

معیارها و روش‌های تعیین حداقل دستمزد

(بررسی مقایسه‌ای قوانین کار کشورهای منتخب و سازمان بین‌المللی کار)^۱

سید محمد موسی مطلبی
عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم
انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد
دانشگاهی

لیلی عسکری
دانشجوی دوره دکتری دانشگاه
آریزونا

با دنبال شناخت شیوه‌ها و معیارهای بازار کار ایران روش توصیفی و مقایسه‌ای بکار گرفته شده است. استانداردهای س.ب.ک. (سازمان بین‌المللی کار) و نیز وضعیت بازار کار کشورهای ژاپن، چین، اندونزی و ونزوئلا مبنای مقایسه قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد در قانون کار ج.ا.ا. (جمهوری اسلامی ایران) تفاوت‌های زیادی با کشورهای منتخب و استانداردهای بازار کار دارد. مشارکت همه طرف‌های بازار کار در تعیین حداقل دستمزد و در نظر گرفتن عواملی چون هزینه زندگی، سطح دستمزد و درآمد در کشور، مزایای تامین اجتماعی، توسعه اقتصادی، بهره‌وری، شرایط پرداخت کارفرمایان، شرایط اشتغال در بازار کار به عنوان معیارهای تعیین حداقل دستمزد در نظر گرفته می‌شود که هر کشور بر اساس نیازهای بومی برخی از این شیوه‌ها و معیارها را به کار می‌گیرند. در قانون کار ج.ا.ا. هم شیوه و هم معیار تعیین حداقل دستمزد با استانداردهای س.ب.ک. فاصله زیادی دارد.

واژگان کلیدی: حداقل دستمزد، معیارهای حداقل دستمزد، شیوه حداقل دستمزد، انعطاف پذیری بازار کار، سطح دستمزد

طبقه بندی JEL : A12, E24, F16, J31, J38, J41, J42, J64

— مقدمه

تعیین حداقل دستمزد از دیر باز در قوانین کشورهای مختلف و نیز در مقاله‌ها و توصیه‌نامه‌های س.ب.ک. آورده شده است. شاید شروع رسمی قانونی آن را بتوان به قانون حمورابی نسبت داد که به طور تقریبی در سال‌های ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ حداقل هشت گوسفند را به طور سالانه برای مزد کارگران کشاورزی تعیین کرده است. زلاندنو اولین کشور در دوران معاصر است که در سال ۱۸۹۴ به تعیین حداقل دستمزد پرداخته است. در ایران اولین بار در قانون کار مصوب ۱۳۲۵ به موضوع حداقل دستمزد اشاره شده است. به طور کلی حداقل دستمزد نشان دهنده پایین‌ترین سطح دستمزدی است که براساس عرف و یا قانون صرف‌نظر از روش محاسبه آن یا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می‌شود. به عبارت دیگر حداقل دستمزد عبارت از دستمزدی است که در هر کشور اعتبار قانونی دارد و با تصدی شغل، تعیین می‌شود و با ضمانت‌های کیفری به اجرا در می‌آید. (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰)

از طرفی در ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹) حداقل دستمزد این‌گونه تعریف شده است که حداقل دستمزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محمول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانوار که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، را تامین نماید.

برای تعیین حداقل دستمزد اهداف مختلفی آورده شده است. این اهداف که گاه با یکدیگر همپوشانی دارد عبارت است از: حمایت و پشتیبانی از نیروی کار برای حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی، تأمین امنیت شغلی، ایجاد محیطی مناسب برای نیروی فعال جامعه، تأمین دستمزد منصفانه به طوری که زندگی کارگر و خانواده‌اش مطابق حیثیت و کرامت انسانی تأمین شود.

۱- این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی «بررسی نقش و میزان تأثیرگذاری نیروی کار در رقابت پذیری کشور در فرایند جهانی شدن» مصوب شورای تصویب نهایی طرح‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی است که در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی این نهاد اجرا شده است

د- **نظریه کارایی:** تاکید این نظریه بر ایجاد یک نوع رابطه مستقیم بین کم و کیف کار و میزان مزد می‌باشد.

بر مبنای این نظریه تلاش و کوشش افراد در انجام وظایف انفرادی یا جمعی در جهت تحقق هدف‌های سازمان باید از طریق مزد جبران شود. مدعیان این نظریه معتقدند که افزایش بهره‌وری نیروی کار صرفاً از طریق نصیحت و ارشاد امکان پذیر نیست و باید نظام پرداخت مزد این رابطه را برقرار نماید. به نظر می‌رسد افزایش دستمزد به طور یک جانبه به تنهایی کارایی را افزایش نمی‌دهد و حتی ممکن است موجب تضعیف فرهنگ کار نیز بشود.

ح- **نظریه های جدید:** در این نظریه ها عوامل دیگری را در تعیین دستمزد را مطرح می کنند و بر اساس فرهنگ و تکنولوژی های مختلف سازمانها را از لحاظ فرهنگی به چهار دسته تقسیم کرده اند که عبارتند از: سازمانها با فرهنگ وظیفه مدار، سازمانها با فرهنگ فرایندمدار، سازمانها با فرهنگ زمان مدار، سازمانها با فرهنگ شبکه مدار؛ این نظریات ادعا می کنند که علاوه بر بهره وری نباید از متغیرهای مستقل دیگری که در حقوق و دستمزد تاثیر دارند غفلت شود. مدیران هر روز در مورد دستمزد تصمیم گیری می کنند. بیشتر سازمانها و شرکتها سهم کمتری از پرداختها را بر اساس حقوق ثابت بنا می کنند. مدیران برای دریافتن بهترین روش پرداخت با انبوهی اطلاعات مواجه اند. به عقیده پژوهشگران بخش زیادی از این اطلاعات و ارائه طریقها نادرست است و این موضوع موجب شش باور نادرست در میان مدیران در رابطه با حقوق و دستمزد بوجود می آورد. این باورها عبارتند از:

- نرخ دستمزد ساعتی کار با هزینه های کار برابر است
- کاهش نرخ دستمزد ساعتی باعث کاهش هزینه های کار می شود
- هزینه های کار نمایانگر بخش بزرگی از کل هزینه های سازمان یا شرکت است
- پایین نگاه داشتن هزینه های کار باعث می شود که توان رقابتی بیشتر و پایدار بماند
- انگیزش فردی باعث بهبود کارآئی و بهره وری می شود
- در اصل کارکنان برای پول کار می کنند. (نجفی، ۱۳۹۰)

۳-۱- پیشینه پژوهش

عیسی زاده (۱۳۸۳) در مقاله‌ای سعی کرده است به طور خلاصه موضوع حداقل دستمزد را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار دهد. او ابتدا تعاریف مختلف حداقل دستمزد را ارائه و سپس به هدف از تعیین آن پرداخته است. وی در ادامه به تاریخچه حداقل دستمزد و مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های تصویب شده در س.ب.ک. اشاره کرده است. در قسمت بعد وی ضوابط و معیارهای تعیین و تعدیل و دوره تعدیل حداقل دستمزد و نیز تجارب کشورهای مختلف را مورد بررسی قرار داده است. وی در بخش دیگری، آثار مربوطه و سیاست های مکمل برای دستیابی به هدف تعیین حداقل دستمزد و کاهش اثر منفی احتمالی آن پرداخته است.

