

# حداکثر سود از آن تو، حداقل مزد از آن ما

## یادداشتی کوتاه درباره حداقل دستمزد

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 ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای 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 مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشد.

ماده ۴۲ - حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش‌بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳ - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کار کرد آخرین ماه کار آنها است. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴ - چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می تواند مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نماید. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

\* ماده‌های قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۶۹

## حداقل دستمزد در جهان

در سال ۱۸۳۱ در شهر لیون فرانسه، کارگران صنعت ابریشم دست به اعتصاب زدند. یکی از مطالباتشان تعیین حداقل دستمزدی بود که بتوانند با آن زندگی کنند. اعتصاب آنها با این که سه سال بعد دوباره تکرار شد، بی نتیجه ماند. اما ایده‌ی حداقل دستمزد باقی ماند تا این که در سال ۱۸۹۴ کارگران بخش حمل و نقل کالاها در نیوزلند اعتصابی را علیه شرایط بد کار و دستمزدهای پایین شکل دادند. در واکنش به این اعتصاب، دولت قانونی وضع کرد که به موجب آن در ۳۱ آگوست سال ۱۸۹۴ اولین سیستم حداقل مزد به اجرا درآمد، البته در این قانون علاوه بر تعیین حداقل مزد هرگونه اعتصاب یا بستن کارخانه توسط کارگران نیز ممنوع شده بود.

کارخانه‌های لارنس در ماساچوست آمریکا، در اوایل قرن بیستم نزدیک به یک چهارم پارچه‌های پشمی آمریکا را تولید می‌کردند. اما این حجم انبوه تولیدات به هزینه‌ی کار سنگین زنان و کودکانی بود که بیش از نیمی از کارگران این کارخانه‌ها را تشکیل می‌دادند. پرداختی به کارگران بسیار پایین بود و شرایط کار بسیار سخت. لارنس بیشترین نرخ مرگ و میر در آمریکا را داشت. در ۱۹۱۲ بعد از آن که یک پسر بچه‌ی ۱۴ ساله در فرایند کار یک پای خود را از دست داد کارگران دست به اعتصاب زدند. پلیس وارد ماجرا شد و در جریان سرکوب اعتصاب، سه کارگر کشته شدند. نتیجه‌ی این اعتصاب اولین قانون حداقل دستمزد در آمریکا بود، هرچند که تنها به دستمزد زنان و کودکان محدود می‌شد.

حداقل دستمزد برای جهان شمول شدن راهی سخت و طولانی طی کرد. تا اوایل قرن بیستم هنوز حداقل-مزد نه برای تمام کارگران بلکه به اقشار محدودی مانند زنان کارگر یا اعضای اتحادیه‌های کارگری اختصاص داده می‌شد.

بی‌شمار اعتصابات کارگری و مبارزات طولانی برای حداقل-مزد در جهان، باعث شده است که امروزه بیشتر کشورهای جهان قوانین کم و بیش مشابهی برای حداقل-دستمزد کارگران داشته باشند. قوانینی که دولت‌ها به ناچار با گسترش توان مبارزاتی کارگران مجبور به وضع آن شده‌اند. تصویب این قوانین برای دولت‌ها، این فایده را داشت که وضعیت بهره‌کشی از کارگران ادامه داشته باشد، چرا که در صورت تامین نکردن حداقل‌های زندگی کارگران-بیم آن می‌رفت که اعتصابات کارگری-منجر به درهم شکستن کل نظام بهره‌کشی شود.

اما چرا دولت‌ها باید نگران از بین رفتن نظام بهره‌کشی باشند؟ پاسخ ساده است. برای سرمایه‌داران و کارفرمایان مرگ و زندگی کارگران تفاوتی ندارد، کارگر برای آن‌ها ابزاری است که تولید می‌کند. اگر به علت ضعف جسمانی قادر به شرکت در تولید نباشد، بلافاصله با شخص دیگری جایگزین می‌شود و تولید-آن‌چه برای کارفرما اهمیت دارد- ادامه پیدا می‌کند. اما اگر وضع زندگی کارگران چنان سخت شود که سر به شورش و نافرمانی بگذارند و فرایند تولید را در کل کشور مختل کنند، این سرمایه‌داری است که چرخش برای همیشه از حرکت می‌ایستد. پس دولت مداخله می‌کند تا راه استثمار و بهره‌کشی در بلندمدت هم برای کارفرمایان و صاحبان سرمایه باز باشد.

