

گزارش‌سیاستی: پایداری افزایش مزدکارگران در سال ۱۴۰۱



مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری

دفتر خدمات پژوهشی

مجموعه گزارش شماره ۳۲۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شناسه گزارش

عنوان	گزارش سیاستی: پیامدهای افزایش مزد کارگران در سال ۱۴۰۱
کد شناسه	۱۴۰۱-۵-۱۰۳۶۹
واحد ستادی	دفتر خدمات پژوهشی
پدیدآورندگان	رضوان استادعلی دهقی
مشاور علمی	سعید غلامی نتاج امیری
ناظر علمی	محمدجواد محسنی نیا
طراح جلد	پدرام حاجی اسماعیلی
ناشر	مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری
تاریخ انتشار	بهار ۱۴۰۱
مطالب این گزارش لزوماً بیانگر نظر رسمی سازمان برنامه و بودجه کشور و مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری نیست.	
حقوق معنوی اثر به پدیدآورندگان و حقوق مادی آن، به مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان برنامه و بودجه کشور تعلق دارد و استفاده از آن با ذکر مأخذ بلامانع است.	
آدرس: تهران - خیابان استاد نجات‌اللهی - خیابان استاد جعفر شهری (سپند) - پلاک ۱۶	
شماره تماس: ۰۲۱-۴۳۳۰۶۰۰۰	شماره پیام‌رسان: ۰۹۹۲۱۵۷۵۸۴۳
آدرس سایت: https://www.dfrc.ir/	

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
خلاصه مدیریتی.....	أ
۱-زمینه.....	۱
۲-تحلیل مشکل: پیامدهای افزایش حقوق بر اساس بخشنامه شورای عالی کار.....	۳
۱-۲-افزایش تبعیض و نابرابری بین مستمری‌های صندوق‌های مختلف بازنشستگی.....	۳
۲-۲-افزایش نابرابری درآمدی بین شاغلین.....	۳
۳-۲-افزایش تعدیل کارگران:.....	۴
۴-۲-افزایش آسیب‌پذیری به کارگران.....	۴
۵-۲-از بین رفتن کسب و کارهای کوچک.....	۴
۶-۲-کاهش اشتغال و تولید.....	۵
۷-۲-افزایش قیمت محصولات.....	۵
۸-۲-افزایش تورم.....	۵
۹-۲-افزایش هزینه‌های مرتبط با مالیات و بیمه.....	۵
۳-توصیه‌های سیاستی.....	۶
۱-۳-افزایش دستمزد حداقلی بگیران.....	۶
۲-۳-کاهش تورم.....	۶
۳-۳-افزایش دستمزد سایر سطوح به صورت پلکانی نزولی و تدریجی.....	۶
۴-۳-تعیین حداقل دستمزد برای هر گروه از مشاغل خارج از شمول قانون کار.....	۶
۵-۳-ارائه بسته‌های حمایتی برای بنگاه‌های کوچک و متوسط.....	۷
۶-۳-توصیه کوتاه‌مدت مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی: افزایش پلکانی نزولی مستمری‌ها.....	۷
۷-۳-توصیه میان‌مدت مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی: کاهش میزان وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه عمومی.....	۷
۸-۳-توصیه بلندمدت مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی:.....	۹
۴-نتیجه‌گیری.....	۱۲
منابع.....	۱۳

فهرست جداول، نمودار و شکل

صفحه	عنوان
۱	جدول ۱: حقوق و مزایای سال ۱۴۰۱.....
۹	جدول ۲: راهبرد بهبود بنگاهداری و توسعه اقتصادی صندوق بازنشستگی کشور.....
۸	نمودار ۱: وابستگی صندوق بازنشستگی کشوری به بودجه عمومی.....
۱۱	شکل ۱: نظام بازنشستگی سوئد.....

خلاصه مدیریتی

این گزارش در پاسخ به نامه دریافتی از مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی با شماره ۱۲۹۷۲/۰۰/م ح مبنی بر پیامدهای افزایش مزد بر صندوق‌های بازنشستگی کشور تهیه شده است. گزارش پیش رو ابتدا به بررسی پیامدهای افزایش مزد بر اساس بخشنامه شماره ۲۶۵۳۴۴ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۲ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداخته و سپس به تحلیل گزینه‌های سیاستی مرتبط می‌پردازد. در حالی که افزایش دستمزد حداقلی بگیران برای تأمین سبد معیشت خانوارهای کم‌درآمد ضروری است، گزارش پیش رو بر تحلیل الگوی انتخاب شده برای افزایش مزد سایر سطوح درآمدی تمرکز می‌نماید. افزایش دستمزد سایر سطوح درآمدی بر اساس قاعده ۳۸ درصدی بخشنامه مذکور می‌تواند منجر به پیامدهایی مانند افزایش نابرابری درآمدی میان شاغلین، تعدیل کارگران، آسیب‌پذیری نیروی کار، انحلال کسب و کارهای کوچک و افزایش قیمت‌ها شود.

