

حداقل دستمزد و روش های تعیین آن

سعید عیسی زاده

(دکترای اقتصاد، عضو هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا همدان)

پیمان سعید نیا

(فوق لیسانس اقتصاد، معاونت اشتغال وزارت امور اقتصاد و دارایی)

کار، قدرت چانه زنی و مذاکرات دسته جمعی، صرفاً بنا بر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده او تعیین می شود». (موسسه کار و تامین اجتماعی ۱۳۸۰)

ماده ۴۱ فصل سوم قانون کار نیز حداقل دستمزد را به این صورت تعریف می کند: «حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانوار که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود تامین نماید». (همان)

در هیچ یک از مقاله نامه ها و توصیه نامه های مصوب سازمان بین المللی کار در زمینه حداقل دستمزد و حمایت از مزد از واژه حداقل دستمزد تعریفی ارائه نشده است.

اما در یکصد و هشتمین نشست کارشناسان سازمان بین المللی کار، تعاریف زیر در این خصوص ارائه شده است:

«حداقل دستمزد نشان دهنده پایین ترین سطح مزدی است که بر اساس عرف و یا قانون صرف نظر از روش محاسبه آن یا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می شود و یا حداقل مزد عبارت از مزدی است که در هر کشور اعتبار قانونی دارد و با تصدی شغل، تعیین می شود و ضمانت های کیفی (یا ضمانت های متناسب دیگر) به اجرا در می آید». (فاطمه حاجیه ها، کار و جامعه)

«حداقل پرداختی به یک کارگر جهت کار انجام گرفته یا خدمت ارائه شده در یک دوره مفروض (اگر بر مبنای زمان باشد) یا محصول تولیدی باید محاسبه شود به نحوی که فرد یا توافقات جمعی نتوانند آن را کاهش دهند؛ پرداختی که به وسیله قانون تضمین می شود و به شیوه ای تعیین می شود که حداقل نیازهای کارگر و خانواده اش را با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و اجتماعی برآورده کند».

۲. هدف از تعیین حداقل دستمزد

از اهداف 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 و در نهایت ایجاد محیطی مناسب برای نیروهای فعال جامعه است. (سی ساجت، ۲۰۰۱) در واقع در ماده (۲۳) اعلامیه جهانی حقوق بشر، بر منصفانه بودن دستمزد به طوری که زندگی فرد و خانواده اش را هم شأن با حیثیت و کرامت انسانی تامین کند تاکید شده است. (گلن جانسون، ۱۳۷۷) از طرف دیگر حداقل مزد و دیگر استانداردهای اشتغال

در این مقاله سعی شده به طور خلاصه موضوع «حداقل دستمزد» از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار گیرد. ابتدا تعاریف مختلف حداقل دستمزد ارائه و سپس به هدف از تعیین آن پرداخته شده است. در ادامه به تاریخچه حداقل دستمزد و مقاله نامه ها و توصیه نامه های تصویب شده مربوطه اشاره شده است. در قسمت بعد مقاله ضوابط و معیارهای تعیین و تعدیل و دوره تعدیل حداقل دستمزد و همچنین تجارب کشورهای مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش دیگر، آثار مربوطه و سیاست های مکمل جهت دستیابی به هدف مورد نظر تعیین حداقل دستمزد و کاهش اثر منفی احتمالی آورده شده است.

مقدمه

«حداقل دستمزد» از بحث انگیزترین موارد قانون کار در کشور است که هر سال هنگام تعدیل آن در اسفند ماه موجب طرح مباحثات زیادی می شود که گاهی شکل حادی نیز به خود می گیرد. حداقل دستمزد در ایران به صورت سه جانبه بین نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت تعیین می شود که به ندرت بین آن ها همخوانی وجود دارد؛ به همین دلیل درباره حداقل مزد سال ۱۳۸۲، در روز آخر اسفند ۱۳۸۱ توافقی اجباری حاصل شد. در این تحقیق سعی می شود که حداقل دستمزد از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار گیرد و در هر قسمت تجارب سایر کشورها نیز جهت پربارتر شدن بحث ذکر شود.

۱. مفاهیم و تعاریف

تعاریف مختلفی از حداقل دستمزد ارائه شده است که برخی از آن ها عبارت اند از:

«حداقل دستمزد عبارت است از نرخ های مزدی که از طریق قانون یا مذاکرات دسته جمعی برقرار می شود و با مزدهای پایین تر از این نرخ ها نمی توان کارگران را استخدام کرد یا به عبارت دیگر مزدها نمی توانند نباید از این حد پایین تر باشند و پرداخت آن باید به صورت نقدی باشد و پرداخت های غیر نقدی که در قراردادهای پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است».

«منظور از حداقل مزد، مزدی است که بدون توجه به میزان بهره وری کار و دیگر روابط و قوانین حاکم بر مزدها نظیر عرضه و تقاضای نیروی

برای بهبود و ترویج رفتار قانونی تر کارکنان بوجود آمدند (ام گلدبرگ و دی گرین، ۱۹۹۹) و وجود محیطی آرام و دور از تنش های روابط کار از الزامات رشد فعالیت های اقتصادی در هر جامعه است.

مهمترین اهداف تعیین حداقل مزد

الف) جلوگیری از استثمار نیروی انسانی که معمولاً از طریق پرداخت مزدهای بسیار کم و شرایط نامساعد اشتغال خودنمایی می کند.
ب) بالا رفتن سایر سطوح مزد؛ زیرا به دلیل افزایش مداوم قیمت ها مزد حقیقی کارگران همواره رو به کاهش است.
ج) از میان بردن رقابت غیرقانونی کارفرمایان که با توسل به کاهش یا پایین نگه داشتن سطح مزدها با تولید کالاها یا خدمات ارزان رقبایا کنار نگذارند.
د) ابزار و وسیله ای برای اعمال سیاستی که موجب رشد سریع و توزیع عادلانه درآمد شود. (علی اله همدانی، ۱۳۸۰) همچنین در توصیه نامه شماره ۱۳۵ هدف از تعیین حداقل مزد به صورت زیر بیان شده است:
الف) تعیین حداقل دستمزد باید یکی از عناصر سیاستی باشد که هدفش مبارزه با فقر و ارضای نیازهای همه کارگران و خانواده های آنان باشد؛

ب) هدف اصلی تعیین حداقل دستمزد باید آن باشد که مزد بگیران را از نظر حداقل سطوح مجاز مزد مورد حمایت اجتماعی لازم قرار دهد». از بررسی این اهداف می توان چنین نتیجه گرفت که هدف از تعیین حداقل دستمزد تامین نیازهای اساسی کارگران و خانواده های آنان است و نه دیگر افراد و گروه های اجتماعی. در واقع باید حداقل دستمزدها را به عنوان مکمل دیگر ابزار سیاستی از قبیل بیمه بیکاری، تامین اجتماعی و ایجاد اشتغال در مبارزه با فقر و نابرابری فزاینده دید.

