

تحلیلی بر حداقل دستمزد و آثار اقتصادی آن

دکتر سعید عیسی زاده*

راضیه علمیان**

چکیده

تعیین حداقل دستمزد و اثرات آن در اقتصادهای مختلف یک موضوع مهم اقتصادی است. دلیل اهمیت آن عکس‌العمل بنگاه‌ها جهت کاهش اشتغال و همچنین اثرات تورمی آن در اقتصادهاست. بنگاه‌ها به دلیل افزایش هزینه تولید همواره مخالف افزایش حداقل دستمزدها می‌باشند. در این مقاله سعی شده تا موضوع حداقل دستمزد و آثار آن مورد بررسی قرار گیرد. در ابتدا تعاریف حداقل دستمزد و سپس تاریخچه آن ارائه شده است. در ادامه مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی مربوط به آن و رویه‌ها و معیارهای حداقل دستمزد در کشورهای مختلف مورد ارزیابی قرار گرفته است. در پایان اثرات حداقل دستمزد، نظرات موافقان و مخالفان و سیاست‌های مکمل آن آورده شده است.

واژه‌های کلیدی: حداقل دستمزد، مقابله‌نامه بین‌المللی، آثار حداقل دستمزد

طبقه بندی JEL : J01, J31, J38

*عضو هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا، گروه اقتصاد

**کارشناس ارشد علوم اقتصادی

مقدمه

تعیین حداقل دستمزد یکی از سیاست‌های اصولی در بازار کار است که در جهت حمایت از نیروی کار، حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی شاغلان، اتخاذ می‌شود. اینکه خاستگاه تعیین حداقل دستمزد از کجاست و چرا باید برای دستمزد، حداقلی تعیین کرد برمی‌گردد به تحولات اجتماعی و اقتصادی که طی بیش از یک قرن گذشته بازار کار شاهد آن بوده است. در شرایط نرخ بیکاری بالا و افزایش رقابت برای یافتن کار و فشار هزینه‌ای زندگی، بیکاران مجبور می‌شوند با حقوق اندک وارد بازار کار شوند و این موضوع به گسترش فقر در بین خانواده‌های کارگران می‌انجامد. برای جلوگیری از اثرات نامطلوب دستمزدهای پایین، دولت‌ها با مشارکت تشکلهای ذینفع و با تصویب قوانینی مناسب، حداقل دستمزد کارگران را تعیین می‌کنند. چنین اقدامی در اکثر کشورها مرسوم بوده و راهکاری است که از طریق آن می‌توان تا حدودی از تضییع حقوق کارگران جلوگیری به عمل آورد.

بنا بر آنچه گفته شد، شناخت کارکردهای حداقل دستمزد، سیستم‌های مختلف تعیین آن و تجارب سایر کشورها و تأثیرات آن می‌تواند بسیار راه‌گشا باشد. به همین منظور در مقاله حاضر سعی شده است تا موارد مذکور مورد بررسی قرار گیرد.

تعاریف و مفاهیم

دستمزد

دستمزد عبارت است از مبالغ خالصی که به صورت وجوه نقدی، غیر نقدی و یا مجموع آنها به کارگر در مقابل ساعت کاری، روز کاری، تکه کاری و یا میزان مشخصی از کار پرداخت می‌شود. (کاضمی، ۱۳۸۰) در ماده ۱ مقاله‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «حمایت از مزد»، واژه دستمزد به معنی اجرت یا دریافتی‌هایی است که صرفنظر از عنوان یا نحوه محاسبه آن، قابل ارزیابی به وجه نقد بوده و میزان آن طبق توافق دو طرفه [بین کارفرما و کارگر] و یا به وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین شده و به موجب قرارداد کتبی یا شفاهی کار، برای کار یا خدماتی که انجام شده یا قرار است انجام شود، توسط کارفرما، به کارگر پرداخت می‌گردد (Folawewo, 2007).

طبق ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، دستمزد، عبارت‌است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود و برابر تبصره ۱ همان ماده، چنانچه دستمزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار و یا

محصول تولیدشده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولیدشده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می شود (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ۱۳۶۹).

حداقل دستمزد

در برخی از مطالعات، «حداقل دستمزد» به عنوان ابزاری برای افزایش سطح استاندارد زندگی کارگران معرفی می شود. به عنوان نمونه جف چپمن و مایکل اتلینگر معتقدند که حداقل دستمزد یک ابزار مؤثر برای هدف گذاری خانوارهایی است که به شدت بر مشاغل با دستمزد پایین وابسته هستند تا یک استاندارد مناسب زندگی برای آنها برقرار شود (ازوجی و امینی ۱۳۸۷).

توصیه نامه تعیین حداقل دستمزد (شماره ۱۳۵) معتقد است: تعیین حداقل دستمزد باید یکی از عناصر سیاستی باشد که هدفش مبارزه با فقر و ارضای نیازهای همه کارگران و خانواده آنان است (Infante 2003). گزارش کمیته کارشناسان ILO در سال ۱۹۶۷ حداقل دستمزد را به صورت ذیل تعریف می کند:

[حداقل دستمزد] نشان دهنده ی پایین ترین سطح حق الزحمه ای است که، در قانون مجاز شمرده می شود. به عبارت دیگر، دستمزدی است که صرف نظر از شیوه محاسبه یا صلاحیت کارگر؛ در هر کشور اعتبار قانونی داشته و با تصدی شغل تعیین می گردد و یا با ضمانت های کیفی (یا ضمانت های متناسب دیگر) به اجرا در می آید. بدین ترتیب حداقل دستمزدی که به موجب پیمانهای دسته جمعی توسط مراجع عمومی تعهدآور خواهد شد نیز تحت پوشش این تعریف قرار می گیرد (ILO, ۱۹۹۲، بند ۳۱)، (عیسی زاده ۱۳۸۶).