از دیگر اهداف حداقل تعیین دستمزد می‌توان به این موارد اشاره کرد: بهبود و ترویج رفتارهای قانونی کارکنان، جلوگیری از استثمار نیروی کار، بالابردن سایر سطوح دستمزدی، از میان بردن رقابت غیر قانونی کارفرمایان، رشد سریع و عادلانه، مبارزه با فقر و ارضای نیازهای کارگران و خانواده‌شان، حمایت اجتماعی از دستمزد کارگران، ایجاد فضای آرام و دور از تنش در روابط کار است. (سبحانی، ۱۳۸۴)

بنابر اهمیت تعیین حداقل دستمزد در بازار کار با تأکید بر قانون کار، این پژوهش موارد مربوط به شیوه‌ها و معیارهای تعیین حداقل دستمزد را در مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های س.ب.ک. و قوانین کار کشور های ایران، ژاپن، چین، ونزوئلا و اندونزی به تفصیل مورد بررسی، مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. هدف از این بررسی شناخت شیوه‌های استاندارد تعیین حداقل دستمزد و نیز معیارهای آن و نیز بررسی تفاوت‌های موجود در قوانین کار ج.ا.ا. و کشورهای منتخب و نیز مقایسه این قوانین با آنچه در مقاله نامه‌ها و استانداردهای موجود س.ب.ک. است.

در این مقاله در بخش دوم از مقدمه ابتدا نظریات مطرح در رابطه با تعیین حداقل دستمزد مطرح می‌شود. پس از آن با اشاره به پژوهش‌های انجام شده پیشینه پژوهش ارائه می‌شود. سپس به روش پژوهش اشاره می‌شود. در قسمت دوم مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های س.ب.ک. مورد توجه قرار می‌گیرد. در بخش سوم به معیارها و شیوه‌های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای منتخب پرداخته می‌شود. در قسمت چهارم و پنجم بررسی مقایسه‌ای انجام می‌شود. و در بخش ششم نتایج ارائه می‌شود

۲-۱- نظریات

در ادبیات با زار کار در رابطه با تعیین حداقل دستمزد نظریاتی متعددی وجود دارد این نظریات عبارت است از

الف- **نظریه عرضه و تقاضا:** در این نظریه نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید در نظر گرفته شده است که این نگاه متاثر از تفکر اقتصاد بازار می‌باشد. 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.

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

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 میتوان رابطه‌ای غیر مستقیم بین قدرت پرداخت سازمان و بهره وری نیروی کار قائل گردید.

۴-۱- روش شناسی

در این مقاله با توجه به نوع رویکرد آن روش توصیفی و مقایسه‌ای انتخاب شده است. از آنجا که در این مطالعه بر بررسی قانون کار و معیارها و نحوه تعیین حداقل دستمزد تمرکز شده است، روش توصیفی ابزار کارآمدی برای اهداف مقاله به حساب می‌آید. به دلیل لزوم بررسی تجربه کشورهای مختلف و مقایسه آن با ایران و بررسی تجربه این کشورها و نیز مقایسه ایران و هر یک از این کشورها با سازمان بین المللی کار روش مقایسه‌ای انتخاب شده است.

جامعه آماری این مطالعه شامل کشورهای جمهوری اسلامی ایران، با اندونزی، که با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و نفتی بودن مشابه ایران بوده و در شرق آسیا نسبتاً موفق بوده، ونزوئلا، به عنوان کشوری مشابه با ایران در نفتی بودن و مبارزات مردمی، کشور چین، به عنوان کشوری با تحولات گسترده و تجربه‌های فراوان در عرصه‌های مختلف بازار کار و نیز ژاپن، به عنوان کشوری موفق با حفظ ویژگی‌های بومی است.

۲- تعیین حداقل دستمزد در اسناد س.ب.ک. (ILO)

حداقل دستمزد پایین‌ترین سطح دستمزدی است که در چارچوب قوانین حاکم در هر کشور و بر اساس ملاحظات زیستی و معیشتی و با توجه به عزت و کرامت انسانی کارگران و بعد خانوار و براساس مذاکرات سه جانبه دولت، کارگر و کارفرما تعیین می‌گردد.

از آنجا که انعطاف پذیری مزد می‌تواند با تنظیم عرضه و تقاضای کار و نزدیک نمودن آن به سطح تعادلی، نقشی اساسی در کاهش بیکاری داشته باشد و یکی از عوامل انعطاف‌پذیری مزد، انعطاف‌پذیری حداقل دستمزد است، سطح حداقل دستمزد تاثیر به سزایی بر ساختار بازار کار دارد. البته ساز و کار حداقل دستمزد تنها زمانی از کارایی لازم برخوردار خواهد بود که از قابلیت تاثیرگذاری بر میزان دستمزدها، تا میزان بالایی برخوردار باشد.

برای مثال، در کشورمان ایران و در برخی از نقاط شهری سطح حداقل دستمزد فاصله بسیار زیادی از میانگین دستمزدهای واقعی دارد. کشور ونزوئلا در این خصوص نقطه عکس ایران به حساب می‌آید و تاثیر سیاست حداقل دستمزد در بازار کار ونزوئلا بسیار قابل توجه است، چراکه سهم افرادی که دستمزد آن‌ها به اندازه و یا بسیار نزدیک به حداقل دستمزد تعیین شده نزدیک به ۹۰ درصد تخمین زده شده است. بدین ترتیب، سیاست تعیین سطح حداقل دستمزد اثر چشمگیری را بر بازار کار بر جای گذاشته‌اند.

