



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

گزارش :

**تحلیل دستمزد شاغلان بخش خصوصی**  
**به تفکیک بخش ها ، مناطق و دهک ها**  
( مبتنی بر داده های هزینه در آمد خانوار )

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عنوان گزارش: تحلیل دستمزد شاغلان بخش خصوصی به  
تفکیک بخش‌ها، مناطق و دهک‌ها  
تدوین کننده: لیلا مومنی  
ناظر اجرایی: علاءالدین ازوجی  
واژگان کلیدی: دستمزد، حداقل دستمزد، بخش‌های اقتصادی،  
دستمزد مناطق، دستمزد دهک‌های خانوار،  
تاریخ انتشار: آذر ماه ۱۳۹۹  
ویرایش: دوم

کلیه حقوق معنوی این گزارش متعلق به معاونت توسعه  
کارآفرینی و اشتغال می‌باشد و با ذکر ماخذ بلامانع است.

# فهرست مطالب

خلاصه مدیریتی | ۵

طرح موضوع | ۹

**بخش اول | ۱۱**

مبانی دستمزد | ۱۱

۱-۱- مقدمه | ۱۲

۱-۲- تعیین نرخ دستمزد و عرضه و تقاضا برای کار | ۱۲

۱-۳- تعیین حداقل دستمزد بهینه | ۱۴

۱-۴- منشأ اختلاف دستمزد | ۱۷

۱-۴-۱- حداقل دستمزد منطقه‌ای | ۱۸

۱-۴-۲- حداقل دستمزد به تفکیک فعالیت‌های اقتصادی و گروه‌های عمده شغلی | ۱۸

۱-۴-۳- تفاوت حداقل دستمزد به دلیل اندازه بنگاه، سن و جنس | ۱۹

**بخش دوم | ۲۰**

ساختار دستمزد به تفکیک بخش‌های اقتصادی | ۲۱

۲-۱- سیر تحول تاریخی اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی | ۲۱

۲-۲- دستمزد شاغلان بر حسب فعالیت‌های عمده اقتصادی | ۲۳

۲-۳- تحلیل دستمزد شاغلین بخش کشاورزی | ۲۵

۲-۴- تحلیل دستمزد شاغلین بخش صنعت | ۲۹

۲-۵- تحلیل دستمزد شاغلین بخش معدن | ۳۶

۲-۶- تحلیل دستمزد شاغلین بخش خدمات | ۳۹

۲-۷- جمع‌بندی | ۴۰

**بخش سوم | ۴۲**

ساختار دستمزد به تفکیک مناطق جغرافیایی | ۴۲

۳-۱- بررسی متوسط دستمزد به تفکیک استان‌ها | ۴۳

۳-۲- جمع‌بندی | ۴۹

**بخش چهارم | ۵۰**

ساختار دستمزد به تفکیک دهک‌های درآمدی | ۵۰

۴-۱- ساختار اشتغال به تفکیک دهک‌ها | ۵۱

۴-۲- بررسی جبران خدمات شاغلین در دهک‌های درآمدی | ۵۳

۴-۳- بررسی وضعیت رفاه خانوارها | ۵۵

۴-۴- جمع‌بندی | ۵۷

**بخش پنجم | ۵۹**

جمع‌بندی و توصیه سیاستی | ۵۹

جمع‌بندی | ۶۰

۵-۱- ساختار دستمزد به تفکیک بخش‌های اقتصادی | ۶۰

۵-۲- ساختار دستمزد به تفکیک مناطق جغرافیایی | ۶۲

۵-۳- ساختار دستمزد به تفکیک دهک‌های درآمدی | ۶۳

پیوست | ۶۵

## خلاصه مدیریتی

با توجه به نقش دستمزد در تغییرات قیمت تمام شده، سرمایه‌گذاری و اشتغال، و نهایتاً آثار مهم آن بر بخش‌های اقتصادی، امروزه بیش از هر مقوله دیگری مورد توجه سیاستگذاران و کارفرمایان اقتصادی است. همواره هدف اصلی سیستم‌های حقوق و دستمزدی، باید آن باشد ضمن تأمین متناسب درآمد نیروی کار، نیروی انسانی را از مشاغل کاذب به سمت مشاغل مولد حرکت دهد. اگر کارفرمایان نتوانند از اهرم سیستم حقوق و دستمزد به نحو صحیح و منطقی استفاده کنند این امر موجب جابجایی نیروی کار به خصوص نیروی کار متخصص و ماهر از بخشی به بخش دیگر می‌شود. همین موضوع زیان فراوانی را به سیستم اقتصادی وارد می‌نماید. از این رو، نظام دستمزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن بر اساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی (عدالت و برابری) و همچنین به کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود، نقش مهمی خواهد داشت.

یکی از مشکلات موجود در بررسی و تحلیل دستمزدها در اقتصاد ایران، فقدان اطلاعات کافی برای اصلاح و پیشنهاد دستمزدها در مناطق و فعالیت‌های مختلف است. در حال حاضر شاخص‌های دستمزدی نتوانسته است کمک اساسی به کاهش نابرابری و بهبود وضعیت رفاهی شاغلان مزد و حقوق‌بگیر داشته باشد. حتی این محدودیت موجب گردید که بخشی از مواد قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار به خوبی اجرایی نشود. در گزارش پیش رو تلاش شده است برای نخستین بار در کشور ایران با استفاده از داده‌های هزینه-درآمد خانوارهای ایران، ساختار دستمزد (بخش خصوصی) به تفکیک بخش‌های اقتصادی، مناطق جغرافیایی و دهک‌های درآمدی استخراج و تحلیل شود و نکات کلیدی را جهت سیاست‌گذاری ارائه دهد. برخی از نکات محوری گزارش به شرح ذیل است:

- با بررسی سطوح دستمزد به تفکیک بخش‌های اقتصادی، مشاهده می‌شود بخش کشاورزی دارای پایین‌ترین میزان جبران خدمات پرداختی به نیروی کار است و این میزان در مقایسه با حداقل دستمزد پرداختی نیز طی سال‌های اخیر در سطح بسیار کمتری معادل نصف حداقل دستمزد قرار دارد. دستمزد در بخش شیلات بالاتر از متوسط دستمزد کشوری است که این نکته به ساختار حقوقی و نهادی این زیربخش مربوط می‌باشد چراکه از قوانین کار و تأمین اجتماعی پیروی نموده و کارفرمایان ملزم به پرداخت حداقل دستمزد به نیروی کار شاغل در این فعالیت می‌باشند. از دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در بخش کشاورزی می‌توان به مواردی از جمله ساختار حقوقی و نهادی اشتغال بخش کشاورزی و همچنین پایین‌تر بودن بهره‌وری نیروی کار، حضور کشاورزان در دهک‌های پایین درآمدی، سهم بالای شاغلین بخش کشاورزی در اشتغال غیررسمی، وجود انبوه نیروی کار جایگزین بخصوص اتباع خارجی اشاره کرد. لازم به‌ذکر است در این بخش سهم کارکن مستقل و کارکن فامیلی بدون مزد و حقوق بالا است و رابطه کارفرما-کارگر، در بسیاری از مشاغل کشاورزی مشهود نمی‌باشد. لذا بخش کشاورزی در اقتصاد ایران از ظرفیت و زیرساخت‌های لازم به منظور جذب بالای نیروی کار برخوردار نمی‌باشد.
- در اقتصاد ایران همواره بخش صنعت (در مفهوم عام به‌غیر از معدن) نسبت به بخش کشاورزی از دستمزد بالاتری برخوردار می‌باشد اما در مجموع دستمزد شاغلان خصوصی بخش صنعت به‌طور متوسط بیش از ۲,۴ برابر متوسط شاغلان خصوصی در کل بخش‌ها است. جبران خدمات مزد و حقوق‌بگیری بالاتر در بخش صنعت (به‌دلیل وجود زیربخش‌های از جمله نفت و گاز) در آن است که به‌دلیل تکنولوژی سرمایه‌بر نسبت به سایر فعالیت‌های گروه صنعت و همچنین قوانین و مقررات خاص شرکت‌های خصوصی در این حوزه برای پرداخت دستمزد و شرایط سخت کار در فعالیت‌های نفت و گاز است. در فعالیت آب، برق و گاز، سطح جبران خدمات به نسبت بالا است. از جمله مهم‌ترین دلایل تفاوت پرداختی بخش صنعت به ساختار مالکیت، ساختار بازار و امثال آن باز می‌گردد. یکی دیگر از زمینه‌ها و دلایل مهم در تفاوت دستمزدها، می‌تواند ناشی از تفاوت خصوصیات نیروی کار و بهره‌وری و سطح مهارت آن‌ها باشد. با بررسی بازدهی دستمزد در بخش صنعت مشاهده می‌شود در دو دهه گذشته پرداختی به نیروی کار نتوانسته منجر به ایجاد ارزش افزوده اضافی شود و از دلایل آن می‌توان به ناکارآمد بودن نظام دستمزدی اشاره کرد در زمان رکود دستمزدها حالت چسبندگی خود را حفظ نموده و از سویی تولید کاهش یافته و در مجموع منجر به پایین آمدن بازدهی دستمزد

در زمان رکود می‌شود. از سویی، در کارگاه‌های بزرگ‌تر ترجیح کارفرمایان متمرکز بر کاستن از سایر هزینه‌های تولید نظیر مواد اولیه، تجهیزات، حمل و نقل، بازاریابی و ... به جای پایین آوردن هزینه جبران خدمت نیروی کار است. تحلیل دیگر آن است که امکان دور زدن قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار و بیمه نکردن نیروی کار برای بنگاه‌های متوسط و بزرگ، مشکل‌تر می‌باشد و در نتیجه سهم سایر پرداختی‌ها در جبران خدمات آن‌ها بالا است.

میزان دستمزد شاغلان بخش معدن به‌طور متوسط بیش از ۲ برابر متوسط دستمزد شاغلان کل بخش‌های اقتصادی است. بازدهی دستمزد در بخش معدن صعودی است. بدین معنا که با افزایش پرداختی به شاغلین این بخش میزان ارزش افزوده بیشتری تولید شده است. لذا می‌توان با افزایش پرداختی به شاغلان این بخش میزان ارزش افزوده بالاتری را انتظار داشت. حال آنکه با بررسی سهم حقوق و دستمزد و سایر پرداختی‌ها در فعالیت‌های معدنی مشخص می‌شود که در طی زمان سهم سایر پرداختی‌ها از جبران خدمات بالا رفته است افزایش سهم سایر پرداختی‌ها باعث می‌شود که سهم حقوق و دستمزد کم شود لذا کارگران تمایلی به افزایش سایر پرداختی‌ها نشان نمی‌دهند و تمایل آن‌ها افزایش حقوق و دستمزد است. تحلیل دیگر آنکه سهم دستمزد که مرتبط با بهره‌وری است بیشتر شده و این مهم با افزایش نسبت ارزش افزوده به جبران خدمات پرداختی هماهنگی دارد. با مطالعه ساختار جبران خدمات شاغلین بخش معدن مشاهده می‌شود بخش معدن به لحاظ دستمزدی با توجه به ماهیت فعالیت در این بخش که جز فعالیت‌های سخت است از دستمزدهای بالایی برخوردار است.

- در بخش خدمات، بالاترین سطح جبران خدمات (شاغلان بخش خصوصی) به فعالیت خدمات مالی تعلق دارد که عمدتاً شامل بانکداری و بیمه است. گفتنی است در زمینه بانکداری، قوانین و مقررات خاص برای پرداخت دستمزد وجود دارد و به دلیل برخوردار بودن از درآمد اختصاصی در بانک‌ها و موسسات مالی، امکان پرداخت دستمزدهای بالاتر نسبت به خدمات عمومی وجود دارد. مشاهده می‌شود که در اقتصاد ایران تعداد شاغلان با مهارت بالا حدود ۴۵ درصد از کل شاغلان بخش خدمات غیربازاری (نظیر بهداشت، آموزش و سایر خدمات عمومی) را به خود اختصاص می‌دهند (ساختار دولتی در این بخش حاکم است). حال آنکه در بخش خدمات بازاری (مانند خدمات بانکداری، ارتباطات، خدمات حرفه‌ای و تخصصی و...) این سهم کمتر از ۲۰ درصد می‌باشد. از طرفی تقاضا و عرضه خدماتی مانند خدمات غیربازاری و به تبع آن، تقاضا و عرضه نیروی کار آن‌ها ممکن است تا حدی توسط فرآیندهای سیاسی تعیین شود که لزوماً تحت تأثیر تحولات چرخه‌ای در اقتصاد قرار ندارند.

- با بررسی ساختار دستمزد به تفکیک مناطق جغرافیایی مشاهده شد که مهم‌ترین دلایل تفاوت دستمزد در مناطق مختلف: نخست، وجود ساختار متفاوت فعالیت‌های اقتصادی در استان‌های مختلف است، به‌گونه‌ای که برخی از استان‌ها متکی به فعالیت‌های کشاورزی، برخی دیگر متکی بر صنعت و دسته دیگر متکی به فعالیت‌های خدماتی هستند و چون متوسط دستمزدها در فعالیت‌های اقتصادی متفاوت است، نتیجتاً تفاوت دستمزدها بین استان‌ها مطابق انتظار است. دومین عامل مربوط به تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار است. در استان‌های محروم و مرزی معمولاً سطح سواد و تخصص نیروی کار پایین‌تر است و انتظار می‌رود از دستمزدهای پایین‌تری برخوردار باشند. سومین عامل، تفاوت‌ها در نرخ بیکاری استان‌ها است بیشترین دستمزدها همواره مربوط به استان‌های یزد، قزوین، البرز، تهران، خوزستان، هرمزگان، بوشهر است که عمدتاً استان‌های صنعتی و نفتی و یا خدماتی (مدرن) تعلق دارد، در حالی که کمترین دستمزدها به ترتیب در استانهای اردبیل، آذربایجان غربی، ایلام و کرمانشاه تجربه شده است. متوسط هزینه زندگی در تهران، البرز، مازندران و اصفهان و هرمزگان در سطح بالایی قرار دارند که با مقایسه آن با جبران خدمات شاغلین مشاهده می‌شود که در استان‌هایی که سطح هزینه زندگی بالاتر است سطح دستمزدها نیز بالاتر می‌باشد. از سوی دیگر در استان‌هایی که سهم شاغلان بخش صنعت بالاتر است سطح دستمزدهای بالاتری را تجربه می‌کنند این در حالیست که استان‌های کشاورزی محور دارای سطوح دستمزد پایین‌تری می‌باشند. بنابراین، ساختار تولید و اقتصاد پایه هر مناطق نقش کلیدی در افزایش و یا کاهش نابرابری‌ها دارد.

- بررسی ساختار دستمزد به تفکیک دهک‌های درآمدی احاکا از آن است که بطور متوسط دستمزد پرداختی شاغلان دهک‌های پایین درآمدی تقریباً ۰,۷ درصد متوسط دستمزد پرداختی کل می‌باشد این در حالی است که متوسط دستمزد پرداختی شاغلان دهک‌های میانی و بالایی به ترتیب ۰,۹۶ و ۱,۳ درصد متوسط دستمزد پرداختی کل است. بنابراین تفاوت دستمزدهای دهک‌های پایین و بالای درآمدی مشهود می‌باشد ضمن آنکه متوسط رشد جبران خدمات شاغلین در دهک‌های پایین درآمدی با رشد منفی روبرو بوده حال آنکه در دهک‌های میانی درآمدی و بالای درآمدی با رشد مثبت همراه بوده‌اند.
- یکی از مهم‌ترین دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در دهک‌های پایین درآمدی به ساختار اشتغال آن مربوط می‌شود که در دهک‌های پایین درآمدی سهم گروه شغلی با مهارت کم بالا می‌باشد این درحالیست که سهم این گروه در بخش غیررسمی کشور بالا می‌باشد. اما در دهک بالای درآمدی گروه شغلی ماهر از سهم بالایی برخوردارند. درآمد خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر خصوصی طوری است که تمرکز بیشتر آنها در دهک‌های پایین و میانی درآمدی کشور است. بیشترین توزیع آنها در دهک دوم درآمدی است و هرچه به سمت دهک‌های بالای درآمدی پیش می‌رویم، سهم حقوق‌بگیران خصوصی کمتر و در مقابل سهم خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر دولتی بیشتر می‌شود. بطوریکه در دهک‌های بالای درآمدی سهم خانوارهای دارای سرپرست شاغل بخش خصوصی افت می‌کند.
- در دهک‌های پایین درآمدی، درصد خانوارهای بدون فرد شاغل در مناطق روستایی بیشتر از مناطق شهری است، ولی دهک‌های بالاتر، وضعیت عکس می‌شود. از جانب دیگر، وجود خانوارهای بدون فرد شاغل در مناطق شهری و روستایی بخصوص در دهک‌های پایین درآمدی موجب خواهد شد که آسیب‌پذیری دهک‌های پایین به‌مراتب بسیار بیشتر باشد. لذا اولویت اول سیاستگذاری ایجاد اشتغال و بهبود معیشت با وضع حداقل دستمزد در مناطق شهری و روستایی باید دهک‌های متوسط به پایین درآمدی باشد. نکته دیگر آن‌که، با حرکت از دهک‌های اول هزینه‌ای به سمت دهک‌های بالای هزینه، درصد خانوارهای بدون فرد شاغل در یک سیر نزولی کاهش می‌یابد. به عبارتی، پدیده اشتغال داشتن و یا نداشتن در خانوارهای مناطق شهری و روستایی در جابجایی و تغییرات دهک‌ها و فقر نقش اساسی دارد. با توجه به بالا بودن سهم خانوارهای بدون فرد شاغل در میان خانوارهای کم درآمد روستایی، هر نوع شوک بخصوص شوک‌های تورمی باعث تشدید فاصله طبقاتی در جامعه می‌شود و این فاصله چنان افزایش می‌یابد که از طریق تغییر در سهم شاغلین هر خانوار شهری و روستایی، جبران پذیر نمی‌باشد. لذا جذب کارآفرینان در مناطق روستایی و دادن امتیازهای ویژه به آن‌ها از جمله تفاوت در دستمزد در مناطق مختلف می‌تواند در جذب بیکاران و بهبود معیشت این گروه از جامعه کمک نماید.
- همچنین مقایسه درآمد کاری در مناطق شهری و روستایی، نشان می‌دهد که در شهرها درآمد افراد بخصوص دهک‌های بالای درآمدی لزوماً مبتنی بر کار نیست و در روستا بالعکس درآمد خانوارها مبتنی بر کار است و خانوارها برای تأمین مخارج زندگی خود به کار وابسته هستند. لذا به‌منظور کاهش فقر و نابرابری ایجاد شغل در مناطق روستایی مناسب است. چرا که بطور خودکار، کار کردن و درآمد غیرکاری منجر به افزایش نابرابری در بین شهر و روستا می‌گردد و از آنجایی که درآمد کاری منجر به افزایش رفاه روستاییان می‌شود می‌توان با افزایش اشتغال و بهبود شاغلان در هر خانوار در مناطق روستایی منجر به کاهش نابرابری شد.
- رشد پایین دستمزد نسبت به تورم و هزینه‌های معیشت در دو دهه گذشته (به رغم بهبود نسبی در دهه اخیر) یکی از چالش‌های اصلی توزیع عادلانه ثروت در ایران عنوان می‌شود. در اقتصاد ایران اگر افراد خانوارهای پردرآمد هیچ فعالیت اقتصادی انجام ندهد، به دلیل مشکلات ساختاری در نوع سیاست‌های اقتصادی که زائیده تورم می‌باشد بر حجم درآمد و ثروت آنها افزوده می‌شود، در واقع بخشی از نابرابری‌های درآمدی نه به دلیل نابرابری دستمزدها بلکه به دلیل درآمدهای متفرقه (شامل حقوق بازنشستگی و بازخرید خدمت و...، درآمد حاصل از اجاره محل کسب، منزل، مستغلات و...، درآمد حاصل از حساب پس‌انداز سپرده

<sup>۱</sup> در گزارش منظور از دهک‌های پایین درآمدی (اول تا چهارم)، دهک‌های درآمدی متوسط (دهک پنجم تا هفتم) و دهک‌های بالا درآمدی (هشتم تا دهم) می‌باشد.

ثابت، سهام، بیمه و... کمک هزینه تحصیلی، و سایر حمایت‌های اجتماعی و... درآمد حاصل از محل فروش مصنوعات ساخته شده توسط خانوار و... دریافتی‌های انتقالی از خانوارهای دیگر، دریافتی یارانه نقدی) اتفاق می‌افتد که بطور متوسط سهم درآمد مزد و حقوق بگیری از کل درآمدها حدود ۵۲ درصد است، حال آنکه سهم درآمدهای متفرقه تقریباً به‌طور میانگین ۴۸ درصد است. این نکته نشان می‌دهد زمانی که اقتصاد بی‌ثبات باشد و نوسانات تورم بالا باشد افرادی که دارای درآمد متفرقه هستند (که عموماً در دهک‌های بالای درآمدی قرار دارند) بدلیل آنکه این نوع درآمد جزو درآمدهای ثابت آن‌ها است لذا بازدهی بالاتری ایجاد می‌کند و این مورد در شرایط تورمی کافی است که ثروتمندان ثروتمندتر و شکاف درآمدی غنی و فقیر بیشتر گردد.

بدین ترتیب، از دلایل عمده تفاوت دستمزد در بخش‌های اقتصادی، مناطق جغرافیایی و دهک‌های درآمدی می‌توان به ساختار متفاوت اشتغال و ماهیت حقوقی و نهادی جبران خدمات شاغلین اشاره نمود. از سویی، ساختار حقوقی فعالیت‌های اقتصادی در تعیین دستمزد نقش بسزایی دارد، وجود سرمایه انسانی از جمله نیروی کار با مهارت و تحصیلکرده منجر به تفاوت دستمزد می‌شود لذا سرمایه انسانی نیز نقش مهمی در تعیین دستمزدها دارد. ضمن آنکه بررسی حاضر نشان می‌دهد که با توجه به ساختار و ماهیت اشاره شده، الزاماً اصلاح دستمزدها به‌خصوص اصلاح حداقل دستمزدها به‌صورت متعارف، نمی‌تواند منجر به کاهش نابرابری‌های درآمدی برای خانوارهای ایرانی شود. به‌عبارتی، ابزار حداقل دستمزد هرچند ضروری است اما کفایت لازم را ندارد و نیازمند بازمهندسی و بازنگری اساسی در ساختار دستمزدی است که بتواند منافع شاغلین بخصوص شاغلین مزد و حقوق بگیری را لحاظ کند.



## طرح موضوع

امروزه دستمزد با توجه به نقش آن در تغییرات اشتغال، قیمت تمام شده، سرمایه‌گذاری، و نهایتاً آثار مهم آن بر بخش‌های اقتصادی، امروزه بیش از هر مقوله دیگری مورد توجه است. دستمزد برای نیروی کار و همچنین برای کارفرما از اهمیت بالایی برخوردار است چراکه، بسیاری از اعتصاب‌ها، کم‌کاری‌ها، نارضایتی‌ها و غیبت‌های مکرر نتیجه بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت ناشی از فقدان یک سیستم عادلانه و منطقی دستمزدها است. لذا هدف اصلی سیستم حقوق و دستمزد ضمن پوشش نسبی درآمد فرد، باید آن باشد که نیروی انسانی را از مشاغل کاذب به سمت مشاغل مولد حرکت دهد. اگر کارفرمایان نتوانند از اهرم سیستم دستمزد به نحو صحیح و منطقی استفاده کنند این امر موجب جابجایی شاغلان به خصوص متخصص و ماهر از بخشی به بخش دیگر می‌شود همین موضوع زیان فراوانی را به سیستم اقتصادی وارد می‌نماید. از این‌رو تعیین میزان دستمزد، از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت نیروی کار است. لذا نظام حقوق و دستمزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن براساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی (عدالت و برابری) و هم‌چنین به کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود، نقش مهمی خواهد داشت.

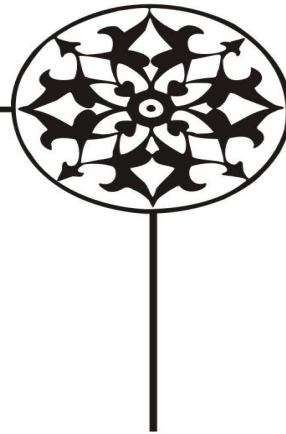
بررسی‌ها نشان می‌دهد همواره رشد دستمزد در سطحی پایین‌تر از نرخ تورم قرار گرفته است و این امر منجر به آن شده که همواره کارگران به میزان پایین سطح افزایش دستمزدها برای پوشش هزینه‌ها معترض بوده و کارفرمایان با فشار هزینه‌ها و عدم توان پرداخت دستمزدهای بیشتر مواجه باشند و در مجموع کارگران فقیرتر و کارفرمایان ناتوان‌تر شده و شرایط به زیان بخش مولد (تولیدکننده و نیروی کار) عمل کرده است. لذا، باید توجه داشت که افزایش حقوق و دستمزد بدون بالا رفتن سطح بهره‌وری تولید و ثابت ماندن قیمت‌ها سبب می‌شود که واحدهای صنعتی از نیروی انسانی محدودتری استفاده نمایند و در نتیجه از میزان تولید کاسته شود. این امر خود دو نتیجه نامطلوب به جای خواهد گذاشت افزایش قیمت‌ها در بازار مصرف از یک‌سو و در بازار کار از سوی دیگر. لذا لازم است همزمان با افزایش مزدها میزان تولید از طریق بهره‌وری فزونی یابد و بنابراین افزایش حقوق و دستمزد مبتنی بر بهره‌وری باشد. در این صورت، در عین حال که با افزایش میزان تولید در بخش‌های اقتصادی، نیروی کار دریافتی بیشتری خواهند داشت، کارفرما نیز از طریق افزایش محصول، سود بیشتری دریافت است. البته ممکن است این موضوع برای بخش‌ها و مناطق در جهان متفاوت باشد. حال پرسش کلیدی گزارش آن است که آیا ساختار دستمزد در بین بخش‌های اقتصادی، مناطق جغرافیایی و دهک‌های درآمدی متفاوت است؟ ساختار دستمزد در هر کدام به چه صورت می‌باشد؟ و برای بهبود وضع رفاهی شاغلان و خانوار آن‌ها آیا ساختار دستمزدی حاکم بر کشور کفایت لازم را خواهد داشت یا خیر؟ با توجه به اهمیت این موضوع هدف گزارش پیش‌رو تحلیل و بررسی دستمزدهای شاغلان مزد و حقوق‌بگیری خصوصی در کشور ایران طی دو دهه گذشته می‌باشد. البته نگاه ضمنی به ساختار دستمزدها در بخش‌های اقتصادی، استان‌ها و دهک‌های درآمدی از اهداف فرعی گزارش حاضر می‌باشد.

یکی از مشکلات موجود در تحلیل دستمزدها در ایران، فقدان اطلاعات کافی برای تحلیل دقیق‌تر دستمزدها مبتنی بر کار و تلاش نیروی کار در مناطق و فعالیت‌های مختلف است به طوری که شاخص‌های دستمزدی نتوانسته است کمک اساسی به کاهش نابرابری داشته باشد. به‌عنوان مثال با نگاهی به آمار و ارقام مشاهده می‌شود تفاوت فاحشی بین دستمزد گروه‌های مختلف در اقتصاد ایران وجود دارد و این تفاوت به گونه‌ای است که روز به روز شکاف بین دستمزد پرداختی گروه‌های مختلف بیشتر می‌شود که این موضوع با بحث عدالت و برابری تا حدودی تعارض دارد. لذا آنچه که پرواضح است شکاف روزافزون درآمد گروه‌های مختلف در کشور می‌باشد. از سویی، بسیاری از خانوارهایی که در دهک‌های بالای درآمدی قرار دارند درآمد خود را از محل درآمدهای متفرقه کسب می‌کنند بی‌شک زمانی که افزایش ناگهانی ثروت برخی از خانوارها هیچ ارتباطی با تلاش و فعالیت اقتصادی آنها نداشته باشد می‌تواند کارایی اقتصادی را کاهش دهد.

در این گزارش، سعی گردیده در پنج بخش ساختار دستمزد مورد مطالعه قرار گیرد، نخست به ارائه مبانی دستمزد پرداخته شده و سپس به ترتیب ساختار دستمزد به تفکیک بخش‌های اقتصادی، دهک‌های درآمدی و مناطق جغرافیایی، در کشور استخراج و در نهایت به جمع‌بندی مطالب پرداخته شده است.

# بخش اول

مبانی دستمزد



## ۱-۱- مقدمه

در رابطه با سهم کار و سرمایه و ارتباط آن با مساله دستمزد اقتصاددانان فراوانی نظرات خود را ابراز داشته‌اند از جمله اسمیت در کتاب ثروت ملل در خصوص دستمزد بیان می‌کند که دستمزدهای عمومی کارگران در هر جامعه به قراردادی بستگی دارد که معمولاً بین دو دسته که دارای منافع یکسانی نیستند منعقد می‌شود، اما درک این نکته که کدام یک از این دو طبقه در کلیه شرایط عادی باید دارای مزیت و برتری باشند و دسته دیگر را به قبول شرایط خود مجبور سازند مشکل نیست. اما نرخ دستمزد بین دو حد برقرار می‌شود: یکی حد بالای که بهره‌وری نهایی کار بر اساس ارزیابی کارفرما تعیین می‌شود و هیچ کارفرمایی نمی‌تواند به یک کارگر بیشتر از بازده آن دستمزد پرداخت نماید. دیگر، حد پایین که یا به لحاظ نهادی (حداقل دستمزد قانونی) و یا از حیث اجتماعی (به استناد عمل برخی از بنگاه‌ها) به میزانی تنزل خواهد کرد که تولید مورد نظر کارآفرینان را غیرعملی می‌گرداند. بین این دو حد وجود منحنی‌های عرضه و تقاضا امکان تعیین چند نرخ ممکن را برای دستمزد ارائه می‌دهد. عواملی چون استنباط کارگر که مزدها نمی‌توانند از حد معینی کمتر باشد، جانشینی ممکن میان کار و فراغت به ازای سطوح مختلف دستمزد، حالت چسبندگی عامل کار (که به خصلت انسانی مربوط می‌شود) و سیاست سندیکایی بر طرف عرضه کار از یک سو و از سوی دیگر، پیش‌بینی‌های رئیس بنگاه در برابر رفتار بازار و اوضاع عمومی اقتصادی، امکان فنی جانشینی میان کار و سرمایه و نرخ بهره بر طرف تقاضای کار در نوسان نرخ دستمزد در یک منطقه موثر خواهد بود. از نظر اسمیت در بازار کار رقابتی دستمزدها در کوتاه‌مدت با عرضه و تقاضا و در بلندمدت با حداقل معیشت تعیین می‌شود. به عقیده اسمیت رقابت کامل در بازار کار دارای چند شرط اساسی خواهد بود: تعداد کارگران و کارفرمایان آنقدر زیاد باشد که در نرخ دستمزد واقعی در بلندمدت هم قابل انعطاف نباشد، مهارت کارگران مشابه باشد، در بازار کار اطلاعات کافی درباره شرایط اشتغال برای همگان وجود داشته و بازار از شفافیت لازم برخوردار باشد، زمینه لازم برای ترک نیروی کار وجود داشته و ورود و خروج آن‌ها از بازار امکانپذیر باشد.

ریکاردو معتقد است در بلندمدت و با افزایش جمعیت، میزان دستمزد به سطح حداقل معیشت که توسط عرف جامعه تعیین می‌شود کاهش خواهد یافت. او معتقد است افزایش دستمزدها منجر به بالا رفتن سطح عمومی قیمت‌ها نمی‌شوند بلکه موجب کاهش سود می‌گردد.

مارکس معتقد است از هر کس به اندازه تواناییش و به هر کس به اندازه نیازش و مرکزیت نیاز در توزیع عادلانه مارکس قابل انکار نیست. همچنین معتقد است هرگاه انباشت سرمایه بر عرضه توان کار پیشی بگیرد مزدها افزایش می‌یابد در این فصل مکانیسم تعیین دستمزد براساس عرضه و تقاضای کار ارائه، و سپس در فضای چانه‌زنی کارگر و کارفرما نقطه بهینه دستمزد تعیین گردیده است.

## ۱-۲- تعیین نرخ دستمزد و عرضه و تقاضا برای کار

یک اصل اساسی اقتصاد این تصور است که قیمت یا ارزش هر چیزی، اعم از کالایی، دارایی مانند مانده پول یا منابعی مانند نیروی کار، با منحنی‌های عرضه و تقاضا برای آن تعیین می‌شود. عرضه و تقاضا برای نیروی کار در تولید یک کالای خاص در تصویر ۱ مدل سازی شده است.

