

# مقایسه تطبیقی برخی کشورها در تعیین حداقل مزد و آثار احتمالی آن بر متغیرهای اقتصادی

معاونت اشتغال و وزارت امور اقتصادی و دارایی

## ۱. مقدمه

۱۹۵۰، تایوان ۱۹۵۶، ژاپن ۱۹۵۹ و کره جنوبی ۱۹۸۸ میلادی بوده است و در ایران نیز در ۱۳۲۵ شمسی اولین قانون حداقل دستمزد به تصویب رسید. سازمان بین‌المللی کار که در پی فعالیت‌های کارگران و سازمان‌های کارگری و مبارزات آنان در دوران جنگ جهانی اول در ۱۹۱۹ به موجب عهدنامه صلح ورسای تاسیس شد و از ابتدا همواره بر تأمین مزد کافی و بهبود شرایط کارگران تأکید داشته است، به طوری که در مقدمه اساسنامه سازمان به «تضمین مزدی که شرایط یک زندگی مناسب را تأمین کند» یادآوری شده است. در این زمینه سه مقاله نامه و سه توصیه نامه را تصویب کرد که عبارت‌اند از: مقاله نامه شماره ۲۶ و توصیه نامه شماره ۳۰ در مورد حداقل دستمزد در ۱۹۲۸ و ۱۹۲۹، مقاله نامه شماره ۹۹ و توصیه نامه شماره ۸۹ در مورد سازوکار تعیین حداقل (دستمزد کشاورزی) در ۱۹۵۱ و مقاله نامه شماره ۱۳۱ و توصیه نامه شماره ۱۳۵ در مورد تعیین حداقل مزد در ۱۹۷۰.

موضوع حداقل دستمزد، شیوه‌های تعیین و آثار آن به دلیل ماهیت اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن از بحث انگیزترین موضوع‌ها در ارتباط با نیروی کار در کشورهای گوناگون است که سابقه آن به پایان قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم برمی‌گردد. در ایران هر ساله در اسفند ماه برای تعدیل حداقل دستمزد و تعیین آن، گفت‌وگوهای زیادی انجام می‌شود که گفت‌وگوهای اسفند ۱۳۸۱ از نمونه‌های بارز آن است.

در این گزارش سعی شده است ابتدا تاریخچه‌ای مختصر از تعیین حداقل دستمزد در جهان و ایران مطرح شود و سپس هدف از تعیین آن یادآوری شود و در ادامه گزارش به روش‌های تعیین حداقل دستمزد در ایران و جهان و مقاله نامه‌های بین‌المللی پرداخته‌ایم و در پی آن آثار احتمالی سیاست یاد شده مورد بررسی قرار می‌گیرد و در نهایت، سیاست‌های مکمل حداقل دستمزد برای کارایی بهتر و کاهش آثار منفی آن مطرح می‌شود.

## ۳. تعریف حداقل دستمزد

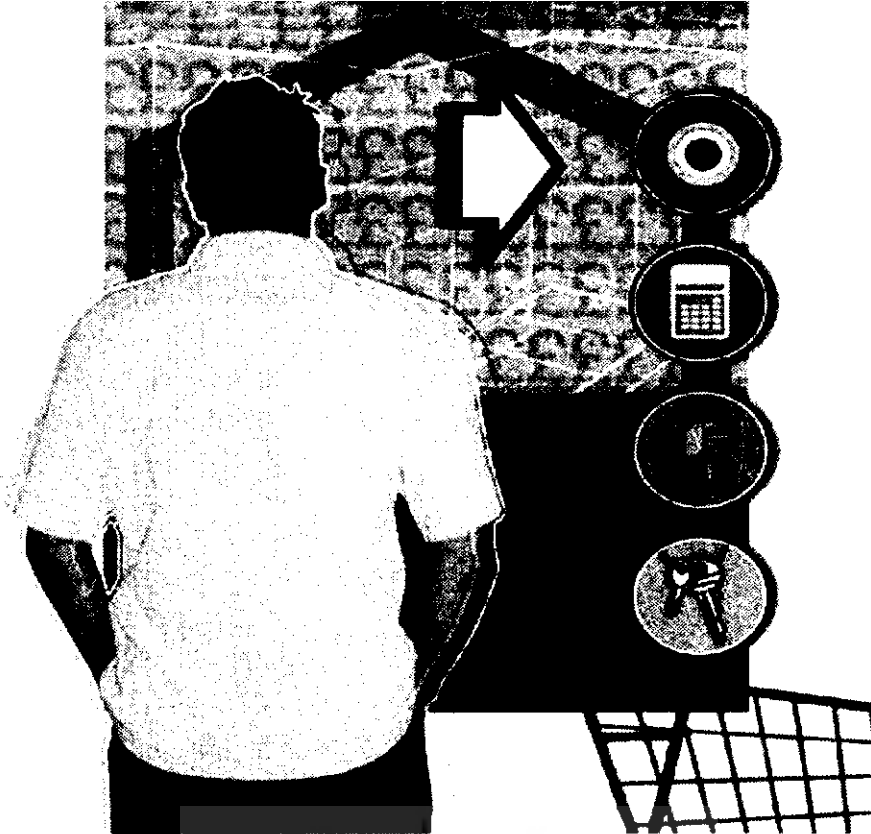
در هیچ یک از مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌هایی که در زمینه تعیین حداقل دستمزد و حمایت از مزد که سازمان بین‌المللی کار تصویب کرده است از واژه مزد، تعریفی ارائه نشده است، اما با توجه به برخی تعاریف مزد و یادآوری حداقل مزد، می‌توان تا حدودی مفهوم حداقل مزد را این طور استنباط کرد:

اصطلاح مزد مجزا از عنوان آن به معنای پرداخت‌هایی است که به اعتبار قرارداد کار، برای کار و یا خدماتی که انجام شده یا قرار است انجام شود از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود و حداقل مزد یا مزد پایه، پاداش‌ها یا مزایایی که به طور نقدی یا بدون نقدی، مستقیم یا نامستقیم در برابر انجام کار به کارگر پرداخت نمی‌شود، است. برای روشن شدن معنای حداقل مزد، کارشناسان شرکت کننده در

## ۲. تاریخچه‌ای از حداقل دستمزد

احتمال دارد قدیمی‌ترین قانون حداقل دستمزد مربوط به قوانین حمورابی (۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ پیش از میلاد مسیح) باشد که در آن مطرح شده است که «اگر کسی کشاورزی را استخدام کند باید حداقل هشت گوست سالانه دستمزد بپردازد.»

در اوایل قرن بیستم برای پیش‌گیری از تنش‌های احتمالی بین کارفرمایان و کارگران و همچنین ممانعت از استثمار کارگران به تدریج در کشورهای گوناگون قوانینی در حمایت از نیروی کار تصویب و به اجرا درآمد، البته تعیین حداقل دستمزد از مهم‌ترین و بحث انگیزترین این قوانین بوده است. تاریخ اجرای سیستم‌های حداقل دستمزد در برخی از کشورها مانند استرالیا در ۱۹۰۷، بریتانیا ۱۹۰۹، ایالات متحده ۱۹۳۸، فرانسه



در قانون کار جمهوری اسلامی ایران هر چند به طور مستقیم به هدف مقابله با فقر اشاره نشده است اما می توان این موضوع را از آن استنباط کرد، به طوری که در بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار آمده است که: «حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد که زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.» همان طور که برداشت می شود در ماده یاد شده بر کافی بودن دستمزد برای تامین زندگی کارگر و خانواده اش تاکید شده است که با ابهام در آن، می تواند اهداف یاد شده در توصیه نامه ۱۳۵ را برآورد کرد.

