



مرکز پژوهش‌های اتاق ایران

گزارش حداقل دستمزد منطقه‌ای (۱)

مرور تجارب کشورهای منتخب در تنظیم سیاست حداقل دستمزد منطقه‌ای



آبان ۱۴۰۲

شناسنامه گزارش



مرکز پژوهش‌های اتاق ایران

عنوان:

گزارش حداقل دستمزد منطقه‌ای (۱)
مرور تجارب کشورهای منتخب در تنظیم سیاست حداقل دستمزد منطقه‌ای

مدیریت مطالعات حقوقی و اجتماعی

تهیه‌کنندگان: یاسر ملایی، مرجان صبوری

اظهار نظر کنندگان: مرتضی رجیبی، نرگس مرادی

ناظران علمی: فاطمه عزیزخانی، ارغوان فرزین معتمد

تاریخ انتشار: آبان ۱۴۰۲

واژه‌های کلیدی: بازار کار، قانون کار، نیروی کار، دستمزد، دستمزد منطقه‌ای

نشانی: تهران، خیابان طالقانی، نبش خیابان شهید موسوی (فرصت)، پلاک ۱۷۵

فهرست مطالب

| | |
|----|--------------------------|
| ۵ | چکیده |
| ۶ | مقدمه |
| ۸ | ۱. تجربه کشور چین |
| ۲۸ | ۲. بررسی تجربه ویتنام |
| ۴۳ | ۳. تجربه کشور برزیل |
| ۵۷ | ۴. تجربه کشور هند |
| ۷۲ | ۵. تجربه کشور روسیه |
| ۸۷ | ۶. نتیجه گیری و جمع بندی |
| ۹۱ | ۷. فهرست منابع |

چکیده

مهم‌ترین علت اجرای سیاست تعیین حداقل دستمزد، افزایش سطح متوسط استاندارد زندگی اقشار کم‌درآمد و آسیب‌پذیر است. سطح حداقل دستمزد بر اساس معیارهایی چون منطقه‌ی جغرافیایی، سن و رشته‌فعالیت متفاوت است. در تعداد انگشت‌شماری از کشورها از جمله ایران، به دلایلی از جمله اجتناب از پیچیدگی‌های قانونگذاری و همچنین سادگی اجرا، حداقل دستمزد به صورت سراسری و یکسان تعیین می‌شود. این در حالی است که تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی، به علت نادیده گرفتن تفاوت‌های منطقه‌ای ممکن است به عدم تعادل در بازارهای کار منطقه‌ای دامن زده و برخلاف اراده و نیت سیاست‌گذار، نابرابری رفاهی و تبعیض در بازار کار را تشدید کند. همچنین باید توجه داشت که به دلیل تأثیر مستقیمی که سیاست تعیین حداقل دستمزد، بر متغیرهای اسمی (همچون قیمت و دستمزدهای اسمی) و حقیقی (همچون تولید و اشتغال) بر جای می‌گذارد؛ این سیاست دارای ذی‌نفعان گوناگون است و معمولاً تغییرات آن در محافل مختلف اجتماعی و سیاسی بحث‌برانگیز است.

با توجه به آنچه مطرح شد امروز بیش از هر زمان دیگری ضرورت در پیش گرفتن رویکردی دقیق و مبتنی بر واقعیات آن هم بر اساس مطالعات علمی، احساس می‌شود و انتظار می‌رود به منظور افزایش رفاه و پرهیز از عدم تعادل‌های گوناگون در بازار کار، روند فعلی مبتنی بر چانه‌زنی ذی‌نفعان بر سر میزان حداقل دستمزد در پایان هر سال، متوقف و با به‌کارگیری تجارب جهانی، حداقل دستمزد در کشور به صورت منطقه‌ای و متناسب با ویژگی‌های بازار کار در هر منطقه، تعیین شود.

در همین راستا، گزارش حاضر با هدف استفاده از تجارب سایر کشورها در اعمال سیاست حداقل دستمزد منطقه‌ای، به مرور تجربه‌ی ۵ کشور چین، روسیه، برزیل، ویتنام و هند با هدف احصاء رهنمودهای سیاستی قابل بهره‌برداری برای اقتصاد ایران، پرداخته است.

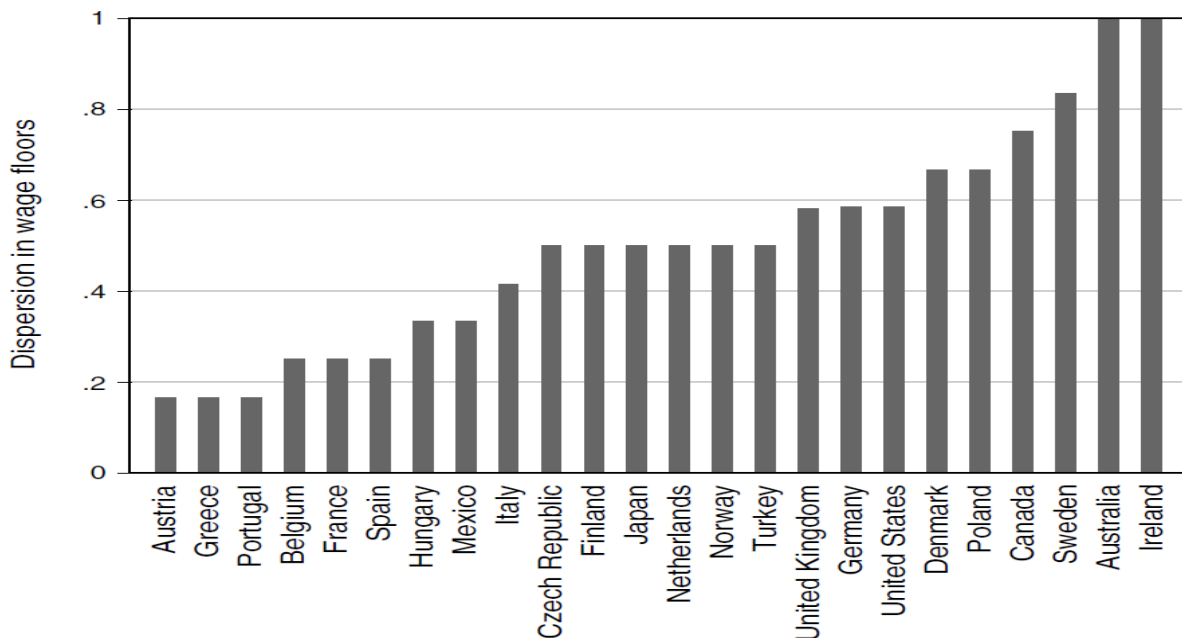
بررسی چهار محور در هر کشور شامل علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای؛ تاریخچه تعیین دستمزد منطقه‌ای؛ ساختار اجرایی برای تعیین دستمزد منطقه‌ای و چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای، حکایت از این دارد که به دلایلی از قبیل کاهش نابرابری در توزیع درآمد، مبارزه با فقر، وجود تفاوت‌های منطقه‌ای، محافظت از بخش بزرگ غیررسمی و کارگران آسیب‌پذیر، کاهش بیکاری، نواقص بازار کار، جلوگیری از فرار سرمایه‌های انسانی، کاهش فساد و عدم طرد اجتماعی این کشورها به سمت تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای حرکت کرده‌اند.

مقدمه

مقررات حداقل دستمزد، کشور به کشور و بر اساس گروه‌های سنی، تخصص، منطقه و بخش اقتصادی، بسیار متنوع هستند. آقیون و همکاران (۲۰۱۱)^۱، شاخصی از تنوع حداقل دستمزد در یک کشور ساخته و کشورهای مختلف را بر اساس آن رتبه‌بندی کرده است. نتیجه این بررسی در نمودار ۱ به تصویر کشیده شده است. مشاهده می‌شود که عموماً، پراکندگی زیادی در حداقل دستمزد قانونی در کشورها وجود دارد و به‌ندرت می‌توان کشوری را یافت که یک حداقل دستمزد سراسری غیر منعطف، وضع کرده باشد.

نمودار ۱: درجه تنوع در حداقل دستمزد بر اساس سن، صلاحیت‌های فردی، منطقه،

بخش اقتصادی و نوع شغل، در بازه زمانی ۲۰۰۰-۱۹۸۰ در کشورهای منتخب



منبع: (کاهوک و همکاران، ۲۰۱۴)^۲

کشورها همچنین، از نظر نظام نهادی و قانونی تعیین حداقل دستمزد بسیار متفاوت هستند. لذا، در صورتی که کشوری همچون ایران آن‌هم با سابقه‌ی طولانی تعیین حداقل دستمزد به‌صورت سراسری، قرار باشد حداقل دستمزد به‌صورت منطقه‌ای تعیین و اجرا شود، ضروری است تجارب جهانی در این حوزه به‌خوبی بررسی و مطالعه شود، سپس با بهره‌گیری از مجموعه آموخته‌ها و آزمون‌وخطاهای بین‌المللی، بسته سیاستی متناسب با ساختار و ویژگی‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و نیز بازار کار ایران طراحی و در اختیار سیاست‌گذاران قرار داده شود.

1- Aghion, P., Algan, Y., & Cahuc, P.

2- Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, and André Zylberberg., 2014

از همین رو، گزارش حاضر باهدف بررسی تجارب جهانی سیاست حداقل دستمزد منطقه‌ای، تجربه کشورهای چین، روسیه، برزیل، ویتنام و هند را مورد مطالعه قرار می‌دهد. یک معیار مهم در انتخاب کشورهای یادشده، تجربه تغییر تعیین دستمزد به‌ویژه در حرکت از دستمزدهای ملی به سمت دستمزدهای منطقه‌ای است و دلایل گرایش این کشورها به توسعه‌ی حداقل دستمزد منطقه‌ای می‌تواند برای استفاده سیاست‌گذار ایرانی مفید و اثرگذار باشد. البته، دسترسی به منابع قابل بهره‌برداری از تجارب کشورها نیز معیاری دیگر برای انتخاب کشورهای مورد اشاره بوده است.

محورهای مورد بررسی در هر کشور به شرح زیر است:

۱. **دلایل و علت گرایش این کشور به سمت دستمزد منطقه‌ای** (تفاوت در هزینه معیشت، تفاوت در شاخص‌های بازار کار، تفاوت در ساختار بنگاه‌های اقتصادی در مناطق مختلف)

۲. **تاریخچه تعیین دستمزد منطقه‌ای در این کشور** (از چه سالی و چگونه شروع شد)

۳. **ساختار اجرایی برای تعیین دستمزد منطقه‌ای در این کشورها شامل موارد زیر:**

- مراحل تعیین دستمزد منطقه‌ای: آیا دستمزد به‌صورت متمرکز و ملی تعیین می‌شود یا هر ایالت مستقل عمل می‌کند؟
- نهاد اجرایی محلی در صورت وجود چه ساختاری دارد؟ نحوه هماهنگی بین ایالت‌ها و نحوه تعیین دستمزد در آن‌ها چگونه است؟ نهاد ناظر بر تصمیم ایالت‌ها وجود دارد یا خیر؟
- تشریح فرمول دستمزد منطقه‌ای و فاکتورهای لحاظ شده در آن

۴. **چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای در این کشور**

- احصاء معیارها و دلایل اصلی اجرای دستمزد منطقه‌ای در این کشور
- احصاء نقاط قوت و ضعف و اثربخشی تعیین دستمزد منطقه‌ای در این کشور

۱. تجربه کشور چین

جدول ۱: خلاصه وضعیت اقتصادی کشور چین

| تولید ناخالص داخلی | سرانه تولید ناخالص داخلی | ۳۰۰۰۷۴ تریلیون دلار (۲۰۲۲) (PPP) | تولید ناخالص داخلی |
|--------------------------------|--------------------------|----------------------------------|---|
| رشد تولید ناخالص داخلی | تورم | ۸.۴٪ (۲۰۲۱) | ۲۱۳۲۱\$ (PPP; 76 th) (۲۰۲۲) |
| تولید ناخالص داخلی بخش خدمات | سهم اشتغال بخش خدمات | ۵۱.۶٪ (۲۰۱۷) | ۲۸٪ (۲۰۲۲) |
| تولید ناخالص داخلی بخش صنعت | سهم اشتغال بخش صنعت | ۴۰.۵٪ (۲۰۱۷) | ۴۴٪ (۲۰۱۸) |
| تولید ناخالص داخلی بخش کشاورزی | سهم اشتغال بخش کشاورزی | ۷.۹٪ (۲۰۱۷) | ۲۹٪ (۲۰۱۸) |
| جمعیت زیرخط فقر | شاخص جینی | ۰.۱٪ (۲۰۱۹) | ۲۷٪ (۲۰۱۸) |
| نسبت اشتغال | نرخ بیکاری | ۶۹.۱٪ (۲۰۲۲) | ۴۶.۷ (۲۰۱۸) |
| | | | ۵.۳٪ (۲۰۲۲) |

منبع: CIA^۱

۱-۱. دلایل و علت گرایش چین به سمت دستمزد منطقه‌ای

از زمانی که چین سیاست‌های اصلاحی و بازگشایی خود را در سال ۱۹۷۸ آغاز کرد، این کشور گذار از یک اقتصاد برنامه‌ریزی شده به یک اقتصاد بازار را تجربه می‌کند. در نتیجه، این کشور با مشکلات اقتصادی و اجتماعی مواجه است که به مانعی برای توسعه پایدار بلندمدت آن تبدیل شده است. علاوه بر این، بی‌ثباتی اجتماعی ناشی از افزایش نابرابری درآمد، فساد و طرد اجتماعی به نگرانی اصلی دولت چین تبدیل شده است. برای پاسخ به این چالش‌ها، هم دولت مرکزی و هم دولت‌های محلی با معرفی سیاست‌ها و مقررات جدید، به دنبال تحقق رشد فراگیر بوده‌اند. به‌ویژه، در سال‌های اخیر، دولت به‌طور فعال با روش‌هایی از جمله افزایش فرصت‌های آموزش شغلی برای کارگران غیرماه‌ر و کارگران مهاجر، اجرای دقیق‌تر قراردادهای جدید کار، تضمین ثبات شغلی، و گسترش پوشش بیمه اجتماعی در بازار کار مداخله کرده است (لی و لین، ۲۰۲۰)^۲.

