

حداقل دستمزد و روش های تعیین آن

در این مقاله سعی شده به طور خلاصه موضوع حداقل دستمزد از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار گیرد. ابتدا تعریف مختلف حداقل دستمزد روزانه و سپس به هدف از تعیین آن پرداخته شده است. در ادامه به تاریخچه حداقل دستمزد و مقوله 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 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 اجتماعی آورده شده است.

مقدمه:

حداقل دستمزد از بحث انگیزترین موارد قانونی 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 یه جانبه بین نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت تعیین می شود که به ندرت بین آنها 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 عبارتند 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 نرخ ها نمی توان کارگران را استخدام کرد یا به عبارت دیگر مزدها نمی توانند و 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 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 کار، قدرت چانه زنی و مذاکرات دسته جمعی، صرفاً بنا بر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگرو خانواده او تعیین می شود.

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 را که تعداد متوسط آن مراجع رسمی اعلام می شود تامین نماید.

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 سطحمزدی 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 کیفری (یا ضمانت های متناسب دیگر) به اجرا در می آید.

حداقل پرداختی به یک کارگر جهت کار انجام گرفته یا خدمت ارائه شده در یم دوره مفروض (اگر مبنای زمان باشد یا محصول تولیدی باید محاسبه شود به نحوی که فرد یا توفقات 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 است 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. در واقع در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، بر منصفانه بودن دستمزد به طوری ه زندگی فرد و خانواده اش را هم شان با حیثیت و کرامت انسانی تامین کند تاکید شده است. از طرف دیگر حداقل مزد و دیگر استانداردهای اشتغال برای بهبود و ترویج رفتار قانونی تر کارکنان بوجود آمدند و وجود محیطی آرام و دور از تنش های روابط کار و الزامات رشد فعالیت های اقتصادی در هر جامعه است.

مهمترین اهداف تعیین حداقل مزد:

الف) جلوگیری از استثمار نیروی انسانی که معمولاً از طریق پرداختمزدهای 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 غیر قانونی کارفرمایان که با توسل به کاهش یا پایین نگهداشتن سطح مزدها با تولید کالاهای ارزان رقبا را کنار نگذارند.

د) ابزار و وسیله ای برای اعمال سیاسی که موجب رشد سریع و توزیع عادلانه درآمدشود.

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 سیاسی 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 مزدبگیران 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 سیاسی 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 بر می گردد؛ در قوانین حمورابی به این موضوع اشاره شده است که اگر کسی کشاورزی را استخدام کند باید سالیانه حداقل هشت گوس مزد

پردازد. تعیین حداقل دستمزد به صورت عمومی در کشورها بیشتر به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم باز می گردد؛ میوزیلند 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.

البته هر چند در برخی از مقوله نامه های دیگر به واژه مزد یا اجرت اشاره نشده است اما تأثیر 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 تشکل ها 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.

مراجع 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) تصمیمهای مقام صلاحیت دار

ج) تصمیم های هیات یا شورای تعیین دستمزد

د) تصمیم های دادگاههای کار

ه) تصمیم هایی که به مفاد پیمان های دسته جمعی اعتبار قانونی می بخشد.

بسته به شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر کشوری 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. در ایالات متحده، کنگره، مرجع تعیین و تعدیل حداقل دستمزد فدرال است؛ در اندونزی از سال ۲۰۰۱ این مهم به فرمانداران و مسئولان منطقه ای داده شد؛ این مقامات توصیه هایی را از هیات های سه گانه متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران دریافت می کنند. در تایلند یک هیات سه جانبه از نمایندگان بخش دولتی، کارفرمایان و کارگران مسؤل در مورد حداقل دستمزد تصمیمی گیرند. در ژاپن، هیات های حداقل دستمزد استانی، حداقل دستمزدهای استانی و کمیته های مختلف صنعتی، حداقل دستمزدهای صنعتی را تعیین می کنند. این هیات ها و کمیته ها از نمایندگان دولت، کارفرماها و کارگران تشکیل یافته اند. در فرانسه، هیأت وزیران، مرجع تعیین حداقل دستمزد ملی و البته با در نظر گرفتن توصیه هیات چانه زنی جمعی ملیاست. هیات چانه زنی ملی یک گروه سه جانبه شامل چهار نماینده از دولت، ۱۸ نماینده از انجمن های کارفرمایی و ۱۸ نماینده از اتحادیه های کارگری است، وزیر کار نیز به عنوان رئیس بر مذاکرات نظارت می کند.

