تحلیل اقتصادی پروژهٔ مهم قالیباف - پزشکیان

درآمدها به اندازهٔ تورم ترمیم می‌شود



فاطمه سادات مرتضوی
خبرنگار

چند روز پیش محمدباقر قالیباف گفت ایران می‌تواند با استفاده از تجارب کشورهای دیگر، برای جبران اثر تورم بالا بر قدرت خرید مردم، دوبار در طول یک سال حقوق‌ها را افزایش دهد. رئیس مجلس با اشاره به این موضوع که کجا نوشته که حقوق‌ها را فقط یک‌بار اضافه کنیم، گفت: «می‌توانیم این کار را انجام دهیم و منابع آن هم می‌تواند همین مالیات ارزش افزوده باشد.» اما سؤال اصلی اینجاست؛ مجلس با چه منابعی قصد دارد افزایش چندباره حقوق و دستمزد در سال را تأمین کند. همچنین در صورت نهایی شدن افزایش دوباره نرخ حقوق و دستمزد از سوی دولت، تکلیف کارکنان بخش خصوصی چه می‌شود؟ علاوه بر این، سؤال دیگر این است که نتیجه اجرای سیاست افزایش بیش از یک‌بار حقوق و دستمزد در جهان چه بوده است. کارشناسان اقتصادی در گفت‌وگو با «فرهیختگان» به این سؤال‌ها پاسخ می‌دهند.

منابع افزایش حقوق

محمدباقر قالیباف، در روزهای گذشته از امکان‌پذیر و ضروری بودن افزایش حقوق برای دوبار در سال صحبت کرد. قالیباف در این باره تصریح کرد: «تورم در برخی کشورهای همسایه به ۶۵ درصد رسید؛ ولی در طول سال حقوق کارمندان و کارگران را بر اساس تورم دو بار اضافه کردند؛ کجا نوشته که ما یک‌بار که اضافه کردیم دیگر تا پایان سال بعد دست نزنیم و تغییر ندهیم؟» او تأکید کرد این اقدام با راهکارهای مانند رشد مالیات بر ارزش افزوده امکان‌پذیر است. رئیس مجلس هدف از این اقدام را این‌گونه بیان کرد: «می‌توانیم منابع را از پرمصرف‌ها در اختیار کسانی بگذاریم که قدرت خرید کم دارند.» وی در ادامه در رابطه با منابع انجام این کار تصریح کرد که می‌توان منابع این کار را با افزایش مالیات بر ارزش افزوده تأمین کرد. اظهارات رئیس مجلس در حالی است که بهارستانی‌ها قبلاً با افزایش ۲ واحد درصدی مالیات ارزش افزوده برای اعطای کالابرگ موافقت نکردند. به‌رغم این ادعا، مجلس باید پیش از مطرح کردن این ایده به طور واضح مشخص کند دقیقاً منابع این افزایش حقوق چگونه تأمین خواهد شد؟

افزایش حقوق چقدر منابع می‌خواهد؟

درخصوص اینکه افزایش حقوق و دستمزد کارکنان و بازنشستگان دولت چه آثار مالی و بودجه‌ای دارد، هنوز اظهارنظری از سوی مسئولان دولتی مطرح نشده است؛ اما ۴ دی‌ماه سال جاری محمدحسین رحمتی، معاون بودجه سازمان برنامه‌وبودجه کشور گفت هر یک درصد افزایش حقوق کارکنان، بازنشستگان و مستمری‌بگیران دولت حدود ۲۷ هزار میلیارد تومان بار مالی دارد.

حال اگر دولت بخواهد مازاد بر بودجه، منابع افزایش حقوق و دستمزد کارکنان و بازنشستگان را افزایش دهد؛ درصورتی‌که این منابع را بخواهد از افزایش نرخ مالیات بر ارزش افزوده از ۱۰ به ۱۲ درصد جبران کند، پیش‌بینی مرکز پژوهش‌های مجلس نشان می‌دهد هر یک واحد درصد افزایش نرخ مالیات ارزش افزوده در سال ۱۴۰۵ می‌تواند معادل ۱۱۳ همت منابع جدید ایجاد کند. در واقع افزایش ۲ واحد درصدی مالیات ارزش افزوده توان ایجاد ۲۲۶ همت منابع جدید را دارد. بر این اساس، دولت با افزایش ۲ واحد درصدی مالیات بر ارزش افزوده می‌تواند ۴/۸ واحد درصد به حقوق کارکنان و بازنشستگان خود بیفزاید. برخی اظهارنظرها نشان می‌دهد ظاهراً مجلس منابع دیگری را نیز برای افزایش حقوق کارکنان دولت پیشنهاد داده و موضوع افزایش دوبار حقوق در سال آینده به طور جدی در دستورکار مجلس و دولت قرار گرفته است.