#### ۵. روش های تعیین حداقل دستمزد

بنا به شرایط اجتماعی، حکومتی، اقتصادی کشورهای مربوط، روش های گوناگونی برای تعیین حداقل دستمزد بکار گرفته می شوند که در موضوعات مربوط، یادآوری می شوند. درباره روش های تعیین حداقل دستمزد که در ماده ۴ مقاوله نامه ۱۳۱ پیش بینی شده است، در توصیه نامه ۱۳۵، روش های زیر یادآوری شده است:

۱. قانون
  ۲. تصمیم مقام های صلاحیت دار که ممکن است شامل مقررات صریحی درباره ضرورت رعایت توصیه های سازمان های دیگر باشد یا نباشد.
  ۳. تصمیم های هیئت ها یا شوراهای تعیین دستمزد.
  ۴. تصمیم های دادگاه های کار
  ۵. تصمیم هایی که به مقاد پیمان های دسته جمعی، اعتبار قانونی می دهد.
- ایران تا به حال به مقاوله نامه های مربوط به روش های تعیین حداقل

اجلاسی که برای بررسی موضوع حداقل دستمزد توسط سازمان بین المللی کار در ۱۹۶۷ برگزار شد، حداقل مزد را این طور تعریف کردند: «حداقل مزد نشان دهنده پایین ترین میزان مزدی است که بر اساس قانون یا عرف بدون توجه به روش محاسبه آن یا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می شود.» تعریف دیگری که در کتاب «تاریخچه حداقل دستمزد در ایران» به آن توجه شده است این طور است:

منظور از حداقل دستمزد، مزدی است که بدون توجه به میزان بهره وری کار و دیگر روابط و قوانین حاکم بر مزدها مانند عرضه و تقاضای کار، قدرت چانه زنی و مذاکرات دسته جمعی، فقط بنابر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده اش تعیین شود.»

#### ۴. هدف از تعیین حداقل مزد

از اهداف مهم اقتصادی - اجتماعی دولت ها حمایت و پشتیبانی از نیروی کار برای حفظ و ارتقاء قدرت خرید و رفاه زندگی و تامین امنیت شغلی آنان است و از جنبه های اصلی این حمایت تعیین حداقل مزد، تعیین ساعات کار و ایجاد قوانین حاکم بر روابط کار و سرانجام ایجاد محیط مناسب برای نیروی فعال جامعه است. در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر بر منصفانه بودن شرایط کار و همچنین منصفانه بودن دستمزد به طوری که زندگی فرد و خانواده اش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تامین کند، تاکید شده است. در توصیه نامه ۱۳۵ سازمان بین المللی کار هدف از تعیین حداقل مزد این طور بیان شده است:

۱. تعیین حداقل مزد باید یکی از عناصر سیاسی باشد که هدفش مقابله با فقر و تامین نیازهای همه کارگران و خانواده آنها باشد.
۲. هدف اصلی تعیین حداقل دستمزد باید آن باشد که مزد بگیران را از جهت حداقل میزان مجاز، مورد حمایت اجتماعی کافی قرار دهد.

دستمزد ملحق نشده است، اما اصل تعیین آن، هم پیش و هم پس از انقلاب پذیرفته شده است.

در جمهوری اسلامی ایران شورای عالی کار هر سال موظف است میزان حداقل مزد کارگران را در نقاط گوناگون کشور و یا صنایع گوناگون تعیین کند. ترکیب اعضای شورای عالی کار به موجب ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران عبارت است از:

۱. وزیر کار و امور اجتماعی که رئیس شورا است.
۲. دو نفر از افراد آگاه و مطلع از مسائل اقتصادی - اجتماعی به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیئت وزیران.
۳. سه نفر از نمایندگان کارگران.
۴. سه نفر از نمایندگان کارفرمایان

از آنجا که ترکیب اعضای این شورا با استنباط از فحوای مقررات مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و شورای عالی از جهت فراگیر بودن نمایندگی دولت، کارفرما و کارگر یک نهاد سه جانبه است بنابراین، این گونه برداشت می‌شود که تصمیم‌گیری اعضای شورای عالی کار با توجه به نحوه انتخاب و برابری ارزش آرای آنها می‌تواند در کل فرایند تعیین حداقل مزد نشان دهنده اهداف مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار باشد.

علاوه بر موارد یادشده در توصیه نامه ۱۳۱ تأکید شده است که برای تعیین حداقل مزد باید به ضوابط زیر توجه شود:

۱. نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان
  ۲. میزان عمومی دستمزدها
  ۳. هزینه‌های زندگی و تغییر آن
  ۴. مزایای تامین اجتماعی
  ۵. سطح زندگی کارگران در مقایسه با دیگر گروه‌های اجتماعی
  ۶. عوامل اقتصادی شامل ضرورت‌های توسعه اقتصادی، سطوح بهره‌وری و میزان اشتیاق برای دستیابی و حفظ اشتغال در حد مناسب
- ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به طور ضمنی بندهای شماره ۱ و ۳ این توصیه‌نامه را در برمی‌گیرد و در آن تامین زندگی کارگران و خانواده‌هایشان را تأکید می‌کند و برای در نظر گرفتن تغییر هزینه‌های زندگی در حداقل مزد، از شاخص میزان تورم استفاده می‌شود.
- در ایران طرح آیین‌نامه مربوط به حداقل مزد و طبقه‌بندی کارگران برای اولین بار از طرف شورای عالی کار تهیه شد و در ۱۳۲۵ توسط هیئت وزیران به تصویب رسید. حداقل مزد کارگر ساده طبق این آیین‌نامه، در همه نقاط کشور بر اساس هزینه زندگی یک کارگر و خانواده‌اش (زن و دو بچه ۷ ساله) تعیین شد و مقرر شد در فروردین هر سال حداقل مزد بر اساس مجموع بهای اقلام سبد هزینه زندگی برای نقاط گوناگون به طور مجزا تعیین شود به طوری که برای نقاط گرمسیر و بندرهای جنوبی و کویر با رعایت ۲۵ تا ۳۳ درصد بیشتر از نقاط عادی و معتدل به طور مجزا تعیین شود.

شورای عالی کار در زمینه اهداف تعیین حداقل دستمزد تا ۱۳۵۷ حداقل مزد را بر مبنای صنایع گوناگون (صنایع قند و روغن نباتی، سیمان و رادیو و تلویزیون، لاستیک و اتومبیل و پیمان کاری‌های نفت جنوب) و نیز مناطق سه‌گانه (منطقه یک مراکز استان‌ها و مناطق دو و سه شهرهای دورتر) تعیین کرد.

از ابتدای ۱۳۵۸ تقسیم‌بندی بر حسب صنایع نیز حذف شد و یک حداقل مزد کلی اعلام شد و میزان آن نیز افزایش قابل توجهی یافت و از ۲۱۰ ریال به ۵۶۷ ریال افزایش یافت حداقل دستمزد در ۱۳۵۹ دوباره افزایش یافت اما روند صعودی حداقل دستمزد از پایان ۱۳۵۹ متوقف شد و به موجب تصمیم شورای عالی کار مبلغ حداقل دستمزد در میزان پیشین (۱۳۵۹) برای سال‌های (۱۳۶۳-۱۳۶۰) تثبیت شد که به دلیل تورم در سال‌های جنگ موجب کاهش بیشتر قدرت خرید کارگران شده بود اما پس از ۱۳۶۳ دوباره حداقل دستمزد به طور سالانه تعدیل شده است. روند کاهش شاخص حداقل دستمزد واقعی از سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ در کشور بیشتر به دلیل اتخاذ سیاست‌های انجماد دستمزدی دولت تورم بسیار ناشی از جنگ تحمیلی و تغییر ساختار اقتصادی به دلیل وقوع انقلاب و کاهش بهره‌وری، کاهش توان پرداخت صنایع و مقاومت آنها در برابر افزایش مزد بوده است. با پایان جنگ و شروع بازسازی اقتصادی از ۱۳۶۸ به بعد، شاهد روند صعودی حداقل دستمزد واقعی هستیم (البته در ۱۳۷۴ به دلیل میزان تورم حدود ۵۰ درصد، دستمزد واقعی کاهش یافت) تا بحال نیز میزان آن به مراتب پایین‌تر از میزان حداقل دستمزدها در اوایل دهه ۱۳۶۰ است. با توجه به نمودارهای ۱ و ۲ می‌توان مقایسه بهتری بین متغیرهای مربوط انجام داد.

## ۱-۵. روش‌های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای گوناگون

### ۱-۱-۵. آمریکا

مرجع تعیین حداقل دستمزد: در آمریکا، کنگره این کشور مرجع تعیین حداقل دستمزد فدرال است.

معیارهای تعیین حداقل دستمزد: همچنانکه در قانون استانداردهای مناسب نیروی کار<sup>۱</sup> (FLSA) یادآوری شده است، مقدار حداقل دستمزد با توجه به تغییر موارد زیر تعدیل می‌شود:

۱. هزینه معیشت ۲. تورم ۳. درآمد لازم برای حفظ استاندارد معیشت بالای خط فقر ۴. میزان عمومی دستمزدها ۵. بهره‌وری و سودهای کارفرمایان.

تکرار تعدیلات: حداقل دستمزد به شیوه‌ای منظم تعدیل نمی‌شود، در واقع تعدیلات نامکرر است. طی سال‌های (۱۹۹۹-۱۹۸۰) فقط شش بار تعدیل انجام شد.

