

تعیین حداقل دستمزد

اکرم جعفری
دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق
بین الملل دانشگاه آزاد اسلامی



مقدمه:

سازمان بین المللی کار ILO امسال برای سومین بار از زمان تاسیس خود ۱۹۱۹ میلادی، موضوع تعیین حداقل دستمزد موضوع مقاله نامه شماره ۱۳۱ و توصیه نامه شماره ۱۳۵ در خصوص تعیین حداقل دستمزد مصوب ۱۹۷۰ میلادی را مورد مطالعه موردی یا بررسی عمومی [۱] قرار داده است. هیات مدیره سازمان بین المللی کار در سال گذشته (۲۰۱۳) از کشورهای عضو درخواست نمود گزارشی از وضعیت تعیین حداقل دستمزد در کشورهای خود را به سازمان ارائه نماید. بررسی این موضوع بیانگر اهمیتی است که سازمان بین المللی کار ILO به مسأله حداقل دستمزد در سطح جهانی به آن قائل شده است.

واژگان کلیدی:

- حداقل دستمزد، مزد، دریافتی، حقوق، کارگر، کارفرما، مقاله نامه ۱۳۱ تعیین حداقل دستمزد، مکانیزم های تعیین حداقل دستمزد به هر روشی که در کشورهای عضو به اجرا در می آید می بایست منطبق با مقررات اساسنامه سازمان بین المللی کار و اصول و حقوق اساسی در کار و مقررات مندرج در مقاله نامه های بنیادی [۲] باشد.
- آیا در تعیین دستمزد مسائل زیر مورد توجه کشورها قرار می گیرد؟
- ۱- برای تامین یا ارتقای سطح زندگی کارگران، چه میزانی از منابع مورد نیاز است؟
 - ۲- چگونه می توان دستمزد کارگران مشابه یا کارگران با مهارت های مشابه در یک صنعت یا صنایع مختلف را با هم مقایسه نمود؟
 - ۳- توانایی پرداخت موسسات یا صنایع مختلف تا چه حدی است؟

این مقاله در نظر دارد به مباحث مربوط به مفهوم حداقل دستمزد، نقش آن در زندگی و معاش کارگر از جنبه اجتماعی، حقوقی، اقتصادی پرداخته و سیستم پرداخت در کشورهای مختلف منجمله کشورمان را مورد بررسی قرار دهد.

مفهوم حداقل مزد

حداقل دستمزد از سوی سازمان بدین گونه تعریف شده است: "حداقل دستمزد مبلغی است که در ازای انجام کار یا خدمتی در مدت معین به کارگر پرداخت می شود و هیچ فرد یا قرارداد جمعی نمی تواند آن را کاهش دهد و پرداخت آن به وسیله قانون تضمین شده است و کفاف معاش کارگر و خانواده وی را با توجه به شرایط اقتصادی آن کشور می دهد."

لذا منظور از حداقل دستمزد، دستمزدی است که بدون توجه به میزان بهره وری نیروی کار و دیگر روابط و قوانین حاکم بر مزدها نظیر عرضه و تقاضای کار، قدرت چانه زنی و مذاکرات دسته جمعی، صرفاً بنا بر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده او تعیین می شود. درحقیقت به نوعی به حداقل دستمزد برای گذران زندگی (معاش) کارگر و خانواده تحت تکفل وی توجه شده است. بدیهی است که این طرز نگرش مبتنی بر جنبه های اخلاقی و اجتماعی می باشد و تضمینی برای تامین نیازهای ضروری کارگر و خانواده وی محسوب می شود. به بیان دیگر یکی از هدف های مهم اقتصادی- اجتماعی دولت ها، حمایت و پشتیبانی از نیروی کار جهت حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی و تامین امنیت شغلی آنان است. از جنبه های اصلی این حمایت، تعیین حداقل مزد، تعیین ساعات کار، ایجاد قوانین حاکم بر روابط کار و بالاخره ایجاد محیط مناسب مادی برای نیروی فعال جامعه می باشد.

استانداردهایی که به نحوی به این موضوع مرتبط اند عبارتند از: مقاله نامه های ۸۷ و ۹۸ در مورد رعایت اصول آزادی انجمن ها که بدون مشورت موثر بین سازمان های کارگری و کارفرمایی این امر امکان پذیر نیست و برای اجرای مفاد مقاله نامه ۱۳۱ و توصیه نامه ۱۳۵ مذاکرات جمعی لازم و ضروری است.

توصیه نامه شماره ۹۰ در مورد برابری دستمزد که مکمل مقاله نامه مقاله نامه ۱۰۰ برابری دستمزد زن و مرد در قبال کار با ارزش برابر مصوب ۱۹۵۱ می باشد نیز باید با مشورت سازمان های کارگری و کارفرمایی انجام شود.

به موجب ماده ۱ و ۲ مقاله نامه شماره ۱۱۱ در مورد منع تبعیض در اشتغال و حرفه مصوب ۱۹۵۸، هریک از کشورهای عضو که به آن ملحق شده اند موظفند برابری در کار را رعایت و هر گونه تبعیض را براساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، ملیت یا ریشه های اجتماعی یا هر گونه تبعیض دیگری را ملغی نمایند. این برابری رفتار در زمینه دستمزد نیز باید رعایت شود.

