

## دستمزد حداقل

## نگاه دکتر حسن طایی، استاد دانشگاه و معاون پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس



بهره‌وری، به سود کارفرمایان هم توجه می‌شود، آنچه که در کشورهای دیگر وجود ندارد. در چین، که یک پنجم جمعیت جهان را در خود جای داده، چون مناطق از لحاظ توسعه اقتصادی متفاوتند، در کنار تعیین حداقل دستمزد، به توسعه مناطق نیز اهمیت داده شده و بر این اساس، الگوی خاصی در این کشور شکل گرفته است.

از نظر دکتر طایی دو دسته معیارهای اجتماعی و اقتصادی در تعیین حداقل دستمزد مؤثر می‌باشند. در این خصوص ۳۲ درصد کشورها نیاز کارگران و خانواده‌های آنها، ۶۱ درصد تورم، ۳۵ درصد سطح عمومی دستمزد و ۱۴ درصد سطوح مزایای تأمین اجتماعی را در نظر دارند (جمع این درصدها از عدد ۱۰۰ بالاتر است چون برخی کشورها چندین معیار دارند). در زمینه معیارهای صرفاً اقتصادی هم ۵۱ درصد توسعه در سطح کلان، ۱۶ درصد قابلیت پرداخت توسط کارفرمایان، ۲۶ درصد وضعیت بازار کار و ۲۶ درصد تحولات بهره‌وری به سود کارفرمایان و اثر آن روی حداقل دستمزد را مورد توجه قرار می‌دهند. در مورد مقدار حداقل دستمزد، آمارها به این صورت است که در ۲۰ درصد کشورهایی که به لحاظ تولید سرانه در دهک‌های پایین درآمدی هستند، حداقل دستمزد معادل ۵۷ دلار آمریکا و در ۲۰ درصد دهک‌های بالا، ۱۱۸۵ دلار است. در ده درصد کشورها، حداقل دستمزد در کمترین حالت، یک چهارم محصول ناخالص داخلی (GDP) سرانه می‌باشد. اما به طور متوسط در سطح جهان، حداقل درآمد سرانه معادل دو سوم محصول ناخالص داخلی سرانه است. متوسط حداقل دستمزد دنیا ۲۱۳ دلار آمریکا در ماه است. در کشور ما، این میزان ۱۸۱ هزار تومان و می‌توان گفت تقریباً معادل میانه حداقل دستمزد دنیا است.

بازنگری و باز تعریف معیارها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و لازمه افزایش سطح اشتغال و رفع معضل بیکاری در کشور و به موازات، افزایش رفاه اجتماعی و توزیع مناسب درآمد، لزوم توجه به مقوله دستمزدها را مطرح می‌سازد. ■

کنونسیون ۱۳۱ و توصیه نامه ۱۳۵ سازمان بین‌المللی کار، شش دسته، معیار جهت تعیین حداقل دستمزد مشخص کرده‌اند.

مهمترین این معیارها، حداقل نیازهای کارگران و خانواده‌های آنان است. سطح عمومی دستمزدها در کشور نیز مورد اعمال نظر قرار می‌گیرد (دستمزد تعادلی) که با حداقل دستمزد متفاوت است. در این مورد، هزینه زندگی و تغییرات ناشی از آن، مزایای تأمین اجتماعی و بحث استانداردهای نسبی سایر گروه‌های اجتماعی نیز مطرح می‌شود، یعنی شئون فردی که وارد این حوزه شده باید به گونه‌ای متناسب با دیگر گروه‌ها در نظر گرفته شود. همه کشورها در این خصوص شاخص‌هایی دارند. در تعیین حداقل دستمزد، ضروری است به عوامل اقتصادی چون توسعه، سطح بهره‌وری و مسایل بازار کار توجه شود که این موارد در کنوانسیون، تعیین شده و مورد ملاحظه قرار گرفته است. کشورهای مختلف، بر بعضی معیارها تأکید بیشتری دارند و بعضی دیگر را نادیده می‌گیرند. در فصل سوم ماده ۴۱ قانون کار بیان می‌شود، حداقل مزد بدون ملاحظه مشخصات جمعی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده باید به اندازه‌ای باشد که زندگی خانوار (تعداد افراد آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود) تأمین گردد - که البته بسیار چند پهلو است. بعضی کشورها معیارهای دقیق‌تری در این زمینه دارند. در کره جنوبی برای تعیین حداقل دستمزد، هزینه زندگی و تغییرات ناشی از آن، سطح عمومی دستمزدها و سطح عمومی قیمت‌ها، توأم مورد توجه قرار می‌گیرد. البته در این کشور به بهره‌وری توجه جدی می‌شود و برای بخش‌های مختلف اقتصادی اعم از کشاورزی، صنعت، معدن و آموزش، یک حداقل دستمزد ویژه تعیین می‌کنند. در کشور ترکیه، نیاز کارگران و خانواده‌های آنها مورد بحث است و سطح رشد و توسعه اقتصادی هم با توجه به تغییر و تحولات خاص خود بر حداقل دستمزدها تأثیرگذار می‌باشد. در فرانسه، تأثیر نیاز کارگران و خانواده‌های آنان، هزینه زندگی و سطح درآمدها مانند کشور کره است. در این کشور، به فعالیت‌های اقتصادی توجه چندانی ندارند. در آمریکا، هزینه‌های معیشت و تورم کاملاً لحاظ شده و استانداردهای معیشت، بالای خط فقر در نظر گرفته می‌شوند. از سوی دیگر، سطح عمومی دستمزدها، بهره‌وری و سود کارفرمایان مورد ملاحظه قرار می‌گیرند و به هر یک از عوامل تولید، متناسب با ارزش تولید نهایی، دستمزد پرداخت می‌شود. نکته مهم‌تر آن که در ایالات متحد، علاوه بر