با وجود شباهت‌هایی بین قوانین دستمزد در کشورهای مختلف، تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. این تفاوت‌ها به علت تفاوت در سابقه‌ی مبارزات و قدرت اتحادیه‌های کارگری کشورها به وجود آمده است. هر جا که مبارزات پیگیرانه‌تر و طولانی‌تر بوده است، قدرت اتحادیه‌های کارگری بیشتر، توان چانه‌زنی کارگران بالاتر و در نتیجه رفاه بهتری برای کارگران فراهم شده است. تدقیق در قوانین تعیین حداقل دستمزد ما را به سه دسته‌ی عمده از کشورها هدایت می‌کند: کشورهایی که دولت در آن‌ها حداقل دستمزد را تعیین می‌کند، کشورهایی که سازوکارهای دیگری جز دخیل شدن دولت برای تعیین حداقل دستمزد دارند (به طور مثال در سوئد این میزان توسط چانه‌زنی‌های بین کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی کارگران تعیین می‌گردد) و کشورهایی که هنوز فاقد این حداقل تعیین شده هستند (مانند کشور امارات).

در بیشتر کشورها این دولت است که حداقل دستمزد را تعیین می‌کند. هر چند معمولاً این کار را به تنهایی انجام نمی‌دهد و عمدتاً از صاحبان سرمایه برای این امر مشاوره می‌گیرد. در برخی کشورها این تصمیم در یک نشست سه جانبه نهایی می‌شود.

در بعضی دیگر از کشورها که مبارزات طولانی کارگران منجر به قدرت گرفتن اتحادیه‌های صنفی کارگران شده است، اتحادیه‌های کارگری نقش تعیین‌کننده‌ای بر تصمیم دولت در تعیین این میزان دارند. دسته‌ی دیگر از کشورها با استفاده از سازوکارهای شاخص‌بندی و به مدد اجزای مختلف این حداقل را تعیین می‌کنند. این اجزا می‌تواند نرخ تورم و یا شاخص قیمت مصرف‌کننده یا شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی باشد که به طور اتوماتیک حداقل دستمزد را تعیین می‌کند. در برخی کشورها حداقل دستمزد برای همه یکسان نیست و با معیارها و متغیرهایی متفاوت خواهد بود. این متغیرها بخش کاری مربوطه، سن، سابقه کار و غیره هستند. البته کشورهایی هم مانند پرتغال و اسپانیا هستند که در آن‌ها حداقل دستمزد برای همه یکسان است.

برای نمونه، معیارهای تاثیرگذار بر تعیین حداقل دستمزد در مورد سن به نحوی منعقد شده‌اند که کارگران جوان سقف حداقل دستمزد را دریافت نکرده بلکه درصدی-بسته به سن شان- از حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند. برای مثال در استرالیا کارگران زیر ۱۶ سال ۳۶/۸٪ از حداقل دستمزد مصوب، کارگران ۱۶ ساله ۴۷/۳٪، ۱۷ ساله‌ها ۵۷/۸٪، ۱۸ ساله‌ها ۶۸/۳٪، ۱۹ ساله‌ها ۸۲/۵٪ و کارگران ۲۰ ساله ۹۷/۷٪ در سال ۲۰۱۸ دریافت کرده‌اند.

در برخی کشورها حداقل دستمزد ویژه‌ای برای آن دسته از کارگرانی وجود دارد که در دوره‌ی آموزشی و یا کارآموزی به‌سرمی‌برند. برای مثال در ایرلند حداقل دستمزد کارگران جوانی که در دوره‌ی آموزشی یا کارآموزی هستند در دوره اول ۷۵٪ حداقل دستمزد، در دوره‌ی دوم ۸۰٪ و در دوره‌ی آخر ۹۰٪ حداقل دستمزد تعیین شده است. در لوکزامبورگ و مالتا نرخ حداقل دستمزد بنا بر مهارت و تجربه‌ی کارگر افزایش می‌یابد.<sup>۱</sup>

همین طور در مورد بخش کاری نیز استثناهایی وجود دارد. به طور مثال، در آمریکا رده‌بندی‌های متفاوتی برای کارگران وجود دارد که بر آن اساس شامل پاداش‌های معاف از مالیات می‌شوند. در ژاپن نیز تسهیلاتی برای کارگران ساده وجود دارد. در نیوزلند و آلمان کارفرمایان حق غذا و مسکن را به ویژه برای کارگران فصلی بخش کشاورزی علاوه بر حداقل دستمزد در نظر می‌گیرند.

