بسم الله الرحمن الرحيم

دانشگاه اصفهان
پژوهشکده مدیریت

مؤسسه خیریه نذر اشتغال
امام حسین (ع)

طرح پژوهشی

بررسی و تحلیل کسب و کار، اشتغال و شاخص‌های مرتبط با آن (محیط داخل شهر و روستا با محوریت آمار اشتغال رسمی و غیر رسمی) در راستای اشتغال‌زایی در مناطق محروم

مجری طرح:

دکتر مجید محمدشفیعی

عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

خردادماه ۱۳۹۸

سپاسگزاری

الحمدلله، این پژوهش پس از قریب به ۷ ماه مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی های میدانی، سرانجام در خرداد ماه ۱۳۹۸ به اتمام رسید. امید است نتایج آن مورد استفاده میهن اسلامی ایران قرار گرفته، بتواند راهنمایی برای بهبود و توسعه اشتغال و رفع موانع بیکاری باشد.

اما پس از حمد و ثنای الهی، طبق حدیث شریف **"مَن لَم یَشکُر المَخلوق لَم یَشکُر الخالِق"** بر خود لازم می‌دانم از همکاری های **معاونت محترم پژوهشی دانشگاه اصفهان** و به ویژه مدیریت و کارکنان محترم **دفتر ارتباط با صنعت** دانشگاه، کمال تقدیر و تشکر را داشته باشم.

به علاوه از مدیریت محترم و کارکنان عزیز **موسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)** که با حمایتهای مادی و معنوی بی دریغ خود، موجبات انجام هرچه بهتر این پژوهش را فراهم آوردند، به ویژه مدیر عامل محترم این موسسه **جناب آقای اکبر اخوان مقدم**، سپاسگزارم. بی شک بدون مساعدت ایشان، انجام این پژوهش با مشکلات متعددی مواجه می شد. همچنین از همکاری صمیمانه جناب آقای رحمانی و سرکار خانم حسینی که در مراحل پژوهش اعم از جمع آوری داده ها، مراجعه به شهرها و روستاهای مورد بررسی، تشکیل جلسات و انجام مصاحبه و ... مساعدت نمودند، تقدیر و تشکر می شود.

همچنین از تمامی مقامات محترم شهری و روستایی، به ویژه دهیاران و روستاییان زحمت کش، که با تکمیل پرسشنامه ها و پاسخ به سوالات مصاحبه ها، در جمع آوری نتایج پژوهش کمک شایانی نمودند، تشکر می شود.

فهرست مطالب

فصل اول: ۹
کلیات پژوهش ۹
۱-۱- مقدمه ۹
۱-۲- بیان مسئله ۱۰
۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش ۱۲
۱-۴- اهداف پژوهش ۱۳
۱-۵- پرسش های پژوهش ۱۳
۱-۶- جامعه و نمونه آماری پژوهش ۱۴
۱-۷- روش انجام پژوهش ۱۴
۱-۸- نوآوری پژوهش ۱۵
۱-۹- واژه های کلیدی ۱۵
فصل دوم: ۱۷
مبانی نظری پژوهش ۱۷
۲-۱- مقدمه: ۱۷
۲-۲- عوامل اصلی انحطاطِ روستا ۱۸
۲-۱-۲- بازشناسی عوامل موثر در مهاجرت‌های روستاییان ۱۸
۲-۲-۲- دلیل عدم سرمایه‌گذاری در روستا ۲۲
۲-۳- بررسی موانع اصلی اشتغال در روستا ۲۴
۲-۳-۱- تناقض‌های قانون کار کشور با استانداردهای سازمان جهانی کار (ILO) ۲۵
۲-۳-۱-۱- تناقض اول: عدم توجه به مناطق محروم و مشاغل کوچک ۲۵
۲-۳-۱-۲- تناقض دوم: عدم توجه به نیازمندان و افراد کم توان ۳۰
۲-۳-۱-۳- تناقض سوم: نادیده گرفتن پایداری شرکت‌ها ۳۷

۲-۳-۱-۴- تناقض چهارم: حذف معیار دستمزد میانی ۴۲
۲-۳-۲- کشورهای فاقد حداقل دستمزد..... ۵۲
۲-۳-۳- نوسانات نرخ ارز ، تورم و تحریم‌های ظالمانه ۵۴
۲-۳-۴- قاچاق کالا، مانع ایجاد اشتغال در روستا: ۶۰
۲-۳-۵- نتیجه..... ۶۳
۲-۴- مغایرت‌های قانون کار با شرع مقدس اسلام ۶۶
۲-۴-۱- روند تصویب قانون کار فعلی ۶۶
۲-۴-۲- نظر مراجع در مورد قرارداد کار بین کارگر و کارفرما..... ۷۱
۲-۴-۳- نتیجه..... ۷۷
۲-۵- چگونگی بهره‌کشی سیستمی ۷۹
۲-۵-۱- بهره‌کشی و تاریخچه آن..... ۷۹
۲-۵-۲- چگونگی فراهم شدن بستر بهره‌کشی ۸۰
۲-۵-۳- موارد عینی بهره‌کشی از کارگران در وضعیت فعلی ۸۱
۲-۵-۴- نتایج چشم پوشی از اجرای قوانین کار ۸۶
۲-۵-۵- نتایج سخت گیری در اجرای قانون کار ۸۷
۲-۵-۶- اصلاح قوانین چه زمانی اتفاق می‌افتد..... ۸۷
۲-۶- مدل مفهومی پژوهش..... ۹۳
۲-۷- پیشینه تجربی پژوهش ۹۴
۲-۷-۱- پژوهش‌های داخلی ۹۴
۲-۷-۲- پژوهش‌های خارجی ۹۸
۲-۸- معرفی حامی طرح: مؤسسه نذر اشتغال امام حسین(ع) ۹۹
فصل سوم: ۱۰۱
روش پژوهش..... ۱۰۱
۳-۱. مقدمه ۱۰۱

۳-۲. روش پژوهش ۱۰۲
۳-۳. متغیرها و الگوی پژوهش ۱۰۲
۳-۴. جامعه آماری ۱۰۳
۳-۵. روش نمونه گیری و حجم نمونه ۱۰۳
۳-۶. روش گردآوری داده ها ۱۰۳
۳-۷. ابزار گردآوری داده ها ۱۰۴
۳-۸. روایی و پایایی پرسشنامه ۱۰۴
۳-۸-۱. روایی پرسشنامه ۱۰۴
۳-۸-۲. پایایی پرسشنامه ۱۰۴
۳-۹. روشهای تجزیه و تحلیل داده ها ۱۰۵
۳-۱۰. خلاصه ۱۰۵
فصل چهارم: ۱۰۱
تجزیه و تحلیل داده ها ۱۰۱
۴-۱- مقدمه ۱۰۶
۴-۲- مروری بر متغیرها و شاخص های پژوهش ۱۰۷
۴-۳- میانگین سنی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۰۹
۴-۴- جنسیت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۰
۴-۵- متوسط سابقه کار افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۱
۴-۶- سکونت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۲
۴-۷- سکونت افراد بر حسب جنسیت ۱۱۳
۴-۸- مهاجرت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۴
۴-۹- مهاجرت افراد بر حسب جنسیت ۱۱۵
۴-۱۰- مهاجرت افراد بر حسب درآمد جهت کفاف هزینه های خانوار ۱۱۶
۴-۱۱- چند شغله بودن افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۶

۴-۱۲- مهارت قبلی در شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۸
۴-۱۳- کسب مهارت ضمن شغل بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۱۹
۴-۱۴- مشغول به کار در کدام بخش بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۲۰
۴-۱۵- وضعیت شغلی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۲۱
۴-۱۶- نحوه انجام شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۲۲
۴-۱۷- هزینه تقریبی خانواده در ماه بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۲۴
۴-۱۸- تعداد شاغلین در محل کار بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۲۷
۴-۱۹- ثبت واحد تولیدی یا خدماتی بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۲۸
۴-۲۰- محل انجام کار افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۲۹
۴-۲۱- محل انجام کار افراد بر حسب برخورداری از حق بیمه ۱۳۰
۴-۲۲- قرارداد استخدام افراد بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۳۰
۴-۲۳- قرارداد استخدام افراد بر حسب جنسیت..... ۱۳۲
۴-۲۴- برخورداری از حمایت بیمه بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۳۲
۴-۲۵- نوع بیمه افراد بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۳۴
۴-۲۶- پرداخت حق بیمه از طرف کارفرما بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۳۵
۴-۲۷- متوسط درآمد روزانه بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۳۶
۴-۲۸- نظم در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۳۸
۴-۲۹- متوسط میزان تاخیر در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۳۹
۴-۳۰- متوسط درآمد ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی..... ۱۴۰
۴-۳۱- متوسط تعداد اعضای خانوار بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۴۱
۴-۳۲- متوسط ساعت کاری در روز بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۴۲
۴-۳۳- میزان کمبود جهت هزینه های ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی ۱۴۳
فصل پنجم:..... ۱۴۶
جمع بندی و پیشنهادات..... ۱۴۶

۵-۱- مقدمه ۱۴۶
۵-۲- بحث و بررسی ۱۴۷
۵-۳- نکاتی که در تصویب قانون مستقل اشتغال در روستا باید رعایت شوند..... ۱۴۹
۵-۴- طرح پیشنهادی..... ۱۵۰
۵-۵- منافع طرح برای روستا، شهر و دولت ۱۵۱
۵-۵-۱- منافع طرح برای روستاها..... ۱۵۱
۵-۵-۲- منافع طرح برای شهرها ۱۵۲
۵-۵-۳- منافع طرح برای دولت ۱۵۳
۵-۶- نتیجه گیری پایانی ۱۵۴
۵-۶-۱- دلایل تصویب قانون حداقل دستمزد چندگانه در کشور ۱۵۵
۵-۶-۲- نتایج بی‌توجهی به استانداردهای بین المللی..... ۱۵۶
۵-۶-۳- لزوم تصویب بسته حمایتی برای اشتغال در روستا ۱۵۷
منابع ۱۵۹

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

بیکاری و اشتغال غیررسمی از مهم ترین معضلاتی هستند که در اقتصاد کشور مطرح می باشند، چرا که همواره بیکاران از نبود شغل و کارگران غیررسمی از نداشتن بیمه و بازنشستگی رنج می برند. با توجه به وضعیت اشتغال در روستاها، شدت این معضلات افزایش می یابد، تا جایی که بنا بر آمارهای موجود طی سی سال گذشته، روستاییان برای رهایی از این مشکلات مجبور به مهاجرت گسترده به شهرها شده اند که خود مشکلات دیگری را به دنبال دارد. از آنجا که دستیابی به کشوری مولد، نیازمند توجه ویژه به اشتغال روستایی می باشد، لازم است با شناسایی موانع اشتغال در روستا و نیز کشور، راهکاری ارائه شود تا با ایجاد چارچوب مناسب برای کسب و کارها، از بروز اشتغال غیررسمی و بیکاری جلوگیری شود و حمایت های لازم برای اشتغال همه کارگران به ویژه روستاییان، در شرایط رسمی مهیا گردد. بی شک، رونق اشتغال و صنایع کوچک در روستا، موجب رونق اقتصادی کشور می شود و حرکت در جهت اقتصاد مقاومتی را میسر می سازد.

در این پژوهش تلاش شده تا مانع های موجود در محیط کسب و کار کشور و تاثیر مخرب آن ها بر اشتغال به ویژه در روستاها، بصورت مستند مشخص گردد و پس از آن، پیشنهادات و راه حلهایی در

جهت رفع این اثرات ارائه گردد. در فصل اول این پژوهش، کلیاتی از جمله بیان مساله، اهداف و سوالات پژوهشی، اهمیت و ضرورت پژوهش و واژگان کلیدی، تبیین می گردد.

۱-۲- بیان مسئله

رفع معضل بیکاری و اشتغال‌زایی در کشور، همواره از اصلی‌ترین دغدغه‌های مسئولین عالی مقام نظام جمهوری اسلامی ایران و دولت‌های مختلف بوده است. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه، به رئیس جمهور الزام فرمودند که: «اتخاذ برنامه‌ها و اقدامات اجرایی جهت توسعه‌ی روستایی کشور برای تثبیت جمعیت و تشویق مهاجرت به مناطق روستایی و عشایری (کانون تولید و ارزش‌آفرینی) با برنامه‌ریزی و مدیریت بهینه در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی، تعیین سهم واقعی در توزیع منابع و ارتقاء شأن و منزلت اجتماعی، ایجاد فرصت‌های جدید اقتصادی و حمایت‌های ویژه از فعالیت‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی مزیت دار بومی» صورت گیرد (پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری، ۱۳۹۴).

از آنجایی‌که بیکاری عامل بسیاری از مشکلات در کشور است، برای مبارزه با آن بایستی از کلیه‌ی امکانات و نیروها استفاده نمود. بنابراین، باید تلاش کرد تا موانع نهادینه شده‌ی اشتغال در کشور برطرف شوند و برای رسیدن به این هدف، می‌بایست مسائل مربوط به آن را به تفکیک بررسی کرد تا بتوان در مورد اصلاح هریک به درستی تصمیم‌گیری نمود. دستیابی به کشوری مولد نیازمند توجه به اشتغال روستایی و صنایع کوچک است، چرا که روستا پایه استقلال کشور بوده و بنا به فرمایش مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، روستا پشتوانه تولید، حیات، غذا و موجودیت کشور است (پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری، ۱۳۷۶).

به استناد مرکز آمار ایران و طبق تحقیقات صورت گرفته، طی سی سال گذشته به دلیل مهاجرت از روستا به شهر، جمعیت روستاییان نسبت به کل کشور از ۴۵ درصد به ۲۵ درصد کاهش یافته‌است که اصلی‌ترین علت آن بیکاری و نبود شغل در روستاها می‌باشد. فراهم نبودن بستر اشتغال‌زایی در روستاها، موجب شده علاوه بر تعطیلی صنایع روستایی، امکان ایجاد شغل در روستا نیز از بین برود. صنایع روستایی نقش بسزایی در افزایش درآمد روستاییان و ایجاد اشتغال دارند. این صنایع می‌توانند تأثیر بسیار زیادی در توسعه اقتصادی کشور داشته باشند و همچنین جدا از توان اشتغال‌زایی بالایی که دارند، می‌توانند در حل مسائل نابرابری و توزیع درآمد و امکانات، مهاجرت، امنیت ملی، آمایش سرزمین، رشد بیش از اندازه جمعیت شهرها و آلودگی آن و دیگر موارد بسیار مؤثر باشند. صنایع روستایی به

علت مواردی همچون نیاز به سرمایه گذاری اندک در مقایسه با صنایع بزرگ، هزینه تولید به نسبت مناسب، نیاز کمتر به ارز خـارجی، تـوان ارز آفرینی و افزایش صادرات، امکان استفاده از صنایع و امکانات موجود در نواحی روستایی، افزایش بهره‌وری و ارزش افزایی تولید بخش کشاورزی، می‌توانند نقش بسیار مهمی را در توسعه اقتصادی روستاها و کشور ایفا کنند (بیک محمدی، ۱۳۸۶).

مشکل اشتغـال روستائیان به خـــوبی برطرف نشده و با افـزایش خدمات در روستا، سبد هزینه‌ای بالا رفته‌است. با افزایش هزینه‌ها، بالا رفتن سطح درآمد در روستا ممکن نشده‌است، لذا نسل جوان و تحصیل کرده، درآمد و اشتغال خود را در شهـر جستجو می‌کنند. در شرایط کنونی با توجه به افزایش مهاجرت از روستـا به شهـر، تأمین زیرسـاخت‌ها و توسعـه‌ی روستا باید در راسـتای تقـویت بیشتـر اشتغال روستـا باشد. گسترش مشاغل کوچک در روستا و ایجاد بستر اشتغال در این صنایع می‌تواند به معکوس شدن مهاجرت کمک نماید.

برخی از موانع اصلی اشتغال در صنایع روستایی و صنایع کوچک، بدین شرح می باشند: بخشی از مواد قانون کار، عدم اجرای قانون در بعضی موارد، تحریم‌های ظالمانه، نوسانات نرخ ارز ، تورم و همچنین قاچاق کالا، که لازم است در هر مورد به تفصیل تحقیق و بحث گردد. این موانع باعث ایجاد اشتغال غیررسمی در روستا، شهر و مناطق محروم شده و آمار اشتغال رسمی را کاهش داده است. ایجاد ظرفیت‌های شغلی در مناطق روستایی از جمله بهترین راهکارهای توسعه اشتغال در کشور می‌باشد و بسترهای زیادی به لحاظ اقتصادی در روستا وجود دارد که بایستی به نحو احسن از این ظرفیت‌ها بهره برداری شود. توسعه‌ی روستا با حمایت از تولید و کارآفرینی محقق می‌شود. متأسفانه متولی مشخصی در بحث توسعه روستـا وجود ندارد. استفاده از ظرفیت نخبگـان روستـایی در توسعه و تقویت بخش خصـوصی که صرفاً در خصوص اشتغال فعالیت می‌کنند، مقوله رشد در روستا را تسریع می‌دهد.

این پژوهش به‌واسطه نیاز بیکاران به شغل، بخصوص بیکاران نیازمند تدوین شده است و لازم است همه گرایش‌های فکری با استفاده از راهکارهای پیشرفته بین‌المللی و با همفکری، در اصلاح این معضل کوشا باشند. استفاده از منابع خارجی که باعث پیشرفت کشور می‌گردد، با لحاظ مسائل داخلی، در زمینه‌های مختلف از جمله مسائل ورزشی و ورود تکنولوژی به کشور در حال انجام است و نباید مسائل اشتغال را از این قاعده مستثنی دانست و بدون توجه به معیارهای تجربه شده بین‌المللی، اقدام به تدوین قوانین غیرقابل اجرا نمود. در این پژوهش طرح عملیاتی ارائه می‌گردد تا با روان‌سازی ایجاد صنایع کوچک در روستا موجب رونق اقتصادی روستا،کاهش کارگران غیررسمی در روستا، افزایش دستمزد کارگـران شهری، افزایش درآمد دولت از طریق کاهش هزینه‌های مختلف و حرکت در جهت اقتصـاد مقـاومتـی محقق شود. همچنین تصویب طرحی مستقل برای روستا، گامی مؤثر برای تسریع در تحقق شعار سال

۱۳۹۸ می‌باشد که به فرموده مقـام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به نام «رونق تولید» نامگذاری گردیده‌است.

۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش

رفع معضل بیکاری و ایجاد اشتغال در کشور، همواره از اصلی‌ترین دغدغه مسئولین نظام جمهوری اسلامی ایران و دولت‌های مختلف بوده‌است. برای داشتن کشوری مولد، باید به اشتغال روستایی توجه نمود چرا که روستا پایه استقلال کشـور بوده و بنا به فرمایش مقام معظم رهبری، روستا پشتـوانه تولید، حیات، غذا و موجودیت کشور است. از منظر دیگر، بیکاری عامل بسیاری از مشکلات کشور می‌باشد، از این رو برای مبارزه با آن باید از کلیه امکانات و نیروها استفاده نمود. همچنین با توجه به نهادینه شدن بسیاری از موانع اشتغال، می‌بایست مسائل آن به تفکیک مورد بررسی قرار گیرد تا در مورد اصلاح هر مسأله به‌درستی تصمیم‌گیری شود.

صنایع روستایی نقش عمده‌ای در افـزایش درآمد روستاییان و ایجـاد اشتغال دارند. این صنایع می‌توانند تأثیر بسیار زیادی در توسعه اقتصادی کشور داشته باشند و همچنین جدا از توانایی اشتغال‌زایی بالایی که دارند، ماثر قابل توجهی در حل مسائل نابرابری و توزیع درآمد و امکانـات، مهاجرت، امنیت ملی، آمایش سرزمین، رشد بیش از اندازه جمعیت شهرها و آلودگی آن و بسیاری موارد دیگر باشند. صنایع روستایی به علت مواردی همچون نیاز به سرمایه گذاری اندک در مقایسه با صنایع بزرگ، هزینه تولید به نسبت مناسب، نیـاز کمتر به ارز خارجی، توان ارزآفرینی و افزایش صادرات، امکان استفاده از صنایع و امکانات موجود در نواحی روستایی، افزایش بهره‌وری و ارزش‌افزایی تولید بخش کشاورزی، می‌توانند نقش بسیار مهمی را در توسعه اقتصادی روستاها و کشور ایفا کنند (بیک محمدی، ۱۳۸۶). از جمله بهترین راهکارهای توسعه اشتغال در کشور، ایجاد ظرفیت‌های شغلی در مناطق روستایی می‌باشد و بسترهای زیادی به لحاظ اقتصادی در روستا وجود دارد که بایستی به بهترین نحو از این ظرفیت‌ها بهره‌برداری شود. توسعه‌ی روستا با حمایت از تولید و کارآفرینی محقق می‌گردد.

تسهیل ایجاد صنایع کوچک در روستا موجب رونق اقتصادی روستا، افزایش دستمزد کارگران شهری، افزایش درآمد دولت از طریق کاهش هزینه‌های نظارتی و غیره و حرکت در جهت اقتصاد مقاومتی می‌شود. همچنین تصویب طرحی مستقل برای روستا، گامی مؤثر برای تسریع در تحقق شعار سال ۱۳۹۸می‌باشد که به فرموده مقـام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به نام رونق تولید نامگذاری گردیده

است. در این پژوهش به‌واسطه اهمیت موضوع احتیاج بیکاران به شغل، بخصوص بیکاران نیازمند تدوین شده‌است. چراکه رفع این معضل پویشی جهانی و منطقه‌ای را می‌طلبد.

۱-۴- اهداف پژوهش

هدف اصلی:

۱. تجزیه و تحلیل کسب و کار، اشتغال رسمی و غیررسمی و شاخص‌های مرتبط با آن در محیط داخل شهر و روستا
۲. استخراج راه حل هایی برای بهبود و افزایش بسترسازی برای اشتغال مناطق محروم و افزایش درصد اشتغال در کشور (شهر و روستا)

در جهت دستیابی به اهداف اصلی، اهداف فرعی به شرح زیر بیان می‌گردند:

۱. شناسایی و تبیین مصادیق مختلف اشتغال غیررسمی
۲. شناسایی وضعیت اشتغال رسمی و غیررسمی مناطق محروم (شهری و روستایی)
۳. شناسایی عوامل اثرگذار بر اشتغال رسمی و غیررسمی در مناطق محروم (شهری و روستایی)
۴. شناسایی اثرات موانع اشتغال در مناطق محروم (شهری و روستایی)
۵. بررسی میزان اشتغال و شاخص‌های مرتبط (میانگین دستمزد و...) در مناطق محروم (شهری و روستایی) اعم از رسمی و غیررسمی

۱-۵- پرسش های پژوهش

با توجه به چارچوب ذکر شده، سؤالات اصلی پژوهش به شرح زیر است:

۱. وضعیت کسب و کار و اشتغال رسمی و غیررسمی در مناطق محروم شهر و روستا به چه صورت است؟
۲. جهت بهبود و افزایش بسترسازی برای اشتغال مناطق محروم (شهر و روستا) چه راهکارهایی وجود دارد؟

در همین راستا، به سؤالات فرعی زیر مطرح می‌گردند:

۱. مصادیق اشتغال رسمی و غیررسمی کدامند؟
۲. اشتغال رسمی و غیررسمی مناطق محروم (شهر و روستا) در چه وضعیتی قرار دارد؟

۳. عوامل اثرگذار بر اشتغال رسمی و غیررسمی در مناطق محروم (شهر و روستا) کدام است و نقش کدام عامل از مهم‌تر می‌باشد؟
۴. موانع اشتغالزایی کدامند و عدم اشتغالزایی درمناطق محروم (شهر و روستا) چه پیامدها و اثراتی دارد؟
۵. شاخص‌های مرتبط با اشتغال در مناطق محروم اعم از رسمی و غیررسمی چگونه و به چه میزان است؟

۱-۶- جامعه و نمونه آماری پژوهش

با توجه به شاخص‌های مورد بررسی در این پژوهش، جامعه‌ی آماری این پژوهش در مناطق محروم استان‌های منتخب ایران (اصفهان، خراسان جنوبی، سیستان و بلوچستان، کرمان، و کرمانشاه) می‌باشد. این انتخاب، طی چند مرحله و پس از مشورت با خبرگان متخصص در زمینه وضعیت اشتغال در کشور صورت پذیرفت. بطوریکه این استان ها بهترین نماینده کشور در زمینه وضعیت اشتغال می باشند.

۱-۷- روش انجام پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی و پیمایشی می‌باشد. ابتدا با انجام مطالعات کتابخانه‌ای (مقالات، کتب و طرحهای انجام شده) به استخراج ادبیات پژوهش و پیشینه‌ی آن پرداخته می‌شود. سپس آمار اشتغال (رسمی و غیررسمی در مناطق محروم (شهر و روستا)) ارائه می‌گردد و در پایان سؤالات و فرضیه‌های پژوهش با توجه به آمار جمع‌آوری شده و با کمک برخی از روشهای آمار استنباطی پاسخ داده می‌شود. با توجه به حجم بالای جامعه آماری و نامحدود بودن آن، لزوم نمونه‌گیری احساس می‌شود. لذا در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای سلسله مراتبی استفاده می‌شود. به‌طوریکه ابتدا، مناطق محروم استانهای منتخب مورد بررسی قرار گرفته و در مرحله‌ی بعد، از بین آنها با روش نمونه‌گیری قضاوتی، مناطقی که از اهمیت بیشتری برخوردارند انتخاب شده و مورد بررسی قرار می‌گیرند. شایان ذکر است به منظور انجام عملیات تخمین، از نرم افزارهای مایکروسافت اکسل و SPSS استفاده شده است.

۱-۸- نوآوری پژوهش

۱- هر چند تاکنون پژوهش‌های مختلفی به بررسی اشتغال و بیکاری در کشور پرداخته‌اند، اما کمتر پژوهشی موضوع ریشه‌یابی موانع اشتغال در کشور به خصوص روستا و مناطق محروم را مورد بررسی قرار داده است.

۲- در این پژوهش شاخص‌های تأثیرگذار بر بسترسازی اشتغال نیازمندان و همچنین اشتغال غیررسمی در سطح کشور مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد که مشابه این بحث در ادبیات یافت نشد.

۳- در پژوهش حاضر از سویی ریشه‌های موانع اشتغال در کشور مورد بررسی قرار می‌گیرد و از سوی دیگر با مطالعه‌ی شرایط اشتغال رسمی و غیررسمی و همچنین محرومیت نیازمندان از اشتغال رسمی در شهر و روستا، راهکار حل معضل بیکاری و رونق اشتغال از جمله صنایع کوچک ارائه می‌گردد.

۱-۹- واژه های کلیدی

۱-۹-۱- اشتغال رسمی: اشتغالی با دستمزد مصوب اداره کار، همراه با بیمه و بازنشستگی (محقق ساخته، ۱۳۹۷).

۱-۹-۲- اشتغال غیررسمی: اشتغال بدون قرارداد کتبی بین کارگر و کارفرما، با دستمزد پایین‌تر از مصوب اداره کار، بدون بیمه و بازنشستگی (محقق ساخته، ۱۳۹۷).

۱-۹-۳- بیکار: تمام افراد ۱۰ساله و بیشتری که در هفته مرجع، دارای اشـــتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی نباشند، در حلیکه برای اشتغال آماده باشند و یا جویای کار باشند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳).

۱-۹-۴- اشتغال زایی: ایجاد شغل برای بیکاران از طریق ایجاد واحدهای تولیدی، اداری یا خدماتی (محقق ساخته، ۱۳۹۷).

۱-۹-۵- روستا: محدوده‌ای جغرافیایی واقع در یک دهستان، یک واحد اجتماعی و تشکیلاتی و جایی که در آن گروه‌هایی از مردم روستایی برای همکاری در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی گرد هم تجمع یافته‌اند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳).

۱-۹-۶- اشتغال: وضعیت مشارکت فرد در ارتباط با فعالیت های اقتصادی (محقق ساخته، ۱۳۹۷).

۱-۹-۷- حداقل دستمزد: مقدار قابل جبران خدمات نیروی کار که کارفرما موظف به پرداخت در طی دوره معین قرارداد است و براساس توافق طرفین و یا کارفرما امکان کاهش پرداخت از این سطح وجود ندارد (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۷).

فصل دوم:

مبانی نظری پژوهش

۲-۱- مقدمه:

عوامل متعددی در انحطاطِ روستاها دخالت دارند، از جمله خشکسالی، محرومیت‌های مانده از گذشته و عدم حمایت برخی قوانین که نتیجه آن‌ها مهاجرت بوده و موجب نابودی روستاها شده است. برخی از این عوامل جزء عوامل انسانی و قابل کنترل و برخی نیز غیر قابل کنترل می باشد. در این فصل پس از مروری بر ادبیات و مبانی نظری پژوهش، مطالعات مشابه داخلی و خارجی مرتبط با این پژوهش مرور می شود تا در پایان، الگوی اولیه پژوهش برگرفته از ادبیات استخراج و سپس در فصول دیگر و پس از تکمیل الگو و اصلاح آن طبق نظر خبرگان، به الگوی نهایی و مورد نظر طبق اهداف پژوهش دست یابیم.

۲-۲- عوامل اصلی انحطاطِ روستا

مهاجرت روستاییان به شهرها و عدم امکان سرمایه گذاری در روستا، اصلی ترین عواملی هستند که موجب انحطاط روستاها می شوند که در ادامه این عوامل را به تفصیل مورد بررسی قرار می دهیم.

۲-۱-۲- بازشناسی عوامل موثر در مهاجرت‌های روستاییان

تقریباً در تمامی مکان‌های جغرافیایی، مهاجرت روستاییان وزن سنگینی را در گروه سنی ۱۵ تا ۳۰ سال دارد. جا به جایی‌های بدون برنـامه جمعیت، بخصوص از مناطق روستایی به مناطق شهری آثار ناهنجار ذیل را به همراه داشته است:

الف) نتایج جمعیتی، که موجب برهم زدن نسبت جنسی در مناطق شهری و روستایی شـده است.

ب) نتایج اقتصادی، که به از دست دادن سرمایه انسانی روستا منجر شده که نتیجه آن، شیوع اقتصاد بیمار در مناطق روستایی است.

ج) نتایج اجتماعی و فرهنگی، که شکست کنترل سنتی خانواده در نسل جـوان و تقابل بین سنت و مدرنیسم را در پی داشته است.

د) نتایج سیاسی، که به فرار مغزهای روستایی و برهم خوردن هرم قدرت در روستـا منجر شده و بدین ترتیب هرم قدرت که می‌توانست به وسیله نخبگـان روستایی شکل گیرد، از بین رفتـه است. داسگوپتا (۱۹۸۱) در تحلیلـی جـامع در مقـاله‌ی خـود تحت عنـوان «چرا مردم مهاجرت می‌کنند»، می‌نویسد: «مهاجرت ارمغان فقـر در مناطق روستایی است و برتری کمّیِ زنان و سالخورده‌شدن جمعیت از پیامد های آن محسوب می‌شود[۱]». لازم است بدانیم که به استناد گزارش مرکز آمار ایران، نسبت ساکنان روستاها به جمـعیت کل کـشور طی ۳۰ سـال گذشـته از ۴۵٪ به ۲۵٪ کاهش یافته است که در این قسمت به دلایل مهاجرت پرداخته می‌شود.[۲]

در تبیین دلایل مؤثر بر مهاجرت‌های روستا به شهر، گروهی چون اوکو[۳] با مطالعه‌ی جوامع روستایی در کشورهای آفریقایی، مهاجرت را امری اجباری و از روی ناچاری به عنوان آخـرین راه قلمداد می‌نمایند،

---

۱ - Dasgupta, Biplab, UNESCO Press ۱۹۸۱

۲ - مرکز آمار ایران، سرشماری سال های ۶۵ و ۹۵

۳ - اوکو، جان؛ ۱۹۹۶

یعنی موقعیتی که یک خـانـوار، تمـام امیـد خـود را بـرای بقـا از دست می‌دهد و چـاره‌ای جز مهـاجرت نمی‌بیند و اقدام به مهاجرت می‌نماید.[۴]

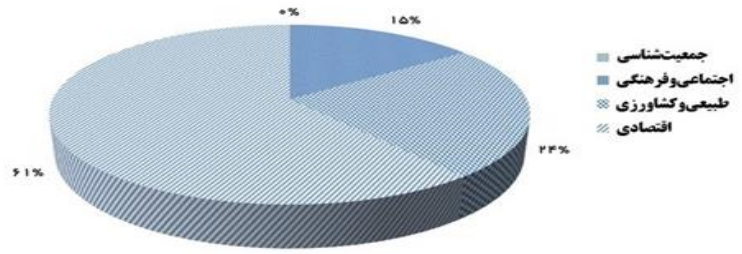
در کشور ما، مهـاجرت در گذشته نیز وجود داشته است، ولی در چند دهه اخیـر روند صعودی داشتـه و به صورت یک مسأله اجتماعی درآمده و مشکلاتی را برای مسئولین و جامعه به وجود آورده است. به طوری که در حال حاضر چندین روستا وجود دارند که ساکنان آن به پنجاه نفر نمی رسند و برخی نیز کاملاً خـالی از سکنه شده اند. طبق پـژوهش قـاسمی اردهـایی[۵]، عامل اقتصـادی با ۵۴/۷٪، دلایل اجتمـاعی و فـرهنگی با ۲۵/۵٪، موارد طبیعـی و کشـاورزی با ۱۳/۲٪ و جمعیت‌شناسی با ۶/۶٪ به ترتیب بیشترین درصد علل مهـاجرت را تشکیل می‌دهند. در عامل اقتصادی مهاجرت، بیش از ۵۰٪ موارد مربـوط به کمبود تسهیلات، بیکـاری و سطح پایین درآمد است که خود گویای تمرکز یافتن عوامل دافعه در عامل اقتصادی مهاجرت می‌باشد. چنانچه در جدول ۱ ملاحظه می‌شود در علت اقتصـادی مهاجرت، عوامل جاذبه‌ی شهری به اندازه‌ی دافعه‌ی روستایی نتوانسته‌اند خود را نشـان دهند.

جدول ۲-۱- توزیع عوامل جاذبه، دافعه، تبعی و شخصی در علل چها گونه مهاجرت از روستا به شهر

عوامل / علل	جاذبه		دافعه		تبعی		شخصی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
اقتصادی	۲۲	۳۸	۳۶	۶۲	-	-	-	-
اجتماعی و فرهنگی	-	-	۹	۳۳	۸	۳۰	۱۰	۳۷
جمعیت شناسی	-	-	-	-	-	-	۷	۱۰
طبیعی و کشاورزی	-	-	۱۴	۱۰۰	-	-	-	-
کل	۲۲	۲۰/۷	۵۹	۵۵/۷	۸	۷/۶	۱۷	۱۶

۴ - طاهرخانی، مهدی؛ ۱۳۸۰

۵ - قاسمی اردهایی، علی؛ ۱۳۸۵



شکل۲-۱- توزیع نسبی تاثیر عامل دافعه در علل چهارگونه مهاجرت

شکل ۲-۱ نشان می‌دهد مهاجرت روستاییان بیشتر به خاطر مشکلات اقتصادی است که از روستا متنفر شده و از آن گریزانند. در مجموع می‌توان گفت که نقش عوامل دافعه‌ی روستـایی در مهـاجرت روستا به شـهر بیشتر از سایر عوامل به خصوص عامل جاذبه‌ی شهری است. برخلاف تصور عمومی که زرق و برق شهری را عاملی مهم در مهاجرت روستاییان به شهر می‌دانند، بررسی حاضر، نقش دافعه‌های روستایی را تعیین‌کننده‌تر دانسته است. به نظر می‌رسد که مهاجران روستا به شهر، در اثر دافعه‌های روستایی است که مجـذوب جوامع شهری می‌شوند نه این که جوامع شهری فی‌نفسه مجذوب‌کننـده باشنـد.[۶] اندرسون فقر روستاییـان را عامل اصلی مهاجرت به شهرها می‌داند و معتقد است که روستاییان برای فرار از آسیب‌های نـاشی از فـقـر به شهرهـا مهـاجرت می‌کنند.[۷]

مرکز آمار ایران بیان می‌کند که ۹۵٪ از محصولات کشـاورزی در روستـاها و از طرف دیگر، ۶۵٪ از ارزش افـزوده‌ی محصولات کشاورزی در شهرهـا تولید می‌شود.[۸] یعنی روستـا مترادف با کشـاورزی شده است. در حالیکه قابلیت‌های اقتصـادیِ روستا فراتر از این است و ما به عنوان همیاران روستا معتقدیم که روستا می تواند تولید ثروت و شغل داشته باشد. ما بایـد این دیدگاه را اصلاح کنیم و اجـازه ندهیم که این روند ادامه یابد. اگـر به مبانی توسعه‌ی دیگر کشورها نگاه کنیم دنیا بر روی دو فاکتور مهم سرمایه‌گذاری کرده که نخستین آن نیروی انسانی است و دوم توسعـه از کنـار دریـا است. اما در ایـران به نیـروی انسانی ساکن در روستاها و تربیت آن توجه نمی‌شود و استـان‌های کنـار آب، به خصوص شهرهای جنوبی کشور را توسعـه نیـافته یـا کمتر توسعه‌یـافته می‌بینیم. با عنایت به تـأکید رهبـر معظم انقلاب بر توسعـه‌ی روستاهـا که در بند ۲۰ سیاست های کلی برنامه‌ی ششم توسعه فرمودند: روستـا «کـانون تـــولید و ارزش‌آفرینی» است و

---

۶ -قاسمی اردهایی، علی؛ ۱۳۸۵

۷ -Anderson, Jock R. ,۲۰۰۲

۸ -رضوی، سید ابوالفضل ، ۱۳۹۵

نه تنها باید جمعیت ساکن در آن تثبیت شود بلکه باید افزایش نیز داشته باشد[۹]، لازم است که مهاجرت معکوس از شهر به روستا اتفاق بیفتد و توسعه در روستاها محقق شود.

فقدان تناسب در سرمایه‌گذاری‌های شهری و روستایی باعث افزایش نسبی شدت مهاجرت روستاییان شده است.[۱۰] در کشورهای در حال توسعه و از جمله ایران، مهاجرت از روستا به شهر در زمره‌ی مهم‌ترین مسائل اجتماعی و اقتصادی به شمار می‌آید. این مهاجران هم در مبدأ و هم در مقصد مسائل و مشکلاتی از جمله: بروز نابسامانی‌های متعدد ناشی از فشار بر امکانات محدود در جوامع شهری، بیکاری و کم‌کاری، کمبود فضاهای زیستی و آموزشی، آلودگی هوا و محیط زیست، سالخوردگی و زنانه‌شدن نیروی کار کشاورزی، تخلیه‌ی روستاها و ... را به وجود می‌آورند.[۱۱] مسئله‌ی مهاجرت صرفاً به روستا مربوط نمی‌شود بلکه سکه‌ای دورویه است که یک روی آن به مسائل روستایی و دیگری به مسایل شهری مربوط می‌شود. تهی شدن روستاها از نیروی انسانی که پایه‌ی استقلال کشور است، اقتصاد کشور را با رکود مواجه می‌کند. همچنین با انبوه‌شدن جمعیت در شهر، ضمن اضافه‌شدن تعداد مصرف‌کنندگان، نیاز به منابع تولید به ویژه تولید کشاورزی نیز افزایش می‌یابد، و همچنین، موجب افزایش مشاغل کاذب، انگلی و انحرافات اجتماعی می‌شود که برای دولت هزینه‌ساز است و مشکلات بسیاری را به همراه دارد.[۱۲]

نتیجه‌ی نهایی مهاجرت از روستا به شهر، نابودی کامل شکوفایی ملی و از دست دادن آزادی است چرا که انحطاطِ روستا به مثابه انحطاطِ تمدن است، تمدنی که ضامن قانون شهروندی و حفظ حرمت آزادی انسان است.[۱۳] به گزارش مرکز آمار ایران، سالخوردگی روستاها نتیجه‌ی مهاجرت به شهرها می‌باشد. مهیا نبودن شرایط اشتغال موجب کاهش جمعیت، انحطاط، و سالخوردگی جمعیت در روستاها شده است. عامل اقتصادی به طور خاص موجب شده که تقریباً همه‌ی کارگران روستایی به صورت غیررسمی (بی‌بهره از مزایای بیمه و بازنشستگی) مشغول به کار باشند.

پس از انقلاب اسلامی، صنایع کوچک به وزارت صنایع منتقل، و پس از مدتی منحل شد. از آن زمان سازمانی مخصوص به هدف خاصِ رشد و توسعه‌ی صنایع کوچک، جهت ارائه‌ی رهنمودها و خط‌مشی

---

۹ -پایگاه اطلاع رسانی رهبری، ۱۳۹۴

۱۰ -موسوی و گنجیان، ۱۳۸۲

۱۱ -قاسمی اردهایی، علی؛ ۱۳۸۵

۱۲ -گودرزی، سعید؛ ۱۳۹۰

۱۳ -پیتیبِه، ژان؛ ۱۳۶۹

های مشخص با توجه به شرایط خاص صنایع کوچک وجود ندارد.[۱۴] این آمار تکان‌دهنده مبیّن عملکرد ما در روستا می‌باشد که طبق گزارش ویژه‌ی دولت، تعداد ۱۰/۳ میلیون نفر روستایی، بیکار هستند.[۱۵] دیویس و همکاران در تحقیقی با عنوان مقایسه‌ی فعالیت‌های درآمدزای روستایی بین کشورها، به مطالعه در نواحی روستایی کشور پرداختند. [۱۶] نتایج نشان داد که «در بسیاری از کشورها، بزرگترین سهم از درآمد در مناطق روستایی، ناشی از فعالیت‌های خارج از کار کشاورزی است».

در حال حاضر، تنها راه‌حل ممکن برای حل مشکلات روستاها و بخش کشاورزی، استقرار صنایع کوچک در روستا است. نظریه‌ی صنعتی‌شدن مناطق روستایی برای ایجاد اشتغال پایدار، به عنوان آخرین چاره‌ی کار برای حل مشکل فقر است که هم‌اکنون بخشی بالقوه در راستای حل مشکل بیکاری و عاملی تسکین‌دهنده برای مناطق محروم و روستایی محسوب می‌شود. صنایع کوچک روستایی به لحاظ توانایی بالایی که در جذب نیروی کار دارند منابع عمده‌ای برای کسب درآمد هستند که منجر به کاهش شکاف درآمدی در روستا می‌شود. این بخش می‌تواند برای گروه‌های کم‌زمین یا فاقد زمین که درآمد کشاورزی پاسخگوی نیازهایشان نیست، به ویژه در دوران رکود کشاورزی (یعنی زمانی که تقاضا برای نیروی کار نسبت به فصل کاری کمتر است) اشتغال و درآمد ایجاد کند. بی‌تردید، اشتغال‌زایی این بخش، از خروج نیروی کار از روستاها که عامل اصلی رشدِ لجام‌گسیخته‌ی حاشیه‌ی شهرها و مشکلات عدیده‌ی اقتصادی-اجتماعی است جلوگیری می‌کند.[۱۷] باید بررسی کرد که چرا صنایع کوچک در روستاهای کشور، توسعه نیافته و هر روز به نابودی نزدیک‌تر می‌شوند؟! به چه دلیل سرمایه‌گذاران حاضر به فعالیت در روستا نمی‌باشند؟!

۲-۲-۲- دلیل عدم سرمایه‌گذاری در روستا

به منظور رونق اشتغال در صنایع کوچک و روستایی، لازم است که قیمت تمام‌شده‌ی تولیدات روستایی با محصولات شهری قابل رقابت باشد تا منجر به افزایش تقاضا برای خرید محصولات روستایی شود. در تعیین قیمت تمام‌شده‌ی کالا، عوامل هزینه‌ای مختلفی تأثیرگذارند که از بین آن‌ها هزینه‌های مربوط به قیمت ماشین‌آلات، قیمت مواد اولیه و مبلغ خرید مشتری نهایی، در شهر و روستا یکسان می باشد، ولی هزینه‌های مربوط به انتقال مواد اولیه، قطعات، محصولات، آوردن نیروی کار متخصص و

---

۱۴ -بیک محمدی، ح؛ ۱۳۸۶

۱۵ -ویژه نامه آماری روز روستا، ۱۳۹۴

۱۶ -Davis, B. winters, P. carletto, G. ۲۰۱۰

۱۷ -Skinner, N. M, Alun,E. J. and Kuhn,R. G, ۲۰۰۳

کـارفرمـای با تجربـه از شهـر به روستـا، متفـاوت بوده و در روستا گـران‌تر از شهـر است. در واقع، علت اصلـی بالارفتـن قیمت تمـام‌شـده و گـرانی تولیـدات روستـایی نسبت به محصولات شهـری، همین عـوامل هستنـد که در نهـایت منجـر به عدم تولید در روستا می‌گردد که نتیجه‌ی آن بیکـاری و عدم اشتغال در شـرایط فعلی روستـا است.

برای موضوعِ دوری راه و بالارفتن هزینه‌های نقل و انتقال در روستا کار خاصی نمی‌توان انجام داد، ولی عـامل مهمی که در تعیین قیمت کـالا تأثیر دارد و بـاید مـورد تـوجه قـرار گیرد موضوع دستمـزد کارگران شهری و روستایی است. بنا بر قـوانین فعلی که در آن حداقل دستمزد کارگران شهری و روستایی یکسان در نظـر گرفته شـده، دلیلی برای ایجاد اشتغال در روستا باقی نمی‌ماند و در این شرایط، انحطاط روستاهای کشور با سرعت بیشتری ادامه خواهد داشت. با توجه به بیکاری بیمارگونه‌ی موجود، تنهـا راه کم‌کردن هزینه‌ی محصولات روستایی، ایجاد قـانون دستمزد مستقل برای روستاییان است.

لازم به ذکر است که پـرداخت وام‌های بانکی کم‌بهره و یا وام‌های مشـاغل زودبازده، مشکل اشتغال در روستا و مشاغل کوچک را حل نمی‌کند و همان‌گونه که شاهد هستیم، از گذشته تـا به حـال، این وام ها از یک سـو باعث افزایش تورم شده و از سوی دیگر، برخی وام‌گیرندگان مبلغ وام را در موارد غیر از اشتغـال، صرف کردند و توان بازپرداخت اقساط را نداشته و بدین ترتیب، با بلوکه‌شدن پول در نزد اشخاص، سرمایه‌ی بانک‌ها و دولت‌ها از بین رفتـه است. همچنین کمک‌های دولت مبنی بر پرداخت قسمتی از دستمزد و یا بیمه‌ی کارگران کم‌اثر بوده، چرا که سهم کارفرما در پرداخت حق بیمه‌ی کارگر، حدود یک هفتم حقوق وی می‌باشد که توسط دولت پرداخت می‌شود و این میزان برای جبران هزینه های کارفرما برای حضور در روستا کفایت نمی‌کند، زیرا مشاغل کوچک در ذات خود، امکان پرداخت حداقل دستمزد را ندارند و بستر اشتغال و رقابتی‌بودن محصول در روستا مهیا نشده است. در عین حال این خدمات فقط به افراد محدودی که به مراکز اصلی کار نزدیک بودند، تعلق گرفته است و نیازمندانی که امکان دسترسی به مراکز تولیدی بزرگ را ندارند از این حداقل خدمات بی‌بهره مانده‌اند. به نظر می رسد تدابیر گذشته و قوانین موجود برای رفع معضل بیکاری مؤثر نبوده است. همان‌گونه که برای مسائل جزئی‌تر، کارشناس خارجی استخدام می‌کنیم، لازم است فارغ از تعصبات گروهی و با استفاده از تجربه های موفق جهانی، اقدام جدی برای اصلاح شرایط کار انجام شود.

سالیان متمادی است که شورای عالی کار حداقل دستمزد در سراسر کشور را (چه در شهر و چه در روستا) یکسان اعلام می‌کند و یکی از دلایلی که بیان می‌کند، این است: «مگر خون کارگران شهری از کارگران روستایی رنگین‌تر است که دستمزد بیشتری دریافت کنند؟» نتیجه‌ی این تفکر اشتباه این بوده که طی ۳۰ سال گذشته، جمعیت روستا نسبت به شهر از ۴۵٪ به ۲۵٪ کاهش یافته است. در شرایط

کنونی هم که دستمزدها مساوی هستند دیگر دلیلی برای حضور کارفرمایان در روستا و ایجاد شغلی در آنجا وجود ندارد چرا که هزینه‌ی تولید محصولات در روستا بالاتر از شهر می‌شود و تولید در این مناطق توجیه‌پذیر نیست. در حال حاضر که دستمزد شهر و روستا برابر است، کارفرما ریسک سرمایه‌گذاری در روستا را نمی‌پذیرد. برای نمونه، در نظر بگیرید که برای تهیه‌ی یک کالا دو گزینه‌ی خرید از فروشگاه محلی و خرید از فروشگاه خارج شهر را داریم. ما تنها در صورتی فروشگاه خارج از شهر را انتخاب خواهیم کرد که کالای آن ارزان‌تر باشد، و در غیر این صورت، به فروشگاه محلی مراجعه می‌کنیم. شرایط برای کارفرمایان نیز همین‌گونه است. او به شرطی در روستا سرمایه‌گذاری خواهد کرد که کارگر آن ارزان‌تر باشد و در غیر این صورت، از اشتغال‌زایی صرف نظر می‌کند و کارگر روستایی همچنان بیکار می‌ماند. به بهانه‌ی حمایت از کارگر روستایی، با تصویب‌کردن دستمزدهای مساوی، مشاغل روستایی حذف و روستاییان روانه‌ی شهرها شده‌اند. در این حالت، درخواست شغل در شهر زیاد شده و با کم‌شدن فرصت های شغلی موجود، شرایط بهره‌کشی از کارگران به وجود آمده است، زیرا در شهر و روستا، نظام عرضه و تقاضا به‌هم خورده است.

اطلاعات فوق مبیّـن این موضوع است که روستاهای کشور مورد بی‌عدالتی و بی‌مهری قانونی قرار گرفته‌اند و در واقع، قانون فعلی کار برای روستاها مصوب نشده است و به واسطه‌ی همین قوانین نامربوط، که قابل اجرا نمی‌باشند، این میزان از بی‌قانونی در روستاهای کشور رواج یافته است.

۲-۳- بررسی موانع اصلی اشتغال در روستا

در قسمت قبل مشخص شد که عامل اقتصادی مهم‌ترین علت مهاجرت و انحطاط روستا می‌باشد و مهم‌ترین دلیل آن عدم مزیت سرمایه‌گذاری در روستا است. در این قسمت، موانع اشتغال در روستا را بررسی می‌کنیم که برخی از موانع اصلی اشتغال در روستا و صنایع کوچک مربوط می‌شود به:

۱-بخشی از مواد قانون کار و عدم اجرای آن در بعضی موارد

۲-تحریم‌های ظالمانه، نوسانات نرخ ارز و تورم

۳- قاچاق کالا

برای روشن شدن مورد اول، قانون کار کشور را با پیشنهادات سازمان جهانی کار که معتبرترین مرجع بین‌المللی و بزرگ‌ترین مدافع کارگران در دنیا است، مقایسه می‌کنیم و در ابتدا به معرفی این سازمان می‌پردازیم.

سازمان جهانی کار که به اختصار ILO نامیده می‌شود، «تنها ارگان سه جانبه‌ی سازمان ملل متحد است که از سال ۱۹۱۹ به دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران ۱۸۷ کشور عضو خود در تنظیم استانداردهای کار، توسعه‌ی سیاست‌ها و تدبیر برنامه‌هایی جهت ترویج کار مناسب برای همه‌ی زنان و مردان کمک می‌کند.». این سازمان ۲،۷۰۰ عضو دارد که اکثر آن‌ها نمایندگان کارگری از سراسر دنیا می‌باشند. سازمان جهانی کار در انتهای مقاله‌ی «راهنمای تعیین حداقل دستمزد» منتشر شده در ۱۸ آگوست ۲۰۱۷ [۱۸] اظهار می‌دارد:«کاهش نابرابری و ترویج کار شایسته برای همه‌ی زنان و مردان، به عنوان اهداف اصلی سند توسعه ی پایدار، در مصوبه‌ی سال ۲۰۱۵ سازمان ملل متحد شناخته شده است».