در کل، تنظیمات حداقل دستمزد یک نهاد رسمی به منظور افزایش کارایی در سطح بنگاه و اقتصاد ملی به حساب آمده و می‌تواند با ایجاد انگیزش‌های مناسب، کارایی بنگاه‌ها را افزایش دهد و با مرتبط ساختن نرخ بهره‌وری و نرخ تولید به قیمت عامل تولید کار، منجر به بهبود رشد، تولید و رقابت‌پذیری شود. در این میان، معیار تنظیم حداقل دستمزدها و تنظیمات مربوط به تعیین حداقل دستمزد می‌تواند نقش این ساز و کار را در بهبود اقتصاد کشور و شرایط کارگران افزایش و یا کاهش دهد.

سبحانی (۱۳۸۴) در مطالعه خود ضمن بیان کلیاتی از بحث تعیین حداقل دستمزد به معیارهای اصلی س.ب.ک. می‌پردازد. او تأکید می‌کند که فلسفه اصلی تعیین حداقل دستمزد بر اساس اهداف تبیین شده آن اجتماعی است. وی ضمن بررسی فراز و نشیب توان خرید دستمزد حداقلی در کشورهای مختلف در سالها مورد بررسی (۱۳۸۰ - ۱۳۶۴) آن را افزایشی می‌داند و در عین حال تنها بسنده کردن به معیار تورم را ناکافی می‌داند. اضافه شدن بهره‌وری به معیار تعیین حداقل دستمزد را پیشنهاد می‌کند.

نجفی (نجفی، ۱۸۹۰) تلاش کرده است روشهای تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف را مورد بررسی قرار دهد. وی ضمن اشاره به روش‌های ارائه شده توسط س.ب.ک. تفاوت روش تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف را ناشی از شرایط خاص کشورها برشمرده است. همچنین او در این پژوهش سطح تعیین حداقل دستمزد را در کشورهای مختلف بررسی کرده است که آیا به صورت ملی، منطقه‌ای، بخشی و یا زیر بخشی انجام شده است.

برون، گیلروی و کوهن (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای اثر حداقل دستمزد بر اشتغال و بیکاری بررسی کرده‌اند. نتایج بررسی داده‌های سری زمانی کارگران نوجوان در این مطالعه نشان می‌دهد: افزایش ده درصد در حداقل دستمزد سبب کاهش یک تا سه درصد اشتغال نوجوانان می‌شود. همچنین بررسی داده‌های مقطعی این پژوهش نشان می‌دهد: ده درصد تغییر در حداقل دستمزد دامنه نرخ بیکاری نوجوانان را از صفر تا سه درصد تغییر می‌دهد. نویسندگان اظهار می‌کنند که اثر حداقل دستمزد بر اشتغال و بیکاری گروه بزرگسالان چندان روشن نیست و از آنجا نزدیک به نیمی از کارگران با دستمزد حداقل از گروه بزرگسال هستند، در مورد اثر حداقل دستمزد بر بیکاری صنایع با دستمزد پایین نمی‌شود اظهار نظر کرد.

بارز و گزنالس (۲۰۰۹) اثر حداقل دستمزد بر نابرابری دستمزد را بررسی کرده است. او دو دوره را با یکدیگر مقایسه کرده است و نشان داده است که در دوره‌ای که حداقل دستمزد واقعی کاهش (۲۰۰۳ - ۱۹۸۶) نشان می‌دهد نابرابری دستمزد تنها برای مردان افزایش یافته و در دوره‌ای که دستمزد واقعی افزایش (۲۰۰۹ - ۲۰۰۴) نشان می‌دهد نابرابری دستمزد برای زنان کاهش یافته است. وی سپس چند نتیجه را از مطالعه خود ارائه کرده است. نخست اینکه در دهه ۹۰ حداقل دستمزد نقشی در افزایش نابرابری دستمزد نداشته است. دوم اینکه حداقل دستمزد در کاهش نابرابری دستمزد زنان سهمیم بوده است.

فیلولوا و میسیکوا (۲۰۰۹) با هدف بررسی اثر حداقل دستمزد بر کارایی بازار کار در جمهوری چک مطالعه‌ای را انجام داده است. در این مطالعه با استفاده از داده‌های منطقه‌ای سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۴ به بررسی افزایش حداقل دستمزد بر استخدام کارگرانی پرداخته که مزد آنها در سطح حداقل دستمزد و یا نزدیک آن است. نتایج نشان می‌دهد حداقل دستمزد اثر معنی‌داری بر افزایش بیکاری منطقه‌ای داشته و نیز اثر معنی‌داری بر کاهش اشتغال کارگران با دستمزد پایین داشته است.

۱- سازمان بین المللی کار (International labor organization)

س.ب.ک. به عنوان اصلی‌ترین هماهنگ کننده بین‌المللی و حامی حقوق کار که بیشتر بر مسائل اجتماعی و اقتصادی کارگران و خانواده‌هایشان تمرکز دارد با صدور مقاله‌نامه ۱۳۱ مصوب ۱۹۷۰ و همچنین توصیه‌نامه شماره ۱۳۵، کشورهای عضو را با معرفی شاخص‌هایی متوجه اهمیت تعیین حداقل دستمزد نموده است. بر این اساس سازمان بین‌المللی کار برای تعیین حداقل دستمزد دو معیار کلی نیازهای کارگران و خانواده‌های آنان و شرایط اقتصادی را مورد توجه قرار داده است (مقاله‌نامه ۱۳۱، ماده سه). در خصوص نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان موارد ذیل مورد توجه قرار گرفته است:

- استانداردهای نسبی زندگی سایر گروه‌های اجتماعی
- هزینه زندگی و تغییرات ناشی از آن
- مزایای تأمین اجتماعی
- سطح عمومی دستمزدها در کشور
- در مورد فاکتورهای اقتصادی نیز به موارد ذیل اشاره شده است:
- ضرورت‌های توسعه اقتصادی
- سطح بهره‌وری
- سطح اشتغال و شرایط کسب یک شغل و حفظ آن
- در ماده چهار این مقاله‌نامه (بند ۲) نیز به ضرورت مشاوره با سازمان‌های نماینده کارگران و کارفرمایان - و در صورتی که چنین سازمان‌هایی وجود ندارند، با نمایندگان کارگران و کارفرمایان - به منظور تاسیس، تعیین و اصلاح مکانیسم حداقل دستمزد اشاره شده است.
- در بند سه این ماده تصریح شده که با توجه به ماهیت سازوکار تعیین حداقل دستمزد، در صورت امکان از مشارکت مستقیم بخش‌های زیر برای تعیین حداقل دستمزد کمک گرفته شود:
- نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگران و در صورت نبود چنین سازمان‌هایی نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شرایط برابر
- اشخاصی که از صلاحیت لازم و اثبات

شده برای در نظر گرفتن شرایط عمومی کشور بعد از انجام مشاورات جامع و کامل با نمایندگان کارگران و کارفرمایان برخوردار باشند.