۴- ضوابط و معیارهای تعیین و دوره تعدیل حداقل دستمزد:

در راستای رسیدن به اهداف حداقل دستمزد ضوابط و معیارهایی جهت تعیین و تعدیل آن در نظر گرفته می شوند 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 می کند که بر مبنای آن ها هم کارگران و هم بنگاه ها می توانند دریابند که چه قواعدی وجود دارد و چه وقت یک افزایش در حداقل دستمزد می تواند مورد انتظار باشد. بنابراین، داشتن معیار، محیط با ثبات تری را برای برنامه ریزی بوجود می آورد.

۴-۱- ضوابط و معیارهای مطرح شده در توصیه نامه شماره ۱۳۵

در این توصیه نامه، شش معیار برای منظور فوق مطرح شده است که هر یک از آن ها به طور جداگانه در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد.

۴-۱-۱- نیاز کارگران و خانواده های آنان

با فرض داشتن تعریفی مشترک از حداقل نیازهای اساسی فرد و یا یک خانوار، ارزیابی کفایت یک حداقل دستمزد جهت تامین نیازهای یک خانوار می تواند با استفاده از معیارهای زیر صورت گیرد.

الف) متوسط مخارج صرف شده توسط خانواد های 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 خانواده های مزدبگیر.

و) متوسط سطح درآمد خانوارهای دریافتی کننده مزد.

۴-۱-۲- 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 داده ها عمدتاً از بررسی

ها یا سرشماری های کارگاه ها بدست می آیند.

۴-۱-۳- هزینه زندگی و تغییرات آن

برخی کشورها گزارش های منظمی از متوسط قیمت ها برای مجموعه منتخبی از کالاها و خدمات تهیه می کنند که ممکن است به عنوان متوسط مخارج یک خانوار نوعی، جهت تعیین حداقل مزد، مفید باشد. تغییر در سطح قیمت ها معمولاً با شاخص قیمت مصرف کننده اندازه گرفته می شود. لازم به ذکر است که سبد مصرفی کالاها و خدمات مورد استفاده جهت تهیه شاخص قیمت مصرف کننده طی زمان نیاز به بازبینی دارد.

۴-۱-۴- مزایای تامین اجتماعی

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

۴-۱-۵- استانداردهای نسبی زندگی دیگر گروه های اجتماعی

معیارهای استاندارد زندگی معمولاً بر پایه موارد زیر قرار دارد:

الف) متوسط درآمد و توزیع درآمد گروه های اجتماعی مختلف

ب) متوسط مخارج (و مخارج کل بر مبنای سبدهای کالایی و خدمات مختلف).

ج) معیارهای دیگر استانداردهای زندگی از قبیل متوسط تعداد اتاق ها در منزل، نسبت خانوارهای مستأجر

و غیره.

۴-۱-۶- عوامل اقتصادی

عوامل اقتصادی که در تعیین حداقل دستمزد در نظر گرفته می شوند شامل الزامات توسعه اقتصادی، سطوح بهره وری، سطح اشتغال و ظرفیت پرداخت کافرما آن است. برخی از معیارهای توسعه اقتصادی که در اکثر کشورهای در دسترس هستند عبارت اند از:

الف) تغییر در تولید ناخالص داخلی سرانه به قیمت های ثابت.

ب) تغییر در سهم نسبی بخش های کشاورزی، صنعت و خدمات در تولید ناخالص داخلی

ج) تغییر در ارزش تولیدات صنعتی به قیمت های ثابت

د) تغییر در ارزش بازرگانی خارجی به قیمت های ثابت.