از زمان تأسیس سازمان جهانی کار، حداقل دستمزدها از موضوع‌های مهم این سازمان بوده است. براساس این دیدگاه که صلح جهانی پایدار تنها در صورتی ایجاد می‌شود که بر پایه‌ی عدالت اجتماعی بنا شود، اساسنامه‌ی این سازمان در مقدمه‌ی خود به بهبود ضروری و فوری شرایط کاری اعم از شروط و قوانین دستمزد قابل قبول برای زندگی اذعان داشته است.[۱۹]

در همین راستا خاطر نشان می‌کنیم که تحقیق و اظهار نظر در مورد قوانین امری مطلوب است، ولی مشروط به آنکه دانش و اطلاعات محدود خودمان را بر استانداردهای بین‌المللی که با تلاش فراوان از سوی علاقه‌مندانِ به کار و کارگر مصوب شده‌اند، ارجح ندانیم.

۲-۳-۱- تناقض‌های قانون کار کشور با استانداردهای سازمان جهانی کار (ILO)

ایران در شاخص بین‌المللی سهولت ایجاد کسب و کار، تا سال قبل در رتبه‌ی ۱۲۰ جهان قرار داشت و اکنون به رتبه‌ی ۱۲۷ رسیده است! چرا این اتفاق برای ایران افتاده است؟ سازمان جهانی کار در صفحه ی ۲۶ از مقاله‌ی راهنمای تعیین حداقل دستمزد[۲۰]، عنوان کرده است که: «حداقل دستمزدهایی که برنامه‌ریزی ضعیف دارند، می‌توانند رفاه کارگران را بـه خطر اندازند و اقدامات سودمند را از پایه خراب کنند و مشوق‌های اقتصادی برای اجرای حداقل دستمزد را بی‌فایده کنند».

حال به بررسی تناقض‌های قانون کار کشور با موازین بین‌المللی می‌پردازیم:

۲-۳-۱-۱- تناقض اول: عدم توجه به مناطق محروم و مشاغل کوچک

---

۱۸ -قسمت انتشارات وبسایت سازمان جهانی کار

۱۹ - قسمت تعریف حداقل دستمزد، وبسایت سازمان جهانی کار

۲۰ -منتشر شده در آگوست ۲۰۱۷

از سالیان گذشته اقتصاددانان و جامعه‌شناسان به این نتیجه رسیده‌اند که مزد دریافتی یک فرد عادی، در صورت داشتنِ کار تمام وقت، باید پاسخگوی حداقل نیازهای اساسی زندگی او باشد. در غیر این صورت، موجب پدید آمدن اخلال در جامعه شده و هزینه‌های سنگینی را برای جامعه در پی خواهد داشت؛ زیرا فرد ناچار می‌شود قید بعضی از مخارج اصلی زندگی خود مانند تغذیه، درمان و سرپناه مناسب را بزند و یا مرتکب اعمال خلاف قانون شود که در هر دو صورت عواقب آن گریبان فرد و جامعه را می‌گیرد.

برای رسیدن به این هدف در اکثر کشورهای دنیا کارفرمایان مکلف به پرداخت حداقل دستمزدِ قانونی به کارگران خود می‌باشند.[۲۱] به همین دلیل، قانون‌گذار در ماده‌ی ۴۱ قانون کار کشور، شورای عالی کار را به شرح زیر موظف کرده است که همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را مشخص نماید. [۲۲]

متن کامل ماده‌ی ۴۱ قانون کار کشور بیان می‌دارد: شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱) حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲) حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محوّل‌شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی خانواده‌ای که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

جای سؤال است که چرا این قانون، پاسخ‌گوی حداقل نیاز کارگران نیست؟ مگر نباید این حداقل به گونه ای تصویب شود که زندگی یک خانواده را تأمین نماید؟ چه عاملی مانع بالابردن حداقل مزد می‌شود؟ برای تعیین این عدد، هر ساله شورای عالی کار جلسه ای با حضور نماینده‌ی کارگران، نماینده‌ی کارفرمایان و نماینده‌ی دولت تشکیل می‌دهد. روال هر ساله این بوده است که نماینده‌ی کارگران سعی در بالا بردن این عدد و نماینده‌ی کارفرمایان سعی در پایین‌آوردن آن دارد. نماینده‌ی دولت نیز می‌کوشد با در نظر گرفتن مصالح امنیتی کشور، تعادلی میان دو پیشنهاد ایجاد کند.

کارگران می‌گویند که این حداقل مصوب، کفاف زندگی آن‌ها را نمی‌دهد، و کارفرمایان می‌گویند با افزایش آن، بسیاری از صنایع که هم‌اکنون بازدهی مناسبی ندارند ورشکسته می‌شوند و کارگران آن صنایع دیگر نمی‌توانند همین حداقل را نیز دریافت کنند و به جمعیت بیکار کشور افزوده می‌شود. پس راه حل مناسب

---

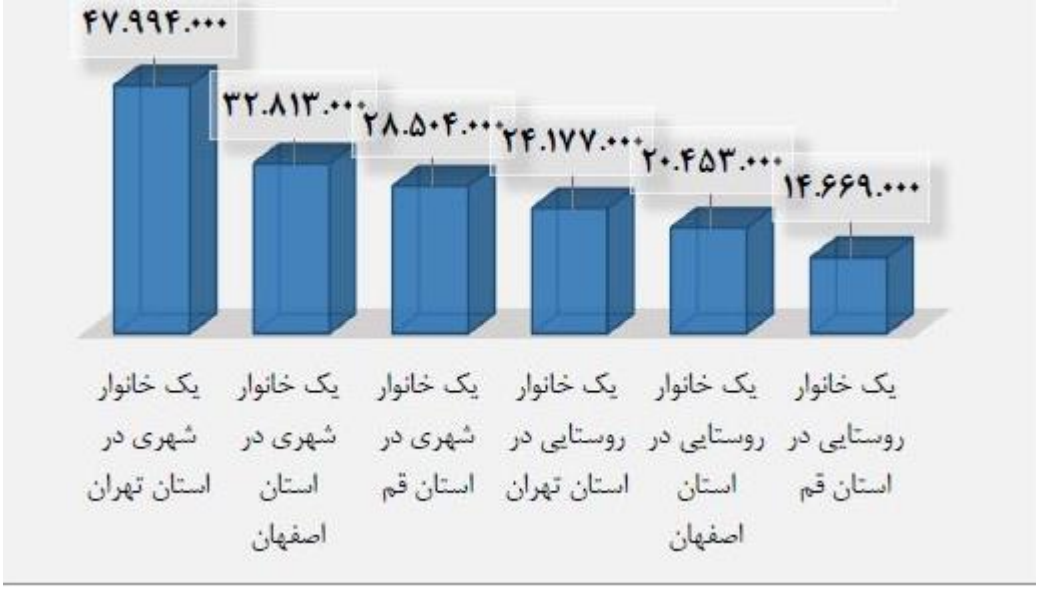
۲۱ -حداقل دستمزد: مقدار حداقل جبران خدمات نیروی کار که کارفرما موظف به پرداخت در طی دوره معین قرارداد است و براساس توافق طرفین و یا کارفرما، امکان کاهش پرداخت از این سطح وجود ندارد. (صفحه‌ی ۴ خلاصه‌ی راهنمای تعیین حداقل دستمزد، سازمان جهانی کار)

۲۲ -جهانگیر منصور، کتاب قانون کار

چیست؟ چگونه می‌توان پاسخ‌گوی این دو تضاد بود؟ سایر کشورها چگونه با این مسأله مواجه شده‌اند؟ آیا با ادامه‌ی روند موجود، روزی می‌رسد که این مشکل حل شود؟ و اینجاست که هیچ پاسخی از مسئولان ذی‌ربط شنیده نمی‌شود!

بدون شک راه‌حل نهایی و بلند مدت این مسأله، بالابردن سطح بهره‌وری در صنایع کشور و جهت‌گیری به سوی صنایع دانش‌بنیان است که همگی جزئی از پارامترهای مقاوم‌سازی اقتصاد کشور است. اما راه‌حل امروز چیست؟ آیا می‌توان به گونه‌ای عمل کرد که در شرایط فعلی، وضعیت معیشتی کارگران ارتقاء یابد؟

اگر بار دیگر متن قانون را دقیق‌تر مرور کنیم، متوجه می‌شویم که قانون‌گذار به این نکته‌ی بسیار مهم توجه داشته است و می‌گوید: «میزان حداقل مزد کارگران باید برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ارائه شده تعیین شود». این مطلب روشن است که حداقل هزینه در شهری همچون تهران با روستایی در استان قم، اصفهان و یا کرمان خیلی متفاوت است. پس اجرای صحیح قانون، راه‌حل بسیار آسانی است که نیاز به یک بررسی کارشناسی دارد. بدین منظور در اینجا تفاوت هزینه‌ی زندگی در تهران را با برخی مناطق، به استناد مرکز آمار ایران مقایسه می‌کنیم،[۲۳] تا مشخص شود که حداقل دستمزد در مناطق مختلف کشور باید چگونه باشد.. شکل۲-۲ نشان دهنده‌ی این تفاوت می‌باشد.



شکل۲-۲- متوسط هزینه خانوار در سال ۹۶ (ریال)

۲۳ -چکیده نتایج طرح آمارگیری هزینه و درآمد خانوار شهری و روستایی سال ۱۳۹۶، مرکز آمار ایران، ص ۲۰

با توجه به آمار فوق که متوسط هزینه‌ی یک خانوار در تهران، بیش از سه برابر هزینه‌ی یک خانوار در روستای قم می‌باشد به نظر منطقی است که حداقل دستمزد در شهر تهران باید بیشتر از سه برابر حداقل دستمزد در روستای استان قم باشد. یعنی با یکسان اعلام‌شدن حداقل مزد برای کل کشور، در حق کارگران شهری نسبت به کارگران روستایی، و شهرهای بزرگ نسبت به شهرهای کوچک، بی‌عدالتی اتفاق می‌افتد و حق کارگران شهری در دریافت دستمزد بیشتر ضایع شده است.

در عین حال، عمل‌نکردن به مفاد قانون کار باعث تضییع حق کارگران روستایی و شهرهای کوچک شده است، زیرا با توجه به دستمزد مساوی در شهر و روستا و بالا بودن هزینه‌های تولید در روستا، سرمایه گذاری در روستا اتفاق نمی‌افتد (که در بخش قبل به دلایل آن اشاره شد)، و موجب می‌شود کارگران روستایی تشویق شوند به شهرهای بزرگ و کلانشهرها مهاجرت کنند تا بیکار نمانند.

اگر در هر منطقه از کشور، حداقل مزد به گونه ای انتخاب شود که پاسخ گوی حداقل نیازهای خانوار باشد، دیگر برای کارگر و کارمند که حداقل مزد را دریافت می‌کنند، فرقی ندارد که در کجا کار کنند. روشن است که اگر برای یک کارگر در شهر و روستای خودش چنین شرایط کاری مهیا باشد، دلیلی وجود ندارد که به آن کار مشغول نشده، شهر و آشنایان خود را رها کند و به کلان شهری مثل تهران بیاید و حقوقی بگیرد که باز هم حداقل هزینه‌های زندگی او را تامین نمی‌کند.

همچنین اگر صنایعی که حاشیه‌ی سود کمتری دارند، حداقل دستمزد کمتری داشته باشند (طبق ماده‌ی ۴۱ قانون کار) این صنایع خواهند توانست در شهرهای کوچک و روستاها احیاء شوند. در این حالت، علاوه بر توسعه‌ی آن‌ها، آمار بیکاری در روستا کم می‌شود و مهاجرت اجباری به کلانشهرها برای یافتن کار، کاهش می‌یابد. در این حالت برنده‌ی اصلی، جامعه‌ی روستایی خواهد بود، زیرا امکان اشتغال پیدا می‌کند و قانون، مانع اشتغال این افراد نمی‌شود، که نتیجه‌ی آن جلوگیری از مهاجرت بوده و حتی امکان معکوس‌شدن مهاجرت از شهرها به روستاها به وجود خواهد آمد. ناگفته نماند، سود دیگر آن برای کارگران شهرهای بزرگ خواهد بود که با توجه به هزینه‌های بیشتر در زندگیشان، دستمزد بالاتری را نسبت به کارگران روستاها دریافت خواهند کرد.

به نظر می‌رسد قانون‌گذار اصرار داشته است با این استدلال که بعضی از مشاغل کم‌بازده، بعضی متوسط و بعضی بسیار سودمند هستند، مشاغل را از یکدیگر تفکیک کند. در صورت تفکیک حداقل دستمزد برای مناطق و مشاغل مختلف، می‌توان امیدوار بود که هر منطقه با توجه به ویژگی‌های خود دارای شغل های خاص باشد. واحد تحقیق و پژوهش مجلس شورای اسلامی اعلام داشته که: «حداقل دستمزد بر اساس مناطق، با توجه به پراکندگی نرخ بیکاری آن‌ها و میزان بهره‌وری نیروی کار تعیین شود. در واقع

هرچه تفاوت نرخ بیکاری در مناطق جغرافیایی مختلف بالاتر باشد و یا بهره‌وری نیروی کار از تفاوت بیشتری برخوردار باشد، انعطاف حداقل دستمزد می‌تواند اشتغال و بهره‌وری نیروی کار را بهبود بخشد».
با توجه به تفاوت‌های ذکر شده در مورد اختلاف هزینه‌های خانوار، قانون‌گذار ماده‌ی ۴۱ را تدوین کرده است. در هیچ قسمت از این قانون، کلمه‌ی تساوی میان دستمزد در مشاغل و مناطق مختلف ذکر نشده است. در عین حال کاملاً منطقی است که دستمزد کارگران در پایتخت و روستا باید متفاوت باشد. اما متأسفانه شورای عالی کار هر ساله یک عدد ثابت دستمزد برای کل روستاها، شهرها و مشاغل مختلف با درآمدهای متفاوت و همچنین کار در فصول مختلف تعیین می‌کنند و این روش به صورت یک سنت در طول سال‌های متمادی تعریف شده است که نیاز دارد دست‌اندرکاران سیاست، بار دیگر با همفکری صاحب‌نظران دلسوز بر آن تأمل کنند. با این عملکرد، شاهد تفاوت فاحش در اختلاف نرخ بیکاری برای نقاط مختلف کشور هستیم. به نقل از رییس مرکز پژوهش‌های مجلس «متوسط نرخ بیکاری در کشور ۱۱٪ و در برخی شهرها نرخ بیکاری به ۵۰٪ هم رسیده است».[۲۴]
شاید علت این اتفاق کمبود صراحت قانون باشد که لازم است مجلس شورای اسلامی با اصلاحاتی آن را تکمیل کند و شاید به دلیل این طرز اجرا طی سال‌های متمادی، دولت‌های مختلف به تنهایی قادر به اصلاح آن نبوده‌اند که لازم است استدلال‌های کافی در اجتماعات و مناظره‌ها از طرف دلسوزان اقتصاد کشور مطرح شود تا اذهان عمومی آگاه شوند. همان‌گونه که در بحث سلامت مردم، موضوع روغن پالم از طرف وزیر بهداشت محترم وقت مطرح شد و روشنگری ایشان مورد اقبال جامعه قرار گرفت، در این مورد هم برای اصلاح قوانین نیاز به روشنگری عمومی است تا تقاضای اصلاح از طرف مردم مطرح و مقبولیت اجرا ایجاد شود و دولت و مجلس شورای اسلامی بتوانند به راحتی آن را مصوب و اجرا کنند.
در رابطه با مورد اشاره‌شده در بالا، سازمان جهانی کار در صفحه ۱۶ و ۱۸ از مقاله‌ی خلاصه‌ی راهنمای حداقل دستمزد تأکید دارد: «نسبت و سهم کارگرانی که تحت تأثیر قانون حداقل دستمزد قرار خواهند گرفت را می‌توان در سطح ملی، منطقه‌ای، صنعتی و حتی برای گروه‌های معینی از کارگران بر اساس جنسیت، قومیت و غیره محاسبه کرد. این تحلیل‌های تفکیکی و مجزا، درک عمیق‌تری از نحوه‌ی توزیع دستمزد مربوط به هر بخش یا گروه کارگران شاغل در اقتصاد را فراهم می‌کند و همچنین شناخت عمیق‌تری نسبت به افراد، مناطق و یا صنایعی که بیشترین تأثیر از حداقل دستمزد را خواهند پذیرفت یا به صورت نامتناسبی متأثر از آن خواهند شد را در اختیار کارشناسان قرار می‌دهند».

---

۲۴ -بررسی تحولات مهم بازار کار ایران از پاییز ۹۳ تا زمستان ۹۶، مرکز پژوهشهای مجلس، شهریور ۱۳۹۷

«شناسایی گروه‌ها یا مناطقی که به احتمال زیاد تحت تأثیر حداقل دستمزد قرار دارند باید در سطح کشور، در سطوح تفکیک شده و براساس بخش، جنسیت و منطقه نیز محاسبه شوند».[۲۵] همان‌گونه که مشاهده شد، عملکرد کشور ما در حمایت از مناطق محروم و مشاغل کوچک مغایر با پیشنهادهای سازمان جهانی کار بوده است و ما نیاز داریم که برای مناطق و مشاغل کوچک، حداقل دستمزد متفاوت اجرا شود. جالب اینجاست که این مورد در ماده‌ی ۴۱ قانون کار دیده شده است، ولی هنوز اقدامی برای بهره‌گیری از این پتانسیل صورت نگرفته، که موجب بیکاری بیشتر در مناطق محروم نسبت به شهرها شده است. همچنین بعضی از صنایع کوچک که کارگران آن‌ها با دستمزد کمتر از مصوب اداره کار حقوق می‌گیرند، به واسطه‌ی منع قانونی اجازه‌ی فعالیت رسمی ندارند. این مشاغل به طور انفرادی در منازل و یا مراکز کوچک در حال فعالیت هستند که نتیجه‌ی آن عدم نظارت بر تولید بوده و اگر نظارت ناقصی هم انجام شود به خاطر پراکندگی این دست کارگاه‌ها، پرهزینه است. چنانچه محدودیت‌های ذکرشده برداشته شود این مراکز کوچک می‌توانند به کارگاه‌های گروهی تبدیل شوند و در کارگاه‌های گروهی هزینه‌های نظارت، تولید، فروش، تهیه‌ی مواد اولیه و حمل و نقل کاهش می‌یابد. به واسطه‌ی این مزایا می‌توان محصولاتی قابل رقابت در سطح بین‌المللی را تولید کرد، چرا که به دنبال تولیدکننده‌ی مناسب، برند برای محصول شکل می‌گیرد و بازرگانان مجدد به صحنه‌ی رقابت می‌آیند و با حضور بازرگانان توانمند، محصولات تولیدشده از برندهای معروف بهره‌مند می‌شوند. با توجه به آنکه محصولاتی که برند هستند گران‌تر و پرفروش‌تر از محصولاتِ معمولی هستند، پس درآمد افزایش‌یافته از این تولیدات به کارفرما و کارگران شاغل در این بخش‌ها تعلق خواهد گرفت. اما برای فرش ایرانی عکس این حالت رخ داده است. به دلیل تولید فرش در خانه‌ها و عدم تشکیل برند جدید و از بین رفتن برندهای قدیمی، اکثر فرش‌های تولیدی از کیفیت لازم برخوردار نمی‌باشند و همچنین به علت نداشتن شناسنامه‌ی معتبر، قیمت آن‌ها بسیار پایین‌تر از حد واقعی تعریف شده و حاصل آن، کم شدن دستمزد هنرمندان قالیباف شده است. در حال حاضر دستمزد یک کارگر قالیباف که برای خودش در خانه کار می‌کند به طور متوسط روزانه ده هزار تومان است، یعنی این عزیزان حدود ۱۰ درصد حداقل دستمزد سراسری درآمد دارند!

۲-۳-۱-۲- تناقض دوم: عدم توجه به نیازمندان و افراد کم توان

[۲۵] -مقاله خلاصه راهنمای حداقل دستمزد، سازمان جهانی کار

علاوه بر نادیده‌گرفتن حقوق افرادی که در مناطق محروم زندگی می‌کنند و همچنین کارگرانی که در مشاغل کم‌درآمد مشغول به کار هستند حذف کار بعضی از افراد جامعه، سومین معضلی است که از قوانین فعلی ایجاد شده است، در حالی که حداقل دستمزد باید به گونه‌ای مصوب شود که افراد کم‌توان نیز بتوانند شغل پیدا کنند، یعنی با مبلغی که افراد معمولی و تحصیل‌کرده حاضر به پذیرش آن شغل نباشند. ولی متأسفانه در حال حاضر حداقل دستمزد به گونه‌ای تعیین می‌شود که افراد دارای شرایط عادی برای استخدام شدن به این مبلغِ مصوب راضی هستند، و در نتیجه کارگران دارای شرایط عادی در نوبت اول انتخاب توسط کارفرما قرار می‌گیرند و افراد کم‌توان بیکار می‌مانند؛ در حالی که این افراد به واسطه‌ی داشتن مشکلات شخصی قادر نیستند همچون دیگر کارگران و یا کارمندان، به صورت تمام‌وقت بر سر کار حاضر شوند و از دیدگاه کارفرما، مزیت کمتری نسبت به دیگران برای استخدام‌شدن دارند.

شرایط فوق در مورد افراد دارای معلولیت جسمی-حرکتی یا روشندلان نیز صدق می‌کند که برای استخدام‌شدن مشکلات بزرگتری نسبت به دیگر کارگران دارند. در نتیجه این افراد از فهرست شاغلان کشور حذف می‌شوند. البته دولت برای حمایت بعضی از گروه‌ها، اقداماتی را لحاظ کرده است ولی این دست حمایت‌ها برای استخدام ایشان کافی نبوده است. به عنوان مثال، دولت به مدت دو سال هزینه‌ی بیمه‌ی اشخاص معلول را پرداخت می‌کند. این در حالی است که مبلغ بیمه، یک هفتم حداقل دستمزد مصوب به اضافه‌ی مزایا می‌باشد که هزینه‌های کارفرما در قبال کمتر کارکردن و یا بهره‌وری پایین کارگر معلول را جبران نمی‌کند. در برخی از کشورها، تا ۷۰٪ حقوق معلولین توسط دولت، و ۳۰٪ باقیمانده توسط کارفرما پرداخت می‌شود، ولی در ایران نه دولت توان چنین پرداختی را دارد، و نه کارفرما به واسطه ی ضعف قانون کار می‌تواند با افراد کم‌توان متناسب با بهره‌وری ایشان قرارداد منعقد کند، که نتیجه‌ی آن بیکاری گروه‌های کم‌توان شده است. حتی اگر قوانین حمایتیِ پرداخت یارانه‌ی دستمزد از سوی دولت هم مصوب شود، امکان استفاده از این مزیت برای همه‌ی معلولان وجود ندارد و فقط برای معلولانی استفاده می‌شود که به مراکز تولیدی و شرکت‌ها نزدیک باشند. ضمن آن که در این گونه قوانین حمایتی امکان سوءاستفاده از طریق دریافت یارانه بدون کارکردن نیز مهیّا می‌باشد.

مشکل گروه‌هایی که بواسطه قانون حداقل دستمزد، از حق اشتغال محروم مانده و یا بصورت غیر رسمی و با درآمد بسیار ناچیز مجبور به کار می‌باشند، بدین شرح است:

✓ **زنان سرپرست خانوار**، از جمله گروه‌هایی هستند که ضررهای زیادی به دلیل بیکاریِ ناشی از قانون کار متحمّل می‌شوند. این گروه در بسیاری از موارد به خاطر از دست دادن حمایت مرد خانواده به دلایل مختلف مانند فوت، اعتیاد و بدترین آن، به زندان رفتن همسر، مسئولیت فرزندان را برعهده می‌گیرند. در چنین شرایطی این زنان نمی‌توانند مثل بقیه‌ی کارگران بر سر کار حاضر شوند، و در صورت حضور

تمام‌وقت، از تربیت فرزندان غافل می‌مانند. از سویی دیگر، عدم حضور منظم و کافی بر سر کار، مشکلاتی را برای کارفرما به وجود می‌آورد که در نهایت، کارفرما با مشکلات عدیده‌ی خود با این قبیل زنان کارگر، و در شرایطی که به واسطه‌ی قانون مجبور است به کارگر معمولی و این زنان دستمزدی برابر پرداخت کند، ترجیح می‌دهد کارگری دارای شرایط عادی و تمام‌وقت و با مشکلات کمتر را استخدام کند تا به بهره‌وری بیشتری دست یابد. نتیجه‌ی نهایی، عدم استخدام این قشرِ نیازمند به کار خواهد بود. اما در هر حال، زنان سرپرست خانوار برای اداره‌ی امور خانه مجبور به کار می‌شوند و با این اوضاع، فرزندانِ ایشان ترک تحصیل می‌کنند (که باعث ازدیاد کودکان کار می‌شود)، و یا اینکه خود فرزندان در نقاط دیگری به دور از نظارت قانون با حقوق بسیار پایین مشغول به کار شده و باعث بروز مشکلات فرهنگی در جامعه می‌شوند. قانون‌گذار، تمام حمایت از این افراد را بر عهده‌ی کارفرما نهاده است که در عمل غیرممکن است. این گروه فقط آمادگی انجام بعضی از کارها را در زمان‌ها و مشاغل خاص دارند. یک آسیب‌شناس اجتماعی از افزایش آسیب‌های اجتماعی زنان می‌گوید: وجود ۲ میلیون و ۵۰۰ هزار زن سرپرست خانوار که ۸۰ درصد آن‌ها فاقد شغل هستند و سالانه ۶۰ هزار زن نیز به آن‌ها اضافه می‌شود، باعث شده تا جامعه با آسیب‌های جدی در مورد این گروه از زنان مواجه شود. وی گفت: در کالبدشکافیِ ناهنجاری‌های اجتماعی در بخش زنان، علاوه بر وجود زنان سرپرست خانوار و افزایش شمار آن‌ها، باید به افزایش زنان معتاد و رشد آمار زنان کارتن‌خواب نیز اشاره کرد. این آسیب شناس اجتماعی تأکید کرد که تکدی‌گری و بزهکاری، از قتل و جنایت خانوادگی تا روابط فرازناشویی، فروش موادمخدر و کارگری جنسی، از آسیب‌های محسوس و قابل توجه در مورد زنان است.[۲۶] همچنین آمارها از افزایش ۳۳ درصدی مرگ زنان معتاد خبر می‌دهد.[۲۷] به هر حال اگر برای حل این موضوع فکری نشود، مشکلات این گروه، گریبان جامعه را می‌گیرد.

✓ معلولان که به دلیل داشتن محدودیت در انجام بعضی کارها، نمی‌توانند راندمان مساوی با کارگران بدون معلولیت داشته باشند، به حکم عقلی باید دستمزدی کمتر دریافت کنند تا کارفرما برای استخدام این گروه انگیزه داشته باشد (طبق آمار موجود در سازمان بهزیستی، معلولان کشور یک میلیون و ۳۰۰ هزار نفر می‌باشند).[۲۸]

۲۶- ابهری، مجید، با استناد بر نتایج سرشماری ۱۳۹۰؛ فتاح، ریاست کمیته امداد

۲۷-جزینی، علیرضا؛ قائم مقام ستاد مبارزه با مواد مخدر، ۱۳۹۴

۲۸-محسنی بندپی، انوشیروان؛ رئیس وقت سازمان بهزیستی کشور، ۱۳۹۶

اما نکته‌ی قابل تأمل اینجاست که قانون‌گذار به صراحت اعلام کرده که کارفرما باید به این گروه، حداقل دستمزد مشترک بین همه‌ی کارگران را بپردازد. با چنین فرضیه‌ای، چرا باید کارفرما یک نفر که توان کمتری دارد و راندمان کار او کمتر است را استخدام نماید؟

حال سؤال این است که چرا کارفرما باید یک معلول را با حقوق برابر با دیگران استخدام کند؟ آیا نباید قانون‌گذار مزیت‌هایی برای این افراد قائل شود و یا اگر امکان پرداخت کمک‌هزینه از سوی دولت وجود ندارد، اجازه دهد خودشان با کارفرما به صورت توافقی قرارداد منعقد کنند؟ لازم به ذکر است که کمک های سازمان‌های مختلف برای پوشش هزینه‌های کارفرما، کفایت برای استخدام را نمی‌کند.

✓ **افراد دارای سوء سابقه**، در مقام مقایسه با افراد عادی و با شرایط مساوی، امکان اشتغال را نخواهند داشت زیرا یکی از مهم‌ترین سؤالاتی که هر کارفرما می‌پرسد این است که آیا متقاضی استخدام سوء سابقه دارد یا خیر؟ و طبق نتایج تحقیقات انجام شده، این افراد به طور معمول در کارهای غیررسمی با کمتر از حداقل دستمزد قانونی مشغول به کار می‌شوند و یا به اعمال خلاف قانون روی می‌آورند که نتیجه‌ی آن آمار ۵۰ درصدی بازگشت به زندان است.[۲۹] متأسفانه قانون‌گذار، میزان حداقل حقوق را برای این گروه استثناء نکرده است، و هر روز شاهد فشارهای روحی و جسمی بر این افراد می‌باشیم. اگر فردی در گذشته به هر علتی خطایی مرتکب شده و به زندان افتاده باشد خودِ زندان سزای او است، ولی متأسفانه پس از گذراندن زمان حبس، باز هم گرفتار زندان می‌شود زیرا قوانین به او اجازه‌ی کار نمی-دهند. اگر این افراد در قوانین کار دیده می‌شدند می‌توانستند پس از مدتی کار با حقوق کمتر، توانایی خود را نشان دهند و سپس شغلی شایسته با حقوق مکفی پیدا کرده و به این ترتیب، دیگر دست‌کم به واسطه‌ی نبود درآمد و طردشدگی به زندان باز نمی‌گشتند و خانوادهای ایشان زندگی بهتری را تجربه می‌کردند (طی سی سال گذشته جمعیت کشور ۱/۶ برابر[۳۰] و جمعیت زندانیان ۱۲ برابر[۳۱] شده است).

✓ **معتادین و رهایافتگان از اعتیاد** در یافتن شغل، وضعیتشان مشابه افراد سابقه‌دار است. این گروه زندانیِ اعتیاد، و گروه قبلی زندانیِ میله‌ها و دیوارها هستند و این قشر نیز به واسطه‌ی مشکلات جسمی قادر به انجام کار همتراز با کار افراد معمولی نیستند و کارفرما، ایشان را استخدام نمی‌کند. معتادین اگر مایل باشند که با مزد کمتر هم مشغول به کار شوند قانون این اجازه را نمی‌دهد. این رفتار مصداق ظلم به افراد ضعیف است و اثرات این ظلم از بین نرفته و خسارت آن به کل جامعه وارد می‌شود.

---

۲۹ -جهانگیر، اصغر؛ رییس سازمان زندان های کشور،۱۳۹۵

۳۰ -سرشماری مرکز آمار در سالهای ۶۵ و ۹۵

۳۱ -روزنامه شرق،۹۰/۰۴/۲۳؛ و خبرگزاری مهر،۹۷/۰۳/۱۶، کد خبر ۴۳۱۴۰۷۵

از همین روی است که معتادان برای کسب درآمد به پخش مواد مخدر روی آورده و افراد دیگر را نیز مبتلا می‌کنند. متأسفانه طبق آمار شنیده شده از برخی مسئولان، سن شروع اعتیاد به ۱۳ تا ۱۷ سالگی کاهش یافته است.[۳۲] باید مسئولین امر برای کمک به این افراد نیازمند که توان کمی برای کار کردن دارند، بجای تقویت خیریه‌های دولتی مثل کمیته امداد و بهزیستی، به اصلاح قوانین کار بپردازند تا این گروه با سرافرازی و بدون نیاز به دیگران به کار مشغول شوند. در واقع بجای ماهی دادن به آنان، ماهی گیری آموخته شود. اگر این دستمزد برابر، برای حمایت ظاهری از اینگونه افراد برداشته شود، ایشان می‌توانند کاری در حد توان خود با حقوق کمتر پیدا نمایند که بسیار بهتر از بیکاری برای آن‌ها است.

✓ **سالمندان فاقد مستمری** و یا فاقد هر گونه درآمد دیگر باید در کارهای آسان که در حد توانشان است مشغول به کار شوند، ولی با توجه به عدم توانمندی کافی در رقابت با جوانان جویای کار، بیکار مانده و پس از عمری کار و تلاش باید برای امرار معاش در سختی بمانند. قانون فعلی با ممانعت از اشتغال و کسب درآمد این بزرگواران، عدم تکریم ایشان را نیز موجب می‌شود. در حال حاضر تعداد بی شماری از سالمندان فاقد درآمد و حقوق بازنشستگی هستند. به همین علت همه باید در اصلاح قانون کار برای حمایت از این سالمندان بزرگوار با حفظ کرامت ایشان همت ورزیم.

✓ **سربازان** هم به واسطه‌ی وجود قانون فعلی نمی‌توانند مهارت‌آموزی کنند. سربازان وطن در صورتی موفق به کار پاره‌وقت به همراه مهارت‌آموزی می‌شوند که بتوانند به صورت قانونی دستمزد متفاوت با کارگران معمولی داشته باشند. این امر می‌تواند با درخواست مراکز نظامی از مجلس شورای اسلامی محقق شود.

✓ **دانشجویان** در زمان تحصیل و پس از آن بیکار مانده‌اند زیرا مهارت کارکردن ندارند. ایشان به واسطه‌ی عدم آشنایی کافی با محیط‌های واقعی کار، بیکار مانده‌اند. در آمریکا ۷۰٪ دانشجویان مشغول به کار می باشند[۳۳] و حتی بالاتر از آن، دانش‌آموزان هم با هدایت مدرسه در زمان تحصیل مشغول به کار می‌شوند که نتیجه‌ی آن آشنایی با محیط واقعی کار است.

طبق قانون کشور ما، دانشجو پس از مدتی کارکردن و کسب تجربه می‌تواند به اداره کار مراجعه و شکایت کند، مبنی بر اینکه قرارداد او کمتر از حداقل مصوب بوده است. حکم عقل و منطق آنست که با توجه به توافق برد-برد بین دانشجو و کارفرما، قرارداد اولیه محترم شمرده شود، ولی حکم صادره از طرف اداره کار چنین است که کارفرما باید مابه‌التفاوت قرارداد اصلی و مصوب اداره کار را به دانشجو

---

[۳۲] -صارمی، حمید، معاون فرهنگی و پیشگیری ستاد مبارزه با مواد مخدر، ۱۳۹۱؛ مصوری منش، اکرم، موسسه مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۹۷

[۳۳] -CNBC, ۲۰۱۵

بپردازد بدون توجه به این که این دانشجو کارنابلد بوده و بهره‌وری پایینی داشته است. با توجه به مشکلات عدیده برای کارفرمایان، آیا ایشان به آموزش این عزیزان اقدام می‌کنند؟ یا صَلاح خود را در استخدام یک کارگر توانا با حقوق مصوب اداره کار می‌داند؟ در نهایت دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی هم نمی‌توانند کار پیدا کنند و اغلب جزو گروه‌هایی می‌باشند که از بیکاری رنج می‌برند. یکی از فعالان کارآفرینی در دانشگاه می‌گوید: «کارآفرینی ابزار می‌خواهد که در اختیار ما نیست. ما حتی توان راهنمایی و مشاوره به دانشجویان را هم نداریم».

به دلیل اینکه دانشگاه‌ها ارتباط اندکی با مراکز کار، صنعت و خدمات دارند و مراکز بیرون دانشگاه هم خود را از ارتباط با مراکز آموزش عالی بی‌نیاز می‌بینند همواره شاهد بیکاری گسترده‌ی دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی می‌باشیم. اگر قانونِ صحیح و کاملی تدوین می‌شد این خسارت ابتدا به دانشجویان و سپس به صنعت کشور وارد نمی‌شد، چرا که با شرایط کنونی، صنعت کشور از خدمات این نخبگان محروم مانده، و لازم است که مسئولان آموزش عالی کشور و دانشجویان در این رابطه اقدام لازم مبنی بر امکان وجود دستمزد توافقی در زمان تحصیل برای دانشجویان را خواستار شوند. با توجه به موارد مذکور لازم است بدانیم که سازمان جهانی کار در صفحه‌ی ۷ از «خلاصه‌ی مقاله‌ی راهنمای حداقل دستمزد»[۳۴] توصیه می‌کند:

«برخی کشورها برای بعضی از گروه‌های کارگری مانند کارگران نوجوان، کارگران مهاجر و یا افراد کم توان نرخ‌های حداقل دستمزد پایین‌تری را تعیین می‌کنند. حداقل دستمزدهای متفاوت بر اساس بخش-های اقتصادی یا مشاغل مختلف می‌تواند به طور غیرمستقیم منجر به حداقل دستمزد پایین‌تر برای کارگران دارای ویژگی‌های متفاوت شود. به عنوان مثال در شغل و یا بخش‌هایی که زنان یا کارگران مهاجر در اکثریت هستند نرخ‌های پایین‌تری مصوب می‌کنند». به طور خلاصه، حداقل دستمزد باید برای افراد کم‌توان و کارگرانی کـه بهره‌وری پایین دارند مصوب شود.

همچنین این سازمان در «راهنمای جامع تعیین حداقل دستمزد»[۳۵] اشاره کرده است که کشورهای دنیا قوانین ضدتبعیضی را اتخاذ می‌کنند که از حقوق کاری افراد کم‌توان حمایت کنند. اما، این مقررات لزوماً تضمین نمی‌کنند که همیشه حداقل دستمزدها یکسان باشند. ممکن است در برخی کشورها، برای کارگران خاص و کم‌توان نرخ‌های پایین‌تر وضع شود. این قوانین در مجموع با رویکرد ترویج اشتغال برای کارگران با بهره‌وری پایین تدوین می‌شود.

---

۳۴ -وبسایت سازمان جهانی کار

۳۵ -همان

«به عنوان مثال در کشور نیوزیلند، اگر کارگر و کارفرما هر دو موافق باشند که دلیل معتبری جهت حقوق کمتر از حداقل برای کارگر وجود دارد، کارفرما می‌تواند از بازرس اداره کار، مجوز معافیت از پرداخت حداقل دستمزد مصوب درخواست کند. تنها در صورتی که بازرسان اداره کار تشخیص دهند که انجام چنین کاری منطقی و به صلاح است و معلولیت فرد واقعاً مانع از دریافت حداقل دستمزد توسط وی می‌شود، مجوز معافیت از حداقل دستمزد را صادر خواهند کرد».[۳۶]

«در ایالات متحده، قانون این اختیار را به کارفرمایان می‌دهد که پس از دریافت مجوز از اداره‌ی کار فدرال، به کارگرانی که در انجام کار معین‌شده کم‌توان هستند دستمزدهای کمتر از حداقل دستمزد بپردازد. این حقیقت که کارگر دارای معلولیتی باشد به تنهایی گواه کافی برای پرداخت دستمزد زیر حداقل نیست، مگر این که بهره‌وری او در آن کار کمتر باشد».

کشورهایی مانند ایالات متحده و نیوزیلند که سیاست پرداخت یارانه ندارند، حداقل دستمزد پایین‌تری برای افراد کم‌توان در نظر می‌گیرند، و کشورهایی مانند بریتانیا و فرانسه که از خط‌مشی توزیع یارانه پیروی می‌کنند حداقل دستمزد برابر را برای افراد کم‌توان و معمولی قائل می‌شوند که اختلاف آن توسط دولت پرداخت می‌گردد.

در ایران، که دولت توان پرداخت یارانه‌ی کافی برای کارگران کم‌توان را ندارد، برعکس کشورهای یاد شده، اجازه‌ی پرداخت حداقل دستمزدِ کمتر به کارگران نیازمند را هم نمی‌دهد.

نادیده گرفتن افرادی نظیر زنان سرپرست خانوار، روستاییان، معلولان، معتادان، سالمندان‌فاقد مستمری و دانشجویان، منجر به بیکاری گروه‌های نیازمند شده و ظلم اعمال‌شده در حق ایشان موجب گسترش فقر، اعتیاد، طلاق، زندان، تأخیر در ازدواج و مفاسد اجتماعی شده است. این افراد محدودیت های فراوانی برای اشتغال به کار و دریافت حداقل دستمزد را دارند. قانون کار فعلی محدودیت مضاعف بر اشتغال این گروه‌ها قرار داده و امکان اشتغال رسمی این اشخاص تقریباً به صفر رسیده است.

تقاضا برای اشتغال این نیازمندان در بسیاری از مشاغل کشور وجود دارد، اما به دلیل عدم امکان پرداخت دستمزدِ متفاوت، از ایجاد اشتغال برای این افراد خودداری شده، که منجر به بیکاری نیازمندان گردیده و از سوی دیگر، اقتصاد کشور از ثمره‌ی توان فعالیت ایشان محروم مانده است. گروه‌های نیازمند، شرایط رقابت با کارگران عادی را ندارند و در اوضاع قوانین و مقررات فعلی نمی‌توانند مشغول به کار شوند. همان‌گونه که عنوان شد، حداقل دستمزدِ کشور ما، بر خلاف معیارهای بین‌المللی، برای کارگرانِ دارای محدودیت تصویب نشده است و ملاک، کارگران معمولی (دارای شرایط عادی) بوده است.

۳۶- ص ۲۳ راهنمای جامع تعیین حداقل دستمزد، وبسایت سازمان جهانی کار

۲-۳-۱-۳- تناقض سوم: نادیده گرفتن پایداری شرکت‌ها

تعیین حداقل دستمزد یکی از روش‌هایی است که با نیت حمایت از نیروی کار و حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی شاغلان در بیشتر کشورها در حال اجراست، خاستگاه سیاست تعیین و یا عدم تعیین حداقل دستمزد به تحولات اجتماعی و اقتصادی ای بر می‌گردد که بازار کار در جهان طی بیش از یک قرن گذشته درگیر آن بوده است. شایان ذکر است که تعیین حداقل دستمزد طبق نظر مدافعان این روش باید منجر به افزایش سطح استاندارد زندگی کارگران شود. در ایران سیستم حداقل دستمزد با رویکرد تأمین نیازهای کارگر، از سال ۱۳۲۵ مصوب و اجرایی شده است. مبنای محاسبه‌ی حداقل دستمزد در بسیاری از کشورها با توجه به دو عامل اصلی تعریف می‌شود که عامل اول هزینه زندگی کارگران و تورم، و عامل دوم پایداری شرکت‌ها است که بر اساس بهره‌وری، اشتغال و میانگین دستمزد تعیین می‌گردد. ولی در ایران حداقل دستمزد فقط با عامل هزینه‌های زندگی کارگران و تورم تعریف شده است (تبصره ۱ و ۲ ماده ۴۱ قانون کار)، و این یکسونگری که اعتبار علمی ندارد باعث ضربه بر اشتغال و کارگران شده است. معیارهای محاسبه‌ی حداقل دستمزد در جدول ۲-۲ قابل ملاحظه است که بعضی از کشورها علاوه بر آن موارد بیشتری را در نظر می‌گیرند

جدول ۲-۲- معیارها و ضوابط تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف، در مقایسه با ضوابط سازمان بین‌المللی کار

ضوابط مورد عمل یا توصیه نامه‌ها	سازمان	آمریکا	استرالیا	فرانسه	ژاپن	کره	تایوان	اندونزی	ایران
۱- نیازهای کارگران و خانواده های آن‌ها	●	●	●	●				●	●
۲- سطح عمومی مزدها در کشور	●	●		●	●	●	●	●	
۳- هزینه زندگی و تغییرات آن	●	●	●		●	●	●	●	
۴-عوامل اقتصادی- بهره‌وری	●	●	●	●		●	●		
۵- تورم		●		●				●	●

همان‌گونه که در جدول ۲-۲ مشاهده می‌شود[۳۷]، قانون کار ایران معیارهای اصلی پایداری شرکت‌ها را در نظر نگرفته است و فقط ۲ درصد کشورهای دنیا از این روش پیروی می‌کنند.

عدم توجه به این موضوع موجب شده که تعداد بیکاران کشور بسیار بیشتر از شاغلان باشد، زیرا از جمعیت فعال و بالقوه‌ی کشور که حدود ۵۶ میلیون نفر می‌باشند، فقط ۲۳ میلیون نفر در مشاغل رسمی و غیررسمی مشغول به کار هستند[۳۸] و ۳۳ میلیون نفر دیگر نقشی در اقتصاد کشور ندارند. در همین راستا در بند سوم مقاوله‌نامه‌ی شماره ۱۳۱ سازمان جهانی کار با موضوع تعیین حداقل دستمزد تأکید شده است: با توجه به اوضاع و شرایط ملی (هر کشور) و تا آنجا که مقدور و صلاح است عناصر مشروح زیر باید در تعیین حداقل مزد، درنظرگرفته شود:

الف) نیازهای کارگران و خانواده‌ی آن‌ها با توجه به سطح عمومی مزدها در کشور، هزینه‌های زندگی، مزایای تأمین اجتماعی و سطح زندگی آن‌ها در قیاس با سایر گروه‌های اجتماعی.

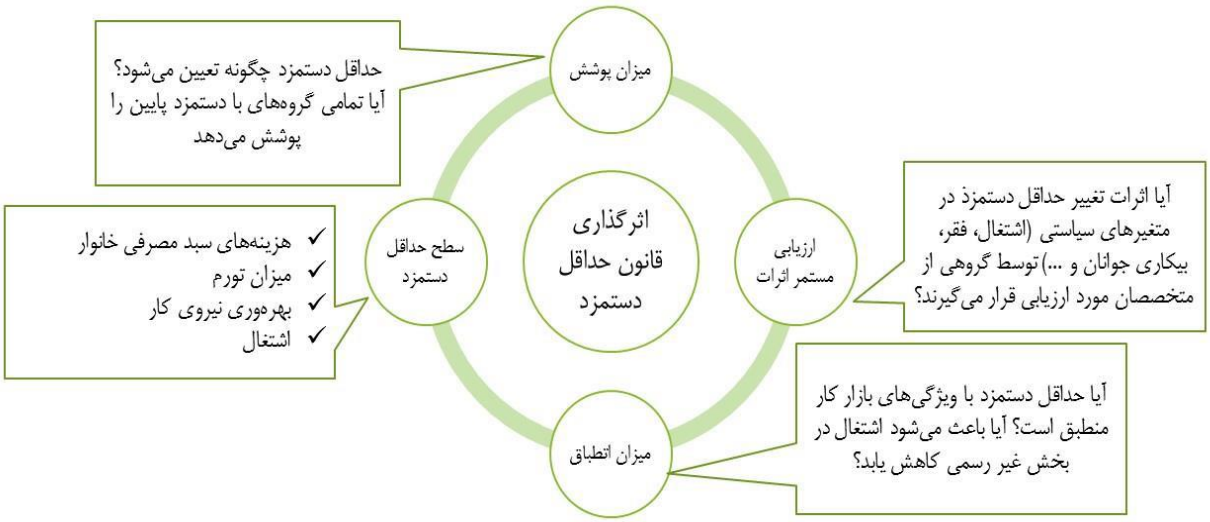
ب) عوامل اقتصادی شامل ضرورت‌های توسعه‌ی اقتصادی، سطوح بهره‌وری و درجه‌ی اشتیاق برای حصول و حفظ اشتغال در سطحی متعالی.

متأسفانه در قانون کار ایران، مهم‌ترین پارامترهای اولیه مانند بهره‌وری و اشتغال حذف شده است. بیکاری گسترده به واسطه‌ی نقص در قانون کار کشور، از طرف سازمان جهانی کار پیش‌بینی شده است. در ایران، بعضی عقیده دارند: «بهره‌وری نباید ارتباطی با دستمزد داشته باشد.» بر این اساس موضوع بهره‌وری در تعیین دستمزد لحاظ نمی‌شود. حذف رقابت در بازار، عدم فروش کالای داخلی، تعطیل شدن کسب و کارها، از بین رفتن تعدد کارفرما ، کاهش دستمزد کارگران، اجبار آنها به کار در هر شرایط کاری (بهره‌کشی) و بیکاری گسترده موجود در کشور، از نتایج این تفکر می‌باشند. همانگونه که در شکل ۲-۳ نشان داده شده است، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی بر این عقیده است که باید منافع همه گروه‌های درگیر با اشتغال در نظر گرفته شود.

---

۳۷ -عیسی زاده و سعیدنیا، ۱۳۸۳

۳۸-مرکز آمار ایران (جمعیت فعال بالقوه ۱۵ تا ۶۴ سال) ؛ سازمان تأمین اجتماعی کشور، ۱۳۹۵



شکل۲-۳- تعریف و معیارهای حداقل دستمزد

شواهد موجود، نشان می‌دهد، عدم توجه به پیشنهادات سازمان جهانی کار، موجب افزایش مشاغل غیر رسمی در کشور شده است. بنا به گزارش مرکز آمار ایران، در سال ۱۳۹۰ از تعداد شاغلان کشور که ۱۹,۵۶۹,۸۸۰ نفر بوده‌اند، تعداد کارگران غیررسمی ۸,۰۷۸,۷۹۱ نفر بوده است و در سال ۱۳۹۵ از تعداد شاغلان که ۲۱,۹۸۷,۷۸۷ نفر بوده‌اند، تعداد ۸,۲۰۸,۱۶۷ نفر غیررسمی شده‌اند، یعنی طی پنج سال ۱۳۵,۳۷۰ نفر به شاغلان غیررسمی افزوده شده است. البته آقای ربیعی وزیر وقت کار در سال ۱۳۹۶ عنوان کردند که آمار شاغلان غیر رسمی به ۵۰ ٪ رسیده است.[۳۹] همچنین مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، این آمار را ۶۰ ٪ از مشاغل کشور اعلام کرده است.

سازمان جهانی کار در پیشنهادنامه‌ی تحول از اقتصاد غیررسمی به رسمی در سال ۲۰۱۵ (شماره۲۰۴) اظهار می‌دارد:

«کشورها باید به شکل تدریجی و از طریق فرایند رسمی سازی، پوشش حداقل دستمزد را در سطح قانون و در سطح اجرایی، به سمت کارگران شاغل در بخش غیررسمی بسط دهند.

این پیشنهادنامه سعی می‌کند تا با ارائه‌ی راهنمایی‌های خود، فرایند انتقال کارگران و واحدهای اقتصادی به اقتصاد رسمی را تسهیل کند، ضمن آنکه در حین این تحول، وضع فعلی معیشت را حفظ و بهبود دهد».[۴۰]

---

[۳۹]-ایرنا به نقل از علی ربیعی، وزیر کار وقت، ۹۶/۰۷/۲۵

[۴۰]- خلاصه‌ی راهنمای تعیین حداقل دستمزد، سازمان جهانی کار؛ ص ۱۳

متأسفانه در قانـون کار کشور ما ایرادهای اساسی وجود دارد که ما را به سمت غیررسمی‌شدن مشاغل سوق داده است. با وجود چنین نقایصی در قانون، نظارت‌ها وتهدیدها کارساز نیستند. افرادی که در مشاغل غیررسمی فعالیت می‌کنند از مزایای بیمه، بازنشستگی و دیگر حمایت‌های لازم برخوردار نیستند. در شکل۲-۴ نتایج مشاغل غیر رسمی نمایش داده شده است.

شکل۲-۴- نتایج مشاغل غیررسمی

۲-۳-۱-۴- تناقض چهارم: حذف معیار دستمزد میانی

مشکلات به وجود آمده از بیکاری در کشور، بواسطه این موضوع است که قانون حداقل دستمزد کشور، فقط بر اساس معیارهای حداقل معیشت استوار شده است. سازمان جهانی کار در صفحه‌ی ۱۷ از خلاصه‌ی مقاله‌ی راهنمای حداقل دستمزد، در رابطه با معیارهای تعیین حداقل دستمزد به نقل از OECD ۲۰۱۵ پیشنهاد می‌کند که: «یک شاخص آماری کاربردی که استفاده‌ی گسترده‌ای دارد، نسبت حداقل دستمزد به دستمزد متوسط[۴۱] و یا دستمزد میانی[۴۲] است. از آن‌جایی که دستمزد متوسط تحت تأثیر مقادیر گستردگی کمِ دستمزدها می‌باشد دستمزد میانی مرجع بهتری محسوب می‌شود، به خصوص در کشورهایی که نابرابری دستمزد در آن‌ها بسیار زیاد است.

