



ارزیابی قانون کار و سایر مقررات ایران در حوزه حقوق و دستمزد

داوود حیدری عظیم*

کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

*نویسنده مسئول: d.heidari@alumni.ut.ac.ir

چکیده

قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی از مهمترین ابزارهای هر کشور برای شکل دادن به فرهنگ حقوق و دستمزد است. لیکن فشارهای ناشی از گروه های کارگری، انجمنهای صنفی، تفسیرهای شخصی و نحوه اجرای قوانین توسط دستگاه های اجرایی و ارزشهای حاکم بر جامعه، ممکن است بر قوانین و مقررات و یا نحوه اجرای آنها اثر گذاشته و آنها را از اهدافی که در بدو تدوین مورد انتظار بوده غیر همسو نماید. بنابراین بازنگری دوره ای این قوانین ضروری به نظر میرسد. در این پژوهش مهمترین قوانین و مقررات حقوق و دستمزد ایران جمع آوری و دسته بندی شده و در مقایسه با معیارهایی نظیر قوانین سایر کشورها، نتایج پژوهشهای قبلی و آمار و اطلاعات دیگر مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان میدهد قوانین و مقررات مرتبط با حقوق و دستمزد، نتایج مناسبی برای حفظ نیروی کار ایرانی نداشته، توجه کافی به معیارهای مهمی نظیر بهره وری و کارگروهی ندارد و قوانین حمایتی از زنان نیز به نظر نمیرسد نتایج مثبتی برای حمایت از آنها و رفع تبعیضهای جنسیتی داشته باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت برخی از قوانین و مقررات یا نحوه اجرای آنها با سیاستهای کلان نظام هماهنگ نیست و در مواردی نیاز به بازنگری دارد.

کلمات کلیدی: جبران خدمت، قانون کارایران، منابع انسانی، عدالت، زنان، مقایسه، حقوق و دستمزد

JEL Classification: M12, M54, M38



۱. مقدمه

قبل از شکل گیری رسمی قوانین کار ایران، روابط بین کارگر و کارفرما، به قواعد اجاره اشخاص که برگرفته از فقه امامیه بود، منحصر می شد و در نتیجه شرایط کلی عقد اجاره در روابط کارگر و کارفرما حاکم بود. بر این اساس هر انسانی مجاز است، منافع مال یا حیوان یا کارش را در اختیار دیگران بگذارد و در مقابل آن، عوضی بستاند و این قراردادی خصوصی بین طرفین است و هیچ ارتباطی به دیگران ندارد. بعد از سال ۱۳۲۰ و اشغال ایران توسط متفقین، آزادتر شدن فضا، شرایط مساعدی را به وجود آورد که خواسته های کارگری در کشور مطرح شوند و نتیجه این وضع، ایجاد انگیزه برای سامان بخشی به روابط کار بود و رسمیت یافتن روابط کار بود که از جمله می توان به تصویب نامه ۱۳۲۵ و قانون کار ۱۳۲۸ اشاره کرد تا اینکه در سال ۱۳۳۷ مهمترین قانون کار ایران قبل از انقلاب به تصویب رسید و با اصلاح برخی از مفاد و افزایش برخی از قوانین به مدت ۳۲ سال یعنی تا تصویب قانون کنونی بر روابط کارگران و کارفرمایان حاکم بود. (بررسی سرگذشت قانون کار در ایران، ۱۳۹۳)

به سبب مشارکت کارگران در انقلاب و وجود این تصور که قانون کار ۱۳۳۷ قانونی ضدکارگری و ناعادلانه است، انتظارات خاصی از قانونگذار، پس از انقلاب وجود داشت، اما نخستین پیش نویس قانون جدید کار، هیچ توجهی به این انتظارات نشان نداد و در پیش نویس اول این تفکر حاکم بود که قرارداد کار، قراردادی دوجانبه و خصوصی است و هیچ کس حتی دولت اسلامی حق دخالت و الزام کارفرما را ندارد. (بررسی سرگذشت قانون کار در ایران، ۱۳۹۳)

قانون کار فعلی که در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ به تصویب رسیده است دارای ۱۲ فصل است. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹) مطالعه و بازنگری قوانین و مقررات حاکم بر روابط کار نظیر قانون کار، تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری به عنوان بخشی از سیاستهای تنظیم بازار کار همواره مدنظر مسئولین کشور بوده است به طوریکه طی سالهای اخیر، اصلاح و بازنگری قوانین مرتبط با این حوزه چندین بار از سوی نهادهای مختلف ذیربط مطرح شده است. (مدرسی عالم، ۱۳۹۰)

قانون کار با توجه به اینکه مهمترین سند بالادستی در تعیین حقوق و مزایای سازمانها محسوب می شود نقشی بسیار پر رنگ بر چگونگی نظام جبران خدمت سازمانها و فرهنگ حاکم بر نظام جبران خدمت کشور دارد به همین منظور بررسی ابعاد و نقاط وقوت و ضعف قوانین مرتبط با جبران خدمت نظیر قانون کار، قانون تأمین اجتماعی و ... از اهمیت به سزایی برخوردار است. در این نوشتار تلاش شده تا قوانین و مقررات مرتبط با جبران خدمت در ایران در مقایسه با معیارهای منطقی مقایسه و نتایج و پیشنهادهای برای بهبود سیاست گذاری ارائه شود.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- قانون کار ایران مفاد مرتبط با حقوق دستمزد

۲-۲- قانون کار فصل دوم (قرارداد کار):

- مبحث اول (تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن): مهمترین ماده قانونی مرتبط با جبران خدمت در این مبحث امکان تنظیم توافق دوره آزمایشی در ماده ۱۱ است و در این مدت امکان فسخ یک طرفه و همچنین عدم پرداخت مزایا در دوره همکاری به رسمیت شناخته شده است. مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

- مبحث دوم (تعلیق قرارداد) و مبحث سوم (خاتمه قرارداد کار): مهمترین موضوع مرتبط با جبران خدمات در این مبحث عبارت است از: حق سنوات که بسته به نوع تعلیق یا خاتمه کار فرد به ازای هر سال معادل ۳۰ الی ۴۵ روز از دستمزد فرد خواهد بود. نکته دیگری که شاید به صورت مستقیم به حقوق و دستمزد مرتبط نباشد ولی به بهره وری مرتبط است دشواری



در فرآیند خاتمه همکاری با فردی است که در انجام وظایف خود قصور نموده است و کارفرما به این منظور موظف است نظر موافق هیئت تشخیص یا هیئت حل اختلاف یا انجمن صنفی یا اعضای شورای اسلامی کار را دریافت نموده اند. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

• مبحث چهارم (جبران خسارت): در این بخش اولین نکته حائز اهمیت مکلف نمودن دولت به ایجاد بیمه بیکاری است. و دومین نکته حائز اهمیت این است که در صورتی که قرارداد کارگر به دلیل کاهش توانایی خاتمه داده شود، حق سنوات به ۲ ماه به ازای هر سال کار افزایش خواهد یافت. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

۲-۲-۲- قانون کار فصل سوم قانون کار (شرایط کار):

• مبحث اول (حق السعی): کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند. نکته مهم بعدی تبصره ۳ ماده ۳۶ است که در آن پاداش ها و مزایا به عنوان مزد مبنا در نظر گرفته نشده است. موضوع بعدی صراحت ماده ۳۸ در پرداخت مساوی به ازای کار مساوی است و به صراحت اعلام نموده تبعیض در تعیین میزان بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. فوقالعاده ماموریت حداقل به اندازه مزد فرد تعیین شده است و به علاوه کارفرما باید وسیله ایاب و ذهاب فرد را تعیین نماید. طرح طبقه بندی مشاغل نیز از موارد مهم این مبحث است که در بخش ۲-۲- به آن اشاره شده است. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

