

تحلیلی بر مسئله افزایش حقوق سالیانه کارگران

(نقد نظرات کارشناسان و نظریه پردازان مدافع بورژوازی و ننولیبرالیسم پیرامون مسئله افزایش حقوق)

مسعود امیدی

پس از کش و قوس های متعارف در اسفند ماه هر سال در شورای عالی کار، سرانجام اعلام شد که حداقل مزد روزانه از ۱۶۵،۸۸۵ ریال با ۵۷.۴ درصد افزایش به ۲۵۰،۳۹۳،۱ ریال افزایش یافته و بدین ترتیب حقوق ماهانه از ۹۵۰،۵۵۴،۲۶ ریال به ۵۰۰،۷۹۷،۴۱ ریال افزایش یافت و با توجه به اعلام ۴۵۰ هزار تومان به عنوان حق مسکن و ۸۵۰ هزار تومان برای بن کارگری، مجموع دریافتی یک کارگر حداقل بگیر بدون سابقه و بدون اولاد، با پایه حقوق ماهیانه ۷۵۰،۱۷۹،۴ تومان به ۵۰۰،۶۷۹،۵ تومان رسید. سایر سطوح مزدی نیز به نسبت ۳۸ درصد به اضافه ۶۶۰،۱۵۵،۵ ریال ماهانه افزایش یافت.

همراه با اعلام این افزایش دستمزد، مسئولان حکومتی آن را اقدامی در راستای عدالت گستری معرفی کردند. نمایندگان کارفرمایی دغدغه خود را برای افزایش بیکاری در سال آینده ابراز کردند و نمایندگان کارگری حاضر در شورای عالی کار نیز در مقایسه با سال های قبل، آن را دستاورد نسبتاً موفقی دانستند. مانند هر سال پس از اعلام این رقم، موضع گیری ها و بحث های فراوانی پیرامون آن نیز در فضای عمومی و در سطح جنبش و فعالان کارگری به راه افتاد که از زوایای متفاوت، موضوع را مورد توجه قرار دادند. هدف این نوشته آن است که ضمن مرور برخی از این مواضع و تحلیل ها، از منظر طبقاتی (منافع طبقه کارگر) برخی از آن ها را مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهد.

ماده ۴۱ قانون کار به مثابه یک دستاورد مبارزاتی

پیش از هر چیز لازم به ذکر است که اقدام به اعلام حداقل حقوق کارگری در پایان هر سال به یکی از مهم ترین دستاوردهای مبارزاتی طبقه کارگر ایران بر می گردد که در ماده ۴۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام به صورت زیر آمده است:

«ماده ۴۱ - شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید: ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشد.»

آنگونه که از متن این ماده قانونی استنباط می شود، حداقل حقوق قانونی بر اساس چند فاکتور تعیین می شود:

- نرخ رسمی تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی (در اینجا تصریح نشده است که رقم حداقل حقوق سالیانه باید دقیقاً برابر نرخ تورم رسمی یا نسبتی از آن باشد. اما بدیهی است که هدف از اشاره به این نرخ در اینجا این است که از این نسبت باید برای محاسبه حداقل حقوق استفاده شود.)

- این رقم تعیین شده در هر سال باید بتواند زندگی یک خانواده با بعد متوسط (بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵ برابر ۳.۳ نفر برای بعد خانوار) را تأمین کند.

- نکته مهم در تبصره این قانون است که تأکید می کند حداقل دستمزد برای ساعات قانونی کار بوده و کارفرمایان را موظف کرده که این حداقل را به تمام کارگران پرداخت کنند و به هیچ کارگری نباید کمتر از این مبلغ حداقل حقوق پرداخت شود. در همین ارتباط از سوی شورای عالی کار نیز اعلام شده است «با این حساب، در سال آینده هیچ کارگر مشمول قانون کاری کمتر از پنج میلیون و ۶۷۹ هزار تومان دریافتی نخواهد داشت.»

با در نظر گرفتن محتوی بند ۱ و ۲ این ماده قانونی به هیچ وجه این مفهوم قابل برداشت نیست که باید برابر نرخ تورم به پایه حقوق سال قبل اضافه و حقوق سال جدید را اعلام کرد. به همین دلیل مفهوم هزینه سبد معیشت طی سال های مذاکره در شورای عالی کار پیرامون افزایش حقوق سالیانه حقوق شکل گرفت. بدین معنی که بر اساس این مفهوم و آنالیز هزینه های زندگی یک خانواده کارگری با بعد ۳.۳ نفر شامل هزینه های مسکن، خوراک، پوشاک، انرژی، حمل و نقل (ایاب و ذهاب)، بهداشت و درمان و سلامت، ارتباطات (تلفن و اینترنت)، فرهنگی (آموزش) و تفریحی (سفر، کتاب، سینما، تئاتر، کنسرت...) باید تعیین شود. این نوشته قصد ورود به آنالیز این هزینه ها و اینکه شورای عالی کار کدامیک از آن ها را در آنالیز خود مد نظر قرار می دهد و تا چه اندازه واقع بینانه هزینه های آن را محاسبه می کند، ندارد. اگر چه این موضوع خود می تواند یکی از جدی ترین چالش ها بوده و اعتبار و کفایت

ارقام اعلام شده به عنوان هزینه سبد معیشت خانوار را به چالش بکشد. بر همین اساس است که در حالی که بر مبنای تورم دی ماه سال ۱۴۰۰ هزینه سبد معیشت یک خانوار با بعد ۳.۳ نفر از سوی شورای عالی کار برابر با ۸۲۱،۹۷۹،۸ تومان تعیین می شود، اقتصاد دانان مستقل آن را ۱۱ تا ۱۲ میلیون تومان برآورد می کنند.

نکته بعد اینکه بر اساس قانون، قرار بر این نیست که درصد تورم یک سال در ماه پایانی را بگیرند و آن را ضرب در حقوق پایه کارگران بکنند و حقوق سال جدید آن ها را تعیین کنند، بلکه میزان حقوق باید هزینه سبد معیشت خانوار با بعد متوسط را با توجه به نرخ تورم پوشش دهد. اختلاف بین رقم اعلام شده به عنوان حقوق برای یک خانواده با بعد ۳.۳ نفر در جدول مربوطه که برابر با ۱۱۸،۴۳۳،۶ تومان برای سال ۱۴۰۱، با رقم اعلام شده برای هزینه سبد معیشت خانوار یعنی ۸۲۱،۹۷۹،۸ تومان از سوی همین شورا، برابر با ۷۰۳،۵۶۴،۲ تومان است. معنای این سخن آن است که بر اساس حقوق اعلام شده از سوی شورای عالی کار و طبق محاسبات همین شورا، خانوارهای متوسط کارگری برای تأمین هزینه های معیشتی خود در هر ماه با کمبودی برابر با ۰۰۰،۵۶۰،۲ تومان مواجه خواهند بود. این البته مشروط بر آن است که از یک سو محاسبات شورای عالی کار مبنی بر رقم حدود ۹ میلیون تومان برای تأمین هزینه سبد معیشت را درست فرض کنیم و از سوی دیگر نیز تورم برای سال پیش رو را صفر فرض کنیم. (چرا که افزایش اعلام شده برای پوشش تورم اتفاق افتاده در سال ۱۴۰۰ بوده است نه پیش بینی تورم سال ۱۴۰۱ که البته با توجه به ساختار بودجه و سیاست گذاری جهت حذف ارز ۴۲۰۰ تومانی در آن، می توان پیش بینی کرد که در بهترین حالت نمی تواند کمتر از سال ۱۴۰۰ باشد.)

اما اگر برآورد اقتصاددانان مستقل در این مورد یعنی رقم ۱۲ میلیون تومان برای خط فقر یا حداقل هزینه سبد معیشت خانوار را مبنا قرار دهیم، این کمبود درآمدی خانوار متوسط کارگری برابر با ۰۰۰،۵۷۰،۵ تومان در ماه خواهد بود. از آنجا که بر اساس اعلام مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی رقم واقعی بیکاری، حداقل ۲.۵ برابر رقم رسمی اعلام شده برای این منظور است^۱، بر همین اساس می توان نرخ رسمی تورم را نیز بسیار کمتر از نرخ واقعی آن دانست و در این صورت ارقام اعلام شده از سوی اقتصاددانان مستقل به مراتب واقعی تر و باورپذیرتر خواهد بود.

علت اساسی این تفاوت را باید در فرآیندی جستجو کرد طی آن بر اساس شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی به محاسبه تورم سالیانه در پایان اسفند اقدام می شود. از یک سو این پردازش برای محاسبه نرخ تورم اجتناب ناپذیر است و از سوی دیگر چنانچه این پردازش به شیوه علمی و روشمندی انجام نشود، می تواند به نتایجی بیانجامد که مرکز پژوهش های مجلس در مورد نرخ بیکاری به آن اشاره می کند. بر همین اساس خانوارهای کارگری اساساً نرخ های تورم اعلامی را بسیار پایین تر از آنچه در زندگی واقعی خود احساس می کنند، می دانند. یک مقایسه بین نرخ تورم و شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی، دلیل این احساس را بیشتر روشن می کند.

نرخ تورم و شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی

شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی (CPI) به عنوان معیار سنجش تغییرات و وسیله ای برای اندازه گیری سطح عمومی قیمت کالاها و خدمات مورد مصرف خانوارها، یکی از بهترین معیارهای سنجش تغییر قدرت خرید پول داخل کشور به شمار می رود. نرخ تورم منتهی به هر ماه از محاسبه درصد تغییر متوسط شاخص CPI در دوازده ماه منتهی به ماه مورد نظر نسبت به دوره مشابه قبل به دست می آید. بدیهی است چنانچه ماه مورد نظر اسفندماه باشد، به آن نرخ تورم سال مورد نظر می گویند.

در طرح «درآمد هزینه خانوار» که به صورت ماهیانه محاسبه می شود، به ۱۹ هزار خانوار شهری و ۲۰ هزار خانوار روستایی مراجعه می شود و میزان مصرف هزار قلم کالا، پرسش می شود. این آمار براساس یک طبقه بندی مصرفی استاندارد^۲ است که ۱۲ گروه شامل خوراکی ها و آشامیدنی ها، دخانیات، پوشاک و کفش، مسکن، آب، برق، گاز و سایر سوخت ها، مبلمان و لوازم خانگی، بهداشت و درمان، حمل و نقل، ارتباطات، تفریح و فرهنگ، آموزش، هتل و رستوران و کالاها و خدمات متفرقه را در برمی گیرد. درواقع این هزار قلم تمام کالاها و خدماتی را دربرمی گیرد که در طول یک سال توسط تمام خانوارها مصرف شده است.

از میان هزار قلم کالایی که در طرح هزینه خانوار، از مجموع ۳۹ هزار خانوار شهری و روستایی مورد پرسش قرار می گیرد، در مجموع ۴۷۵ قلم کالا و خدمات که سهم بیشتری را دارند، گزینش شده و به عنوان محتوی سبد اصلی معیشت و محاسبه تورم مورد استفاده قرار می گیرد. این محاسبه طی فرآیندی انجام می شود که در آن از جمله اقداماتی زیر انجام می شود:

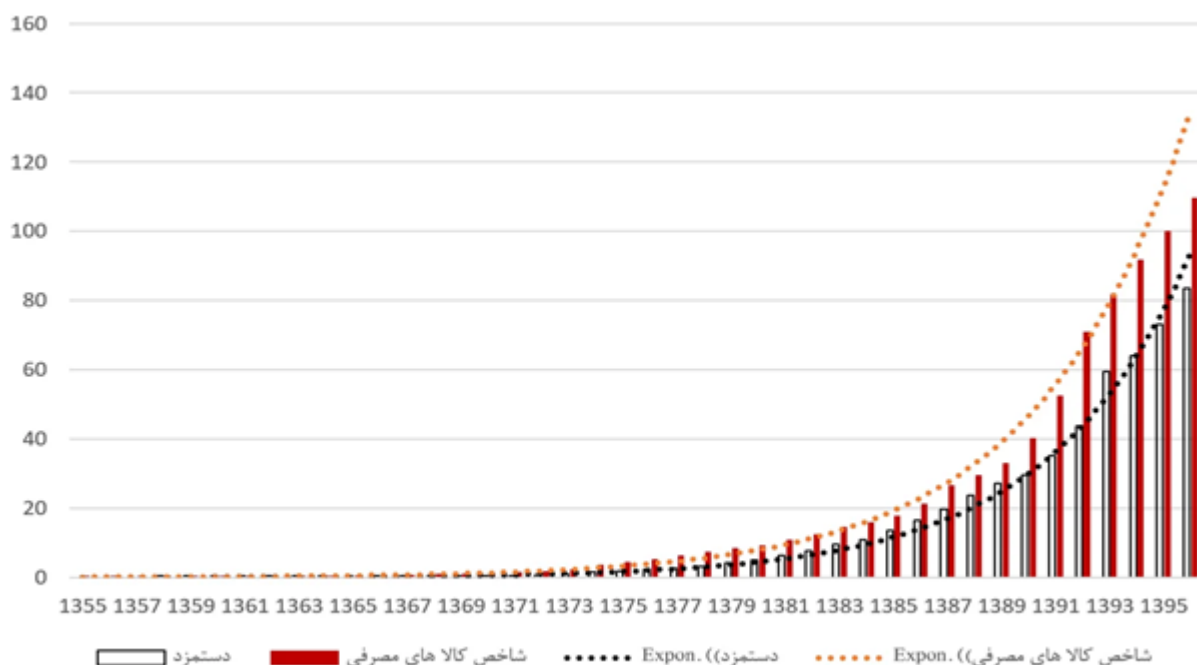
- تعیین گروه های کالاها و مصرفی خانوارها