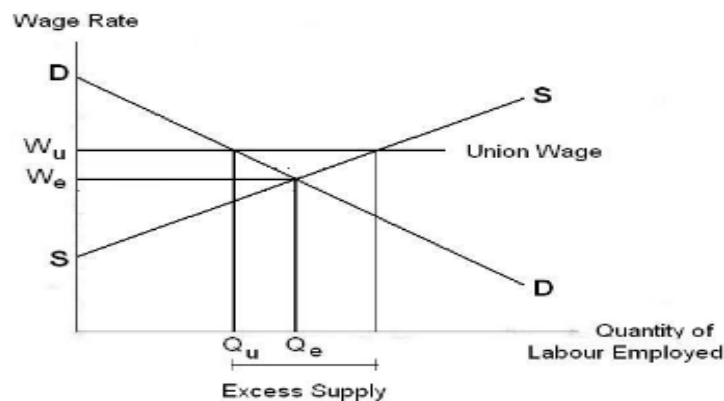
منحنی عرضه توسط SS و منحنی تقاضا توسط DD آورده شده است. محور افقی با فرض ثابت بودن سطح عمومی قیمت، مقدار نیروی کار شاغل و محور عمودی دستمزد اسمی هر واحد کار را نشان می‌دهد

به دو دلیل تقاضا برای نیروی کار در انواع تولید شیب منفی دارد. نخست، افزایش نرخ دستمزد باعث افزایش هزینه‌های بنگاه‌های تولیدکننده کالا می‌شود و آن‌ها را مجبور به افزایش قیمت فروش می‌کند. با افزایش قیمت محصول، مصرف‌کنندگان کمتر از آن را خریداری می‌کنند و لذا منجر به کاهش تولید می‌شود. این بدان معنی است که استخدام نیروی کار با کاهش روبرو خواهد شد. دوم، از آنجا که افزایش دستمزد، کار را نسبت به سرمایه گران می‌کند، بنگاهها سرمایه را جایگزین نیروی کار می‌کنند. این بدان معنی است که برای تولید، نیروی کار کمتری لازم می‌شود. اگر دستمزد در پاسخگویی به نیروهای بازار آزادانه تنظیم شود، به

سمت  $W_e$  خواهد رفت، جایی که تقاضا برای نیروی کار با عرضه برابر است. وقتی دستمزد بالاتر از  $W_e$  باشد، نیروی کار بیشتری برای اشتغال ارائه می شود اما بنگاهها به دلیل بالا بودن دستمزد ممکن است از استخدام نیروی کار اجتناب نمایند. وقتی دستمزد پایین  $W_e$  باشد، بنگاه ها استخدام نیروی کار بیشتری را در دستور کار قرار می دهند اما نکته قابل توجه آن است که در هر صورت فشار عرضه و تقاضای نیروی کار منجر به تعیین دستمزد در سطح  $W_e$  می گردد.

بیکاری تنها در صورتی می تواند شکل بگیرد که دستمزد بالاتر از تعادل بازار باشد و برخی از نیروهای نهادی اجازه کاهش آن را ندهند. به عنوان مثال، توافق نامه صنفی و صنعت ممکن است دستمزد را در  $W_u$  تعیین کند، در تصویر ۱ کارگرانی که مایل به کار در صنعت با مزدی بالاتر از  $W_e$ ، اما زیر  $W_u$  هستند، در آنجا شغلی پیدا نخواهند کرد. این بدان معنا نیست که بیکاری در کل اقتصاد وجود خواهد داشت زیرا کارگرانی که از این صنعت خارج شده اند دستمزد خود را پایین آورده و در بخش غیراتحادیه شغل پیدا می کنند.

تصویر (۱) - تعیین دستمزد در بازار رقابتی



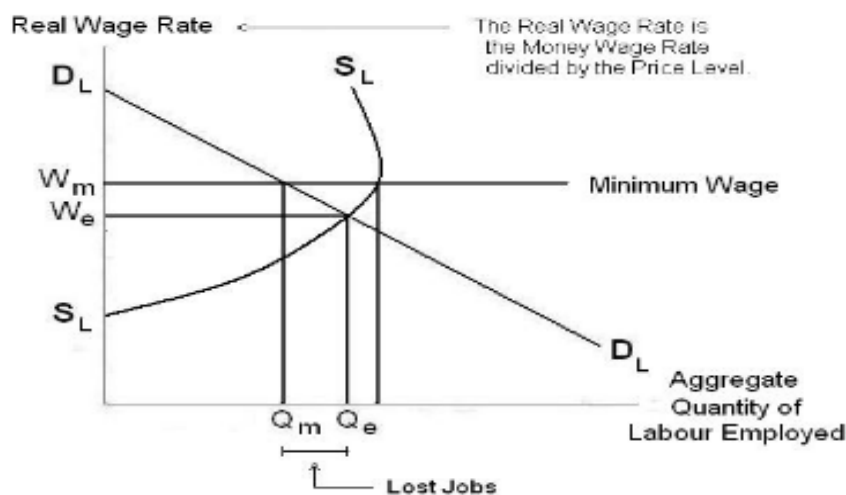
نمودار ذیل به وضوح تأثیر حداقل دستمزد ثابت نهادی، اعم از دولت یا قدرت اتحادیه را بر اشتغال کل در اقتصاد نشان می دهد که در سطح دستمزدهای بالاتر از دستمزد تسویه کننده بازار کار مقداری بیکاری در اقتصاد مشاهده می شود. اما توجه به دو نکته از اهمیت بالایی برخوردار است. نخست، باید تشخیص دهیم که حتی در بهترین شرایط نیز همیشه مقداری بیکاری وجود دارد. برخی از افراد در حال جابجایی بین مشاغل خواهند بود.

تغییر فن آوری ناگزیر منجر به از دست دادن شغل در برخی از مناطق اقتصاد و مشاغل جدید در مناطق دیگر می شود. بنابراین درجاتی از بیکاری در اقتصاد اجتناب ناپذیر است و نشانه این نیست که افرادی که می خواهند شغل با دستمزد فعلی را پیدا کنند، نمی توانند به آن دست یابند. سطح طبیعی این بیکاری اصطلاحاً را نرخ طبیعی بیکاری می نامند. بیکاری اصطلاحاً در تصویر ۲ نشان داده نشده است. منحنی عرضه  $SS$  تنها کار ارائه شده با دستمزد مختلف توسط آن دسته از کارگرانی است که شغل مورد نظر خود را پیدا کرده اند. این واقعیت که بیکاری اصطلاحاً در تصویر ۲ وجود ندارد و در تعیین نرخ تعادل دستمزد در اقتصاد نقش دارد، مسئله دوم را برجسته می کند که باید به آن پردازیم. نمودارهای عرضه و تقاضا، بر اساس ساخت، فرض می کنند که هر خریدار تصمیم می گیرد که چه چیزی و چه زمانی را با قیمت هایی موجود خریداری کند و هر فروشنده تصمیم می گیرد که چه چیزی چه مقدار و چه زمانی را با قیمت هایی که داده می شود بفروشد. به عبارت دیگر، خریداران و فروشندگان به تنهایی هیچ تاثیری در قیمت بازار ندارند. قیمت های بازار توسط همه خریداران و فروشندگان با هم تعیین می شود. اما این یک سوال اساسی را ایجاد می کند. روند تغییر قیمت ها چگونه است؟ اگر هر خریدار و فروشنده که در اینجا کارگر و کارفرما است، قیمت را طبق آنچه در نظر گرفته شده بگیرد، هیچ کس در بازار عمل تغییر واقعی قیمت را انجام نمی دهد! نمودار عرضه و تقاضا فرض می کند که

قیمت ها بالا و پایین می شوند و به نظر می رسد در پس زمینه یک حراج گذار وجود دارد که قیمت هایی را که عرضه کنندگان و متقاضیان به آنها پاسخ می دهند، فرا می خواند. در واقع می توان از چنین سازوکاری حراج استفاده کرد تا مبنای دقیق تحلیل را فراهم کند.

اما بازارهای واقعی بسیار کمی وجود دارد که مکانیسم حراج برای تعیین قیمت در آنها وجود دارد. اینها بازار کالاهایی است که مقادیر آنها را می توان به طور دقیق تعریف و اندازه گیری کرد. کار چنین کالایی نیست. برای اکثر تجزیه و تحلیل عرضه و تقاضا، از جمله تجزیه و تحلیل بازار کار، سازوکار دقیقی که از طریق آن تغییرات قیمت رخ می دهد مهم نیست. آنچه لازم است این است که قیمت ها به نوعی تنظیم می شوند تا تقاضا و عرضه را یکسان کنند. با این حال، وقتی نوبت به درک روشی می رسد که کارگران در آن شغل پیدا می کنند یا موفق به یافتن آن نمی شوند، جزئیات نهادی تنظیم دستمزد مهم می شوند. اساساً، این فرض که کار کالایی همگن است که قیمت بازار منحصر به فردی برای آن وجود دارد، باید کنار گذاشته شود و باید به کارگران به عنوان رقبای ناقص نگاه شود، هر کدام یک محصول منحصر به فرد را به بنگاه هایی می فروشند که در بازارهای کار نیز رقبای ناقصی هستند و هر کدام انواع مختلفی را ارائه می دهند.

تصویر (۲) - تعیین حداقل دستمزد



### ۳-۱- تعیین حداقل دستمزد بهینه

هدف اصلی قانون حداقل دستمزد حفظ استاندارد زندگی کارگران کم درآمد است. شواهد تجربی (حداقل دستمزدها سال هاست که در بیشتر کشورهای جهان اجرا می شود) نشان می دهد که هنگام تنظیم سیستم حداقل دستمزد اهداف دیگری علاوه بر حمایت از سطح معیشت کارگران دنبال می گردد. دولت ها، کارفرمایان، کارگران و اتحادیه های صنفی ضمن حمایت از حداقل دستمزد، می توانند اهداف متفاوتی را دنبال کنند.

برای کارگران، حداقل دستمزد بیانگر یک نیاز اساسی و یک راه خوب برای بهبود یا حفظ سطح زندگی افراد کم درآمد و خانواده‌های آنها است. همچنین ابزاری برای توزیع مجدد درآمد از سرمایه به نیروی کار است. سرانجام، مذاکرات در خصوص حداقل دستمزد، گفتگوی اجتماعی را ارتقا می‌بخشد. در نگاه نخست، ممکن است عجیب به نظر برسد که کارفرمایانی که دستمزد، عمده هزینه تولیدشان را تشکیل می‌دهند، علاقه‌ای به معرفی یا افزایش حداقل دستمزد داشته باشند. با این حال، از نظر کارفرما، پرداخت حداقل دستمزد ممکن است بهره‌وری را از چند طریق اصلی افزایش دهد:

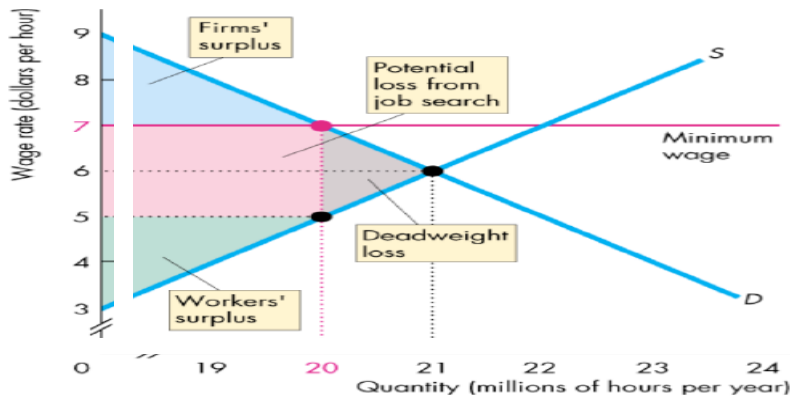
- به حداقل رساندن طفره‌روی از کار
  - کاهش گردش نیروی کار به‌منظور پیدا کردن شغل مناسب
  - کمک به صلح اجتماعی
  - کمک به ارتقاء سطح سلامتی نیروی کار و کاهش غیبت از کار به لحاظ بیماری و ارتقای توانمندی جسمانی نیروی کار.
  - کمک به آرامش روانی نیروی کار و تمرکز بیشتر و دقیق بر کار
- اولاً، حداقل دستمزد راهی برای افزایش بهره‌وری با ایجاد انگیزه در کارگران است. ثانیاً، دستمزد یکنواخت، مانند حداقل دستمزد، در کاهش گردش نیروی کار کمک می‌کند، که می‌تواند برای بنگاه‌ها بسیار پرهزینه باشد.
- ثالثاً، حداقل دستمزد انسجام اجتماعی را تقویت می‌کند و راهی برای کارفرمایان است که از صلح اجتماعی اطمینان حاصل کنند. کارکرد دیگر حداقل دستمزد، تضمین تطابق بهتر بین مهارت کارگران و شرایط شغلی است. حداقل دستمزد، با افزایش درآمد مورد انتظار از شغل آینده، احساس امنیت را برای کارگران ایجاد می‌کند. ارتقاء تطابق بهتر بین مهارت‌های کارگران و الزامات شغلی، نقش مهم حداقل دستمزد است. این امر به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، جایی که هیچ سیستم مزایای بیکاری برای ایفای چنین نقشی وجود ندارد، کاربرد دارد.
- مشارکت شرکای اجتماعی در راه‌اندازی سیستم حداقل دستمزد یک روش مناسب برای اطمینان از رعایت مقررات دستمزد در کشورهای در حال توسعه است. ضرورت دستیابی به سازش بین منافع کارگران، کارفرمایان و کشور می‌تواند تضمین کند که حداقل دستمزد "حداقل دستمزد مناسب" باشد.

روش‌های تعیین حداقل مزد در بین کشورهای جهان، دارای تنوع فراوانی است و در نگاه اول برقراری ارتباط منطقی بین آنها مشکل به نظر می‌رسد. با این حال دو عامل وابسته به هم که نقش اساسی در تکامل این رویه‌ها دارند، عبارتند از: وضعیت چانه‌زنی گروهی و همچنین استفاده دولت‌ها از حداقل مزد به‌عنوان ابزار سیاست اقتصادی. هنگامی که وضعیت چانه‌زنی گروهی ضعیف باشد، نقش سیستم دولتی در تعیین حداقل مزد چشم‌گیرتر خواهد شد (ایرود، ترجمه 1386).

به‌منظور تعیین دستمزد و ایجاد همسان‌سازی بین دستمزدهای مختلف باید به عرضه و تقاضای نیروی کار توجه ویژه‌ای داشت بدین معنا که اگر کارگران کمیاب باشند و تقاضای کارفرمایان برای کارگر زیاد باشد، دستمزدها بالا می‌روند و بالعکس، اگر کارگران فراوان باشند و تقاضای کارفرمایان کم باشد، دستمزدها کاهش می‌یابد. از سویی ذکر این نکته ضروری است کارگران تا زمانی حاضر به عرضه نیروی کار خود هستند که هزینه‌ها و مخارج پایین‌تر از دستمزد باشد و همچنین کارفرمایان تا زمانی که سود حاشیه‌ای آنها یعنی بهره‌وری کارکنان از دستمزدشان بیشتر باشد کارگران را استخدام می‌کنند. در جایی که سود حاشیه برابر است با هزینه حاشیه‌ای، تعادل بازار شکل می‌گیرد - به‌نظر می‌رسد تعادل ایده‌آل دستمزد و مقدار نیروی کار - در نقطه‌ای که منحنی‌های عرضه و تقاضا همدیگر را قطع می‌کنند و هیچ‌گونه زیان رفاهی وجود ندارد شکل می‌گیرد به این معنی که هیچ کارجویی وجود ندارد که سود نهایی آنها از هزینه حاشیه آنها فراتر رود و هیچ کارفرمایی قادر به یافتن نیروی کاری نیست که میزان سود حاشیه‌ای بنگاه را کاهش دهد (بدین معنا که بهره‌وری نهایی آنها از دستمزدشان کمتر باشد). به‌عبارت دیگر هر ساعت کاری که یک کارگر مایل به کار کردن است با ساعتی که یک کارفرما درخواست می‌کند مطابقت دارد. نظریه اقتصادی بیان می‌کند که برخی از کارگران مایل به کار در قیمت پایین‌تر از سطح دستمزد تعادلی هستند و طبعاً برخی کارفرمایان مایل به استفاده از آنها با همان قیمت پایین هستند. شکل‌گیری حداقل دستمزد یعنی دستمزدی که از دستمزد تعادلی بازار بیشتر باشد می‌تواند

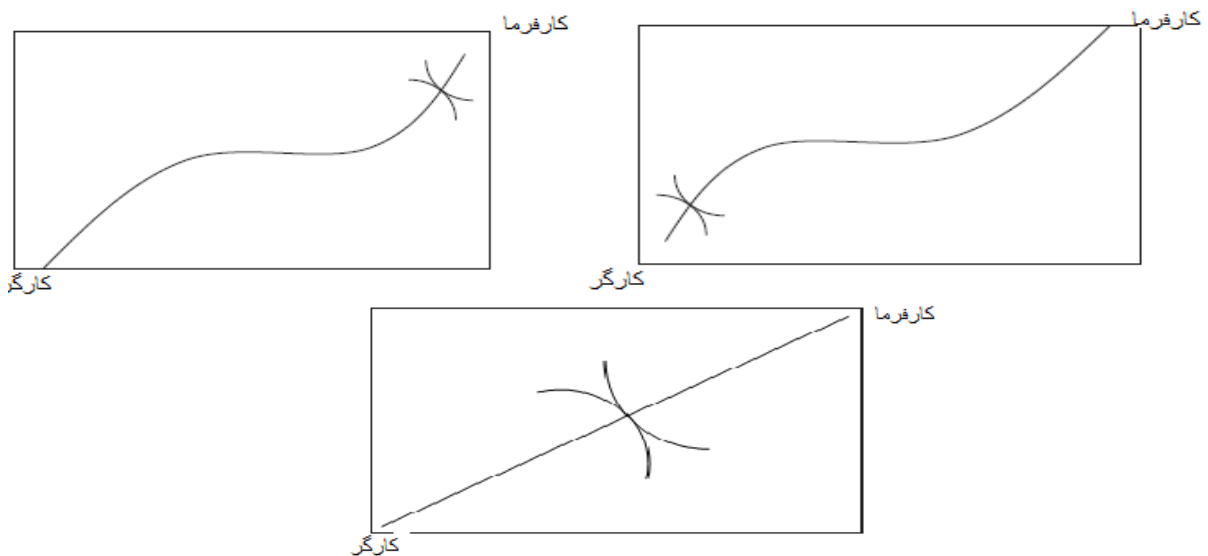
کارگران و کارفرمایان را در تعیین دستمزدی که نفع دو جانبه را در نظر بگیرد مناسب باشد که در نمودار ذیل خط حداقل دستمزد بالاتر از دستمزد تعادلی بازار کار است از سویی تعیین حداقل دستمزد اجباری منجر می‌گردد که یک زیان رفاهی معادل قسمت خاکستری رنگ شکل به جامعه تحمیل شود. لذا هرچقدر حداقل دستمزد افزایش یابد بدون توجه به عرضه و تقاضای کار و در صورت ثبات منحنی‌های عرضه و تقاضا و افزایش حداقل دستمزد رفاه از دست رفته ناشی از افزایش آن بیشتر می‌شود.

تصویر (۳): تعیین حداقل دستمزد - بهینه



در ادامه مطابق تصویر (۴) مشاهده می‌شود که کارگر و کارفرما هر یک به دنبال حداکثر رساندن منفعت خود می‌باشند اگر منحنی داخل جعبه را منحنی قرارداد بین کارگر و کارفرما بنامیم تمامی نقاط روی منحنی مذکور قابل دسترس است. در نمودار سمت راست کارفرما دستمزد را به گونه‌ای انتخاب نموده که صرفاً دنباله‌رو اهداف خود و کاهش هزینه تولید می‌باشد و پایین‌ترین میزان دستمزد برای کارگر است و در نمودار سمت چپ کارگر دستمزد را به گونه‌ای انتخاب نموده که بالاترین مطلوبیت و مقدار را به دست آورده حال آنکه کارفرما قادر به پرداخت چنین دستمزدی نخواهد بود لذا در نمودار سوم مشاهده می‌شود که طی یک بازی همکاریانه و با مداخله دولت سطحی از دستمزد تعیین می‌شود که در میانه منحنی قرارداد است و هر دو گروه کارگری و کارفرمایی از آن منفعت کسب نموده و به توافق می‌رسند. در واقع اگر هیچ قرارداد الزام آوری نتواند صورت پذیرد کارفرما و کارگر با پذیرش راهبردهای همکاری مشروط می‌توانند به نقطه‌ای دست یابند که هر دو طرف در آن نقطه توافق کنند.

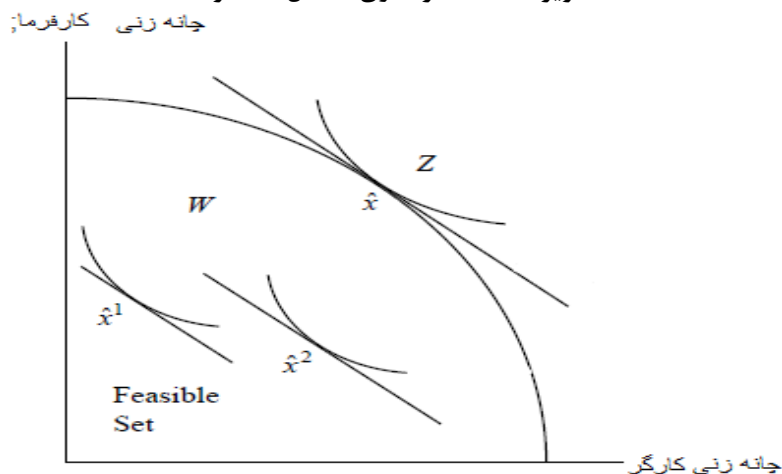
تصویر (۴): فرآیند چانه‌زنی کارگر و کارفرما به منظور تعیین دستمزد بهینه





بیان دیگر نمودارهای فوق در تصویر (۵) ارائه گردیده است. اگر منحنی مشاهده شده در نمودار ذیل را منحنی امکانات مطلوبیت بین کارگر و کارفرما بنامیم در حقیقت بیانگر ترکیباتی از مطلوبیت مصرف کنندگان است که در همه نقاط روی این منحنی شرط برابری نرخ نهایی جایگزینی میان دو کالا برای مصرف کنندگان برقرار است. بنابراین، در همه نقاط روی منحنی امکانات مطلوبیت شیب منحنی‌های بی‌تفاوتی با یکدیگر برابر بوده و شرط کارایی پاره تو برقرار است در حقیقت، می‌توان گفت منحنی امکانات مطلوبیت در برگزیده نقاطی است که در همه آن‌ها شرط بهینه پاره تو برقرار است. هر نقطه از منحنی امکانات مطلوبیت، مطلوبیت ممکن برای کارگر و کارفرما است که شرط بهینه پاره تو در مورد تمام نقاط آن برقرار است نقاط پایین تر از منحنی امکانات مطلوبیت نقاط غیر بهینه هستند. نقاط بالای منحنی امکانات مطلوبیت غیرقابل دسترسی باشند. نقطه  $X^1$  و  $X^2$  نشان می‌دهد که این نقاط در دسترس هستند اما نقاط بهینه نیستند چراکه می‌توان وضع یک نفر را بهبود بخشید بدون اینکه وضع دیگری تغییر کند لذا به منظور رسیدن به نقطه که مطلوبیت کارفرما و کارفرما تمایلی به پرداخت دستمزد بالاتر به کارگر را ندارد و بدنبال حداکثرسازی منفعت خود می‌باشد. لذا کارگر و کارفرما وارد فرآیند چانه‌زنی می‌شوند و شخص ثالثی به نام دولت حمایت‌هایی انجام می‌دهد از جمله تنظیم قوانین و مقررات و ... منجر به آن می‌شود که در نقطه‌ای به توافق برسند که بر خط بودجه و منحنی امکانات انتخابی‌شان برهم مماس شود. در این نقطه اهداف کارگر و کارفرما هر دو تأمین می‌شود و این در واقع نقطه‌ای است که حداقل دستمزد در آن به حداکثر مقدار خود رسیده است.

تصویر (۵): حداکثر سازی حداقل دستمزد



#### ۴-۱- منشأ اختلاف دستمزد

اختلافات دستمزد نشانگر تفاوت در توانایی‌های جسمی و روحی کارگران، تفاوت در بهره‌وری، در کارایی مدیریت و ترجیحات مصرف کننده است و به‌عنوان علامت برای تحرک نیروی کار عمل می‌کند. در شرایط رقابتی، دستمزدها با توجه به شرایط تقاضا (که منعکس‌کننده بازده کارگران است) و شرایط عرضه (که نشان‌دهنده جذابیت شغل‌ها) تعیین می‌شوند. سطح دستمزد به کمبود نسبی عرضه در رابطه با تقاضا بستگی دارد. تفاوت‌های کمیابی (ممکن است به دلیل مهارت‌های خاص و توانایی‌های ذهنی باشد) باعث ایجاد تفاوت در دستمزد می‌شوند.

به‌طور کلی اختلاف مزد به دلایل زیر بوجود می‌آید:

- تفاوت در کارایی کار، که ممکن است به دلیل کیفیت ذاتی، تحصیلات و شرایطی باشد که تحت آن کار انجام شود.
- وجود گروه‌های غیررقیب به دلیل مشکل در نحوه تحرک کار از مشاغل کم درآمد تا پردرآمد.
- تفاوت در ماهیت اشتغال و مشاغل.

- سیاست شخصی کارفرما برای حفظ تمایزات.
- سیستم تنظیمی اشتغال.
- قدرت چانه زنی نسبی کارمندان و کارفرمایان.
- درجه مهارت و آموزش برای انجام کار.

سیستم‌های حداقل دستمزد از سیستم‌های بسیار ساده‌ای، که نرخ منحصر به فرد اعمال شده در کل کشور را تعیین می‌کنند، تا سیستم‌های بسیار پیچیده‌ای که بسته به بخش فعالیت، شغل، سن و جنس، منطقه جغرافیایی و یا اندازه بنگاه و ...، نرخ‌های متفاوتی را تعیین می‌کنند را در برمی‌گیرد که هر رویکرد، منطقی خاص در پشت آن دارد، و منعکس کننده نگرانی‌هایی است که سیاست‌گذاران هنگام طراحی سیاست با آن‌ها مواجه هستند. در ذیل ضرورت تفاوت در حداقل دستمزد در بین چند گزینه مطرح می‌شود که سعی بر آن است برای هر کدام از موارد گزارشی جداگانه تهیه گردد.

#### ۱-۴-۱- حداقل دستمزد منطقه‌ای

حداقل دستمزد ملی که فقط یک نرخ برای همه کارگران یک کشور دارد - براساس این عقیده است که هر کارگر از حقوق برابر با همان حقوق دستمزد برخوردار باشند. حداقل دستمزد یکتا نیز با ایده تأمین نیازهای کارگران و خانواده‌های آن‌ها در ارتباط است، که بدون در نظر گرفتن بخش فعالیت یا اندازه بنگاه اقتصادی که در آن کار می‌کنند، یکسان خواهد بود. با این حال، هزینه کالاها و خدمات می‌تواند تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین مناطق ایجاد کند از سویی، نرخ بیکاری نیز در مناطق مختلف متفاوت است. و تفاوت‌های زیادی بین مناطق مختلف به لحاظ صنعتی شدن و سطح توسعه یافتگی وجود دارد. به بیان دیگر اختلافات قابل توجهی در هزینه زندگی، توسعه اقتصادی و وضعیت بازار کار در مناطق مختلف یک کشور وجود دارد. لذا ضروری است که حداقل دستمزد در مناطق مختلف متفاوت باشد. برخی از کشورهای بزرگ مانند برزیل، روسیه یا ایالات متحده حداقل سطح دستمزد ملی را با امکان تعیین نرخ بالاتر منطقه‌ای ترکیب می‌کنند.

#### ۱-۴-۲- حداقل دستمزد به تفکیک فعالیت‌های اقتصادی و گروه‌های عمده شغلی

برخی از سیستم‌های حداقل دستمزد با هدف حمایت از کارگران از طریق ترکیبی از توافق‌نامه‌های جمعی و حداقل دستمزدهای قانونی در بخش‌های یا فعالیت‌هایی کم درآمد ساخته شده‌اند. این مورد معمولاً با در نظر گرفتن عوامل اقتصادی خاص بخش، به سیستم حداقل دستمزد توسط بخش فعالیت و برخی اوقات در مشاغل، با بسیاری از نرخ‌های خاص منجر می‌شود. این مورد به عنوان مثال در هند و همچنین در آفریقای جنوبی با تعداد زیادی نرخ متفاوت برای مشاغل "برنامه‌ریزی شده" منجر گردیده است. از سویی، برخی از بخش‌های فعالیت از متوسط بهره‌وری بالاتر و "ظرفیت پرداخت" بالاتر نسبت به سایر بخش‌ها برخوردار هستند و می‌توانند حداقل دستمزد بالاتری را نیز داشته باشند.

برخی مشاغل ممکن است مهارت بیشتری نسبت به سایر افراد در مشاغل متفاوت داشته باشند و کارگران در این مشاغل از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردار هستند لذا لازم است که از سطح دستمزد متفاوت‌تری برخوردار باشند و یک کف دستمزدی متفاوت برای مشاغل مختلف در نظر گرفته شود.

یک چالش در مورد سیستم‌های پیچیده تعیین حداقل دستمزد این است که باید اصل حقوق برابر، برای کار با ارزش برابر رعایت شود به‌عنوان مثال، در مواردی که حداقل دستمزد شاخه‌ای و / یا شغلی پایین‌تر از حداقل دستمزد ملی باشد، این می‌تواند ناقض اصول اساسی کنوانسیون تبعیض (اشتغال و شغل)، ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱) باشد.

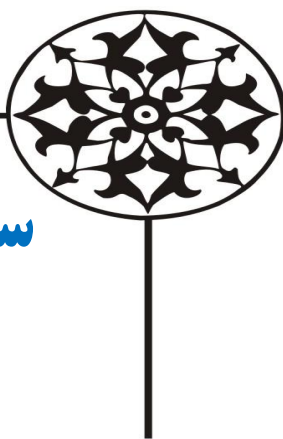
تفاوت‌های دیگر برخی سیستم‌ها همچنین حداقل دستمزدها را برای گروه‌های مختلف جمعیت و یا بسته به اندازه بنگاه‌های اقتصادی متفاوت می‌کنند.

### ۱-۴-۳- تفاوت حداقل دستمزد به دلیل اندازه بنگاه، سن و جنس

بنگاه‌های کوچکتر ممکن است بهره‌وری کمتر و متعاقباً ظرفیت متوسط کمتری برای پرداخت داشته باشند. همچنین حداقل حقوق در کارگران جوان می‌تواند پایین‌تر از افراد با سن بالاتر و با تجربه کاری بیشتر باشند، که هدف آن تسهیل ورود آن‌ها به بازار کار است. حداقل دستمزدها در بخش‌های تحت سلطه زنان به‌طور سیستماتیک می‌تواند پایین‌تر باشد به دلیل آنکه زنان، مسئولیت تأمین معاش خانواده را برعهده ندارند و سهم بالایی از مشاغل پاره وقت را به دلیل سایر مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی به خود اختصاص داده‌اند.