• مبحث دوم (مدت): مدت کار برای کارهای عادی از ۴۴ ساعت در هفته نباید تجاوز نماید. یکی از نکات مهم این مبحث تعیین روش های کار در ساعات غیر معمول نظیر شب کاری (ساعات ۲۲ الی ۶) که سبب افزایش ۳۵٪ افزایش مزد می شود، کار مختلط که ترکیبی از روز کاری و شب کاری است، تناوب کاری (که می تواند مبنای مناسبی برای کار خارج از محل کار باشد) و نوبت کاری (کاری که ساعت آن در طی ماه گردش دارد) و هر چند در ماده ۵۶ درصد افزایش مزد مشخص شده است ولی به دلیل عدم شفافیت تفصیلهای مختلفی از این ماده می شود. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

• مبحث سوم (تعطیلات و مرخصی ها): در این مبحث قانون روز تعطیل هفتگی (جمعه)، ۲۶ روز مرخصی استحقاقی به علاوه ۴ جمعه، و تعطیلات رسمی، مرخصی های خاص نظیر ازدواج، فوت پدر و مادر و ... و همچنین روز کارگر را به عنوان تعطیلات با حقوق تعیین نموده است و برای کار در روز جمعه علاوه بر اعمال یک روز مرخصی جایگزین ۴۰٪ افزایش پرداخت را نیز پیش بینی نموده که برای سایر روزهای تعطیل نیز از همین رویه استفاده می شود. اضافه کاری نیز در ماده ۵۹ این مبحث مشروط بر آنکه کارگر نیز موافق باشد، ۴۰٪ مازاد بر مزد به کارگر پرداخت شود و هر روز بیش از ۴ ساعت نباشد به رسمیت شناخته شده است. البته برای مقابله با شرایط اضطراری در ماده ۶۰ به کارفرما اختیار افزایش اضافه کار تا ۸ ساعت برای مدت محدود داده شده است. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

• مبحث چهارم (شرایط کار زنان): در این مبحث شرایط کار زنان تعیین شده و نکات حمایتی نظیر عدم امکان واگذاری کار سخت و زیان آور، قوانین ۹۰ روز مرخصی زایمان، شیردهی و نگهداری از کودکان را به عنوان موضوعات حمایتی از زنان عنوان شده است. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

۲-۲-۳- قانون کار فصل هشتم (خدمات رفاهی کارگران):

• ماده ۱۴۸ کارفرمایان را به بیمه کردن کارگران خود مکلف نموده است. ماده ۱۴۹ به منظور تامین مسکن شخصی یا سازمانی، کارفرمایان را مکلف به همکاری با تعاونی های مسکن، همکاری مستقیم به کارگران و یا احداث خانه سازمانی (فقط برای



کارفرمایان بزرگ) نموده است. مفاد ۱۵۱ و ۱۵۲ کارفرما را مکلف نموده در صورت دوری کارگاه غذای ارزان قیمت و همچنین وسیله ایاب و ذهاب را تدارک ببینند. ماده ۱۵۴ کارفرمایان را مکلف نموده تا محل مناسب برای ورزش کارگران را فراهم ببینند. (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۶۹)

۲-۲ طرح طبقه بندی مشاغل

- بر اساس دستورالعمل های وزارت کار و امور اجتماعی از سال ۱۳۷۵ کلیه کارگاه های بالاتر از ۵۰ نفر نیز الزاما مشمول اجرای طرح طبقه بندی مشاغل گردیدند. (دستور العمل شماره ۱۲۰۹۶/ن، ۱۳۷۴)
- بر مبنای نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل مصوب ۱۳۸۹، حقوق و دستمزد در کارگاه های مشمول شامل اجزاء زیر می باشد:
- مهارت ها (جمعا ۳۲،۷٪) که بر مبنای تحصیلات (۲،۲۲٪) و تجربه (۵،۱۰٪) تعیین می شود.
- مسئولیت ها (جمعا ۳۳،۴٪) که شامل سرپرستی (۲،۶٪)، مسئولیت ایمنی دیگران (۲،۶٪)، مسئولیت مواد و محصول (۲،۶٪)، مسئولیت ماشین آلات، ابزار و تجهیزات (۲،۶٪)، مسئولیت تماس و ارتباط (۳،۵٪)، مسئولیت مالی و دارایی (۵،۳٪)، مسئولیت فرمها و گزارشها (۵،۳٪) و سایر مسئولیت های خاص (۵،۳٪)
- کوشش ها (جمعا ۱۶،۲٪) کوشش های فکری (۲،۹٪) و جسمی (۷٪) که برای انجام کار لازم است.
- شرایط کار (جمعا ۱۷،۵٪) شامل شرایط نامساعد محیط کار (۱۰،۵٪) و خطرات ناشی از کار (۷٪) (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۸۹)

۲-۳ قانون تامین اجتماعی:

- بر اساس ماده ۳ قانون تامین اجتماعی حمایت های این قانون شامل حوادث و بیماری ها، بارداری، غرامت دستمزد، از کارافتادگی، بازنشستگی، مرگ، کمکهای ازدواج و عائله مندی و بیکاری می گردد.
- حق بیمه در طول روند بازنگیری های قانون تامین اجتماعی همواره افزایش یافته به عنوان مثال حق بیمه از اول مهرماه تا پایان سال ۱۳۵۴ به میزان بیست و هشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد پس از آن از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش یافت. و همچنین در سال ۱۳۶۹ ۳ درصد به عنوان حق بیمه بیکاری به حق بیمه افزوده شد. همچنین بر مبنای بخشنامه شماره ۱۴ سازمان تامین اجتماعی ضرائب حق بیمه برای قراردادهای پیمانکاری تا جمعا ۱۶،۶۷٪ مبلغ پیمان تعیین شده است. (معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۸۹)

۲-۴ قوانین و حقوق و دستمزد در سایر کشورها

- هندوستان: دولت هندوستان طی دهه های ۷۰ و ۸۰ سعی کرد تا میزان افزایش پرداخت را با عملکرد و کارایی و بهره وری مرتبط کند. در نتیجه در ۸۰ درصد مؤسسات تحت بررسی ظرف سه سال ۱۶ درصد افزایش بهره وری پدید آمد. اجزاء سیستم حقوق و دستمزد در این کشور از موارد زیر تشکیل شده است:
- حقوق پایه که برپایه ارزشیابی مشاغل تعیین میشود،
- هزینه تورم که خود بخود بر پایه شاخص های هزینه زندگی توسط بخش دولتی در پرداخت گنجانده می شود،
- افزایش سالانه، میان دو تا ۵ درصد حقوق پایه و براساس سنوات خدمت پرداخت می شود،