در این میان، افزایش حداقل دستمزد یکی از مهم‌ترین مداخلات دولت چین در بازار کار بود. از زمان اجرای مقررات حداقل دستمزد در سال ۲۰۰۴، حداقل دستمزد اسمی به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است، به‌گونه‌ای که به‌طور متوسط ۱۱ درصد در سال در سطح ملی رشد کرده است (لی و لین، ۲۰۲۰). این فرآیند عمدتاً توسط رقابت سیاسی بین دولت‌های محلی در سطح شهر و استان در پاسخ به درخواست

1- <https://www.cia.gov/the-world-factbook/>

2- Li,S; Lin,C (2020)

دولت مرکزی برای افزایش سهم دستمزد از درآمد ملی، بر اساس سیاست برنامه پنج‌ساله دوازدهم چین هدایت می‌شود.^۱

از آنجایی که نظام سیاسی چین بسیار متمرکز و سلسله مراتبی است، تعیین حداقل دستمزد در چین می‌تواند کاملاً متفاوت از کشورهای توسعه‌یافته و سایر کشورهای در حال توسعه باشد (چن و همکاران، ۲۰۰۵).^۲ دولت‌های محلی مشتاق به جلب حمایت دولت مرکزی در قالب توسعه زیرساخت‌ها، نقل و انتقالات مالی، وام‌های بانکی و استفاده از زمین هستند. به‌ویژه که، ارتقای مقام‌های محلی در سطح استانی و شهرستانی توسط دولت مرکزی تعیین می‌شود.^۳ افزایش حداقل دستمزد نشان‌دهنده عزم آن‌ها برای رسیدگی به مسائلی مانند نابرابری درآمد است که می‌تواند ثبات سیاسی را تهدید کند.

در دهه‌های گذشته، دولت‌های محلی حداقل دستمزدها را پایین نگاه می‌داشتند، زیرا نگران بودند دستمزدهای بالا باعث شود مشاغل به مناطقی با هزینه‌های نیروی کار ارزان‌تر منتقل شوند و سطوح بالای بیکاری را تشدید کنند. هنگامی که بازار کار چین شروع به رونق کرد، نگرانی‌ها در مورد بیکاری کاهش یافت و دولت‌های محلی شروع به افزایش قابل توجه و مداوم دستمزدها کردند. دولت‌های محلی به این تحلیل رسیدند که اثر بیکاری ناشی از افزایش دستمزد، متوجه کارگران مهاجر است. از آنجایی که کارگران مهاجر واجد شرایط دریافت مزایای بیکاری نیستند، هرگونه افزایش در بیکاری کارگران مهاجر باعث افزایش هزینه‌های مالی دولت نمی‌شود. با توجه به این پویایی، بیشترین افزایش دستمزد توسط دولت‌های محلی در شهرهای ساحلی که میزبان بیشترین کارگران مهاجر هستند، وضع شده است. از آن زمان تاکنون، سیاست حداقل دستمزد نه تنها برای حمایت از کارگران با کف دستمزد، بلکه برای افزایش درآمد فقرا و کاهش نابرابری از سوی دولت چین در نظر گرفته شده است و در بین عموم مردم بسیار مورد استقبال قرار گرفته است.^۴ (لی و وان، ۲۰۲۰).^۵

برای درک بهتر نقش مهمی که سیاست حداقل دستمزد در این دوره برای دولت چین ایفا کرده است، تاریخچه و پیشینه قانونی آن را در بخش بعدی به اختصار معرفی می‌کنیم.

۱- در دو دهه اخیر، دولت مرکزی چین به تدریج اهداف توسعه خود را از تاکید بیشتر بر رشد اقتصادی به توسعه اجتماعی تغییر داده است. دولت همچنین کمتر به مشوق‌های تولید توجه دارد و بیشتر بر توزیع عادلانه متمرکز است. در این مسیر، رشد دستمزد و برابری دستمزد شاخصی برای دولت مرکزی است تا عملکرد اقتصادی و اجتماعی در سطح استان‌ها و تلاش‌های مقامات محلی را ارزیابی و بر آن‌ها نظارت کند (لی و لین، ۲۰۲۰).

2- Chen Y, Li H, Zhou L-A (2005)

۳- در نظام سیاسی چین، دولت‌های محلی انگیزه‌های قوی برای برآورده کردن خواسته‌های دولت مرکزی دارند، زیرا ارتقای مقام‌های محلی توسط دولت مرکزی تصمیم‌گیری می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۰۵). لی و ژو (۲۰۰۵) شواهدی را در مورد ارتباط بین گردش سیاسی رهبران استانی و عملکرد اقتصادی استان ارائه می‌دهند که به عنوان کنترل پرسنل دولت مرکزی بر مقامات محلی تفسیر می‌شود.

۴- بر اساس محاسبات، طی سال‌های ۱۹۹۴ تا ۲۰۱۳ شاخص کیتز (نسبت حداقل دستمزد به میانگین دستمزد) تقریباً از ۲۰ به ۶۰ درصد متغیر بوده است (لی و وان، ۲۰۲۰).

5- Li, S., & Wan, H.

۱-۲. تاریخچه تعیین دستمزد منطقه‌ای در چین

ایجاد، تدوین و تنظیم مجدد سیاست حداقل دستمزد چین طی بیش از دو دهه صورت گرفته است. چین در سال ۱۹۸۴ کنوانسیون سازوکار تعیین حداقل دستمزد^۱، که در سال ۱۹۲۸ توسط سازمان بین‌المللی کار ارائه شده بود را به رسمیت شناخت و متعهد شد که سیاست حداقل دستمزد را تدوین و اجرا کند (پیلاماگی، ۲۰۱۷)^۲. با این حال، چین به اجرای یک اقتصاد برنامه‌ریزی شده ادامه داد و همه شرکت‌های دولتی استاندارد دستمزد یکپارچه تعیین شده توسط این کشور را اجرا می‌کردند. پایین‌ترین استاندارد دستمزد می‌توانست به‌طور کامل نیازهای اساسی زندگی کارگران و مردم تحت حمایت آن‌ها را برآورده کند. بنابراین، در دوران اقتصاد دولتی در چین، سیاست حداقل دستمزد موضوعیت نداشت.

بعدها، با توسعه اقتصاد بازار در چین، نیاز به مداخله دولت در بازار کار غیردولتی احساس شد. شهرهای زوهای^۳ در سال ۱۹۸۹ و سپس شهر شنژن^۴ در سال ۱۹۹۲ برای اولین بار نظام حداقل دستمزد را ایجاد کردند. وزارت کار چین، مقررات مربوط به حداقل دستمزد را در نوامبر ۱۹۹۳ بر اساس تجربه عملی شهرهای زوهای و شنژن و همچنین تجربیات سوئد سیستم حداقل دستمزد در برخی از کشورهای خارجی، برای تشویق استان‌ها و شهرهای مختلف به ایجاد سیستم حداقل دستمزد، تدوین کرد. در ژوئیه ۱۹۹۴، کنگره ملی خلق، قانون کار جمهوری خلق چین را تصویب و اعلام کرد. این قانون تصریح می‌کند که «چین سیستم حداقل دستمزد را اجرا می‌کند». این مصوبه برای اولین بار سیاست حداقل دستمزد را به سطح قوانین ملی چین ارتقا داد و اقتدار و اثرات قهری سیاست‌های حداقل دستمزد منطقه‌ای را تقویت کرد. مقررات حداقل دستمزد به‌طور رسمی در سال ۱۹۹۵ ایجاد شد، زمانی که قانون کار جمهوری خلق چین به اجرا درآمد. در نتیجه، اکثر استان‌های چین اولین حداقل دستمزد ماهانه خود را در حدود سال ۱۹۹۵ اعلام کردند (وانگ و سو، ۲۰۲۰)^۵.

قانون سال ۱۹۹۴ همه کارفرمایان را ملزم می‌کرد به کارمندان دستمزدی پردازند که کمتر از حداقل دستمزد محلی نباشد. این قانون تصریح می‌کرد که حداقل دستمزد تنها یک سال پس از تغییر، قابل تغییر مجدد است. علاوه بر این، تمام دولت‌های استانی، مناطق خودمختار و شهرداری‌ها موظف شدند حداقل دستمزد را بر اساس شش اصل تعیین کنند: **حداقل هزینه‌های زندگی کارگران، میانگین تعداد افراد تحت تکفل، متوسط دستمزد محلی، سطح بهره‌وری نیروی کار، سطح اشتغال محلی**

1- Minimum Wage-Fixing Machinery Convention

2- Pihlamaegi, M.

3- Zhuhai

4- Shenzhen

5- Wang, X., & Su, H.

و سطح توسعه اقتصادی. این شرایط انعطاف‌پذیری قابل توجهی را برای استان‌ها در تعیین حداقل دستمزدها فراهم می‌آورد؛ زیرا ضرورت توجه به توسعه اقتصادی به دولت‌های محلی اجازه می‌دهد تا حداقل دستمزد را متناسب با ضرورت‌های جذب سرمایه‌گذاری در استان، محدود نگه‌دارند (فراست، ۲۰۰۴؛ وانگ و گاندرسون، ۲۰۱۱).^۱ حداقل دستمزدهای بالا به معنای هزینه‌های عملیاتی بالاتر است و می‌تواند جذابیت چین را در چشم سرمایه‌گذاران خارجی کاهش دهد.

در اوایل دهه ۲۰۰۰، رشد کند حداقل دستمزدها و نگرانی‌های فزاینده برای کارگران بدون بیمه، دولت را بر آن داشت تا مقررات جدید حداقل دستمزد را معرفی کند. قانون جدید که در ژانویه ۲۰۰۴ اعلام شد، کارکنان شرکت‌های دولتی و خصوصی، مشاغل آزاد و واحدهای غیرانتفاعی خصوصی (غیرانتفاعی)^۲ را شامل می‌شوند. به‌ویژه، قانون جدید دو نوع حداقل دستمزد را تعیین کرد: حداقل دستمزد ماهانه برای کارگران تمام‌وقت و حداقل دستمزد ساعتی که برای کارمندان پاره‌وقت اعمال می‌شود. همچنین، این قانون دولت محلی را ملزم می‌کرد که حداقل دستمزدها را از طریق رسانه‌های عمومی به اطلاع مردم برساند.

در پایان سال ۲۰۰۴، کمبود موقت نیروی کار در برخی مناطق توسعه‌یافته توجه سیاست‌گذاران را به خود جلب کرد. در همان سال، آیین‌نامه اصلاح‌شده حداقل دستمزد، به نام «آیین‌نامه حداقل دستمزد»^۳ به تصویب رسید. بر اساس این آیین‌نامه جدید، حداقل دستمزد باید حداقل هر دو سال یک‌بار تعدیل شود. این یک پیشرفت قابل توجه نسبت به مقررات سال ۱۹۹۳ بود. کارفرمایان نباید در هنگام محاسبه حداقل دستمزد، یارانه‌هایی مانند پرداخت اضافه‌کاری یا غذا و یارانه سفر را به‌عنوان بخشی از دستمزد لحاظ می‌کردند. حداقل دستمزد ساعتی که برای کارگران پاره‌وقت اعمال می‌شود نیز در این آیین‌نامه تعیین شد.

بر اساس مقررات جدید، کارفرمایان به‌احتمال زیاد از مقررات پیروی می‌کنند؛ زیرا مجازات نقض این ماده از ۲۰ تا ۱۰۰ درصد دستمزد بدهکار به ۱۰۰ تا ۵۰۰ درصد آن افزایش یافته است. در همین حال، اداره منابع انسانی و تأمین اجتماعی دولت محلی صلاحیت بازرسی درباره‌ی اجرای مقررات حداقل دستمزد را دارد. اتحادیه‌های اقشار مختلف نیز می‌توانند بر اجرای حداقل دستمزد نظارت داشته باشند و در صورت مشاهده تخلف از حداقل دستمزد می‌توانند تقاضای مجازات کنند.