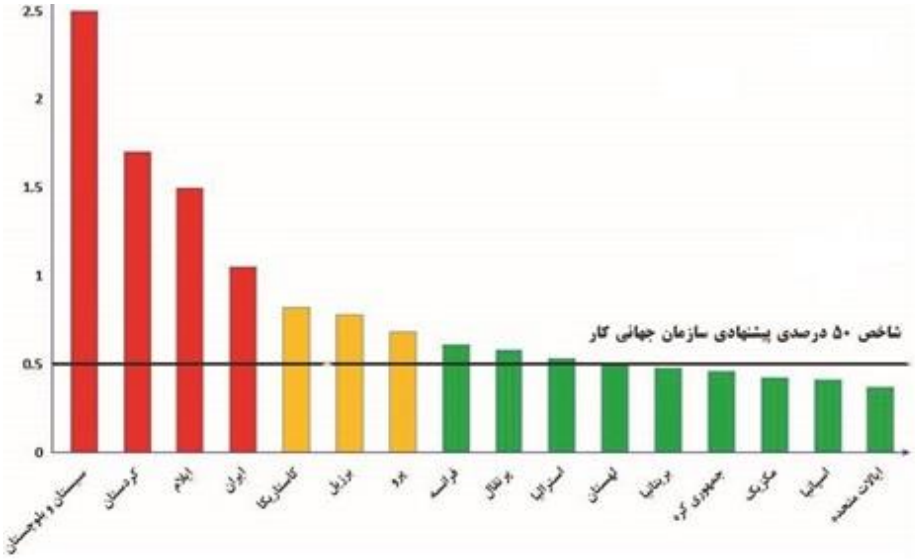
در کشورهایی با اقتصاد درآمدی بالا، حداقل دستمزد به‌طور معمول بین ۴۰ تا ۶۰ درصد دستمزد میانی است. در کشورهای در حال توسعه، نسبت دستمزد حداقل به دستمزد میانی اغلب بالاتر است زیرا در این کشورها، کسانی که دستمزد میانی دریافت می‌کنند، اغلب در قیاس با کشورهای توسعه‌یافته کمتر هستند. بنابراین، گاهی توجه به نیازهای کارگران و خانواده‌های آن‌ها، منجر به نسبت‌های بالاتر حداقل دستمزد در این کشورها در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته می‌شود. همچنین در اقتصادهایِ در حال توسعه، اگر عدد دستمزد میانگین دریافتی توسط کارکنان رسمی که با احتمال بیشتری تحت پوشش حداقل مزد قرار می‌گیرند یا از آن منتفع می‌شوند را در کنار عدد دستمزد میانگین کل کارکنان در کشور که شامل غیررسمی‌ها نیز می‌شود قرار دهیم، در برخی موارد، شاهد وجود یک شکاف و فاصله بین این دو عدد میانگین خواهیم بود. در نتیجه باید به این نکته توجه داشت که اگر این نسبت‌های دستمزدی بیش‌ازحد بالا تعیین شوند و فقط با در نظر گرفتن معنای کلمات تفسیر شوند می‌توانند گمراه کننده باشند».

به‌طور خلاصه، یعنی حداقل دستمزد مربوط به افرادی است که بهره‌وری پایین دارند و نباید با الفاظ فریبنده قوانینی را مصوب کنیم که موجب افزایش مشاغل غیررسمی شود. شکل۲-۵ نشان می‌دهد که در بعضی از کشورهای پیشرفته، حداقل دستمزد، کمتر از ۵۰درصد میانگین دستمزد است.

---

[۴۱]- دستمزد متوسط یا میانگین، عددی است که با جمع همه‌ی دستمزدها با یکدیگر و سپس تقسیم آن بر تعداد آن‌ها به دست می‌آید.

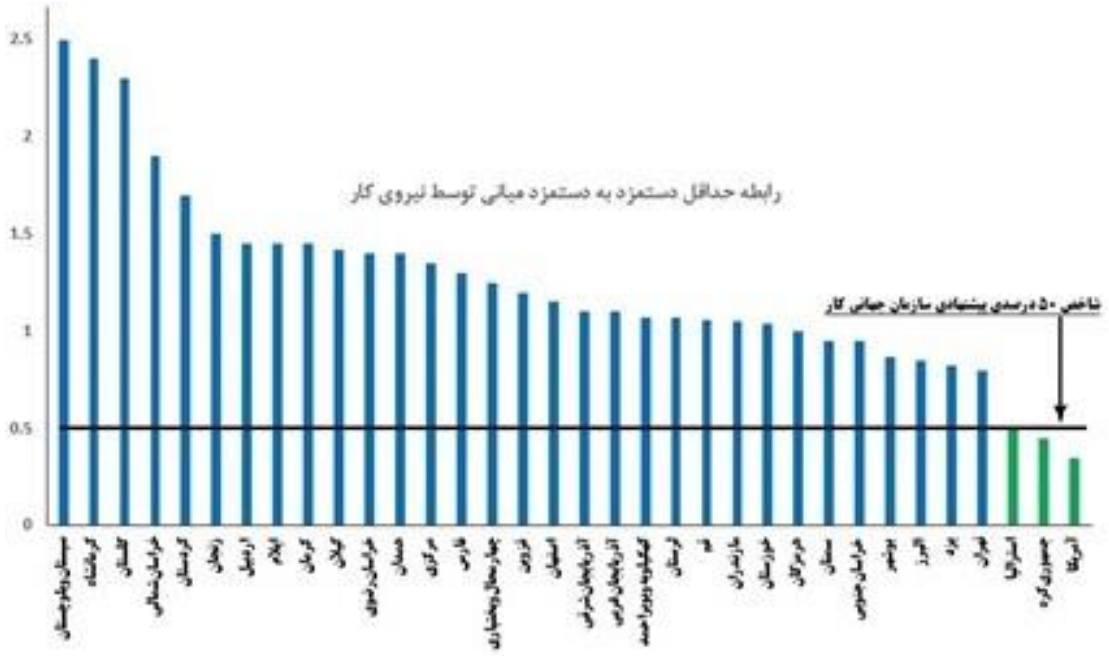
[۴۲]- دستمزد میانی به دستمزد میانه اشاره دارد برای مثال، اگر دستمزد ماهیانه‌ی ۷ کارگر به ترتیب ۵ ، ۵ ، ۶ ، ۶ ، ۷ ، ۹ و ۱۵ باشد دستمزد میانی (میانه) عدد ۶ خواهد بود (فراوانی اعداد در محاسبه لحاظ می‌گردد).



شکل۲-۵- مقایسه دستمزد میانی در کشورهای مختلف

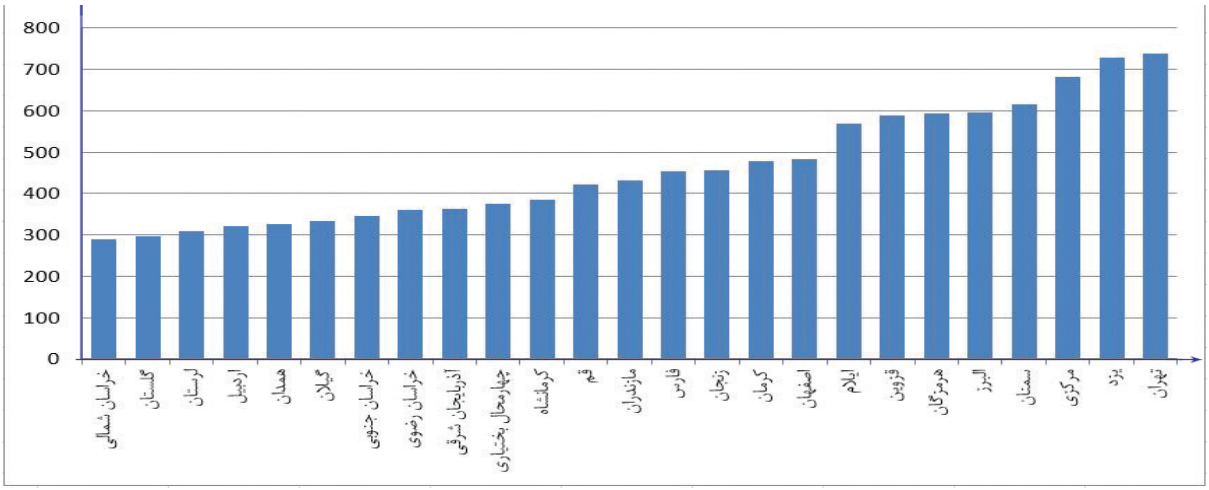
اتفاقی که در ایران افتاده است، دقیقاً خلاف استاندارد فوق می‌باشد. بر اساس محاسبات صورت‌گرفته در مرکز پژوهش‌های مجلس، حداقل دستمزد کشور در شهرهای برخوردار در حدود دستمزد میانی و در بسیاری از موارد تا **۲/۵ برابر دستمزد میانی** می‌باشد! این موضوع در شکل شماره ۲-۶ قابل مشاهده است[۴۳] و نشان‌دهنده‌ی فاجعه در قانون‌گذاری است که واقعیت‌های اشتغال جامعه تا این اندازه با قانون و استانداردهای جهانی فاصله دارد، و دلیل محرومیت بیکاران از اشتغال، در این آمارها مشهود است.

[۴۳] -مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ۱۳۹۷



شکل۲-۶- نسبت حداقل دستمزد به دستمزد میانه در استان های مختلف

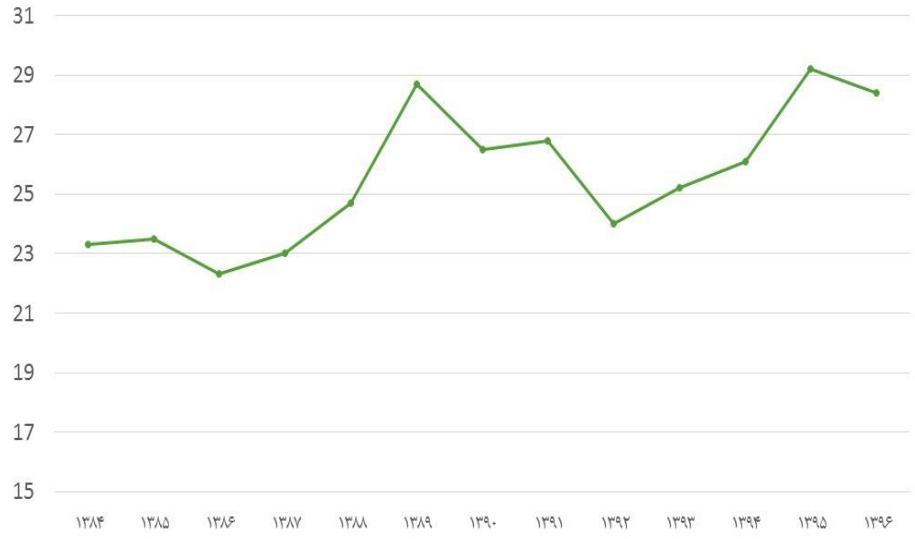
همچنین شکل ۲-۷ نشان می‌دهد[۴۴]، استان‌هایی که سرانه‌ی نیروی کارِ (GDP) پایین‌تری دارند، فاصله آن‌ها با حداقل دستمزد دستوری بیشتر است و پایین بودن GDP این استان‌ها به واسطه دیده نشدن منافع شهرها در قانون کار است.



شکل۲-۷- نسبت حداقل دستمزد به دستمزد میانه در استان های مختلف

[۴۴] -مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ۱۳۹۷

اختلاف نرخ بیکاری در مناطق جغرافیایی کشور بیش از ۲ برابر است، و در نتیجه، تعیین حداقل دستمزد متفاوت، بر اساس جغرافیا و مشاغل استانی، می‌تواند بر بهبود بیکاری و معیشت خانوار مؤثر باشد. در صورتی که تفاوت حداقل دستمزد برای گروه‌های سنی، مناطق جغرافیایی و بخش‌های اقتصادی باعث ناکارآمدی شود، سیاست‌های حداقل دستمزد باید به شکلی متفاوت وضع شود. در اکثر کشورها سعی می‌شود تعیین حداقل دستمزد تا حد امکان ساده باشد و از پیچیدگی‌های غیرضروری پرهیز می‌شود. تقریباً اکثر کشورها برای افزایش امکان ورود جوانان به بازار کار، افزایش احتمالِ یافتن شغل توسط آن ها و ترغیب کسب‌وکارها به استخدام بیشتر جوانان کم‌مهارت، سطح حداقل دستمزد را برای (نو)جوانان پایین‌تر قرار می‌دهند. طی یک دهه‌ی گذشته، نرخ بیکاری (نو)جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله در اقتصاد ایران همواره افزایشی بوده است. منعطف‌نمودن حداقل دستمزد جوانان می‌تواند بر کاهش بیکاری مؤثر باشد. نرخ افزایشیِ بیکاری جوانان کشور، در نمودار شماره ۲-۸ نشان داده شده است[۴۵].



شکل۲-۸- نرخ بیکاری جوانان در بازار کار ایران

مؤسسه‌ی جهانی مکِنزی یکی از معتبرترین شرکت‌های مشاور مدیریت در جهان است که به ارزیابی و تحلیل‌های کیفی و کمّی تصمیمات مدیریتی در بخش‌های دولتی و خصوصی می‌پردازد و ۸۰ درصد از اَبَرشرکت‌های جهان، دولت‌ها و سازمان‌ها را در زمره‌ی مشتریان خود دارد. کارشناسان این مؤسسه در

[۴۵] -مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ، ارتباط شخصی، ۱۳۹۷

گزارش غیررسمی خود نوشته‌اند[۴۶]: «شرکت‌های ایرانی برای رقابت باید ساختارهای هزینه‌ی خود را مطابق با شرکت‌های بین‌المللی تنظیم کنند و بهره‌وری نیروی کار و سرمایه را بهبود ببخشند. بازار نیروی کار به طور کلی با نقاط ضعف قابل‌توجهی همچون سطح پایین مشارکت نیروی کار به خصوص برای زنان و جوانان روبه‌رو است. همچنین با سطح بالای بیکاری، اشتغال ناقص و کمبود مهارت‌های مدیریتی در کسب‌وکار مواجه است. در عین حال، عدم‌تناسب قابل‌توجهی بین مهارت‌های نیروی کار و نیازهای کارفرمایان وجود دارد».

«ایران همچنین باید به محیطی سهل‌تر برای کسب و کار تبدیل شود. در حال حاضر، از نظر مقصد سرمایه گذاری، ایران دارای امتیاز پایینی در رتبه‌بندی جهانی است. در حال حاضر، به نظر می‌رسد ایران در آموزش جوانان بهتر از اشتغال آنان عمل می‌کند. بیکاری جوانان از سال ۲۰۰۷ به طور پیوسته افزایش یافته و به ۳۰ درصد رسیده است. از ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۶ اقتصاد ایران حدود ۶ میلیون شغل ایجاد کرد اما با این وجود باز هم نرخ بیکاری جوانان افزایش یافت و این تا حدودی به دلیل موج ورود متولدین دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ به بازار کار بود که دولت قادر به ایجاد مشاغل کافی برای پشتیبانی از این موج جدید نبود. از سال ۲۰۰۶ تا کنون حدود نیم‌میلیون شغل ایجاد شده است که تقریباً برابر تعداد دانشجویانی است که تنها در سال ۲۰۱۳ فارغ‌التحصیل شدند. فارغ‌التحصیلان جدید ایرانی معمولاً فاقد مهارت‌های شغلی مورد نظر کارفرمایان هستند. دشواریِ یافتن شغل مناسب در داخل کشور، باعث مهاجرت بهترین و باهوش‌ترین دانشجویان ایران به خارج از کشور برای ادامه‌ی تحصیل یا اشتغال می شود. میزان فرار مغزها نامعلوم است، زیرا از سال ۱۹۹۹ که صندوق بین‌المللی پول دریافت که سهم جمعیت ایرانیان دارای تحصیلات عالی و ساکن در کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه حدود ۱۵درصد بود، مطالعه‌ی مستقلی در این خصوص صورت نگرفته است. اما شواهد واقعی حکایت از حضور هزاران دانشجوی ایرانی در دانشگاه‌های ایالات متحده دارند که نشان می‌دهند چنین پدیده‌ای وجود دارد».

«ایران در میان ۵ کشور اول دنیا از لحاظ تعداد فارغ‌التحصیلان رشته‌های مهندسی در هر سال قرار می گیرد و این تقریباً هم‌تراز با ایالات متحده آمریکا و بالاتر از ژاپن و کره‌جنوبی است. دانش فنی یک عامل قدرتمند است که می‌تواند محرک بهره‌وری و اشتغال باشد، به شرط آن که استعدادهای پرورش‌یافته توسط نظام آموزشی در مشاغل ارزشمند در اقتصاد وارد شوند».

۴۶-مؤسسه جهانی مکنزی، ژوئن ۲۰۱۶

«در هجده بخش اقتصاد ایران که مورد بررسی قرار گرفت، فرصت‌های چند گانه برای نوسازی، افزایش کارایی و رقابت پذیری وجود دارد. تحقق این پتانسیل‌ها مستلزم بهبودهای چشمگیر در ساختار اقتصاد ایران است. شاید انجام این حجم از کارها مانند شتاب بخشی به رشد بهره‌وری، نرخ مشارکت بسیار بالاتر نیروی کار و در کنار آن ورود حجم عظیم از سرمایه‌گذاریِ اثربخش رُعب‌آور به نظر آید. اما کره‌جنوبی، مالزی و برخی کشورهای اروپای شرقی راه‌هایی را برای تقویت تولید ناخالص داخلی خود، در یک دوره‌ی چند ساله پیدا کرده‌اند. ایران نیز اگر بخواهد از این فرصت‌ها استفاده کند، باید اصلاحات عمده را برای جذب سرمایه‌گذاریِ درست، افزایش رقابت‌پذیری و کارایی بازار محصولات به انجام رساند و پویایی بازار کار را افزایش دهد».

به نظر می‌رسد که عامل اصلی عدم موفقیت دانشجویان برای حضور در اقتصاد و بیکاری گسترده در کشور، قانون تساوی حداقل دستمزد و عدم دخالت موضوع بهره‌وری در پرداخت دستمزد باشد. همچنین در کتاب «تبیین دلایل پیشرفت آلمان» که در سال ۲۰۱۸ چاپ شده است چند تن از اقتصاددانان و کارشناسان برتر در قالب مقاله‌هایی به تبیین دلایل ظهور مجدد قدرت اقتصادی آلمان از دهه‌ی ۱۹۹۰ به بعد پرداخته‌اند. پیام و نتیجه‌ی اصلی کتاب بدین قرار می‌باشد که: صادرات آلمان بسیار بالا است زیرا هزینه‌ی دستمزدها در این کشور (به واسطه‌ی سیستم تعیین دستمزد غیرمتمرکز) پایین است؛ کیفیت تولیدات آلمانی (به واسطه‌ی ساختار مدیریتی غیرمتمرکز) بالا است؛ و هزینه‌های تولید (به واسطه‌ی انتقال بخشی از فعالیت‌های تولیدی به کشورهای اروپای شرقی) پایین است.

یکی از مهم‌ترین دلایل پیشرفت آلمان، اصلاحات در بازار کار و اصلاح الگوی تعیین دستمزدها در این کشور بوده است. در گذشته، دستمزدها در آلمان با توجه به مذاکراتی که در سطح ملی و به صورت متمرکز میان نمایندگان اتحادیه‌ها، کارگران و کارفرمایان انجام می‌شد، تعیین می‌گردید. در مدل جدید، دستمزدها با توجه به وضعیت هر بنگاه خاص کسب‌وکار (در سطح بنگاه) و به صورت غیرمتمرکز تعیین می‌شود. این اصلاحات به کاهش چشمگیر هزینه‌ی نیروی کار و افزایش رقابت‌پذیری اقتصاد آلمان منجر شده است. منظور از کاهش هزینه‌ی نیروی کار کاهش دستمزدها نمی‌باشد، بلکه اینجا **افزایش بهره-وری با توجه به هزینه‌های نیروی کار** مد نظر است.

در عین حال، پیدایش فرصت‌های جدید سرمایه‌گذاری در کشورهای اروپای شرقی به دنبال فروپاشی بلوک شرق و انتقال برخی از فعالیت‌های تولیدی آلمان به این کشورها به تمرکززدایی در الگوی تعیین دستمزدها در آلمان کمک زیادی کرده است. نقل مکان فعالیت‌های تولیدی، قدرت چانه‌زنی اتحادیه های کارگری با فدراسیون‌های تولیدی را به نوعی تعدیل کرد. فروپاشی کمونیسم سه فرصت مهم در اختیار آلمان قرار داد. نخست آن‌که تجارت با کشورهای اروپای شرقی، مدل کسب‌وکار شرکت‌های

آلمانی را متحول کرد. شرکت‌ها ساختار مدیریتی خود را از شکل متمرکز به شکل غیرمتمرکز (با درجه ی تمرکز و سلسله مراتب کمتر) که در آن به کارگران و کارمندان رده‌های پایین اجازه‌ی شرکت در اتخاذ تصمیمات شرکت داده می‌شد، تغییر دادند. از آنجا که کارگران اطلاعات بیشتری از تقاضا و خواسته های واقعی مشتریان دریافت می‌کردند، این فرصت و انگیزه به آن‌ها داده شده بود تا محصولات دارای کیفیت بهتری را برای مشتریان طراحی کنند. این اصلاح ساختار مدیریتی نقش بسیار مهمی در افزایش صادرات آلمان طی چند دهه‌ی اخیر داشت و یکی از عوامل بسیار مهمِ بالا بودن کیفیت محصولات ساخت آلمان می‌باشد.

چه درس‌هایی را می‌توان از تجربه‌ی آلمان گرفت؟ آیا تجربه‌ی آلمان را می‌توان به راحتی در کشورهای دیگر نیز اجرا کرد؟ نویسندگان با شک و تردید به این موضوع نگاه می‌کنند. از نظر آن‌ها امکان پیاده سازی الگوی نامتمرکز تعیین دستمزدها و ساختار نامتمرکز مدیریتی بنگاه‌ها به راحتی امکان پذیر نمی باشد.

با توجه به ضرورت تعیین صحیح حداقل دستمزد، سازمان جهانی کار در صفحه‌ی ۱۷ از مقاله‌ی راهنمای تعیین حداقل دستمزد، طبق تحقیق بِلمَن و وُلفسان در مؤسسه‌ی تحقیقات اشتغال سال ۲۰۱۴ (صفحه ی ۲۱) تأکید دارد که: «پیش‌فـرض حمایت از کارگران از طریق حداقل دستمزد، برای بهبود زندگی کسانی است که بیشترین آسیب‌پذیری را در بازارکار دارنـد. اگرحداقل دستمزد منجر شود که افراد زیادی از همان مردم، کار خود را از دست بدهند، مزایای نسبی حداقل دستمزد و هزینه‌های آن به طور جدی زیر سؤال خواهد بود».

در کشورهای پیشرفته، حداقل دستمزد بر مبنایی تعیین می‌شود که کمتر کسی حاضر باشد با آن مبلغ مشغول به کار شود. به طور مثال در آمریکا، حداقل دستمزد فدرال ۷/۲۵ دلار برای هر ساعت کار طی یک دهه‌ی گذشته (یعنی از سال ۲۰۰۹) ثابت بوده[۴۷] و میانگین دستمزد کارهای ساده ۱۶ تا ۲۶ دلار می‌باشد[۴۸] یعنی حداقل دستمزد معادل ۴۰ درصد دستمزد میانگین است. در عین حال در مناطقی که بیکاری فراوان‌تر است حداقل دستمزد تا عدد ۲ دلار برای هر ساعت هم کاهش می‌یابد.[۴۹]

در کشور کانادا، یکی از آخرین درخواست‌ها برای افزایش حداقل میزان دستمزد، از جانب پزشکان و پرستاران عضو «انجمن سلامت علیه فقر» بوده است که در حال لابی با دولت ایالتی آنتاریو برای افزایش حداقل دستمزدها بودند. این گروه معتقدند که با افزایش نرخ حداقل دستمزد از ۱۰/۲۵ دلار در ساعت

---

۴۷ -وبسایت وزارت کار آمریکا، قسمت حداقل دستمزد

۴۸ -جدول اشتغال و دستمزد آمریکا، پایگاه آماری وزارت کار آمریکا، بروزرسانی ۳۰/۰۳/۲۰۱۸

۴۹ -جدول تاریخچه دستمزد ۲۰۱۸-۱۹۶۸، وزارت کار آمریکا، بروزرسانی دسامبر ۲۰۱۸

فعلی به ۱۴ دلار در ساعت، می‌توانند برون‌رفت کارگران کم‌درآمد از شرایط فقر را تضمین کنند،[۵۰] ولی اگر بنا را بر تجربیات گذشته بگیریم، نتیجه‌ی واقعی چیزی متفاوت خواهد بود. اگر حداقل دستمزد بر اساس عرضه و تقاضا و معیارهای پایداری شرکت‌ها مشخص نشود و دولت بخواهد یک کف حقوق را در بازار کار تحمیل کند، کارفرمایان به هر روشی متوسل خواهند شد تا از کارگران کم‌تری استفاده کنند. در این شرایط با افزایش دستوری حداقل دستمزد، کارگرانی که بهره‌وری بالاتر دارند، شغل خود را حفظ می‌کنند و در ظاهر هم به دستمزدهای بالاتری خواهند رسید، ولی هزینه‌ی آن، بیکار شدن کارگران دیگر به علت کم‌شدن فرصت‌های شغلی است. کارگران نوجوان و کم‌مهارت از جمله اقشار آسیب‌پذیرِ اجرای این فرایند خواهند بود. لازم است تحقیق آکادمیک و مستقلی که توسط دیوید نیومارک، استاد دانشگاه کالیفرنیا که از خبره‌ترین افراد در زمینه‌ی تحقیقات قوانین حداقل دستمزد و اشتغال است را بررسی کنیم. در این تحقیق بیش از ۱۰۰ مورد مطالعاتی در ۲۰ کشور جهان مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است که اکثریت آن‌ها حاکی از تأثیر معکوس و منفی افزایش میزان حداقل دستمزد بر اشتغال و استخدام بوده است.[۵۱]

در کشور کانادا، مطالعات متعددی به بررسی تأثیر افزایش حداقل دستمزد ایالتی پرداخته‌اند. بر مبنای این یافته‌ها، یک افزایش ۱۰ درصدی در حداقل دستمزد، اشتغال کارگران در سنین ۱۵ تا ۲۴ سال را بین ۳ تا ۶ ٪ کاهش می‌دهد. این تأثیر می‌تواند حادتر هم باشد، یعنی از دست دادن شغل تا ۲۰ درصد. سیاست‌های حداقل دستمزد، عواقب ناخواسته‌ی دیگری هم دارد. شواهد حاکی از آن است که واکنش کارفرمایان به این قوانین عبارت خواهد بود از کاهش ساعات کار، کاهش آموزش حین اشتغال و اولویت-دادن به کارگرانی که بهره‌وری و تجربه‌ی بیشتری دارند. در بحث رابطه‌ی حداقل دستمزد و فقر، فعالان کارگری حتماً با دیدن انبوهی از شواهد مبنی بر اثر ناچیز افزایش حداقل دستمزد در کمک به خانواده های نیازمند، متعجب خواهند شد. در تحقیقی که در کشور کانادا بر روی حداقل دستمزد در سراسر ایالت‌ها انجام گردید مشخص شد که با افزایش ۱۰درصدی حداقل دستمزد، آمار خانواده‌های زیر خط کم‌درآمد، ۴ تا ۶ ٪ افزایش پیدا کرده بود.[۵۲]

---

۵۰ -لمام، چارلز، ژانویه ۲۰۱۴

۵۱ -همان

۵۲ -لمام، چارلز، ژانویه ۲۰۱۴

در مطالعه‌ی دیگری که توسط برترین محققان صاحب‌نظر در زمینه‌ی حداقل دستمزد در کانادا، از جمله آقای مـُرلی گاندِرسان (استاد دانشگاه تورنتو) انجام شد، داده‌های ایالتی بررسی شد و نشان داد که افزایش سطح حداقل دستمزد هیچ نقشی در کاهش معیارهای فقر نسبی نداشته است.[۵۳]

یک دلیل اصلی این یافته آن است که اکثر شاغلانی که با حداقل دستمزد کار می‌کنند به خانواده‌های کم‌درآمد تعلق ندارند! با وجود این، علی‌رغم مطالعات اقتصادی مبنی بر عدم اثرگذاری مثبت افزایش حداقل دستمزد بر کاهش فقر، فعالان کارگری همچنان فریاد افزایش قانونی دستمزدها را سر می‌دهند.

تازه‌ترین موضوع مطرح شده، توجه به قوانین دستمزد معیشت به جای حداقل دستمزد می‌باشد. متخصصان این مبحث اعلام کرده‌اند که یک افزایش ۱۰۰ درصدی در دستمزد معیشت (مثلاً افزایش حداقل دستمزد ۱۰ دلار به ۲۰ دلار)، اشتغال در میان کارگران کم‌درآمد را به میزان ۱۲ تا ۱۷ ٪ کاهش می‌دهد.[۵۴] دستمزد معیشت نیز همانند حداقل دستمزد منجر به این می‌شود که صاحبان مشاغل برای جبران افزایش میزان دستمزد، از کارگران شایسته‌تر استفاده کنند و آن‌هایی که از تجربه‌ی کمتری برخوردارند را کنار بگذارند.

مشاهدات سالیانه در ایران نشان می‌دهد که در پی افزایش حداقل دستمزد سالانه در کشور، افزایش تورم در ابتدای هر سال رخ می‌دهد که عملاً افزایش حداقل دستمزد را بی‌تأثیر می‌کند. همان‌گونه که اشاره شد، **افزایش دستمزد، حمایتی صرفاً ظاهری از کارگران است.**

پذیرش همه‌ی این‌ها احتمالاً باید برای فعالان کارگری دشوار باشد زیرا آن‌ها در ذهن خود فقیرترین و کم‌مهارت‌ترین کارگران را کسانی می‌دانند که قرار است از طریق افزایش حداقل دستمزد به آن‌ها کمک کنند، و فراموش می‌کنند که کارگران غیررسمی و بیکاران آسیب‌پذیرتر از کارگران رسمی می‌باشند.

با وجود این، همچنان این باور که ما می‌توانیم به وسیله‌ی فرمان دولتی و حکومتی، میزان پرداختی حقوق‌بگیران را افزایش دهیم و آن‌ها را از شرّ فقر نجات دهیم یک باور محکم باقی مانده است. آنچه که دنیای واقعی نشان می‌دهد خلاف این باور است.

آمارها نشان می‌دهند که در کشور سوییس ۹۰ درصد مردم دستمزدی بالاتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند[۵۵]، یعنی میانگین دستمزد بالاتر از حداقل دستمزد است. اما در ایران، حداقل دستمزد معرفی‌شده مبتنی بر میانگین دستمزد نمی‌باشد، که نتایج آن چنین بوده است:

---

۵۳ - همان

۵۴ -همان

۵۵ -مؤسسه‌ی پژوهشی اینوِستوپِدیا در آمریکا، آگوست ۲۰۱۵

* حداقل دستمزد در سیستان و بلوچستان، ۲/۵ برابر میانگین دستمزد می‌باشد.

* برخی از زنان کارگر با یک سوم دستمزد رسمی کار می‌کنند.[۵۶]

* محصولات خارجی وارد بازار می‌شوند و در نتیجه کارگران ایرانی بیکار شده‌اند.[۵۷]

* اتباع خارجی به راحتی فرصت‌های شغلی را در کشور اشغال کرده‌اند. اگر حداقل دستمزد به طور صحیح تعیین می‌شد لازم نبود کارگران خارجی را با زور اخراج کرد و کارگران ایرانی بیکار نمی‌شدند، زیرا کارگران خارجی به طور طبیعی امکان کار پیدا نمی‌کردند.

در قانون کار ایران مطلبی با عنوان میانگین دستمزد نیامده است! نادیده گرفتن این موضوع، موجب ایجاد اشکال در ماهیت حداقل دستمزد شده است. حداقل دستمزد باید به نحوی تعیـین شود که کارگران بدون محدودیت، حاضر به دریافت آن نباشند.

از عنوان عبارت «حداقل دستمزد» می‌توان استنباط کرد که این مبلغ باید کم‌ترین دستمزد کارگران یک جامعه باشد، در حالی که بیش از ۷۰ ٪ از کارگران رسمی کشور ما حداقل دستمزد را دریافت می کنند. به نظر می‌رسد که مبلغ تعیین‌شده در کشور ما حداقلِ «معیشت» می‌باشد و اشتباهاً آن را حداقل دستمزد نامیده‌اند!

جابه‌جا شدن موضوع حداقل دستمزد با موضوع میانگین دستمزد، موجب شده است که افراد معمولی به سختی بتوانند شغل پیدا کنند، چه برسد به افراد کم‌توان! این شرایط موجب شده است که افراد کم توان و حتی دانشجویان از حق داشتن شغل و درآمد محروم شده و بیکار بمانند، چرا که قانون حداقل دستمزد، باعث محدودشدن فرصت‌های شغلی برای افراد خاص و انحصاری‌شدن مشاغل شده است. نظام دستمزد حاکم بر ایران موجب شده تا بیکاران مدتی طولانی بیکار بمانند. نباید به نام حمایت از کارگران، بیکاری نیازمندان را به وجود آوریم. این ایراد باعث کاهش امنیت شغلی کارگران و بیکاری کارگرانِ ضعیف‌تر شده است.

اما از سوی دیگر، امنیت شغلی کارگران از مهم‌ترین مسائل کارگری است که نمایندگان ایشان همواره بر آن توجه دارند. باید بدانیم که عمل‌نکردن به استانداردهای بین‌المللی موجب آسیب به امنیت شغلی کارگران شده است، که لازم است نمایندگان کارگری نیز به پیامدهای قانون فعلیِ کار بیشتر توجه کنند.

از دو منظر باید به مسئله توجه کرد: یکی این‌که آیا حق افراد بیکار این است که شغل داشته باشند، یا باید بیکار بمانند؟ دیگر این‌که ضرر و فشارها به بیکاران بیشتر است یا به شاغلان؟ این که حقوق دریافتی

۵۶- نگین، وحیده، مشاور وزیر کار در امور بانوان، اردیبهشت ۱۳۹۴

۵۷-مقام معظم رهبری، دیدار با کارگران، ۹۵/۰۲/۰۸

یک کارگر ساده کفاف مخارج خانواده را نمی‌دهد، موضوعی مهم است که سازمان جهانی کار علت آن را قوانین غیرکارشناسی می‌داند. باید قوانین غیرعلمی را اصلاح کرد تا دستمزد کارگران کفاف هزینه‌ی آن‌ها را بدهد و باعث شود تعداد ۴۲ میلیون نفر کارگر غیررسمی و بیکار فعلی کاهش یابد[۵۸]. سازمان جهانی کار عنوان می‌کند که اگر درصد شاغلان غیررسمی و بیکاران افزایش یافته است، ایرادی در تعیین حداقل دستمزد وجود دارد.

در تعامل بین کارگر و کارفرما، ایجاب می‌کند جانب کارگر بیشتر رعایت شود. زیرا توان کارفرما بیش از توان کارگر است. همچنین باید در نظر گرفت که در تعامل بین بیکار و کارگر بایستی جانب بیکار بیشتر رعایت شود، زیرا فرد بیکار علاوه بر نداشتن درآمد، متحمل فشارهای روحی و روانی بیشتری می‌شود که نتیجه آن گسترش فقر، اعتیاد، فحشا، طـلاق و نابسامانی‌های اجتماعی است. در عین حال این سیاست بر علیه اقتصاد و امنیت کشور بوده است، زیرا اقتصاد و کارفرمایان را از ثمره وجود این عزیزان محروم ساخته است.

۲-۳-۲- کشورهای فاقد حداقل دستمزد

در دنیا، کشورهایی وجود دارند که هیچ‌یک از نظام‌های حداقل دستمزد را ندارند. در کشورهایی که از سیستم حداقل دستمزد استفاده نمی‌کنند، این مبلغ معمولاً توسط اتحادیه‌های صنفی در فرایندی که اصطلاحاً به «چانه‌زنی جمعی» معروف است تعیین می‌شود. چانه‌زنی جمعی عبارت است از مذاکرات بین کارفرما و کارگران که در آن افراد منتخبی از سوی اتحادیه در صنف مربوطه، وظیفه‌ی نمایندگی کارگران را برای انجام مذاکرات با کارفرمایان بر عهده دارند. در این مذاکرات، میزان دستمزد، ساعت کار، آموزش، بهداشت و ایمنی، اضافه‌کار، ساز و کار شکایات و سایر حقوق کارکنان مشخص می‌شود. از آنجا که هر صنفی نسبت به صنف دیگر، کارهای بسیار متفاوتی را از نیروی کار خود مطالبه می‌کند، منطقی خواهد بود که حداقل دستمزد از کاری به کار دیگر متفاوت باشد. توافقی که پس از این مذاکرات، توسط طرف‌ها امضاء می‌شود «توافق جمعی» خوانده می‌شود.

شش کشور دانمارک، ایتالیا، قبرس، اتریش، فنلاند و سوئد، (عضوهای اتحادیه اروپا) از نظام حداقل دستمزد سراسری استفاده نمی‌کنند. همچنین سه عضو انجمن تجارت آزاد اروپا یعنی ایسلند، نروژ و سوییس، از نظام حداقل دستمزد سراسری مستثنی هستند.[۵۹]

---

۵۸ -برگرفته از نتایج آمارگیری نیروی کار، مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵

۵۹ -یورواستات (پایگاه آماری اتحادیه اروپا)، ۲۰۱۸

در کشور **دانمارک**، موضوعی به اسم تعیین حداقل دستمزد قانونی وجود ندارد. نرخ پرداخت برای کارمندان و کارگران از طریق توافق با اصناف مختلف مشخص می‌شود. توافقاتی که توسط این اتحادیه ها در مورد آن مذاکره می‌شود ۸۰ تا ۹۰ درصد کارکنان دانمارکی را پوشش می‌دهد. اگر چه نظام تعیین حداقل دستمزد به طور رسمی در دانمارک وجود ندارد، ولی توافقات با اصناف معمولاً به تعیین حداقل نرخ‌هایی برای مشاغل مختلف منجر می‌شود که هر دو یا سه سال یک بار به‌روزرسانی می‌شود.[۶۰] روابط بین کارگران و کارفرمایان به علت نبود یک حداقل دستمزد مصوب حکومتی، کاملاً هماهنگ و مطلوب به نظر می‌رسد. اتحادیه‌ها مراقب هستند تا میزان دریافتی کارگران منطقی و قابل قبول باشد.

در کشور **ایتالیا** نیز موضوعی به اسم نظام تعیین حداقل دستمزد قانونی وجود ندارد. هشتاد درصد کارگران و کارمندان این کشور تحت پوشش دستورالعمل اتحادیه‌های صنفی می‌باشند.[۶۱] در کشور **سوئد** تقریباً تمام شهروندان آن عضو یکی از ۶۰ اتحادیه‌ی صنفی و ۵۰ سازمان کارفرمایان هستند که نرخ دستمزد را برای کار ساعتی مداوم، حقوق سالیانه و اضافه‌کار تعیین می‌کنند.[۶۲] **نروژ** نیز از جمله کشورهایی است که دولت آن وارد مسئله‌ی تعیین حداقل دستمزد به صورت قانونی و سراسری نمی شود و این وظیفه را صنایع و اتحادیه‌های اصناف مختلف بر عهده دارند. شهروندان کشور نروژ از امنیت شغلی بالا، دستمزدهای قابل توجه و مدت مرخصی مناسبی برخوردارند. دستمزد پایه‌ی ساعتی بر حسب شغل متفاوت است. البته، کارگران غیرمتخصص، مثلاً در بخش‌های کشاورزی، ساخت و ساز، حمل و نقل و نظافت، حداقل دستمزد بین ۱۶ تا ۲۱ دلار برای هر ساعت، با امکان افزایش بر اساس تجربه و میزان مهارت، دریافت می‌کنند.[۶۳] در کشور **سوییس** در سال ۲۰۱۴، با مسئله‌ی تعیین حداقل دستمزد قانونیِ سراسری موافقت نشد. رأی قاطع سوییسی‌ها در برابر پیشنهاد تصویب حداقل دستمزد ۲۵ دلار برای هر ساعت نشان داد که آن‌ها دخالت دولت در تعیین حداقل دستمزد را نمی‌خواستند چرا که تصویب آن باعث می‌شد کارفرمایانی که قادر نبودند در پرداختی خود به میزان حداقل دستمزد برسند مجبور به اخراج نیروی کار خود شوند. با این حال، مانند تمام کشورهایی که در اینجا به آن‌ها اشاره شد، کشور سوییس نیز برای مذاکره در مورد میزان دستمزد منصفانه برای هر صنعت، به میزان زیادی

---

۶۰ - ویج ایندیکیتور (پایگاه اطلاع رسانی تخصصی دستمزد، مستقر در هلند)

۶۱ -همان

۶۲ -مؤسسه ی پژوهشی اینوِستوپِدیا در آمریکا، آگوست ۲۰۱۵

۶۳ -همان

به اتحادیه‌های اصناف و سازمان‌های اشتغال متکی است که نشان می‌دهد ۹۰ درصد سوییسی‌ها بیشتر از حداقل حقوق پیشنهادشده دستمزد دریافت می‌کنند.[۶۴]

دولت **سنگاپور** مخالف حداقل دستمزد است به این دلیل که **انعطاف‌ناپذیری** را به نظام اقتصادی تحمیل می‌کند. دولت این کشور تأکید دارد که دستمزدها باید با عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار تعیین شوند. به کارفرمایان و کارگران اجازه داده می‌شود با یکدیگر مذاکره کنند و به صورت دو جانبه به توافق برسند. دولت بر ایجاد فرصت‌های بیشتر اشتغال و محیط سرمایه‌گذاری بهتر برای مقابله با دستمزدهای کم و بیکاری متمرکز می‌شود و شرایط سرمایه‌گذاری را از طریق ارائه‌ی تسهیلات زیربنایی فراهم می‌آورد. در واقع، سرمایه‌گذاری مکفی در منابع انسانی، نظام مالیاتی پایین، ارتباطات خوب صنعتی، شبکه‌ی پولی و بانکی با ثبات، رعایت قانون و تشویق بخش خصوصی توانسته‌اند دستمزدها و استانداردهای بالاتر زندگی را مهیا کنند و شرایطی به وجود آمده است که با افزایش بهره‌وری، شرایط مناسب سرمایه‌گذاری را در پی داشته باشند.[۶۵]

به طور خلاصه، ۱۸ درصد کشورهای دنیا که ۹ کشور از آن‌ها اروپایی می‌باشند نظام حداقل دستمزد ملی ندارند و محاسبات آن‌ها به صورت گروهی و توافقات جمعی صورت می‌گیرد. لازم است بدانیم که وضع اشتغال این کشورها نسبت به کشورهای مشابه بهتر است. منظور این است که حداقل دستمزد، وحی مُنزل الهی نیست، که موضوع اشتغال در کشور عزیزمان را این‌گونه با آن تحت‌الشّعاع قرار داده‌ایم. برای رهایی از بیکاری گسترده‌ی فعلی می‌توانیم همچون کشورهای فوق که فاقد شرایط نظام تعیین حداقل دستمزد ملی هستند فعالیت کنیم، و یا از کشورهای موفق دارای نظام صحیح حداقل دستمزد پیروی کنیم. از این تحقیقات نتیجه می‌گیریم که یکی از عوامل مهم مانع در ایجاد مشاغل کوچک روستایی و همچنین رونق تولید و اقتصاد در کشور، قانون کار و نظام حداقل دستمزد تعریف‌شده در آن است.

۲-۳-۳- نوسانات نرخ ارز ، تورم و تحریم‌های ظالمانه

برای مشخص شدن ریشه نوسانات نرخ ارز و تورم ابتدا به ارتباط آن با حداقل دستمزدِ دستوری می پردازیم. اگر دستمزد بدون افزایش بهره‌وری بالا رود، اقتصاد جهانی آن را نمی‌پذیرد و با کاهش ارزش پول ملی، افزایش نرخ ارز و ایجاد تورم جبران می‌شود.

---

۶۴ -همان

۶۵-عیسی زاده و سعیدنیا، ۱۳۸۳

طبق نظر سازمان جهانی کار در صفحه ۱۴ و ۱۷ راهنمای حداقل دستمزد: « اگر حداقل دستمزد پایین‌تر از استاندارد پیشنهادی وضع شود، تأثیر کم، درحمایت از کارگران و خانواده‌های آنها خواهد داشت و در صورتی که حداقل دستمزد بالا باشد، اثر ناچیز در برآورده کردن نیازهای کارگران دارد و اثر معکوس بر اشتغال می‌گذارد و باعث افزایش تورم و کاهش صادرات می‌گردد.»

از پیشنهاد سازمان جهانی کار، چنین برداشت می‌شود که عامل اصلی تورم در اول هر سال، همان افزایش ۲۰ درصدی سالیانه می‌باشد. اما چرا اینگونه به پول ملی ضربه وارد می‌نماییم؟ چگونه است که یک روش اشتباه سالیان متمادی تکرار می‌گردد؟

به موازات این حرکت نادرست، قیمت‌گذاری نرخ ارز توسط دولت اتفاق می‌افتد که همواره برای جذب محبوبیت مردمی آن را با فشار پایین نگه می‌دارد. درنتیجه پایین بودن قیمت ارز، محصولات خارجی ارزان می‌شوند (خوشحالی مردم) و با افزایش حداقل دستمزد محصولات داخلی گران می‌شوند (دلخوشی کارگران). ولی باید بدانیم که با این فرآیند، محصولات خارجی به فروش می‌رسند و کالای داخلی در انبارها می‌ماند که بیکاری کارگران ایرانی و اشتغال کارگران خارجی را در پی دارد. این خودتحریمی و عدم مصرف کالای ایرانی نتیجه چنین سیاست اشتباهی می‌باشد. درحالی که تاکید رهبری همواره بر مصرف کالای ایرانی است، ولی متاسفانه سیاست‌گذاری دولت‌ها بر مصرف کالای خارجی شکل گرفته است. زیرا دولت‌ها با پایین نگه‌داشتن قیمت محصولات در بازار، به دنبال کسب محبوبیت عمومی هستند، غافل از اینکه در طولانی مدت بیکاری کارگران کشور موجب نارضایتی از عملکرد مسئولین می گردد. جهت بررسی ارتباط موضوع نوسانات نرخ ارز، تورم و تحریم‌ها با حداقل دستمزد، ابتدا به روند افزایشی حداقل دستمزد از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ می‌پردازیم:

پایه‌ی حداقل دستمزد مصوب در سال ۱۳۹۲ معادل ۴۸۷,۱۲۵ تومان بوده که طی افزایش سالانه (همانند روند قبلی)، به عددی معادل ۱,۱۱۱,۲۶۹ تومان در سال ۱۳۹۷ رسیده و در طول این پنج سال، حدود ۲/۲برابر افزایش یافته است. حال اگر می‌خواستیم که با توجه به نسبت افزایش دستمزد، وضعیت تولید با همان شرایط حفظ شود و بیکاری زیاد نگردد، می‌بایست در ابتدای سال ۱۳۹۷، نرخ ارز به میزان ۲/۲برابر افزایش می‌یافت، اما در واقعیت این اتفاق رخ نداده و نرخ دلار بصورت دستوری از سوی دولت پایین نگه‌داشته شد و از ۳۰۰۰ تومان در سال ۱۳۹۲ به ۳۸۰۰ در سال ۱۳۹۷ تومان رسید، که افزایشی ۲۵درصدی را داشته است. نتیجه این روند اشتباه در افزایش بی‌رویه حداقل دستمزد، و پایین نگه‌داشتن نرخ ارز، طبق پیش‌بینی سازمان جهانی کار (ILO)، تورم، کاهش صادرات و بیکاری کارگران در این دوره می‌باشد.

این سؤال مطرح می‌شود که چرا در ابتدای سال ۱۳۹۷، با خروج آمریکا از برجام و اعمال تحریم‌های ظالمانه، نرخ ارز با افزایش ۲/۵ برابری روبه‌رو شد که این میزان رشد قیمت ارز، بیشتر از مقدار ۲/۲ پیش‌بینی شده بوده است. در پاسخ، عنوان می‌شود که قسمتی از این افزایش مربوط به انباشت تورم در ۵ سال اخیر بوده و مابقی آن به دلیل همین سیاست‌گذاری دولت‌ها در سال‌های قبل از آن بوده است. تا سال ۱۳۹۲، حدود ۴۰ ٪ صنایع کشور تعطیل بودند[۶۶] و تا سال ۱۳۹۷ تعطیلی این صنایع به ۶۰ ٪ افزایش یافت.[۶۷] باید بدانیم که افزایش ۲/۲ برابری حداقل دستمزد، مربوط می‌شود به انباشت افزایش دستمزدهای بی‌مبنا، بیکار بودن و مصرف کردن در سال‌های متمادی که نتیجه‌ی آن بروز نابسامانی در اقتصاد و بی اعتباری پول ملی شده است. شرایط به گونه‌ای است که با یک فشار خارجی به کشور، همه‌ی فنرهای متراکم شده در اقتصاد آزاد می‌شوند و دلیل اصلی بی‌اعتباری پول ملی از منشأ افزایش حداقل دستمزدِ دستوری است. پس نباید عنوان کنیم که تحریم‌ها عامل اصلی افزایش تورم است زیرا کشورهایی نظیر چین، هند و کانادا که در این مدت وضعیتی شبیه به ما را تجربه کرده‌اند و آمریکا نیز هجمه‌هایی را به آن‌ها وارد کرد، با سیاست‌گذاری صحیح در تعیین حداقل دستمزد، فشار تحریم‌ها بر این کشورها بسیار ناچیز بوده و دچار بحران اقتصادی و بیکاری نشدند.

حال ممکن است این سؤال مطرح شود که با توجه به افزایش حداقل دستمزد در سال‌های قبل که با ۲/۵ برابر شدن نرخ ارز جبران گردیده، چرا در نیمه‌ی اول سال ۹۷، اشتغال کشور رو به تعطیلی بود؟! در جواب باید گفت که سیاست‌گذاری اشتباه دولت در امر صادرات، باعث شد که تولیدکنندگان، مواد اولیه را با قیمتی بالاتر از نرخ ارز دولتی (نیما) در بازار داخل خریداری کنند و با اجبار دولت، عودت ارز به کشور باید بر اساس ارز دولتی صورت می‌گرفت.

همچنین اشتباه در قیمت‌گذاری اجناس در گمرک که بالاتر از عدد واقعی آن بوده، به توقف صادرات و عدم رونق اشتغال منجر شد. بسیار جای تعجب دارد که زمانی با کاهش نرخ ارز موجب توقف تولید می‌شویم و زمانی دیگر که توان جلوگیری از افزایش نرخ ارز وجود ندارد، با قوانینی که ضد اشتغال و معیارهای بین المللی است، موجب تعطیلی فعالیت‌های اقتصادی در کشور می‌شویم! البته در نیمه‌ی دوم سال ۹۷ با تغییر وزیر صنعت، این سیاست‌گذاری تغییر کرد و وضع بهتر شد، و امیدواریم که همچون گذشته قوانینی مشابه موضوع فوق برای جلوگیری از تولید و اشتغال تصویب نشود.

---

۶۶ -روزنامه ایران با استناد به آمار رسمی، ش ۶۴۷۴، ۹۶/۰۱/۳۰

۶۷ -روزنامه شرق، ش ۳۲۷۱، ۹۷/۰۹/۲۶

از سویی دیگر با سیاست اختصاص ارز ارزان‌قیمت به واردکنندگان مواجهیم، که باید بگوییم این پول به خزانه‌ی کشـور باز نمی‌گردد و بنا بر سیاست دولت، بین واردکننده، تاجر، فروشنده و یا مصرف‌کننده تقسیم می‌شود. اختلاف نرخ ارز دولتی و آزاد در این سیکل از واردات تا مصرف‌کننده با دریافت سود اضافی بین گروه‌ها از بین می‌رود و یا در نهایت توسط صادرات غیررسمی با نرخ ارز آزاد از کشور خارج می‌شود که در این میان سهمی هم به صادرکننده‌ی غیررسمی اختصاص می‌یابد (طبق آمار گمرک در زمان این بخشنامه، صادرات رسمی کاهش و صادرات غیررسمی افزایش یافته است). مابه‌التفاوت نرخ ارز دولتی و آزاد از بیت المال و متعلق به همه‌ی ملت ایران است. اختصاص این مبلغ حتی به یک گروه از مصرف‌کنندگان نهایی هم ایراد دارد، چه برسد که در چرخه‌ی فوق بین افراد تقسیم شود! در واقع سیاست ارز دو نرخی باعث تاراج بیت‌المال می‌شود. وجود ارزهای چند نرخی موجب رانت و اختلاس شده است.