مقاله نامه شماره ۱۲۲ در مورد سیاست اشتغال می باشد که مقدمه آن به موضوع پیشگیری از بیکاری و تامین دستمزد مکفی برای زندگی اشاره می کند به نحوی که به زنان و مردان امکان کار کردن در شرایط خوب و بدون فقر را بدهد.

مقاله نامه شماره ۱۴۴ در خصوص مشاوره سه جانبه می باشد که نحوه اتخاذ اقدامات لازم برای مشاوره با سازمان های کارگری و کارفرمایی را تعیین می نماید.

- مقاله نامه ۱۳۱ با برخی دیگر از مقاله نامه نیز مرتبط است از جمله:
- مقاله نامه ۱۱۷ در مورد سیاست اجتماعی (که خواستار تعیین حداقل دستمزد از طریق مذاکرات جمعی است)؛
- مقاله نامه ۹۵ حمایت از دستمزد
- مقاله نامه ۱۸۹ مربوط به کارگران خانگی
- مقاله نامه ۱۷۲ در خصوص مهاجرت برای اشتغال
- مقاله نامه ۱۶۰ در مورد آمار کار، آمار و اطلاعات مربوط به جمعیت فعال و ساختار دستمزدها برای تعیین حداقل دستمزدها ضروریست.

در تحقق اهداف فوق، کشورهای مختلفی در پایان قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مقررات مربوط به حداقل دستمزد را به تصویب رساندند. زلاندو در سال ۱۸۹۴ و استرالیا در سال ۱۹۰۲ از جمله اولین کشورهایی بودند که در این مورد اقدام جدی به عمل آوردند.

از جمله کشورهای دیگری که در این مورد قوانینی را تصویب و به مورد اجرا گذاشته اند، انگلستان سال ۱۹۰۹، فرانسه سال ۱۹۱۵، اتریش سال ۱۹۱۸، و بلژیک سال ۱۹۳۴ را می توان نام برد. پس از جنگ جهانی اول، برخی از کشورهای آفریقایی قوانینی را به منظور جلوگیری از سوء استفاده های استخدام کارگران بومی تصویب کردند. در کشورهای آسیایی مقررات مربوط به حداقل مزد تحولات متفاوتی را داشته، ولی درعین حال شروع اجرای این مقررات نسبت به سایر کشورها، وسیع و پرمایه نبوده است. فیلیپین تنها کشوری است که دارای سابقه طولانی در بکاربردن قانون حداقل دستمزدهای عمومی است. همچنین کشورهای غرب آسیا (ایران، لبنان، سوریه، افغانستان، ترکیه و عراق) نسبت به سایر کشورهای آسیایی، مقررات مربوط به حداقل دستمزد را با پوشش وسیع تری تصویب و اجرا کردند.

سازمان بین المللی کار تخمین می زند که امروزه بیش از ۹۰ درصد کشورها به نحوی از انحاء از مقررات حداقل مزد تبعیت می کنند.

منظور از حداقل مزد آن بخش از مزد است که فارغ از شرایط کار و به لحاظ تامین حداقل امکانات زیستی کارگر، به وی پرداخت می شود و اصطلاحاً به آن مزد اجتماعی نیز می گویند.

به طور کلی مزد از سه دیدگاه اقتصادی، حقوقی و اجتماعی، قابل نگرش است. اهمیت آن از نظر اقتصادی در آن است که در چرخه اقتصاد جامعه و به عنوان عاملی در تعیین قیمت تمام شده کالاها و خدمات، ملاً تولید ملی دارای نقشی تعیین کننده است. اهمیت مزد از لحاظ حقوقی به دلیل ایجاد رابطه حقوقی بین مزد دهنده و مزد گیرنده، است که تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما (و به تعبیری بالعکس) را در پی دارد. از نظر اجتماعی به عنوان تامین کننده معیشت قشر عظیمی از جامعه مطرح است و تکلیفی که مراجع رسمی در تعیین حداقل مزد دارند بیشتر ناظر به شق اخیر است، ضمن آن که دو بعد نخستین نیز مطرح نظر هستند. پس، حداقل مزد باید به گونه ای تعیین شود که با در نظر گرفتن ابعاد اقتصادی و حقوقی، اهداف ناظر به بعد اجتماعی را نیز برآورده سازد و بطور کلی در اجرای این امر، دستمزد ها حداقل زندگی را برای اقشار مختلف تامین کنند. حداقل دستمزد "در قانون کار جمهوری اسلامی ایران هرچند قانون کار، تعریف روشن و واضحی از حداقل دستمزد نکرده است لیکن معیارهای تعیین حداقل مزد و شرایط پرداخت آن به وضوح در این قانون پیش بینی شده است.

شیوه های تعیین حداقل دستمزد

- به طور کلی ۳ مکانیزم اساسی در کشورها برای تنظیم حداقل دستمزد وجود دارد.
- شکل اول: حداقل دستمزد قانونی که توسط دولت تعیین می شود.
- شکل دوم: شامل توافق های بین اتحادیه های کارگری و کارفرمایی.
- شکل سوم: تعیین حداقل دستمزد از طریق توافق های جمعی و سه جانبه گرای.