علاوه بر این، استانداردهای حداقل دستمزد به‌طور مشترک توسط دولت محلی، اتحادیه‌های کارگری و کنفدراسیون شرکت‌های هر استان تدوین و تنظیم می‌شود. سپس این پیش‌نویس برای بررسی به

1- Frost S; Wang J, Gunderson M

۲- واحدهای خصوصی غیرتجاری معادل NGOها هستند که توسط دولت چین تعریف شده است.

3- Minimum Wage Regulation

وزارت کار و تأمین اجتماعی ارائه می‌شود و این وزارتخانه از فدراسیون اتحادیه‌های کارگری سراسر چین و کنفدراسیون شرکت‌های چین نظر می‌خواهد. با این حال، اتحادیه‌های کارگری یک نهاد دولتی محسوب می‌شوند؛ در نتیجه، اختیار افزایش حداقل دستمزدها در نهایت در اختیار خود وزارتخانه است.

تغییرات اساسی مقررات در سال ۲۰۰۴، عمدتاً در چهار حوزه زیر رخ داده است:

۱-۲-۱. گسترش مفاهیم و دامنه کاربرد آن‌ها

استاندارد حداقل دستمزد به حداقل حقوق پرداختی توسط کارفرما اشاره دارد، با این شرط که کارگر در یک دوره کاری قانونی یا یک دوره کاری توافق شده در یک قرارداد کار قانونی، کار عادی را ارائه دهد. در مقایسه با سال ۱۹۹۳، مقررات جدید دوره زمانی مجاز برای کار عادی را افزایش داد. همچنین کارفرمایان نباید در هنگام محاسبه حداقل دستمزد مواردی مانند یارانه برای شیفت‌های میانی، شیفت‌های شب یا محیط‌های کاری خاص، مانند محیط‌های با دمای بالا، دمای پایین، محیط کاری زیرزمینی، سمی و خطرناک - مزایای کارگران مقرر در قوانین و مقررات ملی مانند پرداخت اضافه کاری یا یارانه غذا و سفر - و هزینه‌های بیمه اجتماعی را بخشی از حداقل دستمزد لحاظ کنند و صراحتاً بیان می‌کند که دو نوع استاندارد حداقل دستمزد ماهانه (برای کارکنان تمام‌وقت) و ساعتی (فقط برای غیر تمام‌وقت) باید اتخاذ شود. علاوه بر این، در مقایسه با قبل دامنه کاربرد نیز گسترش پیدا کرد. در حالی که در گذشته مقررات صرفاً برای شرکت‌های خاص قابل اجرا بود، در قانون جدید دامنه کاربرد به شرکت‌های خاص، واحدهای خصوصی غیرتجاری، مشاغل فردی و ارگان‌های دولتی، مؤسسات عمومی و تشکل‌های اجتماعی گسترش یافت.

۱-۲-۲. توسعه عوامل مؤثر بر تعیین حداقل دستمزد

بر اساس مقررات جدید، در تعیین و تعدیل حداقل دستمزد ماهانه باید به شش عامل از جمله حداقل مخارج زندگی کارکنان محلی و افراد تحت حمایت آن‌ها، شاخص قیمت مصرف‌کننده شهری، انواع حق بیمه اجتماعی و سهم صندوق‌های مسکن پرداختی کارمندان، متوسط دستمزد کارکنان، رشد توسعه اقتصادی و اشتغال توجه شود. در مقایسه با مفاد سال ۱۹۹۳، شاخص قیمت مصرف‌کننده شهری و بیمه‌های اجتماعی انفرادی و سهم صندوق مسکن به عوامل تعیین حداقل دستمزد اضافه شده است. ضمن اینکه عامل بهره‌وری نیروی کار که قبلاً لحاظ شده بود حذف شده است. ضمناً تصریح شده است که در تعدیل حداقل دستمزد ساعتی عواملی مانند بیمه پایه^۱ و حق بیمه درمان که قرار است توسط کارفرمایان مربوطه پرداخت شود، در نظر گرفته شود. علاوه بر این، تفاوت در ثبات کار، شرایط کار، شدت کار و مزایای کارگران پاره‌وقت و تمام‌وقت باید مورد توجه قرار گیرد. ضمناً



صراحتاً مقرر شده است که استاندارد حداقل دستمزد حداقل هر دو سال یکبار تعدیل شود و ماده قبلی «تعدیل حداکثر یکبار در سال» تغییر کرد.

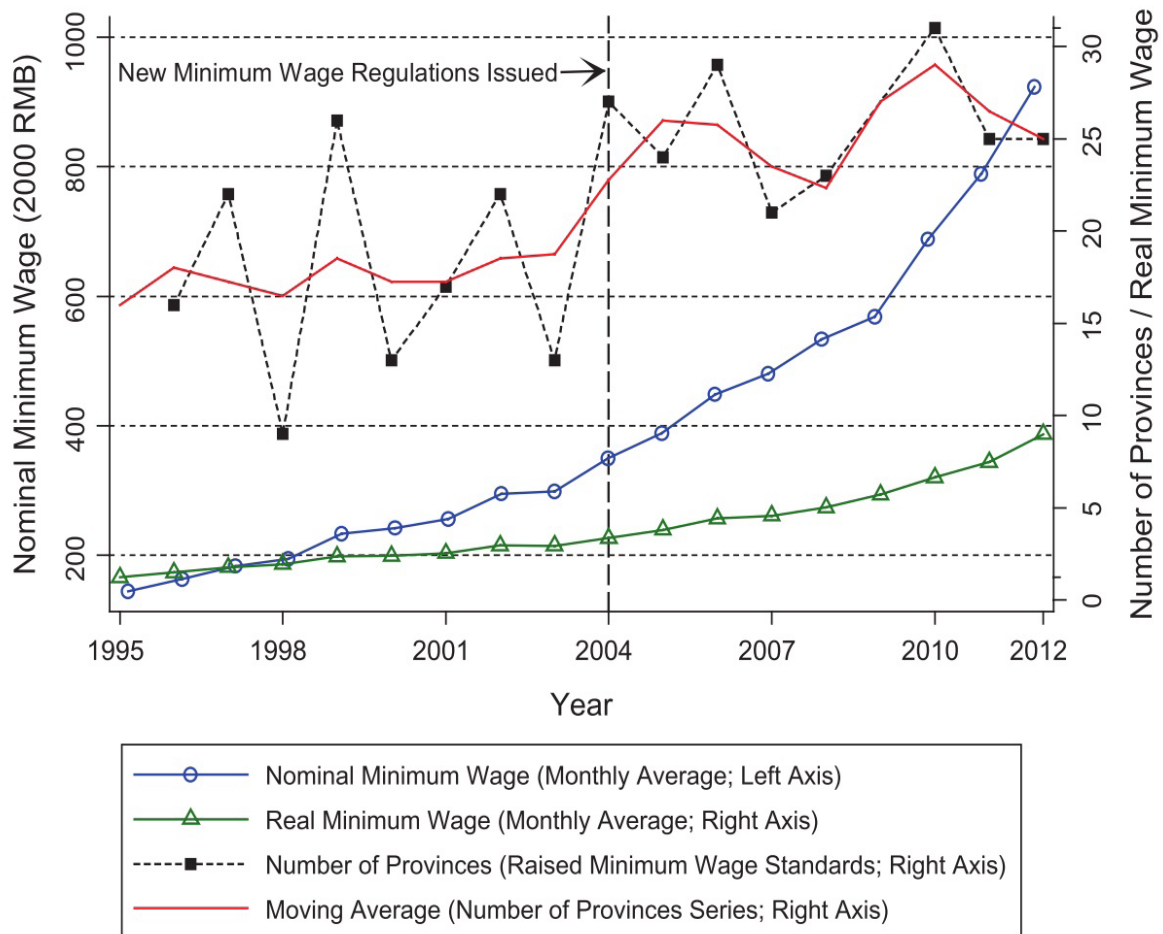
۳-۲-۱. تأکید بر نقش نهادهای سه‌گانه در تعیین و تعدیل حداقل دستمزد

در مقررات جدید مجدداً تصریح شده است که تعدیل استانداردهای حداقل دستمزد، توسط ادارات دولتی ذی‌صلاح استان‌ها، شهرداری‌ها و مناطق خودمختار، اتحادیه‌های کارگری و انجمن‌های شرکت‌ها انجام می‌شود. بررسی این پیشنهاد در حیطة اختیارات اداره مربوطه شورای ایالتی است و صلاحیت تصویب تعدیل، در اختیار دولت استانی است. رویه‌ها همگی تصریح می‌کند که مقامات سه‌گانه مذکور ابتدا تحقیقاتی را برای تعدیل حداقل دستمزد انجام دهند. سپس این پیشنهاد به بخش ذی‌صلاح شورای دولتی ارائه می‌شود و این اداره می‌تواند پیشنهادی را برای بازنگری ارائه کند. اگر در مدت‌زمان معین هیچ تجدیدنظری ارائه نشود، تلقی می‌شود که شورای ایالتی این طرح را تأیید می‌کند. در نهایت این طرح برای تصویب به حکومت محلی استان تقدیم می‌شود و ظرف مدت ۷ روز در بولتن دولت و حداقل یک روزنامه سراسری منطقه منتشر می‌شود (وانگ و سو، ۲۰۲۰).^۱

۴-۲-۱. تشدید مجازات عدم اجرای حداقل دستمزد توسط کارفرمایان

کارفرمایان موظفانند ظرف مدت ۱۰ روز پس از صدور مقررات حداقل دستمزد محلی، آن را به کلیه کارگران اعلام کنند و دستمزد پرداختی به کارگران نباید کمتر از حداقل دستمزد جدید باشد. در صورتی که حق‌الزحمه پرداخت شده توسط کارفرما کمتر از حداقل دستمزد محلی باشد، مجازات شدیدتر خواهد بود. در صورت عدم تبعیت، اداره مربوطه می‌تواند کارفرما را به میزان ۱ تا ۵ برابر مزد جریمه کند (وانگ و سو، ۲۰۲۰). در نمودار شماره (۲) شاهد آن هستیم که بعد از اصلاحات سال ۲۰۰۴ تعداد استان‌هایی که به استانداردهای حداقل دستمزد پایبند بودند نسبت به قبل از دوره اصلاحات افزایش چشم‌گیری پیدا کرده است.

نمودار ۲. روند دستمزد در کشور چین



منبع: فانگ و لین، ۲۰۲۰^۱

به‌طور کلی، روند اجرای سیاست حداقل دستمزد چین را می‌توان به سه مرحله زیر تقسیم کرد:

مرحله اول: اجرای آزمایشی (۱۹۸۹-۱۹۹۳)

در این دوره، تعداد کمی از شهرها به‌طور فعال در مورد ایجاد سیستم حداقل دستمزد مطالعه کردند. پس از بررسی جامع‌تر و دقیق‌تر توسط شورای دولتی محلی، پیش‌نویس‌های سیاست حداقل دستمزد در سطح ایالتی تدوین شد و پس چند مرحله رفت‌وبرگشت و بازنگری، در نهایت مقررات مربوط به حداقل دستمزد در این شهرها رسماً ابلاغ شد. سپس تجربه این شهرها، الگویی جهت تعیین سیستم حداقل دستمزد محلی برای سایر شهرها قرار گرفت.



مرحله دوم: محبوبیت تدریجی در سراسر چین (۲۰۰۳-۱۹۹۴)

در سال ۱۹۹۴، اکثر قریب به اتفاق استان‌ها و شهرها در مناطق ساحلی شرق چین یک سیستم حداقل دستمزد را ایجاد کردند و در اکتبر همان سال، بخش ذی‌صلاح شورای دولتی دستورالعمل آن را ابلاغ کرد. اندکی پس از آن، همه استان‌ها و شهرهای شرق، مرکز و شمال شرق چین، سیستم حداقل دستمزد را در سال ۱۹۹۵ ایجاد کردند و به دنبال آن، اکثر استان‌ها و شهرهای غرب نیز متعاقباً سیستم حداقل دستمزد را ایجاد کردند. در پایان سال ۲۰۰۳، همه مناطق به جز تبت، یک نظام حداقل دستمزد و استاندارد را اعلام کرده بودند.

مرحله سوم: گسترش پوشش و سطح حداقل دستمزد (از سال ۲۰۰۴)

در سال ۲۰۰۴، بخش صلاحیت‌دار شورای دولتی، مقررات مربوط به حداقل دستمزد را با تکیه بر تجربیات و درس‌های قبلی و تجزیه و تحلیل تغییرات وضعیت، اصلاح و ابلاغ کرد. تا پایان سال ۲۰۰۴، ۳۱ استان (مناطق و شهرداری‌های خودگردان) استاندارد حداقل دستمزد ماهانه را بر اساس دستورالعمل جدید، ابلاغ و اجرا کردند. در سال ۲۰۰۷، تمامی استان‌ها و شهرستان‌ها استاندارد حداقل دستمزد ساعتی را ابلاغ و اجرا کردند. سپس، استان‌های مختلف تناوب و دامنه تعدیل حداقل مزد را افزایش دادند. علاوه بر این، بررسی و نظارت قانونی بر کارفرمایان درباره‌ی اجرای سیستم حداقل دستمزد در سراسر چین تقویت شد.