در موضوع ایراد در قوانین ارزی، رهبر فرزانه‌ی انقلاب در دیدار با اعضای هیئت دولت در تیرماه ۹۷ فرمودند: «وقتی شما ارز ۴۲۰۰ تومانی را می‌دهید به بانک که به مردم یا کسانی که معیّن شده داده بشه، بعد این بانک، به دلال ارز با ۶۰۰۰ تومان می‌فروشد، که آقای رییس جمهور گفتند ببندند، این برخورد جدی لازم دارد، برخورد آنی لازم دارد. واقعاً دیگر خیانت معنای دیگری ندارد.»[۶۸] و این گونه است که در اغلب موارد جدا از موضوع از بین رفتن سرمایه‌ی ملی، بیکاری در صنایعی به وجود می‌آید که وارد کننده‌های همان کالا، ارز را با قیمت ارزان دریافت می‌کنند. از دیگر سیاست‌های دولت که مورد انتقاد اقتصاددانان است اختصاص ارز با قیمت پایین به مسافران می‌باشد که نتیجه‌ی آن افزایش مسافرت های غیرضروری و هدرروی سرمایه‌ی ملی به نفع کشورهای خارجی است.

این قانون‌گذاری‌ها بر خلاف بیانات رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) است که فرمودند: «از مسافرت های غیرضروری اجتناب گردد». این عملکرد باعث شد سفرهای خارجی بسیار ارزان و در مواردی به صورت رایگان انجام شود. در کنار اجرای این قوانین، تقلب و اختلاس‌های فراوانی صورت گرفت و افرادی بدون این که به مسافرت خارجی بروند، ارزهای اختصاص‌داده را با قیمت ارزان دریافت کردند.

سیاست‌های آنی دولت تا حدی است که رهبر فرزانه‌ی کشور در دیدار با مسئولان دولت فرمودند[۶۹]: «در یک موضوع مشخصی، در طول مدت کوتاهی، مثلا شاید ۲-۳ ماه، ۳۰ بخشنامه صادر شده! خب این فعال اقتصادی چه جوری می‌تواند برنامه‌ریزی کند برای آینده‌ی خودش؟ دائماً بخشنامه پشت سر بخشنامه، تصمیم‌گیری‌های متعارض و گاهی متضاد درباره‌ی یک موضوع! این‌ها باید برداشته شود، یعنی این‌ها چیزهایی است که مانع کار است.»

---

۶۸ -دفتر حفظ و نشر آثار رهبری، ۹۷/۰۴/۲۴

۶۹ - دفتر حفظ و نشر آثار رهبری، ۹۷/۰۶/۰۷

برای خروج از این بحران، اگر قیمت ارز براساس عرضه و تقاضا تعیین شود و دخالت دولت‌ها نباشد، کشور به سمت رونق اشتغال و رهایی از بیکاری، سوق داده خواهد شد و اگر تمایل به اعمال فشار بر نرخ ارز می‌باشد، بهتر است به دولت‌ها اجازه داده نشود که نرخ ارز دولتی را بسیار پایین‌تر از نرخ ارز آزاد اعلام نمایند و به طور مثال اختلاف بین آن‌ها بیش از پنج‌درصد نباشد تا رقابت قیمت‌ها بصورت درست و سالم اتفاق بیافتد.

طبق تجربیات بین‌المللی، ایجاد نرخ ارز شناور، تک نرخی و غیر دستوری با پیاده‌سازی نظام عرضه و تقاضا در قیمت‌گذاری ارز و دستمزدها، از راهکارهای رفع اشتباهات فوق هستند تا بدین طریق، چرخه‌ی اقتصادی کشور تقویت شده و از هدرروی سرمایه‌ی ملی و همچنین بیکاری جلوگیری شود. نباید هر دو موضوع، یعنی نرخ ارز و حداقل دستمزد را به صورت دستوری تعیین کنیم. اگر دلسوز ارزش پول ملی هستیم و توان روشنگری افکار عمومی را داریم باید نرخ ارز را ثابت و دستمزد را توافقی اعلام کنیم. تنها راه حفظ ارزش پول ملی و حفظ قدرت خرید کارگران، **عدم دخالت** در نرخ حداقل دستمزد به صورت دستوری می‌باشد و باید حداقل دستمزد براساس سیاست‌های اعلام شده از طرف سازمان جهانی کار بر پایه‌ی بهره‌وری و تولید تعیین شود، که در بخش‌های قبلی به آن اشاره شده است و اما، اگـر حداقل دستمزد را سالیانه به صورت دستوری تعیین می‌کنیم، باید نرخ ارز را شناور بگذاریم تا تولیدکنندگان بتوانند محصول خود را به فروش برسانند و کارگران آن‌ها بیکار نشوند.

افزایش دستوری و غیرعلمی حداقل دستمزد، باعث افزایش قیمت محصولات شده و این افزیش قیمت، فشار بر مصرف‌کننده‌ی کالا و خدمات در کشور را به همراه داشته است. سازمان حمایت از تولیدکننده و مصرف‌کننده باید در راستای حمایت از حقوق مصرف‌کنندگان عکس‌العمل مناسب نشان دهد. چه بسا مصرف‌کنندگان خدمات و کالا، نیازمندتر از کارگرانی باشند که این محصولات را تولید می‌کنند و این ظلم بر مصرف‌کننده سزاوار نمی‌باشد. این موضوع در شکل شماره ۲-۹ نشان داده شده است.

فشارهای جانبی مثل تحریم‌ها، نباید با افزایش دستمزد جبران شود زیرا موجب تورم مضاعف می‌شود. باید بهره‌وری را افزایش دهیم تا بتوانیم دستمزدی بالاتر داشته باشیم. در نتیجه، یکی ازمهم‌ترین عوامل تغییرات نرخ ارز، حداقل دستمزدِ دستوری است.

شکل ۲-۹- اثرات افزایش حداقل دستوریِ غیر علمی

۲-۳-۴- قاچاق کالا، مانع ایجاد اشتغال در روستا:

قاچاق کالا زمانی اتفاق می‌افتد که محصول داخلی گران‌تر از محصول خارجی باشد و کالای ایرانی توان رقابت با کالای خارجی را نداشته باشد. اگر امکان ارزان شدن کالا در کشور وجود داشته باشد دلیل منطقی برای قاچاق وجود نخواهد داشت. دولت‌ها همواره تلاش کرده‌اند تا از ورود کالای قاچاق به کشور جلوگیری کنند. ولی آمارهای ارائه شده حاکی از این می‌باشد که ۳۰ درصد کالاها به طور قاچاق وارد کشور می‌شوند[۷۰]. برای جلوگیری از قاچاق باید پرداخت دستمزد در مقایسه با کار انجام شده و بهره وری در سطح بین‌الملل تعیین شود که نتیجه‌ی آن رقابت صحیح بین تولیدات داخلی و خارجی است، و هزینه‌های گزاف جلوگیری از قاچاق و جریمه‌های وارداتی که باری سنگین بر دوش دولت است حذف شوند که حاصل آن صادرات محصولات و افزایش تولید ملی خواهد بود. به نقل از رییس جمهور محترم در جلسه شورای اداری قزوین در تاریخ ۹۵/۰۷/۰۸ «اگر تولید داخلی قابل رقابت باشد ریشه‌های قاچاق خشکانده می‌شود.»

عده‌ای عقیده دارند که «تأثیر دستمزد کارگران در قیمت تمام شده‌ی کالا، ۵ تا ۱۰ درصد است و لازم نیست که تا این اندازه روی حداقل دستمزد مانور داده شود!»، لازم است بدانیم که سهم اعلام شده مربوط به میانگین دستمزد کارگران در قیمت تمام شده‌ی کالا در یک واحد تولیدی است و مربوط به جمع دستمزدها نمی‌شود. در واقع، در همه‌ی مراحل تولید، قیمت تمام شده‌ی کالا برابر با دستمزد کارگر و سود کارفرماست زیرا اگر درصدهای هزینه در سلسله‌مراتب تولید کالا در واحدهای مختلف و پیوسته‌ی صنعتی را با هم جمع کنیم، عدد بسیار زیادی می‌شود که تماماً مربوط به هزینه‌ی نیروی انسانی است. حتی هزینه‌های مربوط به ماشین‌آلات که در قیمت تمام‌شده محاسبه می‌شود، به دست کارگران و با پرداخت دستمزد ساخته شده است و مربوط به هزینه‌های نیروی انسانی می‌باشد. واضح است که انرژی مصرف شده در تولید از مبدأ تولید انرژی، انتقال و تجهیزات وابسته به آن، به دست کارگران ایجاد شده است. همچنین سهم دولت از مالیات نیز صرف امور کارمندانی می‌شود که تولید و کشور را حمایت می‌کنند. پس تقریباً قیمت تمام شده، معادل دستمزد کارگر و سود کارفرماست و افزایش دستمزد، باعث گران‌شدن محصولات داخلی می‌شود. در این شرایط کارفرمایان به دلیل افزایش هزینه‌ها، توان رقابت و فروش محصولات را نخواهند داشت که نتیجه‌ی آن تعطیلی کسب و کارها،

---

۷۰ -خورشیدی، قاسم، سخنگوی ستاد مبارزه با قاچاق کالا، ۹۶/۰۵/۰۴

انحصاری شدن بازار و بهره‌کشی از کارگران است. برای مثال فرآیند تولید یک بطری شیر در شکل ۲-۱۰ آمده است.

شکل ۲-۱۰- فرآیند تولید یک بطری شیر

مورد دیگری که نشان می‌دهد دستمزد چه مقدار در اشتغال اثر دارد، مربوط می‌شود به یک مصوبه‌ی اشتباه، که در سال ۱۳۸۴ برای مدت کوتاهی اجرا شد. در آن زمان دستمزد کارگران در ابتدای سال تا حدود دو برابر افزایش یافت که نتایج بد آن به سرعت معلوم شد و قانون‌گذار مجبور به برگرداندن مصوبه شد، چرا که کارگران بسیاری از کار بیکار شده بودند و نتیجه‌ی اشتباه آن به سرعت مشخص شد. پس چگونه است که با سیاست دستوریِ افزایش حداقل دستمزد به صورت پیوسته و آرام، متوجه اثرات مخرب آن در فضای کسب و کار نمی شویم؟ جواب این سؤال با مثال قورباغه و آب داغ روشن می‌شود. گفته می‌شود که اگر یک قورباغه را داخل

آب داغ بیاندازیم فوراً به بیرون می‌پرد، ولی اگر دمای آب را کم‌کم بالا ببریم، در داخل آب می‌ماند تا زمانی که بمیرد. داستان قوانین اشتباه و تداوم آرام جریان آن نیز چنین است.

یکی از دلایل دیگر برای دخالت حداقل دستمزد در قیمت تمام‌شده‌ی کالا را می‌توان هنگام مراجعه به اداره های کار کشور در ابتدای هر سال (پس از افزایش نرخ حداقل دستمزد) مشاهده کرد که کارگران زیادی به واسطه‌ی بیکار شدن برای تکمیل پرونده‌ی بیمه‌ی بیکاری مراجعه می‌کنند، البته بعد از گذشت چند ماه که بخشی از این افزایش با تورم جبران شد، عده‌ی کمی از کارگران بیکار شده به کار خود بازمی‌گردند و این افزایش‌های پیوسته‌ی سالیانه باعث ایجاد تورم، بر هم خوردن وضعیت اشتغال کارگران و بی‌ثباتی اقتصادی در بازار شده است. طبق اعلام نماینده‌ی مجلس اصفهان، با افزایش حداقل دستمزد در سال ۹۷، فقط در اصفهان، ۳۰ هزار کارگر بیکار شده‌اند.

جدی نگرفتن مسئله بیکاری در طول سالیان متمادی از سوی دولت‌ها، عدم سیاست‌گذاری‌های مناسب و هدایت منابع به سمت طرح‌های موقتی و ضربتی و تدوین مقررات دست و پاگیر، برای سرمایه‌گذاری در عرصه تولید مزید بر علت است. در یک صفحه‌ی روزنامه دو مطلب مغایر ذکر می‌شود که ارائه‌ی آن خالی از لطف نیست[۷۱]:

* دبیرکل خانه‌ی کارگر بیان داشت: «بیش از ۹۵ درصد کارگران کشور، دارای قرارداد موقت هستند» و افزود: «قراردادهای موقت و سفید نه تنها موجب کاهش انگیزه‌ی نیروهای کار می‌شود بلکه بهره‌وری و تولید با کیفیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا از دولت انتظار داریم که در جهت حذف این گونه قراردادها گام بردارد.» وی از دولت خواست تا نسبت به احیاء و بازگشایی بنگاه‌های راکد و نیمه‌راکد اقدام کند و افزود: «طی چند سال گذشته تعداد زیادی از واحدهای تولیدی و صنعتی تعطیل و یا به حالت نیمه‌تعطیل درآمده‌اند و این امر موجب کاهش تولید و تعدیل نیروهای کار شده است.»

ملاحظه می‌شود که ایشان ابتدا شرایط کار را برای رفاه کارگران می‌خواهند، در حالی که پس از آن متوجه سختی کار برای کارفرما شده و آسایش تولید را طلب می‌کند.

یک تصور غلط رایج در جامعه این است که گفته می‌شود: «بر سر کارگران در موضوع افزایش حداقل دستمزد سالیانه کلاه رفته است و این میزان باید مطابق تورم سالیانه افزایش یابد و کسری‌های گذشته جبران گردد!» در پاسخ باید عنوان نمود که با توجه به دلایل بیان شده و استدلال‌های بین‌المللی این افزایش حداقل دستمزد سالیانه، باعث تورم مضاعف می‌شود که نتیجه آن به ضرر خود کارگران است. آمارها نشان می‌دهد با سخت‌گیری‌های موجود برای اشتغال، امکان کار و اشتغال بسیار مشکل شده

۷۱- ایسنا، ۹۴/۰۳/۲۰، کد خبر ۹۴۰۳۲۰۱۱۱۴۸

است و شرایط سهولت ایجاد شغل در ایران بسیار پائین می‌باشد[۷۲] و در مورد امنیت شغلی کارگران باید عنوان گردد که مگر کارفرماها امنیت شغلی دارند که به تبع آن، کارگرانشان امنیت شغلی داشته باشند؟ ایران باید به محیطی سهل‌تر برای کسب و کار تبدیل شود. در حال حاضر، ایران در رتبه بندی جهانی از نظر مقصد سرمایه‌گذاری دارای امتیاز پایینی است.

۲-۳-۵- نتیجه

همانگونه که ملاحظه شد، ریشه موانع اشتغال در روستا، مربوط به تعیین حداقل دستمزد می‌باشد و همه موارد آن که شامل تورم، نوسانات نرخ ارز، تحریم‌های ظالمانه و قاچاق کالا از قوانین حداقل دستمزد تاثیر می‌گیرند. نباید فشارهای جانبی مثل تحریم‌ها با افزایش دستمزد جبران شود زیرا موجب تورم مضاعف می‌شود. باید **بهره‌وری** را افزایش دهیم تا بتوانیم دستمزدی بالاتر داشته باشیم.

همچنین بی‌توجهی به استانداردهای بین‌المللی در قانون کار و نادیده گرفتن معیارهای لازم و کافی در تعیین حداقل دستمزد، باعث شده تا همواره سیاست‌های حمایتی از کارگران منجر به کاهش امنیت شغلی برای کارگر و کارفرما شود و بیکاران نسبت به یافتن شغل ناامیدتر شوند.

افزایش نرخ تورم در مقایسه با افزایش نرخ دستمزد نشان می‌دهد که میزان حداقل دستمزد نسبت به تورم حدود ۳۰ درصد کمتر می‌باشد. اینجا سؤالی مطرح است که چرا با این دستمزدِ کمتر از تورم، بازهم کارفرمایان مجبور هستند کارگاه‌های خود را تعطیل کنند و یا گرفتار زندان شوند و چرا زندگی کارگران هر روز سخت‌تر می‌شود؟! جواب آن در پیش‌بینی سازمان جهانی کار آمده است که عنوان می‌کند: «اگر معیارهای حداقل دستمزد بر مبنای علمی نباشد، افزایش دستمزد منافع کارگران را تأمین نخواهد کرد و اگر به صورت علمی باشد، حداقل دستمزد فراتر از نیازهای کارگران خواهد بود.»

بر اساس تجربیات بین‌المللی، پایین‌بودن حداقل دستمزد دلیل بهره‌کشی نمی‌باشد و این تصور غلط از حداقل دستمزد نتیجه‌ی تبلیغات سوء بوده است. برای برطرف شدن موانعِ عنوان‌شده و اقدام برای اصلاح امور، افکار عمومی باید همراه شوند تا مسئولان امر بدون واهمه از مخالفت‌ها، قوانین را اصلاح کنند. به نظر می‌رسد دشمنان کشور در زمان مناسب، افکار پلید خود را به دست برخی دوستان در قوانین کار ایران گنجانده‌اند تا بدون لشکرکشی، کشور را تسخیر کنند.

---

[۷۲]- روزنامه شرق ۱۳۹۳/۱۱/۲۸

سازمان جهانی کار در صفحات ۱۴ و ۱۷ خلاصه‌ی مقاله راهنمای حداقل دستمزد[۷۳] عنوان می‌کند: «اگر حداقل دستمزد پایین‌تر از استانداردِ پیشنهادی وضع شود، اثرگذاری کمی در حمایت از کارگران و خانواده های آن‌ها خواهد داشت؛ در صورتی که حداقل دستمزد بالا باشد، اثر ناچیز در برآورده‌کردن نیازهای کارگران دارد، و اثرات ناخواسته و نامطلوب بر اشتغال می‌گذارد و باعث افزایش تورم و کاهش صادرات می شود.»

«بسیاری از کشورها دریافته اند، شکافی میان نیازهای کارگران و ضرورت اطمینان از پایداری کسب و کارها وجود دارد. حذف این شکاف در سیستمی که فقط یک حداقل دستمزد دارد ممکن نخواهد بود و اگر هم ممکن باشد اثرات نامطلوب اقتصادی و اشتغالی به همراه خواهد داشت.»

نتیجه‌ی پیشنهادات و استانداردهای سازمان جهانی کار این است که «برای حذف شکاف بین نیازهای کارگران و پایداری شرکت‌ها باید اصلاحات پیوسته و تدریجی به‌کار برده شود.»[۷۴]

شایسته است که برای بهبود وضعیت بیکاری کشور از نظرات صاحبان خِرَد بین‌المللی استفاده شود. شکل ۲-۱۱ نمایی از پتانسیل‌ها و نواقص قانون کار را نشان می‌دهد.

---

۷۳ - وبسایت سازمان جهانی کار

۷۴ -همان

شکل ۲-۱۱- پتانسیل‌ها و نواقص قانون کار

۲-۴- مغایرت‌های قانون کار با شرع مقدس اسلام

در این بخش، شرایط تصویب قانون کار کشور مورد بررسی قرار می‌گیرد و در ادامه به تطبیق آن با قوانین شرع مقدس اسلام پرداخته می‌شود. قانون کار فعلی، شامل ۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره است[۷۵] که طبق نظر شورای نگهبان که بعد از آخرین ماده (ماده‌ی ۲۰۳) آمده است، ۷۶ مورد خلاف شرع در این قانون وجود دارد. عبارات مذکور عیناً به شرح زیر می‌باشد:

«قانون فوق که در تاریخ دوم مهرماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح و تتمیم مواد ۳ - ۷ - ۸ - ۱۲ - ۱۵ - ۲۰ -۲۴ -۲۶- ۲۷ - ۲۹ - ۳۱ - ۳۲ - ۳۳ - ۴۱ - ۴۶ - ۵۱ - ۵۲- ۵۳ - ۵۶ - ۵۸ - ۵۹ - ۶۰ - ۶۲ - ۶۴ - ۶۵ - ۶۶ - ۶۷- ۶۹ - ۷۰ - ۷۳ - ۸۱ - ۱۰۵- ۱۰۸ - ۱۱۰ - ۱۱۱ - ۱۱۲ - ۱۱۳ - ۱۱۴ - ۱۱۸ - ۱۱۹ - ۱۳۰ - ۱۳۱ - ۱۳۵ - ۱۳۶ - ۱۳۷ - ۱۳۸ - ۱۴۳ - ۱۵۱ - ۱۵۴ - ۱۵۵ - ۱۵۸ -۱۵۹ - ۱۶۰ - ۱۶۶ - کل فصل مجازاتها (مواد ۱۷۱ - ۱۷۲ - ۱۷۳ - ۱۷۴ - ۱۷۵ - ۱۷۶ - ۱۷۷ - ۱۷۸ - ۱۷۹ - ۱۸۰ - ۱۸۱ - ۱۸۲ - ۱۸۳- ۱۸۴ - ۱۸۵- ۱۸۶) - ۱۸۸ - ۱۸۹ - ۱۹۰ - ۱۹۱ - ۲۰۲ و ۲۰۳ مشتمل بر دویست و سه ماده یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک‌هزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.»

۲-۴-۱- روند تصویب قانون کار فعلی

طبق قانون اساسی، روند تصویب قانون در کشور بدین صورت است که پس از تصویب نمایندگان مجلس شورای اسلامی، این مصوبات باید به تأیید شورای نگهبان قانون اساسی برسد تا در صورت عدم مغایرت با موازین اسلام و قانون اساسی کشور، قانونی شود و در صورت عدم تأیید شورای نگهبان، مصوبات به مجلس عودت داده می‌شود تا اصلاحات مورد نظر شورای نگهبان انجام گیرد.

چگونگی تصویب قانون کار در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی هم به این صورت بود[۷۶] که بعد از بررسی های گسترده بین کارگران، کارفرمایان و دولت، طرح اولیه در مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۶۰ به تصویب رسید ولی در شورای نگهبان به دلیل مغایرت با احکام اسلامی برگشت داده شد. با اصلاحاتی که

---

۷۵ -جهانگیر منصور، کتاب قانون کار

۷۶ -پرتال امام خمینی(ره)، ۹۱/۱۱/۱۸، کد مطلب ۴۲۴۹۸

صـورت گرفت قانون اولیه مجدداً به شورای نگهبان ارجاع شد که بار دیگر با مخالفت ایشان مبنی بر مغایرت با شرع مقدس اسلام، به مجلس شورای اسلامی بازگردانده شد. در این مورد، مجلس شورای اسلامی به دلیل ضرورتی که در اجرای قانون مصوب احساس می‌کرد بر موضع خود اصرار ورزید. لذا رییس وقت مجلس در تاریخ ۱۳۶۰/۰۷/۰۵ طی نامه‌ای به بنیان‌گذار انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره)، خواستار اعمال ولایت در اختلاف مجلس و شورای نگهبان شد. امام خمینی (ره) طی جوابیه‌ای که با الزام به شرایط خاص و اوضاع جنگ تحمیلی بود موافقت خود را به شرح زیر اعلام نمودند:

«بسم الله الرحمن الرحیم، آنچه درحفظ نظام جمهوری اسلامی دخالت دارد که فعل یا تَرکِ آن موجب اختلال نظام می‌شـود و آنچه ضرورت دارد که تَـرکِ آن یا فعل آن مستلزم فساد است و آنچه فعل یا ترک آن مستلزم حَرَج است پس از تشخیص موضوع به وسیله اکثریت وکلای مجلس شورای اسلامی، با تصریح به مـوقت بودن آن مادام که موضوع محقق است و پس از رفع موضوع خود به خود لغو می‌شود مجازند در تصویب و اجرای آن و باید تصریح شود که هر یک از متصدیان اجرا از حدود مقرر تجاوز نمود، مجرم شناخته می‌شـود و تعقیب قانونی و تعذیر شرعی می‌شود. السلام علیکم و رحمت الله و برکاته. ۱۹ مهر ۱۳۶۰. روح الله الموسوی الخمینی»[۷۷]

شرایط موافقت حضرت امام خمینی (ره) با قانون کار در زمان جنگ تحمیلی نشان می‌دهد که ایشان در سال ۱۳۶۰ و همچنین برای بار دوم در سال ۱۳۶۶ با شرایط زیر به آن رای داده‌اند:

الف) «تَرکِ آن موجب اختلال درنظام می‌شود. تَرکِ آن مستلزم فساد است. تَرکِ آن مستلزم حَرَج است.» این تاکیدها بیانگر جوسازی‌های دولت وقت بوده است.

ب) «با تشخیص موضوع انجام پذیرد.» این تاکید، مبین استفاده از تحقیقات داخلی و بین‌المللی است که با توضیحات بخش قبلی مشخص شد که قانون بدون توجه به آن تصویب شده است.

ج)«با تصریح به موقت بودن آن و پس از رفع موضوع خود به خود لغو شود.» این تاکید هم نشان دهنده آن است که ایراد در قانون کار وجود دارد.

موضوع ایراد این بود که مجلس شورای اسلامی در قرارداد میان کارگر و کارفرما مزایایی را برای کارگر در نظر می‌گرفت که کارفرما ملزم به اجرای آن می‌شد ولی شورای نگهبان بر قرارداد دو طرف تأکید داشت و دخالت شخص ثالث را مطابق قوانین شرع صحیح نمی‌دانست و صِرف رضایت طرفین را در انعقاد قرارداد کار کافی می‌دانست.

---

۷۷ -صحیفه امام خمینی، ج ۱۵، ص ۲۹۷

درآن زمان افرادی اعلام می‌کردند که حکومت برای پابرهنگان است و باید از آنان دفاع کرد و در این راستا، قانون را با نظر خودشان به نفع کارگران تدوین کردند. این افراد عقیده داشتند که راهی جز این قانون برای حمایت ازکارگران وجود ندارد.

آقای احمد توکلی وزیر کار و امور اجتماعی در سال‌های ۱۳۶۰ تا ۱۳۶۴ در رابطه با این موضوع عنوان می‌کند[۷۸]: «در آن دوره وقتی در دولت بحث مدل‌های اقتصادی و تعیین زیرساخت اقتصادی مطرح می شد من به عنوان وزیر کار در سه کمیته از کمیته‌های ده‌گانـه‌ی زیرساخت نماینده داشتم. سه نفر که در مکاتب اقتصادی کار کرده بودند به عنوان نماینده اینجانب از این کمیته‌ها برای من گزارش می آوردند. این‌ها خط کج سوسیالیستی[۷۹] را متوجه می‌شدند و به من انتقال می‌دادند.

در آن دوره اکثریت دولتی‌ها تفکرات چپ داشتند و دولت در اختیار چپ‌گراها بود. اکثر آن‌ها هم انسان های شریفی بودند که قصد خدمت داشتند و در خیلی موارد هم‌سویی داشتیم. اما اختلاف ما در این بود که آقای موسوی[۸۰] فکر می‌کرد با تسلط دولت بر اقتصاد می‌تواند جلوی انباشت ثروت را بگیرد ولی نظر من این بود که این کار خلاف شرع است و با این کار، آزادی اقتصادی مردم سلب می‌شود و با این روش از انباشت ثروت جلوگیری نشده بلکه فساد اضافه می‌شود و ثروت به شکل فسادآمیزی انباشته می‌شود. در این حالت ثروت از کنترل رسمی خارج شده و به صورت غیررسمی شکل می‌گیرد. در نتیجه، اختلاف نظر ما بالا گرفت و به غلط به بنده و دیگران گفتند شما طرفدار سرمایه‌داری هستید. این در حالی بود که ما طرفدار سرمایه‌داری نبودیم بلکه طرفدار مالکیت بودیم. گفتیم مالکیت خوب است زیرا غصب و چپاول اموال مردم بد است.

اگر اسلام آزادی اقتصادی را قبول دارد, این باور در چارچوب خاصی است که با نظام سرمایه‌داری تطبیق ندارد ولی با مارکسیسم تعارض‌های مبنایی جدی دارد. البته کاپیتالیسم مالکیت خصوصی را امضا می کند اما با معیارهای خودش, ما هم امضا می‌کنیم با معیارهای خودمان. این اختلاف بالا گرفت و من در اعتراض به مشی دولت استعفا دادم. یادم می‌آید در یکی از جلسات شورای اقتصاد که آقای موسوی ریاستش را بر عهده داشت، من گفتم که آقای سلامتی، افکار مارکسیستی را تبلیغ می‌کند. ایشان گفتند که من کجا این کار را انجام دادم؟ من یکی از جزواتی را که وزارت کشاورزی نوشته بود باز کردم و خواندم. اول آن نوشته بود که چون مالکیت خصوصی موجب استثمار است, پس تمام واحدهای بهره

---

۷۸ - گفتگو با احمد توکلی، وزیر کار در دوره ۶۴-۱۳۶۰، تازه های اقتصاد

۷۹- سوسیالیسم: نظامی سیاسی اقتصادی است که در آن دولت از راه برنامه‌ریزی یا به شکل مستقیم‌تر، ابزارهای اساسی تولید را کنترل می‌کند یا مالک قانونی آن است.

۸۰ -میرحسین موسوی-نخست وزیر وقت کشور

برداری را باید به تعاونی تبدیل کنیم. این نظر در مبنا با اسلام تعارض دارد و مارکیستی است. ممکن است که ما از تعاونی کشاورزی و کارکردهایش در بخش ثروت دفاع کنیم, ولی نه به دلیل اینکه مالکیت خصوصی موجب استثمار است. این یک نوع شرکت است که کارکنانش, مالکینش هستند.

قانون کار را من نوشتم. اینکه برخی فکر می‌کنند آقای معارف این کار را کرده برمی‌گردد به اشتباهی که رضا امیرخانی در کتاب نفحات نفت کرد و این کار را منتسب به ایشان دانست. برای نوشتن قانون کار از مهندس معتمد رضایی معاون اصلی وزارت‌خانه, آقای علی لاریجانی قائم مقام وزارت کار و آقای معین فر، شروع کردیم. از سوی دیگر آیت الله آذری قمی, آیت الله راستی کاشانی, آیت الله سید مهدی روحانی, آیت الله احمدی میانجی و آیت الله سید جعفر کریمی، حکم شناس شدند. (دو نفر آخر نماینده امام (ره) در شورای اقتصاد بودند.)

قبل از اینکه پیش‌نویس تهیه شود من خدمت امام رفتم و به ایشان عرض کردم که، چگونه داریم قانون را تقریر می‌کنیم. امام (ره) عین تعبیرشان فرمودند: «آهان این خوب است. چندتا ملا بیاور که قانون را عین شرع برایت بنویسند. بعد هم نبر آن را مجلس, اول ببر به شورای نگهبان که آن‌ها بگویند خلاف شرع در آن نیست که بعد هم از مجلس آمد، معطل نشویم.» این سفارش امام به من بود. چند ماه طول کشید آن پیشنویس را نوشتیم و طی نامه‌ای دادیم به شورای نگهبان. فقهای شورای نگهبان جلسه گذاشتند و آقای مهدوی کنی هم رئیس جلسه بود. آقای مهدوی خیلی تجلیل کرد. آقای صانعی تنها غایب جلسه بود. آیات عظام مهدوی کنی، جنتی، صافی گلپایگانی، خزعلی و مومن هم بودند. فکر کنم آقای جوادی آملی هم حضور داشت. تعبیر آقای مهدوی کنی این بود که، این اولین قانونی بود که در مسیر صحیح نوشته می‌شود. بعد از پایان این مرحله، قانون را دادیم به هیئت دولت و اختلاف من با آقای موسوی از همین‌جا به اوج رسید.

در هیئت دولت اعتراض کردند که چرا اول لایحه را به شورای نگهبان بردید؟ من هم نقل کردم که امام توصیه کردند. ما قانون کار را بر مبنای احکام اسلام و عقد مورد توافق طرفین نوشتیم. متراضی دو طرف و اشتراک منافع بود. در مقابل, برخی معتقد بودند که حاکمیت, اختیار دارد که تعیین تکلیف کند. چون کارگر را ناتوان و سرمایه‌دار را ذاتا استثمارگر می‌دانستند, می‌گفتند قرارداد را ما باید برایشان بنویسیم. اما با فرض اینکه کارگر توانش نمی‌رسد و کارفرما او را استثمار می‌کند, وظیفه حکومت, حمایت از انعقاد قرار منصفانه است. یعنی از کارگر حمایت کنی که وقتی قرارداد می‌بندد, شروط مناسبی برای خودش در نظر بگیرد. آن‌ها مبنایشان برتضاد منافع بود. اما اسلام بر مبنای اشتراک منافع, قرارداد را در نظر می‌گیرد تا هر دو طرف از این عقد منفعت ببرند.

اصل تضاد می‌گفت که صاحب سرمایه, استثمارگر است. در نتیجه باید دولت به‌جای کارگر تصمیم بگیرد. از نظر من، مبنای عقد در اسلام رضایت است. یعنی طرفین باید به عقد راضی باشند. ولی مبنای مارکسیستی این است که طبقه کارگر تحت استثمار طبقه سرمایه‌دار است و دولت باید به نمایندگی از طبقه کارگر با سرمایه‌دار طرف شود و عقد قرارداد کند. آخر قضیه این اختلاف نظر ماهوی و مبنایی را داشتیم که مبنا را بر تفاهم می‌گذاشتیم ولی آن‌ها مبنا را بر تضاد می‌گذاشتند. مخالفت با دولت آقای موسوی به خاطر دفاع از اسلام بوده و مخالفت با گرایش‌های دولت سالارانه، به زیان مردم و اقتصاد ملی تمام می‌شد.

قبل از این که امام (ره) به رحمت خدا بروند، سیاست‌های اقتصادی جدیدی توسط کمیته‌ای تدوین شد که از سرمایه‌گذاری بخش خصوصی، مالکیت خصوصی، جذب سرمایه‌گذاری خارجی و کوچک شدن دولت، دفاع می‌کرد. امام آن را تایید و امضا کردند که همین مبنای سیاست اقتصادی در دوره بازسازی شد و ما از آن دفاع می‌کردیم. البته در همین دوره آقای موسوی هم پس از سفری به ترکیه، تدریجا متوجه شد که اصرارش بر دولت سالاری اشتباه است.

علت اصلی اختلاف این بود که آن‌ها به شدت میل به تمرکز قدرت و دخالت در امور اقتصادی مردم داشته و ما با این راهبرد مخالف بودیم و می‌گفتیم که این تفکر با شرع و عقل نمی‌خواند و فسادآور است و زمانی که نتوانستیم با آقای موسوی تفاهم کنیم، هفت نفری نامه به امام نوشتیم و اجازه استعفا خواستیم. آقای ناطق وزیر کشور، آقای سید مرتضی نبوی وزیر پست، تلگراف و تلفن، آقای عسگراولادی وزیر بازرگانی، آقای ولایتی وزیر امور خارجه، آقای پرورش وزیر آموزش و پرورش، آقای رفیق‌دوست وزیر سپاه و بنده هم وزیر کار و امور اجتماعی طی نامه‌ای خدمت امام اعلام کردیم مخالف دولتی کردن اموریم و اعتقاد داریم دولت باید مردمی‌باشد. امام پاسخی به نامه ندادند و به همین دلیل آقای ناطق از طرف ما خدمت امام رسید و امام فرمودند که تفاهم کنید و آقای ناطق هم شواهدی مبنی بر اینکه نمی شود تفاهم کرد، خدمت امام ارائه دادند. چرا که اصطکاک زیاد است و مردم لطمه می‌بینند و امام هم فرمودند که اگر تفاهم نباشد نمی‌شود کار کرد. آقای ناطق خدمت امام فرمودند که شما منعتان را بردارید تا ما تدبیری کنیم و امام گفتند که اشکالی ندارد. بعد ما نشستیم و تصمیم گرفتیم که تنها، وزرای اقتصادی کنار بروند و بقیه بمانند تا مشکلی پیش نیاید. بر همین اساس بنده و آقای عسگراولادی کنار کشیدیم. ما اواخر مرداد ماه استعفا کردیم ولی با ما طوری رفتار کردند که درست نبود. وقتی هیئت دولت ۸ شهریور خدمت امام رسید، امام از آقای عسگراولادی و هم از بنده‌یاد کردند. امام در آن جلسه از آقای عسگراولادی با اسم یاد کردند و از وی تجلیل به عمل آمد و بعد هم گفتند این آقای وزیر کار که ما در طول نهضت شناختیم، جوان صالح و خوبی است و برای من دعا کردند. در آن زمان حتی

سنگ قبر سیاسی من را هم نوشته بودند ولی این حرف امام باعث شد که فعالیتمان با جدیت ادامه پیدا کند.»

بعد از استعفای آقای احمد توکلی وزیر کار وقت، که حاضر نشد قانون مخالف شرع را اجرا نماید، در سال ۱۳۶۶ بار دیگر این بحث بطور جدی مطرح شد و رئیس جمهور، رئیس مجلس، رئیس دیوان عالی کشور ، نخست‌وزیر و مرحوم سید احمد خمینی، طی نامه‌ای به امام خواستار تعیین مرجعی برای حل عملی مسائل و تشخیص ضرورت و مصلحت شدند و امام با توجه به فشارهای موجود، حضور ایران در شرایط جنگ تحمیلی و با تصریح به موقت بودن قانون کار، در جوابیه خود در تاریخ ۱۳۶۶/۱۱/۱۷ دستور تشکیل مجمعی مرکب از فقهای شورای نگهبان، آیت الله خامنه‌ای، هاشمی رفسنجانی، توسلی، موسوی خوئینی‌ها، آقای میرحسین موسوی و وزیر مربوطه برای تشخیص مصلحت نظام را صادر کردند. امام در بخشی از این نامه مرقوم فرمودند: «آقایان توجه داشته باشند که مصلحت نظام از امور مهمه‌ای است که گاهی غفلت از آن موجب شکست اسلام عزیز می‌گردد. امروز جهان اسلام، نظام جمهوری اسلامی ایران را تابلوی تمام نمای حل معضلات خویش می‌داند.». بعد از آن، قانون در آذر ماه ۱۳۶۷ در مجمع تشخیص مصلحت نظام مصوب شد و در این رابطه هم، آیت الله گلپایگانی در نامه‌ای اعتراض خود را مبنی بر عدم رعایت شدن احکام اولیه، به حضرت امام اعلام کردند.

پس از رحلت حضرت امام در سال ۱۳۶۸، قانون کار فعلی با شرایط موقت بودن در مجلس شورای اسلامی با مخالفت شورای نگهبان در تاریخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ به تصویب نهایی رسید. پاسخ حضرت امام (ره) در این زمینه ستودنی است زیرا ایشان مطابق مسائل فقهی مانند خوردن گوشتِ حیوانِ مردار در شـرایط خاص، اظهار فرمودند که با فرض مسئله اقـدام به آن اشکـالی ندارد. نکته اصلی در اینجاست که موضوع اعلام شده به ایشان برای حَرَج و مشکلات آن، غیرواقعی و جوسازی بوده است.

۲-۴-۲- نظر مراجع در مورد قرارداد کار بین کارگر و کارفرما

فتوای ۱۱ مرجع تقلید (آیات عظام مکارم شیرازی، جعفر سبحانی، سیستانی، نوری همدانی، زنجانی، مظاهری، صافی گلپایگانی، دستغیب، بیات زنجانی، علوی گرگانی، حسینی شاهرودی) در رابطه با قرارداد بین کارگر و کارفرما چنین است: «اگر قراردادی بین کارگر و کارفرما غیر از قانون مصوب منعقد شود، قابل احترام و لازم الاجرای شرعی است و دو طرف باید به آن پایبند بوده، و درصورت حمایت مجریان قانون از یک طرف که باعث گرفتن وجهی بالاتر از قرارداد فی‌مابین بشود، حتی اگر قانون هم باشد، اشکال دارد.»

بر این اساس در می‌یابیم تعیین حداقلی که بر پایه واقعیت نباشد، از نگاه شرع و عقل صحیح نیست، زیرا باعث اختلاف، دلسردی و بیکاری در جامعه می‌شود. در ذیل متن کامل نامه و جوابیه آیت الله مکارم شیرازی (دامت برکاته) به عنوان نمونه استفاده می‌شود:

«با سلام، احتراماً خواهشمند است نسبت به مرقوم نمودن پاسخ استفتاء زیر دستور صادر فرمائید.

سوال: اگر در قرارداد بین کارگر و کارفرما، کارفرما اذعان کند که حقوق ماهیانه کارگر کم‌تر از قوانین مصوب اداره کار است و کارگر نیز آن را قبول نماید، ولی پس از اشتغال به کار به مراجع قانونی شکایت کند و مابه التفاوت حقوق خود را برخلاف توافق اولیه دریافت نماید، حکم چیست؟»

«بسمه تعالی، با اهدای سلام، در صورتی که کارگر و کارفرما توافق کنند که حقوقی کمتر از قوانین مصوب اداره کار بگیرند، کارگر بعداً حق شکایت ندارد. همیشه موفق باشید.»

اگر مطلبی از نظر شرع صحیح نباشد حتماً اختلال و ایرادی در روابط اجتماعی و شخصی ایجاد می‌کند. حداقل وظیفه‌ی یک کارمند و یا مسئول حل اختلاف اداره کار این است که به کارگر و کارفرما اعلام کند که این قانون، خلاف شرع است. لازم است مسئولان حل اختلاف، به واسطه‌ی دستمزدی که می گیرند برای جاری کردن نظام غیرشرعی از مرجع تقلید خود، سؤال کنند. مُهر غیرشرعی بودن این قانون، توسط شورای نگهبان زده شده است[۸۱] و قرآن کریم به صراحت می‌فرماید: «اوفو بالعقود»[۸۲] یعنی به قراردادهای خود وفادار باشید. شکل ۲-۱۲ نشان دهنده موارد مذکور در این قسمت است.

---

۸۱ -فتحی، علی اشرف، مجله تقریرات، ش ۴ و ۵، اردیبهشت و تیر ۹۵

۸۲ -مائده: ۱

شکل ۲-۱۲- نظر مراجع در مورد قرارداد کار بین کارگر و کارفرما

۲-۴-۳- هشدار رهبر معظم انقلاب اسلامی نسبت به نفوذ جریانی

رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در دیدار با فرماندهان بسیج کشور با هشدار نسبت به نفوذ جریانی، تأکید فرمودند: «نفوذ جریانی یعنی شبکه‌سازی در داخل ملت به وسیله ی پول و جاذبه‌ها که آماج این نفوذ جریانی، نخبگان و تصمیم‌سازان هستند.[۸۳]

استکبار علاوه بر سازمان‌ها و دستگاه‌های سیاسی، از قدرت مالی و پشتوانه کمپانی‌ها و شرکت‌های بزرگ صهیونیستی برخوردار است و در واقع جبهه‌ی استکبار با استفاده از مثلثِ زر و زور و تزویر در حال برنامه‌ریزی مستمر است. تزویر در عملکرد دستگاه‌های سیاسی و دیپلماسی استکبار، یعنی در همان حالی که به شما لبخند می‌زنند و شما را در آغوش می‌گیرند، خنجر خود را در قلبتان فرو می‌کنند.

دو روش عمده طراحان و برنامه‌ریزان این پدیده، «نفوذ موردی» و «نفوذ شبکه‌ای و جریانی» است. در نفوذ موردی که در دستگاه‌های سیاسی، حکومتی و حتی دینی سابقه‌ای طولانی دارد، عناصر نفوذی با زدن ماسکِ رفتاری یا گفتاری و در چهره دوست، در خانه افراد مورد نظر یا دستگاه و تشکیلات فرد مسئول ورود می‌کنند. هدف مهم‌تری که در نفوذ موردی تعقیب می‌شود «تصمیم سازی» است. در روش تصمیم سازی، فرد نفوذی تلاش می‌کند نگاه مسئول یا شخص مؤثر در حرکت‌های جامعه و کشور را در قبال مسائل مختلف تغییر دهد تا او همان تصمیمی را بگیرد و حرکتی را انجام دهد که آنها می خواهند. در نفوذ شکبه‌ای و جریانی، دشمن عمدتاً با دو وسیله‌ی «پول و جاذبه‌های جنسی»، در درون ملّت و در داخل کشور شبکه سازی می‌کند تا آرمان‌ها، باورها و در نتیجه سبک زندگی را تغییر دهد. در نفوذ بسیار خطرناک جریانی، مجموعه‌ای از افراد با هدفی دروغین، با روش‌های متفاوت با هم مرتبط می‌شوند تا نگاه آن‌ها به مسائل مختلف به تدریج تغییر کند و شبیه نگاه دشمن شود. به این ترتیب بیگانگان، بدون شناخته شدن و به خطر افتادن، اهداف خود را محقق می‌کنند. مسائل حاشیه‌ای، مکمل جریان نفوذ هستند. در این قضیه، کسانی که بر ارزش‌ها و اصالت‌ها پافشاری می‌کنند ، به افراطی‌گری و تندروی متهم می‌شوند تا در سایه سکوت آن‌ها و تضعیف تدریجی ارزش‌ها و آرمان‌ها، زمینه تحقق اهداف پروژه نفوذ فراهم شود.»

با توجه به فرموده‌های رهبر معظم انقلاب اسلامی (مدظله‌العالی) که با درایت و ذکاوت خاص خودشان در مورد مسائل مهم راه گشایی می‌کنند، باید موضوع قانون کار که موجب بیکاری گسترده در کشور شده است مورد بررسی قرار گیرد. در این راستا به نظر می‌رسد دشمنان کشور در زمانی مناسب افکار

---

۸۳ -پایگاه اطلاع رسانی رهبری، ۹۴/۰۹/۰۴

پلید خود را به دست دوســتان غافل، در قانون کار ایران گنجانده‌اند تا بدون لشکرکشی، کشور را تسخیر کنند. لازم است نسبت به جریان‌هایی که موجب تعطیلی مشاغل در کشور شده‌اند هوشیار باشیم.

موضوع ضرر بیکاری جوانان در مقایسه با خسارت‌های جنگ تحمیلی در تصویر شماره ۲-۱۳ نشان داده شده است. همان گونه که می‌دانیم، جنگ ۸ ساله ۱۵ درصد زیرساخت‌های اقتصادی را نابود کرد، ولی قانون کار فعلی، در کنار عوامل دیگر، منجر به تعطیلی ۶۰ درصدی ظرفیت اشتغالی کشور شده است.[۸۴]

[۸۴] -کسر جمعیت شاغل ۶۴-۱۵ ساله از جمعیت فعال اقتصادی بالقوه ۶۴-۱۵ ساله، بر مبنای سرشماری ۱۳۹۵ مرکز آمار

شکل ۲-۱۳- ضرر بیکاری جوانان در مقایسه با خسارت‌های جنگ تحمیلی

۲-۴-۳- نتیجه

با توجه به الزام امام خمینی (ره) در موقت بودن قانون کار و مطالب عنوان شده، این سؤال مطرح است که پس از گذشت ۲۹ سال از زمان تصویب، وقت اصلاح قانون کار فرا نرسیده است؟! خداوند باری‌تعالی در آیه ی ۱۲۴ سوره طه، می‌فرماید: «و مَن أعرَضَ عَن ذِکرِی فَإنَّ لَهُ مَعِیشَهً ضَنکاً و نَحشُرُهُ یَومَ القیامَهِ أعمَی.» یعنی «هر کس از یاد من روی‌گردان شود در حقیقت زندگیِ تنگ (و سختی) خواهد داشت و روز قیامت، او را نابینا محشور می‌کنیم.» قریب به سه دهه‌ی قبل، قانون کاری مصوب شد که به نظر فقهای شورای نگهبان خلاف شرع مقدس اسلام بود[۸۵] و با استناد به آیه‌ی فوق، اثرات نامطلوب آن قابل پیش‌بینی بوده است. وقت آن رسیده که با تکیه بر قوانین شرع مقدس اسلام و رعایت تأکید امام خمینی(ره) مبنی بر تشخیص موضوع، قوانین کار اصلاح شوند تا دنیایی راحت و زیباتر داشته باشیم. شکل ۲-۱۴ گویای این مطلب است که تا چه زمانی باید در برابر قوانینی اشتباه که موجب تضعیف اقتصاد در نظام جمهوری اسلامی ایران می‌شود، سکوت نماییم؟!

حضرت امام خمینی (ره) فرمودند حفظ نظام از امور مهم است و برای آن، اجازه‌ی تشکیل مجمع تشخیص مصلحت نظام را صادر کردند. با توجه به این که نتایج مصوبات قانون کار، برای این مجمع روشن است و شاهدیم که قانون کار، ریشه‌های اقتصادی کشور را متزلزل کرده، پیشنهاد می‌شود مجمع تشخیص مصلحت نظام، روحانیت و مراجع معظم تقلید و دیگر مراجع ذی‌صلاح با اصلاح قانون کار، برای حفظ نظام اسلامی اقدام کنند، که ایراد در اقتصاد کشور، موجب ایراد در سیاست، فرهنگ و اقتدار ملی می‌شود. بهترین راه دستیابی به این مقصود، روشنگری عمومی است تا در سایه‌ی اطاعت از دین، و دوری از قوانین غیرمذهبی، به سعادت دنیوی و اخروی نائل شویم.

---

۸۵ -فتحی، علی اشرف، مجله تقریرات، ش ۴ و ۵، اردیبهشت و تیر ۹۵

شکل۲-۱۴- مقایسه جمعیت فعلی بیکاران با شاغلین در ایران

۲-۵- چگونگی بهره‌کشی سیستمی

شرایط فعلیِ محیط‌های کسب و کار، موجب بهره‌کشی از کارگران گردیده که دلیل اصلی آن، انحصاری شدن کارفرمایی و کم بودن تقاضا برای ایجاد اشتغال است. به عبارتی می‌توان گفت، ریشه اصلی کمبود تقاضای ایجاد اشتغال، سخت‌گیری‌های کنونی قانون بر کارفرمایان است.

اگر وضعیت به گونه‌ای شود که با کاهش سخت‌گیری بر روابط کار، اوضاع برای ورود کارآفرینان جدید مهیا شود تعداد این کارآفرینان افزایش یافته و با شرایط جدید، این امکان برای کارگران زحمت‌کش فراهم می شود که در صورت بهره‌کشی توسط کارفرما یا عدم تمایل و توافق برای کار کردن در یک شرکت خاص، بتوانند به کارفرمایان و شرکت‌های دیگر رجوع کرده و نزد آن‌ها مشغول به کار شوند. در عین حال سود کارفرمایان نیز در محیط رقابتی تولید، به حداقل می‌رسد و موجب می‌شود که قیمت‌ها به صورت منطقی و تعادلی تعیین شوند.

۲-۵-۱- بهره‌کشی و تاریخچه آن

بهره‌کشی یا استثمار از کارگر (Explaitation of labour) به معنای استفاده از ثمره کار دیگری است. بهره‌کشی در نظام‌های اجتماعی و سیاسی مختلف، شکل‌های گوناگونی به خود می‌گیرد. در دروان فئودالیسم، استثمار عبارت بوده از برداشت ثمره کار کشاورزان بر زمین، توسط اربابان و در نظام سرمایه داری، بهره‌کشی به شکل استخراج ارزش اضافی به دست سرمایه‌داران، از طبقه کارگر صورت می‌گرفت.

استثمار در طول تاریخ جوامع بشری به صورت عریان، نیمه عریان و پنهان خود را نشان داده است.

استثمار عریان، بدین صورت بوده است که در جوامع برده‌داری، دو طبقه اصلی یعنی برده و صاحبان برده وجود داشته‌اند و برده مانند ابزار تولید خرید و فروش می‌شد. بقایای این نظام تا قرن نوزدهم در آمریکا ادامه داشته است.

در استثمار نیمه‌عریان که در نظام فئودالی بوده است، به جای برده و برده‌داری، دو طبقه‌ی مجزا یعنی فئودال قدرتمند و رعیت ضعیف وجود داشتند. در این نظام شیوه بهره‌کشی بدین صورت بوده است که رعیت قطعه‌یا قطعاتی از زمین فئودال را به صورت اجاره در اختیار می‌گرفته و روی آن برای خود، کار می‌کرده است. در این نظام رعیت به همراه زمین به فروش می‌رسید و به مالک جدید منتقل می‌شد.

استثمار پنهان نیز با آغاز انقلاب‌های بورژوایی[۸۶] در جهان شکل گرفت و پس از آن که نظام فئودالی از بین رفت، طبقات جدیدی جای فئودال و رعیت را گرفتند. استثمار در نظام سرمایه‌داری پنهان است یعنی نمود ظاهری و علنی ندارد. سرمایه‌دار با در اختیار داشتن مالکیتِ وسایل تولید، کارگر را وادار به کار می‌کند.
شکل دیگر استثمار پنهان، بهره‌کشی سیستمی است که در یک نظام کلان، مجموعه ای از عوامل و قوانین، محدودیت‌هایی را برای افراد یا گروه‌ها ایجاد می‌کنند و باعث بهره‌کشی آنها از یکدیگر می‌شوند. بهره‌کشی می‌تواند به صورت فردی یا گروهی اتفاق بیافتد، این نوع استثمار به روابط میان افراد یا گروه ها مرتبط است ، به این صورت که‌یک گروه‌یا فرد به لحاظ ساختاری در موقعیتی است که می‌تواند از دیگران بهره‌کشی کند. در این نوع استثمار فرد یا گروهِ قدرتمند، به واسطه قدرت خود از فرد یا گروهی دیگر بهره‌کشی می‌کنند.

