

نگاهی به روش های تعیین حداقل دستمزد و شیوه های اجرای آن در برخی کشورها و ایران

قاسم نجفی کاج آباد^۱

چکیده:

حداقل دستمزد و روشهای تعیین آن بر ابعاد مختلف اقتصادی-اجتماعی کشورها تاثیر گذار بوده و از این لحاظ کشورها با آن به صورتهای متفاوت برخورد می کنند. سازمان جهانی کار ILO^۲ معیارهایی را برای این منظور پیشنهاد کرده است. اما کشورهای مختلف متناسب با سیاستهای اقتصادی خود تنها برخی از این معیارها را در تعیین حداقل دستمزد خود دخالت داده اند. از جنبه دیگر نحوه پوشش حداقل دستمزد به صورت ملی یا منطقه ای و بر حسب بخشهای اقتصادی-اجتماعی و یا بر حسب زیر بخشهای آن در کشورها دارای تنوع بسیار است. در این مقاله سعی بر این داریم تا با نگاهی بر عملکرد برخی کشورها تجربه آنها را در روشهای تعیین حداقل دستمزد مورد مطالعه قرار دهیم.

واژگان کلیدی: دستمزد، حداقل دستمزد، معیار، حمایت اجتماعی

مقدمه

یکی از اهداف مهم اقتصادی-اجتماعی دولتها حمایت و پشتیبانی از نیروی کار جهت حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی و تامین امنیت شغلی آنان و در نهایت ایجاد محیطی مناسب برای نیروهای فعال جامعه است. نظریه های حقوق و دستمزد به طور عمده شامل نظریه عرضه و تقاضا، هزینه زندگی، قدرت پرداخت، کارآئی و سایر نظریات جدید هستند که غالباً کرامت انسانی کارگر را مورد توجه قرار نمی دهند. از این رو حداقل دستمزد و دیگر استانداردهای اشتغال برای بهبود وضعیت نیروهای فعال جامعه و ترویج رفتار قانونی تر کارکنان بوجود آمده اند^۳. مطالعات و بررسی هایی که در زمینه هدفهای تعیین حداقل دستمزد به عمل آمده، نشان می دهد که هدف اکثر دولتها جلوگیری از استثمار نیروی انسانی، بالا رفتن سایر سطوح دستمزد، از میان بردن رقابت غیرقانونی کارفرمایان، تامین رشد سریع و توزیع عادلانه درآمد ملی بوده است^۴. بدین ترتیب حداقل دستمزد و روشهای تعیین آن می تواند از لحاظ اجتماعی اهمیت ویژه ای داشته باشد.

۱- کارشناس ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز

2- International Labour Organization (ILO)

۳- سبحانی (۱۳۸۳)

۴- همدانی (۱۳۸۰)

روش تحقیق و سؤالات اساسی تحقیق

کشورها برای اداره امور سیاسی و اقتصادی مبانی خاص خود را در نظر گرفته و بر اساس آن عملکرد خود را تعیین و اجراء می کنند. مطالعه روش های اعمال حداقل دستمزد در کشورهای گوناگون به خصوص آن دسته از کشورها که ادعای اقتصاد آزاد و یا حداقل درجه بالایی از آزادی اقتصادی را دارند می تواند در شناخت شیوه های حمایتی این کشورها از نیروی کار کمک رسان باشد در نهایت می توان به این سؤال اساسی پاسخ داد که آیا با توجه به تجربه سایر کشورها اساساً نیاز به اعمال و تعیین حداقل دستمزد می باشد؟ می توان با بررسی شیوه های اجرایی سایر کشورها مکانیزمی برای تعیین حداقل دستمزد با توجه به حداکثر متغیرها به دست آورد. مطالعات و تحقیقات به روش کتابخانه ای و با توجه به گزارشهای ارائه شده از سوی کشورها و یا سازمان بین المللی کار صورت می گیرد.

حداقل دستمزد از دیدگاه حقوق بین المللی کار

در بند ۳ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و نیز در بند الف ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اصل برخورداری از دستمزد «منصفانه» که زندگی نیروی کار و خانواده اش را «موافق شئون انسانی تامین کند» مورد تاکید قرار گرفته است.^۱

محتوای معیارهای بین المللی کار بطور خلاصه شامل حقوق اساسی بشر، اشتغال، خدمات اشتغال، راهنمایی شغلی و آموزش حرفه ای، شرایط کار (مانند مزد، مدت کار، تعطیلات هفتگی، ایمنی و بهداشت کار، خدمات اجتماعی، مسکن، اوقات فراغت کارگران و ...)، سیاست اجتماعی، بیمه های اجتماعی، روابط کار، اشتغال زنان، اشتغال کودکان و نوجوانان، دریانوردان و صیادان، شرایط کار در هتلها، رستورانها و موسسات مشابه و موضوعات دیگری همچون: سازماندهی و مدیریت کار، بازرسی کار، رایزنی و مشورت سه جانبه و مواردی از این قبیل می گردد.^۲