# بخش دوم

ساختار دستمزد به تفکیک  
بخش‌های اقتصادی



## ۱-۲- سیر تحول تاریخی اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی

گروه‌های عمده فعالیت را می‌توان به‌طور کلی در ذیل سه زیر بخش کشاورزی، صنعت و خدمات خلاصه کرد. مسأله اشتغال و به‌طور کلی نیروی انسانی در مسائل اقتصادی جایگاه ویژه‌ای دارد در اقتصاد ایران اشتغال از دغدغه‌های اصلی سیاستگذاران اقتصادی است. اطلاعات بخش‌های اقتصادی در تعیین جابه‌جایی گسترده در اشتغال و مراحل توسعه، مفید است. در مسیر توسعه به تدریج از سهم جمعیت شاغل در بخش کشاورزی کاسته و ابتدا به سهم جمعیت در بخش صنعت افزوده می‌شود و زمانی که بخش صنعت اشباع می‌شود، سهم شاغلین در بخش خدمات سیر فزاینده پیدا می‌کند. اطلاعاتی که یک کشور از شاخص اشتغال برحسب بخش‌های اقتصادی فراهم می‌کند با توجه به اینکه آیا نیروهای خوداشتغالان و اعضای فامیلی موثر در برآوردها وجود داشته باشند، مختلف خواهد بود. نمودار شماره (۱) سهم شاغلان طی دوره ۱۳۶۸-۱۳۹۸ در بخش‌های مختلف اقتصادی (صنعت، کشاورزی و خدمات که هر کدام زیر بخش‌های خاص خود را دارند) به تفکیک برنامه‌های توسعه در اقتصاد ایران را نشان می‌دهد شواهد حاکی از آن است که در کلیه برنامه‌های توسعه سهم شاغلان بخش خدمات بالاتر از سایر بخش‌ها بوده است این در حالی است که در ابتدای برنامه اول توسعه سهم اشتغال بخش کشاورزی و صنعت تقریباً نزدیک به هم بوده، اما به مرور زمان این دو بخش از هم واگرا شده‌اند به طوری که در سال ۱۳۹۸ سهم شاغلان بخش کشاورزی، صنعت و خدمات به ترتیب ۱۷,۷، ۳۲ و ۵۰,۳ می‌باشد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد یکی از اهداف برنامه اول توسعه اتخاذ سیاست‌های مربوط به گسترش فرصت‌های شغلی و اولویت دادن به طرح‌های آب و کشاورزی بوده که به تبع آن منجر به رشد اشتغال بخش کشاورزی گردد اما عملکرد برنامه نشان می‌دهد که طی سال‌های ۱۳۶۸-۱۳۷۲ ایجاد اشتغال در بخش کشاورزی نسبت به سایر بخش‌ها پایین‌تر بوده لذا برنامه مذکور عدم توازن در ایجاد فرصت‌های شغلی در هر یک از بخش‌ها را نشان می‌دهد که بیانگر تفاوت عملکرد ایجاد اشتغال با اهداف آن برنامه می‌باشد. یکی از اهداف مهم برنامه دوم توسعه در کشور کاهش عدم تعادل‌های بازار کار در کل اقتصاد، گروه‌های سنی و مناطق شهری و روستایی و همچنین تأمین مشاغل مولد برای نیروی کار مازاد عشایر و ایجاد زمینه‌های مناسب جهت استمرار فعالیت‌های غیرکشاورزی در محیط روستایی بوده که عملکرد برنامه فوق در سطح بخش‌ها نشان می‌دهد که سهم اشتغال بخش کشاورزی و خدمات طی برنامه نسبت به برنامه قبل تقریباً تغییری نکرده این در حالیست که سهم اشتغال بخش صنعت به‌طور میانگین ۲,۷ درصد افزایش یافته است.

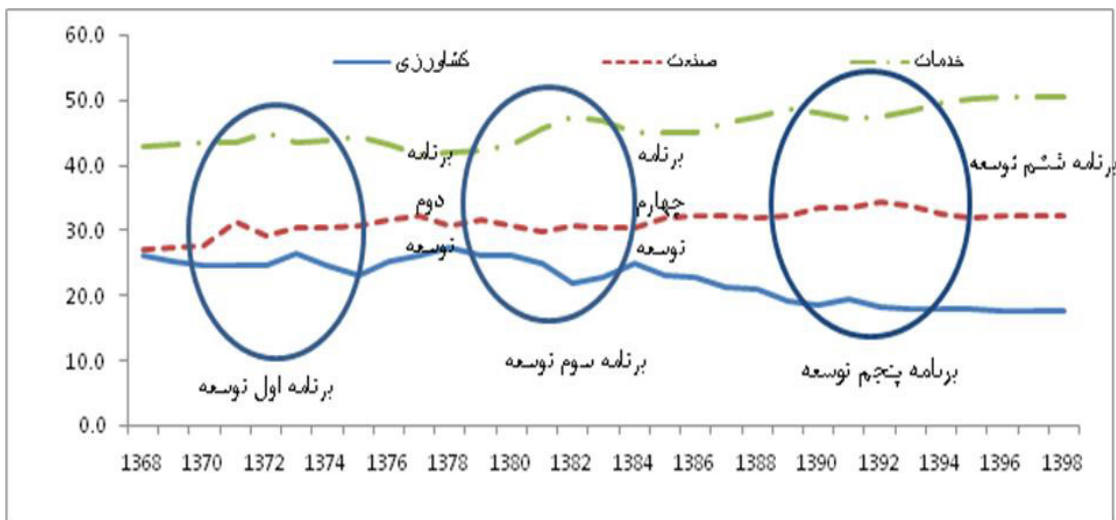
در برنامه سوم توسعه توجه ویژه‌ای به مقوله اشتغال گردید و از مهم‌ترین سیاست‌های این برنامه پرداخت تسهیلات بانکی به طرح‌های اشتغالزای و بنگاه‌های کوچک به‌منظور گسترش طرح‌های کوچک و توسعه خوداشتغالی و حمایت از سرمایه‌گذاری‌های خصوصی در مناطق روستایی بوده عملکرد برنامه فوق در اشتغال بخش‌های اقتصادی حاکی از آن است که ایجاد فرصت‌های شغلی در کشور عمدتاً مربوط به بخش خدمات بوده که تمرکز اشتغال در این بخش بواسطه عدم ارتباط پسین و پیشین قوی این بخش با سایر بخش‌های اقتصادی بویژه بخش‌های تولیدی صنعت جای تامل داشته اما به‌طور کلی عملکرد اشتغالزایی در این برنامه نسبت به دو برنامه پیشین چشمگیر بوده است.

برنامه چهارم توسعه از مهم‌ترین سیاست‌های آن تشویق سیستم بانکی برای اعطای تسهیلات به بخش‌های اقتصادی و مناطق مختلف کشور به منظور سرمایه‌گذاری و اشتغال بوده که نتایج حاکی از آن است که سهم اشتغال بخش کشاورزی طی دوره مذکور کاهش یافته اما سهم اشتغال بخش خدمات روندی فزاینده داشته است (ازوجی، ۱۳۸۶).

برنامه پنجم توسعه دولت در راستای ایجاد اشتغال پایدار، توسعه‌ی کارآفرینی، کاهش عدم تعادل منطقه‌ای و توسعه‌ی مشاغل نو حمایت مالی و تشویق توسعه‌ی شبکه‌ها، خوشه‌ها و زنجیره‌های تولیدی، ایجاد پیوند مناسب بین بنگاه‌های کوچک، متوسط، بزرگ (اعطاء کمک‌های هدفمند) و انجام تمهیدات لازم برای تقویت توان فنی-مهندسی-تخصصی، تحقیق و توسعه و بازاریابی در بنگاه‌های کوچک و همچنین رفع مشکلات و موانع رشد و توسعه‌ی بنگاه‌های کوچک و متوسط و کمک به بلوغ و تبدیل آنها به بنگاه‌های بزرگ و رقابت‌پذیری بوده که در پی آن سهم اشتغال بخش صنعت افزایش پیدا کرده همچنین از دیگر سیاست‌های برنامه مذکور گسترش کسب و کار خانگی و مشاغل از راه دور و طرح‌های اشتغال‌زای بخش خصوصی و تعاونی به‌ویژه در مناطق با نرخ

بیکاری بالاتر از متوسط نرخ بیکاری کشور شده که در پی آن سهم اشتغال بخش خدمات در پایان برنامه افزایش یافته است و در این برنامه همانطور که در نمودار ذیل مشاهده می‌شود واگرایی بخش کشاورزی از صنعت و خدمات بخوبی قابل رویت می‌باشد. برنامه ششم توسعه دولت با پرداخت تسهیلات بخصوص با اجرای قانون اشتغال پایدار در مناطق روستایی و عشایری سعی در ایجاد اشتغال در مناطق روستایی و حومه شهرها نموده است که در پی آن اشتغال بخش کشاورزی در مناطق روستایی افزایش و از سویی اشتغال بخش خدمات نیز روندی صعودی داشته این در حالیست که به طور کلی در سال‌های ۹۷ و ۹۸ سهم اشتغال بخش‌ها تقریباً ثابت بوده است و افزایش یا کاهش محسوسی نداشته است البته در برنامه مذکور کشور با تحریم‌ها و شوک‌های مختلفی از جمله سیل و کرونا و ... روبرو بوده است.

نمودار (۱) - سهم بخش‌های اقتصادی از اشتغال در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۰



مأخذ: نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

به طور کلی در شش برنامه توسعه بعد از انقلاب مشاهده می‌شود که بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات به مرور از هم فاصله گرفته و سهم اشتغال بخش کشاورزی علیرغم برنامه‌های اجرا شده، در سال ۱۳۹۸ در پایین‌ترین سطح در طول شش برنامه توسعه قرار گرفته است در واقع می‌توان بیان کرد که تمرکز اصلی برنامه‌های توسعه مبتنی بر تولید و در پی اشتغال پایدار نبوده‌اند.

در ادامه ساختار اشتغال بخش‌های اقتصادی برحسب وضع شغلی در جدول (۱) ارائه گردیده، داده‌ها بیانگر آن است که سهم بالایی از جمعیت شاغل بخش‌های کشاورزی و خدمات در گروه کارکن مستقل قرار دارند بطور مثال شاغلان فعالیت حمل و نقل عمدتاً فاقد بیمه هستند (غیررسمی) و سهم مزد و حقوق بگیری آن‌ها تقریباً ۲۵ درصد، حال آنکه سهم کارکن مستقل حدود ۶۹ درصد می‌باشد که می‌تواند بیانگر این نکته باشد که ایجاد اشتغال توسط افراد به طور مستقل و در اندازه‌های بسیار خرد منجر به افزایش اشتغال در بخش‌های خدماتی و در نتیجه رشد کم اقتصاد رسمی می‌شود. ضمن آن که افزایش بخش غیررسمی تبعات مربوط به بحث پوشش بیمه‌ای و امنیت شغلی و کاهش کیفیت مشاغل را در بر می‌گیرد. از سویی، بالا بودن سهم کارکنان فامیلی بدون مزد در بخش کشاورزی حاکی از آن است که با افزایش تولیدات کشاورزی وابستگی خانوارهای بهره‌بردار کشاورزی تحت تأثیر ساختار سنتی، تعداد کارکنان فامیلی بدون مزد را افزایش داده است. در بخش‌های معدن و صنعت بالاترین میزان سهم اشتغال مربوط به مزد و حقوق بگیری بخش خصوصی و بخش عمومی می‌باشد. که این نکته بیانگر آن است که شاغلین در این بخش‌ها عموماً در بخش رسمی فعالیت می‌کنند و از قوانین کار تبعیت می‌کنند. در بخش ساختمان نیز بیشترین جمعیت شاغل در گروه

مزد و حقوق بگیری خصوصی فعالیت دارند که عمدتاً روزمزد هستند و فاقد بیمه می‌باشند و همچنین تعداد کارکن مستقل در این بخش از سهم بالایی برخوردار می‌باشد.

جدول (۱) - ساختار اشتغال بخش‌های عمده اقتصادی برحسب وضع شغلی - سال‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۹۸ - درصد

کل	مزد و حقوق بگیری بخش عمومی	کارکن فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق بگیری بخش خصوصی و تعاونی	کارکن مستقل	کارفرما	
۱۰۰	۰.۵	۲۱.۴	۲۰.۸	۵۴	۴	کشاورزی
۱۰۰	۸.۷	۲.۱	۵۹.۶	۲۵.۷	۴.۰	صنعت
۱۰۰	۰.۸	۰.۴	۶۴.۰	۲۸	۶	ساختمان
۱۰۰	۲۵.۶	۱.۴	۳۲.۷	۳۷.۳	۲.۹	خدمات
۱۰۰	۱۴.۸	۴.۹	۳۹.۸	۳۷	۴	کل اقتصاد (سال ۱۳۹۸) <sup>۱</sup>
۱۰۰	۳۵.۹	۴.۴	۱۷	۳۹.۷	۳	کل اقتصاد سال (۱۳۶۵)

مأخذ: طرح نیروی کار مرکز آمار ایران

با نگاهی به آمار کل اقتصاد در سال ۱۳۹۸ در مقایسه با سال ۱۳۶۵ مشاهده می‌شود که طی دوره مذکور سهم شاغلین دارای مزد و حقوق بگیری خصوصی و تعاونی دو برابر گردیده و از سویی سهم مزد و حقوق بگیری بخش عمومی تقریباً نصف شده است.

آمارها نشان می‌دهد به رغم نقش اشتغالی پررنگ تر بخش خصوصی، وضعیت درآمدی به شکل دیگری است. آمار و اطلاعات سال ۱۳۹۸ نشان می‌دهد که درآمد خانوارهای با سرپرست حقوق بگیری خصوصی به گونه‌ای است که تمرکز بیشتر آنها در دهک‌های پایین و میانی درآمدی کشور است.<sup>۲</sup> بیشترین توزیع آنها در دهک سوم و چهارم درآمدی است. هرچه به سمت دهک‌های بالای درآمدی پیش می‌رویم، سهم حقوق‌بگیران خصوصی کمتر و در مقابل سهم خانوارهای با سرپرست حقوق بگیری عمومی بیشتر می‌شود. در پایین‌ترین دهک درآمدی (دهک اول) سهم حقوق‌بگیری بخش عمومی در کمترین سطح قرار دارد؛ اما در بالاترین دهک درآمدی (دهک دهم) میزان حضور این خانوارهای با حقوق بگیری بخش عمومی در بالاترین سطح قرار دارد. به بیان دیگر، حقوق دریافتی کارکنان بخش عمومی طوری است که شانس خانوارهای آنها برای قرار گرفتن در دهک‌های بالا را افزایش داده و احتمال فقیر بودن آنها را به حداقل رسانده است. از سویی با توجه به اینکه طی دوره ۱۳۶۵ تا ۱۳۹۸ سهم حقوق بگیری بخش عمومی با کاهش روبرو شده بنابراین، وضعیت درآمدی خانوارها نیز از این حیث تحت تاثیر منفی قرار گرفته است. لذا یکی از عوامل مهم چنین تغییری به ساختار دستمزدی برمی‌گردد بدین منظور در ادامه به بررسی ساختار دستمزد در فعالیت‌های عمده اقتصادی پرداخته می‌شود.

## ۲-۲ - دستمزد شاغلان بر حسب فعالیت‌های عمده اقتصادی

در این بخش سعی بر آن است که نگاهی کلی به وضعیت درآمد ناشی از کار مزد و حقوق‌بگیران برحسب بخش‌های عمده اقتصادی کشاورزی، صنعت و خدمات و فعالیت‌های مرتبط با آنها صورت پذیرد. آمارهای درآمد پولی و غیرپولی به تفکیک بخش‌های عمده اقتصادی از نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای مرکز آمار ایران استخراج شده است و در جدول (۲) ارائه گردیده است. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، نسبت مزد و حقوق پرداختی بخش کشاورزی بجز شیلات به کل مزد و حقوق کشوری به طور میانگین ۶۶ درصد می‌باشد بدین معنا که میانگین جبران خدمات در بخش کشاورزی پایین‌تر از جبران خدمات

<sup>۱</sup> شاغلین ۱۵ ساله و بیشتر

<sup>۲</sup> در بخش سوم این گزارش به صورت مفصل بیان شده است.

پرداختی کل می‌باشد. حال آنکه در زیر بخش شیلات بطور متوسط مزد و حقوق به میزان ۱,۲۸ درصد بالاتر از متوسط مزد و حقوق کشوری است.

به عبارت دیگر شاغلین در بخش شیلات حدود ۲۸ درصد بالاتر از متوسط مزد و حقوق بگیری کشوری دریافت می‌کنند. که این نکته به ساختار حقوقی این زیربخش مربوط می‌باشد چراکه از قوانین کار پیروی نموده و کارفرمایان ملزم به پرداخت حداقل دستمزد به نیروی کار شاغل در این بخش می‌باشند. شاغلین در بخش صنعت و معدن بالاترین میزان و بطور میانگین بیش از دو برابر متوسط دستمزد کل کشور دریافت می‌کنند.

همچنین با بررسی رشد میزان جبران خدمات شاغلین طی دوره‌های مختلف، نتایج حاکی از آن است که در طی دوره ۹۷-۱۳۸۳ میزان رشد جبران خدمات شاغلین به‌طور میانگین ۲۲ درصد بوده و همچنین بالاترین میزان رشد در این دوره برای دوره ۹۰-۱۳۸۳ بوده اما در دوره ۹۷-۱۳۹۰ میزان افزایش کمتر بوده است. از سویی، طی دوره مورد شاخص قیمت مصرف کننده نیز با روندی صعودی همراه بوده لذا در مجموع با افزایش شاخص CPI نمی‌توان انتظار داشت که افزایش جبران خدمات پرداختی به شاغلان آن‌ها را در وضعیت مناسبی قرار بدهد.

جدول (۲) - نسبت متوسط دستمزد شاغلین مزد و حقوق بگیران خصوصی به متوسط کل به تفکیک فعالیت‌های اقتصادی - درصد

میانگین	خدمات بازاری <sup>۲</sup>	خدمات غیربازاری	ساختمان	صنعت و معدن	شیلات	کشاورزی بجز شیلات	۱۳۸۳
۰.۹	۰.۸۱	۰.۵۲	۱.۵۳	۱.۲	۰.۸۵	۰.۴۳	۱۳۸۳
۱.۳	۱.۰۵	۰.۷۷	۱.۷۴	۱.۹	۱.۵۶	۰.۶۷	۱۳۸۶
۱.۵	۱.۶۶	۱.۰۲	۱.۷۷	۲.۰	۱.۶۴	۰.۶۸	۱۳۹۰
۱.۴	۱.۵۵	۰.۸۷	۱.۷	۲.۱	۱.۶۳	۰.۷۹	۱۳۹۵
۱.۴	۱.۶۵	۰.۸۴	۱.۶۱	۲.۲	۱.۲۹	۰.۷۲	۱۳۹۶
۱.۳	۱.۵۵	۰.۹۸	۱.۵۲	۲.۵	۰.۷۵	۰.۶۹	۱۳۹۷
۱.۳	۱.۴	۰.۸۳	۱.۶	۲	۱.۳	۰.۶۶	متوسط کل

جدول (۳) - متوسط رشد دستمزد سرانه شاغلین بخش خصوصی به تفکیک فعالیت‌های اقتصادی در مقایسه با رشد CPI - درصد

رشد CPI	خدمات بازاری	خدمات غیر بازاری	ساختمان	صنعت و معدن	شیلات	کشاورزی بجز شیلات	کل	متوسط رشد جبران خدمات پرداختی دوره ۹۷-۱۳۸۳
۱۷.۳	۲۳.۶	۲۳.۶	۱۹.۷	۲۵.۲	۱۸.۷	۲۲.۱	۲۰.۸	متوسط رشد جبران خدمات پرداختی دوره ۹۷-۱۳۸۳
۲۱.۰۱	۲۹.۵	۲۸.۹	۱۹.۳	۲۷.۷	۲۸.۵	۲۴.۶	۱۶.۸	متوسط رشد جبران خدمات پرداختی دوره ۹۰-۱۳۸۳
۱۶.۷	۲۱.۶	۲۲.۱	۲۰.۲	۲۶.۸	۹.۷	۲۳.۲	۲۲.۸	متوسط رشد جبران خدمات پرداختی دوره ۹۷-۱۳۹۰

مأخذ: طرح هزینه درآمد خانوار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

<sup>۱</sup> اداره امور عمومی، دفاع و تامین اجتماعی اجباری، آموزش و هدایت و مددکاری اجتماعی

<sup>۲</sup> حمل و نقل، انبارداری و ارتباطات، واسطه‌گری مالی، مستغلات، اجاره و فعالیت‌های کسب و کار



## ۳-۲- تحلیل دستمزد شاغلین بخش کشاورزی

مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران، کارگر کشاورزی از لحاظ این قانون کسی است که در مقابل دریافت مزد یا حقوق به موجب قرارداد کار با کارفرمای کشاورزی یا نماینده او در یک یا چند شغل از مشاغل کشاورزی در واحدهای کشت و صنعت و مزارع دولتی یا مزارع کشاورزی مکانیزه به کار اشتغال داشته باشد. همچنین قرارداد کار کشاورزی که در این قانون قرارداد کار نامیده می‌شود عبارت است از توافق کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر متعهد می‌شود در قبال دریافت حقوق یا مزد از کارفرما یک یا چند شغل از مشاغل کشاورزی را در مدت معین یا مدت نامحدود برای کارفرما یا نماینده او انجام دهد.

دستمزد کارگران کشاورزی شامل وجه نقد بوده و در مواردی که به جای تمام یا قسمتی از آن غذا یا سهمی از محصول داده شده باشد، ارزش ریالی آن به قیمت روز پرداخت، برآورد و به وجه نقد اضافه می‌گردد. با توجه به مقدمه بیان شده سوال اساسی اینست که آیا بخش کشاورزی در ایران از جذابیت نسبی بالایی به‌منظور جذب نیروی کار و رشد و توسعه برخوردار است یا خیر؟ بدین منظور برای تأیید و یا رد موضوع گفته شده به بررسی وضعیت دستمزدها (به‌عنوان شاخص جذب نیروی کار) در بخش کشاورزی پرداخته شده است. مطابق با آمار و اطلاعات استخراج شده از طرح هزینه درآمد خانوار، دستمزد بخش کشاورزی به‌طور متوسط در سال ۱۳۹۷ حدود ۵۸۵ هزار تومان بوده است که این میزان حدود نصف حداقل دستمزد در کشور می‌باشد. به‌منظور تبیین دقیق‌تر، رشد دستمزد کارگران مشاغل کشاورزی در ۵ شغل منتخب ارائه گردیده است. با توجه به درصد تغییرات متوسط جبران خدمات پرداختی ماهانه کارگران در جدول (۴) مشاهده می‌گردد که رشد متوسط جبران خدمات پرداختی ماهانه کارگر "نشاکار" بیشترین میزان افزایش را داشته حال آنکه رشد متوسط دستمزد ماهانه کارگر دروگر غلات کمترین افزایش را داشته است و از سویی، متوسط رشد در مشاغل منتخب ۲۱,۳ درصد می‌باشد که این موضوع رشد جبران خدمات بخش کشاورزی که در جدول (۲) ارائه گردید را تأیید می‌نماید.

جدول (۴) - متوسط رشد جبران خدمات پرداختی ماهانه کارگران در مشاغل منتخب بخش کشاورزی - درصد

متوسط کل	کارگر وجین کار و تنک کار	کارگر نهرکش و مرزبند	کارگر نشاکار	میوه چین	دروگر غلات	متوسط دوره ۹۶-۱۳۹۰
۲۱,۳	23.9	22.8	25.8	19.1	15.27	۱۳۹۰-۹۶

مأخذ: مرکز آمار و اطلاعات راهبردی

مطابق با جدول (۵) ملاحظه می‌شود که بخش کشاورزی دارای پایین‌ترین میزان جبران خدمات پرداختی به کارگر است و این میزان در مقایسه با حداقل دستمزد پرداختی نیز در سطح بسیار کمتری قرار دارد. از سویی، مطابق با جدول ذیل مشاهده می‌شود که رشد متوسط جبران خدمات واقعی بخش کشاورزی بالاتر از رشد حداقل دستمزد واقعی کشور می‌باشد اما متوسط جبران خدمات واقعی شاغلین در بخش کشاورزی پایین‌تر از متوسط حداقل دستمزد واقعی در کشور می‌باشد. این نکته می‌تواند بیانگر توان کمتر کارگر کشاورز را برای تأمین مایحتاج زندگی نشان دهد. حال با توجه به حداقل دستمزد دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در بخش کشاورزی چیست؟

<sup>۱</sup> توسط شاخص قیمت مصرف کننده تعدیل گردیده است.

جدول (۵) - مقایسه دستمزد بخش کشاورزی با حداقل دستمزد ماهانه - ریال/درصد

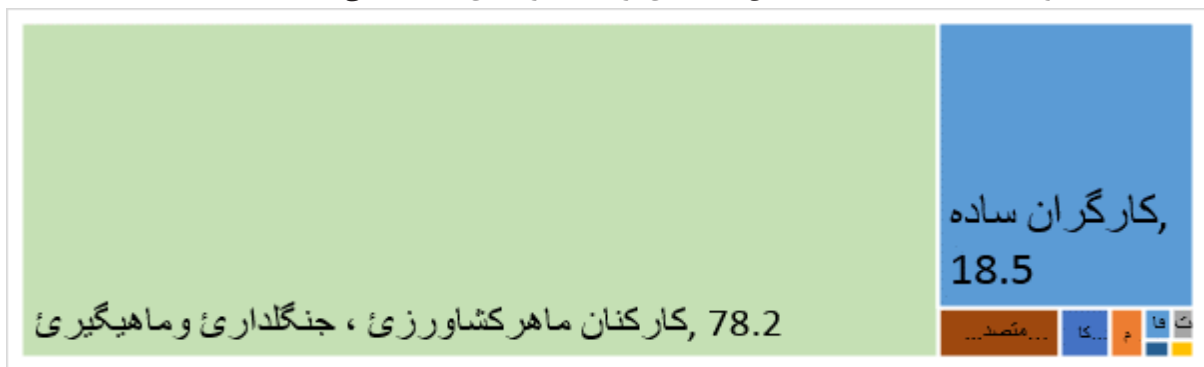
حداقل دستمزد واقعی	حداقل دستمزد - اسمی	متوسط جبران خدمات واقعی شاغلین بخش کشاورزی	متوسط جبران خدمات اسمی شاغلین بخش کشاورزی	
۳۰۱۹	۱۰۶۶	۱۱۴۹	۴۱۴.۸	۱۳۸۳
۳۷۱۹	۱۸۳۳	۲۱۲۹	۱۱۲۲	۱۳۸۶
۳۳۰۳	۳۳۰۳	۲۲۴۱	۲۲۴۱	۱۳۹۰
۳۶۰۴	۸۱۲۲	۲۸۵۲	۷۰۷۳	۱۳۹۵
۳۷۸۸	۹۳۰۰	۲۵۴۰	۶۸۶۰	۱۳۹۶
۳۵۶۷	۱۱۱۱۳	۱۹۹۱	۵۸۵۴	۱۳۹۷
۱.۱	۱۶.۹	۴	۱۹.۳	متوسط رشد دوره

مأخذ: طرح هزینه درآمد خانوار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

از دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در بخش کشاورزی می‌توان به مواردی از جمله ساختار اشتغال بخش کشاورزی و همچنین پایین تر بودن بهره‌وری نیروی کار که به دلیل پایین بودن سطح سواد شاغلان آن و سطح فناوری پایین رخ می‌دهد، حضور کشاورزان در دهک‌های پایین درآمدی، سهم بالای شاغلین بخش کشاورزی در اشتغال غیررسمی اشاره کرد.

- با نگاهی به ماتریس داده‌های مربوط به جمعیت شاغلین برحسب گروه‌های عمده فعالیت اقتصادی و گروه‌های عمده شغلی منتشر شده توسط مرکز آمار در سال ۱۳۹۷ این نکته قابل استخراج است که حدود ۹۷ درصد شاغلان بخش کشاورزی را کارگران ماهر کشاورزی و کارگران ساده که عموماً از مهارت و تحصیلات بالایی برخوردار نمی‌باشند، تشکیل می‌دهند. این دسته از افراد توانایی ایجاد ارزش افزوده بالا، خلاقیت و نوآوری ندارند لذا موارد گفته شده می‌تواند از دلایل کم بودن دستمزدها در بخش مذکور باشد.

نمودار (۲) - ساختار اشتغال بخش کشاورزی برحسب گروه‌های عمده شغلی - سال ۱۳۹۷ - درصد



مأخذ: محاسبه بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

- از سویی با مقایسه نسبت دستمزد هر گروه شغلی به دستمزد کشوری مشاهده می‌شود کارگران ماهر کشاورزی و جنگلداری که حدود ۷۸ درصد از شاغلین آن در بخش کشاورزی مشغول به فعالیت هستند از پایین‌ترین سطح دستمزد برخوردار می‌باشند بنابراین یکی از دلایل عمده پایین بودن جبران خدمات پرداختی بخش کشاورزی نیز همین نکته می‌باشد که عمده شاغلین این بخش در گروه شغلی قرار دارند که پایین‌ترین سطح دستمزد را دریافت می‌کنند.

جدول (۶) - نسبت متوسط دستمزد هر گروه شغلی به میانگین دستمزد کل مزد و حقوق بگیر - درصد

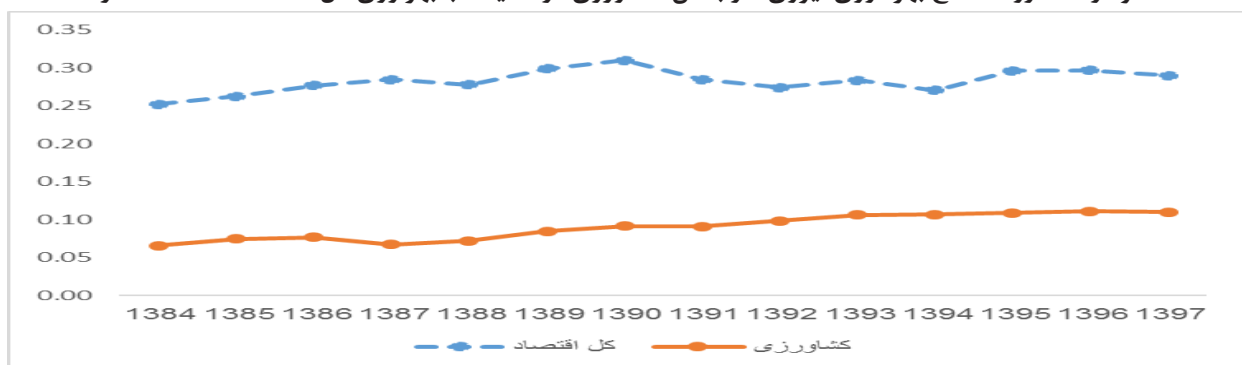
سال	مدیران	متخصصان	تکنسین ها و کمک متخصصان	کارکنان پشتیبانی دفتری	کارکنان ارائه خدمات و کارکنان فروش	کارکنان ماهر کشاورزی، جنگل داری و ماهیگیری	صنعتگران و کارکنان حرفه ای مرتبط	متصدیان ماشین آلات و دستگاهها	کارکنان مشاغل ساده	کل
۱۳۸۳	۲.۲۹	۱.۶۸	۱.۵۹	۱.۳۵	۱.۰۵	۰.۶۸	۰.۸۵	۱.۲۲	۰.۵۴	۱
۱۳۸۶	۲.۳۵	۱.۸۱	۱.۵۰	۱.۴۱	۰.۹۲	۰.۸۰	۰.۸۲	۱.۱۳	۰.۵۸	۱
۱۳۹۰	۲.۱۵	۱.۶۲	۱.۳۹	۱.۳۴	۰.۹۳	۰.۷۷	۰.۸۹	۱.۱۱	۰.۶۲	۱
۱۳۹۵	۲.۰۴	۱.۷۱	۱.۲۸	۱.۴۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۰.۸۷	۱.۰۷	۰.۶۲	۱
۱۳۹۶	۲.۲۰	۱.۶۷	۱.۲۶	۱.۳۸	۰.۹۰	۰.۵۲	۰.۸۶	۱.۰۷	۰.۵۸	۱

مأخذ: استخراج شده از نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار مرکز آمار ایران

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود دستمزد کارگران ماهر کشاورزی به طور متوسط نصف دستمزد کل مزد و حقوق بگیر است که نسبت فوق برای فردی که سرپرست خانوار و شاغل در بخش کشاورزی است بسیار پایین می باشد. یکی از دلایل پایین بودن دستمزد این گروه شغلی می توان به بحث نیروی کار جایگزین اشاره کرد که بسیاری از کارفرمایان مخصوصاً مشاغل خصوصی ترجیح می دهند که از کارگران جایگزین خارجی به دلیل ارزان قیمت بودن، نداشتن بیمه، بهره وری بالا در مشاغل کم مهارت، به جای کارگران داخلی که حاضر به کار با درآمدهای پایین نیستند اشاره کرد. لازم به ذکر است که در بخش کشاورزی سهم کارکن مستقل و کارکن فامیلی بدون مزد و حقوق بالا است و رابطه کارفرما-کارگر، در بسیاری از مشاغل کشاورزی مشهود نمی باشد.