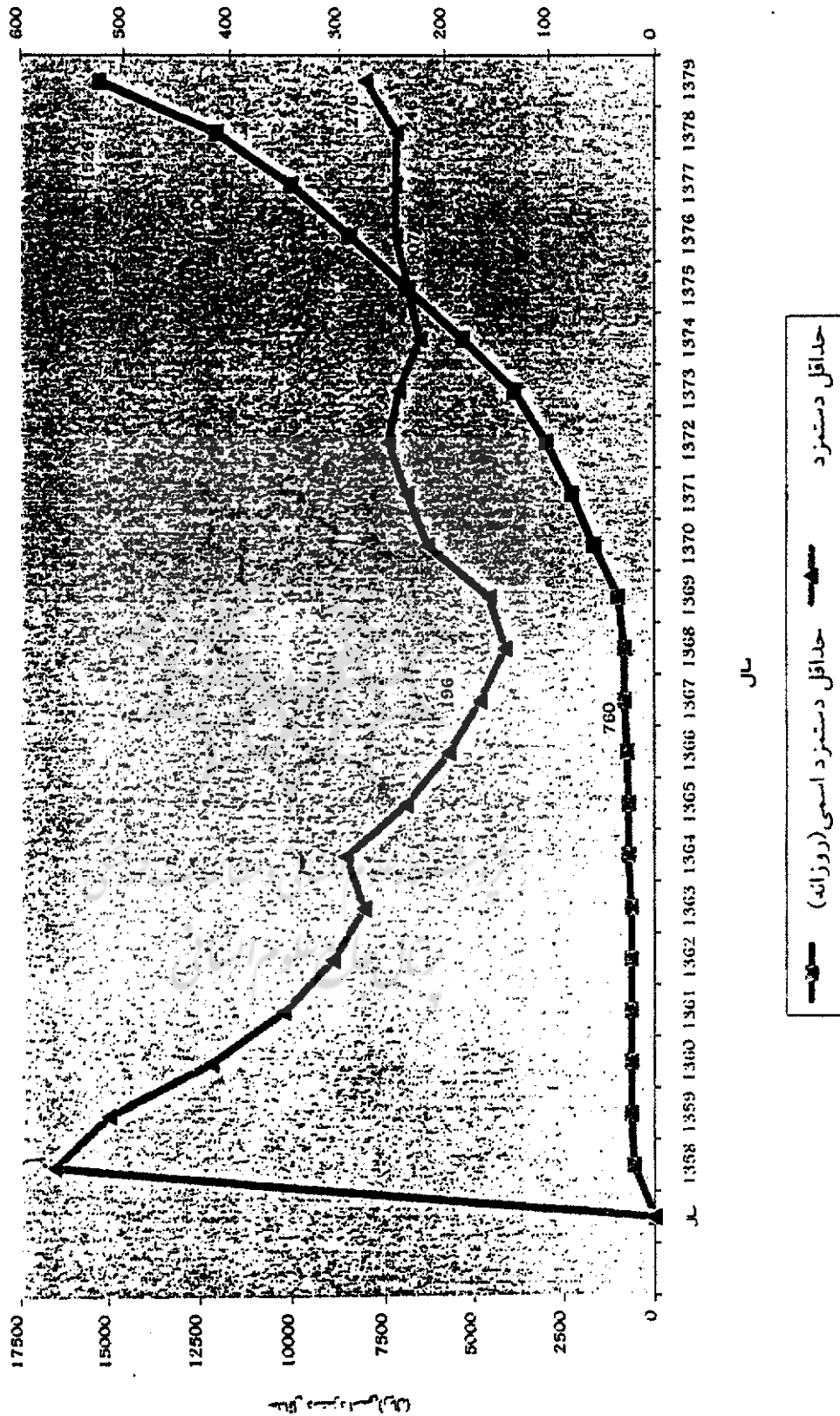
### ۱-۲-۵. استرالیا

مرجع تعیین میزان حداقل دستمزدها و شرایط کار (MA)<sup>۲</sup> و حداقل دستمزد فدرال، کمیسیون روابط صنعتی استرالیا<sup>۳</sup> (AIRC) است.

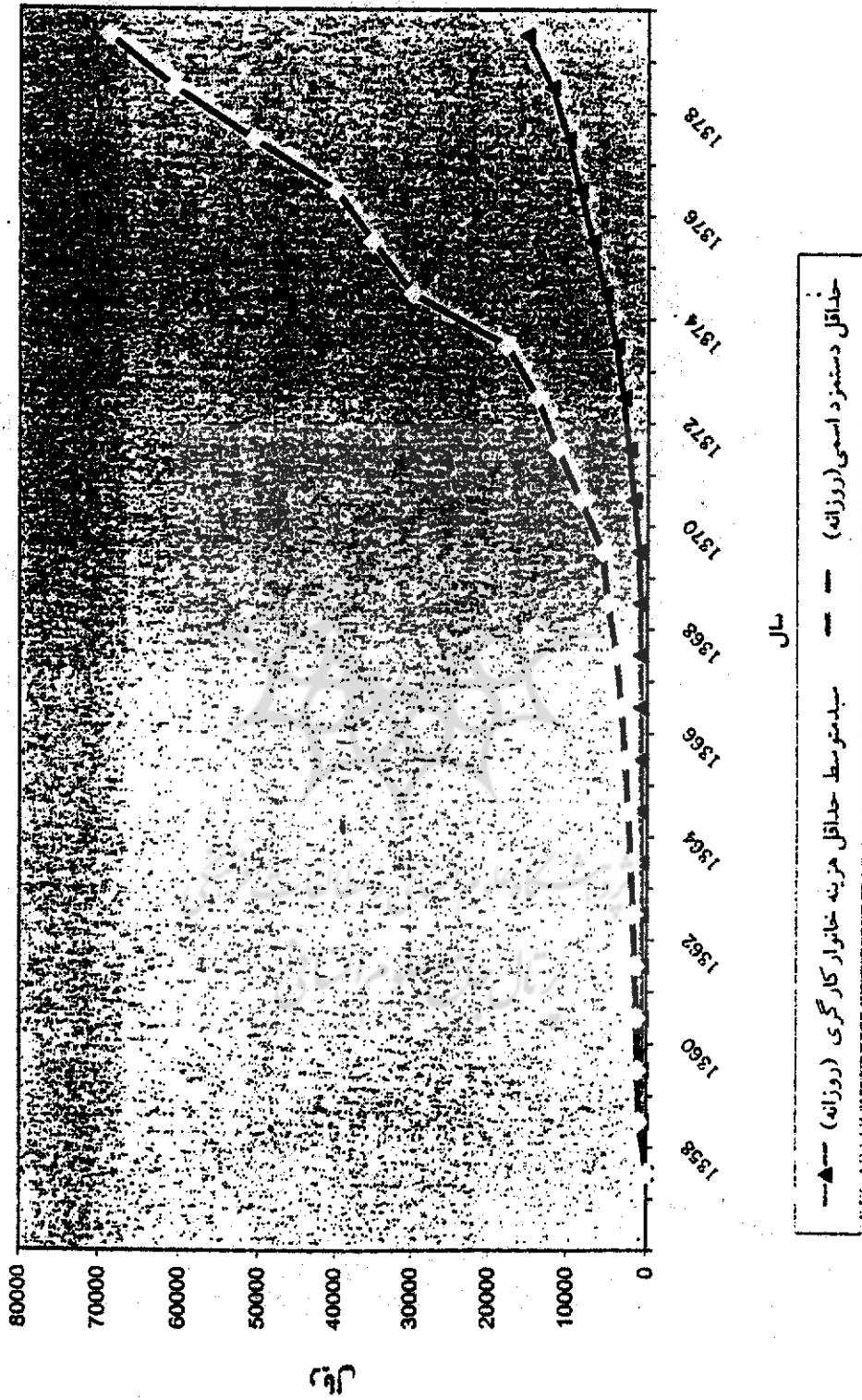
## کارکردها

کارکردهای اصلی کمیسیون روابط صنعتی استرالیا است: ۱. برای اطمینان از اینکه چتر حمایتی از حداقل دستمزدهای مناسب، مشخص می‌شود. ۲. تسهیل توافق‌ها بین کارفرماها و کارکنان در تعیین میزان حداقل دستمزد و شرایط اشتغال. ۳. ممانعت و پیشگیری مجدالات صنعتی با توافق یا حکمیت (اگر لازم باشد).