^۱ <https://www.mehrnews.com/news/5076951/>

^۲ Classification of individual consumption by purpose (COICOP)

- تعیین سهم هر گروه از کالاها و خدمات در هزینه مصرفی خانوار
 - شناسایی کالاهای منتخب و نمونه در هر گروه برای منظور نمودن در گروه به عنوان کالاها و خدمات پرمصرف
 - تعیین سهم هر کالا در سبد هزینه ماهانه خانوار بر اساس یک طبقه بندی بین المللی
 - استخراج قیمت کالاها و خدمات منتخب از بازار
 - بررسی تغییرات قیمت های کالاها و خدمات منتخب و مورد بررسی طی یک بازه زمانی یک ساله و ماه به ماه
 - بررسی تغییر ترکیب محتویات کالاها و خدمات سبد هزینه خانوارها
 - بررسی تغییرات درآمدی (هر دو حالت افزایشی و کاهششی) بر تغییرات ترکیب کالاها و خدمات مصرفی خانوارها
 - بررسی تأثیر تغییرات قیمت ها (شاخص هزینه زندگی) بر سبد و میزان مصرف خانوارها
- بر این اساس، مشاهده می شود که استخراج نرخ تورم از داده های مربوط به شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی عملاً درگیر با رویه ها و سازوکارهای بوروکراتیکی می شود که این فرآیند در قالب آن ها طی می شود و از آنجا که این شاخص های اقتصادی برای دولت ها و در مفهوم عام تر حکومت ها از اهمیت برخوردار هستند، به نوعی اراده آن ها می تواند این ساختارها، جمع آوری داده ها و پردازش آن ها را تحت تأثیر قرار دهد.
- چنین است که این گونه آمارهای ملی به ویژه در کشورهای کم توسعه و فاقد نهادهای دموکراتیک، چندان قابل اعتماد نیستند. دلیل اختلاف بین کارشناسان اقتصادی مستقل و نهادهای منتسب به دولت مانند شورای عالی کار را در مورد هزینه سبد معیشت خانوار که اقتصاددانان مستقل آن را بین ۱۱ تا ۱۲ میلیون تومان و شورای عالی کار آن را در حدود ۹ میلیون تومان اعلام می کنند، باید در همین فرآیند محاسبه نرخ تورم جستجو کرد.
- با توجه به آنچه در مورد تفاوت بین نرخ تورم و شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی مطرح شد، در نمودار زیر که برای چهار دهه در اقتصاد ایران این دو شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی و دستمزد ماهیانه را مورد مقایسه قرار داده است، مشخص می شود که اگر چه دولت ها بر اساس قانون موظف به افزایش سالیانه حقوق کارگران بر اساس نرخ تورم جهت تامین هزینه سبد معیشت خانوار بوده اند، نتیجه آن در عمل هیچ گاه چنین هدفی را محقق نکرده است و شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی همواره در بالای شاخص دستمزد نرخ رشد صعودی داشته و نسبت به آن واگرا بوده و این فاصله دائماً نیز افزایش یافته است.
- بر همین اساس افزایش های سالیانه حقوق و دستمزد هیچ گاه به اندازه ای نبوده است که بتواند هزینه سبد معیشت خانوار را به صورت واقعی پوشش دهد و قدرت خرید مزدگیران را حفظ کند. بی شک این در مورد دستمزد سال ۱۴۰۱ نیز صدق می کند. آنچه برای کارگران مهم است، حفظ قدرت خرید آن ها در بازار آزاد افسارگسیخته ایست که همواره سریع تر و پرشتاب تر و با شیبی تندتر از حقوق های آن ها افزایش می یابد و مبارزه آن ها برای افزایش دستمزد بر سر قدرمطلق دریافتی های ماهیانه آن ها نیست، بلکه معطوف به حفظ قدرت خرید آن هاست که به صورت دائم در حال افول بوده است.³

³<https://karkhane.org/1806/>



افزایش حقوق چه بخشی از طبقه کارگر را پوشش می دهد؟

حال باید دید چه بخشی از طبقه کارگر ایران در عمل تحت پوشش قانون کار قرار دارند! بر اساس گزارش مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت کار، در پایان سال ۱۳۹۹ تعداد بیمه شدگان اصلی این سازمان ۱۴ میلیون و ۵۲۱ هزار و ۸۴۳ نفر بوده است که با احتساب بیمه شدگان تبعی، تعداد مشمولین سازمان تأمین اجتماعی در این تاریخ به ۴۳ میلیون و ۳۱۷ هزار و ۳۸۶ نفر می رسد.^۴ مشاهده می شود که این رقم نزدیک به نیمی از جمعیت کشور را شامل می شود. مهم ترین نکته ای که در اینجا مطرح است این است که این سازمان با پوشش نیمی از جمعیت کشور که صاحبان اصلی آن هستند، فاقد هیچ گونه سازوکار و نظارت دموکراتیک و سیستمی برای مشارکت این صاحبان اصلی در نظام مدیریتی خود بوده و با رویکردهایی آشکارا بوروکراتیک، الیگارشیکی و کلیتوکراتیک اداره می شود. از سوی دیگر پس از آغاز و رواج قراردادهای موقت کار از سال ۱۳۷۵ در راستای اجرای مقررات زدایی از مجموعه دستورکارهای نئولیبرالی توصیه شده از سوی نهادهای مالی بین المللی چون بانک جهانی و صندوق بین المللی پول، اینک بیش از ۹۵ درصد از کارگران کشور با قرارداد موقت مشغول به کار هستند^۵ (که غالباً غیر مکتوبند). بیش از ۷۰ درصد کل کارگران بیمه شده، حداقل بگیر و همه آن ها نیز قراردادی هستند.

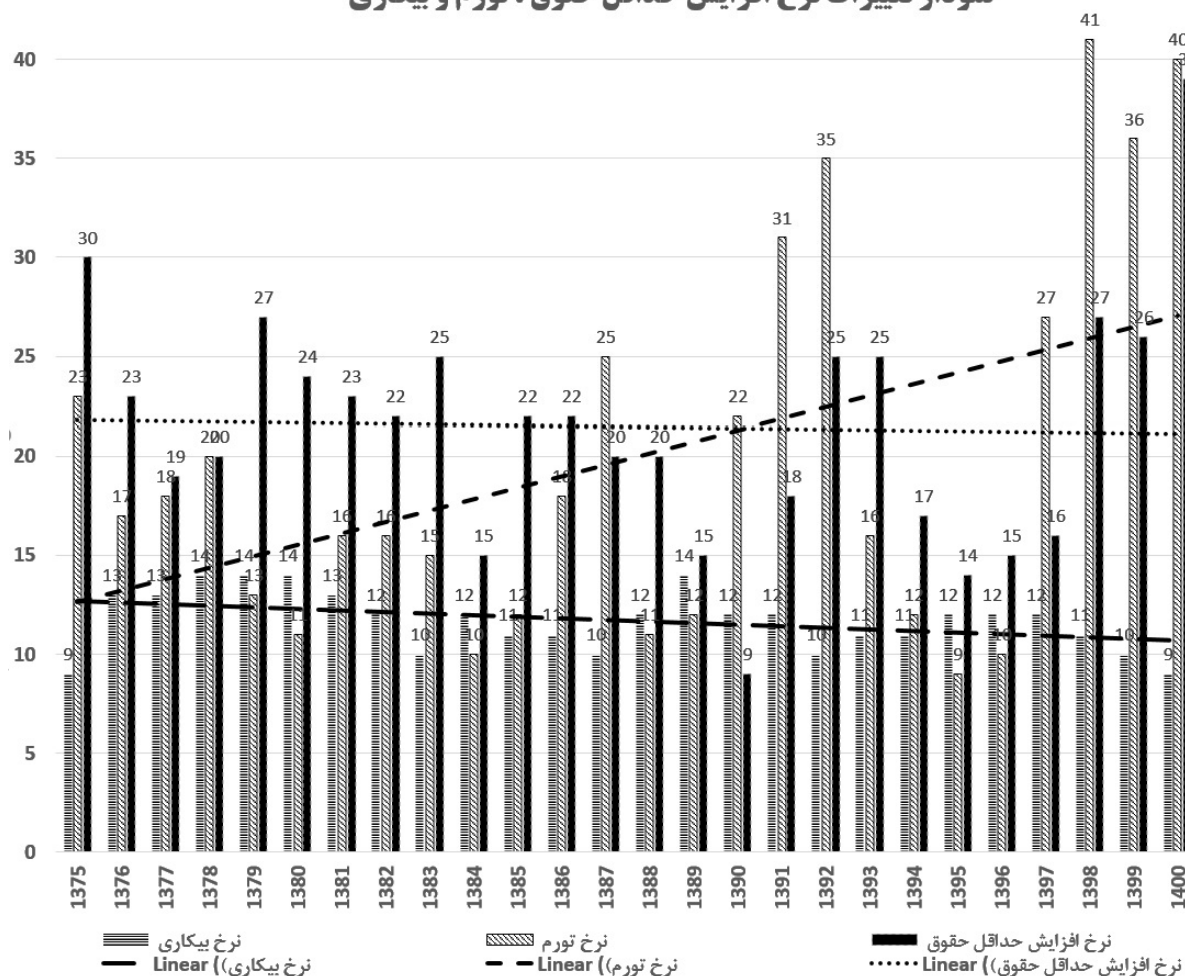
براساس گزارش های رسمی، «در سال گذشته از ۲۳ میلیون و ۲۶۳ هزار شاغل در اقتصاد ایران، ۱۳ میلیون و ۹۳۹ هزار نفر از شاغلان در بخش رسمی و ۸ میلیون و ۹۹۲ هزار نفر در بخش غیررسمی و ۳۳۲ هزار نفر نیز در بخش خانوار اشتغال داشته اند. طبق گزارش مرکز آمار ایران، در سال ۱۳۹۹ از ۲۳ میلیون و ۲۶۳ هزار شاغل در اقتصاد ایران، ۹ میلیون و ۷۶۷ هزار نفر شاغل رسمی و ۱۳ میلیون و ۴۹۶ هزار نفر نیز شاغل غیررسمی بوده اند». به عبارتی، حدود ۵۸ درصد از شاغلان ایران غیررسمی هستند. معنی این دو دسته اعداد چیست، باید بگوییم ممکن است فردی در بخش رسمی اقتصاد شاغل باشد مثلاً در شرکت بیمه ای که فعالیت ثبت شده دارد، حسابداری دارد، اما این شاغل را بیمه نمی کند یا برعکس این وضعیت، در بخش غیررسمی ممکن است فرد خودش به صورت خویش فرمایی بیمه بپردازد، بیمه ای که مزایای بازنشستگی و ازکارافتادگی و... را دارد.

براساس گزارش مرکز آمار، در همان بخش رسمی که ۱۳ میلیون و ۹۳۹ هزار شاغل دارد، ۹ میلیون و ۶۷۶ هزار نفر رسمی و ۴ میلیون و ۲۶۳ هزار نفر اشتغال غیررسمی دارند. همچنین در بخش غیررسمی از ۸ میلیون و ۹۹۲ هزار شاغل، ۸۸ هزار و ۴۵۰ نفر رسمی و ۸ میلیون و ۹۰۳ هزار نفر اشتغال غیررسمی دارند. بنابراین برای اینکه دو مبحث از یکدیگر تفکیک شود، باید بگوییم در بخش رسمی اقتصاد (فعالیت ثبت شده، دارای مجوز است، غیرقانونی نیست، قاچاق نیست و حسابداری دارد)، حدود ۴ میلیون و ۲۶۳ هزار نفر شاغل غیررسمی وجود دارد

^۴ <https://www.isna.ir/news/1400081007318/>

^۵ <https://www.isna.ir/news/1400072820196/>

نمودار تغییرات نرخ افزایش حداقل حقوق، تورم و بیکاری



اگر نظر مرکز پژوهش‌های مجلس را مبنی بر اینکه نرخ واقعی بیکاری ۲.۵ برابر نرخ است که از سوی مراکز رسمی اعلام می‌شود، نادیده بگیریم و بر اساس آمارهای رسمی اعلام شده از سوی مراکز رسمی کشور، آن گونه که در نمودار مشاهده می‌شود، روند بیکاری در این بازه با اندکی شیب نزولی همراه بوده که توسط نقطه چین آبی نشان داده شده است. از سوی دیگر خط روند افزایش حقوق نیز که توسط نقطه چین سبز نشان داده شده است، در بازه زمانی مورد بررسی با اندکی شیب نزولی همراه بوده است. در مجموع بر اساس شیب اندک نزولی روند نرخ بیکاری و افزایش حقوق سالیانه، می‌توان این روندها را تقریباً ثابت فرض کرد که تغییر محسوسی نداشته‌اند. اما در همین نمودار مشاهده می‌شود که خط روند تورم در بازه زمانی مورد بررسی آشکارا و با ضریب زاویه (شیب) قابل توجهی صعودی بوده و نسبت به خط روند افزایش حداقل حقوق آشکارا واگراست.