همچنین با توجه به الگوی انتخاب شده برای افزایش مزد کارگران و پیامدهای آن بر تعیین مستمری بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی و شرکت ملی فولاد، میزان افزایش مستمری این دو سازمان بسیار بیشتر از ۱۰ درصد در نظر گرفته شده در لایحه و مصوبه مجلس در رابطه با بودجه سال ۱۴۰۱ خواهد بود. علاوه بر این، موجب ایجاد احساس تبعیض و شکل‌گیری مطالبه افزایش مستمری مجدد برای بازنشستگان صندوق کشوری، نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های دستگاهی می‌شود. در این گزارش، برای ارائه توصیه‌های سیاستی مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی، نظام بیمه اجتماعی ایران به صورت اجمالی با نظام بیمه‌ای سوئد و کانادا مقایسه شده است.

این گزارش افزایش دستمزد حداقلی بگیران را به چالش نمی‌کشد، اما برای سایر سطوح درآمدی، به جای قاعده ۳۸ درصدی، افزایش تدریجی پلکانی نزولی را توصیه می‌کند. در عین حال مهم‌ترین مسئله‌ای که ضروری است دولت به منظور حفظ معیشت و رفاه خانوار بر آن تمرکز کند، کاهش تورم می‌باشد. افزایش دستمزد فقط قسمتی از مشکلات مربوط به افزایش تورم را برای خانوارها حل خواهد کرد و افزایش بی‌رویه دستمزدها، کشور را در مشکلات مختلف دیگر مانند اسارت در دام تسلسل افزایش حقوق و تورم درگیر خواهد کرد. بنابراین علاوه بر افزایش تدریجی و پلکانی سایر سطوح درآمدی، دولت نیازمند تمرکز جدی بر کاهش تورم است.

توصیه‌های سیاستی این گزارش علاوه بر کاهش تورم و افزایش حقوق حداقلی بگیران، شامل افزایش دستمزد و مستمری‌ها به صورت تدریجی و پلکانی نزولی با توجه به سبد معیشت خانوار برای سایر سطوح درآمدی،

کاهش وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه عمومی، تغییر تدریجی نظام بیمه کشور، کاهش تدریجی اتکای صندوق‌های بازنشستگی به سهم بیمه افراد و تکمیل بیمه عمومی با سرمایه‌گذاری‌های خصوصی است.

۱- زمینه

این گزارش به بررسی پیامدهای افزایش مزد کارگران بر اساس بخشنامه شماره ۲۶۵۳۴۴ مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۲۲ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌پردازد. بر اساس این بخشنامه، حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار^۱ مبلغ ۱۳۹۳۲۵۰ ریال (یک میلیون و سیصد و نود و سه هزار و دویست و پنجاه ریال)، در سال ۱۴۰۱ تعیین گردید. همچنین از اول سال ۱۴۰۱ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۳۸ درصد مزد ثابت یا مزد مبنا (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به اضافه روزانه ۱۷۱۷۲۲ ریال به نسبت آخرین مزد در سال ۱۴۰۰ افزایش می‌یابد.^۲

مطابق ماده ۴۱ قانون کار، دستمزد کارگران باید بر پایه نرخ تورم و سبد هزینه زندگی خانوار کارگری تعیین شود. بر اساس تصمیم شورای عالی کار، حداقل حقوق کارگران با ۵۷,۴ درصد افزایش، به ۴ میلیون و ۱۷۹ هزار و ۷۵۰ تومان رسید. در سال گذشته میزان پایه حقوق کارگران ماهانه ۲ میلیون و ۵۵۴ هزار و ۹۵۰ تومان بود. همچنین، حداقل دستمزد روزانه از ۸۸ هزار تومان در سال ۱۴۰۰ به ۱۳۹ هزار تومان در سال ۱۴۰۱ رسیده است.

اعداد زیر بر اساس جدول ارائه شده توسط شورای عالی کار است:

ردیف	شرح	۱۴۰۰	۱۴۰۱	درصد افزایش نسبت به سال ۱۴۰۰
۱	حداقل دستمزد روزانه	۸۸۵,۱۶۵	۱,۳۹۳,۲۵۰	۵۷/۴
۲	حداقل دستمزد ماهیانه	۲۶,۵۵۴,۹۵۰	۴۱,۷۹۷,۵۵۰	۵۷/۴
۳	حق مسکن ماهیانه	۴,۵۰۰,۰۰۰	۶,۵۰۰,۰۰۰	۴۴/۴
۴	حق بن نقدی (کمک هزینه اقلام مصرفی)	۶,۰۰۰,۰۰۰	۸,۵۰۰,۰۰۰	۴۱/۷
۵	حق اولاد برای هر فرزند	۲,۶۵۵,۴۹۵	۴,۱۷۹,۷۵۰	۵۷/۴
۶	حق سنوات ماهانه (شرط: داشتن حداقل یک سال سابقه کار)	۱,۴۰۰,۰۰۰	۲,۱۰۰,۰۰۰	۵۰
۷	مجموعه دریافتی بدون فرزند و بدون سابقه کار	۳۷,۰۵۴,۹۵۰	۵۶,۷۹۷,۵۰۰	۵۳/۳
۸	مجموعه دریافتی افراد متاهل با یک فرزند	۳۹,۷۱۰,۴۴۵	۶۳,۰۷۷,۲۵۰	۵۳/۴
۹	مجموعه دریافتی افراد متاهل با دو فرزند	۴۲,۳۶۵,۹۴۰	۶۷,۲۵۷,۰۰۰	۵۳/۷
۱۰	مجموعه دریافتی افراد متاهل ۳/۳ نفری	۴۱,۹۰۷,۰۹۴	۶۴,۳۳۱,۱۷۵	۵۳/۵

جدول ۱: حقوق و مزایای سال ۱۴۰۱ (اعداد به ریال است)

۱. اعم از قرارداد دائم یا موقت

۲. تبصره: با اعمال افزایش این بند مزد شغل کارگران مشمول طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید از مبلغ ۱۳۹۳۲۵۰ ریال (یک میلیون و سیصد و نود و سه هزار و دویست و پنجاه ریال) بند (۱) کمتر شود.