## حداقل دستمزد در ایران

در ایران هم مانند سایر کشورها حداقل دستمزد نه به خواست و اراده‌ی دولت‌ها که با مبارزه کارگران تصویب و اجرایی شد. در سال ۱۳۰۲ قوانین محدودی در مورد برخی کارخانجات مانند قالی‌بافی کرمان و نساجی اصفهان در پی وضعیت سخت کاری و دستمزدهای پایین با اعتصاب کارگران مصوب شده بودند. اما اندکی بعد در حدود سال‌های ۱۳۲۰ تا ۱۳۲۵ با گسترش صنایعی مانند نساجی و نفت، اعتصابات کارگری نیز افزایش یافت. افزایش قیمت‌ها و ساعات کار در کنار مزد پایین از دلایل نارضایتی کارگران این صنایع بود. افزایش اعتصابات منجر شد به این که در سال ۱۳۲۵ اولین قانون کار ایران تصویب شود که در آن

<sup>۱</sup> یوروفاند ۲۰۱۸

حداقل دستمزد بر اساس قیمت محلی مواد غذایی وعده داده شده بود. اما شرکت نفت انگلیس که از صاحبان اصلی سرمایه‌ی صنعت نفت ایران بود، با این قانون مخالفت کرد. مخالفت این شرکت باعث شد طرح و تصویب مجدد قانون کار دوازده سال به تاخیر افتاده و سرانجام در سال ۱۳۳۷ تصویب و به اجرا درآید.

امروز در ایران، طبق قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، کمیته‌ی مزد شورای عالی کار وظیفه‌ی هماهنگی تعیین حداقل دستمزد کارگران را عهده‌دار است. اولین و مهم‌ترین وظیفه‌ی کمیته مزد مشخص کردن سبد معیشت خانوارهای کارگری است. اعضای که در کمیته‌ی دستمزد حضور دارند می‌بایست درآمد و هزینه‌های خانوار کارگری را در سال جاری بررسی و در اسفند ماه هر سال نسبت به تعیین دستمزد کارگران برای سال آینده اقدام کنند.

در جلسات کمیته‌ی مزد شورای عالی کار، نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت با استناد به گزارش‌های مرکز آمار از نرخ تورم و هزینه‌ی سبد معیشت ماهیانه کارگران به تعیین حداقل دستمزد اقدام می‌کنند. تعداد نفرات خانوارهای کارگری جهت محاسبات مزدی طبق آخرین بررسی‌های سازمان ملی آمار ۳/۳ نفر است و اعضای شورای عالی کار درآمد ماهانه کارگران را نسبت به مخارج یک خانواده ی ۳/۳ نفری بررسی می‌کنند.

پس از تشکیل جلسات کارشناسی کمیته‌ی مزد و توافق شرکای اجتماعی، گزارش و پیشنهادات کمیته به شورای عالی کار به عنوان تنها مرجع تعیین دستمزد کارکنان مشمول قانون کار، ارجاع داده می‌شود. در این شورا که به ریاست وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید تشکیل شود، اعضای کارگری، کارفرمایی و دولت در خصوص میزان افزایش مزد سال آینده بحث و چانه‌زنی می‌کنند تا در نهایت بر سر درصد میزان افزایش دستمزد توافق کنند.<sup>۲</sup> هرچند که «اعضای کارگری» باید نماینده‌ی واقعی کارگران باشند، اما با تصویب ممنوعیت فعالیت اتحادیه‌های کارگری در سال ۱۳۶۱ و ممنوعیت تظاهرات کارگری در سال ۱۳۷۲ در پی اعتراضات چهاردانه تهران و مشهد، عملاً امکان شکل‌گیری هیچ نهاد مستقلی برای کارگران وجود ندارد و به تبع آن کارگران سازوکار مستقلی برای انتخاب نماینده‌ی خود برای حضور در جلسات حداقل دستمزد ندارند. کلمه‌ی «اعضای کارگری» تنها عبارت تزئین شده‌ای است که به تصمیمات دولت و صاحبان سرمایه مشروعیت می‌بخشد.

### کمیته‌ی مزد چگونه سبد معیشت خانوار کارگری را تعیین می‌کند؟

با مراجعه به سایت بانک مرکزی، سایت آمار و یک جستجوی اینترنتی می‌توان به مطالب مربوط به تعیین حداقل دستمزد دسترسی پیدا کرد. بر اساس تعریف‌های موجود شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی (در ایران)<sup>۳</sup> معیار سنجش تغییرات

<sup>۲</sup> [روال تعیین دستمزد کارگران چگونه است؟](#)، مشرق نیوز، ۳ بهمن ۱۳۹۷

<sup>۳</sup> CPI یا شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در ایران در سال ۱۳۱۵ تهیه شد و در ۱۳۳۸ مورد تجدید نظر اساسی قرار گرفت. تجدید نظرهای بعدی به علت تغییرات چشمگیر در الگوی مصرفی خانوارها و تحولات اجتماعی و اقتصادی به ترتیب در سال‌های ۱۳۴۸، ۱۳۵۳، ۱۳۶۹، ۱۳۷۶، ۱۳۸۳، ۱۳۹۰ و آخرین آن در سال ۱۳۹۵ صورت گرفت.