روش های تعیین حداقل دستمزد در ایران

ماده ۴۲ قانون کار، شورای عالی کار را مکلف نموده است تا هر سال نسبت به تعیین حداقل مزد بر اساس ماده ۴۱ قانون کار اقدام کند. لذا این شورا هر ساله حداقل مزد را با توجه به درصد تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و حداقل معیشت یک خانواده با جمعیت متوسط اعلام می نماید. ضمن آنکه شورای عالی کار مکلف است با توجه به ماده واحده راجع به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل مصوب اسفند ماه ۱۳۵۲ نسبت به تعیین افزایش سایر سطوح مزدی نیز اقدام کند. این درصد نیز با توجه به موارد فوق الذکر تعیین می شود. ضمن آن که با توجه به این که اعضای شورای عالی کار نمایندگان شرکای اجتماعی (دولت، کارگر و کارفرما) می باشند مصوبه شورای عالی کار در خصوص افزایش سایر سطوح مزدی یک پیمان جمعی منعقد شده بین کانون عالی کارفرمایی و نمایندگان قانونی کارگران محسوب می شود که چون این پیمان جمعی مغایرتی با قوانین و مقررات نداشته و به تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده است، اجرای آن برای کلیه کارفرمایان الزامی می باشد. توافقات جمعی برای تعیین حداقل دستمزد می تواند به صورت ملی، منطقه ای و یا بر حسب نوع فعالیت یا صنعت، تعداد کارکنان و غیره حاصل شود. به عنوان مثال کشورهای ایران، برزیل، کلمبیا، مصر، اکوادور و اسپانیا، دارای سیاست های حداقل دستمزد در سطح ملی هستند

در ایران در حال حاضر فقط یک نوع حداقل مزد برای تمامی مناطق و بخش های اقتصادی تعیین می شود. هرچند کارگاه های با بیش از ۵۰ نفر کارگر دارای طرح طبقه بندی مشاغل، هر کدام دارای جدول مزدی خاص خود می باشند که در آن مزد گروه های بیست گانه بر مبنای ضریب ریالی خاص آن شرکت، شرایط و وضعیت اقتصادی شرکت، بودجه و بار مالی اختصاص یافته برای اجرای طرح طبقه بندی مشاغل تنظیم می گردد. باید توجه داشت نرخ های

این جدول از حداقل دستمزد اعلامی سالانه بالاتر است.

در کشورهایی نظیر بنگلادش، کامبوج، گواتمالا و اندونزی، سیاست حداقل دستمزد به تفکیک بخش های اقتصادی (صنعت و کشاورزی) تعیین می شود. در سایر کشورها نیز نظیر کانادا، چین، هند و آمریکا، این سیاست بر حسب ایالت های مختلف اجرا می شود. برخی نیز این سیاست را به صورت منطقه ای به اجرا در آورده اند که از این میان می توان به مکزیک، اندونزی و فیلیپین اشاره کرد: به نحوی که هر ایالت از یک حداقل دستمزد معین برخوردار می شوند. در تعیین حداقل دستمزد، برخی از کشورها تعداد کارکنان فعال در بنگاه های تجاری و صنعتی را ملاک قرار می دهند. به عنوان مثال کشور پاکستان این سیاست حداقل دستمزد را در واحدهای تجاری و صنعتی ۵۰ نفر به بالا در مناطق مختلف به اجرا گذاشته است و در کره جنوبی این سیاست برای بنگاه های بالاتر از دو نفر اتخاذ شده است. در کشور ژاپن حداقل دستمزد به صورت منطقه ای تعیین می شود که در آن کمیته های صنعتی حداقل دستمزدهای مختلف مناطق را مشخص می کنند.

ضرورت و اهداف تعیین حداقل مزد

تعیین حداقل مزد به عنوان یک ابزار اساسی سیاست اقتصادی و اجتماعی مد نظر می باشد، زیرا از طریق تعیین صحیح آن می توان به اهداف مختلفی از توزیع درآمد تا رقابت پذیری اقتصادی دست یافت. به عبارت دیگر تعیین حداقل دستمزد نوعی سیاست اجتماعی تاثیرگذار در هر دو حوزه اجتماعی و اقتصادی است و خطا در تعیین آن می تواند به پیامدهای نامطلوب در کوتاه مدت و درازمدت بیانجامد. در حوزه اجتماعی، اگر حداقل دستمزد کمتر از حد لازم قرار گیرد، اثر بلندمدت آن عبارت است از تشدید فقر و پایداری فقر گروه های بیشتری از مردم. در حوزه اقتصادی اما استمرار تولید نیز مهم است. چه بسا ابتدا گمان شود هرچه حداقل دستمزد پایین تر تعیین شده باشد برای وجه اقتصادی و تولید بهتر است، اما چنانچه تاثیرات این امر در حوزه اجتماعی نیز به حساب آید، روشن خواهد شد که این امر حتی در کوتاه مدت نیز می تواند برای فعالیت های اقتصادی مضر باشد. زیرا نیروی کاری که حداقل معیشت او تامین نشود، طبیعتاً نمی تواند مشارکت مناسبی در فرآیند تولید نیز داشته باشد. حداقل دستمزد باید بتواند در کوتاه مدت چتر ایمنی مناسب معیشتی برای حمایت از نیروی کار ایجاد کند. از اینرو تلفیق آثار کوتاه مدت و درازمدت و نگاه اجتماعی و اقتصادی است که همیشه دولت ها را به مداخله در این زمینه واداشته است.