در سال ۱۴۰۱ سبد معیشت کارگران، ۸ میلیون و ۹۷۹ هزار تومان برای خانوارهای ۳,۳ نفری تعیین شده است. همچنین بر اساس مصوبه مجلس حداقل حقوق بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مشترکان صندوق‌های بازنشستگی کشوری و لشکری و سایر صندوق‌های بازنشستگی وابسته به دستگاه‌های اجرائی در سال ۱۴۰۱، ۵ میلیون تومان تعیین شد که میزان افزایش آن ده درصد خواهد بود. طبق مصوبه مجلس، حقوق بازنشستگان متناسب با سنوات خدمت قابل قبول، نباید از پنجاه میلیون ریال کمتر باشد.

۲- پیامدهای افزایش حقوق بر اساس بخشنامه شورای عالی کار

افزایش مزد حداقلی بگیران برای تأمین حداقل زندگی و سبب معیشت خانوار ضروری است. البته افزایش مزد برای سایر سطوح درآمدی نیز به میزان نرخ تورم، یک گزینه سیاستی ایده‌آل با توجه به مزد منصفانه، بهره‌وری و رضایت نیروی کار می‌باشد، اما وجود پیچیدگی‌ها و مشکلاتی مانند نبود ساختار قدرتمند بازتوزیع درآمد، تورم و عدم ثبات اقتصادی، افزایش مزد با قاعده ۳۸ درصد، ممکن است همراه با پیامدهایی باشد. در این قسمت پیامدهای ممکن افزایش مزد به میزان ۳۸ درصد برای سایر سطوح درآمدی ذکر شده است:

۲-۱- افزایش تبعیض و نابرابری بین مستمری‌های صندوق‌های مختلف بازنشستگی

با توجه به الگوی انتخاب شده برای افزایش حقوق کارگران و اثرات آن بر تعیین مستمری بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی و شرکت ملی فولاد، میزان افزایش مستمری این دو سازمان بسیار بیشتر از ۱۰ درصد در نظر گرفته شده در لایحه و مصوبه مجلس در رابطه با بودجه سال ۱۴۰۱ خواهد بود. بیم ایجاد احساس تبعیض و شکل‌گیری مطالبه افزایش مستمری مجدد برای بازنشستگان صندوق کشوری، نیروهای مسلح و سایر صندوق‌های دستگاهی می‌رود که با توجه به وضعیت بودجه کشور اتفاقی نگران‌کننده است.^۱

۲-۲- افزایش نابرابری در آمدی بین شاغلین

افزایش حقوق با قاعده مذکور در بخشنامه شورای کار سبب افزایش نابرابری سطوح مختلف درآمدی نیز می‌شود. اگر حداقل حقوق کارکنان با یک درصد مشخص، افزایش داده شود و در کنار آن حداکثر حقوق هم با همین درصد افزایش پیدا کند، فاصله بین حداقل حقوق و حداکثر حقوق کم نمی‌شود، بلکه بیشتر شده و نابرابری افزایش می‌یابد. این شیوه افزایش حقوق همچنان سبب اختلاف درآمدی میان صندوق‌های مختلف می‌شود و بسیار هزینه‌بر است. اگر این افزایش حقوق به صورت **پلکانی نزولی** اتفاق می‌افتاد همراه با عدالت بیشتری بود و هزینه کمتری را بر بودجه کشور وارد می‌کرد. همچنین، در کشور نظام مالیاتی قدرتمندی برای بازتوزیع درآمدها وجود ندارد. بنابراین افزایش درآمدها با یک درصد ثابت بدون بازتوزیع درآمدها، نابرابری را بیشتر کرده و هزینه‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد.

۱. قاعده همسان‌سازی که به واسطه آن حقوق بازنشستگان به حقوق شاغلین هم پایه نزدیک می‌شود، می‌تواند باعث شود مستمری برخی از بازنشستگان از ۳۸ درصد بیشتر افزایش پیدا کند.

۲-۳- افزایش تعدیل کارگران

بخش قابل توجهی از اقتصاد کشور بر دوش بنگاه‌های کوچک و متوسط قرار دارد. با افزایش بالای حقوق و دستمزد، بنگاه‌های کوچک و متوسط^۱ در تأمین سرمایه در گردش ناتوان مانده و در نهایت مجبور به تولید با ظرفیت پایین‌تر، تعطیلی بنگاه و یا تعدیل نیروی کار شده که در نهایت ضرر آن متوجه کارگران خواهد گردید. بنگاه‌های بزرگ در این فرایند ترجیح می‌دهند به جای افزایش مبلغ پرداختی به نیروهای کارگری ساده، تکنولوژی خود را توسعه بخشیده و ماشین‌آلات مدرن خریداری کنند تا نیاز خود را به نیروهای کارگری به حداقل برسانند. این رویکرد همچنین می‌تواند به تعدیل نیروی کار بینجامد.