۳. تاریخچه حداقل دستمزد

سابقه تعیین حداقل دستمزد به ۱۷۰۰ الی ۲۰۰۰ سال قبل از میلاد برمی گردد؛ در قوانین حمورابی به این موضوع اشاره شده است که «اگر کسی کشاورزی را استخدام کند باید سالیانه حداقل هشت گوس (۱) مزد بپردازد». تعیین حداقل دستمزد به صورت عمومی در کشورها بیشتر به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم باز می گردد؛ نیوزیلند برای فرونشاندن اختلافات صنعتی، در سال ۱۸۹۶، به عنوان اولین کشور، این قانون را تصویب کرد. سپس دیگر کشورها از قبیل استرالیا (در سال ۱۹۰۴) و بریتانیا (در سال ۱۹۰۹)، کانادا (در سال ۱۹۱۸)، ایالات متحده (در سال ۱۹۳۵)، ژاپن (در سال ۱۹۵۵)، ایران (در سال ۱۹۶۹)، اندونزی (در سال ۱۹۷۰)، و کره جنوبی (در سال ۱۹۸۶) این قانون را بکار گرفتند.

مقاله نامه ها و توصیه نامه های تصویب شده در مورد حداقل دستمزد

برخی مقاله نامه ها و توصیه نامه هایی که مستقیم به موضوع حداقل دستمزد می پردازند به صورت زیر هستند:
مقاله نامه شماره ۲۶ در مورد ایجاد ساز و کار تعیین حداقل دستمزد و توصیه نامه مکمل آن به شماره ۳۰ در سال ۱۹۲۸، مقاله نامه شماره ۹۹ در مورد ساز و کار تعیین حداقل دستمزد در کشاورزی و توصیه نامه مکمل آن به شماره ۸۹ در سال ۱۹۵۱، و مقاله نامه شماره ۱۳۱ در مورد تعیین حداقل دستمزد به ویژه برای کشورهای در حال توسعه و توصیه نامه مکمل آن به شماره ۱۳۵ در سال ۱۹۷۰ در سازمان بین المللی کار تصویب شدند. (پی بروس نان، ۲۰۰۳).

البته هر چند در برخی از مقاله نامه های دیگر به واژه مزد یا اجرت اشاره نشده است اما تاثیر مهمی بر پرداخت ها دارند؛ مقاله نامه شماره ۸۷ در مورد آزادی انجمن ها و حمایت قانون جهت متشکل شدن مصوب سال ۱۹۴۹ از این جمله هستند که در واقع ابزارهای اصلی برای آزادی تشکلهای هستند و با قاعده دستمزد ارتباط مستقیم ندارند. معیارهای محدود کننده موجب می شود که تمام توانایی ها جهت تشویق و تهییج توسعه در کشور بکار گرفته نشوند. (زد شاهد، ۱۹۹۳)

مراجعه تصمیم گیرنده در مورد تعیین و تعدیل حداقل دستمزد

در توصیه نامه شماره ۱۳۵ سازمان بین المللی کار، روش های مختلف زیر برای تعیین و تعدیل حداقل دستمزد ذکر شده است:

- الف) قانون؛
ب) تصمیم های مقام صلاحیت دار؛
ج) تصمیم های هیات ها یا شوراهای تعیین دستمزد؛
د) تصمیم های دادگاه های کار؛
ه) تصمیم هایی که به مفاد پیمان های دسته جمعی اعتبار قانونی می بخشد. (مهری ثقفی، ۱۳۷۹)

بسته به شرایط سیاستی، اجتماعی و اقتصادی هر کشور یکی از شیوه های فوق یا ترکیبی از آن ها ممکن است بکار گرفته شوند. به عنوان مثال، در استرالیا کمیسیون روابط صنعتی استرالیا به عنوان دادگاه روابط صنعتی عمل می کند که دولت فدرال و یا دولت های ایالتی، انجمن های کارفرمایی و یا اتحادیه های کارگری ممکن است تقاضایی را جهت تعدیل حداقل دستمزد طرح کنند که مورد بررسی دادگاه قرار گیرد. (ال آی. یو، و جی. دبلیو، ۱۹۹۹).

در ایالات متحده، کنگره، مرجع تعیین و تعدیل حداقل دستمزد فدرال است؛ (همان) در اندونزی از سال ۲۰۰۱ این مهم به فرمانداران و مسوولان



منطقه‌ای داده شد؛ این مقامات توصیه‌هایی را از هیات‌های سه گانه متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران دریافت می‌کنند. (ای سوری‌هادی و دیگران، ۲۰۰۱). در تایلند یک هیات سه جانبه از نمایندگان بخش دولتی، کارفرمایان و کارگران مسؤول در مورد حداقل دستمزد تصمیم می‌گیرند. (امودم، ...) در ژاپن، هیات‌های حداقل دستمزد استانی، حداقل دستمزدهای استانی و کمیته‌های مختلف صنعتی، حداقل دستمزدهای صنعتی را تعیین می‌کنند. این هیات‌ها و کمیته‌ها از نمایندگان دولت، کارفرماها و کارگران تشکیل یافته‌اند. (ال‌آی، یو، و جی، دبلیو، ۱۹۹۹) در فرانسه، هیات وزیران، مرجع تعیین حداقل دستمزد ملی و البته بادر نظر گرفتن توصیه هیات چانه زنی جمعی ملی است. هیات چانه‌زنی ملی یک گروه سه جانبه شامل چهار نماینده از دولت، ۱۸ نماینده از انجمن‌های کارفرمایی و ۱۸ نماینده از اتحادیه‌های کارگری است؛ وزیر کار نیز به عنوان رئیس بر مذاکرات نظارت می‌کند.