- فوق العاده ها، مانند حق بیمه، رفت و آمد، حقوق ایام مرخصی، حق تحصیل فرزندان، هزینه لباس، هزینه درمان، هزینه یا فوق العاده مسکن، و چند فوق العاده دیگر.
- علاوه بر حقوق و فوق العاده های فوق پاداش سالانه ای که متناسب با حقوق کارکنان باشد به آنان پرداخت می شود. در بخش های صنعتی و تولیدی اخیراً پاداش های بهره وری کار تا حدود ۲۴ درصد حقوق ماهانه قابل پرداخت است. (دفتر بررسیهای اقتصادی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳)
- ژاپن: نظام پرداخت ژاپن که از دیرباز با توجه به ارشدیت بوده و در سال های اخیر با عوامل تازه ای پیوند داده شده است اجزاء حقوق و دستمزد در ژاپن به شرح زیر است:
 - حقوق پایه که بر پایه طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل
 - اضافه ارشدیت، برپایه سن و سنوات خدمت
 - پرداخت برپایه مهارت و توانایی
 - پرداخت اضافه بر مبنای کارکرد فرد
 - فوق العاده شغل؛ براساس درجه مهارت لازم برای انجام شغل
 - فوق العاده های تشویقی؛ برپایه تولید گروهی
 - حق پست براساس پست مورد تصدی
- حقوق پایه و اضافه ارشدیت جمعاً ۴۶,۹٪ و کل پرداختهای مرتبط با مهارت و توانایی ۴۲,۲٪ و پرداختهای تشویقی ۷,۲٪ از کل پرداخت را شامل می شود. (دفتر بررسیهای اقتصادی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳)
- کره جنوبی: در کره جنوبی سطح تحصیلات و سال های تجربه به عنوان عوامل اساسی تعیین کننده توانایی فرد به حساب آمده و تأکید نظام پرداخت بر پایه ارشدیت است.
 - حقوق و دستمزد که در سطوح پایین ۴۳,۸٪ و در سطوح مدیریت ۲,۹٪ از دریافتی فرد را تشکیل می دهد.
 - شرایط کار که در سطوح پایین ۳۳,۳٪ و در سطوح مدیریت ۳,۸٪ از دریافتی فرد را تشکیل می دهد.
 - روابط همهانگ با سرپرستان که در سطوح پایین ۱۶,۲٪ و در سطوح مدیریت ۳۲,۴٪ از دریافتی فرد را تشکیل می دهد.
 - روابط همهانگ با همکاران که در سطوح پایین ۲,۹٪ و در سطوح مدیریت ۲,۱٪ از دریافتی فرد را تشکیل می دهد.
 - حق مقام که فقط برای سطوح مدیریت ۲۳,۸٪ از دریافتی فرد را تشکیل می دهد.
 - بهبود کار که در سطوح پایین ۳,۸٪ و در سطوح مدیریت ۲۳,۸٪ از دریافتی فرد را تشکیل می دهد.
 - ویژگی مهم قوانین حقوق و دستمزد در کره جنوبی تفکیک سطوح مدیریت از سایر سطوح سازمانی و در نظر گرفتن سهم بالاتر تشویق بهبود کار در این حوزه می باشد. (دفتر بررسیهای اقتصادی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳)
- ایالات متحد آمریکا: در ایالات متحده آمریکا طی ده های گذشته سعی شده تا نرخ هزینه کار ثابت نگه داشته شود. ثبات در نرخ ساعتی دستمزد در آمریکا به هر دلیل سبب شده است که مؤسسات بازرگانی و صنعتی با سرسختی تمام هرگونه افزایش دستمزد را موقوف به افزایش در بهره وری و کارایی کنند. بر مبنای گزارش انجمن جبران خدمات آمریکا بیشتر شرکتهای از طرح های انگیزشی به شرح زیر استفاده می نمایند:
 - ۳۲٪ از سازمانهای بررسی شده، کارکنان را در سود سازمان مشارکت می دهند.
 - ۲۸٪ از سازمانهای بررسی شده برای کارکنان طرح های انگیزش فردی دارند.



- ۱۳٪ از سازمانهای بررسی شده کارکنان را در درآمد سازمان مشارکت می دهند.
- ۵٪ از سازمانها بر مبنای دانش افراد آنها را مورد تشویق قرار می دهند. (دفتر بررسیهای اقتصادی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳)

مقایسه درآمد افراد در برابر هزینه زندگی در ایران و ۹۰ کشور دیگر

جدول (۱) - مقایسه ایران و سایر کشورها در حوزه وضعیت درآمد در برابر هزینه

رتبه	کشور	میانگین حقوق ماهانه بعد از کسر مالیات	شهر	هزینه زندگی	نسبت حقوق به هزینه
۱	قطر	۳۰۵۴,۶	دوحه	۲۸۳۱,۴۴	۱,۰۷۸۸۱۵
۲	استرالیا	۳۰۱۲,۷	ملبرن	۳۰۹۸,۴۲	۰,۹۷۲۳۳۴
۳	سوئیس	۵۴۴۳,۹۷	زوریخ	۵۶۹۲,۸۱	۰,۹۵۶۲۸۹
۴	سنگاپور	۲۹۰۵,۹	سنگاپور	۳۱۳۱,۵۸	۰,۹۲۷۹۳۴
۵	امارات متحده عربی	۲۵۴۷,۸۴	ابوظبی	۲۹۴۳,۹۸	۰,۸۶۵۴۴۱
۶	آلمان	۲۴۶۷,۸۵	برلین	۲۸۸۸,۴۰	۰,۸۵۴۴۰
۷	نیوزلند	۲۴۱۰,۶۲	ولینگتن	۲۸۴۹,۱۵	۰,۸۴۶۰۸۴
۸	دانمارک	۳۰۸۸,۹	کپنهاگ	۳۶۸۱,۶	۰,۸۳۹۰۱
۹	کانادا	۲۴۲۰,۰۷	اتاوا	۲۹۹۸,۲۲	۰,۸۰۷۱۶۹
۱۰	فنلاند	۲۵۲۱,۵۲	هلسینگی	۳۱۵۳,۶۸	۰,۷۹۹۵۴۸
۱۱	ایرلند	۲۶۶۷,۲۱	دوبلین	۳۳۴۶,۶۱	۰,۷۶۷۱۰۸
۱۲	نورژ	۳۱۶۶,۱۵	اسلو	۴۲۲۲,۷۲	۰,۷۴۹۷۸۹
۱۳	هلند	۲۵۵۵,۴۷	آمستردام	۳۴۰,۹	۰,۷۴۹۶۲۵
۱۴	ایالات متحده آمریکا	۳۱۴۱,۲۹	واشینگتن	۴۱۹۱,۹۱	۰,۷۴۹۳۷
۱۵	سوئد	۲۵۱۱,۶۲	استکهلم	۳۳۶۳,۷	۰,۷۴۶۶۸۴
۱۶	ایسلند	۳۱۹۷,۱۱	ریکیاویک	۴۳۱۲,۵۸	۰,۷۴۱۳۴۵

6th International Conference on Management and Humanistic Science Research in Iran

17 Sep 2020 - Tehran

ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: دانشگاه تهران

۲۷ شهریور ۱۳۹۹



رتبه	کشور	میانگین حقوق ماهانه بعد از کسر مالیات	شهر	هزینه زندگی	نسبت حقوق به هزینه
۱۷	اتریش	۲۱۲۰,۳۱	وین	۲۹۹۸,۲	۰,۷۰۷۱۹۴
۱۸	فلسطین اشغالی	۲۳۱۳,۹۷	اورشلیم	۳۲۷۶,۸۳	۰,۷۰۶۱۶۱
۱۹	هنگ کنگ	۲۴۸۷,۵	هنگ کنگ	۳۵۵۱,۶۷	۰,۷۰۰۳۷۵
۲۰	بلژیک	۲۱۸۲,۸۶	بروکسل	۳۱۳۶,۱۴	۰,۶۹۶۰۳۴
۲۱	عربستان سعودی	۱۵۹۶,۱۵	ریاض	۲۳۴۲,۹	۰,۶۸۱۲۷۱
۲۲	ژاپن	۲۷۲۲,۰۲	توکیو	۴۱۱۴,۷۱	۰,۶۶۱۵۳۴
۲۳	بریتانیا	۲۱۶۰,۱۸	لندن	۳۴۷۱,۹۹	۰,۶۲۲۱۷۳
۲۴	کره جنوبی	۲۱۶۹,۰۹	سئول	۳۷۲۷,۴۳	۰,۵۸۱۹۲۶
۲۵	اسپانیا	۱۴۴۰,۶۱	مادرید	۲۵۰۴,۹۵	۰,۵۷۵۱۰۵
۲۶	فرانسه	۲۰۹۶,۲۵	پاریس	۳۶۷۳,۱۲	۰,۵۷۰۷
۲۷	آفریقای جنوبی	۱۰۶۶,۲۸	ژوهانسبورگ	۱۹۲۴,۲۶	۰,۵۵۴۱۲۵
۲۸	ایتالیا	۱۵۷۶,۹۵	رم	۳۰۰۳,۳۹	۰,۵۲۵۰۵۷
۲۹	بحرین	۱۳۶۵,۵۹	منامه	۲۶۲۳,۲۳	۰,۵۲۰۵۷۶
۳۰	جمهوری چک	۱۰۷۹,۹۷	پراگ	۲۰۸۸,۹۹	۰,۵۱۶۹۸۲
۳۱	استونی	۱۲۱۴,۹۲	تالین	۲۳۵۱,۶۳	۰,۵۱۶۶۲۹
۳۲	اسلوانی	۱۱۸۵,۴۹	لیوبلیانا	۲۴۱۱,۸	۰,۴۹۱۵۳۷
۳۳	مالزی	۸۱۶,۰۵	کوالا لامپور	۱۷۴۸,۷۵	۰,۴۶۶۶۴۸
۳۴	قبرس	۱۲۶۵,۹۶	نیکوزیا	۲۷۳۱,۳۴	۰,۴۶۳۴۹۴
۳۵	تایوان	۱۳۴۰,۱۸	تایپه	۲۸۹۳,۸۳	۰,۴۶۳۱۱۶

