

- مدیر مسئول:**
- محمد امین ایمانچانی
- قائم مقام مدیر مسئول:**
- مسعود فروغی
- سردبیر:**
- محمد زعیب زاده
- تلفن و فکس:**
- ۰۲۱-۶۲۹۹۹۴۹۵
- کد پستی:**
- ۱۱۳۵۳۳۳۸۱۶
- چاپ:**
- چاپخانه دانشگاه آزاد اسلامی
- نشانی:**
- خیابان حافظ، پایین تر از جمهوری
 - روبه‌روی ساختمان بورس
 - ساختمان فرهیختگان، طبقه سوم

محاسبات «فره‌یختگان» نشان می‌دهد برخی بیمه‌ها ماهانه ۷۰ تا ۸۰ میلیون تومان برای هر نفر هزینه می‌کنند

شرکت‌های بیمه چقدر خرج کارکنانشان می‌کنند؟

صنعت بیمه ایران؛ نهال نوپا

صنعت بیمه در ایران، در مقایسه با سایر کشورها، علی‌الخصوص در سال‌های اخیر، صنعتی در حال توسعه محسوب می‌شود. اما در حال حاضر، با توجه به شرایط حاکم بر اقتصاد کشور، از جمله نرخ بالای تورم و عوامل دیگر، نسبت به سایر نقاط جهان آنچنان عمیق نیست، ولی همچنان روی ریل رشد حرکت می‌کند. براساس گزارش‌های بیمه مرکزی ایران، در حال حاضر شرکت بیمه دولتی ایران و ۲۴ شرکت بیمه غیردولتی از جمله آسیا، البرز، دانا، معلم، پارس‌یان، توسعه، رازی، کارآفرین، سینا، ملت، دی، سامان، نوین، پاسارگاد، میهن، کوثر، ما، آرمان، تعاون، سرمد، تجارت‌نو، حکمت صبا، خاورمیانه و باران در سرزمین اصلی و ۶ شرکت بیمه حافظ، امید، ایران‌معین، متقابل‌کیش، متقابل اطمینان متحد‌قسم و آسماری در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی در حال فعالیت هستند. البته دو بیمه خاورمیانه و باران، شرکت‌های تخصصی بیمه زندگی محسوب شده و دو شرکت بیمه اتکایی امین و اتکایی ایرانیان نیز در زمینه عملیات اتکایی فعالیت می‌کنند. براساس این، تا سال ۱۴۰۳ بیش از ۳۵ شرکت بیمه‌ای در کشور در حال فعالیت خواهند بود.

بیمه‌ها در یک سال ۱۲ همت به کارمندان نشان حقوق دادند

نکته تامل‌برانگیز در صنعت بیمه ایران این است که به رغم کوچک بودن این صنعت در مقایسه با جهان، سرانه هزینه‌های پرسنلی و به تبع آن حقوق و دستمزد دریافتی بسیاری از این شرکت‌ها به ازای هر کارمند، نسبت به صنایع دیگر کشور بسیار چشمگیر است. طبق آخرین آمارهای استخراج شده توسط «فره‌یختگان» از صورت‌های مالی بیمه‌ها، در شش ماه نخست امسال، بیمه‌ها در مجموع ۱۱ هزار و ۸۷۵ میلیارد تومان صرف هزینه‌های پرسنلی کارکنان خود کرده‌اند. البته باید ذکر کرد که تقریباً ۲۵ هزار و ۴۰۰ نفر در شرکت‌های بیمه‌ای مشغول به فعالیت هستند. هرچند حقوق و دستمزد پرداختی به کارمندان بیمه در شرکت‌های مختلف متفاوت است، با شرایط اقتصادی حاکم بر کشور، گویا با توجه به آمارهای منتشر شده، میانگین حقوق پرداختی این شرکت‌ها در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ تقریباً ششماه سال‌های قبل و البته بسیار بیشتر از حداقل حقوق وزارت کار است.