مرحله چهارم: احتیاط درباره‌ی توسعه و تعدیل حداقل دستمزد (از سال ۲۰۰۸)

از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹، در پاسخ به بحران اقتصادی بین‌المللی، بخش ذی‌صلاح شورای دولتی سند راهنمایی برای مناطق مختلف با هدف به تعویق انداختن موقت تعدیل حداقل دستمزد صادر کرد. بعداً، به دنبال کاهش رشد اقتصاد چین، این وزارتخانه به مناطق مختلف دستور داد تا استاندارد حداقل دستمزد را با احتیاط و به‌طور پیوسته تنظیم کنند. در سال‌های اخیر، معاونت ذی‌صلاح شورای دولتی تحقیقاتی را در مورد چگونگی تشدید هدایت و کنترل اجرای سیاست حداقل دستمزد ملی انجام داده است. پرسش این تحقیقات، بررسی چگونگی ایجاد روشی برای ارزیابی استانداردهای حداقل دستمزد در راستای کمک به استان‌های مختلف جهت تنظیم علمی و منطقی استاندارد حداقل دستمزد است، به‌گونه‌ای که میان اهداف رشد اقتصادی و کاهش نابرابری توازن ایجاد کند.

۱-۳. ساختار پیش‌بینی شده برای دستمزد منطقه‌ای

۱-۳-۱. مراحل تعیین دستمزد منطقه‌ای

دولت‌های محلی نقش مسلط را در روند تعدیل حداقل دستمزدها ایفا می‌کنند. فرایند تعیین حداقل دستمزد به شرح زیر است:

- اداره منابع انسانی و تأمین اجتماعی در سطح منطقه (شامل استان‌ها، مناطق خودمختار و شهرداری‌هایی که مستقیماً توسط دولت مرکزی اداره می‌شوند) برنامه حداقل دستمزد را برای مذاکره تنظیم می‌کند.
- این برنامه بر اساس راهنمایی‌های دولت مرکزی (وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی) تهیه می‌شود که در قالب دستورالعملی برای محاسبه حداقل دستمزد با در نظر گرفتن عوامل مختلف ارائه می‌شود.
- این دستورالعمل‌ها اولاً شامل عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی افراد فقیر مانند شاخص قیمت مصرف‌کننده شهری و مخارج معیشتی ساکنان شهری است. از آنجایی که حداقل دستمزد بالا، باعث افزایش هزینه نیروی کار برای کارفرمایان و در نتیجه، کاهش اشتغال می‌شود، باید اثر افزایش حداقل دستمزد بر اشتغال را نیز در نظر گرفت.
- در نهایت حداقل دستمزد با توجه به اینکه آیا شامل حق بیمه تأمین اجتماعی و وجوه مسکن پرداختی کارکنان می‌شود یا خیر، تعدیل می‌شود.

در داخل استان‌ها نیز سطح توسعه اقتصادی می‌تواند بسیار متفاوت باشد. لذا، دولت استانی معمولاً چندین حداقل دستمزد را با توجه به سطح توسعه اقتصادی مناطق مختلف اعمال می‌کند. معمولاً مرکز استان بالاترین حداقل دستمزد را دارد، در حالی که مناطق فقیر دوردست کمترین حداقل دستمزد را دارند. حتی برای شهر مرکز استان نیز ممکن است برخی محلات نسبتاً فقیر در مناطق حومه شهر باشند که حداقل دستمزد کمتری برای آن‌ها تعیین شود. دولت استانی تمایل دارد تا شهرهای استان خود را برای به دست آوردن اطلاعات و مشارکت در برنامه‌ریزی برای توسعه اجتماعی و اقتصادی خود ترغیب کند. این سیاست، باعث ایجاد رقابت بین شهری برای توسعه می‌شود. یکی از حوزه‌های مشارکت شهرها در برنامه‌ریزی توسعه درون استانی، حداقل دستمزد است. به‌عنوان مثال، یک شهر در استان ممکن است با توجه به این نگرانی که حداقل دستمزد بالا به جذب سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال آن شهر آسیب برساند، سطح پایین‌تری از حداقل دستمزد را پیشنهاد کند. حتی اگر شهرها و شهرستان‌ها مستقیماً در مرحله تعیین

حداقل دستمزد مشارکت نداشته باشند، پس از ابلاغ قوانین تعدیل حداقل دستمزد، در مرحله‌ی اجرا نیز همچنان بر اساس وضعیت اقتصادی خود قابلیت تعدیل دارند. پس از نهایی شدن پیش‌نویس طرح تعدیل حداقل دستمزد در سطح دولت محلی، پیشنهاد تعدیل حداقل دستمزد، بین ذی‌نفعان مختلف، از جمله دولت استانی، اتحادیه‌های کارگری استانی، انجمن‌های کارآفرینان و اتاق بازرگانی مورد مذاکره قرار می‌گیرد. (ژینگ و ژو، ۲۰۲۰).

پس از توافق درباره‌ی پیش‌نویس، این طرح برای بحث و بررسی به جلسات اجرایی استان ارائه می‌شود. جلسه اجرایی استان معمولاً توسط استاندار یا معاون استاندار تشکیل می‌شود. بنابراین رهبران استانی نیز می‌توانند بر سیاست‌های حداقل دستمزد تأثیر بگذارند. این تأثیر بستگی به قدرت نسبی و ترجیحات رهبران استان دارد. به‌ویژه اینکه میان مقامات محلی چین برای ارتقا به مناصب بالاتر رقابت وجود دارد؛ از این‌رو، مقامات در تعیین سیاست حداقل دستمزد، ملاحظات مرتبط با این رقابت‌ها را در نظر می‌گیرند. از یک‌سو، حداقل دستمزد می‌تواند معیاری مستقیم برای رفاه ساکنان محلی باشد، به‌گونه‌ای که حداقل دستمزد بالاتر، نشان‌دهنده سطح توسعه اقتصادی بالاتر و کیفیت زندگی بالاتر در یک استان است. از سوی دیگر، حداقل دستمزد بالاتر، به معنای هزینه نیروی کار بیشتر برای کارفرمایان است و می‌تواند عاملی بازدارنده برای جذب سرمایه‌گذاری و توسعه اشتغال باشد. اما، برخی از دولت‌های محلی نیز وجود دارند که معتقدند حداقل دستمزد بالاتر به آن‌ها کمک می‌کند تا کارگران ماهر را جذب کنند. البته، اثبات وجود و درجه اهمیت این سازوکارهای اقتصادی، منوط به انجام مطالعات تجربی است (ژینگ و ژو، ۲۰۲۰).

پس از تصویب برنامه تعدیل حداقل دستمزد در سطح دولت محلی، این مصوبه برای تأیید به وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی در دولت مرکزی چین ارائه می‌شود. سیاست ارائه‌شده باید توسط انجمن اتحادیه‌های کارگری چین و فدراسیون صنعت و تجارت این کشور نیز تأیید شود. پس از تأیید نهایی، سیاست تعدیل حداقل دستمزد باید از طریق روزنامه دولت و حداقل یک روزنامه محلی ظرف هفت روز پس از تصویب منتشر شود.

مقررات حداقل دستمزد صادرشده در سال ۲۰۰۴، دولت محلی (استانی) را ملزم می‌کند که حداقل دستمزدها را حداقل هر دو سال یک‌بار تعدیل کند، اما تاریخ دقیق تعدیل را تعیین نمی‌کند. دولت‌های محلی اغلب تاریخ‌های مختلفی را برای تعدیل حداقل دستمزد انتخاب می‌کنند.

۳-۱- نحوه هماهنگی و رقابت بین مناطق

استانداردهای حداقل دستمزد در مناطقی با دولت محلی مستقل، می‌تواند به دلایل متعدد به یکدیگر وابسته باشد. اولاً، تحرک شرکت‌های چندملیتی و سرمایه‌های خارجی، انگیزه‌هایی را برای دولت‌های محلی ایجاد

می‌کند تا در یک مسابقه برای کاهش حداقل دستمزد شرکت کنند (درزner، ۲۰۰۱)^۱. ثانیاً، انقباض بازار کار در دوره‌ی رشد اقتصادی بالا به کارگران قدرت چانه‌زنی قوی‌تری برای دستمزد می‌دهد و این وضعیت به بنگاه‌های تولیدی برای افزایش حقوق کارگران انگیزه می‌دهد. ثالثاً، از نقطه نظر رفتاری، استانداردهای کار در مناطق هم‌جوار، ممکن است وابستگی متقابل داشته باشد. مقامات دولتی وقتی می‌بینند که دولت‌های همسایه اقدام فعالی در حمایت از نیروی کار انجام می‌دهند، برای حفظ وجهه عمومی خود ممکن است دست به اصلاح حداقل دستمزد بزنند. به این دلایل، از نظر تئوری، تغییر در استانداردهای کار توسط سایر مناطق، انگیزه‌هایی را برای مقامات محلی برای تعدیل حداقل مزد ایجاد می‌کند.

بنابراین، دولت‌های محلی در تعیین و اجرای حداقل دستمزدها به یکدیگر واکنش نشان می‌دهند. این واکنش‌ها ممکن است به یک مسابقه برای کاهش حداقل دستمزد تبدیل شود؛ زیرا مناطق محلی مستقل، می‌خواهند در رقابت برای جذب سرمایه‌گذاری، هزینه نیروی کار را در مقایسه با یکدیگر پایین بیاورند. یک سناریوی دیگر می‌تواند این باشد که مناطق به‌جای پایین آوردن استانداردهای حداقل مزد، از طریق بهبود زیرساخت‌ها و ارتقای کیفیت حاکمیت محلی، در جذب سرمایه‌گذاری باهم رقابت کنند. این می‌تواند زنجیره‌ای از واکنش‌ها را به راه بیندازد که از طریق آن، سایر ایالت‌ها و شهرهای مستقل نیز با بهبود زیرساخت‌ها و محیط کسب‌وکار خود، به آن واکنش نشان دهند، به طوری که یک چرخه فضیلت‌آمیز بهبود کلی در بهره‌وری نیروی کار به‌جای یک مارپیچ باطل رو به پایین برای کاهش هزینه‌های نیروی کار شکل بگیرد.

نتایج مطالعات شهرهای مختلف کشور چین، از وقوع داستان مسابقه برای کاهش حداقل دستمزد حکایت می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از وجود شواهد قوی از همبستگی مکانی در وضع و اجرای استانداردهای حداقل دستمزد در میان شهرهای اصلی چین است. به‌طور مثال، اگر شهرهای دیگر استانداردهای حداقل دستمزد را ۱ واحد کاهش دهند، شهر مورد نظر استاندارد خود را ۰٫۷ واحد کاهش می‌دهد. چنین رقابتی می‌تواند بیهوده باشد و منجر به مسابقه‌ای به سمت پایین شود و اهداف دولت را تضعیف کند. بنابراین، نیاز به هماهنگی سیاست در مورد مقررات کار در چین الزامی به نظر می‌رسد. دولت چین در پاسخ به نگرانی‌ها در مورد افزایش نابرابری، مداخله خود در تعیین حداقل دستمزد را تا حد زیادی گسترش داده است.

۳-۱- نحوه تعیین دستمزد

طبق مقررات حداقل دستمزد، در تعدیل استاندارد حداقل دستمزد باید به شش عامل حداقل هزینه زندگی،



شاخص قیمت مصرف‌کننده شهری، سهم بیمه اجتماعی، وجوه مسکن که به‌صورت انفرادی پرداخت می‌شود، رشد اقتصادی و اشتغال توجه شود.

استانداردهای تضمین‌کننده‌ی حداقل معیشت برای ساکنان شهری محلی

هدف از سیاست حداقل دستمزد، تضمین استاندارد زندگی کارگران کم‌درآمد و افراد تحت تکفل آن‌ها و برآوردن الزامات تولید و بازتولید نیروی کار است، درحالی‌که سیستم تضمین حداقل زندگی برای ساکنان شهری جهت اطمینان از برآورده شدن حداقل نیازهای اساسی زندگی هر فرد در نظر گرفته شده است. از این‌رو، تفاوت‌های قابل‌توجهی بین این دو از نظر اثرات رفاهی وجود دارد و فرض بر این است که استاندارد حداقل دستمزد بالاتر از استاندارد تضمین حداقل زندگی باشد. لذا می‌توان از تعداد افرادی که توسط کارگر حمایت می‌شوند، به‌عنوان مبنای اصلی برای تعیین تفاوت بین این دو استفاده کرد. با توجه به اندازه‌گیری‌ها، حفظ نسبت حداقل دستمزد به حداقل معیشت در بازه ۱,۲ برابر تا ۱,۵ برابر مناسب است و اگر کمتر از ۱,۲ برابر باشد، حداقل دستمزد منطقه نسبتاً پایین است، اما اگر بیشتر از ۱,۵ برابر باشد، استاندارد حداقل دستمزد منطقه نسبتاً بالا است.

