



مرکز پژوهش‌های اتاق ایران

حداقل دستمزد منطقه‌ای (۳)

دستمزد منطقه‌ای در ایران با رویکرد اصلاح ماده ۴۱ قانون کار



شناسنامه گزارش



مرکز پژوهش‌های اتاق ایران

عنوان:

حداقل دستمزد منطقه‌ای (۳)

دستمزد منطقه‌ای در ایران با رویکرد اصلاح ماده ۴۱ قانون کار

مدیریت مطالعات حقوقی و اجتماعی

تهیه‌کنندگان: فاطمه عزیزخانی، عالیہ ناظمی، زهرا کاویانی

اظهار نظر کنندگان: نرگس مرادی

ناظران علمی: محمد قاسمی، محمد زائری، ارغوان فرزین معتمد

تاریخ انتشار: بهمن ۱۴۰۲

واژه‌های کلیدی: بازار کار، قانون کار، نیروی کار، دستمزد، دستمزد منطقه‌ای

نشانی: تهران، خیابان طالقانی، نبش خیابان شهید موسوی (فرصت)، پلاک ۱۷۵

فهرست مطالب

۵	چکیده
۷	مقدمه
۸	۱. لزوم تعریف دستمزد منطقه‌ای با رویکرد اصلاح ماده ۴۱ قانون کار
۳۸	۲. ضرورت بازنگری در ماده ۴۱ قانون کار با بررسی کفایت معیارهای ماده ۴۱ قانون کار
۴۱	پیشنهادات و جمع‌بندی
۴۴	منابع

چکیده

توجه به تفاوت‌های وضعیت اقتصادی و معیشتی مناطق مختلف، ایده اصلی اجرای دستمزد منطقه‌ای است. بر این اساس در برخی کشورها برای مناطق جغرافیایی مختلف که ممکن است منطقه، استان یا شهر باشد، نرخ‌های حداقل دستمزد متفاوتی تعیین می‌شود.

در ایران در ماده ۴۱ قانون کار، پتانسیل تقنینی تعریف دستمزد منطقه‌ای بر اساس دو شاخص هزینه معیشت و نرخ تورم، تعریف شده است و تفاوت استان‌ها از نظر این دو شاخص کاملاً محرز است اما تاکنون دستمزد منطقه‌ای اجرا نشده است.

در گزارش حداقل دستمزد منطقه‌ای (۲) سناریو اول یعنی «استفاده از ظرفیت ماده ۴۱ قانون کار و تعیین دستمزد بر حسب تفاوت‌های معیشت» مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد هزینه‌ی معیشت در نقاط مختلف کشور، بسیار متفاوت است و تعیین یک حداقل دستمزد یکسان برای همه مناطق در کشور باعث می‌شود تا برخی کارگران در مناطق با هزینه‌های بالاتر، دستمزدی کمتر و برخی در مناطق با هزینه‌های پایین‌تر، دستمزد بیشتری دریافت کنند. از این‌رو، به دلیل بالا بودن هزینه استخدام کارگر در مناطق با هزینه معیشت پایین‌تر، استخدام رسمی در این مناطق کاهش یافته و به‌طور کلی کارفرمایان تمایل خود برای ایجاد کسب‌وکار در این نقاط را از دست می‌دهند؛ بنابراین تعیین حداقل دستمزد یکسان کشوری، نه تنها به ضرر مناطق با هزینه‌های بالا است بلکه عدم تعیین دستمزد متناسب با هزینه‌ها به ضرر کارگران در مناطق با هزینه‌های پایین‌تر نیز است.

در گزارش حاضر، سناریوی دوم با رویکرد اصلاح قانون کار، مدنظر قرار گرفته و تعیین دستمزد منطقه‌ای بر حسب هزینه‌ی معیشت و سایر مؤلفه‌های اثرگذار بر دستمزد از جمله تفاوت در شاخص‌های بازار کار، ساختار تولید و بهره‌وری بررسی شده است.

نتایج این بررسی، حکایت از آن دارد که مناطق کشور (در این مطالعه استان‌ها)، نه تنها از نظر هزینه معیشت و تورم در شرایط یکسانی قرار ندارند بلکه این استان‌ها در شاخص‌های مربوط به شاخص‌های بازار کار (نرخ بیکاری، نرخ مشارکت و نسبت اشتغال)، ساختار تولید (نوع بخش و فعالیت اقتصادی، رشد اقتصادی، اندازه بنگاه و بهره‌وری نیروی کار) و استاندارد زندگی (سهام جمعیت دهک اول و آخر درآمدی از کل جمعیت منطقه، نسبت میانه جبران خدمات به دستمزد مصوب و نرخ فقر)، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. همچنین دو شاخص هزینه معیشت و تورم، نمی‌تواند هم‌زمان ویژگی‌های اقتصادی، استانداردهای زندگی و شرایط بازار کار استان‌ها را به تصویر بکشند. به عبارت دیگر لازم است در تعریف دستمزد منطقه‌ای،

علاوه بر دو شاخص تورم و هزینه معیشت، شاخص‌هایی معطوف به استاندارد زندگی، شرایط بازار کار و ساختار تولید نیز لحاظ گردد و این امر مستلزم اصلاح ماده ۴۱ قانون کار و اصلاح معیارهای تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای است.

مقدمه

یکی از اهداف این مطالعه پاسخ به سؤال‌های زیر است:

۱. آیا دلایل و الزامات اقتصادی و تولیدی برای تعریف دستمزد منطقه‌ای در کشور وجود دارد؟ یا خیر؟
۲. آیا دو معیار تورم و هزینه معیشت برای تعریف دستمزد منطقه‌ای کافی است؟ آیا لازم است برای تبیین تفاوت در ساختار تولید و وضعیت بازار کار بین استان‌ها، شاخص جدید تعریف گردد؟ آیا نیازی به اصلاح ماده ۴۱ قانون کار می‌باشد؟

بررسی تجارب سایر کشورها نشان می‌دهد که توجه به تفاوت‌های وضعیت اقتصادی و معیشتی مناطق مختلف، ایده اصلی اجرای دستمزد منطقه‌ای در بسیاری از کشورها بوده است. بر این اساس در برخی کشورها برای مناطق جغرافیایی مختلف که ممکن است منطقه، استان یا شهر باشد، نرخ‌های حداقل دستمزد متفاوتی تعیین می‌شود. در ایران تا امروز حداقل دستمزد در سطح ملی تعیین و برای همه استان‌های کشور به صورت یکسان در نظر گرفته شده است. نوعی عدالت توزیعی در دستور کار دولت است و بدون توجه به شرایط بازار کار استانی، میزان بهره‌وری، نوع شغل و شرایط صنایع مختلف، همه کارگران و کارکنان از این عدالت برخوردارند. این در حالی است که در ماده ۴۱ قانون کار، الزام قانونی تعریف دستمزد منطقه‌ای بر اساس دو معیار تورم و هزینه معیشت تعریف شده است (هرچند در خصوص سایر معیارها و ملاک‌ها حرفی به میان نیامده است).

در این فصل (بنا به استدلال‌های گزارش قبل و تعیین استان به عنوان منطقه در ماده ۴۱ قانون کار)، هدف بر آن است که بررسی شود آیا استان‌های کشور علاوه بر هزینه معیشت و تورم در سایر مؤلفه‌های مهم و اثرگذار در تعیین دستمزد منطقه‌ای (شاخص‌های بازار کار، تولید، بهره‌وری) با هم تفاوت دارند؟ آیا صرف توجه به تفاوت در هزینه معیشت و تورم، تفاوت در شاخص‌های بازار کار، ساختار تولید و بهره‌وری را هم می‌رساند؟ یا لازم است مؤلفه‌های دیگری به ماده ۴۱ قانون کار اضافه گردد؟

یافته‌های این بخش نشان می‌دهد استان‌های کشور نه تنها از نظر هزینه معیشت و تورم در شرایط یکسانی نیستند بلکه این استان‌ها در شاخص‌های مربوط به استاندارد زندگی، شاخص‌های بازار کار و ساختار تولید، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. همچنین دو شاخص هزینه معیشت و تورم، نمی‌تواند هم‌زمان ویژگی‌های اقتصادی، استانداردهای زندگی و شرایط بازار کار استان‌ها را به تصویر بکشد. به عبارت دیگر لازم است در تعریف دستمزد منطقه‌ای، علاوه بر دو شاخص تورم و هزینه معیشت،

شاخص‌هایی معطوف به استاندارد زندگی، شرایط بازار کار و ساختار تولید نیز لحاظ گردد و این امر مستلزم اصلاح ماده ۴۱ قانون کار و اصلاح معیارهای تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای است. البته از آنجایی که شکل‌های کارگری در سطح محلی وجود ندارند برای جلوگیری از پیچیدگی محاسبات و تعریف دستمزد منطقه‌ای، پیشنهاد می‌گردد یک فرمول مشخص با ترکیب عوامل پیشنهادی در اصلاح قانون تعریف گردد و بر اساس متغیرهای هر منطقه، دستمزد آن منطقه احصاء و هر ساله از طرف شورای عالی کار اعلام گردد. البته قابل ذکر است که فرمول مورد اشاره یک فرمول پیشنهادی است و لازم است برای تعریف فرمول دقیق دستمزد منطقه‌ای، کمیته‌ای متشکل از سازمان برنامه و بودجه؛ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ وزارت امور اقتصادی و دارایی؛ وزارت صنعت، معدن و تجارت؛ و مرکز آمار ایران در سطح استان‌های کشور تشکیل شود و بنا به وضعیت هر استان، فاکتورها و متغیرهای مهم احصاء و به شورای عالی کار پیشنهاد داده شود.

۱. لزوم تعریف دستمزد منطقه‌ای با رویکرد اصلاح ماده ۴۱ قانون کار

بر اساس توصیه‌نامه شماره ۱۳۵ بهتر است شش معیار در تعیین سطح حداقل دستمزد در نظر گرفته شود.^۱ آنها عبارت‌اند از معیار ۱: نیازهای کارگران و خانواده‌های آنها؛ معیار ۲: سطح عمومی دستمزد در کشور؛ معیار ۳: هزینه زندگی و تغییرات در آن؛ معیار ۴: مزایای تأمین اجتماعی؛ معیار ۵: استانداردهای زندگی نسبی سایر گروه‌های اجتماعی؛ معیار ۶: عوامل اقتصادی، از جمله الزامات توسعه اقتصادی، سطح بهره‌وری و سطح اشتغال. این معیار همچنین شامل ظرفیت پرداخت بنگاه نیز می‌شود.

تجربه کشورها حاکی از این است که در تعیین دستمزد منطقه‌ای، علاوه بر هزینه معیشت و تورم، ساختار بازار کار، رشد اقتصادی و بهره‌وری، استانداردهای زندگی نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. با این حال در ماده ۴۱ قانون کار ایران صرفاً دو معیار، هزینه معیشت و نرخ تورم برای تعیین دستمزد منطقه‌ای مورد تأکید قرار گرفته است. در حالی که کاملاً روشن است در یک واحد تولیدی، اگر کارفرما توانایی پرداخت دستمزد را نداشته باشد، ناچار به تعدیل نیرو می‌شود و این رویه با اهداف تعیین دستمزد و حمایت از نیروی کار در تناقض است.

از این رو ضرورت دارد مؤلفه‌هایی به‌غیر از هزینه معیشت و تورم در ماده ۴۱ قانون کار و برای اجرای دستمزد منطقه‌ای پیشنهاد داده شود. همان‌طور که در گزارش قبل توضیح داده شد، گزارش حاضر در تعریف مناطق، روی استان‌ها تمرکز دارد.

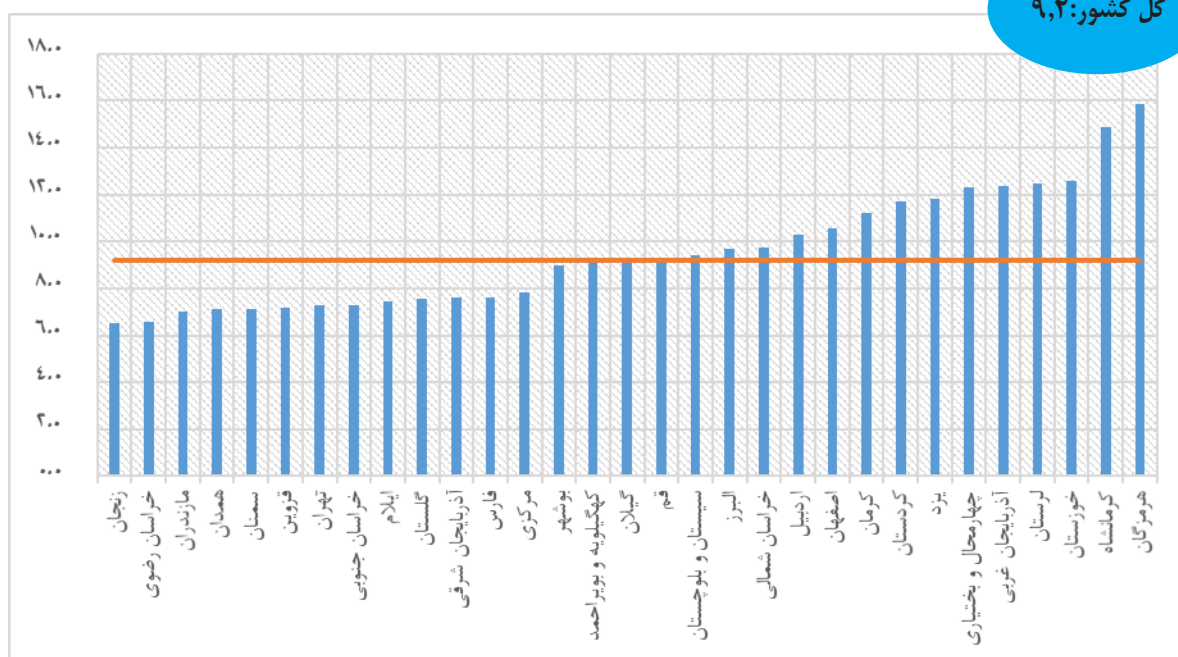
۱-۱. تفاوت استان‌ها از نظر شاخص‌های بازار کار

عدم توازن منطقه‌ای از نظر شاخص‌های بازار کار، از مؤلفه‌های مهم در تعیین دستمزد منطقه‌ای است. در ادامه به بررسی شاخص‌های اصلی بازار کار اعم از نرخ بیکاری، نرخ مشارکت و نسبت اشتغال در استان‌ها جهت نشان دادن تفاوت استان‌ها در این شاخص‌ها پرداخته می‌شود.

بررسی نرخ بیکاری^۱ استان‌ها در سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد استان زنجان، خراسان رضوی و مازندران دارای کمترین نرخ بیکاری و استان هرمزگان، کرمانشاه و خوزستان دارای بیشترین نرخ بیکاری هستند. با توجه به اینکه در سال ۱۴۰۰ نرخ بیکاری ۹.۲ درصد بوده است، نیمی از استان‌ها نرخ بیکاری بالاتر از نرخ بیکاری کل دارند و نیمی از استان‌ها نرخ بیکاری کمتری دارند، در نتیجه نیازمند سیاست‌های متفاوتی در حوزه نیروی کار هستند.

نمودار شماره (۱) تفاوت استان‌ها را در نرخ بیکاری نشان می‌دهد.