بیمه‌های اتکایی و خصوصی پرچمدار هزینه‌های پرسنلی

در گزارش حاضر منظور از هزینه‌های پرسنلی، هزینه‌هایی شامل حقوق و دستمزد، مزایا، اضافه‌کار، عیدی و پاداش، حق بیمه، کارانه، پرداخت غیرنقدی، آموزش و مزایای پایان خدمت و امثال آن است که حساس‌بر در صورت مالی آن‌ها را به‌عنوان هزینه پرسنلی در مقابل هزینه‌های اداری شناسایی و معرفی می‌کند. براساس آخرین صورت‌های مالی منتشر شده در برخی از بیمه‌ها تا پایان اسفندماه سال ۱۴۰۲ و در برخی دیگر تا شش ماه ابتدایی سال جاری، می‌توان اظهار داشت بیشترین سرانه هزینه پرسنلی به ازای تعداد کارکنان بین شرکت‌های بیمه و شرکت بیمه خصوصی اتکایی امین داراست که معادل ۱۳۵ میلیون تومان بوده است. این شرکت در شش ماهه سال جاری تنها ۳۷ کارمند داشته و ماهانه مبلغی حدود ۸۱۰ میلیون تومان را صرف هزینه‌های پرسنلی آن‌ها کرده است.

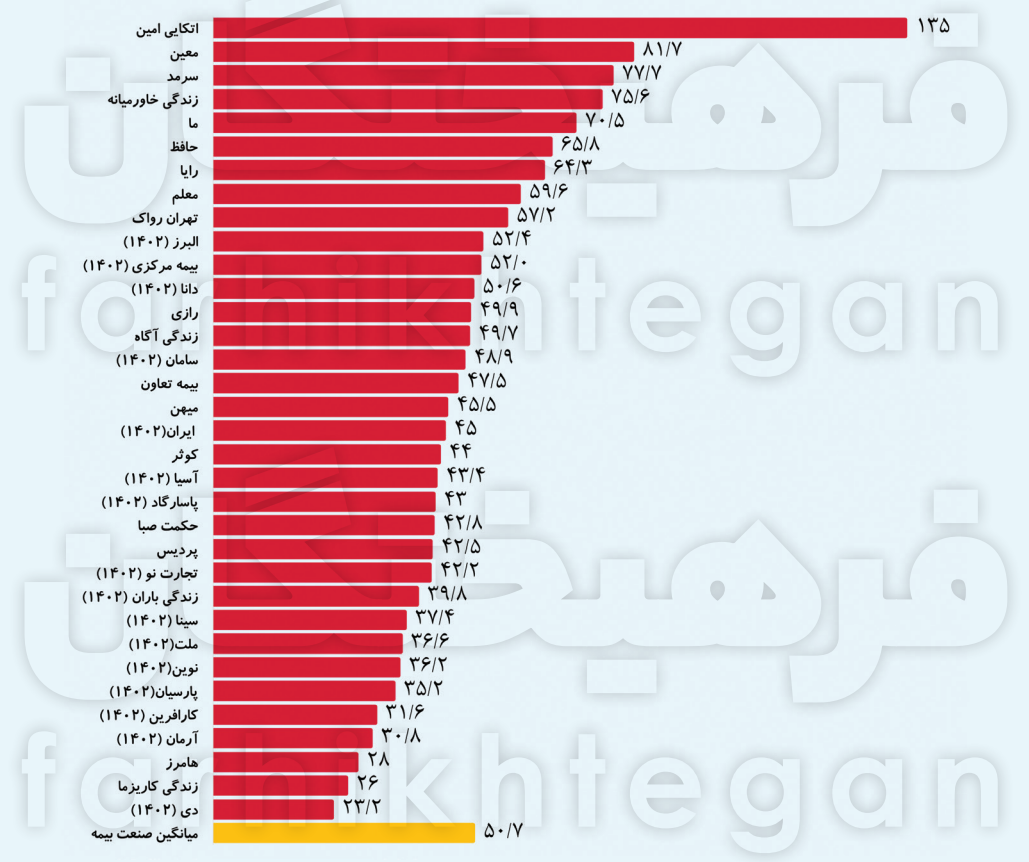
بیمه اتکایی امین با حدود ۸۲ میلیون تومان دوم، سرمد با ۷۷٫۷ میلیون تومان سوم، بیمه زندگی خاورمیانه با ۷۵٫۶ میلیون تومان چهارم و بیمه ما با ۷۰٫۵ میلیون تومان پنجم است. بیمه حافظ با حدود ۶۶ میلیون تومان، بیمه رایا با ۶۴، بیمه معلم با ۶۰ و بیمه تهران روک با ۵۷ میلیون تومان به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. بیمه البرز و بیمه مرکزی ایران نیز در سال ۱۴۰۲ هر کدام به ازای هر پرسنل ۵۲ میلیون تومان هزینه کرده‌اند که با توجه به افزایش تورم، این مقدار قطعاً در سال جاری رقم بالاتری خواهد بود.