همچنین سازمان بین المللی کار حداقل دستمزد را به این صورت تعریف کرده است: «سطحی از دستمزد است که به کارگران پرداخت می شود تا رفاه اجتماعی آنها تقویت شود». طبق این تعریف وارانگانا ایمودام معتقد است که بدون شک حداقل دستمزد به منظور ایجاد برابری اجتماعی بوسیله برقراری استانداردهای زندگی و قدرت خرید بکار می رود (Godard 2001).

همچنین طبق تعریف دیگری، حداقل دستمزد، 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 بنابر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده او تعیین می شود (وزارت کار و امور اجتماعی ۱۳۸۰).

بنابراین حداقل دستمزد، شامل پاداشها یا مزایای دیگری که به صورت نقدی یا غیر نقدی، مستقیم یا غیر مستقیم، در ازای انجام کار از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می شود، نمی گردد (حاجی ها ۱۳۷۹).

در ایران طبق ماده قانون کار، شورای عالی کار همه ساله، میزان حداقل دستمزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و با توجه به معیار تورم و بدون توجه به شرایط روحی و جسمی کارگران و ویژگی های

کار محول شده به ایشان تعیین می‌کند. با توجه به این قانون حداقل دستمزد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید. طبق تبصره ماده مذکور، کارفرمایان موظفاند در ازای ساعات انجام کار به هر کارگر حداقل دستمزد قانونی وی را پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت دستمزد پرداخت شده و حداقل دستمزد جدید می‌باشند (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ۱۳۶۹).

سیر تحولات حداقل دستمزد در جهان

حداقل دستمزد تاریخی طولانی و پرتلاطم داشته و از دیرباز مورد توجه بوده است، چنانکه در یکی از قدیمی‌ترین قوانین دنیا (قوانین حمورابی، مربوط به سالهای ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ قبل از میلاد) پرداخت حداقل هشت گوس (Gus) دستمزد سالانه به کارگر کشاورزی مورد تأکید قرار گرفته است. به عبارت دیگر موضوع حداقل دستمزد و اهمیت آن از همان آغاز در تمامی شئون اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ملتها نفوذ داشته است (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ۱۳۸۱).

در همین راستا و با توجه به اهمیت و اهداف حداقل دستمزد، کشورهای مختلف در ابتدای قرن بیستم مقررات مربوط به حداقل دستمزد را تصویب کردند. زلاندنو در سال ۱۸۹۴ و استرالیا سال ۱۹۰۲ از جمله اولین کشورهایی بودند که در این مورد اقدام جدی به عمل آوردند. سپس، به تدریج در کشورهای دیگر برای حمایت از کارگران، قوانینی در ارتباط با حداقل دستمزدها به مورد اجرا گذارده شد. از جمله کشورهای دیگری که در این مورد قوانینی را تصویب و به اجرا گذاشتند، انگلستان سال ۱۹۰۹، فرانسه سال ۱۹۱۵، اتریش سال ۱۹۱۸، آلمان ۱۹۲۳، اسپانیا سال ۱۹۲۶ و بلژیک سال ۱۹۳۴ را می‌توان نام برد. البته در آغاز حداقل دستمزد مطرح شده دامنه‌ی محدودی داشت و گروه‌های معینی از کارگران را تحت پوشش قرار می‌داد. به عنوان مثال، در کانادا و آمریکا حداقل دستمزد فقط در مورد کودکان و زنان و کارگران معدن اجرا می‌شد.

در مورد کشورهای در حال توسعه می‌توان گفت تعداد کمی از آنان موفق شده بودند مقرراتی را آنها را برای گروه خاصی از کارگران که به آنان "کارگران بی‌پناه" می‌گفتند اجرا کنند.

پس از جنگ جهانی اول تعداد معدودی از کشورهای آفریقایی قوانینی را به منظور جلوگیری از سوءاستفاده‌های استخدامی کارگران بومی تصویب کردند.

در کشورهای آسیایی مقررات مربوط به حداقل دستمزد تحولات متفاوتی را داشته است و شروع اجرای این مقررات نسبت به سایر کشورها دامنه محدودی داشته است. کشورهای فیلیپین، ایران، لبنان، سوریه،

