



اخبار



۳۷ میلیون نفر از طرح فجرانه کالبرگ استفاده کرده‌اند

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اینکه «زندیک به ۳۷ میلیون نفر از طرح فجرانه کالبرگ استفاده کرده‌اند»، عنوان کرد: مرحله اول این طرح تا ۱۷ اسفند ماه ادامه دارد و بعد از آن دو ماه به صورت ماهانه هر ماه جداگانه اعتبارات را شارژ خواهیم کرد.

به گزارش ایسنا، سید صولت مرتضوی صبح چهارشنبه دوم اسفند ماه ۱۴۰۲ در حاشیه جلسه هیأت دولت و در جمع خبرنگاران گفت: طرح کالبرگ از اسفند پارسال آغاز شد و روش‌های مختلف و ابداعاتی را اجرایی کردیم که در دهه فجر امسال به اوج این طرح رسیدیم و مقرشد، یارانه مضاعف یا تشویقی برای هفت دهک جامعه پیش‌بینی و به صورت کالبرگ الکترونیکی پرداخت شود.

وی با بیان اینکه «طرح فجرانه کالبرگ با موفقیت اجرا شد و در مرحله نخست به مدت سه ماه ادامه دارد»، افزود: مرحله اول آنکه از ۱۸ بهمن ماه آغاز شد تا روز گذشته تقریباً با استقبال ۱۲ میلیون و ۸۹۲ هزار و ۱۶ خانوار مواجه بوده است. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی همچنین گفت: حدوداً جمعیتی بالغ بر ۳۷ میلیون نفر یعنی حدود ۶۲.۵ درصد ناکنون از این طرح فجرانه کالبرگ استقبال کرده‌اند و مرحله اول این طرح تا ۱۷ اسفند ادامه خواهد داشت. وی ادامه داد: دهک‌های درآمدی که از طرح فجرانه کالبرگ استفاده کرده‌اند شامل دهک یک ۸۵.۷، دهک دو ۶۸ درصد، دهک سه ۶۹ درصد، دهک چهار ۸۴ درصد، دهک پنج ۴۳ درصد، دهک ششم ۴۶ درصد و دهک هفت ۴۲ درصد هستند. مرتضوی در ادامه بیان کرد: معدل اعتباری که صورت گرفته است و خریدی که از بنگاه‌های مختلف هم شرکت‌های زنجیره‌ای و هم فروشگاه‌های عمومی ناکنون صورت گرفته است ۳۴ هزار و ۶۰۰ میلیارد تومان ۳۴.۶ همت خرید شده است که از این مجموع ۷.۸ همت از یارانه و ۲۶.۸ از منابع مردم استفاده شده است.

میزان فوتی‌های ناشی از حوادث شغلی ۱۱ درصد کاهش یافت

علی حسین رعیتی‌فرد، معاون روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: با تلاش‌ها و اقدامات صورت گرفته در حوزه ایمنی و بهداشت کار، سال گذشته میزان فوتی‌های ناشی از حوادث شغلی در کشور ۱۱ درصد کاهش یافت. به گزارش روابط عمومی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، رعیتی‌فرد در حاشیه بازدید از واحدهای تولیدی مستقر در محدوده منطقه آزاد تجاری صنعتی چابهار بیان کرد: اقدامات مؤثری در خصوص کاهش حوادث ناشی از کار، گسترش آموزش و رعایت نکات ایمنی در دولت سیزدهم صورت گرفته و منجر به کاهش آمار تلفات و حوادث کار شده است. وی افزود: در زمان شروع به کار این دولت، آمار فوتی‌های ناشی از کار ۸۰۰ نفر بود که با تلاش انجمن‌های صنفی ایمنی، کارگاه‌های حفاظتی و بازرسان کار، این آمار در پایان سال گذشته به ۷۱۱ نفر رسید که کاهش ۱۱ درصدی را نشان می‌دهد.

نمی‌کند و عملاً رعایت نمی‌شود. از طرفی امکان دارد تأثیر عکس بگذارد. 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.

بنابراین، انگیزه افراد برای مهاجرت به شهرهای بزرگ را افزایش می‌دهد و نابسامانی‌های این حوزه مثل حاشیه‌نشینی را بیشتر می‌کند. از طرفی، در حال حاضر ساختار حاکم بر نظام بازار کار کشور برای ایجاد نظام چندگانه حداقل دستمزد و پیاده‌سازی آن یکی دیگر از چالش‌های موجود بر تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای است.

تعیین حداقل دستمزد: گزاره مناسب مزدی

تعیین حداقل دستمزد در شرایط کنونی اقتصاد کشور مناسب‌ترین گزاره پیش روی کمیته مزد شورای عالی کار است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که علاوه بر آنچه در این نوشتار توضیح داده شد، به منظور حفظ تطابق حداقل دستمزد با وضعیت موجود اقتصاد، سطوح حداقل دستمزد باید هر از گاهی 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 آنجا 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. بنابراین به دلیل شرایط موجود بازار کار کشور تعیین 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 بر وضعیت درآمدی نیروی کار اثر گذار باشد و هم توسعه‌یابد برای سرمایه‌گذاری را به خطر نیندازد.