قیمت کالاها و خدماتی است که توسط خانوارهای شهرنشین ایرانی به مصرف می‌رسد. این شاخص به عنوان وسیله‌ای برای اندازه‌گیری سطح عمومی قیمت کالاها و خدمات مورد مصرف خانوارها یکی از بهترین معیارهای سنجش تغییر قدرت خرید پول داخل کشور به شمار می‌رود. بنابراین شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی شاخصی است که میانگین وزنی<sup>۴</sup> قیمت‌های اقلام و خدمات سبد معیشت همچون حمل و نقل، غذا و خدمات پزشکی را بررسی می‌کند. این بررسی بر سبد اقلام از پیش تعیین شده و اندازه‌گیری تغییر قیمت‌های آنان و میانگین این تغییرات صورت می‌پذیرد. کاربرد این شاخص برای تعدیل مزد و حقوق در قراردادهای دوجانبه و همچنین به عنوان مهم‌ترین معیار سنجش میزان تورم در اقتصاد ایران اهمیت فراوان دارد.<sup>۵</sup>

نحوه‌ی محاسبه‌ی شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی به این ترتیب است: اول، مراجعه مستقیم به خانوارهای نمونه و ثبت ریز اقلام هزینه آنها و تعمیم آن به کل خانوارهای ساکن در هر استان و سپس به کل مناطق شهری کشور؛ و دوم، تعیین اقلام (کالاها و خدمات) مورد استفاده خانوارها و ضرایب اهمیت این اقلام در یک سال پایه.<sup>۶</sup>

در توضیح این که چه نوع اقلامی شامل شاخص می‌شوند در منابعی که اشاره کردیم شرایطی مانند ضریب اهمیت کالا یا خدمت، امکان جمع‌آوری قیمت‌های دقیق، پیش‌بینی روند مصرف کالاها یا خدمات و اهمیت اقتصادی و طول زمانی که یک کالا در طی سال در بازار یافت می‌شود ذکر شده است.

حال که دانستیم شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی چیست باید بدانیم سبد معیشت از جمله مواردی است که با استفاده از این شاخص مورد سنجش قرار می‌گیرد. منظور از سبد معیشت مجموعه‌ای از کالاها و خدمات ضروری یک خانوار است. بر اساس طبقه‌بندی مصرف فردی بر حسب ۳۸۶ قلم کالا و خدمت مشمول بررسی به ۱۲ گروه اصلی با ضرایب اهمیت متفاوت تقسیم شده است.

---

<sup>۴</sup> شاخص وزنی محاسبه‌ای است که درجات مختلف اهمیت را بر اعداد یک گروه لحاظ می‌نماید.

<sup>۵</sup> سایت بانک مرکزی

<sup>۶</sup> **نکته ۱:** از بین کالاها و خدماتی که خانوارهای ساکن در شهرها به مصرف می‌رسانند، تعداد ۳۸۵ قلم کالا و خدمت، شامل ۲۹۴ قلم کالا و ۹۱ قلم خدمت (در تجدیدنظر سال ۱۳۹۰) با توجه به اهمیت آنها انتخاب شده‌اند. اهمیت هر یک از این کالاها و خدمات نسبت متوسط هزینه آن قلم به متوسط کل هزینه خانوار می‌باشد. **نکته ۲:** هزینه‌هایی نظیر مالیات‌هایی که به قیمت‌های خرده‌فروشی وابسته نیستند، دارایی‌های سرمایه‌ای و سرمایه‌گذاری و هزینه‌های ناشی از فعالیت‌های غیرقانونی، جهت محاسبه این شاخص جزو هزینه‌ها محسوب نمی‌شوند. هر ساله برآوردی از ضرایب اهمیت کالاها و خدمات مشمول شاخص محاسبه می‌شود و چنان که نتیجه‌گیری شود که ضرایب اهمیت اقلام شاخص با سال پایه تفاوت معنی‌داری دارد، تجدیدنظر در ضرایب اهمیت انجام می‌گیرد. بانک مرکزی، در سالهای ۱۳۳۸، ۱۳۴۸، ۱۳۵۳، ۱۳۶۱، ۱۳۶۹، ۱۳۷۶، ۱۳۸۳، و سال ۱۳۹۰ در این شاخص تجدیدنظر کرده است.