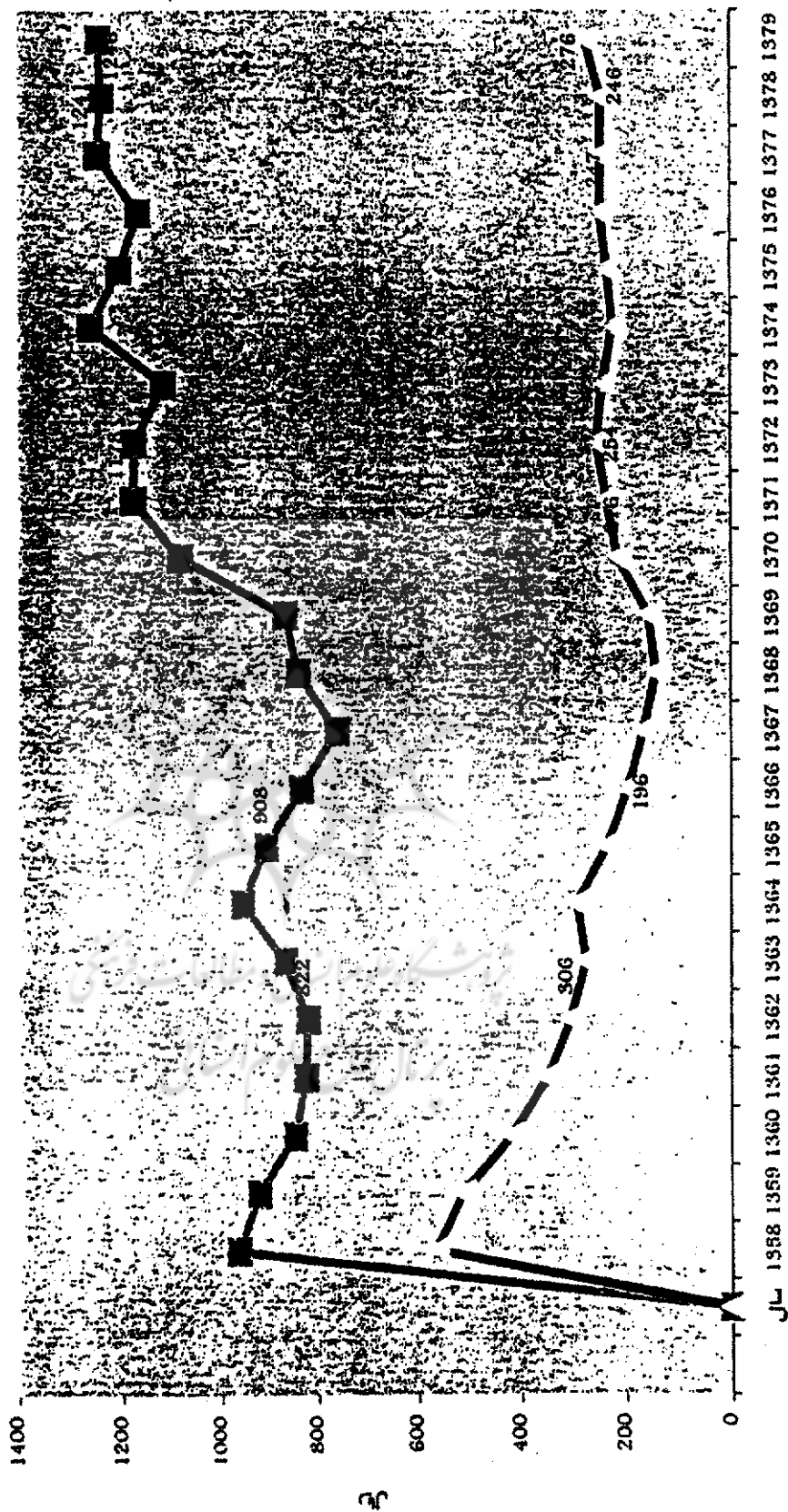
نمودار (۱) مقایسه حداقل دستمزد اسمی و واقعی  
 مأخذ داده‌ها جدول (۱) پیوست حداقل دستمزد واقعی - حداقل دستمزد اسمی (روزانه)



نمودار (۲) مقایسه سبد متوسط حداقل هزینه خانوار کارگری با حداقل دستمزد اسمی



نمودار (۳) مقایسه سبد هزینه واقعی خانوار کارگری با حداقل دستمزد واقعی  
 حداقل دستمزد حقیقی -- سبد متوسط حداقل هزینه حقیقی



## معیارهای تعیین میزان شرایط کار و حداقل دستمزد فدرال

کمیسیون روابط صنعتی استرالیا سه معیار را در نظر می‌گیرد: ۱. استانداردهای عمومی معیشت کارگران ۲. عوامل اقتصادی مانند سطوح بهره‌وری، تورم و اشتغال ۳. نیازهای کارگران با دریافتی کم.

## روش‌های تعیین میزان شرایط کار و حداقل دستمزد فدرال

دولت‌های مشترک المنافع و ایالتی<sup>۴</sup>، انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری ممکن است تقاضایی را برای کمیسیون روابط صنعتی استرالیا در جهت تعدیل نرخ‌های شرایط کار و حداقل دستمزد فدرال مطرح کنند.

دوره‌های تعدیل: نرخ‌های تعدیل شرایط کار و حداقل دستمزد فدرال، سالانه تعدیل می‌شوند.

## ۳-۱-۵. فرانسه

مرجع تعیین حداقل دستمزد: هیئت وزیران مرجع تعیین حداقل دستمزد ملی (SMIC) است و با نظر «هیئت چانه‌زنی جمعی ملی» (NCBB) که توسط وزرای کار و کشاورزی اداره می‌شود است.

## گروه مشورتی

هیئت چانه‌زنی جمعی ملی (NCBB) یک گروه سه جانبه شامل ۴۰ عضو است، چهار نفر از دولت، هجده نفر از پنج اتحادیه کار ملی و هجده نفر از انجمن‌های کارفرمایی هستند. وزیر کار به عنوان رئیس هیئت چانه‌زنی جمعی ملی نظارت می‌کند. عملکرد اصلی این هیئت رسیدگی به گزارش‌های اقتصادی مربوط به پیشنهاد یک حداقل دستمزد ملی تعدیل شده به هیئت وزیران برای تصویب است.

## معیارهای تعیین حداقل دستمزد

هیئت وزیران و هیئت چانه‌زنی جمعی ملی چهار معیار را در نظر می‌گیرند:

۱. نیاز کارگران و خانواده‌شان ۲. متوسط دستمزد کارگران ساده ۳. میزان تورم ۴. عوامل اقتصادی مانند وضع اقتصادی، بهره‌وری و سطوح اشتغال.

## شیوه‌های تعیین حداقل دستمزد

حداقل دستمزد ملی (SMIC) ممکن است به دو شیوه تعدیل شود: ۱. حداقل دستمزد ملی (SMIC) در محدوده شاخص ملی قیمت، افزایش یابد. در اول ژوئیه هر سال، حداقل مزد تا حدی افزایش می‌یابد که افزایش شاخص ملی قیمت را نسبت به جدیدترین تعدیل پوشش دهد، در این حال، هنگامی که شاخص ملی قیمت تا میزان ۲ درصد افزایش یابد حداقل دستمزد ملی به طور خودکار افزایش می‌یابد در این شیوه مقدار واقعی حداقل دستمزد ملی کاهش نمی‌یابد ۲. برای تعدیل حداقل دستمزد ملی از اول ژوئیه هر سال هیئت چانه‌زنی جمعی ملی (NCBB) یک حداقل دستمزد ملی تعدیل شده را به هیئت وزیران برای تصویب نهایی ارائه می‌کند.

وزیر کار مسؤول اعلان رقم نهایی است.

## ادامه تعدیلات

حداقل دستمزد ملی، حداقل یکبار در سال تعدیل می‌شود. اگر میزان تورم تا ۲ درصد از میزان تعدیل افزایش یابد، حداقل دستمزد ملی به همان میزان افزایش می‌یابد. بنابراین حداقل دستمزد ملی ممکن است بیش از یکبار در سال تعدیل شود.

## ۴-۱-۵. تایوان

مرجع تعیین دستمزد مینا<sup>۶</sup>

هیئت اجرایی تایوان مرجع تعیین دستمزد مینا است.

## گروه مشورتی

کمیسیون تعیین مزد مینا<sup>۷</sup> یک گروه مشورتی است که در شورای امور کار<sup>۸</sup> برای شور درباره دستمزد پایه و موضوعات مربوط دیگر، تشکیل می‌شود.