۲-۵-۲- چگونگی فراهم شدن بستر بهره‌کشی

بالا بودن هزینه نیروی انسانی در صنایع کوچک که مهم‌ترین عامل هزینه‌ای در این صنایع است و الزام به پرداخت حداقل دستمزد، کارفرما را مجبور به ترک فضای کسب و کار می‌کند. تعطیلی روز افزون صنایع کوچک باعث بیکاری تعداد زیادی از شاغلین و از بین رفتن فرصت‌های شغلی برای کارگران می شود و با افزایش جمعیت بیکار، توازن عرضه و تقاضای کار بر هم خورده و در این شرایط، فرصت‌های کاری توان پاسخگویی به تقاضای بسیار زیاد بیکاران را ندارند. در واقع قوانین موجود برای پرداخت حداقل دستمزد ملی، که در تمام نقاط کشور و برای تمامی اقشار کارگران با هر سطح توانمندی یکسان می‌باشد، کارفرمایان را مجبور به تعطیلی صنایع می‌کند. خلاء در قوانین کار فعلی که در بخش‌های قبلی به آن اشاره شد، مهمترین عامل تعطیلی صنایع کوچک و بنگاه‌های اقتصادی است. در این بین افزایش مستمر حداقل دستمزد در هر سال که به ظاهر باعث دلخوشی کارگران است، در عمل باعث تحمیل فشار بیشتر بر روی کارفرمایان، به خصوص در صنایع کوچک شده و منجر به بیکار شدن عده کثیری از کارگران گردیده است. با خروج کارفرمایان از فضای کسب و کار و کم شدن تعداد آن‌ها، رقابت از بین رفته و نظام کاری کشور، به سمت نظام انحصاری شدن سوق داده شده است. پس با ایجاد چنین شرایط انحصاری و کمبود کارفرما، عامل بروز بهره‌کشی از کارگر شده‌ایم. این‌جاست که سیستم فعلی به واسطه‌ی نبود قوانین تکمیلی فضا را برای بهره‌کشی از کارگران فراهم کرده است.

---

[۸۶] -پیرو انقلاب بورژوایی، دولت بورژوایی شکل گرفت که براساس تفکرات سرمایه‌داری بوده و مهمترین هدف و وظیفه آن، حفاظت از منابع طبقه سرمایه‌دار می‌باشد. (بورژوا: فرد سرمایه‌دار و مالک وسایل تولید)

زمانی که فقط تعداد کمی از کارفرمایان در بازار حضور داشته باشند، قدرت در دست آن‌ها انحصاری می‌شود. در این حالت کارگر حق انتخاب دیگری ندارد و زمانی که مشغول به کار است، برای حفظ امنیت شغلی و ترس از اخراج شدن، تن به انجام کارهای غیرقانونی بسیاری مانند اضافه‌کاری بدونِ مزد و یا کار با مزدِ بسیارکم می‌دهد و اگر در این وضعیت کارگری اخراج شود، برای مدت طولانی، بیکار می ماند. همه‌ی موارد به این دلیل است که کارگر حق انتخاب بیشتری برای اشتغال ندارد.

بهره‌کشی فقط به کارگر محدود نمی‌شود، بلکه به کارفرما نیز تحمیل می‌گردد. این استثمار سیستمی با اجبار کارفرمایان به پرداخت حداقل دستمزد ملی، که بدون در نظر گرفتن بهره‌وری تعیین می‌گردد، شکل می‌گیرد. کارفرما برای پیشبرد کسب و کار، مجبور است به کارگران خود، که بهره‌وری آنان کم‌تر از میزان دستمزد اجباری است، مزدی بالاتر از حد بهره‌وری پرداخت کند که مصداق بهره‌کشی از کارفرما می‌باشد. قوانین کنونی ، باعث بهره‌کشی از کارفرما گردیده و شرایط بهره‌کشی از کارگران را نیز فراهم کرده است. در واقع هرکدام از این دو قشر (کارگر و کارفرما) بدنبال استثمار دیگری نیستند، بلکه قوانین حاکم بر سیستم، موجب بهره‌کشی از هر دوی آن‌ها شده است و راهکارهای متداول ارائه شده، راهگشای حل این معضل نمی‌باشند.

۲-۵-۳- موارد عینی بهره‌کشی از کارگران در وضعیت فعلی

* اجبار به مهاجرت روستاییان از خانه و کاشانه‌ی خود که ۶۰ درصد آن به واسطه‌ی شغل است[۸۷] باعث ورود این افراد به شهرها شده و با افزایش تعداد کارگران و متقاضیان در شهرها، تعادل عرضه و تقاضای کار بر هم خورده و به دلیل نبود فضای اسکان کافی در شهرها، حاشیه‌نشینی به عنوان یک معضل بزرگ اجتماعی بروز نموده است. کوچ اجباری روستاییان به شهر منجر به سکونت در محل‌های نامناسب و تن دادن به انجام کارهای غیررسمی شده است (به گزارش مرکز آمار ایران نسبت جمعیت روستا به کشور در سی سال گذشته تا کنون از ۴۵/۷ به ۲۵/۹ درصد رسیده است.)[۸۸]

* یکی دیگر از اثرات بر هم خوردن تعادل در شهر، کم شدن دستمزد کارگران شهری است. این افراد باید با هر دستمزدی، بواسطه محدود بودن مراکز کار، مشغول به کار شوند و پذیرش دستمزد کم، نشانه بهره‌کشی از کارگران شهری است.

---

[۸۷] -رضوی، ابوالفضل، معاون توسعه روستایی، ۹۷/۰۶/۰۲

[۸۸] -جداول نتایج کلی سرشماری سال های ۶۵ و ۹۵، مرکز آمار ایران

* تا پنج سال قبل اعلام می‌شد که ۳۰ درصد کارگران کشور به صورت غیررسمی کار می‌کنند، در حالی که وزیر کار در سال ۹۷ اعلام کرد که این عدد به ۵۰ درصد رسیده است[۸۹]. اجبار به کار بدون بیمه و بازنشستگی و افزایش درصد مشاغل غیررسمی به واسطه‌ی ضعف در قوانین کار، دلیل بهره‌کشی می باشد (آمارها نشان می‌دهد که ۴۰ درصد کارگران غیررسمی هستند).

* از بین رفتن کار و کارفرما در روستا باعث شده است که کارگران روستایی و شهری در حاشیه شهر ساکن شده و مجبور باشند با حدود ۲۰درصد و در بعضی از مراکز با ۱۰درصد حداقل دستمزد، کارکنند و این مورد از مصادیق بی‌رحمانه بهره‌کشی از کارگران است.

* به اسم دفاع از کارگران روستایی شرایط بیکاری و مهاجرت ایشان را به وجود آورده‌ایم. طبق گزارش ویژه‌ی دولت از اشتغال در تاریخ ۹۴/۰۷/۱۳، تعداد ۱۰/۳ میلیون روستایی بیکار هستند[۹۰].

۲-۵-۴- موارد نهادینه شده و بازدارنده از اشتغال

در این بخش به نظراتی اشاره میکنیم که متأسفانه در افکار عمومی نهادینه شده، بستر بهرهکشی از کارگران و بیکاری را به وجود آورده، و مانع اشتغالزایی در سطح کشور هستند.

اظهار نظر ۱) بعضی عقیده دارند: «شکم کارگر باید سیر باشد تا کار کند و باید دستمزد کارگران سالانه و به صورت دستوری افزایش یابد.» در پاسخ باید بگوییم البته که باید چنین شود ولی این سیر بودن، به چه قیمتی است؟ حتی به قیمت تعطیلی مشاغل؟ این امر موجب افزایش هزینه‌های تولید، تعطیلی کارگاه ها، بیکار شدن کارگران و ازدست‌رفتن فرصت‌های شغلی شده است (این مورد در بخش ۴-۱-۲ به تفصیل توضیح داده شده است).

اظهار نظر ۲) تفکر نادرست دیگری وجود دارد که بیان می‌شود: «یک دِه آباد بِه از ۱۰۰ دِه ویران است.» آیا بر این باوریم که شکم کارگر به هر طریقی سیر شود؟ حتی به قیمت گرسنه ماندن بیکاران و افزایش نرخ بیکاری؟! ضرب‌المثل «سیر از گرسنه خبر ندارد» جواب این نوع تفکر است. با این‌گونه افکار، آینده‌ای جز بیکاریِ جمعیتِ بیشتری از کارگران متصور نیست، و باعث می‌شود اوضاع اشتغال انحصاری شده و بهره‌کشی افزایش یابد.

اظهار نظر ۳) بسیار ادعا می‌شود که: «علت نبود شغل، به‌هم خوردن نظام عرضه و تقاضا در کشور است.» در پاسخ به این مطلب باید عنوان شود که علت اصلی بیکاری و نبود شغل در کشور، وجود قوانین انحصاری

---

۸۹ -علی ربیعی، وزیر کار وقت، ۹۷/۰۷/۱۹

۹۰ -جزئیات گزارش ویژه دولت از اشتغال، دنیای اقتصاد، ۹۴/۰۷/۱۳

(متناقض با قوانین شرع مقدس و پیشنهادات سازمان جهانی کار) در تعیین حداقل دستمزد دستوری است که هم شغل را از بین برده و هم بیکاری را افزایش داده است. در این شرایط، با سخاوت هر چه بیشتر، مشاغل خودمان را به کارگران کشورهای دیگر تقدیم کرده‌ایم. اگر این قوانین و دستورالعمل‌ها راهگشا بودند نرخ بالای بیکاران را در کشور مشاهده نمی‌کردیم. با این شرایط نه تنها فرصت‌های شغلی از بین رفتند بلکه شرایط بهره‌کشی نیز مهیا شده است.

چگونه است که کشور چین با جمعیت ۱/۴ میلیارد نفر، نرخ بیکاریِ کمتر از کشور ایران با جمعیت ۸۰ میلیونی دارد؟! نرخ بیکاری در کشور ما بیش از ۲ برابر کشورهای اروپایی و چین است[۹۱] (این مورد در بخش‌های ۲ و ۳ به تفصیل توضیح داده شده است).

اظهار نظر ۴) متأسفانه در ایران بعضی عقیده دارند: «بهره‌وری نباید ارتباطی با دستمزد داشته باشد.» بر این اساس، موضوع بهره‌وری در تعیین دستمزد در نظر گرفته نمی‌شود. حذف رقابت محصول در بازار، عدم فروش کالای داخلی، تعطیلی کسب و کارها، از بین رفتن تعدّد کارفرما، اجبار کارگران به کار در هر شرایط کاری و بیکاری گسترده‌ی موجود در کشور از نشانه‌های این تفکر است (این مورد در بخش ۳-۱-۲ به تفصیل توضیح داده شده است).

اظهار نظر ۵) همواره عنوان می‌شود: «علت پایین بودن بهره‌وری، پایین بودن مبلغ حداقل دستمزد می باشد!». پس از دو عامل سبد خانوار و تورم، سومین موردی که سازمان جهانی کار ضروری اعلام می‌کند موضوع دخالت بهره‌وری در تعیین حداقل دستمزد است[۹۲] و اظهار می‌کند که وجود تورم، دلیل بر بالا بودن حداقل دستمزد می‌باشد[۹۳] (این مورد در بخش ۳-۱-۲ به تفصیل توضیح داده شده است).

اظهار نظر ۶) تفکر نادرست دیگری که در کشور وجود دارد این است که برخی بیان می‌کنند: «در روستاهای کشور کسی حاضر نیست با مبلغی کم‌تر از حداقل دستمزد، مشغول به کار شود!» این اظهار نظر خلاف واقع، در شبکه‌های سـراسری سیما نیز به کرّات دیده شده است.

اظهار نظر ۷) بعضی در کشور بـا تصویرسازی نادرست از کارفرما، همواره وی را تحت فشار قرار داده‌اند و عنوان می‌کنند: «کارفرمایان به دنبال بهره‌کشی از کارگرانند». احترامی که در دنیا برای کارفرما لحاظ می شود متأسفانه در ایران هیچ معنایی ندارد. گواه این مطلب، دیده‌نشدن کارفرمای صنایع کوچک در قانون کار است. باید بدانیم که در اغلب موارد، شخصیت کارفرمای صنایع کوچک، از جنس کارگر است زیرا فقط

---

۹۱ -پایگاه آماری سازمان جهانی کار، جدول نرخ بیکاری ۲۰۱۷

۹۲ -خلاصه ی راهنمای حداقل دستمزد، سازمان جهانی کار، ص ۱۶-۱۵

۹۳ -همان، ص ۱۷

۷ درصد صنایع کشور را صنایع بزرگ تشکیل داده‌اند[۹۴] و در صنایع کوچک وضعیت معیشت کارفرما شبیه به کارگرانش می‌باشد. با نگاهی به آمار زندانیان مالی سال ۹۶ در استان اصفهان متوجه می‌شویم که این آمار نسبت به سال قبل، ۲۰ درصد افزایش داشته است.[۹۵] با ورشکستگی صنایع کوچک، هم بیکاری افزایش یافته و هم بازار کار انحصاری شده، و این یعنی شرایط بهره‌کشی به وجود آمده است.

اظهار نظر ۸) متأسفانه این تفکر وجود دارد که: «کارفرمایان با اصلاح قوانین کار به دنبال بهره‌کشی از کارگران هستند و می‌خواهند مانند زمان شاه سلطان حسین، کارگران را به اجبار به روستا برگردانند. در آن زمان، کارگران را دست‌بسته و با اجبار از شهر به روستا می‌بردند و می‌گفتند حق ندارید به شهر بیایید و باید برای ارباب کار کنید و در همان روستا زندگی کنید.» در پاسخ به این تفکر باید بگوییم که قوانین کار فعلی کشور، وضعیتی مانند دورانِ‌شاه سلطان حسین را به وجود آورده است ولی به صورت برعکس، چرا که دستمزد یکسان در شهر و روستا باعث تعطیلی مشاغل در روستا شده و روستاییان مجبور شده‌اند به شهرها کوچ کنند و در پی یافتن شغل، هرگونه خطر و آسیب را در حاشیه‌نشینی شهرها به جان بخرند و با تن‌دادن به انجام هر کاری، مورد بهره‌کشی قرار گیرند.

اظهار نظر ۹) هرگاه در مورد اصلاح قوانین کار جهت بهبود فضای اشتغال سخنی بیان می‌شود افرادی که مانع اصلاح قوانین می‌شوند می‌گویند که: «قبلاً قانون کار را برای کارگاه‌های زیر ۵ نفر و زیر ۱۰ نفر تغییر داده بودند و حالا هم مناطق آزاد در مواردی از قانون کار مستثنی شدند، ولی هیچ کدام اثری بر اشتغال نداشتند و دیگر نیاز نیست شما به دنبال اصلاح قانون باشید». در پاسخ به این ادعا باید بگوییم که به واسطه‌ی مستثنی نمودن برخی موارد کم‌اهمیت، توانسته‌ایم که تأثیر کمی در رونق اشتغال ایجاد کنیم. اما موارد کم‌اثری مثل تعداد روزهای مرخصی در ماه و یا مرخصی استحقاقی در فوت بستگان درجه اول نمی‌تواند تأثیری در بهبود شرایط سخت بیکاری داشته باشد. مورد ۲۳ درصد سهم کارفرما در بیمه‌ی تأمین اجتماعی که از طرف دولت پرداخت می‌شود نیز موجب شده به میزان اندکی به بهبود وضعیت اشتغال کمک شود، که البته این اقدام هم از موارد خلاف استفاده از بیت‌المال برای افراد خاص که کارگر و کارفرما هستند می‌باشد و صحیح نیست. همچنین سهولت در عقد قرارداد موقت، مورد دیگری است که با توجه به از بین رفتن اشتغال، تقریباً در همه‌ی بنگاه‌های اقتصادی خصوصی و تمامی قراردادهای بین کارگر و کارفرما رایج شده است.

---

۹۴ - مدیرعامل سابق صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، ۹۶/۰۵/۲۹

۹۵ -گرجی زاده، مدیرکل زندان های استان اصفهان، ۹۶/۰۷/۲۶

باید توجه نماییم که برای رونق اشتغال، موارد فوق اثرگذاری بسیار جزئی و کمی دارند چرا که جواب‌گوی هزینه‌های کارفرما نیستند. سازمان جهانی کار بیان می‌کند که برای کارگاه های زیر ۱۰ نفر، موضوع حداقل دستمزد مستثنی شود، چرا که در مشاغل کوچک حداقل دستمزد بیشترین اثر را بر هزینه‌های کارفرما دارد (این مطلب در بخش ۲ به تفصیل توضیح داده شده است) و لازم است برای بهبود وضعیت اشتغال در کشور، بدون هراس نسبت به اصلاح قانون کار اقدام شود. با این گونه افکار موجود نتیجه‌ای جز تعطیلی مشاغل و بیکاری گسترده حاصل نشده است. متأسفانه مقاومت در اصلاح قوانین و چشم‌پوشی از نواقص قانون کار، باعث به وجود آمدن بستر بهره‌کشی در کشور شده است.

اظهار نظر ۱۰) بعضی افراد ادعا می‌کنند: «اگر قانون به نفع نیازمندان و روستاییان اصلاح شود صندوق سازمان تأمین اجتماعی با مشکل مواجه می‌شود و باعث کاهش درآمد این سازمان می‌شود.» در پاسخ به این ادعا باید گفت که در حال حاضر با توجه به افزایش اشتغال غیررسمی، برای حدود ۱۰ میلیون شاغل هیچ مبلغی به عنوان حق بیمه‌ی کارگر به صندوق پرداخت نمی‌شود[۹۶] و عملاً سازمان تأمین اجتماعی از درآمد مربوط به این مشاغل محروم مانده است. ما در طرح حمایت از اشتغال روستاییان پیشنهاد داده‌ایم که کارگر و کارفرما متناسب با مبلغی که به صندوق بیمه واریز می‌کنند از خدمات آن بهره‌مند شوند. همان‌گونه که در شرایط فعلی، هر شخص با حقوق رسمی ۱/۵یا ۴/۵ میلیون تومان (طبق مقدار پرداختی به سازمان) از خدمات بازنشستگی استفاده می‌کنند، برای مزایای کارگران روستایی هم بدین صورت رفتار شود و بر مبنای مبلغ پرداختی، از خدمات بیمه برخوردار گردند و بدین طریق، بیمه نیز متضرر نخواهد شد. البته، به واسطه‌ی مشکل فعلی صندوق بیمه، پیشنهاد می‌شود که برای روستاییان، صندوق بیمه تأمین اجتماعی به طور مجزا تعیین شود تا مشکلات کنونی در صندوق، گریبان گیر این عزیزان نشود. لازم است که خود صندوق برای این موضوع دستورالعمل تعیین کند.

بسیار گفته می‌شود که صندوق تأمین اجتماعی ورشکسته است. علت آن، دستورالعمل‌ها و قوانین نادرستی است که در آن جاری می‌باشد. یکی از نمونه‌های بارز آن این است که بین کارگری که طی سی سال خدمت، حق بیمه را مطابق با حداکثر حقوق پرداخت کرده و کارگری که ۲۵ سال بر اساس حداقل و ۵ سال آخر را بر اساس حداکثر حقوق پرداخت می‌کند هیچ تفاوتی در نظر گرفته نشده و هر دوی آن‌ها پس از بازنشستگی، مشمول حداکثر حقوق می‌شوند. عدم تمایز بین این دو دسته باعث می‌شود که اضافه‌پرداخت بیمه در بازنشستگی به کسی که خود را فقط ۵ سال با حداکثر مبلغ بیمه کرده است از جیب شاغلان جدید صورت گیرد که نتیجه‌ی آن کسری پول

[۹۶] -کسر جمعیت بیمه شدگان اصلی از جمعیت فعال شاغل ۶۴-۱۵ ساله، بنا بر داده‌های سرشماری سال ۹۵ و ۹۶ مرکز آمار ایران

در صندوق شده است. این گونه روندهای نادرست موجب شده است که همواره از شاغلان غیررسمی و بیکاران حمایتی صورت نگیرد و با ایجاد فضای کار در شرایط غیر رسمی، بستر بهره‌کشی فراهم شود.

اظهار نظر ۱۱) هرگاه در مورد اصلاح در قوانین کار برای اشتغال روستاییان سخن به میان می‌آید عده ای می‌گویند: «به جای بازنگری در قانون کار، به مسائل بانک، قاچاق و تحریم‌ها پرداخته شود». باید بدانیم که این گونه اظهار نظرها، چیزی جز فرافکنی و فرار از مسئله نیستند. در عین حال، موضوع بانک یک مسئله‌ی خصوصی مربوط به اموال مردم است. یکی از دلایل اصلی عدم تحقق بانکداری اسلامی، ایجاد تورم ناشی از قانون کار است زیرا فردی که وام قرض‌الحسنه می‌دهد انتظار دارد ارزش پول او کاهش نیابد، ولی تورم اجازه‌ی این توقع بجا را نمی‌دهد، و هر ساله به دلیل تورم ناشی از حداقل دستمزد و عوامل دیگر، پول ملی ارزش خود را از دست می‌دهد.

همچنین قاچاق کالا زمانی اتفاق می‌افتد که محصولات داخلی به واسطه‌ی هزینه‌های بالای دستمزد نیروی انسانی، توان رقابت با کالای خارجی را نداشته باشند، که در این حالت، صرفه‌ی اقتصادی با قاچاق کالا خواهد بود. بحث تحریم‌ها هم از عهده‌ی کارگر و کارفرما خارج بوده و موضوعی سیاسی و ملی است (این مورد در بخش ۳-۲ به تفصیل توضیح داده شده است).

۲-۵-۴- نتایج چشم پوشی از اجرای قوانین کار

کارشناسان اجرایی اداره کار زمانی که متوجه ایرادهای اجرای قانون کار می‌شوند به خاطر منافع مردم قانون را نادیده می‌گیرند و یا در اجرای آن سخت‌گیری نمی‌کنند، چرا که این عزیزان می‌دانند با اجرای قانون، عملاً ضرر اصلی به کارگران وارد می‌شود.

برای مثال می‌توان به کار در کارگاه‌های تولید صنایع دستی اشاره نمود. دستمزد اکثر این هنرمندان کمتر از مصوبه قانون کار است. کارگران قالی بافی و ملیله، حدود ۱۰درصد دستمزد مصوب و کارگران مینا کاری و تولید چرم، حدود۲۰درصد حداقل مصوب، دستمزد دریافت می‌نمایند و این کارگاه‌ها از چشم مسئولین مخفی نمی‌باشند، زیرا از مدیران موفق اینگونه کارگاه‌ها، به عنوان کارآفرین در صدا و سیما قدردانی و تشکر به عمل آورده می‌شود. اگر قرار باشد ایشان حداقل دستمزد مصوب را پرداخت کنند، باید کارگاه را تعطیل نمایند، به همین دلیل، وجدان مسئولین اداره کار، اجازه چنین کاری را به ایشان نمی‌دهد و در نهایت از کنار این مسئله عبور می‌کنند که حق و انصاف هم همین است.

با چشم پوشی از قانون کار، این ذهنیت در بین کارگران ایجاد می‌گردد که کارفرما با عدم توجه به قانون کار، حق ایشان را پایمال می‌نماید، که واکنش به این ذهنیت، کم‌کاری و بی‌اعتمادی به کارفرما است. در مقابل، کارفرما نیز با مشاهده‌ی این برخورد و طرز فکر، رفتار مشابهی را از خود نشان می‌دهد. در

نتیجه‌ی این اختلاف، فاصله بین کارگر و کارفرما هر روز بیشتر شده و راندمان کاری کاهش می یابد که حاصل آن تعطیلی مشاغل، بیکاری و ضرر بر کارگر و اقتصاد کشور شده است.

۲-۵-۵- نتایج سخت گیری در اجرای قانون کار

بعضی از مسئولین عقیده دارند که اگر مصوبات قانون کار به طور کامل اجرا می‌شد، تخطی از قانون و یا عدم اجرای آن بسیار کم می‌شد ودرصدِ کارگرانِ غیر رسمی بسیار کاهش می‌یافت. در پاسخ باید عنوان شود، اگر سخت‌گیری در اجرای قانون بیشتر از حالت فعلی باشد،درصدِ کارگرانِ غیر رسمی کاهش، ولی درصدِ بیکاری افزایش می‌یابد. همانگونه که مشاهده می‌شود، در شهرهایی که مسئولین، در اجرای قانون کار انعطاف نشان می‌دهند، نرخ بیکاری کم‌تر از شهرهای دیگر می‌باشد، درصورتی که سخت گیری در اجرای قانون کار باعث کاهش امنیت شغلی برای شاغلین و از دست رفتن فرصت‌های شغلی در صنایع کوچک شده است.

۲-۵-۶- اصلاح قوانین چه زمانی اتفاق می‌افتد

اصلاح قوانین و دستورالعمل‌ها در مقاطع مختلف به روش‌های گوناگون اتفاق می‌افتد که به بعضی از آنها اشاره می‌نماییم.

✓ اقبال عمومی

یکی از مواردی که می‌توان با آن به سرعت اصلاحات را انجام داد، روشن نمودن اذهان مردم و ایجاد مطالبه در جامعه است. در این صورت مسئولین امر با پشتوانه مردمی، اقدام به اصلاح می‌نمایند. مثال عینی آن، پشتیبانی مردم از اقدامات هسته‌ای است و نمونه مهم‌تر آن، مشارکت مردم در قالب بسیج و سپاه در پیروزی جنگ هشت ساله می‌باشد.

✓ همت بلند مسئولین

اصلاح قوانین با همت بلند مسئولان امکان‌پذیر است که باید با تحقیق در اجرای سیستم‌های مدیریتی، در بهتر شدن وضع مردم کوشا باشند. با توجه به شعارهایی که هر ساله از جانب مقام معظم رهبری اعلام می‌شود، می‌توان امید داشت که هرچه سریع‌تر اصلاح قوانین اتفاق بیفتد. این موضوع حمایت هر سه قوه را برای پیشبرد امور می‌طلبد.

در سوره‌ی مبارکه‌ی کهف آمده است وقتی ذوالقرنین (که بسیاری او را کوروش کبیر می‌دانند) به منطقه‌ی قفقاز در مغولستان رسید، مردم به او گفتند قوم‌های یأجوج و مأجوج بر ما ظلم می‌کنند، و برای ما سدی بساز تا از حمله‌ی آن‌ها بر ما جلوگیری کند. ذوالقرنین قبول کرد و آن سد تاریخی

را ساخت و از حمله‌ی قوم‌های یأجوج و مأجوج جلوگیری کرد. در این جا متذکر می‌شویم که ذوالقرنین نگفت با یکدیگر بر سر حقوق خودتان دعوا کنید و یا این که کار بیشتری با راندمان بالاتر انجام دهید، بلکه به آن‌ها گفت با یکدیگر سدی در برابر حمله این اقوام بسازیم. وضع امروز هم چنین است. هرچه به دعوای کارگر و کارفرما ادامه دهیم کم‌تر به نتیجه می‌رسیم. باید توسط مسئولان در مقابل قوانین که مانع کار کردن و ایجاد تبعیض در جامعه شده است سدی بسازیم که سرآمد آن، اصلاح ماده ۴۱ قانون کار می‌باشد.

✓ حد هیجان

منظور از حد هیجان این است که در اثر بی‌توجهی به حل مسئله، اشکال به قدری بزرگ شود و نارضایتی عمومی ایجاد گردد که سیستم هیجانی شده و نیاز به اصلاح با سرعت زیاد باشد. در آن موقع، اقدام‌ها چندان کارساز نیستند. مردم نیاز به یک اقدام سریع دارند و اصولاً در این گونه موارد، اقدامات به صورت مُسَکِن می‌باشد که کارهای بلندمدت را تحت‌الشعاء قرار می‌دهد و اثرگذاری را بسیار ضعیف می‌کند و حتی ممکن است ایرادهای زیربنایی حادث شود.

تا سال ۱۴۰۰ تعداد تحصیل کرده‌های بیکار به ۱۰میلیون نفر می‌رسند[۹۷] و این اتفاق غم‌انگیز، گویای بسیاری از مشکلات است (یعنی حدود دو برابر تعداد فارغ التحصیلِ بیکارِ فعلی، و این یعنی سونامی بیکاری). شکل ۲-۱۵ وضعیت بیکاری و ارتباط آن با قانون را نشان می‌دهد.

[۹۷]- علی ربیعی، وزیر کار وقت، ۹۵/۰۸/۰۵

شکل ۲-۱۵- وضعیت بیکاری و ارتباط آن با قانون

فراموش نمی‌کنیم که رهبر فرزانه‌ی انقلاب در دیدار با رییس و نمایندگان مجلس شورای اسلامی فرمودند: «این خجلت و شرمندگی نظام از بیکاری جوان، از خجلت خود آن جوان در داخل خانه بیشتر است».[۹۸] تاکنون این مطلب در قبال هیچ مشکلی از طرف ایشان بیان نشده است. بزرگترین امر به معروف، حفظ نظام اسلامی است و یکی از شاخه‌های آن، ایجاد عدالت اقتصادی می‌باشد و تلاش در راه از بین بردن آن، از بزرگترین منکرات محسوب می‌شود.

۲-۵-۷- نتیجه

یکی از مهمترین دغدغه‌های کارگران در تدوین قوانین، جلوگیری از بهره‌کشی آنان توسط کارفرمایان است. کم شدن منافع کارگران که همواره ادامه داشته، موجب شده است که کارگران در میز مذاکرات، امتیازی به طرف مقابل ندهند و همواره جلسات با مصوبه‌های اجباری به پایان برسد. نبود قوانین مستقل برای اشتغال روستاییان (برخلاف دیگر کشورها) موجب مهاجرت گسترده و بروز بهره‌کشی در سیستم فعلی شده است.

با نگاهی به استدلال‌های عنوان شده و با توجه به اینکه هر ساله بر تعداد بیکاران افزوده می‌شود، لازم است قانونی را که ۲۸ سال تجربه شده و اثرات نامطلوب آن مشاهده گردیده است، مورد بررسی و تغییر قرار گیرد. نقل است که ملا نصرالدین بر بام رفته بود و مردم به او می‌گفتند مواظب باش از جلوی بام نیفتی و او آنقدر عقب عقب رفت تا از پشت افتاد. وضعیت اشتغال در کشور ما چنین است، برای دفاع از حقوق کارگران، قانون کاری را مصوب نمودیم که همه مفاد آن به نفع کارگران باشد و از این موضوع غافل شده‌ایم که باید کارفرمایی برای ایجاد کار وجود داشته باشد تا اشتغال ایجاد شود. در قوانین فعلی با سخت‌گیری بر کارفرمایان موجب حذف تعدد کارفرما شده‌ایم که نتیجه آن افزایش تعداد بیکاران و عدم امنیت شغلی برای کارگران شده است. در این شرایط هر روز کارگاه و شرکتی تعطیل، کارگرانش اخراج و به گروه بیکاران اضافه می‌شوند

امید است این همدلی و همزبانی از طرف ملت با دولت موثر افتد و کشور را پیش از وقوع هیجانات غیر قابل کنترل، تا ۳ سال آینده که تعداد فارغ التحصیلان بیکار به مرز دهمیلیون نفر خواهد رسید، به سمت و سوی عقلانی و منطقی هدایت نماید.

---

۹۸ -پایگاه اطلاع رسانی رهبری، ۹۵/۰۳/۱۶

۲-۶- خلاصه مطالب

به طور خلاصه موارد ذکر شده تا به اینجا را می توان به شرح زیر جمع بندی نمود:

با توجه به اینکه قانون حداقل دستمزد ، یک محصول وارداتی از تفکرات و تجارب دیگرکشورهای جهان می باشد، بایستی استانداردهای بین المللی در تصویب آن لحاظ گردد تا در اجرا، گرفتار بحران های پیش بینی شده نشویم.

در این راستا سازمان جهانی کار (I LO) که معتبرترین مرجع در زمینه روابط کار می باشد،درمورد یک حداقل دستمزد عنوان می کند: " شکافی میان نیازهای کارگران و ضرورت اطمینان از پایداری شرکت های تجاری وجود دارد. حذف این شکاف درسیستمی که فقط یک حداقل دستمزد دارد ممکن نخواهد بود و حداقل دستمزدهایی که برنامه ریزی ضعیف دارند می توانند رفاه کارگران را به خطر بیاندازند و مشوق های اقتصادی را بی فایده کنند." همچنین تأکید می کند که: " رعایت شاخص های اقتصادی در تعیین سطح حداقل دستمزد، موجب رسیدن به حداقل دستمزدی فراتر از حداقل نیاز کارگران می شود." در همین راستا، قانون کار کشور را با استانداردهای سازمان جهانی کار(I LO) مورد ارزیابی قرار می دهیم:

- ✓ مورد اول) توجه به مناطق محروم و مشاغل کوچک: سازمان جهانی کار تأکید دارد:"کارگرانی که تحت تأثیر قانون حداقل دستمزد قرار می گیرند را میتوان در سطح ملی، منطقه ای یا صنعتی محاسبه کرد و همچنین این گروه ها می توانند براساس جنسیت، قومیت و غیره محاسبه گردد ".

بطور خلاصه یعنی باید برای مناطق و مشاغل کوچک، حداقل دستمزد متفاوت اجرا گردد.

- ✓ مورد دوم) توجه به نیازمندان و افراد کم توان: سازمان جهانی کار تأکید دارد:"برخی از کشورها برای بعضی از گروه های کارگری مانند کارگران جوان و افراد کم توان، نرخهای حداقل دستمزد پایین تری تعیین میکنند ".
- ✓ مورد سوم) در نظر گرفتن شاخص پایداری شرکت ها در تعیین حداقل دستمزد: سازمان جهانی کار تأکید دارد: "عواملی که باید در تعیین سطح حداقل دستمزد، مد نظر قرار گیرند، شامل نیازهای کارگران، خانواده های آن ها و عوامل اقتصادی (بهره وری، اشتغال و میانگین دستمزد) می باشند ".

در قانون کار ایران، شاخص های اصلی مثل استواری کارگاه ها و بهره وری، حذف شده که لازم است در قانون لحاظ گردد.

- ✓ مورد چهارم) در نظر گرفتن عامل دستمزد میانی در تعیین حداقل دستمزد: سازمان جهانی کار تأکید دارد: "یک شاخص آماری کاربردی که استفاده گسترده ای دارد، نسبت حداقل دستمزد به دستمزد میانی(میانه) است. محدوده حداقل دستمزد به طور معمول بین ۴۰ تا ۶۰ درصد دستمزد

میانی است." و همچنین عنوان می نماید که: "حمایت از کارگران با حداقل دستمزد، برای زندگی کسانی است که بیشترین آسیب پذیری را در بازارکار دارند. اگرحداقل دستمزد منجر شود افراد زیادی کارخود را از دست بدهند، سوالات جدی در مورد مزایا و ضررهای آن مطرح می شود".

بی توجهی به استانداردهای بین المللی، نتایج زیر را به دنبال داشته است:

۱) افزایش قراردادهای غیررسمی و سفید امضا: سازمان جهانی کار تأکید دارد: " این پیشنهاد نامه راهنمایی می نماید تا واحدهای اقتصادی و کارگرانِ غیررسمی به آسانی به اقتصاد رسمی تغییر یابند، این فرآیند ضمانت می کند که حفظ و بهبود وضعیت معیشتی موجود، مهیا شود." افرادی که در مشاغل غیررسمی فعالیت می کنند، از مزایای بیمه، بازنشستگی و دیگر حمایت های لازم برخوردار نمی باشند. به استناد آمار ارئه شده از سوی مرکز آمار ایران و سازمان تأمین اجتماعی، از بین ۲۲ میلیون نفر جمعیت شاغل در کشور تنها حدود ۱۴ میلیون نفر، کارگران رسمی و حدود ۸ میلیون نفر، کارگران غیررسمی هستند، در حالیکه آمار شاغلین غیررسمی در چهار سال قبل حدود ۷ میلیون نفر بوده است و ریشه این آمار و افزایش آن در قانون کار می باشد.

۲) افزایش تورم و بیکاری: سازمان جهانی کار تأکید دارد: "در صورتی که حداقل دستمزد بالاتر از بهره وری باشد، اثر ناچیز در برآورده کردن نیازهای کارگران دارد و اثر معکوس بر اشتغال می گذارد و باعث افزایش تورم و کاهش صادرات می گردد." به استناد مرکز آمار ایران از حدود ۵۶ میلیون نفر جمعیت فعال کشور، تنها حدود ۲۲ میلیون نفر بصورت رسمی و غیررسمی مشغول به کار می باشند و حدود ۳۴ میلیون نفر دیگر، نقشی در اقتصاد کشور ندارند.

طی سال های گذشته، عموماً فشارهای جانبی وارده بر اقتصاد کشور، با افزایش دستمزد جبران شده که این موضوع باعث تورم مضاعف گردیده است. برای مهار تورم ناشی از مسائل جانبی، باید بهره وری را افزایش دهیم تا بتوانیم به دستمزدی بالاتر دست یابیم. رعایت استانداردهای بین المللی در قانون کار و در نظر گرفتن معیارهای لازم و کافی در تعیین حداقل دستمزد، باعث می شود تا سیاست های حمایتی از کارگران منجر به کاهش بیکاری فعلی در کشور و افزایش امنیت شغلی، هم برای کارگران و هم برای کارفرمایان گردد. با توجه به موارد ذکر شده باید، برای اصلاح شرایط کنونی، با انتخاب راه حلی مناسب، از بروز بحران های اقتصادی، بیکاری گسترده تر و تعطیلی های روز افزون صنایع کوچک جلوگیری نماییم. برای همراه نمودن همه گروه های مختلف جهت اصلاحات، پیشنهاد می گردد که حداقل دستمزد برای روستاییان به عنوان آسیب دیده ترین افراد جامعه بطور جداگانه تصویب گردد.

البته با توجه به تنوع آب و هوایی، اقلیمی، جغرافیایی و پتانسیل های متفاوتی که در روستاهای کشور وجود دارد، تصویب یک حداقل مستقل برای روستاها نمی تواند مطلوب باشد زیرا به ضرر روستاهای محروم تر خواهد بود، به همین دلیل طرح حمایت از اشتغال روستاییان ارائه می گردد.

چرا باید بسته حمایتی برای اشتغال در روستا تصویب گردد؟

۱) ۷ / ۵۴ درصد مهاجرت از روستا بواسطه اشتغال است.

۲) طی سی سال گذشته نسبت جمعیت روستاها به کل کشور، از ۴۵ درصد به ۲۵ درصد کاهش یافته است.

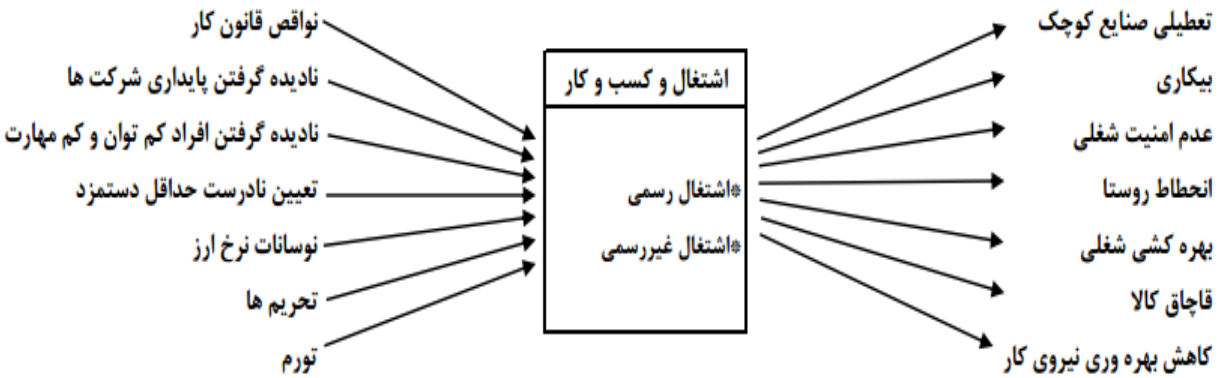
۳) به دلیل نبود صرفه اقتصادی برای کارفرما در کارگاه های کوچک و روستایی، این صنایع تعطیل می شوند و یا تشکیل نمی گردند، در نتیجه روستاییان بیکار مانده اند. به گزارش ویژه دولت از اشتغال، تعداد ۳ /۱۰ میلیون روستایی بیکار هستند.

۴) ۷۶ مورد از مفاد قانون کار کشور با شرع مقدس اسلام و قانون اساسی کشور مغایرت دارد.

۵) حضرت امام خمینی (ره)بواسطه خلاف شرع بودن قانون کار، به اضطرار اجازه دادند که این قانون بطور موقت اجرا گردد که اصلاح آن در این شرایط الزامی است. (صدور مجوز تصویب قانون کار با شرایط زمان جنگ تحمیلی در سال ۱۳۶۶)

۲-۶- مدل مفهومی پژوهش

باتوجه به ادبیات پژوهش و مصاحبه های انجام شده، سرانجام مدل اولیه پژوهش به شکل زیر پیشنهاد می شود.



۲-۷- پیشینه تجربی پژوهش

در این قسمت به بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در دوره‌های قبلی به تفکیک داخلی و خارجی پرداخته شده است.

۲-۷-۱- پژوهش‌های داخلی

فاطمه درافشانی(۱۳۹۱) در پایان نامه ارشد با عنوان "بررسی اشتغال غیررسمی در استان سیستان و بلوچستان" به تحلیل وضعیت اشتغال رسمی و غیررسمی در استان سیستان و بلوچستان پرداخته است. وی در این پژوهش از روش پسماند برای ترکیب داده‌های اشتغال به‌منظور محاسبه اشتغال غیررسمی استفاده نموده‌است. این روش برگرفته شده از مطالعه بانک جهانی و یا همان روشی است که توسط سازمان بین‌المللی کار برای محاسبه اشتغال غیررسمی در کشورهای مختلف پیشنهاد شده و روشی مرسوم جهت محاسبه اشتغال غیررسمی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه شاغلین ۱۰ساله و بیش‌تر استان است که از سالنامه آماری سال ۱۳۸۵ مرکز آمار ایران تهیه شده‌اند. با توجه به نتایج به‌دست آمده، در حدود نیمی از شاغلان استان به صورت غیررسمی فعالیت می‌کنند. در کلیه بخش‌های اقتصاد، بخش اعظم شاغلان غیررسمی را شاغلان با تحصیلات کمتر از دیپلم و بی سواد تشکیل داده‌اند. ساختار اشتغال رسمی و غیررسمی برای «مردان» و شاغلین «پایین تر از دیپلم» تقریباً یکسان و برای شاغلین «زن» و شاغلین «شهری» از تفاوت کمی برخوردار است اما برای شاغلین «روستایی» و «دیپلم و بالاتر» و «شاغلین بی سواد» از تفاوت زیادی برخوردار است. به طوری که ۶۰ درصد شاغلین روستایی استان و ۷۰ درصد شاغلین بی سواد استان، هم چنین حدود نیمی از شاغلین زیردیپلم در بخش های غیررسمی فعالیت دارند. با وجود این که بالغ بر نیمی از شاغلین مرد استان در بخش غیررسمی مشغول به کار هستند این سهم در میان مردان تحصیل کرده ۱۴ درصد است، و برای زنان تحصیل کرده ۹ درصد است، در حالی که سهم کل شاغلین زن استان در بخش غیررسمی حدود ۴۷ درصد است. در میان گروه های اصلی شغلی، گروه «کارگران ماهر کشاورزی، جنگل داری و شیلات» بالاترین سهم اشتغال غیررسمی را دارا است، به طوری که در این گروه ۸۰ درصد شاغلین در بخش غیررسمی و تنها ۲۰ درصد در بخش رسمی مشغول فعالیت هستند، که این سهم معادل ۲۶/۴ درصد از کل شاغلین بخش غیررسمی استان است. در میان شهرستان های استان، شهرستان سرباز با ۶۷ درصد اشتغال غیررسمی، بالاترین میزان اشتغال غیررسمی را دارد. بخش «عمده فروشی» بیشترین میزان اشتغال غیررسمی را در استان، در میان بخش های اقتصادی غیراز کشاورزی، داراست. سهم بیشتری از شاغلان

در بخش رسمی را شهرنشینان (۵۶ درصد) تشکیل داده‌اند در حالی که بخش اعظم شاغلان در بخش غیررسمی را روستاییان (۶۰ درصد) تشکیل می‌دهند.

آذر قلی‌پور(۱۳۹۱) در پایان نامه ارشد خود با عنوان " تجزیه و تحلیل و برآورد اشتغال غیررسمی (مطالعه موردی شهر خرم آباد)" اشتغال رسمی و غیررسمی در شهر و روستا را مورد بررسی قرار داده‌است. در این پژوهش با استفاده از تحقیقات میدانی و پرسشنامه و آمار مراکز معتبر و همچنین نرم افزار SPSS، نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر طبق نتایج حاصل شده، ۶۶ درصد اشتغال شهری در خرم آباد را مشاغل غیررسمی تشکیل می‌دهند. ۶۰ درصد از کل اشتغال غیررسمی به خدمات مربوط می‌شود. همچنین با توجه به اینکه خویش‌فرمایان (کارکنان مستقل و کارفرمایان) تقریبا ۳۵ درصد از کل اشتغال غیررسمی را تشکیل می‌دهند، می‌توان گفت بخش غیررسمی نقش مهمی را در جذب نیروی کار ایفا می‌کند. ۶۰ درصد از کل اشتغال غیررسمی را کارکنان مزد و حقوق بگیر تشکیل می‌دهند، این دسته ممکن است هم در مؤسسات بخش رسمی و هم در مؤسسات بخش غیررسمی اشتغال داشته باشند. رقم به دست آمده نمایانگر این موضوع است که بخش عمده‌ای از اشتغال موجود در بازار کار شهری، اشتغال غیررسمی می‌باشد. بنابراین قانون‌گذاران باید در جهت اصلاح قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی و نظارت بر اجرای آن، اقداماتی را انجام دهند.

الهام جهان‌تیغ(۱۳۹۲) در مقاله برگرفته از پایان‌نامه ارشد خود با عنوان «عوامل مؤثر بر اشتغال غیررسمی زنان جوان در ایران» تغییرات اشتغال غیررسمی جوانان در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰ را مورد بررسی قرار داده‌است. یافته‌های پژوهش نشان دادند که سهم زنان در اشتغال غیررسمی بالا بوده و در عین حال طی دوره‌ی مورد بررسی کاهش یافته‌است. با توجه به جوان بودن جمعیت کشورمان و نرخ بالای زنان جوان تحصیلکرده، عرضه ی نیروی کار در حال افزایش است، حال اگر فرصت های شغلی مناسب ایجاد نشود بیکاری افزایش و تعداد زیادی نیز برای فرار از بیکاری به مشاغل با مزد پایین تر از حداقل روی می‌آورندکه باعث گسترش اشتغال غیررسمی می شود. این پژوهش به بررسی وضعیت اشتغال غیررسمی افراد ۱۵ تا ۲۵ سال با استفاده از ریزداده های طرح درآمد–هزینه‌ی خانوار در سال های ۸۰، ۸۵ و ۹۰ می‌پردازد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از ریزداده‌های طرح درآمد-هزینه خانوار، به اندازه‌گیری اشتغال غیررسمی در میان مشاغل مزد و حقوق بگیر با استفاده از تعریف سازمان بین المللی کار پرداخته می‌شود. طبق تعریف سازمان بین المللی کار، مزد و حقوق بگیران در صورتی جزء مشاغل غیررسمی در نظر گرفته می شوند که اشتغال آن ها رسماً یا عملاً به موضوع قوانین ملی کار، مالیات بر درآمد، حمایت اجتماعی یا برخورداری از مزایای اشتغال ارتباطی نداشته باشد. با توجه به اینکه یکی از قوانین ملی کار در ایران قانون حداقل دستمزد می باشد، در این پایان نامه مشاغلی که

مزدشان کمتر از حداقل می باشد مشاغل غیررسمی، و مشاغلی که حداقل مزد و بالاتر را دریافت می کنند، رسمی در نظر گرفته است. سپس، با استفاده از مدل رگرسیونی لوجیت به عوامل مؤثر بر اشتغال غیررسمی (مشاغلی با مزد کم تر از حداقل رسمی) می پردازد. برای تخمین مدل از نرم افزار stata ۱۰ استفاده شده است. متغیرهای این پژوهش دو دسته اند، شامل متغیر وابسته (رسمی یا غیررسمی بودن اشتغال) و متغیر مستقل، شامل جنس، سن، وضعیت تحصیلات، وضعیت تأهل، شهری یا روستایی بودن، تحصیل همراه با کار و نوع فعالیت می باشد. بیش از ۶۶ درصد مردان و ۷۶ درصد زنان جوان در مشاغلی با مزدهای کم تر از حداقل قانونی اشتغال دارند. سطح تحصیلات در اشتغال غیررسمی بی‌معنی بوده و روند صعودی تعداد و سهم افراد دارای تحصیلات متوسطه و عالی در اشتغال غیررسمی روندی صعودی داشته‌است. اشتغال غیررسمی جوانان در فعالیت‌های کشاورزی و ساختمانی سهم بالایی داشته‌است. همچنین یافته‌ها نشان دادند که درصد افرادی که کم‌تر از حداقل مزد را دریافت نموده‌اند در طی دوره‌ی مورد بررسی کاهش یافته است و از ۷۷/۳۵ درصد در سال ۱۳۸۰ به ۷۰/۵۵ در سال ۱۳۸۵ و ۶۷ درصد در سال ۱۳۹۰ رسیده‌است، این کاهش هم در مردان و هم در زنان مشاهده می‌شود. باوجود این کاهش، همچنان میزان اشتغال غیررسمی در میان جوانان بسیار بالاست.

محمد ویسیان و همکاران(۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان « تحلیلی بر وضعیت شاغلان بخش اقتصاد غیررسمی: مطالعه موردی شهر قروه» رابطه‌ی بین بیکاری و اشتغال در بخش غیررسمی را مورد تحلیل قرار داد. روش پژوهش وی به صورت توصیفی-تحلیلی، و شیوه‌ی گردآوری داده‌ها اسنادی- پیمایشی بوده است. از آنجایی که جامعه‌ی آماری شاغلان در بخش غیررسمی شهر قروه مشخص نبوده است، و برای پژوهش‌های توصیفی-میدانی، نمونه‌ای به اندازه‌ی حداقل ۱۰۰ نفر ضروری است (دلاور، ۱۳۸۹: ۹۹)، حجم نمونه‌ی ۱۳۰ نفر برای این افزایش دقت در نظر گرفته شد. در مرحله اول؛ داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و با بهره گیری از آمارهای توصیفی-استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، که یافته‌های تحقیق نیز نشان می‌دهد که توزیع جغرافیایی این فعالیت‌ها در شهر قروه یکنواخت نیست، اکثر افراد شاغل در این بخش مالیات پرداخت نمی کنند، بین عدم رضایت شغلی و بخش غیر رسمی رابطه وجود دارد، بین مهاجرت‌های روستایی و اشتغال در این بخش رابطه وجود دارد. در مرحله دوم با استفاده از نتایج اولیه، بین مهاجرت جامعه روستایی و جامعه شهری مشغول در بخش غیر رسمی، آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) انجام شد که در آزمون مقایسه، بین واریانس‌های دو گروه اختلاف معنی‌داری از نظر آماری وجود دارد. یافته‌های آماری این پژوهش به این شرح می‌باشد: ۶۱/۵ درصد از افراد شاغل در بخش غیررسمی در گروه سنی ۴۵-۱۵ سال قرار دارند که عمده‌ی تمرکز آن‌ها در خیابان‌ها و میادین اصلی شهر مشاهده می‌شود. ۹۸/۹ درصد از افراد شاغل در این بخش دارای تحصیلات

زیردیپلم هستند- که می‌توان پایین بودن سطح سواد و مهارت را مهم‌ترین ویژگی در مقوله‌ی جذب و استخدام در این شهر اعلام کرد. ۶۳ درصد از افراد شاغل در این بخش از مهاجرین روستایی بودند که با هدف یافتن شغل و بهبود شرایط زندگی مجبور به مهاجرت به شهر شده‌اند. بیش از ۷۰ درصد افراد به دلیل بیکاری به این بخش وارد شده‌اند- که حاکی از نبود زیرساخت‌های مناسب اقتصادی در منطقه برای جذب افراد می‌باشد-، و ۲۲ درصد نداشتن سرمایه را علت ورود به این بخش اعلام کردند. ۹۵ درصد آن‌ها هیچ مالیاتی پرداخت نمی‌کردند؛ ۹۷ درصد از شغل فعلی خود رضایت نداشتند و ۸۶/۹ درصد فاقد هر گونه حقوق بیمه‌ای بودند.