۳- قانون تعیین حداقل دستمزد در کشورهای منتخب

در ادامه، معیارها و شیوه‌ها و قوانین مربوط به تعیین حداقل دستمزد در کشورهای منتخب مورد بررسی قرار گرفته و با شیوه‌ها و معیارهای موجود در ایران مقایسه می‌شود. علاوه بر این در جدول‌هایی مستقل مقایسه مقررات نحوه و معیارهای حداقل دستمزد در هر کشور با مقررات س.ب.ک. مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱-۳- قانون حداقل دستمزد تفکیکی

در ژاپن

تنظیمات حداقل دستمزد در ژاپن بر اساس قانون حداقل دستمزد صورت می‌گیرد. در این قانون، سه نوع مختلف حداقل دستمزد مورد توجه قرار گرفته است:

۱- حداقل دستمزد منطقه‌ای که سطح اصلی حداقل دستمزد در یک واحد استانی را معین می‌کند. در هر استان یک حداقل دستمزد منطقه‌ای بدون توجه به صنعت یا حرفه تعیین می‌شود.

۲- حداقل دستمزد صنعت (ملی) برای کارگرانی که در صنایع خاص یا برخی مشاغل به کار می‌پردازند وجود دارد و به وسیله "شورای حداقل دستمزد صنعتی" تعیین می‌شود که عمدتاً بالاتر از حداقل دستمزد منطقه‌ای است (در صورت عدم تحقق این شرط، هر کدام که بالاتر بود اعمال می‌شود).

۳- برخی از حداقل دستمزدهای منطقه‌ای مبتنی بر پیمان‌نامه‌های دسته جمعی تعیین می‌شود. این نوع حداقل دستمزد در درون یک استان و برای موسسات اقتصادی و کارکنان دارای وضعیت استخدامی مشابه مورد توجه قرار می‌گیرد و مبتنی بر توافقات و پیمان‌های دسته جمعی است. این حداقل دستمزد می‌تواند برای کلیه کارکنان دارای وضعیت مشابه در منطقه تحت شرایط خاص

اعمال شود. البته این نوع حداقل دستمزد تنها در شرایطی تصویب می‌شود که وزارت کار و با دفتر استانداردهای کار آن را ضروری ارزیابی کنند.

حداقل دستمزد منطقه‌ای و حداقل دستمزد صنعتی (ملی) به وسیله "شورای محلی حداقل دستمزدها" و "شورای مرکزی حداقل دستمزدها" تعیین می‌شوند. شوراهای مذکور متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و بخش عمومی به تعداد مساوی است.

حداقل دستمزدهای منطقه‌ای هر سال پس از دریافت گزارش‌های سالانه شوراهای حداقل دستمزدهای محلی مورد بازنگری و تجدید نظر قرار می‌گیرد و به دستور وزیر کار و یا مدیر دفتر استانداردهای کار و بر مبنای گزارش، تعیین نهایی می‌شوند.

سه معیار کلی تعیین حداقل دستمزد در ژاپن عبارتند از:

- هزینه امرار معاش کارگران
- دستمزد کارگران با شرایط مشابه
- ظرفیت پرداخت کارفرمایان

با این حال، شورای مرکزی حداقل دستمزد، کلیه استان‌ها را به چهار طبقه تقسیم و رهنمودهایی در راستای مبالغ افزایش حداقل دستمزد برای هر منطقه مشخص کرده است. این رهنمودها نقش مهمی را در افزایش حداقل دستمزدهای منطقه‌ای و تعدیل حداقل دستمزدها در سطح ملی ایفا می‌کنند.

۲-۳- حداقل دستمزد در چین

مطابق با قانون کار چین، تنظیم و اجرای ساز و کار حداقل دستمزد یکی از وظایف دولت به حساب می‌آید. هیچ نوع نرخ حداقل دستمزد ملی در چین وجود ندارد و تمامی سطوح دستمزدی به صورت منطقه‌ای تعیین می‌شوند. استانداردهای مجزایی در سطوح استانی، منطقه‌ای و شهری توسط دولت‌های محلی مربوطه در نظر گرفته شده و برای تایید به شورای دولت فرستاده می‌شود.

تمهیدات حداقل دستمزد برای تمامی بنگاه‌های اقتصادی، اعم از دولتی و خصوصی - لازم‌الاجرا است. همچنین شامل کارگران پاره‌وقت و مقاطعه کار نیز می‌شود.

دولت، نمایندگان کارگران و کارفرمایان برای تعیین حداقل دستمزد مورد مشاوره قرار می‌گیرند. اتحادیه‌های کارگری منطقه‌ای در سطح محلی و اتحادیه کار چین در سطح ملی نمایندگان کارگران به حساب می‌آیند. فدراسیون‌های منطقه‌ای تشکیلات اقتصادی در سطح منطقه و فدراسیون کارفرمایان چین در سطح ملی نیز نمایندگان کارفرمایان هستند.

حداقل دستمزدها در این کشور تنها بر اساس منطقه تعیین می‌شوند و حداقل دستمزد بر مبنای صنعت و یا حرفه قابل تغییر نیستند. حداقل دستمزدها در هر استان و حتی در ناحیه‌های متفاوت در یک استان متغیر هستند. معیارهای مورد استفاده در تنظیم حداقل دستمزد عبارتند از:

- حداقل هزینه زندگی برای برآورده نمودن نیازها و هزینه‌های اساسی کارگران و خانواده‌هایشان،
- میانگین سطح دستمزد کل جامعه
- بهره‌وری
- شرایط اشتغال در کشور
- تفاوت میان مناطق در زمینه توسعه اقتصادی
- مزایای تامین اجتماعی (حق بیمه اجتماعی و موجودی صندوق عمومی ساخت مسکن^۱ که توسط خود کارکنان تامین مالی می‌شوند نیز مدنظر قرار می‌گیرند)

تمامی این موارد در فرمول خاصی جای داده شده و دستمزد نهایی تعیین می‌شود. حداقل دستمزد حتما باید به صورت نقد در پول رایج کشور پرداخت شود و قابل معاوضه با بُن و یا دیگر پرداخت‌های غیرنقدی نیست. به ازای هر دو سال، لااقل یک نوبت حداقل دستمزد تعیین می‌شود. نرخ حداقل دستمزد ماهانه قابل تبدیل به حداقل‌های ساعتی و هفتگی بوده اما معمولا برای کارگران پاره‌وقت به صورت ساعتی و برای کارگران تمام وقت، به صورت ماهانه قابل تنظیم است.