علی‌رغم همه تلاش‌هایی که برای بزک کردن این آمارها صورت می‌گیرد، حقیقت روند افزایش حقوق حداقلی طبقه کارگر که هیچگاه از کفایت لازم برای پوشش هزینه‌های سبد معیشت خانوار بر اساس محاسبات خود آقایان در شورای عالی کار نیز برخوردار نبوده است، و علی‌رغم همه ادعاهای دولت‌های مختلف از سازندگی گرفته تا اصلاحات و مهرورزی و تدبیر امید و به اصطلاح عدالت گستر کنونی، روند واقعی کاهش مداوم و قابل توجه قدرت خرید و معیشت طبقه کارگر و راندن بیش از پیش بخش‌های وسیع تری از مردبگیران به زیر خط فقر و معیشت حداقلی را می‌توان در این نمودار مشاهده کرد.

با در نظر گرفتن این حقیقت که بخش قابل توجهی از طبقه کارگر اساساً در بخش غیررسمی و خارج از ضوابط قانون کار و نظارت و کنترل این وزارتخانه کار می‌کنند و به هیچ وجه موازین قانونی از جمله حداقل دستمزد در مورد آن‌ها رعایت نمی‌شود، وضعیت معیشتی آن‌ها بسیار وخیم‌تر از آن است که فاصله بین حداقل حقوق ماهیانه اعلام شده و حداقل هزینه سبد معیشت خانوار آن‌ها را نشان می‌دهد.

⁶ <https://www.irna.ir/news/84681725/>

با توجه به اینکه شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی عملاً بالاتر از نرخ تورم استخراج شده از آن است، و نرخ تورم اعلامی هم مانند نرخ بیکاری می تواند بسیار بیشتر از نرخ های رسمی اعلام شده باشد، می توان ابعاد فرسایش معیشت و قدرت خرید طبقه کارگر را بیشتر دریافت.

از آنجا که کارشناسان اقتصادی طرفدار ننولیرالیزم و مخالف افزایش حداقل حقوق برابر ماده ۴۱ قانون کار ادعا می کنند که افزایش حقوق باعث افزایش بیکاری و تورم در سال آتی می گردد، در ارتباط با همین داده ها، ضریب همبستگی بین افزایش حداقل حقوق سالیانه با تورم سال بعد، در بازه زمانی مورد بررسی یعنی از سال ۱۳۷۵ تا ۱۴۰۰ محاسبه شد. جالب است که این رقم برابر با ۰.۱۲۷۰۹- است که بیانگر آن است که اولاً بین افزایش حقوق و افزایش تورم همبستگی منفی وجود دارد یعنی اینکه افزایش حقوق در بازه زمانی مورد بررسی نه تنها با افزایش تورم همراه نبوده است، بلکه با کاهش تورم همزمان بوده است و البته نسبت این همبستگی نیز محسوس نیست و در حدود ۱۳ درصد است که ادعای اینگونه کارشناسان را آشکارا رد می کند.

ادعای دیگر آن ها این است که افزایش حداقل حقوق باعث افزایش بیکاری در سال های بعد می گردد. در این ارتباط نیز ضریب همبستگی بین نرخ افزایش حداقل حقوق و نرخ بیکاری در سال های بعد در بازه زمانی مورد بررسی برابر با ۰.۰۳۶۴۶- محاسبه شد که نشان می دهد اولاً این شاخص نیز منفی است و هیچ همبستگی مثبتی بین نرخ افزایش حداقل حقوق و نرخ بیکاری در بازه مورد بررسی وجود ندارد و ثانیاً این شاخص برابر حدود ۴٪- نشان از رابطه منفی بین افزایش نرخ حداقل حقوق با تغییرات نرخ بیکاری است که باز هم ادعای این دسته از مدعیان را به صورت اساسی رد کرده و به چالش می کشد.

و نکته دیگر اینکه ضریب همبستگی بین نرخ های بیکاری و تورم در بازه زمانی مورد بررسی برابر با ۰.۵۲۱۷۶- است که زوایایی از سیمای کلان اقتصادی کشور را بازتاب می دهد که طبق آن روند افزایش تورم نه تنها با افزایش بیکاری همراه نبوده است بلکه با ضریب همبستگی نسبتاً قابل توجه بیش از ۵/۰ با کاهش بیکاری همراه بوده است. فارغ از اینکه این روند را چقدر واقعی و منطقی بدانیم یا خیر (به هر حال این داده ها از مراکز رسمی کشور است)، مجموعه این بررسی ها، کلیشه های تکراری و بی اساس مطرح شده از سوی مدافعان رویکرد ننولیرالی و مخالفان افزایش حداقل حقوق برای پوشش هزینه سبد معیشت یک خانواده متعارف کارگری بر اساس محاسبه شورای عالی کار را به شدت بی اعتبار کرده و رد می کند.

نکته مهم اینکه یافته های این بررسی های آماری توصیفی با یافته های چندین بررسی پژوهشی که با روش شناسی علمی و تحلیلی نیز اینگونه ادعاها را مورد بررسی قرار داده و آن ها را رد کرده اند، کاملاً سازگار هستند.

نگاهی به چارچوب های نظری و رویکردهای مطرح در مورد مسئله افزایش حقوق

تصمیم شورای عالی کار در ارتباط با افزایش حقوق سالیانه کارگران هر ساله از زوایای مختلف مورد ارزیابی و نقد و بررسی قرار می گیرد. بدیهی است که کارگران و کارفرمایان و دولت به عنوان اضلاع به اصطلاح مثلث سه جانبه گرایی، نگاه های متفاوتی به موضوع داشته باشند، اما ورای این نگاه های متفاوت، می توان از منظر علمی و از زاویه دانش مدیریت و به صورت مشخص دانش مدیریت منابع انسانی نیز موضوع را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد.

کارفرمایان به عنوان مالکان ابزارها و امکانات تولید اساساً خود را مالک ارزش افزوده ناشی از تولید محصولات و خدمات می دانند و در یک جایگاه اجتماعی قرار دارند که با مقاومت در برابر افزایش حقوق، می توانند سهم بیشتری از ارزش افزوده ناشی از فرآیند تولید را به عنوان انباشت تصاحب کنند.

تاریخ جنبش کارگری هم در ایران و هم در جهان که روز کارگر و نیز روز زن دو مورد از فرازهای برجسته آن هستند، گواه این حقیقت هستند که افزایش حقوق و دستمزد، کاهش ساعات کار، بهبود شرایط و ایمنی و حفاظتی محیط کار و ... در جامعه سرمایه داری، اساساً نتیجه مبارزات صنفی و طبقاتی طبقه کارگر و مزدبگیران در جوامع مختلف بوده است. نمونه خیلی روشن آن را می توان طی سال های اخیر در مبارزات کارگران و معلمان ایران مشاهده کرد.

نمایندگان کارفرمایان طبق رویه هر سال در این ارتباط اعلام می کنند و هشدار می دهند که میزان اعلام شده افزایش حقوق نه تنها باعث کاهش انگیزه سرمایه گذاری و ایجاد اشتغال از سوی بخش خصوصی بلکه باعث کاهش اشتغال موجود یعنی تعدیل نیروی انسانی از واحدهای کسب و کار می شود. این از اساسی ترین استدلال های کارفرمایان برای مقاومت در برابر افزایش حقوق است که در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد.

دولت و حاکمیت از یک سو با اجرای برنامه های ننولیرالی و کالایی سازی خدمات اجتماعی، از زیر بار تعهدات اجتماعی و قانونی خود در ارائه خدمات اشتغال، مسکن، آموزش و بهداشت و درمان رایگان شانه خالی می کند و با

حذف یارانه ها در چارچوب برنامه های نئولیبرالی، بر هزینه های سبد معیشت خانوارهای کارگری به شدت می افزاید، از سوی دیگر با مقررات زدایی نئولیبرالی و خارج کردن بخش های عظیمی از کارگران از شمول قانون کار و هدایت آن ها به اشتغال در بخش غیررسمی، ممانعت از ایجاد تشکلهای مستقل کارگری و سرکوب اعتراضات کارگری، مانع از تعامل صنفی و طبقاتی طبقه کارگر با طبقه سرمایه دار و کارفرمایان در چارچوب سازوکارهای رایج جوامع سرمایه داری در قالب روابط صنعتی می شود. پیامدهای مجموعه سیاست های نئولیبرالی به این محدود نمی ماند، بلکه با خصوصی سازی و برون سپاری، انسجام اجتماعی و طبقاتی طبقه کارگر را به شدت تخریب کرده و موضع این طبقه در نبرد طبقاتی را نیز به شدت تضعیف و هم زمان فعالان کارگری را نیز بازداشت و زندانی می کند. حاکمیت با اجرای برنامه های نئولیبرالی همچنین با آزادسازی تجارت و سیاست های بازرگانی و تجاری، ورود بی رویه انواع کالاهای مصرفی وارداتی و تخصیص نامناسب بودجه، صنعت و تولید و اقتصاد ملی را تخریب کرده و بخش عظیمی از جمعیت را به زیر خط فقر کشانده و فاصله طبقاتی را به ابعاد بی سابقه ای می رساند. این پیامدها، اعتراضات گسترده کارگری را برمی انگیزد و آنگاه امیدوار است تا با افزایش حقوق سالیانه، همه چیز را سروسامان دهد و در برابر دولت های قبلی نیز ژست عدالت گستری و مدیریتی به خود بگیرد. در حالی که از سوی دیگر عملاً از دامنه و عمق مطالبات و برآمد اعتراضات کارگری آگاه است و اتفاقاً چشم انداز گسترش آن در سال آتی را نیز به درستی پیش بینی می کند و تصور می کند که شاید بتواند با افزایش حقوق علام شده، همه چیز را تحت کنترل خود درآورد.

برخی با عنوان کارشناس در حوزه اقتصادی نیز با تأکید بر **رشد اقتصادی و توسعه گرایی**، بر این باورند که افزایش دستمزد از یک سو با افزایش بهای تمام شده کالاها و خدمات بنگاه های تولیدی، زمینه رشد عمومی قیمت ها (تورم) را ایجاد می کند و از سوی دیگر کارفرمایان را به سوی تعدیل (کاهش) نیروی انسانی بنگاه هایشان هدایت می کند. آن ها از این منظر افزایش دستمزد را اساساً مانع رشد و در نتیجه توسعه اقتصادی معرفی می کنند. این موضوع محدود به امسال نیست و هر سال پس از اعلام میزان افزایش حقوق سالیانه از سوی شورای عالی کار که هیچ گاه نیز در عمل قادر به جبران میزان افزایش هزینه های سبد معیشتی خانوارها نبوده است، شاهد اعتراضاتی از این نوع از سوی افراد مختلف تحت عنوان کارشناس اقتصادی و ظاهراً از یک موضع علمی و کارشناسی هستیم. با توجه به اهمیت موضوع و تکرار آن طی سال ها، نگارنده دوسال پیش در مقاله ای با عنوان «در دفاع از ماده 41 قانون کار در برابر تهاجم نئولیبرالیسم» به ادعاهای یکی از مدعیان در این مورد به صورت مشروح پاسخ داده است.⁷ در اینجا نیز این ادعا از دو زاویه مورد بررسی قرار می گیرد. نخست اینکه ارتباط مفهومی بین دستمزد و تورم در نظریات اقتصادی در چارچوب نظریه فیلپس مطرح است که در اینجا مروری بر آن صورت می گیرد. و دوم اینکه خلاصه چند پژوهش معتبر علمی در ایران در ارتباط با همین موضوع در اینجا مرور می شود.

مورد نخست و ادعا در باره منحنی فیلپس:

یکی از دستاویزهایی که نئولیبرال های ایرانی برای مخالفت با افزایش دستمزد به آن استناد می کنند، منحنی فیلپس است که رابطه بین نرخ تورم و نرخ بیکاری را در اقتصاد کلان توضیح می دهد. بر اساس این منحنی، همبستگی معکوسی بین نرخ های بیکاری و تورم وجود دارد. معنای این گزاره آن است که سیاست گذاران می توانند با استفاده از سیاست های مالی و پولی بین نرخ تورم و بیکاری نوعی تبادل ایجاد کنند. یعنی میزانی از کاهش نرخ بیکاری را همراه با افزایش میزانی از نرخ تورم بپذیرند. یا برای کاهش نرخ تورم، میزانی از افزایش بیکاری را بپذیرند. اما همینجا باید مواردی را یادآور شد:

۱- این مدل مبتنی بر یک اقتصاد آزاد و بازار رقابت کامل است که اتفاقاً نئولیبرال های ایرانی، ناموفق بودن دستورکار نئولیبرالی در ایران را به دلیل وجود بخش سرمایه داری بوروکراتیک و رانتی و غارتی قوی در اقتصاد کشور و نبودن آن فضا (اقتصاد آزاد و بازار رقابت کامل) نسبت می دهند.

۲- این مدل مبتنی بر پیش فرض نرخ های بیکاری و تورم پایین و در حدود 5 درصد است، نه در مورد نرخ های بیکاری و تورمی 40-50 درصدی جامعه ما که بر بسیاری از متغیرهای اقتصادی چون کشش قیمتی تقاضا، کشش قیمتی عرضه، رفتارهای اقتصادی مصرف کنندگان و تولید کنندگان (عرضه کنندگان) تأثیرات پیچیده ای را برجا می گذارد که در مدل منحنی فیلپس جایی برای تحلیل آن ها در نظر گرفته نشده است.