حُسنی محمودی (۱۳۹۵) در پایان نامه ارشد خود با عنوان" برآورد و تحلیل تابع اشتغال غیررسمی شهرستان سنندج" بیان می‌کند که طبق برآورد صورت گرفته در پژوهش، ۴۵ درصد از نمونه کارکنان وابسته بخش خدمات جزء مشاغل دولتی و ۵۵ درصد آنها جزء مشاغل غیردولتی هستند. ۶۵ درصد از کارکنان بخش غیردولتی را مشاغل غیررسمی تشکیل داده و ۳۵ درصد آنها رسمی و بیمه شده از طرف کارفرما هستند. بنابرین بخش عمده‌ای از اشتغال کارکنان وابسته موجود در بخش خدمات را اشتغال غیررسمی تشکیل می‌دهد. بخش خدمات به دلیل نیاز به دانش و سرمایه انسانی و مالی کمتر، تبدیل به محلی برای اشتغال غیررسمی افراد در پی کار شده است.

کیوان رنجبر(۱۳۹۵) در پژوهش خود با موضوع اشتغال غیررسمی در کرمانشاه، به آمار ۴۲ درصدی اشتغال غیررسمی در این شهر دست یافته است، که نشان می‌دهد اشتغال غیررسمی در شهر سنندج بیشتر از کرمانشاه رونق دارد. هدف این پژوهش، شناخت بازار کار غیررسمی و عوامل اثرگذار بر آن در شهر کرمانشاه است. روش جمع‌آوری داده‌های پژوهش، مصاحبه و تکمیل پرسشنامه است. روش پژوهش به صورت توصیفی و استنباطی و شامل دو بخش؛ روش پرسشنامه‌ای، برای بررسی سهم بخش‌ها و افراد مختلف در اشتغال غیررسمی شهر کرمانشاه، و مدلهای با متغیر وابسته‌ی محدودشده (دو انتخابی) و احتمال خطی، برای بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال غیررسمی می‌باشد. نتایج نشان میدهد، ۴۲ درصد شاغلان شهر کرمانشاه به صورت غیررسمی اشتغال دارند. بخش خدمات بالاترین و بخش کشاورزی کمترین سهم از اشتغال غیررسمی را دارند. نتایج برآورد مدل‌های احتمال نشان می‌دهد داشتن تحصیلات دانشگاهی و مهاجرت افراد از روستا و شهرهای مجاور بالاترین اثرگذاری را بر احتمال اشتغال غیررسمی افراد دارد.

۲-۷-۲- پژوهش‌های خارجی

جی.زی هولزر و همکاران (۱۹۸۱) با بررسی دلایل مؤثر بر مهاجرت‌های روستایی در کشور لهستان به این نتیجه دست یافت که مهاجرت‌های داخلی در این کشور به میزان قابل توجهی متأثر از فرآیند برنامه ریزی‌های توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی بوده‌است. کاهش سهم اشتغال در بخش کشاورزی و افزایش سهم اشتغال در بخش صنعت منجر به ایجاد حرکت‌های وسیع جمعیتی در خلال سال‌های ۱۹۵۱-۷۰ گردید به‌طوریکه در حدود ۲/۵ میلیون نفر از بخش کشاورزی به مشاغل غیر کشاورزی منتقل گردیدند. در این بین بیشترین مهاجران را افراد گروههای سنی ۱۸-۳۹ سال تشکیل می‌دادند.

فانخوسر (۱۹۹۶) در مطالعه‌ی خود با عنوان «بخش غیررسمی شهری در آمریکای مرکزی» به بررسی عوامل تعیین‌کننده‌ی اشتغال و ساختار درآمد در دو بخش رسمی و غیررسمی پرداخته‌است. وی با استفاده از نتایج آمارگیری خانوارها در پنج کشور آمریکایی مرکزی از جمله گواتمالا، السالوادور، هندوراس، نیکاراگوئه و کاستاریکا به این نتایج دست یافت که در گواتمالا، السالوادور و هندوراس، بخش غیررسمی ۶۰ تا ۷۵ درصد و در کاستاریکا ۶۶ درصد نیروی کار را در برگرفته‌است.

برناب (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان «اشتغال غیررسمی در کشورهای در حال گذار» پس از بررسی پیشینه بخش غیررسمی در کشورهای در حال توسعه، کشورهای در حال گذار و کشورهای با برنامه ریزی متمرکز، به بررسی چارچوب نظری اشتغال غیررسمی در کشور گرجستان با نمونه‌گیری از ۵۰۰۰ خانوار پرداخته است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهند که ۵۲ درصد از شاغلین به‌صورت غیررسمی هستند، ۵۰ درصد از آنها در بنگاه‌های بخش غیررسمی مشغول می‌باشند، ۶۹ درصد از شاغلین غیررسمی در بخش کشاورزی مشغول به‌کار می‌باشند، ۵۷ درصد از شاغلین غیررسمی را زنان تشکیل می‌دهند و ۶۲ درصد از شاغلین غیررسمی در روستا و ۳۸ درصد در شهر زندگی می‌کنند.

ایریو و مو (۲۰۰۴) در تحقیق خود با عنوان «پناه گرفتن در سایه: بخش غیررسمی و سیاست‌های دولت» نقش مالیات‌بندی دولت را در تعیین اندازه بخش غیررسمی در کشور سریلانکا مورد بررسی و آزمون قرار دادند. براساس نتایج این مطالعه، یک رابطه منفی بین اشتغال غیررسمی و استانداردهای زندگی یک کشور وجود دارد و اشتغال غیررسمی به سیاست‌های مالیاتی عکس‌العمل نشان می‌دهد، به طوریکه کاهش نرخ مالیات، استانداردهای زندگی در یک کشور ر ا افزایش داده و افراد را به خروج از بخش غیررسمی و ورود به بخش رسمی تشویق می‌کند. نتایج این مطالعه مبنی بر این است که کاهش اندازه بخش غیررسمی از طریق کاهش نرخ مالیات مؤثرتر از سیاست‌های اجباری است.

جانسل داگرول (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با عنوان «عوامل مؤثر بر اشتغال در بخش رسمی و غیررسمی مناطق شهری کشور ترکیه»، به بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال در بخش رسمی و غیررسمی مناطق

شهری ترکیه می‌پردازد. این مطالعه از مدل MNL که در آن افراد به چهار دسته نیروی کار طبقه‌بندی شده‌اند، استفاده می‌کند که شامل بخش دولتی، بخش خصوصی، بخش غیررسمی و بیکاری می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که سهم اشتغال رسمی از ۷۰/۶ درصد از کل اشتغال در سال ۲۰۰۰ به ۶۴/۱۲ درصد در سال ۲۰۰۶ کاهش یافته، و سهم اشتغال غیررسمی در همین دوره، از ۲۹/۴ درصد به ۳۵/۲۶ درصد افزایش یافته‌است. همچنین افراد بی‌سواد بیشتر در بخش غیررسمی شاغل هستند، به‌طوری‌که ۹/۲ درصد افراد شاغل در بخش غیررسمی بی‌سواد هستند.

۲-۸- معرفی حامی طرح: مؤسسه نذر اشتغال امام حسین(ع)

خیریه‌ی نذر اشتغال امام حسین (ع) در سال ۱۳۹۱ تأسیس شد و به عنوان مؤسسه‌ای غیردولتی و غیرسیاسی، یکی از معدود خیریه‌های مردم‌نهاد فعال در زمینه‌ی اصلاح و تغییر فرهنگ کار و رونق اشتغال است. در طول فعالیت خیریه، تعداد ۱۰۰۰ مددجوی علاقه‌مند به کار از جمله بانوان سرپرست خانوار، بانوان مطلقه، معتادان، زندانیان و دخترانی که قصد تهیه‌ی جهیزیه خود را داشته‌اند از خدمات این مؤسسه‌ی عام‌المنفعه بهره‌مند گردیده‌اند.

این مؤسسه به یاری خیّرین و نیکوکاران ارجمند، اشتغال را نذر کرده تا با ایجاد بستر اشتغال برای نیازمندان، یک‌بار برای همیشه، زمینه را برای توانمندشدن، کسب مهارت‌های لازم و خودکفایی ایشان فراهم آورد و معضلات اجتماعی ناشی از بی‌سرپرستی، بدسرپرستی، فقر، طلاق، اعتیاد و زندان را ریشه-کن سازد. مددجویان تحت نظارت خیریه، دیگر چشم‌انتظار کمک‌های لحظه‌ای مردم نیستند و با تکیه بر تلاش و توان خود، کسب درآمد کرده و مادام‌العمر نیاز خویش را برآورده می‌کنند.

از دیگر فعالیت‌های این مؤسسه، خدمت‌رسانی و اشتغال‌زایی برای روستاییان در استان اصفهان بوده است که با آموزش مهارت‌های زندگی و فرهنگ اشتغال، آن‌ها از ترک محل سکونت و مهاجرت به شهرها منصرف شده‌اند و با توانمندشدن ایشان، بستر اشتغال در روستا فراهم آمده است.

خدمتگزاران این خیریه باور دارند کمک‌ها و خدمات مادی و معنوی خیراندیشان، اگر در ارائه‌ی آگاهی، آموزش‌های پیشگیرانه و ایجاد اشتغال نیازمندان هزینه شوند، مفهوم یاری‌رسانی را به معنای واقعی تحقق بخشیده و رشد و تعالی انسان‌ها را همراه با عزت نفس و کرامت، برای عموم مردم به بار خواهد آورد.

فعالیت های خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)

ایجاد ۵۰ فرصت شغلی در روستاها

اشتغال ۴۰۰ بانوی نیازمند به کار در حاشیه شهر

ایجاد اشتغال برای ۲۰۰ زندانی

تولید فیلم و مستند برای اشتغال روستایی

آموزش زبان در۷۰ روستا با هدف اشتغال

آموزش مهارت زندگی در ۱۱۰ روستا

کمک‌های خیران به صورت هدفمند برای اشتغال نیازمندان هزینه می‌شود.

فصل سوم:

روش پژوهش

۳-۱. مقدمه

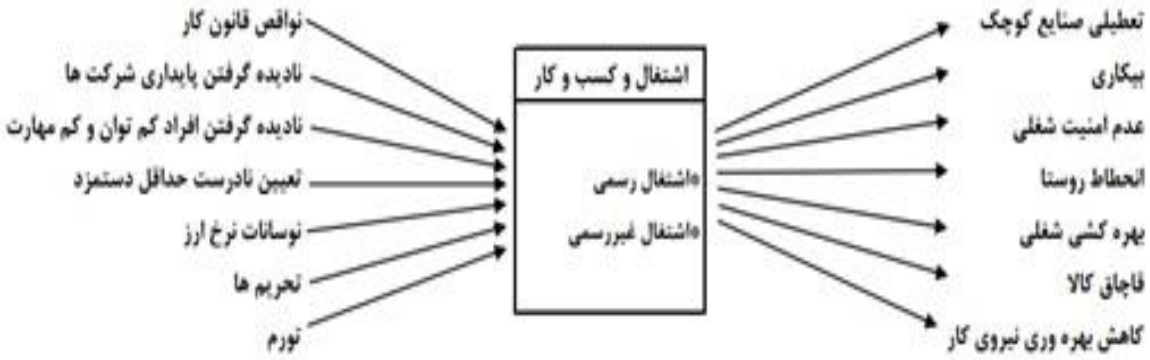
پژوهش، جستجوی منظم اطلاعات در روند یک پرسش و یا مسأله برای یافتن پاسخ به مسائل حل نشده است و هدف آن، کاوش اصولی و دقیق می‌باشد که افراد را قادر می‌سازد ماهیت پدیده‌ها یا رویدادهای پیچیده را درک نمایند. در این میان، روش تحقیق به عنوان مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات تعریف می‌شود. روش و فرآیند پژوهش، راهنمای پژوهش بوده و نقش اساسی و محوری را در موفقیت آن ایفا می‌کند. اتخاذ و کاربرد روش پژوهش صحیح ، باید با ماهیت و ویژگی‌های پژوهش مطابقت داشته باشد. به خوبی روشن است که روش و فرآیند نامناسب، منجر به نتیجه‌گیری غیرواقعی می‌گردد. در این فصل، روش پژوهش برای رسیدن به اهداف تشریح می‌شود که برای این منظور نوع پژوهش، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، روش گردآوری اطلاعات، ابزار گردآوری اطلاعات، متغیرها، روایی و پایایی پرسشنامه، روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخ به سوالات پژوهش تشریح می‌شود.

۳-۲. روش پژوهش

با توجه به تقسیم بندی پژوهش‌های علمی از نظر هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی می‌باشد. این پژوهش‌ها با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که توسط پژوهش‌های بنیادی فراهم شده، برای رفع نیازمندی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. در نتیجه می‌توان گفت : هدف از تحقیق کاربردی، چاره اندیشی برای حل مسائل و مشکلات اجرایی است و برای تحقق این مهم، نتایج پژوهش‌های کاربردی، باید قابلیت اجرا داشته باشند. این تحقیق از لحاظ جمع آوری داده در آزمون فرضیه‌ها، توصیفی – پیمایشی می باشد. توصیفی است چون از نمونه جهت تعمیم به داده‌ها استفاده می‌کند و پیمایشی است، چون به مطالعه آنچه هست می‌پردازد. در پژوهش توصیفی، پژوهشگر در صدد آن است تا با کسب اطلاعات درباره مجموعه شرایط، وضعیت‌ها یا گروه آزمودنی‌ها، آن‌ها را با ضوابط خاصی مقایسه کرده و درباره آن‌ها داوری نماید.

۳-۳. متغیرها و الگوی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش عبارت از مدلی است که متغیرهای پژوهش و روابط بین آنها را مشخص می‌کند. در این پژوهش با توجه به هدف اصلی پژوهش که تحلیل کسب و کار، اشتغال رسمی و غیررسمی و شاخص‌های مرتبط با آن در محیط داخل شهر و روستا، و بهبود و افزایش بسترسازی برای اشتغال مناطق محروم و افزایش درصد اشتغال در کشور (شهر و روستا) می‌باشد، مدل مفهومی پژوهش تنظیم و در شکل زیر نشان داده شده است. پژوهش حاضر تاثیر موانع موجود بر اشتغال در شهر و روستا را مورد بررسی قرار داده است.



شکل ۳-۱: مدل عملیاتی پژوهش (پژوهشگر ساخته)

۳-۴. جامعه آماری

این پژوهش در پی آن است که سهم و حجم اشتغال در بخش غیررسمی برحسب فعالیت های مختلف اقتصـــادی را در مناطق شـــهری و روســـتایی اســـتان های منتخب مورد مطالعه قرار دهد. با توجه به شـاخص‌های مورد بررســی در این پژوهش، جامعه‌ی آماری این پژوهش در مناطق محروم اســتان‌های منتخب ایران (اصفهان، سیستان و بلوچستان، کرمان، کرمانشاه و خراسان جنوبی) می‌باشد.

۳-۵. روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

با توجه به حجم بالای جامعه آماری و نامحدود بودن آن، لزوم نمونه‌گیری احساس می‌شود. لذا در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای سلسله مراتبی استفاده می‌شود. به‌طوریکه ابتدا، مناطق محروم استانهای منتخب مورد بررسی قرار گرفته و در مرحله‌ی بعد، از بین آنها با روش نمونه‌گیری قضاوتی، مناطقی که از اهمیت بیشتری برخوردارند انتخاب شده و مورد بررسی قرار می‌گیرند.

در این پژوهش، طبق فرمول کوکران (یا جدول مورگان)، از تعداد حداقل ۳۸۶ نمونه جهت دستیابی به نتایج معتبر استفاده می‌شود. ولی با توجه به احتمال عدم همکاری برخی نمونه‌ها، طبیعی است تعداد نمونه مورد بررسی به مراتب بیشتر خواهد بود. این فرمول به صورت ادامه خواهد بود:

$$n=\frac{Z^2pq}{d^2}$$

که در آن:

Z=۱/۹۶؛

p=q=۰,۵ و

d : مقدار اشتباه مجاز (مقدار خطا) است.

۳-۶. روش گردآوری داده‌ها

روش گردآوری داده‌ها به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی قابل تقسیم بندی هستند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات به طور کلی از روش میدانی و برای تدوین مبانی نظری پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای نظیر مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و منابع اینترنتی استفاده شده است.

۳-۷. ابزار گردآوری داده‌ها

ابزارها و روش‌های متعددی برای گردآوری داده‌ها وجود دارد. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مورد نظر جهت پاسخ به سوالات پژوهش و سنجش نظرات کارشناسان از پرسشنامه و نیز مصاحبه ساختار یافته استفاده شده است. به منظور تهیه و تدوین پرسشنامه مطالعات زیادی در رابطه با تمامی متغیرهای پژوهش صورت گرفت. پرسشنامه پژوهش از دو بخش کلی تشکیل شده است. بخش اول مربوط به سؤالات جمعیت شناختی نظیر جنسیت، سن، تحصیلات، و... است و بخش دوم سؤالات تخصصی مربوط به متغیرهای اشتغال است. برای پاسخ دهی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش از طیفهای مختلف ازجمله طیف لیکرت استفاده شده است (خیلی کم...خیلی زیاد). در ضمن سؤالات پژوهش با استفاده از مقیاس‌های اسمی و رتبه‌ای و فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند.

۳-۸. روایی و پایایی پرسشنامه

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه است که برای سنجش میزان مناسب بودن آن، دو مؤلفه روایی و پایایی سنجیده می‌شود.

۳-۸-۱. روایی[۹۹] پرسشنامه

روایی عبارت است از اینکه آیا ابزار اندازه گیری می تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر؟ در چنین حالتی پژوهشگر هیچ گاه مطمئن نیست که دقیقا آن چیزی را که می خواهد اندازه گیری کند، اندازه می گیرد. انواع روایی عبارت است از: روایی محتوایی، عینی یا تجربی و روایی سازه. روایی محتوایی بر دو گونه است: الف) روایی صوری، ب) روایی اندازه گیری. در این تحقیق به دلیل اینکه پرسشنامه مورد استفاده توسط تعدادی از اساتید دانشگاه و جمعی از کارشناسان حوزه کار مورد بررسی و تایید قرار گرفته است روایی از نوع محتوایی است.

۳-۸-۲. پایایی[۱۰۰] پرسشنامه

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه در این پژوهش‌از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای پایایی بایستی مقدار ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۷ بیشتر باشد. البته موس و همکاران[۱۰۱](۱۹۹۸)

---

[۹۹] **validity**
[۱۰۰] **reliability**
[۱۰۱] **Moss et al**

در مورد متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سر حد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰,۸۱۷ برآورد گردید. بنابراین پرسشنامه پژوهش از اعتبار کافی برخوردار است.

۳-۹. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از ابزارهای مختلفی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود، از جمله ابزارهای آمار توصیفی شامل میانگین، فراوانی، درصد، میانه و .... به علاوه برای تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها از روش های مختلف از جمله کدگذاری داده ها برای استخراج مولفه ها و فراوانی آنها استفاده می شود.

۳-۱۰. خلاصه

در این فصل، ابتدا به بیان مفهوم روش پژوهش و اهمیت آن پرداخته شد و سپس مدل مفهومی پژوهش ارائه گردید. در ادامه جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، حجم نمونه و روش گردآوری اطلاعات بیان گردید. سپس روایی و پایایی متغیرهای پژوهش محاسبه شد و در آخر روشهای آماری مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها، بیان شد.

فصل چهارم:

تجزیه و تحلیل داد ها

۴-۱- مقدمه

پس از جمع آوری داده های پژوهش از نمونه آماری، نوبت به تجزیه و تحلیل آنها می رسد. این تحلیل ها می تواند نقش مهمی در تصمیم گیری مدیران و مسئولین ذیربط ایفا نماید. در این فصل ضمن توضیحاتی در خصوص شاخص های سنجش متغیرهای مورد نظر در این پژوهش، به تفصیل آمار جمع آوری شده از نمونه آماری ارائه و سپس تحلیل های آن مورد بررسی قرار می گیرد. باتوجه به ماهیت پژوهش، و رعایت تلخیص در ارائه تحلیل ها، تنها برخی از مهمترین تحلیل های برگرفته از داده ها ارائه می شود. ضمن آنکه برای رعایت تلخیص در گزارش نهایی از ارائه متون مصاحبه ها و سایر متونی که به تحلیل داده ها انجامید خودداری می شود.

۴-۲- مروری بر متغیرها و شاخص های پژوهش

جنسیت	مرد
	زن

سکونت	شهر
	روستا

وضعیت مهاجرت	بله
	خیر

چندشغله	بله
	خیر

مهارت قبلی در شغل	بله
	خیر

کسب مهارت ضمن شغل	بله
	خیر

مشغول به کار در کدام بخش	دولتی
	خصوصی رسمی
	خصوصی غیررسمی

ثبت واحد تولیدی یا خدماتی	بله
	خیر

محل انجام کار	در خانه تان
	کارخانه
	کارگاه
	مزرعه یا زمین کشاورزی
	اداره
	خانه کارفرما
	مکان غیرثابت

قرارداد استخدام	رسمی کتبی
	توافقی (غ رسمی) شفاهی
	توافقی (غ رسمی) مکتوب

برخورداری از حمایت بیمه	بله
	خیر

نوع بیمه	روستایی
	تامین اجتماعی
	خدمات درمانی
	سلامت ایرانیان

وضعیت شغلی	
	کارکن مستقل
	کارفرما
	کارگر
	کارمند دولت
	بیکار

نحوه انجام شغل	
	تمام وقت
	پاره وقت
	دائمی
	موقت
	فصلی
	تصادفی

هزینه تقریبی خانواده در ماه	
	کمتر از ۵۰۰ هزارتومان
	۵۰۰هزارتومان تا ۱ میلیون تومان
	۱میلیون تومان تا ۲ میلیون تومان
	بیشتر از ۲میلیون تومان

تعداد شاغلین در محل کار شما	
	کمتر از ۵ نفر
	۵تا۹ نفر
	۱۰تا ۴۹ نفر
	۵۰تا۱۰۰ نفر
	بیشتر از ۱۰۰ نفر

پرداخت حق بیمه از طرف کارفرما	
	بله
	خیر
	نمی دانید

متوسط درآمد روزانه	
	کمتر از ۱۰هزارتومان
	۱۰تا۲۵ هزارتومان
	۲۵تا۵۰هزارتومان
	۵۰تا۱۰۰ هزارتومان
	بیشتر از ۱۰۰هزارتومان

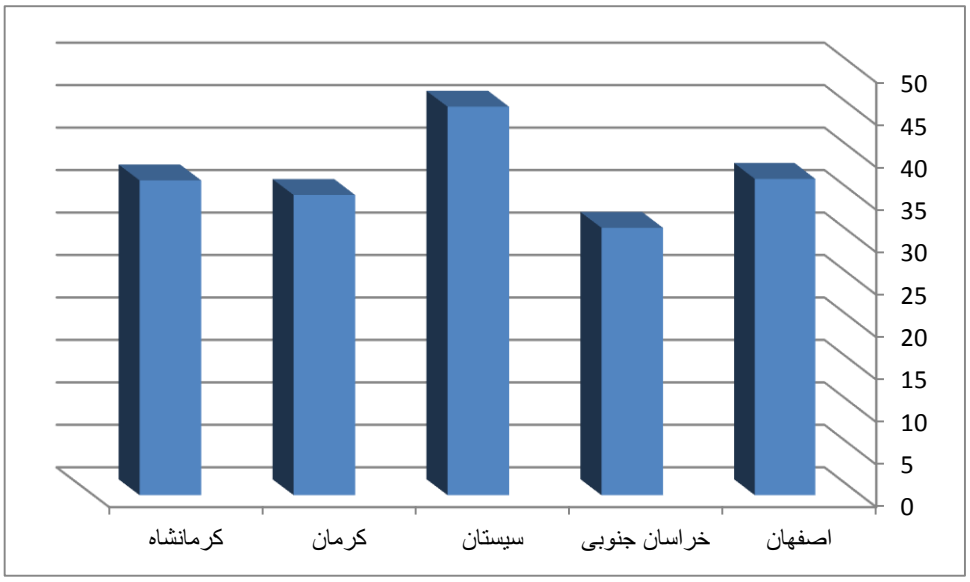
نظم در پرداخت حقوق	
	بله
	خیر

درآمد جهت کفاف هزینه های خانواده	
	بله
	خیر

۴-۳- میانگین سنی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱) میانگین سنی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	میانگین سن
اصفهان	۳۷,۴۳
خراسان جنوبی	۳۳,۵۶
سیستان	۴۴,۶۷
کرمان	۳۵,۷۷
کرمانشاه	۳۶,۸۱
کل	۳۷,۶۵



شکل (۱) میانگین سنی افراد

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱)، میانگین سن افراد بین ۳۰ تا ۴۵ سال بوده است و سیستان بالاترین میانگین سن و خراسان جنوبی کمترین میانگین سن را داشته اند.

۴-۴- جنسیت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲) جنسیت افراد

استان	جنسیت			
	مرد	درصد	زن	درصد
اصفهان	۵۸	٪۵۹,۷۹	۳۹	٪۴۰,۲۱
خراسان جنوبی	۳۱	٪۶۲	۱۹	٪۳۸
سیستان	۴۲	٪۶۴,۶۲	۲۳	٪۳۵,۳۸
کرمان	۴۰	٪۵۴,۷۹	۳۳	٪۴۵,۲۱
کرمانشاه	۵۵	٪۷۸,۵۷	۱۵	٪۲۱,۴۳
کل	۲۲۶	٪۶۴	۱۲۹	٪۳۶

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲)، بیشتر افراد از نظر جنسیت، در مناطق مورد بررسی مرد بوده اند. درکرمان تفاوت کمتری از نظر تعداد زن و مرد وجود دارد.

۴-۵- متوسط سابقه کار افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۳) متوسط سابقه کار افراد بر حسب مناطق

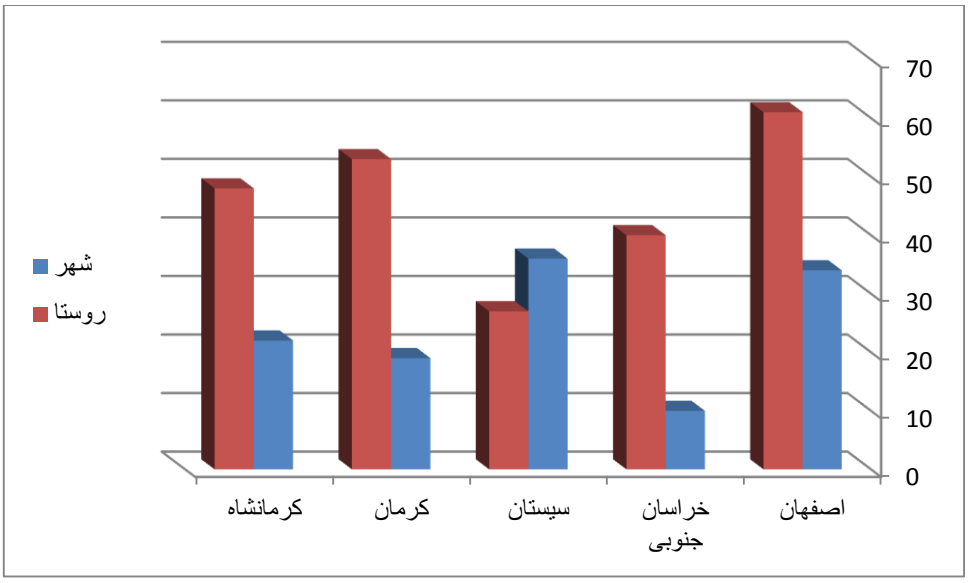
استان	متوسط سابقه کار
اصفهان	۱۲,۲۴
خراسان جنوبی	۹,۰۷
سیستان	۶,۴۹
کرمان	۱۱,۰۶
کرمانشاه	۱۲,۲۶
کل	۱۰,۲۲

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۳)، بیشتر افراد از نظر متوسط سابقه کار، بین ۹ تا ۱۳ سال بوده اند به غیر از سیستان که ۶,۵ بوده است.

۴-۶- سکونت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۴) سکونت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	سکونت			
	شهر	درصد	روستا	درصد
اصفهان	۳۴	٪۳۵,۷۹	۶۱	٪۶۴,۲۱
خراسان جنوبی	۱۰	٪۲۰	۴۰	٪۸۰
سیستان	۳۶	٪۵۷,۱۴	۲۷	٪۴۲,۸۶
کرمان	۱۹	٪۲۶,۳۹	۵۳	٪۷۳,۶۱
کرمانشاه	۲۲	٪۳۱,۴۳	۴۸	٪۶۸,۵۷
کل	۱۲۱	٪۳۴,۵۷	۲۲۹	٪۶۵,۴۳



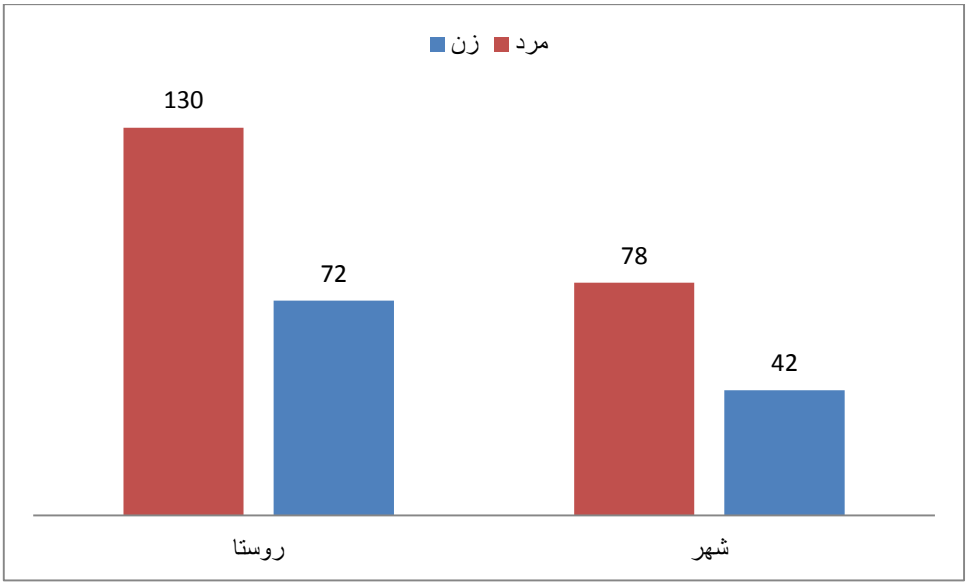
شکل (۴) سکونت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۴)، بیشتر افراد مورد بررسی در روستا سکونت داشته اند به غیر از سیستان. در خراسان جنوبی و کرمان تفاوت سکونت افراد از نظر شهر و روستا نسبت به سایر مناطق بیشتر است.

۴-۷- سکونت افراد بر حسب جنسیت

جدول (۵) سکونت افراد بر حسب جنسیت

جنسیت	سکونت					
	شهر	درصد	روستا	درصد	نامشخص	درصد
زن	۴۲	٪۳۵,۲۹	۷۲	٪۶۰,۵	۵	٪۴,۲
مرد	۷۸	٪۳۷,۳۲	۱۳۰	٪۶۲,۲	۱	٪۰,۴۸



شکل (۵) سکونت افراد بر حسب جنسیت

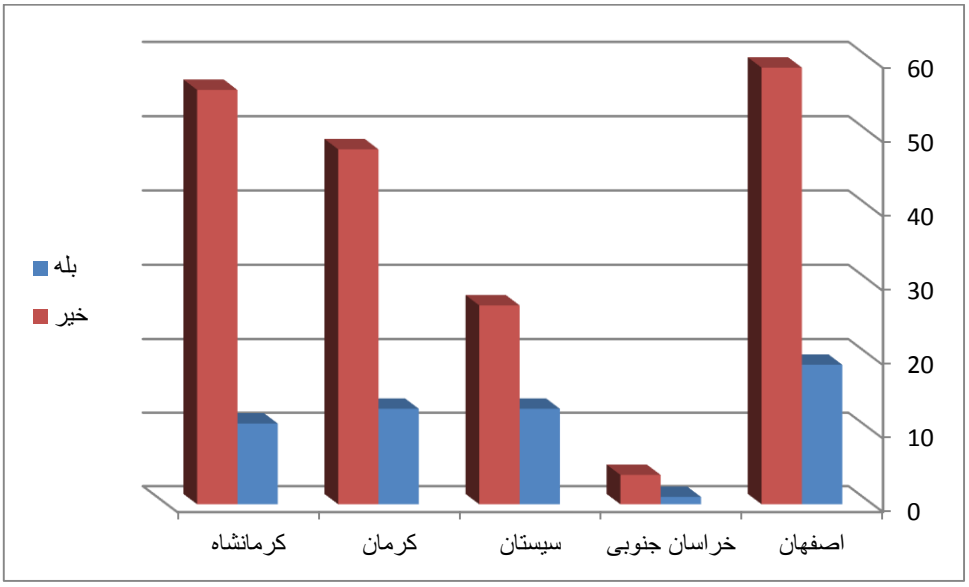
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۵)، بیشتر افراد مورد بررسی در روستا سکونت داشته اند و درصد زنانی که در روستا زندگی می کنند بیش از مردان است.

۴-۸- مهاجرت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۶) مهاجرت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	مهاجرت			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۱۹	٪۳۳,۳۳	۵۹	٪۳۰,۴۱
خراسان جنوبی	۱	٪۱,۷۵	۴	٪۲,۰۶
سیستان	۱۳	٪۲۲,۸۱	۲۷	٪۱۳,۹۲
کرمان	۱۳	٪۲۲,۸۱	۴۸	٪۲۴,۷۴
کرمانشاه	۱۱	٪۱۹,۳	۵۶	٪۲۸,۸۷
کل	۵۷	٪۲۲,۷۱	۱۹۴	٪۷۷,۲۹

* توجه: درصدها ستونی و بر اساس مقایسه استان ها محاسبه شده. بجز سطر آخر (کل) که سطری محاسبه شده است.



شکل (۶) مهاجرت افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

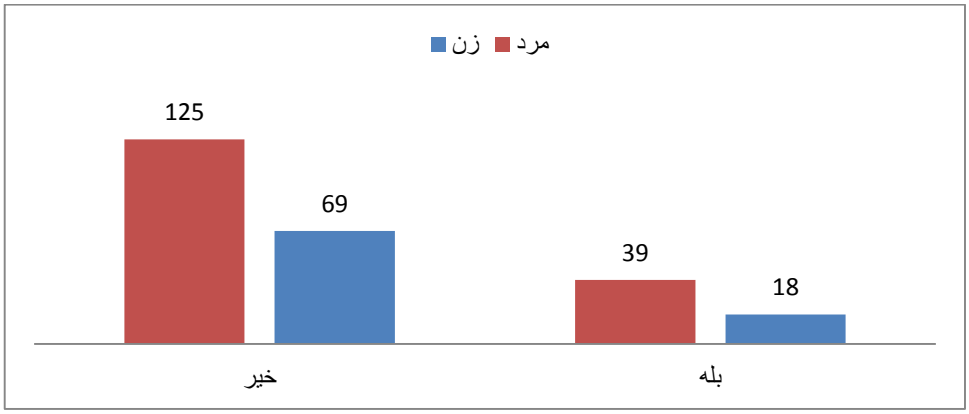
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۶)، بیشتر افراد مورد بررسی مهاجرت نکرده اند. اصفهان بیشترین درصد نسبت به سایر مناطق از نظر مهاجرت نکردن را داراست.

۴-۹- مهاجرت افراد بر حسب جنسیت

جدول (۷) مهاجرت افراد بر حسب جنسیت

جنسیت	مهاجرت			
	بله	درصد	خیر	درصد
زن	۱۸	٪۷,۱۷	۶۹	٪۲۷,۴۹
مرد	۳۹	٪۱۵,۵۴	۱۲۵	٪۴۹,۸
کل	۵۷	-	۱۹۴	-

* توجه: درصدها بر اساس کل داده های سطر و ستون محاسبه شده است.



شکل (۷) مهاجرت افراد بر حسب جنسیت

۴-۱۰- مهاجرت افراد بر حسب درآمد جهت کفاف هزینه های خانوار

جدول (۸) مهاجرت افراد بر حسب درآمد جهت کفاف هزینه های خانوار

درآمد جهت کفاف هزینه های خانوار	مهاجرت			
	بله	درصد	خیر	درصد
بله	۱۷	٪۷,۳۶	۴۱	٪۱۷,۷۵
خیر	۲۷	٪۱۱,۶۹	۱۴۶	٪۶۳,۲
کل	۴۴	-	۱۸۷	-

* توجه: درصدها بر اساس کل داده های سطر و ستون محاسبه شده است.

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۸)، بیش از ۶۳ درصد افرادی که مهاجرت نکرده اند، در عین حال درآمد آنها جهت هزینه های خانوار کافی نیست.

۴-۱۱- چند شغله بودن افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۹) چند شغله بودن افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	چند شغله			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۱	٪۳,۱۳	۶۶	٪۳۰,۵۶
خراسان جنوبی	۷	٪۲۱,۸۸	۳۷	٪۱۷,۱۳
سیستان	۱۱	٪۳۴,۳۸	۲۷	٪۱۲,۵
کرمان	۷	٪۲۱,۸۸	۲۵	٪۱۱,۵۷
کرمانشاه	۶	٪۱۸,۷۵	۶۱	٪۲۸,۲۴
کل	۳۲	٪۱۲,۹	۲۱۶	٪۸۷,۱

* توجه: درصدها ستونی و بر اساس مقایسه استان ها محاسبه شده. بجز سطر آخر (کل) که سطری محاسبه شده است.

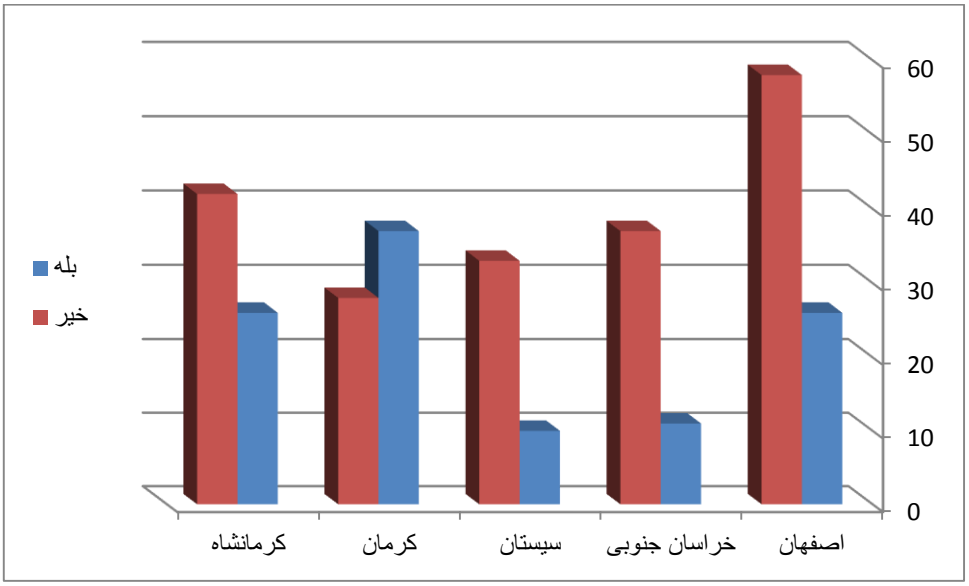
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۹)، بیشتر افراد مورد بررسی چند شغله نیستند. سیستان بیشترین درصد نسبت به سایر مناطق از نظر چند شغله بودن را داراست.

۴-۱۲- مهارت قبلی در شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۰) مهارت قبلی در شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	مهارت قبلی در شغل			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۲۶	٪۲۳,۶۴	۵۸	٪۲۹,۲۹
خراسان جنوبی	۱۱	٪۱۰	۳۷	٪۱۸,۶۹
سیستان	۱۰	٪۹,۰۹	۳۳	٪۱۶,۶۷
کرمان	۳۷	٪۳۳,۶۴	۲۸	٪۱۴,۱۴
کرمانشاه	۲۶	٪۲۳,۶۴	۴۲	٪۲۱,۲۱
کل	۱۱۰	٪۳۵,۷۱	۱۹۸	٪۶۴,۲۹

* توجه: درصدها ستونی و بر اساس مقایسه استان ها محاسبه شده. بجز سطر آخر (کل) که سطری محاسبه شده است.



شکل (۱۰) مهارت قبلی در شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

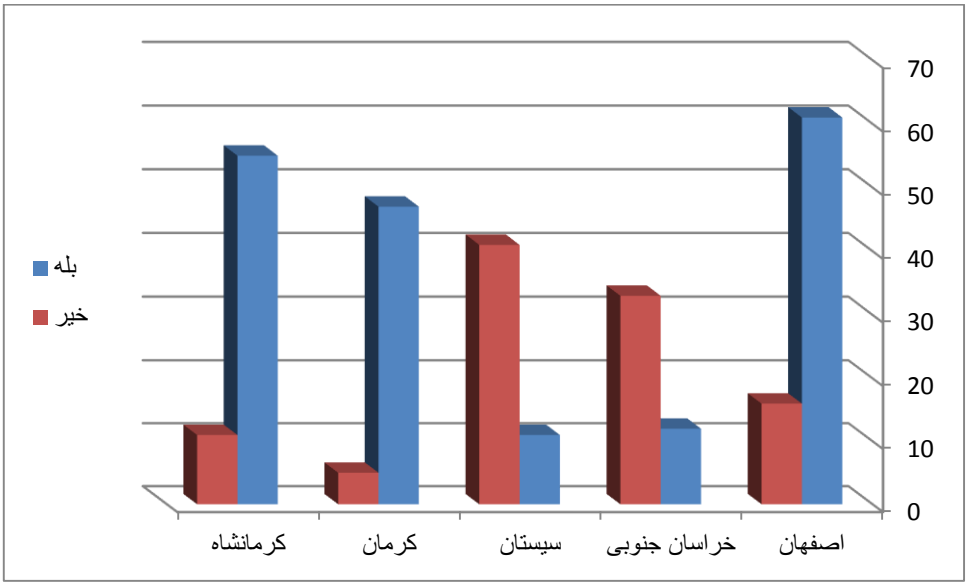
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۰)، بیشتر افراد مورد بررسی مهارت قبلی در شغل نداشته اند به جز کرمان.

۴-۱۳- کسب مهارت ضمن شغل بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۱) کسب مهارت ضمن شغل بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	کسب مهارت ضمن شغل			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۶۱	٪۳۲,۸	۱۶	٪۱۵,۰۹
خراسان جنوبی	۱۲	٪۶,۴۵	۳۳	٪۳۱,۱۳
سیستان	۱۱	٪۵,۹۱	۴۱	٪۳۸,۶۸
کرمان	۴۷	٪۲۵,۲۷	۵	٪۴,۷۲
کرمانشاه	۵۵	٪۲۹,۵۷	۱۱	٪۱۰,۳۸
کل	۱۸۶	٪۶۳,۷	۱۰۶	٪۳۶,۳

* توجه: درصدها ستونی و بر اساس مقایسه استان ها محاسبه شده. بجز سطر آخر (کل) که سطری محاسبه شده است.



شکل (۱۱) کسب مهارت ضمن شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

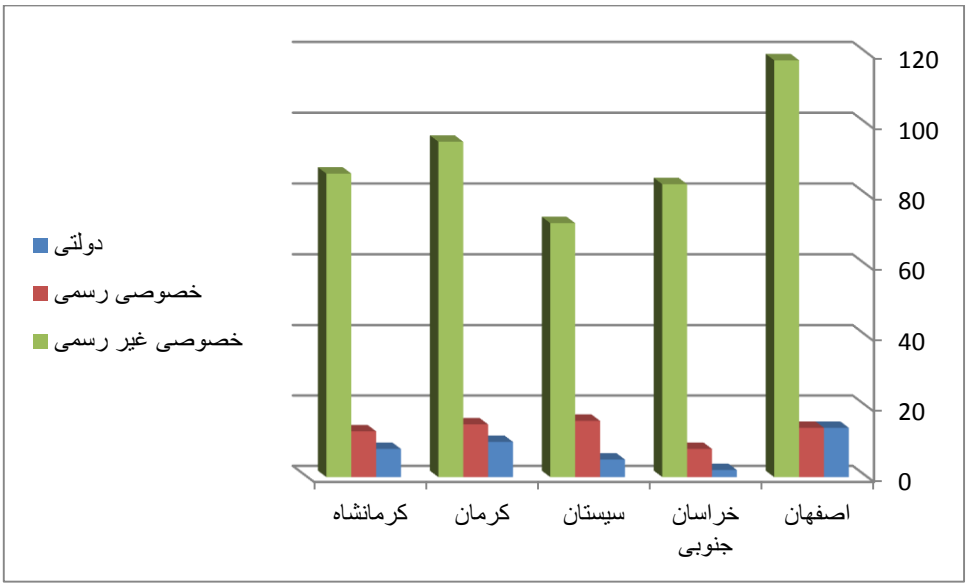
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۱)، اکثر افراد مورد بررسی در اصفهان، کرمان و کرمانشاه، ضمن شغل، مهارت کسب نموده اند ولی اکثر افراد مورد بررسی در خراسان جنوبی و سیستان، ضمن شغل، مهارت کسب ننموده اند.

۴-۱۴- مشغول به کار در کدام بخش بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۲) مشغول به کار در کدام بخش بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	مشغول به کار در کدام بخش					
	دولتی	درصد	خصوصی رسمی	درصد	خصوصی غیر رسمی	درصد
اصفهان	۱۶	٪۱۰,۸۱	۱۴	٪۹,۴۶	۱۱۸	٪۷۹,۷۳
خراسان جنوبی	۲	٪۲,۱۵	۸	٪۸,۶	۸۳	٪۸۹,۲۵
سیستان	۵	٪۵,۳۸	۱۶	٪۱۷,۲	۷۲	٪۷۷,۴۲
کرمان	۱۰	٪۸,۳۳	۱۵	٪۱۲,۵	۹۵	٪۷۹,۱۷
کرمانشاه	۸	٪۷,۴۸	۱۳	٪۱۲,۱۵	۸۶	٪۸۰,۳۷
کل	۴۱	٪۷,۳۱	۶۶	٪۱۱,۷۶	۴۵۴	٪۸۰,۹۳

* در محاسبات برخی جداول از جمله این جدول، علاوه برا پرسشنامه از افراد نمونه در مناطق مختلف، از آمار در اختیار دهیاران نیز استفاده شد.



شکل (۱۲) مشغول به کار در کدام بخش بر حسب مناطق مورد بررسی

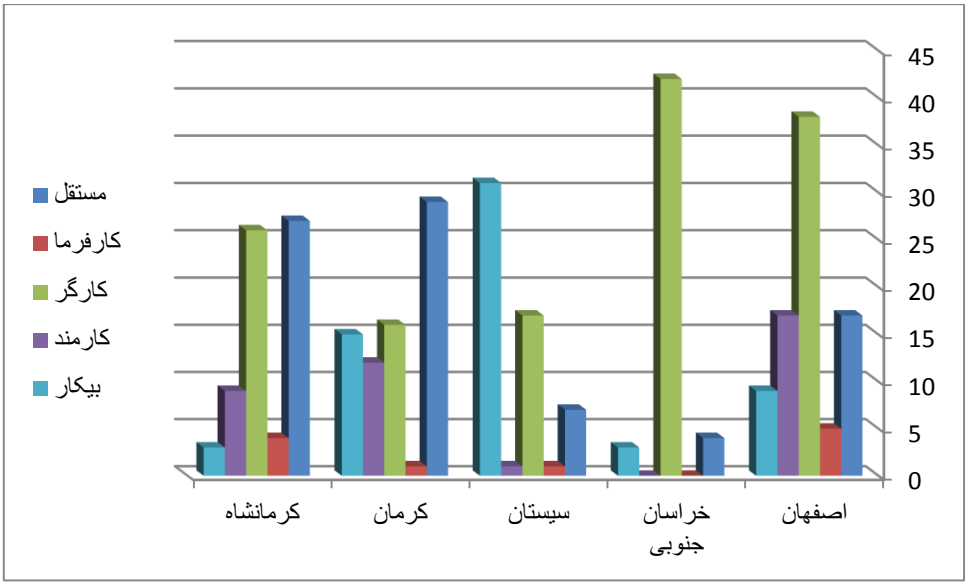
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول وشکل (۱۲)، بیش از ۸۰ درصد افراد مورد بررسی در بخش خصوصی غیر رسمی فعالیت دارند.

۴-۱۵- وضعیت شغلی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۳) وضعیت شغلی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	وضعیت شغلی									
	مستقل	درصد	کارفرما	درصد	کارگر	درصد	کارمند دولت	درصد	بیکار	درصد
اصفهان	۱۷	٪۲۰,۲۴	۵	٪۴۵,۴۵	۳۸	٪۲۷,۳۴	۱۷	٪۴۳,۵۹	۹	٪۱۴,۷۵
خراسان جنوبی	۴	٪۴,۷۶	۰	٪۰	۴۲	٪۳۰,۲۲	۰	٪۰	۳	٪۴,۹۲
سیستان	۷	٪۸,۳۳	۱	٪۹,۰۹	۱۷	٪۱۲,۲۳	۱	٪۲,۵۶	۳۱	٪۵۰,۸۲
کرمان	۲۹	٪۳۴,۵۲	۱	٪۹,۰۹	۱۶	٪۱۱,۵۱	۱۲	٪۳۰,۷۷	۱۵	٪۲۴,۵۹
کرمانشاه	۲۷	٪۳۲,۱۴	۴	٪۳۶,۳۶	۲۶	٪۱۸,۷۱	۹	٪۲۳,۰۸	۳	٪۴,۹۲
کل	۸۴	٪۲۵,۱۵	۱۱	٪۳,۲۹	۱۳۹	٪۴۱,۶۲	۳۹	٪۱۱,۶۸	۶۱	٪۱۸,۲۶

* توجه: درصدها ستونی و بر اساس مقایسه استان ها محاسبه شده. بجز سطر آخر (کل) که سطری محاسبه شده است.



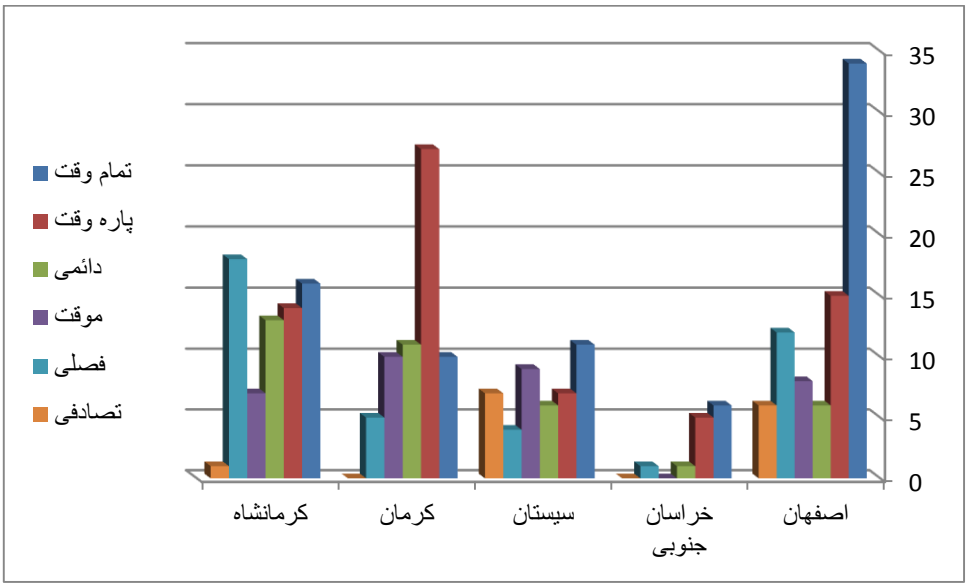
شکل (۱۳) وضعیت شغلی افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۳)، بیشتر افراد مورد بررسی در اصفهان و خراسان جنوبی، کارگر؛ در کرمان و کرمانشاه، مستقل و در سیستان، بیکار هستند.