نام گروه	ضریب اهمیت
۱- خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها	۵۱٫۲۵
۲- دخانیات	۳۷٫۰
۳- پوشاک و کفش	۶۲٫۴
۴- مسکن آب برق گاز و سایر سوخت‌ها	۰۵٫۳۷
۵- اثاث لوازم و خدمات مورد استفاده در خانه	۳۳٫۴
۶- بهداشت و درمان	۸۳٫۷
۷- حمل و نقل	۹۰٫۸
۸- ارتباطات	۳۰٫۲
۹- تفریح و امور فرهنگی	۰۷٫۲
۱۰- تحصیل	۰۳٫۲
۱۱- رستوران و هتل	۸۲٫۱
۱۲- کالاها و خدمات متفرقه	۱۷٫۳

هریک از گروه‌های اصلی هزینه نیز به زیرگروه‌هایی تقسیم می‌شوند که هر یک از زیرگروه‌ها به تنهایی شامل چندین کالا یا خدمت با خصوصیات مشابه براساس طبقه‌بندی مصرف فردی بر حسب هدف می‌باشند. به طور مثال گروه خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها شامل گروه‌های مختلفی از کالاهاست که عمده‌ترین آن‌ها به شرح ذیل است:

زیر گروه	ضریب اهمیت
۱- غلات و نان	۴۳٫۴
۲- گوشت	۳۱٫۵
۳- لبنیات و تخم پرندگان	۹۶٫۲
۴- میوه‌های تازه	۶۴٫۴
۵- سبزی‌های تازه	۶۵٫۲

کالاهاى مشمول شاخص از ۱۰۴ قلم کالای گروه خوراکی‌ها و آشامیدنی‌ها و ۲۸۲ قلم کالای غیرخوراکی و خدمت تشکیل می‌شود.

حداقل دستمزد کارگران به توجه به نرخ تورم و به صورت مشخص و آمرانه و بدون در نظر گرفتن ویژگی‌های جسمی، روحی و نوع کار محول شده باید به حدی باشد تا هزینه‌های یک خانوار را تأمین کند که آن را به سبب معیشت تعبیر می‌کنیم. براساس این قانون، بین سطح حقوق و دستمزد پرداختی به کارگران و هزینه‌های زندگی و سطح تورم سالانه باید رابطه‌ای مستقیم

برقرار باشد. به عبارتی باید تورم را بر مخارج محاسبه نموده و بر مداخل جمع کنند تا قانون ۴۱ و هر دو تبصره آن به خوبی اجرایی گردد. دستمزد باید به گونه‌ای محاسبه شود که از این ویژگی‌ها برخوردار باشد: برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان به خوراک، مسکن و ایمنی را برآورده سازد، ایجاد انگیزه نماید و منصفانه و عادلانه باشد. برای رسیدن به یک اجماع بر روی سبد معیشت نیاز بود منبعی معرفی گردد تا نیازهای غذایی روزانه برای خانوارها تعیین گردد که مورد تأیید هر سه شریک شورای عالی کار باشد. لذا با کمک گرفتن از انستیتو تغذیه دانشگاه تهران جدول ذیل که همان سرانه نیاز به مواد غذایی است تدوین شد.