نمودار ۱. نرخ بیکاری استان‌ها در سال ۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

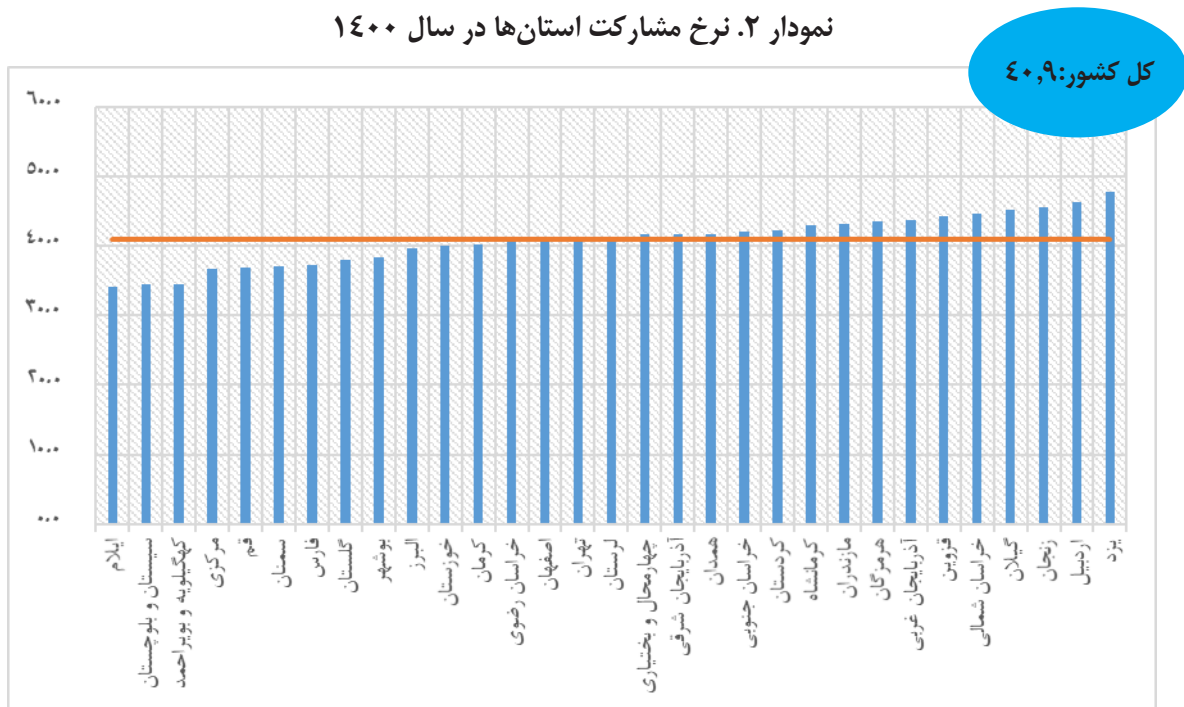
همه کسانی که در سن کار قرار دارند از منظر اقتصاد کلان جمعیت فعال اقتصادی محسوب نمی‌شوند، بلکه از این جمعیت تنها کسانی که تمایل به کار کردن دارند در دسته جمعیت فعال قرار می‌گیرند. به

۱- در اقتصاد، به فردی که در سن کار (۶۵-۱۵ سال) جویای کار باشد اما شغل یا منبع درآمدی پیدا نکند، بیکار گفته می‌شود. نرخ بیکاری عبارت است از نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ضرب در ۱۰۰.

طبع، تعدادی از افراد حاضر در سن کار یا اصلاً تمایلی به کار کردن ندارند یا به علت شرایط اقتصادی مانند نامناسب بودن فضای اشتغال، رکود اقتصادی، دستمزد پایین و... تمایلی به شاغل شدن ندارند. حال از تقسیم جمعیتی که جویای کار هستند و تمایل به اشتغال دارند (اعم از بیکار و شاغل) به کل جمعیت حاضر در سن کار، نرخ مشارکت اقتصادی نیروی کار به دست می‌آید. هرچه این نرخ بالاتر باشد به معنی پویاتر بودن نیروی انسانی در آن اقتصاد و جامعه است.

نمودار شماره (۲)، نرخ مشارکت استان‌ها در سال ۱۴۰۰ را نشان می‌دهد، مطابق نمودار در استان‌های ایلام، سیستان و بلوچستان و کهگیلویه و بویر احمد نرخ مشارکت کمتر از نرخ مشارکت کشوری و در استان‌های یزد، اردبیل و زنجان نرخ مشارکت بالاتر از نرخ مشارکت کشوری است.

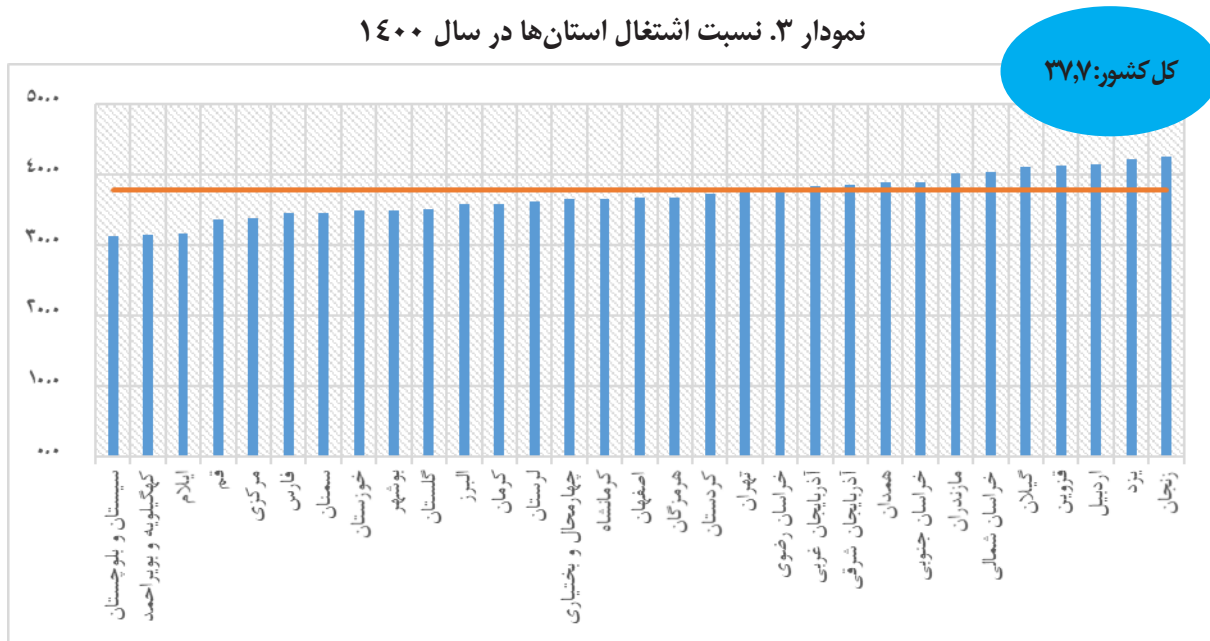
نمودار ۲. نرخ مشارکت استان‌ها در سال ۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

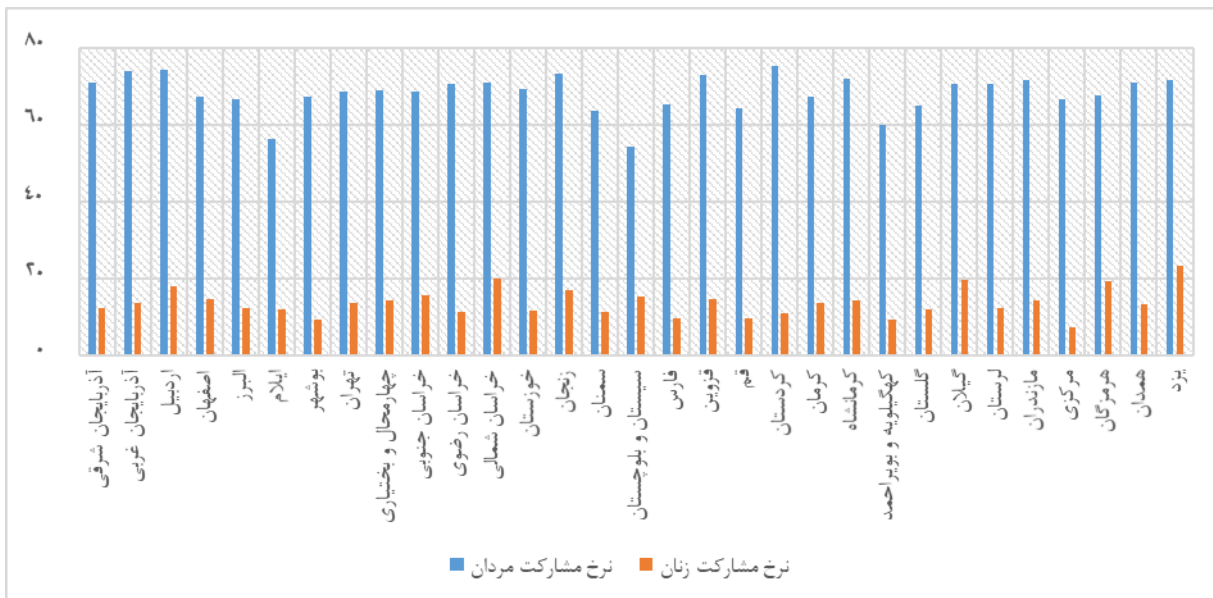
نسبت اشتغال نیز بیان می‌کند از بین افرادی که در سن کار هستند، چه تعداد شاغل هستند. نسبت اشتغال در استان‌ها در نمودار شماره (۳) نشان داده شده است، طبق نمودار در استان‌های سیستان و بلوچستان، کهگیلویه و بویر احمد و ایلام نسبت اشتغال پایین‌تر از نسبت اشتغال کشوری و در استان‌های زنجان، یزد و اردبیل نسبت اشتغال بالاتر از نسبت اشتغال کشوری است.

نمودار ۳. نسبت اشتغال استان‌ها در سال ۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

نمودار ۴. مقایسه وضعیت استان‌ها بر اساس ترکیب جنسیتی نرخ مشارکت در سال ۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

علاوه بر تفاوت استان‌ها در سطح شاخص نرخ بیکاری و نرخ مشارکت، استان‌های کشور در ترکیب سنی، جنسیتی و تحصیلی نرخ مشارکت و بیکاری، تفاوت‌های برجسته‌تری دارند. به‌عنوان مثال دامنه تغییرات نرخ مشارکت مردان از ۵۴,۱ درصد در استان‌های سیستان و بلوچستان تا ۷۵,۱ درصد در استان کردستان

متفاوت است. همچنین استان‌های یزد (۲۳ درصد)، خراسان شمالی (۱۹,۸ درصد)، گیلان (۱۹,۶ درصد) و هرمزگان (۱۹,۴ درصد) بالاترین نرخ مشارکت زنان را در بین استان‌های کشور دارند و استان‌های مرکزی (۷,۲ درصد)، بوشهر (۹,۱ درصد)، کهگیلویه و بویر احمد (۹,۳ درصد) و قم (۹,۵ درصد) کمترین نرخ مشارکت زنان را دارند (نمودار شماره ۴).

دامنه تغییرات نرخ مشارکت جوانان ۱۵-۲۴ ساله از ۹,۷ درصد تا ۲۷ درصد در نوسان است. استان‌های کهگیلویه و بویر احمد و ایلام کمترین نرخ مشارکت جوانان ۱۵-۲۴ ساله را دارند و استان‌های یزد، قزوین، زنجان، آذربایجان غربی و هرمزگان بالاترین نرخ مشارکت این گروه سنی را در بین استان‌های کشور دارند. دامنه نرخ مشارکت تحصیل‌کردگان دانشگاهی (افراد لیسانس به بالا) از ۴۱,۲ درصد تا ۶۴,۸ درصد متفاوت است. استان‌های قم، ایلام و فارس کمترین نرخ مشارکت و استان‌های هرمزگان، یزد و کردستان بیشترین نرخ مشارکت را در بین تحصیل‌کردگان دانشگاهی دارند (نمودار شماره ۵).

نمودار ۵. مقایسه وضعیت استان‌ها بر اساس نرخ مشارکت تحصیل‌کردگان و جوانان در سال ۱۴۰۰

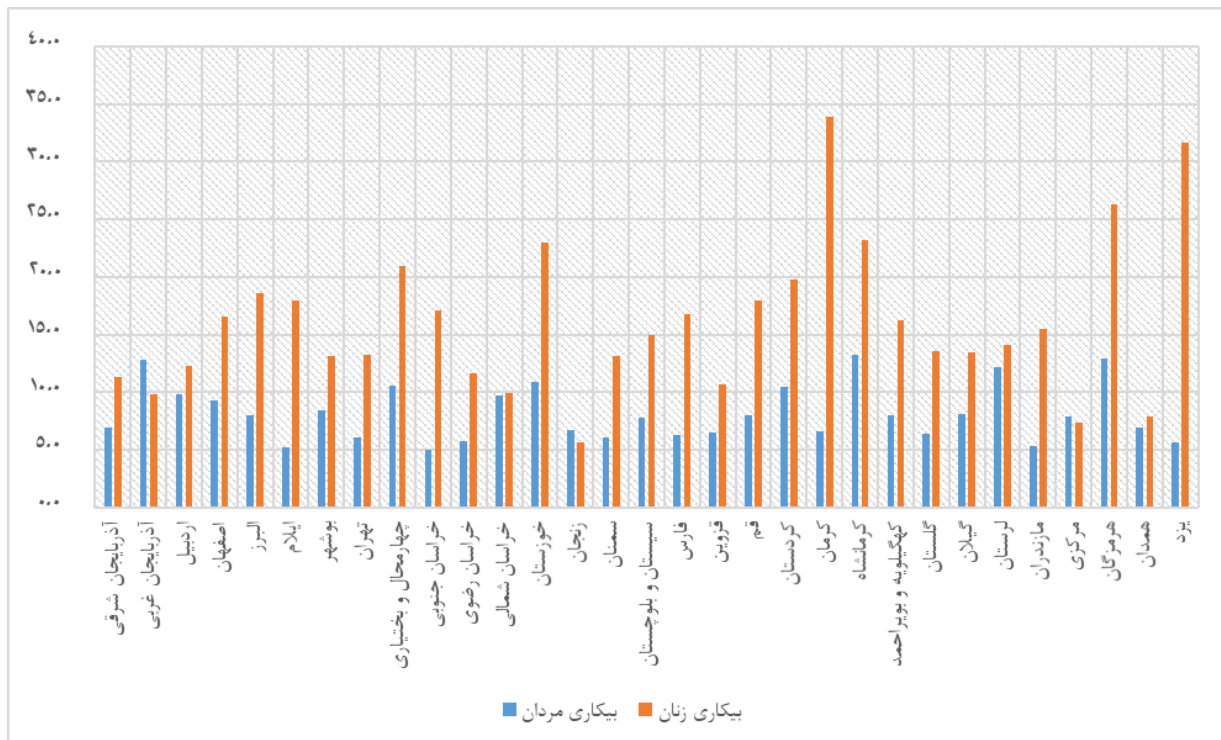


مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

اما وضعیت بیکاری به تفکیک جنسیتی نشان می‌دهد دامنه تغییرات نرخ بیکاری مردان، نسبت به زنان کمتر است و از ۵ درصد در استان خراسان جنوبی تا ۱۳,۳ درصد در کرمانشاه متغیر است. بر اساس نمودار شماره (۶)، استان‌های خراسان جنوبی، ایلام و مازندران به ترتیب با ۵,۲ و ۵,۴ درصد کمترین نرخ بیکاری مردان و استان‌های کرمانشاه، هرمزگان و آذربایجان غربی به ترتیب با ۱۳,۳، ۱۲,۹ و ۱۲,۸ درصد

بیشترین نرخ بیکاری مردان را در بین استان‌های کشور دارند. از طرفی استان‌های زنجان، مرکزی و همدان به ترتیب با ۵,۶، ۷,۴ و ۷,۹ درصد کمترین نرخ بیکاری زنان و استان‌های کرمان، یزد و هرمزگان به ترتیب با ۳۳,۹، ۳۱,۶ و ۲۶,۲ درصد بیشترین نرخ بیکاری زنان را در بین استان‌های کشور دارند.