افغانستان، ترکیه و عراق نسبت به سایر کشورهای آسیایی مقررات مربوط به حداقل دستمزد را با پوشش وسیع تری تصویب و اجرا کردند، در این بین فیلیپین نسبت به سایر کشورها سابقه طولانی تری داشته است. در پی فعالیت کارگران و سازمانهای کارگری و مبارزات آنان در دوران جنگ جهانی اول و انقلاب صنعتی، سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ به موجب عهدنامه صلح ورسای تأسیس شد. این سازمان از بدو امر همواره بر تأمین دستمزد کافی و بهبود شرایط کار کارگران تأکید ورزیده است، به طوری که در مقدمه اساسنامه سازمان به «تضمین دستمزدی که شرایط یک زندگی مناسب را تأمین نماید» اشاره شده است. با توجه به برخی از جنبه‌های مهم دستمزد، تعیین معیارهایی از طرف سازمان، ضروری و لازم شناخته شد. اولاً درباره اساس تعیین حداقل دستمزد (و نه مبلغ و میزان آن) سازمان بین‌المللی کار مطالعاتی را انجام داد و در این راستا سه مقاله‌نامه و سه توصیه‌نامه را تصویب کرد از جمله: مقاله‌نامه شماره ۲۶ و توصیه‌نامه شماره ۳۰ در مورد حداقل دستمزد در سال ۱۹۲۸، مقاله‌نامه شماره ۹۹ و توصیه‌نامه شماره ۸۹ در مورد سازوکار تعیین حداقل دستمزد (در بخش کشاورزی) در سال ۱۹۵۱ و مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ و توصیه‌نامه شماره ۱۳۵ در مورد تعیین حداقل دستمزد در سال ۱۹۷۰، ثانیاً در جهت حمایت از دستمزد و تضمین پرداخت آن مقاله‌نامه شماره ۹۵ و توصیه‌نامه شماره ۸۵ در سال ۱۹۴۹ را تصویب نمود. تا پایان سال ۱۹۸۵، ۱۰۰ کشور رسماً به مقاله‌نامه شماره ۲۶ که در مورد قبول و اجرای سیاست حداقل دستمزد است، ملحق شده‌اند و به این ترتیب این مقاله‌نامه از جمله مقاله‌نامه‌هایی است که تعداد زیادی از دولتها به اجرای آن متعهد شده‌اند (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ۱۳۸۱). جهت آشنایی با موارد ذکر شده، این مصوبه‌ها در جدول شماره یک ارائه می‌گردد.

جدول شماره ۱: مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های تصویب شده در سازمان بین‌المللی کار

ردیف	نام مصوبه	تاریخ تصویب	عنوان	توضیحات
۱	مقاله‌نامه شماره ۲۶	۱۶ ژوئن ۱۹۲۸	مقاله‌نامه سازوکار تعیین حداقل دستمزد	ایجاد حداقل دستمزد برای مشاغل که دستمزد ناچیز دارند مشورت با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در زمینه تعیین حداقل دستمزد غیرمجاز بودن کاهش حداقل دستمزدها از طریق قراردادهای فردی (Folawewo 2007).
	مقاله‌نامه شماره ۹۹	۲۸ ژوئن ۱۹۵۱	مقاله‌نامه سازوکار تعیین حداقل دستمزد (بخش کشاورزی)	ایجاد حداقل دستمزد برای کارگران بخش کشاورزی دادن اختیار به اعضاء جهت از شمول خارج کردن کارگرانی که شرایط اشتغالشان مانع اعمال مقررات مقاله‌نامه است امکان پرداخت بخشی از حداقل دستمزد بصورت نقدی طبق قوانین یا پیمانهای

دسته‌جمعی یا آراء داوری (Folawewo 2007).				
تحت پوشش قرار دادن همه گروه‌های مزدبگیری که سزاوار حمایت‌اند مشخص کردن گروههایی که تحت پوشش قرار نمی‌گیرند جهت گزارش به سازمان بین‌المللی کار آزادی چانه‌زنی جمعی در زمینه حداقل دستمزد در نظر گرفتن نیازهای کارگران، هزینه زندگی، مزایای تأمین اجتماعی، استانداردهای زندگی و عوامل اقتصادی جهت تعیین حداقل دستمزدها (Folawewo 2007).	مقاله‌نامه تعیین حداقل دستمزد	۲۲ ژوئن ۱۹۷۰	مقاله‌نامه شماره ۱۳۱	۳
توجه ویژه به فعالیتهایی که زنان استخدام می‌شوند انتخاب نمایندگان کارفرمایان و کارگران با رأی‌گیری به منظور تضمین اینکه این افراد مورد اعتماد افراد ذینفع هستند	توصیه‌نامه ساز و کار تعیین حداقل دستمزد	۱۶ ژوئن ۱۹۲۸	توصیه‌نامه شماره ۳۰	۴
هیأت تعیین دستمزد جهت توانمند ساختن کارگران ذینفع، لازم است برقراری یک استاندارد مناسب زندگی را در نظر بگیرد برای تعیین نرخهای حداقل دستمزد، باید سطح عمومی دستمزدها و ارزش خدمات ارائه شده را در نظر گرفت برای داوری در زمینه تعیین حداقل دستمزد باید اشخاص مستقلی انتخاب شوند	توصیه‌نامه سازوکار تعیین حداقل دستمزد (بخش کشاورزی)	۲ ژوئن ۱۹۵۱	توصیه‌نامه شماره ۸۹	۵
ارائه توضیحات تکمیلی و پیش‌بینی راههای اجرائی دقیق‌تر در ارتباط با مقاله- نامه شماره ۱۳۱ (حاجیها ۱۳۷۹). ایجاد اصلی در تعیین حداقل دستمزد که برای غلبه بر فقر و تضمین ارضاء نیازهای کارگران و خانواده‌هایشان مفید باشد بصورت هر چند وقت یکبار نرخهای حداقل دستمزد تعدیل شود تا تغییرات در هزینه زندگی و شرایط اقتصادی دیگر را مورد توجه قرار دهد (Ghellab1998)	توصیه‌نامه تعیین حداقل دستمزد	۲۲ ژوئن ۱۹۷۰	توصیه‌نامه شماره ۱۳۵	۶