۴.۱.۴. مزایای تامین اجتماعی
میزان دسترسی به مزایای تامین اجتماعی و دیگر معیارهای کاهش فقر، عامل مهمی در تعیین حداقل دستمزدهاست. اطلاعات آماری شامل متوسط مزایای پرداختی به مستمری بگیران و توزیع مزایای پرداختی و ترکیب آن‌ها با اطلاعات مشخصات مستمری بگیران (جنس، سن، وضع از کار افتادگی، وضع اشتغال و غیره) می‌تواند در تشخیص دیگر مستمری بگیران از کسانی که تحت پوشش قانون حداقل دستمزد هستند مفید واقع شود.

۴. ضوابط و معیارهای تعیین و تعدیل و دوره تعدیل حداقل دستمزد

در راستای رسیدن به اهداف حداقل دستمزد، ضوابط و معیارهایی جهت تعیین و تعدیل آن در نظر گرفته می‌شوند که در کشورهای مختلف، متفاوت است. داشتن معیار جهت تعیین و تعدیل حداقل دستمزد، منافع اقتصادی و اجتماعی زیادی را در بر دارد و شرایطی را ایجاد می‌کند که بر مبنای آن‌ها هم کارگران و هم بنگاه‌ها می‌توانند دریابند که چه قواعدی وجود دارد و چه وقت یک افزایش در حداقل دستمزد می‌تواند مورد انتظار باشد. بنابراین، داشتن معیار، محیط باثبات‌تری را برای برنامه ریزی بوجود می‌آورد.

۱.۴. ضوابط و معیارهای مطرح شده در توصیه نامه شماره ۱۳۵
در این توصیه نامه، شش معیار برای منظور فوق مطرح شده است که هریک از آن‌ها به طور جداگانه در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱.۱.۴. نیاز کارگران و خانواده‌های آنان

بافرض داشتن تعریفی مشترک از حداقل نیازهای اساسی فرد و یا یک خانوار، ارزیابی کیفیت یک حداقل دستمزد جهت تامین نیازهای یک خانوار می‌تواند با استفاده از معیارهای زیر صورت گیرد:
الف) متوسط مخارج صرف شده توسط خانواده‌های کم درآمد در کالاها و خدمات مختلف؛

ب) اطلاعات در مورد بعد خانوار و ترکیب آن با تاکید بر خانوارهای کم درآمد؛
ج) دستمزدهای جاری پرداختی به کارگران؛
د) شکل توزیع درآمد در رابطه با خانوارهای مزد بگیر؛
و) متوسط سطح درآمد خانوارهای دریافت کننده مزد.

۲.۱.۴. سطح عمومی دستمزدها در کشور

در تعدیل دوره حداقل دستمزد، اغلب متوسط دستمزدها در صنعت، حکم مرجع را دارد، به طوری که همواره نسبت خاصی بین حداقل دستمزد و سطح عمومی دستمزدها برقرار است و داده‌ها عمدتاً از بررسی‌ها یا سرشماری‌های کارگاه‌ها بدست می‌آیند.

۳.۱.۴. هزینه زندگی و تغییرات آن

برخی کشورها گزارش‌های منظمی از متوسط قیمت‌ها برای

۵.۱.۴. استانداردهای نسبی زندگی دیگر گروه‌های اجتماعی
معیارهای استانداردهای زندگی معمولاً بر پایه موارد زیر قرار دارد:
الف) متوسط درآمد و توزیع درآمد گروه‌های اجتماعی مختلف؛
ب) متوسط مخارج (و مخارج کل بر مبنای سبدهای کالایی و خدمات مختلف)؛
ج) معیارهای دیگر استانداردهای زندگی از قبیل متوسط تعداد اتاق‌ها در منزل، نسبت خانوارهای مستاجر و غیره.

۶.۱.۴. عوامل اقتصادی

عوامل اقتصادی که در تعیین حداقل دستمزد در نظر گرفته می‌شوند شامل الزامات توسعه اقتصادی، سطوح بهره‌وری، سطح اشتغال و ظرفیت پرداخت کارفرمایان است. برخی از معیارهای توسعه اقتصادی که در اکثر کشورها در دسترس هستند عبارت اند از:

الف) تغییر در تولید ناخالص داخلی سرانه به قیمت‌های ثابت؛
ب) تغییر در سهم نسبی بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات در تولید ناخالص داخلی؛
ج) تغییر در ارزش تولیدات صنعتی به قیمت‌های ثابت؛
د) تغییر در ارزش بازرگانی خارجی به قیمت‌های ثابت.

معیارهای فعالیت‌های اقتصادی که ممکن است در نظر گرفته شوند عبارت اند از:
الف) تغییر در میزان بیکاری؛
ب) تغییر درصد افراد شاغل در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات.

لازم به ذکر است که معیارهای بهره‌وری نیروی کار به میزان و دامنه کمتری در دسترس هستند. علاوه بر موارد مذکور عوامل اقتصادی مؤثر بر ظرفیت یک کارفرما جهت پرداخت حداقل دستمزد تا اندازه‌ای به عوامل زیر بستگی دارد:

الف) دیگر پرداخت‌ها (شامل مخارج تامین اجتماعی و دیگر هزینه‌های غیرمزدی مربوط به نیروی کار شاغل برای کارفرما)؛
ب) پرداخت به دیگر عوامل تولید (سود، میزان بازگشت سرمایه و غیره)؛

ج) اثر بر سقف قیمتی کالاهای تولیدی و فروش‌های آتی. همچنین ظرفیت کارفرما برای پرداخت حداقل دستمزد ممکن است به میزان زیادی با توجه به اندازه بنگاه و میزان کل سرمایه آن متفاوت باشد.