بنابراین با توجه به اهمیت حداقل دستمزد و ابعاد مختلف آن، حقوق اجتماعی کار اقتضا می کند که دولت در تعیین حداقل مزد همراه با دیگر شرکای اجتماعی مداخله و حقوق کارگران را به نحو شایسته ای تامین نماید.

اهداف تعیین حداقل مزد:

یکی از اهداف مهم اقتصادی-اجتماعی دولت ها حمایت و پشتیبانی از نیروی کار جهت حفظ و ارتقای قدرت خرید و افزایش رفاه زندگی و تامین امنیت شغلی آنان و در نهایت ایجاد محیطی مناسب برای نیروهای فعال جامعه است.

از جمله اهداف معطوف به تعیین حداقل مزد عبارتند از:

- ۱- جلوگیری از بهره کشی نیروی انسانی؛
 - ۲- بالا رفتن سایر سطوح مزدی؛
 - ۳- از میان بردن رقابت غیرقانونی کارفرمایان؛
 - ۴- ابزار و وسیله ای برای اعمال سیاستهایی که باعث رشد سریع و توزیع عادلانه درآمد می شود.
- از اهداف ذکر شده می توان نتیجه گرفت که در واقع هدف از تعیین حداقل مزد، تامین نیازهای اساسی کارگران و خانواده آن هاست. درواقع باید دستمزدها را به عنوان مکمل دیگر ابزارها از قبیل بیمه بیکاری، تامین اجتماعی و ایجاد اشتغال در مبارزه با فقر و نابرابری فزاینده ملاحظه نمود.

اهداف حمایت از مزد در مقوله های بین المللی

حمایت هایی که از مزد درمقوله نامه های بین المللی و قوانین کار به عمل می آید دارای اهداف مشخص زیر است:

- ۱- برقراری مناسبات صحیح مزد بین کارگر و کارفرما
 - ۲- حفظ قدرت خرید کارگران در تامین حداقل مخارج خود و خانواده آنان درحد یک الگوی مصرف قابل قبول
 - ۳- برقراری راهکارهایی که قدرت خرید مزد را در برابر افزایش تورم و دیگر پدیده های منفی اقتصادی مقاوم کند
 - ۴- جلوگیری از پرداخت مزدهای کم و فاقد قدرت خرید کافی در شرایط نامناسب اشتغال در بازار که ممکن است به کارگران تحمیل شود.
 - ۵- بالا بردن سطح عمومی دستمزدها از طریق تاثیر حداقل مزد در سایر سطوح مزدی به فرد و فراهم آوردن امکان مشارکت کارگران در سهم درآمدهای ملی
 - ۶- جلوگیری از ایجاد رقابت ناسالم در بازارمزدها ناشی از وجود و یا بروز شرایط خاص
 - ۷- تعیین سهم مزد در برنامه ریزی توسعه و رشد اقتصاد ملی با توجه به سمت گیری های لازم از شرایط خاص (سمت گیری سالانه در توزیع عادلانه درآمد)
 - ۸- ایجاد عدالت اجتماعی از طریق اعمال سیاست های مزد مناسب و عادلانه
 - ۹- حمایت از مزد در ارتباط با دو دسته، یکی کارگران، دیگری مزد زنان و جوانان.
- لزوم حمایت از مزد کارگران در قالب نحوه پرداخت مزد کارگری اعم

از موقت و ثابت مشخص شده است. اما دسته دوم گروه زیادی از زنان و نوجوانان می باشند که از لحاظ سن اشتغال مورد توجه بوده و اولین قانونی که در این زمینه به تصویب رسید در سال ۱۸۰۲ در فرانسه بود که اشتغال به کار جوانان زیر ۱۲ سال را ممنوع نمود، ولی در برخی از کشورها به ۱۶ سال افزایش یافته و قسمت دوم حمایت از مزد مساوی زنان و مردان است که در مقاله نامه شماره ۱۰۰، کشورهای عضو را ملزم به رعایت تساوی مزد زنان و مردان داشته است.

در اسناد سازمان بین المللی کار واژه ها و عبارات مختلفی به کار رفته که به نظر می رسد علی رغم تفاوت های ظاهری آنها با یکدیگر، همگی با یک هدف مشخص برگزیده شده اند و برای القای مفهوم حداقل مزد مورد استفاده قرار گرفته اند.

واژه اجرت شامل حقوق یا مزد عادی، مزد مبنا و یا حداقل دستمزد و یا هرگونه مزد یا مزایایی است که به طور مستقیم و یا غیرمستقیم به صورت نقدی و یا غیرنقدی توسط کارفرما به کارگر به موجب انجام کار پرداخت می شود.

حداقل مزد از نگاه سازمان بین المللی کار عبارت است از پایین ترین سطح حق الزحمه ای که در قانون

و یا در واقعیت اجازه داده شده تا صرف نظر از شیوه محاسبه یا صلاحیت کارگر به وی پرداخت شود.