معیارهای فعالیت های اقتصادی که ممکن است در نظر گرفته شوند عبارتند از:

الف) تغییر در میزان بیکاری

ب) تغییر درصد افراد شاغل در بخش های کشاورزی، صنعت و خدمات.

لازم به ذکر است که معیارهای بهره وری 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 اندازه ای به عوامل زیر بستگی دارد:

الف) دیگر پرداخت ها (شامل مخارج تامین اجتماعی و دیگر هزینه های غیر مزدی مربوط به نیروی کار شاغل برای کارفرما).

ب) پرداخت بعه دیگر عوامل تولید (سود، میزان بازگشت سرمایه و غیره)

ج) اثر بر سقف قیمتی کالاهای تولیدی و فروش های 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:

«نرخ های حداقل دستمزد 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.

۴-۲- 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 دوره های زمانی تعدیل آن پرداخته می شود.

۴-۲-۱- ایران

معیارها:

الف) تورم

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

۴-۲-۲- 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.

۴-۲-۳- آمریکا

معیارها:

الف) هزینه های زندگی

ب) تورم

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

د) سطح عمومی نیرو کار و سود کارفرمایان.

ه) بهره وری نیروی کار و سود کارفرمایان.

دوره تعدیل در آمریکا روند منظمی ندارد و طی سال های ۹۹- ۱۹۸۰ فقط شش بار تعدیل صورت گرفته است.

۴-۲-۴- 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 نیرو کار

دوره تعدیل در اندونزی سالیانه است.

۴-۲-۵- ژاپن

معیارها:

الف) هزینه زندگی

ب) دستمزد همتایان کارگران در دیگر بخش ها

ج) ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزدها تعدیل حداقل دستمزد در ژاپن سالیانه است.

۴-۲-۶- 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 دو درصد افزایش یابد حداقل دستمزد ملی به طور خودکار به همان میزان سال تعدیل شود.

۴-۲-۷- فیلیپین

معیارها:

الف) تغییرات هزینه زندگی در مناطق مختلف کشور

ب) نوسان قیمت ها

ج) بهره وری نیروی کار

د) سطوح توسعه منطقه

هـ) شرایط توسعه منطقه

دوره تعدیل در فیلیپین سالیانه است.

۵- گسترش اعمال حداقل دستمزد ها

گستره اعمال حداقل دستمزدها در کشورهای مختلف، متفاوت است. به طور کلی، پنج نوع از گستره اعمال حداقل دستمزد را به صورت حداقل دستمزد ملی حداقل دستمزد درحرف مختلف و شیوه ترکیبی را بر اساس عملکرد کشورهای مختلف می توان تشخیص داد که در زیر مورد بررسی قرار می گیرند.

۵-۱- حداقل دستمزد ملی

فراگیرترین شیوه گسترده حداقل دستمزد حداقل دستمزد ملی است که در سراسر کشور معتبر است. گر چه تعیین یک حداقل دستمزد برای کل مناطق و بخش های مختلف اقتصادی با نتقادهای زیادی همراه است اما اطلاع رسانی و نظارت بر آن نسبتاً ساده است، ایران، کره جنوبی، آرژانتین، ترکیه و شیلی از جمله کشورهای دارای حداقل دستمزد ملی هستند.

۵-۲- حداقل دستمزد منطقه ای

بر برخی کشورها، حداقل دستمزدهای، مختلفی جهت مناطق یا نواحی جغرافیایی مختلف تعیین می شود. در آمریکا علاوه بر حداقل دستمزد ملی، حداقل دستمزد ایالتی نیز وجود داد. در اندونزی به تعداد ۴۰ استان، حداقل دستمزد وجود دارد. در ژاپن، فیلیپین، تایلند و مکزیک، مناطق مختلف کشور بر اساس میزان متوسط هزینه خانوار یا میزان توسعه یافتگی آنان در کشور دسته بندی شده اند و برای هر دسته، حداقل دستمزد

خاصی تهیه می شود. در ژاپن، ۴۷ استان به سه گروه نسبتاً همگن بر مبنای «هزینه زندگی و سطح توسعه اقتصادی دسته بندی شده‌اند. همچنین در فیلیپین و مکزیک نواحی مختلف در سه گروه دسته بندی شده اند.