ماده ۴۱ قانون کار

براساس ماده ۴۱ قانون کار، «حقوق، دستمزد، مزایا و عیدی کارگران باید براساس نرخ تورم واقعی در کشور محاسبه شود». این قانون درباره پرداخت حداقل مزد از سوی کارفرما، فارغ از نرخ تورم، توصیه‌های دیگری هم دارد. طبق این ماده، دستمزد کارگران باید براساس مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار پرداخت شود

عکس: ایرنا



دولت به عنوان یکی از اضلاع سه‌گانه شرکای اجتماعی کار همچنان نظر کمیته دستمزد را به عنوان مرجع در نظر دارد و معتقد است این کمیته در تعیین دستمزد می‌تواند نفع دو جانبه را برای کارگران و کارفرمایان در نظر بگیرد

به عنوان مرجع در نظر دارد و معتقد است این کمیته در تعیین دستمزد می‌تواند نفع دو جانبه را برای کارگران و کارفرمایان در نظر بگیرد.

مناقشه‌ترین موضوع 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 تعیین شود، کارفرما از آن تبعیت

منطقه‌ای کارگشا است باید تأمل بیشتری صورت بگیرد. براساس ماده ۴۱ قانون کار، «حقوق، دستمزد، مزایا و عیدی کارگران باید براساس نرخ تورم واقعی در کشور محاسبه شود». این قانون درباره پرداخت حداقل مزد از سوی کارفرما، فارغ از نرخ تورم، توصیه‌های دیگری هم دارد. طبق این ماده، دستمزد کارگران باید براساس مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار پرداخت شود. دولت به عنوان یکی از اضلاع سه‌گانه شرکای اجتماعی کار همچنان نظر کمیته دستمزد را

«ایران» شیوه‌های مختلف دستمزدی را بررسی کرد نقشه راه دستمزد عادلانه

دستمزد

سید مازیار شریف‌کیان

روزنامه نگار

شده معیشتی کارگران، حجم بالای اشتغال غیررسمی و رکود اقتصادی حاکم در کشور طی 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 به‌طور 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 دقیق‌تر دستمزد‌ها مبتنی بر کار و تلاش نیروی کار در مناطق و فعالیت‌های مختلف است، به طوری که شاخص‌های دستمزدی نتوانسته است کمک اساسی به کاهش نابرابری داشته باشد. بررسی‌ها حکایت از آن دارد که در صورتی که معیارهای موجود در ماده ۴۱ قانون کار اصلاح شود، می‌تواند در راستای تعیین یک دستمزد منطقی و بهینه مفید واقع شود.

چنانچه مؤسسه عالی پژوهش‌های تأمین اجتماعی پیش‌تر در گزارشی بر این باور بوده که باید در شیوه تعیین حداقل دستمزد، اصلاح معیارها و اصلاح ماده ۴۱ قانون کار بازنگری صورت گیرد. اما اینکه دستمزد

براساس پژوهش‌های صورت گرفته، با توجه به شرایط بازار کار کشور که با انباشتی از مشکلات مواجه است، در راستای نحوه محاسبه دستمزد کارگران اگر تعیین مزد بالاتر از دستمزد تبادلی بازار و متناسب با نرخ تورم باشد، شرایط مناسبی را برای کارفرماها و کارگران فراهم خواهد کرد.

در فاصله ۲۶ روز مانده به سال جدید شمسی، جلسات کمیته مزد شورای عالی کار در جریان است. امسال مثل ادوار گذشته، همچنان این کمیته که متشکل از نمایندگان کارفرماها، کارگران و دولت است، بر سر نحوه تعیین دستمزد کارگران چانه‌زنی می‌کنند. هر سال در این روزها، گزاره‌های دستمزد منطقه‌ای، دستمزد بهینه و دستمزد ملی مطرح می‌شود. اما امسال به نظر می‌رسد که کمیته مزد شورای عالی کار، یکی از دو گزاره دستمزد منطقه‌ای یا حداقلی را اجرایی خواهد کرد.

دستمزد منطقه‌ای مناسب است؟ شرایط بازار کار ایران از دهه‌های گذشته تاکنون، مشکلات انباشته

نحوه تعیین دستمزد‌ها در برخی از کشورهای جهان



برش

بررسی تجربه کشورهای مختلف در تعیین حداقل دستمزد نشان می‌دهد حداقل دستمزد می‌تواند منطقه‌ای (مانند آمریکا، کانادا و ژاپن)، ملی (مانند هلند و بریتانیا)، براساس مشاغل موجود در صنایع مختلف (مانند اتریش، ایتالیا، آلمان و کشورهای اروپایی حوزه اسکندیناوی) و براساس سن شاغلان (مانند استرالیا، بلژیک، هلند و بریتانیا) یا به‌طور 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 توسعه یافته 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 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 براساس منطقه متفاوت در نظر گرفته می‌شود عبارت است از کانادا، چین، مالزی، ژاپن، برزیل، پرتغال، ایالات متحده و ویتنام.