6th International Conference on Management and Humanistic Science Research in Iran

17 Sep 2020 - Tehran

ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: دانشگاه تهران

۲۷ شهریور ۱۳۹۹



رتبه	کشور	میانگین حقوق ماهانه بعد از کسر مالیات	شهر	هزینه زندگی	نسبت حقوق به هزینه
۳۶	لهستان	۸۳۲,۶۳	ورشو	۱۸۵۵,۶۲	۰,۴۴۸۷۰۷
۳۷	اسلواکی	۸۸۸,۰۲	براتیسلاوا	۲۰۸۱,۷۶	۰,۴۲۶۵۷۲
۳۸	پرتغال	۹۱۱,۴۹	لیسبون	۲۱۶۰,۹۴	۰,۴۲۱۸۰۳
۳۹	لیتوانی	۸۳۹,۷۵	ویلنیوس	۲۰۲۶,۵۱	۰,۴۱۴۳۸۲
۴۰	چین	۸۶۲,۷۳	پکن	۲۱۰۵,۲۹	۰,۴۰۹۷۹۲
۴۱	کرواسی	۸۵۶,۷۸	زاگرب	۲۲۵۳,۲۶	۰,۳۸۰۲۴
۴۲	لبنان	۱۰۶۱,۰۶	بیروت	۲۷۹۱,۸۳	۰,۳۸۰۰۵۹
۴۳	کزوو	۴۵۰,۰۴	پریشینا	۱۱۸۶,۲۸	۰,۳۷۹۳۷۱
۴۴	مجارستان	۷۱۶,۹۶	بوداپست	۱۹۲۶,۹۳	۰,۳۷۲۰۷۴
۴۵	لاتویا	۸۲۸,۷۴	ریگا	۲۲۶۴,۶	۰,۳۶۵۹۵۴
۴۶	هندوستان	۴۴۰,۱	دهلی	۱۲۲۴,۱۶	۰,۳۵۹۵۱۲
۴۷	رومانی	۵۹۶,۵۶	بخارست	۱۷۱۹,۷۶	۰,۳۴۶۸۸۶
۴۸	آرژانتین	۴۳۰,۷۷	بوینس آیرس	۱۲۶۸,۸	۰,۳۳۹۵۱
۴۹	شیلی	۷۵۶,۹۳	سانتیاگو	۲۲۵۰,۷۸	۰,۳۳۶۲۹۷
۵۰	یونان	۷۸۱,۵۴	آتن	۲۴۰۶,۳۷	۰,۳۲۴۷۸
۵۱	بلغارستان	۵۶۲,۴۹	صوفیه	۱۷۴۴,۸۷	۰,۳۲۲۳۶۸
۵۲	ترکیه	۴۶۳,۸۷	آنکارا	۱۵۲۰,۸۳	۰,۳۰۵۰۱۱
۵۳	مونتنگرو	۵۱۰,۶۱	پادگاریس	۱۷۲۲,۶۶	۰,۲۹۶۴۰۸
۵۴	مکزیک	۴۹۰,۹۶	مکزیکوسیتی	۱۶۶۲,۵۱	۰,۲۹۵۳۱۳

6th International Conference on Management and Humanistic Science Research in Iran

17 Sep 2020 - Tehran

ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: دانشگاه تهران

۲۷ شهریور ۱۳۹۹



رتبه	کشور	میانگین حقوق ماهانه بعد از کسر مالیات	شهر	هزینه زندگی	نسبت حقوق به هزینه
۵۵	عراق	۵۶۱,۵۶	بغداد	۱۹۳۰,۲۹	۰,۲۹۰۹۲
۵۶	کاستاریکا	۷۹۴,۶۵	سن خوزه	۲۷۳۵,۵۸	۰,۲۹۰۴۸۷
۵۷	اوروگوئه	۶۵۴,۴۵	منته ویدئو	۲۲۹۴,۵۷	۰,۲۸۵۲۱۷
۵۷	گواتامالا	۵۶۹,۰۹	گواتامالا سیتی	۲۰۱۱,۷۵	۰,۲۸۲۸۸۳
۵۹	بوسنی و هرزگوین	۴۷۶,۷۳	سارایو	۱۶۹۳,۴۹	۰,۲۸۱۵۰۷
۶۰	اکوادور	۵۳۵,۱۱	کیتو	۱۹۴۱,۸۱	۰,۲۷۵۵۷۳
۶۱	تایلند	۶۳۹,۷۴	بانکوک	۲۳۵۲,۷۶	۰,۲۷۱۹۱
۶۲	بلاروس	۴۳۸,۲۵	مینسک	۱۶۱۵,۵۹	۰,۲۷۱۲۶۳
۶۳	مراکش	۴۱۴,۱۱	رباط	۱۵۴۷,۰۷	۰,۲۶۷۶۷۴
۶۴	قزاقستان	۳۶۳,۵۶	آلماتی	۱۴۶۷,۴۹	۰,۲۴۷۷۴۳
۶۵	روسیه	۴۹۷,۵۸	مسکو	۲۰۱۹,۴۱	۰,۲۴۶۳۹۹
۶۶	پرو	۴۵۲,۶۱	لیما	۱۸۴۵,۴	۰,۲۴۵۲۶۴
۶۷	مقدونیه	۳۷۳,۴۱	اسکوپیه	۱۵۳۰,۰۹	۰,۲۴۴۰۴۴
۶۸	صربستان	۴۱۱,۷۷	بلگراد	۱۶۹۷,۵۶	۰,۲۴۲۵۶۶
۶۹	بنگلادش	۳۳۴,۱۹	داکا	۱۳۸۶,۱۱	۰,۲۴۱۰۹۹
۷۰	تونس	۲۸۰,۰۹	تونس	۱۱۷۶,۷۵	۰,۲۳۸۷۰۸
۷۱	اردن	۵۹۹,۹۲	امان	۲۵۲۹,۷۵	۰,۲۳۷۱۴۶
۷۲	ویتنام	۳۷۳,۲۴	هانوی	۱۵۷۷,۶۹	۰,۲۳۶۵۷۴
۷۳	اوکراین	۳۳۵,۶۷	کیف	۱۴۹۳,۷۷	۰,۲۲۴۷۱۳

6th International Conference on Management and Humanistic Science Research in Iran