در ماده یک بند (۵) توصیه نامه شماره ۱۳۵، در مورد دوره زمانی تعدیل حداقل دستمزد، آمده است:

«نرخ‌های حداقل دستمزد با توجه به تغییرات هزینه زندگی و تغییر سایر شرایط اقتصادی باید هر چند گاه یکبار مورد تجدید نظر قرار گیرند.» همچنین در ماده (۳) همین توصیه نامه، فواصل زمانی تعدیل، بر حسب اوضاع هر کشور، اعلام شده است.

۲.۴. تجارب کشورهای مختلف

در این قسمت با توجه به منابع در دسترس به اختصار به بررسی تجارب کشورهای مختلف در زمینه معیارهای بکار گرفته شده جهت تعیین و تعدیل میزان حداقل دستمزد و همچنین دوره‌های زمانی تعدیل آن پرداخته می‌شود.

۱.۲.۴. ایران

معیارها:

الف) تورم؛

ب) متوسط هزینه زندگی خانوار کارگری.

دوره تعدیل در ایران سالیانه است.

۲.۲.۴. استرالیا

معیارها:

الف) استانداردهای عمومی زندگی کارگران؛

ب) عوامل اقتصادی از قبیل سطح بهره‌وری، تورم و اشتغال؛

ج) نیازهای کارگران کم درآمد.

دوره تعدیل در این کشور سالیانه است. (ال‌آی.یو، و جی.دبلیو، ۱۹۹۹)

۳.۲.۴. آمریکا

معیارها:

الف) هزینه زندگی؛

ب) تورم؛

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

د) سطح عمومی دستمزدها؛

ه) بهره‌وری نیروی کار و سود کارفرمایان.

دوره تعدیل در آمریکا روند منظمی ندارد و طی سال‌های ۹۹-۱۹۸۰ فقط شش بار تعدیل صورت گرفته است. (همان).

۴.۲.۴. اندونزی

معیارها:

الف) حداقل نیازهای معیشتی؛

ب) هزینه زندگی؛

ج) ظرفیت بنگاه‌ها؛

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. (سی‌ساجت، ۲۰۰۱؛ ای‌سوریا هادی و دیگران، ۲۰۰۱)

۵.۲.۴. ژاپن

معیارها:

الف) هزینه زندگی؛

ب) دستمزد هم‌تایان کارگران در دیگر بخش‌ها؛

ج) ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزدها.

تعدیل حداقل دستمزد در ژاپن سالیانه است. (ال‌آی.یو، و جی.دبلیو، ۱۹۹۹).

۶.۲.۴. فرانسه

معیارها:

الف) نیاز کارگران و خانواده آنان؛

ب) متوسط دستمزد کارگران ساده؛

ج) میزان تورم؛

د) عوامل اقتصادی از قبیل وضع اقتصادی، بهره‌وری و سطوح اشتغال.

دوره تعدیل در فرانسه سالیانه است ولی اگر میزان تورم پس از تعدیل

تا دو درصد افزایش یابد حداقل دستمزد ملی به طور خودکار به همان میزان

افزایش می‌یابد. بنابراین، ممکن است حداقل دستمزد بیش از یک بار در

سال تعدیل شود. (ال‌آی.یو، و جی.دبلیو، ۱۹۹۹؛ اس‌بازن و ان

اسکوریا، ۱۹۹۷)

۷.۲.۴. فیلیپین

معیارها:

الف) تغییرات هزینه زندگی در مناطق مختلف کشور؛

ب) نوسان قیمت‌ها؛

ج) بهره‌وری نیروی کار؛

د) سطح توسعه منطقه؛

ه) شرایط کسب و کار.

دوره تعدیل در فیلیپین سالیانه است. (مرکز مطالعات سیاستی فیلیپین،

۲۰۰۱)

۵. گستره اعمال حداقل دستمزدها

گستره اعمال حداقل دستمزدها در کشورهای مختلف، متفاوت است.

به طور کلی، پنج نوع از گستره اعمال حداقل دستمزد در سه صورت؛ «حداقل

دستمزد ملی»، «حداقل دستمزد در شاخه‌های مختلف فعالیت‌های

اقتصادی»، «حداقل دستمزد در حرف مختلف» و «شیوه ترکیبی» را

بر اساس عملکرد کشورهای مختلف می‌توان تشخیص داد که در زیر مورد

بررسی قرار می‌گیرند.

۱.۵. حداقل دستمزد ملی

فراگیرترین شیوه گستره حداقل دستمزد «حداقل دستمزد ملی» است

که در سراسر کشور معتبر است. گرچه تعیین یک حداقل دستمزد برای کل

مناطق و بخش‌های مختلف اقتصادی با انتقادهای زیادی همراه است اما

اطلاعات رسانی و نظارت بر آن نسبتاً ساده است. ایران، کره جنوبی، آرژانتین،

ترکیه و شیلی از جمله کشورهای دارای حداقل دستمزد ملی هستند.

۲.۵. حداقل دستمزد منطقه‌ای

بر برخی کشورها، حداقل دستمزدهای مختلفی جهت مناطق یا نواحی جغرافیایی مختلف تعیین می‌شود. در آمریکا علاوه بر حداقل دستمزد ملی، حداقل دستمزد ایالتی نیز وجود دارد. در اندونزی به تعداد ۴۰ استان، حداقل دستمزد وجود دارد. در ژاپن، فیلیپین، تایلند و مکزیک، مناطق مختلف کشور براساس میزان متوسط هزینه خانوار یا میزان توسعه یافتگی آنان در کشور دسته‌بندی شده‌اند و برای هر دسته، حداقل دستمزد خاصی تهیه می‌شود. در ژاپن، ۴۷ استان به سه گروه نسبتاً همگن بر مبنای «هزینه زندگی» و «سطح توسعه اقتصادی» دسته‌بندی شده‌اند. همچنین در فیلیپین و مکزیک نواحی مختلف در سه گروه دسته‌بندی شده‌اند.