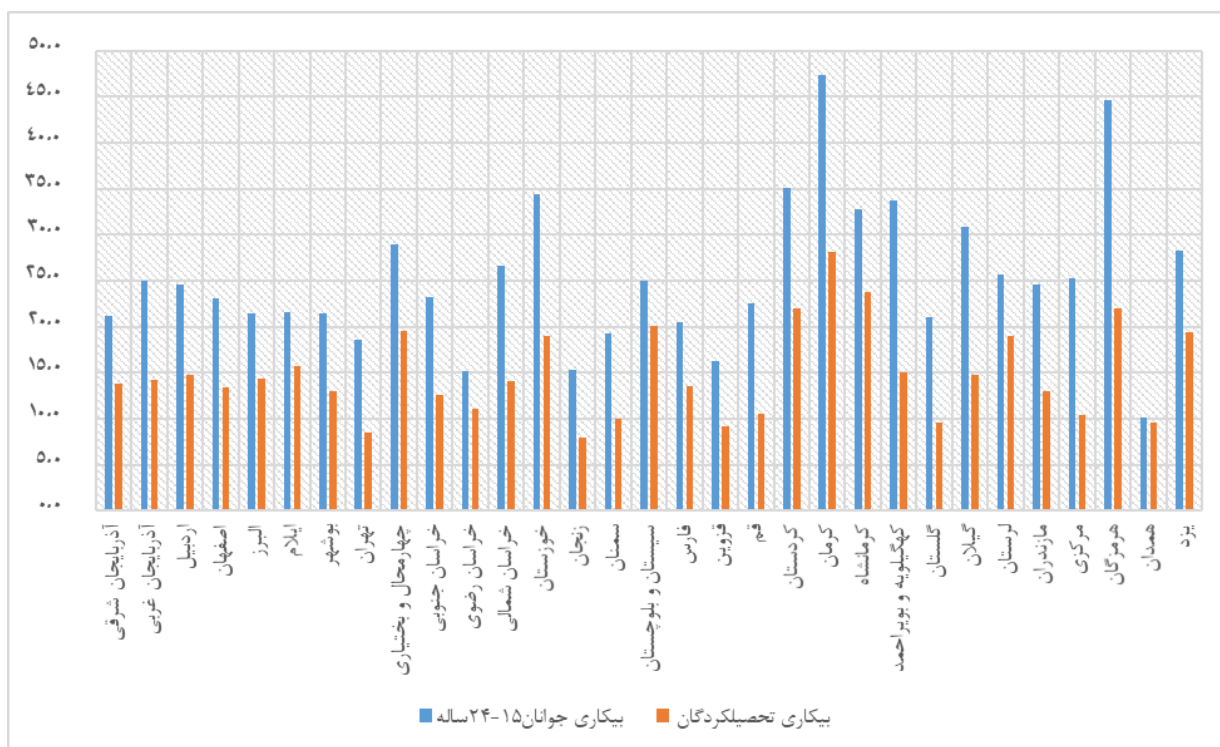
نمودار ۶. مقایسه وضعیت استان‌ها بر اساس ترکیب جنسیتی نرخ بیکاری در سال ۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

نرخ بیکاری جوانان ۱۵-۲۴ ساله از ۱۰,۱ درصد در استان همدان تا ۴۷,۴ درصد در استان کرمان متغیر است. بر اساس نمودار شماره (۷)، استان‌های همدان، خراسان رضوی و زنجان دارای کمترین نرخ بیکاری و استان‌های کرمان، هرمزگان و کردستان دارای بیشترین نرخ بیکاری در بین جوانان ۱۵-۲۴ ساله هستند. به همین ترتیب نرخ بیکاری تحصیلکردگان از ۷,۹ درصد در استان زنجان تا ۲۸,۲ درصد در استان کرمان متغیر است. بر اساس نمودار شماره (۷) استان‌های زنجان، تهران و قزوین دارای کمترین نرخ بیکاری تحصیلکردگان و استان‌های کرمان، کرمانشاه و هرمزگان دارای بیشترین نرخ بیکاری تحصیلکردگان دانشگاهی هستند.

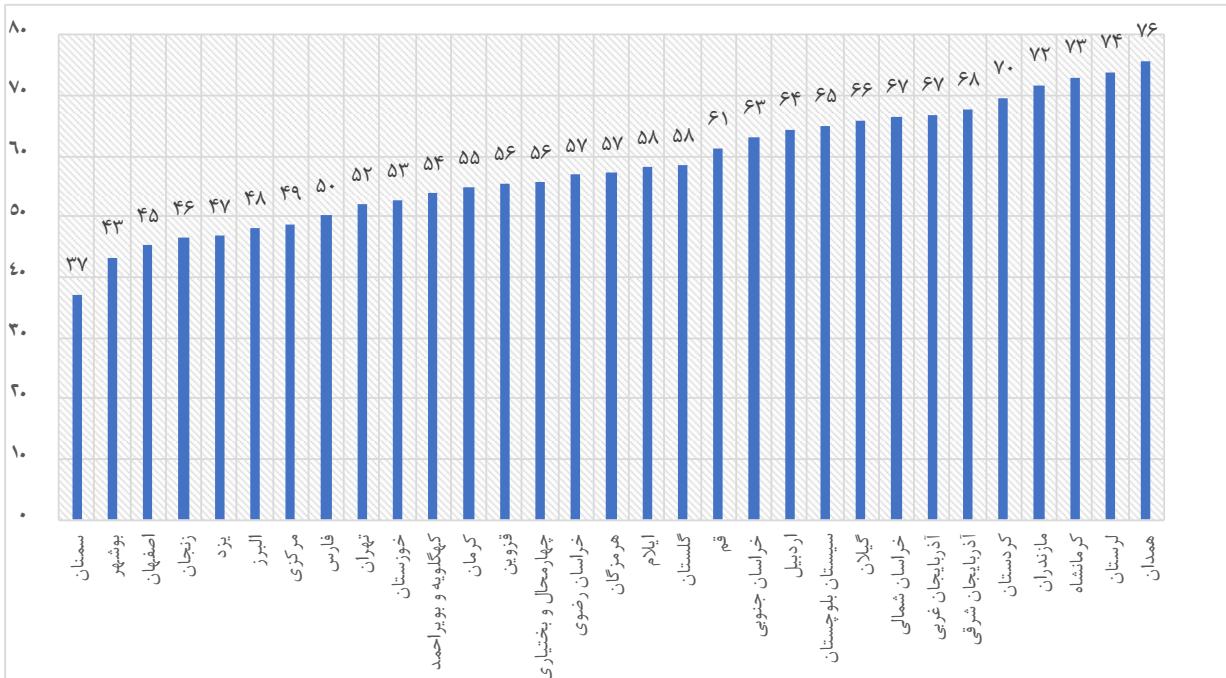
نمودار ۷. مقایسه وضعیت استان‌ها بر اساس نرخ بیکاری تحصیلکردگان و جوانان در سال ۱۴۰۰



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

نمودار شماره (۸)، سهم شاغلین بدون بیمه در استان‌های کشور (درصد) را نشان می‌دهد و با توجه به اینکه به‌طور متوسط ۵۸ درصد از اشتغال کشور غیررسمی است، در برخی از استان‌ها این نسبت بسیار پایین‌تر از میانگین کشور است مثل استان سمنان. اما در برخی از استان‌های کشور این نسبت بالای ۷۰ درصد است از جمله همدان، لرستان، کرمانشاه و مازندران.

نمودار ۸. سهم شاغلین بدون بیمه در استان‌های کشور در سال ۱۴۰۰ (درصد)



مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

علاوه بر تفکیک شغل‌ها به گروه‌های شغلی، تفکیک شغل‌ها بر اساس مهارت‌ها می‌تواند درک بهتری از چگونگی تغییرات گروه‌های مهارتی و دستمزدی در اختیار قرار دهد. در این مطالعه برای دسته‌بندی مهارت‌ها از دو ویژگی مهارت‌های ذهنی/دستی و معمول/غیرمعمول استفاده شده است. در ادبیات بازار کار به این دسته‌بندی از مهارت به صورت گسترده پرداخته شده است و پس از بحران مالی سال ۲۰۰۷، توجه زیادی به چگونگی تغییر ترکیب مهارت در بازار کار با توجه به این دسته‌بندی صورت گرفته است. علاوه بر این، دسته‌بندی بر مبنای مهارت، این امکان را ایجاد می‌کند تا بتوان سیاست‌های آموزشی را با سیاست‌های بازار کار همراه کرد. تغییر در شرایط بازار کار و تقاضای مهارت‌های مورد نیاز در صورتی که متناسب با تغییر در بازار آموزش نباشد، سبب می‌شود تا شکاف در بازار کار تشدید گردد. این دسته‌بندی به همراه مصادیق مربوط به آن در جدول شماره (۸) نشان داده شده است.

جدول ۱. دسته‌بندی مهارت‌ها

غیرمعمول		معمول	
مدیران، اقتصاددان، پزشکان، تکنسین، مهندسی،	کارمندان	حسابداری ساده، فروشنده،	ذهنی
شاغلین در بخش خدماتی	کارگران ساده	کارگران خطوط تولیدی،	دستی

شغل‌های دستی شغل‌هایی هستند که عمدتاً با حواس پنج‌گانه و به کار گرفتن ویژگی‌های فیزیکی بدن، قابل انجام هستند اما شغل‌های ذهنی شغل‌هایی هستند که نیاز به کارگرفتن توان محاسباتی و ذهنی دارند. از طرفی شغل‌های معمول شغل‌هایی هستند که قابلیت تبدیل آن به مجموعه دستوراتی که بتوان توسط یک ماشین یا کامپیوتر انجام داد را دارند اما شغل‌های غیرمعمول از این ویژگی برخوردار نیستند. برای مثال شغل‌هایی که نیازمند تشخیص یک موقعیت بوده و از یک بستر معنایی برخوردار هستند، قابلیت تبدیل به یک مجموعه دستور منطقی را ندارند و در گروه شغل‌های غیرمعمول قرار می‌گیرند. شغل‌های غیرمعمول ذهنی را می‌توان در دو گروه تحلیلی و ارتباطی قرار داد. شغل‌های تحلیلی نیازمند توان محاسبات ریاضی بوده اما شغل‌های ارتباطی بیشتر با هوش هیجانی در ارتباط هستند و برای مثال نحوه شناسایی عواطف و احساسات برای اعمال قواعد مدیریتی در این گروه قرار می‌گیرند (جیاموویچ، ۲۰۱۲).

جدول شماره (۹) سهم دسته‌بندی مهارت‌ها را در استان‌های مختلف نشان می‌دهد. در این دسته‌بندی سهم مهارت‌های دستی غیرمعمول، بسیار بیشتر از سایر مهارت‌ها است و در استان‌های اصفهان، تهران و قم، سهم مهارت‌های دستی غیرمعمول، بیشتر از سایر مهارت‌ها است.

جدول ۲. سهم دسته‌بندی مهارت‌ها در استان‌ها - سال ۱۴۰۰

استان	دستی		ذهنی	
	معمول	غیرمعمول	معمول	غیرمعمول
اردبیل	٪۲۶	٪۷۰	٪۳	٪۱
اصفهان	٪۱۵	٪۷۸	٪۵	٪۲
البرز	٪۱۴	٪۷۳	٪۹	٪۳
ایلام	٪۲۱	٪۷۴	٪۳	٪۱
آذربایجان شرقی	٪۱۹	٪۷۴	٪۵	٪۲
آذربایجان غربی	٪۳۴	٪۵۷	٪۷	٪۲
بوشهر	٪۱۷	٪۷۱	٪۷	٪۵
تهران	٪۱۰	٪۷۸	٪۹	٪۴

۲٪	۵٪	۶۷٪	۲۶٪	چهارمحال و بختیاری
۱٪	۳٪	۷۶٪	۲۰٪	خراسان جنوبی
۲٪	۴٪	۷۱٪	۲۴٪	خراسان رضوی
۱٪	۴٪	۶۶٪	۲۹٪	خراسان شمالی
۲٪	۳٪	۷۲٪	۲۳٪	خوزستان
۳٪	۳٪	۶۹٪	۲۴٪	زنجان
۲٪	۳٪	۷۰٪	۲۴٪	سمنان
۱٪	۳٪	۷۳٪	۲۳٪	سیستان و بلوچستان
۲٪	۳٪	۷۲٪	۲۲٪	فارس
۲٪	۴٪	۷۳٪	۲۲٪	قزوین
۱٪	۸٪	۷۷٪	۱۳٪	قم
۱٪	۶٪	۶۶٪	۲۷٪	کردستان
۱٪	۳٪	۶۵٪	۳۱٪	کرمان
۱٪	۳٪	۷۳٪	۲۳٪	کرمانشاه
۳٪	۹٪	۶۱٪	۲۷٪	کهگیلویه و بویراحمد
۱٪	۶٪	۶۸٪	۲۵٪	گلستان
۱٪	۴٪	۷۴٪	۲۱٪	گیلان
۱٪	۵٪	۶۸٪	۲۶٪	لرستان
۳٪	۶٪	۶۶٪	۲۵٪	مازندران
۲٪	۴٪	۶۸٪	۲۶٪	مرکزی
۴٪	۶٪	۷۲٪	۱۷٪	هرمزگان
۲٪	۳٪	۶۹٪	۲۶٪	همدان
۴٪	۶٪	۷۲٪	۱۸٪	یزد

مأخذ: محاسبات محقق بر اساس داده‌های هزینه درآمد خانوار در سال ۱۴۰۰

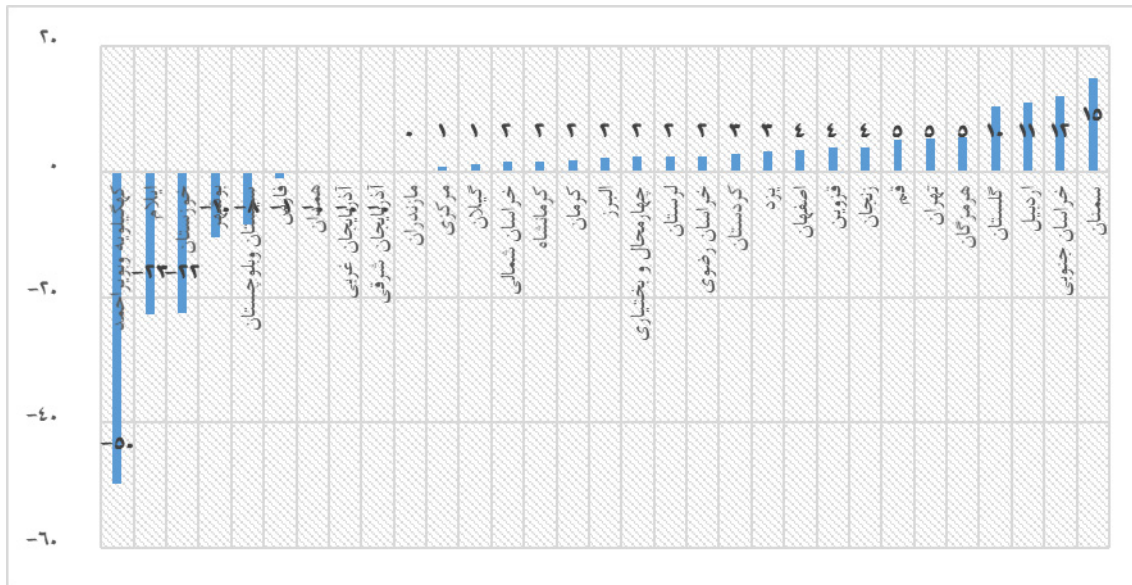
۲-۱. تفاوت استان‌ها از نظر ساختار تولید

علاوه بر تفاوت استان‌ها در شاخص هزینه زندگی و شاخص‌های بازار کار، ساختار تولید استان‌ها نیز با یکدیگر متفاوت است. به عبارت دیگر از نظر نوع بخش و فعالیت اقتصادی، رشد اقتصادی، اندازه بنگاه و بهره‌وری نیروی کار، شرایط استان‌ها، یکسان نیست. در ادامه این مهم بررسی و تحلیل می‌گردد.

بر اساس داده‌های نمودار شماره (۹)، استان کرمان و سمنان بیشترین رشد اقتصادی و استان ایلام کمترین

رشد اقتصادی^۱ را در سال ۱۳۹۸ داشته است. رشد اقتصادی استان کهگیلویه و بویر احمد در این سال منفی بوده است.

نمودار ۹. رشد اقتصادی استان‌ها در سال ۱۳۹۸



مأخذ: محاسبه محقق بر اساس داده‌های دفتر حساب‌های اقتصادی مرکز آمار ایران

بخشی از علت تفاوت رشد اقتصادی استان‌ها ناشی از نوع فعالیت اقتصادی و حجم آن در استان است. جدول ۳، تفاوت در نوع فعالیت اقتصادی در استان‌های مختلف را از نظر تعداد شاغلین در سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد. بر اساس این جدول ۳، شاغلین استان‌های اردبیل و کرمان، در بخش کشاورزی بیشترین سهم را دارند، از طرفی تعداد شاغلین استان‌های یزد، چهارمحال بختیاری، اصفهان، البرز، مرکزی بیشترین سهم از بخش صنعت را دارا هستند.

