

«ایران» از نابرابری دستمزدی و شکاف در آمدی ناشی از تعیین دستمزد یکسان روایت می کند

چاره کار دستمزد منطقه‌ای است

اختلاف قابل توجهی در هزینه زندگی و وضعیت بازار کار وجود دارد لذا ضروری است که حداقل دستمزد در مناطق مختلف کشور متفاوت باشد

▲ **ایلیا پیروی**
خبرنگار

کارشناسان مسائل اقتصادی معتقدند نسخه دستمزد ملی دیگر اثر بخشی خود را از دست داده و سناریوی مزد منطقه‌ای می‌تواند جایگزین مناسبی برای آن شود به شرط آنکه چهار مؤلفه تأثیرگذار تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار، نرخ بیکاری استان‌ها و تفاوت در نرخ تورم مناطق مختلف کشور در آن لحاظ شود. همواره بر سر مقدار دستمزد سالانه مجادله‌ای بی‌پایان بین کارگران و کارفرماها وجود داشته و در دو سه ماه انتهایی هر سال این مساله به اوج خود می‌رسد و سرانجام طرفین با میانجیگری شریک سوم خود یعنی دولت رقمی را تعیین می‌کنند که هرگز از آن راضی نیستند. رقمی که به آن دستمزد ملی گفته می‌شود.

براساس مطالعات صورت گرفته از سوی کارشناسان اقتصادی و همچنین مرکز مطالعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، حداقل دستمزد در کشور نیازمند برخورداری از درجه انعطاف بیشتری است. از این رویکی از مشکلات عمده حداقل دستمزد ملی است، چرا که این نوع دستمزد در بسیاری از مناطق کشور اعمال نمی‌شود و این امر ضمن افزایش اشتغال غیررسمی مانع ایجاد اشتغال مولد می‌شود.

بر پایه مطالعات صورت گرفته، دستمزد می‌بایست در استان‌های مختلف متفاوت بوده و یکی از مهم‌ترین دلایل آن را می‌توان به ساختار فعالیت‌های اقتصادی در استان‌های مختلف، تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار، نرخ بیکاری استان‌ها و نرخ تورم اشاره کرد.

از این رو دستمزد ملی که در راستای ایجاد برابری هر ساله از سوی شرکای سه‌جانبه (دولت، کارگر، کارفرما) تعیین می‌شود نمی‌تواند به هدفگذاری خود جامعه عملی ببوشاند و عملاً حداقل دستمزد ملی در برخی از استان‌ها رعایت نمی‌شود.

به بیان دیگر اختلافات قابل توجهی در هزینه زندگی، توسعه اقتصادی و وضعیت بازار کار در مناطق مختلف کشور وجود دارد.

از طرفی وجود یک نسخه واحد دستمزدی برای همه کشور، انعطاف ناپذیری در روابط بین کارگر و کارفرما را تشدید می‌کند و این امر به خودی خود به یکی از اصلی‌ترین موانع در ایجاد اشتغال و گسترش شغل‌های غیررسمی تبدیل می‌شود.

شاید به همین دلیل است که گفته می‌شود حداقل دستمزد در مناطق مختلف باید متفاوت باشد و تعیین دستمزد منطقه‌ای در صورت مدنظر قراردادن مؤلفه‌های چهارگانه که پیش‌تر در این نوشتار به آن اشاره شد، می‌تواند به افزایش قدرت خرید خانوارهای مزدبگیر و توسعه اشتغال کمک کند.

به عبارتی، درصورتی که مزد منطقه‌ای با رعایت شرایط گفته

شده، لحاظ شود، نه تنها قدرت خرید خانوارهای مزدبگیر افزایش می‌یابد بلکه میزان بیکاری نیز کاسته می‌شود.

■ **توجه به ساختار فعالیت‌های اقتصادی در استان‌ها**

با بررسی متوسط دستمزد ماهانه به صورت منطقه‌ای می‌توان تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای را مشاهده کرد. بر پایه داده‌های مرکز مطالعات مرکز راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ساختار فعالیت‌های اقتصادی در استان‌ها متفاوت بوده، به طوری که در برخی استان‌ها کشاورزی و برخی صنایع و دسته دیگر فعالیت‌های خدماتی غالب بوده است. به همین خاطر است که کارشناسان معتقدند موقعی که دستمزد تعیین می‌شود به این مؤلفه به دقت توجه شود.

دومین عامل مؤثر بر تفاوت‌های دستمزدی بین استان‌ها مربوط به تفاوت در سطح سواد، تخصص و مهارت نیروی کار است.

بر پایه مطالعات مرکز مطالعات و راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در استان‌های محروم و مرزی معمولاً سطح سواد و تخصص نیروی کار پایین‌تر است.

همان طور که از نمودار اول مشخص است، بیشترین دستمزد‌ها براساس دستمزد ملی در دهه ۱۳۹۰ به ترتیب به استان‌های یزد، قزوین، البرز، تهران، خوزستان، هرمزگان و بوشهر تعلق داشته‌اند.

به ترتیب 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 بوده که دستمزد‌های بالاتری نسبت به سایر فعالیت‌ها در استان‌های دیگر داشته‌اند.

بالا بودن دستمزد‌ها در استان تهران نیز به دلیل اتکا به بخش خدمات بوده که مقدار دستمزد‌ها در این بخش نسبت به دیگر بخش‌ها بالاتر بوده است. دستمزد‌های پایین نیز در استان اردبیل به دلیل اتکای زیاد به بخش کشاورزی و در استان کرمانشاه به دلیل نرخ بیکاری بالا و در استان آذربایجان غربی به دلیل بازدهی پایین‌تر فعالیت‌های اقتصادی بوده است.