روشهای تعیین حداقل دستمزد

برای حداقل دستمزد می‌توان چهار روش مختلف معرفی نمود:

تعیین یک نرخ پایه ملی یا منطقه‌ای توسط دولت یا گروه چند جانبه

در این شیوه چند حالت ممکن است اتفاق بیفتد؛ یا دولت به تنهایی تصمیم می‌گیرد (همانند نیجریه و لاتوس)، یا تصمیم‌گیری بصورت مذاکره دولت با شرکای اجتماعی و یا کمیته‌های دائمی (دو جانبه و یا سه جانبه) انجام می‌گیرد که البته در همه آنها اغلب دولت تصمیم‌گیرنده نهایی است. همچنین در این روش، دو زیر گروه نیز وجود دارد: کشورهایی که دارای یک نرخ حداقل دستمزد ملی هستند و

کشورهایی که دارای نرخهای حداقل دستمزد منطقه‌ای می‌باشند. دو دلیل برای تعیین حداقل دستمزدهای منطقه‌ای وجود دارد: عامل اول در مورد کشورهایی است که بصورت فدرالی اداره می‌شوند و ایالتها یا مناطق یک کشور از خود مختاری برخوردار هستند، که به عنوان مثال در اندونزی و چین این‌گونه است. عامل دوم، به دلیل تفاوت در استانداردهای زندگی بین مناطق اتفاق می‌افتد. نرخهایی که به این دلیل بین مناطق متفاوتند اغلب در سطح مرکزی تعیین می‌شوند.

تعیین نرخهای چندگانه توسط دولت یا گروه چند جانبه

در این روش نرخهای چندگانه حداقل دستمزد، تحت نظارت دولت یا کمیته‌ای چند جانبه برای بخش‌ها یا مشاغل تعیین می‌شوند. در برخی از کشورها همچون کامبوج، قبرس و اکوادور تعیین نرخهای چندگانه توسط مقامات ذیصلاح بخش عمومی صورت می‌گیرد. در این شیوه هنگامی که نرخهای چندگانه بکار گرفته می‌شوند ماهیت تعیین حداقل دستمزد شروع به تغییر می‌کند به این صورت که تعیین حداقل دستمزد از هدف قبلی خود که فراهم کردن یک نرخ پایه برای کارگران آسیب‌پذیر بود به سوی اثرگذاری در سطح بنگاه معطوف می‌گردد.

تعیین یک نرخ پایه ملی یا منطقه‌ای، از طریق چانه‌زنی جمعی

در تعدادی از کشورها یک نرخ حداقل ملی وجود دارد که از طریق چانه‌زنی جمعی تعیین می‌شود. دو کشور بلژیک و یونان به این گروه تعلق دارد. البته در کشورهایی که یک نرخ ملی توسط دولت تعیین می‌شود، ممکن است توافقات در بخش و در سطح بنگاه هم وجود داشته باشد.

تعیین نرخهای چندگانه از طریق چانه‌زنی جمعی

در کشورهای فاقد یک سیستم تعیین حداقل دستمزد متمرکز، این نقش توسط توافقات بخشی ایفا می‌شود به این صورت که شبکه‌ای از توافقات جمعی وجود دارد که سیستم تعیین حداقل دستمزد را شکل می‌دهد. این مدل در کشورهای اروپایی متعددی، از جمله آلمان و ایتالیا، و یک کشور آفریقایی یعنی نامیبیا یافت می‌شود.

با توجه به آنچه در مورد روشهای تعیین حداقل دستمزد گفته شد، سیستم‌های حداقل دستمزد دارای پوشش‌های متنوعی هستند به این صورت که معمولاً یک حداقل دستمزد با نرخ ملی، دارای پوشش عمومی است. همچنین سیستم‌هایی وجود دارد که دارای کاربرد ملی هستند اما در شرایط ویژه شامل استثنائاتی می‌شوند که در طبقاتی خاص از کارگران در بنگاه‌ها یا موقعیت‌های ویژه‌ای اعمال می‌شوند.

همچنین سیستم‌های حداقل دستمزدی وجود دارد که به بخشهای ویژه محدود می‌شوند که این کار به منظور حمایت از کارگرانی که بیشتر آسیب‌پذیرند صورت می‌گیرد. این سیستم‌ها می‌توانند با پوشش مشروط، معطوف به فعالیتهایی شوند که دارای اتحادیه کارگری نیستند یا چانه‌زنی جمعی در آنها توسعه‌یافته نیست (Goreti 2008).