تجربه ترکیه

مرور نقدها پیرامون افزایش دستمزدها دوبار در سال نشان می‌دهد منتقدان، مزایای این طرح را ۱- کاهش شوک معیشتی در اقتصادهای تورمی، ۲- افزایش رضایت اجتماعی کوتاه‌مدت، ۳- تطبیق سریع‌تر با تورم جاری و ۴- افزایش قدرت خرید و افزایش تقاضای کل می‌دانند. از نگاه منتقدان، معایب طرح شامل ۱- تقویت چرخه دستمزد-تورم، ۲- افزایش هزینه تولید و کاهش سودآوری بنگاه‌ها، ۳- فشار بر اشتغال رسمی، ۴- بی‌اثر شدن سریع در تورم‌های بالا و ۵- افزایش کسری بودجه (در صورت افزایش حقوق کارکنان دولت) است. همچنین، از نگاه منتقدان، پیش‌شرط‌های موفقیت این طرح شامل ۱- مهار تورم از طریق سیاست پولی منضبط، ۲- افزایش بهره‌وری هم‌زمان با افزایش مزد، ۳- حمایت هدفمند از بنگاه‌های کوچک و ۴- ثبات نرخ ارز است.

در اینجا به تجربه ترکیه اشاره می‌شود. ترکیه طی سال‌های اخیر تجربه افزایش دوباره دستمزدها طی یک سال را داشته است. در سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳، دولت ترکیه با افزایش دومرحله‌ای حداقل دستمزد توانست اثر تورم را بر قدرت خرید کاهش دهد و فشار اجتماعی را مهار کند. افزایش‌ها معمولاً در ابتدای سال و سپس در میانه‌سال اعمال می‌شدند تا خانوارهای کارگری بتوانند هزینه‌های روزمره را پوشش دهند.

این دوره به‌عنوان اوج سیاست «افزایش چندباره دستمزد در یک سال» در اقتصاد ترکیه شناخته می‌شود؛ سیاستی که دولت در واکنش به جهش قیمت‌ها و فشار اجتماعی اجرا کرد. در سال ۲۰۲۲، نخستین افزایش در ژانویه اعمال شد و حداقل دستمزد از ۲۸۲۵ لیره در سال قبل به ۴۲۵۳ لیره رسید که معادل حدود ۵۰ درصد رشد بود. با ادامه روند تورمی و افزایش سریع هزینه‌های زندگی، دولت در میانه همان سال تصمیم به افزایش دوباره گرفت و در ژوئیه ۲۰۲۲ دستمزد را از ۴۲۵۳ لیره به حدود ۵۵۰۰ لیره رساند؛ افزایشی نزدیک به ۲۹ درصد. این تصمیم نشان می‌داد که سیاست‌گذار دیگر نمی‌تواند تنها به افزایش سالانه اتکا کند و ناچار است در طول سال نیز دست به تعدیل دستمزد بزند.

روند مشابهی در سال ۲۰۲۳ ادامه یافت. در ژانویه این سال، حداقل دستمزد از ۵۵۰۰ لیره به ۸۵۶۰ لیره افزایش پیدا کرد که حدود ۵۵ درصد رشد را نشان می‌دهد. با این حال، فشار تورمی همچنان ادامه داشت و دولت در ژوئیه ۲۰۲۳ بار دیگر افزایش میان‌سالی را اجرا کرد و رقم دستمزد را به ۱۱ هزار و ۴۰۲ لیره رساند که حاکی از افزایشی ۳۴ درصدی نسبت به رقم قبلی است.