نکته جالب توجه آنکه در سال ۱۳۹۷، بالاترین مقدار دستمزد‌ها به ترتیب به استان‌های البرز، تهران، هرمزگان، یزد و قزوین تعلق داشته است. استان‌های اردبیل، لرستان، خراسان جنوبی، گیلان و گلستان تعلق داشته است.

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 بوده و لازم است به طور دقیق ابعاد مساله در نظر گرفته شود.

همان طوری که مشاهده می‌شود، شده مربوط به بخش صنعت و ۲۳ درصد مربوط به بخش خدمات بوده و بخش فرهنگ و هنر کمترین تعداد استاندارد را به خود اختصاص داده است. طی این مدت همچنین ۶۷۸۱ استاندارد شایستگی و ۳۳۲۸ استاندارد شغلی از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تدوین شده است. بر اساس این گزارش یک میلیون و ۱۷۶ هزار و ۵۰۲ نفر داوطلب در آزمون سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای شرکت کرده‌اند که از این تعداد ۶۳۰ هزار و ۸۴۵ نفر مرد و ۵۴۵ هزار و ۶۵۸ نفر زن هستند. اما در بخش برگزاری مسابقات مهارت نیز تیم نخبگان مهارتی کشورمان در مسابقات بین‌المللی ۲۰۲۲ شانگهای شرکت کردند که دستاورد آن کسب یک مدال طلا،

در استان‌های محروم و متکی به فعالیت‌های کشاورزی، دستمزد‌ها پایین بوده و این مساله تعیین متقه‌ای حداقل دستمزد را گوشزد می‌کند.

■ **توزیع نابرابری دستمزد‌ها بین استان‌ها**

در نمودار دوم نیز آثار دستمزد ملی را می‌توان به وضوح مشاهده کرد، نابرابری دستمزد‌ها در طول دوره مورد بررسی افزایش یافته است که به وضوح توزیع نابرابری دستمزد‌ها بین استان‌ها را نشان می‌دهد.

از طرفی، مطابق آمارهای رسمی شاخص قیمت مصرف کننده یا همان شاخصی که خانوارها مقدار تورمی را که در سبد هزینه‌های خود برآورد می‌کنند طبق نمودار شماره سه در همه مناطق کشور یکسان نبوده و آثار آن بر بخش‌های مختلف کشور متفاوت بوده است.

با مقایسه نسبت دستمزد به کل

در استان‌ها با شاخص قیمت مصرف کننده هر استان طبق نمودار شماره سه مشاهده می‌شود در استان‌هایی که سطح دستمزد پایینی دارند، شاخص قیمت مصرف کننده در سطح بالاتری قرار دارد از این رو برقراری دستمزد‌های پرداختی به صورت ملی نتوانسته منجر به کاهش نابرابری در بین استان‌های مختلف شود.

■ **تفاوت هزینه‌های زندگی در استان‌های مختلف**

تفاوت هزینه‌های زندگی در استان‌های مختلف نیز یکی دیگر از دلایلی خواهد بود که مزد منطقه‌ای را توجیه‌پذیر کرده است، مطابق با نمودار شماره چهار، مشاهده می‌شود که استان‌های تهران، البرز، مازندران و اصفهان بالاترین میزان هزینه‌های زندگی را در بردارند بنابراین دور از انتظار نیست که سطح دستمزد بالاتری نیز دریافت کنند.

شاخص دیگر که می‌تواند یکی از دلایل بالا بودن دستمزد استان‌ها را نشان دهد سباز بنگاه‌ها است به طوری که هر چه 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.

بر پایه مطالعات صورت گرفته از سوی معاون مرکز مطالعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، برخی کارفرماهایی 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 تأمین شدن معیشت‌شان با دستمزدی کمتر از دستمزد مصوب، مجبور به پذیرش این مشاغل غیررسمی با دستمزدی

۱۳

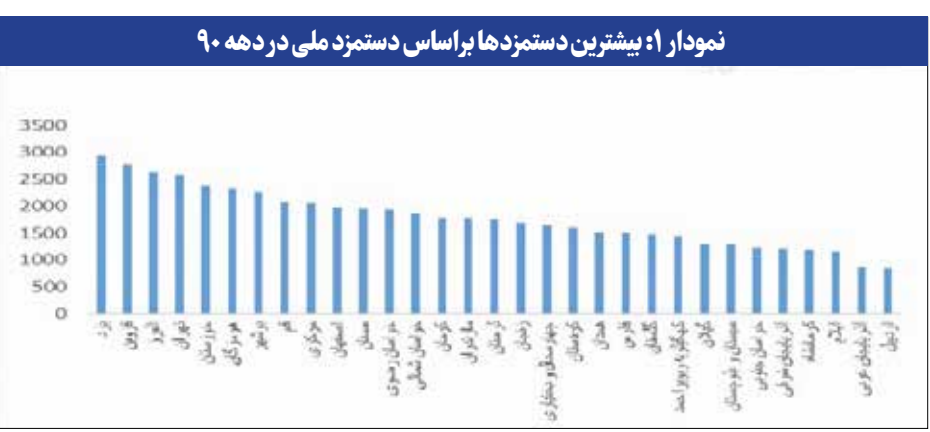
■ دوشنبه ۱۹ دی ۱۴۰۱

■ سال بیست و هشتم

■ شماره ۸۰۹۹

۱۳

نمودار ۱: بیشترین دستمزد‌ها بر اساس دستمزد ملی در دهه ۹۰



نمودار ۲: روند دامنه تغییرات و انحراف معیار دستمزد‌های استانی



نمودار ۳: مقایسه متوسط دستمزد استان‌ها بر اساس شاخص قیمت مصرف کننده (درصد)