ادارات اجرایی کار در سطوح استانی و سطوح بالاتر، مسئولیت نظارت بر اجرای قانون حداقل دستمزد را دارند. علاوه بر این، اتحادیه‌های کارگری نیز ملزم به نظارت هستند. کارفرمایان در صورت قصور از پرداخت حداقل دستمزد، ملزم به پرداخت حقوق کسر شده و نیز دیگر جبرانی‌ها بسته به مدت زمان گذشته از زمان پرداخت خواهند بود. جبرانی‌ها از یک الی پنج برابر مقدار بدهکاری کارفرمایان متغیر خواهد بود.

۳-۳- قانون حداقل دستمزد در اندونزی

تعیین حداقل دستمزد در اندونزی به صورت غیرمتمرکز انجام می‌گیرد. مسئولان دولتی هر استان نرخ حداقل دستمزد را برای استان، شهر و بخش تعیین می‌نمایند.

همه کارگران مشمول قانون حداقل دستمزد می‌شوند. تنها مستخدمین خانگی چون بنابر قانون توسط کارفرمایان استخدام نمی‌شوند، از این قانون مستثنی هستند. شرایط حداقل دستمزد برای کارگران قراردادی

نرخ حداقل دستمزد استانی یک پایه برای حداقل دستمزد تعیین می‌کند که قابل بکارگیری برای همه بخش‌های مشغول به فعالیت در استان موردنظر می‌باشد. با این حال، حداقل دستمزدها در هر استان برای بخش‌ها و گروه‌های مختلف فعالیت مجزا شده و بر پایه توافق میان سازمان‌های مشترک، فدراسیون‌ها و اتحادیه‌های کارگری و بنابر پیمان‌های جمعی تعیین می‌شوند.

زمانی که حداقل دستمزد بر اساس استان و یا محل کار در بخش‌های مختلف تعیین می‌شود، تحقیقاتی به منظور میزان هماهنگی دستمزد در شرکت‌ها، تعداد شرکت‌ها، تعداد کارکنان، توانایی شرکت‌ها و مواردی از این قبیل انجام می‌پذیرد. معیارهای تعیین حداقل دستمزد، تامین زندگی شایسته^۲ (موارد و استانداردهای با حکم وزارتی تعیین می‌شود)، بهره‌وری و رشد (ماده ۸۸، بند ۴) هستند.

لازم به ذکر است که امکان به تاخیر انداختن پرداخت حداقل دستمزد برای بنگاه‌هایی که قادر به پرداخت نیستند با انجام توافق میان کارگر و کارفرما و با داشتن حکم اداری امکان‌پذیر است. ولی در هر حال این دوره نباید از ۱۲ ماه فراتر رود.

نرخ حداقل دستمزد برای هر سال تعیین شده و معیار تعیین آن حداقل دستمزد ماهانه است. اما در مواقع لزوم قابل تبدیل به حداقل دستمزد هفتگی و شبانه‌روزی نیز می‌باشد. بخشی از دستمزد می‌تواند به صورتی غیر نقدی پرداخت شود، اما این میزان نباید از ۲۵ درصد فزونی یابد.

در صورت قصور کارفرمایان از پرداخت حداقل دستمزد، حداکثر صد هزار روپیه جریمه در نظر گرفته می‌شود. در صورت حکم دادگاه، ممکن است کارفرمایان ملزم به پرداخت دستمزد پرداخت نشده به کارگران به صورت مستقیم نیز باشند.

۲- به ترتیب با نام‌های، Depekav و Depenas. Depeprov. Depeko
 ۳- با نام: kebutuhan hidup layak

1- Public Accumulation Fund for Housing Construction

۳-۴- حداقل دستمزد اجباری^۱ در ونزوئلا

وزیر کار در ونزوئلا از جانب رییس جمهور، سطح حداقل دستمزدها را بر اساس توصیه هیات‌های سه جانبه تجدید نظر در حداقل دستمزد^۲ و میزگرد گفتگوی اجتماعی ملی^۳ تعیین می‌نماید. در صورتی که میزگرد ملی گفتگوی اجتماعی ظرف سی روز رایزنی نتواند به جمع‌بندی برسد، هیات ریسه به تنهایی این نرخ را تعیین خواهد نمود. در مواقعی که افزایش نامتعارفی در هزینه زندگی صورت گرفته باشد، هیات ریسه با در نظر گرفتن نقطه‌نظرات نمایندگان کارگران و کارفرمایان، شورای ملی اقتصاد^۴ و بانک مرکزی با اعلان یک حکم، حداقل دستمزد را در سطح عمومی و یا در سطوح خاص تعیین می‌کند. این حداقل دستمزد مطابق با گروه‌های کاری و مناطق جغرافیایی متغیر است.^۵

قانون حداقل دستمزد برای تمامی کارگران قابل اجراء است، اما هیچ نوع حداقل دستمزد کلی که برای تمامی کارگران صدق کند وجود ندارد. نرخ‌های حداقل دستمزد برای کارگران شهری در بخش خصوصی و دولتی، کارگران مشغول به کار در کارگاه‌هایی با کمتر از ۲۰ نیروی کار، کارگران روستایی، جوانان و کارآموزان همه و همه متفاوت هستند. کارآموزان و جوانان، در صورتی که خدمات ارائه شده آنها، در سطح کارگران شهری و روستایی باشد، نرخ حداقل دستمزد برابر دریافت خواهند نمود.