در مجموع، طی دو سال ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳، حداقل دستمزد در ترکیه چهار بار افزایش یافت؛ دو بار در هر سال. هرچند درصد افزایش‌ها چشمگیر بود، اما بسیاری از تحلیلگران معتقدند سرعت بالای تورم باعث شد بخش قابل توجهی از این افزایش‌ها در عمل خنثی شود و اثر واقعی آن بر معیشت کارگران محدود بماند. بااین حال، در سال ۲۰۲۵ تنها یک افزایش حقوق ۳۰ درصدی اعمال شد و اتحادیه‌های کارگری اعلام کردند که این اقدام ناکافی بوده است، زیرا کارگران همچنان با کاهش محسوس قدرت خرید مواجه بودند.

در ترکیه یکی از پیامدهای مستقیم افزایش دستمزدهای متعدد، فشار بر تورم و قیمت کالاها و خدمات بوده است. بر اساس گزارش ING، افزایش دستمزدها در سال ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ باعث شد بسیاری از تولیدکنندگان و ارائه‌دهندگان خدمات، قیمت کالاها و خدمات را ۱۰ تا ۲۰ درصد افزایش دهند تا هزینه نیروی کار را جبران کنند. این فرایند موجب ایجاد چرخه تورمی شد به این صورت که با افزایش دستمزدها، قیمت‌ها افزایش می‌یابد که طبیعتاً منجر به کاهش قدرت خرید می‌شود. با این حساب مجدداً نیاز به افزایش دستمزد احساس خواهد شد.

نکته مهم دیگر مالیات و کسورات دستمزد است که اثر افزایش حقوق را کاهش می‌دهد. براساس آمارها، بیش از یک‌سوم افزایش واقعی دستمزد در طول سال پس از کسر این هزینه‌ها از بین رفته است. این پدیده به بیان اقتصاددان‌ها نمونه‌ای از «لغزش مالیاتی» است. وقتی تورم بالا می‌رود؛ اما سقف‌ها و معافیت‌های مالیاتی به‌روز نمی‌شوند، کارگران بخش عمده‌ای از افزایش دستمزد خود را صرف مالیات می‌کنند و قدرت خرید واقعی کاهش می‌یابد. گفتنی است افزایش چندباره دستمزد همچنین فشار بودجه‌ای قابل توجهی به دولت وارد می‌کند. بر اساس گزارش ING، هزینه‌های بیمه‌های اجتماعی، مستمری‌ها و یارانه‌ها افزایش می‌یابد و دولت برای جبران کسری بودجه مجبور می‌شود مالیات‌ها را افزایش دهد یا از استقراض استفاده کند.

تأکید قانون؛ افزایش حقوق به اندازه تورم



محمدرضا عبداللهی، کارشناس اقتصاد در گفت‌وگو با «فرهیختگان» اظهار داشت: «مطابق قانون، حقوق کارکنان دولت باید متناسب با نرخ تورم افزایش یابد. در بخش کارگری نیز بر اساس ماده ۴۱ قانون کار، حداقل دستمزد باید با توجه به دو شاخص تعیین شود؛ نرخ تورم و تأمین معیشت خانوار. به بیان دیگر، سیاست‌گذاری دستمزدی باید به‌گونه‌ای باشد که ضمن درنظرگرفتن تورم، قدرت تأمین هزینه‌های زندگی خانوار را تضمین کند. بااین حال، در عمل هر دو بخش دولتی و خصوصی با چالش‌هایی جدی در اجرای کامل این الزامات قانونی مواجهند.»

محدودیت‌های دولت

وی افزود: «در بخش دولتی، افزایش حقوق کارکنان همواره متناسب با نرخ تورم پیش نرفته است. دلیل اصلی این موضوع، کسری بودجه ساختاری و محدودیت دولت در تأمین منابع پایدار، از جمله درآمدهای مالیاتی، عنوان می‌شود. رشدنیافتن درآمدهای دولت هم‌پای تورم، قدرت مانور بودجه‌ای را کاهش داده و امکان افزایش کامل حقوق متناسب با تورم را محدود کرده است. در سال جاری، دولت در ابتدا افزایش ۲۰ درصدی حقوق را در نظر گرفت. بااین حال، مجلس با استفاده از ابزارهایی مانند معافیت‌های مالیاتی و اعمال شیوه پلکانی، تلاش کرد سهم بیشتری از افزایش حقوق را به دریافتی‌های پایین‌تر اختصاص دهد تا فشار معیشتی بر اقشار کم‌درآمد کاهش یابد.»

