



خبر



سالانه حداقل دستمزد تعیین می‌شود

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: قانونگذار مشخص کرده است که شورای عالی کار به چه نحوی حداقل حقوق و دستمزد را مشخص کند و در این باره گفته است که سالانه حداقل حقوق و دستمزد تعیین شود.

به گزارش ایسنا، صولت مرتضوی در حاشیه جلسه هیأت دولت در جمع خبرنگاران، بیان کرد: قانونگذار مشخص کرده است که شورای عالی کار به چه نحوی حداقل حقوق و دستمزد را مشخص کند. همان طوری که بارها عرض کردم ما حداقل حقوق و دستمزد را مشخص کرده‌ایم، نه حداکثر آن را. بر این اساس توافقات بین کارگر و کارفرما هرچه که باشد مورد تأیید وزارتخانه است. در جلسات ما اساساً بحث می‌شود. یک نفر اقناع می‌شود و یک نفر اقناع نمی‌شود. ذات جلسات به این شکل است.

مرتضوی اظهار کرد: قانونگذار گفته است که سالانه حداقل حقوق و دستمزد تعیین شود. در جلسه آتی به دنبال این هستیم که اگر بشود در حوزه مسکن کارگری گامی برداریم. بنده دعوت کرده‌ام تا همکاران ما از وزارت راه و شهرسازی و بانک‌های عامل حضور داشته باشند تا بحث کنیم. ان‌شاءالله در بحث ساخت سالانه یک میلیون واحد مسکونی که برای آحاد مختلف جامعه است بتوانیم کمک ویژه‌ای به جامعه کارگری در حوزه مسکن انجام دهیم.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بیان کرد: جلسه نمایندگان کارگری و کارفرمایی جلسه خوبی بود. نماینده کارگران در این نشست سه نفر هستند و دو نفر نیز عضو علی‌البدل که پنج نفری شوند. امکان دارد یک نفر مصاحبه‌ای کند. مطالبی که در رسانه‌ها دیدم، مباحثی نبودند که در این نشست مورد بحث قرار گرفته باشند. ممکن استنباط فردی باشد، اما ما ارادتمند و دوستدار همه کارگران هستیم. امیدواریم بتوانیم در حوزه مسکن کار مناسبی برای کارگران انجام دهیم.

وی پیشتر در باره بهبود وضعیت معیشتی کارگران در سال آینده گفت: به استناد قانون کار، نظام حاکم بر تعیین حقوق و دستمزد، نظام چندجانبه‌گرایی است. برخی تصور می‌کنند وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی حداقل دستمزد را تعیین می‌کند در حالی که این‌گونه نیست. قانونگذار دو شاخص مشخص مشتری‌گرایی به بحث و بررسی گذاشته می‌شود. در یک سرفصل گفته شده معدل حقوق متناسب با نرخ تورم و در سرفصل دیگری گفته شده که حداقل حقوق ضریبی از سبد معیشت باشد که همواره در سال‌های مختلف پیش‌بینی شده است.

براساس تصویب کمیته دستمزد شورای عالی کار حداقل دستمزد برای سال جدید ۲۷ درصد اعلام شد.

تعیین شود، کارفرما از آن تبعیت نمی‌کند و عملاً رعایت نمی‌شود. از طرفی امکان دارد تأثیر عکس بگذارد. برای محاسبه حداقل دستمزد منطقه‌ای، روشی متعادل و مطابق با واقعیت لازم است که از طرفی نیازهای نیروی کار و خانواده‌های آنها را ببیند و از طرف دیگر با نگاهی کلان، باشد. تعادل مناسب بین این دو ملاحظه، برای انطباق حداقل دستمزد با شرایط ملی لازم است، به گونه‌ای که هم حفاظتی اثربخش از وضعیت درآمدی نیروی کار داشته باشد و هم توسعه پایدار برای سرمایه‌گذاری رابه‌خطر نیندازد.

عدم توازن در جذب سرمایه
هنگامی که حداقل دستمزد افزایش می‌یابد، استانداردهای زندگی هم افزایش یافته ولی از طرف دیگر جذب سرمایه کاهش پیدا می‌کند، چراکه سرمایه جذب منطقه‌ای می‌شود که حداقل دستمزد کمتری دارد. به عبارتی سرمایه‌گذار در منطقه با هزینه کمتر سرمایه‌گذاری می‌کند تا سود خود را افزایش دهد. البته این نگاه هم وجود دارد که نیروی کار ماهر جذب منطقه‌ای می‌شود که حداقل دستمزد بالاتری دارد، لذا بهره‌وری در این منطقه و در نتیجه جذب سرمایه در مناطقی که حداقل دستمزد بالاتری دارند، بیشتر است.