کارگران در دو نوع شغل دربانی و کارگران داخلی تنها مواردی هستند که حداقل دستمزدها در آنها به صورت بخشی تعیین می‌شود. برای شرکت‌هایی با تعداد شاغلین بین ۱ الی ۲۰ نفر، سطوح حداقل دستمزد پایین‌تر از شرکت‌هایی است که بیش از ۲۱ نفر کارگر ثابت دارند.^۶ حداقل دستمزد پرداختی حتما باید به صورت نقدی پرداخت شود. نرخ به صورت سالانه تنظیم می‌شود که قابل تبدیل به روزانه و ماهانه نیز می‌باشد.

این نرخ حداقل یک بار در سال تعیین می‌شود. در صورتی که حداقل دستمزد ماهانه محاسبه می‌شود کارفرمایان در ونزوئلا ملزم‌اند، تحت هیچ شرایط کمتر از یک‌چهارم نرخ تعیین شده و یا بیشتر از یک‌و نیم برابر آن را نپردازند. اگر تفاوتی میان نرخ حداقل دستمزد و دستمزد پرداخت شده وجود داشته باشد، باید اختلاف موجود را پرداخت نمایند. مسئولان نظارتی این مساله را مورد نظارت قرار خواهند داد.

- 1- Mandatory Minimum Wage
- 2- Tripartite Commission for the Revision of Minimum wage
- 3- National Round-table on Social Dialogue
- 4- National Economic Council

۵- میزگرد گفتگوی اجتماعی ملی، متشکل از دولت، نمایندگان کارگران و کارفرمایان و سازمان‌های اقتصادی دموکراتیک (با نام organizaciones mas representativas de la economia popular و یا democratic economy) هستند. هیات سه جانبه تجدیدنظر در حداقل دستمزد نیز از دولت و نمایندگان کارگران و کارفرمایان تشکیل شده است.

۶- لازم به ذکر است که در حکم قانونی شماره ۵۳۱۸ مصوب ۲۰۰۷ این مساله مورد توجه قرار نگرفته است.

۳-۵- تعیین حداقل دستمزد در ایران

ماده ۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران موصوب ۱۳۶۹، شورایی عالی کار را موظف نموده است که همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.

- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌گردد
- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

یادآوری می‌شود: در حالی که بنابر قانون کار راه برای تعیین حداقل دستمزدهای منطقه‌ای و بخشی باز است، از سال ۱۳۵۵ و بنا بر قانون تعیین یک حداقل دستمزد ملی، تنها یک سطح حداقل دستمزد در کشور وجود دارد که شامل تمامی کارگران در تمامی مناطق و گروه‌های فعالیتی می‌شود.

ترکیب شورای عالی کار طبق ماده ۱۶۷ قانون کار عبارت است از:

- وزیر کار و امور اجتماعی و دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اقتصادی و اجتماعی و تصویب هیات وزیران
 - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب خود آنها
 - سه نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار
- حداقل مزد منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیرنقدی به هرصورت که در قراردادهای پیش بینی می‌شود به عنوان پرداختی اضافه بر حداقل مزد تلقی می‌شود.
- کارفرمایان موظفند در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

۴- مقایسه نحوه تعیین حداقل دستمزد در ج.ا.ا. و کشورهای منتخب

در جدول ۱ نحوه تنظیمات حداقل دستمزد و مشارکین تعیین آن در کشورهای مورد بررسی نشان داده شده است. با نگاهی اجمالی به این جدول می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تنها در ایران حداقل دستمزد در سطح ملی تعیین می‌شود و در تمامی کشورهای مورد بررسی، حداقل دستمزدهای منطقه‌ای به ازای مناطق و نواحی مختلف و با توجه به شرایط خاص آنها تنظیم می‌شود. در دو کشور ژاپن و اندونزی سطوح حداقل دستمزد در بخش‌ها و صنایع مختلف نیز متفاوت هستند.

تنظیم‌های منطقه‌ای و بخشی حداقل دستمزد سبب می‌شود تا میزان کارایی و تاثیرپذیری آن بر ساختار بازار کار و شرایط کارگران بیشتر باشد، چراکه قابلیت انعطاف‌پذیری بیشتری داشته و قابل تعدیل با

شرایط خاص کارگران در مناطق مختلف و صنایع و گروه‌های شغلی خاص می‌باشد. در این شرایط، سیاست حداقل دستمزد می‌تواند به منظور ابزاری برای تنظیم بازار کار به حساب آید. در غیر این صورت، تنها ابزاری حمایتی برای قشر بسیار محدودی از طبقه پایین کارگران خواهد بود. از طرفی هرچه گروه‌های تعیین کننده جامع تر و کامل تر باشد منافع کامل تری را شامل می‌شود و بنابر این گروه‌های بیشتری از آن خشنود خواهند بود و در نتیجه در پیاده سازی آن مشارکت بیشتری را می‌توان انتظار داشت.

جدول ۱: شیوه تعیین حداقل دستمزد در ایران و کشورهای منتخب

دوره تنظیم	نحوه پرداخت	سطح یگانگی تنظیمات دستمزد				مشاوره			کشور	
		حرفه	گروه فعالیت / صنعت	منطقه	ملی	دیگر موارد	نمایندگان کارفرمایان	نمایندگان کارگران		دولت
هر سال	--	خیر	بله	بله	خیر	-	بله	بله	بله	ژاپن
لااقل یک نوبت در سال	نقد در پول رایج کشور	خیر	خیر	بله	خیر	-	بله	بله	بله	چین
هر سال	حداقل ۷۵ درصد به صورت نقد	خیر	بله	بله	خیر	دانشگاهیان و افراد خیره	بله	بله	بله	اندونزی
لااقل یک نوبت در سال	نقد در پول رایج کشور	خیر (تنها برای دربانان و کارگران محلی متفاوت است)	خیر	بله (متفاوت برای مناطق شهری و روستایی)	خیر	تمایندگان سازمان‌های دمکراتیک اقتصاد، بانک مرکزی و شورای ملی اقتصاد	بله (عملاً خیر)	بله (عملاً خیر)	بله	ونزوئلا
هر سال	به صورت نقد	خیر	خیر	خیر	بله	-	بله	بله	بله	ایران

همچنین برابر گزارشات منتشره از سوی سازمان بین‌المللی کار نقش شرکای اجتماعی و درجه مشارکت آنها در تعیین حداقل دستمزد به شرح ذیل می‌باشد:

- دولت به تنهایی تصمیم‌گیری می‌کند، ۱۰ درصد کشورها
- دولت به طور جداگانه از شرکای تجاری مشورت می‌گیرد، ۱۵ درصد کشورها
- دولت از ترکیب دوجانبه یا سه‌جانبه مشورت می‌گیرد، ۴۸ درصد کشورها
- هیات سه‌جانبه برای تعیین حداقل دستمزد تشکیل می‌شود، ۱۸ درصد کشورها
- حداقل دستمزد براساس چانه‌زنی‌های جمعی تعیین می‌شود، ۱۱ درصد کشورها

۵- مقایسه معیارهای تعیین حداقل دستمزد در ج.ا.ا، کشورهای منتخب و س.ب.ک.