علاوه بر موارد فوق تعریف دیگری به وسیله سازمان بین المللی کار ارائه شده است به طوری که حداقل پرداختی به یک کارگر جهت انجام کار انجام گرفته یا خدمت ارائه شده در یک دوره مفروض (اگر بر مبنای زمان باشد) یا محصول تولیدی، محاسبه می گردد که به وسیله فرد یا توافقات جمعی، ممکن نباشد آن را کاهش داد و به وسیله قانون تضمین شده و به شیوه ای تعیین می گردد که حداقل نیازهای کارگر و خانواده اش را با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و اجتماعی برآورده سازد. عبارت حداقل مزد به دو مفهوم مربوط است:

- ۱- به یک دستمزد: اجرت جهت کار انجام گرفته یا خدمت ارائه شده
 - ۲- به یک حداقل: سطحی که کمتر از آن ممکن نباشد و اعمال آن تضمین شود.
- در نتیجه مفهوم یک حداقل مزد به کار مرتبط می شود و متفاوت از مفاهیم وسیع تر حمایتی است که در خصوص سطحی از درآمد لازم جهت کسب شرایط حداقل زندگی بدون توجه به شاغل بودن فرد، می باشد.

دستمزد و وسیله تامین معیشت

برنامه ریزان و سیاستگذاران اقتصادی و گروه های کارگری همگی معتقدند، به کارگران باید دستمزدی پرداخت شود که برای اداره زندگی آنان کافی باشد. به طوری که این اصل در اساسنامه سازمان بین المللی کار نیز اعلام شده است، اما کاربرد این اصل در عمل و به دلایل ذیل با اشکالاتی مواجه است:

اول) دستمزد تامین معیشت برای کارگری است که به طور تمام وقت کار می کند، در نتیجه کارگران نیمه وقت و کارگران فصلی از دستمزد تامین معیشت محروم می شوند.

دوم) دستمزد تامین معیشت معمولاً میزانی است که برای اداره یک زندگی متوسط با ابعاد متوسط در نظر گرفته می شود. در کشورهای در حال توسعه بسیاری از خانواده ها از این متوسط فراتر می روند. بعلاوه افراد غیرمتاهل از این متوسط کمترند و دستمزد تامین معیشت برای آنان بیش از حد لازم است. با توجه به این امر، قاعدتاً ضابطه باید طوری مقرر گردد که حمایت جهت معکوس داشته باشد. در بسیاری از کشورها مثل استرالیا، کانادا، فرانسه، ژانندون و بریتانیا، کمک عائله مندی وجود دارد که یا از طرف دولت پرداخت می شود، یا از محل صندوقی که مشترکاً از طرف کارگران و کارفرمایان اداره می شود.

سوم) حتی اگر دستمزد تامین معیشت را میزان مبلغ لازم برای تامین احتیاجات معقول یک کارگر فاقد مهارت و خانواده اش در نظر بگیریم، همچنان ابهامات چندی به دلیل وجود سولاتی در خصوص تعریف احتیاجات معقول و میزان آن وجود دارد. آیا مراد از احتیاجات معقول صرفاً سلامت جسمی و نیازهای ابتدایی است، یا آن که سایر تسهیلات و جنبه های رفاهی را نیز شامل می شود؟ پژوهش های انجام شده در کشورهای مختلف نشان می دهد که مفهوم احتیاجات معقول و حداقل استانداردهای زندگی اساساً مفاهیمی نسبی هستند و بسیاری از نیازهای ضروری با گذشت زمان و در الگوهای فرهنگی تغییر می یابد. علاوه بر این رشد و توسعه اقتصادی هر جامعه نیز عامل تعیین کننده ای در ارائه تعاریف متفاوت از احتیاجات معقول است.

در کشورهایی که سطح زندگی بالاست، کارگران و خانواده هایشان

از رونق و بهبود اوضاع برخوردار می شوند و می دانیم که نیازهای ضروری با زمان تغییر خواهد کرد، یعنی هر قدر رونق ملی زیادتر شود کالاها و خدمات زیادتری از فهرست کالاهای لوکس به فهرست کالاهای ضروری وارد می شود. در مواقعی که میزان محصولات ملی (اعم از کالا و خدمات) در سطح پائینی باشد، کالاها و خدمات بیشتری در زمره کالاهای لوکس قرار می گیرند. ولی در دنیای امروز محروم کردن مردم از این نعمات، منطقی به نظر نمی رسد. پس مفهوم دستمزد تامین معیشت با زمان تغییر می کند و به سمت بهبود تمایل می کند، بنابراین در اقتصادی که آهنگ رشد آن از آهنگ رشد جمعیت بیشتر است، دستمزد تامین معیشت نیز رو به بهبود است. در مقابل دستمزد تامین معیشت در کشورهایی که در مراحل اولیه رشد هستند- با توجه به مباحث گفته شده- دستمزد نازلی خواهد بود. حوزه های سیاست گذاری و روش های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف

به طور کلی چهار سطح یا حوزه سیاست گذاری برای تعیین حداقل مزد وجود دارد: اول سطح ملی؛ دوم سطح منطقه ای؛ سوم به تفکیک صنعت؛ چهارم به تفکیک مشاغل. گاه تلفیقی از این موارد نیز به کار گرفته می شود. انتخاب هر کدام از این روش ها به شرایط اقتصادی و اجتماعی هر کشور بستگی دارد. مثلاً روش ملی برای کشورهایی که دارای همگنی بیشتری در سطوح توسعه اقتصادی و اجتماعی هستند کاربرد دارد.