جدول ۳. سهم بخش‌های مختلف اقتصادی در هر استان در سال ۱۴۰۰

استان	کشاورزی	صنایع و معادن	خدمات
آذربایجان شرقی	۱۷,۳	۳۹,۸	۴۲,۹
آذربایجان غربی	۳۲,۲	۲۵,۱	۴۲,۷
اردبیل	۳۱,۴	۲۶,۵	۴۲,۱
اصفهان	۹,۳	۴۳,۸	۴۶,۹
البرز	۳,۴	۴۳,۰	۵۳,۶
ایلام	۲۱,۳	۳۰,۵	۴۸,۲

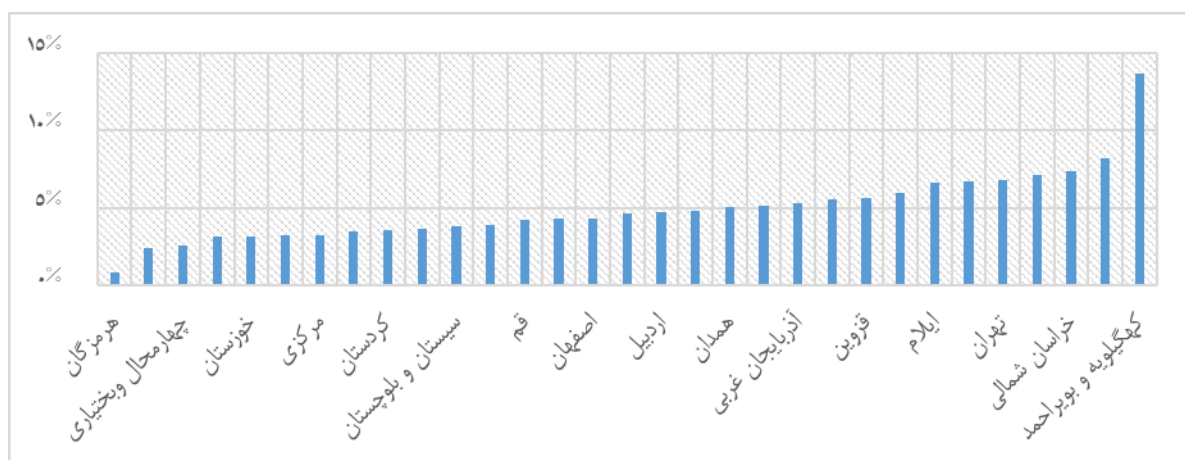
۱- محاسبه رشد اقتصادی بر اساس داده‌های تولید ناخالص داخلی به قیمت بازار در سال ۱۳۹۸. محصول ناخالص داخلی: سنجه کل تولید که برابر با کل ارزش‌افزوده‌های واحدهای نهادی مقیم با تعدیلاتی از نظر مالیات‌ها و یارانه‌ها برحسب ارزش‌گذاری ارزش‌افزوده است. محصول ناخالص داخلی (GDP) در روش تولید (به قیمت بازار) = مجموع ارزش‌افزوده‌های بخش‌های مختلف اقتصادی + مالیات بر واردات - یارانه بر واردات

۶۳,۱	۲۵,۴	۱۱,۵	بوشهر
۶۲,۹	۳۵,۴	۱,۷	تهران
۴۱,۵	۴۵,۵	۱۳,۰	چهارمحال و بختیاری
۴۵,۳	۳۳,۱	۲۱,۶	خراسان جنوبی
۴۶,۲	۳۳,۹	۱۹,۹	خراسان رضوی
۳۹,۶	۲۹,۳	۳۱,۱	خراسان شمالی
۵۱,۳	۳۲,۴	۱۶,۳	خوزستان
۳۷,۴	۳۵,۰	۲۷,۶	زنجان
۴۸,۹	۳۷,۶	۱۳,۵	سمنان
۴۷,۰	۳۸,۴	۱۴,۷	سیستان و بلوچستان
۵۲,۱	۲۸,۶	۱۹,۳	فارس
۴۲,۱	۳۹,۲	۱۸,۷	قزوین
۵۳,۳	۴۲,۰	۴,۷	قم
۵۰,۰	۲۷,۶	۲۲,۴	کردستان
۴۰,۲	۲۱,۹	۳۷,۹	کرمان
۴۸,۰	۲۶,۶	۲۵,۴	کرمانشاه
۴۸,۵	۳۶,۶	۱۵,۰	کهگیلویه و بویراحمد
۴۵,۹	۲۹,۹	۲۴,۲	گلستان
۴۸,۰	۲۷,۰	۲۴,۹	گیلان
۴۴,۸	۲۹,۵	۲۵,۸	لرستان
۵۰,۸	۳۰,۴	۱۸,۸	مازندران
۳۹,۴	۴۴,۸	۱۵,۸	مرکزی
۴۶,۹	۳۳,۶	۱۹,۵	هرمزگان
۴۳,۲	۳۰,۴	۲۶,۴	همدان
۴۸,۱	۴۴,۴	۷,۶	یزد

مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

با توجه به اینکه استان‌های کشور در ساختار تولید و نوع فعالیت اقتصادی در شرایط یکسانی نیستند، نسبت هزینه جبران خدمات به ارزش تولید در استان‌های مختلف نیز یکسان نیست. به‌عنوان مثال در استان‌های کهگیلویه و بویراحمد، مازندران و خراسان شمالی جبران خدمات نسبت به ارزش تولید در سطح بالاتری قرار دارد و در استان‌های هرمزگان، بوشهر و چهارمحال و بختیاری، جبران خدمات نسبت به ارزش تولید در سطح پایین‌تری قرار دارد.

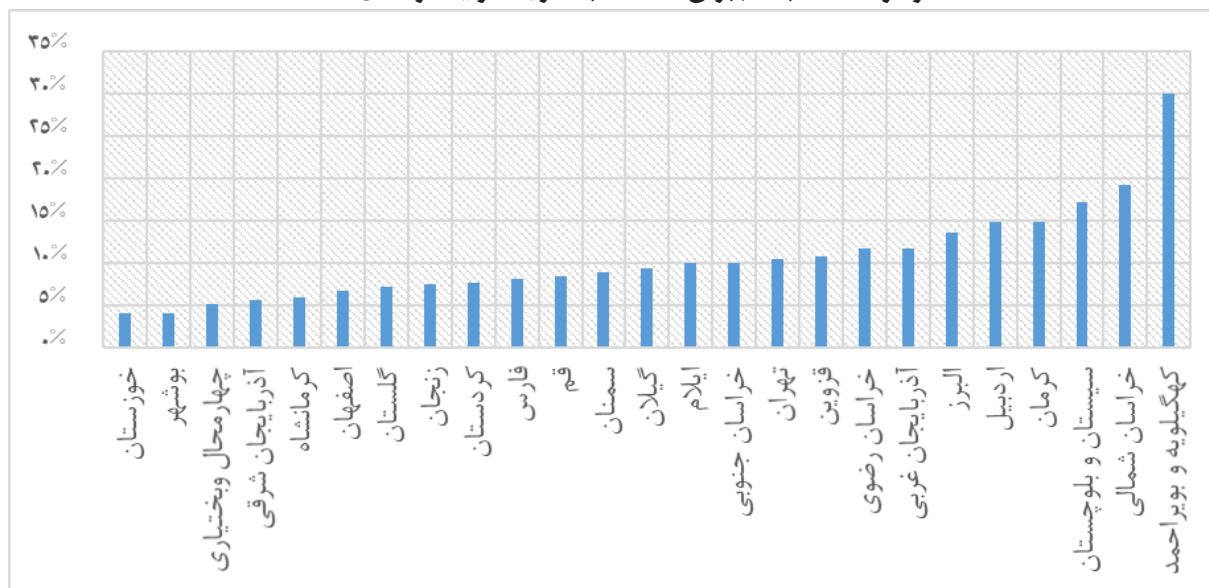
نمودار ۱۰. نسبت جبران خدمات به ارزش تولید در سال ۱۳۹۸



مأخذ: محاسبه محقق بر اساس داده‌های کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر مرکز آمار ایران

به همین ترتیب با توجه به شرایط اقتصادی هر منطقه، نسبت جبران خدمات به هزینه تولید در استان‌های مختلف نیز متفاوت است. به‌عنوان مثال در استان‌های کهگیلویه و بویراحمد، خراسان شمالی و سیستان و بلوچستان جبران خدمات نسبت به هزینه تولید در سطح بالاتری قرار دارد و در استان‌های خوزستان، بوشهر و چهارمحال و بختیاری جبران خدمات نسبت به هزینه تولید در سطح پایین‌تری قرار دارد.

نمودار ۱۱. نسبت جبران خدمات به هزینه تولید در سال ۱۳۹۸



مأخذ: محاسبه محقق بر اساس داده‌های کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر مرکز آمار ایران

جدول ۴ اندازه بنگاه‌ها و سهم آن از کل تعداد بنگاه‌های استان را نشان می‌دهد. داده‌های این جدول نشان می‌دهد که تقریباً هشتاد درصد از بنگاه‌های ده استان کشور (مازندران، آذربایجان شرقی، اردبیل، لرستان، گیلان، خراسان رضوی، کرمانشاه، همدان، آذربایجان غربی و کردستان)، بنگاه‌های خرد و زیر ده نفر کارکن است. در حالی که این نسبت در استان تهران در حدود ۵۶ درصد است.

از نظر بنگاه‌های متوسط (بین ۱۰ تا ۵۰ نفر کارکن) استان تهران و البرز به ترتیب با ۱۶,۲ و ۱۳,۴ درصد بیشترین نسبت را دارند و استان‌های کهگیلویه و بویراحمد و کردستان با کمتر از یک درصد، کمترین نسبت را دارند.

از نظر بنگاه‌های بزرگ، استان‌های قزوین و یزد با ۱۵ و ۱۲ درصد بیشترین نسبت را دارند. این در حالی است که در بسیاری از استان‌های کشور این نسبت کمتر از یک درصد است.

جدول ۴. اندازه بنگاه و سهم آن از کل تعداد بنگاه‌های استان در سال ۱۴۰۰

استان	زیر ۱۰ نفر کارکن	بین ۱۰ تا ۵۰ نفر کارکن	۵۰ نفر و بیشتر	کارآموز یا مزد و حقوق بگیر بخش دولتی
آذربایجان شرقی	۸۵٪	۲٪	۱٪	۱۲٪
آذربایجان غربی	۸۳٪	۲٪	۰٪	۱۴٪
اردبیل	۷۲٪	۵٪	۷٪	۱۵٪
اصفهان	۸۰٪	۵٪	۵٪	۱۱٪
البرز	۷۹٪	۵٪	۲٪	۱۴٪
ایلام	۸۰٪	۵٪	۳٪	۱۲٪
بوشهر	۷۵٪	۷٪	۱٪	۱۸٪
تهران	۷۶٪	۵٪	۳٪	۱۶٪
چهارمحال و بختیاری	۷۹٪	۵٪	۳٪	۱۲٪
خراسان جنوبی	۸۳٪	۴٪	۱٪	۱۱٪
خراسان رضوی	۷۰٪	۹٪	۷٪	۱۴٪
خراسان شمالی	۷۶٪	۱٪	۱٪	۲۲٪
خوزستان	۸۶٪	۲٪	۱٪	۱۲٪
زنجان	۸۵٪	۳٪	۰٪	۱۲٪
سمنان	۷۷٪	۶٪	۲٪	۱۵٪
سیستان و بلوچستان	۸۰٪	۳٪	۱٪	۱۶٪
فارس	۷۳٪	۲٪	۲٪	۲۳٪
قزوین	۶۴٪	۲٪	۱٪	۳۳٪
قم	۶۵٪	۸٪	۴٪	۲۴٪

٪۱۵	٪۴	٪۵	٪۷۷	کردستان
٪۲۲	٪۱	٪۷	٪۶۹	کرمان
٪۱۶	٪۱۴	٪۸	٪۶۳	کرمانشاه
٪۲۷	٪۰	٪۴	٪۶۹	کهگیلویه و بویراحمد
٪۱۹	٪۷	٪۱۶	٪۵۸	گلستان
٪۱۴	٪۲	٪۳	٪۸۰	گیلان
٪۲۰	٪۴	٪۸	٪۶۹	لرستان
٪۱۲	٪۱۶	٪۷	٪۶۵	مازندران
٪۱۴	٪۳	٪۶	٪۷۶	مرکزی
٪۱۸	٪۱	٪۳	٪۷۸	هرمزگان
٪۲۱	٪۱	٪۳	٪۷۵	همدان
٪۱۵	٪۷	٪۱۵	٪۶۳	یزد

مأخذ: محاسبات محقق از طرح آمارگیری نیروی کار

مقایسه سهم جبران خدمات از ارزش افزوده تولیدی کارگاه‌های صنعتی استان‌ها با شاخص ملی نشان می‌دهد ۱۶ استان در این شاخص در کارگاه‌های ۴۹-۱۰ نفر کارکن دارای سهمی بالاتر از میانگین ملی هستند. این استان‌ها عبارت‌اند از: کهگیلویه و بویراحمد، اصفهان، گیلان، آذربایجان غربی، ایلام، سیستان و بلوچستان، مرکزی، خراسان رضوی، مازندران، کرمان، بوشهر، قزوین، قم، همدان، تهران و یزد. در کارگاه‌های ۵۰ نفر کارکن و بیشتر استان‌هایی که شاخصی بیش از سطح ملی دارند عبارت‌اند از: کهگیلویه و بویراحمد، تهران، مازندران، خراسان رضوی، فارس، خراسان جنوبی، اصفهان، آذربایجان غربی، سمنان، خراسان شمالی، قم، آذربایجان شرقی، همدان و گیلان.

جدول ۵. سهم جبران خدمات از ارزش افزوده فعالیت در کارگاه‌های بزرگ صنعتی به تفکیک تعداد کارکن و استان

استان	۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن	۵۰ نفر بیشتر
مرکزی	۲۷/۸	۱۶/۹
گیلان	۳۱/۲	۱۸/۷
مازندران	۲۶/۹	۳۵/۷
آذربایجان شرقی	۱۷	۱۹/۸
آذربایجان غربی	۲۹/۸	۲۰/۸
کرمانشاه	۱۵/۵	۹/۸
خوزستان	۱۴/۷	۱۶/۴
فارس	۱۶/۱	۲۴/۴
کرمان	۲۶/۴	۱۴/۹

۲۵	۲۷	خراسان رضوی
۲۱/۷	۳۳/۴	اصفهان
۱۴/۶	۲۸/۵	سیستان و بلوچستان
۱۳/۵	۱۹/۷	کردستان
۱۸/۹	۲۴/۴	همدان
۱۳/۴	۲۰/۵	چهارمحال و بختیاری
۱۳/۴	۲۰/۵	لرستان
	۲۸/۵	ایلام
۵۱/۷	۴۲/۴	کهگیلویه و بویراحمد
۵/۶	۲۶/۲	بوشهر
۱۲/۷	۱۸	زنجان
۲۰/۷	۱۲/۹	سمنان
۱۵	۲۲/۴	یزد
۱۲/۷	۱۲/۲	هرمزگان
۳۴/۴	۲۳/۱	تهران
۱۲/۱	۱۰/۲	اردبیل
۱۹/۹	۲۴/۸	قم
۱۷/۴	۲۵	قزوین
۱۶/۷	۱۸/۸	گلستان
۲۰/۴	۸/۶	خراسان شمالی
۲۱/۹	۱۶/۴	خراسان جنوبی
۱۸/۳	۱۹/۴	البرز
۱۸/۵	۲۲	کل کشور

مأخذ: مرکز آمار ایران، نتایج کارگاه‌های ۱۰ نفر کارکن و ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۱

جدول شماره (۶) سهم اشتغال غیررسمی را بر اساس اندازه بنگاه نشان می‌دهد. بر اساس این جدول به‌طور میانگین ۷۳ درصد از شاغلین بنگاه‌های زیر ده نفر کارکن اشتغال غیررسمی دارند و این نسبت در بنگاه‌های بین ۱۰ تا ۵۰ نفر کارکن در حدود ۲۲ درصد و در بنگاه‌های ۵۰ نفر و بیشتر در حدود هشت درصد است. از سوی دیگر سهم جبران خدمات از هزینه بنگاه بر اساس اندازه بنگاه متفاوت است و آنچه که آمار و اطلاعات نشان می‌دهد حاکی از این است که این سهم در بنگاه‌های بین ۱۰ تا ۵۰ نفر کارکن در حدود ۱۴,۲ درصد و در بنگاه‌های بیش از ۵۰ کارکن در حدود ۱۲,۸ درصد است^۱ (بدیهی است که این نسبت برای بنگاه‌های زیر ده نفر کارکن بیشتر است و این مسئله بارها از سوی اتحادیه کارفرمایی مطرح شده است؛ اما چون آمار و اطلاعات دقیقی از این بنگاه‌ها در دسترس نیست این نسبت قابل محاسبه

۱- بر اساس آمار و اطلاعات مرکز آمار ایران

نیست)؛ بنابراین روشن است که می‌توان یک رابطه مستقیم بین سهم جبران خدمات از هزینه بنگاه و سهم اشتغال غیررسمی بنگاه یافت. به عبارت دیگر در بنگاه‌هایی که سهم جبران خدمات از هزینه بنگاه بالاتر است، سهم اشتغال غیررسمی بیشتر است و به همین دلیل سهم اشتغال غیررسمی در بنگاه‌های زیر ده نفر کارکن و تمایل به دور زدن قانون کار بیشتر می‌باشد. بر همین اساس به دلیل پراکندگی استان‌ها از نظر اندازه بنگاه، ملاحظه می‌شود که در استان‌هایی که بنگاه‌های زیر ده نفر کارکن سهم بیشتری از فعالیت اقتصادی دارند، سهم اشتغال غیررسمی و تمایل به عدم اجرای قانون کار به شدت بالاست. به بیان دیگر بنگاه‌های این استان‌ها، توان پرداخت هزینه دستمزد را ندارند، لذا روابط کارفرما و کارگر در خارج از ضوابط قانون کار و بیشتر بر اساس توافق دو طرف تعیین می‌گردد.

