

طرح پیشنهادی به دولت برای اصلاح نظام افزایش حقوق سالیانه کارکنان و بازنشستگان با محوریت عدالت توزیعی و کنترل تورم

عنوان طرح:

«اضافه حقوق جبرانی سالیانه مبتنی بر ثبات اختلاف دستمزدها و کنترل تورم»

طرح پیشنهادی برای افزایش ثابت حقوق سالیانه کارکنان (اضافه حقوق جبرانی سالیانه)

مقدمه:

روش‌های سنتی افزایش حقوق بر اساس درصدی از دستمزد فعلی، به‌ویژه در شرایط تورمی، موجب افزایش شکاف درآمدی و تشدید فشارهای اقتصادی بر اقشار کم‌درآمد می‌شود. این روش همچنین اختلاف بین کمترین و بیشترین حقوق را سال به سال افزایش داده و عدالت درآمدی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پیشنهاد:

به‌جای افزایش درصدی حقوق‌ها، پیشنهاد می‌شود که میزان افزایش حقوق سالیانه بر اساس یک رقم ثابت برای همه کارکنان در نظر گرفته شود. در این روش:

1. ابتدا میانگین میزان افزایش حقوق مورد نظر دولت محاسبه می‌شود.

2. این مقدار به‌صورت عدد ثابت (و نه درصدی) به تمامی حقوق‌ها اضافه می‌شود.

مزایای این روش:

✓ **جلوگیری از تشدید تورم:** افزایش درصدی حقوق باعث افزایش شدید نقدینگی و تورم می‌شود، اما افزایش ثابت چنین اثری ندارد.

✓ **حفظ عدالت اجتماعی:** در روش درصدی، کارکنانی که حقوق بیشتری دارند، افزایش بیشتری دریافت می‌کنند که این امر نابرابری را تشدید می‌کند. اما در روش افزایش ثابت، همه کارکنان از رشد درآمد یکسانی برخوردار می‌شوند.

✓ **کاهش اختلاف حقوقی:** اختلاف میان پایین‌ترین و بالاترین حقوق، به‌جای افزایش سالانه، ثابت باقی می‌ماند که به ایجاد عدالت اقتصادی کمک می‌کند.

✓ **مدیریت بهتر منابع مالی:** این روش باعث می‌شود دولت و سازمان‌ها بتوانند افزایش حقوق را به‌صورت هدفمند و کنترل‌شده اجرا کنند.

مقدمه و ضرورت طرح:

با توجه به تأثیر مستقیم افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان بر تورم و نابرابری اقتصادی، رویکرد فعلی افزایش درصدی حقوق (متناسب با تورم) به جای افزایش مبلغ ثابت، منجر به تشدید اختلاف درآمدی و کاهش قدرت خرید اقشار کم‌درآمد شده است. این طرح با هدف بازتعریف نظام افزایش حقوق سالیانه، کاهش فشار تورمی، و تحقق عدالت در توزیع درآمدها پیشنهاد می‌شود.

مشکلات نظام فعلی:

۱. افزایش اختلاف درآمدی:

- افزایش درصدی حقوق، اختلاف بین حداقل و حداکثر حقوق را به صورت تصاعدی بالا می‌برد (مثلاً افزایش ۵۰٪ برای حقوق ۱۰ میلیونی = ۵۰ میلیون، در حالی که برای حقوق ۵۰ میلیونی = ۲۵۰ میلیون).
- این شکاف، نارضایتی اجتماعی و کاهش انگیزه در نیروی کار را به دنبال دارد.