شاخص‌های تعیین حداقل دستمزد برای دستمزد منطقه‌ای

رویکرد مبتنی بر واقعیت همچنین به این معناست که باید معیارهای روشنی برای هدایت بحث‌ها در مورد سطح حداقل دستمزد و همچنین شاخص‌های آساری قابل اعتماد برای حمایت از دولت‌ها و سازمان‌های اجتماعی در مذاکراتشان برای اثبات درستی میزان حداقل دستمزد وضع شده، وجود داشته باشد. شاخص‌های آماری رایجی که مورد استفاده قرار می‌گیرند شامل سطح عمومی و توزیع دستمزدها، تحولات و تفاوت‌ها در مناطق مختلف در هزینه‌های زندگی و همچنین سطوح ملی یا بخشی بهره‌وری نیروی کار و نرخ رشد اقتصادی است. به منظور حفظ تطابق حداقل دستمزد با وضعیت موجود اقتصاد، سطوح حداقل دستمزد باید هر از چندگاهی تعدیل شود. عدم انجام این کار ممکن است منجر به کاهش قدرت خرید نیروی کاری شود که در زمان افزایش قیمت کالاها و خدمات حداقل درآمد را دارند یا ممکن است منجر به نابرابری بیشتر دستمزدها در زمانی که سطح عمومی دستمزدها در حال افزایش است، شود. از آنجایی که اثرات اجتماعی و اقتصادی حداقل دستمزد به طور کامل قابل پیش‌بینی نیست، اطمینان از اینکه برای تعدیل حداقل دستمزد به اندازه کافی مطالعه و تأثیر آن نظارت شود، ضروری است.

برای محاسبه حداقل دستمزد منطقه‌ای، روشی متعادل و مطابق با واقعیت لازم است که از طرفی نیازهای نیروی کار و خانواده‌های آنها را ببیند و از طرف دیگر با نگاهی کلان، فاکتورهای اقتصادی را در نظر داشته باشد. تعادل مناسب بین این دو ملاحظه، برای انطباق حداقل دستمزد با شرایط ملی لازم است، به گونه‌ای که هم حفاظتی اثربخش از وضعیت درآمدی نیروی کار داشته باشد و هم توسعه پایدار برای سرمایه‌گذاری رابه‌خطر نیندازد.

این دو ملاحظه، برای انطباق حداقل دستمزد با شرایط ملی لازم است، به گونه‌ای که هم حفاظتی اثربخش از وضعیت درآمدی نیروی کار داشته باشد و هم توسعه پایدار برای سرمایه‌گذاری رابه‌خطر نیندازد.

۴۱

ماده قانون کار

بازنگری در شیوه تعیین حداقل دستمزد، اصلاح معیارها و اصلاح ماده ۴۱ قانون کار برای تعیین دستمزد بهینه و مناسب کارگران، ضروری است



ابوالفضل نسایی / ایران

توزیع نامتوازن سرمایه‌گذاری و گسترش نابرابری، حاصل دستمزد منطقه‌ای در شرایط کنونی

نحوه تعیین حداقل دستمزد پاشنه آشیل دستمزد منطقه‌ای

گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس درباره دستمزد منطقه‌ای، بدون ملاحظات اقتصادی کشور بوده است

تعیین مقدار حداقل دستمزد، چالشی‌ترین مسأله در دستمزد منطقه‌ای

در سیاست‌گذاری حداقل دستمزد منطقه‌ای، چالشی‌ترین مسأله تعیین مقدار حداقل دستمزد است. اگر مبلغ آن کم تعیین شود، باعث افزایش درآمد نیروی کار نمی‌شود، در نتیجه رسالت مبارزه با فقر را انجام نمی‌دهد. اگر زیاد

ممکن است منعکس‌کننده تفاوت‌های منطقه‌ای قابل توجه در هزینه زندگی، توسعه اقتصادی و وضعیت بازار کار در یک کشور باشد. از جمله کشورهایی که در آنها سطح حداقل دستمزد بر اساس منطقه متفاوت در نظر گرفته می‌شود عبارت است از کانادا، چین، مالزی، ژاپن، برزیل، پرتغال، ایالات متحده و ویتنام.