معیارهای تعیین حداقل دستمزد

اینکه بر چه اساسی حداقل دستمزد تعیین شود یکی از مهمترین بحثهای شرکای اجتماعی در تعیین حداقل دستمزد می‌باشد. سابقه و تجربه جهانی نشان می‌دهد معیارهای تعیین حداقل دستمزد طی زمان و در میان کشورها در حال تغییر است. این بدان علت است که هر کدام از این معیارها با اهداف متفاوتی تعیین می‌شوند. حداقل دستمزد در کشوری ممکن است به عنوان شیوه‌ای برای تضمین یک سطح استاندارد مناسب زندگی باشد، که در میان معیار قدرت خرید نسبت به سایر معیارها اولویت خواهد داشت. درعین حال در کشور دیگری، ممکن است مبارزه با تورم در اولویت باشد. به عنوان مثال در نیجریه برای افزایش رفاه و کاهش فقر معمولاً از سیاستهای درآمدی استفاده می‌شود که در این راستا ابزار سیاستی مهمی به شمار می‌رود. علیرغم ابزار سیاست اقتصادی و اجتماعی، معمولاً از حداقل دستمزد در جهت اهداف سیاسی نیز استفاده می‌شود.

بدین ترتیب در اکثر موارد در قوانین حداقل دستمزد، معیارهای مختلفی مطرح می‌شود. که بایستی توسط مقام ذیصلاح که وظیفه تعیین حداقل دستمزد را به عهده دارد به حساب آورده شوند. این معیارها در دو گروه وسیع قرار می‌گیرند: گروه اول از طبیعتی اجتماعی‌تر برخوردار است و نیازهای اساسی کارگران را مورد توجه قرار می‌دهد در حالی که گروه دوم، که بیشتر جهت‌گیری اقتصادی دارد، بر الزامات اقتصادی کشور تمرکز می‌کند.

معیاری که اکثراً بعنوان معیار تعیین حداقل دستمزد به آن استناد می‌شود تورم و هزینه معیشت است، پس از آن شرایط عمومی اقتصاد و سطوح دستمزد قرار دارند. در مرحله پایین‌تر نیازهای کارگران، بهره‌وری و نرخ اشتغال را می‌یابیم و در انتهای دسته‌بندی، ظرفیت پرداخت دستمزد بنگاهها و مزایای تأمین اجتماعی قرار دارند. بررسی روش‌های بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که اختلاف در روشها ریشه در استفاده دولت از حداقل دستمزدها به عنوان ابزار سیاست اقتصاد کلان و سیاست اجتماعی دارد که به مفهوم به کارگیری حداقل دستمزدها جهت دستیابی به اهداف مختلف است.

بنابراین، به جای پیگیری روش جاری ارائه یک به یک معیارها، آنها را با توجه به برخی از اهداف اقتصادی یا اجتماعی‌شان دسته‌بندی کرده‌ایم (فرانسیس، ترجمه عیسی‌زاده ۱۳۸۶).

آثار اقتصادی حداقل دستمزد

اثر حداقل دستمزد بر اشتغال

یکی از چالش برانگیزترین محور بحث‌های حداقل دستمزد، موضوع اثر آن بر سطح اشتغال در جوامع می‌باشد. آنچنانکه مخالفان حداقل دستمزد معتقدند که اگر حداقل دستمزد، بالاتر از نرخ متداول بازار تعیین شود، اشتغال کاهش می‌یابد بنابراین بسیاری از کارگرانی که حداقل دستمزد برای کمک به آنها اعمال می‌شود ممکن است کار خود را از دست بدهند (سعیدنیا ۱۳۸۲). در عمل نیز مقامات ذیصلاح تمایل به در نظر گرفتن حداقل دستمزدها به عنوان هزینه تولید دارند. این دیدگاه تأکید بر جنبه‌های منفی افزایش حداقل دستمزد بر اشتغال را تقویت می‌کند (فرانسس، ترجمه عیسی‌زاده ۱۳۸۶). به عنوان مثال بسیاری از مطالعات صورت گرفته در این مورد بر تأثیر منفی حداقل دستمزد بر اشتغال نوجوانان و جوانان و گروه‌های غیر ماهر تأکید می‌کنند؛ بنابراین در برخی از کشورها سیاست‌هایی را برای مقابله با این اثر منفی به کار گرفته‌اند (Chapman 2004). پژوهیان و امینی در مطالعه تاثیر حداقل دستمزد واقعی بر اشتغال گروه‌های خاص به این نتیجه می‌رسد که افزایش حداقل دستمزد واقعی بر اشتغال زنان و مردان در گروه‌های سنی ۱۴-۱۰ و ۱۹-۱۵ ساله، تأثیر منفی معنی‌داری دارد (پژویان ۱۳۸۰). فلیچی وازوجی در مطالعه تاثیر حداقل دستمزد بر اشتغال جوانان در اقتصاد ایران به این نتیجه می‌رسد که افزایش حداقل دستمزد واقعی، تأثیر منفی بر کل اشتغال جوانان (۲۴ - ۱۵ ساله) داشته ولی تأثیر معنی‌داری بر اشتغال افراد ۲۵ ساله و بیشتر ندارد ضمن آنکه منجر به افزایش عرضه نیروی کار نیز می‌گردد. همچنین ایشان نتیجه می‌گیرند بین بهره‌وری نیروی کار و حداقل دستمزد واقعی در بخش‌های اقتصادی و صنایع بزرگ ارتباطی وجود ندارد و افزایش حداقل دستمزد، موجب می‌شود که متوسط دستمزد و جبران خدمات در کلیه صنایع افزایش یابد. بعبارت دیگر با اتخاذ سیاست حداقل دستمزد، نه تنها درآمد کارگران با درآمد پایین، بلکه دستمزد کلیه کارگران افزایش می‌یابد و بنگاه‌ها با افزایش حداقل دستمزد مجبور می‌شوند که دستمزد کلیه کارکنان را افزایش دهند و این افزایش در دستمزدها، ارتباطی با بهره‌وری آنها ندارد. بنابراین سیاست حداقل دستمزد، هزینه‌های بنگاه را بشدت افزایش داده و در صورتی که این افزایش دستمزد با افزایش بهره‌وری همراه نباشد می‌توان پیش‌بینی کرد که صنایع بزرگ از حالت رقابتی، بویژه در سطح بین‌المللی دور می‌شوند (فلیچی و ازوجی ۱۳۸۲). از طرف دیگر با وجود اثبات موضوع فوق در سالهای گذشته، برخی مطالعات دیگر بحث می‌کنند که بازار برای نیروی کار غیر ماهر، رقابتی نیست و کارفرماها در تعیین دستمزد از قدرت برخوردارند. در نتیجه افزایش در حداقل دستمزد لزوماً منجر به کاهش اشتغال نمی‌شود (فلیچی و ازوجی ۱۳۸۲). در