۳.۵. حداقل دستمزد در شاخه‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی

در این شیوه، شاخه‌های مختلف فعالیت اقتصادی همگن از نظر «توانایی پرداخت» یا «اندازه بنگاه‌ها» و یا «میزان سرمایه به نیروی کار» دسته‌بندی شده و حداقل دستمزدی برای آن‌ها تعیین می‌شود مانند ژاپن؛ یا حداقل دستمزدها برای شاخه‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی از طریق چانه زنی جمعی بین انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری صورت می‌گیرد که اجرای آن برای همه بنگاه‌های موجود در گروه مربوطه اجباری است؛ اتریش، آلمان، دانمارک و سوئد از این دسته کشورها هستند.

۴.۵. حداقل دستمزد در حرف مختلف

این شیوه نسبت به شیوه قبلی به صورت تفصیلی‌تر اجرا می‌شود که بسیار پیچیده‌تر است. در کاستاریکا، ۵۲۰ حداقل دستمزد وجود داشت که در سال ۱۹۸۸ به ۳۵۰ و در سال ۱۹۹۰ به ۸۰ مورد کاهش یافت.

۵.۵. گستره حداقل دستمزد به صورت ترکیبی

شاید مناسب‌ترین شیوه تعیین حداقل دستمزد به صورت ترکیبی باشد؛ در این روش، ویژگی‌های مناطق جغرافیایی و شاخه‌های فعالیتی مختلف آن‌ها در نظر گرفته می‌شوند. مثلاً در آمریکا علاوه بر حداقل دستمزد فدرال، ایالت‌ها می‌توانند حداقل دستمزد خاص خود را داشته باشند؛ در اندونزی و ژاپن نیز علاوه بر تعیین حداقل دستمزد در مناطق مختلف در رشته‌های فعالیتی مختلف نیز حداقل دستمزد تعیین می‌شود. (آرنفنت و دیگران، ۲۰۰۳؛ آل. آی. یو، و جی دبلیو، ۱۹۹۹).

۶. کشورهای فاقد نظام حداقل دستمزد

کشورهای معدودی وجود دارند که هیچ نوع از نظام‌های حداقل دستمزد را ندارند؛ از جمله آن‌ها می‌توان به سنگاپور، امارات متحده عربی و مالزی اشاره کرد. در سنگاپور دولت مخالف حداقل دستمزد است به این دلیل که انعطاف‌ناپذیری را به نظام اقتصادی تحمیل کند. دولت این کشور تأکید دارد که دستمزدها باید با عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار تعیین شوند. به کارفرمایان و کارگران اجازه داده می‌شود با یکدیگر مذاکره کنند و به صورت دو جانبه به توافق برسند. دولت بر ایجاد فرصت‌های اشتغال بیشتر و محیط سرمایه‌گذاری بهتر برای مقابله با دستمزدهای کم و بیکاری متمرکز می‌شود و شرایط سرمایه‌گذاری خوب را از طریق ارائه تسهیلات زیربنایی بهتر تشویق می‌کند. در واقع سرمایه‌گذاری مکفی در منابع انسانی، نظام مالیاتی پایین، ارتباطات خوب صنعتی، شبکه پولی و بانکی با ثبات، حفظ قانون و تشویق بخش خصوصی توانسته‌اند دستمزدها و استانداردهای بالاتر زندگی را با بهبود بهره‌وری همراه با وضع خوب سرمایه‌گذاری در پی داشته باشند. (جان ایتول و دیگران، ۱۹۸۸؛ آل. آی. یو، و جی دبلیو، ۱۹۹۹)

شایان ذکر است که کشورهای مذکور، دارای اقتصادی پویا و جمعیتی نسبتاً کم با تحصیلات بالا هستند.

۷. آثار تعیین حداقل دستمزد

تعیین حداقل دستمزد و تعدیلات آن آثار اجتماعی - اقتصادی مختلفی دارد که برخی از آن‌ها به اجمال در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۱.۷. اثر بر اشتغال

آثار حداقل دستمزد بر اشتغال و توزیع آن، بیشترین توجه را به خود معطوف کرده است. مخالفان اظهار می‌دارند که افزایش‌های حداقل دستمزد موجب افزایش هزینه‌های بنگاه‌ها و در نتیجه، تمایل آن‌ها به استخدام کمتر می‌شود و برخی شاغلین نیز در نتیجه اعمال این سیاست امکان دارد که شغلشان را از دست بدهند. اکثر مطالعات صورت گرفته در این مورد بر تأثیر منفی حداقل دستمزد بر اشتغال جوانان و نوجوانان تأکید می‌کنند زیرا گروه‌های مذکور تجربه و مهارت و سرمایه به مراتب کمتری نسبت به گروه‌های سنی بالاتر دارند.

در واقع طبق یافته‌های برخی مطالعات صورت گرفته افزایش ملایم در حداقل دستمزد واقعی، اثری منفی بر سطوح اشتغال کل ندارد. (جی گودارد، ۲۰۰۱)

اما از طرف دیگر موافقان افزایش حداقل دستمزد اظهار می‌دارند که افزایش میزان مذکور می‌تواند قدرت خرید دریافت‌کنندگان آن را افزایش دهد؛ و چون میل نهایی به مصرف آن‌ها بالاست و درآمدشان صرف خرید کالاهای کم دوام و مصرفی عمدتاً ساخت داخل می‌شود، تقاضا برای کالاهای مذکور را بالا می‌برد که نتیجه آن، تولید بیشتر و اشتغال بالاتر است؛ به این اثر مثبت حداقل دستمزد بر اشتغال، «اثر مزدی» گفته می‌شود. (پی بروس نان، ۲۰۰۳؛ ام گلدبرگ و دی گرین، ۱۹۹۹)

۲.۷. اثر بهره‌وری

جهت جلوگیری از آثار منفی افزایش حداقل دستمزد بر تورم و اشتغال، تعدادی از محققان معتقدند که باید افزایش حداقل مزد مرتبط با افزایش بهره‌وری باشد. ولی باید به این موضوع توجه کرد که ربط حداقل دستمزد به بهره‌وری مشکلاتی دارد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از:



۱. روش دقیقی برای سنجش صحیح بهره‌وری که مورد قبول همگان باشد وجود ندارد؛

ب. میزان افزایش بهره‌وری را نمی‌توان در کوتاه مدت بدست آورد؛
۳. تمامی صنایع از دستاوردهای بهره‌وری به طور یکسان بهره‌مند نیستند؛
۴. اغلب ممکن است که افزایش بهره‌وری به علت استفاده از فناوری‌های برتر باشد و نه نیروی انسانی. از زاویه دیگری نیز می‌توان به موضوع توجه کرد: اگر کارگران به عنوان یکی از عوامل تولید دستمزد کمی دریافت کنند و نتوانند نیازهای اساسی شان را برآورده نمایند. انگیزه کمتری جهت تلاش بیشتر خواهند داشت و شاید از نظر جسمی توانایی لازم برای کارایی بهتر را نداشته باشند. کارفرماها نیز با افزایش هزینه نیروی کار، به استخدام افراد با بهره‌وری بالاتر اقدام می‌نمایند. (دی. ام. لوبین، ۱۹۹۸)

افزایش مزایا و پرداخت‌ها در برخی موارد به نفع بنگاه نیز است از جمله میزان خروج کارگر از بنگاه کاهش می‌یابد. بنابراین، میزان متوسط کارگران با تجربه افزایش می‌یابد. علاوه بر این‌ها، با پرداخت‌های بالاتر، کارفرما می‌تواند انتظار تلاش بیشتری را از کارگر داشته باشد.

۳.۷. اثر بر قیمت‌ها

اثر بر قیمت‌ها بستگی به این موارد دارد: ۱. کارگران دریافت حداقل دستمزد چند درصد از هزینه تولید را تشکیل می‌دهند؛ ۲. کشش تقاضای کالاها تولید شده توسط بنگاه‌ها چه میزان است و ۳. کارفرما به چه میزان افزایش هزینه‌های نیروی کار را به قیمت کالاها تولیدی، یعنی به مصرف کننده منتقل می‌کند. (دان بلان جکسون و مارک ۱۳۷۳)
کارد (۲) و کروگر (۳) (۱۹۹۵) طی تحقیقی نشان دادند که افزایش ۱۵ درصدی در حداقل دستمزدها، قیمت‌های رستوران‌های نیوجرسی را حداکثر تا ۲/۲ درصد افزایش می‌دهد، زیرا کارگران فقط ۳۰ درصد از کل هزینه‌ها را شامل می‌شوند و نیمی از آن‌ها در سال مربوطه حداقل دستمزد دریافت می‌کنند. (مرکز مطالعات سیاستی فیلیپین، ۲۰۰۱)
باید به این نکته توجه کرد که افزایش حداقل دستمزدها بر سایر رده‌های مزدی، به ویژه رده‌های پایین، اثر می‌گذارد که این امر می‌تواند انتظارات تورمی را در پی داشته باشد. (ال. آی. یو، و جی دبلیو یو، ۱۹۹۹؛ سی ساجت، ۲۰۰۱)

البته بسیاری از دانشگاهیان و نمایندگان کارگران، آثار عواملی از قبیل سیاست‌های مالی و پولی را بر تورم مهمتر می‌دانند. (ال. آی. یو، و جی دبلیو یو، ۱۹۹۹).

۴.۷. اثر بر سطح سایر مزدها

سطح حداقل دستمزد به مثابه اولین رده مزدی، به صورت نسبی بر سایر رده‌های مزدی اثر می‌گذارد که این تاثیر بر رده‌های پایین بیشتر از رده‌های بالای مزدی است. (غلاب، ۱۹۹۸) همچنین حداقل دستمزد به عنوان معیاری جهت بالا رفتن مزدها، نه تنها در بخش رسمی بلکه در بخش غیر رسمی نیز استفاده می‌شود. (جی گودارد، ۲۰۰۱؛ دی. ام. لوبین، ۱۹۹۸) طی تحقیقی که در سال ۲۰۰۱ در انلوزی در این مورد صورت گرفت مشخص شد که ۱۰ درصد افزایش در حداقل دستمزدهای واقعی موجب افزایش متوسط دستمزدهای حقیقی کارگران تا ۸/۹ درصد می‌شود. (ای. سوریهادی و دیگران، ۲۰۰۱).

۵.۷. اثر بر کارفرمایان

سیدنی وب (۴) (۱۹۱۲) معتقد است که یک کف دستمزد به طور یکسان

به نفع کارفرما و کارکنان خواهد بود. این امر از کارفرمایان در برابر شکسته شدن قیمت توسط سایر رقیبان که به دنبال پرداخت کمتر از یک حداقل دستمزد منصفانه به نیروی کار هستند، حمایت می‌کند. (دی. ام. لوبین، ۱۹۹۸) البته این امکان وجود دارد که بنگاه نتواند قیمت محصولات تولیدی را زیاد افزایش دهد، در نتیجه حاشیه سود کارفرما کم می‌شود.

۶.۷. اثر بر بودجه دولت

در صورتی که افزایش پرداخت به کارگران در محدوده کارگران بخش عمومی یا استخدام شده توسط پیمانکاران دولتی باشد، افزایش دستمزدها مخارج دولت را افزایش می‌دهد. (جی گودارد، ۲۰۰۱) به هر حال، جهت بر آورد اندازه تاثیر افزایش حداقل دستمزد بر مخارج دولت باید تعداد کارگران دریافت کننده و میزان افزایش حداقل دستمزد مورد بررسی قرار گیرند. طی مطالعه‌ای که در ایالات متحده صورت گرفته این اثر کوچک ارزیابی شده است. (همان)

۷.۷. اثر بر فقر

از اهداف اصلی تعیین حداقل دستمزد، کاهش فقر در میان کارگران کم درآمد است. هدف از افزایش مزدها این است که افراد کم درآمد بتوانند نیازهای اساسی شان را پوشش دهند. البته باید توجه داشت که حداقل دستمزد می‌تواند بر استانداردهای زندگی خانواده‌هایی مؤثر باشد که یک فرد از اعضای آن‌ها در حال کار کردن باشد.