۲-۴- افزایش آسیب‌پذیری به کارگران

از آنجایی که افزایش حقوق به معنای افزایش هزینه‌های تولید برای کارفرمایان می‌باشد، برای کاهش هزینه‌ها علاوه بر تعدیل نیروی کار، ممکن است بخشی از نیروی کار از حیثه قرارداد و دریافت حقوق بر پایه قانون کار خارج شده و دریافتی کمتر و بدون بیمه داشته باشند. کارهای بدون قرارداد، آسیب‌پذیری کارگران را بالاتر برده و آنها را از سایر مزایا و حقوقشان نیز محروم می‌دارد. همچنین مقررات قانون کار شامل بخشی از کارگران نمی‌شود. این کارگران نه تنها افزایش مزد دریافت نمی‌کنند بلکه تحت تأثیر افزایش هزینه‌های زندگی به دلیل افزایش مزد قرار می‌گیرند و آسیب‌پذیری آنها دوچندان می‌شود.

۲-۵- از بین رفتن کسب و کارهای کوچک

تعطیلی بعضی از کارگاه‌ها یا کارخانه‌ها و یا مؤسسات تابع قانون کار به دلیل عدم تأمین هزینه‌ها، افزایش یافته است. رشد هزینه دستمزد، برای بنگاه‌های بزرگ با سهم زیر ۱۰ درصد دستمزد در بهای تمام شده، قابل تحمل‌تر است؛ اما برای بنگاه‌های کوچک و متوسط که سهم دستمزد در قیمت تمام شده کالا و خدماتشان به ۳۰ تا ۵۰ درصد و برای بنگاه‌های خدماتی که این رقم به بیش از ۵۰ درصد می‌رسد، مواجه شدن با این رشد هزینه دستمزد، بسیار دشوار خواهد بود. این افزایش هزینه می‌تواند به پایان کار رسمی طیف گسترده‌ای از کسب و کارهای کوچک و متوسط متکی به نیروی کار منجر شود که ستون فقرات بازار کار را تشکیل می‌دهند. این پیامد همچنین می‌تواند به کاهش اشتغال منجر شود.

۱. بنگاه‌های ۱-۴۹ کارگر و یا بنگاه‌هایی که هزینه دستمزد بیش از ۳۰ درصد هزینه تولید آنها را تشکیل می‌دهد.

۲-۶- کاهش اشتغال و تولید

همان‌گونه که در بالا ذکر شد با افزایش بالای حقوق و دستمزد، بنگاه‌های کوچک در تأمین سرمایه در گردش ناتوان بوده و در نهایت مجبور به تولید با ظرفیت پایین‌تر، تعطیلی بنگاه و یا تعدیل نیروی کار خواهند شد. تعطیلی بنگاه و تعدیل نیروی کار کاهش اشتغال رسمی را به دنبال خواهد داشت.

۲-۷- افزایش قیمت محصولات

کارفرماها به دلیل عدم امکان تأمین هزینه‌های کارگاه‌های خود، ناچار می‌شوند قیمت تولیدات یا خدمات خود را بالا ببرند. این افزایش قیمت‌ها مستقیماً بر هزینه زندگی تأثیر خواهد گذاشت و قبل از هر کس دیگر، خود کارگران باید متحمل این افزایش هزینه‌ها شوند و آنچه از طریق افزایش حقوق به دست می‌آورند را صرف هزینه زندگی کنند. بالا رفتن قیمت تولیدات و خدمات، بر روی سایر قیمت‌ها از جمله اجاره مسکن و کالاهای اساسی نیز اثر افزایشی دارد.

۲-۸- افزایش تورم

طبق پژوهش‌های انجام شده بر عوامل مؤثر بر تورم در اقتصاد ایران، فشار هزینه نظیر افزایش دستمزد می‌تواند منجر به افزایش تورم در ایران شود. همچنین بر اساس این مطالعات، کسری بودجه می‌تواند منتهی به افزایش تورم گردد. بنابراین اگر افزایش دستمزدها منجر به کسری بودجه شود، به افزایش تورم هم منتهی می‌گردد (سبحانیان، ۱۳۹۱)؛ اما باید دقت کرد که عوامل بسیار دیگری در رشد تورم در ایران مؤثر هستند و افزایش حقوق، بخش بسیار کوچکی از این عوامل را تشکیل می‌دهد.

۲-۹- افزایش هزینه‌های مرتبط با مالیات و بیمه

افزایش حقوق به معنای هزینه بالاتر مرتبط با بیمه و مالیات برای کارگران و کارفرمایان است. در این صورت برای جلوگیری از آسیب‌های مضاعف به کارگران و کارفرمایان بنگاه‌های کوچک، دولت مجبور خواهد شد برای بنگاه‌های خدماتی و بنگاه‌های کوچک معافیت‌ها یا تخفیفات مالیاتی قائل شده و بخشی یا تمام سهم کارفرما از حق بیمه را بپردازد. این حمایت‌ها برای دولت هزینه‌بر بوده و بر مشکلات مرتبط با کسری بودجه می‌افزاید.