۴-۱۶- نحوه انجام شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۴) نحوه انجام شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	نحوه انجام شغل											
	تمام وقت	درصد	پاره وقت	درصد	دائمی	درصد	موقت	درصد	فصلی	درصد	تصادفی	درصد
اصفهان	۳۴	۴۱,۹۸ ٪	۱۵	۱۸,۵۲ ٪	۶	٪۷,۴۱	۸	٪۹,۸۸	۱۲	۱۴,۸۱ ٪	۶	٪۷,۴۱
خراسان ج	۶	۴۶,۱۵ ٪	۵	۳۸,۴۶ ٪	۱	٪۷,۶۹	۰	٪۰	۱	٪۷,۶۹	۰	٪۰
سیستان	۱۱	٪۲۵	۷	۱۵,۹۱ ٪	۶	۱۳,۶۴ ٪	۹	۲۰,۴۵ ٪	۴	٪۹,۰۹	۷	۱۵,۹۱ ٪
کرمان	۱۰	۱۵,۸۷ ٪	۲۷	۴۲,۸۶ ٪	۱۱	۱۷,۴۶ ٪	۱۰	۱۵,۸۷ ٪	۵	٪۷,۹۴	۰	٪۰
کرمانشاه	۱۶	۲۳,۱۹ ٪	۱۴	۲۰,۲۹ ٪	۱۳	۱۸,۸۴ ٪	۷	۱۰,۱۴ ٪	۱۸	۲۶,۰۹ ٪	۱	٪۱,۴۵
کل	۷۷	۲۸,۵۲ ٪	۶۸	۲۵,۱۹ ٪	۳۷	٪۱۳,۷	۳۴	۱۲,۵۹ ٪	۴۰	۱۴,۸۱ ٪	۱۴	٪۵,۱۹



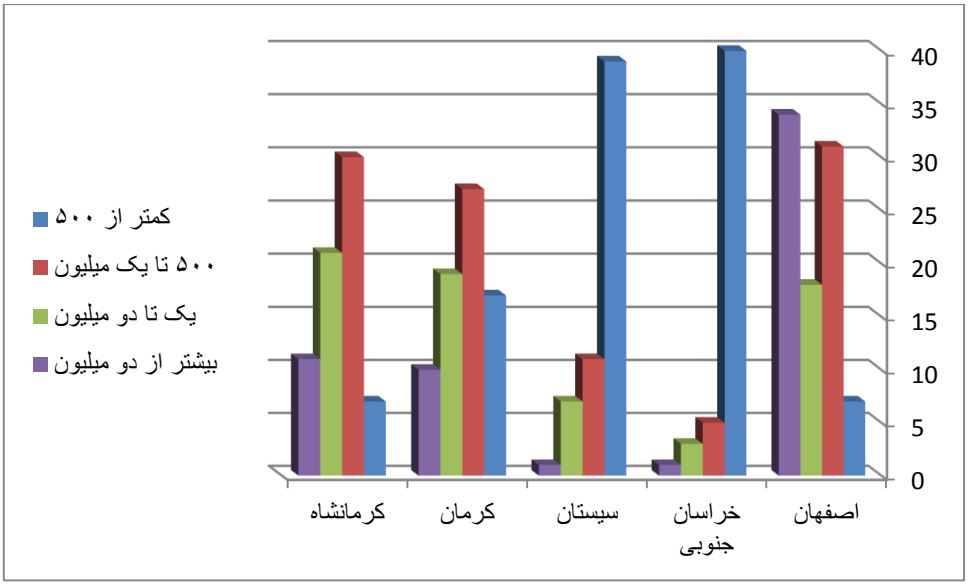
شکل (۱۴) نحوه انجام شغل افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۴)، اکثر نحوه انجام شغل در اصفهان و خراسان جنوبی و سیستان به صورت تمام وقت، در کرمان به صورت پاره وقت، در کرمانشاه به صورت فصلی است.

۴-۱۷- هزینه تقریبی خانواده در ماه بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۵) هزینه تقریبی خانواده در ماه بر حسب مناطق مورد بررسی (آمار کلی شهر و روستا)

استان	هزینه تقریبی خانواده در ماه							
	کمتر از ۵۰۰	درصد	۵۰۰ تا یک میلیون	درصد	یک تا دو میلیون	درصد	بیشتر از دو میلیون	درصد
اصفهان	۷	٪۷,۷۸	۳۱	٪۳۴,۴۴	۱۸	٪۲۰	۳۴	٪۳۷,۷۸
خراسان جنوبی	۴۰	٪۸۱,۶۳	۵	٪۱۰,۲	۳	٪۶,۱۲	۱	٪۲,۰۴
سیستان	۳۹	٪۶۷,۲۴	۱۱	٪۱۸,۹۷	۷	٪۱۲,۰۷	۱	٪۱,۷۲
کرمان	۱۷	٪۲۳,۲۹	۲۷	٪۳۶,۹۹	۱۹	٪۲۶,۰۳	۱۰	٪۱۳,۷
کرمانشاه	۷	٪۱۰,۱۴	۳۰	٪۴۳,۴۸	۲۱	٪۳۰,۴۳	۱۱	٪۱۵,۹۴
کل	۱۱۰	٪۳۲,۴۵	۱۰۴	٪۳۰,۶۸	۶۸	٪۲۰,۰۶	۵۷	٪۱۶,۸۱



شکل (۱۵) هزینه تقریبی خانواده در ماه بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۵)، اکثر هزینه تقریبی خانواده ها در ماه، در اصفهان بیش از دو میلیون، در خراسان جنوبی و سیستان کمتر از ۵۰۰ هزار تومان و در کرمان و کرمانشاه بین ۵۰۰ هزار تومان تا یک میلیون است.

باتوجه به اهمیت خاص هزینه تقریبی خانواده در ماه به تفکیک شهر و روستا، آمار جدول ۱۵ به تفکیک دو جدول ۱۵-۱ و ۱۵-۲، ارائه می شود.

جدول (۱۵-۱) هزینه تقریبی خانواده در ماه بر حسب مناطق مورد بررسی (روستا)

استان	هزینه تقریبی خانواده در ماه							
	کمتر از ۵۰۰	درصد	۵۰۰ تا یک میلیون	درصد	یک تا دو میلیون	درصد	بیشتر از دو میلیون	درصد
اصفهان	۶	٪۱۱,۱۱	۲۳	٪۴۲,۵۹	۱۱	٪۲۰,۳۷	۱۴	٪۲۵,۹۳
خراسان جنوبی	۴۰	٪۸۱,۶۳	۵	٪۱۰,۲	۳	٪۶,۱۲	۱	٪۲,۰۴
سیستان	۳۹	٪۶۷,۲۴	۱۱	٪۱۸,۹۷	۷	٪۱۲,۰۷	۱	٪۱,۷۲
کرمان	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰
کرمانشاه	۶	٪۱۳,۰۴	۲۶	٪۵۶,۵۲	۱۱	٪۲۳,۹۱	۳	٪۶,۵۲
کل	۹۱	٪۴۳,۹۶	۶۵	٪۳۱,۴	۳۲	٪۱۵,۴۶	۱۹	٪۹,۱۸

جدول (۱۵-۲) هزینه تقریبی خانواده در ماه بر حسب مناطق مورد بررسی (شهر)

استان	هزینه تقریبی خانواده در ماه							
	کمتر از ۵۰۰	درصد	۵۰۰ تا یک میلیون	درصد	یک تا دو میلیون	درصد	بیشتر از دو میلیون	درصد
اصفهان	۱	٪۲,۷۸	۸	٪۲۲,۲۲	۷	٪۱۹,۴۴	۲۰	٪۵۵,۵۶
خراسان جنوبی	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰
سیستان	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰
کرمان	۱۷	٪۲۳,۲۹	۲۷	٪۳۶,۹۹	۱۹	٪۲۶,۰۳	۱۰	٪۱۳,۷
کرمانشاه	۱	٪۴,۳۵	۴	٪۱۷,۳۹	۱۰	٪۴۳,۴۸	۸	٪۳۴,۷۸
کل	۱۹	٪۱۴,۳۹	۳۹	٪۲۹,۵۵	۳۶	٪۲۷,۲۷	۳۸	٪۲۸,۷۹

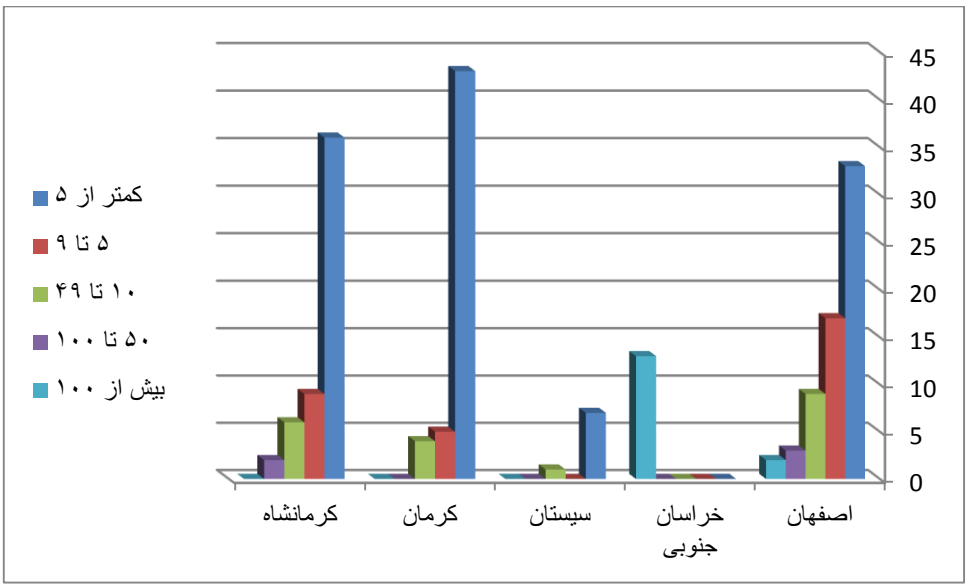
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۱۵-۱) و (۱۵-۲)، بطور کلی هزینه تقریبی خانوار در روستاها کمتر از شهرهاست. بطوری که بیشتر روستاییان، هزینه کمتر از ۵۰۰ هزار تومان در ماه را برای هزینه تقریبی خانوار

خود ذکر کرده اند در حالیکه در شهرها هزینه ها زندگی به مراتب بیشتر است. این مساله خود لزوم تقویت روستاها برای جلوگیری از مهاجرت به شهرها را نشان می دهد.

۴-۱۸- تعداد شاغلین در محل کار بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۶) تعداد شاغلین در محل کار بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	تعداد شاغلین در محل کار شما									
	کمتر از ۵	درصد	۵ تا ۹	درصد	۱۰ تا ۴۹	درصد	۵۰ تا ۱۰۰	درصد	بیش از ۱۰۰	درصد
اصفهان	۳۳	٪۵۱,۵۶	۱۷	٪۲۶,۵۶	۹	٪۱۴,۰۶	۳	٪۴,۶۹	۲	٪۳,۱۳
خراسان جنوبی	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۱۳	٪۱۰۰
سیستان	۱۵	٪۴۴,۱۲	۹	٪۲۶,۴۷	۷	٪۲۰,۵۹	۲	٪۵,۸۸	۱	٪۲,۹۴
کرمان	۴۳	٪۸۲,۶۹	۵	٪۹,۶۲	۴	٪۷,۶۹	۰	٪۰	۰	٪۰
کرمانشاه	۳۶	٪۶۷,۹۲	۹	٪۱۶,۹۸	۶	٪۱۱,۳۲	۲	٪۳,۷۷	۰	٪۰
کل	۱۲۷	٪۵۸,۸	۴۰	٪۱۸,۵۲	۲۶	٪۱۲,۰۴	۷	٪۳,۲۴	۱۶	٪۷,۴۱



شکل (۱۶) تعداد شاغلین در محل کار بر حسب مناطق مورد بررسی

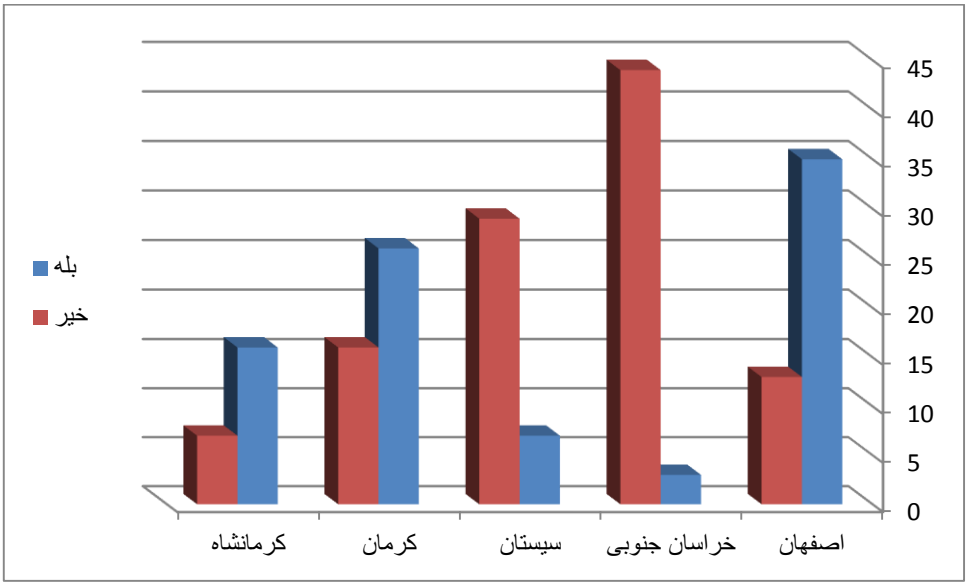
بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۶)، بیش از ۷۵ درصد شاغلین، در کارگاه کمتر از ۱۰ نفر مشغولند.

۴-۱۹- ثبت واحد تولیدی یا خدماتی بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۷) ثبت واحد تولیدی یا خدماتی بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	ثبت واحد تولیدی یا خدماتی			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۳۵	٪۴۰,۲۳	۱۳	٪۱۱,۹۳
خراسان جنوبی	۳	٪۳,۴۵	۴۴	٪۴۰,۳۷
سیستان	۷	٪۸,۰۵	۲۹	٪۲۶,۶۱
کرمان	۲۶	٪۲۹,۸۹	۱۶	٪۱۴,۶۸
کرمانشاه	۱۶	٪۱۸,۳۹	۷	٪۶,۴۲
کل	۸۷	٪۴۴,۳۹	۱۰۹	٪۵۵,۶۱

* توجه: درصدها ستونی و بر اساس مقایسه استان ها محاسبه شده. بجز سطر آخر (کل) که سطری محاسبه شده است.



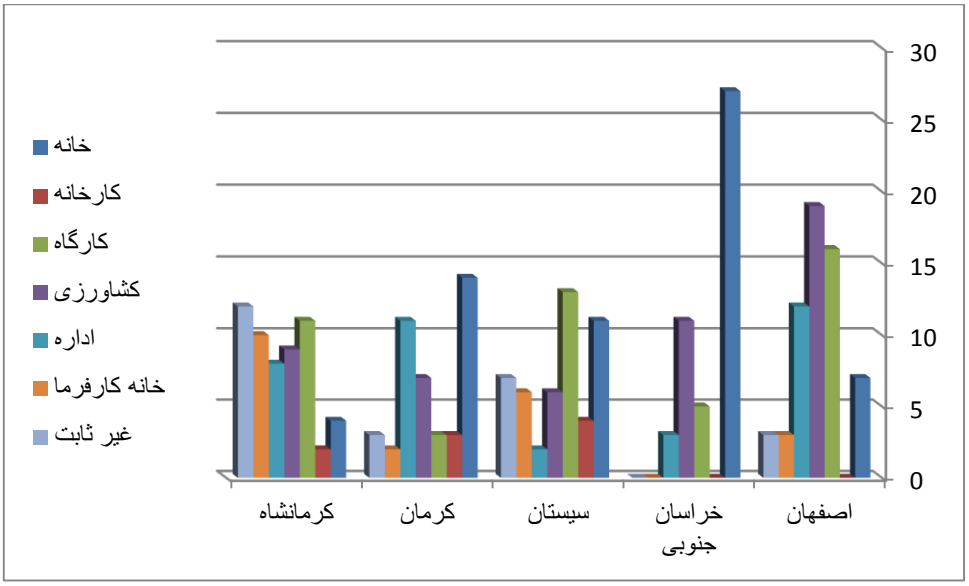
شکل (۱۷) ثبت واحد تولیدی یا خدماتی بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۷)، در اصفهان، کرمان و کرمانشاه بیشتر واحدهای تولیدی یا خدماتی ثبت شده اند ولی در خراسان جنوبی و سیستان ثبت نشده اند.

۴-۲۰- محل انجام کار افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۱۸) محل انجام کار افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	محل انجام کار													
	خانه	درصد	کارخانه	درصد	کارگاه	درصد	کشاورزی	درصد	اداره	درصد	خانه کارفرما	درصد	غیر ثابت	درصد
اصفهان	۷	٪۱۱,۶۷	۰	٪۰	۱۶	٪۲۶,۶۷	۱۹	٪۳۱,۶۷	۱۲	٪۲۰	۳	٪۵	۳	٪۵
خراسان جنوبی	۲۷	٪۵۸,۷	۰	٪۰	۵	٪۱۰,۸۷	۱۱	٪۲۳,۹۱	۳	٪۶,۵۲	۰	٪۰	۰	٪۰
سیستان	۱۱	٪۲۲,۴۵	۴	٪۸,۱۶	۱۳	٪۲۶,۵۳	۶	٪۱۲,۲۴	۲	٪۴,۰۸	۶	٪۱۲,۲۴	۷	٪۱۴,۲۹
کرمان	۱۴	٪۳۲,۵۶	۳	٪۶,۹۸	۳	٪۶,۹۸	۷	٪۱۶,۲۸	۱۱	٪۲۵,۵۸	۲	٪۴,۶۵	۳	٪۶,۹۸
کرمانشاه	۴	٪۷,۱۴	۲	٪۳,۵۷	۱۱	٪۱۹,۶۴	۹	٪۱۶,۰۷	۸	٪۱۴,۲۹	۱۰	٪۱۷,۸۶	۱۲	٪۲۱,۴۳
کل	۶۳	٪۲۴,۸	۹	٪۳,۵۴	۴۸	٪۱۸,۹	۵۲	٪۲۰,۴۷	۳۶	٪۱۴,۱۷	۲۱	٪۸,۲۷	۲۵	٪۹,۸۴



شکل (۱۸) محل انجام کار افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۱۸)، در خراسان جنوبی و کرمان، محل انجام کار اکثرا در خانه بوده است، در اصفهان در زمین های کشاورزی، در سیستان در کارگاه، و در کرمانشاه غیر ثابت بوده است.

۴-۲۱- محل انجام کار افراد بر حسب برخورداری از حق بیمه

جدول (۱۹) محل انجام کار افراد بر حسب برخورداری از حق بیمه

برخورداری از حق بیمه	محل انجام کار													
	خانه	درصد	کارخانه	درصد	کارگاه	درصد	کشاورزی	درصد	اداره	درصد	خانه کارفرما	درصد	غیر ثابت	درصد
بله	۱۴	٪۲۲,۲۲	۸	٪۸۸,۸۹	۱۷	٪۳۵,۴۲	۱۱	٪۲۱,۱۵	۲۸	٪۷۷,۷۸	۵	٪۲۳,۸۱	۸	٪۳۲
خیر	۴۹	٪۷۷,۷۸	۱	٪۱۱,۱۱	۳۱	٪۶۴,۵۸	۴۱	٪۷۸,۸۵	۸	٪۲۲,۲۲	۱۶	٪۷۶,۱۹	۱۷	٪۶۸
کل	۶۳	-	۹	-	۴۸	-	۵۲	-	۳۶	-	۲۱	-	۲۵	-

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۱۹)، بیشتر افراد از حق بیمه برخوردار نیستند به غیر از افرادی که در اداره یا کارخانه مشغول به کار هستند.

۴-۲۲- قرارداد استخدام افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۰) قرارداد استخدام افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	قرارداد استخدام					
	رسمی کتبی	درصد	توافقی شفاهی	درصد	توافقی مکتوب	درصد
اصفهان	۳۱	٪۳۶,۴۷	۳۷	٪۴۳,۵۳	۱۷	٪۲۰
خراسان جنوبی	۷	٪۱۸,۴۲	۱۵	٪۳۹,۴۷	۱۶	٪۴۲,۱۱
سیستان	۳	٪۸,۸۲	۱۷	٪۵۰	۱۴	٪۴۱,۱۸
کرمان	۱۲	٪۲۳,۵۳	۱۶	٪۳۱,۳۷	۲۳	٪۴۵,۱
کرمانشاه	۱۱	٪۱۴,۲۹	۳۹	٪۵۰,۶۵	۲۷	٪۳۵,۰۶
کل	۶۴	٪۲۲,۴۶	۱۲۴	٪۴۳,۵۱	۹۷	٪۳۴,۰۴

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲۰)، در اصفهان، کرمانشاه و سیستان بیشتر قراردادهای استخدام به صورت توافقی (غیر رسمی) شفاهی و در خراسان جنوبی و کرمان به صورت توافقی (غیر رسمی) مکتوب است. در مجموع نزدیک به ۸۰ درصد از قراردادها در مناطق مورد بررسی، توافقی و غیر رسمی است.

باتوجه به اهمیت خاص نوع قرارداد استخدام افراد به تفکیک شهر و روستا، آمار جدول ۲۰ به تفکیک دو جدول ۲۰-۱ و ۲۰-۲، ارائه می شود.

جدول (۲۰-۱) قرارداد استخدام افراد بر حسب مناطق مورد بررسی (روستا)

استان	قرارداد استخدام					
	رسمی کتبی	درصد	توافقی شفاهی	درصد	توافقی مکتوب	درصد
اصفهان	۶	٪۱۵,۳۸	۲۷	٪۶۹,۲۳	۶	٪۱۵,۳۸
خراسان جنوبی	۷	٪۱۸,۴۲	۱۵	٪۳۹,۴۷	۱۶	٪۴۲,۱۱
سیستان	۳	٪۸,۸۲	۱۷	٪۵۰	۱۴	٪۴۱,۱۸
کرمان	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰
کرمانشاه	۲	٪۵	۲۷	٪۶۷,۵	۱۱	٪۲۷,۵
کل	۱۸	٪۱۱,۹۲	۸۶	٪۵۶,۹۵	۴۷	٪۳۱,۱۳

جدول (۲۰-۲) قرارداد استخدام افراد بر حسب مناطق مورد بررسی (شهر)

استان	قرارداد استخدام					
	رسمی کتبی	درصد	توافقی شفاهی	درصد	توافقی مکتوب	درصد
اصفهان	۲۵	٪۵۴,۳۵	۱۰	٪۲۱,۷۴	۱۱	٪۲۳,۹۱
خراسان جنوبی	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰
سیستان	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰	۰	٪۰,۰
کرمان	۱۲	٪۲۳,۵۳	۱۶	٪۳۱,۳۷	۲۳	٪۴۵,۱
کرمانشاه	۹	٪۲۴,۳۲	۱۲	٪۳۲,۴۳	۱۶	٪۴۳,۲۴
کل	۴۶	٪۳۴,۳۳	۳۸	٪۲۸,۳۶	۵۰	٪۳۷,۳۱

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲۰-۱) و (۲۰-۲)، بیشتر قراردادها در روستاها از نوع توافقی (غیر رسمی) شفاهی (حدود ۵۷ درصد) است و سپس توافقی (غیر رسمی) کتبی (حدود ۳۱ درصد) است. یعنی در مجموع حدود ۸۸ درصد از قراردادهای روستایی، غیر رسمی است. در مورد شهرها، بیش از یک سوم از قراردادها از نوع رسمی است.

۴-۲۳- قرارداد استخدام افراد بر حسب جنسیت

جدول (۲۱) قرارداد استخدام افراد بر حسب جنسیت

جنسیت	قرارداد استخدام					
	رسمی کتبی	درصد	توافقی شفاهی	درصد	توافقی مکتوب	درصد
زن	۲۶	٪۹,۱۲	۵۷	٪۲۰	۴۶	٪۱۶,۱۴
مرد	۳۸	٪۱۳,۳۳	۶۷	٪۲۳,۵۱	۵۱	٪۱۷,۸۹
کل	۶۴	-	۱۲۴	-	۹۷	-

* توجه: درصدها بر اساس کل داده ها (سطری و ستونی) محاسبه شده است.

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲۱)، بیشتر قرارداد های استخدام هم میان مردان و هم میان زنان به صورت توافقی شفاهی است.

۴-۲۴- برخورداری از حمایت بیمه بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۲) برخورداری از حمایت بیمه بر حسب مناطق مورد بررسی

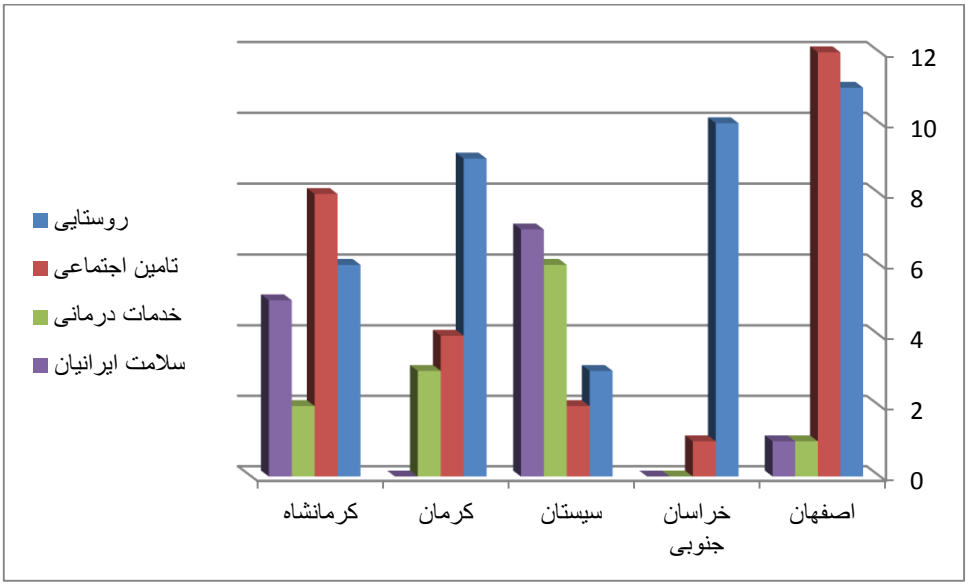
استان	برخورداری از حمایت بیمه			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۲۶	٪۳۲,۹۱	۵۳	٪۶۷,۰۹
خراسان جنوبی	۳	٪۵,۸۸	۴۸	٪۹۴,۱۲
سیستان	۵	٪۱۶,۱۳	۲۶	٪۸۳,۸۷
کرمان	۳۳	٪۸۲,۵	۷	٪۱۷,۵
کرمانشاه	۲۴	٪۴۵,۲۸	۲۹	٪۵۴,۷۲
کل	۹۱	٪۳۵,۸۳	۱۶۳	٪۶۴,۱۷

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲۲)، اکثر افراد مورد بررسی از حمایت بیمه برخوردار نیستند. بخصوص در خراسان جنوبی و سپس سیستان.

۴-۲۵- نوع بیمه افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۳) نوع بیمه افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	نوع بیمه							
	روستایی	درصد	تامین اجتماعی	درصد	خدمات درمانی	درصد	سلامت ایرانیان	درصد
اصفهان	۱۱	٪۴۴	۱۲	٪۴۸	۱	٪۴	۱	٪۴
خراسان جنوبی	۱۰	٪۹۰,۹۱	۱	٪۹,۰۹	۰	٪۰	۰	٪۰
سیستان	۳	٪۱۶,۶۷	۲	٪۱۱,۱۱	۶	٪۳۳,۳۳	۷	٪۳۸,۸۹
کرمان	۹	٪۵۶,۲۵	۴	٪۲۵	۳	٪۱۸,۷۵	۰	٪۰
کرمانشاه	۶	٪۲۸,۵۷	۸	٪۳۸,۱	۲	٪۹,۵۲	۵	٪۲۳,۸۱
کل	۳۹	٪۴۲,۸۶	۲۷	٪۲۹,۶۷	۱۲	٪۱۳,۱۹	۱۳	٪۱۴,۲۹



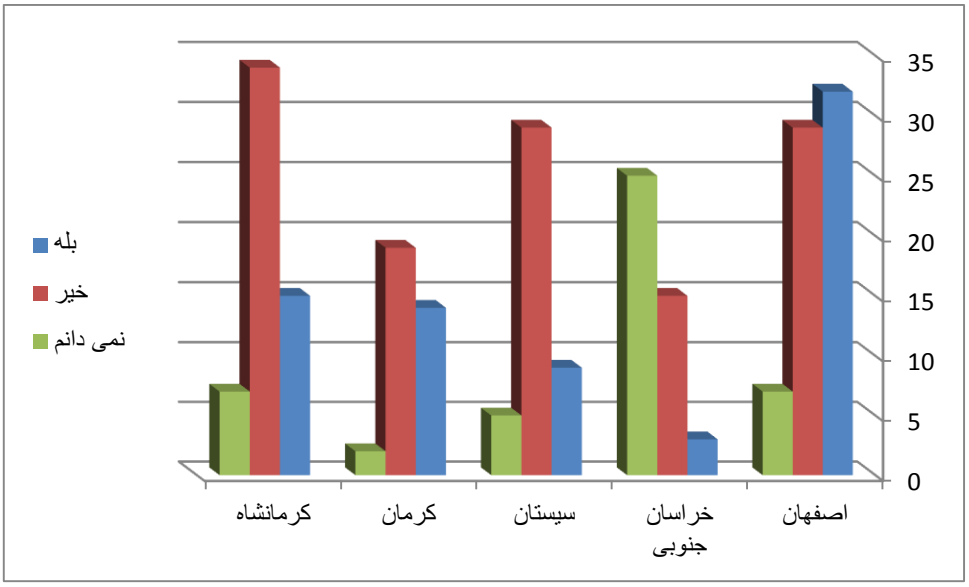
شکل (۲۳) نوع بیمه افراد بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۲۳)، اکثر افراد دارای بیمه، تحت پوشش بیمه روستایی می باشند.

۴-۲۶- پرداخت حق بیمه از طرف کارفرما بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۴) پرداخت حق بیمه از طرف کارفرما بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	پرداخت حق بیمه از طرف کارفرما					
	بله	درصد	خیر	درصد	نمی دانم	درصد
اصفهان	۳۲	٪۴۷,۰۶	۲۹	٪۴۲,۶۵	۷	٪۱۰,۲۹
خراسان جنوبی	۳	٪۶,۹۸	۱۵	٪۳۴,۸۸	۲۵	٪۵۸,۱۴
سیستان	۹	٪۲۰,۹۳	۲۹	٪۶۷,۴۴	۵	٪۱۱,۶۳
کرمان	۱۴	٪۵۶	۱۹	٪۷۶	۲	٪۸
کرمانشاه	۱۵	٪۲۶,۷۹	۳۴	٪۶۰,۷۱	۷	٪۱۲,۵
کل	۷۳	٪۲۹,۸	۱۲۶	٪۵۱,۴۳	۴۶	٪۱۸,۷۸



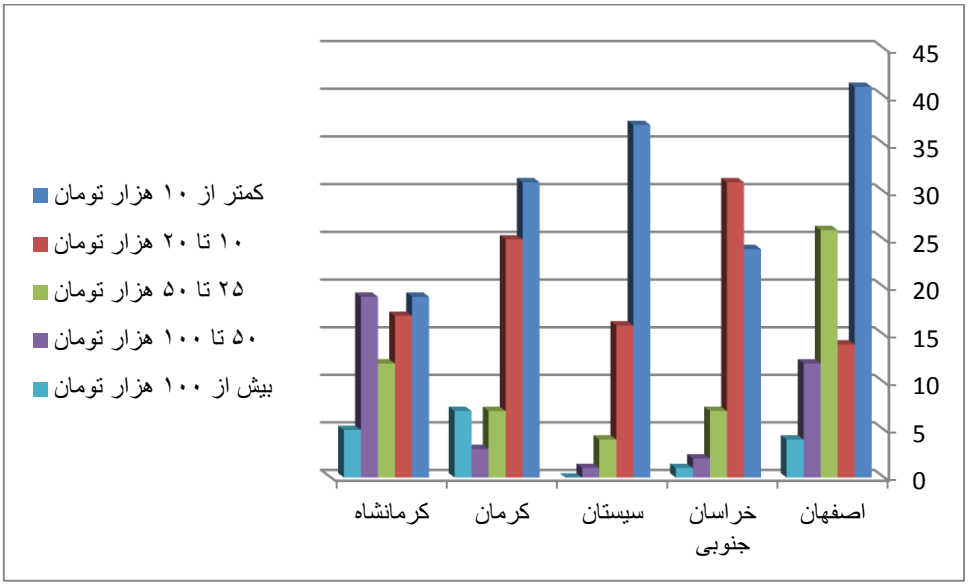
شکل (۲۴) پرداخت حق بیمه از طرف کارفرما بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۲۴)، برای بیش از نیم از افراد، از سوی کارفرما، حق بیمه پرداخت نمی شود.

۴-۲۷- متوسط درآمد روزانه بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۵) متوسط درآمد روزانه بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	متوسط درآمد روزانه									
	کمتر از ۱۰ هزار	درصد	۱۰ تا ۲۰ هزار	درصد	۲۵ تا ۵۰ هزار	درصد	۵۰ تا ۱۰۰ هزار	درصد	بیش از ۱۰۰هزار	درصد
اصفهان	۴۱	٪۴۲,۲۷	۱۴	٪۱۴,۴۳	۲۶	٪۱۴,۴۳	۱۲	٪۱۴,۴۳	۴	٪۱۴,۴۳
خراسان جنوبی	۲۴	٪۳۶,۹۲	۳۱	٪۴۷,۶۹	۷	٪۱۰,۷۷	۲	٪۳,۰۸	۱	٪۱,۵۴
سیستان	۳۷	٪۶۳,۷۹	۱۶	٪۲۷,۵۹	۴	٪۶,۹	۱	٪۱,۷۲	۰	٪۰
کرمان	۳۱	٪۴۲,۴۷	۲۵	٪۳۴,۲۵	۷	٪۹,۵۹	۳	٪۴,۱۱	۷	٪۹,۵۹
کرمانشاه	۱۹	٪۲۶,۰۳	۱۷	٪۲۳,۲۹	۱۲	٪۱۶,۴۴	۱۹	٪۲۶,۰۳	۵	٪۶,۸۵
کل	۱۵۲	٪۴۱,۶۴	۱۰۳	٪۲۸,۲۲	۵۶	٪۱۵,۳۴	۳۷	٪۱۰,۱۴	۱۷	٪۴,۶۶



شکل (۲۵) متوسط درآمد روزانه بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۲۵)، در مجموع نزدیک به ۷۰ درصد افراد، درآمد روزانه کمتر از ۲۰ هزار تومان دارند. بطور خاص، در اصفهان، سیستان و کرمان، در آمد روزانه کمتر از ۱۰ هزار تومان، از سایر مناطق بیشتر است.

باتوجه به اهمیت خاص متوسط درآمد روزانه افراد به تفکیک شهر و روستا، آمار جدول ۲۵ به تفکیک دو جدول ۲۵-۱ و ۲۵-۲، ارائه می شود.

جدول (۲۵-۱) متوسط درآمد روزانه بر حسب مناطق مورد بررسی (روستا)

استان	متوسط درآمد روزانه									
	کمتر از ۱۰ هزار	درصد	۱۰ تا ۲۰ هزار	درصد	۲۵ تا ۵۰ هزار	درصد	۵۰ تا ۱۰۰ هزار	درصد	بیش از ۱۰۰هزار	درصد
اصفهان	۳۶	٪۵۰,۷	۱۱	٪۱۵,۴۹	۱۸	٪۲۵,۳۵	۵	٪۷,۰۴	۱	٪۱,۴۱
خراسان جنوبی	۲۴	٪۳۶,۹۲	۳۱	٪۴۷,۶۹	۷	٪۱۰,۷۷	۲	٪۳,۰۸	۱	٪۱,۵۴
سیستان	۳۷	٪۶۳,۷۹	۱۶	٪۲۷,۵۹	۴	٪۶,۹	۱	٪۱,۷۲	۰	٪۰
کرمان	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰
کرمانشاه	۱۷	٪۴۱,۴۶	۱۳	٪۳۱,۷۱	۵	٪۱۲,۲	۶	٪۱۴,۶۳	۰	٪۰
کل	۱۱۴	٪۴۸,۵۱	۷۱	٪۳۰,۲۱	۳۴	٪۱۴,۴۷	۱۴	٪۵,۹۶	۲	٪۰,۸۵

جدول (۲۵-۲) متوسط درآمد روزانه بر حسب مناطق مورد بررسی (شهر)

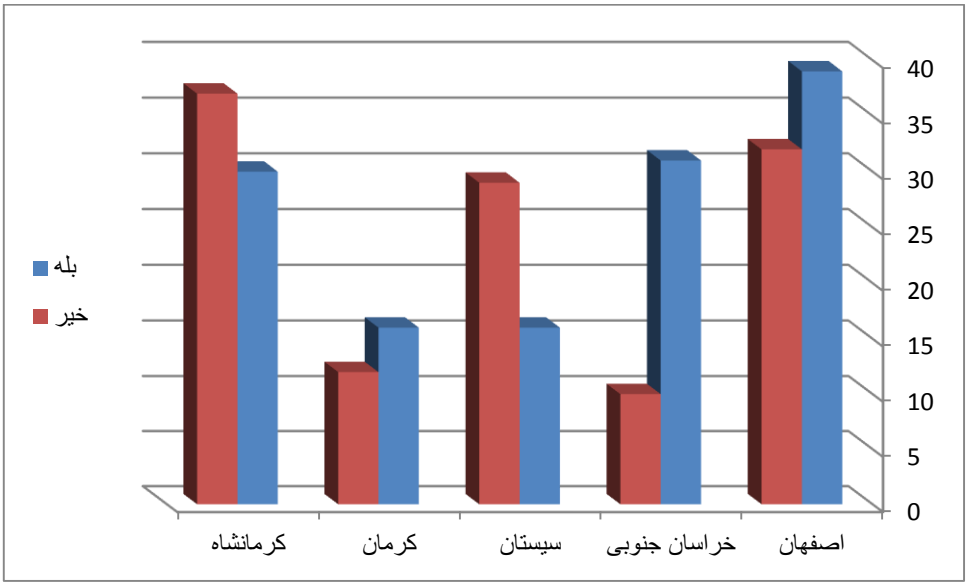
استان	متوسط درآمد روزانه									
	کمتر از ۱۰ هزار	درصد	۱۰ تا ۲۰ هزار	درصد	۲۵ تا ۵۰ هزار	درصد	۵۰ تا ۱۰۰ هزار	درصد	بیش از ۱۰۰هزار	درصد
اصفهان	۵	٪۱۹,۲۳	۳	٪۱۱,۵۴	۸	٪۳۰,۷۷	۷	٪۲۶,۹۲	۳	٪۱۱,۵۴
خراسان جنوبی	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰
سیستان	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰	۰	٪۰
کرمان	۳۱	٪۴۲,۴۷	۲۵	٪۳۴,۲۵	۷	٪۹,۵۹	۳	٪۴,۱۱	۷	٪۹,۵۹
کرمانشاه	۲	٪۶,۴۵	۴	٪۱۲,۹	۷	٪۲۲,۵۸	۱۳	٪۴۱,۹۴	۵	٪۱۶,۱۳
کل	۳۸	٪۲۹,۲۳	۳۲	٪۲۴,۶۲	۲۲	٪۱۶,۹۲	۲۳	٪۱۷,۶۹	۱۵	٪۱۱,۵۴

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲۵-۱) و (۲۵-۲) بیش از ۴۸ درصد روستاییان، درآمد روزانه کمتر از ۱۰ هزار تومان دارند و اگر درآمد روزانه کمتر از ۲۰ هزار تومان را در نظر بگیریم، بیش از ۷۸ درصد از روستاییان، درآمد کمتر از ۲۰ هزار تومان در روز را دارند.

۴-۲۸- نظم در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۶) نظم در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	نظم در پرداخت حقوق			
	بله	درصد	خیر	درصد
اصفهان	۳۹	٪۵۴,۹۳	۳۲	٪۴۵,۰۷
خراسان جنوبی	۳۱	٪۷۵,۶۱	۱۰	٪۲۴,۳۹
سیستان	۱۶	٪۳۵,۵۶	۲۹	٪۶۴,۴۴
کرمان	۱۶	٪۵۷,۱۴	۱۲	٪۴۲,۸۶
کرمانشاه	۳۰	٪۴۴,۷۸	۳۷	٪۵۵,۲۲
کل	۱۳۲	٪۵۲,۳۸	۱۲۰	٪۴۷,۶۲



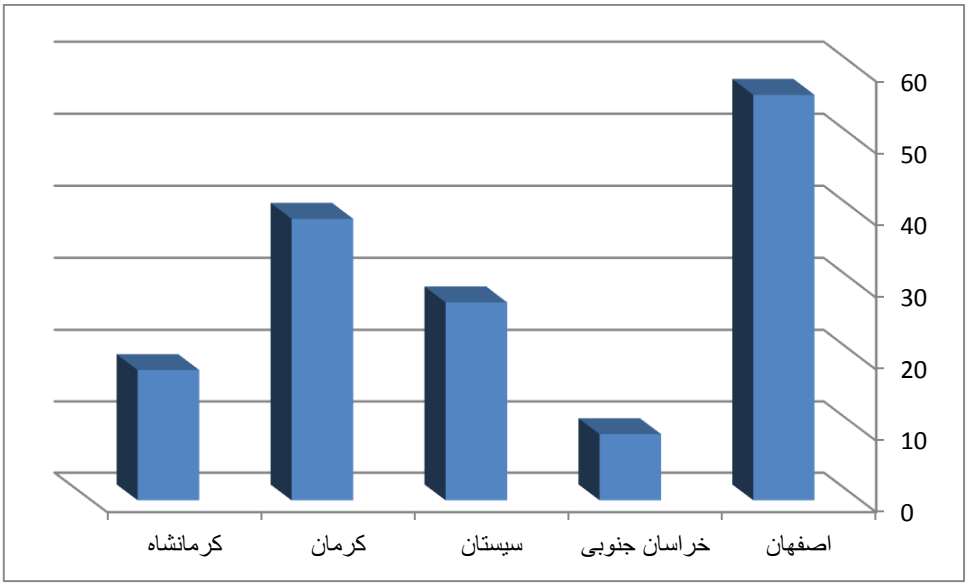
شکل (۲۶) نظم در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۲۶)، در تمامی مناطق نظم نسبی در پرداخت حقوق وجود دارد به جز در مناطق سیستان و کرمانشاه.

۴-۲۹- متوسط میزان تاخیر در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۷) متوسط میزان تاخیر در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	متوسط میزان تاخیر در پرداخت حقوق (روز)
اصفهان	۵۶,۵
خراسان جنوبی	۹,۳
سیستان	۲۷,۷
کرمان	۳۹,۳
کرمانشاه	۱۸,۳
کل	۳۰,۲۲



شکل (۲۷) متوسط میزان تاخیر در پرداخت حقوق بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۲۷)، متوسط میزان تاخیر در پرداخت حقوق در اصفهان نسبت به سایر مناطق مورد بررسی بیشتر است.

۴-۳۰- متوسط درآمد ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۸) متوسط درآمد ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی (بدون احتساب یارانه و کمیته امداد)

استان	متوسط درآمد ماهیانه (تومان)
اصفهان	۱۲۹۳۰۰۰
خراسان جنوبی	۷۰۴۰۰۰
سیستان	۳۸۲۰۰۰
کرمان	۴۱۳۰۰۰
کرمانشاه	۱۰۳۸۰۰۰
کل (میانگین)	۷۶۶۰۰۰

(با احتساب یارانه و کمیته امداد)

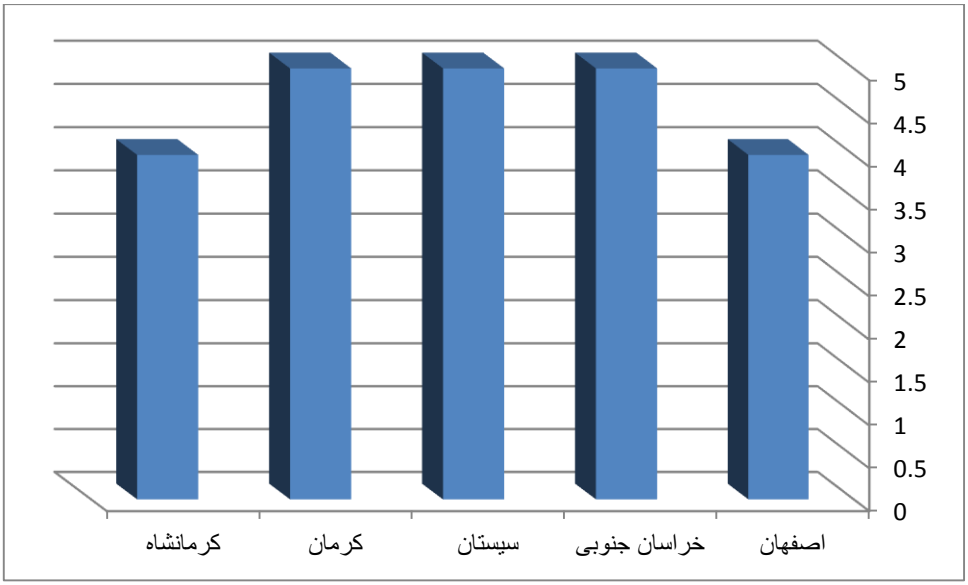
استان	متوسط درآمد ماهیانه (تومان)
اصفهان	۱۴۰۷۰۰۰
خراسان جنوبی	۸۹۰۰۰۰
سیستان	۴۱۴۰۰۰
کرمان	۴۶۰۰۰۰
کرمانشاه	۱۲۰۶۰۰۰
کل (میانگین)	۸۷۵۴۰۰

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۲۸)، درآمد ماهیانه در اصفهان نسبت به سایر مناطق مورد بررسی بیشتر است. هرچند متوسط درآمد ماهیانه در تمام مناطق مورد بررسی کمتر از میزان قانون کار در سال مورد بررسی است.

۴-۳۱- متوسط تعداد اعضای خانوار بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۲۹) متوسط تعداد اعضای خانوار بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	متوسط تعداد اعضای خانوار
اصفهان	۴
خراسان جنوبی	۵
سیستان	۵
کرمان	۵
کرمانشاه	۴
کل	۴,۶

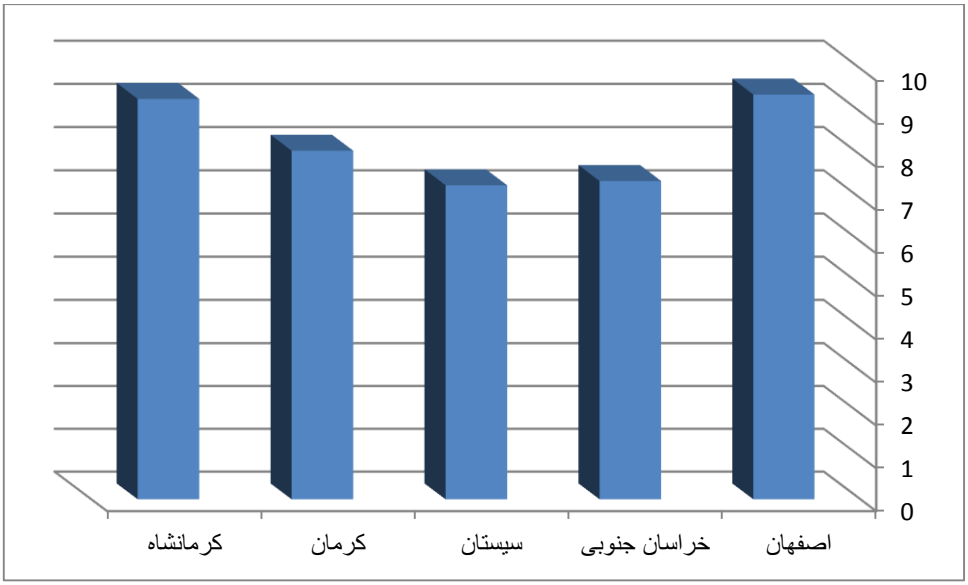


شکل (۲۹) متوسط تعداد اعضای خانوار بر حسب مناطق مورد بررسی

۴-۳۲- متوسط ساعت کاری در روز بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۳۰) متوسط ساعت کاری در روز بر حسب مناطق مورد بررسی

استان	متوسط ساعت کاری در روز
اصفهان	۹,۴
خراسان جنوبی	۷,۴
سیستان	۷,۳
کرمان	۸,۱
کرمانشاه	۹,۳
کل	۸,۳



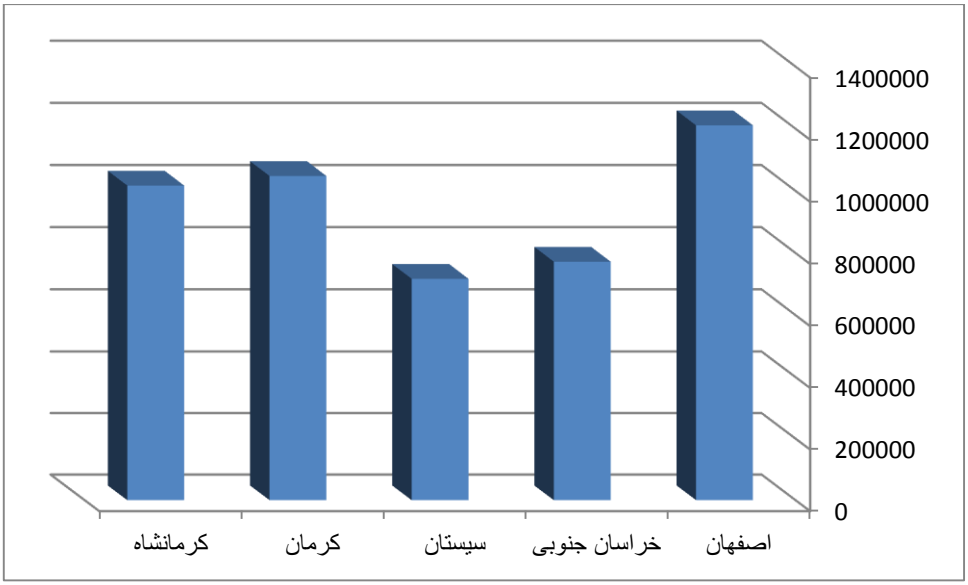
شکل (۳۰) متوسط ساعت کاری در روز بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۳۰)، متوسط ساعت کاری در روز در اصفهان و کرمانشاه نسبت به سایر مناطق مورد بررسی بیشتر است.