اما کمترین مقدار هزینه‌های پرسنلی مربوط به بیمه دی با ۲۳ میلیون تومان البته برای سال ۱۴۰۲ بوده است. این میزان در بیمه زندگی کارپزما نزدیک به ۲۶ میلیون تومان، در بیمه هامرز نیز نزدیک به ۲۸ میلیون تومان است.

در شرکت‌های بیمه آرمان، کارآفرین، پارس‌یان، ملت، سینا، زندگی باران و تجارت‌نو که همگی اطلاعات صورت مالی سال ۱۴۰۲ ارائه کرده‌اند، این مقدار کمترین مقدار هزینه پرسنلی است که به نظر می‌رسد در سال جاری باید ارقام بالاتری را داشته باشند. البته با توجه به فاصله قابل توجه آن‌ها با بیمه‌های اتکایی، بعید است در صورت انتشار صورت مالی سال جاری نیز، آن‌ها بتوانند به رتبه‌های اول تا دهم یا بالاترین هزینه پرسنلی برسند و حالا حالاها بیمه‌های اتکایی رتبه اولی خود را پس نخواهند داد.

سرانه هزینه پرسنلی ماهانه شرکت‌های بیمه‌ای به ازای هر پرسنل (میلیون تومان)

(هزینه‌های پرسنلی شامل حقوق و دستمزد، مزایا، اضافه‌کار، عیدی و پاداش، حق بیمه، پرداخت غیرنقدی، آموزش و مزایای پایان خدمت و امثال آن است)



بحث بوده، حقوق و دستمزد بالا، هزینه‌های پرسنلی بالا نسبت به صنایع دیگر و گاهی حتی ریخت و پاش‌هایی تحت عناوین هزینه تبلیغات، پاداش و پذیرایی است. طبق بررسی‌های «فره‌یختگان»، از صورت‌های مالی شرکت‌های بیمه‌ای کشور، در شش ماهه نخست سال جاری (و در برخی بیمه‌ها برای کل سال ۱۴۰۲)، صنعت بیمه نزدیک به ۱۲ همت صرف هزینه‌های پرسنلی کرده است. نکته قابل توجه اینکه، گرچه سرانه هزینه پرسنلی در کل صنعت نزدیک به ۵۱ میلیون تومان در ماه بوده، اما این مقدار در شرکت بیمه اتکایی امین به رقم ۱۳۵ میلیون تومان می‌رسد. این مقدار در بیمه معین نزدیک به ۸۲ میلیون تومان، در شرکت بیمه سرمد حدود ۷۸ میلیون تومان، در بیمه زندگی خاورمیانه بیش از ۷۵ میلیون تومان و در بیمه ما ۷۰٫۵ میلیون تومان است.

وضعیت هزینه‌های پرسنلی شرکت‌های بیمه‌ای کشور طی ۶ ماهه نخست ۱۴۰۳ – ارقام به تومان