۵-۳- حداقل دستمزد در شاخه های مختلف فعالیت های اقتصادی

در این شیوه، شاخه های مختلف فعالیت اقتصادی همگن از نظر توانایی پرداخت یا اندازه بنگاه ها و یامیزان سرمایه نیروی کار دسته بندی شده و حداقل دستمزدی برای آن ها تعیین می شود مانند ژاپن یا حداقل دستمزدها برای شاخه های مختلف فعالیت های اقتصادی از طریق چانه زنی جمعی بین انجمن های کارفرمایی و اتحادیه های کارگری صورت می گیرد که اجرای آن برای همه بنگاه های موجود در گروه مربوطه اجباری است؛ اتریش، آلمان، دانمارک و سوئد از ایندسته کشورها هستند.

۵-۴- حداقل دستمزد در حرف مختلف

این شیوه نسبت به شیوه قبلی به صورت تفصیلی تر اجرا می شود که بسیار پیچیده تر است. در کاستاریکا، ۵۲۰ حداقل دستمزد وجود داشت که در سال ۱۹۸۸ به ۳۵۰ و در سال ۱۹۹۰ مورد کاهش یافت.

۵-۵- گستره حداقل دستمزد به صورت ترکیبی

شاید مناسب ترین شیوه تعیین حداقل دستمزد به صورت ترکیبی باشد؛ در این روش، ویژگی های مناطق جغرافیایی و شاخه های فعالیتی مختلف آن ها در نظر گرفته می شوند. مثلاً در آمریکا علاوه بر حداقل دستمزد فدرال، ایالت ها می توانند حداقل دستمزد خاص خود را داشته باشند؛ در اندونزی و ژاپن نیز علاوه بر تعیین حداقل دستمزد در مناطق مختلف در رشته های فعالیتی مختلف نیز حداقل دستمزد تعیین می شود.

۶- کشورهای فاقد نظام حداقل دستمزد

کشورهای معدودی وجود دارند که هیچ نوع از نظام های حداقل دستمزد را ندارند، از جمله آن ها می توان به سنگاپور امارات متحده عربی و مالزی اشاره کرد. در سنگاپور دولت مخالف حداقل دستمزد است به این دلیل که انعطاف ناپذیری را به نظام اقتصادی تحمیل کند. دولت این کشور تاکید دارد که دستمزدها

بر سطوح اشتغال کل ندارد.

اما از طرف دیگر موافقان افزایش حداقل دستمزد اظهار می دارند که افزایش میزان مذکور می تواند قدرت خرید دریافت کنندگان آن را افزایش دهد و چون میل نهایی به مصرف آن ها بالاست و درآمدشان صرف خرید کالاهای کم دوام و مصرفی آن ها بالاست و درآمدشان صرف خرید کالاهای کم دوام و مصرفی عمدتاً ساخت داخل می شود تقاضا برای کالاهای مذکور را بالا می برد که نتیجه آن، تولید بیشتر و اشتغال بالاتر است؛ به این اثرات مثبت حداقل دستمزد بر اشتغال «اثر مزدی» گفته می شود.

۷-۲- اثر بهره وری

جهت جلوگیری از آثار منفی افزایش حداقل دستمزد بر تورم با افزایش بهره وری باشد. ولی باید به این موضوع توجه کرد که ربط حداقل دستمزد به بهره وری مشکلاتی دارد که برخی از آن ها عبارت اند از:

۱- روش دقیقی برای سنجش صحیح بهره وری که مورد قبول همگان باشد وجود ندارد.