اعضای کمیسیون تعیین مزد مینا رئیسی دارد که مدیری از شورای امور کار است. تعداد اعضای تواندا از ۱۷ تا ۲۳ نفر باشد. اعضاء از دولت، انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری تشکیل شده‌اند. (شورای امور کار، وزارت امور اقتصادی، وزارت مالیه<sup>۹</sup>، وزارت حمل‌ونقل و ارتباطات، شورای برنامه‌ریزی اقتصادی و توسعه، هیئت کشاورزی، هیئت مدیره عمومی بودجه، حسابداری آمار، اداره مرکزی کارکنان دولت استانی تایوان، فرمانداری شهر تایپه، فرمانداری شهر کوشینگ، اداره منطقه پردازش صادرات، فدراسیون اتحادیه‌های تجاری، فدراسیون صنعت تایوان و اطلاق بازرگانی). دوره حضور یک عضو دو سال است و امکان تجدید دوره نیز هست.

## معیارهای تعیین دستمزد مینا

برای تعیین مزد پایه، هیئت اجرایی تایوان شورای امور کار و کمیسیون تعیین مزد مینا به موارد زیر توجه می‌کنند:

۱. جدیدترین وضع اقتصادی ۲. شاخص قیمت مصرف‌کننده
  ۳. شاخص قیمت عمده فروشی ۴. بهره‌وری نیروی کار و وضع اشتغال
  ۵. درآمد ملی و متوسط درآمد سرانه ۶. دستمزد کارگران صنعتی
  ۷. بررسی‌ها و ارقام آماری درآمد و هزینه‌های خانوار.
- شاخص قیمت مصرف‌کننده و بهره‌وری نیروی کار وزن بیشتری دارد.

## شیوه‌های تعیین دستمزد مینا

کمیسیون تعیین مزد مینا (BWFC) مسؤول سنجش و ارائه دستمزد پایه تعدیل شده به شورای امور کار است. اگر شورای امور کار بر نرخ پیشنهاد شده اصلاحیه‌ای نداشته باشد، طرح پیشنهادی برای تصویب نهایی به هیئت اجرایی یوان<sup>۱۰</sup> ارائه می‌شود. اگر نمایندگان کارفرماها و کارگران بر یک نرخ به توافق نرسند کمیسیون تعیین مزد مینا نرخ دیگری را به هیئت اجرایی تایوان برای بررسی و تصویب پیشنهاد می‌کند.

ادامه تعدیل: مزد مینا سالانه تعدیل می‌شود.

## ۵-۱-۵. ژاپن

مرجع تعیین حداقل دستمزد

هیئت‌های حداقل دستمزد استانی<sup>۱۱</sup> (PMWC) حداقل

دستمزدهای منطقه‌ای را مشخص و کمیته‌های صنعتی گوناگون، حداقل دستمزدهای متفاوت را تعیین می‌کنند.

هیئت‌های حداقل دستمزد استانی، اعضای منتخب دولت، انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری اند و توسط رئیس اداره استانداردهای نیروی کار استانی<sup>۱۲</sup> (PLSO) برای مدت یک سال با امکان انتخاب دوباره تعیین می‌شوند. تعداد اعضای این هیئت‌ها بین ۱۵ تا ۲۰ نفر است و بستگی به مساحت استان، متغیراند.

یک هیئت مرکزی با عنوان کمیته مشورتی مرکزی حداقل دستمزدها<sup>۱۳</sup> (CANMW) ۴۷ استان را در ۴ گروه (توکیو، هایوگو، هوکایدو و اوکیناوا) بر مبنای «هزینه زندگی» و میزان توسعه اقتصادی، گروه‌بندی کرد. هر سال این کمیته مشورتی، هر گروه را با نرخ‌های ارائه شده تعدیلات حداقل دستمزد منطقه‌ای را مهیا می‌کند. هیئت‌های حداقل دستمزد استانی به طور معمول در پی شاخص‌های راهنمای این کمیته مشورتی در تعدیل‌ها تصمیم می‌گیرند. کمیته‌های صنعتی برای تعیین حداقل دستمزدهای صنعتی‌شان مسوول و مرکب از اعضای هیئت‌های حداقل دستمزد استانی و نمایندگان کارگران و کارفرمایان از صنایع مربوط هستند. در ۲۵۴،۱۹۹۸ حداقل دستمزد صنعتی وجود داشت که ۵ میلیون کارگر را پوشش می‌داد.

### معیارهای تعیین حداقل دستمزد

ملاک‌های زیر در این معیارها محاسبه می‌شوند:

۱. هزینه معیشت ۲. دستمزدهای کارگران قابل مقایسه ۳. ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزدها

### فرایندهای تعیین حداقل دستمزد

تعیین حداقل دستمزد در دو مرحله انجام می‌شود که در پی یک جدول زمانی مشخص می‌آید. مرحله اول، تعیین سطح شاخص‌های راهنما در سطح ملی است در حالی که مرحله دوم تعیین سطح حداقل دستمزد استانی است.

در ژوئیه هر سال کمیته مشورتی مرکزی حداقل دستمزدها، گزارش‌های اقتصادی و داده‌های ارائه شده توسط دولت را بررسی می‌کنند و نرخ‌های حداقل دستمزد استانی برای چهار گروه از استانها را پیشنهاد می‌کنند. در آگوست، هیئت‌های حداقل دستمزد استانی درباره تعدیلات حداقل دستمزد گفت‌وگو می‌کنند فرصت برای تصمیم‌گیری به طور متوسط تا نهم آگوست است. این هنگام، سه گروه هیئت‌های حداقل دستمزد استانی به طور معمول می‌توانند به توافقی دست یابند که نزدیک به پیشنهاد هیئت‌های حداقل دستمزد استانی باشد. به جز این، تصمیم‌ها با آرای بیشتر افراد گرفته می‌شود. تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای به طور معمول در اول اکتبر ضرورت دارد. از سپتامبر تا نوامبر، کمیته‌های گوناگون برای تعیین حداقل دستمزدهای صنعتی فعالیت می‌کنند. اعلام تعدیل حداقل دستمزد بطور رسمی منتشر می‌شود.

### تکرار تعدیل

حداقل دستمزدهای منطقه‌ای و صنعتی سالانه تعدیل می‌شوند.

### ۵-۱-۶. کره جنوبی

#### مرجع تعیین حداقل دستمزد

#### گروه مشورتی

شورای حداقل دستمزد<sup>۱۴</sup> (MWC) یک گروه مشورتی است که در وزارت کار برای مهیا کردن و ارائه طرح‌هایی به وزیر کار باری تعدیل کردن حداقل دستمزد، مشخص می‌شوند.

اعضای این شورا مرکب از ۲۷ عضو است که شامل ۹ نماینده کارگران، ۹ نماینده کارفرمایان و ۹ عضو مستقل (رئیس و معاون رئیس به نمایندگی مصالح عمومی) است. اعضای کارگران توسط فدراسیون اتحادیه‌های تجاری کره جنوبی و اعضای کارفرمایان توسط فدراسیون کارفرمایان کره جنوبی، انتصاب می‌شوند. اعضای هیئت توسط وزیر کار برای سه سال انتخاب می‌شود (با امکان انتخاب دوباره)

### معیارهای تعیین حداقل دستمزد

برای تعیین حداقل دستمزد، وزیر کار شورای حداقل دستمزد موارد ذیل را محاسبه می‌کنند:

۱. هزینه‌های زندگی ۲. دستمزدهای کارگران قابل مقایسه
۳. بهره‌وری نیروی کار

### فرایندهای تعیین حداقل دستمزد

هر سال شورای حداقل دستمزد، ۹۰ روز زار برای گفت‌وگو درباره تعدیل حداقل دستمزد و ارائه طرح آن به وزیر کار فرصت دارد. تصمیم‌گیری شورای حداقل دستمزد بر اساس ۲/۳ آرای بیشتر است. در واقع، نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارگران درباره میزان حداقل دستمزد چانه‌زنی می‌کنند و اعضای مستقل نیز میانجی هستند. آرای اعضای مستقل تعیین کننده است زیرا اعضای کارفرمایان و کارگران کمتر به توافق می‌رسند.

وزیر کار مرجع قانونی برای برگشت طرح‌های شورای حداقل دستمزد و نه تغییر آنها است. وزیر ممکن است تعدیل ارائه شده را برای بررسی دوباره به مدت بیست روز برگرداند و سپس شورای حداقل دستمزد ده روز برای فراهم کردن و ارائه طرح دریافتی به وزیر کار فرصت دارد. نرخ جدید از سپتامبر سال مربوط تا آگوست سال بعد اعمال می‌شود.