۳- بسیاری از اقتصاددانان در سطح جهان اعتقاد دارند که این منحنی عملاً ساده انگارانه، و بیانگر معادله ای تک متغیره و خطی است که قادر به بازتاب درست پویای متغیرهای متعدد تأثیرگذار بر تغییرات تورم و بیکاری نیست. و به همین دلیل نیز مدل های متعددی از منحنی فیلپس برای جبران کاستی های مدل ساده اولیه آن مطرح شده است.

⁷ <https://www.akhbar-rooz.com/26619/1399/02/01/>

۴- منطق این مدل مبتنی بر تغییرات عرضه و تقاضا در بازار است. از این رو پایداری به روش شناسی علمی حکم می کند که عوامل مؤثر بر عرضه و تقاضا، شناسایی شده و سهم و وزن آن ها به عنوان متغیرهای مداخله گر و تأثیرگذار به صورت نسبی مورد بررسی قرار گیرد. باید در رویکردی علمی به این پرسش اندیشید که نرخ سرمایه گذاری و فعالیت های اقتصادی و رونق کسب و کار در شرایط کشور ما در عمل متاثر از کدام عوامل بوده و طی سال های گذشته سهم هر یک از آن ها چقدر بوده است؟ مرکز پژوهش های اقتصادی مجلس در یک بررسی به این پرسش پاسخ داده است:

در آبان ماه سال ۱۳۹۵ یک گزارش پژوهشی در باره فضای کسب و کار کشور با عنوان «پایش محیط کسب و کار ایران در بهار ۱۳۹۵» از سوی معاونت پژوهش های اقتصادی - دفتر مطالعات اقتصادی مجلس شورای اسلامی منتشر شد که بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از ۲۶۴ تشکل اقتصادی سراسر کشور از مؤلفه های ملی محیط کسب و کار در ایران انجام شده بود. ۲۶۴ تشکل شرکت کننده در گزارش اساساً کارفرمایی بوده و شامل انجمن های صنفی کارفرمایی، اتحادیه های کارفرمایی، خانه های صنعت و معدن، اتاق های بازرگانی، انجمن های پیمانکاران، اتحادیه های دولتی، اتاق های اصناف و کانون های صنفی کارفرمایی و... بوده اند.

بر اساس این گزارش در بهار ۱۳۹۵ نیز مانند فصل های قبل، همچنان «دریافت تسهیلات از بانکها» به عنوان نامساعدترین مؤلفه محیط کسب و کار ایران ارزیابی شده است. پس از آن «ضعف بازار سرمایه در تأمین مالی تولید و نرخ بالای تأمین سرمایه از بازار غیررسمی» نیز همانند پنج فصل گذشته به عنوان دومین مانع اداره بنگاه ها ارزیابی شده است. «وجود مفاسد اقتصادی در دستگاه های حکومتی» به عنوان سومین مؤلفه نامساعد محیط کسب و کار، و «بی تعهدی شرکت ها و مؤسسات دولتی به پرداخت به موقع بدهی خود به پیمانکاران» به عنوان چهارمین مؤلفه نامساعد محیط کسب و کار از نظر تشکل های اقتصادی مطرح شده اند.

از سوی دیگر جالب است که در این گزارش گزینه ای تحت عنوان «محدودیت قانون کار در تعدیل و جابجایی نیروی کار» در بین ۲۱ شاخص در رتبه ۱۲ قرار گرفته است و هیچ شاخصی بعنوان «بازدارنده» پیرامون افزایش دستمزد وجود ندارد. و در پاسخ به سؤال ویژه پژوهش نیز همین گزینه در رتبه ۹ از بین ۱۰ گزینه قرار گرفته است. با توجه به اینکه پرسش ویژه پژوهش دارای منطق شفاف تری نسبت به کل پرسشنامه پژوهش است، شاید بتوان برای یافته های آن اعتبار بیشتری نیز قائل شد. در هر صورت در یک مورد رتبه ۱۲ از بین ۲۱ گزینه و در مورد دیگر (پرسش ویژه) رتبه ۹ از ۱۰ گزینه به «محدودیت قانون کار در تعدیل و جابجایی نیروی کار» داده شده است که نشان می دهد این مورد به هیچ وجه جزء عوامل مهم و اولویت های بهبود فضای کسب و کار و به تبع آن نرخ بیکاری (اشتغال) نبوده اند. بدین ترتیب مشاهده می شود که به اعتراف خود کارفرمایان نیز تورم و افزایش بهای تمام شده کالا در نتیجه افزایش دستمزد، نقش مهمی در کاهش فعالیت های اقتصادی نداشته است.

۵- مگر نه این است که در یک بازار رقابت کامل و اقتصاد آزاد که پیش فرض مدل فیلیپس هست، قرار بر این هست که اتحادیه های کارگری هم به عنوان یک بازیگر قوی و تأثیرگذار در تعامل بین کارفرما و کارگران برای تعیین سطح دستمزد نقش ایفا کنند؟ جای این عامل در چارچوب نظری و تحلیلی مدافعان نئولیبرالیسم در جامعه ما کجاست؟ چگونه است که از نظر آن ها ممانعت از بازیگری این بازیگر، منطق تحلیلی «مدل اقتصاد آزاد و بازار رقابت کامل» مدافعان آن را با اختلال مواجه نمی کند؟!

منطقاً باید فعالیت اتحادیه های کارگری را آزاد کرد تا به عنوان یک بازیگر اجتماعی و متغیر تأثیرگذار در این تعامل وارد شوند و آنگاه دید که منحنی فیلیپس به کدام سو حرکت می کند و اساساً منحنی فیلیپس تا چه حد قادر به تحلیل و تبیین رابطه بین دستمزد و تورم در ایران خواهد بود!

۶- مدل فیلیپس اساساً یک مدل توصیفی از چگونگی ارتباط و میزان همبستگی بین متغیر نرخ تورم و نرخ بیکاری است. این مدل هیچ گاه ادعای یک رابطه علی بین دو متغیر را ندارد، چرا که متغیرهای تأثیرگذار زیادی در این رابطه عمل می کنند. یعنی متغیرهای زیادی هم بر دستمزدها و هم بر قیمت ها موثرند. تصور اینکه با کم و زیاد کردن یکی بتوان دیگری را تنظیم کرد، اساساً ساده اندیشانه و نه علم و نه تجربه آن را تأیید نمی کند. به علاوه حتی در صورت وجود رابطه علی بین تورم ناشی از افزایش دستمزد و بیکاری، باید دید سهم دستمزد در بهای تمام شده محصولات در کشور چقدر است و حتی با فرض تأیید نشده رابطه علی بین دو متغیر، این میزان از افزایش بهای تمام شده تا چه اندازه ممکن است بر نرخ بیکاری تأثیرگذار باشد. به این موضوع در ادامه پرداخته خواهد شد.

۷- موضوع آن است که بر خلاف اقتصاد نئولیبرال که در صدی از بیکاری را لازمه تعادل بازار کار (بخوانید ممانعت از افزایش دستمزد) می داند، برنامه ریزی و اقدام برای ایجاد اشتغال اساساً در چارچوب قانون اساسی در حوزه مسئولیت دولت است و بر خلاف آموزه های نئولیبرالی که به دست نامرئی بازار به عنوان تنظیم کننده همه چیز از جمله نرخ تورم و اشتغال و... اعتقاد دارد، پژوهش های بسیاری بر این امر تأکید دارند که چنین نیست. ژوزف

استیگلیتز برنده نوبل اقتصاد در این زمینه با صراحت می گوید «بازارهای رها شده به حال خود به ویژه در کشورهای در حال توسعه ناکارآمد هستند. دست نامرئی، نامرئی است برای آنکه وجود ندارد. نئولیبرالیسم رشد ایجاد نمی کند، بلکه نابرابری ایجاد می کند»⁹.

بنابراین برخلاف نئولیبرال ها که هر گونه مداخله دولت (بجز مواقعی که برای کمک به آن ها در شرایط بحران های اقتصادی وارد عمل می شود) برای هدایت اقتصاد را تحت عنوان «اقتصاد دستوری» مورد سرزنش قرار می دهند، دولت ها باید با رویکرد برنامه ریزی شده، هدفمند و تجویزی به هدایت و تأثیرگذاری در حوزه اقتصاد و از جمله در راستای ایجاد اشتغال و نیز ایجاد تقاضای مؤثر وارد شوند. و این نقش دولت ها نیز نباید صرفاً محدود به سیاست های مالی و پولی باشد بلکه می تواند و باید به ویژه در حوزه های بازتوزیع اجتماعی و ارائه خدمات آموزش، بهداشت و درمان رایگان، بیمه بیکاری و خدمات اجتماعی، مانع از کاهش قدرت خرید کارگران شود.

۸- طرفداران سیستم سرمایه داری آنگاه که به مزیت نظام سرمایه داری و خودکنترلی و خود اصلاحی این سیستم در برابر سیستم سوسیالیستی اشاره می کنند، خیلی مایلند به جان مینارد کینز استناد کنند که بر اساس نظریه های او، دولت رفاه شکل گرفت و بحران دهه 1930 مدیریت شد و... اما معلوم نیست چرا وقتی نوبت به کنترل رکود تورمی حاکم بر کشور می رسد، یادشان می رود که جان مینارد کینزی هم در بین دانشمندان اقتصادی بوده است و بر اساس توصیه های او باید دولت ها اقدام به افزایش تقاضای مؤثر کارگران و توده های مردم زحمتکش کنند؟!

۹- اغلب اقتصاددانان، دیگر از منحنی فیلیپس به شکل ساده آن استفاده نمی کنند چون آن را بیش از حد ساده انگارانه می دانند. در بررسی های امروزی متغیرهای انتظارات تورمی، دستمزد اسمی، دستمزد واقعی و قدرت خرید، کشش عرضه و کشش تقاضا، قدرت چانه زنی اتحادیه های کارگری و... به این مدل اضافه می شود. اساساً به هیچ وجه نمی توان با مدل های ساده خطی مانند مدل ساده منحنی فیلیپس به تحلیل پدیده های اقتصادی پرداخت. و باید حتماً آن ها را در یک مدل پویایی سیستمی مورد بررسی قرار داد. در یک مدل جامع و مبتنی بر پویایی سیستمی، نه تنها متغیرهای اقتصادی بلکه متغیرهای سیاسی و اجتماعی را هم می توان و باید در ارتباط متقابل آن ها با یکدیگر مورد تجزیه و تحلیل قرار داد.

در جامعه ای که میلیون ها نفر از نیروی کار آن، نه تحت پوشش قانون کار و نه هیچ قانون حمایتی دیگری قرار ندارند و در نتیجه هیچ گاه مصوبات شورای عالی کار در ارتباط با حداقل حقوق در مورد آن ها رعایت نمی شود، در جامعه ای که مهندس فارغ التحصیل دانشگاه به یک شرکت مراجعه می کند و می گوید من حاضرم شش ماه بدون حقوق و بیمه و... اینجا هر کاری مانند نظافت انجام دهم و بعد از آن مرا استخدام کنید و... صحبت کردن از منحنی ساده و ساده انگارانه فیلیپس برای تحلیل رابطه بین تورم و بیکاری اساساً سخنی انتزاعی و غیر واقعی است.

مدعیانی که افزایش دستمزد را تورم را می دانند و برای تأیید ادعای خود به منحنی فیلیپس اشاره می کنند، بررسی و جستجو کنند و ببینند چند پژوهش فقط در آمریکا این مدل ساده را رد می کند. خود میلتون فریدمن هم ساده انگاری این نظریه را مورد نقد قرار داده است. پدیده های اقتصادی و اجتماعی را تنها در یک مدل پویایی سیستمی و برهم تأثیرگذار می توان مورد تحلیل قرار داد. اظهار نظرهایی مانند اینکه افزایش دستمزد، تورم را بالا می برد و اشتغال را پایین می آورد و... بسیار نخ نما و ابتدایی و غیرعلمی است که امروز بتوان به عنوان کارشناس اقتصادی به آن استناد کرد. از این رو، این گونه اظهار نظرها چیزی جز نوعی خاک پاشیدن در چشم افراد کم اطلاع را تداعی نمی کند.

منحنی فیلیپس فرو می باشد

در اینجا یک پژوهش آکادمیک در این حوزه در کشورمان را مرور می کنیم. در چکیده گزارش این پژوهش که با عنوان «آزمون فروپاشی منحنی فیلیپس بعد از بحران بزرگ [دهه 30 قرن بیستم] برای کشور ایران» با راهنمایی دکتر ناصر الهی دانشیار اقتصاد دانشگاه مفید و دانشجویان مقطع دکتری این دانشگاه امیرحسین نجف زاده و میترا علیا در سال ۱۳۹۵ انجام شده، آمده است:

«... منحنی فیلیپس اولیه به صورت جدی در زمینه های نظری مورد انتقاد قرار گرفته است. لیکن در پاسخ به این انتقادات شکل های متنوعی از منحنی فیلیپس گسترش یافته است که از این بین می توان به منحنی فیلیپس نئوکینزی^{۱۰} (NKPC) اشاره نمود. مطالعات متعددی نشان داده اند که ارتباط منحنی فیلیپس در طی رکود بزرگ فرو ریخته است. پایه و اساس این بحث مشاهده ایست که طی آن فعالیت حقیقی به شدت سقوط کرده بدون آنکه سقوط متناظری در تورم مشاهده شود. در این پژوهش از رویکرد تعادل عمومی پویا^{۱۱} (DSGE) استفاده و با به کارگیری NKPC این فرضیه را

⁹ امید، م، ۱۳۹۶، در برابر نئولیبرالیسم و جهانی سازی، نشر گل آذین، ص 65

¹⁰ The New-Keynesian Phillips Curve (NKPC)

¹¹ Dynamic Stochastic General Equilibrium modeling (DSGE)

برای اقتصاد ایران مورد آزمون قرار می دهیم. براساس نتایج به دست آمده مشاهده می شود که کاهش شدیدی در تولید وجود دارد بدون آنکه بتوان سقوط بزرگی را در تورم مشاهده نمود.»