• دلیل دیگری که برای پایین بودن جبران خدمات در بخش کشاورزی مطرح شد پایین بودن بهره وری نیروی کار در بخش مذکور است. در نمودار (۳) روند بهره وری نیروی کار در بخش کشاورزی با بهره وری کار در کل اقتصاد مقایسه گردیده است، مشاهده می شود که سطح بهره وری نیروی کار در بخش کشاورزی در سطح بسیار کمتری از سطح بهره وری در کل اقتصاد قرار دارد و شکاف بین این دو بسیار زیاد است. از آنجایی که بخش کشاورزی از بهره وری پایینی برخوردار است دستمزد در این بخش نیز کمتر از سایر بخش ها است.

نمودار (۳) - روند سطح بهره وری نیروی کار بخش کشاورزی در مقایسه با بهره وری کل اقتصاد ۱۳۸۴-۹۷ درصد

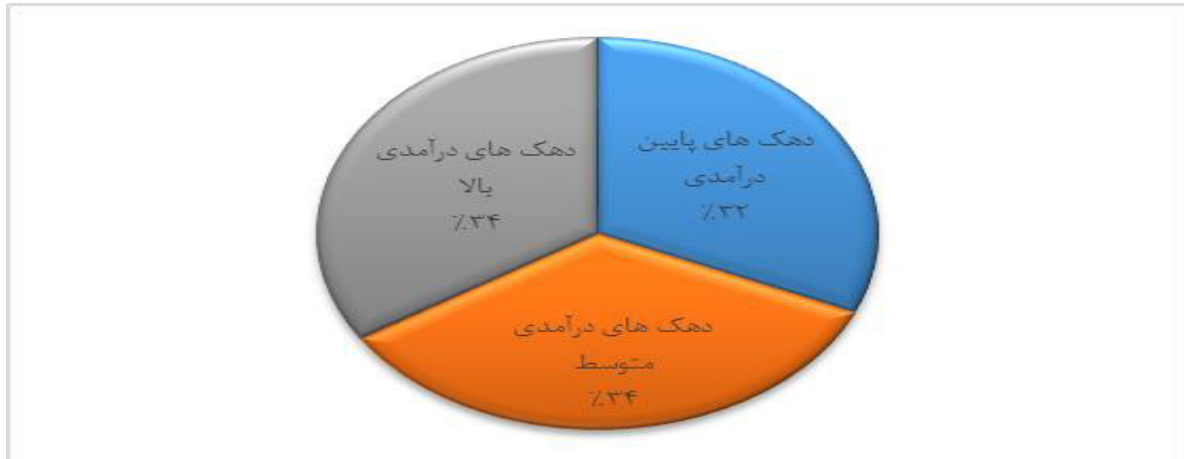


مأخذ: مرکز آمار ایران

• دلیل دیگر برای پایین بودن دستمزد بخش کشاورزی می توان با تقسیم دهک های درآمدی سال ۱۳۹۷ به سه گروه دهک با درآمد پایین (دهک ۱ تا ۴) متوسط (دهک های درآمدی ۵ تا ۷) و بالا (دهک های درآمدی ۸ تا ۱۰)، مشاهده شود در بخش

کشاورزی درصد خانوارهایی که در دهک‌های درآمدی پایین و متوسط قرار دارند دو برابر تعداد خانوارهایی است که در دهک‌های پردرآمد می‌باشند. این بدین معناست که درآمد بخش کشاورزی در وضعیت مناسبی قرار ندارد.

نمودار (۴) - درصد خانوارهای روستایی برحسب فعالیت‌های اصلی در هر یک از دهک‌های درآمدی - ۱۳۹۷ - درصد

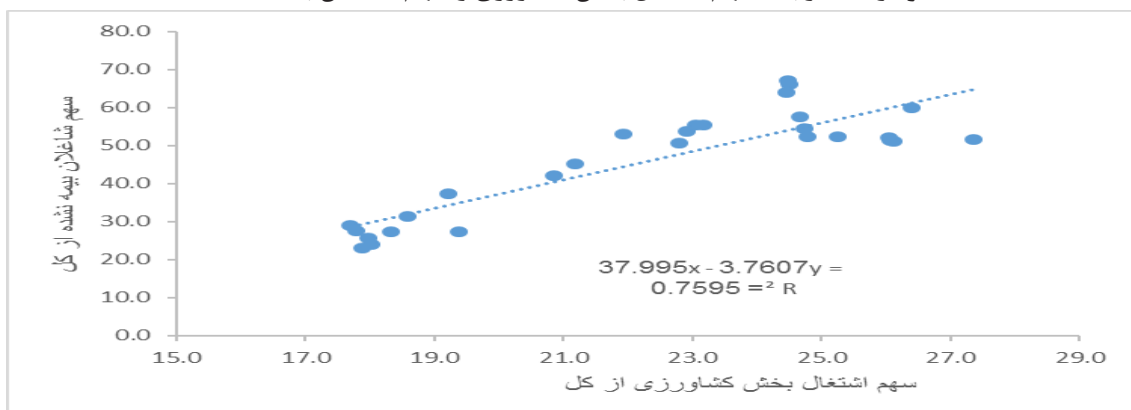


مأخذ: طرح هزینه درآمد خانوار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

- باید دقت شود بافت تولیدی در بخش کشاورزی با سایر بخش‌ها متفاوت است. اشتغال بخش کشاورزی از نوع غیررسمی بوده و از سیستم تأمین اجتماعی برخوردار نمی‌باشد. با بررسی سهم اشتغال بخش کشاورزی با سهم افراد بیمه نشده ملاحظه می‌شود این دو دارای رابطه مثبت با ضریب تشخیص بالا می‌باشند.

لذا دلیل اصلی پایین بودن جبران خدمات بخش کشاورزی همین نکته است که شاغلین این بخش در بخش غیررسمی فعالیت می‌کنند و دستمزد در این بخش از سازوکار حقوقی برخوردار نمی‌باشد.

نمودار (۵) - رابطه سهم اشتغال بخش کشاورزی و سهم شاغلین بیمه نشده



در نهایت، با توجه به موارد از پیش گفته شده بخش کشاورزی در اقتصاد ایران از ظرفیت و زیرساخت‌های لازم به منظور جذب بالای نیروی کار برخوردار نمی‌باشد و عمده‌ترین دلیل آن می‌توان به بالا بودن سهم اشتغال غیررسمی و عدم برخورداری از ساختار حقوقی مشاغل آن اشاره کرد.

## ۴-۲- تحلیل دستمزد شاغلین بخش صنعت

با ملاحظه جبران خدمات مزد و حقوق بگیری بخش صنعت مشاهده می‌شود که سطح جبران خدمات پرداختی شاغلان در گروه صنعت نسبت به سایر بخش‌ها بالاتر است. در جدول (۷) آمار متوسط نسبت جبران خدمات شاغلین مزد و حقوق بگیران ماهانه به کل دستمزد در فعالیت‌های بخش صنعت نشان داده شده است. جبران خدمات مزد و حقوق بگیری بالاتر در بخش صنعت به دلیل وجود زیربخش نفت و گاز در آن است که به دلیل تکنولوژی سرمایه‌بر نسبت به سایر فعالیت‌های گروه صنعت و همچنین قوانین و مقررات خاص شرکت نفت برای پرداخت دستمزد و شرایط سخت کار در فعالیت‌های نفت و گاز است. در فعالیت آب، برق و گاز، سطح جبران خدمات به نسبت بالا است. حال همانطور که بیان شد مطابق با آمار و اطلاعات مربوط به زیربخش‌های گروه صنعت مشاهده می‌شود که جبران خدمات بخش صنعت ساخت بالاتر است اما طی دوره ۹۷-۱۳۸۳ متوسط رشد در فعالیت آب برق و گاز بالاتر بوده و از سویی، فعالیت ساختمان با متوسط رشد منفی روبرو بوده است. پایین‌تر بودن سطح جبران خدمات در فعالیت ساختمان عمدتاً به دلیل سطح پایین بهره‌وری نیروی کار به واسطه کم‌سودای اکثر شاغلان این فعالیت و حضور نیروی کار خارجی غیرمجاز و همچنین ریشه در کمبود سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های ساختمان‌سازی و طرح‌های عمرانی دولت دارد. همچنین با بررسی بهره‌وری زیر بخش‌های صنعت مشاهده می‌شود که بهره‌وری زیر بخش ساختمان نسبت به سایر پایین‌تر است. به منظور تبیین دقیق‌تر ساختار پرداخت جبران خدمات در بخش صنعت ابتدا به بررسی شاخص بهای خدمات ساختمانی در مقایسه با شاخص قیمت مصرف کننده پرداخته شده است. گزارش تحولات اقتصادی کشور در سال ۱۳۹۶ نشان می‌دهد که شاخص خدمات ساختمانی در سال مذکور نسبت به سال قبل آن ۷.۸ درصد افزایش یافته است. همچنین شاخص مزد یک روز بنای سفت کار ۵.۸ درصد، شاخص مزد یک روز کارگر ساده ساختمانی ۴.۷ درصد، در سال ۹۶ نسبت به سال قبل از آن افزایش یافته است. این در حالی است که شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی نسبت به دوره قبل ۹.۶ درصد رشد داشته است با مقایسه دو شاخص فوق واضح است که جبران خدمات پرداختی در بخش ساختمان به میزانی کمتر از رشد شاخص قیمت‌ها رشد داشته است لذا وضعیت درآمدی کارگران در این گروه متناسب با تورم جبران نشده‌اند.

جدول (۷) - متوسط نسبت دستمزد شاغلین مزد و حقوق بگیران فعالیت‌های بخش صنعت به کل اقتصاد - درصد

صنعت	تامین آب برق و گاز	ساختمان	
۱.۸۲	۰.۶۷	۱.۵۳	۱۳۸۳
۲.۴۳	۲.۲۵	۱.۵۲	۱۳۹۷
۱.۹۵	۹.۸۵	-۰.۰۴	متوسط رشد دوره

مأخذ: طرح هزینه درآمد خانوار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

جدول (۸): شاخص بهای خدمات ساختمانی در مقایسه با شاخص قیمت مصرف کننده - سال پایه ۱۳۹۵ - درصد

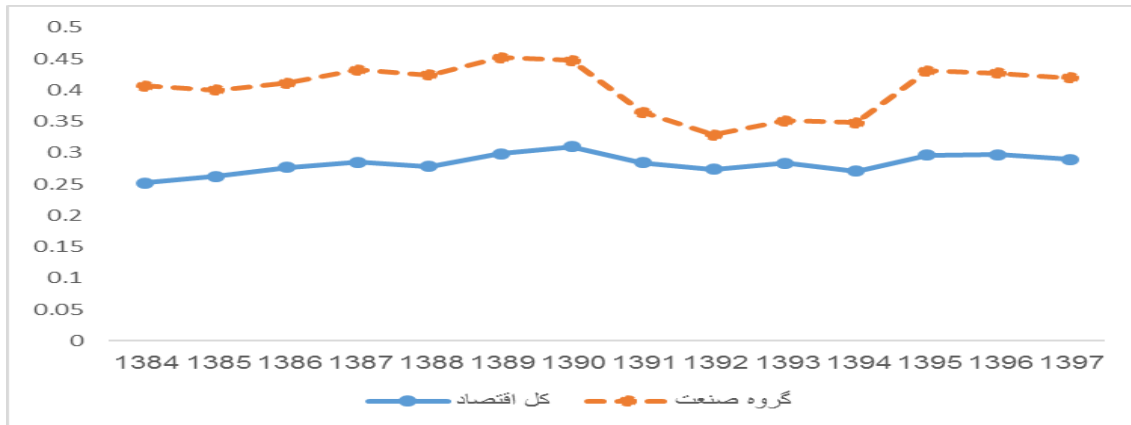
شاخص بهای خدمات ساختمانی	شاخص مزد یک روز کارگر ساده ساختمانی	شاخص اجرت کارگر ماهر ساختمانی	متوسط شاخص اجرت یک روز سایر خدمات ساختمانی	شاخص بهای کالا و خدمات مصرفی	
۱۲.۷	۱۳.۲	۱۲	۱۳.۱	۱۶.۰۴	۱۳۸۴
۱۰۷.۸	۱۰۴.۷	۱۱۰.۶	۱۰۷.۵	۱۰۹.۶	۱۳۹۶
۵۱.۴	۵۳.۷	۵۰.۴۵	۵۱.۸	۵۳.۲	متوسط دوره

مأخذ: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

حال به منظور بررسی تفاوت میزان جبران خدمات پرداختی کارکنان بخش صنعت ابتدا دلایلی برای تفاوت مزبور بیان می‌شود: از جمله مهم‌ترین دلایل تفاوت پرداختی بخش صنعت به ساختار مالکیت، ساختار بازار و امثال آن باز می‌گردد. بخش خصوصی معمولاً از دستمزدها به عنوان ابزاری برای ارتقای بهره‌وری و کارایی استفاده می‌کند، در حالی که بخش دولتی توجه و تمایل کمتری به استفاده از این ابزار دارد در بخش خصوصی به دلیل وجود اشتغال غیررسمی، دستمزدها می‌توانند پایین‌تر باشند (کارکنان بخش ساختمان). یکی دیگر از زمینه‌ها و دلایل مهم در تفاوت دستمزدها، می‌تواند ناشی از تفاوت خصوصیات نیروی کار و بهره‌وری و سطح مهارت آن‌ها باشد که در ادامه به واکاوی آن پرداخته شده است.

• به منظور بررسی بهره‌وری نیروی کار و رابطه آن با جبران خدمات پرداختی شاغلین بخش صنعت در نمودار ذیل روند بهره‌وری شاغلان بخش صنعت با کل اقتصاد به نمایش گذاشته شده است. مشاهده می‌شود که بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت بالاتر از کل اقتصاد است. از سویی، شکاف بین این دو متغیر طی دوره زمان تقریباً ثابت بوده است. لذا یکی از دلایلی که سطح دستمزدها در بخش صنعت بالاتر از سایر بخش‌ها می‌باشد بهره‌وری بالای نیروی کار در این بخش نسبت به سایر بخش‌ها است.

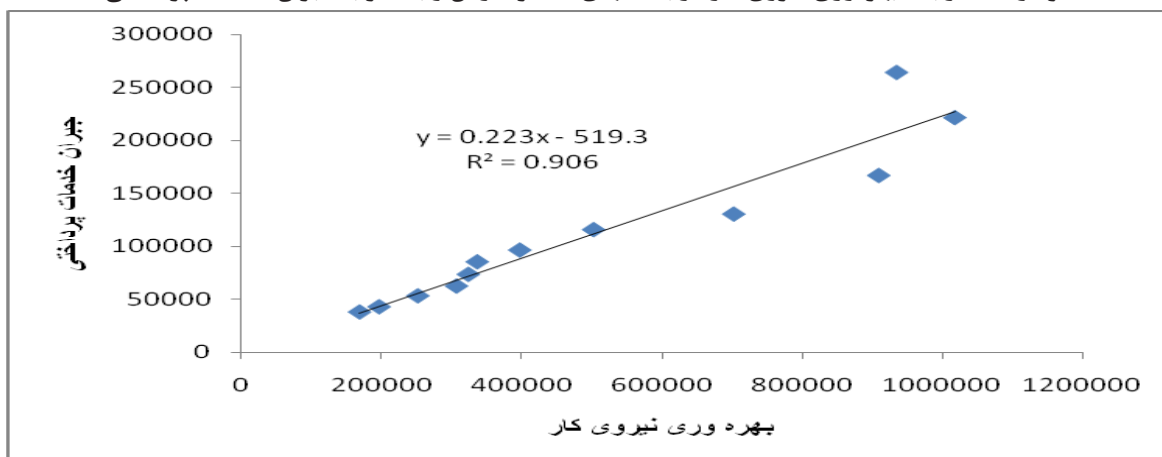
نمودار (۶) - روند سطح بهره‌وری فعالیت‌های بخش صنعت در مقایسه با بهره‌وری کل اقتصاد - درصد



مأخذ: مرکز آمار ایران

در بخش صنعت میزان پرداختی به نیروی کار رابطه مثبت و بسیار قوی با میزان بهره‌وری نیروی کار دارد بدین معنا که با افزایش بهره‌وری نیروی کار انتظار افزایش جبران خدمات پرداختی به نیروی کار بیشتر می‌شود.

نمودار (۷) - رابطه بهره‌وری نیروی کار در بنگاه‌های ۱۰ نفر کارکن و بیشتر با جبران خدمات پرداختی



- بالاتر بودن جبران خدمات در بخش صنعت نسبت به سایر بخش‌ها می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد به‌منظور واکاوی موضوع فوق با استفاده از آمار و اطلاعات بنگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر مرکز آمار ایران به ارائه ۳ شاخص پرداخته و ارتباط آن‌ها با افزایش و کاهش جبران خدمات پرداخته شده است.
- ❖ شاخص (۱) شاخص مهارت که بیانگر نسبت کارگران ساده به کل شاغلین تولیدی می‌باشد. واضح است که هرچه این شاخص بزرگتر باشد، به این علت است که نسبت کارگران ساده به شاغلین تولیدی بیشتر بوده، در نتیجه به طور متوسط دستمزد کمتری پرداخت می‌شود. در مقابل آن شاخص مهارت وجود دارد که نسبت کارگران ماهر، تکنسین‌ها و مهندسی‌ها به کل شاغلان تولیدی می‌باشد. مطابق با نمودار زیر مشاهده می‌شود سهم کارگرانی که دارای مهارت بالاتری هستند نسبت به سایرین بالاتر می‌باشد بنابراین، انتظار می‌رود از دستمزد بالاتری برخوردار باشند.

<sup>۱</sup> از آمار و اطلاعات کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر سال ۱۳۹۶ استفاده شده است.

## نمودار (۸) - شاخص مهارت در بنگاههای صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر - درصد



مأخذ: مرکز آمار ایران

❖ شاخص (۲) تحصیلات که برای نشان دادن تعداد افراد تحصیلکرده در بنگاه به کار می‌رود و معادل نسبت افراد شاغلی که دارای آموزش عالی می‌باشند، به کل شاغلیین تعریف شده است. هرچه این شاخص بالاتر باشد، به دلیل این که تعداد نیروهای تحصیل کرده دانشگاهی نسبت به دیگر شاغلان دستمزد بیشتر دریافت می‌کنند لذا انتظار می‌رود متوسط دستمزدها بالاتر باشد. مطابق آخرین آمار و اطلاعات دریافتی از بنگاه‌های ده نفر کارکن و بیشتر شاخص مذکور حدود ۳۰ درصد می‌باشد که این شاخص نشان می‌دهد که بخش صنعت پتانسیل خوبی برای جذب نیروی کار را دارد.

❖ شاخص (۳) جنسیت نیز معرف درصد سهم مردان از کل نیروی کار است که از نسبت شاغلیین مرد به کل شاغلیین کارگاههای صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر به دست آمده است. واضح است که هرچه این شاخص بزرگتر باشد نشان دهنده سهم بیشتر مردان از کل اشتغال خواهد بود. با توجه به این که مردان معمولاً دستمزد بالاتری دریافت می‌کنند، لذا انتظار می‌رود هرچه شاخص جنسیت بزرگتر باشد دستمزد بیشتری دریافت شود و این شاخص برای سال ۱۳۹۶ حدود ۸۸،۴ درصد می‌باشد. علاوه بر موارد فوق لازم به ذکر است که در بخش صنعت برخی از بنگاهها بویژه واحدهای صنفی غیررسمی هستند و سطوح دستمزد در آنها پایین است و برخی دیگر بنگاههای رسمی هستند که عمدتاً متوسط و بزرگ می‌باشند و دستمزد در آنها بالاست لذا در مجموع همانطور که در ۳ شاخص فوق بیان شد بخش صنعت دارای پتانسیل پرداخت جبران خدمات بالایی می‌باشد.

حال با توجه به مقدمه‌ای که در خصوص ساختار جبران خدمات بخش صنعت بیان گردید لازم است روند دستمزد واقعی از دیدگاه تولیدکنندگان و نیروی کار نیز مورد واکاوی قرار گیرد. بر این اساس مطابق با جدول شماره (۹) میزان جبران خدمات شاغلان در کارگاههای صنعتی براساس شاخص CPI و PPI و به قیمت ثابت سال ۱۳۹۰ تعدیل و محاسبه گردید. روندها حاکی از آن است طی دوره ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵، بطور میانگین، قدرت خرید شاغلان سالانه ۱،۷ درصد افزایش داشته که نشان از بهبود وضعیت رفاهی نیروی کار می‌باشد، حال آن که هزینه واقعی استفاده از نیروی کار برای بنگاه سالانه با رشدی معادل ۳،۱ درصد روبرو بوده است که رشد بیان شده از دو جنبه حائز اهمیت است. از یک طرف در صورت افزایش هزینه‌های بنگاه، کارفرما اقدام به تعدیل نیرو می‌نماید و از سویی، در صورت رشد ارزش افزوده بنگاه این هزینه‌ها پوشش داده می‌شود و مانع از تعدیل نیروی کار می‌شود که در دوره مورد بررسی ارزش افزوده به قیمت ثابت با رشد روبرو بوده است. ضمن آن که میزان شاغلیین بنگاهها با اندکی افزایش تقریباً ثابت بوده است. ذکر این نکته ضروری است که داده‌ها مربوط به بنگاههای صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر می‌باشد. همچنین شاخص مزیت جذب نیروی کار که از تقسیم دستمزد واقعی به هزینه واقعی استفاده از نیروی کار بدست آمده، نشان می‌دهد در سالهایی که شاخص فوق بالاتر از ۱۰۰ می‌باشد جذب نیروی کار با محدودیت کمتری روبرو بوده و هزینه استفاده از



نیروی کار برای بنگاه بالا نمی‌باشد اما مطابق جدول ذیل در سال ۱۳۹۵ نسبت به سال ۱۳۹۰ میزان هزینه استفاده از نیروی کار برای بنگاه روند صعودی داشته و از سویی دستمزد واقعی نیروی کار با همان شدت رشد نکرده، لذا جذب نیروی کار با محدودیت روبرو گردیده و جذب نیرو برای بنگاه مزیت خاصی ندارد.

جدول (۹) - مقایسه قدرت خرید نیروی کار و هزینه استفاده از نیروی کار توسط بنگاه طی دوره ۱۳۹۵-۱۳۹۰- میلیون ریال/د رص

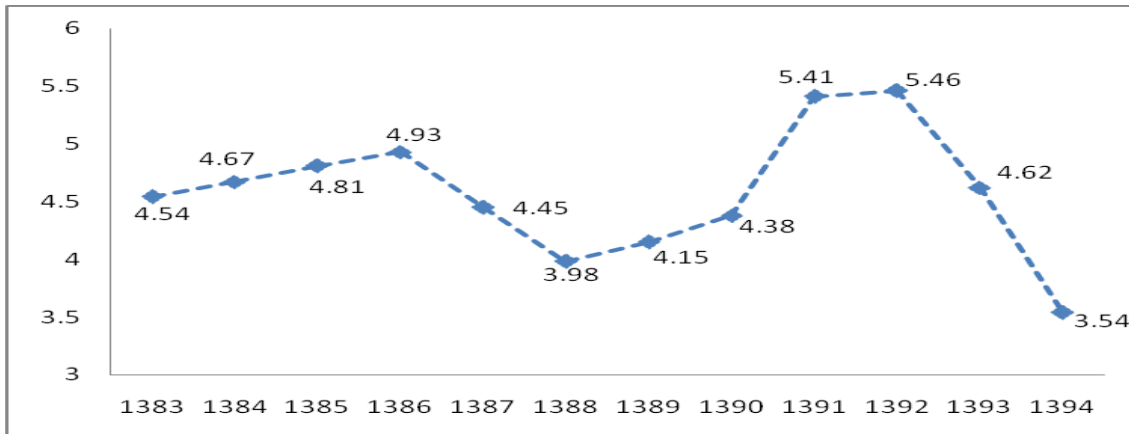
شاخص مزیت جذب نیروی کار	دستمزد واقعی نیروی کار (قدرت خرید نیروی کار) (میلیون ریال)	هزینه واقعی استفاده از نیروی کار برای بنگاه (میلیون ریال)	
100	۱۱۵۳۵۵,۳	۱۱۵۳۵۵	۱۳۹۰
93	۱۲۵۴۸۶,۶	۱۳۴۳۷۸	۱۳۹۵
-	۱,۷	۳,۱	متوسط رشد سالانه

مأخذ: محاسبه براساس نتایج طرح آمارگیری از کارگاه های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر، مرکز آمار ایران

به منظور تبیین دقیق تر موضوع فوق ابتدا با بررسی متوسط جبران خدمات سرانه کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر پرداخته، مشاهده می‌شود که طی دوره ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۶ متوسط جبران خدمات سرانه روندی صعودی داشته است و همچنین مطابق با جدول فوق میزان پرداختی واقعی به نیروی کار نیز طی دوره مذکور صعودی بوده است حال سوال اساسی اینست که چرا شاخص مزیت جذب نیرو از سال ۱۳۹۳ با کاهش روبرو بوده است؟

به منظور پاسخ به سوال فوق به بررسی بازدهی دستمزد پرداخته شده است، بازدهی دستمزد عبارتست از نسبت ارزش افزوده کارگاه‌های صنعتی به جبران خدمات، ارزش افزوده نیز از مابه‌التفاوت ارزش ستانده و ارزش داده فعالیت صنعتی بدست آمده است. مطابق نمودار ذیل مشاهده می‌شود که بازدهی دستمزد در سال‌های ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ کشور با مشکلات اقتصادی روبرو بوده نزولی گشته پس از آن روند صعودی به خود گرفته و در سال ۹۳ نیز مجدد نزولی گشته، بدین معنا که پرداختی به نیروی کار نتوانسته منجر به ایجاد ارزش افزوده اضافی شود و از دلایل آن می‌توان به کارایی پایین نظام دستمزدی اشاره کرد همچنین زمانیکه اقتصاد با رکود مواجه می‌شود بنگاهها از آنجا که قدرت پیش‌بینی پایان زمان رکود را ندارند سریعاً نیروی کار خود را اخراج نمی‌کنند چراکه بنگاهها با پایان یافتن رکود مجدداً نیاز به استخدام نیروی کار جدید دارند و به ناچار با هزینه‌های آموزش و پرداخت دستمزد بالاتر و ... مواجه می‌شوند لذا در زمان رکود دستمزدها حالت چسبندگی خود را حفظ نموده و از سویی تولید کاهش یافته و در مجموع منجر به پایین آمدن بازدهی دستمزد در زمان رکود می‌شود. همانطور که از پیش گفته شد در این سال‌ها جذب نیرو نیز با محدودیت روبرو گشته است. لذا سیاست مناسب باید به دنبال افزایش بازدهی دستمزد باشد که این امر با افزایش هرچه بیشتر بهره‌وری نیروی کار تسهیل می‌گردد.

نمودار (۹): بازدهی دستمزد کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر - درصد

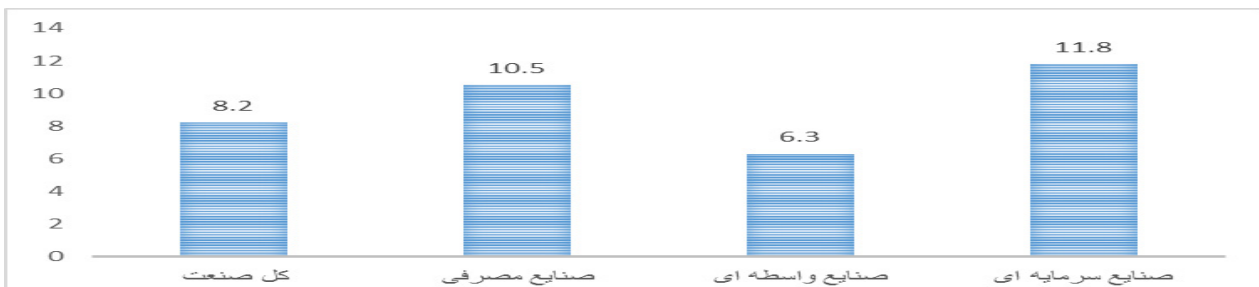


مأخذ: مرکز آمار و اطلاعات راهبردی

موضوع دیگری که می‌بایست مورد توجه سیاست‌گذاران عرصه بازار کار قرار بگیرد، سهم هزینه کل جبران خدمت نیروی انسانی نسبت به ارزش کل ستانده در انواع بنگاه‌ها از نظر نوع کالای تولیدی است که مبین سهم هزینه نیروی کار در تولید هر واحد محصول است. بررسی سهم جبران خدمات از کل ستانده کارگاه‌های صنعتی بزرگ (۱۰ نفر و بیشتر کارکن) در آخرین آمار منتشر شده مرکز آمار ایران (سال ۱۳۹۶) نشان می‌دهد که به‌طور متوسط سهم جبران خدمت نیروی کار در کل صنعت ۸٫۲ درصد می‌باشد. ضمن این‌که سهم هر یک از اجزای جبران خدمات شامل الف- حقوق و دستمزد ب- سایر پرداختی‌ها از کل ستانده کارگاه‌های صنعتی به‌طور متوسط نیز ۵٫۵ و ۲٫۷ درصد می‌باشد.

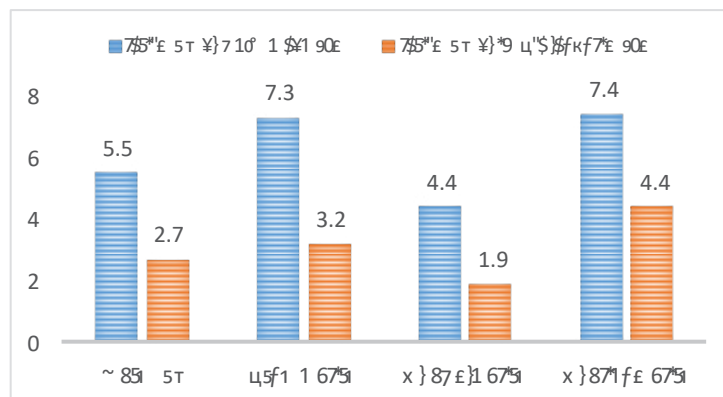
یادآور می‌شود سهم جبران خدمات (الف- حقوق و دستمزد و ب- سایر پرداختی‌ها) از کل ستانده کارگاه‌های صنعتی بزرگ برای صنایع مصرفی، واسطه‌ای و سرمایه‌ای متفاوت بوده به‌طوری‌که هزینه کل جبران خدمت نیروی کار نسبت به کل ارزش تولید بنگاه در صنایع مصرفی ۱۰٫۵ درصد (شامل ۷٫۳ درصد مزد و حقوق و ۳٫۲ درصد سایر پرداختی‌ها)؛ صنایع واسطه‌ای ۶٫۳ درصد که (شامل ۴٫۴ درصد مزد و حقوق و ۱٫۹ درصد سایر پرداختی‌ها) و در صنایع سرمایه‌ای ۱۱٫۸ درصد (با ترکیب ۷٫۴ درصد مزد و حقوق و ۴٫۴ درصد سایر پرداختی‌ها) در سال مورد بررسی بوده است. بنابراین می‌توان بیان نمود که سهم هزینه نیروی کار در صنایع واسطه‌ای نسبت به سایر صنایع در پایین‌ترین سطح قرار دارد. بالاتر بودن هزینه استفاده از نیروی کار در تولید هر واحد محصول به کیفیت نیروی کار و تکنیک تولید از نظر کاربر یا سرمایه‌بر بودن بستگی دارد.