افزایش دستمزدهای واقعی براساس بهره‌وری نیروی کار می‌باشد و در غیر این صورت، دارای توجیه اقتصادی نیست.

دکتر حسن طایی، ضمن بیان مطلب فوق در سخنرانی این ماه انجمن اقتصاددانان، به نقد و بررسی برخی مفاهیم و روند تحولات حداقل دستمزدها و معیارهای تعیین آن پرداخت. وی در این خصوص می‌گوید: مقوله دستمزدها در بازار کار، معنا و مفهوم می‌یابد و با قیمت در بازارهای کالا ماهیتاً متفاوت است و پیچیدگی خاصی دارد. در هر بازاری، عرضه و تقاضا را عنصر سوم یعنی قیمت تعیین می‌کند، اما موضوع دستمزد در بازار کار، مسایل پیچیده و قابل تأملی دارد.

در واقع، ماهیت دستمزد به این صورت است که هرگونه پرداختی به منابع انسانی، اعم از نقدی و غیرنقدی را در برمی‌گیرد و از جمله متغیرهای کلانی است که بر متغیرهای اقتصادی مهمی چون سطح عمومی قیمت‌ها، هزینه تولید، اشتغال، توزیع درآمد، میزان فقر و رفاه اجتماعی اثرگذار است. هرگونه پرداخت بر هزینه تولید به طور غیرمستقیم بر اشتغال اثر می‌گذارد، بنابراین، دستمزد یک پدیده ساده و یک وجهی نیست. دستمزد اصولاً ماهیتی دوگانه دارد: از یک سو، منبع درآمد نیروی کار و از طرفی هزینه بنگاه‌ها است. از تعامل این دو گروه، دستمزد توافقی تعیین می‌شود. به لحاظ نظریه اقتصادی، افزایش دستمزدهای واقعی باید براساس بهره‌وری نیروی کار باشد و بر این اساس، بنگاه‌ها آن را به عنوان اصلی‌ترین معیار تعیین دستمزد می‌پذیرند. با توجه به این موضوع، حتی بالا رفتن دستمزدها می‌تواند منجر به کاهش قیمت‌ها شود. در اکثر کشورها به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگران با تخصص پایین، حداقل دستمزد تعیین می‌شود تا از بخش آسیب‌پذیر نیروی کار حمایت شود. در واقع، صیانت از نیروی کار، قسمتی از وظایف دولت‌ها است. باید توجه داشت حداقل دستمزد با حداقل درآمد برای معیشت بسیار متفاوت است و گفتنی است که این بحث در قانون کار ما بسیار مبهم بیان شده و این دو مقوله به صورت مشخصی، از هم تفکیک نشده‌اند.

دکتر طایی در خصوص چگونگی تعیین معیار حداقل دستمزدها می‌افزاید: حداقل دستمزد، پایین‌ترین سطح دستمزد است که براساس قانون و با توافقات جنبی توسط شورای دستمزد طی گفت‌وگوهای سه جانبه بین دولت، کارفرمایان و کارگران تعیین می‌شود. در ضمن باید ملاحظات زیستی کارگر و خانواده وی رعایت شود.