تنگنای بخش خصوصی

عبداللهی ادامه داد: «در بخش خصوصی نیز شرایط چندان متفاوت نیست. شوک‌های اقتصادی، نوسانات ارزی، ناترازی انرژی، تحریم‌ها و چالش‌های ساختاری تولید، توان بنگاه‌ها را برای افزایش دستمزدها کاهش داده است. در چنین شرایطی، کارفرمایان با محدودیت جدی برای افزایش حداقل دستمزد و سایر سطوح مزدی متناسب با تورم روبه‌رو هستند. با توجه به برآوردهایی که نرخ تورم را در محدوده ۶۰ تا ۷۰ درصد پیش‌بینی می‌کند، افزایش دستمزد در همین سطوح عملاً برای بسیاری از بنگاه‌ها و حتی دولت امکان‌پذیر نیست. ازسوی‌دیگر، مسئله معیشت خانوارهای کارگری به یکی از دغدغه‌های جدی تبدیل شده است.»

ایده افزایش دوپله‌ای دستمزدها

این کارشناس اقتصادی عنوان کرد: «در پاسخ به این وضعیت، برخی کارشناسان راهکارهای میانی را پیشنهاد می‌کنند. یکی از این پیشنهادها، افزایش مرحله‌ای حقوق در طول سال است؛ به این معنا که به‌جای یک‌بار افزایش در ابتدای سال، بخشی از افزایش در میانه‌سال اعمال شود. این روش می‌تواند از دو جهت قابل توجه باشد. از منظر دولت و کارفرمایان افزایش حقوق از میانه‌سال، بار مالی کمتری نسبت به افزایش کامل از ابتدای سال ایجاد می‌کند، زیرا منابع موردنیاز تنها برای بخشی از سال تأمین می‌شود. از منظر کارکنان و کارگران امکان بازنگری در حقوق متناسب با شرایط تورمی در طول سال فراهم می‌شود و فشار معیشتی تا حدی تعدیل خواهد شد. به‌عنوان‌مثال، اگر دولت در ابتدای سال به‌طور متوسط حدود ۳۰ درصد افزایش حقوق اعمال کرده باشد، می‌تواند در میانه سال با افزودن درصدی دیگر، بدون تحمیل بار کامل سالانه، بخشی از شکاف ایجادشده ناشی از تورم را جبران کند. در بخش خصوصی نیز پرداخت بخشی از افزایش در نیمه دوم سال می‌تواند برای کارفرمایان عملی‌تر باشد.»

وی افزود: «در حالت ایدئال، حقوق کارکنان دولت باید متناسب با نرخ تورم افزایش یابد. بااین حال، در شرایطی که تورم به سطوح بالای ۵۰ تا ۶۰ درصد می‌رسد، تحقق کامل این هدف با محدودیت‌های جدی مالی روبه‌رو می‌شود. در چنین وضعیتی، سیاست‌گذار ناچار است میان «عدم افزایش متناسب» و «افزایش مرحله‌ای» یکی را انتخاب کند. از این منظر، افزایش حقوق در دو مرحله بخشی در ابتدای سال و بخشی در میانه‌سال می‌تواند گزینه‌ای واقع‌بینانه‌تر باشد. هرچند این روش ممکن است همچنان پاسخ‌گوی کامل نیازهای معیشتی کارکنان نباشد، اما می‌تواند بخشی از فشار تورمی را جبران کند.»

او همچنین گفت: «در شرایط تورمی بالا، دولت و بنگاه‌ها معمولاً با افزایش‌های یک‌باره ۵۰ یا ۶۰ درصدی مخالفت می‌کنند؛ زیرا چنین افزایشی بار مالی سنگینی ایجاد می‌کند. اما اگر به‌عنوان نمونه، ۳۰ درصد افزایش در ابتدای سال و ۳۰ درصد دیگر در میانه‌سال اعمال شود، فشار مالی به‌صورت تدریجی توزیع خواهد شد. بنگاه‌ها نیز در نیمه نخست سال فرصت خواهند داشت با تعدیل قیمت محصولات یا بهبود جریان نقدی، خود را برای افزایش بعدی آماده کنند؛ بنابراین در اقتصادهای با تورم بالا، افزایش مرحله‌ای دستمزد می‌تواند راهکاری میانی باشد؛ راهکاری که هم فشار بر دولت و کارفرمایان را کاهش می‌دهد و هم بخشی از قدرت خرید کارکنان و کارگران را حفظ می‌کند.»

