

«دستمزد منطقه‌ای»: ابزار سرکوب مزد یا راه پرداخت حقوق منصفانه



نسرین هزاره مقدم

دستمزد و میزان آن، کلیدی ترین دغدغه و خواسته کارگران در هر جای جهان است اما شیوه تعیین و کدگذاری آن، در کشورهای مختلف، متفاوت است.

ترفندهای شرکای اجتماعی برای جلوگیری از افزایش مزد

مذاکرات مزدی سالانه به شیوه سراسری و برای تمام کارگران یک کشور، آن گونه که در ایران رواج دارد، نشان دهنده چند مولفه و شاخص کلیدی در اقتصاد خرد و کلان است. ابتدا اینکه افزایش دستمزد سالانه یک الزام است چرا که اقتصاد ما همیشه و همواره با غول تورم در حال دست و پنجه نرم کردن است، دوم اینکه، افزایش دستمزد به صورت سراسری صورت می گیرد و پس از تعیین، به یک قانون لازم الاجرا برای همه تبدیل می شود چرا که اتحادیه ها، سندیکاها و تشکل های کارگری قوی وجود ندارند و کارگران از پتانسیل چانه زنی دسته جمعی برخوردار نیستند، لذا نمی توان انتظار داشت که کارگران در هر صنعت و هر منطقه، جداگانه با کارفرمایان خود مذاکره کنند و پیمان های دسته جمعی در مورد دستمزد منعقد کنند.

باین حال، به رغم پوشش ناچیز دستمزد (می توان ادعا کرد هرگز در دهه های گذشته، حداقل دستمزد قادر به پوشش همه هزینه های زندگی کارگران نبوده است و روند کاهشی سطح پوشش دهی دستمزد متعاقب موج های تورمی دهه ۹۰- یکی موج تورمی ۹۱-۹۲ و دیگری موج تورمی ۹۷-۹۸- به پایین ترین سطح خود رسیده و اکنون دستمزد حتی یک سوم هزینه های خانوار را نیز

پوشش نمی دهد) هر سال در بحبوحه مذاکرات مزدی، ترندهای مختلفی از سوی دولتی ها و کارفرمایان برای به انحراف کشاندن مسیر گفت و گوها مطرح می شود.

مانورهای تبلیغاتی روی تورم با هدف کاستن از نرخ افزایش قیمت کالاها و خدمات از جمله حربه های دولت برای جلوگیری از افزایش مناسب مزد است. قبل از این، وقتی آمارهای تورمی توسط دو مرجع رسمی، بانک مرکزی و مرکز آمار ایران مطرح می شد، دولتی ها و کارفرمایان، بیشتر نرخ های مرکز آمار را مورد استناد قرار می دادند و ارقام بانک مرکزی که بعضاً عینیت و دقت کاربردی بیشتری داشت، به حاشیه رانده می شد که البته از ابتدای سال جاری، بانک مرکزی از ارائه آمارهای تورمی منع شده و فقط مرکز آمار ایران به عنوان تنها مرجع رسمی برای بازبایی داده های آماری باقی مانده است. با این وجود، سیاهه ترندهای شرکای اجتماعی کارگران به همین

اختلاف جزئی محدود نمی ماند. اولین و بدیهی ترین تخلف در مذاکرات سه جانبه دستمزد، عدول از الزامات صریح ماده ۴۱ قانون کار به خصوص بند دوم این ماده قانونی است. در بند دوم ماده ۴۱ قانون کار، تصریح شده که دستمزد باید بتواند هزینه های یک خانوار متوسط را تامین کند. در دو، سه سال گذشته برای برآورده سازی این الزام قانونی، پارادایم «سید معاش خانوار» در جلسات سه جانبه کمیته دستمزد مطرح شده اما به رغم تأیید محاسبات این سید توسط دولتی ها و