و در نتیجه گزارش پژوهش نیز به صراحت آمده است: «بر اساس نتایج به دست آمده، فروپاشی منحنی فیلپس برای اقتصاد ایران مورد تایید قرار می گیرد.»¹²

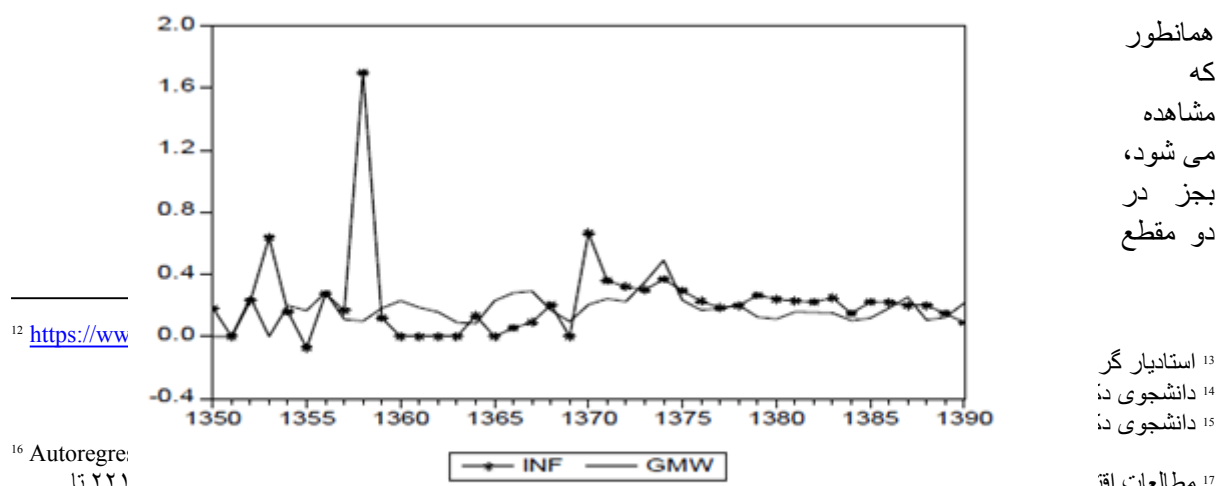
بحث دیگری که در حوزه کارشناسی در ارتباط با افزایش دستمزد از سوی برخی ها مطرح می شود، این است که افزایش دستمزد به ویژه اگر نرخ آن بالا باشد، می تواند منجر به کاهش اشتغال شود. معنی این سخن آن است که کارفرمایان در جستجوی نرخی از ارزش افزوده و سود و انباشت در اقتصاد هستند که اگر در آن شرایط، دستمزد کارگر نتواند هزینه سبد معیشت یک خانواده متعارف کارگری را تأمین کند و حتی با درصد اعلام شده، ۷۰۳،۵۶۴،۲ تومان هم کمتر از حداقل خط فقر اعلام شده از سوی شورای عالی کار باشد، برای آن ها اهمیتی ندارد و آن را ترجیح می دهند در برابر کاهش نرخ سود خود، اقدام به تعدیل نیروی انسانی و حتی تعطیل واحدهای کسب و کار خود کنند! بر اساس نظر کارشناسان هیچ پژوهشی انجام نشده است که نشان دهد چه میزان از افزایش حقوق ممکن است بیکاری را کاهش ندهد و این حساسیت اشتغال به دستمزد از کجا شروع می شود. بر این اساس، بحث در این مورد فاقد فکت های علمی و عینی قابل استناد و به صورتی انتزاعی است که از نظر علمی غیر قابل پذیرش است.

در خلاصه پژوهش دیگری با عنوان «بررسی رابطه دو سویه بین حداقل دستمزد و بیکاری» که توسط یک تیم پژوهشی سه نفره شامل سید عزیز آرمن¹³، وحید کفیلی¹⁴ و مجتبی قربان نژاد¹⁵ در دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شد و گزارش آن در سال ۱۳۹۳ منتشر گردید، آمده است:

«تعیین حداقل دستمزد یکی از روش های بهبود سطح رفاه کارگران مخصوصا کارگران با مهارت پایین هست که در کشور ما نیز این سیاست هر ساله چالش های زیادی را بین کارفرمایان، کارگران و دولت ایجاد می کند. همچنین نرخ بیکاری به عنوان یکی از مهم ترین متغیرهای اقتصاد، تحت تأثیر حداقل دستمزد است. از این رو هدف از این مطالعه، بررسی رابطه دوسویه بین حداقل دستمزد و بیکاری بوده است. در این راستا با استفاده از رهیافت ارائه شده توسط تودو-یاماموتو و روش خودتوضیح با وقفه های گسترده¹⁶ (ARDL) رابطه بین حداقل دستمزد حقیقی و نرخ بیکاری طی سال های ۱۳۵۰-۱۳۹۰ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می دهد که در هر دو سو، این رابطه برقرار نمی باشد. به عبارتی تعیین سطح حداقل دستمزد بر میزان تقاضا و اشتغال نیروی کار تأثیرگذار نیست و رفتار سطح حداقل دستمزد حقیقی از نرخ بیکاری تبعیت نمی کند و در تعیین سطح حداقل دستمزد نیروی کار، نرخ بیکاری حاکم بر جامعه مد نظر قرار نمی گیرد. همچنین بررسی رابطه هم جمعی (همبستگی) بین حداقل دستمزد ماهیانه و شاخص قیمت ها نیز نشان داد، رابطه هم جمعی بین این دو متغیر برقرار نیست و در بلندمدت همدیگر را به خوبی دنبال نمی کنند.»¹⁷

«داده های تحقیق به صورت سالانه و برای دوره زمانی ۱۳۵۰-۱۳۹۰ است. نرخ تورم با استفاده از شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی مستخرج از بانک مرکزی مورد محاسبه قرار گرفته است. نرخ بیکاری و حداقل دستمزد نیز به ترتیب از بانک مرکزی و وزارت کار و امور اجتماعی گردآوری شده است.»¹⁸

نمودار زیر تصویری از تغییرات تورم و حداقل دستمزد را در یک دوره زمانی چهار ساله نشان می دهد:¹⁹

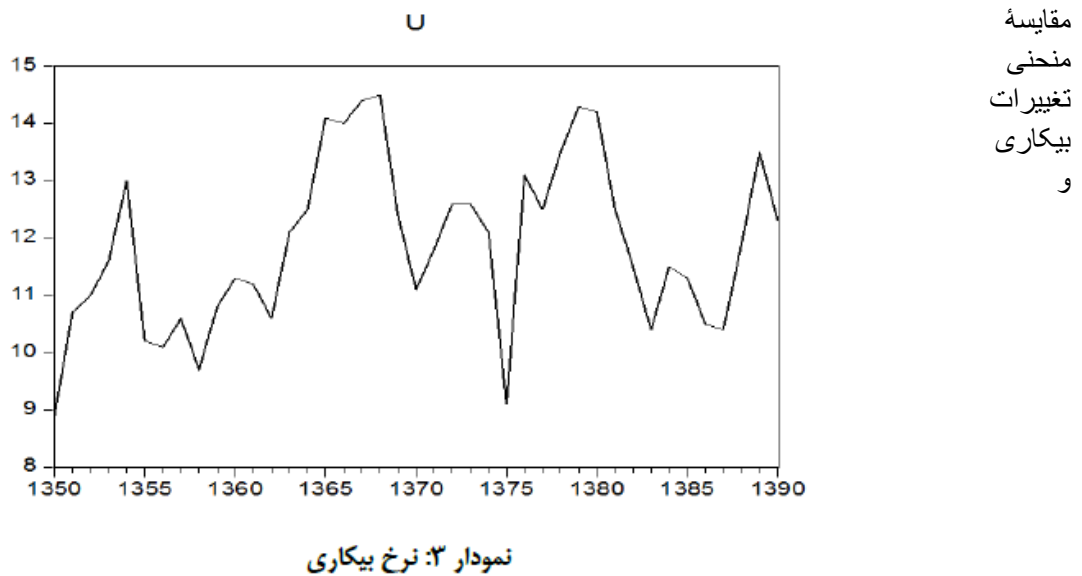


<https://www>

نمودار ۲: تورم و رشد حداقل دستمزد اسمی

18 همان منبع ؛ منبع: بانک مرکزی و وزارت کار و امور اجتماعی
19 همان منبع ؛

در سال های ۱۳۵۸ و ۱۳۷۰ که با افزایش قابل توجه حداقل دستمزد همراه است، در طول بازه مورد بررسی، تغییرات دو منحنی تورم و حداقل دستمزد تقریباً به موازات هم بوده است. این در حالی است که بر اساس نمودار زیر که تغییرات نرخ بیکاری را در همان دوره مورد بررسی نشان می دهد، این منحنی آشکارا مسیری کاملاً نوسانی را طی کرده است که نشان از تأثیر سایر عوامل بر آن دارد^{۲۰}:



منبع: بانک مرکزی

نوسان های قابل توجه آن در برابر منحنی های تقریباً هماهنگ حداقل دستمزد و تورم در بازه زمانی پژوهش، نشان دهنده آن است که از نظر بصری نمی توان همبستگی قابل توجهی بین نرخ بیکاری و تغییرات نرخ حداقل دستمزد و تورم را از آن نتیجه گرفت. این موضوع در خلاصه پژوهش به صورت روشن گزارش شده است. جالب است که مدافعان نئولیبرالیسم که طی چند دهه گذشته چنان جوسازی کرده اند که گویی علم اقتصاد را فقط باید در آموزه ها و دستور کارهای نئولیبرالی جست و هر نظر متفاوتی در حوزه اقتصاد را غیر علمی می دانند، در چنین مواردی برای تأیید ادعاهای خود به هیچ وجه به دستاوردهای پژوهشی توجهی نمی کنند و به آن ها علاقه ای نشان نداده و کاری ندارند!

مسئله حقوق و دستمزد از منظر دانش مدیریت

از منظر دانش مدیریت^{۲۱}، مسئله مدیریت حقوق و دستمزد یکی از زیرسیستم های سیستم مدیریت منابع انسانی است و نظریات مختلفی هم در این مورد در ادبیات مدیریت وجود دارد که از این میان می توان به موارد زیر اشاره کرد:

نظریه هزینه زندگی: بر اساس این نظریه بین میزان حقوق و دستمزد پرداختی به عاملان کار و هزینه های زندگی (یعنی مبالغی که یک فرد یا خانوار به طور معمول برای زندگی متعارف خود در یک دوره زمانی مثلاً ماهیانه مصرف می کنند) رابطه نزدیکی وجود دارد. بنابراین با توجه به افزایش تورم، میزان حقوق و دستمزد نیز باید چنان تغییر کند که از عهده پوشش این هزینه ها برآید.

نظریه عرضه و تقاضا: حقوق و دستمزد بر اساس قوانین عرضه و تقاضا محاسبه و تعیین می شود. بنابراین ارزش کار کارگران از لحاظ اقتصادی، تابع تجزیه و تحلیل عمومی قیمت هاست. هرگاه عرضه نیروی کار در بازار بیشتر شود و نیاز به آن ثابت بماند، میزان حقوق و دستمزد به علت فراوانی نیروی کار کاهش می یابد و بالعکس. این نظریه به نیروی کار به عنوان کالا و خدمات می نگرد و نتیجه آن ایجاد یک نظام پرداخت بر اساس میزان حقوق و دستمزد متداول در بازار کار است. از این رو در شرایط افزایش بیکاری مانند دوران رکود یا بیکاری تکنولوژیک، پیامد طبیعی آن کاهش شدید سطح دستمزدها خواهد بود.

^{۲۰} همان منبع، ص ۲۳۰

^{۲۱} لازم به تأکید است که این گونه نظریات در دانش مدیریت، اساساً برای مدیریت سازمان های کسب و کار در چارچوب مناسبات سرمایه داری ارائه شده اند. هدف از اشاره به این نظریات در اینجا این است که نشان داده شود که مدافعان نئولیبرالیسم، برای نظریات دانش مدیریت در این مورد نیز اهمیت چندانی قائل نیستند.

نظریه قدرت پرداخت: این نظریه مورد توجه سندیکاهاست زیرا بر اساس این نظریه حقوق و دستمزد را بر مبنای قدرت پرداخت سازمان ها می پردازند. در این رویکرد سهم هزینه دستمزد به بهای تمام شده و نیز به حاشیه سود مورد توجه قرار دارد.