راهکار تأمین منابع افزایش حقوق

عبداللهی در پاسخ به سؤالی درباره افزایش نرخ مالیات بر ارزش افزوده به‌عنوان یکی از پیشنهادهای روی میز ابراز کرد: «در این زمینه دو دیدگاه اصلی وجود دارد. دیدگاه نخست معتقد است افزایش چند واحد درصدی مالیات بر ارزش افزوده آثار تورمی قابل توجهی دارد و به گرانی بیشتر منجر می‌شود. دیدگاه دوم بر این باور است هرچند این افزایش بی‌اثر نیست، اما به دلیل معافیت بخش مهمی از کالاها و خدمات، اثر تورمی آن کمتر از برآوردهای بدبینانه خواهد بود. در مقابل، می‌تواند منابع قابل توجهی برای دولت ایجاد کند؛ منابعی که امکان جبران بخشی از هزینه‌های افزایش حقوق یا حمایت از بخش خصوصی را فراهم می‌کند.»

وی همچنین اشاره کرد: «بااین حال، موضوع صرفاً به افزایش درآمدهای دولت محدود نمی‌شود. یکی از انتقادهای جدی به دولت، پایین‌بودن بهره‌وری در هزینه‌کرد منابع است. بخشی از ساختار اداری و سازمانی کشور در دوره‌های رونق درآمدهای نفتی به‌ویژه در نیمه دوم دهه ۱۳۸۰ شکل گرفته و ممکن است امروز کارایی لازم را نداشته باشد. وجود برخی نهادها و ساختارها، بیش از آنکه کارکرد مؤثر داشته باشد، هزینه‌زا تلقی می‌شود. ازاین‌رو، اصلاح ساختار، کوچک‌سازی دولت و افزایش بهره‌وری در ارائه خدمات عمومی باید هم‌زمان با سیاست‌های تأمین منابع دنبال شود. ارسال این پیام به جامعه که دولت در مسیر بهره‌ورتر شدن حرکت می‌کند، می‌تواند پذیرش اجتماعی سیاست‌های درآمدی جدید را افزایش دهد. در چنین چهارچوبی، پرداخت حقوق بالاتر به کارکنانی که خدمات کارآمد و اثربخش ارائه می‌کنند، توجیه‌پذیرتر خواهد بود.»

سیاست‌های مکمل معیشتی

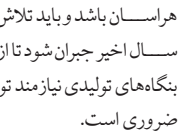
او همچنین مطرح کرد: «با توجه به شرایط فعلی اقتصاد، افزایش قابل توجه دستمزدها با دشواری جدی روبه‌روست. از یک‌سو منابع بودجه‌ای دولت به‌شدت منقبض است و دسترسی به درآمدهای پایدار محدود شده؛ ازسوی‌دیگر، چشم‌انداز تورمی و انتظارات تورمی همچنان بالاست و فضای اقتصاد کلان با بی‌ثباتی همراه است. در چنین شرایطی، تصمیم‌گیری درباره افزایش حقوق، به مسئله‌ای پیچیده و چندبعدی تبدیل می‌شود. بااین حال، حتی اگر امکان افزایش گسترده حقوق وجود نداشته باشد، دولت می‌تواند از مسیر سیاست‌گذاری پولی و مالی منسجم‌تر، بخشی از فشار تورمی و انتظارات تورمی را کنترل کند. کاهش تورم، خود به‌تنهایی یکی از مهم‌ترین سیاست‌های رفاهی در سطح کلان محسوب می‌شود؛ چراکه از کاهش بیشتر قدرت خرید خانوارها جلوگیری می‌کند. در کنار آن، طراحی یک نظام حمایتی و جبرانی کارآمد می‌تواند بخشی از فشار معیشتی را تعدیل کند. اگر افزایش دستمزد به هر دلیل محقق نشود یا کمتر از نرخ تورم باشد، برخی کارشناسان پیشنهاد می‌کنند دولت از طریق طرح‌های رفاهی هدفمند، قدرت خرید اقشار آسیب‌پذیر را جبران کند. البته اجرای چنین سیاست‌هایی نیز مستلزم تأمین منابع پایدار است و بدون پشتوانه مالی، امکان‌پذیر نخواهد بود.»