۲- میزان افزایش بهره وری را نمی توان در کوتاه مدت بدست آورد.

۳- تمامی صنایع از دستاوردهای بهره وری به طور یکسان بهره مند نیستند.

۴- اغلب ممکن است که افزایش بهره وری به علت استفاده از فناوری های برتر باشد و نه نیروی انسانی.

از زاویه دیگری نیز می توان به این 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 بهره وری بالاتر اقدام می نمایند.

افزایش مزایا و پرداخت ها در برخی موارد به نفع بنگاه نیز است از جمله میزان خرج کارگر از بنگاه کاهش

می یابد. بنابراین، میزان متوسط کارگران با تجربه افزایش می یابد. علاوه بر این ها، با پرداخت های بالاتر،

کارفرما می تواند انتظار تلاش بیشتری را از کارگر داشته باشد.

۷-۳- اثر بر قیمت ها

اثر بر قیمت ها بستگی به این موارد دارد:

- ۱- کارگران دریافت کننده حداقل دستمزد چند درصد از هزینه تولید را تشکیل می دهند.
 - ۲- کشش تقاضای کالاهای تولید شده توسط بنگاه ها چه میزان است.
 - ۳- کارفرما به چه میزان افزایش هزینه های نیزوی کار را به قیمت کالاهای تولیدی، یعنی به مصرف کننده منتقل می کند.
- کارد و کروگر (۱۹۹۵) طی تحقیقی نشان دادند که افزایش ۱۵ درصدی در حداقل دستمزدها، قیمت های رستوران های نیوجرسی را حداکثر تا ۲/۲ درصد افزایش می دهد، زیرا کارگران فقط ۳۰ درصد از کل هزینه را شامل می شوند و نیمی از آن ها در سال مربوطه حداقل دستمزد دریافت می کنند.
- باید به این نکته توجه کرد که افزایش حداقل دستمزدها بر سایر رده های مزدی، به ویژه رده های پایین اثر می گذارد که این اثر می تواند انتظارات تورمی را در پی داشته باشد.
- البته بسیاری از دانشگاهیان و نمایندگان کارگران، آثار عواملی از قبیل سیاست های مالی و پولی را بر تورم مهمتر می دانند.

۷-۴- اثر بر سطح سایر مزدها

سطح حداقل دستمزد به مثابه اولین رده مزدی، به صورت نسبی با سایر رده های مزدی اثر می گذارد که این تاثیر بر رده های پایین بیشتر از رده های بالای مزدی است. همچنین حداقل دستمزد به عنوان معیاری جهت بالا رفتن مزدها، نه تنها در بخش رسمی بلمژکه در بخش غیر رسمی استفاده می شود. طی تحقیقی که در سال ۲۰۰۱ در اندونزی 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 می شود.

۷-۵- اثر بر کارفرمایان

سیدنی وب (۱۹۱۲) محقق 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 می کند. البته این امکان وجود دارد که بنگاه نتواند قیمت محصولات تولیدی را زیاد افزایش دهد، در نتیجه حاشیه سود کارفرما کم می شود.

۷-۶- 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 می دهد. به هر حال جهت برآورد اندازه تاثیر حداقل دستمزد بر مخارج دولت باید تعداد کارگران دریافت کننده و میزان افزایش حداقل دستمزد بر مخارج دولت باید تعداد کارگران دریافت کننده و میزان افزایش حداقل دستمزد مورد بررسی قرار گیرند. طی مطالعه ای که در ایالات متحده صورت گرفته این اثر کوچک ارزیابی شده است.

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 می تواند بر استاندارد های زندگی خانواده هایی مؤثر باشد که یک فرد از اعضای آن ها در حال کار کردن باشد.

مخالفان، انتقادهایی بر اثر بخشی حداقل دستمزد در کاهش فقر دارند آنان اظهار می دارند که با تحمیل حداقل دستمزد و افزایش آن فرصت های شغلی کمتری وجود خواهد داشت و شاغلان به هزینه بیکاری بیکار شدن دیگران از دستمزدهای بالاتر منتفع می شوند.