شاخص قیمت مصرف‌کننده محلی

CPI شاخصی است که برای اندازه‌گیری نوسانات قیمت کالاها و خدمات مصرفی روزانه ساکنان استفاده می‌شود. در نظر گرفتن CPI به‌عنوان مبنایی برای تعدیل حداقل دستمزد در طول زمان می‌تواند تأثیرات تورم را از بین ببرد و قدرت خرید حداقل دستمزد را در گذر زمان ثابت نگه دارد.

متوسط دستمزد کارکنان شهری

حداقل دستمزد در بسیاری از کشورها بین ۴۰ تا ۶۰ درصد میانگین کل دستمزد است. در چین، شاخص کیتز بین ۲۰ تا ۶۰ درصد طی سال‌های ۱۹۹۴ تا ۲۰۱۳ متغیر است، درحالی‌که میانه‌ی نسبت حداقل دستمزد به متوسط دستمزد حدود ۳۲ درصد است. علاوه بر این، شاخص کیتز در اکثر استان‌های چین حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد است. در حال حاضر، چین دارای دو مجموعه داده آماری از میانگین دستمزد است. اولین مورد، متوسط دستمزد کارکنان شاغل در شرکت‌های غیرخصوصی در مناطق شهری است که عمدتاً میانگین دستمزد کارفرمایانی مانند شرکت‌های سهامی، شرکت‌های با مسئولیت محدود، شرکت‌های دولتی، شرکت‌های دارای مالکیت جمعی و شرکت‌های سرمایه‌گذاری خارجی را محاسبه می‌کند. دومین مورد، متوسط دستمزد شرکت‌های خصوصی در مناطق شهری است که صرفاً میانگین دستمزد شرکت‌های خصوصی را محاسبه

می‌کند. از منظر سراسری، تعداد کل کارکنان گروه دوم تقریباً مشابه کارکنان گروه اول است. اما اگر تعداد شاغلان مستقل را به گروه دوم اضافه کنیم، نسبت کارمندان گروه اول کمتر است. در محاسبه میانگین دستمزد در مناطق مختلف باید داده‌های دستمزد دو گروه باهم تلفیق شود.

تولید ناخالص داخلی سرانه

تولید ناخالص داخلی سرانه نشان‌دهنده بهره‌وری نیروی کار و سطح توسعه اقتصادی یک منطقه است. هرچه قدر تولید سرانه بیشتر باشد، طبیعتاً انتظار می‌رود که حداقل دستمزد نیز بالاتر باشد. مقایسه بین تولید ناخالص داخلی سرانه یک منطقه و حداقل دستمزد محلی می‌تواند تصویری از دستاوردهای توسعه اقتصادی و اجتماعی محلی ارائه کند. با بررسی می‌توان دریافت که روابط متناسب استاندارد حداقل دستمزد مکان‌های مختلف و تولید ناخالص داخلی سرانه در کل، روند نزولی را نشان می‌دهد. (وانگ و سو، ۲۰۲۰).

یافته‌ها نشان می‌دهند که روابط نسبی استاندارد حداقل دستمزد مکان‌های مختلف و تولید ناخالص داخلی سرانه در مجموع روند کاهشی را نشان می‌دهد. در سال ۲۰۱۰ نسبت به سال ۲۰۰۸، رابطه نسبی بین استاندارد حداقل دستمزد و تولید ناخالص داخلی محلی در ۱۹ شهر کاهش یافت و در سال ۲۰۱۲ در مقایسه با سال ۲۰۱۰، این ارتباط برای ۱۷ شهر و در مقایسه با سال ۲۰۰۸ این ارتباط برای ۲۱ شهر کاهش یافت (وانگ و سو، ۲۰۲۰).

۴-۳-۱. تفاوت‌های درون منطقه‌ای حداقل دستمزد

سیاست حداقل دستمزد یک استان، شامل حداقل دستمزد برای مناطق مختلف آن استان است. با توجه به اینکه حداقل دستمزد در سطح شهر می‌تواند متفاوت باشد، برای به دست آوردن حداقل دستمزد یک شهرستان باید میانگین موزون حداقل دستمزد در هر شهرستان را حساب کنیم. همچنین، سطح حداقل دستمزد در هر استان، میانگین موزون حداقل دستمزد در شهرستان‌های مختلف آن استان باید محاسبه شود. همچنین از دو شاخص سنتی نابرابری (ضریب جینی و ضریب تغییرات) برای بررسی روند تفاوت منطقه‌ای حداقل دستمزد استفاده می‌شود. (ژینگ و ژو، ۲۰۲۰)

نتایج حاصل از رگرسیون تعداد سطوح حداقل دستمزد و نسبت HL^1 در یک استان بر روی ویژگی‌های استانی نشان می‌دهد که هر دو معیار به‌طور مثبت با جمعیت استان، مرتبط هستند. آن‌ها همچنین به‌طور مثبت با شکاف درآمدی روستایی-شهری و درجه باز بودن (که به‌عنوان نسبت حجم تجارت به

1- He ratio of the highest over the lowest minimum wages (high-to-low or HL ratio)



تولید ناخالص داخلی اندازه‌گیری می‌شود) مرتبط هستند. این الگوها نشان می‌دهد که هم تعداد سطوح حداقل دستمزد و هم نسبت HL منعکس‌کننده عدم تعادل منطقه‌ای (ناهمگونی) در یک استان است. (ژینگ و ژو، ۲۰۲۰)

جهت توضیح تنوع درون استانی حداقل مزد که تنها بخشی از تنوع این سیاست در یک منطقه است، واریانس حداقل دستمزد را به سه بخش تقسیم می‌کنیم: واریانس ناشی از تفاوت‌های استانی، تفاوت‌های سطح شهرستان‌ها در یک استان و تفاوت‌های سطح شهرها در یک شهرستان. اگر به حداقل دستمزد به صورت مطلق نگاه کنیم، بیش از ۶۰ درصد از تغییرات، ناشی از تفاوت سطح استان و ۳۱ درصد ناشی از تفاوت سطح شهرستان است. تنوع در سطح شهر اهمیت کمتری دارد و کمتر از ۱۰ درصد از تغییرات را توضیح می‌دهد. این مشاهده با این واقعیت که حداقل دستمزدها در سطح استان تعیین می‌شود مطابقت دارد. اما به خوبی نشان می‌دهد که چگونه در چین، حتی در مناطق مختلف استان‌های مختلف نیز بسته به اقتضات اقتصادی، حداقل دستمزد متفاوتی اعمال می‌شود.

عوامل تعیین‌کننده حداقل دستمزد

به نظر می‌رسد توسعه اقتصادی عامل اصلی تأثیرگذار بر حداقل دستمزد باشد. به طور خاص، تولید ناخالص داخلی سرانه^۱، ساختار اقتصادی (سهم خدمات در تولید ناخالص داخلی)^۲، و نسبت بنگاه‌ها به جمعیت (سرانه شرکت‌ها) پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای حداقل دستمزد در سطح شهر هستند و این متغیرها با حداقل دستمزد همبستگی مثبت دارند. گرچه اثر بیکاری دغدغه اصلی تعیین حداقل دستمزد است، اما حداقل دستمزد لزوماً با نرخ اشتغال رابطه مثبت ندارد (هریس و تودارو ۱۹۷۰). در سطح معناداری یک درصد سهم FDI (نسبت به تولید ناخالص داخلی) که نشان‌دهنده اهمیت سرمایه‌گذاری خارجی در اقتصاد است نیز با حداقل دستمزد همبستگی مثبت دارد، اما در سطح ۱۰ درصد فقط به طور جزئی معنی‌دار است. همچنین مصرف سرانه مناطق روستایی و شهری در تعیین حداقل دستمزد لحاظ می‌شود که البته سطح مصرف شهری بسیار قابل توجه‌تر است. پارامتر دیگر، متغیرهای ساختگی^۳ استانی و شهری را کنترل می‌کند که بزرگی و سطح معنی‌داری اکثر متغیرها را کاهش می‌دهد. از آنجایی که پس از وارد کردن متغیر سال در رگرسیون‌ها، حداقل دستمزد به طور قابل توجهی افزایش می‌یابد، این امکان وجود دارد که متغیرهای دامی سال نقش عمده‌ای در توضیح حداقل دستمزد داشته باشند (ژینگ و ژو، ۲۰۲۰).

۱- عموماً از تولید ناخالص داخلی سرانه، برای ثبت سطح توسعه اقتصادی محلی و از نرخ رشد تولید ناخالص داخلی برای به تصویر کشیدن پویایی اقتصاد استفاده می‌شود. اگرچه انتظار می‌رود سطح تولید ناخالص داخلی با حداقل دستمزد همبستگی مثبت داشته باشد، اما نرخ رشد آن چنین نیست.

۲- سهم بخش خدمات در تولید ناخالص داخلی منعکس‌کننده ساختار اقتصاد محلی است و یک اقتصاد پیشرفته‌تر معمولاً سهم بیشتری از خدمات و همچنین حداقل دستمزد بالاتری دارد.

در مرحله بعد، حداقل دستمزد نسبی در نظر گرفته می‌شود. دو متغیر وابسته جایگزین وجود دارد: نسبت بالاترین و پایین‌ترین حداقل دستمزد در یک شهر به میانگین دستمزد آن شهر. نتایج استفاده از این دو معیار مشابه یکدیگر است. برخی از عوامل از جمله تولید ناخالص داخلی سرانه و مصرف سرانه ساکنان شهری که با حداقل دستمزد مطلق همبستگی مثبت دارند، با حداقل دستمزد نسبی همبستگی منفی دارند. سهم مخارج مالی در تولید ناخالص داخلی که منعکس‌کننده اندازه نسبی دولت است و به استخدام کارمندان در بخش خدمات عمومی مرتبط است، در توضیح حداقل دستمزد مطلق ناچیز است، اما با حداقل دستمزد نسبی همبستگی منفی دارد. همچنین نسبت بنگاه‌ها به جمعیت و سهم بخش خدمات در تولید ناخالص داخلی با حداقل دستمزد نسبی نیز همبستگی مثبت دارد (ژینگ و ژو، ۲۰۲۰).

۴-۱. چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای

اگرچه مقررات حداقل دستمزد تقریباً ۲۰ سال در چین سابقه دارد، اما هنوز کاملاً مشخص نیست که حداقل دستمزد باید در چه سطحی تعیین شود و چه عواملی باید در هنگام تنظیم آن در نظر گرفته شود. این ابهامات منجر به بی‌نظمی در تعیین حداقل دستمزد و افزایش مشکلات در اجرای این سیاست شده است. در زیر به نمونه‌هایی از نقاط قوت و ضعف اجرای حداقل دستمزد پرداخته می‌شود.

حداقل دستمزد به کاهش نابرابری درآمد در انتهای پایین دنباله توزیع درآمد کمک کرد. از زمانی که اقتصاد چین به سرعت رشد کرده، درآمد کارگران چینی نیز به سرعت افزایش یافته، اما توزیع درآمد بدتر شده است. برای مثال، نسبت درآمد سرانه شهری به روستایی از ۲,۵۷ در سال ۱۹۷۸ به ۲,۹۰ در سال ۲۰۰۱ و به ۳,۱۰ در سال ۲۰۱۲ افزایش یافت (لی و زائو، ۱۹۹۹). همچنین ضریب جینی در چین از ۰,۳۷۶ در سال ۱۹۸۸ به ۰,۴۳۹ در سال ۱۹۹۵ افزایش یافت (وانگ، ۲۰۰۷) و به ترتیب در سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۰۷ به ۰,۴۵۴ و ۰,۴۹۰ رسید که خود حکایت از افزایش نابرابری در این کشور دارد (لی و لو، ۲۰۱۱). در مقابل، کشورهای با نابرابری بالا مانند برزیل و مکزیک ضرایب جینی را در یک دوره زمانی مشابه کاهش داده بودند، در حالی که برای ایالات متحده نسبتاً پایدار بود.

بدرشدن توزیع درآمد و شکاف فزاینده بین ثروتمندان و فقرا، چالش‌هایی را برای توسعه اقتصادی و ثبات اجتماعی در چین ایجاد کرده است. تجربه کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد، سیاست‌های عمومی مانند اصلاحات مالیاتی می‌تواند نقش اساسی در مقابله با افزایش نابرابری ایفا کند (لین و یون، ۲۰۲۰). از اوایل دهه ۲۰۰۰، دولت چین به شدت مجموعه‌ای از سیاست‌ها، مانند کمک به فقرا، حداقل امنیت اجتماعی

1- Li S., Zhao R.

2- Li S., Luo C.

3- Lin, C., & Yun, M. S.



روستایی و سیاست حداقل دستمزد را به اجرا گذاشته است. در میان این ابتکارات سیاستی، سیاست حداقل دستمزد بحث‌برانگیزترین است.