با توجه به عناوین محتوایی فوق مشخص کردن معیارهایی برای تعیین حداقل دستمزد و حمایت از دستمزد و تضمین پرداخت آن از جمله مسائل مورد توجه سازمان بین المللی کار بوده و مقاله نامه ها و توصیه نامه هایی در این رابطه تصویب شده است. کشورها به تدریج عضویت در سازمان بین المللی کار ILO را پذیرفته و اجرای بسیاری از مقاله نامه های آن را عهده دار شده اند. مقاله نامه ها باید به تصویب کشورهای عضو برسد، دولتی که آن را تصویب می کند بعضی تعهدات حقوقی را به عهده می گیرد. نظام نظارتی بین المللی برای نظارت بر این تعهدات وجود دارد. اما پذیرفتن توصیه نامه تعهدآور نیست. تنها یک راهنما و دستور کار برای سیاستهایی است که باید در پیش گرفته شوند و تدبیرهایی است که باید در سطح ملی اتخاذ گردند، از این رو نمایندگان کارگران بیشتر طرفدار مقاله نامه و نمایندگان کارفرمایان بیشتر متمایل به توصیه نامه هستند. کشورهای عضو ILO موظفند در گزارشهای ادواری چگونگی اقدام های خود را درباره اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها به دفتر بین المللی کار اعلام کنند و برنامه ریزی هایی که برای آینده در این زمینه صورت گرفته نیز باید اعلام گردد.^۳

کشور جمهوری اسلامی ایران یکی از اعضای فعال ILO است که تاکنون به برخی از مقاله نامه های این سازمان رسماً ملحق شده است. از طرفی مقاله نامه های شماره ۳۶ و ۱۳۱ راجع به «تعیین حداقل دستمزد» و مقاله نامه های ۲۶، ۹۵، ۹۹، ۱۰۹، ۱۳۱ بطور ضمنی به دستمزد پرداخته است. اما ایران رسماً به مقاله نامه های ذکر شده ملحق نشده معذالک به عنوان یکی از اعضای سازمان بین المللی کار اصول کلی مقاله نامه ها را رعایت می نماید.

مفاهیم و تعاریف

تعاریف متفاوتی برای حداقل دستمزد ارائه گردیده است. تعریف زیر در یکصد و هشتمین نشست کارشناسان سازمان بین المللی کار ارائه شده است:

حداقل دستمزد نشان دهنده پایین ترین سطح دستمزدی است که براساس عرف و یا قانون صرف نظر

۱- فلیچی (۱۳۸۲)
۲- ثقفی (۱۳۷۹)
۳- ثقفی (۱۳۷۹)

از روش محاسبه آن یا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می شود و یا حداقل دستمزد عبارت از دستمزدی است که در هر کشور اعتبار قانونی دارد و با تصدی شغل، تعیین می شود و با ضمانت های کیفی به اجرا در می آید.^۱

با این حال در هیچ یک از مقوله نامه ها و توصیه نامه ها که در زمینه تعیین حداقل دستمزد و حمایت از دستمزد به تصویب رسیده از واژه حداقل دستمزد، تعریفی ارائه نشده است.

عبارت حداقل دستمزد به دو مفهوم مربوط می شود.

۱. دستمزد: اجرت جهت کار انجام گرفته یا خدمت ارائه شده است.
 ۲. حداقل دستمزد: سطحی که کمتر از آن ممکن نباشد و اعمال آن تضمین شود. در نتیجه مفهوم حداقل دستمزد به کار مرتبط می شود و متفاوت از مفاهیم حمایتی است که در خصوص سطحی از درآمد لازم جهت کسب شرایط حداقل زندگی بدون توجه به شاغل بودن فرد طرف قرارداد می شود.^۲ در ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹) تعریف زیر ارائه شده است.
- حداقل دستمزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه های باشد تا زندگی یک خانوار که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید

تاریخچه حداقل دستمزد

از دیر باز اندیشه حداقل دستمزد مورد توجه بوده است. در حدود سالهای ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ قبل از میلاد مسیح موضوع حداقل دستمزد (در قوانین حمورابی) مورد اشاره قرار گرفته است که «اگر کسی کارگر کشاورزی استخدام کند باید حداقل هشت گوسفند^۳ سالانه مزد بپردازد.» و یا براساس لوح های بدست آمده در تخت جمشید، مزد کارگران به طور عمده به صورت جنسی پرداخت می شد و پایه اصلی محاسبه آن جو و حداقل مزد یک مرد ۳ «بن» جو در ماه بود. یک «بن» ده «دقه» و هر «دقه» نود و هفت صدم لیتر بود.^۴

در عصر حاضر زلاندنو در سال ۱۸۹۴ و استرالیا در سال ۱۹۰۲ انگلستان در سال ۱۹۰۹، فرانسه در سال ۱۹۱۵، اتریش در سال ۱۹۱۸، اسپانیا در سال ۱۹۲۶ و بلژیک در سال ۱۹۳۴ قوانینی را در مورد حداقل دستمزد به اجرا گذاشتند.^۵

در ادامه برخی کشورهای آفریقایی بعد از جنگ جهانی اول قوانینی را به منظور جلوگیری از سوء استفاده از استخدام کارگران بومی تصویب کردند. در کشورهای آسیایی فیلیپین تنها کشوری است که دارای سابقه طولانی در بکار بردن قانون حداقل دستمزد است. در ایران موضوع حداقل دستمزد به صورت قانونی در تبصره یک ماده ۱۴ اولین قانون کار مصوب ۱۳۲۵ دیده شده است. این موضوع در سالهای ۱۳۲۸، ۱۳۳۷، ۱۳۵۲ و ۱۳۶۵ مورد توجه قرار گرفته و تاکید شده است. به موجب ماده ۴۱ قانون کار ۱۳۶۵ شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل دستمزد کارگر را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای تعریف شده تعیین نماید.^۶

نظریه های حقوق و دستمزد

الف- نظریه عرضه و تقاضا: در این نظریه نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید در نظر گرفته شده است که این نگاه متأثر از تفکر اقتصاد بازار می باشد. در این نظریه در عین حال که مزد و بهره وری همبستگی بیشتری دارد ولی اگر در صورت کسر معرف بهره وری (برون داد) تاثیر اجتماعی میزان پرداخت نیز در نظر گرفته شود مسلماً جامعیت بیشتری پیدا خواهد کرد.