نمودار (۱۰) - سهم جبران خدمات (کل پرداختی نیروی انسانی) از کل ارزش ستانده های فعالیت صنعتی سال ۱۳۹۶، درصد



مأخذ: محاسبه بر اساس نتایج آمارگیری کارگاه‌های صنعتی مرکز آمار ایران

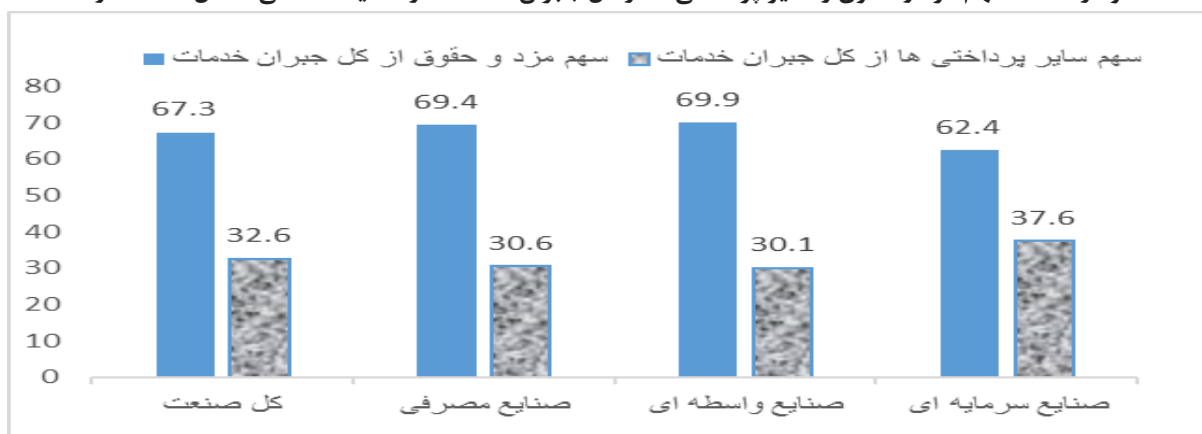
نمودار (۱۱) - سهم مزد و حقوق و سایر پرداختی ها از کل ارزش ستانده های فعالیت صنعتی - سال ۱۳۹۶، درصد



مآخذ: همان

بررسی سهم حقوق و دستمزد و سایر پرداختی ها از کل هزینه نیروی انسانی در کارگاه های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در آخرین آمار منتشر شده مرکز آمار ایران (سال ۱۳۹۶) نشان می دهد که سهم حقوق و دستمزد و سایر پرداختی ها در کارگاه های صنعتی به ترتیب ۶۷،۳ و ۳۲،۶ درصد می باشد. ضمن آن که سهم حقوق و دستمزد و سایر پرداختی ها در صنایع مصرفی به ترتیب ۶۹،۴ درصد و ۳۰،۶ درصد، در صنایع واسطه ای به ترتیب ۶۹،۹ درصد و ۳۰،۱ درصد و در صنایع سرمایه ای این ترکیب به صورت ۶۲،۴ درصد مزد و حقوق و ۳۷،۶ درصد سایر پرداختی ها بوده است. نکته قابل ذکر آن که ترکیب حقوق و دستمزد از کل هزینه نیروی کار در سال ۱۳۹۶ برای کارگاه های ۱۰-۴۹ نفر کارکن و ۵۰ نفر کارکن و بیشتر، به ترتیب ۷۵ و ۶۶ درصد و سهم سایر پرداختی ها از کل هزینه های نیروی انسانی به ترتیب ۲۵ و ۳۴ درصد می باشد. نسبت های فوق مؤید آن است که اگر تعداد کارکنان به عنوان شاخصی برای سبک بنگاه باشد، با کوچک تر شدن سبک کارگاه، کارفرمایان تمایل دارند با کاهش دادن سهم سایر پرداختی ها از هزینه های تحمیلی غیرمستقیم به بنگاه بکاهند. به عبارت دیگر، این در حالی است که در کارگاه های بزرگ تر ترجیح کارفرمایان تمرکز بر کاستن از سایر هزینه های تولید نظیر مواد اولیه، تجهیزات، حمل و نقل، بازاریابی و ... به جای پایین آوردن هزینه جبران خدمت نیروی کار است و لذا حساسیت چندانی برای کاستن از هزینه جبران خدمت نیروی کار در قالب کاهش سهم سایر پرداختی ها وجود ندارد. تحلیل دیگر آن است که بنگاه های متوسط و بزرگ امکان دور زدن قانون کار و بیمه نکردن نیروی کار را ندارند و در نتیجه سهم سایر پرداختی ها در جبران خدمات آن ها بالا است.

نمودار (۱۲) - سهم مزد و حقوق و سایر پرداختی ها از کل جبران خدمات در فعالیت صنعتی - سال ۱۳۹۶، درصد



مآخذ: همان

## ۵-۲- تحلیل دستمزد شاغلین بخش معدن

بخش معدن از عمده‌ترین بخش‌های تأمین‌کننده مواد اولیه بخش صنعت و مصالح مورد نیاز برای ایجاد ساختمان، بنادر، سدها، فرودگاه‌ها و ... محسوب شده و ذخایر غنی مواد معدنی به عنوان یک امکان بالقوه می‌تواند نقش اساسی را در توسعه صنعتی کشور ایفا نموده و راه‌گشای بسیاری از معضلات خودکفایی صنعتی کشور باشد. بخش معدن و صنایع معدنی یکی از حوزه‌های مهم و اثرگذار در تولید و تجارت کشور محسوب می‌شود. عواملی مانند تحریم‌های ایالات متحده آمریکا، نوسانات شدید نرخ ارز و مجموعه سیاست‌های اقتصادی و تجاری دولت در سال 1397 منجر به افزایش هزینه‌های تولید، تلاطم بازار، افت صادرات و از دست رفتن بخشی از بازارهای صادراتی، ایجاد رانت، رونق واسطه‌گری و بروز مشکلات متعدد در زمینه تأمین نقدینگی و سرمایه در گردش واحدهای معدن و صنایع معدنی کشور شد (مرکز پژوهش‌های مجلس).

به‌منظور بررسی وضعیت پرداخت به شاغلین بخش معدن مطابق جدول (۱۰) مشاهده می‌شود که جبران خدمات شاغلین در بخش معدن طی دوره ۹۷-۱۳۹۰ با رشد همراه بوده و سرانه جبران خدمات این بخش نیز فزاینده بوده است.

جدول (۱۰) - سرانه جبران خدمات بخش معدن - میلیون ریال

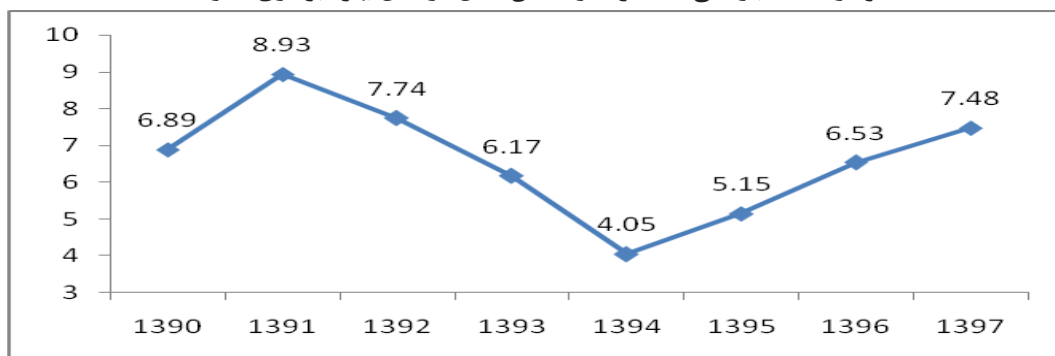
سرانه جبران خدمت ماهانه (میلیون ریال)	جمع جبران خدمات ماهانه (میلیون ریال)	متوسط تعداد شاغلان	
۷.۵	۴۸۲۸۱۹	۶۴۲۵۰	۱۳۹۰
۹.۰	۵۸۳۱۵۶	۶۴۴۴۱	۱۳۹۱
۱۱.۰	۷۷۱۲۰۸	۷۰۰۴۱	۱۳۹۲
۱۹.۸	۱۲۴۵۰۵۷	۶۲۹۶۷	۱۳۹۵
۲۲.۷	۱۴۷۷۹۹۰	۶۵۱۲۰	۱۳۹۶
۲۷.۲	۱۸۱۵۸۹۶	۶۶۵۹۰	۱۳۹۷
۲۰.۲	۲۳۰۱	۰.۵	متوسط رشد دوره

مأخذ: مرکز آمار و اطلاعات راهبردی

بخش معدن بعد از بخش صنعت ساخت دارای بالاترین میزان پرداختی شاغلان را دارا می‌باشد و مطابق نمودار زیر مشاهده می‌شود از سال ۱۳۸۳ روند پرداختی به شاغلان این بخش صعودی بوده است.

از سویی، بازدهی دستمزد در بخش معدن صعودی بوده بدین معنا که با افزایش پرداختی به شاغلین این بخش میزان ارزش افزوده بیشتری تولید شده است. لذا می‌توان با افزایش پرداختی به شاغلان این بخش میزان ارزش افزوده بالاتری را انتظار داشت.

نمودار (۱۳) - بازدهی دستمزد در معادن فعال در حال بهره برداری - درصد



مأخذ: مرکز آمار ایران

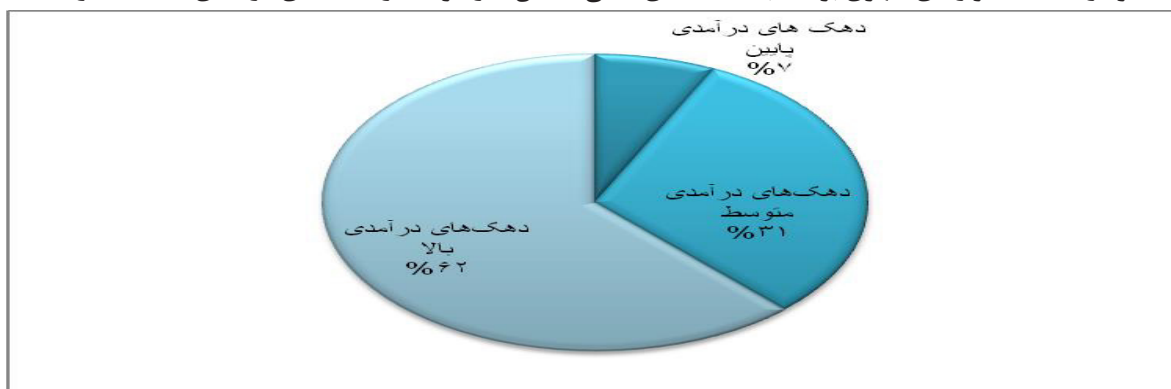
آمار شاغلان بخش معدن از سهم بالاتر متخصصان خبر می‌دهد و سهم متخصصان ماشین‌آلات و مونتاژکاران بالاترین سهم در بین شاغلان بخش معدن می‌باشد لذا سهم متخصصان در گروه معدن بالاتر از سایر فعالیت‌های اقتصادی است و دلیل آنکه سهم بالایی از شاغلان بخش معدن در دهک‌های درآمدی بالا می‌باشند سطح بالای تخصص می‌باشد.

نمودار (۱۴) - ساختار شاغلان بخش معدن به تفکیک گروه‌های شغلی و دهک‌های درآمدی - درصد



مأخذ: محاسبه بر اساس نتایج هزینه درآمد خانوار، طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

نمودار (۱۵) - خانوارهای شهری بر حسب فعالیت‌های اصلی (معدن) در هر یک از دهک‌های درآمدی - ۱۳۹۷ - درصد

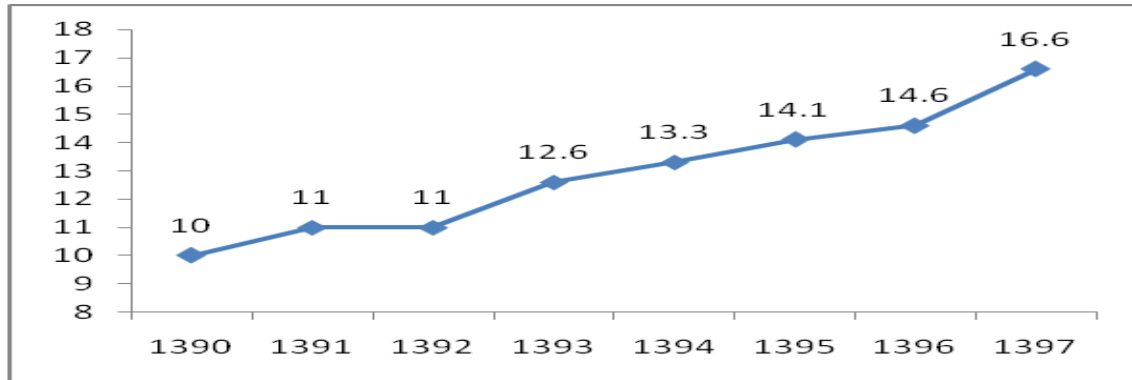


مأخذ: محاسبه بر اساس نتایج هزینه درآمد خانوار، طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوطه

به منظور تأیید موضوع فوق به تعریف دو شاخص پرداخته شده است:

- شاخص اول، شاخص تحصیلات (سهم افراد شاغل دارای تحصیلات عالی) در بخش معادن فعال در حال بهره‌برداری است مشاهده می‌شود که طی دوره ۹۷-۱۳۹۰ روند شاخص فوق صعودی بوده و اگر تحصیلات را به‌عنوان شاخصی از بهره‌وری بنامیم لذا بهره‌وری کارکنان در این بخش طی دوره مذکور صعودی بوده لذا انتظار رشد جبران خدمات کارکنان نیز می‌رود.

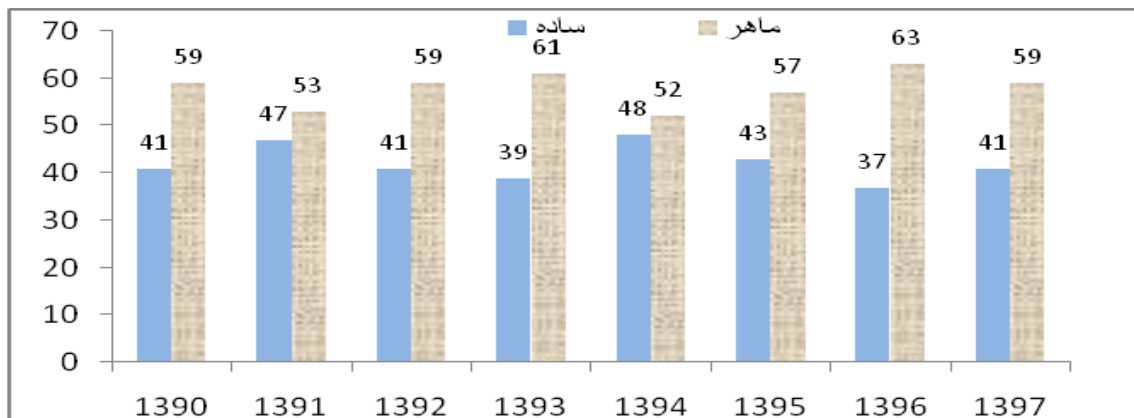
نمودار (۱۶) - شاخص تحصیلات در معادن فعال در حال بهره‌برداری - درصد



مأخذ: همان

- شاخص دوم: شاخص مهارت و عدم مهارت است که به‌ترتیب سهم کارگران ساده و کارگران ماهر از کل را نشان می‌دهد. مطابق نمودار (۱۷) مشاهده می‌شود سهم کارگران ماهر در بین کارگران بخش معدن در سطح بالاتری قرار دارد. همچنین اگر این مورد را نیز به‌عنوان شاخص معرف بهره‌وری بنامیم مشاهده می‌شود مطابق شاخص مذکور نیز انتظار بالا بودن بهره‌وری در بخش معدن می‌رود. لذا با مشاهده دو مورد فوق و ساختار کلی بخش معدن افزایش جبران خدمات پرداختی در این بخش دور از انتظار نیست.

نمودار (۱۷) - شاخص مهارت در معادن فعال در حال بهره‌برداری - درصد

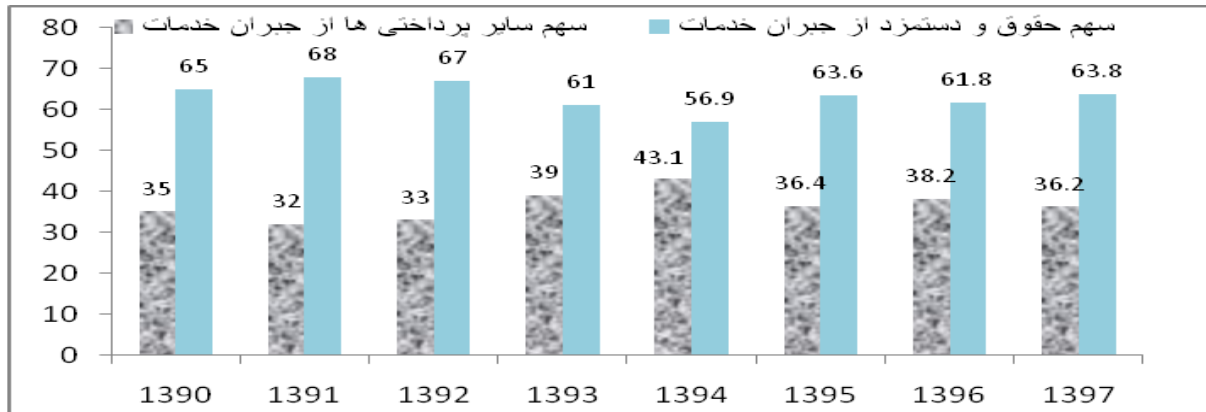


مأخذ: همان

- حال آنکه با بررسی سهم حقوق و دستمزد و سایر پرداختی‌ها در فعالیت‌های معدنی مشخص می‌شود که در طی زمان سهم سایر پرداختی‌ها از جبران خدمات بالا رفته بدین معنا که از ۳۲ درصد سال ۹۱ به ۴۳ درصد در سال ۹۴ رسیده و مجدداً در سال ۹۵ با کاهش روبرو شده است افزایش سهم سایر پرداختی‌ها باعث می‌شود که سهم حقوق و دستمزد کم شود لذا کارگران تمایلی به افزایش سایر پرداختی‌ها نشان نمی‌دهند و تمایل آن‌ها افزایش حقوق و دستمزد است.

- تحلیل دیگر آنکه سهم دستمزد که مرتبط با بهره‌وری است بیشتر شده و این مهم با افزایش نسبت ارزش افزوده به جبران خدمات پرداختی هماهنگی دارد.
- سهم سایر پرداختی‌ها در کل هزینه نیروی انسانی معدن بیشتر از کارگاههای صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر است و این می‌تواند نقطه قوت آن از منظر استقرار نظام دستمزد مبتنی بر بهره‌وری باشد.

نمودار (۱۸) - سهم مزد و حقوق و متوسط جبران خدمات در معادن در حال بهره برداری کشور - درصد



مأخذ: مرکز آمار ایران

لذا با مطالعه ساختار جبران خدمات شاغلین بخش معدن مشاهده می‌شود بخش معدن به لحاظ دستمزدی با توجه به ماهیت فعالیت در این بخش که جز فعالیتهای سخت است انتظار می‌رود که از دستمزدهای بالایی برخوردار باشند.

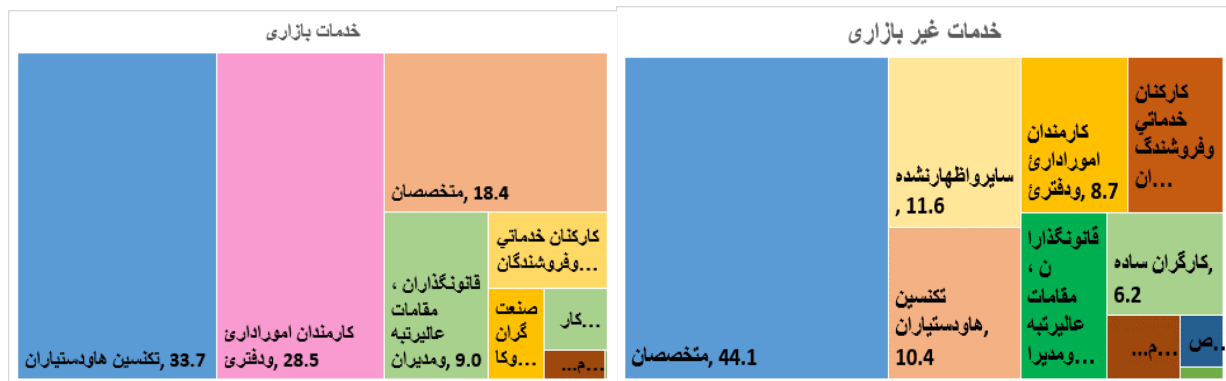
## ۶-۲- تحلیل دستمزد شاغلین بخش خدمات

در ادامه به بررسی وضعیت جبران خدمات مزد و حقوق بگیران در بخش خدمات پرداخته شده است. با توجه به وزن قابل توجه خدمات در کل فعالیتهای اقتصادی درک روشنی از تحولات جبران خدمات حقوق بگیری در بخش خدمات بسیار مهم است در بخش خدمات، بالاترین سطح جبران خدمات به فعالیت خدمات مالی تعلق دارد که عمدتاً شامل بانکداری و بیمه است. گفتنی است در زمینه بانکداری، قوانین و مقررات خاص برای پرداخت دستمزد وجود دارد و به دلیل برخورداری از درآمد اختصاصی در بانکها و موسسات مالی، امکان پرداخت دستمزدهای بالاتر نسبت به خدمات عمومی وجود دارد. به منظور تحلیل دقیق‌تر جبران خدمات شاغلین بخش خدمات، به دو گروه خدمات بازار محور، غیر بازاری تقسیم شده است.

شاغلان خدمات بازار محور شامل حمل و نقل، انبارداری و ارتباطات، واسطه‌گری‌های مالی، مستغلات، اجاره و فعالیتهای کسب و کار، از دستمزدهای بالایی برخوردارند، در فعالیت حمل و نقل و انبارداری دستمزدها نسبت به سایر فعالیتهای بازار محور کمتر است، که از دلایل آن ازدحام نیروی کار به دلیل مشکلات بیکاری در این فعالیتهای است. رشد بی‌رویه تعداد رانندگان در زمینه حمل و نقل درون شهری و جاده‌ای موجب شده است متوسط درآمد در فعالیت حمل و نقل و انبارداری رشد کمی داشته باشد. گفتنی است، شاغلان خدمات غیربازاری شامل اداره امور عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی اجباری، آموزش و هدایت و مددکاری اجتماعی، عمدتاً ماهیت دولتی دارند و در دستگاه‌های دولتی، ارتباط مستقیم و کاملاً مشخصی بین مدرک تحصیلی و حقوق و دستمزد وجود دارد. به‌طور کلی تفاوت قابل توجهی بین خدمات بازار محور و غیربازار محور به لحاظ دستمزدی دیده می‌شود. در خدمات بازار محور سطح دستمزدها بیشتر از خدمات غیربازاری هستند. مطابق نمودار ذیل مشاهده می‌شود پراکندگی شاغلین در فعالیتهای غیربازاری کمتر از بازاری است شاغلان در فعالیتهای بازاری بخش قابل توجه آن در گروه تکنسین‌ها و کارکنان امور دفتری تمرکز دارند اما در خدمات غیربازاری پراکندگی بیشتری مشاهده می‌شود. یافته‌های مقالات مختلف حاکی از

آن است که در اکثر کشورهای توسعه یافته حدود یک سوم نیروی کار شاغل در خدمات غیربازاری در گروه مهارت بالا طبقه‌بندی می‌شوند حال آنکه افراد دارای مهارت بالا فقط ۲۰ درصد از کل شاغلین خدمات بازاری را به خود اختصاص می‌دهند. در اقتصاد ایران مطابق با نمودارهای زیر مشهود است که تعداد شاغلان با مهارت بالا حدود ۴۵ درصد از کل شاغلان بخش خدمات غیربازاری را به خود اختصاص می‌دهند (ساختار دولتی در این بخش حاکم است). حال آنکه در بخش خدمات بازاری این سهم کمتر از ۲۰ درصد می‌باشد. از طرفی تقاضا و عرضه خدماتی مانند بهداشت، آموزش و سایر خدمات عمومی (خدمات غیربازاری) و از این رو تقاضا و عرضه نیروی کار آن‌ها ممکن است تا حدی توسط فرآیندهای سیاسی تعیین شود که لزوماً تحت تأثیر تحولات چرخه ای در اقتصاد قرار ندارند.

نمودار (۱۹) - ساختار شاغلان بخش خدمات به تفکیک گروه‌های شغلی و دهک‌های درآمدی - درصد



مأخذ: محاسبه بر اساس نتایج هزینه درآمد خانوار، طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوط

نمودار (۲۰) - خانوارهای شهری برحسب فعالیت‌های اصلی (خدمات) در هر یک از دهک‌های درآمدی - ۱۳۹۷ - درصد



مأخذ: محاسبه بر اساس نتایج هزینه درآمد خانوار، طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران، سال‌های مربوط

## ۲-۷- جمع‌بندی

بطور کلی مطابق با جمیع موارد بیان شده، مشاهده می‌شود که بخش کشاورزی دارای پایین‌ترین سطح از میزان جبران خدمات پرداختی به کارگران است و این میزان در مقایسه با حداقل دستمزد پرداختی نیز در سطح بسیار کمتری قرار دارد از دلایل پایین بودن دستمزد در بخش کشاورزی می‌توان به ساختار اشتغال این بخش اشاره کرد که به دلیل بالا بودن سهم کارکنان مستقل و فامیلی بدون مزد و حقوق و عدم وجود رابطه کارگر و کارفرما دستمزدها در سطح پایینی شکل گرفته و از سویی به دلیل پایین بودن مهارت بحث جایگزینی نیروی کار در این بخش مشهود است بخش صنعت از دستمزد بالاتری نسبت به میانگین دستمزد کشور برخوردار است که به دلیل وجود فعالیت‌های سرمایه‌بر و همچنین قوانین و مقررات خاص شرکت نفت برای پرداخت دستمزد و شرایط سخت کار در فعالیت‌های نفت و گاز است. دلایل تفاوت پرداختی بخش صنعت به ساختار مالکیت، ساختار بازار و ساختار



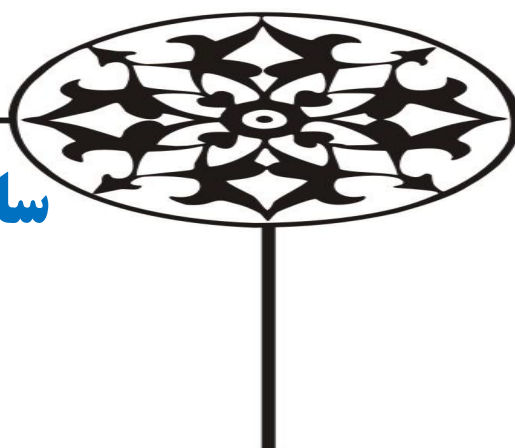
اشتغال و بالا بودن بهره وری نیروی کار و امثال آن باز می‌گردد. بخش معدن به لحاظ دستمزدی با توجه به ماهیت فعالیت در این بخش که جز فعالیت‌های سخت است از دستمزدهای بالایی برخوردار است. در بخش خدمات بالاترین سطح جبران خدمات به فعالیت خدمات مالی تعلق دارد که عمدتاً شامل بانکداری و بیمه است گفتنی است، در زمینه بانکداری، قوانین و مقررات خاص برای پرداخت دستمزد وجود دارد و به دلیل برخورداری از درآمد اختصاصی در بانک‌های دولتی، امکان پرداخت دستمزدهای بالاتر نسبت به خدمات عمومی وجود دارد. بطور کلی:

تفاوت دستمزد در بخش‌های مختلف به دلیل ساختار اشتغال متفاوت بخش‌ها است مطابق با تحلیل‌های ارائه شده وجود حداقل دستمزد و در نظر گرفتن دستمزد یکسان برای تمامی فعالیت‌های اقتصادی اگرچه ممکن است کاربرد داشته باشد اما الزاماً منجر به کاهش نابرابری و فقر نمی‌گردد.

ساختار حقوقی فعالیت‌های اقتصادی در تعیین دستمزد نقش بسزایی دارد بگونه‌ای که فعالیت‌هایی که در بخش رسمی هستند دستمزد بالاتری دریافت می‌کنند اما بخش غیررسمی به دلیل طفره‌روی از قوانین و مقررات کار دستمزد پایین‌تری پرداخت می‌کنند لذا فعالیت‌هایی که در بخش غیررسمی هستند از دستمزد پایین‌تری برخوردار می‌باشند. وجود سرمایه انسانی از جمله نیروی کار با مهارت و تحصیلکرده منجر به تفاوت دستمزد می‌شود لذا سرمایه انسانی نقش مهمی در تعیین دستمزدها دارد.

# بخش سوم

ساختار دستمزد به تفکیک  
مناطق جغرافیایی



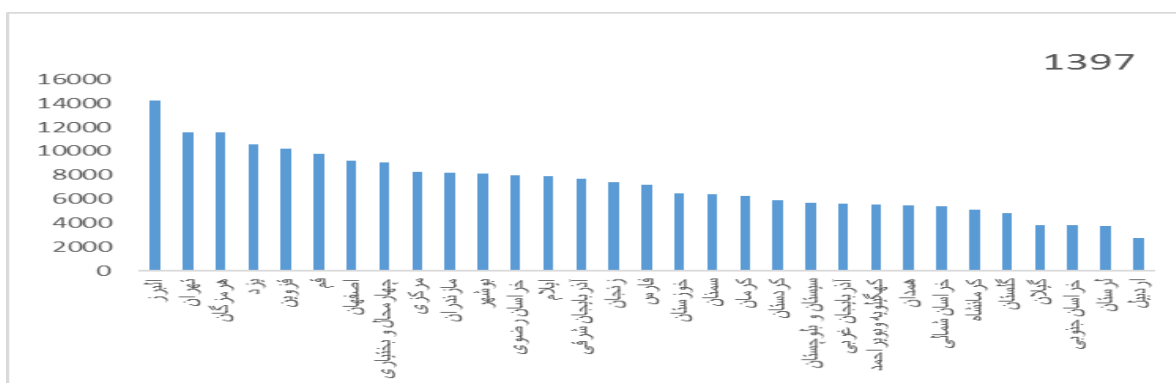
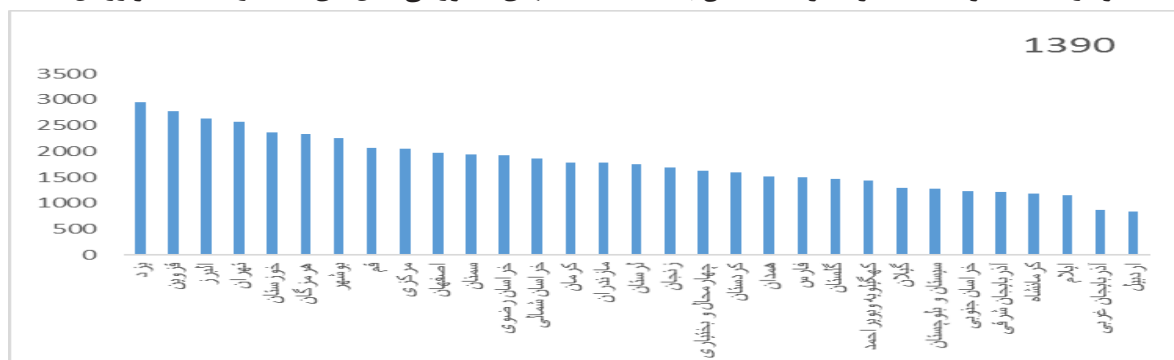
### ۱-۳- بررسی متوسط دستمزد به تفکیک استان‌ها

در اقتصاد ایران برای تمامی مناطق و صنایع کشور حداقل دستمزد ملی اعلام می‌شود که این امر، انعطاف‌ناپذیری در رابطه کارگر و کارفرما را تشدید می‌نماید لذا یکی از موانع در ایجاد اشتغال و گسترش اشتغال غیررسمی همین امر می‌باشد، در این بخش سعی گردیده با نگاهی به جبران خدمات پرداختی برحسب مناطق جغرافیایی در ایران استخراج شده از طرح هزینه درآمد خانوار مرکز آمار عوامل موثر بر تفاوت دستمزد استانی را تحلیل و بررسی نماید.