**تکرار تعدیل:** حداقل دستمزد به طور سالانه تعدیل می‌شود.

### ۵-۱-۷. اندونزی

مرجع تعیین حداقل دستمزد: از ۲۰۰۱ حداقل دستمزدها به طور منطقه‌ای تعیین می‌شوند و وظیفه تعیین آنها به عمده فرمانداران و مسوولان منطقه‌ای با پیشنهادهای هیئت‌های سه‌گانه است.

### معیارهای تعیین حداقل دستمزد

حداقل دستمزدها با توجه به موارد ذیل تعیین می‌شوند:

۱. حداقل نیرهای معیشتی<sup>۱۵</sup> (KHM) ۲. هزینه معیشت ۳. ظرفیت و پایداری<sup>۱۶</sup> بنگاه‌ها ۴. نرخ دستمزد موجود در بازار ۵. شرایط بازار کار و رشد اقتصادی و رشد درآمد سرانه ۶. کارایی نیروی کار.





## فرایند تعیین حداقل دستمزد

منصوب دولت بودند. با شروع ۲۰۰۱، به عنوان بخشی از سیاست خودمختاری منطقه‌ای پذیرفته شده در سراسر کشور، قدرت تعیین سطوح حداقل دستمزد به فرمانداران و شهرداران که به ترتیب مسؤولان استان‌ها و شهرها هستند تفویض شد که برای تعیین آن پیشنهادهایی را از هیئت‌های سه‌گانه نیز دریافت می‌کنند.

### ۲-۵. خلاصه

در فرانسه، تایوان، کره جنوبی و چین (استان شان دونگ و شهر شن زن) حداقل دستمزدها توسط دولت‌های مربوط تعیین می‌شود. در آمریکا، کنگره مرجع تعیین حداقل دستمزد است. در استرالیا کمیسیون روابط صنعتی استرالیا (AIRC) (که بعنوان دادگاه صنعتی کار می‌کند) قدرت تعیین حداقل دستمزد فدرال را دارد. در ژاپن هیئت‌های تعیین حداقل دستمزد استانی (PWMC) حداقل دستمزدهای استانی را تعیین و کمیته‌های صنعتی گوناگونی حداقل دستمزدهای گوناگون را تعیین می‌کنند و در اندونزی فرمانداران و شهرداران مسؤول تعیین حداقل دستمزد به طور منطقه‌ای هستند.

در فرانسه، تایوان و کره جنوبی گروه‌های مشورتی رسمی برای ارائه نرخ‌های تعدیل شده برای مراجع تعیین وجود دارند. اعضای این گروه‌های مشورتی از دولت، انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌ای کارگری هستند. در ژاپن برخی اعضای مراجع تعیین حداقل دستمزد (برای مثال هیئت‌های حداقل دستمزد استانی و کمیته‌های صنعتی) از اتحادیه‌های کارگری هستند. در مجموع اتحادیه‌های کارگری نقش مهمی را در تعدیل حداقل مزد به عهده دارند.

مراجع تعیین حداقل دستمزد از معیارهای مشابهی برای تعیین حداقل

پیش از ۱۹۹۶ حداقل دستمزدها با توجه به آنچه که حداقل نیازهای فیزیکی<sup>۱۷</sup> (KEM) بود جایگزین حداقل نیازهای معیشتی (KHM) محاسبه می‌شد. هم حداقل نیازهای فیزیکی و هم حداقل نیازهای معیشتی. مجموعه‌ای از اقلام مصرفی اند که برای معیشت یک کارگر فقط ضروری است. حداقل نیازهای معیشتی مجموعه‌ای از ۴۳ نوع است که مجموعه‌ای از غذا، پوشاک، مسکن، رفت‌وآمد، امکانات تندرستی و تفریح را شامل می‌شود. در واقع، حداقل نیازهای معیشتی مجموعه مصرفی وسیع‌تری را نسبت به حداقل نیازهای فیزیکی شامل می‌شود، بنابراین نشان دهنده استاندارد زندگی مرفه‌تر است. برای مثال، در شاخص حداقل نیازهای فیزیکی کسب ۲۶۰۰ کالری در روز مورد نظر بوده است در حالی که در شاخص حداقل نیازهای معیشتی کسب ۳۰۰۰ کالری در روز مورد نظر است.

تا ۲۰۰۰ بیشتر استان‌ها، یک میزان از حداقل دستمزد که در سراسر استان اعمال می‌شود را به کار می‌بردند البته برخی استان‌ها، حداقل دستمزد برای مناطق گوناگون دارند. به علاوه برخی استان‌ها، حداقل دستمزدهای گوناگونی برای بخش‌های گوناگون اقتصادی داشتند. در این شرایط، حداقل دستمزدهای بخشی نمی‌تواند در سطحی کمتر از حداقل تعیین شده در آن منطقه باشد. تا ۲۰۰۰ حداقل دستمزدهای منطقه‌ای توسط وزیر نیروی کار تعیین می‌شد. برای تعیین سطوح حداقل دستمزد، وزیر پیشنهادهایی را از فرمانداران<sup>۱۸</sup> منطقه‌ای دریافت می‌کرد. در تنظیم پیشنهادها، فرمانداران نیز به ترتیب پیشنهادهایی را از هیئت‌های سه‌گانه استانی که مرکب بودند از نمایندگان کارفرمایان، کارگران و دولت دریافت می‌کردند. در واقع، نمایندگان کارگران و کارفرمایان به طور معمول

دستمزدها استفاده می‌کنند که شامل هزینه تامین نیازهای اساسی کارگران، متوسط دستمزد، سطوح بهره‌وری، تورم و اشتغال و منافع کارفرمایان است. در ایالات متحده (فقط این کشور در این مطالعه) مرجع مربوط، مجبور است درآمد مورد نیاز برای تامین استانداردهایی از معیشت بالای خط فقر را در نظر بگیرد.

## ۶. کشورهای بدون نظام حداقل دستمزد: تجربه سنگاپور

سنگاپور نظام حداقل دستمزد را اجرا نمی‌کند. دولت مخالف حداقل دستمزدی است که به طور معیاری، انعطاف‌ناپذیری را به نظام مزدی معرفی می‌کند. این کشور اعتقاد دارد که دستمزدها باید توسط نیروهای عرضه و تقاضا در بازار آزاد تعیین شوند. به کارفرمایان و کارگران باید اجازه مذاکره داده شود تا هر دو طرف بر دستمزدهای پرداختی، توافق نمایند. سنگاپور هیچ نوعی از حداقل دستمزد را ندارد. دولت با ایجاد فرصت‌های اشتغال بیشتر و ایجاد زمینه برای سرمایه‌گذاری بهتری، روش مقابله با دستمزدهای کم و بیکاری را فراهم می‌کند. شرایط سرمایه‌گذاری مناسب از طریق تسهیلات زیربنایی بهتر تشویق می‌شود، سرمایه‌گذاری کافی در منابع انسانی، نظام مالیاتی کم<sup>۱۹</sup>، ارتباطات صنعتی مناسب، نظام پولی و بانکی با ثبات، اجرای قانون و تشویق پیشگام بودن<sup>۲۰</sup> به بخش خصوصی و عوامل دیگر مانند تحرک آزاد سرمایه و شرکت‌ها، به عبارت دیگر کارگران می‌توانند دستمزدها و استانداردهای زندگی بیشتری را با بهبود بهره‌وری در یک وضع مناسب سرمایه‌گذاری داشته باشند.

## ۷. آثار تعیین حداقل دستمزد

تعیین حداقل دستمزد و افزایش‌های منظم یا نامنظم آن آثار اجتماعی - اقتصادی گوناگونی دارد که در اینجا مهم‌ترین آن‌ها یادآوری می‌شود.

### ۷-۱. اثر بر اشتغال

تا به حال به آثار اشتغال ناشی از حداقل دستمزد بیشترین توجه شده است. بنابه نظر مخالفان، افزایش حداقل دستمزد، استفاده از نیروی کار را برای کارفرمایان گران‌تر کرده است و در نهایت منتهی به این می‌شود که برای کاهش هزینه‌ها یا تعدادی را اخراج نمایند و یا افراد جدیدی را استخدام کنند و در بلندمدت به فناوری سرمایه بر روی آورند و در واقع به زیان کسانی است که قرار بوده است با اجرای این سیاست به آنها کمک شود.