شرکت بیمه	مجموع هزینه‌های پرسنلی	تعداد کارکنان	سرانه به ازای هر پرسنل
اتکایی امین	۲۹,۹۶۲,۵۰۰,۰۰۰	۳۷	۱۳۴,۹۶۶,۲۱۶
معین	۲۵,۴۹۸,۶۰۰,۰۰۰	۵۲	۸۱,۷۲۶,۲۸۲
سرمد	۲۴۶,۲۴۵,۱۰۰,۰۰۰	۵۲۸	۷۷,۷۲۸,۸۸۳
زندگی خاورمیانه	۲۸,۱۱۸,۴۰۰,۰۰۰	۶۲	۷۵,۵۸۷,۰۹۷
ما	۳۰۵,۸۹۷,۹۰۰,۰۰۰	۷۲۳	۷۰,۵۱۵,۸۸۳
حافظ	۶۰,۴۳۹,۳۰۰,۰۰۰	۱۵۳	۶۵,۸۳۸,۰۱۷
رایا	۶,۱۷۵,۹۰۰,۰۰۰	۱۶	۶۴,۳۳۲,۲۹۲
معلم	۳۶۰,۷۵۶,۹۰۰,۰۰۰	۱,۰۰۸	۵۹,۶۴۸,۹۵۸
تهران روک	۱۰,۹۷۴,۹۰۰,۰۰۰	۳۲	۵۷,۱۶۰,۳۱۸
البرز (۱۴۰۲)	۹۹۳,۴۹۵,۴۰۰,۰۰۰	۱,۵۸۱	۵۲,۳۶۶,۴۰۳
بیمه مرکزی ایران (۱۴۰۲)	۲۷۵,۶۴۷,۲۰۰,۰۰۰	۴۴۲	۵۱,۹۶۹,۶۸۳
دانا (۱۴۰۲)	۱,۲۵۳,۲۳۱,۰۰۰,۰۰۰	۲,۰۶۵	۵۰,۵۷۴,۲۹۴
رازی	۱۸۱,۳۰۳,۵۰۰,۰۰۰	۶۰۵	۴۹,۹۴۵,۸۶۸
زندگی آگاه	۳,۵۸۱,۵۰۰,۰۰۰	۱۲	۴۹,۷۲۳,۰۵۶
سامان (۱۴۰۲)	۵۳۸,۴۰۵,۴۰۰,۰۰۰	۹۱۸	۴۸,۸۷۴,۸۵۵
بیمه تعاون	۸۹,۷۵۷,۲۰۰,۰۰۰	۳۱۵	۴۷,۴۹۰,۵۸۲
میهن	۹۹,۵۹۶,۳۰۰,۰۰۰	۳۶۵	۴۵,۴۷۷,۷۶۳
ایران (۱۴۰۲)	۲,۲۷۱,۸۳۶,۱۰۰,۰۰۰	۴,۲۰۵	۴۵,۰۲۲,۵۱۵
کوثر	۴۰۷,۷۳۸,۷۰۰,۰۰۰	۱,۵۴۳	۴۴,۰۴۱,۷۶۹
آسیا (۱۴۰۲)	۱,۳۳۱,۰۰۹,۱۰۰,۰۰۰	۲,۵۵۵	۴۳,۴۱۱,۹۰۸
پاسارگاد (۱۴۰۲)	۷۰۹,۷۲۱,۲۰۰,۰۰۰	۱,۳۷۵	۴۳,۰۱۳,۰۰۶
حکمت صبا	۵۴,۷۰۳,۸۰۰,۰۰۰	۲۱۳	۴۲,۸۰۴,۲۲۵
پردیس	۵,۶۰۶,۰۰۰,۰۰۰	۲۲	۴۲,۴۶۹,۶۹۷
تجارت نو (۱۴۰۲)	۲۸۰,۶۹۷,۹۰۰,۰۰۰	۵۵۴	۴۲,۲۲۲,۹۰۹
زندگی باران (۱۴۰۲)	۲۱,۰۰۱,۷۰۰,۰۰۰	۴۴	۳۹,۷۷۵,۹۴۷
سینا (۱۴۰۲)	۳۱۷,۱۷۵,۹۰۰,۰۰۰	۷۰۷	۳۷,۳۸۵,۱۸۴
ملت (۱۴۰۲)	۳۱۲,۷۳۵,۳۰۰,۰۰۰	۷۱۲	۳۶,۶۰۳,۹۱۴
نوین (۱۴۰۲)	۲۹۰,۲۱۱,۹۰۰,۰۰۰	۶۶۸	۳۶,۲۴۰,۰۷۹
پارس‌یان (۱۴۰۲)	۵۸۶,۲۱۶,۲۰۰,۰۰۰	۱,۳۸۸	۳۵,۱۹۵,۴۹۷
کارآفرین (۱۴۰۲)	۲۲۸,۰۹۵,۱۰۰,۰۰۰	۶۰۱	۳۱,۶۲۷,۱۶۳
آرمان (۱۴۰۲)	۱۳۱,۰۱۱,۴۰۰,۰۰۰	۳۵۵	۳۰,۷۵۳,۸۵۰
هامرز	۲,۳۵۰,۸۰۰,۰۰۰	۱۴	۲۷,۹۸۵,۷۱۴
زندگی کارپزما	۹,۶۵۴,۸۰۰,۰۰۰	۶۲	۲۵,۹۵۳,۷۶۳
دی (۱۴۰۲)	۴۰۶,۷۴۳,۵۰۰,۰۰۰	۱,۴۶۴	۲۳,۱۵۲,۵۲۲
مجموع	۱۱,۸۷۸,۴۹۰,۳۰۰,۰۰۰	۲۵۳۹۶	۵۰,۷۲۳,۶۸۴