بحث‌برانگیز بودن سیاست حداقل دستمزد در چین از دشواری اندازه‌گیری اثرات آن بر اشتغال، دستمزدها و توزیع درآمد و غیره ناشی می‌شود. با این حال، شواهد اولیه نشان می‌دهد که میزان و فراوانی تغییرات حداقل دستمزد هم در طول زمان و هم در حوزه‌های جغرافیایی مختلف، به‌ویژه از سال ۲۰۰۴، قابل توجه بوده است. مقررات جدیدی که در مارس ۲۰۰۴ لازم‌الاجرا شد، باعث افزایش مکرر و قابل توجه حداقل دستمزد در سال‌های بعد شده است.

با بررسی تأثیر تغییرات حداقل دستمزد بر شکاف درآمد در انتهای پایین و بالای توزیع درآمد در سطح شهر، نتایج مطالعات (لی و ما، ۲۰۲۰) نشان می‌دهد که افزایش حداقل دستمزد به‌طور قابل توجهی به کاهش شکاف درآمد در انتهای پایین توزیع کمک می‌کند، اما تأثیر چندانی بر شکاف درآمد در انتهای بالای توزیع نداشته است. در مجموع، چین افزایش سریع حداقل دستمزد و افزایش سریع نابرابری را در گذشته تجربه کرده است، که فرصتی را برای مطالعه تأثیر حداقل دستمزد بر نابرابری در محیطی که با محیط قبلی متفاوت است فراهم می‌کند.

حداقل دستمزدهای بالاتر، شکاف جنسیتی دستمزد را کاهش داد. حداقل دستمزدها بر تفاوت دستمزدهای زن و مرد در بافت شهری چین تأثیر دارد. در چین، شکاف دستمزد بین کارگران زن و هم‌تایان مرد آن‌ها وجود دارد، حتی برای مشاغلی که به مهارت‌های نسبتاً کم و تحصیلات کمی نیاز دارند. اجرای سیستم حداقل دستمزد به کاهش شکاف دستمزد جنسیتی کمک کرده است، به‌گونه‌ای که شکاف دستمزد جنسیتی^۲ از ۸۷ درصد در سال ۱۹۹۵ به ۲۴ درصد در سال ۲۰۰۲ و به منفی ۱۷ درصد در سال ۲۰۰۷ کاهش یافته است. (لی و ما، ۲۰۲۰)

حداقل دستمزد ماهانه یا ساعتی؟ از دیدگاه بین‌المللی، اکثر کشورهای توسعه‌یافته، به‌عنوان مثال، ایالات متحده، بریتانیا و کانادا، تنها حداقل دستمزد ساعتی را مشخص می‌کنند. در چین، طبق مقررات حداقل دستمزد سال ۲۰۰۴، دو نوع حداقل دستمزد وجود دارد: حداقل دستمزد ماهانه و حداقل دستمزد ساعتی. حداقل دستمزد ماهانه برای کارگران تمام‌وقت اعمال می‌شود، در حالی که حداقل دستمزد ساعتی مربوط به کارگران پاره‌وقت است. اتخاذ دو نوع حداقل دستمزد، سنت عمومی پرداخت دستمزد در چین و حمایت مناسب از کارگران پاره‌وقت را در نظر گرفته است. با این حال، اگرچه مقررات روشنی در مورد چگونگی تبدیل حداقل دستمزد ماهانه و حداقل دستمزد ساعتی به یکدیگر وجود دارد، اما هنوز مشکلاتی در

1- Li, S., & Ma, X.

۲- شکاف دستمزد جنسیتی، میانگین تفاوت بین دستمزد مردان و زنان شاغل است.

اجرای واقعی دو حداقل دستمزد دیده می‌شود. برای اجرای حداقل دستمزد ماهانه و حداقل دستمزد ساعتی باید بین مشاغل تمام‌وقت و پاره‌وقت تمایز قائل شد. همه این‌ها می‌توانند دشواری‌ها و پیچیدگی‌های اجرای حداقل دستمزد را افزایش دهند. به‌علاوه، اتخاذ حداقل دستمزد ماهانه در چین، بنگاه‌ها را وادار می‌کند تا با افزایش ساعات کاری از مزایای سیستم دستمزد فعلی استفاده کنند، درحالی‌که دولت‌ها به‌خوبی بر مقررات حداکثر ساعت کار نظارت ندارند. جیا و ژانگ^۱ (۲۰۱۳) دریافتند که تعدیل حداقل دستمزد می‌تواند ساعات کار هفتگی مردان را افزایش دهد، اگرچه اشتغال مردان تحت تأثیر قرار نمی‌گیرد.

از سوی دیگر، کارگرانی که حداقل دستمزد دریافت می‌کنند، از سرمایه انسانی و قدرت چانه‌زنی کمتری در بازار کار برخوردارند و باید نسبت به کارگران دیگر ساعات بیشتری کار کنند. داده‌ها نشان می‌دهد که تفاوت‌های آشکاری در ساعات کار هفتگی میان نیروهای کار مختلف وجود دارد. کارگران مهاجر باید ساعات بیشتری از کارگران محلی کار کنند. کارگرانی که سطح تحصیلات پایین‌تری دارند، نسبت به کارگرانی که سطح تحصیلات نسبتاً بالایی دارند، باید ساعات بیشتری کار کنند. بنابراین، اگر بر ساعت کار به‌خوبی توسط دولت‌ها نظارت نشود، اجرای حداقل دستمزدهای ماهانه احتمالاً منافع کارگران مهاجر و کم‌تحصیلات را قربانی می‌کند، درحالی‌که مقررات حداقل دستمزد در وهله اول باید از آن‌ها محافظت کند. درنهایت، کارگران پاره‌وقت تنها بخش کوچکی از کل اشتغال شهری را تشکیل می‌دهند. طبق قانون قرارداد کار، «کار پاره‌وقت» به شکلی از کار اطلاق می‌شود که دستمزد آن عمدتاً برحسب ساعت محاسبه می‌شود و به‌طور متوسط در آن، کارگر بیش از ۴ ساعت در روز و کارفرما بیش از ۲۴ ساعت در هفته کار نکند. بر اساس این تعریف و مشاهده داده‌ها، حداقل دستمزد ساعتی تنها برای ۲ درصد از کل اشتغال اعمال می‌شود.

همان‌طور که از تجزیه و تحلیل فوق می‌توان استنباط کرد، دولت چین باید سعی کند برای هدف قرار دادن مؤثر کارگران حداقل دستمزدبگیر و کاهش مشکلات اجرایی، فقط حداقل دستمزد ساعتی را منتشر کند که برای کارگران تمام‌وقت و پاره‌وقت اعمال شود.

حداقل دستمزدها به افزایش دستمزدها کمک کرد اما منجر به بیکاری جوانان، زنان

و کارگران کم‌مهارت شد. بر اساس نتایج مطالعات تجربی، افزایش حداقل دستمزد در چین منجر به اثرات منفی قابل‌توجهی بر اشتغال در مناطق شرقی و مرکزی چین شده و باعث بیکاری جوانان، زنان و کارگران کم‌مهارت و در معرض خطر شده است. گروه‌های در معرض خطر، یعنی کارگرانی که در زمان افزایش حداقل دستمزد، مزدی بین حداقل دستمزد قدیم و جدید دریافت می‌کنند. از سوی دیگر، در استان‌هایی که افزایش حداقل دستمزدها مؤکداً و به میزان قابل‌توجه اجرا می‌شوند، دستمزدها را افزایش داده و درعین حال بر اشتغال تأثیر منفی گذاشته است. این بده بستان بین افزایش حداقل دستمزد و حمایت

از شغل به‌طور گسترده در ادبیات موردتوجه و اظهارنظر قرار گرفته است (لی و وان، ۲۰۲۰).

حداقل دستمزد تأثیر منفی کمی بر اشتغال کارگران مهاجر و تأثیر مثبتی بر ساعات کار آنها داشت. موضوع حداقل دستمزد در چین، به دلیل موقعیت آسیب‌پذیر کارگران مهاجر کم‌درآمد که در حال هجوم به شهرها هستند، موردتوجه قرار گرفته است. حداقل دستمزد صرفاً تأثیرات منفی کوچکی بر اشتغال مهاجران دارد و بیشترین تأثیر منفی بر اشتغال کارگران زن روستایی و کارگران در شرق و مرکز چین است. زمانی که حداقل دستمزدها بر اساس درآمد ماهانه است، کارفرمایان ممکن است در مواجهه با افزایش حداقل دستمزد، ساعات کاری کارکنان را افزایش دهند تا هزینه‌های افزایش یافته را جبران کنند. با جبران هزینه‌های حداقل دستمزد بالاتر از طریق افزایش ساعات کار، کارفرمایان نیازی به اخراج کارگران نمی‌بینند و این ممکن است هرگونه اثرات نامطلوب اشتغال را خنثی کند. اگر چنین جبران هزینه‌ها رخ ندهد، در آن صورت کاهش اشتغال را به دنبال خواهد داشت (یانگ و همکاران، ۲۰۲۰).

با افزایش حداقل دستمزدها، میزان عدم رعایت حداقل دستمزد قانونی افزایش یافته است. دولت چین در پاسخ به نگرانی‌ها در مورد افزایش نابرابری، مداخله خود در حداقل دستمزد را تا حد زیادی گسترش داده است. با این حال، آمارها نشان می‌دهد تعداد کارگرانی که دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد ماهانه دریافت می‌کنند، در سال ۲۰۱۳ نسبت به سال ۲۰۰۷ بیشتر شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۳،۹۱ درصد از کارکنان در سال ۲۰۰۷ و ۷،۳۲ درصد از کارکنان در سال ۲۰۱۳ کمتر از حداقل دستمزد ماهانه دریافت کرده‌اند. با این حال، اگر حداقل دستمزد ساعتی را مدنظر قرار دهیم، نسبت کارگرانی که کمتر از حداقل دستمزد ساعتی دریافت می‌کنند، بیشتر از کارگرانی است که کمتر از حداقل دستمزد ماهانه دریافت می‌کنند (۱۳،۶۴٪ از کارکنان در سال ۲۰۰۷ و ۱۲،۷۴٪ در سال ۲۰۱۳ کمتر از حداقل دستمزد ساعتی دریافت می‌کنند). تفاوت این نسبت با این واقعیت توضیح داده می‌شود که کارگران با حداقل دستمزد ماهانه ناچارند ساعات بیشتری را به‌منظور پوشش هزینه کارفرما کار کنند. لذا این‌گونه به نظر می‌رسد که میزان عدم رعایت حداقل دستمزد قانونی ماهانه در مقایسه با حداقل دستمزد ساعتی کمتر است (یه و همکاران، ۲۰۲۰).

حداقل دستمزدها تأثیر منفی بر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی نگاه‌ها دارد. تأثیر مقررات حداقل دستمزد بر تصمیم‌بناگاه برای سرمایه‌گذاری در سرمایه فیزیکی و انسانی یکی دیگر از مواردی است که محققین در کشور چین موردبررسی قرار داده‌اند. این مطالعات اثرات منفی قابل‌توجهی از افزایش حداقل دستمزد بر نرخ سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی نشان می‌دهند و هیچ اثر کلی بر نرخ

1- Yang, J., Gunderson, M., & Li, S.

2- Ye, L., Gindling, T., & Li, S.

سرمایه‌گذاری در سرمایه فیزیکی، پیدا نمی‌کند. هنگام گروه‌بندی بنگاه‌ها بر اساس ساختار مالکیت آن‌ها، این نتایج برای اکثر آن‌ها برقرار است. بنگاه‌های خارجی تا حدودی استثنا هستند، زیرا احتمال سرمایه‌گذاری آن‌ها در سرمایه انسانی در پاسخ به این سیاست کاهش نیافته است (هایپ و لین، ۲۰۱۷).

۱-۵. جمع‌بندی

دلایل و علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای:

- بی‌ثباتی اجتماعی ناشی از افزایش نابرابری درآمد، فساد و طرد اجتماعی

ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای:

- ایفای نقش مسلط در روند تعدیل حداقل دستمزد توسط دولت‌های محلی (تنظیم برنامه حداقل دستمزد جهت مذاکره توسط اداره منابع انسانی و تأمین اجتماعی در هر منطقه).
- ترغیب شهرهای هر استان برای مشارکت در برنامه‌ریزی و توسعه اجتماعی و اقتصادی توسط دولت استانی.
- انجام مذاکره بر روی پیش‌نویس حداقل دستمزد توسط دولت استانی، اتحادیه‌های کارگری استانی، انجمن‌های کارآفرینان و اتاق بازرگانی.
- برگزاری جلسات بحث و بررسی بر روی خروجی مذاکرات توسط استاندار در هر استان.
- ارائه برنامه حداقل دستمزد تصویب‌شده در سطح دولت‌های محلی به وزارت منابع انسانی و تأمین اجتماعی در دولت مرکزی جهت تأیید.
- تأیید نهایی توسط انجمن اتحادیه‌های کارگری چین و فدراسیون صنعت و تجارت.
- انتشار توسط روزنامه دولت و روزنامه‌های محلی پس از تصویب نهایی.