مواردی هم از جمله برای کشورهای در حال توسعه - که عمدتاً "پوشش قانون حداقل دستمزد ناقص است- این قانون، ترکیب اشتغال را در دو بخش رسمی و غیر رسمی تغییر داده است؛ بطوریکه منجر به کاهش مشاغل بخش رسمی و افزایش مشاغل غیر رسمی شده است (Higgins 2001). بنابراین اثرات حداقل دستمزد بر اشتغال مبهم است و باید به طور دقیق مورد بررسی قرار گیرد (سعیدنیا ۱۳۸۲).

اثر حداقل دستمزد بر قیمت

اثر حداقل دستمزد بر قیمت‌ها از جمله بحث‌هایی است که در گذشته کمتر مورد توجه بوده است. این موضوع تقریباً از اواسط قرن بیستم کانون توجه کارشناسان اقتصادی قرار گرفته است. با توجه به اینکه نظریات اقتصادی پیش‌بینی می‌کنند که بنگاه‌ها در پاسخ به افزایش‌های حداقل دستمزد، اشتغال را کاهش می‌دهند، باعث شده تا ادبیات تجربی گسترده‌ای درباره تأثیرات اشتغالی حداقل دستمزد شکل بگیرد. اما نکته اینجاست که تئوری همچنین پیش‌بینی می‌کند که هر گاه یک صنعت با شوک افزایش هزینه، همانند افزایش‌های حداقل دستمزد مواجه شود آن را به قیمت‌ها منتقل می‌کند. در واقع اگر بنگاه‌ها قادر باشند هزینه‌های بالاتر مربوط به یک شوک حداقل دستمزد را به قیمت‌ها انتقال دهند، نیازی به کاهش اشتغال وجود ندارد. بنابراین، ارزیابی شواهد موجود درباره اثرات قیمتی حداقل دستمزد، ممکن است مسیری را برای اصلاح پیش‌بینی‌های نظری و شواهد تجربی درباره اثرات اشتغالی حداقل دستمزد ارائه کند (ILO 2007).

آنچه در این زمینه مورد توجه است این است که تأثیر حداقل دستمزد بر قیمت‌ها دوگانه است؛ از طرفی افزایش حداقل دستمزد، دریافت‌کنندگان پایین‌ترین دستمزدها را در برابر تورم حمایت می‌کند و از طرف دیگر از طریق تاثیر گذاری بر دستمزدها و کسری بودجه عمومی، ریسک ماریپیج تورمی تشدید می‌کند. به این دلیل دولت‌ها با احتیاط بسیار با این معیار رفتار می‌کنند (فرانسیس، ترجمه عیسی‌زاده ۱۳۸۶).

موضوع دیگری که آرنسون، فرنچ و مک دونالد (۲۰۰۴) به آن پی بردند این بود که در نواحی‌ای که تعداد بیشتری از کارکنان، حداقل دستمزد دریافت می‌کنند، افزایش‌های قیمت نسبت به نتایج کلی بیشتر است (فلیحی و ازوجی ۱۳۸۲).

همچنین افزایش در حداقل دستمزد می‌تواند بر سایر رده‌های مزدی، به خصوص رده‌های پایین مزدی اثر گذارد (Imudom 2000). این امر می‌تواند انتظارات تورمی را در پی داشته باشد (سعیدنیا ۱۳۸۲). ازوجی و امینی در اقتصاد ایران به این نتیجه رسیده‌اند حداقل دستمزد واقعی تاثیر مثبت بر افزایش دستمزد بخش صنعت داشته و با افزایش یک درصد در آن دستمزد واقعی بخش صنعت به میزان ۰/۷ درصد افزایش می‌یابد (ازوجی و امینی). عیسی‌زاده و علمیان اثر افزایش در حداقل دستمزدها را بر قیمت کالاها و خدمات در بخش صنعت در ایران با استفاده از جدول داده- ستانده سال ۱۳۸۰ در قالب

فروض و سناریوهای مختلف مورد ارزیابی قرار داده اند. به این منظور اثرات افزایش حداقل دستمزد تحت دو سناریوی پوشش کارکنان حداقل دستمزد را ۱۳/۵ درصد و ۲۸ درصد و همچنین در حالت‌های بدون سر ریز و با وجود آن در نظر گرفته‌اند. نتایج بدست آمده نشانگر اثر مثبت تعیین حداقل دستمزد بر قیمت‌ها به شیوه کنونی می‌باشد که بطور متوسط افزایش ۰/۲۱ تا ۰/۶۱ درصدی را در قیمت‌های بخش صنعت در سناریوهای مختلف نشان می‌دهد (عیسی‌زاده و علمیان ۱۳۸۹).