17 Sep 2020 - Tehran

ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: دانشگاه تهران

۲۷ شهریور ۱۳۹۹



رتبه	کشور	میانگین حقوق ماهانه بعد از کسر مالیات	شهر	هزینه زندگی	نسبت حقوق به هزینه
۷۴	برزیل	۴۳۱,۴۷	برزیلیا	۱۹۴۶,۲	۰,۲۲۱۶۹۹
۷۵	کلمبیا	۳۰۳,۹	بوگوتا	۱۳۸۴,۰۹	۰,۲۱۹۵۶۷
۷۶	آلبانی	۳۴۲,۲	تیرانا	۱۵۹۵	۰,۲۱۴۵۴۵
۷۷	پاکستان	۱۹۵,۴۸	کراچی	۹۳۳,۷۶	۰,۲۰۹۳۴۷
۷۸	ایران	۳۴۶,۵	تهران	۱۶۷۲,۵۲	۰,۲۰۷۱۷۲
۷۹	گرجستان	۲۶۵,۰۷	تفلیس	۱۲۹۰,۵۳	۰,۲۰۵۳۹۶
۸۰	ارمنستان	۳۱۳,۲۵	ایروان	۱۵۴۴,۱۶	۰,۲۰۲۸۶۱
۸۱	الجزایر	۲۸۱,۶۴	الجزیره	۱۴۱۲	۰,۱۹۹۴۶۲
۸۲	مولداوی	۲۸۷,۷۲	کیشیناو	۱۴۷۶,۵۵	۰,۱۹۴۸۶
۸۳	آذربایجان	۲۷۴,۸۹	باکو	۱۴۲۵,۰۱	۰,۱۹۲۹۰۴
۸۴	اندونزی	۳۳۸,۹۶	جاکارتا	۱۷۹۶,۳۲	۰,۱۸۸۶۹
۸۵	جمهوری دومینیک	۳۴۳,۷۹	سانتو دومینگو	۱۹۲۶,۸۲	۰,۱۷۸۴۲۴
۸۶	سرلانکا	۲۴۶,۵۱	کولومبو	۱۳۹۴,۶۸	۰,۱۷۶۷۵
۸۷	کنیا	۳۴۱,۹۱	نایروبی	۱۹۴۹,۸۸	۰,۱۷۵۳۴۹
۸۸	فیلیپین	۲۹۰,۱۷	مانیل	۱۷۴۹,۰۸	۰,۱۶۵۸۹۹
۸۹	ازبکستان	۲۰۶,۰۲	تاشکند	۱۲۶۸,۳۹	۰,۱۶۲۴۲۶
۹۰	نیپال	۱۹۷,۵۶	کاتماندو	۱۲۳۴,۶۳	۰,۱۶۰۰۱۶
۹۱	مصر	۱۹۰,۰۶	قاهره	۱۳۳۲,۸۷	۰,۱۴۲۵۹۵

منبع میانگین حقوق و دستمزد: (NUMBEO, Prices by Country of Average Monthly Net Salary (After Tax), 2019)

منبع هزینه زندگی: (NUMBEO, Cost of Living Comparison, 2019)



با توجه به اطلاعات جمع آوری شده از ۹۱ کشور جهان می توان دید که ایران از نظر میانگین درآمدی در رتبه ۶۶ و از نظر هزینه زندگی در پایتخت در رتبه ۲۶ از بین ۹۱ کشور قرار گرفته است لیکن وقتی درآمد در مقایسه با هزینه های زندگی مورد ارزیابی قرار می گیرد ایران در رتبه ۷۸ و پایین تر از کشورهای نظیر پاکستان، آلبانی و کلمبیا قرار می گیرد که نشان دهنده وضعیت نامطلوب حقوق و مزایای فعلی در کشور است.

۲-۵- طرح های بازنشستگی

طرح های بازنشستگی به دو دسته قابل تقسیم هستند:

- طرح های کمک معین ۱

- طرح های مزایای معین ۲

در طرح های کمک معین توافقی بین کارفرما و کارگر تعیین شده و بر مبنای آن عموماً یک سرمایه گذاری انجام شده و ریسک و مسئولیت نتیجه آن بر عهده کارگر خواهد بود. در طرح های مزایای معین کارفرما مزایای بازنشستگی فرد را تعهد می نماید. در ایران طرح های بازنشستگی از نوع صندوق بازنشستگی مورد تعهد کارفرما و از نوع مزایای معین بوده و مزایای بازنشستگی در تامین اجتماعی از نوع طرح های نیز تعهد معین و در تعهد دولت یا سازمان تامین اجتماعی است. (رحمانی & بیاتی، ۱۳۹۰)

۲-۶- مروری بر نظام های جبران خدمات

یک نظام جبران خدمات مناسب دارای ویژگی های زیر است:

• امکان جذب منابع انسانی شایسته را مهیا می نماید: متقاضیان شغل معمولاً از میزان پرداخت های سازمان های مختلف برای مشاغل مشابه، اطلاع کسب می کنند و به مقایسه میزان پرداخت ها می پردازند، همچنین بسیاری متقاضیان که دارای تخصص و تجربه می باشند به سایر موارد جبران خدمات مانند فرصت های پیشرفت و خدماتی که سازمان ارائه می دهد توجه می نمایند. (آرمسترانگ، ۱۳۹۴) در ارزیابی گروه مشاوران بوستون در خصوص نیروی کار در جهان، ۸۰ الی ۹۰ درصد از نیروی کار در ایرانی تمایل به کار در خارج از کشور دارند و از این حیث در بین ۱۷ کشوری که بیشترین تمایل به مهاجرت در نیروی کار وجود دارد دسته بندی می شود. (The Boston consulting Group & The NET WORK, 2018)

• امکان حفظ منابع انسانی شایسته را مهیا می نماید: مهم ترین عامل ترک خدمت و انتقال، نظام جبران خدمات نامناسب است. به همین دلیل متخصصان نیروی انسانی باید اطمینان داشته باشند که نظام جبران خدمات، منصفانه و مشوقانه باشد، زیرا اگر کارکنان احساس کنند که در برابر کارشان پرداخت و پاداش مناسب صورت نمی گیرد به کاهش کوشش های خود برای سازمان می پردازند و اغلب این به ترک خدمت منجر می گردد، همچنین اگر کارکنان فکر کنند که در سازمانی دیگر می توانند وضعیت بهتری داشته باشند احتمالاً سازمان خود را ترک می کنند. برای این که بتوانند کارکنان خود را حفظ نمایند باید به منظور برقراری انصاف و تساوی در نظام حقوق سازمان، کوشش نمایند که شامل ایجاد عدالت در موارد زیر است: (آرمسترانگ، ۱۳۹۴)

- تساوی سازمانی ۳: تساوی سازمانی با در نظر گرفتن و متعادل کردن نیازهای کارکنان و مدیران و سهامداران حاصل می شود. خط مشی های نظام حقوق سازمان که منعکس کننده فلسفه مدیریت کل و شرایط مالی سازمان است باید در جهت دستیابی به این هدف جهت گیری شود؛ در این صورت حقوق هر گروه از افراد سازمان مورد توجه قرار می گیرد.

- تساوی برون سازمانی ۴: این تساوی هنگامی حاصل می گردد که حقوق کارکنان در یک سازمان در هر سطحی با حقوق کارکنان در مشاغل مشابه سازمان های دیگر قابل مقایسه باشد. بررسی های حقوق در منطقه کاری، متخصصان نیروی انسانی را قادر می سازد در جهت آن گام بردارند.



۵- تساوی درون سازمانی: این تساوی هنگامی حاصل می‌گردد که هر شخصی در سازمان، مطابق ارزش نسبی شغل خود، حقوق دریافت کند. یکی از ابزارهای مهم در این راستا ارزشیابی مشاغل است که در قسمت‌های بعدی توضیح داده می‌شود.