از طرفی روش های تعیین حداقل دستمزد براساس میزان دخالت دولت، نقش چانه زنی جمعی و شرکای اجتماعی از یک سو و تعداد نرخ های حداقل دستمزد یا یک نرخ حداقل دستمزد از سوی دیگر نیز به چهار گروه تقسیم می شوند.

۱- نرخ پایه برای کل کشور یا هر منطقه توسط دولت یا گروه های سه جانبه تعیین می شود.

۲- نرخ های چندگانه ای که برای هر بخش توسط دولت یا گروه های سه جانبه تعیین می شود.

۳- یک نرخ پایه برای کل کشور یا هر منطقه که از طریق چانه زنی جمعی و بدون دخالت دولت تعیین می شود.

۴- نرخ های چندگانه که برای هر بخش یا شغل متفاوت بوده و توسط چانه زنی جمعی تعیین می شود.

۵- نرخ های متفاوت بر اساس گروه های سنی یا کارآموزان در خصوص تعیین حداقل مزد جداگانه برای کارآموزان بایستی اصل مزد مساوی در قبال کار هم ارزش رعایت شود. کمیته تاکید دارد تنها زمانی می توان به کارآموزان مزد متفاوت از حداقل مزد پرداخت کرد که آنها در طی ساعات کار در کارگاه تحت آموزش قرار داشته باشند. تعیین دستمزد در کشورهایی که فاقد سیستم تعیین حداقل دستمزد

متمرکز هستند.

در کشورهای فاقد یک سیستم تعیین حداقل دستمزد متمرکز، این نقش توسط توافقات بخشی ایفا می شود. در این کشورها شبکه ای از توافقات جمعی وجود دارد که سیستم تعیین حداقل دستمزد را شکل می دهد. این مدل در کشورهای اروپایی نظیر آلمان، ایتالیا، اتریش، فنلاند، سوئد، سوئیس و ایسلند و یک کشور آفریقایی (نامیبیا) یافت می شود. هرچند در این گونه کشورها مرجع رسمی اعلام حداقل مزد وجود ندارد، ولی گستردگی کاربرد توافقات جمعی و بسط آن به اکثریت کارگران، از دیدگاه اقتصادی معیاری برای بنگاه ها مقرر می کند تا مزدها کمتر از سطوح مزدهای توافقات قرار نگیرد.

با این حال همیشه به دلایل مختلف از جمله غیر متشکل بودن، تعداد معینی از کارگران وجود خواهند داشت که موضوع توافقات جمعی نبوده و تحت پوشش حداقل دستمزد بخشی و یا شغلی قرار نمی گیرند. این حالت به ویژه برای بخش هایی که کارگران از قدرت چانه زنی اثر بخش پائینی برخوردارند، مشکل ساز بوده و علاوه بر آن ترس از بیکاری ممکن است گروه های کارگری را برای پذیرش مشاغل با مزد پایین تر تحت فشار قرار دهد.

مطالعات نشان می دهد تشکلات کارگری در کشورهایی هم که سیستم تعیین حداقل دستمزد غیرمتمرکز دارند، خواستار ایجاد یک حداقل دستمزد هستند.

معیارهای تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف

به طور کلی روش های تعیین حداقل دستمزد در سطح جهان همانند معیارهای تعیین حداقل مزد در کشورها متفاوت است. سازمان بین المللی کار به منظور امکان ارائه توصیه نامههایی در خصوص ضوابط و معیارهای تعیین حداقل مزد با رعایت اصل برگزاری و توسعه مذاکرات جمعی آزاد (که برای تعیین مزد در سطح بالاتری از حداقل مزد صورت می گیرد)، ضوابط و معیارهای ذیل را مد توجه قرار داده

است:

- نیازهای کارگران و خانواده های آنان
- سطح عمومی مزدها در کشورها
- هزینه زندگی و تغییرات آن
- مزایای تامین اجتماعی
- سطح زندگی کارگران در قیاس با دیگر گروه های اجتماعی
- عوامل اقتصادی، شامل ضرورت های توسعه اقتصادی، سطوح بهره وری و درجه اشتیاق برای حصول و حفظ اشتغال در سطح بالا
- تمام و یا بخشی از ضوابط و معیارهای فوق در کشورهای مختلف در محاسبه حداقل مزد مورد توجه قرار می گیرند، هرچند که ممکن است در تعیین نسبت ها و روابطی که لازم است بین ضوابط فوق وجود داشته باشد، کشورهای مختلف متفاوت از هم عمل کنند.
- در قوانین کشورهای مختلف معیارهای متفاوتی مطرح شده که

بایستی توسط مقام ذی صلاح که وظیفه تعیین حداقل دستمزد را به عهده دارد به حساب آورده شوند. این معیارها در دوگروه وسیع قرار می گیرند: گروه اول از طبیعتی اجتماعی تر برخوردار است و نیازهای اساسی کارگران را مورد توجه قرار می دهد، درحالی که گروه دوم که بیشتر جهت گیری اقتصادی دارد، برالزامات اقتصادی کشور تمرکز می کند.