۴-۳۳- میزان کمبود جهت هزینه های ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی

جدول (۳۱) میزان کمبود جهت هزینه های ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی

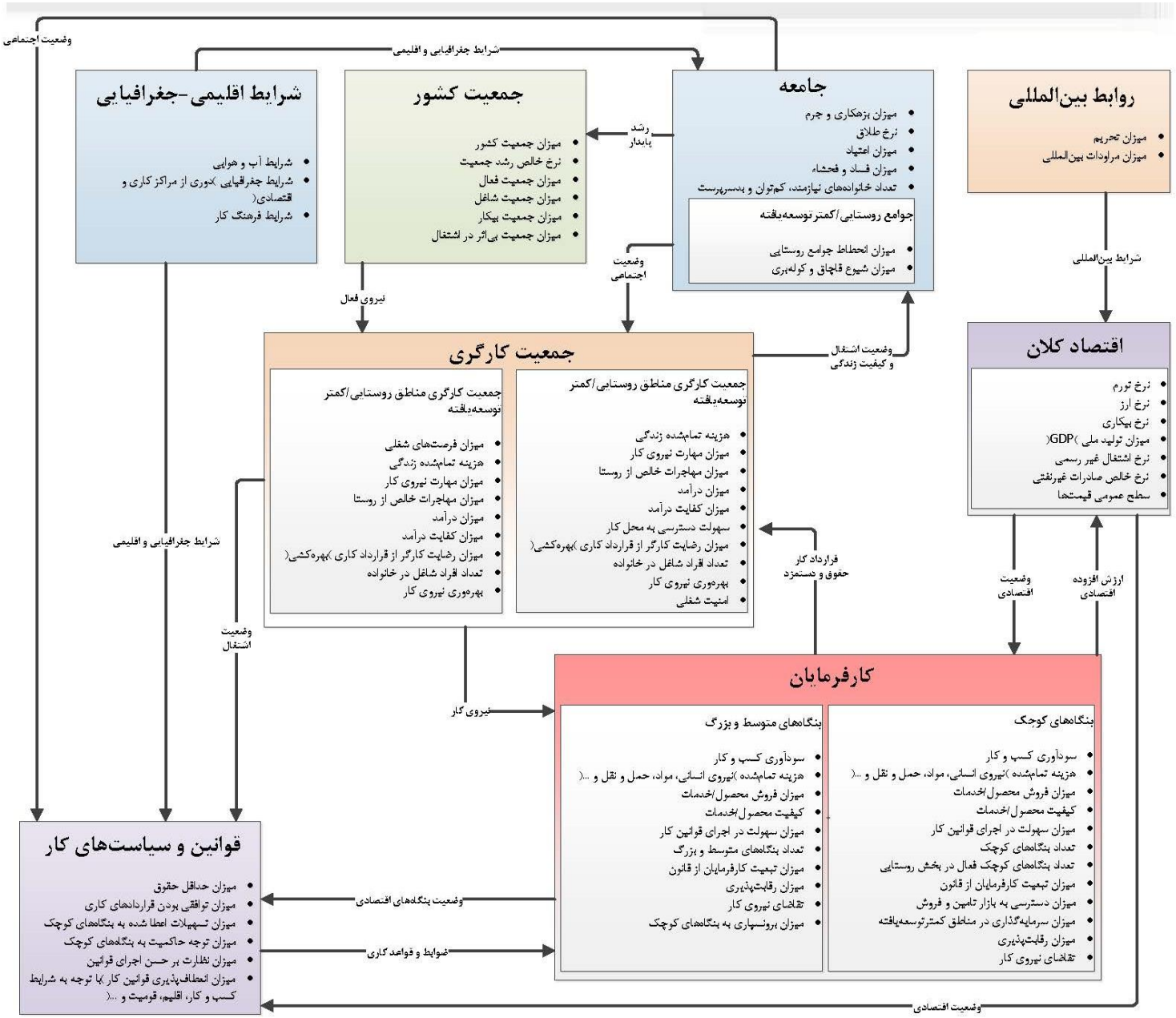
استان	میزان کمبود جهت هزینه های ماهیانه (تومان)
اصفهان	۱۲۱۱۰۰۰
خراسان جنوبی	۷۷۲۰۰۰
سیستان	۷۱۷۰۰۰
کرمان	۱۰۴۸۰۰۰
کرمانشاه	۱۰۱۷۰۰۰
کل	۹۵۳۰۰۰



شکل (۳۱) میزان کمبود جهت هزینه های ماهیانه بر حسب مناطق مورد بررسی

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و شکل (۳۱)، میزان کمبود جهت هزینه های ماهیانه در اصفهان نسبت به سایر مناطق مورد بررسی بیشتر است.

در پایان این بخش، مدل نهایی زیر سیستم های موثر بر اشتغال که شاخص ها و روابط آن حاصل پژوهش کیفی از جمله مصاحبه با خبرگان است و با شبیه سازی با نرم افزار بدست آمده است، در شکل ۳۲ ارائه می گردد.



شکل ۳۲- زیر سیستم های موثر بر اشتغال

فصل پنجم:

جمع بندی و پیشنهادات

۵-۱- مقدمه

نظر به ابلاغیه‌ی مقام معظم رهبری به ریاست محترم جمهور در بند ۲۰ سیاست های کلی برنامه‌ی ششم توسعه در تاریخ ۹۴/۰۴/۰۹ که در آن «الزام به اتخاذ برنامه‌ها و اقدامات اجرایی جهت توسعه روستایی کشور برای تثبیت جمعیت و تشویق مهاجرت به مناطق روستایی و عشایری (کانون تولید و ارزش‌آفرینی) با برنامه ریزی و مدیریت بهینه در سطح ملی، منطقه‌ای و محلی، تعیین سهم واقعی در توزیع منابع و ارتقاء شأن و منزلت اجتماعی، ایجاد فرصت‌های جدید اقتصادی و حمایت‌های ویژه از فعالیت‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی مزیت‌دار بومی» صورت گرفته است[۱۰۲]، داشتن راه حل منطقی، جامع، کاربردی و فراگیر (بدون بار مالی برای دولت) برای اشتغال روستاییان ضروری می‌باشد.

---

۱۰۲ -پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری

۵-۲- بحث و بررسی

به استناد مرکز آمار ایران، نسبت ساکنان روستاها به جمعیت کل کشور طی ۳۰ سال گذشته از ۴۵درصد به ۲۵ درصد کاهش یافته است[۱۰۳]. بررسی‌های آماری صورت گرفته نشان می‌دهد عامل اقتصادی نسبت به عوامل جمعیتی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی با ۵۴/۷ درصد (قاسمی اردهایی، ۱۳۸۵)، بیشترین سهم از علل مهاجرت روستا-شهری را به خود اختصاص داده است. در واقع عوامل اقتصادی به طور خاص باعث شده که تقریباً همه‌ی کارگران روستایی در مشاغل غیررسمی (بی‌بهره از مزایای بیمه و بازنشستگی) مشغول به کار باشند و غفلت از اشتغال رسمی روستاییان، موجب بیکاری گسترده در روستا شده است. به منظور تحقق رونق اشتغال در روستا، باید قیمت تمام شده تولیدات روستایی با محصولات شهری قابل- رقابت باشد تا منجر به افزایش تقاضا برای خریـد محصولات تولیدی در روستا شود. در تعیین قیمت تمام شده‌ی کالا، هزینه‌های مربوط به انتقال مواد اولیه، قطعات و محصولات، آوردن نیروی کار متخصص و کارفرمای با تجربه از شهر به روستا، متفاوت بوده و در روستا گران‌تر از شهر می‌باشند. در واقع علت اصلی بالارفتن قیمت تمام‌شده و گرانی تولیدات روستایی نسبت به محصولات شهری، همین عوامل هستند که در نهایت منجر به بیکاری و عدم اشتغال در روستاها شده‌اند.

در تعیین قیمت کالا، عامل مهمی که اثرگذاری بسیار بالایی دارد موضوع دستمزد کارگران شهری و روستایی می‌باشد. بنا بر قوانین فعلی، حداقل دستمزد کارگران شهری و روستایی یکسان در نظر گرفته شده و با توجه به هزینه‌های ذکر شده هیچ دلیلی برای وجود اشتغال در روستا باقی نمی‌ماند و همواره انحطاطِ روستاهای کشور با سرعت بیشتری اتفاق خواهد افتاد. بر همین اساس باید بیکاریِ بیمارگونه‌ی موجود، درمان شود.

لازم به ذکر است که پرداخت وام‌های بانکی کم‌بهره و یا وام‌های مشـاغل زودبازده، مشکل اشتغال را حل نمی کند. به عنوان مثال یکی از طرح‌های دولت را مورد بررسی قرار می‌دهیم. در سه مورد از این طرح‌ها که به نام طرح‌های منتخب اشتغال روستایی و عشایری استان می‌باشد (طرح تاک)، مبلغ ۴۶۰ میلیون تومان به صورت وام با سود ۶ درصد اعطا شده است. در هر مورد فقط چهار نفر از نیازمندانِ تحت پوشش سازمان بهزیستی مشغول به کار شدند. در یک برآورد ساده مشخص می‌شود که اختلاف سود بانکی رایج از ۲۲ درصد به ۶ درصد تقلیل یافته است، یعنی یارانه‌ای برابر با ۱۶٪ به این سه نفر اختصاص یافته است. اگر ۴۶۰ میلیون تومان را در ۱۶٪ ضرب کنیم و تقسیم بر ۴ برای هر نفر، و تقسیم بر ۱۲ ماه شود، عددی حدود ۱,۵۰۰,۰۰۰ تومان برای اشتغال هر نفر از این نیازمندان به طور ماهانه از پول بیت‌المال هزینه می‌شود. حال سؤال این است که این مقدار یارانه که بیش از حقوق یک کارگر می‌باشد چه توجیهی می‌تواند داشته باشد؟ ضمن این

---

۱۰۳ -جداول نتایج کلی سرشماری سال های ۶۵ و ۹۵

که معلوم نیست این گونه صرف هزینه ها، باعث ماندگاری صنایع حمایت‌شده باشد! همان گونه که شاهد هستیم از گذشته تا به حال، این وام‌ها از یک سو باعث افزایش تورم شده، و از سوی دیگر وام‌گیرندگان اغلب آن را در موارد غیر از اشتغـال صرف نموده‌اند و یا این که توان بازپرداخت وام را نداشته و با بلوکه شدن پول نزد اشخاص، سرمایه‌ی بانک و دولت‌ها از بین رفتـه است. همچنین کمک‌های دولت مبنی بر پرداخت قسمتی از دستمزد و یا بیمه‌ی کارگران و دانشجویان کم‌ثمر بوده است، زیرا این مشاغل توان پرداخت حداقل دستمزد را نداشته و اصلاً بستر رقابتی‌بودن محصول هنوز به وجود نیامده است. ضمن آن که، این خدمات فقط به افراد محدودی که به مراکز اصلی نزدیک هستند تعلق می‌گیرد.

در نهایت، با توجه به عدم توفیق طرح‌های گذشته در کاهش بیکاری و جاری‌نمودن قانون حداقل دستمزد شهری در روستاها که منجر به مهاجرت روستاییان به شهر شده و باعث به وجود آمدن دستمزدهای غیر رسمی شده است، لازم است برای روستاها، حداقل دستمزد مستقل از شهر تعریف شود. اما باید به این نکته توجه کرد که روستاهای کشور محدودیت‌های متفاوتی از جمله دوری از مراکز اصلی، نوع جاده‌ها، تنوع آب و هوایی، شرایط جغرافیایی و امکانات گردشگری نسبت به یکدیگر دارند و تصویب یک دستمزد مساوی برای روستاهای مختلف، موجب آسیب به روستاهای ضعیف‌تر می‌شود، همان‌گونه که امروز با یکسان اعلام کردن دستمزد در شهر و روستا، به اشتغال روستا در مقابل شهر ضرر وارد شده است. در این شرایط باید حداقل دستمزد برای روستاهای مختلف، متفاوت اعلام شود. اجرای چنین طرحی مستلزم دخالت دادن متغیرهای بسیار زیادی است که دستیابی به عدالت در تعیین دستمزدهای متفاوت را امری بسیار مشکل و تقریباً غیرممکن می‌سازد. پس تنها راه کاهش هزینه‌ی تولید روستایی، ایجاد قانون مستقل برای اشتغال روستاییان است. برای اصلاح قانون، باید همه‌ی افراد به خصوص روستاییان که بزرگترین ضرر را از قانون کار دیده‌اند درخواست خود را به صورت مطالبه‌ی عمومی مطرح کنند تا نمایندگان و مسئولان دولتی با آسودگی خاطر بتوانند قانون را اصلاح کنند. تصویر شماره ۱۵ مبیّـن این مطلب می‌باشد.

طبق گزارش مرکز آمار ایران در مورد وضعیت دستمزد مشاغل منتخب بخش کشاورزی در مناطق روستایی در سال ۹۷، بیشترین دستمزد کارگر مَرد مربوط به «دِروگر غلات» در استان گیلان با مبلغ ۱،۲۴۷،۶۰۳ ریال است و کمترین دستمزد کارگر مَرد مربوط به «بیل‌زن باغ» در استان خراسان رضوی با مبلغ ۳۵۰،۰۰۰ ریال می‌باشد.

توجه به آمار فوق نشان می‌دهد که اگر حداقل دستمزد در روستاهای کشور با مبلغ حداکثری ۱،۲۴۷،۶۰۳ ریال تصویب شود، کارگران استان خراسان مثل حالت فعلی به صورت غیررسمی کار خواهند کرد. اما چنان‌چه حداقل دستمزد بر مبنای کارگر خراسان رضوی مصوب شود، همه‌ی کارگران به صورت رسمی کار خواهند کرد و کارگران استان گیلان مثل وضع فعلی اضافه‌تر خواهند گرفت، و البته مزایای بیمه و بازنشستگی هم خواهند داشت. پس انتخاب حداقل دستمزد بالا موجب ضرر رسیدن به پایین‌ترین اقشار جامعه می‌شود، و پایین بودن آن برای

مشاغل روستایی که توافقی کار می‌کردند ضرری ندارد و بلکه منفعت رسمی‌شدن را هم به همراه خواهد داشت. با توجه به گستردگی روستاها و اختلاف پتانسیل افراد و مناطق روستایی بهترین روش برای این گونه نیازمندان به نحوی که متضرر نشوند، انتخاب **دستمزد توافقی** است که به شیوه‌ی اسلامی می‌باشد.

در ضمن، سازمان جهانی کار در صفحه‌ی ۷ از خلاصه‌ی مقاله راهنمای تعیین حداقل دستمزد اعلام کرده است که: «در شرایط و موضوع‌های سیاسی خاص هر کشور، توصیه می‌شود حداقل دستمزدها تا اندازه‌ی ممکن ساده باشند». پس پیشنهاد می‌شود که همین شیوه‌ی رایج فعلی در روستا که دستمزدها به صورت توافقی تعیین می‌شود به عنوان قانونی رسمی و اختصاصی برای روستا اعلام شود، تا از یک سو، روستاییان با شرایط جاری بتوانند از خدمات بیمه و بازنشستگی برخوردار شوند، و از سوی دیگر، شرایط برای کارفرمایان باتجربه که ریسک فعالیت غیررسمی در روستا را نمی‌پذیرند مهیا شده و به اشتغال‌زایی در این مناطق روی آورند. در نتیجه، کارفرما کارگران متخصص خود را به روستا خواهد برد و نیروی انسانی ساکن در روستا را مشغول به کار خواهد کرد. از منظر دیگر، بنا بر نظر دو تن از کارشناسان[۱۰۴]، «موج سوم مهاجرت ایرانی‌ها به علت کمبود منابع آبی در حال انجام است که نتیجه‌ی آن کوچ اجباری و تخلیه‌ی روستاهای مرزی است»، که با ایجاد صنایع کوچک در روستا، فشار بر روی استفاده از منابع طبیعی کاسته خواهد شد و این امر موجب احیاء آب، خاک، مراتع و جنگل‌ها می‌شود. خیریه ها متولی کمک به افراد نیازمند می‌باشند و اکثر این نیازمندانِ بیکار شده به واسطه‌ی قوانین کار به اعانه‌گرفتن مبتلا شده‌اند. خیّران بزرگ کشور، این آسیب را با پوست و گوشت خود درک کرده‌اند، و خواستار دستمزد توافقی در روستا شده‌اند تا نیازمندان جامعه بتوانند به روستا رفته و یک شغل حداقلی برحسب توان خود پیدا کنند.

۵-۳- نکاتی که در تصویب قانون مستقل اشتغال در روستا باید رعایت شوند

جهت تصویب قانون مستقل برای اشتغال در روستا، رعایت نکات زیر حائز اهمیت می‌باشد:

۱- قانون به صورتی باشد که امکانات و سرمایه‌ها را به سمت روستا جذب نماید تا با ایجاد تعدّد کارفرمایان، وضع بهره‌کشی فعلی از بین برود.

۲- قانون بر اساس پیشنهادهای بین‌المللی، سطح عمومی دستمزدها، تعداد بیکاران، توان رقابت کارفرما در قیمت تمام‌شده و بهره‌وری تعریف شود. در نظر داشته باشیم که دستمزد کارگر را **مصرف کننده** تعیین می‌کند و کارفرما، واسطه‌ی پرداخت آن می‌باشد.

۳- قانون کار روستایی باید به شکل ساده تعریف شود تا موانع شکایات اداره کار بر سر راه کار کارگران و کارفرمایان به حداقل ممکن برسد.

---

[۱۰۴]-رستم علیزاده، عضو هیئت علمی موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور؛ و قانعی راد، رئیس انجمن جامعه شناسان ایران

۴- در تدوین قانون یکپارچه‌ی اشتغال روستایی باید پتانسیل مختلف روستاها از قبیل جاده و نوع آن، آب و هوا، جمعیت، اقلیم، میزان بارندگی، فرهنگ، گردشگری و نزدیکی به مراکز را در نظر داشته باشیم.
۵- قانون به نحوی تدوین شود که افراد مختلف جامعه از لحاظ جنسیت، توانمندی، مهارت، وضعیت اجتماعی و جسمانی را در بر گیرد و همه‌ی اقشار جامعه بتوانند در روستا مشغول به کار شوند.
۶- قانون به گونه‌ای تدوین شود که بار مالی برای دولت نداشته باشد (در شرایط اقتصادیِ بحرانی در کشور و نبود منابع، طرح‌های هزینه‌زا با شکست مواجه خواهند شد).

در پی کم‌اثر بودن طرح‌های دولت‌های مختلف و از بین رفتن سرمایه‌های ملی، **طرح اشتغال روستا بدون بار مالی برای دولت** به شرح زیر ارائه می‌شود و برای حداقلِ بهبود، پیشنهاد می‌شود که قراردادهای غیر رسمی موجود رسمی شوند تا روستاییان از مزایای بیمه و بازنشستگی بهره‌مند شوند. این طرح با پتانسیل ماده ۱۹۰ و ۱۹۱ قانون کار در شورای عالی کار قابل اجرا است، که متن آن بدین شرح می‌باشد: «کارگاه‌های کوچک کم‌تر از ۱۰ نفر را می‌توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی کرد. همچنین مجلس شورای اسلامی می‌تواند طرح پیشنهادی را به تبصره ماده ۴۱ قانون کار الحاق و کارگران شاغل در روستا را از شمول این ماده مستثنی کند».

۵-۴- طرح پیشنهادی

در قانونِ مستقل برای اشتغال روستاییان، رونق اقتصادی روستا، افزایش دستمزد کارگران شهری، افزایش درآمد دولت و حرکت در جهت اقتصاد مقاومتی دیده شده است. متن پیشنهاد به شرح زیر می‌باشد:

الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار: کارفرمایان مشاغل ایجاد شده با کمتر از ۱۰ نفر کارگر در روستاها، از شمول حداقل مزد (موضوع تبصره ۱ این ماده) مستثنی می‌باشند. پرداخت مزد، حق بیمه و سایر مزایای متعلقه‌ی کارگران این مشاغل بر اساس قرارداد فی‌مابین بوده و صندوق بیمه‌ی تأمین اجتماعی متناسب با مبلغ دریافتی، ملزم به ارائه خدمات است.

امیدوار است که با روشنگری عمومی، درخواست اصلاح قوانین کار از سوی مردم عزیز کشورمان به خصوص روستاییان و نیازمندان مطرح شود تا نمایندگان مجلس شورای اسلامی برای حمایت از طرح اقدام جدی به عمل آورند. اظهار نظر درباره‌ی قوانین خوب و بعضاً سازنده است، ولی نباید اطلاعات محدود خودمان را بر تحقیق‌های گسترده‌ی بین‌المللی و پیشنهادهای برگرفته از آن تحقیق‌ها که نتایج مطلوبشان مشاهده شده است، ارجح بدانیم. اصولاً اظهارنظرهای فعلی در این موضوع متأسفانه بر اساس تلقین‌هایی می‌باشد که موافقان قانون کار (با شرایط فعلی) طی سی سال با نگرشی کمونیستی بر ما تحمیل کرده‌اند

به منظور تأیید مطالب گفته شده، خیریه‌ی نذر اشتغال امام حسین(ع) برای ۱۰۰۰ نفـر از نیازمندان کار در حاشیه‌ی شهر و روستاهای اطراف شهر اصفهان شغل ایجاد کردند. این مشاغل با هزینه‌ی اندکِ هر شغل ۵ میلیون تومان ایجاد شدند که جمع آن، معادل ۵ میلیارد تومان، از طرف خیّران پرداخت شده است (مبالغ پرداختی خیّران، برای ۲۰ کارمند و راننده‌ای هزینه می‌شود که مدیریت سیستم را بر عهده دارند).

این مشاغل بدون هیچ‌گونه دخالتی در عملیات مالی کارگاه‌ها ایجاد شده است و هیچ درآمدی از این عملیات تولید و فروش برای خیریه در نظر گرفته نمی‌شود، به این معنی که کار متعلق به کارفرمایان است. در این فرآیند، خیریه‌ی نذر اشتغال فقط بستر اشتغال بین کارفرمایان کوچک و نیازمندان به شغل را فراهم می‌کند تا بدین طریق در عمل نشان دهیم که طرح ارائه شده، انجام شدنی و دارای چه فوایدی است.

البته که این تعداد شغل بسیار کم است. اگر قوانین کشور با نیاز جامعه همراه شود، به راحتی میلیون‌ها شغل، به خصوص در روستاها ایجاد می‌شود که دیگر لازم نیست نیازمندان روستایی دست نیاز خود را به سمت خیریه‌های دولتی یا مردمی دراز کنند. حاصل چنین تفکری کم‌شدن معضلات اجتماعی، فقر، زندان، طلاق و مهاجرت است چرا که داشتن مردمی سرافراز و علاقه‌مند به کار، بسیار بهتر از مردمی بیکار است که زندگی خود را با دریافت صدقه می‌گذرانند.

تحریم‌های ظالمانه توانسته‌اند دستمزد کارگران ایران را کم کنند، ولی وضع فعلی بیکاری به واسطه‌ی ایراد در ماده‌ی ۴۱ قانون کار است. لذا، مسابقه‌ای ترتیب دادیم که **به اولین شخصی که ثابت کند طرح پیشنهادی نمایندگان مجلس شورای اسلامی برای اصلاح قانون کار به ضرر بیکاران، اقتصاد کشور و مجموعه ی کارگران است، و یا این‌که ثابت کند که قانون کار فعلی به نفع بیکاران، کل کارگران و اقتصاد کشور می‌باشد،** مبلغ ۵۰ میلیون تومان به اضافه‌ی هزینه‌ی یک سفر به کربلای معلی، از حساب شخصی مدیرعامل خیریه‌ی نذر اشتغال جایزه پرداخت می‌گردد. ملاک تشخیص و داوری مسابقه را سند ملی کار شایسته‌ی کشور، پیشنهادهای سازمان جهانی کار و یا قوانین شرع مقدس اسلام قرار داده شده است.

۵-۵- منافع طرح برای روستا، شهر و دولت

در صورت تصویب قانون مستقل برای اشتغال روستاییان با توجه به موارد اشاره شده در طرح، منافع و دستاوردهای قابل توجهی برای روستا، شهر و دولت وجود خواهد داشت:

۵-۵-۱- منافع طرح برای روستاها

* معکوس‌شدن مهاجرت و افزایش جمعیت روستایی.

* مشاغل کوچک و کم بازده که به صورت ذاتی توان پرداخت حداقل دستمزد شهری را ندارند در روستا احیاء خواهند شد.

* به واسطه‌ی افزایش جمعیت روستایی، افزایش بهره‌وری در تولید به وجود می‌آید.

* با ایجاد اشتغال در روستا، بستر شکوفایی و خلاقیت فراهم می‌شود.

* بستر پرورش کارفرمایان و کارگران متخصص در روستا و ترویج مهارت‌های روستایی به وجود خواهد آمد.

* به واسطه‌ی ایجاد اشتغال در روستا و کم‌شدن هزینه‌های تولید، محصولات داخلی قدرت رقابت با واردات و قاچاق را پیدا خواهند کرد و قاچاق کالا بسیار محدود می‌شود.

* تشکیل برندهای روستایی و سود بیشتر کارگر و کارفرما که در گرو ایجاد برند است.

* با افزایش تعداد کارفرمایان و ایجاد شغل در روستاها، نیاز به استخدام کارگر بیشتر شده و نتیجه‌ی آن افزایش میانگین دستمزد می‌باشد.

* ایجاد مشاغل رسمی در روستا با همه‌ی مزایای قانون کار و داشتن بیمه و بازنشستگی برای روستاییان که حق مسلم هر کارگر است.

* حضورکارفرمایان با تجربه در روستا، که تا پیش از تصویب چنین طرحی حاضر به انجام فعالیت غیررسمی نیستند.

* شغـل روستاییان با ایجاد مشاغل کوچک، غیرفصلی می‌شود.

* با حضور مشاغل متعدد، هزینه‌های تولید محصولات روستایی کم می‌شود.

* امکانات رفاهی و تفریحی با حضور کارگران و کارفرمایان بیشتر در روستا به وجود می‌آید.

* افزایش رضایتمندی کارگران روستایی به واسطه‌ی عدم اجبار به مهاجرت از محل سکونت خویش.

* تمرکز بر صنایع کوچک باعث می‌شود فشار بر روی صنایع کشاورزی کاهش یابد که نتیجه‌ی آن بهبود وضعیت آب، خاک، مراتع و جنگل است.

۵-۵-۲- منافع طرح برای شهرها

* کارفرمایان مشاغل متوسط و بزرگ می‌توانند قسمتی از کارهای خود را به کارفرمایان روستایی بدهند و این امر باعث تولید ارزان و مناسب می‌شود که نتیجه‌ی آن رقابت با محصولات خارجی بوده و امکان صادرات به کشورهای دیگر به وجود خواهد آمد.

* با کاهش هزینه‌های تولید، قیمت محصولات به نفع مصرف‌کننده پایین می‌آید.

* مهاجرت افراد نیازمند و کم‌توان از شهر به روستا، زیرا ایشان در حال حاضر با شرایط برابر نمی‌توانند شغل داشته باشند.

* با ایجاد اشتغال برای زنان سرپرست خانوار در روستا، امنیت اجتماعی افزایش و نگرانی‌ها در جامعه کاهش می‌یابد.

* بستر تشکیل استارتاپ‌ها و مشاغل متعددی برای مهارت‌آموزی دانشجویان در روستا فراهم خواهد شد (در شرایط فعلی کسی حاضر نمی‌شود با حقوق اداره کار، فرصت‌های مهارت‌آموزی و مشاغل آزمایشی را ایجاد کند).

* با توجه به عدم استخدام زندانیان در بیشتر مشاغل شهری (به واسطه‌ی داشتن سوءسابقه)، این امکان فراهم می‌شود که ایشان در روستاها با قرارداد توافقی مشغول به کار شوند و پس از اثبات خود به کارفرما، افزایش حقوق داشته باشند.

* افزایش تعداد کارکنان در یک خانواده موجب می‌شود که دیگر نگران تأمین هزینه‌ی خانوار توسط یک نفر نباشیم.

* صنایع متوسط و بزرگ مجبور نخواهند بود خام‌فروشی کنند و از ورشکستگی آنان‌جلوگیری خواهد شد (مشاغل کوچک مشتری صنایع بزرگ هستند).

* کاهش بیماری‌های روحی و روانی ناشی از بیکاری، نتیجه‌ی اجرای این طرح است.

* از بین رفتن تفکر بهره‌کشی از کارگر، زیرا به واسطه‌ی افزایش و تعدّد کارفرمایان می‌توان به راحتی در روستا کار پیدا کرد و مشغول به کار شد و ارزش کار هر شخصی بر مبنای بهره‌وری او سنجیده می‌شود.

* تصور این که پرداخت دستمزد در دست کارفرما است و دستمزد قسمت کمی از قیمت تمام‌شده می‌باشد در جامعه اصلاح خواهد شد (می‌دانیم این مصرف‌کننده است که با انتخاب محصول، دستمزد کارگر را پرداخت می‌کند).

* امنیت شغلی کارگران افزایش می‌یابد زیرا با تعدّد کارگاه‌ها امکان اشتغال بیشتر می‌شود.

* با کاهش جمعیت شهری به خصوص در تهران که پایتخت کشور می‌باشد، در صورت بروز زلزله خسارت آن کم‌تر خواهد بود.

۵-۵-۳- منافع طرح برای دولت

* هزینه‌های جلوگیری از فساد، فحشا، طلاق، مبارزه با اعتیاد و ... با ایجاد اشتغال پایدار در روستا کاهش می یابد.

* افزایش تولید ملی به واسطه‌ی به‌کارگیری نفرات بیشتر درکشور به وجود می‌آید.

* به واسطه‌ی افزایش اشتغال، درآمد دولت از مالیات نیز افزایش خواهد یافت.

* وجود قراردادهای توافقی بین کارگر و کارفرما در روستا، باعث عدم شکایت بین طرفی می‌شود و بودجه‌ی لازم برای پرداخت حقوق نیروهای اداره‌ی کار کاهش می‌یابد.

* هزینه‌های دولت مبنی بر اعطای وام‌های کم‌نتیجه و زودبازده به روستاییان کاهش می‌یابد.

* سوءاستفاده از کمک‌های دولت به اقشار خاص کاهش می‌یابد چرا که با تبانی کارگر و کارفرما این مبالغ به هدر رفته است.

* هزینه‌های دولت برای کنترل قاچاق کاهش می‌یابد زیرا در بسیاری از موارد محصولات در کشور ارزان‌تر تولید می‌شوند و قاچاق معنی خود را از دست خواهد داد.

* معضل ترافیک در شهرها برطرف می‌شود و هزینه‌های کنترل ترافیک، آلودگی هوا و امراض مربوط به آن و بیماری‌های عصبی ناشی از شلوغی شهرها کاهش می‌یابد.

* هزینه‌های قوه قضاییه در بررسی شکایت‌ها و پرونده‌های قضایی کاهش می‌یابد زیرا مغز بیکار جولانگاه شیطان است و با اشتغال، مفاسد اجتماعی کاهش می‌یابد.

* با افزایش جمعیت و تولیدات روستایی، امنیت اقتصادی و به تبع آن، امنیت سیاسی و امنیت کشور افزایش می‌یابد.

* مجلس شورای اسلامی و دولت در تحقق اشتغال، به مفاد قانونیِ مغفول‌مانده سامان خواهند داد که باعث افزایش اعتبار و افتخار مجلس و دولت خواهد شد.

* افزایش اعتبار حاکمیت به واسطه‌ی تصویب قوانین اسلامی در مورد محترم شمردن توافقات که در ماده ۱۹۰ قانون مدنی ذکر شده است[۱۰۵].

* اشتغال حداقل ۵ میلیون نفر در کشور که موجب نشاط اجتماعی می‌شود.

* درسی که از گذشته گرفتیم و موجب اصلاح قوانین شد، چراغ راه سایر مسائل کشور خواهد شد.

* با افزایش اشتغال، دشمنان انقلاب ازضربه‌زدنبه کشور ناامید می‌شوند و منویات مقام معظم رهبری در اقتصاد مقاومتی محقق می‌شود.

۵-۶- نتیجه گیری پایانی

با توجه به بیکاری گسترده و مهاجرت پیوسته‌ی روستاییان که جمعیت آنان از ۳۰ سال گذشته تا کنون کاهش چشمگیری یافته است و با علم به این‌که تقریباً کارگر شاغل رسمی (با بیمه‌ی تأمین اجتماعی و دستمزد و مزایای مصوب اداره کار) در روستاها وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود **همین قراردادهای توافقی موجود، رسمی اعلام شود** تا علاوه بر بهره‌مندی روستاییان از مزایای بیمه و بازنشستگی، شهرها و روستاها

[۱۰۵] - متن قانون مدنی ایران مصوب ۱۳۰۷، وبسایت مرکز پژوهش های مجلس

از آسیب مهاجرت در امان باشند و روستاییان نیز بتوانند با آرامش در مأمن خود مانده و زندگی کنند. در صورت تصویب قانون مستقل برای اشتغال روستاییان، که مهاجرت نیروی کار اضافی از شهر به روستاها را در پی خواهد داشت، علاوه بر افزایش دستمزد کارگران شهری، استقلال و امنیت کشور نیز افزایش می‌یابد چرا که به واسطه‌ی ایجاد اشتغال و احیای روستاها، تولید ملی افزایش خواهد یافت و همچنین، روستاهای مرزی که حافظ انسانی مرزهای مملکت هستند دوباره پرجمعیت می‌شوند. با تصویب این طرح، گامی مؤثر در تحقق عدالت در جامعه به خصوص برای افراد نیازمند برداشته خواهد شد.

مقام معظم رهبری در دیدار با مردم آذربایجان شرقی فرمودند[۱۰۶]: «در مورد عدالت ما عقب‌مانده هستیم. در این تردیدی نیست، خودمان اعتراف می‌کنیم، اقرار می‌کنیم. در دهه‌ی پیشرفت و عدالت بایستی هم در پیشرفت موفق می‌شدیم هم در عدالت. در پیشرفت به معنای واقعی کلمه موفق شده‌ایم. در همه‌ی زمینه‌ها پیشرفت اتفاق افتاده است. در زمینه‌ی عدالت باید تلاش کنیم. باید کار کنیم. باید از خدای متعال و از مردم عزیز عذرخواهی کنیم. در مورد عدالت مشکل داریم. انشاالله با همت مردان کارآمد، مردان و زنان کارآمد و مؤمن انشاالله در این ناحیه هم پیشرفت خواهیم کرد.»

ما معتقدیم به واسطه‌ی تحریم‌های ظالمانه، دستمزد و رفاه کارگران کاهش یافته است. ولی وضع کنونی بیکاری به دلیل ایراد در قوانین کار و سیاست دولت‌های مختلف در پایین نگاه‌داشتن نرخ ارز است. لازم است با اصلاح قانون بیکاری (قانون کار فعلی)، در جهت‌اسلامی‌شدن قوانین و بین‌المللی شدن آن گام برداریم.

۵-۶-۱- دلایل تصویب قانون حداقل دستمزد چندگانه در کشور

با توجه به اینکه قانون حداقل دستمزد یک نظریه‌ی وارداتی از تفکر و تجارب دیگر کشورهای جهان می‌باشد لازم است که استانداردهای بین‌المللی در زمان تصویب آن لحاظ شود تا در اجرا، در بحران‌هایی که قبلاً پیش بینی شده‌اند گرفتار نشویم.

در این راستا سازمان جهانی کار که معتبرترین مرجع در زمینه‌ی روابط کار است در مقاله‌ی تعیین حداقل دستمزد منتشر شده در آگوست ۲۰۱۷ عنوان می‌کند: «شکافی میان نیازهای کارگران و ضرورت اطمینان از پایداری شرکت‌های تجاری وجود دارد. حذف این شکاف در سیستمی که فقط یک حداقل دستمزد دارد ممکن نخواهد بود و حداقل دستمزدهایی که برنامه‌ریزی ضعیف دارند می‌توانند رفاه کارگران را به خطر بیندازند و مشوق‌های اقتصادی را بی‌فایده کنند. همچنین تأکید می‌کند که: رعایت شاخص‌های اقتصادی در تعیین سطح حداقل دستمزد، موجب رسیدن به حداقل دستمزدی فراتر از حداقل نیاز کارگران می‌شود».

بر این اساس، قانون کار کشور را با استانداردهای سازمان جهانی کار مورد ارزیابی قرار می‌دهیم:

---

۱۰۶ -پایگاه اطلاع رسانی رهبری، ۹۶/۱۱/۲۹

مورد اول) توجه به مناطق محروم و مشاغل کوچک:

سازمان جهانی کار تأکید دارد: «کارگرانی که تحت تأثیر قانون حداقل دستمزد قرار می‌گیرند را می‌توان در سطح ملی، منطقه‌ای یا صنعتی محاسبه کرد و همچنین این گروه‌ها می‌توانند بر اساس جنسیت، قومیت و غیره محاسبه شوند».

به طور خلاصه باید برای مناطق و مشاغل کوچک، حداقل دستمزدِ متفاوت اجرا شود تا عدالت برقرار شود.

مورد دوم) توجه به نیازمندان و افراد کم توان:

سازمان جهانی کار تأکید دارد: «برخی از کشورها برای بعضی از گروه‌های کارگری مانند کارگران نوجوان و افراد کم‌توان، نرخ های حداقل دستمزد پایین‌تری تعیین می‌کنند».

مورد سوم) در نظر گرفتن شاخص پایداری شرکت‌ها در تعیین حداقل دستمزد:

سازمان جهانی کار تأکید دارد: «عواملی که باید در تعیین سطح حداقل دستمزد، مد نظر قرار گیرند شامل نیازهای کارگران، خانواده‌های آن‌ها و عوامل اقتصادی (بهره‌وری، اشتغال و میانگین دستمزد) می‌باشند».

اما در قانون کار ایران، شاخص استواری کارگاه‌ها و بهره‌وری نیامده است، که لازم است در آن لحاظ شود.

مورد چهارم) در نظر گرفتن عامل دستمزد میانی در تعیین حداقل دستمزد:

سازمان جهانی کار تأکید دارد: «یک شاخص آماری کاربردی که استفاده‌ی گسترده ای دارد نسبت حداقل دستمزد به دستمزد میانی (میانه)[۱۰۷] است. محدوده‌ی حداقل دستمزد به طور معمول بین ۴۰ تا ۶۰ درصد دستمزد میانی است.» و همچنین عنوان می‌کند که: «حمایت از کارگران با حداقل دستمزد، برای زندگی کسانی است که بیشترین آسیب‌پذیری را در بازار کار دارند. اگر حداقل دستمزد منجر شود افراد زیادی کار خود را از دست بدهند سؤالات جدی در مورد مزایا و ضررهای آن مطرح می‌شود».

۵-۶-۲- نتایج بی‌توجهی به استانداردهای بین المللی

۱) افزایش قراردادهای غیررسمی و سفیدامضاء

سازمان جهانی کار راهنمایی‌هایی ارائه کرده است تا واحدهای اقتصادی و کارگرانِ غیررسمی بتوانند به آسانی به اقتصاد رسمی تغییر یابند، ضمن آن‌که طی این تغییرات، وضعیت معیشتی موجود حفظ شده و بهبود داده شود. افرادی که در مشاغل غیررسمی فعالیت می‌کنند از مزایای بیمه، بازنشستگی و دیگر حمایت‌های لازم برخوردار نیستند. به استناد آمار ارائه‌شده از سوی مرکز آمار ایران و سازمان تأمین اجتماعی در سرشماری و آمارهای سال ۱۳۹۵، از بین ۲۲ میلیون نفر جمعیت شاغل در کشور حدود ۱۳/۸میلیون نفر از آن‌ها شاغل رسمی بوده و حدود

---

۱۰۷ - عددی متفاوت از عدد میانگین دستمزد

۸/۲ میلیون نفر از آن‌ها غیررسمی بوده‌اند (که در حال حاضر، قریب به ۱۰ میلیون نفر هستند)، در حالی که آمار شاغلان غیررسمی در ۵ سال قبل از آن حدود ۸ میلیون نفر بوده است و ریشه‌ی این آمار و افزایش آن، قانون کار فعلی است.

۲) افزایش تورم و بیکاری:

سازمان جهانی کار تأکید دارد که در صورتی که حداقل دستمزد، بالاتر از بهره‌وری باشد اثر ناچیزی در برآورده کردن نیازهای کارگران دارد و اثرات ناخواسته و نامطلوب بر اشتغال می‌گذارد و باعث افزایش تورم و کاهش صادرات می‌شود.

به استناد مرکز آمار ایران و تأمین اجتماعی (۱۳۹۵)، از حدود ۵۶ میلیون نفر جمعیت فعال کشور، حدود ۲۲ میلیون نفر به صورت رسمی مشغول به کار می‌باشند و حدود ۳۴ میلیون نفر دیگر، نقشی در اقتصاد کشور ندارند. طی سال‌های گذشته، عموماً فشارهای جانبی وارد شده بر اقتصاد کشور و مردم را با افزایش دستمزد قانونی پاسخ داده‌اند که این موضوع باعث تورمِ مضاعف شده است. در حالی که، برای مهار تورم ناشی از مسائل جانبی، باید بهره‌وری را افزایش دهیم تا بتوانیم به دستمزدی بالاتر دست یابیم. رعایت استانداردهای بین المللی در قانون کار و در نظر گرفتن معیارهای لازم در تعیین حداقل دستمزد باعث می‌شود سیاست‌های حمایتی از کارگران، منجر به کاهش بیکاری فعلی در کشور و افزایش امنیت شغلی برای کارگران و کارفرمایان شود.

با توجه به موارد ذکر شده، باید برای اصلاح شرایط کنونی با انتخاب راه‌حلی مناسب از بروز بحران‌های اقتصادی، بیکاری گسترده و تعطیلی های روزافزون در صنایع کوچک جلوگیری کنیم.

برای همراه نمودن همه‌ی گروه‌های مختلف جهت اصلاح، می‌توان پیشنهاد داد که حداقل دستمزد برای روستاییان، به عنوان آسیب‌دیده‌ترین افراد جامعه، به طور جداگانه تصویب شود. اما با توجه به تنوع آب و هوایی، اقلیمی، جغرافیایی و پتانسیل‌های متفاوتی که در روستاهای کشور وجود دارد، تصویب **یک** حداقل مستقل برای روستاها نیز نمی‌تواند مطلوب باشد زیرا به ضرر روستاهای محروم‌تر خواهد بود. به همین دلیل، طرح حمایت از اشتغال روستاییان ارائه می‌شود.

۵-۶-۳- لزوم تصویب بسته حمایتی برای اشتغال در روستا

۱) درصد قابل توجهی از مهاجرت از روستا به شهر به واسطه‌ی اشتغال است.

۲) طی سی سال گذشته نسبت جمعیت روستاها به کل کشور از ۴۵ درصد به ۲۵ درصد کاهش یافته است.

۳) به دلیل نبود صرفه‌ی اقتصادی برای کارفرما در کارگاه‌های کوچک و روستایی، این صنایع در حال تعطیلی پیوسته می‌باشند و نتیجه‌ی آن بیکاری روستاییان شده است. طبق گزارش ویژه‌ی دولت از اشتغال، تعداد ۱۰/۳ میلیون روستایی بیکار هستند.

۴) ۷۶ مورد از مفاد قانون کار با شرع مقدس اسلام و همچنین با قانون اسلامی مغایرت دارد.

۵) حضرت امام خمینی(ره) به واسطه‌ی خلاف شرع بودن قانون کار، به اضطرار اجازه دادند که این قانون به طور موقت اجرا شود، و اصلاح آن در شرایط فعلی کشور الزامی است (صدور مجوز تصویب قانون کار با شرایط زمان جنگ تحمیلی در سال ۱۳۶۶ بوده است).

منابع

۱. قرآن کریم
۲. ابهری ، م (۱۳۹۰)، با استناد بر نتایج سرشماری ۱۳۹۰ و صحبت آقای فتاح (ریاست کمیته امداد).
۳. اشرف فتحی، علی (۱۳۹۵) ، مجله تقریرات، ش ۴ و ۵، اردیبهشت و تیر.
۴. ایرنا به نقل از علی ربیعی، وزیر کار وقت، (۹۷/۰۷/۱۹)، کدخبر ۸۳۰۶۲۰۸۵.
۵. ایسنا، (۹۴/۰۳/۲۰)، کد خبر ۹۴۰۳۲۰۱۱۱۴۸.
۶. ایرنا به نقل از علی ربیعی، وزیر کار وقت، (۹۶/۰۷/۲۵)، کد خبر ۸۲۶۹۸۹۷۱.
۷. بیک محمدی، ح. و اسدی، م. (۱۳۸۶). ضرورت توجه به صنایع کوچک روستایی مطالعه موردی: شهرستان فریدمن، ۱۵-۱۹، مجله تدبیر، دوره ۱۸، شماره ۷۱
۸. بررسی تحولات مهم بازار کار ایران از پاییز ۹۳ تا زمستان ۹۶، (۱۳۹۷). مرکز پژوهشهای مجلس.
۹. پایگاه آماری وزارت کار آمریکا، (۲۰۱۸/۰۳/۳۰). جدول اشتغال و دستمزد آمریکا.
۱۰. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری، (۹۴/۰۴/۰۹).
۱۱. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری، (۹۴/۰۹/۰۴).
۱۲. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری، (۹۵/۰۳/۱۶)
۱۳. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری، (۹۶/۱۱/۲۹)
۱۴. پایگاه آماری سازمان جهانی کار، جدول نرخ بیکاری (۲۰۱۷).
۱۵. پرتال امام خمینی (ره) (۹۱/۱۱/۱۸)، کد مطلب ۴۲۴۹۸.
۱۶. پیتییه، ژان (۱۳۶۹). مهاجرت روستاییان، (ترجمه مؤمنی کاشی، محمد)
۱۷. تسنیم به نقل از گرجی زاده، مدیرکل زندان های استان اصفهان (۹۶/۰۷/۲۶).
۱۸. تسنیم به نقل از علی ربیعی، وزیر کار وقت (۹۵/۰۸/۰۵).
۱۹. جهانگیر ، منصور (بی تا). قانون کار.
۲۰. جهان تیغ، الهام. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر اشتغال غیررسمی زنان جوان در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم اقتصادی.دانشگاه مازندران. بابلسر
۲۱. جزینی ، علیرضا (قائم مقام ستاد مبارزه با مواد مخدر)، (۹۴/۰۱/۳۰).
۲۲. چارلز لمام، (۲۰۱۴) مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر در کانادا.
۲۳. چکیده نتایج طرح آمارگیری هزینه و درآمد خانوار شهری و روستایی (۱۳۹۶)، مرکز آمار ایران.
۲۴. حمید صارمی (۹۷/۰۷/۲۳)، (معاون فرهنگی و پیشگیری ستاد مبارزه با مواد مخدر، همایش مددکاری اجتماعی ایران)
۲۵. خبرگزاری مهر (۹۷/۰۳/۱۶)، کد خبر ۴۳۱۴۰۷۵.
۲۶. خلاصه‌ی راهنمای تعیین حداقل دستمزد، سازمان جهانی کار (www.yon.ir/ilowage۱)
۲۷. خورشیدی ، قاسم (۹۶/۰۵/۰۴.)، سخنگوی ستاد مبارزه با قاچاق کالا،
۲۸. درافشانی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی اشتغال غیررسمی در استان سیستان و بلوچستان.پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم اقتصادی.دانشگاه سیستان و بلوچستان
۲۹. دفتر حفظ و نشر آثار رهبری، (۹۷/۰۴/۲۴).

۳۰. دفتر حفظ و نشر آثار رهبری، (۹۷/۰۶/۰۷).
۳۱. دنیای اقتصاد (۹۴/۰۷/۱۳)، جزئیات گزارش ویژه دولت از اشتغال، کدخبر ۲۹۴۰۳۹۳.
۳۲. رضوی ، سیدابوالفضل (۱۳۹۵)، معاون توسعه روستایی و مناطق محروم رئیس جمهور با استناد به مرکز آمار.
۳۳. رنجبر، کیوان. (۱۳۹۵). برآورد و تحلیل اشتغال غیررسمی شهر کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی. دانشگاه کردستان
۳۴. روزنامه ایران با استناد به آمار رسمی (۹۶/۰۱/۳۰)، ش ۶۴۷۴.
۳۵. روزنامه شرق (۹۷/۰۷/۲۶)، ش ۳۲۷۱.
۳۶. روزنامه شرق (۹۰/۰۴/۲۳)، زندان ها در تنگنای بودجه ، ص ۵-۴.
۳۷. سیدابریشمی ، سیدمحمدعلی (۹۶/۰۵/۲۹). مدیرعامل سابق صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، اعتماد، ش ۳۸۸۴.
۳۸. صحیفه امام خمینی (بی تا)، ج ۱۵، ص ۲۹۷.
۳۹. طاهرخانی، مهدی (۱۳۸۰) فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، ش ۶۲.
۴۰. عیسی زاده و سعیدنیا، (۱۳۸۳). حداقل دستمزد و روش های تعیین آن؛ بررسی های بازرگانی، ، ش ۷.
۴۱. قاسمی اردهایی، علی (۱۳۸۵). فصلنامه روستا و توسعه، سال نهم، ش ۱، بهار ، ص ۸۰-۵۱.
۴۲. قلی پور، آذر. (۱۳۹۱). تجزیه و تحلیل برآورد اشتغال غیررسمی(مطالعه موردی شهر خرم آباد). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته اقتصاد گرایش علوم اقتصادی. دانشگاه رازی
۴۳. گفتگو با احمد توکلی، وزیر کار در دوره ۶۴-۱۳۶۰.
۴۴. گودرزی، سعید (۱۳۹۰). نمونه ای از گرایش‌های مهاجرتی در جوامع روستایی ایران و عوامل موثر بر آن (مطالعه موردی شهرستان تویسرکان)، دوفصلنامه برنامه و بودجه شماره ۱۰۷.
۴۵. محمودی، حسنی (۱۳۹۵). برآورد و تحلیل تابع اشتغال غیررسمی شهرستان سنندج .پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی. دانشگاه کردستان
۴۶. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، (۱۳۹۷). ارتباط شخصی.
۴۷. مرکز آمار و اطلاعات راهبردی (مهر ۱۳۹۴) ویژه نامه آماری روز روستا، وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی.
۴۸. مرکز آمار ایران (۱۳۹۳)، طرح آمارگیری نیروی کار.
۴۹. مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). جمعیت فعال بالقوه ۱۵ تا ۶۴ سال. سازمان تأمین اجتماعی کشور.
۵۰. مرکز آمار (۱۳۹۵)، نتایج آمارگیری نیروی کار و آمار بیمه شدگان تأمین اجتماعی.
۵۱. مرکز آمار ایران (۱۳۹۶). نتایج کلی سرشماری سال های ۶۵ تا ۹۵.
۵۲. مقام معظم رهبری، دیدار با کارگران (۹۵/۰۲/۰۸).
۵۳. مؤسسه‌ی پژوهشی اینوِستوپِدیا در آمریکا، (آگوست ۲۰۱۵).
۵۴. موسسه جهانی مکنزی، (ژوئن ۲۰۱۶).
۵۵. موسوی و گنجیان (۱۳۸۲)، نگاهی به مهاجرت روستایی در ایران؛ نامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم (جدید)، ش۶، ص ۲۳۴.
۵۶. نگین، وحیده (اردیبهشت ۱۳۹۴). مشاور وزیر کار در امور بانوان.
۵۷. وزارت کار آمریکا (دسامبر ۲۰۱۸). جدول تاریخچه دستمزد ۲۰۱۸-۱۹۶۸.
۵۸. ویج ایندیکیتور (پایگاه اطلاع رسانی تخصصی دستمزد، مستقر در هلند)

۵۹. ویسیان، محمد (۱۳۹۱)، تحلیلی بر وضعیت شاغلان بخش اقتصاد غیررسمی:مطالعه موردی شهر قروه، مجله جغرافیا و توسعه فضای شهری، سال دوم، شمارهٔ ۱، بهار و تابستان.
۶۰. یورواستات (پایگاه آماری اتحادیه اروپا) (۲۰۱۸) مقاله «آمار حداقل دستمزد».
۶۱. Anderson, Jock R. (۲۰۰۲), Risk in Rural Development: challenges for managers and policy makers. Rural development Department; World Bank
۶۲. Bernabe, S. (۲۰۰۲). A profile of Informal Employment: the Case of Georgia. Working Paper, ILO, Geneve.
۶۳. Dasgupta, Biplab in Jorge Balán (۱۹۸۱). Why people move, UNESCO Press, ۴۳-۵۸.
۶۴. Davis, B. winters, P. carletto, G. (۲۰۱۰), A cross-country comparison of rural income generating activities, world development, vol.۳۸, No. ۱, pp. ۴۸-۶۳
۶۵. Dogrul, Gunsel (۲۰۱۲). Determinants of Formal and Informal Sector Employment in the Urban Areas Turkey"; International Journal of Social Sciences and Humanity Studies. Vol.۴, No.۲.
۶۶. Fankhouser, E. (۱۹۹۶). The Urban Informal Sector in Central America; Household Survey Evidence", World Development, Vol. ۲۴, NO. ۱۱, PP. ۱۷۳۷-۱۷۵۱.
۶۷. Ihrig, Jane and Moe, Karine S. (۲۰۰۴), lurk in the Shadows: the Informal Sector and Government Policy", Journal of Development Economics, ۷۳, pp. ۵۴۱-۵۵۷.
۶۸. More College Students Are Working While Studying, CNBC, ۲۰۱۵/۱۰/۲۹
۶۹. Oucho, O. John (۱۹۹۶). Urban Migrants and Rural Development in Kenya, Nairobi University Press, p. ۱۰۲.
۷۰. Skinner, N. M, Alun,E. J. and Kuhn,R. G, (۲۰۰۳), «Social and environmental regulation in rural china» Geoforun, Vol۳۴, No۲.
۷۱. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_۵۷۰۳۷۶/lang--en/index.htm