**جدول ۱۲** سبد غذایی مطلوب سرانه پیشنهادی و انرژی و مواد مغذی حاصل از آن، در ایران، سال ۱۳۹۱

غذا	سرانه مصرف (گرم در روز)	انرژی (کیلوکالری)	پروتئین (گرم)	ویتامین A (میکروگرم RE)	ریبوفلاوین (میلی گرم)	آهن (میلی گرم)	کلسیم (میلی گرم)
نان	۳۱۰	۸۷۹	۲۷/۶	۰/۱۱۷	۰/۱۱۳	۶/۶	۱۶۰/۳
برنج	۹۵	۳۳۹	۶/۶	۰/۰۰۰۹	۰/۰۰۳	۰/۱۸	۷/۲
ماکارونی	۲۰	۷۲	۲/۵	۰	۰/۰۱	۰/۳	۵/۴
حبوبات	۲۶	۹۱	۵/۹	۰/۴۷	۰/۰۶	۱/۸	۳۷/۴
سیب زمینی	۷۰	۵۷	۱/۷	۱/۳	۰/۰۲	۰/۲۵	۵/۰۴
سبزی‌ها	۳۰۰	۸۵	۴/۳	۵۱۴/۴	۰/۱۸	۲/۵	۱۲۴/۳
میوه‌ها	۲۸۰	۱۴۱	۱/۵	۱۱۶/۹	۰/۰۷	۱/۵	۶۳/۸
گوشت قرمز	۳۸	۱۰۶	۵/۴	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۵	۵/۰۲
گوشت سفید	۶۴	۸۲	۱۱/۵	۴۷/۶	۰/۰۸	۰/۱۶	۷/۷
تخم مرغ	۳۵	۴۵	۳/۷	۵۷/۷	۰/۱	۰/۴	۱۴/۷
لبنیات	۲۵۰	۲۰۷	۱۳/۱	۱۱۱/۱	۰/۵	۰/۳	۳۷۱/۳
روغن‌های نباتی	۲۵	۳۱۵	۰	۰	۰	۰	۰
قند و شکر	۴۰	۱۵۵	۰	۰	۰/۰۰۲	۰/۰۷	۱/۶
جمع	۱۵۶۳	۲۵۷۳	۸۳/۹	۸۴۹/۸	۱/۳	۱۵/۷	۸۰۳/۸

طبعاً باید با در نظر گرفتن جدول فوق، هر ساله قیمت کالاها مطابق برنامه پنجم توسعه از مراکز قابل استناد و استدلال همچون مرکز آمار، بانک مرکزی، سازمان میادین تره بار و سامانه ۱۲۴ استحصالی و به روز رسانی گردد.<sup>۷</sup> هر چند امروز این جدول برای تعداد زیادی از کارگران بیشتر شبیه شوخی است، چرا که قیمت اقلامی مانند گوشت قرمز، برنج و میوه‌ها باعث شده است این اقلام از سبد خوراکی کارگران حذف شوند و در مورد باقی اقلام مانند گوشت سفید و روغن نباتی و شکر کمبود در بازار و عدم دسترسی همگان به این اقلام به قیمت دولتی‌شان، آن‌ها را حذف نموده است.

## حداقل دستمزد در واقعیت

<sup>۷</sup> در ۵ جلسه‌ی شورای عالی کار چه گذشت؟، خبرگزاری ایلنا، ۱۴ اردیبهشت ۱۳۹۹

تا اینجا به اجمال نحوه‌ی محاسبه‌ی حداقل دستمزد و تعیین اقلام سبد معیشت را مرور کردیم. در ادامه به این موضوع می‌پردازیم که این محاسبات در واقعیت به چه شکل بروز پیدا می‌کنند. اگر از مورد اخیر که بخش غذایی سبد معیشت بود شروع کنیم خوب است نگاهی به جدول مصوب سرانه‌ی غذایی برای سال ۱۳۹۹ بیاندازیم:

ماده غذایی	سرانه مصرف	قیمت (کیلوگرم - ریال)	مبلغ سرانه مصرف (روزانه - ریال)	مصرف خانوار (۳ نفر) ماهانه - ریال
نان	۳۱۰	۲۴.۳۹۴	۷.۵۶۲	۷۴۸.۶۵۲
برنج	۹۵	۱۷۳.۹۹۳	۱۶.۵۲۹	۱.۶۳۶.۴۰۴
ماکارونی	۲۰	۷۷.۸۵۸	۱.۵۵۷	۱۵۴.۱۵۹
حبوبات	۲۶	۱۳۸.۴۹۲	۳.۶۰۱	۳۵۶.۴۷۸
سیمب زمینی	۷۰	۴۶.۰۸۸	۳.۲۲۶	۳۱۹.۳۹۰
سبزی ها	۳۰۰	۷۰.۹۰۲	۲۱.۲۷۱	۲.۱۰۵.۷۸۹
میوه ها	۲۸۰	۸۷.۷۴۰	۲۴.۵۶۷	۲.۴۳۲.۱۵۳
گوشت قرمز	۳۸	۸۴۶.۴۱۸	۳۲.۱۶۴	۳.۱۸۴.۲۲۵
گوشت سفید	۶۴	۱۳۴.۰۵۹	۸.۵۸۰	۸۴۹.۳۹۸
تخم مرغ	۳۵	۱۰۵.۸۳۰	۳.۷۰۴	۳۶۶.۷۰۱
لبنیات	۲۵۰	۱۰۳.۱۳۷	۲۵.۷۸۴	۲.۵۵۲.۶۴۱
روغن های نباتی	۳۵	۸۹.۸۱۰	۳.۱۴۳	۳۱۱.۱۹۲
قند و شکر	۴۰	۶۸.۷۵۰	۲.۷۵۰	۲۷۲.۲۵۰
جمع کل				۱۵.۲۸۹.۴۲۱