۱- مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (۱۳۸۰)
۲- سبحانی (۱۳۸۳)

۴- حسین آبادی (۱۳۸۶)
۵- فلیچی (۱۳۸۲)
۶- رونق (۱۳۸۴)

ب- **نظریه هزینه زندگی:** در این نظریه مزد بر مبنای هزینه زندگی مشخص می شود و به همین جهت رابطه مستقیمی با بهره وری نیروی کار ندارد. البته در عمل بخش ثابت یا مبنای مزد معمولاً براین اساس تعیین می شود.

ج- **نظریه قدرت پرداخت:** مطابق این نظریه وضع مالی و توان پرداخت موسسه و بنگاهی که افراد در استخدام آن هستند تعیین کننده شاخص مزد است. در این نظریه چون درآمد و سود سازمان همبستگی مستقیم با تلاش کارکنان دارد می توان رابطه ای غیر مستقیم بین قدرت پرداخت سازمان و بهره وری نیروی کار قائل گردید.

د- **نظریه کارایی:** تاکید این نظریه بر ایجاد یک نوع رابطه مستقیم بین کم و کیف کار و میزان مزد می باشد. بر مبنای این نظریه تلاش و کوشش افراد در انجام وظایف انفرادی یا دسته جمعی در جهت تحقق هدفهای سازمان باید از طریق مزد جبران شود. مدعیان این نظریه معتقدند که افزایش بهره وری نیروی کار صرفاً از طریق نصیحت و ارشاد امکان پذیر نیست و باید نظام پرداخت مزد این رابطه را برقرار نماید. در عین حال پژوهشگر معتقد است افزایش یک جانبه مزد نه تنها کارایی را افزایش نخواهد داد بلکه باعث تضعیف فرهنگ کار نیز خواهد بود.

ح- **نظریه های جدید:** در نظریه های جدید در رابطه با تعیین دستمزد عوامل دیگری را دخالت داده اند و براساس فرهنگ و تکنولوژی مختلف سازمانها را از لحاظ فرهنگی به چهار گروه تقسیم بندی کرده اند.^۱

۱- سازمانها با فرهنگ وظیفه مدار^۲ - سازمانها با فرهنگ فرایندمدار^۳ - سازمانها با فرهنگ زمان مدار^۴
۴- سازمانها با فرهنگ شبکه مدار^۵

این نظریات مدعی هستند که نایستی از متغیرهای مستقل دیگری که علاوه بر بهره وری در حقوق و دستمزد تاثیر دارند غافل بود.

مدیران هر روز در مورد دستمزد تصمیم گیری می کنند. اکثر سازمانها و شرکتهای بخش کمتری از پرداخت ها را براساس حقوق ثابت بنا می نهند. مدیران برای یافتن بهترین روش پرداخت با سبلی از اطلاعات مواجه اند. به عقیده پژوهشگران بخش اعظمی از اطلاعات و ارائه طریق ها نادرست می باشد و این موضوع شش باور نادرست را درخصوص حقوق و دستمزد در مدیران بوجود می آورد. این شش باور عبارتند از:

۱. کاهش نرخ دستمزد ساعتی باعث کاهش هزینه های کار می شود.
۲. هزینه های کار نمایانگر بخش بزرگی از کل هزینه های سازمان یا شرکت است.
۳. پایین نگاه داشتن هزینه های کار باعث می شود که توان رقابتی بیشتر و پایدار بماند.
۴. انگیزش فردی باعث بهبود کارایی و بهره وری می شود.
۵. در اصل کارکنان برای پول کار می کنند.

هدفها و معیارهای تعیین حداقل دستمزد

همان طور که اشاره شد یکی از اهداف مهم اقتصادی- اجتماعی دولتها حمایت و پشتیبانی از نیروی کار جهت حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی و تامین امنیت شغلی آنان و در نهایت ایجاد محیطی مناسب برای نیروهای فعال جامعه است. در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر برمنصفانه بودن دستمزد به طوری که زندگی فرد و خانوادهاش را موافق حیثیت و کرامت انسانی تامین کند، تاکید شده است.^۶ در توصیه نامه شماره ۱۳۵ مصوب ۲۲ ژوئن ۱۹۷۰ اهداف زیر مورد تاکید قرار گرفته اند:

الف- تعیین حداقل مزد باید یکی از عناصر سیاستی باشد که هدفش مبارزه با فقر و ارضای نیازهای همه کارگران و خانواده آنان باشد.

1-Hay consulting Group, pay for performance 1998

2- Functional, Role Culture

3- Process Culture

4- Time-base Culture

5- Network Culture

ب- هدف اصلی تعیین حداقل مزد باید آن باشد که مزد بگیران را از نظر حداقل سطوح مجاز مزد مورد حمایت اجتماعی لازم قرار دهد^۱.