گزینه‌های مالیاتی

این کارشناس اقتصادی اشاره کرد: «واقعیت آن است که راهکار ساده و روشنی وجود ندارد. تقریباً تمام گزینه‌های مطرح‌شده چه افزایش حقوق، چه پرداخت‌های جبرانی و چه بسته‌های حمایتی نیازمند منابع مالی‌اند؛ درحالی‌که اقتصاد کشور با محدودیت جدی منابع مواجه است. نه ظرفیت افزایش شدید درآمدهای مالیاتی در کوتاه‌مدت به‌راحتی فراهم است و نه منابع نفتی و سایر درآمدهای سنتی دولت در سطحی قرار دارد که بتواند بار مالی گسترده‌ای را پوشش دهد. یکی از مسیرهایی که همواره مطرح می‌شود، حرکت به سمت پایه‌های مالیاتی جدید و کارآمدتر است؛ از جمله مالیات بر مجموع درآمد، مالیات بر عایدی سرمایه و مالیات بر فعالیت‌های سفته‌بازانه. طرح این ایده‌ها در سطح نظری ساده است، اما اجرای آن‌ها مستلزم زیرساخت اطلاعاتی دقیق، سامانه‌های مالیاتی کارآمد و اراده اجرایی قوی است.»

وی در پایان یادآور شد: «در شرایط کنونی، بخش‌هایی از اقتصاد مانند معاملات طلا، ارز و برخی دارایی‌ها سودهای قابل توجهی ایجاد می‌کنند. اگر نظام مالیاتی توان شناسایی و اخذ مالیات از این سودها را به‌صورت مؤثر و غیرتورمی داشته باشد، می‌تواند منابع مناسبی برای دولت فراهم کند. چنین رویکردی، در صورت اجرای صحیح، این امکان را ایجاد می‌کند که بدون فشار مستقیم بر حقوق‌بگیران و بدون تشدید تورم، بخشی از هزینه‌های افزایش دستمزد یا حمایت از اقشار آسیب‌پذیر تأمین شود.»

افزایش ۲ بار حقوق پیشنهاد قابل دفاعی است



وحید شقاقی شهری، اقتصاددان

درخصوص توجه به تجربه‌ای که آقای قالیباف مطرح کردند و اشاره ایشان به استفاده کشورهای ترکیه و برزیل از چنین سازوکاری، لازم است وضعیت فعلی اقتصاد کشور را مورد بررسی قرار دهیم. تا هفت سال پیش، اعتقاد داشتم که برای کنترل کسری بودجه و پیامدهای تورمی ناشی از آن، اعمال محدودیت‌ها و سیاست‌های انقباضی همراه با کنترل رشد حقوق و دستمزدها، رویکرد مناسبی است. بااین حال، طی این مدت و با وجود محتاط‌ترین اقدامات، میانگین نرخ تورم به بیش از ۴۰ درصد رسید و شرایط فقر به‌طور قابل توجهی تشدید شد؛ به‌گونه‌ای که هم‌اکنون بیش از ۳۵ درصد از جامعه ایرانی در فقر به سر می‌برند و دشواری‌های معیشتی می‌تواند رکود اقتصادی را تشدید کند؛ چرا که کاهش توان خرید خانوارها فعالیت بنگاه‌های تولیدی را محدود می‌سازد. در چنین شرایطی، دیگر نمی‌توان نگرانی اصلی را بر کسری بودجه ناشی از رشد حقوق و دستمزدها متمرکز کرد؛ زیرا فشار تورمی عمده بر حقوق‌ها از مسیر جهش‌های ارزی و استمرار فقر معیشتی اعمال می‌شود و می‌تواند بنگاه‌های تولیدی را کاملاً از فعالیت بازدارد.

از این منظر، معتقدم که کشور در شرایط فعلی نباید از رشد حقوق و دستمزد هراسان باشد و باید تلاش کند تا شکاف حقوق و دستمزد با تورم طی هفت سال اخیر جبران شود تا از تشدید رکود و بیکاری گسترده جلوگیری شود. بنگاه‌های تولیدی نیازمند تولید و عرضه‌اند و وجود خریدار در اقتصاد داخلی ضروری است.