۱۰ هزار میلیارد تومان از جرایم بیمه‌ای کارفرمایان بخشیده شد

خبر

طبق قانون تأمین کرده است. موسوی توضیح داد: اواخر سال ۱۴۰۰ هر ماه حدود ۲۶ تا ۲۷ هزار میلیارد تومان حقوق و مستمیری می‌پرداختیم، با کسری حدود ۴ تا ۵ هزار میلیارد تومان در هر ماه. اگر سازمان تأمین اجتماعی همان مسیر را ادامه می‌داد و با مدل قبل اداره سازمان و تأمین منابع پیش می‌رفتیم، امروز ما ماهانه ۱۰ تا ۱۲ هزار میلیارد تومان کسری نقدینگی فقط برای پرداخت حقوق داشتیم، ولی امروز با افتخار اعلام می‌کنیم در ۱۱ ماه گذشته با وجود افزایش تعهدات مالی ماهانه سازمان به حدود ۴۲ هزار میلیارد تومان در هر ماه، ریالی استقراض بانکی برای پرداخت حقوق انجام نداده‌ایم. در شرایطی که نظام بانکی کشور تلاش می‌کند ظرفیت‌های پولی عمدتاً به سمت تولید برود، باید دید در حکمرانی تأمین اجتماعی با بی‌نیازی از استقراض و پرداخت بدهی انباشته، چقدر فرصت ایجاد کرده‌ایم که این پول به جای تبدیل شدن به حقوق و مستمیری، به

مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی از بخشودگی جرایم بیمه‌ای کارفرمایان به میزان ۱۰ هزار میلیارد تومان خبر داد و گفت: بیش از ۲۶ هزار کارگاه از این بخشودگی بهره‌مند شدند. به گزارش روابط عمومی تأمین اجتماعی، میرهاشم موسوی بیان کرد: سعی کرده‌ایم در بخشی که باید خدماتی به کارفرمایان در حوزه کسب‌وکار بدویم توسعه خدمت داشته باشیم و به اقتضات مختلف و در آسیب‌های حوزه کسب‌وکار، در کنار شرکای اجتماعی باشیم. موسوی از پرداخت ماهانه حدود ۱۲۰۰ تا ۱۳۰۰ میلیارد تومان بیمه بیکاری خبر داد و گفت: البته این سرمایه‌گذاری خود کارگران و کارفرمایان است ولی سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان سازگاری که خود شما ایجاد کرده‌اید، این امکان را



عکس: شانا

بزرگ هستیم که به مدد آن توانسته ایم سازمان تأمین اجتماعی را به ثبات نسبی برسانیم. الان به جایی رسیده‌ایم که می‌توانیم ادعا کنیم در نقطه تعادلی منابع و مصارف و نزدیک به سر به سر هستیم و اگر این مسیر با همکاری کارفرمایان، کارگران، بیمه‌شده‌ها، بازنشستگان و شرکای اجتماعی ادامه یابد، قطعاً مسیر ارتقای سازمان تأمین اجتماعی در سال آینده هموارتر

کنیم و از کارفرمایان موفق مشاوره بگیریم و با بخش خصوصی به شکل برد-برد وارد تعامل شویم؛ به این شکل بسیاری از مشکلات حل می‌شود. وی افزود: پرداخت ۱۷۰ هزار میلیارد تومان از مطالبات تأمین اجتماعی به‌عنوان بی‌سابقه‌ترین تسویه تاریخی بدهی بیمه‌ای دولت‌ها در این دولت رقم خورده که بخشی از اتفاقات خوب در تأمین اجتماعی را مدیون این تأدیه

سمت تولید برود. مدیرعامل تأمین اجتماعی گفت: بعضی از افراد باورشان نمی‌شود و گاهی می‌پرسند چطور چنین چیزی شدنی است، در حالی که تعامل با شرکای اجتماعی بویژه کارفرمایان این ظرفیت را برای ما رقم زده و این حاصل تلاش همکاران ماست؛ تلاشی که به‌رغم مسائل حوزه حکمرانی تأمین اجتماعی و مشکلات کلان اقتصادی انجام شده است. معتقدیم اگر تمرکز راهبردی روی مسائل داشته باشیم. حتماً می‌توانیم بر کاستی‌ها غلبه کنیم. موسوی تأکید کرد: ما به یک‌جانبه‌گرایی باور نداریم و معتقدیم باید ساختار سه‌جانبه‌گرایی و اصلاحات ساختاری را متناسب با سه‌جانبه‌گرایی انجام دهیم. اکنون نواقص وجود دارد و همه از آن آگاهیم و باید جبران شود. اگر در حوزه اقتصادی تأمین اجتماعی مشکلاتی وجود دارد و با بهره‌وری مطلوب فاصله داریم یکی از راه‌های برون‌رفت از این شرایط این است که درهای حوزه اقتصادی خودمان را باز