علاوه بر این، با افزایش حداقل دستمزد احتمال دارد عده‌ای که پیشتر خارج از نیروی کار بودند، کارشان را در بازار عرضه کنند که این عرضه منتهی به افزایش میزان مشارکت و در نهایت افزایش میزان بیکاری می‌شود. از سوی دیگر، کم بودن میزان دستمزدها ممکن است منتهی به فعالیت و کار دیگر اعضای خانواده برای تامین هزینه‌های خانوار به بازار کار شود و بیکاری را افزایش دهد. علاوه بر این، ممکن است کم بودن میزان دستمزدها موجب شود تا افراد برای تامین هزینه زندگی به چند پیشگی روی آورند و در نهایت فرصت‌های شغلی برای بیکاران را اشغال کنند.

اگر افزایش حداقل دستمزد منتهی به بیکار شدن تعدادی از شاغلان شود یا از استخدام بیشتر نیروی کار توسط کارفرمایان بکاهد، در برابر این

افزایش می‌تواند منتهی به این موضوع شود که مخارج مصرف‌کننده افزایش یابد و تبدیل به محرکی در بخش‌هایی از بازار کار شود که در نهایت بیکاری ایجاد شده را جبران کند. طرفداران افزایش حداقل دستمزد معتقدند که یک حداقل دستمزد می‌تواند از طریق افزایش درآمد کارگرانی که دستمزد کم دریافت می‌کنند، قدرت خرید آنها را افزایش دهد. با توجه به اینکه میل نهایی به مصرف از درآمد قابل تصرف افراد کم درآمد بیشتر از دیگر گروه‌های درآمدی است. کارگران با دستمزد کم، دستمزدشان را به سرعت برای خرید کالاها خرج می‌کنند (لباس، مواد غذایی و جز آن) که به وسیله صنایع صنعتی با دستمزد کم تولید می‌شوند. در نهایت این موضوع موجب افزایش تقاضای کالا و افزایش نیروی کار برای تولید این کالاها خواهد شد که به عنوان اثر مزدی ناشی از افزایش حداقل دستمزد از آن یاد می‌شود.

در برخی کشورها تحقیقات گسترده‌ای در مورد آثار حداقل دستمزد بر اشتغال انجام شده است و نتایج گوناگون و گاهی متضاد به دست آمده است، زیرا اندازه‌گیری دقیق اثر حداقل دستمزد بر اشتغال ممکن نیست و متغیرهای مهم دیگری مانند تغییر تولید ناخالص ملی، تغییر ساختاری اقتصاد و جز آن بر اشتغال بسیار مؤثرند.

بیشتر مطالعات تجربی بر اثر اشتغال و به ویژه برای اشتغال جوانان متمرکز می‌شوند. این موضوع تا حدودی به این دلیل است که جوانان بیشتر مهارت‌های کمتر و تجربه بازار کار کمتری از دیگر کارگران دارند، بنابراین تقاضای نیروی کار آن‌ها احتمال دارد به افزایش در حداقل دستمزد، حساس‌تر باشد. برای مثال در کانادا با تحقیقی مشخص شد که افزایش ۱۰ درصد در حداقل دستمزد، اشتغال جوانان را به میزان ۲/۵ درصد کاهش می‌دهد.

در ایالات متحده با مطالعه تجربی تعیین‌کننده توسط براون، گیلوری و کوهن که طی مدت ۳۰ سال از ۱۹۵۱ تا ۱۹۸۰ را در برمی‌گرفت، آثار تغییر حداقل دستمزدها بر اشتغال را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که:

مطالعات سری‌های زمانی به طور نوعی نشان می‌دهند که ۱۰ درصد افزایش در حداقل دستمزد، اشتغال جوانان (۱۹-۱۶ ساله) را از یک درصد تا سه درصد کاهش می‌دهد. اثر حداقل دستمزد بر اشتغال جوانان (۲۴-۲۰ ساله) منفی است و کمتر از اثر آن بر اشتغال نوجوانان است و اثر بر اشتغال بزرگسالان، نامشخص است.

در دهه ۱۹۹۰ مطالعات زیادی انجام شد که بیشتر آن‌ها مطرح کردند که بررسی براون و گیلوری و کوهن آثار اشتغال ناشی از یک افزایش در حداقل دستمزد را بیش از میزان، برآورد می‌کند. در میان محققان کارد و گردگر نه فقط شواهدی مبنی بر کاهش اشتغال نیافتند، بلکه آثار مثبت بر اشتغال را به دست آوردند.

مطالعه جدیدی که توسط اشمیت و بریستین انجام شد، تاثیر افزایش حداقل دستمزدها را (۱۹۹۶-۱۹۹۷) بر فرصت‌های شغلی کارگران با دستمزد کم را محاسبه کردند و دریافتند که آثار اشتغال تخمین زده شده بیشتر کم و از نظر آماری معنادار نیستند. تا به حال تحقیقی در این مورد در ایران انجام نشده است تا آثار اشتغال مورد بررسی قرار گیرد.

### ۷-۲. اثر بر قیمت‌ها

مخالفان حداقل دستمزد معتقدند که نه فقط موجب افزایش قیمت‌ها

کارفرمایان سرمایه‌گذاری‌شان را به حوزه‌های دیگر منتقل کنند.

#### ۸. سیاست‌های مکمل حداقل دستمزد

برای کاهش آثار منفی احتمالی افزایش حداقل دستمزد و افزایش کارایی آن، در نظر گرفتن سیاست‌هایی که در ذیل مطرح می‌شوند می‌توانند مؤثر باشند:

##### ۸-۱. معافیت‌های مالیات بر درآمد<sup>۲۱</sup>

افزایش معافیت‌های مالیات بر درآمد شخصی در زمینه‌هایی بکار می‌روند که کارگران کم درآمد را قادر سازند که مقدار بیشتری از دریافت‌هایشان را پس‌انداز کنند. مشکل این سیاست آن است که افزایش معافیت‌های مالیاتی، درآمد پس از مالیات کارگران با دریافت‌های کم را به طور اساسی افزایش نمی‌دهد، زیرا در حال حاضر آن‌ها مالیات‌های کمی را پرداخت می‌کنند به ویژه اگر عائله‌مند هم باشند.

##### ۸-۲. تخفیف‌های مالیات بر درآمد

در هر دو کشور ایالات متحده و بریتانیا این سیاست به کار گرفته می‌شود.

یک اعتبار مالیاتی ممکن است انگیزه‌ای برای ورود نیروی کار باشد یا موجب افزایش ساعات کاری شود به طوری که درصد بیشتری از فقرا را پوشش دهد.

##### ۸-۳. حداقل فعالیت‌های اقتصادی گوناگون

حداقل دستمزدهای متفاوت در فعالیت‌های گوناگون، به طور مؤثری در برخی از کشورهای اروپایی به کار گرفته می‌شوند به طوری که بیشتر کارگران در این کشورها، زیر پوشش برنامه‌های چانه‌زنی اتحادیه‌های کاری مربوط قرار دارند. منفعت این روش در آن است که حداقل دستمزد با توجه به مبانی تئوریک در ارتباط با ظرفیت هر بخش برای پرداخت تعیین می‌شود و در نهایت هر گونه آثار منفی اقتصادی کمتر می‌شود. این سیاست می‌تواند بدیلی برای روش‌های دیگر تعیین حداقل دستمزد (دولت و...) باشد.

##### ۸-۴. سیاست‌های فعال بازار کار

این سیاست مستلزم جستجوی فعال اشتغال برای کارگران با دستمزد اندک و اخراج شده (بطور بالقوه با دادن یارانه دستمزد به کارفرمایان) است. این سیاست‌ها ممکن است شامل بازآموزی تحصیلی و همچنین آموزش حرفه‌ای<sup>۲۲</sup>، البته با حمایت‌های درآمدی در مدت دوره باشند.

##### ۸-۵. برنامه‌های کمک به کارفرما

کارفرمایان کوچک ممکن است در هماهنگ کردن خودشان با افزایش حداقل دستمزد مشکل داشته باشند، مشکلاتی که به دلیل نبود دانش و مهارت و ضعف مدیریت است. شبکه‌ها یا انجمن‌های کارفرمایی می‌توانند به طور بالقوه این دانش و مهارت‌ها را به اعضا آموزش دهند، البته دولت نیز باید در برخی موارد از آنها حمایت کافی کند.