قدرت سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون: بر اساس این نظریه میزان حقوق و دستمزد توسط سندیکاها، اتحادیه ها و کنفدراسیونها تعیین می شود. آنها به کنترل عرضه نیروی کار به بازار و تقلیل آن در مواقع حساس می پردازند و از طریق اعتصابات کارفرمایان را به پرداخت حقوق و دستمزد بیشتر وادار می کنند.

نظریه بهره وری: بر اساس این نظریه میزان حقوق و دستمزد کارکنان به نسبت افزایش کارایی و بازدهی افزایش می یابد. طبیعی است که حقوق و دستمزد در این نظریه، تابعی از متغیر بهره وری سازمان ها بوده و در مورد میزان آن نیز همواره چالش هایی بین کارگران و کارفرمایان وجود داشته باشد.

قوانین و مقررات دولتی: در نظامهای اقتصادی تحت کنترل مدیریت دولتی، معمولاً دولت ها با تصویب قوانین و مقررات میزان حقوق و دستمزد عادلانه را برای کارکنان تعیین می کنند زیرا در این نظام ها دولت ها هدایت فعالیت های اقتصادی را بر عهده دارند.

ممکن است در سازمان های مختلف کسب و کار تحت تأثیر مجموعه ای از عوامل، سیستم حقوق و دستمزد بیشتر متأثر از برخی از نظریه های معرفی شده باشد، اما در مجموع برآیندی از مجموعه نظریات مذکور متأثر از شرایط هر سازمان، بر شرایط و سطح پرداخت ها در سازمان ها تأثیر می گذارند. از این رو از منظر تخصصی نمی توان صرفاً بر نظریه هزینه زندگی، یا عرضه و تقاضا و ... برای تجویز میزان حداقل حقوق اتکا کرد، بلکه به ناگزیر باید مجموعه آن ها را به اضافه برخی فاکتورهای اجتماعی و سیاسی دیگر در یک رویکرد سیستمی و با در نظر گرفتن پویای آن، مبنای تجزیه و تحلیل و تدوین سیستم ها و سیاست های حقوق و دستمزد قرار داد.

از سوی دیگر موضوع حقوق و دستمزد از منظر متغیرهای اقتصاد کلان و رشد اقتصادی نیز قابل بررسی است. به هر صورت از آنجا که راه خروج از شرایط رکود تورمی در اقتصاد عملی، تحریک تقاضا و افزایش تقاضای مؤثر در اقتصاد است، این افزایش تقاضا عملاً از طریق افزایش قدرت خرید مردم صورت خواهد گرفت. مدافعان اقتصاد سرمایه داری خوب می دانند که مفهوم تقاضای مؤثر از کلیدی ترین و محوری ترین سیاست های اقتصادی کینزی است که برای مدیریت بحران بزرگ دهه ۱۹۳۰ از این رویکرد استفاده شد. از این منظر نیز اعتراض مدافعان نئولیبرالیسم به افزایش حقوق های کارگران، فاقد توجیه نظری است.

برخی از ویژگی های یک سیستم حقوق و دستمزد مناسب از منظر تخصصی

به طور کلی نظام حقوق و دستمزد از منظر تخصصی باید به گونه ای طراحی شود که از ویژگی های زیر برخوردار باشد:

- برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی و نیازهای اساسی را برآورده سازد.
 - در نیروی کار ایجاد انگیزه کند.
 - اقتصادی و مؤثر باشد. (یعنی بتواند به ایجاد بهره وری بیانجامد).
 - سازمان را قادر کند با سازمان های دیگر رقابت کند. (یعنی سطح آن آنقدر بالا نباشد که بر توانایی رقابتی سازمان با رقبای تأثیر منفی بگذارد).
 - منطقی باشد و کارکنان منطقی بودن آن را بپذیرند. یعنی روش مند و ضابطه مند باشد.
 - منصفانه و عادلانه باشد. یعنی اختلافات در آن مبتنی بر استدلال ها و تحلیل های منطقی و قابل قبول باشد.
- به راستی چطور می شود که سیستم حقوق و دستمزد هم برای تأمین نیازهای معیشتی کارکنان کفایت کند، هم در آن ها ایجاد انگیزه کند، هم سازمان را قادر به رقابت با سازمان های دیگر کند و چنان حاشیه سودی ایجاد کند که نرخ سرمایه گذاری را افزایش دهد و ؟

پاسخ را باید در تعامل و توازن قوای اجتماعی و نیز سیاسی طبقات اجتماعی و دولت جستجو کرد. مسئله اساسی در همین نکته است. باید از خود پرسید چرا نرخ افزایش دستمزد در سال ۵۸ برابر ۱۷۰ درصد رشد می کند ولی نرخ بیکاری در سال ۵۹ در حد همان ۱۰ درصد سال ۵۹ باقی می ماند؟ اما اگر امروز با مصوبه شورای عالی کار قرار باشد به کارگران ایران حداقل مزدی برابر با دو و نیم میلیون تومان زیر هزینه سبد معیشت خانوار پرداخت شود، عده ای بر خلاف یافته های پژوهشی در این مورد که عدم وجود همبستگی مستقیم و مثبت بین این دو متغیر اقتصادی را نشان می دهد، ندای وا اشتغال برمی آورند!

آیا دلیل آن را نباید در جهت گیری اقتصادی نئولیبرالی، خصوصی سازی، برون سپاری، مقررات زدایی، آزادسازی بی دروپیکر اقتصاد ملی بر روی واردات انواع کالاها، تجاری سازی و مالی سازی اقتصاد و نوع تخصیص منابع ملی و حاکمیت پارادایم نئولیبرالی بر اقتصاد کشور جستجو کرد که تعهدات قانونی و اجتماعی حاکمیت از جمله ایجاد اشتغال هیچ جایگاهی در آن ندارد؟

اشتغال یکی از شاخص های مهم توسعه انسانی و محصول مجموعه ای از برنامه ریزی ها و سیاست گذاری های کلان اقتصادی و اجتماعی در سطح ملی در یک جامعه است. واگذاری آن به «دست نامرئی» اقتصاد و محدود کردن

وظیفه حاکمیت در این ارتباط به افزایش حداقل حقوق (آن هم بسیار کمتر از مقادیر مشخص شده به وسیله قانون و زیر هزینه سبد معیشت خانوار که یک الزام حداقلی قانونی است)، به معنای فرار حاکمیت از مسئولیت اجتماعی و قانونی خود در برابر جامعه است. اهمیت این موضوع آنگاه بیشتر می شود که به این حقیقت توجه شود که شواهد و یافته های پژوهشی بسیار زیادی هم در سطح جهانی و هم در سطح کشور، بر نادرستی آموزه ها و ادعاهای نئولیبرالی در ارائه یک الگوی موفق رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی همسو با منافع توده های وسیع مردم تأکید دارند.

سهم دستمزد در بهای تمام شده کالاها و خدمات در ایران

در حالی که نمایندگان کارگران سهم دستمزد در بهای تمام شده کالاها و خدمات در ایران را بسیار اندک و در حد ۷ تا ۸ درصد می دانند، نمایندگان کارفرمایان آن را در حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد معرفی می کنند. البته طبیعی است که این نسبت در صنایع و کسب و کارهای مختلف بسته به اینکه بهره وری در آن ها تا چه اندازه متکی بر فن آوری (تکنولوژی)، یا سرمایه در قالب مواد اولیه و محصولات نیمه ساخته موجودی انبار و منابع مالی و بازرگانی و یا متکی بر کار نیروی انسانی باشد، می تواند متفاوت باشد. اما با توجه به نسبت کسب و کارهای تکنولوژی (فن آوری) محور، سرمایه (منابع مالی) محور و یا کار (نیروی انسانی) محور در تولید و سازمان های کشور، اساساً میانگینی از این نسبت محاسبه می شود.

این نسبت همواره محل بحث بوده است، به عنوان مثال «چمنی نماینده کارگران در شورای عالی کار می گوید: بر اساس بررسی ها، میانگین تأثیرگذاری دستمزد در قیمت تمام شده بین ۵ تا ۶ درصد است و حتی اگر بیشترین میزان آن یعنی ۷ درصد را هم در نظر بگیریم، تأثیر خاصی بر قیمت تمام شده کالا نخواهد داشت. در این شرایط، دیروز نیز مرکز آمار ایران، گزارش خلاصه آمار کارگاه های صنعتی فعال ۱۰ نفر کارکن و بیشتر سال ۹۷ (عملکرد ۹۶) را منتشر کرد که نشان می دهد سهم حقوق و دستمزد از هزینه های تولید بر اساس داده های سال ۹۶، حدود ۸ درصد است. طبق این گزارش ارزش تولید کارگاه های صنعتی فعال دارای ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در سال ۹۶ حدود ۶۹۸ هزار میلیارد تومان و ارزش جبران خدمات (دستمزد) حدود ۵۸ هزار میلیارد تومان بوده است.»^{۲۲} (۲۶/۱۲/۱۴۰۰) در پژوهشی که با عنوان «تأثیر حداقل دستمزد بر قیمت کالاها و خدمات در بخش صنعت-مطالعه موردی ایران» در سال ۱۳۹۴ در فصلنامه پژوهش ها و سیاست های اقتصادی منتشر شد، آمده است:

«با توجه به افزایش ۲۴ درصدی در سال ۱۳۸۰ شمسی در حداقل دستمزدها، نتایج به دست آمده از تخمین مذکور، نشانگر اثر مثبت تعیین حداقل دستمزد بر قیمت ها به شیوه کنونی است که به طور متوسط افزایش ۲۱/۰ تا ۶۱/۰ درصدی را در قیمت های بخش صنعت در فرضیه های مختلف نشان می دهد. بنابراین طبق نتایج به دست آمده مشخص می شود که اثر حداقل دستمزد بر قیمت ها قابل ملاحظه نمی باشد.»^{۲۳}

ملاحظه می شود که بر اساس یافته های این پژوهش، تأثیر افزایش دستمزد بر قیمت تمام شده کالاها و خدمات در بخش های مختلف صنعت از ۲۱ صدم درصد تا ۶۱ صدم درصد (یعنی در مجموع زیر یک درصد) بوده است. معنی روشن این یافته آن است که افزایش ۲۴ درصدی دستمزد، تنها به افزایش بهای تمام شده محصولات و خدمات صنعتی در حدود نیم درصد منجر شده است.

چند نکته در این ارتباط باید مورد توجه قرار گیرد:

۱- اینکه کارگر در هر یک از صنایع متکی بر نیروی کار (کاربر)، متکی بر منابع مالی (سرمایه بر) و یا متکی بر فن آوری (تکنولوژی محور) کار کند، تفاوتی در هزینه های معیشتی او نخواهد داشت. بنابراین این نسبت نیروی کار به بهای تمام شده محصولات در این صنایع هر چقدر که باشد، نافی بر خورداری کارگران از حداقل دستمزد برای معیشت که در واقع هزینه بازتولید نیروی کار است، نخواهد بود.

۲- بخشی از آنچه تحت عنوان هزینه نیروی کار محاسبه می شود، در واقع حقوق ها و پاداش های کلان مدیران و مالکان در شرکت هاست که هیچ ربطی به نیروی کار ندارد و اگر این ارقام از هزینه های نیروی انسانی خارج شود، این نسبت بسیار واقعی تر و در واقع کمتر خواهد بود.

۳- این نسبت هر چه که باشد، در واقع نسبت هزینه نیروی کار (حقوق و بیمه و عیدی و پاداش و هزینه های ایمنی و رفاهی و ... و به طور کلی همه هزینه های مرتبط با نیروی انسانی) به بهای تمام شده کالای ساخته شده (نه بهای فروش آن) محصولات است. می دانیم که این محصولات با این بها فروخته نمی شوند بلکه با حاشیه سودی که به آن ها اضافه می شود، به فروش می رسند. بنابراین طبق سرفصل های تعریف شده حسابداری صنعتی، با سرفصل دیگری به نام بهای تمام شده کالای فروش رفته و پس از آن نیز با درآمد فروش مواجه هستیم که هزینه های فروش و سود کارفرمایان را نیز شامل می شود. اگر قرار باشد نسبت هزینه نیروی کار به چیزی محاسبه شود، منطقاً بهتر

^{۲۲} <http://khorasannews.com/Newspaper/MobileBlock?NewspaperBlockID=691984>

^{۲۳} <https://qjerp.ir/article-1-321-fa.pdf>

است نسبت به درآمد فروش و نسبت به سود محاسبه شود تا مشخص شود که چه بخشی از حاصل زحمت نیروی کار به دلیل عدم مالکیت بر ابزار تولید به عنوان ارزش افزوده و سود در اختیار کارفرمایان قرار می گیرد.

۴- تعریف و قرارداد یا الزام و استاندارد در این مورد وجود ندارد که کدام نسبت از هزینه های نیروی انسانی به بهای تمام شده، باید مستلزم چه میزان از حقوق باشد. نه در منابع علمی و نه در مراجع قانونی چنین تعریفی وجود ندارد. از این رو، مادامی که چنین توافقی در قراردادهای دسته جمعی کار یا در قوانین و مقررات و یا هر مرجع مورد قبول دیگری در این ارتباط وجود ندارد، استناد به این نسبت فاقد هر گونه قدرت اقناعی برای تعیین حقوق کارگران (به ویژه زیر خط فقر تعیین شده توسط شورای عالی کار) خواهد بود.