دستمزد منطقه‌ای راهگشا نیست

حالی که این سؤال پیش می‌آید که آیا ملاحظات فوق در تعیین دستمزد در کشور ایران لحاظ می‌شود؟ پاسخ به این سؤال روشن است: شرایط بازار کار ایران از دهه‌های گذشته تاکنون، مشکلات انباشته شده معیشتی کارگران، حجم بالای اشتغال غیررسمی و رکود اقتصادی حاکم در کشور در سال‌های گذشته، تا حدودی عدم لحاظ ملاحظات فوق و ضرورت و اهمیت بازنگری در شیوه تعیین حداقل دستمزد در کشور را نشان می‌دهد، اما اینکه آیا تعیین دستمزد منطقه‌ای به تنهایی می‌تواند کارگشا باشد باید گفت که به طور کلی اصلاح دستمزدها بخصوص اصلاح حداقل دستمزدها به صورت متعارف نمی‌تواند منجر به کاهش نابرابری‌های درآمدی برای خانوارهای ایرانی شود. از طرفی یکی از مشکلات موجود در تحلیل دستمزدها در ایران، نبود اطلاعات کافی برای تحلیل دقیق تر دستمزدها مبتنی بر کار و تلاش نیروی کار در مناطق و فعالیت‌های مختلف است، به طوری که شاخص‌های دستمزدی توانسته است کمک اساسی به کاهش نابرابری داشته باشد. از این رو است که مؤسسه پژوهش‌های عالی تأمین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دنبال بازنگری در شیوه تعیین حداقل دستمزد، اصلاح معیارها و اصلاح ماده ۴۱ قانون کار هستند.



برش

دستمزدی که نفع دوجانبه را در نظر بگیرد، مناسب باشد. بررسی تجربه کشورهای مختلف در تعیین حداقل دستمزد نشان می‌دهد حداقل دستمزد می‌تواند منطقه‌ای (مانند آمریکا، کانادا و ژاپن)، ملی (مانند هلند و بریتانیا)، بر اساس مشاغل موجود در صنایع مختلف (مانند اتریش، ایتالیا، آلمان و کشورهای اروپایی حوزه اسکاندیناوی) و بر اساس سن شاغلان (مانند استرالیا، بلژیک، هلند و بریتانیا) یا به طور واحد و سراسری (ایران، غنا، رومانی و مصر) تعیین شود. در برخی از کشورها توجه به تفاوت‌های منطقه‌ای در بازار کار (تفاوت بین اقتصادهای پررونق و بیکاری کم در برخی از نقاط کشور و مناطق کمتر توسعه‌یافته با بیکاری بالاتر)، ایده اجرای دستمزد منطقه‌ای را می‌رساند. بر این اساس در برخی موارد کشورها برای مناطق جغرافیایی مختلف که ممکن است منطقه، استان یا شهر باشد، نرخ‌های حداقل دستمزد متفاوتی دارند. این تفاوت‌ها

گزارش

در حالی که مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در گزارشی تحلیلی برای گسترش رفاه، برابری و توسعه اقتصادی از دولت درخواست کرده برای کارگران دستمزد منطقه‌ای وضع کند، اما مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی در گزارشی گزاره دستمزد منطقه‌ای را در شرایط کنونی راهگشا ندانسته و معتقد است در وضعیت کنونی باعث نامتوازن شدن توزیع سرمایه‌گذاری و گسترش نابرابری خواهد شد و بر این باور است که باید در شیوه تعیین حداقل دستمزد، اصلاح معیارها و اصلاح ماده ۴۱ قانون کار بازنگری صورت گیرد و در این راستا مطالعات خود را آغاز کرده است.

دولت معتقد است در شرایط کنونی شکل‌گیری حداقل دستمزدی که از دستمزد تعادلی بازار بیشتر باشد و متناسب با نرخ تورم لحاظ شود، می‌تواند برای کارگران و کارفرمایان در تعیین

ثبت ۲۰۸ میلیون بیکار در جهان

براساس آخرین داده‌های آماری سازمان بین‌المللی کار در حوزه شاخص‌های عمده بازار کار جهانی، مردان و زنان در جهان با ثبت نرخ بیکاری ۵.۸ به یک اندازه با چالش بیکاری مواجه‌اند.