آثار اجتماعی حداقل دستمزد

حداقل دستمزد و فقر

از اهداف اصلی تعیین حداقل دستمزد، کاهش فقر در میان کارگران کم‌درآمد بوده است تا از این طریق، نیازهای اساسی‌شان را پوشش دهند (عیسی‌زاده و علمیان ۱۳۸۹). به این دلیل حداقل دستمزد می‌تواند به عنوان ابزاری در مبارزه با فقر مورد استفاده قرار گیرد (فرانسیس، ترجمه عیسی‌زاده ۱۳۸۶). موضوعی که در این باره اهمیت دارد این است که در صورتی افزایش حداقل دستمزد به کاهش فقر کمک می‌کند که با افزایش حداقل دستمزدها اشتغال کاهش نیابد و باعث تورم نیز نگردد (ILO 2007). در همین رابطه طرفداران حداقل دستمزد معتقدند که حداقل دستمزد، برای تضمین اینکه کارگران، یک دستمزد کافی برای امرار معاش دریافت می‌کنند، مورد نیاز است؛ به این دلیل که به کارگران تمام وقت یک درآمد کافی برای خرید نیازهای ساده زندگی عرضه می‌شود و می‌تواند تضمین کند که کارگران یک حداقل استاندارد قابل قبول برای زندگی را دارا هستند. اما از طرف دیگر مخالفان حداقل دستمزد بحث می‌کنند که حداقل دستمزد بطور غیر منطقی کاهش فقر را هدف‌گیری می‌کند زیرا اکثریت کارگران حداقل دستمزد در خانواده‌های فقیر زندگی نمی‌کنند (Imudom 2000).

حداقل دستمزد و بهره‌وری

تعدادی از محققان اعتقاد دارند که برای جلوگیری از اثرات تورمی و اثرات منفی بر اشتغال ناشی از حداقل دستمزد، باید افزایش دستمزدها مرتبط با بهره‌وری باشد؛ (باقری‌نژادیان). در همین زمینه بانک مرکزی اروپا در گزارش ماه مه سال ۲۰۰۸ خود اشاره می‌کند که افزایش حداقل دستمزد نباید بیشتر از رشد بهره‌وری نیروی کار باشد و باید شرایط بازار کار در کشورهای رقیب را مد نظر قرار داد. البته باید به این موضوع نیز توجه کرد که مرتبط ساختن حداقل دستمزد به بهره‌وری مشکلات زیادی دارد که برخی از آنها به صورت ذیل می‌باشد:

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

ب. نرخ افزایش بهره‌وری را نمی‌توان در کوتاه‌مدت به دست آورد.

تمامی صنایع از دست‌آوردهای بهره‌وری به طور یکسان بهره‌مند نیستند. اغلب ممکن است که افزایش بهره‌وری به علت استفاده از تکنولوژیهای برتر باشد و نه نیروی انسانی. در واقع می‌توان برای تعیین حداقل دستمزد از بهره‌وری به عنوان شاخص کمکی استفاده نمود (حاجی‌ها ۱۳۷۹). ازوجی در اقتصاد ایران در بررسی عوامل تعیین کننده حداقل دستمزد واقعی به این نتیجه رسیده که بهره‌وری به‌مراه نرخ تورم در کوتاه مدت و بلند مدت اثر مهمی بر حداقل دستمزد واقعی دارند (ازوجی ۱۳۸۶).

نتیجه گیری

با عنایت به آثار مختلف و بعضاً متفاوت حداقل دستمزدبایستی برای محقق شدن اهداف اصلی حداقل دستمزد و کاهش اثرات منفی آن همزمان با تعیین حداقل دستمزد، سیاست‌های مکمل دیگری هماهنگ و همگام با دیگر سیاست‌های اجتماعی و بازار کار در جامعه به اجراء درآید تا سطح زندگی کارگران کم‌درآمد و خانواده‌های آنان بهبود یابد. از جمله این سیاستها می‌توان به معافیت‌های مالیات بر درآمد، تعیین حداقل دستمزدها در بخش‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی، برنامه‌های کمک به کارفرما، سیاست‌های فعال بازار کار و تعیین حداقل دستمزدهای پایین‌تر جهت گروه‌های خاص اشاره کرد (ازوجی ۱۳۸۶). اما در همین رابطه و با توجه به مشکلاتی که کشورمان همه ساله در تعیین حداقل دستمزد با آن مواجه است مواردی به صورت زیر پیشنهاد می‌گردد:

گروه‌های ذیصلاح در زمان تعیین حداقل دستمزدها بایستی وضعیت عمومی اقتصادی را به حساب آورند. مقامات ذیصلاح بایستی مطمئن شوند که هرگونه افزایش در سطوح حداقل دستمزد اثر مضر بر تورم و اشتغال ندارد. برای جلوگیری از اثرات تورمی و اثرات منفی بر اشتغال ناشی از حداقل دستمزد، باید تا آنجا که امکان دارد افزایش مزدها مرتبط با بهره‌وری باشد.