مطالعات و بررسیهایی نیز که در زمینه هدفهای تعیین حداقل مزد بعمل آمده، نشان می دهد که هدف دولتها در تعیین حداقل دستمزد را جلوگیری از استثمار نیروی انسانی که معمولاً از طریق پرداختمزدهای بسیار کم و شرایط نامساعد اشتغال خودنمایی می کند می توان تلقی کرد. بالا رفتن سایر سطوح مزدی که بر اثر تعیین حداقل دستمزد امکان پذیر می گردد. از میان بردن رقابت غیرقانونی کارفرمایان که با توسل به کاهشمزدها و یا پایین نگه داشتن سطحمزدها، سعی می کنند کالاهای ارزانتر نسبت به رقبا تولید نمایند^۲.

داشتن معیارهایی برای تعیین حداقل دستمزد، شرایطی را ایجاد می کند که بر مبنای آنها هم کارگران و هم بنگاه ها می توانند دریابند که چه قواعدی وجود دارد و چه وقت یک افزایش در حداقل دستمزد می تواند مورد انتظار باشد. معیارها همچنین محیط باثبات تری را برای برنامه ریزی بوجود می آورد^۳. براساس توصیه نامه شماره ۱۳۵ سازمان بین المللی کار این معیارها عبارتند از :

۱- نیازهای کارگران و خانواده های آنها

به هنگام تعیین حداقل دستمزد، نیاز کارگران پایه و اساسی جهت تعیین «مزد معاش» می گردد. بر این اساس مزد معاش در حد پوشش نیازهای اساسی کارگران بوده و هر رشته فعالیتی که آن سطح دستمزد را نتواند بپردازد بهتر است فعالیت نکند تا اینکه مزد کمتری بپردازد. سازمان بین المللی کار در این زمینه چنین اشاره می کند^۴: «به نظر می رسد که مفهوم حداقل نیازهای اجتماعی می تواند به مفهوم حیثیت انسانی مرتبط گردد. بدین معنی که یک خانواده نباید در اثر فقر مجبور به آن چنان زندگی بشود که وی را از دیگر خانواده های همین گروه اجتماعی، مشخص و جدا سازد.» در مصوبات سازمان بین المللی کار و اغلب کشورها مزد معاش برای خانواده ای چهار نفری در نظر گرفته می شود. هر چند در عمل تعداد افراد خانوارهای کارگری بیش از این تعداد است.

۲- سطح عمومی دستمزدها در کشور

توصیه نامه شماره ۳۰ سازمان بین المللی کار چنین مقرر می دارد : «قبل از هر چیز ضرورت ایجاد می کند که از نرخ مزدی که در کارهای مشابه و در صناعی که کارگران آن متشکل بوده و پیمان های جمعی منعقد ساخته اند، پرداخت می شود، الهام گرفته شود و هرگاه چنین مقایسه ای ممکن نباشد از سطح عمومی مزدها در کشور استفاده شود^۵». سطح عمومی مزدها در یک کشور توسط آمارهایی از متوسط مزدهایی که برحسب جنسیت، شاخه فعالیت اقتصادی (عموماً گروه صنعتی) گروه شغلی و مکان طبقه بندی شده است، بهتر اندازه گیری می شود^۶.

۳- هزینه زندگی و تغییرات آن

بیشتر کشورها شاخص بهای مصرفی را با توجه به سطوح قیمت هایی که رفاه و نیازهای اساسی خانوارهای مزدبگیران کم درآمد را تحت تاثیر قرار می دهد، اندازه گیری می کنند. متوسط هزینه برحسب انواع خاص خانوارها نیز می تواند در تعیین سطوح حداقل مزد در نظر گرفته شود.

۴- مزایای تامین اجتماعی

تعیین حداقل دستمزد یکی از شیوه های پشتیبانی از نیروهای فعال و کارگری جامعه است و دیگر حمایت ها می تواند شامل بیمه بیکاری، تامین اجتماعی و ایجاد اشتغال باشد. دستیابی به مزایای تامین اجتماعی و سایر حمایت ها و سیاست های کاهش فقر، معیار مهمی در تعیین حداقل مزد است^۷.

۵- استانداردهای نسبی زندگی سایر گروه های اجتماعی

معیارهای استانداردهای زندگی برپایه متوسط درآمد و توزیع درآمد گروه های مختلف اجتماعی، متوسط مخارج و مخارج کل بر مبنای سبدهای کالایی، سایر معیارهای استانداردهای زندگی از قبیل تعداد

۱- سبحانی (۱۳۸۳)

۲- همدانی (۱۳۸۰)

۳- عیسی زاده (۱۳۸۳)

۴- نشریه سازمان بین المللی کار (کتاب حداقل دستمزدها و رشد اقتصادی)

۵- همدانی (۱۳۸۰)

۶- رابرت جی پمبر، ترجمه اردهه (۱۳۸۴)

۷- همان

اتاق های مسکونی، نسبت اجاره مسکن خانوارها، متوسط تعداد اعضاء خانوار، نسبت اعضاء با تحصيلات بالاتر از مقدماتی در خانوار و ... اغلب صورت می پذيرد^۱.

۶- عوامل اقتصادی

عواملی همچون الزامات توسعه اقتصادی، سطوح بهره وری، سطح اشتغال و ظرفیت پرداخت کارفرمایان از جمله عوامل اقتصادی هستند که در تعیین سطح حداقل دستمزد در نظر گرفته می شوند. معیارهای توسعه اقتصادی همانند تغییر در تولید ناخالص داخلی سرانه به قیمت‌های ثابت، تغییر در سهم نسبی بخشهای کشاورزی، صنعت، خدمات در تولید ناخالص داخلی، تغییر در ارزش تولیدات صنعتی یا ارزش بازرگانی خارجی به قیمت‌های ثابت و معیارهای فعالیتهای اقتصادی همانند تغییر در میزان بیکاری و یا تغییر درصد افراد شاغل در بخشهای کشاورزی، صنعت و خدمات و ... می توانند مد نظر قرار گیرند.