اولین و بدیهی ترین تخلف در مذاکرات سه جانبه دستمزد، عدول از الزامات صریح ماده ۴۱ قانون کار به خصوص بند دوم این ماده قانونی است. در بند دوم ماده ۴۱ قانون کار، تصریح شده که دستمزد باید بتواند هزینه های یک خانوار متوسط را تامین کند. در دو، سه سال گذشته برای برآورده سازی این الزام قانونی، پارادایم «سید معاش خانوار» در جلسات سه جانبه کمیته دستمزد مطرح شده اما به رغم تأیید محاسبات این سید توسط دولتی ها و

اعتراض صنفی محرومند، دستمزد صنفی با منصفانه ای به ابزاری قانونی در دست کارفرمایان برای سرکوب مزدی بدل نخواهد شد؟

دستاورز قرار دادن دستمزد منطقه‌ای

کارفرمایان با دست گرفتن یک عبارت کوتاه که در ابتدای ماده ۴۱ آمده (شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین کند)، ادعا می کنند باید دستمزد بر اساس منطقه زندگی و همچنین بر اساس حرفه یا صنعتی که کارگر در آن اشتغال دارد، متفاوت تعیین شود.

جالب اینجاست در حالی که شرکای اجتماعی کارگران در طول ۳۰ سال گذشته، یعنی از زمان تصویب قانون کار در سال ۶۹ تا امروز، هرگز به الزامات مزدی این سند قانونی و به طور مشخص لزوم تعیین دستمزد بر اساس هزینه های زندگی خانوار متوسط، تمکین نکرده اند، یکباره به این یک عبارت کوتاه که می رسند، بسیار قانون مدار می شوند و بارها و بارها در رسانه های هم سو پروپاگاندا می کنند که قانون کار، مجوز تعیین دستمزد منطقه ای را صادر کرده و باید به این مجوز قانونی عمل شود!

کارفرمایان ادعا می کنند دستمزد کارگر نباید در استان پر هزینه ای مثل تهران یا استان دور افتاده ای مثل سیستان و بلوچستان یکی باشد و برای این ادعای خود، ناتوانی پرداختی کارفرمایان در مناطق کم بر خوردار را مبنای استدلال قرار می دهند. این حالی ست که در هیچ نقطه ای از کشور، دستمزد نباید کمتر از هزینه های حداقلی زندگی باشد. کارگران در مقابل این استدلال یک طرفه، منطق کارگران اتحادیه ها و سندیکاهای قوی را داشته اند. دستمزد کارگران بسیار بالاتر از حداقل مزد فدرال تعیین شد. در واقع میزان تشکل یابی کارگران، به مرور زمان شاخص تعیین سطح دستمزد قرار گرفت. اما آیا در ایران که کارگران از حق ایجاد تشکل های مستقل و

اگر مولفه های هزینه ای سید معاش را با دقت بررسی کنیم، متوجه می شویم نمی توان به راحتی در استان های کوچک از کمتر بودن هزینه های زندگی دفاع کرد و به دنبال آن، از سطح دستمزد کاست

و در مقایسه با ایالت های صنعتی شمال، دستمزد بسیار کمتری به کارگران خود که ۹۰ درصد آنها در مزارع شاغل بودند، می پرداختند. به همین دلیل، در ایالت های جنوبی، دستمزد منطقه ای پارادایم رایج شد و کارگران از حقوق صنفی کمتری بهره مند شدند اما بعد از گذشت چند دهه، مفهوم دستمزد منطقه ای دچار تطور شد و در ایالت ها و مناطقی که کارگران اتحادیه ها و سندیکاهای قوی داشتند، دستمزد کارگران بسیار بالاتر از حداقل مزد فدرال تعیین شد. در واقع میزان تشکل یابی کارگران، به مرور زمان شاخص تعیین سطح دستمزد قرار گرفت. اما آیا در ایران که کارگران از حق ایجاد تشکل های مستقل و



وقتی تشکل های کارگری قوی وجود ندارند و کارگران از پتانسیل چانه زنی دسته جمعی برخوردار نیستند، نمی توان انتظار داشت که کارگران هر صنعت و منطقه، جداگانه با کارفرمایان خود مذاکره کنند و پیمان های دسته جمعی در مورد مزد منعقد کنند

اسلامی کار معتقد است، اجرای دستمزد منطقه ای، موجب بروز سیل مهاجرت از مناطق کم بر خوردار به پایتخت و کلان شهرها می شود و به تبع آن، آسیب های اجتماعی و حاشیه نشینی افزایش چشمگیری خواهد داشت.