منبع: صورت‌های مالی

توضیح: هزینه‌های پرسنلی شامل حقوق و دستمزد، مزایا، اضافه‌کار، عیدی و پاداش، حق بیمه، کارانه، پرداخت غیرنقدی، آموزش و مزایای پایان خدمت و امثال آن است.

آیا پرداخت دستمزد به تفکیک صنعت در ایران امکان‌پذیر است؟

تعریف سیاست‌های مکمل نظیر تأمین مالی دسترسی به بازار، معافیت‌های مالیاتی، معافیت بیمه‌ای، یارانه دستمزد، افزایش بهره‌وری ارتقای آموزش، تأمین معیشت و حمایت هدفمند از کارگران این رسته فعالیت‌های می‌باشد که در حال حاضر در ساختار حکمرانی کشور ظرفیت قانونی مالی و اجرایی آن وجود ندارد و تحقق این موارد منوط به پیش‌بینی منابع مالی در قوانین بودجه سنواتی است.

خلاقانونی بزرگ

در فرایند محاسبه حداقل دستمزد مشاغل سخت

در راستای اجرای حداقل دستمزد صنایع برای کارگران مشاغل سخت نیز بررسی‌ها حاکی است که علی‌رغم وجود پتانسیل قانونی برای این دست‌امشاغل، نظیر قانون تأمین اجتماعی، قانون کار و قانون جدید و اصلاحی بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور تو تعریف احکامی در خصوص مدت زمان کار مرخصی بیمه‌یازنشستگی به‌متاسفانه حکم‌مخضی در خصوص نحوه محاسبه حداقل دستمزد این مشاغل دیده نمی‌شود و این یک خلأ قانونی به حساب می‌آید. همچنین محاسبات نشان می‌دهد که با توجه به ساعت کاری کمتر شش ساعت (درواز مشاغل سخت و زیان‌آور، کارگران این مشاغل در مقایسه با کارگران عادی حداقل دستمزد بیشتری می‌گیرند و کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در حال حاضر حداقل دستمزد متفاوتی را دریافت می‌کنند، البته این بدین معنا نیست که این میزان حداقل دستمزد برای این مشاغل کافی است و این انتقاد وجود دارد که در شرایط فعلی حداقل دستمزد کارگران برای تأمین معیشت آنان کافی نیست و لازم است حکم مشخصی برای تعیین دستمزد این مشاغل ارائه شود. در خصوص افزایش حداقل دستمزد به منظور حمایت از کارگران شاغل در مشاغل کم درآمد نیز با توجه به ساختار آسیب‌پذیر تولید در این بخش‌ها، امکان اجرای موفق افزایش حداقل دستمزد و انتفاع کارگران از این سیاست بسیار کم بوده، کما اینکه به دلیل سهم بالای اشتغال غیررسمی اجرای این سیاست ضمانت اجرایی قابل قبولی نخواهد داشت؛ بنابراین تعریف حداقل دستمزد صنایع برای کارگران این مشاغل هم موضوعیت نخواهد داشت.