مخالقان، انتقادهایی بر اثر بخشی حداقل دستمزد در کاهش فقر دارند؛ آنان اظهار می‌دارند که با تحمیل حداقل دستمزد و افزایش آن فرصت‌های شغلی کمتری وجود خواهد داشت و شاغلان به هزینه بیکار شدن دیگران از دستمزدهای بالاتر منتفع می‌شوند. (همان)

باید توجه داشت که برای تعیین اثر نهایی کل بر خانواده‌ها یعنی افزایش درآمد تعدادی در برابر بیکار شدن برخی دیگر باید مطالعات دقیقی در مورد خانواده‌ها و افراد دریافت کننده حداقل دستمزد صورت پذیرد. به هر حال، بهتر است به این نکته توجه داشت که حداقل دستمزد مناسب تنها راه کاهش فقر نیست و کارایی آن در کاهش فقر به میزان دسترسی به مزایای بیکاری و تامین اجتماعی بستگی دارد. (پی بروس نان، ۲۰۰۳)

۸. سیاست‌های مکمل حداقل دستمزد

برای محقق شدن اهداف اصلی حداقل دستمزد و کم شدن آثار منفی احتمالی باید هماهنگ و همگام با دیگر سیاست‌های اجتماعی و بازار کار، سیاست‌های مکمل حداقل دستمزد بکار گرفته شوند. این سیاست‌ها عبارت‌اند از:

معافیت‌های مالیات بر درآمد

افزایش میزان معافیت‌های مالیات بر درآمد شخصی کمک می‌کند که کارگران مقدار بیشتری از دریافتی‌هایشان را حفظ کنند. البته، مشکل این سیاست آن است که افزایش معافیت‌های مالیاتی، درآمد پس از کسر مالیات کارگران را لزوماً به طور قابل توجهی افزایش نمی‌دهد، زیرا چنین افرادی مالیات کمی می‌پردازند. در ایران میزان حداقل دستمزد پایین‌تر از میزان دستمزد مشمول مالیات است.

تعیین حداقل دستمزدها از طریق چانه زنی جمعی انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه کارگری

تعیین دستمزدها از طریق چانه زنی جمعی در سطح بخش‌های فعالیت‌های اقتصادی مختلف، به طور مؤثر در برخی کشورهای اروپایی

بکار گرفته می‌شوند که در آن‌ها آزادی فعالیت تشکل‌ها وجود دارد و اکثر کارگران تحت پوشش این برنامه‌ها قرار دارند. مزیت این شیوه آن است که مزدها با توجه به ظرفیت‌های پرداختی بخش‌ها تعیین می‌شود؛ در نتیجه آثار اقتصادی منفی به حداقل می‌رسد.

۳.۸. برنامه کمک به کارفرما

یکی از مشکلات مهم بسیاری از بنگاه‌های ناکارا، مشکل مدیریتی یا نبود دانش کافی است. تحقیقات ادوارد (۲۰۰۰) دال بر این است که کارفرماهای کوچک برای وفق دادن خودشان با افزایش حداقل دستمزد مشکل دارند. مشکلاتی که از نبود دانش و خیرگی ناشی می‌شود. بنابه پیشنهاد وی، انجمن‌ها یا شبکه‌های کارفرمایی می‌توانند به طور کامل این دانش‌ها و مهارت‌ها را به اعضا منتقل کنند. گرچه می‌توان نقش‌هایی را نیز برای دولت در این زمینه، یعنی انتقال دانش و مهارت، قائل شد.

تعیین حداقل دستمزدهای پایین‌تر برای گروه‌های خاص

برخی کشورها برای بکارگیری نیروی کار جوان و مقابله با بیکاری آنان، دستمزدی پایین‌تر از میزان حداقل دستمزد بزرگسالان را اعمال می‌کنند که به صورت نرخ‌های واحد یا چند نرخ مختلف متناسب با سن جوانان است. در واقع، اگر مشاغل مربوط نیازمند آموزش باشند، دستمزد پایین‌تر به مفهوم سهمین شدن نیروی کار جوان در هزینه‌های آموزش است. علاوه بر این، مشارکت جوانان در بازار کار با اجرای این سیاست یعنی دستمزدهای پایین‌تر کاهش می‌یابد.

نحوه عملکرد کشورها در زمینه دستمزد جوانان به سه صورت زیر است: الف) میزان حداقل دستمزد پایین‌تر از میزان اعمال شده برای

بزرگسالان: این روش در برخی کشورها نظیر برزیل، جمهوری چک، آلمان، یونان، اندونزی و ژاپن اجرا می‌شود.

ب) حداقل دستمزد پایین‌تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان: در کنیا ۷۱ درصد، در نیوزیلند ۶۰ درصد و در پرتغال ۷۵ درصد میزان حداقل دستمزد بزرگسالان برای جوانان اعمال می‌شود.

ج) میزان‌های مختلف حداقل دستمزد جهت رده‌های سنی مختلف جوانان که پایین‌تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان است. این میزان در برخی کشورها در جدول زیر آرایه شده است:

البته انتقادهایی بر میزان‌های پایین‌تر از حداقل دستمزد برای جوانان وارد شده است که از آن جمله می‌توان به این مورد اشاره کرد: میزان و کیفیت کار کارگر بدون معیارهای سنی و جنسی باید ملاک باشد. کارگر جوانی که آموزش دیده و بهره‌وری او در سطح بزرگسالان است، باید دریافتی برابر با آن‌ها داشته باشد. توصیه نامه شماره ۱۴۶، مصوب ۱۹۷۳، تصریح می‌کند که توجه خاصی به اجرت‌های مناسب پرداختی به جوانان باید صورت گیرد که اصل پرداخت‌های مساوی در برابر کار مساوی را می‌توان از آن برداشت کرد. (غالب، ۱۹۹۸).

بهتر است که میزان‌های پایین‌تر را برای جوانان فاقد مهارت و آموزش ندیده اعمال کرد که پس از کسب مهارت‌های لازم و اتمام دوره آموزشی تعیین شده، میزان دستمزد دریافتی آن‌ها به سطح بزرگسالان هم رده آنان قابل افزایش است.