باید توجه داشت که برای تعیین اثر نهایی کل بر خانواده ها یعنی افزایش درآمد تعدادی در برابر بیکار شدن

برخی دیگر باید مطالعات دقیقی در مورد خانواده ها 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.

۸- سیاست های مکمل حداقل دستمزد

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

معافیت های مالیات بر درآمد

افزایش میزان معافیت های مالیات بر درآمد شخصی کمک می کند که کارگان مقدار بیشتری از دیافتی هایشان را حفظ کنند. البته، مشکل این سیاست آن است که افزایش معافیت های مالیاتی، درآمد پس از کسر مالیات کارگران را لزوماً به طور قابل توجهی افزایش نمی دهد، زیرا چنین افرادی مالیات کمی می پردازند. در ایران میزان حداقل دستمزد پایین تر از میزان دستمزد مشمول مالیات است.

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

تعیین دستمزدها از طریق چانه زنی جمعی در سطح بخش های فعالیت های اقتصادی مختلف، به طور موثر در برخی کشورهای اروپایی بکار گرفته می شود که در آنها آزادی فعالیت شکل ها وجود دارد و اکثر کارگران تحت پوشش این مزیت ها قرار دارند مزیت این شیوه آن است که مزدها با توجه به ظرفیت های پرداختی بخش ها تعیین می شود: در نتیجه آثار اقتصادی منفی به حداقل می رسد.

۸-۳- برنامه های کمک به کارفرما

یکی از مشکلات مهم بسیاری از بنگاه های ناکارآمد، مشکل مدیریت و یا نبودن دانش کافی است. تحقیقات اوارد (۲۰۰۰) دال بر این است که کارفرماهای کوچک برای وفق دادن خودشان با افزایش حداقل دستمزد

مشکل دارند. مشکلاتی که ارزش نبودن دانش و خبرگی ناشی می شود. بنابه پیشنهاد وی، انجمن ها یا شبکه های کارفرمایی می تواند به طور کامل این دانش ها و مهارت ها را به اعضاء منتقل کند. گرچه می توان نقش هایی را نیز برای دولت در این زمینه، یعنی ارتقاء دانش و مهارت، قائل شد.

تعیین حداقل دستمزدهای پایین تر برای گروه های خاص

برخی کشورها برای بکارگیری نیروی کار جوان و مقابله با بیکاری آنان دستمزدی پایین تر از میزان حداقل دستمزد بزرگسالان را اعمال می کنند که به طور نرخی واحد یا چند نرخ مختلف متناسب با سن جوان است. در واقع، اگر مشاغل مربوط نیازمند آموزش باشد، دستمزد پایین تر به مفهوم سهم شدن نیروی کار جوان در هزینه های آموزش است. علاوه بر این مشارکت جوانان در بازار کار با اجرای این سیاست یعنی دستمزدهای پایین تر کاهش می یابد.

نحوه عملکرد کشورها در زمینه دستمزد جوانان به سه صورت زیر است:

الف) میزان حداقل دستمزد پایین تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان: این روش در برخی کشورها نظیر برزیل، جمهوری چک، آلمان، یونان، اندونزی و ژاپن اجرا می شود.

ب) حداقل دستمزد پایین تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان: در کنیا ۷۱ درصد، در نیویورک ۶۰ درصد و در پرتغال ۷۵ درصد میزان حداقل دستمزد بزرگسالان برای جوانان اعمال می شود.