۶- تساوی فردی: تساوی فردی هنگامی حاصل می‌گردد که به افرادی که مشاغل مشابه را برای سازمان انجام می‌دهند، متناسب با عوامل منحصر به فرد آنها، حقوق پرداخت شود. در واقع هر کس بر اساس عملکردی که داشته و با توجه به تفاوت‌های فردی، حقوق دریافت کند. یکی از ابزارهای مهم در این جهت ارزیابی عملکرد می‌باشد.

• افزایش انگیزه کارکنان: کارکنان انتظار دارند عملکردشان با پاداشی که دریافت می‌دارند ارتباط مستقیم داشته باشد. طبیعی است مدیریت هم به ارزشیابی عملکرد برای پرداخت پاداش می‌پردازد. پاداش‌ها می‌تواند جبران خدمات مالی، ترفیع، شناسایی و امثال آن باشد. به دنبال آن، کارکنان به بررسی روابط بین عملکرد خود و میزان پاداشی که سازمان برای آنها در نظر گرفته است می‌پردازند و با توجه به نتایج آن و تجربیات قبلی، انتظارات و اهداف جدید شکل می‌گیرد. اگر ادراک کارکنان این باشد که کار سخت و عملکرد عالی مورد توجه قرار می‌گیرد آنها انتظار دارند که عملاً این ارتباط نشان داده شود؛ در این صورت، سطح بالایی از عملکرد را خواهند داشت. اگر روابط بین عملکرد و پاداش ضعیف باشد کارکنان در حدی که بتوانند فقط شغل خود را حفظ کنند به کار می‌پردازند. (آرمسترانگ، ۱۳۹۴)

• ملاحظاتی قانونی: خرید هدف طراحی نظام جبران خدمات، آن است که این نظام نباید با قوانین دولتی ناسازگار باشد. معمولاً دولت‌ها با تعیین سطوح پرداخت بر ساختار پرداخت سازمان‌ها به ویژه در سازمان‌های دولتی، تأثیر می‌گذارند. قوانین دولتی معمولاً به تعیین حداقل حقوق، میزان ساعات کاری، حداقل سن برای استخدام، شرایط فیزیکی محیط کار و امثال آن می‌پردازند؛ بنابراین متخصصان نیروی انسانی باید از آنها آگاهی کامل داشته باشند. (آرمسترانگ، ۱۳۹۴)

۲-۷- رعایت مساوات فرصت‌های استخدامی در عمل

به منظور بررسی رعایت مساوات اطلاعات پرسشنامه‌های استخدامی و شرایط احراز عمومی آزمون استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور مورد بررسی قرار گرفت و در کلیه پرسشنامه‌ها دین، التزام به جمهوری اسلامی و اطلاعات دیگری که بر اساس ماده ۳۸ پرسیدن آنها ضروری به نظر نمی‌رسد، مورد پرسش قرار گرفته و به عنوان شرایط عمومی استخدام در نظر گرفته شده است بنابراین به نظر می‌رسد در عمل برخی از تساوی‌های مورد نظر در قوانین به صورت عملی لحاظ نشده است. (سازمان اداری و استخدامی کشور & سازمان سنجش و آموزش کشور، ۱۳۹۷)

در حوزه عدالت در استخدام متناسب با جنسیت میزان مشارکت زنان نسبت به مردان مورد بررسی قرار گرفت در این شاخص نسبت زنان شاغل به مردان شاغل مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و بررسی‌های بانک جهانی در بین ۲۳۳ کشور نشان می‌دهد جمهوری اسلامی ایران دارای وضعیت مطلوبی نیست و با نسبتی در حدود ۲۲ درصد، در رتبه ۲۲۹ این لیست قرار گرفته است و تنها ۵ کشور وضعیتی نامطلوب‌تر از جمهوری اسلامی ایران دارند. (Worldbank, 2019)

۲-۸- سیاست‌های کلی نظام در حوزه اشتغال

مرتبط‌ترین بخش سیاست‌های کلی نظام با موضوع حقوق و دستمزد سیاست‌های کلی تعیین شده در حوزه اشتغال است و در این بین بند هفتم این سیاست‌ها بند ۵ الی ۸ سیاست‌های اشتغال به شرح زیر است:

۱- بهبود محیط کسب و کار و ارتقاء شاخص‌های آن (محیط سیاسی، فرهنگی و قضایی و محیط اقتصاد کلان، بازار کار، مالیات‌ها و زیرساخت‌ها) و حمایت از بخش‌های خصوصی و تعاونی و رقابت از راه اصلاح قوانین، مقررات و رویه‌های ذیربط در چارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.



- جذب فناوری، سرمایه و منابع مالی، مبادله نیروی کار و دسترسی به بازارهای خارجی کالا و خدمات از طریق تعامل مؤثر و سازنده با کشورها، سازمان ها و ترتیبات منطقه ای و جهانی.
- هماهنگ سازی و پایداری سیاست های پولی، مالی، ارزی و تجاری و تنظیم بازارهای اقتصادی در جهت کاهش نرخ بیکاری توأم با ارتقاء بهره وری عوامل تولید و افزایش تولید.
- توجه بیشتر در پرداخت یارانه ها به حمایت از سرمایه گذاری، تولید و اشتغال مولد در بخش های خصوصی و تعاونی. (کمیسیون نظارت دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۹۵)

۳. روش پژوهش :

۳-۱- تعریف و بیان موضوع:

بررسی و پژوهش های انجام شده در حوزه های مختلف نشان داده که قانون کار فعلی جمهوری اسلامی ایران از نقایصی در حوزه های سختی اشتغال، روابط و شرایط کار، بهره وری، میزان حقوق و دستمزد و برخی موارد دیگر را دارد. پژوهشها و گزارشات انجام در حوزه حقوق و دستمزد عمدتاً بر مقایسه مبالغ حقوق و دستمزد متمرکز بوده اند و پژوهشی در ارتباط با نقاط قوت و ضعف مفاد قانون کار مشاهده نشد. در این پژوهش تلاش شده است تا مفاد قانون کار در حوزه حقوق و دستمزد مورد بررسی قرار گرفته و نقاط قوت و ضعف قانون در این حوزه شفاف سازی گردد.

۳-۲- قلمرو پژوهش

این پژوهش بر بررسی آخرین قانون کار مصوب جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۶۹ و بر مفادی از این قانون که به حوزه و موضوعات مرتبط با حقوق و دستمزد مرتبط باشد، متمرکز است. بنابراین هرچند که بسیاری از فصول قانون کار با این موضوعات در ارتباط است لیکن تمرکز اصلی بر فصول دوم (قرارداد کار)، سوم (شرایط کار) و هشتم (خدمات رفاهی کارگران) قانون کار خواهد بود.

۳-۳- روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این پژوهش که از نوع کاربردی است و با عنایت به این که پاسخ به پرسش های مطرح شده، مستلزم آشنایی با مبانی نظری بازار کار و حقوق و دستمزد و نیز آگاهی از نتایج مطالعات مرتبط می باشد، در این راستا، ابتدا اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه ای جمع آوری و سپس تحلیل محتوا انجام گردید.

در مطالعه کتابخانه ای پژوهشهای داخلی که روی قانون کار ایران انجام شده است، مورد بررسی قرار گرفت و برای بررسی نظامهای جبران خدمات از منابع معتبر داخلی و بین المللی به عنوان معیار استفاده شد.

در نهایت با روش مقایسه، وضعیت نظام جبران خدمت ایران با داده های جمع آوری شده شامل پژوهش های انجام شده در حوزه جبران خدمات و همچنین وضعیت کشورهای پیشرفته و در حال توسعه به عنوان معیار مقایسه بررسی و انطباق و عدم انطباق های قانون کار ایران مشخص گردید و در نهایت پیشنهادی برای بهبود در قانون کار ارائه شد.