او البته بر این باور است که در مختصات فعلی اقتصاد به خصوص پس از گرانی بنزین، هزینه های زندگی در استان های محروم، رشد قابل توجهی داشته است. برای مثال فقدان سیستم حمل و نقل عمومی در شهرهای کم بر خوردار موجب شده پس از گرانی بنزین، خانواده ها هزینه گزافی بابت حمل و نقل بپردازند و لذا اگر مولفه های هزینه ای سید معاش را با دقت بررسی کنیم، متوجه می شویم نمی توان به راحتی در استان های کوچک از کمتر بودن هزینه های زندگی دفاع کرد و به دنبال آن، از سطح دستمزد کاست.

نگاهی به نرخ تورم نقطه به نقطه در استان های مختلف نیز درستی این استدلال را نشان می دهد. برای نمونه اگر مهرماه سال جاری را به عنوان یک ماه نمونه در نظر بگیریم، آمارها به خوبی گواه توزیع نامتناسب تورم در استان های مختلف است. در مهرماه سال جاری استان کرمان با ثبت رقم ۲۰۴ درصد بیشترین تورم ماهانه استانی را ثبت کرده و کمترین نرخ تورم ماهانه نیز مربوط به استان کهگیلویه و بویراحمد با نرخ ۰۲ درصد بوده است. همچنین در نخستین ماه پاییز بیشترین نرخ تورم نقطه به نقطه در استان ایلام با ثبت رقم ۲۴۰۷ درصد گزارش شده و کمترین رقم نیز مربوط به استان آذربایجان غربی با سطح رقم ۲۲۰۱ درصد بوده است.

با این حساب، وقتی استان های محروم و کم بر خوردار مانند ایلام و کرمان بالاترین نرخ های تورمی را دارا هستند، چگونه دولتی ها و کارفرمایان ادعا می کنند در برخی استان ها و مناطق، هزینه های زندگی پایین است و می توان از سطح دستمزد کاست؟

دستمزد بیش از یک نوبت در طول سال ندارد ولی قطعا بازنگری بیش از یک بار در دستمزد تبعات اقتصادی دارد و کسی منکر آن نیست.



وی گفت: در چنین شرایطی باید ببینیم که چطور دستمزد کارگران را متناسب با نیازهایشان تعیین کنیم. وقتی نوسانات اقتصادی در طول سال به صورت سینوسی وجود دارد و شاخصه ها در حال تغییر است امکان اینکه یک دستمزد ثابت را برای

این کارشناس حوزه کار افزود: برای ارتقای قدرت خرید کارگران گفت دو راه داریم یا اینکه دولت حمایت منحصر به فردی از گروه های ضعیف و خانوارهای کارگری داشته باشد یا اینکه یک سازوکار جدی را از طریق همکاری کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار پیشنهاد کند.

وی با تأکید بر توجه سازمان های حاکمیتی به مشمولان قانون کار گفت: هنوز کارگران را در کشور باور نداریم در حالی که باید عزم جدی برای حمایت از گروه های کارگری در کشور شکل بگیرد و کارگران مورد توجه دولت و مجلس قرار بگیرند.