با بررسی متوسط دستمزد ماهانه در استان‌ها مشاهده می‌شود، دستمزدها در سطح استان‌ها می‌تواند تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر داشته باشند،

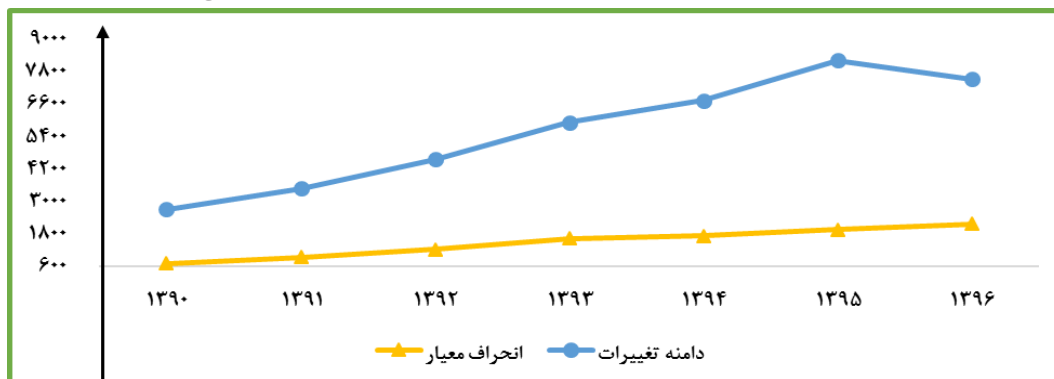
- نخست ساختار فعالیت‌های اقتصادی در استان‌ها متفاوت است، به گونه‌ای که برخی از استان‌ها متکی به فعالیت‌های کشاورزی، برخی دیگر متکی بر صنعت و دسته دیگر متکی به فعالیت‌های خدماتی هستند و چون متوسط دستمزدها در فعالیت‌های اقتصادی متفاوت است، نتیجتاً تفاوت دستمزدها بین استان‌ها مطابق انتظار است.
  - دومین عامل موثر بر تفاوت‌های دستمزدی بین استان‌ها مربوط به تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار است. در استان‌های محروم و مرزی معمولاً سطح سواد و تخصص نیروی کار پایین‌تر است و انتظار می‌رود از دستمزدهای پایین‌تری برخوردار باشند.
  - سومین عامل موثر بر تفاوت دستمزدها، تفاوت‌ها در نرخ بیکاری استان‌ها است و نرخ بیکاری مبین مازاد عرضه در بازار کار است. در نمودار (۲۱) متوسط دستمزد ناخالص ماهانه شاغلان بر حسب استان‌های کشور طی دوره ۱۳۹۰-۱۳۹۷ ارائه شده است. همان‌طوری که از نمودار (۲۱) مشخص است، بیشترین دستمزدها در سال ۱۳۹۰ بترتیب به استان‌های یزد، قزوین، البرز، تهران، خوزستان، هرمزگان، بوشهر تعلق دارد، در حالی که کمترین دستمزدها بترتیب در استان‌های اردبیل، آذربایجان غربی، ایلام و کرمانشاه تجربه شده است. بالا بودن دستمزدها در استان‌های خوزستان، هرمزگان و بوشهر به دلیل نقش غالب بخش نفت است که دستمزدهای بالاتری نسبت به سایر فعالیت‌ها دارد. بالا بودن دستمزدها در استان تهران عمدتاً به دلیل اتکاء به بخش خدمات و بویژه خدمات عمومی است که دستمزدها در آن بالاتر است. دستمزدهای پایین در استان اردبیل عمدتاً به دلیل اتکای زیاد به بخش کشاورزی و در استان کرمانشاه به دلیل نرخ بیکاری بالا و در آذربایجان غربی احتمالاً به دلیل بازدهی پایین‌تر فعالیت‌های اقتصادی است.
- در سال ۱۳۹۷، بالاترین دستمزدها بترتیب به استان‌های البرز، تهران، هرمزگان، یزد، قزوین تعلق دارد و کمترین دستمزدها بترتیب به استان‌های اردبیل، لرستان، خراسان جنوبی، گیلان و گلستان تعلق دارد. همان‌طوری که مشاهده می‌شود، در استان‌های محروم و متکی به فعالیت‌های کشاورزی، دستمزدها پایین است و این مسئله تعیین منطقه‌ای حداقل دستمزد را گوشزد می‌کند. به عبارت دیگر، به دلیل پایین بودن بازدهی فعالیت‌های اقتصادی در مناطق مرزی و محروم، لازم است حداقل دستمزد در سطح پایین‌تری نسبت به سایر استان‌ها تعیین شود تا قابلیت اجرایی پیدا کند که البته این مورد دارای ملاحظات فراوانی است و لازم است بطور دقیق ابعاد مساله را در نظر گرفت و به پیشنهاد سیاستی مناسب در این حوزه دست یافت.
- انتخاب سال ۱۳۹۰ به عنوان ابتدای دوره به این دلیل است که از این سال به بعد تعداد استان‌های کشور به ۳۱ استان تغییر کرده و پس از آن بدون تغییر باقی مانده است. سوال اساسی آن است که دلیل تفاوت جبران خدمات پرداختی به شاغلین در استان‌های مختلف از چه منبعی نشأت می‌گیرد؟

نمودار (۲۱) - متوسط دستمزد سرانه شاغلان به تفکیک استانهای کشوری سالهای ۱۳۹۰ و ۱۳۹۷ (هزارریال)



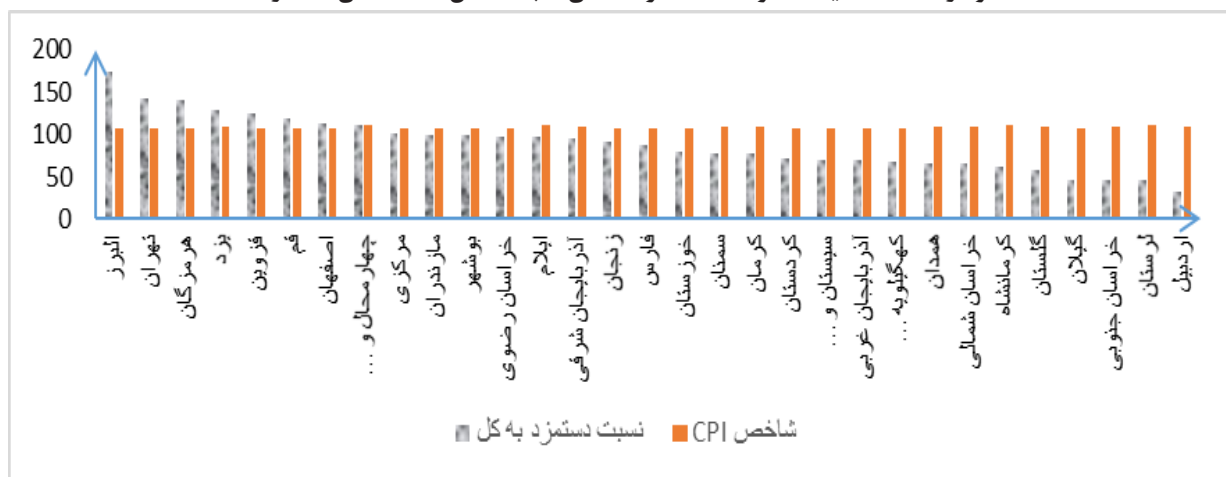
در نمودار (۲۲) دامنه تغییرات و انحراف معیار دستمزدهای استانی برای دوره ۱۳۹۰-۱۳۹۶ نمایش داده شده است. همان طوری که از نمودار مذکور ملاحظه می شود، نابرابری دستمزدها در طول دوره مورد بررسی افزایش یافته است و تمایل به همگرایی مشاهده نمی شود. یافته دیگر آن که، در طول دوره مورد بررسی، بطور متوسط دستمزد ماهانه در استان با بالاترین دستمزد حدود ۲ برابر بیشتر از استان دارای کمترین دستمزد است که بوضوح توزیع نابرابر دستمزدها بین استانها را نشان می دهد. بنابراین، در راستای کاهش نابرابری دستمزدها بین استانها، اجرای برنامه های ارتقای مهارت های نیروی کار و توسعه فعالیت های با بهره وری بالا در استان های محروم و مرزی ضروری است (سازمان برنامه و بودجه کشور).

نمودار (۲۲) - روند دامنه تغییرات و انحراف معیار دستمزدهای استانی



مطابق آمارهای رسمی شاخص CPI در همه مناطق کشور یکسان نبوده و آثار آن بر بخش های مختلف کشور متفاوت بوده است. حال اگر نرخ تورم در مناطقی از کشور که از نظر اقتصادی وضعیت مناسبی ندارند و براساس شاخص های توسعه جزو محروم ترین و یا کم توسعه یافته ترین نقاط کشور به شمار آیند، بالا باشد بدون شک فشار مضاعفی را بر آنها تحمیل خواهد کرد. در واقع، تورم شدید می تواند در این مناطق توزیع درآمدها را در سطح ملی نامتعادل تر نماید. از سویی با مقایسه نسبت دستمزد به کل در استان ها با شاخص CPI هر استان مشاهده می شود در استان هایی که سطح دستمزد پایینی دارند شاخص CPI در سطح بالاتری قرار دارد لذا برقراری دستمزدهای پرداختی نتوانسته منجر به کاهش نابرابری در بین استان های مختلف شود.

نمودار (۲۳) - مقایسه متوسط دستمزد استان ها با شاخص CPI استان ها - درصد

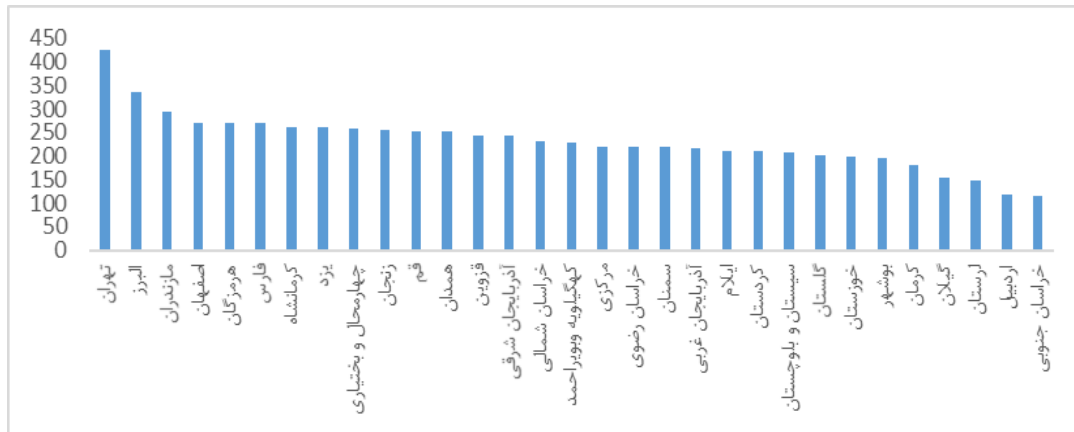


به منظور بررسی عواملی که منجر به تفاوت دستمزد در استان های مختلف می شود چهار شاخص مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج به شرح ذیل می باشد.

<sup>۱</sup> نمودار بر اساس نسبت دستمزد به کل مرتب گردیده است.

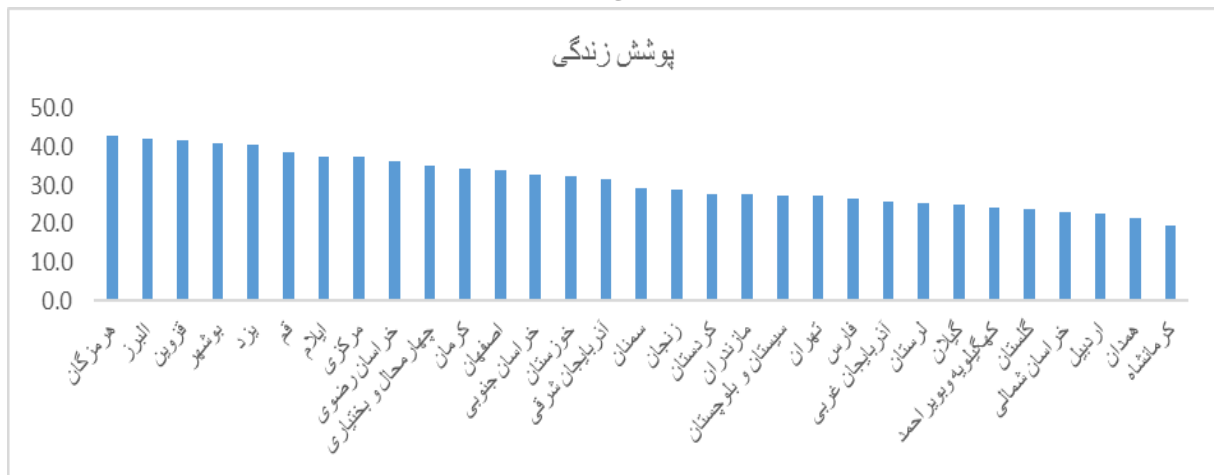
- یکی دیگر از دلایل تفاوت جبران خدمات پرداختی در استان‌های مختلف به تفاوت هزینه‌های زندگی در آن‌ها برمی‌گردد مطابق نمودار ذیل مشاهده می‌شود که استان‌های تهران، البرز، مازندران و اصفهان بالاترین میزان هزینه‌های زندگی را در بر دارند بنابراین دور از انتظار نیست که سطح دستمزد بالاتری نیز دریافت کنند.

نمودار (۲۴) - متوسط هزینه زندگی در مناطق شهری - ۱۳۹۷ - درصد



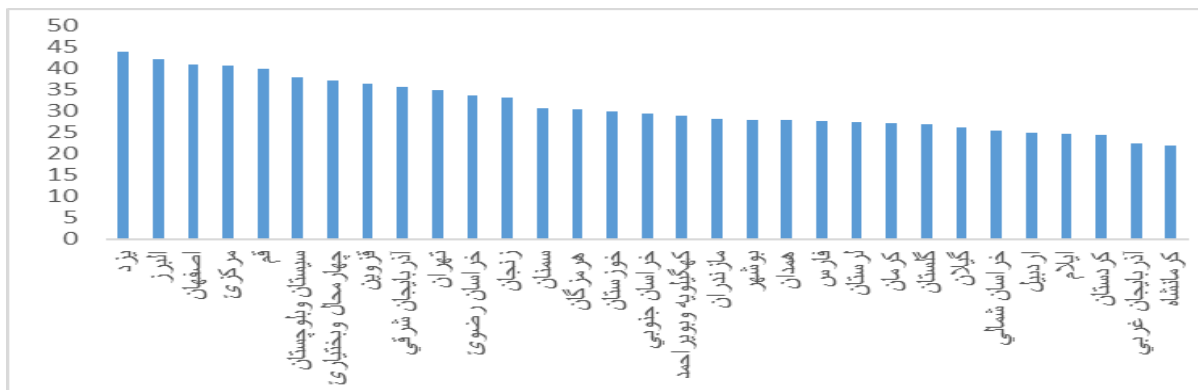
به منظور تبیین دقیق‌تر موضوع می‌توان به میزان پوشش هزینه‌های زندگی اشاره کرد که شاخص مذکور از تقسیم متوسط دستمزد به هزینه‌های زندگی در هر استان بدست آمده است. مشاهده می‌شود بالاترین میزان پوشش دهی هزینه‌ها مربوط به استان‌های هرمزگان، البرز، قزوین، بوشهر و یزد می‌باشد اما استان‌های کرمانشاه، همدان، اردبیل و خراسان شمالی دارای کمترین پوشش دهی هزینه‌های زندگی هستند.

نمودار (۲۵) - متوسط هزینه زندگی در مناطق شهری - ۱۳۹۷ - درصد

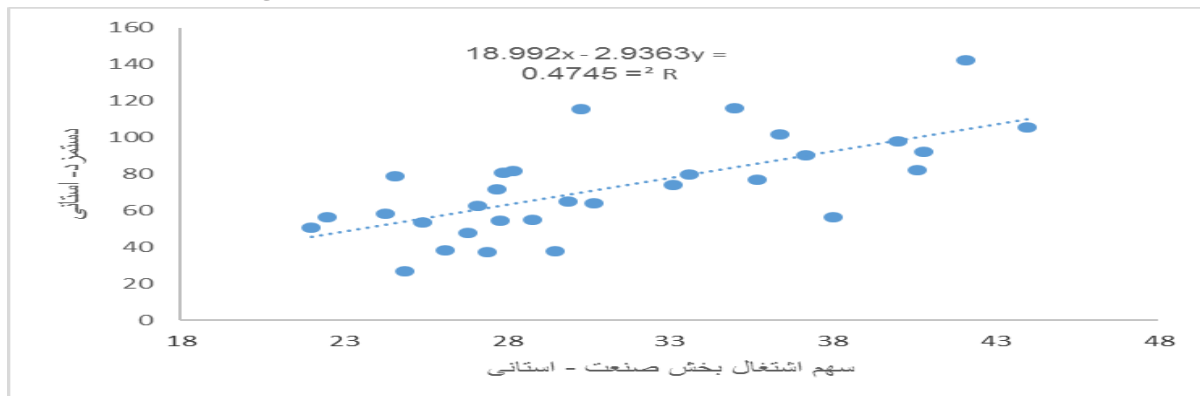


- مطابق با نمودار (۲۶) مشاهده می‌شود در استان‌هایی که سهم شاغلان بخش صنعت بالاتر است سطح دستمزدهای بالاتری را تجربه می‌کنند و از سویی مطابق با نمودار (۲۷) مشاهده می‌شود که متوسط دستمزد با سهم شاغلان بخش صنعت رابطه مثبت و معنا داری دارد بدین معنا با افزایش شاغلان بخش صنعت متوسط دستمزد نیز بالا خواهد رفت.

نمودار (۲۶) - سهم شاغلان بخش صنعت به تفکیک استان-1397- درصد

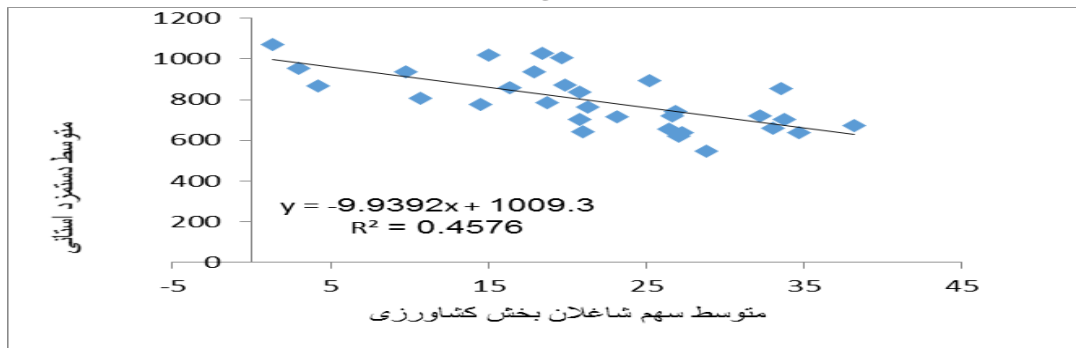


نمودار (۲۷) - رابطه سهم اشتغال بخش صنعت با متوسط دستمزد استانی



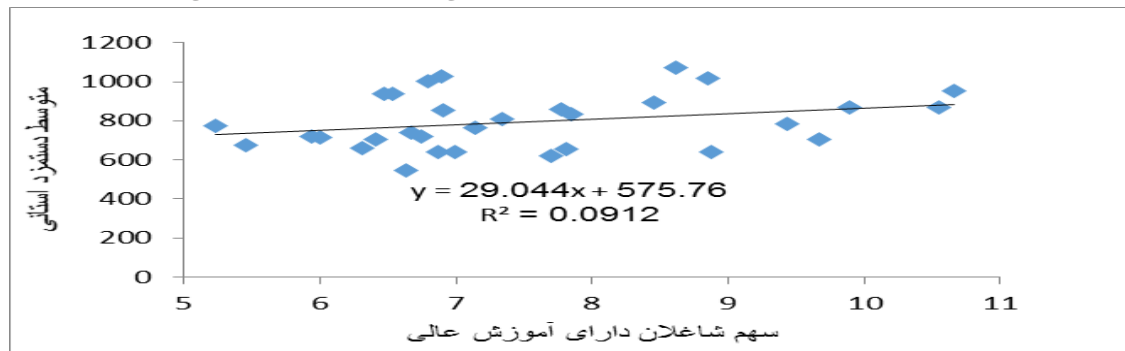
- مطابق نمودار (۲۸) مشاهده می‌شود که با افزایش سهم شاغلان بخش کشاورزی دستمزد کاهش می‌یابد چرا که بخش بزرگی از شاغلان بخش کشاورزی در مشاغل غیررسمی فعالیت می‌کنند در نتیجه دستمزدی پایین‌تر از متوسط دستمزد دریافت می‌نمایند. لذا سهم اشتغال غیررسمی در تعیین متوسط دستمزد پرداختی تاثیرگذار است.

نمودار (۲۸) - رابطه متوسط دستمزد استانی با متوسط سهم شاغلان بخش کشاورزی



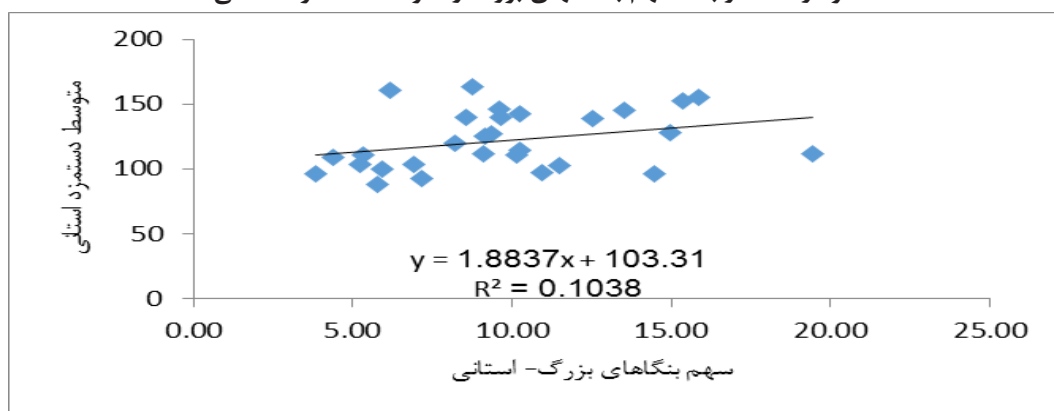
- یکی از دلایل احتمالی تفاوت جبران خدمات در استان‌های مختلف می‌تواند سطح سواد شاغلین آن‌ها باشد بدین منظور که با افزایش سطح سواد به عنوان شاخصی از مهارت انتظار می‌رود جبران خدمات پرداختی شاغلین افزایش یابد. مطابق نمودار (۲۹) مشاهده می‌شود بین سهم شاغلان دارای آموزش عالی و متوسط دستمزد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و لذا می‌توان یکی از دلایل بالا بودن دستمزد در استان‌های مختلف را به بالا بودن سهم شاغلان دارای آموزش عالی اشاره نمود. اما ضریب همبستگی این رابطه پایین است بدین معنا که عوامل موثرتر دیگری در تعیین دستمزد در سطوح استان‌ها تاثیرگذارتر هستند.

نمودار (۲۹) - رابطه سهم شاغلان دارای آموزش عالی و متوسط دستمزد استانی



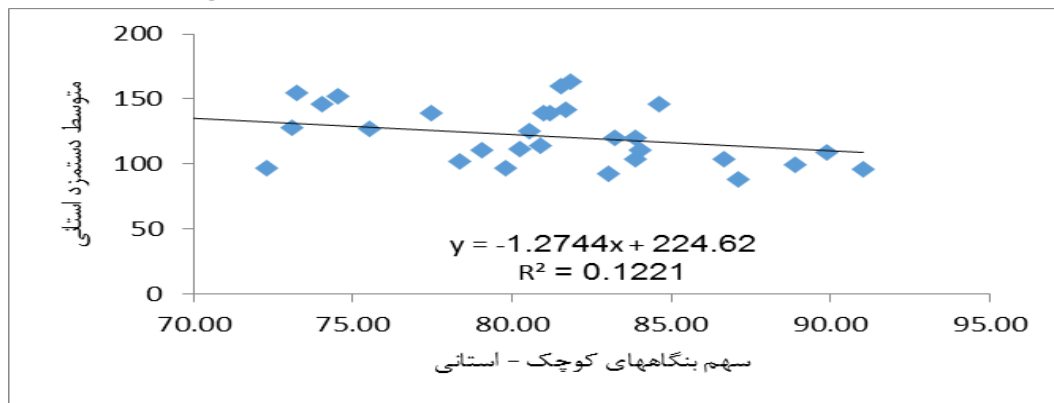
شاخص دیگر که می‌تواند یکی از دلایل بالا بودن دستمزد استان‌ها را نشان دهد سایز بنگاه‌ها است بطوریکه هرچه سهم بنگاه‌های بزرگ در یک استان بالاتر باشد متوسط دستمزد آن استان بیشتر می‌شود و از سویی در استان‌هایی که سهم بنگاه‌های کوچک بالاتر است دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. برخی از کارفرمایانی که در شهرهای کوچک و در قالب بنگاه‌های خرد فعالیت می‌کنند، برای آنکه بتوانند هزینه‌های اضافی مثل حداقل دستمزد را به ناچار حذف کنند، به جای تعطیلی واحد صنعتی یا خدماتی خود، آن را به صورت غیررسمی و زیرزمینی در می‌آورند تا هم بتوانند مزدی کمتر از مزد مصوب کل کشور به کارگران بپردازند و هم به حیات خود ادامه دهند. کارگران شاغل در این مناطق هم به علت زیاد بودن نیروی کار و تامین شدن معیشتشان با دستمزدی کمتر از دستمزد مصوب، مجبور به پذیرش این مشاغل غیررسمی با دستمزدی کمتر از حداقل مزد مصوب می‌شوند. نتیجه این امر محروم شدن این کارگران از بیمه و مزایای تامین اجتماعی خواهد بود.

نمودار (۳۰) - رابطه سهم بنگاه‌های بزرگ و متوسط دستمزد استانی





نمودار (۳۱) - رابطه سهم بنگاه‌های کوچک و متوسط دستمزد استانی



### ۳-۲- جمع‌بندی

در کشورهای کمتر توسعه یافته به علت نبود نهادهای کارآمد و کامل، عدم وجود اتحادیه‌های کارگری قوی دولت به منظور حمایت از نیروی کار (کارگر و کارفرما) مستقیماً در بازار کار دخالت کرده و قانون وضع می‌نمایند. یکی از این موارد تعیین حداقل حقوق و دستمزد نیروی کار است و هدف از آن عمدتاً حمایت از نیروی کار شاغل و افزایش قدرت خرید، توان چانه زنی و شرایط رفاهی است. این در حالی است که در بیشتر کشورهای توسعه یافته، دولت هیچ مداخله‌ای در این خصوص نداشته و به کارگران و کارفرمایان اجازه داده می‌شود با یکدیگر مذاکره کنند و به صورت دوجانبه به توافق برسند.

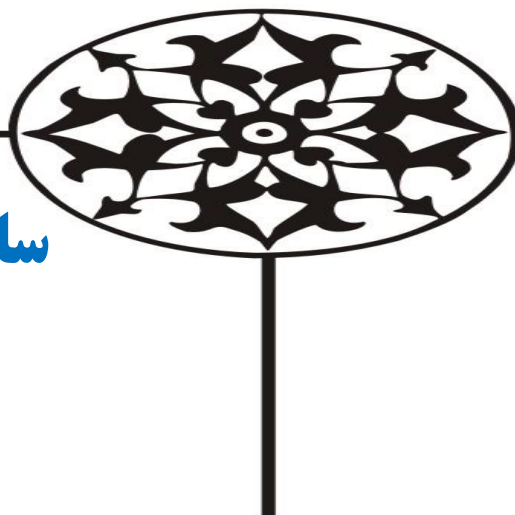
در اقتصاد ایران نیز حداقل دستمزد سالیانه تنها یک نوع حقوق و دستمزد برای تمامی مناطق و صنایع کشور اعلام می‌شود و همین امر انعطاف‌ناپذیری در روابط کارگر و کارفرمایی را تشدید می‌کند لذا این مورد از موانع مهم در ایجاد اشتغال و گسترش اشتغال غیررسمی است این بدان دلیل است که بنگاه‌های خرد و بزرگ و کارفرمایان شهری و روستایی از توان اقتصادی یکسانی برخوردار نمی‌باشند.

لذا به نظر می‌رسد حداقل دستمزد در کشور نیازمند برخورداری از درجه انعطاف بیشتری است. یکی از مشکلات عمده حداقل دستمزد ملی آن است که در بسیاری از مناطق حداقل دستمزد اعمال نمی‌شود و لذا انگیزه ایجاد اشتغال غیررسمی بالا رفته است. با مطالعه‌ای که صورت پذیرفت مشخص گردید که دستمزد در استان‌های مختلف متفاوت است که از مهم‌ترین دلایل آن می‌توان به ساختار فعالیت‌های اقتصادی در استان‌های مختلف، تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار، تفاوت‌ها در نرخ بیکاری استان‌ها و تفاوت در نرخ تورم اشاره کرد.

از سویی، از آنجا که یکی از اهداف حداقل دستمزد ایجاد برابری است اما به وضوح مشاهده می‌شود که هدف سیاستگذار در حمایت از مناطق محروم به دلیل پیاده‌سازی سیستمی یکپارچه و ملی محقق نگردیده است و منابع در مناطق برخوردار تمرکز یافته‌اند. لذا با توجه به اینکه دستمزدها مهم‌ترین سازوکارهای ایجاد تعادل در بازار کار و نیز تعیین‌کننده وضعیت اقتصادی قشر وسیع جامعه به شمار می‌آیند و مشاهده می‌شود که قانون حداقل دستمزد در برخی از استانها رعایت نمی‌شود لذا نیازمند بازنگری در قانون حداقل دستمزد است.

# بخش چهارم

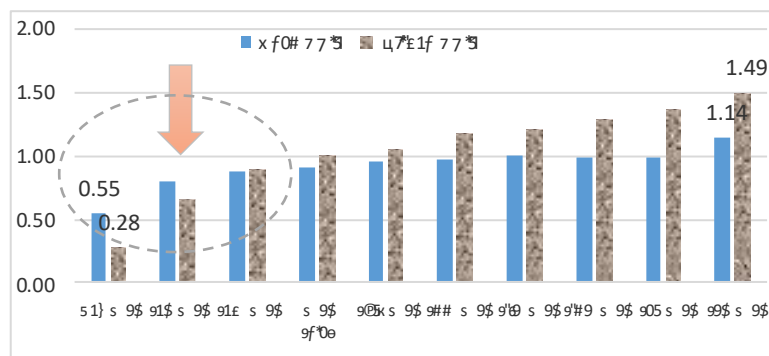
ساختار دستمزد به تفکیک  
دهک های درآمدی



#### ۱-۴- ساختار اشتغال به تفکیک دهک‌ها

بررسی‌ها نشان می‌دهد که گروه کثیری از افراد جامعه، زندگی خود را از طریق فروش منابع کاری خود تأمین می‌نمایند و عدم وجود فرصت‌های مناسب برای عرضه این عامل می‌تواند تأثیر عمده‌ای در وضعیت زندگی آنان و کشاندن آن‌ها به ورطه فقر و محرومیت داشته باشد. با توجه به محدودیت اطلاعات موجود، سنجش مولفه‌های نظیر فقر کار به‌سادگی امکان‌پذیر نمی‌باشد. با استفاده از آمار و اطلاعات نتایج هزینه\_درآمد خانوار در سال ۱۳۹۷ به‌طور خلاصه به وضعیت خانوارها از نظر تعداد شاغلین به تفکیک شهری و روستایی پرداخته می‌شود.

نمودار (۳۲) - متوسط تعداد افراد شاغل خانوارهای شهری و روستایی در هریک از دهک‌های هزینه سال ۱۳۹۷ - نفر / درصد



نگاهی به آمار متوسط تعداد افراد شاغل در دهک‌های مختلف هزینه‌ای در مناطق شهری و روستایی (نمودار شماره) حاکی از کمتر بودن متوسط تعداد شاغلان در خانوارهای کم درآمد روستایی نسبت به شهری است، ولی در طبقات متوسط و بالا متوسط تعداد شاغلان در مناطق روستایی بیشتر از شهری است. به‌عنوان مثال، تعداد افراد شاغل در دهک‌های اول تا سوم در سال ۱۳۹۷، مناطق شهری ۰٫۵۵ نفر و در مناطق روستایی ۰٫۲۸ بوده است، حال آن‌که در دهک دهم این رقم به‌ترتیب به ۱٫۱۴ و ۱٫۴۹ نفر می‌باشد. یافته بدست آمده حاکی از آن است که در مناطق روستایی، بخش عمده درآمد ناشی از کار است و افراد به این دلیل در طبقات بالای درآمدی قرار دارند که درآمد حاصل از کار آن‌ها بیشتر است. بنابراین هر نوع شوک منفی بر بازار کار و کسب و کار کشور، وضعیت درآمدی روستائیان را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این‌رو، با توجه به افزایش جمعیت متقاضی کار و شرایط خاص اقتصاد ایران (تنگناهای بازارکار از یک‌سو و تورم بالا از سوی دیگر) احتمال می‌رود بر تعداد خانوارهایی که از این منظر دچار مشکل خواهند شد، افزوده شود و همچنین احتمال این‌که رفاه اغلب آن‌ها کاهش یابد نیز بسیار بالا خواهد بود، لذا در سیاست‌گذاری‌های ایجاد اشتغال، می‌بایست به طبقات درآمدی پایین (به‌ویژه در روستاها)، اولویت بیشتری داده شود.