معیارهای تعیین حداقل دستمزد

- حداقل مخارج زندگی کارکنان محلی
- افراد تحت حمایت آن‌ها



- شاخص قیمت مصرف‌کننده شهری
- انواع حق بیمه اجتماعی
- سهم صندوق‌های مسکن پرداختی کارمند
- متوسط دستمزد کارکنان
- رشد توسعه اقتصادی
- اشتغال

چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای

- کاهش نابرابری درآمد در انتهای پایین توزیع درآمد
- کاهش شکاف جنسیتی دستمزد
- هدف قرار دادن مؤثر کارگران حداقل دستمزدبگیر و کاهش مشکلات اجرایی
- تأثیر منفی اندک بر تعداد اشتغال کارگران مهاجر و افزایش ساعات کار آنها
- افزایش بیکاری جوانان، زنان و کارگران کم‌مهارت
- افزایش میزان عدم رعایت حداقل دستمزد قانونی با افزایش حداقل دستمزدها
- تأثیر منفی بر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بنگاه‌ها

۲. بررسی تجربه ویتنام

جدول ۲: خلاصه وضعیت اقتصادی کشور ویتنام

| | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------|--|
| تولید ناخالص داخلی | ۱.۵۶۰ تریلیون دلار (PPP) (۲۰۲۲) | سرانه تولید ناخالص داخلی | ۱۳۰۷۴\$ (PPP; 107 th) (۲۰۲۲) |
| رشد تولید ناخالص داخلی | ۸.۰٪ (۲۰۲۲) | تورم | ۴.۶٪ (۲۰۲۲) |
| تولید ناخالص داخلی بخش خدمات | ۵۱.۳٪ (۲۰۱۷) | سهم اشتغال بخش خدمات | ۳۷.۸٪ (۲۰۲۱) |
| تولید ناخالص داخلی بخش صنعت | ۳۳.۳٪ (۲۰۱۷) | سهم اشتغال بخش صنعت | ۳۳.۱٪ (۲۰۲۱) |
| تولید ناخالص داخلی بخش کشاورزی | ۱۵.۳٪ (۲۰۱۷) | سهم اشتغال بخش کشاورزی | ۲۹.۱٪ (۲۰۲۱) |
| جمعیت زیرخط فقر | ۰.۵٪ (۲۰۲۲) | شاخص جینی | ۳۵.۷ (۲۰۱۸) |
| نسبت اشتغال | ۷۴.۷٪ (۲۰۱۸) | نرخ بیکاری | ۳.۳٪ (۲۰۲۰) |

منبع: CIA

۲-۱. دلایل و علت گرایش کشور ویتنام به سمت دستمزد منطقه‌ای

از سال ۱۹۸۶، ویتنام رسماً گذر از یک اقتصاد برنامه‌ریزی متمرکز به یک اقتصاد بازار محور را آغاز کرد. به‌موازات اصلاحات اقتصادی شدید، محیط تنظیم‌گری بهبود یافت تا این‌گذار تسهیل شود. فشارها و انگیزه‌ها برای حرکت به سمت اقتصاد بازار از منابع مختلف ناشی می‌شد. به‌عنوان مثال، کمبود بودجه جهت سرمایه‌گذاری در پروژه‌های اشتغال محور در دوره نظام سوسیالیستی منجر به بدتر شدن توزیع درآمد شده بود و نیاز به اصلاح در اقتصاد را کد ویتنام را نمایان می‌کرد (برسford، ۱۹۸۹). در مواجهه با روند جهانی شدن، ویتنام مزیت‌های بالقوه‌ی زیادی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد. با استفاده از این فرصت‌ها، اقتصاد این کشور به‌طور مستمر با سرعت نسبتاً بالایی رشد کرده است. علاوه بر این، سطح علمی و فنی کشور نیز در حال رشد است و با علم جهان پیش می‌رود.

در روند نوسازی و توسعه اقتصادی، دولت همواره سیاست‌هایی برای شکوفایی ظرفیت کامل افراد در اقتصاد و همچنین جذب منابع از خارج به کار گرفت. با این حال، در کنار جنبه‌های مثبت توسعه و گشایش اقتصادی، گذار به اقتصاد بازار چالش‌هایی در بازار کار به همراه داشت. در نتیجه اصلاح شرکت‌های دولتی (SOE²) در چند سال اول دوره اصلاحات، بین سال‌های ۱۹۸۹ و ۱۹۹۲ نزدیک به سی درصد از نیروی کار شرکت‌های

1- Beresford, M.

2- State Owned Enterprise



دولتی کاهش یافت و بیش از یک میلیون کارمند تعدیل شدند. به‌علاوه، در اوایل دهه ۱۹۹۰، زمانی که شرکت‌های دولتی توانستند سیاست‌های دستمزدی خود را تدوین کنند، سطح دستمزد نیز نه‌تنها افزایش نیافت بلکه کاهش پیدا کرد (دینگ، ۱۹۹۶). علاوه بر این، شرکت‌های خارجی بسیاری در ویتنام با سیاست‌های حقوق و دستمزد جذاب سرمایه‌گذاری می‌کردند تا کارگران ماهر و شایسته را جذب کنند. این امر باعث ایجاد مشکلات قابل توجهی برای شرکت‌های داخلی می‌شد (پارمنتر، ۲۰۱۵؛ اورم، ۱۹۸۶). همچنین، نواقص بازار کار که بین بخش‌های رسمی و غیررسمی بسیار متفاوت است، اثر اصلاحات را تحت تأثیر قرار می‌داد. نقص بازار کار ممکن است به دلیل نبود انگیزه، عدم تحرک نیروی کار یا کمبود اطلاعات باشد و این ممکن است منجر به دستمزد ناکافی، اشتغال ناقص و شرایط بد کار شود. فرار سرمایه‌های انسانی به دلیل پایین بودن سطح درآمد نیز یکی از معضلات بازار کار در این سال‌ها بود. به‌علاوه، یکی از برجسته‌ترین چالش‌ها در کشور در حال توسعه‌ای مانند ویتنام در این دوره، مبارزه با فقر بود که هم بر موفقیت این اصلاحات تأثیر می‌گذاشت و هم تحت تأثیر آن بود.

ایجاد یک رژیم حقوق و دستمزد متناسب با شرایط اقتصادی در دوره جدید، نیروی محرکه‌ای برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای کار فعال‌تر بود و در نتیجه به کسب‌وکارها و شرکت‌ها کمک می‌کرد تا بهره‌وری نیروی کار را افزایش دهند و به توسعه اقتصادی کمک کنند (چان و چان، ۲۰۰۴؛ نایک، ۲۰۱۷). وضع حداقل دستمزد، از عناصر اصلی نظام حقوق و دستمزد در نظام اقتصادی جدید بود. حداقل دستمزد به‌عنوان حداقل سطح قانونی پرداخت برای کار انجام‌شده تعریف می‌شود. هدف از حداقل دستمزد محافظت از کارگران آسیب‌پذیر با دستمزد پایین در برابر فقر است که معمولاً برای بزرگسالان غیرماهر اعمال می‌شود و از نظر قانونی قابلیت اجرایی دارد. حداقل دستمزد باید به‌گونه‌ای تعیین شود که برای دستیابی به استانداردهای اولیه زندگی کافی باشد. با این حال، اینکه سیاست حداقل دستمزد به چه میزان قابلیت تحقق اهداف فوق را دارد، تابع دو ویژگی در یک اقتصاد است. اولین ویژگی، میزان کم‌کاری و بیکاری در اقتصاد و دومین، گستره غیررسمی است. بنابراین، باید دید افزایش حداقل مزد از یک‌سو چه تأثیری بر کارآفرینی و اشتغال دارد و از سوی دیگر، چگونه بر سهم اشتغال غیررسمی در اقتصاد اثر می‌گذارد.

در ویتنام، آسیب‌پذیرترین گروه اجتماعی، بخش بزرگ غیررسمی است که در برابر رکودهای اقتصادی محافظت بسیار کمی دارد. این بخش عمدتاً از کشاورزان خود اشتغال و شاغل در بنگاه‌های کوچک تشکیل شده است که عمدتاً به کشاورزی معیشتی، تجارت کسب‌وکارهای کوچک و فعالیت‌های صنایع دستی اشتغال دارند.

1- Ding, L.

2- Parmenter, D.

3- Owram, D.

4- Chan, A. P., & Chan, A. P.

5- Naik, A. R.

بنابراین، سیاست حداقل دستمزد نمی‌تواند بدون توجه به آثار آن بر این بخش از شاغلان تدوین شود (براسارد^۱، ۲۰۰۴)

در دوره کنونی، ویتنام کشوری در حال توسعه در گروه کشورهای با درآمد کم است. علی‌رغم نرخ رشد اقتصادی بالا برای چندین سال، اندازه تولید ناخالص داخلی در این کشور در سال ۲۰۱۹ به ۲۶۷ میلیارد دلار و سرانه آن به ۲۷۸۶ دلار رسیده است. پس از گذشت ۳۰ سال از نوسازی، اندازه‌ی اقتصاد این کشور رتبه ۴۶ را در جهان دارد، اما از نظر وسعت جمعیت در رتبه ۱۵ جهان قرار دارد؛ بنابراین فرصت‌ها و چالش‌ها در روند توسعه در هم تنیده شده است. از این رو، دستمزد معیشت باید هر از چند گاهی در چارچوب کلی اقتصاد در نظر گرفته شود و در عین حال باید توازن بین حقوق‌بگیران و افراد بیکار، بین شاغلان بخش عمومی و بخش خصوصی، بین شاغلان بخش رسمی و غیررسمی و در میان مناطق مختلف جغرافیایی وجود داشته باشد. ویژگی‌های متفاوت بخش‌های صنعت، ساختمان، خدمات و کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری نیز باید در نظر گرفته شود. (گاسدن و همکاران^۲، ۲۰۰۳؛ لام و همکاران^۳، ۲۰۱۲؛ تانگ^۴، ۲۰۲۲).

ویتنام چندین سال است که حداقل دستمزد را در بازار کار اعمال می‌کند. حداقل دستمزد تا حد زیادی بر حداقل استاندارد زندگی کارگران تأثیر می‌گذارد. با این حال، طی سال‌ها مشاهده می‌شود که حداقل دستمزد محدودیت‌های زیادی دارد. بر اساس داده‌های نظرسنجی کنفدراسیون عمومی کار ویتنام^۵ درباره‌ی دستمزد، درآمد و وضعیت رفاهی کارگران در سال‌های اخیر اندکی بهبود یافته است (فام^۶، ۲۰۱۶؛ آمادئو^۷، ۲۰۲۰). در این فضای اقتصادی و اجتماعی، همواره این سؤال مطرح بوده است که چه چارچوب نهادی برای نظام حداقل دستمزد مناسب است؟ طی این سال‌ها، کشور ویتنام با آزمون خطا، مسیری را در تنظیم سیاست حداقل دستمزد پیموده است که می‌تواند برای سایر کشورهای در حال توسعه آموزنده باشد.

۲-۲. تاریخچه تعیین دستمزد منطقه‌ای در ویتنام

در ویتنام، مفهوم «حداقل دستمزد» برای اولین بار در سال ۱۹۴۷ مطرح شد. در این سال، حداقل دستمزد، «میزان دستمزد تعیین شده توسط دولت برای یک کارگر غیرحرفه‌ای که به‌تنهایی زندگی می‌کند تا هزینه‌های زندگی روزانه خود را در یک منطقه معین تأمین کند» تعریف شد. این تعریف دارای ویژگی‌های اساسی حداقل دستمزد است که امروزه درک می‌شود.

1- Brassard, C.

2- Gosden, T., Sibbald, B., Williams, J., Petchey, R., & Leese, B.

3- Lam, S. S., Ng, T. W., & Feldman, D. C.

4- Tung, P. H.

5- Vietnam General Confederation of Labor

6- Pham, MH.

7- Amadeo, K.



تا سال ۱۹۸۵، تحت نظام اقتصادی برنامه‌ریزی متمرکز، کلیه مسائل مربوط به نیروی کار توسط دولت، تنظیم و با دستورات اداری اجرا می‌شد. برای بخش عمومی، نرخ دستمزد برای هر نوع شغل، دوره پرداخت، نحوه‌ی پرداخت، تعدیل دستمزد و سایر موارد مرتبط، همه توسط دولت تنظیم می‌شد و کاملاً به بودجه دولتی وابسته بود. در این دوره، اگرچه حداقل دستمزد در اسناد قانونی ذکر نشده بود، اما سطح شروع دستمزد برای کارکنان با کمترین شرایط شغلی در هر بخش اقتصادی اغلب به‌عنوان حداقل دستمزد برای آن بخش در نظر گرفته می‌شد.