همان‌گونه که از جدول فوق نیز پیداست، سهم اقلام خوراکی سبد معیشت برای سال ۱۳۹۹ یک میلیون و پانصد و بیست و هشت هزار و نهصد و چهل و سه تومان تعیین شده است. طبق جدول زیر و با در نظر گرفتن افزایش حق مسکن پس از تیرماه ۱۳۹۹ به سیصد هزار تومان، مجموع دریافتی خانواده‌ی کارگری بدون سابقه کار و با یک فرزند به حدود دو میلیون و هفتصد هزار تومان رسید.

شرح حداقل دستمزد سال ۱۳۹۹	دستمزد پایه (ماهانه) به ریال
حداقل دستمزد	۱۸'۳۵۴'۲۷۰
بن کارگری	۶'۰۰۰'۰۰۰
حق مسکن	۴'۵۰۰'۰۰۰
حق اولاد (برای هر فرزند)	۲'۶۵۵'۴۹۲
پایه سنوات (مشروط به داشتن یکسال سابقه کار)	۱'۴۰۰'۰۰۰

آنچه از کسر هزینه‌ی اقلام خوراکی از حداقل حقوق باقی می‌ماند، مقدار یک میلیون و دویست هزار تومان است که می‌بایست هزینه‌ی تمامی اقلام غیر خوراکی و خدمات مورد نیاز یک خانواده را پوشش دهد. این شامل اجاره بهای مسکن، هزینه‌های حمل و نقل، هزینه‌های فزاینده‌ی آموزش، هزینه‌های انرژی شامل آب، برق و گاز، هزینه‌ی مواد بهداشتی و اقلام دارویی و خدمات پزشکی خارج از تعرفه‌ها و پوشش بیمه‌ی تامین اجتماعی است.

جدول زیر نیز حداقل حقوق برای سال ۱۴۰۰ به اضافه‌ی دیگر اجزای حقوق را نشان می‌دهد. حداقل حقوق سال ۱۴۰۰ با افزایش ۳۹ درصدی به ۴ میلیون و ۲۰۰ هزار تومان برای خانوار ۳/۳ نفری رسید.



شرح حداقل دستمزد سال ۱۴۰۰	دستمزد پایه (ماهانه) به ریال
حداقل دستمزد	۲۶'۵۵۴'۹۲۵
بن کارگری	۴'۰۰۰'۰۰۰
حق مسکن	۱'۰۰۰'۰۰۰
حق اولاد (برای هر فرزند)	۱'۸۳۵'۴۲۷
پایه سنوات (مشروط به داشتن یکسال سابقه کار)	۹۹۹'۹۹۰

افزایش به ظاهر زیاد حداقل دستمزدها در سال ۱۴۰۰ در حالی است که این افزایش، انفعالی و حتی عقب‌تر از نرخ تورم اعلام‌شده‌ی رسمی است. برای درک این موضوع نیاز چندانی به محاسبه نیست، خالی شدن جیب کارگران در حالی که هنوز نیمی از ماه نگذشته است، نشان از ناکافی بودن دستمزدی دارد که نزدیک به چهل درصد افزایش پیدا کرده است! برای غالب حداقل‌بگیران که بلاواسطه با عواقب تورم دست و پنجه نرم می‌کنند در بهترین حالت دستمزد مصوب سال جدید با نرخ تورم سال پیش همخوان است و نه قیمت‌های افزایشی که عموماً از همان ابتدای سال خود را در اقلام مختلف از خوراکی گرفته تا حمل و نقل نشان می‌دهند. این مسئله زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که به‌یاد داشته باشیم نرخ تورم در ایران برخلاف نرخ تورم جهانی رقم قابل توجهی است و به همان نسبت (مثلاً نرخ تورم ۳۸/۹ درصد برای سال ۱۴۰۰) می‌تواند زندگی حداقل‌بگیران را تحت تأثیر قرار دهد.

اما ماجرا به همین‌جا ختم نمی‌شود. افزایش سالانه‌ی حداقل دستمزدها اگر متناسب با تورم سال آینده نیز باشد همچنان تعداد زیادی از کارگران را شامل نمی‌شود. مشاغل غیررسمی مانند مشاغل خانگی، کارگران غیررسمی و روزکار حتی در شمول قانون کار نیز قرار نمی‌گیرند که از این حداقل دستمزد برخوردار شوند.