مراجع تعیین، دامنه اعمال و مکملهای حداقل دستمزد

قبلاً اشاره شد که دولت ها از طریق تعیین حداقل دستمزد، در امر مرزها دخالت می کنند. مراجع تعیین کننده حداقل دستمزد در کشورها مختلف است. در برخی از کشورها هر سال به موجب قانونی خاص میزان حداقل دستمزد در صنایع مختلف یا مناطق مختلف تعیین می گردد. در بسیاری از کشورها تعیین حداقل دستمزد از طریق صدور فرمان، تصویب آیین نامه و یا تصویب نامه دولت می باشد. در تعدادی از کشورها حداقل دستمزد با توجه به توصیه های کمیسیون مرکزی یا کمیسیون مزد منطقه ای و یا بالاخره کمیسیون های حرفه ای و یا شورای مزد که برای بخش یا فعالیت معینی تشکیل گردیده است تعیین می گردد. در بعضی کشورها شوراهای ادارات ملی یا منطقه ای مزد، صلاحیت لازم را برای تعیین حداقل دستمزد دارا می باشند بدون آن که تصویب دولت ضرورت داشته باشد. سرانجام روش پنجم تعیین حداقل مزد، روش شبه قضایی و یا توافق از طریق دادگاه یا دادگاه حرفه ای یا دادگاه کار است. امتیاز این روش حذف هرگونه عامل سیاسی در تعیین حداقل مزد است^۲.

به موجب ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران: «شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف تعیین نماید. ترکیب اعضاء شورای عالی کار به موجب ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران عبارت است از وزیر کار و امور اجتماعی که رئیس شورا است، دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اقتصادی- اجتماعی به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیئت وزیران، سه نفر از نمایندگان کارگران، سه نفر از نمایندگان کارفرمایان^۳. سیستم های اقتصادی و طرز نگرش و تفکر سیاست مداران و مسئولان کشورهای مختلف موجب گردیده سه روش برای تعیین حداقل دستمزد شکل یابد که عبارتند از:

۱- تعیین حداقل دستمزد برای تمام کشور (حداقل دستمزد ملی)

تعیین نرخ حداقل دستمزد ملی این امتیاز را دارد که بسیار ساده است و از لحاظ عملی هیچ گونه پیچیدگی و اشکالی ندارد. وجود حداقل دستمزد واحد در کشور، این حسن را دارد که همه کارفرمایان و کارگران به نحوی با آن آشنا هستند. چنین سیستمی به ظاهر در استقرار عدالت اجتماعی می تواند موثر باشد^۴.

۲- تعیین حداقل دستمزد برای مناطق مختلف (حداقل دستمزد منطقه ای)

۳- تعیین حداقل دستمزد برای صنایع مختلف

استقرار صنایع در مناطق مختلف و همچنین پیشرفت و رشد کارگران در بعضی از صنایع و یا مناطق کشور به نحو محسوسی با دیگر مناطق متفاوت است و تعیین یک حداقل دستمزد ملی نسبتاً بالا برای گروهی از کارگران که در سطح فنی و دانش بالاتری قرار دارند، مشکلاتی برای کارگرانی که در سطح تخصصی و مهارت پایین تری قرار دارند فراهم می آورد. این حداقل تعیین شده ممکن است مشکلاتی را برای کارفرمایان صناعی که در مناطق فقیر از استقرار صنایع هستند ایجاد کند. همچنین برای کارفرمایان سایر فعالیت های اقتصادی مشکل ایجاد می شود. و در نتیجه ممکن است اشتغال کاهش

۱- عیسی زاده (۱۳۸۳)

۲- عیسی زاده (۱۳۸۳)

۳- همدانی (۱۳۸۰)

۴- همدانی (۱۳۸۰)

یابد. از این رو تعیین حداقل دستمزد منطقه ای و یا بر حسب صنایع از راه کارهای مورد توجه بوده است. بر این اساس بر حسب مناطق یا صنایع متفاوت شاهد حداقل دستمزدهای گوناگونی خواهیم بود. بیشک سیاست تعیین حداقل دستمزد به تنهایی قادر به کاهش فقر نبوده و به منظور پوشش بهتر بخش فعال جامعه می بایست سیاست ها و راهکارهای دیگری علاوه بر آن به مرحله اجرا درآید. این سیاستها می تواند شامل معافیتهای مالیات بر درآمد به طوری که کارگران مقدار بیشتری از دستمزدشان را حفظ کنند، برنامه کمک به کارفرما از طریق ارتقاء سطح مدیریت شرکتهای کوچک و در نظر گرفتن وظایفی برای دولت جهت انتقال دانش و مهارت به این شرکت ها، سیاستهای فعال بازار کار از طریق در نظر گرفتن برنامه هایی جهت اشتغال گروههای بیکار و یا بالا بردن شرایط اشتغال پذیری از طریق آموزشهای فنی و حرفهای و یا بازآموزی بیکاران و یا ایجاد شغلهای یارانه ای از طریق تشویق برنامه های خوداشتغالی، تعیین حداقل دستمزدها از طریق چانه زنی جمعی انجمن های کارفرمایی و اتحادیه کارگری باشد^۱.

