

طریق ایجاد کنسرسیومی از چندین اجراکننده قراردادهای مهندسی با تأمین‌کنندگان مالی داخلی و همچنین فروش اوراق مشارکت برای برخی از میداین خاص، آغاز شده است. به طور مثال تصمیم بر آن است که با همکاری وزارت اقتصاد و بانک مرکزی، معادل یک میلیارد یورو از ۱/۵ میلیارد یورویی که مجلس در قانون بودجه ۸۸ تعیین کرده بود، اوراق مشارکت ارزی توسط شرکت نفت و گاز پارس، همراه با عاملیت بانک ملت و تضمین شرکت ملی نفت ایران صادر گردد که با روش‌های جدید و نوآوری در شیوه‌ها و روش‌ها، امیدواریم تأمین مالی در حوزه نفت و گاز کشور متنوع شود. ■

بخش‌های اقتصادی کشور نیز با مشکل روبه‌رو خواهند شد. از سوی دیگر، برای رسیدن به رقم ۱۵۰ میلیارد دلار، باید در روش‌های تأمین مالی تنوع ایجاد کرد. در حال حاضر در بخش بالادستی صنعت نفت و گاز از قراردادهای بیع متقابل و فاینانس استفاده می‌شود که هر دو روش، به نوعی وام محسوب می‌شوند، در حالی که در کشورهای دنیا، روش‌های متعدد تأمین مالی وجود دارد که روش‌های مذکور، نه تنها مغایرتی با قوانین کشور ما ندارند، بلکه می‌توانند حتی در جذب سرمایه‌های کوچک نیز مؤثر واقع شوند. خوشبختانه اخیراً علاوه بر دو روش فوق‌الذکر، روش‌های جدید تأمین مالی از

تعیین مزد، معضل هر ساله

تعقیب و گریز دستمزد و قیمت



نقد دکتر علی‌الله همدانی، عضو انجمن مدیران صنایع، بر نحوه تعیین حداقل مزد و آثار آن بر بخش‌های اقتصادی کشور

طبق ماده ۴۱ قانون کار، تعیین حداقل مزد باید با توجه به میزان تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی، به نوعی تعیین شود که بتواند زندگی یک خانواده چهار نفره را اداره نماید.

ولی تجربه در کشور ما نشان داده است که این معیار به درستی عمل نمی‌کند، زیرا اولاً نقش نرخ تورم هیچ‌گاه در تعیین دستمزد نشان داده نشده است. ثانیاً میزان هزینه یک خانواده چهار نفری در تمام نقاط کشور یکسان نبوده و به همین لحاظ، تعیین حداقل مزد بر اساس دو معیار فوق، همواره مورد اعتراض نیروی کار و کارفرما قرار گرفته است. به همین دلیل باید عواملی نظیر امکانات پرداخت‌ها در سایر رشته‌ها و بخش‌های تولید، سطح بهره‌وری، نرخ رشد اقتصادی، ظرفیت پرداخت کارفرما، سطح زندگی نسبی، ضرورت توسعه اقتصادی، توجه به نیازهای اصولی کارگر و خانواده وی و ارزش واقعی و عادلانه خدمات را نیز در نظر داشت.

در عین حال، متأسفانه مسأله‌ای که می‌بایست در سال گذشته جهت تعیین دستمزد بدان توجه می‌شد و نشد، قانون هدفمند کردن یارانه‌ها بود. به طور حتم با اجرای این قانون در سال جدید، دگرگونی‌های بسیاری در وضع اقتصادی اقشار مختلف جامعه رخ می‌دهد که مهمترین آن تورم و کاهش قدرت خرید است. بی‌شک افزایش بهای نهاده‌های انرژی، هزینه‌های صنعت و بخش تولیدی را افزایش می‌دهد که از همین بُعد، هزینه‌های کارگر نیز افزایش می‌یابند. علاوه بر این، با توجه به نقشی که مزد بر میزان سرمایه‌گذاری در افزایش تولید، در قیمت تمام شده و سرانجام در بکارگیری نیروی انسانی دارد، به طور حتم تأثیر بسزایی بر ثبات و رشد اقتصادی به همراه خواهد داشت که با توجه به سطوح دستمزدی غیرعملی، این تأثیر در آینده به حداقل خواهد رسید.

