یک مساله نشناخته و به همین خاطر، عزمی هم برای اصلاح آن ندارند

دستمزد کارگران بدون قرار گرفتن در چارچوب یک بسته سیاستی فراگیر، هماهنگ و سازگار با دیگر بخش‌های اقتصادی، اثرگذار نیست. یعنی اگر بدون طراحی یک نقشه راه، تنها دستمزد کارگران را افزایش دهیم معلوم نیست این افزایش در میان مدت به نفع خود کارگران باشد. نداشتن یک نقشه راه مناسب ممکن است شرایطی را همچون مساله یارانه‌ها حاکم کند. یارانه‌ها در ایران به صورت غیراستاندارد پرداخت شد و می‌شود و مشکلی را هم حل نمی‌کند. برای مثال، اگر به درآمد کارگران افزوده می‌شود، به‌خاطر افزایش سطح قیمت‌ها، بیش از یک درصد از قدرت خرید و سطح زندگی وی کاسته می‌شود. در حقیقت، از منظر اقتصادی یارانه‌ها به یک توهم پولی دامن زد که در عمل نفع قابل‌قبولی برای قشر ضعیف نداشت گرچه در شرایط کنونی و با بدتر شدن اوضاع اقتصادی، این قشرهای ضعیف به همان یارانه به‌شدت نیاز دارند. اما پرداخت یارانه به ثروتمندان، ایجاد رانت غیرمنطقی کرد. اگر یارانه استاندارد بود، به قشر ثروتمند داده نمی‌شد و در عوض به قشر فقیر مبلغ بیشتری پرداخت می‌شد.

در پایان، نیاز به تأکید مجدد است تا زمانی که هارمونی کافی بین دستگاه‌های مختلف بخش عمومی و خصوصی ایجاد نشود و نقشه راه مناسب به‌دست استراتژیست‌های دلسوز و متخصص طراحی نشود و مورد حمایت قوای موثر قرار نگیرد، با توجه به بخشی‌نگری موجود، مشکلات اقتصادی کشور از جمله مشکلات حوزه کارگری حل نخواهد شد. در صورت بسترسازی مناسب، می‌توان مساله مشارکت و دستمزد منصفانه کارگران را هم به خوبی حل کرد.