جدول ۶. نسبت اشتغال غیررسمی به کل شاغلین به تفکیک اندازه بنگاه

استان	زیر ۱۰ نفر کارکن	بین ۱۰ تا ۵۰ نفر کارکن	۵۰ نفر و بیشتر
اردبیل	٪۷۹	٪۳۹	٪۹
اصفهان	٪۶۵	٪۱۶	٪۵
البرز	٪۶۷	٪۱۵	٪۵
ایلام	٪۷۹	٪۱۰	٪۹
آذربایجان شرقی	٪۷۳	٪۱۹	٪۹
آذربایجان غربی	٪۸۶	٪۲۱	٪۱۴
بوشهر	٪۶۲	٪۱۲	٪۳
تهران	٪۷۴	٪۲۸	٪۱۲
چهارمحال و بختیاری	٪۶۳	٪۱۲	٪۲
خراسان جنوبی	٪۶۳	٪۱۰	٪۳
خراسان رضوی	٪۸۱	٪۳۳	٪۸
خراسان شمالی	٪۸۲	٪۴۳	٪۹
خوزستان	٪۷۶	٪۱۲	٪۳
زنجان	٪۷۷	٪۱۰	٪۵
سمنان	٪۴۴	٪۶	٪۲
سیستان و بلوچستان	٪۸۹	٪۴۶	٪۱۵
فارس	٪۶۶	٪۲۸	٪۲۶
قزوین	٪۶۸	٪۲۲	٪۳
قم	٪۷۱	٪۲۱	٪۱۳
کردستان	٪۸۲	٪۳۶	٪۱۰
کرمان	٪۸۵	٪۱۹	٪۰

٪۰	٪۴۱	٪۸۰	کرمانشاه
٪۹	٪۱۳	٪۷۷	کهگیلویه و بویراحمد
٪۱۲	٪۳۳	٪۷۸	گلستان
٪۴	٪۱۸	٪۷۷	گیلان
٪۸	٪۲۸	٪۸۲	لرستان
٪۳	٪۲۶	٪۷۹	مازندران
٪۲	٪۱۲	٪۵۷	مرکزی
٪۱۴	٪۲۸	٪۸۰	هرمزگان
٪۳۰	٪۲۶	٪۷۳	همدان
٪۴	٪۱۳	٪۵۶	یزد

مأخذ: محاسبات محقق از طرح آمارگیری نیروی کار

ماهیت مشاغل، یکی دیگر از مؤلفه‌هایی است که ساختار تولید یک منطقه را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر هر چقدر مشاغل، ناپایدار و آسیب‌پذیر باشند، نشان‌دهنده ساختار ضعیف و شکننده تولید است.

جدول ۷. توزیع نسبی برآورد شاغلان ۱۵ ساله و بیشتر برحسب وضعیت شغلی استان‌ها (درصد) در سال ۱۴۰۰

استان	کارفرما	کارکن مستقل	کارکن فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی	مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی
آذربایجان شرقی	۲/۰	۴۳/۳	۶/۴	۳۶/۳	۱۱/۹
آذربایجان غربی	۲/۸	۴۲/۰	۱۱/۹	۳۱/۴	۱۱/۹
اردبیل	۳/۵	۳۸/۷	۱۰/۱	۳۳/۰	۱۴/۶
اصفهان	۴/۹	۳۰/۴	۱/۷	۱/۵۰	۱۲/۹
البرز	۲/۰	۳۲/۷	۰/۵	۴۹/۷	۱۵/۱
ایلام	۱/۱	۳۶/۹	۷/۷	۳۱/۰	۲۳/۳
بوشهر	۶/۳	۲۷/۴	۱/۷	۴۱/۵	۲۳/۱
تهران	۳/۹	۲۵/۹	۰/۶	۵۰/۷	۱۸/۸
چهارمحال و بختیاری	۰/۸	۳۱/۱	۲/۳	۵۱/۲	۱۴/۶
خراسان جنوبی	۱/۵	۴۴/۳	۴/۴	۲۹/۳	۲۰/۵
خراسان رضوی	۳/۲	۳۷/۲	۴/۱	۴۴/۴	۱۱/۰
خراسان شمالی	۴/۸	۳۸/۷	۲/۹	۳۰/۱	۱۷/۲
خوزستان	۲/۷	۳۶/۱	۴/۱	۴۴/۴	۱۱/۰
زنجان	۱/۴	۳۷/۲	۸/۳	۳۸/۶	۱۴/۵
سمنان	۲/۰	۳۸/۳	۱/۳	۳۷/۷	۲۰/۷
سیستان و بلوچستان	۰/۲	۴۹/۸	۱/۹	۲۶/۶	۲۱/۴

۱۵/۲	۴۲/۴	۲/۸	۳۶/۵	۳/۲	فارس
۱۱/۸	۳۷/۴	۵/۴	۴۰/۸	۴/۶	قزوین
۱۷/۰	۵۴/۱	۰/۹	۲۴/۸	۳/۲	قم
۱۱/۵	۳۲/۷	۵/۸	۴۸/۱	۱/۹	کردستان
۱۲/۳	۳۲/۹	۵/۶	۴۷/۶	۱/۶	کرمان
۱۴/۱	۳۵/۳	۹/۴	۳۹/۶	۱/۷	کرمانشاه
۲۹/۸	۳۸/۰	۳/۵	۲۷/۳	۱/۴	کهگیلویه و بویراحمد
۱۴/۳	۴۱/۸	۳/۱	۳۸/۴	۲/۴	گلستان
۱۱/۰	۳۲/۸	۶/۶	۴۰/۲	۹/۴	گیلان
۱۵/۷	۳۷/۱	۸/۰	۳۸/۹	۰/۳	لرستان
۱۳/۵	۳۵/۷	۱/۸	۴۶/۰	۳/۰	مازندران
۱۵/۰	۴۷/۰	۱/۱	۳۴/۴	۲/۵	مرکزی
۲۷/۳	۳۴/۶	۱/۶	۳۵/۴	۱/۰	هرمزگان
۱۱/۸	۳۳/۹	۷/۵	۴۴/۷	۲/۰	همدان
۱۵/۶	۴۴/۶	۱/۲	۳۵/۵	۳/۱	یزد

مأخذ: محاسبات محقق از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار - مرکز آمار ایران

جدول شماره (۷) نشان می‌دهد که در برخی از استان‌های کشور سهم شاغلین کارکن مستقل^۱ (شاخصی از اشتغال ناپایدار) در حدود نیمی از شاغلین استان است از جمله استان‌های سیستان و بلوچستان و استان کردستان. در حالی که این نسبت در استان قم در حدود ۲۴ درصد است. همچنین نسبت شاغلین مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در برخی از استان‌ها در حدود ۵۰ درصد است از جمله استان‌های تهران، قم، اصفهان، البرز؛ اما این نسبت برای استان‌های خراسان جنوبی و سیستان و بلوچستان در حدود ۲۵ درصد است.

۱- وضعیت شغلی «کارکن مستقل» فاقد قرارداد به معنای متعارف است و اشتغال ایجادشده اشتغالی است که نه توسط بخش دولتی یا شرکتی و کارخانه‌ای، بلکه توسط بخش غیرشرکتی و با تمرکز بر خدماتی مانند خرده‌فروشی و عمده‌فروشی، تعمیرات، حمل‌ونقل، واسطه‌گری، خدمات مواد غذایی و ... ایجاد شده است. به نظر می‌رسد جوانان کشور به واسطه نیاز برای تأمین معیشت و در دوره‌ای که تقاضای نیروی کار توسط شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی متوسط و بزرگ بسیار محدود بوده است، خود اقدام به ایجاد مشاغل و ارائه خدماتی برای گذران زندگی خود نموده‌اند

جدول ۸. نسبت اشتغال غیررسمی به کل شاغلین به تفکیک وضع شغلی

استان	کارفرما	کارکن مستقل	کارکن فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق‌بگیر خصوصی	مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی
اردبیل	۵۵٪	۸۷٪	۹۸٪	۵۹٪	۳٪
اصفهان	۴۳٪	۷۲٪	۹۰٪	۴۴٪	۳٪
البرز	۳۹٪	۷۶٪	۸۶٪	۳۸٪	۱٪
ایلام	۳۱٪	۸۵٪	۹۹٪	۶۲٪	۲٪
آذربایجان شرقی	۵۳٪	۸۰٪	۹۹٪	۴۹٪	۲٪
آذربایجان غربی	۶۶٪	۸۹٪	۱۰۰٪	۷۲٪	۵٪
بوشهر	۵۳٪	۷۱٪	۸۸٪	۴۱٪	۱٪
تهران	۵۴٪	۸۴٪	۸۸٪	۴۷٪	۲٪
چهارمحال و بختیاری	۳۷٪	۵۹٪	۹۰٪	۵۷٪	۱٪
خراسان جنوبی	۳۴٪	۶۹٪	۹۶٪	۴۱٪	۲٪
خراسان رضوی	۷۱٪	۸۸٪	۹۹٪	۶۶٪	۴٪
خراسان شمالی	۵۹٪	۸۶٪	۹۹٪	۶۸٪	۳٪
خوزستان	۵۹٪	۹۲٪	۹۶٪	۴۹٪	۱٪
زنجان	۴۴٪	۸۶٪	۹۹٪	۴۹٪	۱٪
سمنان	۳۶٪	۵۱٪	۸۷٪	۲۶٪	۲٪
سیستان و بلوچستان	۷۲٪	۹۱٪	۱۰۰٪	۸۰٪	۲٪
فارس	۵۵٪	۶۶٪	۸۸٪	۵۸٪	۳٪
قزوین	۴۸٪	۷۱٪	۹۸٪	۲۶٪	۲٪
قم	۵۲٪	۷۴٪	۹۰٪	۵۷٪	۵٪
کردستان	۵۳٪	۸۷٪	۹۶٪	۷۰٪	۴٪
کرمان	۷۵٪	۹۲٪	۹۹٪	۵۴٪	۲٪
کرمانشاه	۵۲٪	۸۳٪	۹۹٪	۶۹٪	۲٪
کهگیلویه و بویراحمد	۴۷٪	۸۳٪	۱۰۰٪	۶۷٪	۳٪
گلستان	۵۶٪	۸۲٪	۸۹٪	۶۴٪	۳٪
گیلان	۷۲٪	۸۲٪	۹۹٪	۴۹٪	۶٪
لرستان	۳۸٪	۸۴٪	۹۸٪	۷۱٪	۲٪
مازندران	۷۴٪	۸۳٪	۹۵٪	۶۰٪	۴٪
مرکزی	۳۷٪	۶۵٪	۹۸٪	۳۷٪	۲٪
هرمزگان	۴۷٪	۸۴٪	۹۷٪	۷۰٪	۳٪
همدان	۵۶٪	۷۶٪	۹۸٪	۶۰٪	۲٪
یزد	۳۹٪	۶۲٪	۹۳٪	۲۸٪	۲٪

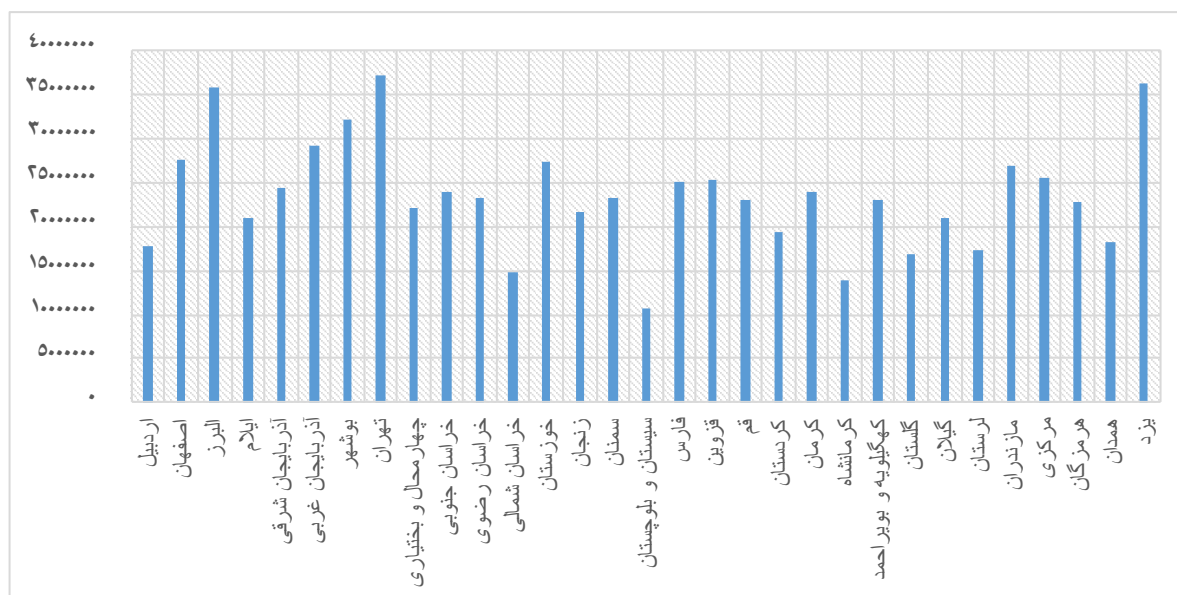
متفاوت است. به عبارت دیگر هر چقدر ساختار تولید یک منطقه ضعیف و آسیب‌پذیر باشد، ماهیت شغلی آن منطقه آسیب‌پذیرتر و ناپایدارتر شده و سهم اشتغال غیررسمی بالاتر می‌رود؛ بنابراین بدیهی است که نمی‌توان نسخه واحدی برای همه استان‌ها پیچید و لازم است در تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر تولید و اشتغال، این تفاوت‌ها در نظر گرفته شود. باین‌حال در قانون کار فعلی، این تفاوت‌ها نادیده گرفته شده است.

۳-۱. تفاوت استان‌ها از نظر استاندارد زندگی

بر اساس تجارب کشورها، یکی دیگر از شاخص‌هایی که می‌تواند در تعیین دستمزد هر منطقه مؤثر باشد، بررسی سطح استاندارد زندگی در آن منطقه است. به عبارت دیگر با توجه به اینکه رضایت فرد متغیری نسبی است و هر فرد در مقایسه با افراد پیرامون خود رفاه و مطلوبیت خود را می‌سنجد، پس در وضع حداقل دستمزد باید به توزیع دستمزدها توجه کرد. به عبارت دیگر در تعیین دستمزد هر منطقه، لازم است استانداردهای زندگی و سطح رفاه عموم جامعه در نظر گرفته شود. در این بخش ضمن معرفی برخی از مؤلفه‌های استاندارد زندگی، تلاش می‌شود تا وضعیت استان‌های کشور از نظر این مؤلفه‌ها مقایسه و تحلیل گردد.

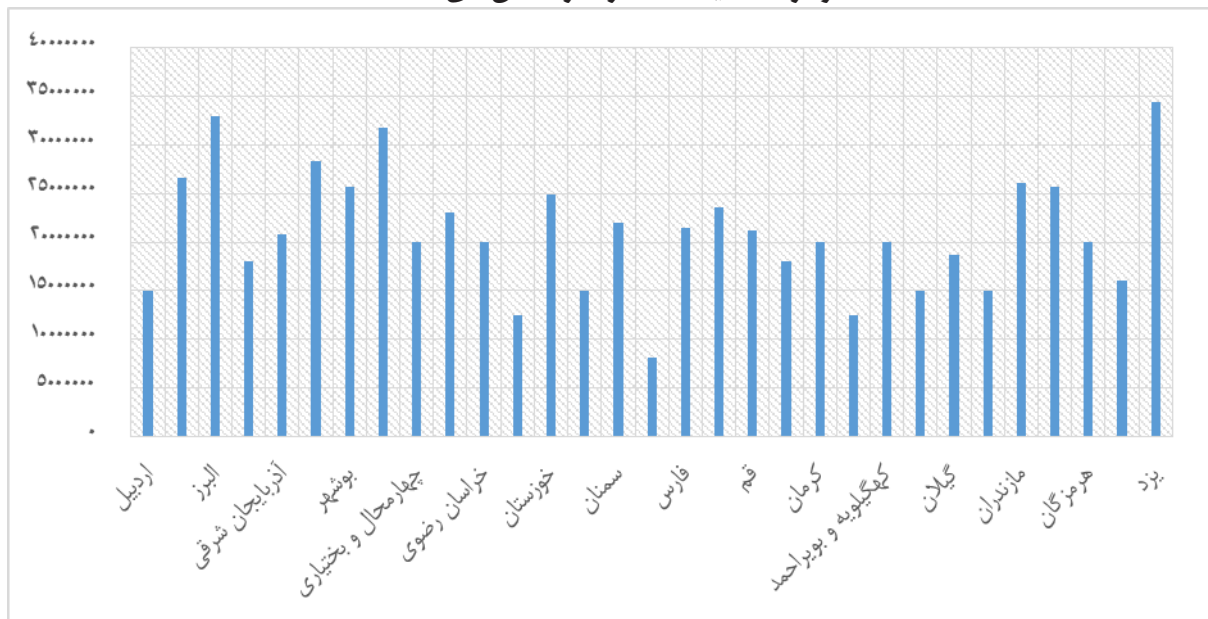
میانگین و میانه دستمزد از جمله شاخص‌هایی است که سطح استاندارد زندگی در هر منطقه را نشان می‌دهد.