نتایج این مطالعه می‌گوید که موانع و چالش‌های تقنینی و ساختاری متعددی پیش روی اجرای حداقل دستمزد صنایع وجود دارد که برخی از این چالش‌ها کلی بوده و برای هر گروه هدفی وارد است؛ از جمله ضرورت اصلاح ماده (۱۶۷) قانون کار و ساختار ژانه‌تزی فعلی ضرورت تقویت نقش حمایتی دولت در خصوص بهبود تأمین مالی، دسترسی به بازار مشوق‌های مالیاتی یارانه دستمزد، افزایش بهره‌وری و تأمین معیشت کارگران و پیش‌بینی منابع مالی لازم در قوانین بودجه سنواتی ابهام در ماده (۴۱) قانون کار و نامشخص بودن مفهوم صنایع، ناکافی بودن معیارهای ماده (۴۱) قانون برای تعیین حداقل دستمزد بر اساس صنایع فقدان اتحادیه و تشکل‌های قوی در سطح بخش و زیربخش‌های اقتصادی، فقدان نظام آمار و اطلاعات جامع و کامل از بخش تقاضای بازارکار، فقدان نهادهای نظارتی قوی در دولت برای ارزیابی عملکرد اجرای آن.

از این موانع نباید غفلت کرد

همچنین در بحث اجرایی سیاست حداقل دستمزد بر اساس رسته فعالیت‌ها، موانعی وجود دارند که قابل چشم‌پوشی نیستند از جمله: فقدان اطلاعات بیمه‌ای در سطح کدهای ISIC، پیچیدگی‌های مربوط به محاسبات بیمه، چالش‌های تکنیک رسته‌ها در هلدینگ‌ها و بنگاه‌های بزرگ و احتمال افزایش جابه‌جایی بین رسته‌های نیروی کار در یک بخش، عدم وجود ابزارهای نهادی و سازمانی برای تقویت نظارت در اجرای حداقل دستمزد. همچنین بر اساس اندازه بنگاه هم موانعی نظیر احتمال آمارگیری شدن شرکت‌های بزرگ، عدم انگیزه در استخدام و توسعه بنگاه، تشخیص نادرست گروه هدف به دلیل توجه صرف به اندازه بنگاه و عدم توجه به سایر مؤلفه‌ها مانند میزان سوددهی ... وجود دارد.

تعداد افراد شاغل این حوزه دو برابر دستمزد دریافتی

مطالاب فوق‌نشان می‌دهد که علی‌رغم فراهم نبودن الزامات اجرایی این سیاست موانع، چالش‌های متعددی هم پیش روی اجرای آن وجود دارد؛ اما هنوز زود

مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی با عنوان «آسیب‌شناسی تعیین حداقل دستمزد در ایران: امکان‌سنجی تعیین حداقل دستمزد بر اساس صنایع» به امکان‌سنجی پرداخت دستمزد بر اساس صنایع پرداخته است. براساس نتایج سازمان جهانی کار، حداقل دستمزد با توجه به صنایع یکی دیگر از انواع حداقل دستمزد در دنیا است که رویکرد کلی آن حمایت از کارگران یا بنگاه‌های کوچک آسیب‌پذیر می‌باشد. در این شیوه تعیین میزان دستمزد بر اساس اندازه بنگاه یا رسته فعالیت خاص صورت می‌گیرد. مبنای تعیین دستمزد در این روش چانه‌زنی بین تشکل‌ها در بخش‌ها و زیربخش‌های اقتصادی است یا اینکه در غیر این صورت، دولت تعیین می‌کند بیشترین پراکندگی اجرای این سیاست در کشورهای در حال توسعه بوده که گویا اثربخشی چندانی هم نداشته است. از مهم‌ترین دلایل آن می‌توان به مواردی مانند تمرکز صرف بر رویکرد حمایتی، عدم دقت در تشخیص گروه هدف، پیچیدگی روش، سهم بالای اشتغال غیررسمی و ضمانت‌اجرائی پایین، فقدان نهادهای اجرایی و نظارتی قوی، فقدان تشکل‌های قوی در سطح بخش‌ها و زیربخش‌ها، عدم همزمانی این سیاست با سایر سیاست‌های حمایتی مکمل آن در ایران اشاره کرد. لازم به ذکر است هم ظرفیت تقنینی تعیین حداقل دستمزد بر اساس صنایع در ماده (۴۱) قانون کار وجود دارد. براساس این ماده قانونی می‌توان در حمایت از رسته فعالیت خاصی یا کارگرانی خاص، حداقل دستمزد صنایع را اجز کرد. اما تجربه اجرای این سیاست در دنیا نشان داده است که اجرای مؤثر و هدفمند آن مستلزم شناسایی درست گروه‌های هدف و فراهم‌سازی الزامات اجرایی آن و توجه به رویکرد توسعه‌ای در کنار رویکرد حمایتی است. در این میان دشواری و پیچیدگی تعیین درست رسته فعالیت‌ها به عنوان گروه هدف در این سیاست، ضرورت وجود نقش راه یا استراتژی توسعه صنعتی را در کشور نشان می‌دهد. اما گفتمانی است در حال حاضر در کشور این نقشه راه وجود ندارد؛ بنابراین نمی‌توان برای اجرای این سیاست گروه هدف مشخصی را در نظر گرفت، از سوی دیگر در شرایط فعلی با توجه به مشکلات معیشتی کارگران هر نوع سیاستی با رویکرد کاهش حداقل دستمزد قابل دفاع نیست؛ کما اینکه اجرای موفق این سیاست مستلزم تقویت نقش دولت در