از منظر دیگر، از آنجایی که ممکن است در میان خانوارها، خانوارهایی نیز وجود داشته باشند که هیچ فرد شاغلی نداشته باشند، آمارها نشان می‌دهد تا دهک سوم درآمدی، درصد خانوارهای بدون فرد شاغل در مناطق روستایی بیشتر از مناطق شهری است، ولی بعد از آن وضعیت برعکس می‌شود. در مجموع، ساختار اشتغال در دهک‌های مختلف خانوارهای شهری و روستایی گویای این واقعیت است که ظرفیت ایجاد اشتغال در دهک‌های متوسط به پایین بیش از متوسط به بالا می‌باشد که در حال حاضر بخشی از این خانوارها با تعداد افراد شاغل بسیار کم مواجه می‌باشند و از جانب دیگر، وجود خانوارهای بدون فرد شاغل در

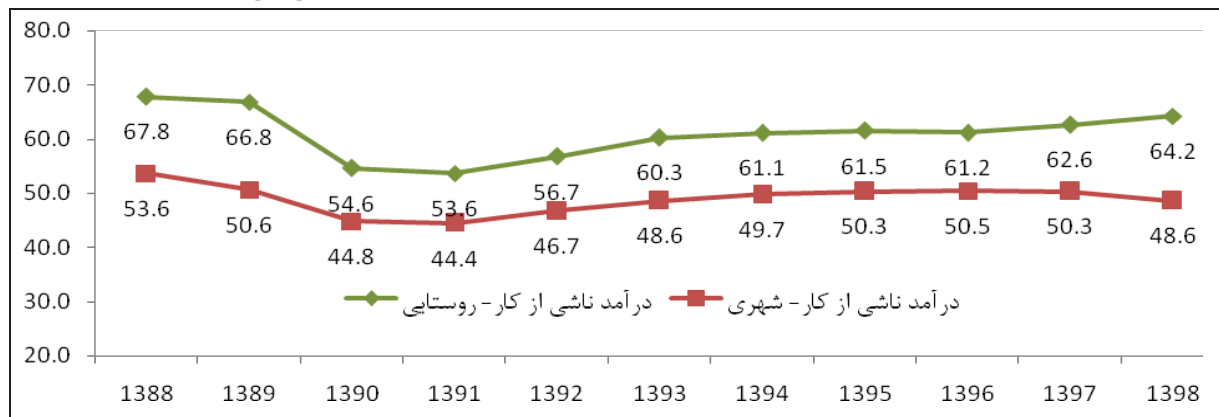
<sup>۱</sup> از آنجا که خانوارها ممکن است درآمدهای خود را پنهان کنند از هزینه‌ها به عنوان معیاری از درآمد افراد استفاده شده است.

مناطق شهری و روستایی بخصوص در دهک‌های پایین درآمدی موجب خواهد شد که آسیب‌پذیری دهک‌های پایین به‌مراتب بسیار بیشتر باشد.

بنابراین، اولویت اول سیاستگذاری ایجاد اشتغال و بهبود معیشت با وضع حداقل دستمزد در مناطق شهری و روستایی باید دهک‌های متوسط به پایین درآمدی باشد. یافته دیگر آن‌که، با حرکت از دهک‌های اول هزینه‌ای به سمت دهک‌های بالای هزینه، درصد خانوارهای بدون فرد شاغل در یک سیر نزولی کاهش می‌یابد. ذکر این نکته ضروری است که ماهیت فقر روستایی متفاوت از فقر شهری است. فقری روستایی به دلیل ویژگی‌های خاص مناطق روستایی، توانایی اندکی برای گریز از فقر دارند و همواره آسیب‌پذیری بیشتری در قبال تحولات اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها داشته‌اند. به بیان دیگر، با توجه به بالا بودن سهم خانوارهای بدون فرد شاغل در میان خانوارهای کم درآمد روستایی، هر نوع شوک بخصوص شوک‌های تورمی باعث تشدید فاصله طبقاتی در جامعه می‌شود و این فاصله چنان افزایش می‌یابد که از طریق تغییر در سهم شاغلین هر خانوار شهری و روستایی، جبران پذیر نمی‌باشد. لذا جذب کارآفرینان در مناطق روستایی و دادن امتیازهای ویژه به آن‌ها از جمله تفاوت حداقل دستمزد در مناطق مختلف می‌تواند در جذب بیکاران و بهبود معیشت این گروه از جامعه کمک نماید.

به منظور توصیف جزئی‌تر موضوع در نمودار شماره (۳۲) به تحلیل سهم درآمد کاری از کل درآمد خانوار شهری و روستایی در دهه اخیر پرداخته شده است بررسی‌ها نشان می‌دهد سهم درآمد کاری از کل درآمد خانوارهای شهری و روستایی طی ۱۰ سال اخیر کاهش یافته است. سهم درآمد کاری خانوارهای روستایی در مقایسه با خانوارهای شهری بیشتر است بعبارت دیگر در مناطق روستایی، بخش عمده درآمد، ناشی از کار است.

نمودار شماره (۳۲) - روند سهم درآمد کاری از کل درآمد خانوارهای شهری و روستایی طی ۱۰ سال اخیر



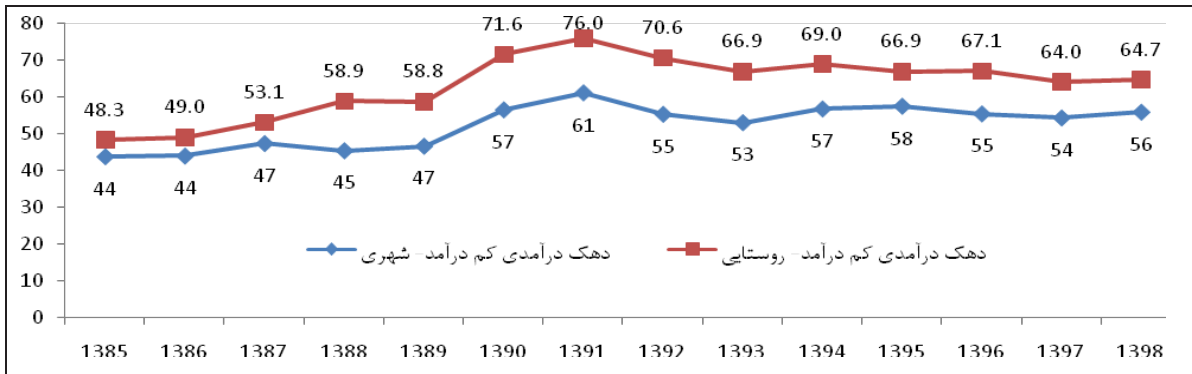
بطور کلی در شهرها درآمد افراد لزوماً مبتنی بر کار نیست و در روستا بالعکس درآمد خانوارها مبتنی بر کار است و خانوارها برای تأمین مخارج زندگی خود به کار وابسته هستند. لذا به‌منظور کاهش فقر و نابرابری ایجاد شغل در مناطق روستایی مناسب است. چرا که بطور خودکار، کار کردن و درآمد غیرکاری منجر به افزایش نابرابری در بین شهر و روستا می‌گردد و از آنجاییکه درآمد کاری منجر به افزایش رفاه روستاییان می‌شود می‌توان با افزایش دستمزد در مناطق روستایی منجر به کاهش نابرابری شد.

مقایسه روند سهم درآمد غیرکاری از کل درآمد خانوار در دهک‌های کم‌درآمد، متوسط و پردرآمد خانوارهای شهری و روستایی حاکی از آن است که اختلاف اساسی در روند سهم درآمد غیرکاری (متفرقه) از کل درآمد خانوار شهری و روستایی در دهه اخیر در میان دهک‌های بالایی و پایینی وجود دارد.

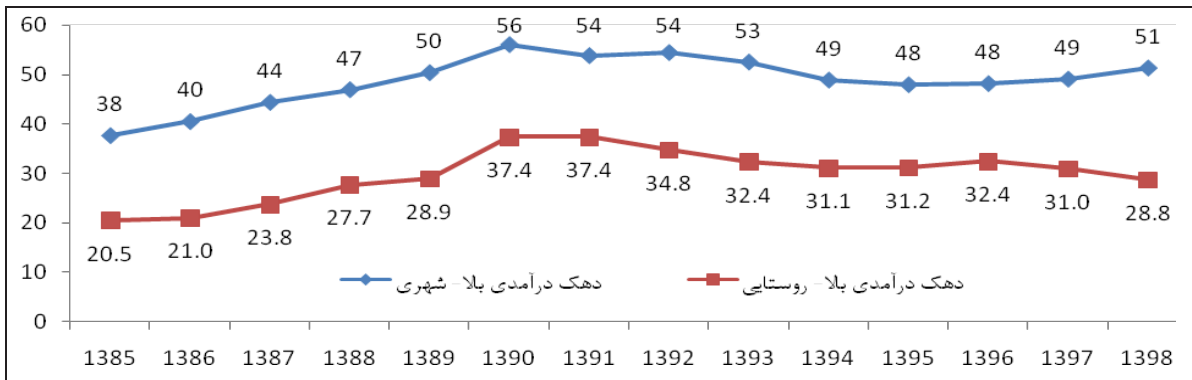
- با حرکت از سمت دهک‌های کم‌درآمد به سمت دهک‌های متوسط و پردرآمد، سهم درآمد غیرکاری در خانوارهای شهری نسبت به خانوارهای روستایی افزایش می‌یابد. بخش اندکی از این موضوع حاصل شوک ناشی از تورم در برخی از اقلام، دارایی‌ها (مستغلات، خودرو، زمین و ارز و طلا) در خانوارهای شهری و روستایی بوده است که این موضوع در خانوارهای شهری محسوس‌تر

می باشد و باعث افزایش موقتی درآمدها برای دهک های بالایی شده است و این شوک خود منجر به افزایش نابرابری درآمدی در خانوارهای شهری و روستایی می گردد.

نمودار (۳۳) - روند سهم درآمد غیرکاری از کل درآمد خانوار (۳ دهک اول) در دهک های کم درآمد خانوارهای شهری و روستایی



نمودار (۳۴) - روند سهم درآمد غیرکاری از کل درآمد خانوار (۳ دهک آخر) در دهک های پردرآمد خانوارهای شهری و روستایی



## ۴-۲- بررسی جبران شاغلین در دهک های درآمدی

مطابق با آمار و اطلاعات استخراج شده از طرح هزینه درآمد خانوارهای شهری ملاحظه می شود که طی دوره ۱۳۸۳-۱۳۹۷ متوسط رشد نسبت جبران خدمات شاغلین به کل در دهک های پایین درآمدی با رشد منفی روبرو بوده حال آنکه در دهک های میانی درآمدی و بالای درآمدی با رشد مثبت همراه بوده اند. از این رو طی دوره زمانی یاد شده نسبت جبران خدمات پرداختی کارکنان در دهک های پایین درآمدی کاهش چشمگیری داشته است. یکی از مهم ترین دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در دهک های پایین درآمدی به ساختار اشتغال آن مربوط می شود که در ادامه به بررسی آن پرداخته می شود.

جدول (۱۱) - نسبت جبران خدمات شاغلین کارکنان به متوسط کل به تفکیک دهک های درآمدی - درصد

سال	دهک پایین درآمدی	دهک میانه درآمدی	دهک بالا درآمدی	متوسط
۱۳۸۳	۰,۸۷	۰,۸۹	۱,۴	۱
۱۳۹۷	۰,۷	۰,۹۶	۱,۳	۱
متوسط رشد دوره	-۱,۵۵	۰,۵	۰,۹	۱

✓ پیش از بررسی گروه‌های عمده شغلی در دهک‌های درآمدی در این گزارش سه گروه شغلی قانونگذاران مقامات عالی رتبه مدیران، متخصصان و تکنسین‌ها و دستیاران در گروه شغلی دارای مهارت بالا، کارمندان امور دفتر، کارکنان خدماتی و فروشندگان، کارکنان ماهر کشاورزی در گروه شغلی با مهارت متوسط و صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوطه و متصدیان مونتاژکاران ماشین آلات و کارگران ساده در گروه شغلی کم مهارت طبقه بندی گردیده است. مطابق جدول (۱۲) مشاهده می‌شود که در دهک‌های پایین درآمدی سهم گروه شغلی با کم مهارت می‌باشد این درحالیست که سهم این گروه در بخش غیررسمی کشور بالا می‌باشد. اما در دهک بالای درآمدی گروه شغلی ماهر از سهم بالایی برخوردارند، با نگاهی اجمالی به جدول ذیل مشاهده می‌شود شاغلین در دهک‌های پایین درآمدی از مهارت بالایی برخوردار نبوده و از سویی هرچه به سمت دهک‌های بالاتر می‌رویم شاغلان در مشاغل تخصصی‌تر به کار گمارده شده‌اند.

جدول (۱۲) - درصد خانوارهای شهری برحسب گروه‌های عمده شغلی  
 به تفکیک دهک‌های درآمدی - ۱۳۹۷ - درصد

گروه شغلی کم مهارت	گروه شغلی با مهارت متوسط	گروه شغلی با مهارت بالا	
۱۳.۹۰	۴.۴۷	۱.۱۴	دهک پایین درآمدی
۱۲.۹۳	۵.۹۰	۳.۱۸	دهک میانه درآمدی
۶.۵۳	۵.۳۷	۸.۵۳	دهک بالا درآمدی

ماخذ: هزینه درآمد خانوار مرکز آمار ایران

✓ بیشتر خانوارهای کشور در سال ۹۷ دارای سرپرست حقوق‌بگیر خصوصی هستند و سهم خانوارهای با سرپرست حقوق‌بگیر دولتی نسبت به حقوق‌بگیر خصوصی، کمتر است. اما به رغم نقش اشتغالی پررنگ تر بخش خصوصی، وضعیت درآمدی به شکل دیگری است. درآمد خانوارهای با سرپرست حقوق‌بگیر خصوصی طوری است که تمرکز بیشتر آنها در دهک‌های پایین و میانی درآمدی کشور است. بیشترین توزیع آنها در دهک دوم درآمدی است که نزدیک به ۳۹ درصد از خانوارهای این دهک را شکل می‌دهند. هرچه به سمت دهک‌های بالای درآمدی پیش می‌رویم، سهم حقوق‌بگیران خصوصی کمتر و در مقابل سهم خانوارهای با سرپرست حقوق‌بگیر دولتی بیشتر می‌شود. در پایین‌ترین دهک درآمدی (دهک اول) کمتر از دو درصد خانوارها دارای سرپرست حقوق‌بگیر بخش عمومی هستند؛ اما در بالاترین دهک درآمدی (دهک دهم) میزان حضور این خانوارها به بیش از ۱۹ درصد می‌رسد. به بیان دیگر، حقوق‌دریافتی کارکنان بخش عمومی طوری است که شانس خانوارهای آنها برای قرار گرفتن در دهک‌های بالا را افزایش داده و احتمال فقیر بودن آنها را به حداقل رسانده است. مطابق آمارها، کارگران حقوق‌بگیر بخش خصوصی با اینکه سهم بالایی از اشتغال کشور را پوشش داده‌اند اما نسبت به حقوق‌بگیران بخش عمومی، وزن درآمدی کمتری دارند. ۲۹,۹ درصد از سرپرستان خانوارهای شهری کشور در سال ۹۷ حقوق‌بگیر بخش خصوصی و ۱۰ درصد نیز حقوق‌بگیر بخش عمومی بوده‌اند. اما بیشتر تمرکز درآمدی حقوق‌بگیران بخش خصوصی در دهک‌های دوم، سوم و چهارم درآمدی بوده است و در دهک‌های بالای درآمدی سهم خانوارهای دارای سرپرست کارگر بخش خصوصی افت می‌کند. اما در مقابل، سهم خانوارهای دارای سرپرست حقوق‌بگیر بخش عمومی در دهک‌های بالای درآمدی بیشتر از دهک‌های پایین است. به طوری که در دهک دهم درآمدی (بیشترین درآمد)، ۲۱,۵ درصد از خانوارهای شهری دارای سرپرست حقوق‌بگیر دولتی و نهادهای عمومی هستند و این سهم برای کارگران بخش خصوصی زیر ۱۷ درصد است.

نکته قابل توجه در این آمار اینکه بیش از یک سوم از خانوارهای شهری، دارای سرپرست غیرشاغل هستند. هر چند بخشی از این سرپرستان غیرشاغل، بازنشسته محسوب می‌شوند، اما در دهک‌های پایین درآمدی حدود ۴۲ درصد از خانوارها، دارای سرپرست غیرشاغل هستند که نمی‌تواند تنها به بازنشستگان منسوب باشد. علاوه بر این در هیچ دهک درآمدی، سهم سرپرست غیرشاغل

کمتراز ۳۰ درصد نبوده است. ارقام نشان می دهد که در بین افراد شاغل تنها ۳/۲ درصد از خانوارهای شهری دارای سرپرست کارفرما هستند و در کل کشور بیشترین فراوانی کارفرمایان در دهک برخوردار جامعه، یعنی دهک دهم درآمدی رویت می شود. جدول (۱۳) - متوسط خانوارهای شهری برحسب وضع شغلی سرپرست خانوار در هر یک از دهک های درآمدی - ۱۳۹۷ - درصد

دهک پایین درآمدی	دهکهای با درآمد میانه	دهک بالا درآمدی	
۱۰۰۵	۲۰۷۶	۶۰۱۳	کارفرما
۲۱۰۷۸	۲۳۰۸۱	۱۷۰۸۷	کارکن مستقل
۱۰۴۵	۸۰۶۲	۱۹۰۲۴	مزد و حقوق‌بگیر عمومی و تعاونی
۳۴۰۳	۳۲۰۵۱	۱۹۰۹۵	مزد و حقوق‌بگیر خصوصی
۴۱۰۳	۳۲۰۷۵	۳۲۰۳۶	غیر شاغل
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	کل

یکی دیگر از دلایل پایین بودن جبران خدمات شاغلین در دهک‌های پایین درآمدی آن است که سهم افراد بیکار در بین آنها بالاتر از سایر دهک‌ها می باشد.

جدول (۱۴) - خانوار شهری برحسب فعالیت سرپرست خانوار - ۱۳۹۷ - درصد

دهکهای پایین درآمدی	دهکهای با درآمد میانه	دهکهای بالا درآمدی	
۵۸۰۹	۶۷	۶۷۰۷	شاغل
۳۰۶	۱۰۸	۱۰۴	بیکار (جویای کار)

### ۳-۴ - بررسی وضعیت رفاه خانوارها

به‌طور کلی، عموم مردم ایران از مسیر دریافت دستمزد درآمد تحصیل می کنند؛ از این رو اگر قرار است شکاف درآمدی بین گروه‌های مختلف ترمیم شود یکی از کانال‌های مهم آن باید از مسیر دستمزدها صورت پذیرد. رشد پایین دستمزد نسبت به تورم و هزینه‌های معیشت یکی از چالش‌های اصلی توزیع عادلانه ثروت در ایران عنوان می شود. طبقه ثروتمند ایران اگر هیچ فعالیت اقتصادی انجام ندهد، چون مجموع سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها در ایران پیوسته منجر به تولید تورم می شود، بر حجم ثروت آنها افزوده می شود، در فضای فعلی، اکثریت خانوارها به خصوص خانوارهایی که صاحب دارایی و ثروت از قبل بودند بدنبال حفظ قدرت خرید نقدینگی خود هستند و بدین منظور اقدام به خرید کالاهای مصرفی با دوام مانند اتومبیل، مسکن، طلا، ارز و سهام می کنند. در شش ماهه اول سال جاری، شاخص قیمت کل بورس حدود ۲۱۴ درصد، قیمت طلا حدود ۹۸ درصد، یورو حدود ۸۵ درصد، دلار حدود ۸۱ درصد و قیمت پراید تنها ۱۱۶ درصد افزایش یافته است که همگی آنها بیشتر از نرخ تورم (حدود ۲۶ درصد) بوده است که به‌وضوح حفظ قدرت خرید از طرق مذکور را نشان می دهد و از طرف دیگر بیانگر اقبال مردم برای خرید دارایی‌های ذکر شده است. افزون بر موارد مذکور، قیمت هر متر مربع فضای مسکونی در شهر تهران در فصل بهار سال جاری نسبت به فصل بهار سال گذشته حدود ۴۴ درصد افزایش یافته است.

تصویر (۶) - مقایسه بازدهی بازارهای مختلف

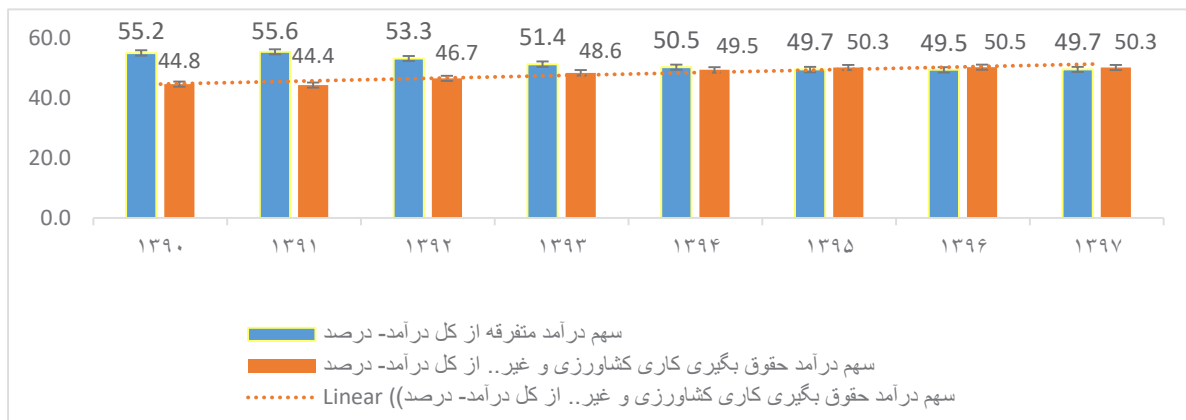


\*آمارهای فوق مربوط به ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۹ می باشد.

بنابراین، فضای اقتصاد کلان به گونه‌ای است که نقدینگی کشور به سمت بازار کالاهای مصرفی با دوام مانند خودرو، بورس، طلا، ارز و مسکن هدایت می‌شود و تنها جایی که جذاب نیست سرمایه‌گذاری در بخش حقیقی اقتصاد و یا حفظ و مدیریت سرمایه - گذاری‌های موجود در بخش واقعی اقتصاد ملی است. البته بخشی از نقدینگی منتقل شده به بازار بورس در اختیار بنگاه‌های بزرگ بورسی برای سرمایه‌گذاری قرار می‌گیرد. مطلب در خور تامل دیگر آن که، در شرایط بازدهی‌های بسیار بالا در بازارهای دارایی، انگیزه کار کردن کمتر می‌شود و افراد کمتر به درآمد ناشی از کار انکاء می‌کنند و اثر آن تضعیف فرهنگ کار و کاهش تولید است. بنابراین، بنگاه‌ها در اعمال مدیریت بر نیروی کار خود دچار مشکل می‌شوند و برخی از نیروهای متخصص و خلاق بجای تولید در مسیر معاملات در بازارهای دارایی قرار می‌گیرند و در نتیجه آن نوآوری در تولید کاهش و هزینه‌های تولید افزایش می‌یابد. از سویی، افرادی که در جامعه از دارایی برخوردار نیستند افزایش تورم هم دستیابی آنها به انواع دارایی‌ها را سخت‌تر می‌کند و هم اینکه اگر تنها درآمد آنها یارانه نقدی یا حقوق و دستمزد اندک باشد؛ پس تولید تورم برای طبقاتی که در جامعه صاحب انواع اموال و دارایی هستند، می‌تواند بسیار سودآور و پولساز باشد و رفاه سایر افراد را بسیار متاثر نماید. لذا، بخشی از نابرابری‌های دستمزدی به دلیل درآمدهای متفرقه اتفاق می‌افتد در نمودار ذیل مشاهده می‌شود که بطور متوسط سهم درآمد مزد و حقوق بگیری کاری و درآمدهای کشاورزی و غیره از کل درآمدها حدود ۵۲ درصد است، حال آنکه سهم درآمدهای متفرقه ( شامل حقوق بازنشستگی و بازخرید خدمت و...، درآمد حاصل از اجاره محل کسب، منزل، مستغلات و...، درآمد حاصل از حساب پس‌انداز سپرده ثابت، سهام، بیمه و...، کمک‌هزینه تحصیلی، و سایر حمایت‌های اجتماعی و...، درآمد حاصل از محل فروش مصنوعات ساخته شده توسط خانوار و...، دریافتی‌های انتقالی از خانوارهای دیگر، دریافتی یارانه نقدی) تقریباً به‌طور میانگین ۴۸ درصد است. این نکته نشان می‌دهد زمانی که اقتصاد بی‌ثبات باشد و نوسانات تورم بالا باشد افرادی که دارای درآمد متفرقه هستند (که عموماً در دهک‌های بالای درآمدی قرار دارند) بدلیل آنکه این نوع درآمد جزو درآمدهای ثابت آنها است لذا بازدهی بالاتری ایجاد می‌کند و این مورد در شرایط تورمی کافی است که ثروتمندان ثروتمندتر و شکاف درآمدی غنی و فقیر بیشتر گردد.



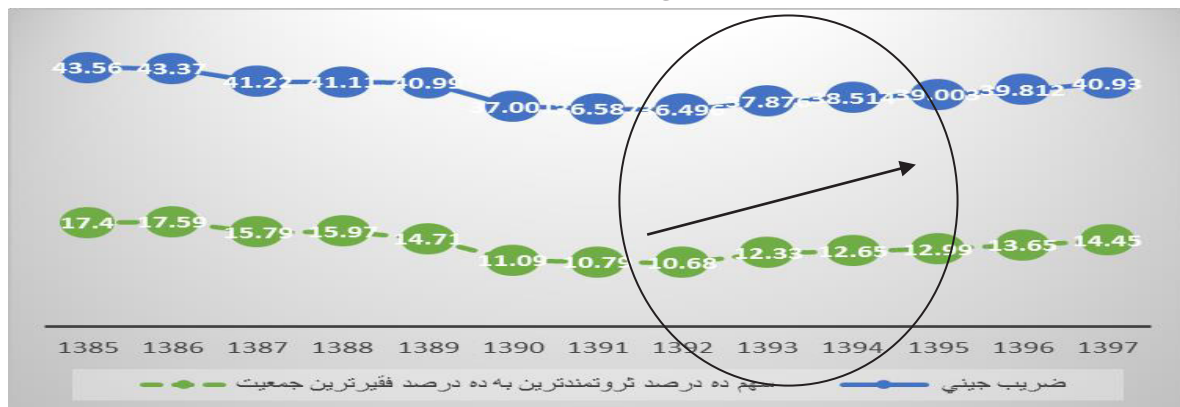
نمودار (۳۵) - بررسی سهم درآمد حقوق بگیری و متفرقه از کل درآمد



مأخذ: طرح هزینه درآمد مرکز آمار ایران

روند صعودی ضریب جینی و نسبت ده درصد ثروتمندترین به ده درصد فقیرترین جمعیت از سال ۱۳۹۲ نشان دهنده افزایش قابل توجه نابرابری و شکاف اجتماعی طی این سالها بوده است، که عوامل متعددی در وقوع این مسأله نقش داشته اند که عبارتند از: متوسط نرخ تورم دو رقمی و بالا، رشد کند اشتغالزایی، توزیع ناعادلانه فرصت‌های شغلی، ناکارآمد بودن سیاست‌های توزیع درآمد، نرخ رشد اقتصادی پایین

نمودار (۳۶) - مقایسه روند ضریب جینی و سهم ده درصد ثروتمند به ده درصد فقیر جمعیت



مأخذ: مرکز آمار ایران

۴-۴- جمع‌بندی

در این بخش ملاحظه گردید که دهک‌های پایین درآمدی از وضعیت مناسبی برخوردار نمی‌باشند و دلیل عمده آن ساختار اشتغال در این گروه‌های درآمدی می‌باشد که در دهک‌های پایین درآمدی سهم گروه شغلی با کم مهارت می‌باشد این درحالیست که سهم این گروه در بخش غیررسمی کشور بالا می‌باشد. اما در دهک بالای درآمدی گروه شغلی ماهر از سهم بالایی برخوردارند، و از سوی دیگر با بررسی خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر خصوصی و دولتی مشاهده می‌شود هرچه به سمت دهک‌های بالای درآمدی پیش می‌رویم، سهم حقوق بگیران خصوصی کمتر و در مقابل سهم خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر دولتی بیشتر می‌شود. در پایین‌ترین دهک درآمدی (دهک اول) کمتر از دو درصد خانوارها دارای سرپرست حقوق بگیر عمومی هستند؛ اما در بالاترین دهک درآمدی (دهک دهم) میزان حضور این خانوارها به بیش از ۱۹ درصد می‌رسد. به بیان دیگر، حقوق دریافتی کارکنان بخش عمومی طوری است که شانس خانوارهای آنها برای فرار گرفتن در دهک‌های بالا را افزایش داده و احتمال فقیر

بودن آنها را به حداقل رسانده است وجود درآمد غیر کاری در دست دهک‌های بالای درآمدی شکاف درآمدی بین دهک‌های مختلف را بالا برده است بدین منظور برای پرکردن شکاف درآمدی دهک‌های مختلف رویکرد سیاستی لازم کمک به ایجاد دارایی برای طبقات کم درآمد شبیه سهام عدالت ولی با مکانیزم صحیح و کارآمد، بدون صرف منابع جدید و به کمک یک نظام بازتوزیع کارآمد، جریان یارانه‌ها را به سمت دهک‌های پایین درآمدی تغییر داد و گروه‌های پایین درآمدی را شناسایی و یارانه دستمزد خالص به آنها پرداخت شود.

نکته دیگر جذب کارآفرینان در مناطق روستایی و دادن امتیازهای ویژه به آنها از جمله تفاوت حداقل دستمزد در مناطق مختلف می‌تواند در جذب بیکاران و بهبود معیشت این گروه از جامعه کمک می‌نماید.

# بخش پنجم



## جمع بندی و توصیه سیاستی

## جمع‌بندی

همواره هدف اصلی سیستم حقوق و دستمزد ضمن تأمین متناسب درآمد نیروی کار، نیروی انسانی را از مشاغل کاذب به سمت مشاغل مولد حرکت دهد. از این‌رو تعیین میزان دستمزد، از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت نیروی کار است. لذا نظام دستمزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن بر اساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی (عدالت و برابری) و همچنین به کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود، نقش مهمی خواهد داشت.

یکی از مشکلات موجود در تحلیل دستمزدها در ایران، فقدان اطلاعات کافی برای تحلیل دقیق‌تر دستمزدها مبتنی بر کار و تلاش نیروی کار در مناطق و فعالیت‌های مختلف است به طوری که شاخص‌های دستمزدی نتوانسته است کمک اساسی به کاهش نابرابری داشته باشد. گزارش پیش رو برای نخستین بار بررسی‌ها و تحلیل‌ها در سطح ملی با استفاده از داده‌های هزینه-درآمد خانوارهای ایران، ساختار دستمزد به تفکیک بخش‌های اقتصادی، مناطق جغرافیایی و دهک‌های درآمدی صورت گرفته است، برخی از نکات محوری گزارش به شرح ذیل است:

### ۵-۱- ساختار دستمزد به تفکیک بخش‌های اقتصادی

نگاهی کلی به وضعیت درآمد ناشی از کار مزد و حقوق‌بگیران برحسب بخش‌های عمده اقتصادی کشاورزی، صنعت و خدمات و فعالیت‌های مرتبط با آن‌ها صورت پذیرفت. در ذیل مهم‌ترین نتایج ارائه گردیده است:

#### الف) بخش کشاورزی

- همواره بخش کشاورزی در اقتصاد ایران دارای پایین‌ترین میزان جبران خدمات پرداختی به نیروی کار است و این میزان در مقایسه با حداقل دستمزد پرداختی نیز در سطح بسیار کمتری قرار دارد بگونه‌ای که دستمزد بخش کشاورزی (زراعی و باغی) حدود نصف حداقل دستمزد در ایران می‌باشد.
  - شاغلین در بخش شیلات حدود ۲۸ درصد بالاتر از متوسط مزد و حقوق‌بگیری کشوری دریافت می‌کنند که این نکته به ساختار حقوقی و نهادی این زیربخش مربوط می‌باشد چراکه از قوانین ناظر بر بازار کار پیروی نموده و کارفرمایان ملزم به پرداخت دستمزد قانونی به نیروی کار شاغل در این بخش می‌باشند.
  - پایین بودن جبران خدمات پرداختی در بخش کشاورزی (زراعی و باغی) می‌تواند به مواردی از جمله ساختار اشتغال بخش کشاورزی و همچنین پایین‌تر بودن بهره‌وری نیروی کار، حضور کشاورزان در دهک‌های پایین درآمدی، سهم بالای شاغلین بخش کشاورزی در اشتغال غیررسمی و همچنین وفور نیروی کار خارجی با مهارت پایین‌تر در استان‌ها و فقدان چارچوب‌های بیمه و دستمزد قانونی برای آن‌ها اشاره کرد.
  - حدود ۹۷ درصد شاغلان بخش کشاورزی را کارگران ماهر کشاورزی و کارگران ساده که عموماً از مهارت و تحصیلات بالایی برخوردار نمی‌باشند، تشکیل می‌دهند. این دسته از افراد توانایی ایجاد ارزش افزوده بالا، خلاقیت و نوآوری ندارند. لذا سطح بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی در سطح بسیار کمتری از سطح بهره‌وری در کل اقتصاد قرار دارد و شکاف بین این دو بسیار زیاد است.
  - در بخش کشاورزی درصد خانوارهایی که در دهک‌های درآمدی پایین و متوسط قرار دارند دو برابر تعداد خانوارهایی است که در دهک‌های پردرآمد می‌باشند. این بدین معناست که درآمد بخش کشاورزی در وضعیت مناسبی قرار ندارد.
- #### ب) بخش صنعت
- طی دو دهه گذشته دستمزد شاغلان بخش خصوصی بخش صنعت از جبران خدمات بالاتری نسبت به سایر بخش‌ها برخوردار است که معادل حدود ۲,۴ برابر کل متوسط جبران خدمات کشور می‌باشد.