۳- توصیه‌های سیاستی

۳-۱- افزایش دستمزد حداقلی بگیران

افزایش دستمزد گروه‌های پایین درآمدی برای تأمین حداقل زندگی و سبب معیشت خانوار ضروری است. عدم افزایش دستمزد حداقلی بگیران، پیامدهای اجتماعی ناگواری را برای کشور به دنبال خواهد داشت. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فقر، فشار اقتصادی بر گروه‌های پایین درآمدی و عدم تأمین نیازهای معیشتی آنها، روند توسعه اقتصادی را به چالش کشیده و نرخ جرم و جنایت را در کشورها افزایش خواهد داد (Agnew & Breznna, 2019; Mansi et al., 2020).

۳-۲- کاهش تورم

بهبود زندگی اقتصادی آحاد ملت نیازمند برقراری ثبات در نظام تولید و تجارت است. دولت باید کیفیت حکمرانی اقتصادی را افزایش و تورم را کاهش دهد. با وجود تورم و مشکلات دیگر در ساختار اقتصادی کشور، عدم افزایش حقوق لزوماً منجر به بهبود اوضاع اقتصادی کشور نخواهد شد و پیامدهای منفی دیگری مانند کاهش بهره‌وری، انصاف و مهاجرت نیروی کار را به دنبال خواهد داشت.

۳-۳- افزایش دستمزد سایر سطوح به صورت پلکانی نزولی و تدریجی

پیشنهاد می‌شود افزایش دستمزد سایر سطوح درآمدی به صورت پلکانی نزولی و تدریجی با توجه به سبب معیشت خانوار انجام گیرد. افزایش تدریجی حقوق به کارفرمایان و دولت این اجازه را می‌دهد که خود را با تغییرات هماهنگ کرده و حمایت‌های مرتبط با این تغییرات را ارائه دهند. همچنین افزایش پلکانی نزولی، نابرابری را در غیاب یک نظام کارآمد بازتوزیع درآمد کاهش می‌دهد.

۳-۴- تعیین حداقل دستمزد برای هر گروه از مشاغل خارج از شمول قانون کار

دستمزدهای مشاغلی که تحت شمول قانون کار قرار نمی‌گیرند، در بسیاری از موارد از افزایش حقوق، بیمه و سایر مزایا بی‌بهره می‌مانند. در چنین وضعیتی، شرایط تورمی این مشاغل را تحت فشار مضاعف قرار می‌دهد. این گزارش توصیه می‌کند که برای هر گروه شغلی خارج از قانون کار نیز حداقل دستمزد تعیین شود تا افزایش دستمزدها موجب افزایش نابرابری میان مشاغل آسیب‌پذیر خارج از قانون کار نشود.

۳-۵- ارائه بسته‌های حمایتی برای بنگاه‌های کوچک و متوسط^۱

همراه با افزایش حقوق تدریجی، پیشنهاد می‌شود دولت برای کارگران و کارفرمایان بنگاه‌های کوچک و متوسط معافیت‌های مالیاتی، پرداخت سهم بیمه، وام‌های کم‌بهره و سایر بسته‌های حمایتی را در نظر بگیرد تا آسیب‌های افزایش حقوق را برای آنها کاهش دهد.

۳-۶- توصیه کوتاه‌مدت مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی: افزایش پلکانی نزولی مستمری‌ها

علاوه بر حصول اطمینان از اینکه بازنشستگان حداقلی‌بگیر، مستمری برابر با حداقل مزد در سال ۱۴۰۱ را دریافت می‌کنند، محاسباتی بر اطلاعات بازنشستگان صورت گیرد تا قواعدی به کار گرفته شوند که اختلاف و نابرابری را بین سطوح مختلف مستمری کاهش دهد، اما در عین حال بتواند سبب غذایی و تا حدی از تورم را برای مستمری‌بگیران در نظر بگیرند. به عنوان مثال، تحلیل و محاسباتی بر اطلاعات جدول سن و سابقه بازنشستگان مبنی بر اینکه افزایش پلکانی نزولی مستمری‌ها چه تأثیری بر مستمری بازنشستگان صندوق‌های مختلف با سابقه و شرایط متفاوت می‌گذارد، صورت گیرد. افزایش پلکانی نزولی به این معنا است که سطوح پایین مستمری‌بگیران درصد بیشتری از افزایش حقوق را نسبت به سطوح بالای درآمدی تجربه کنند.

۳-۷- توصیه میان‌مدت مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی: کاهش میزان وابستگی صندوق‌های

بازنشستگی به بودجه عمومی

کاهش میزان وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه عمومی باعث می‌شود که افزایش مستمری‌ها بر بودجه عمومی فشار نیاورد. با توجه به آنکه راهکارهایی چون افزایش ناگهانی حق بیمه کسورپردازان، افزایش میزان شاغلان استخدامی دستگاه‌های دولتی و یا کاهش حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران تحت پوشش، به دلایل روشن اقتصادی، اجتماعی و بعضاً امنیتی برای کاهش میزان وابستگی صندوق بازنشستگی کشوری به بودجه عمومی عملاً ممکن نیست و تنها راه نجات صندوق‌های بازنشستگی از ورشکستگی، افزایش فعالیت‌های سودآور و بهبود جدی عملکرد در حوزه سرمایه‌گذاری‌های اقتصادی است (صندوق بازنشستگی کشور، ۱۴۰۰). به عنوان مثال، عملکرد صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۹۹ نشان می‌دهد که گام‌های مؤثری در این جهت برداشته است؛ چراکه میزان وابستگی این صندوق به بودجه عمومی نه تنها برخلاف ۱۴ سال ماقبل آن افزایش نیافته، بلکه روند افزایش وابستگی به منابع عمومی معکوس شده و از ۷۵ درصد در سال ۱۳۹۸ به ۷۰ درصد در انتهای سال ۱۳۹۹ کاهش یافته است.