بررسی معیارهای استفاده شده در تعیین حداقل دستمزد در کشورها

همان طور که عنوان شد کشورها بر اساس سیاستهای حمایتی و اقتصادی خود از معیارهای متفاوتی در تعیین حداقل دستمزد استفاده می کنند. در جدول ۱ معیارهای بکار گرفته شده در برخی کشورها در مقایسه با معیارهای تعیین شده از سوی ILO آورده شده است.

جدول ۱ معیارها و ضوابط تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف، درمقایسه با ضوابط سازمان بین المللی کار^۱

ضوابط مورد عمل یا توصیه نامه ها	کار	سازمان بین المللی	آمریکا	استرالیا	فرانسه	ژاپن	کره جنوبی	ژاپن	اندونزی	ترکیه
۱- نیازهای کارگران و خانواده های آنان	*	*	*	*	*				*	*
۲- سطح عمومی مرزدها در کشور	*	*	*		*	*	*	*	*	
۳- هزینه زندگی و تغییرات آن	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
۴- مزایای تامین اجتماعی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
۵- سطح زندگی کارگران در قیاس با دیگر گروه های اجتماعی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
۶- عوامل اقتصادی- بهره وری	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
۷- تورم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
۸- ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزد						*	*	*	*	
۹- آخرین وضعیت اقتصادی								*	*	
۱۰- شاخص قیمت عمده فروشی								*	*	
۱۱- درآمد ملی و متوسط درآمد سرانه								*	*	

۱- عیسی زاده (۱۳۸۳)

در مطالعات صورت گرفته در آمریکا و کانادا تاثیر احزاب سیاسی، اتحادیه‌های کارگری، بزرگی و کوچکی شرکتهای تجاری بر تعیین حداقل دستمزد مشاهده و گزارش شده است^۱. دوره تغییر در حداقل دستمزد در کشورها متفاوت است. تغییر سالیانه، تغییر بر اساس تورم، و تغییر ۶ ماهه که دارای فراوانی بیشتری است.

سوابق تعیین حداقل دستمزد در ایران

اولین قانون کار در ایران مصوب سال ۱۳۲۵ می باشد و در آن تعیین حداقل دستمزد پیش بینی شده است. در سالهای ۱۳۲۸، ۱۳۳۷، ۱۳۵۲ و ۱۳۶۵ این موضوع مورد بررسی قرار گرفته و با اصلاحاتی تاکید شده است. به موجب ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران "شورایعالی کار" همه ساله موظف است میزان حداقل دستمزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای درصد تورمی اعلام شده از سوی بانک مرکزی و هزینه ای که زندگی یک خانوار با جمعیت متوسط را تأمین نماید، تعیین کند. اعضای شورایعالی کار به موجب ماده ۱۶۷ قانون کار عبارتند از: وزیر کار، دو نفر افراد آگاه به مسائل اقتصادی اجتماعی، سه نفر از نمایندگان کارگران و سه نفر از نمایندگان کارفرمایان. بر این اساس حداقل دستمزد هر سال با توجه به سطح تورم و سایر معیارها از سوی این شورا اعلام می شود^۲. ملاحظه می شود که قانون کار حداقل دستمزد ملی و واحد را نپذیرفته است. حداقل مزد در سال ۱۳۵۲ برای منطقه یک ۸۸ ریال، برای منطقه دو ۸۰ ریال و برای منطقه سه ۸۰ ریال بود و در سال ۱۳۵۳ ارقام فوق به ترتیب ۱۰۵، ۹۵، ۹۵ ریال افزایش یافت. در سالهای بعد علاوه بر مناطق برای صنایع مختلف نیز مزدی متفاوت پیش بینی شد. چنانچه بخشنامه شماره ۵۳/ص/۵۸۲۸۱ مورخ ۵۵/۱/۱۵ میزان حداقل مزدها را به ترتیب زیر تعیین کرده است:

الف: حداقل مزد روزانه سراسر کشور: منطقه یک ۱۵۲ ریال، منطقه دو ۱۴۱ ریال
ب: حداقل مزد روزانه کارگران سیمان و تلویزیون منطقه یک ۱۶۱ ریال، منطقه دو ۱۴۸ ریال
ج: حداقل مزد روزانه کارگران روغن نباتی و قند منطقه یک ۱۶۹ ریال و منطقه دو ۱۵۶ ریال
د: حداقل مزد کارگران لاستیک و اتومبیل در کلیه مناطق کشور ۲۰۴ ریال
این روش تا سال ۱۳۵۸ ادامه داشت و در آن سال حداقل دستمزد سراسر کشور به میزان ۵۷۶ ریال تعیین گردید و ایران نیز به کشورهایی که دارای حداقل دستمزد ملی هستند پیوست.

آثار حداقل دستمزد بر اقتصاد کشور

از دیدگاه اقتصاد کلاسیک مرجع تعیین دستمزد میزان عرضه و تقاضای بازار کار است. از این رو هرگونه دخالت در این بازار موجب برهم خوردن تعادل آن خواهد شد. این عدم تعادل اثرات متفاوتی را بر تعادل دیگر بخشهای اقتصادی خواهد گذاشت.