است که برای اجرا با عدم اجرای آن تصمیم‌گیری شود. به این منظور در بخش دیگر این پژوهش، توزیع پراکندگی اجرای این سیاست در بین شاغلان برآورد شده است تا تعداد شاغلان ذی‌نفع از اجرای این سیاست به دست آید. این در حالی است که بررسی‌ها نشان می‌دهد با وجود سهم بالای اشتغال غیررسمی که خود ضمانت‌اجرائی این سیاست را پایین می‌آورد، تعداد شاغلان حداقل بگیر دارای اشتغال رسمی و ذی‌نفع از اجرای این سیاست هم بسیار کم بوده و در غالب رسته فعالیت‌ها، تمرکز دریافتی شاغلان تقریباً دو یا سه برابر حداقل دستمزد است. به‌عنوان مثال به جز بخش کشاورزی که حدود ۲۲ درصد از شاغلان آن حداقل بگیر هستند، در سایر بخش‌ها کمتر از ۱ درصد از شاغلان حداقل دستمزد را می‌گیرند و حتی سهم شاغلان حداقل بگیر در بین رسته‌های مختلف به جز بخش کشاورزی کمتر از ۱۰ درصد در بنگاه‌های خرد و کوچک در حدود ۱۴ درصد است، بنابراین تعداد شاغلان ذنفع در اجرای این سیاست هم بسیار کم است. در نهایت می‌توان گفت که با وجود ظرفیت تقنینی ماده (۴۱) قانون کار در تعیین حداقل دستمزد صنایع در ایران، به دلیل دشواری و پیچیدگی تعیین گروه هدف، نبود نقشه راه و استراتژی توسعه صنعتی، عدم عزم و اراده دولت در تقویت نقش حمایتی و تعریف رسته‌های مکمل هم ظرفیت تقنینی و اجرایی برای تأمین مالی آن مشکلات معیشتی کارگران در شرایط کنونی، سهم بالای اشتغال غیررسمی و ضمانت‌اجرائی پایین و ساختار شکننده و آسیب‌پذیر تولید الزامات اجرایی این سیاست در کشور فراهم نیست و موانع و محدودیت‌های متعدد قانونی و ساختاری پیش روی اجرای آن وجود دارد که به مراتب شرایط را برای اجرای این سیاست دشوارتر می‌کند و در نهایت به دلیل کم‌رنگ بودن منافع حاصل از اجرای این سیاست در مقابل هزینه‌ها و محدودیت‌های آن اجرای این سیاست در شرایط فعلی توصیه نمی‌شود، اما پیشنهاد می‌شود تهیه و تدوین استراتژی توسعه صنعتی، تقویت نقش حمایتی دولت رسمی‌سازی اشتغال غیررسمی و افزایش تعداد ذی‌نفعان و افزایش ضمانت‌اجرائی این سیاست در کنار رفع محدودیت‌ها و موانع بر شمرده در دستور کار دولت قرار گیرد.