جهت بهتر محقق شدن اهداف اصلی حداقل دستمزد و کم شدن اثرات منفی احتمالی باید سیاست‌هایی مکمل حداقل دستمزد هماهنگ و همگام با دیگر سیاست‌های اجتماعی و بازار کار به اجراء درآید تا سطح زندگی کارگران کم‌درآمد و خانواده‌های آنان بهبود یابد.

چند نرخ حداقل دستمزد برای مناطق مختلف در نظر گرفته شود تا دستمزدها با توجه به هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف تعیین گردد.

استفاده از تجارب سایر کشورها در این زمینه می‌تواند مفید باشد.

منابع

۱. ایراود، فرانسیس، کاترین ساجت، ۱۳۸۶، اصول اساسی تعیین حداقل دستمزد، سعید عیسی‌زاده، پیمان سعیدنیا، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۸۴ص.
۲. باقری‌نژادیان فرد، محمداقبر، ۱۳۷۷، بررسی عوامل مؤثر در تعیین حداقل دستمزد کارگران ایران و ارائه راه‌کارهای مناسب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳. حاجی‌ها، فاطمه، ۱۳۷۹، نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین‌المللی در زمینه مزد (قسمت اول)، کار و جامعه، شماره ۳۴، صص ۵۴-۴۸.
۴. حاجی‌ها، فاطمه، ۱۳۷۹، نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین‌المللی در زمینه مزد (قسمت دوم)، کار و جامعه، شماره ۳۵، صص ۴۳-۳۴.
۵. سعیدنیا، پیمان، ۱۳۸۲، ارزیابی اثرات تعیین حداقل دستمزد بر اشتغال (سنی و جنسی) در ایران: ۱۳۷۵-۱۳۵۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.
۶. کاظمی، حمید، ۱۳۸۰، نظام‌های حقوق و دستمزد، ناشر: مؤلف، چاپ اول، ۲۴۴ص.
۷. مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۶۹، قانون کار جمهوری اسلامی ایران، سایت مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۸. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، (۱۳۸۱)، گروه اقتصاد کار، روند حداقل مزد، کار و جامعه، شماره چهارم، صص ۲۰-۱۷.
۹. وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۰، تاریخچه حداقل دستمزد در ایران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۰. فلیحی، نعمت‌وازوجی، علا‌الدین (۱۳۸۲)، معیارهای تعیین حداقل دستمزد و اثرات آن بر بازار کار ایران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، وزارت کار و امور اجتماعی.
۱۱. ازوجی، علا‌الدین و امینی، علی‌رضا (۱۳۸۷)، تحلیل و بررسی رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال دوازدهم شماره ۳۷.
۱۲. عیسی‌زاده، سعید و علمیان، راضیه (۱۳۸۹)، تأثیر حداقل دستمزد بر قیمت کالاها و خدمات در بخش صنعت: مطالعه موردی ایران. ارائه شده در سمینار داده‌سنانده و کاربرد های آن، دانشگاه علامه طباطبائی سال ۱۳۸۹.
۱۳. ازوجی، علا‌الدین (۱۳۸۶)، تحلیل رابطه بین حداقل دستمزد، بیکاری و بهره‌وری کار در بازار کار ایران، فصلنامه علوم اقتصادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، زمستان ۱۳۸۶.
۱۴. پژوهان، جمشید و امینی، علی‌رضا (۱۳۸۰)، آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران. پژوهشنامه اقتصادی، پاییز ۱۳۸۰.

15. Chapman, Jeff, Micheal Ettlinger, 2004, " The Who and Why of the Minimum Wage :Raising the Wage Floor is an Essential Part of a Strategy to Support Working Families", Economic Policy Institute, EPI Issue Brief, pp1-7
16. Folawewo, Abiodun O., 2007, "Macroeconomic Effects of Minimum Wage in Nigeria: A General Equilibrium Analysis", Prepared for Presentation at the CSEA conference 2007: Economic Development in Africa, Oxford, pp 1- 25
17. Godard, J, 2001, " Towards a Just and Favorable Minimum Wage: A Matter of Design?", 1-17
18. Goretti, Manuela, 2008, "Wage- Price Setting in New EU Member States", IMF Working Paper, European Department, WP/08/243, pp 1-24
19. Higgins, N, 2001, "Youth Unemployment and Employment Policy", International Labor Office, Geneva, 1-190
20. ILO, 2007, "Official Titles of the Conventions Adopted by the International Labour Conference", ILOLEX Database of International Labour Standards
21. ILO, 2007, "Official Titles of the Recommendations Adopted by the International Labour Conference", ILOLEX Database of International Labour Standards
22. Imudom, Warangkana, 2000, "The Role of Minimum Wage in Thailand", Macroeconomy Analysis and Policy Team Domestic Economic and Policy Department, pp 1-9
23. Infante, Ricardo, Andres Marinakis, Jacobo Velasco, 2003, "Minimum Wage in Chile: An Example of the Potential and Limitations of this Policy Instrument", International Labour Office Geneva, Employment Sector, pp1-24