۴.۸. سیاست‌های فعال بازار کار (ه)

سیاست‌های فعال بازار کار در بسیاری از کشورها، از جمله کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) برای مقابله با

میزان حداقل دستمزد جوانان نسبت به نرخ مربوطه برای بزرگسالان در برخی کشورها

سن / کشور	بلژیک	فرانسه	هلند	اسپانیا
۱۵	—	—	۳۰٪	—
۱۶	۷۰٪	۸۰٪	۳۴/۵٪	۳۹٪
۱۷	۷۶٪	۹۰٪	۳۹/۵٪	۶۱٪
۱۸	۸۲٪	۱۰۰٪	۴۵/۵٪	۱۰۰٪
۱۹	۸۸٪	—	۵۲/۵٪	—
۲۰	۹۴٪	—	۶۱/۵٪	—
۲۱	۱۰۰٪	—	۷۲/۵٪	—
۲۲	—	—	۸۵٪	—
۲۳	—	—	۱۰۰٪	—

مأخذ: مرکز مطالعات سیاستی فیلیپین، ۲۰۰۱

بیکاری بکار گرفته می‌شوند. برنامه‌هایی جهت اشتغال گروه‌های بیکار هدف اجرا می‌شود. از جمله این برنامه‌ها آموزش حرفه‌ای و یا بازآموزی بیکاران به منظور بالا بردن اشتغال پذیری آنان، ایجاد شغل‌های یارانه‌ای و یا برنامه‌های تشویق خوداشتغالی است.

اتحادیه‌های کارگری و سندیکاهای کارفرمایی می‌توانند در طراحی و اجرای سیاست‌های فعال بازار کار نقشی کلیدی ایفا کنند. کارفرماها می‌دانند که چه نوع مهارت‌هایی لازم است و اتحادیه‌های کارگری می‌توانند در ارتقای برنامه‌های آموزشی موثر باشند. (ان هگینز، ۲۰۰۱)

نتیجه

با توجه به اختلافات سال‌های اخیر بر سر میزان تعیین حداقل دستمزد و آثار منفی احتمالی یک حداقل دستمزد برای کل فعالیت‌های اقتصادی کشور، تجارب سایر کشورهای مورد بررسی در این مقاله، توانایی‌های پرداخت بخش‌های مختلف اقتصادی کشور و همچنین متفاوت بودن هزینه زندگی در مناطق مختلف بهتر است که چند حداقل دستمزد با توجه به بخش‌های مختلف اقتصادی و مناطق مختلف جغرافیایی تعیین شود تا علاوه بر رسیدن به هدف تعیین حداقل دستمزد، آثار منفی احتمالی کاهش یابد. همچنین جهت کاهش آثار منفی احتمالی باید سیاست‌های مکمل حداقل دستمزد نیز اجرا شوند.

پی‌نوشت‌ها:

1. gus.
2. Kard
3. Kruger
4. Sidney Webb
5. Active Labor Policy

منابع:

- 1- Bazen, S; Skourias, N. (1997), "Is there a negative effect of Minimum Wage on youth employment in France?", European Economic Review 41, pp.723-732.
2. Brosnan, P. (2003), "Globalization and Minimum Wage Systems", p. 10. www.mngt.waikato.ac.nz/airaanz/proceedings/melbourne/2003/volun2Nonrefereed/Brosnan.pdf
3. Eatwell, John; Milgate, Murray; Newman, Peter. (1988), "The New Palgrave A Dictionary of Economics", Macmillan Press Limited.
4. Ghellab, Y. (1998), "Minimum Wages and Youth Unemployment", ILO, p. 71. www.ilo.org/public/english/employment/start/download/etp26.pdf

5. Godard, J. (2001), "Towards a Just and Favorable Minimum Wage: A Matter of Design?"

www.gov.mb.ca/labour/wagerecommendation/p-minwage.pdf

6. Goldberg, M. Green, D. (1999), "Raising the Wage Floor, The Social and Economic Benefits of Minimum Wages in Canada".

www.policyalternatives.ca/bc/minwage.pdf

7. Higgins, N. (2001), "Youth Unemployment and Employment Policy," International Labor Office, Geneva

8. Imudom, W., "The Role of Minimum Wage in Thailand" p. 9.

http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan005384

9. Infante, R., et al. (2003), "Minimum Wage in Chile" www.ilo.org/public/english/employment/start/download/ep52.pdf

10. Levin, D.M. (1998), "Linking Minimum Wage to Productivity".

http://MEFA.gov.ir

11. LIU, E. and WU, J., (1999), "Minimum Wage systems". http://legco.gov.hk

12. Sagget, C., (2001), "Poverty Reduction and Decent Work in Developing countries: Do Minimum Wage Help", International Labour Review, vol. 140, pp. 237-269.

13. Shaheed, Z., (1993), "Minimum Wages and Low Pay: An ILO Perspective", International Journal of Manpower, vol. 15., No. 1994., pp. 49-61.

14. Suryahadi, A. et al. (2001), "Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesian Urban labor Market", p. 75.

www.smeru.or.id

15. Phipines Center for Policy Studeis (pcps) (2001), "Minimum Wage in Philippines", p.36.

www.pcps.ph/Minimum wage.pdf

۱۶. بلان، دان و جکسون، مارک (۱۳۷۳)، اقتصاد کار و نیروی انسانی، ترجمه محسن رنایی، اصفهان: انتشارات فلاحت ایران.

۱۷. ثقفی، مهری (۱۳۷۹)، شرایط کار (مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها)، چاپ اول، وزارت کار و امور اجتماعی، موسسه کار و تامین اجتماعی.

۱۸. جانسون، گلن (۱۳۷۷)، اعلامیه جهانی حقوق بشر و تاریخچه آن، ترجمه پوینده، محمد جعفر، چاپ دوم، نشر نی.

۱۹. حاجیها، فاطمه، «نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین‌المللی در زمینه مزد»، کار و جامعه، شماره‌های ۳۴ و ۳۵.

۲۰. همدانی، علی‌اله (۱۳۸۰)، مزد و جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوقی آن، موسسه کار و تامین اجتماعی.

۲۱- موسسه کار و تامین اجتماعی (۱۳۸۰)، تاریخچه حداقل دستمزد در ایران، وزارت کار و امور اجتماعی.