در جدول ۲ معیارهای تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مورد بررسی و نیز استانداردهای تعیین دستمزد مورد نظر س.ب.ک. آورده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود معیارهای تنظیم‌کننده حداقل دستمزد در ایران نسبت به دیگر کشورهای مورد بررسی ضعیف و ناکارآ هستند. مسلماً تنظیمات حداقل دستمزد با توجه به نرخ تولید و نرخ بهره‌وری و شرایط توسعه اقتصادی مواردی هستند که می‌توانند تنظیمات بازار کار را همسو با شرایط اقتصاد کلان در کشور به جلو رانند.

قابل توجه است که بنا بر گزارش س.ب.ک. در خصوص چارچوب معیارهای اقتصادی، کشورها برای مشخص کردن حداقل دستمزد معیارهای اقتصادی زیر را مورد ملاحظه قرار می‌دهند:

- وضعیت اقتصادی یا توسعه، ۵۱ درصد کشورها
- قابلیت پرداخت توسط بنگاه‌ها، ۱۶ درصد کشورها
- وضعیت بازار کار، ۲۶ درصد کشورها
- تحولات بهره‌وری، ۲۶ درصد کشورها

در چارچوب توجه به معیارهای اجتماعی، کشورهای مختلف برای مشخص کردن حداقل دستمزد با لحاظ قرار دادن معیارهای اجتماعی زیر حداقل دستمزد را تعیین می کنند:

- هزینه زندگی / تورم، ۶۱ درصد کشورها
- سطح عمومی دستمزدها، ۳۵ درصد کشورها
- نیاز کارگران و خانواده‌های آنها، ۳۲ درصد کشورها
- سطوح مزایای تأمین اجتماعی، ۱۴ درصد کشورها

جدول ۲: مقایسه معیارهای تعیین حداقل دستمزد در ایران و کشورهای مختلف

کشور	هزینه زندگی	سطح دستمزد و درآمد در کشور	مزایای تأمین اجتماعی	توسعه اقتصادی	بهره‌وری	شرایط پرداخت کارفرمایان	شرایط اشتغال / بازار کار	دیگر موارد
س.ب.ک	بله	بله (در قالب استانداردهای نسبی زندگی سایر گروه‌های اجتماعی و سطح عمومی دستمزدها در کشور)	بله	بله	بله	بله	بله	--
ژاپن	بله	بله (دستمزد کارگران در شرایط مشابه)	خیر	خیر	خیر	بله	خیر	--
چین	بله	بله	بله	بله	بله	خیر	بله	--
اندونزی	بله	بله (با در نظر گرفتن نرخ دستمزد رایج در برخی مناطق و میان مناطق)	--	بله (با در نظر گرفتن درآمد سرانه)	بله	بله	بله	--
ونزوئلا	بله (سبدخانوار)	--	--	بله	--	خیر	--	مقیاس بنگاه
ایران	بله	بله (درصد تورم)	خیر	خیر	خیر	خیر	خیر	--

۶- نتیجه‌گیری:

همانطور به طور تفصیلی بیان شد در چارچوب مقابله‌نامه‌های س.ب.ک. اکثر کشورهای توسعه‌یافته و با در حال توسعه با در نظر گرفتن ترکیبی از مفاد مندرج در آن اقدام به تعیین حداقل دستمزد می‌نمایند. در میان کشورهای مورد بررسی، تنها کشور ژاپن مفاد این مقابله‌نامه‌ها را تصویب و به مورد اجرا گذاشته است، با این حال تمامی کشورهای مورد بررسی شامل ایران از قوانین مخصوص به خود برای تعیین حداقل دستمزد برخوردارند.

با نگاهی اجمالی مباحث گذشته می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در حالی که در تمامی کشورهای مورد بررسی، تعیین حداقل دستمزدهای منطقه‌ای به ازای مناطق و نواحی مختلف و با توجه به شرایط خاص آنها است در ج.ا. تعیین حداقل دستمزد در سطح ملی است.

علاوه بر این حداقل دستمزد در دو کشور ژاپن و اندونزی در بخش‌های مختلف اقتصادی و نیز صنایع مختلف کاملاً متفاوت تعیین می‌شود و سطوح تعیین شده مختلف است. تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای و بخشی می‌تواند سبب کارایی شود. هرچه تأثیرپذیری آن از ساختار بازار کار و شرایط کارگران بیشتر باشد، انعطاف‌پذیری بیشتری داشته و قابل تعدیل با شرایط خاص کارگران در مناطق مختلف و صنایع و گروه‌های شغلی خاص می‌باشد. در این شرایط، سیاست حداقل دستمزد می‌تواند به منظور ابزاری برای تنظیم بازار کار به حساب آید. در نظر نگرفتن این عناصر در تعیین حداقل دستمزد آن را در سطح ابزاری حمایتی- اجتماعی برای قشر بسیار محدودی از طبقه پایین کارگران محدود می‌سازد. بدیهی است برای تعیین حداقل دستمزد مشارکت طرف‌های ذینفع می‌تواند به در گرفتن منافع آن گروه‌ها بیانجامد. بنابر این هرچه گروه‌های بیشتر تعیین کننده جامع‌تر و کامل‌تر باشند. منافع کامل‌تری را شامل می‌شود و بنابر این گروه‌های بیشتری از آن خشنود می‌شوند. در در نتیجه در پیاده سازی و اجرای آن با مقاومت کمتری همراه خواهد بود.