۱. بنگاه‌های ۱-۴۹ کارگر و یا بنگاه‌هایی که هزینه دستمزد بیش از ۳۰ درصد هزینه تولید آنها را تشکیل می‌دهد.



نمودار ۱: وابستگی صندوق بازنشستگی کشوری به بودجه عمومی

منبع: صندوق بازنشستگی کشور

کاهش وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به منابع عمومی دولت از طریق راهکارهایی مانند سرمایه‌گذاری‌های هدفمند، ساماندهی، انحلال و ادغام شرکت‌های تابعه و آماده‌سازی شرکت‌ها برای ورود به بورس امکان‌پذیر است. به عنوان مثال، صندوق بازنشستگی کشوری استراتژی کلان خود را در حوزه اقتصادی و با هدف کاهش وابستگی به دولت، با عنوان کلی «بهبود بنگاهداری و توسعه اقتصادی» تعریف کرد که این راهبرد اصلی، در قالب چهار راهبرد فرعی و چندین پروژه راهبردی، به شرح جدول پیوست عملیاتی شد. همچنین، در جهت نظارت و پیگیری اجرای راهبردهای تعریف شده، سه کارگروه «ساماندهی هلدینگ‌ها و شرکت‌های بورسی»، «پیگیری ویژه مگا پروژه‌ها» و «بهینه‌سازی پورتفوی بورسی» تشکیل شد.

راهبرد اصلی	راهبردهای فرعی	پروژه‌های راهبردی
بهبود بنگاهداری و توسعه اقتصادی	خروج از بنگاهداری	* ادغام یا انحلال بنگاه‌های زیان‌ده و کمتر سودده * احیای بنگاه‌های ارزنده جهت آمادگی برای واگذاری * اجرای برنامه فروش اموال مازاد غیرمولد
	استقرار نظام پویای بنگاهداری	* ایجاد ساختارهای والدینی یا نظارتی (parent) به‌جای ساختار هولدینگ‌داری * بهبود نظام حاکمیت شرکتی در بخش اقتصادی
تنوع‌بخشی پرتفوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت ریسک	بهبودسازی پرتفوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت بازده (بازدهی مناسب و بلندمدت)	* بررسی کردن بنگاه‌های سودده * بهبودسازی پرتفوی بوری با حداکثر بازدهی * سرمایه‌گذاری در بنگاه‌های با بازدهی مناسب و بلندمدت
	تنوع‌بخشی پرتفوی سرمایه‌گذاری با رویکرد مدیریت ریسک	* ورود به کسب‌وکارهای آینده‌مدار و نوآورانه * طراحی و استقرار نظام سرمایه‌گذاری در صندوق‌های اقماری (صنفا) و اجرای آزمایشی آن

جدول ۲: راهبرد بهبود بنگاهداری و توسعه اقتصادی صندوق بازنشستگی کشور

منبع: صندوق بازنشستگی کشور

۳-۸- توصیه بلندمدت مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی

تغییر تدریجی نظام بیمه کشور، کاهش تدریجی اتکای صندوق‌های بازنشستگی بر سهم بیمه افراد و تکمیل بیمه عمومی با سرمایه‌گذاری‌های خصوصی:

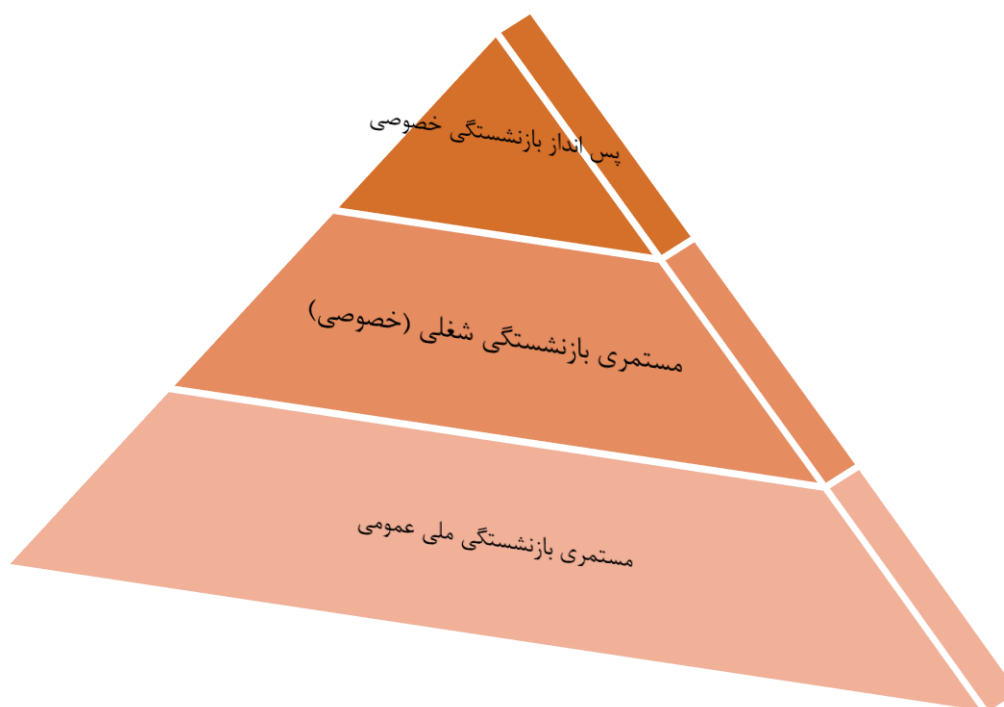
– اتکای حداکثری بر سهم بیمه شاغلین برای پرداخت حقوق بازنشستگان با تغییرات دموگرافیک مانند پیری جمعیت و تغییرات اقتصادی دستخوش ناپایداری می‌شود. صندوق‌های عمومی در سایر کشورهای جهان، ۹۰ درصد حقوق بازنشستگان را تأمین نمی‌کنند و کسور بسیار کمتر از ۳۰ درصد دریافت می‌کنند. به عنوان مثال، صندوق‌های بازنشستگی در کشور کانادا حدود ۳۰ درصد از حقوق بازنشستگان را تأمین می‌کنند.