معیاری که اکثراً به آن استناد می شود تورم و هزینه معیشت است، پس از آن شرایط عمومی اقتصاد و سطوح مزد قرار دارند. درمرحله پائین تر نیازهای کارگران، بهره وری و نرخ اشتغال را می یابیم و درانتهای دسته بندی، ظرفیت پرداخت مزد بنگاه ها و مزایای تامین اجتماعی قرار دارند.

تجارب کشورهای مختلف: دراین قسمت با توجه به منابع در دسترس به اختصار به بررسی تجارب کشورهای مختلف در زمینه معیارهای کارگرفته شده جهت تعیین و تعدیل میزان حداقل دستمزد وهمچنین دوره های زمانی تعدیل آن پرداخته می شود.

۱. ایران

معیارها:

الف) تورم

ب) متوسط هزینه زندگی خانوار کارگری دوره تعدیل در ایران سالیانه است.

۲. استرالیا

معیارها:

الف) استانداردهای عمومی زندگی کارگران

ب) عوامل اقتصادی از قبیل سطح بهره وری، تورم و اشتغال

ج) نیازهای کارگران کم درآمد

دوره تعدیل در این کشور سالیانه است.

۳. آمریکا

معیارها:

الف) هزینه زندگی

ب) تورم

ج) مقدار درآمد لازم جهت حفظ استانداردهای زندگی بالای خط فقر

د) سطح عمومی دستمزدها

ه) بهره وری نیروی کار و سود کارفرمایان

دوره تعدیل در آمریکا روند منظمی ندارد و طی سال های ۱۹۸۰-۱۹۹۹ فقط شش بار تعدیل صورت گرفته است.

۴. اندونزی

معیارها:

الف) حداقل نیازهای معیشتی

ب) هزینه زندگی
ج) ظرفیت بنگاه ها
د) میزان دستمزد رایج در بازار
ه) شرایط بازار کار، رشد اقتصادی و درآمد سرانه
و) کارایی نیروی کار
دوره تعدیل در اندونزی سالیانه است.

۵. ژاپن

معیارها:

الف) هزینه زندگی

ب) دستمزد همتایان کارگران در بخش ها

ج) ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزدها

تعدیل حداقل دستمزد در ژاپن سالیانه است.

۶. فرانسه

معیارها:

الف) نیاز کارگران و خانواده آنان

ب) متوسط دستمزد کارگران ساده

ج) میزان تورم

د) عوامل اقتصادی از قبیل وضع اقتصادی، بهره وری و سطوح اشتغال

دوره تعدیل در فرانسه سالیانه است ولی اگر میزان تورم پس از تعدیل تا دودرصد افزایش یابد حداقل دستمزد ملی به طور خودکار به همان میزان افزایش می یابد. بنابراین ممکن است حداقل دستمزد بیش از یک بار در سال تعدیل شود.

۷. فیلیپین

معیارها:

الف) تغییرات هزینه زندگی در مناطق مختلف کشور

ب) نوسان قیمت ها

ج) بهره وری نیروی کار

د) سطح توسعه منطقه

ه) شرایط کسب و کار

دوره تعدیل در فیلیپین سالیانه است.

از این دسته بندی نتایج حاصل می شوند:

اول این که نیازهای کارگران و خانواده های آنان فقط در رده چهارم قرار می گیرد و ظرفیت پرداخت بنگاه ها در انتهای لیست قرار دارد. با این وجود به نظر می رسد که این دومعیار در تعیین حداقل دستمزد حیاتی هستند، زیرا که آن ها به وظیفه اصلی حداقل دستمزد (حمایت از استاندارد زندگی کارگران) و اثربخشی آن (ظرفیت پرداخت بنگاه ها) مربوط هستند. درواقع، برخی معیارها اضافی می باشند. برای مثال نیازهای کارگران و خانواده های آنان به عنوان بخشی از معیار تورم و هزینه زندگی که بیشترین استناد به آن می شود به حساب می آیند.

این به آن معنا است که در بسیاری از کشورها حداقل دستمزد بایستی در چنان سطح تعیین شود که تورم تاثیر منفی بر قدرت خرید کارگران نداشته باشد. پرداخت بنگاه ها نیز هنگامی که بهره وری و شرایط عمومی اقتصاد مورد نظر باشند، به حساب آورده می شود.

همچنین مطالعات نشان می دهد که ممکن است همان معیارها به شیوه های بسیار متفاوت، حتی مغایر با هم استفاده شوند. برای مثال اگر قانون کشوری مزایای بازنشستگی یا پرداخت های بیکاری را به سطوح حداقل دستمزد مرتبط کند، مقامات ذی صلاح بایستی اثر هر تعدیل حداقل دستمزد را بر سطوح مزایا در نظر بگیرند. بایستی مطمئن شد که هرگونه تصمیم اتخاذ شده، بودجه تامین اجتماعی را مختل نخواهد کرد. در ایرلند مقامات ذیصلاح بایستی مطمئن شوند که هرگونه افزایش در سطوح حداقل دستمزد اثری مضر بر تورم ندارد. به هر حال، همچنان که قبلاً نشان داده شد، در اکثر کشورها هرگونه اشاره به تورم مستلزم تلاشی جهت اجتناب از تحلیل رفتن قدرت خرید حداقل دستمزدها توسط افزایش قیمت ها است.