لذا ایده‌ای که اکنون مطرح شده، ایرادی ندارد؛ به این صورت که بسته به شرایط درآمدی دولت و وضعیت اقتصادی، می‌توان در طول سال در دو مرحله حقوق و دستمزد کارگران و کارکنان دولت را تغییر داد. مثلاً مرحله اول می‌تواند ۲۵ تا ۳۰ درصد افزایش باشد و بسته به شرایط تورمی و اقتصادی سال آینده و سناریوهای خوش‌بینانه و بدبینانه پیش‌بینی‌شده در اقتصاد و مسائل سیاسی کشور در سال ۱۴۰۵، مرحله دوم نیز قابل اعمال است. این اقدام نه‌تنها غیرقانونی نیست، بلکه به عقلانیت نیز نزدیک است؛ چرا که برنامه‌ریزی برای سال آینده با توجه به ابهام‌ها و بی‌ثباتی‌های فراوان، نیازمند انعطاف توسط دولت است.

در کشورهای درحال‌توسعه مانند ایران که نوسان متغیرهای اقتصادی روزانه است و پیش‌بینی دشوار و نوسانات ارزی بالاست، پیشنهاد مطرح‌شده توسط آقای قالیباف به عقلانیت نزدیک‌تر است؛ به‌نحوی که افزایش‌های حقوق و دستمزد در طول سال آتی باتوجه‌به سناریوهای موجود منعطف باشد و حتی بتوان دو یا سه بار آن را اعمال کرد.

برای سال آینده، منابع متعدد داخلی و خارجی وجود دارد که دولت باید ریسک استفاده از آن را بپذیرد، اما اگر مذاکرات جاری با تدبیر پیش رود، بخشی از مشکل منابع رفع می‌شود. شرایط معیشتی به حدی دشوار شده که حتی پوشش کسری بودجه از طریق رشد حقوق و دستمزد هزینه کمتری تحمیل می‌کند. کشور در شرایط اضطراری کنونی می‌تواند کسری بودجه را از این مسیر جبران کند. در شرایط عادی، ایجاد کسری بودجه از کانال حقوق و دستمزد غیرعقلانی است، اما در شرایط غیرعادی معیشت، این اقدام (پولی‌کردن کسری بودجه) ممکن است سیاستی عقلانی باشد.

منابع افزایش حقوق

منابع متعددی برای تأمین این هدف دولت در داخل وجود دارد؛ مانند افزایش مالیات که باید دراین‌رابطه دولت و مجلس به جمع‌بندی برسند. به همین دلیل، لازم است با همکاری دولت، نمایندگان کارگری و کارفرمایی، منابع موجود برای حمایت از بخش خصوصی و انعطاف در قراردادها مشخص شود. همچنین، در کنار منابع داخلی، مذاکرات خارجی نیز نباید به تأخیر بیفتد؛ زیرا طولانی‌شدن مذاکرات به ضرر اقتصاد کشور است و باید ظرف یک تا دو ماه آینده تعیین تکلیف شود، مخصوصاً باتوجه‌به انتخابات کنگره و سنا در آمریکا. حل این مسائل می‌تواند بخشی از منابع موردنیاز کشور را تأمین کند. پیشنهاد می‌شود در کوتاه‌مدت بر سر برخی مسائل اقتصادی به جمع‌بندی برسیم؛ مشابه کاری که سایر کشورها انجام دادند.

افزایش دستمزد بخش خصوصی

در شرایط فعلی، بخش خصوصی می‌تواند موتور پیشران اقتصاد باشد و با بزرگ‌تر شدن کیک اقتصاد، سهم مالیات افزایش یابد که منبع اصلی دولت است. بدون بخش خصوصی، رشد اقتصادی محدود می‌شود و بودجه دولت برای اداره کشور کافی نخواهد بود که یکی از عوامل آن کاهش سهم مالیات است. نکته دیگر آنکه در صورت موافقت با افزایش دو یا سه بار حقوق و دستمزد در سال، طبیعتاً کارمندان بخش خصوصی هم مشمول این طرح خواهند شد؛ البته لازمه آن مطرح‌شدن این طرح در شورای حقوق و دستمزد شامل دولت و نمایندگان کارگری و کارفرمایی است.