– همچنین نظام‌های بیمه در کشورهای پیشرفته از چندین لایه تشکیل شده‌اند و بیمه عمومی تنها یک لایه از چندین لایه را تشکیل می‌دهد. به عنوان مثال، سیستم بازنشستگی کانادا از چند بخش تشکیل شده است:

– برنامه بازنشستگی کانادا که در آن کارفرما و کارگر هر کدام حدود ۵ درصد سهم بیمه می‌پردازند و کارگر حدود ۳۰ درصد از حقوق خود را در زمان بازنشستگی دریافت می‌کند.

- برنامه بازنشستگی شغلی خصوصی: کارگر و کارفرما به صندوق‌های مختلف سهم پرداخت می‌کنند و سهم پرداخت شده داخل صندوق‌ها با انتخاب کارگر سرمایه‌گذاری می‌شود و رشد می‌کند و در زمان بازنشستگی برای به صورت ماهانه به کارگر پرداخت می‌شود.
 - پس‌انداز بازنشستگی خصوصی: در صندوق‌ها و بانک‌های مختلف انجام می‌شود و افراد در زمان بازنشستگی می‌توانند اصل پول و سود آن را برداشت نمایند.
 - مستمری بازنشستگی حمایتی: به بازنشستگانی تعلق می‌گیرد که حقوق سالانه آنها کمتر از میزانی باشد که دولت کانادا تعیین می‌کند.
- همچنین سیستم بازنشستگی سوئد از سه بخش تشکیل شده است:
- مستمری بازنشستگی ملی دولتی: این نوع مستمری در پایین‌ترین قسمت نظام بیمه سوئد قرار دارد. بازنشستگی عمومی از طریق مشارکت‌های کارفرمایان و همچنین مالیات‌ها پرداخت می‌شود. مستمری عمومی شامل موارد زیر است:
 - مستمری درآمدی: ۱۶ درصد حقوق شاغلین هر سال به حقوق بازنشستگی درآمدی اختصاص می‌یابد.
 - مستمری حق بیمه: هر سال ۲,۵ درصد از حقوق شاغلین به مستمری حق بیمه اختصاص می‌یابد و مستقیماً صرف مستمری بازنشستگی پرداخت‌کنندگان حق بیمه می‌شود؛ به عبارت دیگر، مستمری حق بیمه صرف پرداخت مستمری بازنشستگان کنونی نمی‌شود. شاغلین می‌توانند انتخاب کنند که این پول را کجا سرمایه‌گذاری کنند.
 - بازنشستگی تضمینی: اگر افراد در طول زندگی خود درآمد کمی داشته باشند یا درآمدی نداشته باشند، ممکن است مستمری تضمینی دریافت کنند. این مستمری بر اساس موارد مختلفی از جمله میزان حقوق بازنشستگی و مدت‌زمان زندگی فرد در سوئد است.
 - مستمری شغلی خصوصی: این مستمری مکمل مستمری عمومی است. کارفرما و کارگر به صندوق‌های خصوصی درصدی از حقوق کارگر را پرداخت می‌کنند و این پول در این صندوق‌ها رشد کرده و در زمان بازنشستگی توسط شاغلین برداشت می‌شود. مستمری شغلی بخش مهمی از کل مستمری را تشکیل می‌دهد.
 - پس‌انداز بازنشستگی خصوصی: هر فردی که بخواهد می‌تواند برای بازنشستگی خود پس‌انداز کند. طرح‌های اختیاری که با انعقاد قرارداد فی‌مابین بیمه شده (کارمند) و بیمه‌گر (شرکت‌های بیمه

تجاری/ اجتماعی) پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده طی سنوات معین به منظور برخورداری از مستمری بازنشستگی مکمل انجام می‌شود.