این کارشناس حوزه کار در عین حال با تأکید بر اینکه معنی برای بازنگری دوباره دستمزد در طول سال نداریم، گفت: از نظر قانونی شورای عالی کار معنی برای بررسی

اخبار کارگری

۲۳ کارگر فولاد قزوین، بیکار شدند

از ۱۵۰ کارگر شغل در کارخانه فولاد قزوین واقع در شهرستان تاکستان، از ابتدای آذر ماه جاری و همزمان با تغییر کارفرمای جدید ۲۳ نفر با اتمام قرارداد کار، بیکار شدند. به گزارش ایلنا، کارگران تعدیلی از کارگران قدیمی و بتاجر به کارخانه بوده اند که بعد از یک دوره از تعطیلی کارخانه در سال های ۹۶ و ۹۷ بیکار شده و سال گذشته مجدداً از سوی کارفرمای قبلی به محل کار خود بازگردانده شدند، اما از ابتدای ماه جاری با ورود کارفرمای جدید، بار دیگر بدون دریافت مطالبات خود بیکار می شوند. یکی از کارگران فولاد قزوین گفت: تعدیل این تعداد نیروی کار در این واحد تولید کننده میلگرد و انواع نبشی در حالی انجام شده که زمزمه هایی در باره اخراج تعداد دیگری از کارگران در ماه های آینده نیز به گوش می رسد. بنابر اظهارات وی، واگذاری این کارخانه به کارفرمای جدید در حالی انجام شده که هنوز با کارفرمای قبلی تسویه حساب نشده است. این کارگر اظهار داشت: با احتساب آذر ماه، دو ماه است که دستمزد در یافت نکرده ایم. وضعیت پرداخت حقوق این نیز مشخص نیست و هیچ کدام از مدیران سابق و فعلی مسئولیت پرداخت آن را برعهده نمی گیرند. از طرف دیگر هر یک از کارگران از کارفرمای سابق بابت عیدی و حق سنوات ۹ ماه گذشته طلبکارند. «سیدمجید موسوی» رئیس اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان تاکستان نیز با تأیید خبر تعدیل کارگران این واحد تولیدی گفت: کارگران تعدیلی از کارگران موقت کارخانه فولاد قزوین بودند. او بابیان اینکه این کارگران برای مدت کوتاهی از سوی مستاجر قبلی کارخانه فولاد قزوین به کار گرفته شده بودند، افزود: این کارخانه ۲۱۴ کارگر دارد که به صورت ثابت با این مجموعه مشغول کارند. او با بیان اینکه شکایتی از کارگران تعدیلی فولاد قزوین به اداره کار نشده، گفت: از ابتدای آذر ماه جاری کارخانه فولاد قزوین از سوی اداره تصفیه و امور ورشکستگی به مستاجر جدید واگذار شده است.

چمنی: برگزاری جلسات دستمزد به حاشیه کشیده شده است

رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران، ورود مجلس به موضوع دستمزد سال ۹۹ کارگران را موجب دلگرمی جامعه کارگری دانست و گفت: به دلیل تغییر نرخ که در خصوص برخی اقلام ایجاد شده، هزینه سید معیشت کارگران را باید به روزرسانی کنیم. ناصر چمنی در گفت و گو با ایسنا، اظهار کرد: اگر چه فرآیند تعیین دستمزد کارگران به شکل دیگری است و این از اختیارات شورای عالی کار است که آن را مصوب کند ولی ورود مجلس به این قضیه رایی تأثیر نمی دانیم و آن را موجب دلگرمی جامعه کارگری می دانیم.

وی ادامه داد: بزرگترین چالش و مشکلی که در جلسات دستمزد داریم با گروه کارفرمایان نیست بلکه با گروه دولتی به عنوان کارفرمای بزرگ است. آن مقاومتی که گروه دولتی می کند، گروه کارفرمایان در جلسات دستمزد ندارد. اگر دولت به وظیفه خود در قبال کارفرمایان عمل کند و در ردیف بودجه سالانه خود نیم نگاهی به دستمزد کارگران داشته باشد مشکلات ماحل می شود.