به گزارش آتیبه آنلاین، تازه‌ترین اطلاعات سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۳ میلادی در حالی میانگین نرخ بیکاری در جهان را ۵.۸ اعلام است که این عدد در سال گذشته میلادی نیز همین میزان بوده است.

مقایسه نرخ بیکاری به عنوان یکی از شاخص‌های عمده بازار کار در جهان ظرف یک دهه گذشته حاکی است، بیشترین میزان نرخ بیکاری در سال ۲۰۲۰ و همزمان با دوره همه‌گیری بیماری کرونا به میزان ۶.۶ و کمترین عدد این نرخ در سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ به ثبت رسیده است. میانگین نرخ بیکاری اما در سال‌های پس از شیوع کرونا در جهان با کاهش ۰.۸ درصدی به پایین‌ترین حد خود در چهارسال گذشته رسیده است.

براساس آخرین داده‌های آماری سازمان بین‌المللی کار در حوزه شاخص‌های عمده بازار کار جهانی، مردان و زنان در جهان با ثبت نرخ بیکاری ۵.۸ به یک اندازه با چالش بیکاری مواجه‌اند. به گزارش آتیبه آنلاین، تازه‌ترین اطلاعات سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۳ میلادی در حالی میانگین نرخ بیکاری در جهان را ۵.۸ اعلام است که این عدد در سال گذشته میلادی نیز همین میزان بوده است. مقایسه نرخ بیکاری به عنوان یکی از شاخص‌های عمده بازار کار در جهان ظرف یک دهه گذشته حاکی است، بیشترین میزان نرخ بیکاری در سال ۲۰۲۰ و همزمان با دوره همه‌گیری بیماری کرونا به میزان ۶.۶ و کمترین عدد این نرخ در سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ به ثبت رسیده است. میانگین نرخ بیکاری اما در سال‌های پس از شیوع کرونا در جهان با کاهش ۰.۸ درصدی به پایین‌ترین حد خود در چهارسال گذشته رسیده است.

مقایسه نرخ بیکاری به عنوان یکی از شاخص‌های عمده بازار کار در جهان ظرف یک دهه گذشته حاکی است، بیشترین میزان نرخ بیکاری در سال ۲۰۲۰ و همزمان با دوره همه‌گیری بیماری کرونا به میزان ۶.۶ و کمترین عدد این نرخ در سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ به ثبت رسیده است. میانگین نرخ بیکاری اما در سال‌های پس از شیوع کرونا در جهان با کاهش ۰.۸ درصدی به پایین‌ترین حد خود در چهارسال گذشته رسیده است.

در این بین کشورهای حاضر در منطقه اروپای غربی، جنوبی و شمالی با ثبت روند



عکس: آتیبه آنلاین

مردان و مرکزی و جنوب آسیا در بین مردان و زنان با بیشترین میزان افراد بیکار مواجه است. داده‌ها و اطلاعات موجود در حوزه بیکاری در جهان نشان می‌دهد که در سال ۲۰۲۳ میلادی تعداد بالغ بر ۲۰۸ میلیون و ۲۲۷ هزار نفری کار در جهان وجود دارد که از این تعداد، بیش از ۱۲۴ میلیون نفر را

غربی و مرکزی و جنوب آسیا در بین مردان و زنان با بیشترین میزان افراد بیکار مواجه است. داده‌ها و اطلاعات موجود در حوزه بیکاری در جهان نشان می‌دهد که در سال ۲۰۲۳ میلادی تعداد بالغ بر ۲۰۸ میلیون و ۲۲۷ هزار نفری کار در جهان وجود دارد که از این تعداد، بیش از ۱۲۴ میلیون نفر را

مردان و مرکزی و جنوب آسیا در بین مردان و زنان با بیشترین میزان افراد بیکار مواجه است. داده‌ها و اطلاعات موجود در حوزه بیکاری در جهان نشان می‌دهد که در سال ۲۰۲۳ میلادی تعداد بالغ بر ۲۰۸ میلیون و ۲۲۷ هزار نفری کار در جهان وجود دارد که از این تعداد، بیش از ۱۲۴ میلیون نفر را