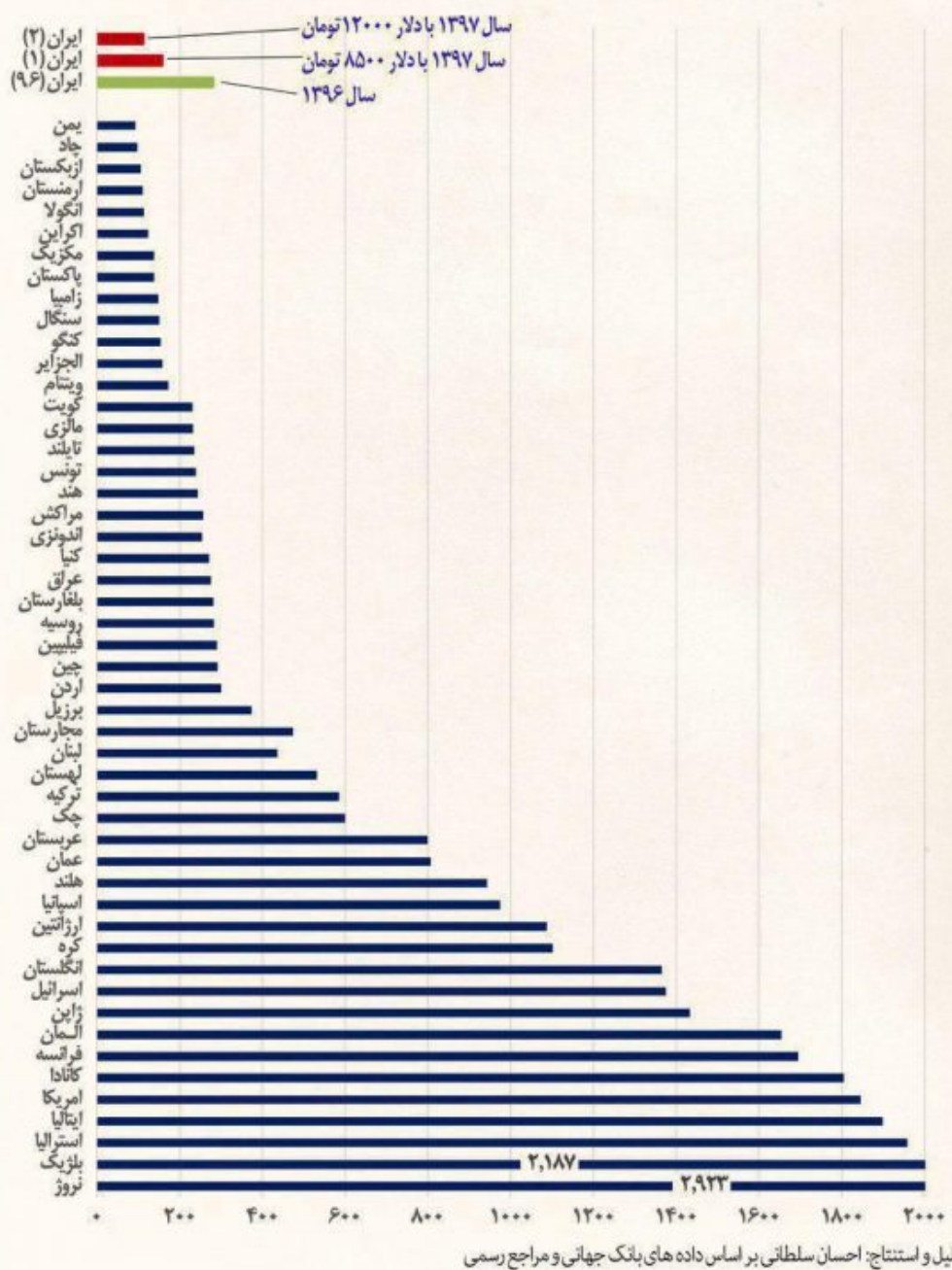
۵- مگر دولت حاضر است در صورت بالا بودن هزینه های نیروی انسانی (که به صورت عمده شامل حقوق است) به بهای تمام شده، در نسبت یا درصد مالیات بر عملکرد دریافتی خود از شرکت ها و سازمان ها تجدید نظر و آن را تعدیل کند، که این انتظار مطرح می شود که کارگران از حداقل حقوق زیر خط فقر خود که در صورت پرداخت به کارگر، تنها ۷۵ درصد از هزینه سبد معیشت خانوار را پوشش می دهد، کوتاه بیایند؟!

مقایسه سطح حقوق و دستمزد در ایران با سایر کشورها در جهان

با جستجو در فضای مجازی می توان به جداول و نمودارهای متعددی در ارتباط با مقایسه سطح حقوق و دستمزد کارگران ایران با سایر کشورهای جهان دست یافت که به نوعی در همه آن ها رتبه بسیار پایین حقوق کارگران ایران در مقایسه با بسیاری از کشورها قابل مشاهده است. افت دائمی این رتبه وقتی در کنار کالایی سازی خدمات اجتماعی از جمله آموزش، بهداشت و درمان، بحران مسکن و ... قرار می گیرد، تصویر بسیار فلاکت بارتری از وضعیت زندگی کارگران و زحمتکشان ایران نسبت به آنچه در این نمودارها ارائه شده است، به دست می دهد. نمودار زیر با اینکه مربوط به چند سال پیش است، این تصویر را به خوبی به نمایش گذاشته و با اطمینان می توان گفت که با توجه به وضعیت شاخص های اقتصادی کشور و روند افزایشی نرخ تورم و وضعیت حقوق و دستمزد کارگران ایران، امروز این رتبه باید به مراتب بدتر نیز شده باشد.²⁴

²⁴ <https://www.bazarearya.ir/fa/news/209135/>

حداقل دستمزدها در ایران و ۵۰ کشور جهان (ماهانه شغل تمام وقت به دلار، ۲۰۱۸ میلادی)



ملاحظه می شود که حداقل حقوق در ایران در سال ۱۳۹۷ با حدود ۱۰۰ دلار در ماه نزدیک به کشوری مانند یمن (که نزدیک به یک دهه درگیر جنگ و تهاجم عربستان بوده است) و در حد کشور چاد است که به عنوان نماد فقر شناخته می شود. همان گونه که مشاهده می شود، این موارد پایین ترین میزان حقوق و دستمزد در بین ۵۰ کشور مورد بررسی در سطح جهان است. این شرایط محصول دهه ها فقیرسازی طبقه کارگر ایران با همین استدلال هایی است که از سوی مدافعان نئولیبرالیسم در این کشور ترویج و از آن دفاع شده و از سوی حاکمیت هم به اجرا گذاشته شده است. جالب است که سطح حقوق ها در ایران در حالی اینقدر پایین است که سطح هزینه های معیشت در ایران به عنوان مثال در حد دویسبورگ در آلمان یا لوریان در فرانسه است. چند سال پیش در یک سمینار در سازمان مدیریت صنعتی یک گزارش پژوهشی ارائه گردید که هزینه زندگی در محله ونک در تهران را با محله ای در تورنتو

کانادا مقایسه کرده بود و تقریباً این هزینه ها برابر بودند بجز اینکه در برخی موارد هزینه زندگی در محله ونک تهران اندکی بالاتر از محله مورد بررسی در تورنتو بود!

استدلال هایی چون متوسل شدن به منحنی فیلیپس و ادعای اینکه افزایش دستمزد با بالا بردن هزینه تمام شده تولید می تواند منجر به اخراج کارگران و افزایش بیکاری شود و ... چندین دهه در این کشور ترویج و به اجرا گذاشته شد و می بینیم که همه این اتفاقات هم افتاد. چه اتفاق دیگری باید بیافتد که این به اصطلاح «اقتصاددان» های ما فاجعه بار بودن برنامه های نئولیبرالی را که با تهاجم به حقوق طبقه کارگر و دستاوردهای قانونی آن، معیشت و زندگی آن ها را به سطح زندگی در کشوری چون چاد - به عنوان نماد فقر - کشانده است، درک کنند؟! در زمانه ای که پژوهش گران و نظریه پردازان نهادهای مالی بین المللی به ناموفق بودن دستورکار نئولیبرالی اعتراف می کنند، چه چیزی این «اقتصاددان» ها را واهی دارد که چشمان خود را بر ویرانگری نئولیبرالیسم بسته و در جهانی که طبل رسوایی آن از بام افتاده است، هنوز هم سرسختانه از این رویکرد اقتصادی ورشکسته دفاع کنند؟

طبقه کارگر و چالش دیرینه حقوق و دستمزد در کشور

طبقه کارگر به اقتضای شرایط عینی خود مسئله حقوق و دستمزد و مبارزه برای افزایش آن را اساساً در چارچوب مبارزه اجتماعی و طبقاتی می بیند. از این منظر کارگران (و در مفهوم درست و مارکسیستی آن مزدبگیران) در سازمان ها و شرکت ها مورد استثمار قرار می گیرند. بنابراین طبیعی است که برای بهبود شرایط محیط کار خود چه از نظر دستمزد، چه ساعات و شرایط محیط کار، شرایط ایمنی، مرخصی و ... اقدام به مبارزه با کارفرمایان در قالب مبارزات صنفی و طبقاتی کنند. تاریخ جوامع سرمایه داری در دو قرن گذشته و تاریخ جامعه ما نیز در یک قرن و نیم گذشته شواهد فراوانی از این مبارزات را ثبت کرده است که برخی از آن ها نیز برای کارگران بسیار پرهزینه بوده و با مجروح شدن، کشته شدن، زندانی شدن و مجازات آن ها از سوی دستگاه سرکوب مدافع سرمایه داران و کارفرمایان همراه بوده است.

مبارزه طبقه کارگر برای افزایش دستمزد، در واقع مبارزه برای بقاست. بر خلاف تعریف اقتصاد کلاسیک که در فرضیات خود درآمد افراد در جوامع سرمایه داری را به دو بخش تقسیم کرده و فرض می کند که یک بخش از آن مصرف و بخش دیگر آن پس انداز شده و به چرخه سرمایه گذاری وارد می شود، درآمد کارگران با افزایش دستمزد سال ۱۴۰۱ نیز تنها کفاف ۷۵ درصد از هزینه معیشت حداقلی آن ها را می دهد و آن ها همچنان در زیر خط فقر خواهند بود. از این رو، مفهوم پس انداز و سرمایه گذاری فرض شده در اقتصاد کلاسیک از سوی کارگران، اساساً فاقد اعتبار است. بنابراین، برای کارگران مبارزه برای افزایش دستمزد در واقع مبارزه برای بقا و بازتولید نیروی کارشان بوده و ناگزیر از آن هستند.

اهمیت موضوع آنگاه بیشتر می شود که به این واقعیت توجه شود که در نتیجه چند دهه پیاده سازی برنامه های نئولیبرالی در کشور که در عمل به تخریب اقتصاد ملی و صنعت زدایی و تخریب انسجام اجتماعی طبقه کارگر انجامیده است (و در کنار آن تحریم ها)، شاهد نرخ های تورم و بیکاری بسیار بالا در کشور بوده ایم. علی رغم تصریح ماده ۴۱ قانون کار مبنی بر ضرورت ترمیم سالیانه حقوق کارگران بر اساس نرخ تورم، منحنی افزایش حقوق سالیانه همواره در زیر منحنی شاخص قیمت کالاها و خدمات مصرفی بوده و شکاف و اگرایی آن دائماً بیشتر شده است.

به هر صورت مبارزات طولانی مدت طبقه کارگر ایران از دستاوردهایی برخوردار بوده است که متأثر از شرایط و توازن قوای اجتماعی و سیاسی دهه اول پس از انقلاب، در قانون اساسی پس از انقلاب سال ۱۳۵۷ برخی از این دستاوردها چون برخورداری همگان از «تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث، سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی» (اصل ۲۹)، برخورداری از آموزش رایگان (اصل ۳۰)، داشتن مسکن متناسب با نیاز (اصل ۳۱)، تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و ... (اصل ۴۳)، وارد و به عنوان وظیفه دولت و حاکمیت در برابر ملت تعریف شد و بخشی از آن نیز در قالب قانون کار، به ویژه تضمین حداقل مزد کارگران به اندازه ای که زندگی یک خانواده با تعداد متوسط را با توجه به نرخ تورم سالیانه تأمین کند (ماده ۴۱ قانون کار و تأمین اجتماعی)، به عنوان دستاورد مبارزاتی و حقوق قانونی و مسلم طبقه کارگر ثبت و اجرای این موارد به الزام قانونی تبدیل شد. لیکن سیمای امروز جامعه ما و وضعیت طبقه کارگر گواه آن است که نه تنها این دستاوردهای قانونی طبقه کارگر، اجرایی نشده اند، بلکه با رویکرد نئولیبرالی حاکمیت در دهه های گذشته، به صورت مداوم در معرض تهدید هر چه بیشتر قرار گرفته است. بنابراین مسئله حقوق و دستمزد برای کارگران ایران به عنوان یک خواسته قانونی در کنار سایر خواسته ها مطرح است. می توان تصور کرد که اگر اراده ای طی دهه های گذشته بر آن بود تا سازوکارهای اجرایی لازم را برای اجرای مفاد ۲۹ و ۳۰ و ۴۳ قانون اساسی فراهم و اقدام به اجرای آن ها کرده و در این زمینه از دستاوردهای قابل مشاهده ای برخوردار می شد، چه بسا موضوع ماده ۴۱ قانون کار برای جنبش کارگری از این میزان از حساسیت برخوردار نمی شد. و البته اگر هم می شد، باز هم موجه بود و نمی شد به آن خرده گرفت.