۴. فرضیه های پژوهش:

نزدیک به ۳ دهه از اجرای آخرین قانون کار مصوب می گذارد و هر ساله شورای عالی کار در جلسات طولانی، طاقت فرسا و با بحث و جدل فراوان بر اساس قانون پنج ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهایی که در ماده ۴۱ این قانون ذکر شده، تعیین و ابلاغ کند که این مصوبه ملاک همه دستگاههای اجرایی و نظارتی



در تعیین حقوق، میزان بیمه پرداختی و سایر موارد خواهد بود. چهار رکن اصلی که در این فرآیند درگیر هستند عبارتند از: نماینده کارفرما، نماینده کارگر، دولت و سازمان تأمین اجتماعی. اما همیشه مصوبه شورای عالی کار با ذائقه دو رکن اساسی حقوق و دستمزد یعنی گروه کارفرمایان و گروه کارگری سازگار نیست و هر دو گروه از میزان آن ناراحت هستند. (صدیقی، ۱۳۹۸)

مسئله اصلی در این پژوهش این است که آیا مفادی از قانون در ایجاد نارضایتی دو طرف ذینفع مهم در حوزه حقوق و دستمزد قانون کار موثر بوده است و اصولاً قانون کار ایران در ایجاد یک سیستم حقوق و دستمزد کارا و اثربخش دارای چه نقاط قوت و ضعفی است. از بین پرسشهای متعددی که در این حوزه قابل طرح بود ۲ پرسش زیر به عنوان پرسش های اصلی این پژوهش انتخاب گردید:

پرسش ۱: نقاط قوت و ضعف قانون کار ایران برای ایجاد یک سیستم حقوق و دستمزد اثر بخش برای ذینفعان چیست؟
 پرسش ۲: آیا نقاط ضعف شناسایی شده در قانون کار می توانند از عوامل نارضایتی کارفرمایان و کارگران از حقوق و دستمزد تعیین شده باشد؟

۵. نتیجه گیری

در این بخش از روش قیاس برای ارزیابی داده های کتابخانه ای جمع آوری شده استفاده نموده و بررسی می نماییم کدام یک از بخشهای قانون کار با معیارهای مقایسه انطباق بیشتری داشته و کدام بخشها انطباق کمتری دارد.

به این منظور ابتدا معیارهای یک نظام جبران خدمت از بخش مروری بر نظام های جبران خدمات برداشت گردید و شاخص ها و وضعیت ایران با توجه به بخشهای ذکر شده در **Error! Reference source not found.** تعیین و مقایسه گردید و در نهایت با استفاده از روش قیاس در مورد انطباق یا عدم انطباق وضعیت قضاوت گردید که نتایج در جدول (۲) - جدول مقایسه معیارهای یک نظام جبران خدمات با وضعیت قانون کار جمهوری اسلامی ایران) به شرح زیر ذکر شده است.

جدول (۲) - جدول مقایسه معیارهای یک نظام جبران خدمات با وضعیت قانون کار جمهوری اسلامی ایران

ردیف	معیار	شاخص	وضعیت ایران	انطباق با شاخص
۱	امکان جذب و حفظ نیروی کار	میزان دریافتی جبران خدمت به هزینه میزان تمایل به مهاجرت نیروی کار بند ۶ سیاستهای کلان اشتغال نظام	در بین کشورهای بررسی شده میزان دستمزد دریافتی در ایران در سطح پایینی بوده و تمایل به کار در خارج از کشور نیز در بالاترین سطح است.	نا منطبق
۲	افزایش انگیزه	ارتباط مستقیم عملکرد با پاداش دریافتی در کشورهای نظیر ایالات متحده آمریکا، ژاپن و کره جنوبی پرداخت مبتنی بر عملکرد قانونمند شده است	پرداخت مبتنی بر عملکرد در قوانین کار ایران شفاف نیست	نا منطبق
۳	توجه به ابعاد مختلف شایستگی تحصیلات و تجربه	در کشوری نظیر ژاپن که مبنای اصلی حقوق و دستمزد شایستگی های فرد است کلیه ابعاد شایستگی مورد توجه قرار گرفته است.	در طرح طبقه بندی مشاغل در ایران تاکید روی تحصیلات و سابقه کار است	منطبق
۴	توجه به ابعاد مختلف شایستگی مهارت و توانایی	در کشوری نظیر ژاپن که مبنای اصلی حقوق و دستمزد شایستگی های فرد است کلیه ابعاد شایستگی مورد توجه قرار گرفته است. بند ۷ سیاستهای کلان اشتغال نظام	در طرح طبقه بندی مشاغل در ایران تاکید روی تحصیلات و سابقه کار است و ابعاد توانایی و دانش و مهارتهای خارج از تحصیلات آکادمیک به نحو کامل و شفافی مورد توجه قرار نگرفته است.	نا منطبق



۵	تناسب با شغل	ابعاد مختلف شغل برای تعیین سطح جبران خدمات در نظر گرفته شده باشد	در طرح طبقه بندی مشاغل که پایه جبران خدمات سازمان های بالاتر از ۵۰ نفر است ابعاد مختلف شغل برای تعیین سطح جبران خدمات در نظر گرفته شده است.	منطبق
۶	عدم تبعیض جنسیتی	دریافتی برابر در قبال کار برابر بند ۵ و ۸ سیاستهای کلان اشتغال نظام	قوانین حمایتی برای زنان در نظر گرفته شده لیکن با توجه به اینکه بار مسئولیت ابعاد حمایتی عمدتاً بر دوش کارفرما گذاشته شده ممکن است نتیجه معکوس گرفته شود	نامنطبق
۷	حمایت از بهره وری	در قوانین کشورها به ویژه در کره جنوبی برای بهره وری و بهبود کار مشوق هایی در نظر گرفته شده است.	در برخی از قوانین نظیر میزان پرداخت حق بیمه پیمانکاران با لحاظ درصدی ثابت عملاً افزایش بهره وری برای کارفرما صرفه جویی در حق بیمه ایجاد نخواهد نمود.	نامنطبق
۸	توجه به کار فردی و گروهی	در کشور ژاپن فوق العاده پرداختی برای کار گروهی و در کشور کره جنوبی پرداختی تحت عنوان روابط هماهنگ در نظر گرفته شده است.	معیاری برای پرداخت مشوق کار گروهی در نظام پرداخت ایران مشاهده نشده است.	نامنطبق

۶. بحث و پیشنهاد

۶-۱- بحث

- میانگین حقوق کارکنان در ایران به هیچ عنوان تناسبی با میزان هزینه های زندگی نداشته و به احتمال زیاد یک فرد برای زندگی در پایتخت نیاز به داشتن چند شغل خواهد داشت و تناسب خارجی با محیط بین المللی در شرایط نامطلوبی قرار داشته و امکان حفظ نیروی کار را کاهش می دهد.
- هرچند که در قانون کار ایران به اعطای پاداش اشاره شده است لیکن سهم پاداش و پرداختهای اقتضایی از حقوق کارکنان و همچنین معافیت آن از مالیات و بیمه دارای صراحت کافی نیست و منوط به تفسیر مقامات محلی ادارات کار و سازمان تامین اجتماعی است.
- در طرح طبقه بندی مشاغل به توانایی فرد توجه کافی نشده است.
- در طبقه بندی مشاغل و نظام حقوق و دستمزد بهبود کار و همچنین کارایی سهمی ندارد.
- در طبقه بندی مشاغل بر تحلیل شغل تمرکز شده است و در صورت تعیین عادلانه حداقل دستمزد، احتمالاً با شغل تناسب خواهند داشت.
- در ماده ۳۸ قانون کار صراحتاً به پرداخت مساوی در مقابل کار مساوی اشاره شده است و تبعیض در تعیین میزان بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع شده است. لیکن الزامات اجرایی آن در برخی موارد رعایت نمی شود به عنوان مثال پرسش در خصوص مذهب و اعتقادات سیاسی در فرم های استخدامی و مصاحبه ها بسیار رایج است.
- در مبحث چهارم قانون کار، سعی شده قوانین حمایتی برای زنان ایجاد شود لیکن با توجه به اینکه عمده مسئولیت این حمایت ها بر عهده کارفرمایان خواهد بود و نقش دولت کم رنگ است احتمال دارد این قوانین حمایتی بعضاً باعث کاهش استقبال کارفرمایان برای استخدام زنان خواهد شد.
- در قوانین و مقررات مرتبط با حقوق دستمزد در جمهوری اسلامی ایران مشوق شفافی که بهره وری را تشویق نماید مشاهده نمی شود و برعکس با تنظیم ضرائب ثابت روی قراردادهای پیمانکاری عملاً مبلغی ثابت از درآمد پیمانکار به سازمان تامین اجتماعی تخصیص می یابد.