شکل ۱: نظام بازنشستگی سوئد

با توجه به توضیحات پیش‌گفته پیشنهاد می‌شود برای ارتقای نظام بیمه کشور برنامه‌ریزی شود. به عنوان مثال برنامه‌ریزی شود تا ۲۰ سال آینده ۱۰ درصد به صندوق‌ها از جانب کارگر و کارفرما واریز شده و هر ساله ۰,۵ درصد از سهم بیمه عمومی شاغلین^۱ کاهش یابد و در صندوق‌های خصوصی سرمایه‌گذاری شود. این صندوق‌های خصوصی در سال‌های ابتدایی وام بی‌بهره یا کم‌بهره از دولت دریافت کنند تا بتوانند درصدی که به جای صندوق‌های بیمه عمومی به صندوق‌های بیمه خصوصی داده می‌شود را به صندوق‌های بیمه عمومی بازگردانند. ۱۵ درصد حقوق افراد از طریق کارفرمایان و کارگران در چندین صندوق خصوصی با انتخاب کارگران سرمایه‌گذاری شود که هر ساله رشد کرده و پس از شروع بازنشستگی به صورت ماهانه در اختیار بازنشستگان قرار گیرد.

۱. شاغلینی که اولین سهم بیمه خود را پرداخت می‌کنند.

۴- نتیجه‌گیری

در حالی که افزایش دستمزد حداقلی‌بگیران برای تأمین سبد معیشت خانوارهای کم‌درآمد ضروری است، الگوی انتخاب شده برای افزایش دستمزد سایر سطوح می‌تواند منجر به آثار منفی مانند افزایش نابرابری میان شاغلین و مستمری‌بگیران، تعدیل کارگران، آسیب‌پذیری نیروی کار، انحلال کسب و کارهای کوچک، کاهش اشتغال و افزایش قیمت‌ها شود. توصیه‌های سیاستی شامل تمرکز دولت بر کاهش تورم و افزایش حقوق و مستمری‌ها به صورت تدریجی و پلکانی نزولی با توجه به سبد معیشت خانوار برای سایر سطوح درآمدی است. افزایش تدریجی حقوق به کارفرمایان و دولت این اجازه را می‌دهد که خود را با تغییرات هماهنگ کرده و حمایت‌های مرتبط با این تغییرات نظیر معافیت‌های مالیاتی، پرداخت سهم بیمه و وام‌های کم‌بهره را ارائه دهند.

توصیه‌های سیاستی مرتبط با صندوق‌های بازنشستگی، شامل افزایش مستمری‌ها به صورت پلکانی نزولی، کاهش وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه عمومی، تغییر تدریجی نظام بیمه کشور، کاهش تدریجی اتکای صندوق‌های بازنشستگی بر سهم بیمه افراد و تکمیل بیمه عمومی با سرمایه‌گذاری‌های خصوصی است. افزایش مستمری‌ها به صورت نزولی، نابرابری‌ها در مستمری‌ها را کاهش داده و هزینه کمتری را بر بودجه وارد می‌آورد. کاهش وابستگی صندوق‌های بازنشستگی به بودجه عمومی، صندوق‌ها را در برابر تغییرات اقتصادی پایدارتر کرده و باعث می‌شود که افزایش مستمری‌ها بر بودجه عمومی فشار نیاورد. تغییر تدریجی نظام بیمه کشور همراه با کاهش تدریجی اتکای صندوق‌های بازنشستگی بر سهم بیمه افراد صندوق‌ها را برابر تغییرات دموگرافیک مانند پیری جمعیت و تغییرات اقتصادی محافظت می‌کند. تکمیل بیمه‌های عمومی با سرمایه‌گذاری‌های خصوصی، منابع درآمدی با کاهش وابستگی مستمری‌ها به سهم بیمه نیروی شاغل، منابع درآمدی پایدارتری را در اختیار بازنشستگان قرار می‌دهد.

منابع

- سبحانیان، سید محمد هادی (۱۳۹۱). علل بروز تورم در ایران و راه‌های کاهش و مهار آن. مرکز پژوهش‌های مجلس. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. بخشنامه تعیین حداقل مزد کارگران در سال ۱۴۰۱ <https://www.mcls.gov.ir>
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۴۰۰). بنگاه‌های اقتصادی صندوق بازنشستگی کشوری چگونه روند افزایش وابستگی به دولت را معکوس کردند؟ صندوق بازنشستگی کشوری <https://www.cspf.ir>
- Agnew, R., & Brezina, T. (2019). General strain theory. In *Handbook on crime and deviance* (pp. 145-160). Springer, Cham.
- Carmen Boado-Penas, M. D., Naka, P., & Settergren, O. (2020). Last lessons learned from the Swedish public pension system. In *Economic Challenges of Pension Systems* (pp. 235-254). Springer, Cham.
- Government of Canada. (2022) Canada Pension Plan. Accessed at: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/canada-pension-plan-cpp/cpp-contribution-rates-maximums-exemptions.html>
- Koval, N., Priamuhina, N., & Zhmurko, I. (2020). Analysis of economic-financial experience of the world countries in the system of pension insurance. *Baltic Journal of Economic Studies*, 6(1), 1-8.
- Mansi, E., Hysa, E., Panait, M., & Voica, M. C. (2020). Poverty—a challenge for economic development? Evidences from Western Balkan countries and the European Union. *Sustainability*, 12(18), 7754.