نمودار ۱۳. وضعیت استان‌ها بر اساس میانگین جبران خدمات



نمودار شماره (۱۳) نشان می‌دهد که استان تهران، بالاترین و استان سیستان و بلوچستان پایین‌ترین میانگین جبران خدمات را دارد. به عبارت دیگر میانگین دریافتی از شغل یک خانوار در استان تهران بسیار بیشتر از استان‌های دیگر است و در استان سیستان و بلوچستان از همه استان‌ها کمتر است. در تعیین دستمزد منطقه‌ای، می‌بایست به این نکته توجه کرد که دریافتی نیروی کار از میانگین جامعه کمتر نباشد یا به عبارت دیگر رضایت نسبی نیروی کار لحاظ گردد.

نمودار ۱۴. میانه دستمزد در استان‌های مختلف



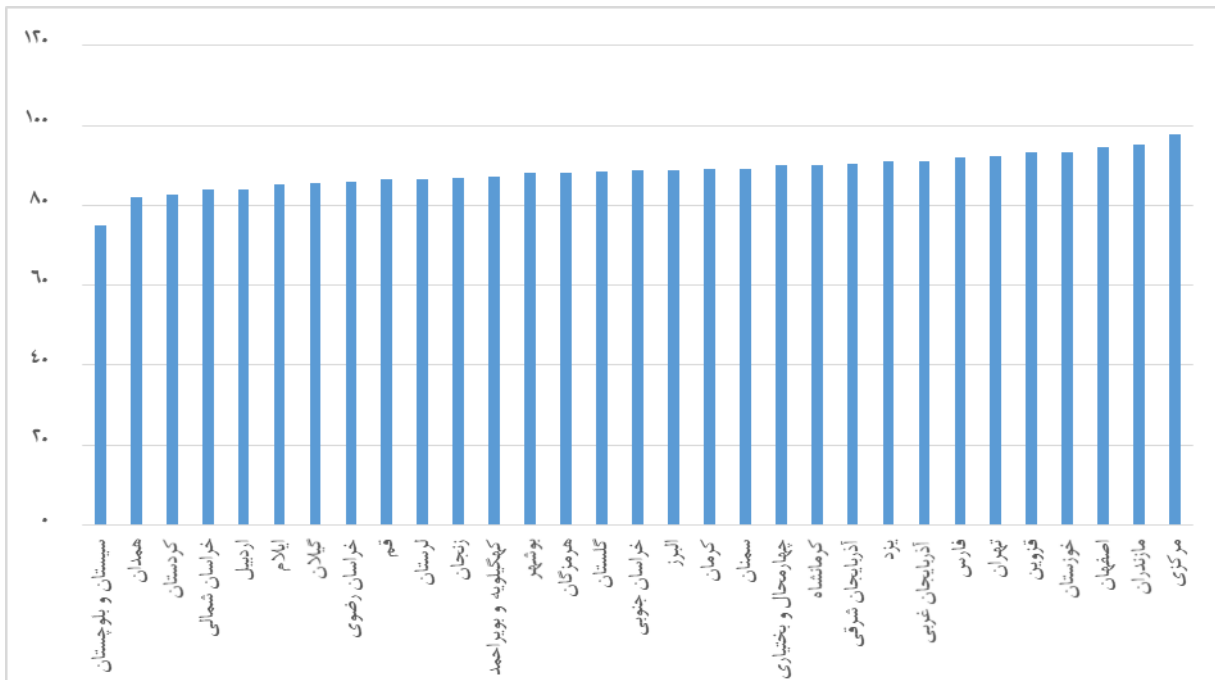
مأخذ: محاسبات محقق بر اساس داده‌های هزینه درآمد خانوار در سال ۱۴۰۰

یکی دیگر از شاخص‌های معرف استاندارد زندگی، میانه دستمزد است. از آنجایی که ممکن است دستمزدهای بالا منجر به افزایش میانگین دستمزدها شود، لحاظ میانه جبران خدمات، شاخص دقیق‌تری خواهد بود. میانه جبران خدمات، نقطه وسط جامعه را نشان می‌دهد به عبارت دیگر نقطه‌ای است که تقریباً نصف داده‌ها (۵۰٪) از آن بیشتر یا کمتر هستند. نمودار فوق نشان می‌دهد که استان سیستان و بلوچستان کمترین میانه و استان یزد بالاترین میانه جبران خدمات را دارد.

اما می‌دانیم ساختار تولید در استان‌های مختلف متفاوت است و لذا سطح جبران خدمات نیز در استان‌های مختلف، تفاوت خواهد داشت. به عنوان مثال استان‌هایی که صنعتی هستند به نسبت سایر استان‌ها از سطح جبران خدمات بالایی برخوردارند و این موضوع بر میزان میانه و میانگین جبران خدمات بی‌تأثیر نخواهد بود. برای افزایش دقت از شاخص نسبت میانه به میانگین دستمزد استفاده می‌شود. نمودار شماره (۱۵)، تفاوت استان‌ها را در این شاخص نشان می‌دهد. بر اساس این نمودار استان سیستان و بلوچستان

کمترین مقدار در این شاخص و استان مرکزی بیشترین رقم را در این شاخص دارد.

نمودار ۱۵. نسبت میانه دستمزد به میانگین دستمزد در استان‌های مختلف

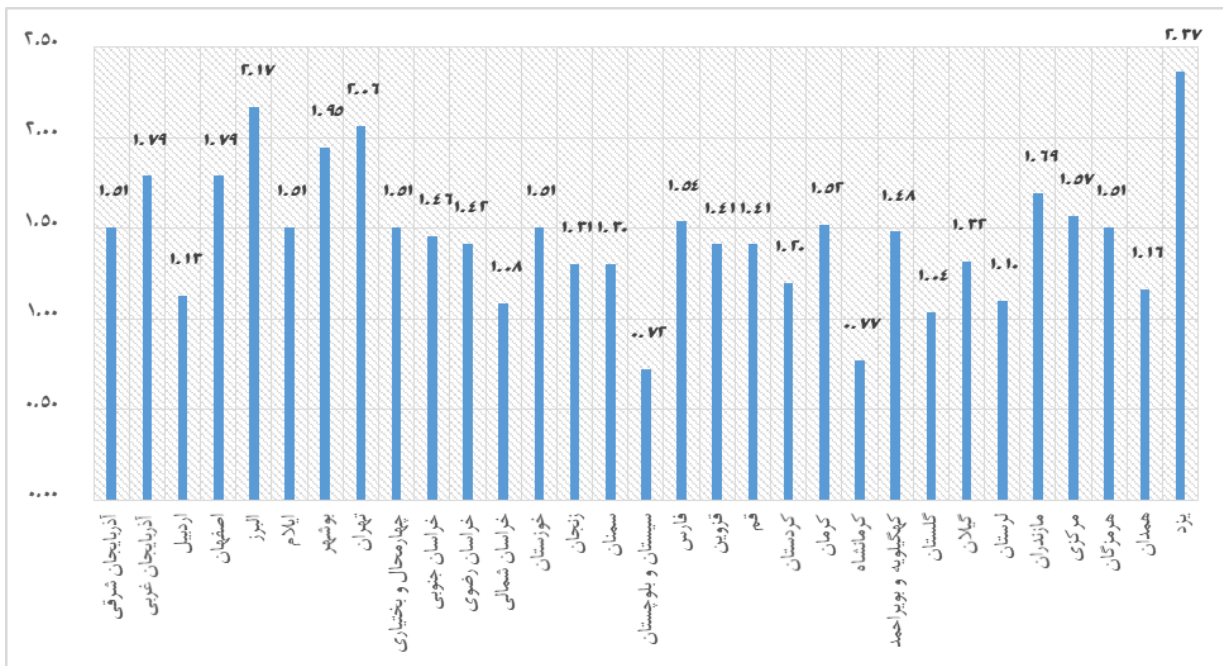


مأخذ: محاسبات محقق بر اساس داده‌های هزینه درآمد خانوار در سال ۱۴۰۰

با توجه به اینکه میانه و میانگین جبران خدمات در استان‌های مختلف، ارقام متفاوتی دارد و یکسان نیست، در ادامه برای قابل مقایسه بودن استان‌ها با یکدیگر و اینکه یک کسر مشترک برای همه استان‌ها تعریف شود، نسبت میانه دستمزد به دستمزد مصوب در سال ۱۴۰۰ برای استان‌های مختلف محاسبه شده است. یافته این قسمت بر این مبناست که در مناطقی که نسبت میانه به دستمزد مصوب بالاست، سطح استاندارد زندگی نیز بالاست و لذا می‌توان دستمزد کارگران را افزایش داد تا کارگران نیز از سطح استاندارد زندگی میانه افراد جامعه برخوردار شوند.

نمودار شماره (۱۶) تفاوت استان‌ها را در این شاخص نشان می‌دهد. بر اساس این نمودار استان سیستان و بلوچستان و کرمانشاه کمترین مقدار و استان یزد بیشترین رقم را در این شاخص دارد.

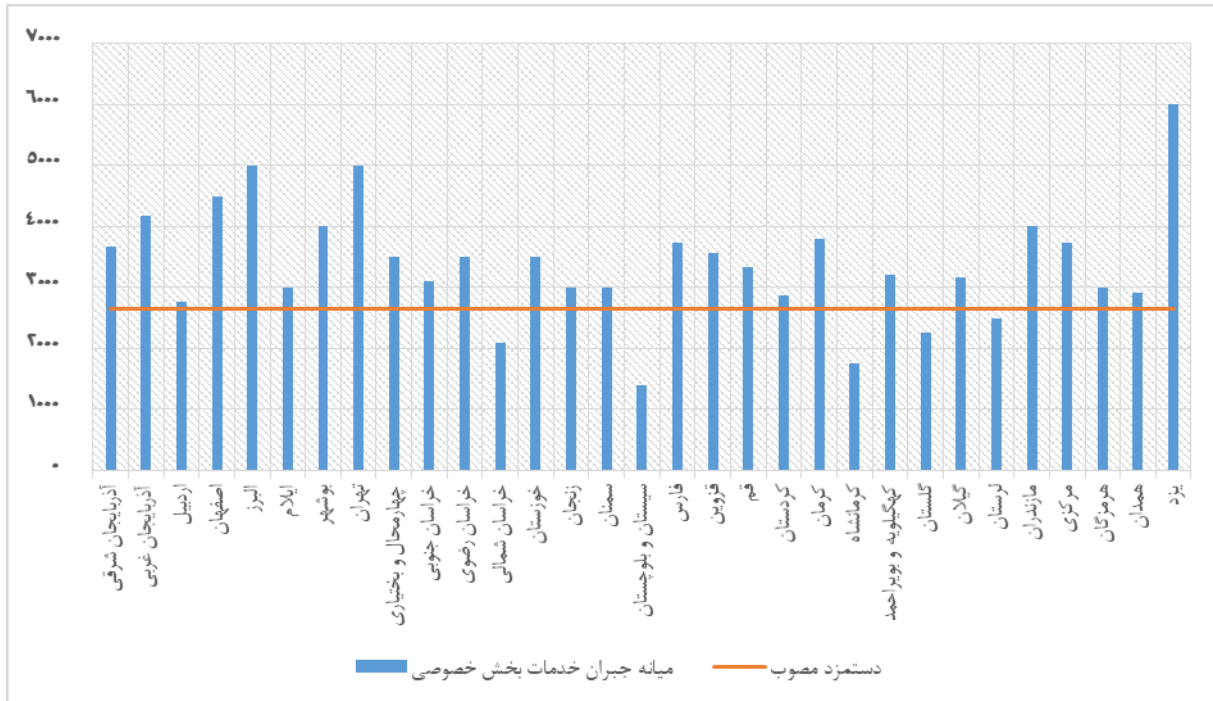
نمودار ۱۶. نسبت میانه جبران خدمات به دستمزد مصوب در استان‌های مختلف (سال ۱۴۰۰)



مأخذ: محاسبات محقق بر اساس داده‌های هزینه درآمد خانوار در سال ۱۴۰۰

در ادامه با توجه به اینکه تعیین دستمزد فی‌نفسه تعیین جبران خدمات در بخش خصوصی است. استان‌های کشور از نظر نسبت میانه جبران خدمات بخش خصوصی با دستمزد مصوب مقایسه شده است. نمودار شماره (۱۷) نشان می‌دهد که در استان‌های سیستان و بلوچستان، کرمانشاه، خراسان شمالی و گلستان میانه جبران خدمات بخش خصوصی کمتر از دستمزد مصوب است. این نتایج، ساختار ضعیف بخش خصوصی و عدم توان بخش خصوصی در پرداخت دستمزد مصوب و به تناسب سطح پایین استاندارد زندگی کارگران بخش خصوصی در این استان‌ها را نشان می‌دهد.

نمودار ۱۷. مقایسه میان‌ه جبران خدمات بخش خصوصی با دستمزد مصوب در استان‌های مختلف در سال ۱۴۰۰
(هزار تومان)

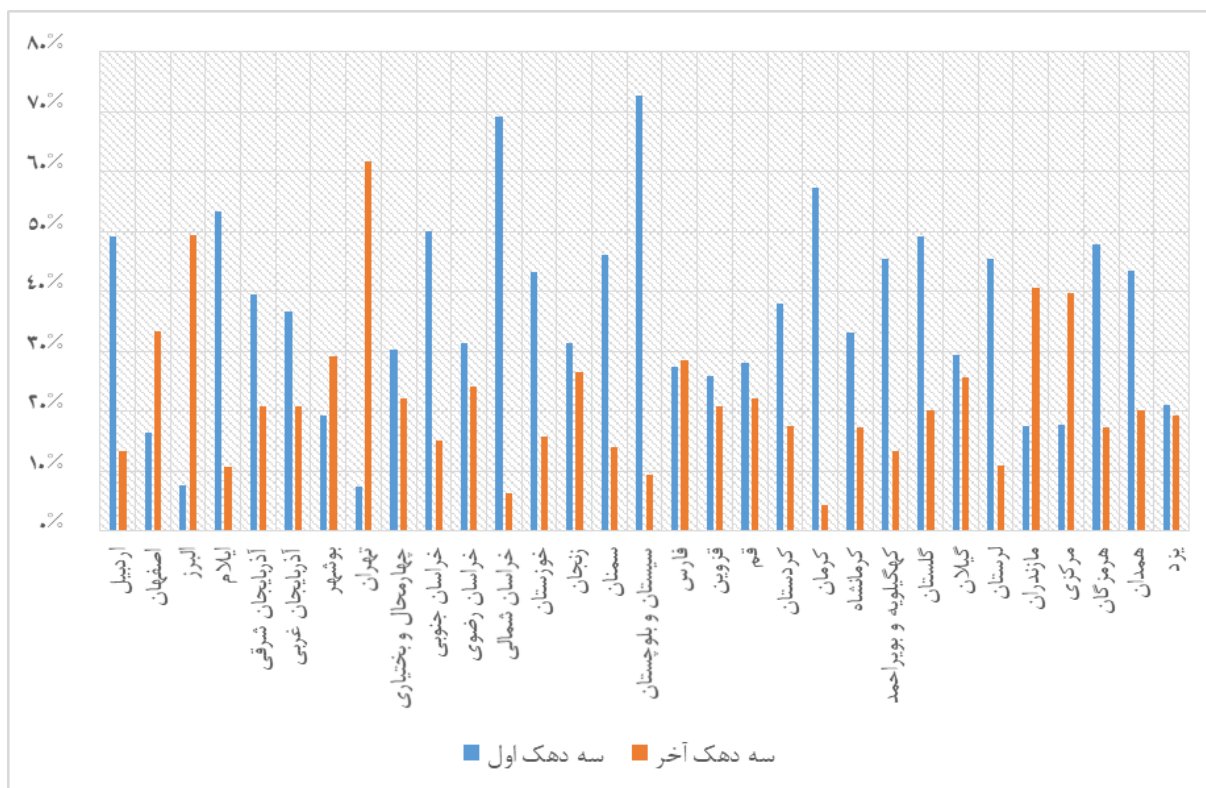


مأخذ: محاسبات محقق بر اساس داده‌های هزینه درآمد خانوار در سال ۱۴۰۰

دیگر شاخص معرف استاندارد زندگی، سهم سه دهک اول و آخر درآمدی از جمعیت هر استان است؛ زیرا می‌دانیم اگر سهم بالای جمعیت یک منطقه را سه دهک اول درآمدی (دهک‌های کم‌درآمدتر) تشکیل می‌دهد، سطح دستمزد کارگران نمی‌تواند زیاد بالا تعیین شود. چون می‌بایست سطح زندگی کارگران با سایر افراد جامعه یکسان باشد. همچنین اگر سهم بالای جمعیت یک منطقه را سه دهک آخر درآمدی تشکیل می‌دهند سطح دستمزد کارگران نمی‌تواند پایین تعیین شود و کارگران جامعه می‌بایست از سطح استاندارد سایر افراد جامعه برخوردار باشند.