- در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران در مقایسه با سایر کشورها نقایصی نظیر عدم توجه به بهره وری، عدم توجه کافی به کارایی فردی، عدم توجه به کار گروهی، عدم نظر گرفتن رویکردی برای ایجاد اختیار به کارفرمایان برای پرداخت بر مبنای بهبود کار مشاهده می شود.

۲-۶- پیشنهادات:

- با توجه به بررسی های انجام شده پیشنهادات زیر برای اصلاح نظام جبران خدمت در قانون کار ایران پیشنهاد می شود:
- در نظام جبران خدمات برای پاداش های اقتضایی که بتواند با اختیار کارفرما تعیین و پرداخت شود راهکاری در نظر گرفته شود و به منظور تشویق این نوع پرداخت، معافیت های مالیاتی و بیمه ای آن تسهیل شود (در حال حاضر برای دریافت حق بیمه اینگونه پرداختها سلیقه ای رفتار می شود)
- در طرح های طبقه بندی مشاغل به سایر ابعاد فرد نیز توجه شود در حال حاضر به توانایی ها و مهارت ها توجه کافی نشده است.
- با توجه به نقشی که افزایش بهره وری سازمانها در افزایش بهره وری در کشور دارند مشوق هایی برای پرداخت های ناشی از افزایش بهره وری در نظر گرفته شود که می توان شامل مشوق های مالیاتی و بیمه ای باشد.
- برنامه های حمایتی که بر مبنای جنسیت در نظر گرفته می شود تنها در صورتی دارای کاربرد است که هزینه طرح حمایتی بر عهده نهادهای دولتی باشد و در غیر اینصورت به دلیل تحمیل هزینه مازاد نتیجه معکوس برای زنان خواهد داشت بنابراین مطابق بند ۸ سیاستهای اشتغال نظام می توان بودجه مشخصی را برای رفع موانع اشتغال به عنوان یارانه در نظر گرفت.
- در قوانین مرتبط با طرح طبقه بندی مشاغل بخشهایی برای تشویق کار تیمی می تواند منجر به راهنمایی کارفرمایان برای در نظر گرفتن این معیار در نظام جبران خدمات شده و در طولانی مدت به نظر می رسد بتواند ابعاد فرهنگی این موضوع را نیز مورد توجه قرار دهد.
- رفع تبعیض های جنسیتی، مذهبی و اعتقادی می تواند با الزام کارفرمایان به عدم پرسش در خصوص موارد تصریح شده در ماده ۳۸ و همچنین ایجاد قواعد تنبیهی برای عدم رعایت آنها در صورت اثبات، تا حدودی قابلیت اجرا خواهند داشت.
- در صورتی که در تعیین حداقل دستمزد، علاوه بر معیارهای داخلی نظیر تورم به مقایسه میزان درآمد نسبت به هزینه با سایر کشورهای مشابه اقدام شود می توان سهم عوامل درآمدی از مهاجرت نیروی کار را کاهش داد.

۷. منابع

آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۹۴). *مدیریت جبران خدمات*. (سید رضا. سیدجوادین، بهروز. پورولی، & الهام. جمالی پویا، مترجم) تهران: نشر مهربان.

بررسی سرگذشت قانون کار در ایران. (۱۳۹۳، ۳، ۲۱). بازیابی از شبکه اجتماعی حقوقدانان: <https://ius.center/fa/articles> /بررسی-سرگذشت-قانون-کار-در-ایران. ۳۷۸۴

دستور العمل شماره ۱۲۰۹۶/ن، ۱۲۰۹۶/ن (وزارت کار و امور اجتماعی ۴، ۲۰، ۱۳۷۴).



دفتر بررسیهای اقتصادی مجلس شورای اسلامی. (۱۳۸۳). *مطالعه تطبیقی نظامهای حقوق و دستمزد در چند کشور منتخب*. تهران: معاونت پژوهشی مجلس شورای اسلامی.

رحمانی، علی، و بیاتی، زهره. (۱۳۹۰). ارزیابی یکنواختی گزارشگری طرح های بازنگری در صورتهای مالی شرکتها. *فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی* شماره ۳۰، ۵۹-۷۷.

سازمان اداری و استخدامی کشور، و سازمان سنجش و آموزش کشور. (۱۳۹۷، ۰۴). *دفترچه راهنمای ثبت نام پنجمین آزمون استخدامی متمرکز دستگاه های اجرایی کشور*. بازیابی از سازمان سنجش آموزش: <http://www6.sanjesh.org/download/emp97/newfile97.pdf>

صدیقی، اکرم. (۱۳۹۸، ۰۱، ۲۴). کارفرما و کارگر هر دو ناراضی. *اقتصاد برتر*، ص. سرمقاله.

کمیسیون نظارت دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام. (۱۳۹۵، تابستان). *سیاست های کلی نظام*. بازیابی از فصلنامه "سیاست های راهبردی و کلان": <http://www.jmsp.ir/journal/authors.note>

مدرسی عالم، زهره. (۱۳۹۰). نگاهی به قانون کار در کشور. *مجله اقتصادی*، ۱۴۳-۱۴۶.

معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تامین اجتماعی، د. (۱۳۸۹). *مجموعه کامل قوانین و مقررات تأمین اجتماعی*. تهران: معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان تأمین اجتماعی.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۳۶۹، ۱۰، ۱۳). *قانون کار جمهوری اسلامی ایران*. بازیابی از اداره کل روابط کار و جبران خدمت: <https://rkj.mcls.gov.ir/fa/moghararaat/ghavanin/ghanoonkar>

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۳۸۹). *نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل مصوب سال ۱۳۸۹*. بازیابی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی: <https://rkj.mcls.gov.ir/fa/filepool/2757>

NUMBEO. (2019, 05 28). *Cost of Living Comparison*. Retrieved from NUMBEO: <https://www.numbeo.com/cost-of-living/comparison.jsp>

NUMBEO. (2019, 07 17). *Prices by Country of Average Monthly Net Salary (After Tax)*. Retrieved from NUMBEO: https://www.numbeo.com/cost-of-living/prices_by_country.jsp?displayCurrency=USD&itemId=105

The Boston consulting Group, & The NET WORK. (2018). *Decoding Global Talent*. Boston: BCG.

The Organisation for Economic Co-operation and Dev. (2019, 05 28). *Real minimum wages*. Retrieved from The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW#>

6th International Conference on Management and Humanistic Science Research in Iran

17 Sep 2020 - Tehran

ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: دانشگاه تهران

۲۷ شهریور ۱۳۹۹



Worldbank. (2019, 04). **Ratio of female to male labor force participation rate (%) (modeled ILO estimate) (SL.TLF.CACT.FM.ZS)**. Retrieved from worldbank.org:
<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.TLF.CACT.FM.ZS&country=#>

-
- 1- Defined Contribution Pension plans
 - 2- Defined Benefits Pension plans
 - 3- Organizational Equity
 - 4 External Equity
 - 5 Internal Equity
 - 6 Employee Equity