کارگران رسمی که بدون قرارداد یا با قراردادهای سفید مشغول کار هستند، کارگرانی که در کارخانه‌های کوچک یا شهرهای کوچک کار می‌کنند همگی به صلاح‌دید کارفرما مزد دریافت می‌کنند و چون ناچار به کار کردن هستند، به تمایلات کارفرما تن می‌دهند. کارفرماها با بهترین ابزارهای حقوقی تمام راه‌وچاه فرار کردن از زیر بار همین قانون نیم‌بند کار را بلدند و با حیل‌هایی مثل در اختیار قرار ندادن قرارداد و فیش حقوقی، امضای جعلی گرفتن از کارگران مبنی بر پرداخت دستمزدی که در واقع پرداخت نمی‌شود، ثبت نکردن اضافه کار در دفترها و ماشین‌های ساعت‌زنی، پرداخت نکردن عیدی و سنوات بیش از پیش از کار کارگران بهره‌کشی می‌کنند.

### با رنج دستمزدهای ناکافی چه باید کرد؟

برای برخورداری از همین حداقل‌های مصوب قانونی، آگاهی به قوانین کار ضرورت دارد. گام بعدی متمرکز شدن و اتحاد کارگران حول مطالبات مشترک و اساسی در یک بنگاه مشخص است. تشکل‌های مستقل کارگران در محیط کار در شرایط کنونی توان پیگیری مسائل کارگران را به شیوه‌ی درست خواهند داشت. تنها از این طریق است که مبارزه برای به دست آوردن و اجرایی شدن همان حداقل‌های مصوب و قانونی و بهبود حداقلی سطح معیشت زحمت‌کشان میسر خواهد بود. همین راه به بالابردن آگاهی کارگران منجر خواهد شد. در گام بعدی، همین کارگران آگاه متشکل در حوزه‌ها آماده خواهند بود که به سمت

تغییر قوانین به نفع بهبود شرایطشان پیش روند و مسیر پر فراز و نشیب اما روشن مبارزه‌ی طبقاتی را به سمت قله‌های مرتفع‌تر ببیمایند.

مبارزه بین نیروهای کار و سرمایه از بدو پیدایش سرمایه وجود داشته و عجیب نیست که اولین نبرد کارگران علیه سرمایه‌داران در سده‌های ۱۴ و ۱۵، در ایتالیا، یعنی در کشوری بروز می‌کند که مناسبات تولید سرمایه‌داری در آن جا زودتر از هر جای دیگر شکل گرفته بود.

بسیاری از قوانین موجود در زمینه‌ی کار و تعیین حداقل دستمزد در جهان و ایران نتیجه و حاصل مبارزات طولانی و خستگی‌ناپذیر کارگران در طی قرن‌ها بوده است؛ مبارزات آگاهانه‌ی طبقاتی منسجم و غیرمنفرد. هر کدام از بندها و تبصره‌های قانون کار در جای جای جهان و ایران را که از تعهدات کارفرما در مقابل کارگر سخن می‌گوید می‌بایست آینه‌ی این مبارزات خستگی‌ناپذیر کارگران دانست.

آنچه در مورد حداقل دستمزد و نحوه‌ی تعیین آن گذشت، امری بدیهی و طبیعی نیست و نمی‌بایست طبیعی انگاشته شود. هر کارگر مزدبگیر می‌بایست به این حقیقت آگاه شود که پس هر کدام از این قوانین تلاش برای حفظ منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار و در عین حال سرکوب و استثمار هر چه بیشتر و پایین نگه داشتن سطح زندگی وی تا حد امکان نهفته است. آگاهی به این امر به ما امکان می‌دهد به تسخیر تحلیل‌ها و آمارها و خبرهای دروغین منتشر شده در مورد فداکاری سرمایه‌داران صنعتی که بر روی سرمایه‌ی خود ریسک می‌کنند تا برای عده‌ای فرصت کار فراهم شود، در نیاییم. آگاهی طبقاتی است که به ما فرصت می‌دهد دریابیم حداقل دستمزد نه به سبب معیشت و نه به نرخ تورم وابسته نیست و از همین روست که روز به روز در حال تحلیل رفتن و کوچک‌تر شدن است. کوچک‌تر می‌شود تا به جیب کسانی سرازیر شود که مستقیماً از ارزش اضافی خلق شده توسط زحمت‌کشان سود می‌برند و از تمامی امکانات موجود و حمایت‌های دولتی و پلیسی خود بهره می‌گیرند تا بقای خود و نظم فعلی را تضمین کنند. نظمی که با آگاهی کارگران در هم خواهد شکست!