مهمترین اثرات بررسی شده عبارتند از: اثر بر اشتغال، اثر بر بهره وری، اثر بر قیمت ها، اثر بر سطح سایر دستمزدها، اثر بر کارفرمایان، اثر بر بودجه دولت، اثر بر فقر. افزایش های حداقل دستمزد موجب افزایش هزینه های بنگاهها و در نتیجه، تمایل آنها به استخدام کمتر و یا حتی اخراج کارگران می شود. اما بر اساس ایده «اثر مزدی (پی بروس نان، ۲۰۰۲)» بر اثر افزایش حداقل دستمزد میل نهایی به مصرف بیشتر شده لذا تولید و در نتیجه اشتغال افزایش می یابد. از دیدگاه برخی محققین تعیین حداقل دستمزد بدون توجه به بهره وری موجب از بین رفتن انگیزه کارگران نیمه ماهر و ماهر می شود. افزایش حداقل دستمزدها بر سایر ردههای مزدی، به ویژه رده های پائین، اثر می گذارد که این امر می تواند انتظارات تورمی را در پی داشته باشد. حداقل دستمزد به عنوان معیاری جهت بالا رفتن مزدها، نه تنها در بخش رسمی بلکه در بخش غیررسمی نیز استفاده می شود. کارفرمایان برای کاهش هزینه ها مایلند دستمزد کمتری را پردازند و تعیین حداقل دستمزد مانع از این است که کارفرمایان از یک سطح معین کمتر پرداخت نمایند و بدین شیوه هزینه ها را در یک سطح برای تمام کارفرمایان تا حدودی یکسان سازی می کند. افزایش حداقل دستمزدها مخارج دولت را به واسطه کارگران بخش عمومی یا استخدام شده توسط پیمانکاران دولتی افزایش می دهد. از نظر برخی محققین در نتیجه تحمیل حداقل دستمزد و افزایش آن فرصت های شغلی کمتری وجود خواهد داشت و شاغلان به هزینه بیکار شدن دیگران از دستمزدهای بالاتر منتفع می شوند^۳. و این می تواند موجب گسترش فقر شود.

1- Arnaud; s. (2005)

۲- همدانی ۱۳۸۰
۳- عیسی زاده (۱۳۸۳)

نگاهی به تجربه کشورهای حوزه کارآییب

جدول ۲ تعداد حداقل دستمزدها، دامنه پوشش، سازمان تعیین کننده، دوره تغییر و سایر مشخصات حداقل دستمزدهای تعیین شده در کشورهای حوزه کارآییب آمریکای جنوبی را نمایش می دهد.

جدول ۲ خلاصه مشخصات حداقلهای دستمزد بین کشورهای مختلف حوزه کارآییب ۲								
کشور	تعداد حداقل دستمزد	دوره کاری پوشش داده با MW *	ناحیه تحت پوشش MW **	سازمان تنظیم کننده MW ***	دوره های تغییر MW	متغیر های موثر در تغییر MW ****	پرداختهای زیر حداقل	استفاده از MW در تمام بخشها
آرژانتین	۱	M,H	(N,(S,O	T		N,E	جوانان	برخی
باهاماس	۱	W,H	N	G,T		O	ندارد	بلی
بلیز	۴	H	I	T,G		O	دانش آموزان	بلی
بولیوی	۱	M	N	G	سالانه	I,N,D	ندارد	بلی
برزیل	۱	M	N	G	سالانه	I	ندارد	برخی
شیلی	۳	M	N	G,T	سالانه	I,L,M,O	<۸ و >۶۵	برخی
کلمبیا	۴	D	N	T,G	سالانه	L,M,C,I,G		بلی
کاستاریکا	۲۵	H,D,M	S,O	T	۶ ماه	I,L,D	جوانان	برخی
کوبا	۶	N/A	O,S	G,T	N/A	D,E	ندارد	
جمهوری دومینیک	حدود ۲۷۱	M,D,T,H,O	S,O,T	T	discretion	N,L,M,C	ندارد	برخی
اکوادور	حدود ۱۵۰	M	S,O	G	۶ ماه	I	ندارد	برخی
السالوادور	۸	D	S,T	G,T	۳ سال	N,L,D,O		بلی
گواتمالا	هزار	D,O	S,I	T,G	سالانه	L,N,M,C		برخی
هائیتی	۱	D	N	G,T		I,I		بلی
هندوراس	۱۲	D	S,W	T,G	۶ ماه	P,L,G,C,I		ندارد
جامائیکا	۲	W,H	N,O	G	۱/۳ سال	I,N		برخی
مکزیک	۹۱	D	R,O	T	سالانه ۱ رای	N,D,C,I,L,M		بلی
نیکاراگوئه	۱۲	M,D	S	T	۶ ماه / ۱ سال	N,D	کارگران خانوادگی	بلی
پاناما	۳۰	H	S	G,T	۲ سال	L,D,C,O	ندارد	ندارد
پاراگوئه	هزاران	M,D	R,S,W	T,G		N,L,M,C,O	کارآموزان جوان، کارگران آسیب دیده، کارگران خانوادگی	ندارد
پرو	۴	M	N,O,S	T,G		N,D	ندارد	ندارد
ترینیداد و توباگو	۱	H,D,W,M	N	T,G		L,M,D,C	کارآموزان، همسران، دانش آموزان، داوطلبان	بلی
اروگوئه	۲۱	M,D,T	N,S,I,O	G	سالانه	N,D,C,I,O	کارگران خانوادگی یا روستایی	ندارد
ونزوئلا	هزاران	M	R,S,I,O	TG	سالانه	P,G,L	کارآموزان جوان	بلی