معیارهایی که تصریح گشتند به جای این که الزاماتی مطلق باشند که بایستی از آن ها پیروی کرد، اغلب شاخص هایی جهت راهنمایی هستند که به فرایند تصمیم گیری کمک می کنند. در واقع، شاخص هایی که مقرر می دارد گروه های ذی صلاح بایستی وضعیت عمومی اقتصادی را به حساب آورند، محدوده زیادی از تفسیرها را کنار می گذارد. معیاری که اغلب بدون هرگونه محدودیتی یا اهداف خاصی فرموله می شود «اشتغال» است. افراطی ترین نمونه انعطاف پذیری در کشورهایی یافت می شود که قانون ابداً معیاری را تعیین نمی کند. آن ها بیش از ۲۰ درصد کشورهای مورد مطالعه را نشان می دهند. از سوی دیگر، در برخی از کشورها معیارهای اصلی به شدت اعمال می شوند. همچنان که پیش تر بیان شد، در فرانسه افزایش ۲ درصدی نرخ تورم به طور خودکار موجب تعدیل حداقل دستمزد می شود. در حالی که در بلژیک حداقل دستمزد به نرخ تورم شاخص بندی می شود. در هلند حداقل دستمزد به متوسط افزایش نرخ های مزدی مذاکره شده، شاخص بندی می شود.

در مجموع تحلیل های مقایسه ای قوانین جاری نشان می دهد که کشورها در تعیین معیارهای مربوطه و ارتباط شان با حداقل دستمزد بسیار متفاوت هستند. در عمل این چارچوب قانونی حتی بنا به دلایلی پیچیده تر نیز می شود.

در تعیین حداقل مزد باید به دو نکته توجه نمود: ۱- حداقل مزد باید بتواند کف مزد شایسته ای را فراهم نماید. ۲- شرکای اجتماعی را در نظر داشته باشد و آن ها را نه تنها در تعیین و نظارت بر نظام حداقل مزد، بلکه در فرایند های اخذ تصمیم در رابطه با حداقل مزد درگیر نماید.

کف مزد شایسته: بر اساس مقاله نامه شماره ۱۳۱ سازمان بین المللی

کار، در تعیین حداقل مزد باید به نیازهای کارگران و خانواده آنان و عوامل اقتصادی مثل سطح بهره وری، ضرورت حفظ سطح اشتغال و... توجه شود، هر چند در عمل همواره میزان حداقل دستمزد در بین کشورها بواسطه برداشت و تلقی متنوع آنان از مفهوم کف مزد شایسته متفاوت بوده است. اصطلاح کف مزد شایسته ناظر بر آن است که حداقل مزد باید آنقدر بالا باشد که ضمن شایسته بودن از کف معینی نیز بالاتر نباشد.

در فرایند تعیین حداقل مزد جهت کاهش معایب و افزایش مزایای آن، ضرورت دارد که تعیین سطح حداقل مزد نه بر اساس تصمیم گیری های سیاسی، بلکه بر مبنای پژوهش و گفتگوی اجتماعی باشد.

تصمیمات راجع به حداقل مزد باید همواره شرکای اجتماعی را لحاظ کند. این شرکا باید در امر تصمیم گیری در خصوص تعیین نرخ حداقل مزد و سطح تحت پوشش آن مشارکت داشته باشند. در اکثر کشورها تصمیم گیری در خصوص حداقل مزد، پس از مشورت با شرکای اجتماعی و به صورت سه جانبه صورت می گیرد. در برخی از موارد تعیین حداقل مزد به طور مستقیم و به وسیله شرکای اجتماعی صورت می گیرد و دولت فقط نقش اداری در اعتبار بخشیدن به نتایج این مذاکرات دارد.

منابع:

۱. معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی / گزارش آقای احسان الله هاشمی نژاد معاون مدیرکل روابط کار و جبران خدمت دفتر امور بین الملل / گزارش سرکار خانم مهری فرمهبینی فراهانی
۲. کارشناس مسئول مطالعات و بررسی های بین المللی
۳. قانون کار مواد ۴۱ و ۴۲ مصوب ۱۳۶۹ ه.ش
۴. مقاله نامه های بنیادی عبارتند از:
۵. مقاله نامه شماره: ۱۳۸ حداقل سن کار مصوب ۱۹۷۳
۶. مقاله نامه شماره ۱۸۲: الغاء بدترین اشکال کار کودک مصوب ۱۹۹۹
۷. مقاله نامه شماره ۸۷ در خصوص آزادی تشکلات و حمایت از حق تشکلات مصوب ۱۹۴۸
۸. مقاله نامه شماره ۹۸ در مورد حق سازماندهی و مذاکرات دسته جمعی مصوب ۱۹۴۸
۹. مقاله نامه ۱۰۰ برابری دستمزد زن و مرد در قبال کار با ارزش برابر مصوب ۱۹۵۱
۱۰. مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری مصوب ۱۹۳۰
۱۱. مقاله نامه ۱۰۵ لغو کار اجباری مصوب ۱۹۵۷
۱۲. مقاله نامه ۱۱۱ منع تبعیض در اشتغال و حرفه مصوب ۱۹۵۸

13. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_235285/lang--fr/index.htm

14. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf

15. / wcms_183541.pdf

16. [1] Etude d'ensemble (2014)

17. General survey (2014)