۷- پیشنهاد

در شرایط موجود اقتصاد ایران که ساختار بازار کار با دارای دو بخش بزرگ وموثر دولتی وشبه دولتی است و در کنار آن بخش خصوصی نیز فعالیت اقتصادی خود را انجام می دهد، ارائه راه حل چندان ساده نیست . بنابر این تمرکز پیشنهاد این مطالعه بر قانون کار است. بر اساس نتایج این مطالعه پیشنهاد می شود: در حال حاضر که بازنگری درقانون کار فعلی کشور با توجه به ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... شروع شده است، ضروری است ضمن توجه به انعطاف پذیری بازار کار مسائلی چون امنیت شغلی، تعلق سازمانی، فرهنگ کار و در کنار آن تحمیل هزینه‌های اضافی به کارفرما که موجب کاهش رقابت پذیری می‌شود مورد مذاقه قرار گیرد. این بازنگری وقتی می تواند کارآمد باشد که قانون جامعی تدوین شود که اجرای آن به همراه سیاست‌های مناسب برای اجرا از جمله سیاست های انگیزشی به منظور تشویق کارگران و کارفرمایان در پذیرش و عمل به آن طرح ریزی شود. این اقدام افزایش اشتغال رسمی و کاهش اشتغال غیر رسمی را به دنبال خواهد داشت. در این قانون ضروری است حداقل دستمزد متناسب با مناطق مختلف اقتصادی و جغرافیایی و نیز بخش‌های مختلف اقتصادی و همچنین متناسب با شرایط رکود و رونق تعیین شود. انعطاف پذیری در تعیین حداقل دستمزد می‌تواند ضمن بهبود رقابت پذیری بنگاه‌ها و در نتیجه رقابت پذیری کشور ابزار تعیین حداقل دستمزد را از ابزاری کاملاً حمایتی - اجتماعی به ابزاری برای بهبود فضای کسب و کار تبدیل شود. از طرفی در قانون جدید باید نمایندگان واقعی کارگران و کارفرمایان و نیز دولت به عنوان سیاست‌گذار فضای کسب و کار به شکل مناسبی مشارکت کنند.

منابع:

1. بهکیش، (۱۳۸۱)، محمد مهدی، اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، نشر نی، تهران، چاپ دوم
2. ثقفی، م، (۱۳۷۹)، کلیاتی پیرامون معیارهای بین المللی کار و چگونگی الحاق به آنها، وزارت کار و امور اجتماعی (مؤسسه کار و تامین اجتماعی)، تهران، اول
3. رابرت جی پمبر، (۱۳۸۴)، «جنبه‌های آماری تعیین حداقل مزد»، کار و جامعه مؤسسه کار و تامین اجتماعی، شماره، ۶۴
4. رضانی فرزانه، طاهره، (۱۳۸۵)، «انعطاف‌پذیری اشتغال و امنیت اشتغال»، کار و جامعه، شماره ۷۱ و ۷۲، ۷۴-۷۹
5. رزانی، محسن، شیرین، اربابیان، میرزایی، محمد، (۱۳۸۹)، «رتبه بندی رقابت پذیری صنایع براساس شاخص انعطاف‌پذیری نیروی کار»، فصلنامه برنامه و بودجه، شماره ۱۱۱، ۶۳-۸۹
6. رزانی، محسن، طیبی، سید کمال، شیرین، اربابیان، میرزایی، محمد، (۱۳۸۹)، «اشتغال غیر رسمی و رقابت پذیری صنایع با فناوری پایین»، دانش و توسعه، شماره ۲۴، ۲۵۹-۲۸۷
7. رونق، ی، (۱۳۸۴)، دستمزد و مزایای قانون کار و تامین اجتماعی در ایران، انتشارات فرمنش، تهران، اول
8. سبحانی، حسن، (۱۳۸۳)، بررسی روش های تعیین حداقل دستمزد در شرایط نوسانات اقتصادی، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، دی و بهمن ۸۴، ۲۳-۷
9. عیسی زاده، سعید، سعیدنیا، پ، (۱۳۸۳)، «حداقل دستمزد و روشهای تعیین آن»، ماهنامه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۱۹۱
10. نجفی کاج آباد، قاسم، (۱۳۹۰)، «نگاهی به روشهای تعیین حداقل دستمزد و شیوه‌های اجرای آن در برخی کشورها و ایران»، کار و جامعه، شماره ۱۳۷، ۶۸-۵۸
11. یزدانی، فرشید، حداقل دستمزد در ایران، نشریه گفتگو، ۱۳۹۰، noormagz
12. همدانی، ع، (۱۳۸۰)، «مزد و جنبه های اقتصادی - اجتماعی و حقوقی آن»، مؤسسه کار و تامین اجتماعی، شماره ۳۴.
13. مطلبی، سید محمد موسی، عسکری، لیلا، (۱۳۸۹)، گزارش پژوهشی «بررسی میزان تأثیرگذاری نیروی کار بر رقابت پذیری کشور در فرایند جهانی شدن»، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۹
14. Blyton, p. And Morris, J. (1992). "Hrm and limijs of flexibility", reassessing human resource management sage publications, London, 116-130
15. Brown Charles, Gloy Curtis, Kohk Andrew, 2001, The Effect of minimum wage on Employment and Unemployment, <http://www.Jstor.org>, wed.oct 2001
16. Consequences in the Czech Republic, Finance a úvèr- Czech Journal of Economics and Finance, 59, 2009, no. 3, 255- 274
17. E. H. Bax, 2000, "Globalization and flexibility of labor anew challenge to human resource managements"
18. Fernando Borraz, Nicolás González, 2009, Minimum Wage: Empirical Evidence for Uruguay, BCU Uruguay
19. FIALOVÁ Kamila, MYSÍKOVÁ, Martina, 2009, The Minimum Wage: Labor Market
20. Heenan Blaikie LLP, 2001, "Labour Law and the Challenges of Globalization", Canadian Employers Council
21. ILO (1996), Labor Market Indicator, Geneva: ILO
22. ILOLEX- ILO Database of International Labor Estandards
23. ILO, National Labour Law Profile
24. ILO- NATLEX database
25. ILO- Key Indicators of the Labor Market (KILM)
26. ILO (2008), Global employment trends: January 2008
27. ILO (2007), Global Employment Trends Model, November 2007
28. ILO (2005), World Labour Report, 2004-2005.
29. ISSA Database, www.issa.org, Geneva, ILO.
30. Rene F Ofreneo, 2002, "Labor Challenges In a Globalizing Asia and Pacific".
31. William A. Douglas, 2000, "Labor Market Flexibility Versus Job Security -- Why Versus?", November 1
32. Virgilio Levaggi, 1999, "LATIN AMERICA'S CHALLENGE: CREATION OF QUALITY JOBS", ILO