بر این اساس، منطق حکم می‌کند که در یک سیستم اقتصادی صحیح، هم تولید و هم درآمد حاصل از مردها بیشتر از نرخ افزایش قیمت‌ها رشد یابند تا افزایش مزد حقیقی و بهبود سطح زندگی را ممکن سازند. در غیر این صورت و در صورت تداوم شرایط تعیین مردها - همان‌طور که سال پیش هم دیدیم - کاهش بهره‌وری نیروی کار و بالطبع افت تولید و تأثیرپذیری سایر متغیرهای اقتصادی را در آینده شاهد خواهیم بود. ■

همزمان با مطرح بودن مسایلی نظیر دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز در آق ۱۴۰۴، توفیق در سیاست‌های اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، موفقیت در اجرای قانون هدفمند کردن یارانه‌ها، مباحث مربوط به برنامه پنجم توسعه و بودجه سال ۸۹ که هر یک به نوبه خود از اهمیت بسیار بالایی برخوردارند، موضوع مهمی که هر ساله توجه محافل اقتصادی-اجتماعی و همچنین کارآفرینان، کارگران، سرمایه‌گذاران و اصحاب تولید را به خود جلب می‌نماید، مسأله تعیین حداقل و سایر سطوح دستمزدی کارگران است. هرچند دستمزد نیروی کار تصویب و ابلاغ شده است، اما تداوم روند نادرست تعیین دستمزدها که گاهاً با منطق اقتصادی هماهنگ نیست، نیازمند نگاهی جامع و تحلیلی درست است. اهمیت این موضوع از دو جنبه تعداد عظیم کارگران و کارفرمایان که نسبت به دستمزدها تأثیرپذیرند و آثاری که مزد و حداقل مزد بر سایر زمینه‌های اقتصادی بر جای می‌گذارد، قابل بررسی است. این زمینه‌ها عبارتند از تورم، تغییرات محصول ناخالص داخلی، نوسان رشد اقتصادی و میزان سرمایه‌گذاری.

موضوع دستمزدها در چارچوبی وسیع و در جهت توجه به الزامات اقتصادی کشورها و نیز امکانات اشتغال جوانان، فراهم آوردن زندگی متعادل برای همه مردم - به ویژه کارگران - و سرانجام، فراهم نمودن شرایط سرمایه‌گذاری جهت امکان‌پذیر شدن رشد اشتغال از سوی کارآفرینان بسیار مهم ارزیابی می‌شود. چگونگی تثبیت مردها و حداقل مزد، معمولاً از سه روش عمده تبیین به وسیله دولت، از طریق پیمان دسته‌جمعی و با قرارداد انفرادی و سرانجام، از طریق ارگان‌های سه جانبه مرکب از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت تعیین می‌شود.

سه جانبه‌گرایی

در اکثر کشورهای جهان، مزد از طریق ارگان‌های سه جانبه تعیین می‌شود و شامل دو ویژگی است: اولاً وجود حداقل دستمزد داخلی و سایر سطوح مزد و ثانیاً تفاوت مردها در نقاط و صنایع مختلف. تعیین مزد در کشورمان طی سال‌های قبل از پیروزی انقلاب از این دو ویژگی برخوردار بود، اما پس از پیروزی انقلاب، حداقل مزد واحدی برای همه کشور معادل ۵/۷ ریال تعیین گردید که این رقم با افزایش سالانه خود، سرانجام در سال ۸۹ معادل ۳ میلیون و ۳۰ هزار ریال برای تمام کارگران در تمامی صنایع و بخش‌ها تعیین گردید.