(M) Monthly, (W) Weekly, (D) Daily, (H) Hourly, (T) by Task, by Output (O) *
 National (N), (R) regional, (S) sector, Occupation (O), Task (T), Firm size (W), **
 (in order dominance Government (G) or Tripartite(T), ***
 (Inflation (I), Needs of worker & family (N), Cost of living (L), Eco. Dev. (D), la. ma. con. (M) ****
 (Firm capacity (C), Equity (E), other/ politic(O)

همان گونه که از جدول ۲ قابل مشاهده است، کشورهای پاراگوئه، گواتمالا، ونزوئلا، دارای حداقل دستمزدهای متنوع و زیادی هستند. در کشورهای دومینکن، اکوادور، مکزیک، پاناما، کاستاریکا و اورگوئه بین ۲۰ تا ۲۵۰ حداقل دستمزد مشاهده می‌شود. تنها در ۶ کشور حداقل دستمزد ملی اعمال شده و در ۱۴ کشور نیز حداقل دستمزد به صورت ترکیبی از حداقل دستمزد ملی، منطقه‌ای، بخش اقتصادی، یا صنعت وجود دارد. پرداخت‌های زیر حداقل در ۹ کشور مجاز تلقی شده است. در این کشورها به گروه‌های تعریف شده‌ای از جامعه در صورت اشتغال می‌توان دستمزدی کمتر از حداقل پرداخت کرد. در تعیین حداقل دستمزد در ۱۴ کشور حوزه کارائیب بیش از ۲ معیار دخالت داشته‌اند. تنها در ۴ کشور فقط از یک معیار برای تعیین حداقل دستمزد استفاده شده است.

جمع‌بندی

یکی از اهداف مهم اقتصادی-اجتماعی دولت‌ها حمایت و پشتیبانی از نیروی کار و ایجاد محیطی مناسب برای نیروهای فعال جامعه است. برای تعیین حداقل دستمزد معیارهای ۶ گان‌های از سوی ILO معرفی شده است. نکته مهم این است که اکثر کشورها بدون توجه به مشی اقتصادی از شیوه حمایتی تعیین حداقل دستمزد برای کارگران خود استفاده می‌کنند، لیکن بر اساس سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی خود از برخی از معیارهای معرفی شده در تعیین حداقل دستمزد استفاده می‌کنند. حداقل دستمزد به صورت ملی، منطقه‌ای و به صورت بخش اقتصادی قابل تعیین و پیاده‌سازی شده است. به دلیل فراگیری و اجرای ساده اکثر کشورها از حداقل دستمزد ملی استفاده می‌کنند. مراجع تعیین‌کننده حداقل دستمزد در کشورها متفاوت است. اثرات تعیین حداقل دستمزد بر اشتغال، بهره‌وری، فقر، بودجه دولت، کارفرمایان و سایر سطوح دستمزدی و . . . مورد بررسی قرار گرفته و تایید شده است. حداقل دستمزد یکی از روش‌های حمایتی از نیروی کار است. مکمل‌های حمایتی همانند معافیت‌های مالیات بر درآمد، برنامه کمک به کارفرما، تعیین حداقل دستمزدها از طریق چانه‌زنی جمعی انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری می‌تواند از دیگر سیاست‌های دولت برای حمایت باشد. در ایران شورای عالی کار همه ساله موظف است نسبت به تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی و متوسط هزینه خانوار و سایر عوامل اقدام نماید.

منابع:

- ۱- ثقفی، م.، (۱۳۷۹)، کلیاتی پیرامون معیارهای بین المللی کار و چگونگی الحاق به آنها، وزارت کار و امور اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 - ۲- رابرت جی پمبر، (۱۳۸۴)، جنبه های آماری تعیین حداقل مزد، کار و جامعه مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، شماره ۶۴.
 - ۳- رونق، ی.، (۱۳۸۴)، دستمزد و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی در ایران، انتشارات فرمنش.
 - ۴- سبحانی، ح.، (۱۳۸۳)، بررسی روش های تعیین حداقل دستمزد در شرایط نوسانات اقتصادی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 - ۵- عیسی زاده، س.، سعیدنیا، پ.، (۱۳۸۳)، حداقل دستمزد و روشهای تعیین آن، ماهنامه بررسی های بازرگانی، شماره ۱۹۱.
 - ۶- سبحانی، ح.، (۱۳۸۳)، بررسی روش های تعیین حداقل دستمزد در شرایط نوسانات اقتصادی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 - ۷- همدانی، ع.، (۱۳۸۰)، مزد و جنبه های اقتصادی - اجتماعی و حقوقی آن، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، شماره ۳۴.
- 1-Kristensen; N.; Cunningham; W.; (2006); Do minimum wages Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 countries; JEL Classification : J38, I38
- 2-Arnaud; S.; (2005); The Rise and Fall of Provincial Minimum Wages: Labor Movement, business Interests, and Partisan Theory; Northwestern University, Chicago, Illinois, USA
- 3-Dickson; V.; Myatt; T.; (2002); The Determinants of provincial Minimum Wages in Canada; Journal of Labor Research, Volume XXIII, No.1
- 4-Freeman; R.; B. (1996); The Minimum Wage as a \redistributive Tool; The Economic Journal, Vol 606
- 5-Waltman; J.; And Pittman; S.; The Determinants of state minimum wage rates: A public Policy approach; Journal of Labor Research; Vol 33