دوشنبه ۲۷ بهمن ۱۴۰۴
شماره ۴۶۳۰
FARHIKHTEGANDAILY.COM
FARHIKHTEGANONLINE

مدیرمسئول:
محمدامین ایمانجانی
قائم‌مقام مدیرمسئول:
مسعود فروغی
سردبیر:
محمد زعیم‌زاده
تلفن و فکس:
(۰۲۱) ۶۲۹۹۹۴۹۵
کدپستی:
۱۱۳۵۶۳۳۸۱۶
چاپ:
چاپخانه دانشگاه آزاد اسلامی
نشانی:
خیابان حافظ، پایین‌تر از جمهوری
روبه‌روی ساختمان بورس
ساختمان فرهیختگان، طبقه سوم

سازمان همیاری شهرداری های استان مازندران

آگهی مناقصه یک مرحله‌ای خرید

سازمان همیاری شهرداری‌های استان مازندران در نظر دارد از طریق مناقصه عمومی یک مرحله‌ای نسبت به خرید تجهیزات و کالاهای مورد نیاز شهرداری سرخرود با مشخصات و شرایط به شرح ذیل و مندرج در اسناد مناقصه با شرایط پرداخت غیرنقدی اقدام نماید. لذا اشخاص حقیقی یا حقوقی واجد شرایط و صلاحیت ودارای تجربه و توان مالی لازم می‌توانند جهت شرکت در مناقصه و خرید اسناد مربوطه از تاریخ انتشار آگهی تا پایان وقت اداری مورخه ۱۴۰۴/۱۲/۰۹ به نشانی مازندران، ساری، میدان شهدا، بلوار طالقانی، خیابان معلم، سازمان همیاری شهرداری‌های استان مازندران، طبقه همکف-دبیرخانه سازمان مراجعه نمایند.

عنوان کالا	تعداد	واحد	سپرده شرکت در مناقصه با اعتبار ۳ ماهه از تاریخ انتشار آگهی (ریال)	مدت تحویل (روز کاری)
خودروی آتش‌نشانی نیمه سنگین مجهز به پهپاد اطفاء حریق	۱	دستگاه	۶۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۲۰
خودروی امداد پادرا	۱	دستگاه		
ون مدیریت بحران	۱	دستگاه		
تریلر سرویس بهداشتی	۱	دستگاه		

شرایط شرکت در مناقصه:
- دریافت و تحویل اسناد از مورخه ۱۴۰۴/۱۱/۲۷ لغایت ۱۴۰۴/۱۲/۰۹ از ساعت ۸:۰۰ صبح تا پایان وقت اداری همراه با معرفی نامه از طریق مراجعه به سازمان.
- آخرین مهلت تحویل اسناد و پیشنهاد تاریخ ۱۴۰۴/۱۲/۰۹ می‌باشد.
- سپرده شرکت در مناقصه به صورت نقد یا ضمانت نامه بانکی معتبر در وجه سازمان همیاری شهرداری‌های استان مازندران به مبلغ مندرج در جدول فوق به حساب شبا شماره IR ۱۳۰۱۷۰۰۰۰۰۰۰۱۱۳۰۶۴۱۲۷۰۰۰ نزد بانک ملی.
- بازگشایی پاکت های رسیده در تاریخ ۱۴۰۴/۱۲/۱۰ رأس ساعت ۱۱ می باشد.
- به پیشنهادات مبهم و مخدوش و فاقد سپرده ترتیب اثر داده نخواهد شد.
- بدیهی است شرکت در مناقصه مورد اشاره و ارائه پیشنهاد قیمت به منزله قبول شرایط و تکالیف مقرر در اسناد مناقصه بوده و این سازمان در رد یا قبول هر یک یا کلیه پیشنهادها مختار است.
- جهت کسب اطلاعات بیشتر با شماره تماس ۰۱۱۳۳۲۵۷۵۰۲ یا ۰۱۱۳۳۲۵۷۵۰۰ تماس حاصل فرمایید.
- وب سایت سازمان http://www.mmcorg.ir

محسن رضایی - مدیرعامل و عضو هیأت مدیره
سازمان همیاری شهرداری‌های استان مازندران

فرهیختگان
صدای نخبگان
نگاه جوانان
WWW.FDN.IR
روزنامه فرهیختگان
FARHIKHTEGANDAILY
WWW.FDN.IR