مسئله اساسی این است که نه تنها حاکمیت به انجام وظایف قانونی خود (که به برخی از آن ها اشاره شد)، اقدام نکرد، بلکه با کالایی سازی آموزش، بهداشت و درمان و خدمات اجتماعی از یک سو و مقررات زدایی و حذف دستاوردهای مبارزاتی طبقه کارگر و ممانعت از ایجاد تشکل های صنفی و سرکوب اعتراضات صنفی و معیشتی و اجتماعی آن ها از سوی دیگر، خود را در برابر طبقه کارگر قرار داد.

مسئله این است که از منظر اجتماعی، منافع طبقه کارگر در خلاء تعریف نمی شود بلکه از منشور مبارزه طبقاتی و منافع سایر طبقات می گذرد و از آنجا که در جامعه ما دولت هم یک کارفرمای بزرگ است، منافع این طبقه اساساً در چالش با آن قرار می گیرد. این طبقه کارگر نیست که این جهت را برمی گزیند، بلکه این دولت ها و به طور کلی نهادهای حاکمیتی هستند که با جهت گیری های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی خود در برابر طبقه کارگر، این طبقه را به این چالش و مبارزه هدایت می کنند.

وقتی دولت وظایف قانونی خود را در برابر طبقه کارگر به انجام نمی رساند، وقتی طبقه کارگر چهار دهه بعد از انقلاب نه تنها تعهدی به ارائه آموزش رایگان و بهداشت و درمان و مسکن و تأمین اجتماعی برابر مفاد قانون اساسی از سوی دولت و نهادهای حاکمیتی را مشاهده نمی کند، بلکه شاهد کالایی سازی خدمات اجتماعی و مالی سازی اقتصاد و سرکوب اعتراضات مسالمت آمیز کارگری از سوی نهادهای حاکمیتی است، طبیعی است که تحقق مطالبات خود را در تشکل های مستقل خود و افزایش و تعمیق اعتراضات خود جستجو کند.

کارگران وقتی از یک سو از موارد و مبالغ بسیار بالای خاصه خرجی های بودجه آگاه می شوند و از سوی دیگر زندگی زیر خط فقر و افزایش مداوم محرومیت های خود را می بینند، محرومیت فرزندان زحمتکششان از امکانات آموزشی در مناطق محروم کشور را می بینند، شمار فراوان و فزاینده کودکان کار را می بینند، وقتی از حقوق های نجومی مدیران و مسئولان در مجموعه ساختار حاکمیت باخبر می شوند، وقتی از اعداد و ارقام اختلاس ها و رانت ها و بدون پیگرد ماندن بسیاری از موارد آن ها که اساساً از سوی منسوبین حکومتی انجام می شود، آگاه می شوند و، درمی یابند که باید صف مستقل و گسترده و متحد خود را برای دستیابی به عدالت اجتماعی شکل دهند.

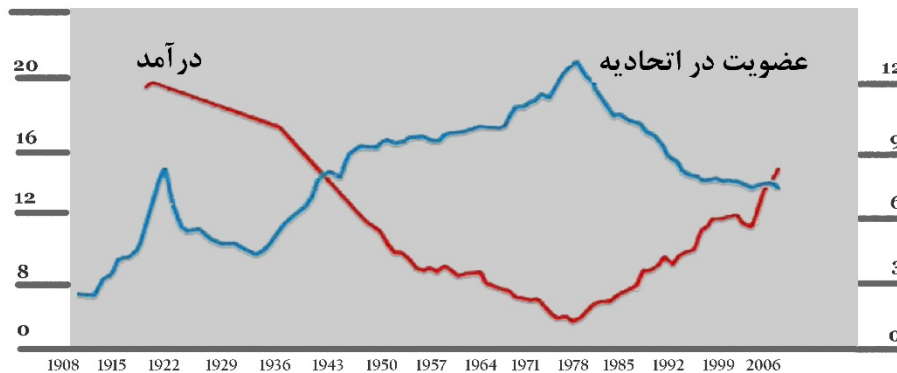
پاسخ کارگران به مواردی چون ضرورت در نظر گرفتن نسبت هزینه دستمزد به بهای تمام شده، نقش افزایش حقوق در ایجاد تورم و کاهش اشتغال و افزایش بیکاری و ... روشن است. آن ها می گویند ما در جایگاهی نیستیم که قرار باشد پاسخگوی ایجاد اشتغال، ممانعت از افزایش تورم، حمایت از صنایع کوچک جهت رشد و توسعه صنعتی و ... باشیم. ما هرگاه که از قدرت تصمیم گیری، برنامه ریزی، تخصیص منابع، سیاست گذاری های اقتصادی و اجتماعی، نظارت بر اجرای قوانین و ... در ساختار سیاسی کشور برخوردار شدیم، نشان خواهیم داد که چگونه می توان حقوق ها را برابر قانون و برای تأمین هزینه سبد معیشت آبرومندانه و متعارف خانوارهای کارگری و بالاتر از خط فقر افزایش داد که باعث ایجاد تورم و کاهش اشتغال نشود؛ چگونه باید منابع ملی را تخصیص داد که در راستای وظایف اجتماعی حاکمیت، امکان ارائه خدمات اجتماعی تصریح شده در قانون اساسی به مردم را فراهم کند، چگونه و با چه سازوکارهای اثربخشی باید برنامه ریزی و نظارت و کنترل را به اجرا گذاشت که هم رشد اقتصادی صورت گیرد و هم این رشد به افزایش فاصله طبقاتی و ضریب جینی منجر نشود. نشان خواهیم داد که چگونه می توان با توقف جهت گیری نئولیبرالی و آغاز جهت گیری اجتماعی در اقتصاد و از طریق کنترل خاصه خرجی ها، ریخت و پاش ها، رانت ها و ...، به بازتوزیع اجتماعی و نیز بازتولید اجتماعی در جهت گسترش عدالت اجتماعی و رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی واقعی و در نتیجه توقف روند فروپاشی مشروعیت و پایگاه اجتماعی حاکمیت در میان کارگران و مردم اقدام کرد!

سطح حقوق و دستمزد، محصولی از توازن قوا در مبارزه اجتماعی و طبقاتی است.

نگاهی به نمودار زیر از کتاب «افسانه طبقه متوسط» به روشنی نشان می دهد که بین جنیش کارگری و توزیع درآمد که مقوله حقوق و دستمزد را نیز شامل می شود، چه رابطه ای وجود دارد. توجه به این نکته مهم است که توزیع درآمد تنها با شاخص حقوق و دستمزد اندازه گیری نمی شود بلکه بازتوزیع و ارائه خدمات اجتماعی از سوی دولت به مردم نیز در آن نقش مهمی دارد که متأسفانه با جهت گیری نئولیبرالی حاکم بر برنامه ریزی ها، سیاست گذاری ها و تصمیم گیری های اقتصادی و اجتماعی در کشور ما طی دهه های گذشته، این شاخص به شدت نزولی بوده است.²⁵

²⁵ امیدی، م، ۱۳۹۸، افسانه طبقه متوسط، نشر گل آذین، صفحه ی ۱۷۴

تعداد اعضای اتحادیه به میلیون نفر سهم یک درصد بالا از درآمد به درصد



نمودار شماره ۳- تغییرات درآمد بالایی ها و عضویت اتحادیه ای

طبقه کارگر ایران باید از این تجربه جمع بندی شده جنبش اتحادیه ای ایرلند بیاموزد که بیشترین میزان همبستگی منفی (۱-) را در طی نزدیک به یک قرن بین سهم یک درصد بالایی ها از درآمد و میزان عضویت اتحادیه ای (تعداد کارگران عضو اتحادیه های کارگری) نشان می دهد. یعنی طبقه کارگر ما باید بیاموزد که برای بهبود شرایط معیشت و زندگی خود در جامعه سرمایه داری باید همان راهی را برود که برادران کارگرس در همه جای جهان تجربه کرده اند و این راهی جز افزایش آگاهی طبقاتی و تقویت تشکل اتحادیه ای نیست. طبقه کارگر ایران هم می تواند از طریق اعمال قدرت اجتماعی خود، کارفرمایان و نهادهای حاکمیتی را وادار به عقب نشینی و پذیرش خواسته های برحق و «قانونی» خود کند. این منطق دیالکتیکی تحولات در حوزه روابط کار است که در قالب «روابط صنعتی» (Industrial Relationship) در قرن گذشته و به دنبال مبارزات گسترده کارگران در کشورهای صنعتی، مقبولیت حقوقی و اجتماعی یافته و در دانشگاه ها (از جمله دانشگاه های ایران) نیز تدریس می شود. از این منظر، متهم کردن جنبش مطالباتی و اعتراضی کارگران به اقدامات ضدامنیتی، ضمن اینکه نشان از جایگاه و جهت گیری طبقاتی فرد متهم کننده دارد، نشانه کم اطلاعی نیز محسوب می شود. به همین دلیل و عدم وجود شرایط مناسب برای شکل گیری تشکل های صنفی و اتحادیه ای کارگران، طبقه کارگر به ناگزیر با ضرورت تلفیق مبارزه برای نان و کار و معیشت و رهایی از زیر خط فقر با مبارزه برای آزادی های اجتماعی مواجه است.

منابع:

- آرمن، سید عزیز-کفیلی، وحید-قربان نژاد، مجتبی، ۱۳۹۳، «بررسی رابطه دو سویه بین حداقل دستمزد و بیکاری، مطالعات اقتصادی کاربردی ایران» (مطالعات اقتصادی کاربردی)، دوره ۳، شماره ۱۲
<https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=246266>
- الهی، ناصر (دانشیار اقتصاد دانشگاه مفید- نجف زاده، امیرحسین- علیا، میترا (دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه مفید)، ۱۳۹۵، «آزمون فروپاشی منحنی فیلیپس بعد از بحران بزرگ برای کشور ایران»
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1354259/>
<https://qjerp.ir/article-1-321-fa.pdf>
- امیدی، مسعود، ۱۳۹۸، «افسانه طبقه متوسط»، نشر گل آذین
- امیدی، مسعود، ۱۳۹۶، «در برابر نئولیبرالیسم و جهانی سازی»، نشر گل آذین
- امیدی، مسعود، «در دفاع از ماده ۴۱ قانون کار در برابر تهاجم نئولیبرالیسم» (پاسخ به مصاحبه سعید لیلان با روزنامه شرق)، اول اردیبهشت ۱۳۹۹، سایت اخبار روز
<https://www.akhbar-rooz.com/26619/1399/02/01/>
- امیری حسین- رحمانی، تیمور - رافعی، میثم، ۱۳۹۱، استخراج منحنی فیلیپس کینزین های جدید و تحلیل مدل های قیمت گذاری، فصلنامه مدل سازی اقتصادی، سال ششم، شماره ۳
<http://ensani.ir/fa/article/323086/>
- سلطانی، احسان، «حداقل دستمزدها در ایران و ۵۰ کشور جهان»، بهمن ۲۳، ۱۳۹۷، سایت اقتصاد برتر
<https://www.eghtesadbartar.com/>
- عیسی زاده، سعید دانشیار دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول) - علمیان، راضیه، ۱۳۹۴، «تأثیر حداقل دستمزد بر قیمت کالاها و خدمات در بخش صنعت-مطالعه موردی ایران»، فصلنامه پژوهش ها و سیاست های اقتصادی، سال بیست و سوم، شماره ۷۴
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=289232>
- معاونت پژوهش های اقتصادی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۵، «پایش محیط کسب و کار ایران در بهار ۱۳۹۵ (ارزیابی ۲۶۴ تشکل اقتصادی سراسر کشور از مولفه های ملی محیط کسب و کار در ایران)»، دفتر مطالعات اقتصادی،
<https://rc.majlis.ir/fa/report/show/996589>
- مرکز پژوهش های مجلس، ۱۳۹۹، «نرخ بیکاری واقعی بهار امسال ۲۴ درصد و ۲۵ برابر آمار رسمی بود»
<https://www.mehrnews.com/news/5076951/>
- «چند نمودار ساده درباره دستمزد»، ۱۳۹۹
<https://karkhane.org/1806/>
- «چند درصد ایرانی ها تحت پوشش تامین اجتماعی هستند؟»، ۱۰ آبان ۱۴۰۰، ایسنا
<https://www.isna.ir/news/1400081007318/>
- «۹۵ درصد کارگران با قراردادهای موقت مشغول به کار هستند»، ۲۸ مهر ۱۴۰۰، ایسنا
<https://www.isna.ir/news/1400072820196/>
- «راه سوم حداقل دستمزد برای نجات کار و کارگر»، ۲۲ اسفند ۱۴۰۰، خبرگزاری جمهوری اسلامی (ایرنا)، نقل از روزنامه فرهیختگان
<https://www.irna.ir/news/84681725/>
- «برآورد مرکز آمار از سهم دستمزد در هزینه های تولید»، سایت روزنامه خراسان
<http://khorasannews.com/Newspaper/MobileBlock?NewspaperBlockID=691984>