سهم سه دهک اول و آخر درآمدی از جمعیت هر استان در نمودار شماره (۱۸) قابل‌ملاحظه است. این نمودار نشان می‌دهد که سه دهک آخر درآمدی در استان‌های تهران، البرز، مازندران و مرکزی سهم بالایی از جمعیت هر استان را دارد. اما در بیشتر استان‌های کشور از جمله استان‌های سیستان و بلوچستان، خراسان شمالی، کرمان، ایلام و خراسان جنوبی سهم سه دهک اول درآمدی از جمعیت استان بالاست. در برخی از استان‌ها نیز سهم سه دهک اول و آخر درآمدی تقریباً برابر است از جمله استان‌های یزد و فارس.

نمودار ۱۸. سهم سه دهک اول و آخر درآمدی از جمعیت هر استان در سال ۱۴۰۰

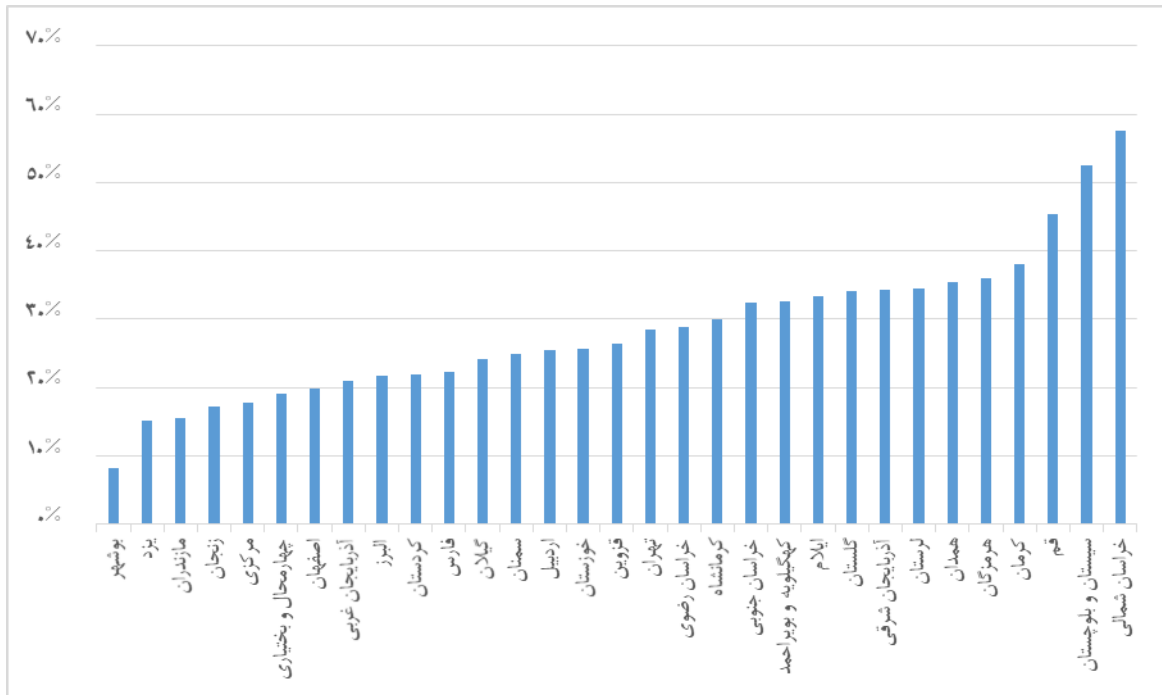


مأخذ: محاسبات محقق بر اساس داده‌های هزینه درآمد خانوار در سال ۱۴۰۰

به همین ترتیب، بررسی تعداد شاغلین فقیر در استان‌های کشور، یکی دیگر از معیارهای سطح استاندارد زندگی در آن استان خواهد بود؛ زیرا می‌دانیم شغل سرپرست و سایر اعضای خانوار به‌عنوان منبع اصلی درآمد می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تعیین استاندارد زندگی خانوار داشته باشد. بیکاری یکی از عللی است که سبب می‌شود خانوار کم‌درآمد در معرض احتمال سقوط به زیر خط فقر قرار بگیرد. به‌علاوه شاغل بودن نیز به تنهایی نمی‌تواند در بسیاری از مناطق سبب گرفتن خانوار در جرگه غیر فقرا گردد.

در برخی استان‌ها شاغل بودن، عاملی تعیین‌کننده در وضعیت فقر خانوار است، درحالی‌که در سایر استان‌ها چنین نیست. طبق نمودار شماره (۱۹)، در استان‌های خراسان شمالی، سیستان و بلوچستان و قم به ترتیب ۵۸، ۵۲ و ۴۵ درصد از شاغلان فقیر هستند که درصد بسیار بالایی است. در این استان‌ها وضعیت بازار کار به‌گونه‌ای است که داشتن شغل در ۵۰ درصد موارد نمی‌تواند هزینه‌های خانوار را پوشش دهد. کمترین درصد شاغلان فقیر در استان‌های بوشهر، یزد و مازندران قرار دارند که نشان می‌دهد شاغل بودن در این استان‌ها می‌تواند خانوار را با احتمال بالایی از فقر خارج کند.

نمودار ۱۹. درصد شاغلین فقیر در هر استان در سال ۱۴۰۰



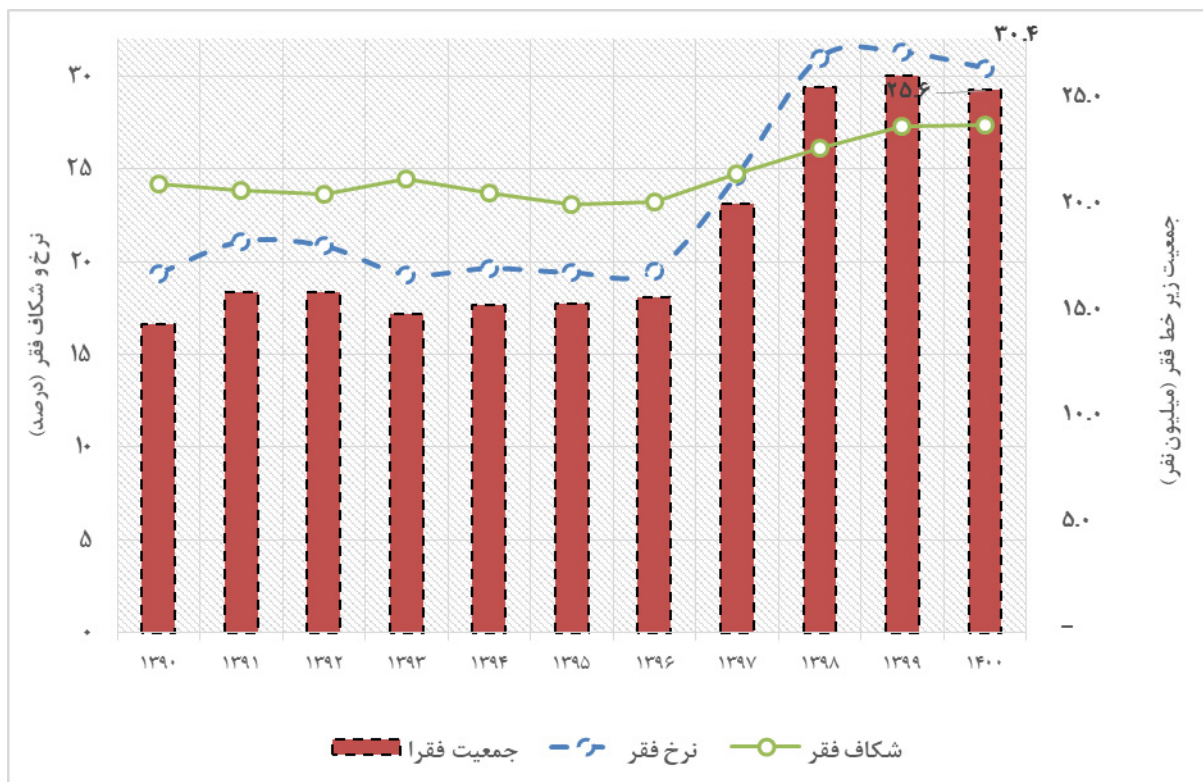
مأخذ: محاسبات فقر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

نتایج برآورد نرخ فقر^۱ توسط مرکز پژوهش‌های مجلس تا حدودی مؤید موارد فوق است. همان‌گونه که در نمودار شماره (۲۰)، مشاهده می‌شود نرخ فقر در طی دهه اخیر افزایش ۱۱ واحد درصدی داشته است و از ۱۹,۴ درصد در سال ۱۳۹۰ به ۳۰,۴ درصد در سال ۱۴۰۰ افزایش یافته است. این موضوع سبب شده تا جمعیت افراد زیر خط فقر از ۱۴,۶ میلیون نفر در سال ۱۳۹۰ به ۲۵,۶ میلیون نفر در سال ۱۴۰۰ برسد.

بررسی روند نرخ فقر نشان می‌دهد نرخ فقر از دوره دوم تحریم‌ها تأثیرپذیری بیشتری نسبت به دوره اول تحریم‌ها داشته است. در سال ۱۳۹۲ نسبت به سال ۱۳۹۰ نرخ فقر رشد ۱,۵ واحد درصدی داشته درحالی‌که این نرخ در سال ۱۳۹۸ نسبت به سال ۱۳۹۶ رشد ۱۱,۵ واحد درصدی داشته است.

۱- منظور از نرخ فقر، تعداد افرادی است که مجموع درآمد و هزینه‌های آنها زیر خط فقر مطلق است.

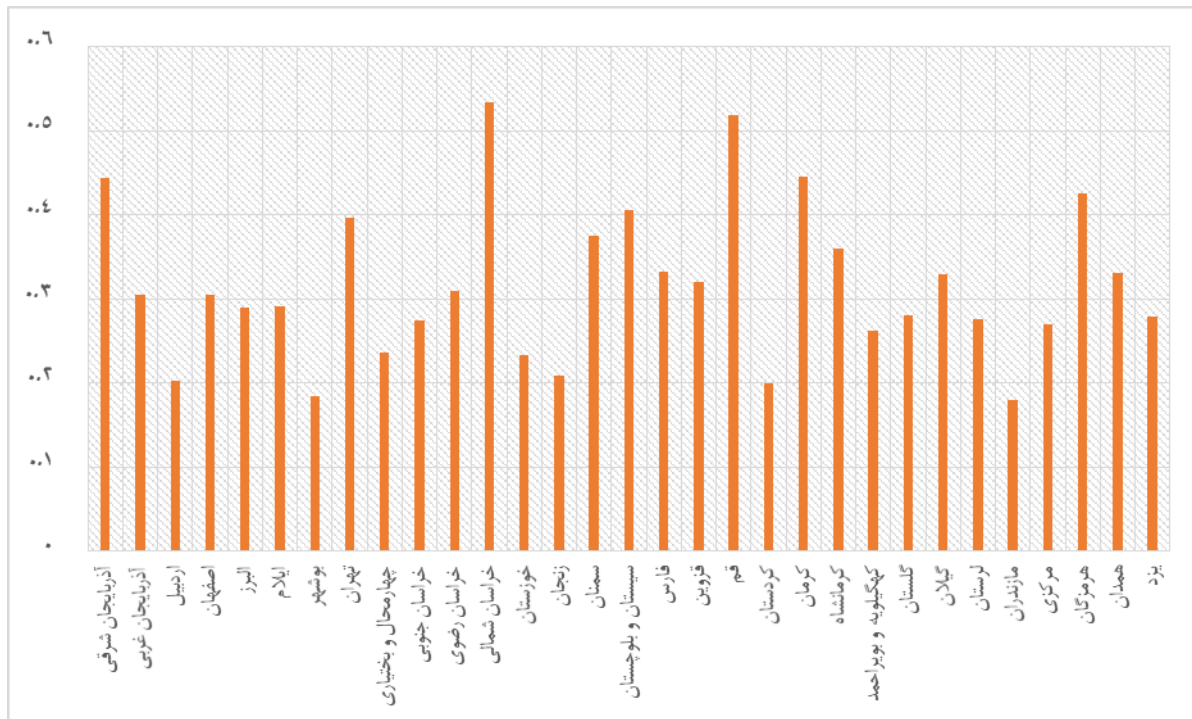
نمودار ۲۰. روند نرخ و شکاف فقر (نسبت جمعیت زیر خط فقر به کل جمعیت) - درصد



مأخذ: محاسبات مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی بر اساس داده‌های هزینه و درآمد خانوار مرکز آمار ایران

نمودار شماره (۲۱)، تفاوت در نرخ فقر استان‌های مختلف کشور و تفاوت استان‌های مختلف در استانداردهای زندگی را نشان می‌دهد.

نمودار ۲۱. نرخ فقر^۱ در استان‌های مختلف کشور در سال ۱۳۹۹



مأخذ: محاسبات فقر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

** منظور از نرخ فقر، تعداد افرادی است که مجموع درآمد و هزینه‌های آنها زیر خط فقر مطلق است.

همان‌طور که گفته شد یکی دیگر از معیارهای تعیین دستمزد منطقه‌ای در سطح دنیا، تفاوت سطح استاندارد زندگی در مناطق مختلف یک کشور است. یافته‌های فوق نشان می‌دهد که در ایران نیز، استان‌های کشور از نظر شاخص‌های استاندارد زندگی (سهام جمعیت دهک اول و آخر درآمدی از کل جمعیت منطقه، نسبت میان‌ه جبران خدمات به دستمزد مصوب و نرخ فقر)، متفاوت هستند. همه این موارد در وهله نخست لزوم تعریف دستمزد منطقه‌ای در کشور را می‌رساند و در ادامه با توجه به اینکه در ماده ۴۱ قانون کار و برای تعیین دستمزد منطقه‌ای، به این مؤلفه‌ها اشاره‌ای نشده است، لذا اصلاح ماده ۴۱ قانون کار ضرورت دارد.

۱- نرخ فقر استانی در این نمودار تنها برای ارائه‌ی تصویری از وضعیت متفاوت استان‌ها در یک سال (سال ۱۳۹۹) ارائه شده است. باین‌حال باید توجه داشت که به علت عدم تکافوی نمونه ممکن است ارائه‌ی سری زمانی از نرخ فقر استانی میسر نباشد و از این‌رو مقایسه کردن این نرخ با نرخ‌های در سال‌های بعد برای هر استان ممکن است ارائه شود، به لحاظ آماری دارای خطاست.

۲. ضرورت بازنگری در ماده ۴۱ قانون کار با بررسی کفایت معیارهای ماده ۴۱ قانون کار

همان‌طور که بیان شد استان‌های کشور از نظر معیارهای قانون کار (هزینه معیشت و تورم)، در شرایط یکسانی نیستند و همین امر موضوعیت ماده ۴۱ قانون کار و اینکه در این ماده به دستمزد منطقه‌ای اشاره شده است را تأیید می‌کند.

در مرحله بعد بر اساس معیارهای پیشنهادی سازمان جهانی کار و تجارب سایر کشورها در اجرای دستمزد منطقه‌ای، وضعیت استان‌های کشور از نظر شاخص‌های بازار کار، ساختار تولید و استاندارد زندگی بررسی شد و این نتیجه به دست آمد که علاوه بر مؤلفه‌های قانون کار، استان‌های کشور در شاخص‌های دیگر نیز با یکدیگر تفاوت دارند اما قانون کار اشاره‌ای به این موارد در تعیین دستمزد منطقه‌ای نداشته است. در ادامه این بحث این نکته مطرح می‌شود که آیا معیارهای قانون کار فعلی، می‌تواند تفاوت در سایر شاخص‌ها را نیز به تصویر بکشد یا خیر؟ به‌عنوان مثال آیا هزینه معیشت می‌تواند نماینده خوبی در بیان تفاوت استان‌ها در بهره‌وری، استاندارد زندگی و بیکاری باشد؟ اگر پاسخ این سؤال، مثبت است پس دو معیار قانون کار کافی است و نیازی به اصلاح ماده ۴۱ قانون کار نیست؛ اما اگر پاسخ منفی است می‌بایست معیارهای دیگری به قانون کار اضافه شود.