ج) میزان های مختلف، حداقل دستمزد جهت رده های سنی مختلف جوانان که پایین تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان است. این میزان در برخی کشورها در جدول زیر ارائه شده است:

البته انتقادهایی بر میزان های پایین تر از حداقل دستمزد برای جوانان وارد شده است که از آن جمله می توان به این مورد اشاره کرد: میزان و کیفیت کار کارگر بدون معیارهای سنی و جنسی باید ملاک باشد. کارگر جوانی که آموزش دیده و بهره وری او در سطح بزرگسالان است. باید دریافتی برابر با آن ها داشته باشد. توصیه نامه شماره ۱۴۶، مصوب ۱۹۷۳، تصریح می کند که توجه خاصی به اجرت های مناسب

پرداختی به جوانان باید صورت گیرد که اصل پرداخت‌های مساوی در برابر کار مساوی را می‌توان از آن برداشت کرد.

بهتر است که میزان‌های پایین‌تر را برای جوانان فاقد مهارت و آموزش تعیین شده، میزان دستمزد دریافتی آن‌ها به سطح بزرگانان هم رده آنان قابل افزایش است.

۸-۴- سیاست‌های فعال بازار کار

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

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	-	-	٪۸۲	-
۲۳	-	-	٪۱۰۰	-

برنامه‌هایی جهت اشتغال گروه‌های بیکار هدف اجرا می‌شود. از جمله این برنامه‌ها آموزش حرفه‌ای و یا بازآموزی بیکاران به منظور بالا بردن اشتغال‌پذیری آنان، ایجاد شغل‌های یارانه‌ای و یا برنامه‌های تشویق خود اشتغالی است.

اتحادیه 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.

نتیجه:

با توجه به اختلافات سال های اخیر بر سر میزان تعیین حداقل دستمزد و آثار منفی احتمالی یک حداقل دستمزد برای کل فعالیت های اقتصادی کشور، تجارب سایر کشورهای مورد بررسی در این مقاله، توانایی های پرداخت بخش های مختلف بهتر است که چند بار حداقل دستمزد با توجه به بخش های 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 سیاست های مکمل حداقل دستمزد نیز اجرا شوند.

منابع:

- ۱- بلان، دان و جکسون، مارک (۱۳۷۳)، اقتصاد کار و نیروی انسانی، ترجمه محسن رنانی، اصفهان: انتشارات فلاحتایران.
- ۲- تقفی، مهری (۱۳۷۹)، شرایط کار (مقاله نامه ها و توصیه نامه ها)، چال، وزارتکار و امور اجتماعی، موسسه کار و تأمین اجتماعی
- ۳- جانسون، گلن (۱۳۷۷)، اعلامیه جهانی حقوق بشر و تاریخچه آن، ترجمه پوینده، محمد جعفر، چاپ دوم، نشر نی.
- ۴- حاجیها، فاطمه «نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین المللی در زمینه مزد». کار و جامعه، شماره های ۳۴ و ۳۵.
- ۵- همدانی، علی اله (۱۳۸۰)، مزد و جنبه های اقتصادی، اجتماعی و حقوقی آن، موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۶- موسسه کار و تأمین اجتماعی (۱۳۸۰)، تاریخچه حداقل دستمزد در ایران، وزارت کار و امور اجتماعی.
- ۷- سید امین ... علوی، انگیزش کارکنان، مجله مدیریت دولتی، شماره ۵.
- ۸- نشریه اقتصاد ایران، ۱۳۷۹ ص ۳۲.

ضمائم (بریده‌های از جراید)

✓ حداقل دستمزد کارگران بهانه ای برای زنده ماندن

✓ تعیین حداقل دستمزد با توجه به شرایط کار

✓ پرداخت دستمزد بیشتر کارفرما را ثروتمند می سازد

✓ افزایش دستمزد کارگران چگونه باید تعیین شود

✓ حقوق کارگران = نرخ تورم + حداقل دستمزد

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1
Directory:
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title: حداقل دستمزد و روش های تعیین آن
Subject:
Author: 2
Keywords:
Comments:
Creation Date: 3/18/2012 11:16:00 PM
Change Number: 1
Last Saved On:
Last Saved By: H.H
Total Editing Time: 0 Minutes
Last Printed On: 3/18/2012 11:16:00 PM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 23
Number of Words: 4,201 (approx.)
Number of Characters: 23,946 (approx.)