- جبران خدمات مزد و حقوق بگیری بالاتر در بخش صنعت به دلیل وجود زیربخش نفت و گاز در آن است که به دلیل تکنولوژی سرمایه‌بر نسبت به سایر فعالیت‌های گروه صنعت و همچنین قوانین و مقررات خاص شرکت نفت برای پرداخت دستمزد و شرایط سخت کار در فعالیت‌های نفت و گاز است. در فعالیت آب، برق و گاز، سطح جبران خدمات به نسبت بالا است.
- از جمله مهم‌ترین دلایل تفاوت پرداختی بخش صنعت به ساختار مالکیت، ساختار بازار و امثال آن باز می‌گردد. یکی دیگر از زمینه‌ها و دلایل مهم در تفاوت دستمزدها، می‌تواند ناشی از تفاوت خصوصیات نیروی کار و بهره‌وری و سطح مهارت آن‌ها باشد. با بررسی بازدهی دستمزد در بخش صنعت مشاهده می‌شود در دو دهه گذشته پرداختی به نیروی کار نتوانسته منجر به ایجاد ارزش افزوده اضافی شود و از دلایل آن می‌توان به ناکارآمدی بودن نظام دستمزدی اشاره کرد در زمان رکود دستمزدها حالت چسبندگی خود را حفظ نموده و از سویی تولید کاهش یافته و در مجموع منجر به پایین آمدن بازدهی دستمزد در زمان رکود می‌شود.
- بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت بالاتر از کل اقتصاد است. از سویی، شکاف بین این دو متغیر طی دوره زمان تقریباً ثابت بوده است. لذا یکی از دلایلی که سطح دستمزدها در بخش صنعت بالاتر از سایر بخش‌ها می‌باشد بهره‌وری بالای نیروی کار در این بخش نسبت به سایر بخش‌ها است.
- شاخص مهارت و تحصیلات در بخش صنعت مؤید بالا بودن دستمزد در این بخش است.
- در کارگاه‌های بزرگ‌تر ترجیح کارفرمایان تمرکز بر کاستن از سایر هزینه‌های تولید نظیر مواد اولیه، تجهیزات، حمل و نقل، بازاریابی و ... به جای پایین آوردن هزینه جبران خدمت نیروی کار است تحلیل دیگر آن است که بنگاه‌های متوسط و بزرگ امکان دور زندقوانین و مقررات ناظر بر بازار کار و بیمه نکردن نیروی کار را ندارند و در نتیجه سهم سایر پرداختی‌ها در جبران خدمات آن‌ها بالا است.

### ج) معدن

- طی دو دهه گذشته دستمزد شاغلان بخش معدن بعد از بخش صنعت ساخت دارای بالاترین میزان پرداختی شاغلان را دارا می‌باشد.
- بازدهی دستمزد در بخش معدن صعودی بوده بدین معنا که با افزایش پرداختی به شاغلین این بخش میزان ارزش افزوده بیشتری تولید شده است. لذا می‌توان با افزایش پرداختی به شاغلان این بخش میزان ارزش افزوده بالاتری را انتظار داشت.
- آمار شاغلان بخش معدن از سهم بالاتر متخصصان خبر می‌دهد و سهم متخصصان ماشین‌آلات و مونتاژکاران بالاترین سهم در بین شاغلان بخش معدن می‌باشد لذا سهم متخصصان در گروه معدن بالاتر از سایر فعالیت‌های اقتصادی است و دلیل آنکه سهم بالایی از شاغلان بخش معدن در دهک‌های درآمدی بالا می‌باشند سطح بالای تخصص می‌باشد.
- بخش معدن به لحاظ دستمزدی با توجه به ماهیت فعالیت در این بخش که جز فعالیت‌های سخت است انتظار می‌رود که از دستمزدهای بالایی برخوردار باشند.

### د) خدمات

- در بخش خدمات، بالاترین سطح جبران خدمات به شاغلان خصوصی فعالیت مالی تعلق دارد که عمدتاً شامل بانکداری و بیمه است. گفتنی است در زمینه بانکداری، قوانین و مقررات خاص برای پرداخت دستمزد وجود دارد و به دلیل برخورداری از درآمد اختصاصی در بانک‌ها و موسسات مالی، امکان پرداخت دستمزدهای بالاتر نسبت به خدمات عمومی وجود دارد.
- شاغلان خدمات غیربازاری شامل اداره امور عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی اجباری، آموزش و هدایت و مددکاری اجتماعی، عمدتاً ماهیت نزدیک به بخش عمومی را دارند و در دستگاه‌های دولتی، ارتباط مستقیم و کاملاً مشخصی بین مدرک تحصیلی و حقوق و دستمزد وجود دارد.
- در اکثر کشورهای توسعه یافته حدود یک‌سوم نیروی کار شاغل در خدمات غیربازاری در گروه مهارت بالا طبقه‌بندی می‌شوند حال آنکه افراد دارای مهارت بالا فقط ۲۰ درصد از کل شاغلین خدمات بازاری را به خود اختصاص می‌دهند. در اقتصاد ایران تعداد شاغلان با مهارت بالا حدود ۴۵ درصد از کل شاغلان بخش خدمات غیربازاری را به خود اختصاص می‌دهند. حال آنکه در بخش

خدمات بازاری این سهم کمتر از ۲۰ درصد می‌باشد. از طرفی تقاضا و عرضه خدماتی مانند بهداشت، آموزش و سایر خدمات عمومی (خدمات غیربازاری) و از این رو تقاضا و عرضه نیروی کار آن‌ها ممکن است تا حدی توسط فرآیندهای سیاسی تعیین شود که لزوماً تحت تأثیر تحولات چرخه ای در اقتصاد قرار ندارند.

## ۵-۲- ساختار دستمزد به تفکیک مناطق جغرافیایی

- نخست، ساختار تولید و فعالیت‌های اقتصادی در استان‌ها متفاوت است، به گونه‌ای که برخی از استان‌ها متکی به فعالیت‌های کشاورزی، برخی دیگر متکی بر صنعت و دسته دیگر متکی به فعالیت‌های خدماتی هستند و چون متوسط دستمزدها در فعالیت‌های اقتصادی متفاوت است، نتیجتاً تفاوت دستمزدها بین استان‌ها مطابق انتظار است.
- دومین عامل موثر بر تفاوت‌های دستمزدی بین استان‌ها مربوط به تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار است. در استان‌های محروم و مرزی معمولاً سطح سواد و تخصص نیروی کار پایین‌تر است و انتظار می‌رود از دستمزدهای پایین‌تری برخوردار باشند.
- سومین عامل موثر بر تفاوت دستمزدها، تفاوت‌ها در نرخ بیکاری استان‌ها است و نرخ بیکاری مبین مازاد عرضه در بازار کار است.
- عمده‌ترین دستمزدها برای شاغلان بخش خصوصی به استان‌های یزد، قزوین، البرز، تهران، خوزستان، هرمزگان، بوشهر تعلق دارد، در حالی که کمترین دستمزدها بترتیب در استانهای اردبیل، آذربایجان غربی، ایلام و کرمانشاه تجربه شده است.
- بالا بودن دستمزدها در استان‌های خوزستان، هرمزگان و بوشهر به دلیل نقش غالب بخش نفت است که دستمزدهای بالاتری نسبت به سایر فعالیت‌ها دارد. بالا بودن دستمزدها در استان تهران عمدتاً به دلیل اتکاء به بخش خدمات و بویژه خدمات عمومی است که دستمزدها در آن بالاتر است.
- دستمزدهای پایین در استان اردبیل عمدتاً به دلیل اتکای زیاد به بخش کشاورزی و در استان کرمانشاه به دلیل نرخ بیکاری بالا و در آذربایجان غربی احتمالاً به دلیل بازدهی پایین‌تر فعالیت‌های اقتصادی است.
- در استان‌های محروم و متکی به فعالیت‌های کشاورزی، همواره دستمزدها پایین است و استان‌های صنعت محور از سطح دستمزدهایی بالاتری برخوردارند.
- شاخص قیمت مصرف کننده (CPI) در همه مناطق کشور یکسان نبوده و آثار آن بر بخش‌های مختلف کشور متفاوت بوده است.
- یکی دیگر از دلایل تفاوت جبران خدمات پرداختی در استان‌های مختلف به تفاوت هزینه‌های زندگی در آن‌ها برمی‌گردد استان‌های تهران، البرز، مازندران و اصفهان بالاترین میزان هزینه‌های زندگی را در بر دارند بنابراین دور از انتظار نیست که سطح دستمزد بالاتری نیز دریافت کنند.
- بالاترین میزان پوشش‌دهی هزینه‌ها مربوط به استان‌های هرمزگان، البرز، قزوین، بوشهر و یزد می‌باشد اما استان‌های کرمانشاه، همدان، اردبیل و خراسان شمالی دارای کمترین پوشش‌دهی هزینه‌های زندگی هستند.
- شاخص دیگر که می‌تواند یکی از دلایل بالا بودن دستمزد استان‌ها را نشان دهد سایز و اندازه بنگاه‌ها است بطوریکه هرچه سهم بنگاههای بزرگ در یک استان بالاتر باشد متوسط دستمزد آن استان بیشتر می‌شود و از سویی در استان‌هایی که سهم بنگاههای کوچک بالاتر است دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. برخی از کارفرمایانی که در شهرهای کوچک و در قالب بنگاههای خرد فعالیت می‌کنند، برای آنکه بتوانند هزینه‌های اضافی مثل حداقل دستمزد را به ناچار حذف کنند، به‌جای تعطیلی واحد صنعتی یا خدماتی خود، آن‌را به‌صورت غیررسمی و زیرزمینی در می‌آورند تا هم بتوانند مزدی کمتر از مزد مصوب کل کشور به کارگران بپردازند و هم به حیات خود ادامه دهند. کارگران شاغل در این مناطق هم به علت زیاد بودن نیروی کار و تامین شدن معیشتشان با دستمزدی کمتر از دستمزد مصوب، مجبور به پذیرش این مشاغل غیررسمی با دستمزدی کمتر از حداقل مزد مصوب می‌شوند. نتیجه این امر محروم شدن این کارگران از بیمه و مزایای تامین اجتماعی خواهد بود.

### ۵-۳- ساختار دستمزد به تفکیک دهک‌های درآمدی

- بررسی ساختار دستمزد به تفکیک دهک‌های درآمدی حاکی از آن است که بطور متوسط دستمزد پرداختی شاغلان دهک‌های پایین درآمدی تقریباً ۰,۷ درصد متوسط دستمزد پرداختی کل می‌باشد این در حالی است که متوسط دستمزد پرداختی شاغلان دهک‌های میانی و بالایی به ترتیب ۰,۹۶ و ۱,۳ درصد متوسط دستمزد پرداختی کل است. بنابراین تفاوت دستمزدهای دهک‌های پایین و بالای درآمدی مشهود می‌باشد ضمن آنکه متوسط رشد جبران خدمات شاغلین در دهک‌های پایین درآمدی با رشد منفی روبرو بوده حال آنکه در دهک‌های میانی درآمدی و بالای درآمدی با رشد مثبت همراه بوده‌اند.
- یکی از مهم‌ترین دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در دهک‌های پایین درآمدی به ساختار اشتغال آن مربوط می‌شود که در دهک‌های پایین درآمدی سهم گروه شغلی با مهارت کم بالا می‌باشد این درحالیست که سهم این گروه در بخش غیررسمی کشور بالا می‌باشد. اما در دهک بالای درآمدی گروه شغلی ماهر از سهم بالایی برخوردارند. درآمد خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر خصوصی طوری است که تمرکز بیشتر آنها در دهک‌های پایین و میانی درآمدی کشور است. بیشترین توزیع آنها در دهک دوم درآمدی است و هرچه به سمت دهک‌های بالای درآمدی پیش می‌رویم، سهم حقوق‌بگیران خصوصی کمتر و در مقابل سهم خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر دولتی بیشتر می‌شود. بطوریکه در دهک‌های بالای درآمدی سهم خانوارهای دارای سرپرست شاغل بخش خصوصی افت می‌کند.
- متوسط تعداد افراد شاغل در دهک‌های مختلف هزینه‌ای در مناطق شهری و روستایی حاکی از کمتر بودن متوسط تعداد شاغلان در خانوارهای کم درآمد روستایی نسبت به شهری است، ولی در طبقات متوسط و بالا متوسط تعداد شاغلان در مناطق روستایی بیشتر از شهری است.
- ساختار اشتغال در دهک‌های مختلف خانوارهای شهری و روستایی گویای این واقعیت است که ظرفیت ایجاد اشتغال در دهک‌های متوسط به پایین بیش از متوسط به بالا می‌باشد که در حال حاضر بخشی از این خانوارها با تعداد افراد شاغل بسیار کم مواجه می‌باشند و از جانب دیگر، وجود خانوارهای بدون فرد شاغل در مناطق شهری و روستایی بخصوص در دهک‌های پایین درآمدی موجب خواهد شد که آسیب‌پذیری دهک‌های پایین به مراتب بسیار بیشتر باشد.
- با حرکت از دهک‌های اول هزینه‌ای به سمت دهک‌های بالای هزینه، درصد خانوارهای بدون فرد شاغل در یک سیر نزولی کاهش می‌یابد. ماهیت فقر روستایی متفاوت از فقر شهری است. فقری روستایی به دلیل ویژگی‌های خاص مناطق روستایی، توانایی اندکی برای گریز از فقر دارند و همواره آسیب‌پذیری بیشتری در قبال تحولات اقتصادی و سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها داشته‌اند. به بیان دیگر، با توجه به بالا بودن سهم خانوارهای بدون فرد شاغل در میان خانوارهای کم درآمد روستایی، هر نوع شوک بخصوص شوک‌های تورمی باعث تشدید فاصله طبقاتی در جامعه می‌شود و این فاصله چنان افزایش می‌یابد که از طریق تغییر در سهم شاغلین هر خانوار شهری و روستایی، جبران پذیر نمی‌باشد.
- سهم درآمد کاری از کل درآمد خانوار شهری و روستایی طی ۱۰ سال اخیر کاهش یافته است. سهم درآمد کاری خانوارهای روستایی در مقایسه با خانوارهای شهری بیشتر است بعبارت دیگر در مناطق روستایی، بخش عمده درآمد، ناشی از کار است. بدین معنا که در شهرها درآمد افراد لزوماً مبتنی بر کار نیست و در روستا بالعکس درآمد خانوارها مبتنی بر کار است و خانوارها برای تأمین مخارج زندگی خود به کار وابسته هستند. لذا به‌منظور کاهش فقر و نابرابری ایجاد شغل در مناطق روستایی مناسب است. چرا که بطور خودکار، کارکردن و درآمد غیرکاری منجر به افزایش نابرابری در بین شهر و روستا می‌گردد و از آنجاییکه درآمد کاری منجر به افزایش رفاه روستاییان می‌شود می‌توان با افزایش دستمزد در مناطق روستایی منجر به کاهش نابرابری شد.
- به رغم نقش اشتغالی پررنگ تر بخش خصوصی، وضعیت درآمدی به شکلی است که تمرکز بیشتر درآمد خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر خصوصی در دهک‌های پایین و میانی درآمدی کشور است. هرچه به سمت دهک‌های بالای درآمدی پیش می‌رویم، سهم حقوق‌بگیران خصوصی کمتر و در مقابل سهم خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر دولتی بیشتر می‌شود.

- بخشی از نابرابری‌های دستمزدی به دلیل درآمدهای متفرقه (درآمد ناشی از ثروت و ...) اتفاق می‌افتد بطور متوسط سهم درآمد مزد و حقوق بگیری کاری و درآمدهای کشاورزی و غیره از کل درآمدها حدود ۵۲ درصد است، حال آنکه سهم درآمدهای متفرقه ( شامل حقوق بازنشستگی و بازخرید خدمت و...، درآمد حاصل از اجاره محل کسب، منزل، مستغلات و...، درآمد حاصل از حساب پس‌انداز سپرده ثابت، سهام، بیمه و...، کمک‌هزینه تحصیلی، و سایر حمایت‌های اجتماعی و...، درآمد حاصل از محل فروش مصنوعات ساخته شده توسط خانوار و...، دریافتی‌های انتقالی از خانوارهای دیگر، دریافتی یارانه نقدی) تقریباً به‌طور میانگین ۴۸ درصد است. این نکته نشان می‌دهد زمانی که اقتصاد بی‌ثبات باشد و نوسانات تورم بالا باشد افرادی که دارای درآمد متفرقه هستند (که عموماً در دهک‌های بالای درآمدی قرار دارند) بدلیل آنکه این نوع درآمد جزو درآمدهای ثابت آنها است لذا بازدهی بالاتری ایجاد می‌کند و این مورد در شرایط تورمی کافی است که ثروتمندان ثروتمندتر و شکاف درآمدی غنی و فقیر بیشتر گردد.
- بدین ترتیب، از دلایل عمده تفاوت دستمزد در بخش‌های اقتصادی، مناطق جغرافیایی و دهک‌های درآمدی می‌توان به ساختار متفاوت اشتغال و ماهیت حقوقی و نهادی جبران خدمات شاغلین اشاره نمود. از سویی، ساختار حقوقی فعالیت‌های اقتصادی در تعیین دستمزد نقش بسزایی دارد، وجود سرمایه انسانی از جمله نیروی کار با مهارت و تحصیلکرده منجر به تفاوت دستمزد می‌شود لذا سرمایه انسانی نیز نقش مهمی در تعیین دستمزدها دارد. ضمن آنکه بررسی حاضر نشان می‌دهد که با توجه به ساختار و ماهیت اشاره شده، الزاماً اصلاح دستمزدها به‌خصوص اصلاح حداقل دستمزدها به‌صورت متعارف نمی‌تواند منجر به کاهش نابرابری‌های درآمدی برای خانوارهای ایرانی شود. به‌عبارتی، ابزار حداقل دستمزد کفایت لازم را ندارد و نیازمند بازمهندسی و بازنگری اساسی در ساختار دستمزدی است که بتواند منافع شاغلین بخصوص شاغلین مزد و حقوق بگیری را لحاظ کند.



پیوست ها

الف) نتایج بررسی و تحلیل ساختار دستمزد در بخش های مختلف اقتصادی - در یک نگاه			
شاخص/منبع	کشاورزی	خدمات	صنعت و معدن
ساختار اشتغال بخش های عمده اقتصادی بر حسب وضع شغلی (نتایج طرح آمارگیری نیروی کار-۱۳۹۷)	سهم بالای از جمعیت شاغل بخش کشاورزی و جنگلکاری در گروه کارکن مستقل و کارکن فامیلی قرار دارند. شاغلین در این بخش عموماً در بخش غیر رسمی فعالیت می کنند.	سهم بالایی از جمعیت شاغل بخش خدمات در گروه کارکن مستقل قرار دارند. شاغلین در این بخش عموماً در بخش رسمی فعالیت می کنند. به جز فعالیت هایی مانند حمل و نقل زمینی و خرده فروشی و دستفروشی	در بخش صنعت و معدن بالاترین میزان سهم اشتغال مربوط به مزد و حقوق بگیری بخش خصوصی و عمومی می باشد. در بخش ساختمان بیشترین جمعیت شاغل در گروه مزد و حقوق بگیری خصوصی فعالیت دارند و همچنین تعداد کارکن مستقل در این بخش از سهم بالایی برخوردار می باشد. شاغلین در این بخش عموماً در بخش رسمی فعالیت می کنند و از قوانین کار تبعیت می کنند.
نسبت متوسط جبران خدمات شاغلین مزد و حقوق بگیری آن خصوصی ماهانه به متوسط کل (طرح آمارگیری هزینه و درآمد خانوار ۱۳۸۳-۱۳۹۷)	میانگین جبران خدمات در بخش کشاورزی پایین تر از جبران خدمات پرداختی کل می باشد. (۶۶٪ درصد) شاغلین در بخش شیلات حدود ۲۸ درصد بالاتر از متوسط مزد و حقوق بگیری کشوری دریافت می کنند. (۲۸۱ درصد) به دلیل برخورداری از ساختار حقوقی مشخص	میانگین جبران خدمات در بخش خدمات پرداختی بالاتر از جبران خدمات پرداختی کل می باشد. (۱۰۴ درصد) میانگین جبران خدمات در بخش خدمات غیربازاری کمتر از جبران خدمات پرداختی کل می باشد (۰٫۸۳ درصد)	شاغلین در بخش صنعت و معدن بالاترین میزان و بطور میانگین بیش از دو برابر متوسط دستمزد کل کشور دریافت می کنند. (۲ درصد) <b>علت بالا بودن میزان جبران خدمات شاغلین این بخش</b> ۱. بالا بودن سهم کارگران دارای مهارت ۲. پتانسیل خوب بخش صنعت در جذب نیروی کار تحصیلاکده (۳۰ درصد) ۳. بالا بودن سهم شاغلین مرد نسبت به کل (۸۸،۴ درصد) ۴. در بخش ساختمان کارگران عموماً به صورت روز مزد فعالیت و نسبت به سایر فعالیتها دستمزد پایین تری دریافت می کنند.

تحلیل ساختار دستمزد در بخش‌های مختلف اقتصادی - در یک نگاه			
شاخص/منبع	کشاورزی	خدمات	صنعت و معدن
مقایسه جبران خدمات پرداختی ماهانه بخش مختلف اقتصادی با حداقل دستمزد ماهانه	بخش کشاورزی دارای پایین‌ترین میزان جبران خدمات پرداختی ماهانه به کارگر است	بخش خدمات غیربازاری را به خود اختصاص می‌دهند. تعداد شاغلان با مهارت بالا حدود ۴۸ درصد از کل شاغلان در بخش خدمات بازاری این سهم کمتر از ۳۰ درصد می‌باشد.	جبران خدمات پرداختی شاغلان در گروه صنعت نسبت به سایر بخش‌ها به دلیل وجود زیربخش نفت و گاز بالاتر است. طی دوره ۹۷-۱۳۸۳ متوسط رشد دستمزد در بخش آب برق و گاز بالاتر بوده و از سوی، بخش ساختمان با متوسط رشد منفی روبرو بوده است.
درآمد آمارگیری هزینه و درآمدها خزانوار ۱۳۸۳-۱۳۹۷	کشاورزی ۱. ساختار اشتغال بخش کشاورزی و اتکا به خود اشتغالی و کارکنان فامیلی ۲. پایین بودن بهره‌وری نیروی کار به دلیل پایین بودن سطح سواد شاغلان آن و سطح فناوری پایین ۳. بالا بودن سهم شغلهای بخش کشاورزی در اشتغال غیررسمی	دلایل پایین بودن جبران خدمات پرداختی در بخش کشاورزی ۱. ساختار مالکیت، بازار و ... بخش صنعت ۲. بخش خصوصی معمولاً از دستمزدها به عنوان ابزاری برای ارتقای بهره‌وری و کارایی استفاده می‌کند، بخش دولتی توجه و تمایل کمتری به استفاده از این ابزار دارد. بخش دولتی بنا به اهداف خود که حتی می‌تواند به موجب قانون باشد، به پرداخت دستمزدهای بالاتر اقدام می‌کند. ۳. در بخش خصوصی به دلیل وجود اشتغال غیررسمی، دستمزدها می‌توانند پایین‌تر باشند (کارکنان بخش ساختمان). ۴. تفاوت خصوصیات نیروی کار و بهره‌وری و سطح مهارت آن‌ها	حدود ۵۷ درصد شاغلان بخش صنعت را صنعتگران و کارگران مشاغل مربوطه ۲۵ درصد دیگر را کارگران ساده که عموماً از مهارت بالایی برخوردار نمی‌باشند، تشکیل می‌دهند. (مجموعاً ۸۲ درصد) سهم متخصصان ۶ درصد می‌باشد. در بخش معدن نیز سهم متخصصان و تکنسین‌ها بالا می‌باشد.
جمعیت شاغلین برحسب گروه‌های عمده فعالیت اقتصادی و گروه‌های عمده شغلی (نتایج طرح آمارگیری نیروی کار-۱۳۹۷)	حدود ۹۷ درصد شاغلان بخش کشاورزی را کارگران مساهم کشاورزی و کارگران ساده که عموماً از مهارت و تخصصیات بالایی برخوردار نمی‌باشند، تشکیل می‌دهند. این دسته از افراد توانایی ایجاد ارزش افزوده بالا، خلاقیت و نوآوری ندارند.	حدود ۹۷ درصد شاغلان بخش کشاورزی را کارگران مساهم کشاورزی و کارگران ساده که عموماً از مهارت و تخصصیات بالایی برخوردار نمی‌باشند، تشکیل می‌دهند. این دسته از افراد توانایی ایجاد ارزش افزوده بالا، خلاقیت و نوآوری ندارند.	حدود ۵۷ درصد شاغلان بخش صنعت را صنعتگران و کارگران مشاغل مربوطه ۲۵ درصد دیگر را کارگران ساده که عموماً از مهارت بالایی برخوردار نمی‌باشند، تشکیل می‌دهند. (مجموعاً ۸۲ درصد) سهم متخصصان ۶ درصد می‌باشد. در بخش معدن نیز سهم متخصصان و تکنسین‌ها بالا می‌باشد.



ب) نتایج بررسی و تحلیل ساختار دستمزد در مناطق مختلف جغرافیایی - در یک نگاه	شاخص / منبع
<p>چیران خدمات پرداختی به شاغلان در استان‌های مختلف متفاوت می‌باشد. بالاترین نسبت‌های متوسط چیران خدمات شاغلین مزدو حقوق‌بگیری بخش خصوصی در سال ۹۰ مربوط به استان‌های یزد، قزوین و البرز است حال آنکه در سال ۱۳۹۷ این نسبت مربوط به استان‌های البرز، تهران و هرمزگان است.</p> <p><u>دلایل تفاوت چیران خدمات پرداختی به شاغلین در استان‌های مختلف</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>۱. متوسط هزینه زندگی در استانها متفاوت است</li> <li>۲. تفاوت ساختار فعالیت‌های اقتصادی در استان‌ها</li> <li>۳. تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار</li> <li>۴. تفاوت‌ها در نرخ بیکاری استان‌ها (مبنی بر مازاد عرضه نیروی کار است)</li> <li>۵. (هزینه بالای استخدام رسمی به نسبت میزان درآمد بنگاه‌ها) باعث شده است کارفرمایان به جای تعطیلی واحد صنعتی یا خدماتی خود، به صورت غیررسمی به فعالیت خود ادامه دهند تا بدین طریق مزد کمتری پرداخت نمایند. کارگران شاغل به علت زیاد بودن نیروی کار و تامین شدن معیشتشان با دستمزدی کمتر از دستمزد مصوب، مجبور به پذیرش مشاغل غیررسمی می‌شوند.</li> </ol> <p>دستمزدها در سطح استان‌ها تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر دارند.</p>	<p>نسبت متوسط چیران خدمات شاغلین مزد و حقوق‌بگیران خصوصی ( ماهانه) به متوسط کل (طرح آمارگیری هزینه و درآمد خانوار شهری ۱۳۹۰ و ۱۳۹۷)</p>
<p>بطور کلی هزینهی خانوارها برای دست‌یابی به استانداردها حداقل زندگی در استان‌های کشور متفاوت است و نبود اشتغال رسمی در استان‌های محروم بیشتر به دلیل هزینه بالای استخدام رسمی به نسبت میان درآمد بنگاه‌ها است.</p> <p>بنابراین به منظور افزایش انگیزه سرمایه‌گذاری در استان‌های محروم و رشد بیش‌تر آن مناطق و کاهش نابرابری جغرافیایی شایسته است سیاست انعطاف‌پذیری حداقل دستمزد در مناطق مختلف که کارکرد یک سیاست مهاجرتی را خواهد داشت و باعث کاهش انگیزه برای مهاجرت از روستاها و شهرهای کوچک به حاشیه‌ی شهرهای بزرگ شود را مورد توجه قرار داد و متناسب با دلایل مطرح شده در فوق نسبت به اتخاذ سیاست حداقل دستمزد متفاوت برای مناطق مختلف (تقسیم کشور به سه قطب اقتصادی) اقدام نمود.</p>	<p>نتیجه</p>

شخص منبع	نتایج بررسی و تحلیل ساختار دستمزد به تفکیک دهک های درآمدی - در یک نگاه
<p>نسبت جبران خدمات پرداختی کارکنان به کل در دهک های پایین درآمدی کاهش چشمگیری داشته است.</p> <p>الف) از مهم ترین دلایل پایین بودن شاخص در دهک های پایین درآمدی به ساختار اشتغال مربوط می شود.</p> <p>۱- در دهک های پایین درآمدی سهم کارگران ساده و کارکنان خدماتی و فروشندگان بالا می باشد. سهم این دو گروه در بخش غیررسمی کشور بالا می باشد.</p> <p>۲- در دهک های میانی درآمدی، سهم صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوطه و همچنین متصدیان مونتاز کاران ماشین آلات و دستگاه ها و رانندگان وسایل نقلیه بالا می باشد.</p> <p>۳- در دهک بالای درآمدی متخصصان (علمی و فنی) از سهم بالایی برخوردارند</p> <p>۴- شاغلان حقوق بگیر بخش خصوصی سهم بالایی از اشتغال کشور را دارا هستند و نسبت به حقوق بگیران بخش عمومی، وزن درآمدي کمتری دارند.</p> <p>۵- بیشتر خانوارهای کشور در سال ۹۷ دارای سرپرست حقوق بگیر خصوصی هستند.</p> <p>۶- بیشترین تمرکز خانوارهای با سرپرست حقوق بگیر خصوصی در دهک های پایین و میانی درآمدی کشور است (بیشترین توزیع - دهک دوم درآمدی - ۳۹ درصد - سال ۱۳۹۷)</p> <p>ب) از دیگر دلایل پایین بودن جبران خدمات شاغلین در دهک های پایین درآمدی افزایش سهم افراد بیکار در بین آن ها نسبت به سایر دهک ها می باشد.</p> <p>۱- در دهک های پایین درآمدی حدود ۴۲ درصد از خانوارها دارای سرپرست غیر شاغل هستند.</p>	<p>میانگین سهم درآمد مزد و حقوق بگیري كاري و درآمدهای کشاورزی و غیره از کل درآمدها حدود ۵۲ درصد</p> <p>میزان سهم درآمدهای متفرقه تقریباً به طور میانگین ۴۸ درصد</p> <p>در شرایط تورمی - ثروتمندان ثروتمندتر و شکاف درآمدی غنی و فقیر بیشتر می گردد.</p>
<p>بطور کلی دهک های پایین درآمدی در وضعیت مناسبی برخوردار نمی باشند و دلیل عمده آن ساختار اشتغال در این گروه های درآمدی می باشد.</p> <p>افزایش درآمد غیر کاری در میان دهک های بالای درآمدی شکاف درآمدی بین دهک های مختلف را بالا برده است</p>	<p>وضعیت رفاه خانوارها</p> <p>(طرح آمارگیری هزینه و درآمد خانوار، ۱۳۹۰-۱۳۹۷)</p> <p>نتیجه و توصیه سیاستی</p>