برای این منظور ابتدا رابطه خطی و ضریب همبستگی بین متغیر هزینه کل زندگی با متغیرهایی نظیر نرخ اشتغال غیررسمی، بهره‌وری، نرخ بیکاری، نسبت اشتغال، نسبت میانه دستمزد به دستمزد مصوب و خط فقر استان‌های مختلف محاسبه شده است.

	LIFEXPAN	PRODUCTIV...	INFORMAL	UNEMP	LINEPOVERTY	EMPRATIO	X
LIFEXPAN	1.000000	0.070532	-0.164036	-0.136563	0.915445	0.070994	0.444890
PRODUCTIV...	0.070532	1.000000	-0.493390	0.028191	-0.011020	-0.299621	0.390660
INFORMAL	-0.164036	-0.493390	1.000000	0.195410	-0.221065	0.192401	-0.538644
UNEMP	-0.136563	0.028191	0.195410	1.000000	-0.162532	-0.060809	-0.051792
LINEPOVERTY	0.915445	-0.011020	-0.221065	-0.162532	1.000000	0.148058	0.547340
EMPRATIO	0.070994	-0.299621	0.192401	-0.060809	0.148058	1.000000	0.135110
X	0.444890	0.390660	-0.538644	-0.051792	0.547340	0.135110	1.000000

مأخذ: برآورد محقق از نرم‌افزار eviews

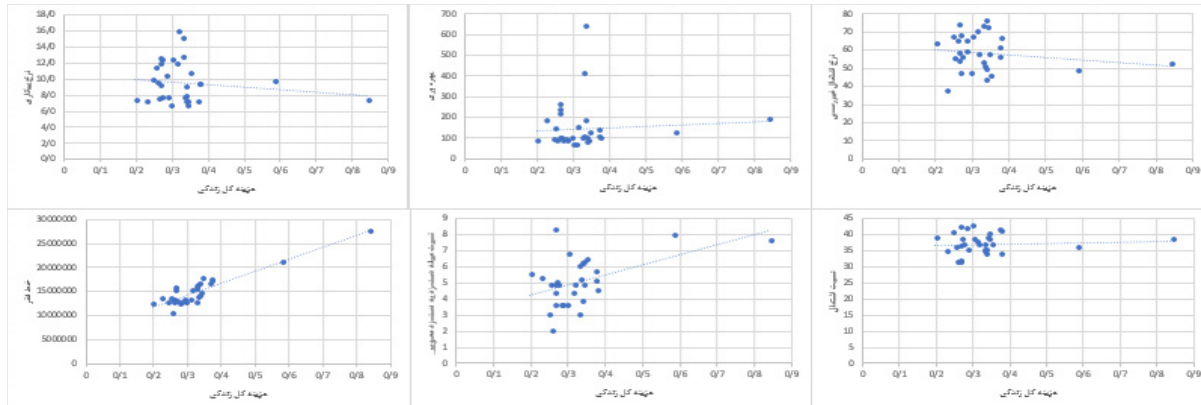
محاسبات فوق نشان می‌دهد که هزینه کل زندگی، رابطه خطی ضعیفی با بهره‌وری، اشتغال غیررسمی، نرخ بیکاری و نسبت اشتغال دارد؛ اما با خط فقر رابطه خطی قوی و با نسبت میانه دستمزد به دستمزد مصوب^۱ رابطه خطی در حد متوسط دارد. به‌عبارت‌دیگر تفاوت هزینه معیشت می‌تواند تا حدودی تفاوت خط فقر در استان‌های مختلف را به تصویر بکشد، اما برای بیان تفاوت در سایر شاخص‌ها قدرتی ندارد.

شکل زیر نیز رابطه رگرسیونی را نشان می‌دهد ارتباط مشخصی بین هزینه کل زندگی و متغیرهای

۱- متغیر X در جدول

برشمرده وجود ندارد لذا تفاوت در هزینه کل زندگی نمی‌تواند نماینده خوبی برای بیان تفاوت استان‌ها در معیارهای تولیدی، استاندارد زندگی و بازار کار باشد.

نمودار ۲۲. رابطه خطی بین هزینه کل زندگی و سایر متغیرها



محاسبات محقق

در جدول زیر استان‌های کشور بر اساس کمترین نسبت هزینه زندگی، کمترین رشد اقتصادی، کمترین بهره‌وری، کمترین نسبت میانگین به میانه دستمزد، بیشترین نرخ بیکاری و بیشترین نرخ اشتغال غیررسمی، رتبه‌بندی شده‌اند.

جدول ۹. وضعیت استان‌ها بر حسب چارک‌بندی رتبه‌ها

استان	رتبه در رشد اقتصادی از کمترین به بیشترین	رتبه در بهره‌وری از کمتر به بیشتر	رتبه در نرخ بیکاری از بیشترین به کمترین	رتبه در نسبت میانگین به میانه دستمزد از کمترین به بیشترین	رتبه در حجم اشتغال غیررسمی از بیشترین به کمترین	رتبه در هزینه معیشت از کمترین به بیشترین
سمنان	۳۱	۲۵	۲۷	۷	۳۱	۲
کرمان	۳۰	۲۲	۹	۲۸	۲۰	۴
خراسان جنوبی	۲۹	۴	۲۵	۵	۱۲	۱
اردبیل	۲۸	۱۰	۱۱	۲۶	۱۱	۱۲
گلستان	۲۷	۷	۲۲	۱۶	۱۴	۱۳
البرز	۲۶	۲۰	۱۲	۱۰	۲۶	۳۰
یزد	۲۵	۲۷	۷	۶	۲۷	۹
هرمزگان	۲۴	۲۳	۱	۱۷	۱۶	۱۷
لرستان	۲۳	۱۱	۴	۲۰	۲	۷
قم	۲۲	۱۷	۱۵	۱۱	۱۳	۲۸
خراسان شمالی	۲۱	۹	۱۳	۲۷	۸	۳
قزوین	۲۰	۲۱	۲۶	۸	۱۹	۲۷

۱۴	۲۸	۳۱	۳۱	۱۳	۱۹	زنجان
۳۱	۲۳	۲۵	۲۴	۲۶	۱۸	تهران
۱۱	۱۸	۱۴	۶	۸	۱۷	چهارمحال و بختیاری
۲۹	۹	۱۵	۱۶	۱۴	۱۶	گیلان
۱۶	۵	۹	۸	۲	۱۵	کردستان
۲۴	۴	۳	۲۹	۱۶	۱۴	مازندران
۲۶	۲۹	۴	۱۰	۱۹	۱۳	اصفهان
۲۵	۱۷	۲۱	۳۰	۵	۱۲	خراسان رضوی
۲۰	۲۴	۲۲	۲۱	۱۸	۱۱	فارس
۱۰	۶	۲۳	۲۰	۱۵	۱۰	آذربایجان شرقی
۵	۱۰	۳۰	۱۴	۶	۹	سیستان و بلوچستان
۲۱	۳۰	۲۹	۱۸	۳۱	۸	بوشهر
۲۳	۱	۱۸	۲۸	۳	۷	همدان
۲۲	۲۵	۱	۱۹	۲۴	۶	مرکزی
۱۵	۷	۲	۵	۱	۵	آذربایجان غربی
۱۸	۳	۱۳	۲	۱۲	۴	کرمانشاه
۱۹	۲۲	۱۲	۳	۳۰	۳	خوزستان
۶	۱۵	۲۴	۲۳	۲۹	۲	ایلام
۸	۲۱	۱۹	۱۷	۲۸	۱	کهگیلویه بویراحمد

مأخذ: محاسبات محقق

رتبه‌بندی استان‌ها نشان می‌دهد که استان‌هایی که دارای کمترین هزینه معیشت هستند لزوماً کمترین رشد اقتصادی، کمترین بهره‌وری و یا بیشترین نرخ بیکاری را ندارند و به عبارت دیگر شاخص هزینه زندگی به‌عنوان ملاک تعیین دستمزد در قانون کار، نمی‌تواند معیارهای تولیدی و اقتصادی را پوشش بدهد.

کلیت مطالب فوق، ضرورت بازنگری در معیارهای تعیین مزد و لحاظ شاخص‌های تولیدی و اقتصادی در قانون کار را نشان می‌دهد.

پیشنهادات و جمع‌بندی

سیستم‌های حداقل دستمزد از سیستم‌های بسیار ساده که نرخ منحصر به فردی را برای کل کشور تعیین می‌کنند تا سیستم‌های بسیار پیچیده که نرخ‌های متفاوتی را بسته به بخش فعالیت، شغل، منطقه جغرافیایی و یا اندازه شرکت، مشخص می‌کنند، متغیر است. هر رویکردی منطق خاصی در پشت خود دارد که منعکس کننده نگرانی‌هایی است که سیاست‌گذاران هنگام طراحی خطمشی داشتند. در سیاست‌گذاری حداقل دستمزد منطقه‌ای، چالشی‌ترین مسئله تعیین مقدار حداقل دستمزد است. اگر 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 نمی‌کند و عملاً رعایت نمی‌شود. از طرفی امکان دارد تأثیر عکس بگذارد. مطالعات نشان می‌دهد مهم‌ترین الزامات و دلایل تعریف دستمزد منطقه‌ای، تفاوت در هزینه معیشت، شاخص‌های بازار کار، استانداردهای زندگی، ساختار تولید، بهره‌وری نیروی کار در مناطق مختلف یک کشور 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 کارا از وضعیت درآمدی نیروی کار داشته باشد هم توسعه پایدار برای سرمایه‌گذاری را به خطر نیندازد؛ اما در این میان، لازم است به چند نکته توجه شود:

- به منظور حفظ تطابق حداقل دستمزد با وضعیت موجود اقتصاد، سطوح حداقل دستمزد باید هر از چند 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 آنجایی که اثرات اجتماعی و اقتصادی حداقل دستمزد به‌طور کامل قابل پیش‌بینی نیست، اطمینان از اینکه برای تعدیل حداقل دستمزد به اندازه کافی مطالعه و بر تأثیر آن نظارت شود، ضروری است.
- اگر از فرمول‌های ریاضی برای تنظیم دوره‌ای نرخ‌های حداقل دستمزد استفاده می‌شود، این فرمول‌ها باید از منظر اجتماعی و اقتصادی بررسی شوند و به‌عنوان جایگزینی صرف از شرایط موجود استفاده نشود.

در ایران تا به امروز حداقل دستمزد در سطح ملی تعیین شده و برای همه استان‌های کشور به‌صورت یکسان در نظر گرفته شده است. از این‌رو، نوعی عدالت توزیعی در دستور کار دولت بوده و بدون توجه به

شرایط بازار کار استانی، میزان بهره‌وری، نوع شغل و شرایط صنایع مختلف، همه کارگران و کارکنان از این عدالت برخوردار بوده‌اند. این در حالی است که در ماده ۴۱ قانون کار، الزام قانونی تعریف دستمزد منطقه‌ای بر اساس دو معیار تورم و هزینه معیشت تعریف شده است اما در خصوص سایر معیارها و ملاک‌ها حرفی به میان نیامده است. در این گزارش، هدف بر آن بود که بررسی شود آیا استان‌های کشور علاوه بر هزینه معیشت و تورم در سایر مؤلفه‌های مهم و اثرگذار در تعیین دستمزد منطقه‌ای (شاخص‌های بازار کار، تولید، بهره‌وری) با هم تفاوت دارند؟ آیا صرف توجه به تفاوت در هزینه معیشت و تورم، تفاوت در شاخص‌های بازار کار، ساختار تولید و بهره‌وری را هم می‌رساند؟ یا لازم است مؤلفه‌های دیگری به ماده ۴۱ قانون کار اضافه گردد؟

یافته‌های این بخش نشان می‌دهد که:

۱. استان‌های کشور نه تنها از نظر هزینه معیشت و تورم در شرایط یکسانی نیستند بلکه در شاخص‌های مربوط به استاندارد زندگی، شاخص‌های بازار کار و ساختار تولید نیز، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند و این مسئله همانند تجارب سایر کشورها، ضرورت تعیین دستمزد منطقه‌ای را می‌رساند.
۲. دو شاخص هزینه معیشت و تورم، نمی‌تواند هم‌زمان ویژگی‌های اقتصادی، استانداردهای زندگی و شرایط بازار کار استان‌ها را به تصویر بکشد. به عبارت دیگر لازم است در تعریف دستمزد منطقه‌ای، علاوه بر دو شاخص تورم و هزینه معیشت، شاخص‌هایی معطوف به استاندارد زندگی، شرایط بازار کار و ساختار تولید نیز لحاظ گردد. این امر مستلزم اصلاح ماده ۴۱ قانون کار است.

در این راستا اصلاح ماده ۴۱ قانون کار به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

شورای عالی کار همه‌ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
- با توجه به هزینه زندگی یک خانواده در مناطق مختلف، بر اساس تأیید مراجع رسمی
- با توجه به میزان بهره‌وری نیروی کار در مناطق مختلف کشور
- با توجه به میانه دستمزد در مناطق مختلف کشور

- با توجه به نرخ بیکاری مناطق مختلف کشور

تبصره- بسته به شرایط و مقتضیات زمان می‌توان این متغیرها را تغییر داد.

بر این اساس می‌توان فرمول زیر را برای تعیین دستمزد منطقه‌ای پیشنهاد داد:

در این فرمول مقدار حداقل دستمزد که با MW_{i} نشان داده شده است بر اساس میانگین وزنی هزینه معیشت $EXPEXP$ و میانه دستمزد، بهره‌وری PP ، نرخ بیکاری $UEUE$ در استان‌های مختلف محاسبه می‌شود. در این فرمول مقدار حداقل دستمزد برای هر منطقه i به‌طور جداگانه به دست می‌آید.

$$MW_i = Avg (EXPI_i + Median Wage_i + P_i + UE_i)$$

البته از آنجایی که تشکل‌های کارگری در سطح محلی وجود ندارد برای جلوگیری از پیچیدگی محاسبات و تعریف دستمزد منطقه‌ای، پیشنهاد می‌گردد یک فرمول مشخص با ترکیب عوامل پیشنهادی در اصلاح قانون تعریف گردد و بر اساس متغیرهای هر منطقه، دستمزد آن منطقه احصاء و هر ساله از طرف شورای عالی کار اعلام گردد. قابل ذکر است که فرمول فوق یک فرمول پیشنهادی است و لازم است برای تعریف فرمول دقیق دستمزد منطقه‌ای، کمیته‌ای متشکل از سازمان برنامه و بودجه، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت اقتصاد و دارایی، وزارت صنعت، معدن و تجارت و مرکز آمار ایران در سطح استان‌های کشور تشکیل شود و بنا به وضعیت هر استان، فاکتورها و متغیرهای مهم احصاء و به شورای عالی کار پیشنهاد داده شود.

منابع

- ۱ - داده‌های طرح نیروی کار مرکز آمار ایران، سال‌های مختلف
- ۲ - نتایج بررسی کارگاه‌های صنعتی کشور در سال ۱۳۹۸
- ۳ - داده‌های هزینه و درآمد خانوار مرکز آمار ایران، سال‌های مختلف
- 4- Du, Y. & Jia, P. (2020). Minimum Wages in China: Standard and Implementation. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9_3
- 5- Herr, H. & Kazandziska, M. (2011). Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations. Policy, (11), p.1-28.
- 6- Hirsch, D. (2017). Contemporary UK wage floors and the calculation of a living wage. Employee Relations, 39(6), 815–824. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0048>
- 7- Kawaguchi, D. & Mori, Y. (2021). Estimating the effects of the minimum wage using the introduction of indexation. Journal of Economic Behavior and Organization, 184, 388–408. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.032>
- 8- Minimum Wage Policy Guide. (2016). ILO Report, 1–27. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508530.pdf
- 9- NIR Jaimovich, Henry E. Siu, 2012. The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries, NBER
- 10- Ohashi, I. Tamada, K. & Abe, Y. (2011). Minimum Wage in Japan. Japan Labor Review, 1–111.
- 11- Pember, R. J. & Dupré, M. T. (1997).Pember, R. J. & Dupré, M. T. (1997). Statistical aspects of minimum wage determination. Bulletin of labour statistics, 3
- 12- Sen, A. (1999). The Possibility of Social Choice. The American Economic Review, 89(3), 349–378.
- 13- Shi, L. & Lin, C. (2020). Minimum Wages in China: Overview and Key Findings. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9_3