می‌شود بلکه احتمال بیشتر وجود دارد که توسط آن، افراد با دستمزد کم بیشترین آسیب را ببینند افرادی که گرایش به خرید کالاها و خدمات با قیمت کمتر دارند. البته باید به این موضوع توجه شود که اثر بر قیمت‌ها به این موضوع بستگی دارد که کارگران دریافت‌کننده حداقل دستمزد چند درصد هزینه تولید را تشکیل داده‌اند و علاوه بر این، به کشش تقاضای کالاهای تولیدی توسط بنگاه مربوط نیز بستگی دارد و این که کارفرما چه میزان افزایش در هزینه نیروی کار را به قیمت کالاهای تولیدی یعنی به مصرف‌کننده منتقل کند.

کارد و کروگر در ۱۹۹۵ در ایالات متحده محاسبه کردند که افزایش به میزان ۱۵ درصد حداقل دستمزد، قیمت‌ها را در رستوران‌های نیوجرسی بیشتر تا ۲/۲ درصد افزایش می‌دهد، برای این که کارگران فقط ۳۰ درصد از کل هزینه‌ها را شامل می‌شدند و فقط حدود نیمی از کل کارگران در آن زمان حداقل دستمزد را دریافت می‌کردند.

اما در هر حال، چون حداقل دستمزد به دلیل اولین رده مزدی به طور نسبی بر رده‌های مزدی دیگر به ویژه رده‌های کم مزد اثر می‌گذارد و علاوه بر بخش رسمی، در بخش غیررسمی هم می‌تواند مطرح باشد، در نهایت افزایش آن می‌تواند برخی آثار تورمی را در پی داشته باشد هر چند که برخی محققان آثار سیاست‌های پولی و مالی را بر تورم بسیار مهم‌تر می‌دانند.

#### ۷-۳. بهره‌وری

بسیاری از مخالفان حداقل دستمزد، اعتقاد دارند که برای پیش‌گیری از آثار بیکاری و تورمی حداقل دستمزد، باید افزایش مزدها در ارتباط با افزایش بهره‌وری نیروی کار باشد. این موضوع می‌تواند به طور خلاف نیز بیان شود به طوری که کارگران به عنوان یک عامل تولید اگر دستمزد کمی دریافت کنند انگیزه کمتری برای تلاش بیشتر خواهند داشت و شاید از نظر جسمی نتوانند توانایی کافی برای کار کردن را به دست آورند. پس مزد کافی می‌تواند منتهی به افزایش بهره‌وری شود.

اما به هر حال می‌توان با افزایش حداقل دستمزد، به کمک کارفرمایان و دولت برای افزایش بهره‌وری نیروی کار، برای آنها دوره‌های آموزشی و بازآموزی برگزار کرد تا علاوه بر این که موجب افزایش بهره‌وری آن‌ها شود، بنگاهها نیز تمایل کمتری به از دست دادن آنها داشته باشند و کارگران نیز با دریافت دستمزد کافی تمایل کمتری به ترک شغل دارند.

مشکلی که در ارتباط دادن دستمزد به بهره‌وری وجود دارد، اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی کار است و اینکه در صنایع و مشاغل گوناگون، بهره‌وری نیروی کار اشکال گوناگونی دارد. شاید بهتر باشد که برای رشته‌های گوناگون فعالیت‌های اقتصادی، چند شاخص بهره‌وری را تعریف کرد و به عنوان شاخص کمکی برای تعدیل حداقل دستمزد از آنها استفاده کرد. در نهایت می‌توان بجای راهبرد کاهش هزینه از راهبرد افزایش بهره‌وری استفاده کرد. این موضوع به ویژه در کشورهای صنعتی که رشته فعالیت‌های اقتصادی گوناگون در آنها بیشتر نیازمند نیروی کار ماهر است، گسترش دارد.

#### ۷-۴. سرمایه‌گذاری

با افزایش قابل توجه حداقل دستمزد این نگرانی وجود دارد که

۶-۸. حق گرفتن مشورت یا کمک برای تصمیم‌گیری کارگران  
این کمک‌ها می‌توانند وسیع یا محدود به تصمیم‌گیری بر چگونگی  
تعدیل یا یک حداقل دستمزد بیشتر شوند.

## ۹. نتیجه و پیشنهاد

موضوع تعیین حداقل دستمزد، یک موضوع اجتماعی - اقتصادی است که حساسیت‌های زیادی را در جامعه موجب می‌شود. از یک سو، علاوه بر انسانی بودن تامین نیازهای اولیه زندگی نیروی کار، کم بودن پرداخت‌ها ممکن است علاوه بر بنگاه، مشکلات سیاسی - اجتماعی بیشتری را برای کشور به وجود آورد. از سوی دیگر، بسیاری از بنگاه‌ها در بخش‌های گوناگون اقتصادی با مشکلات مهمی به ویژه در بخش تولید مواجه‌اند و با افزایش قابل توجه دستمزدها، ممکن است منتهی به خروج سرمایه‌ها از بخش‌های مولد اقتصادی شود و این خود منتهی به بیکاری و ایجاد نکردن فرصت‌های شغلی جدید است.

بنابراین شاید بهتر این است که یک حداقل دستمزد در بالای خط فقر را برای کل بخش‌های اقتصادی کشور تعریف کرد که حداقل‌های لازم را برای ادامه معیشت یک کارگر تامین کند و در بخش‌های اقتصادی و مناطق گوناگون کشور، چندین حداقل دستمزد با توجه به هزینه‌های زندگی کارگران و ظرفیت‌های پرداخت کارفرمایان تعیین شود. علاوه بر این برای تعیین حداقل دستمزد در هر بخش اقتصادی، بهتر است که این موضوع به طور سه جانبه (دولت، کارگر و کارفرما) انجام شود و اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان در بخش مربوط فعالیت اقتصادی با نظارت دولت بر سر میزان تعیین آن مذاکره کنند همچنان‌که در کشورهایی مانند فرانسه، ژاپن و اندونزی این روش موفق‌تر بوده است.

علاوه بر این، سیاست‌های مکملی را برای کمک به افراد کم درآمد مانند تامین اجتماعی قدرتمند، آموزش و بازآموزی بیکاران و شاغلان و دادن یارانه برای تولید بیشتر و ارزان‌تر کالاهای بیشتر مصرفی کارگران و افراد کم درآمد را به اجرا درآورد. همچنین آموزش به کارفرمایان واحدهای کوچک برای مقابله با افزایش هزینه‌های نیروی کار، می‌تواند عامل مهمی در ادامه بقای بنگاه‌های مربوط باشد. قابل یادآوری است که هرچند موارد یادشده اهمیت زیادی در حفظ و نگهداری نیروی کار دارد، اما با توجه به تجربیات کشورهای دیگر که در بخش‌های پیشین یادآوری شد، اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی کار و دخیل کردن آن در تعیین حداقل دستمزدها اهمیت بیشتری دارد.

## پی‌نوشت‌ها

1. Fair Labor Standards Act
2. Minimum Award نشان‌دهنده حداقل دستمزدها و شرایط اشتغال

برای کارکنان مورد نظر است.

3. Australian Industrial Relations Commission
4. Commonwealth State Governments
5. National Collective Bargaining Board
6. Basic Wage
7. Bwfc
8. Affairs Labour Council
9. Ministry of Finance
10. The executive Yuan
11. Prefectural Minimum Wages Councils
12. Prefectural Labour Standards Office
13. Central Advisory Committee on Minimum Wages
14. Minimum Wage Council
15. Substance needs
16. Sustainability
17. Physical needs
18. Governor
19. Low tax regimes
20. Private in active
21. Earned Income Tax Credit
22. Vocational Training

## منابع

- دان بلانت، مارک جکسون، محسن رنایی، انتشارات فلاح  
اصفهان، ۱۳۷۳.
- تاریخچه حداقل دستمزد در ایران، وزارت کار و امور اجتماعی، مؤسسه کار و  
تامین اجتماعی، ۱۳۸۰.
- شرایط کار - مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها (ILO)، ترجمه دکتر مهری  
ثقفی، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۹.
- مزد و جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوقی آن، دکتر علی‌اله همدانی،  
مؤسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۰.
- نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین‌المللی  
در زمینه مزد، فاطمه حاجیه، مجله کار و جامعه، شماره‌های ۳۲ و ۳۵.
- Godard, John., "Towards a Just and Favourable  
Minimum Wege: A Matter Design", Faculty of Management  
University of Manitoba, 2001.

LIV, Eva., WU, Jackie "Minimum Wege Systems", 1990.  
<http://Legco.gov.hk>.