نماینده کارگران در شورای عالی کار گفت: حقیقت این است که به روز کردن آمار و ارقام سید معیشت کارگران سخت شده چون امروز به روز می کنیم و فردا با تغییر قیمت یک قلم کالا مواجه می شویم و این مساله موجب تغییر رقم هزینه سید معیشت کارگران می شود چون همان یک قلم اثر خود را روی خوراک، هزینه مسکن و درمان کارگران می گذارد. چمنی افزود: نمی خواهیم سیگنال های منفی به جامعه تزریق کنیم ولی با تغییر نرخ که در یک سری کالاها از جمله بنزین به وجود آمده اقلام سید معیشت کارگران افزایش یافته و مادر جلسه کمیته مزد کانون خودمان که هفته گذشته برگزار شد اعلام کردیم که بررسی های دقیق در این زمینه را انجام دهند و نتایج به دست آمده را در اختیار ما بگذارند تا به جلسه کمیته مزد دبیریم.

این مقام ارشد کارگری تأکید کرد: در حال حاضر منتظر شروع جلسات کمیته دستمزد هستیم و باید دید شرکای اجتماعی هر کدام با چه دیدگاهی به جلسه می آیند چون وفقای نسبتاً طولانی از آخرین جلسه کمیته دستمزد به وجود آمده و نمی خواهیم قبل از تشکیل جلسه آمار و اطلاعاتی که داریم رسانه ای کنیم.

وی گفت: در حالی که سه ماه تا پایان سال باقی مانده ولی هنوز به طور جدی به بحث دستمزد کارگران ورود نکرده ایم. این نشان می دهد که شورای عالی کار تمایل ندارد به بحث دستمزد ۹۹ ورود کند و ما دستمزد را به حاشیه می بریم و قدرت چانه زنی کارگر را تضعیف می کنیم.

بازنگری مجدد دستمزد در طول سال بلامانع است

یک کارشناس حوزه کار با بیان اینکه معنی برای بازنگری مجدد دستمزد در طول سال وجود ندارد، گفت: تغییر مولفه های اقتصادی بر معیشت کارگران اثر گذار است. حمید حاج اسماعیلی در گفت و گو با ایسنا، با اشاره به تأخیر در برگزاری جلسات دستمزد شورای عالی کار گفت: متأسفانه تأخیر در تشکیل جلسات دستمزد به این دلیل است که برنامه ای برای آنکه زودتر وارد مباحث دستمزد شویم وجود ندارد و دولت و کارفرمایان خواهند که در هفته های پایانی اسفند ماه بحث دستمزد در شورا پیگیری شود، در حالی که این تعلل می تواند چالش هایی را به لحاظ مباحث اقتصادی و تأمین معیشت کارگران ایجاد کند.

وی ادامه داد: از طرف دیگر دبیر خانه شورای عالی کار که باید در طول سال فعال

باشد و موضوع دستمزد را با حضور نمایندگان کارگری و کارفرمایی و نخبان دنبال کند، فعال نیست در صورتی که شورای عالی کار جدا از بحث جلسات رسمی باید به تناسب شرایط کشور و اثرگذاری برخی شاخصه ها و مولفه ها در طول سال تشکیل جلسه بدهد.

به گفته حاج اسماعیلی، بالا و پایین شدن برخی شاخصه ها و تغییر نرخ بعضی از کالاها می تواند روی معیشت کارگران اثر بگذارد و لذا شورای عالی کار باید در چنین شرایطی به طور خودکار به ارزیابی وضعیت زندگی خانوارهای کارگری بپردازد تا در عین حال که رقم حداقل دستمزد را برای پایان سال بررسی می کند حمایت های جدی از کارگران را در قالب پیشنهادات کارشناسی گروه کارگری و کارفرمایی به دولت در جلسات رسمی داشته باشد.

کارشناس حوزه کار:

بازنگری مجدد دستمزد در طول سال بلامانع است