در دوره بعدی از ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۲، با تبدیل نظام اقتصادی از برنامه‌ریزی مرکزی به یک اقتصاد بازار سوسیالیستی، لازم بود یک چارچوب قانونی ارائه شود که رفتار افراد و سازمان‌های شرکت‌کننده در فعالیت‌های اقتصادی را تنظیم کند. لذا، دولت تصمیم گرفت رژیم قدیمی جبران خدمت را، که در آن از پرداخت غیر نقدی استفاده می‌شد، لغو کند و به رژیم جدیدی روی آورد که در آن، سیستم یارانه‌های بودجه حذف شدند و تثبیت و بهبود تدریجی معیشت کارگران، کارمندان و نیروهای مسلح از طریق استقرار نظام دستمزد جدید در کل کشور دنبال می‌شد.

با آغاز اصلاحات جامع «دوی موی»^۱ در سال ۱۹۸۶، تورم و هزینه‌های زندگی به‌سرعت افزایش یافتند. در نتیجه، دستمزدهای واقعی شاهد کاهش سریعی بود که بر استانداردهای زندگی کارگران تأثیر منفی گذاشت. در سال ۱۹۸۷، شورای وزیران ویتنام^۲ تصمیم گرفت که دستمزدها از جمله حداقل دستمزد را با افزایش‌های متفاوت برای گروه‌های مختلف، از جمله بخش‌های تولیدی و تجاری، کارمندان دولت، و نیروهای مسلح تنظیم کند. در این سال، قانون سرمایه‌گذاری خارجی تصویب شد و بخش اقتصادی جدیدی تحت عنوان شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی به رسمیت شناخته شد. از این‌رو، لازم بود حداقل دستمزد جداگانه‌ای برای کارگران این بخش تعریف شود، زیرا شاغلان این شرکت‌ها تحت استرس بیشتری بودند و سطوح حرفه‌ای بالاتری داشتند. با این حال، اعمال یکسان حداقل دستمزد برای شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی در سراسر کشور، بدون در نظر گرفتن مناطق و حوزه‌ی فعالیت، نقاط ضعف بسیاری را آشکار کرد. در نتیجه، در تصمیم سال ۱۹۹۲ حداقل دستمزد کارگران در شرکت‌های سرمایه‌گذاری خارجی، بسته به هر منطقه و ویژگی‌های هر بخش، تعیین شد.

قانون کار ۱۹۹۴ طرح جامع و کاملی برای حداقل دستمزد ارائه کرد. بر این اساس، حداقل دستمزد با توجه به هزینه‌های زندگی تعیین شد تا کارگرانی که در شرایط عادی کار، ابتدایی‌ترین کار را انجام می‌دهند نیز بتوانند هزینه زندگی خود را از محل دستمزد تأمین کنند. بر اساس این قانون، برای انواع

1- Doi Moi

2- Vietnam's Council of Ministers

مختلف کار حداقل دستمزد عمومی، حداقل دستمزد منطقه‌ای و حداقل دستمزد برای هر بخش اقتصادی توسط دولت در هر دوره پس از مشورت با کنفدراسیون عمومی کار ویتنام و نمایندگان کارفرمایان تعیین می‌شد. در این چارچوب، سازوکاری پیش‌بینی شده بود تا در شرایطی که قیمت هزینه‌های زندگی افزایش می‌دهد، دستمزدها متناسب با آن تعدیل شوند و کارگران همچنان بتوانند نیازهای اساسی زندگی خود و خانواده‌هایشان را تأمین کنند. (آموری^۱، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

در سال ۱۹۹۵ قانونی به‌منظور تنظیم مقررات مربوط به دستمزد و حداقل دستمزد کارگران ویتنامی شاغل در شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی، آژانس‌ها و سازمان‌های خارجی فعال در ویتنام وضع شد. بر اساس آن، حداقل دستمزد برای شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی مستقر در هانوی و هوشی‌مین ۳۵ دلار در ماه و برای شرکت‌های مستقر در سایر مناطق یا شرکت‌های دارای نیروی کار غیرماهر در زمینه‌های کشاورزی، جنگل‌داری و ماهیگیری ۳۰ دلار در ماه تعیین شد. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

در قانون کار سال ۲۰۰۲ فصول مربوط به قرارداد کار، قرارداد جمعی کار و دستمزد اصلاح شد. اصلاحات تا حدی منعکس‌کننده‌ی اولویت‌ها و الزامات جدید ناشی از گذار به سمت اقتصاد بازار بود. باین‌حال، مقررات قانون کار در مورد دستمزدها از ایجاد یک سیستم تعیین دستمزد مبتنی بر بازار کوتاهی می‌کرد. این تغییرات با تعریف انواع قراردادهای از قبیل قراردادهای مدت نامعین، مدت معین و کار فصلی تکمیل شد. این قانون چارچوبی نظارتی برای حقوق و تعهدات کارگران و کارفرمایان، استانداردهای کار و استفاده از نیروی کار ارائه می‌کرد. بررسی اجمالی مقررات دستمزد و کار، نشان‌دهنده برخی از شکاف‌ها و ناهماهنگی‌های قانون کار است. در تئوری، قانون کار در مورد همه‌ی کارگران شهری و روستایی که قرارداد کار را امضا کرده‌اند یا توافق شفاهی کرده‌اند اعمال می‌شود. باین‌حال، در عمل قانون کار به‌طور مستقیم بر تمام بازار کار ویتنام تأثیر نمی‌گذارد. به‌عنوان مثال، کارگران زیر پانزده سال و بیشتر افراد خود اشتغال، یعنی کارگرانی که قرارداد کار یا توافق شفاهی را امضا نکرده‌اند از این قانون مستثنی هستند. این کارگران معمولاً قسمت بزرگی از اشتغال غیررسمی گسترده در کشورهای درحال توسعه را تشکیل می‌دهند و اغلب فقیر هستند. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

پس از گذشت مدتی از اجرای سیاست حداقل دستمزد، به نظر می‌رسید این سیاست پاسخگوی نیازهای اولیه کارگران نیست. باگذشت زمان و هم‌زمان با توسعه سریع اقتصادی، دولت مجبور شد چندین بار سیاست‌های حداقل دستمزد را برای رفع نیازهای اولیه و بهبود کیفیت زندگی کارگران و خانواده‌های آن‌ها تعدیل کند. باین‌حال، درحالی‌که از سال ۱۹۹۵ حداقل دستمزد به‌طور رسمی برحسب مناطق

1- Amori, H.

2- Rinartartha, K., Suryasa, W., & Kartika, L. G. S.



تنظیم می‌شد، حداقل دستمزد منطقه‌ای فقط برای کارکنان شاغل در شرکت‌های سرمایه‌گذاری خارجی، آژانس‌ها و سازمان‌های خارجی در ویتنام اعمال می‌شد. این در حالی است که حداقل دستمزد بنگاه‌های داخلی تا سال ۲۰۰۶ به تفکیک مناطق تعیین نشده بود. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

سال ۲۰۰۶ آغاز چندین اصلاح در مورد حداقل دستمزد بود. اولین اصلاح، منطقه‌ای شدن حداقل دستمزدها بود. این امر برای پاسخگویی به تفاوت در قیمت کالاها و خدمات، ترجیحات مصرف کارکنان، وضعیت بازار کار محلی، و استراتژی کاهش فقر در هر منطقه است. البته، منطقه‌ای شدن حداقل دستمزدها برای سرمایه‌گذاران خارجی انجام شد؛ اما برای بخش خصوصی داخلی تا سال ۲۰۰۸ این امر به‌طور کامل محقق نشد. در این سال سه سطح حداقل دستمزد برای سه منطقه تعیین شد و در سال ۲۰۰۹، به چهار منطقه تغییر یافت که بر اساس سطح توسعه اجتماعی-اقتصادی رتبه‌بندی شده بودند. منطقه ۱ شامل مناطق داخلی هانوی و هوشی‌مین (دو شهر اصلی ویتنام)، منطقه ۲ شامل نواحی حاشیه‌ای آن دو شهر، منطقه ۳ شامل سایر شهرهای کوچک‌تر و مناطق روستایی توسعه‌یافته‌تر و منطقه ۴ شامل بقیه نقاط کشور است. این حداقل‌ها برای همه شرکت‌ها و همه کارگران بدون در نظر گرفتن جنسیت، نژاد یا قومیت اعمال می‌شد و بر اساس هزینه‌های زندگی کارکنانی بود که آموزش ندیده و ساده‌ترین کارها را در شرایط کاری عادی انجام می‌دادند. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

اصلاح دوم، جداسازی حداقل دستمزد یکسان مورد استفاده در بخش عمومی داخلی از حداقل دستمزد بخش خصوصی در سال ۲۰۰۸ بود. تا قبل از این اصلاحات، حداقل دستمزد مورد استفاده در بخش خصوصی داخلی به حداقل دستمزد پایه برای بخش عمومی گره‌خورده بود. از آنجایی که تصمیم برای افزایش حداقل دستمزد بخش عمومی به بودجه دولت بستگی دارد، که معمولاً نیز محدود است، در سال‌هایی که حداقل دستمزد بخش عمومی از تورم جا می‌ماند، حداقل دستمزد برای بخش خصوصی نیز از آن پیروی می‌کرد. این مسئله باعث ایجاد تنش برای کارگران خصوصی می‌شد، زیرا برخلاف کارگران بخش عمومی که مزایای دیگری دارند، منبع درآمد اصلی کارگران بخش خصوصی دستمزد آن‌ها است. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

تا سال ۲۰۱۰، سه نوع حداقل دستمزد در ویتنام وجود داشت: حداقل دستمزد عمومی، حداقل دستمزد قابل استفاده برای شرکت‌های ویتنامی (حداقل دستمزد داخلی) و حداقل دستمزد قابل اعمال برای شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی. اصلاح سوم، یکسان‌سازی حداقل دستمزد برای بخش خصوصی داخلی و بخش خارجی بود. یکسان‌سازی حداقل دستمزدها برای این دو بخش به تدریج انجام شد و شکاف بین سطوح حداقل دستمزد بین شرکت‌های داخلی و شرکت‌های خارجی به آرامی کاهش یافت؛ تا اینکه از سال ۲۰۱۱، حداقل دستمزد داخلی و حداقل دستمزد شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی به‌عنوان بخشی از اقدام برای حذف وضعیت تبعیض‌آمیز بین بخش خصوصی و شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی، به یک

حداقل دستمزد منطقه‌ای مشترک تبدیل شد. در واقع، از سال ۲۰۱۱، شرکت‌های داخلی و خارجی حداقل دستمزد یکسانی دارند. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

طبق قانون کار ۲۰۱۲ حداقل دستمزد بدون تمایز میان شرکت‌های خصوصی داخلی و شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی، علاوه بر تفکیک برحسب مناطق، برای بخش‌های اقتصادی نیز متفاوت در نظر گرفته شد. بدین صورت که حداقل دستمزد بخش‌های اقتصادی از طریق مذاکرات دسته‌جمعی تعیین می‌شود، که باید در قرارداد دسته‌جمعی در هر بخش ثبت شود و نباید کمتر از حداقل دستمزد منطقه‌ای تعیین شده توسط دولت باشد. همچنین طبق قانون، در این سال حداقل دستمزد به صورت ماهانه، روزانه و ساعتی تعیین شد. با این حال، در عمل تنها به صورت ماهانه اجرا می‌شود. علاوه بر این، هیچ سیاست دستمزدی برای کارکنان بخش غیررسمی وجود ندارد. اصلاح عمده مقررات دستمزد در قانون کار ۲۰۱۲، استانداردهای زندگی کارگران را بهبود بخشیده است. اما پس از گذشت ۶ سال از اجرا، محدودیت‌هایی را نیز آشکار می‌کند. (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

طبق قطعنامه مورخ ۲۲ می ۲۰۱۸ در مورد اصلاح سیاست حقوق و دستمزد برای مقامات و کارمندان دولت، ویتنام در حال آماده شدن برای اجرای پنجمین اصلاح سیاست حقوق و دستمزد مقامات، کارکنان عمومی، نیروهای مسلح و کارکنان بنگاه‌ها در دوره ۲۰۲۱-۲۰۳۰ است، به گونه‌ای که یک نظام سیاست ملی دستمزد به شیوه‌ای علمی، شفاف و متناسب با وضعیت واقعی کشور ایجاد شود و پاسخگوی نیازهای توسعه‌ای بازار سوسیالیستی (حضور فعال در تجارت جهانی، ایجاد روابط کاری هماهنگ، باثبات و مترقی، ایجاد انگیزه برای آزادسازی قدرت تولید، بهبود بهره‌وری نیروی کار و کیفیت منابع انسانی، کمک به ایجاد یک سیستم سیاسی پاک و کارآمد، پیشگیری و مبارزه با فساد و اسراف) باشد و زندگی فرد حقوق‌بگیر و خانواده او را تضمین کند تا پیشرفت و عدالت اجتماعی را تحقق بخشد (آموری، ۲۰۲۱؛ رینارتا و همکاران، ۲۰۱۸).

اصلاح سیاست حقوق و دستمزد از ۲۰۲۱ به بعد به شرح زیر است:

- **بخش عمومی:** از سال ۲۰۲۱، یک سیستم حقوق و دستمزد یکسان جدید برای کارکنان عمومی و نیروهای مسلح در کل نظام سیاسی اعمال شد. کمترین حقوق کارمندان دولتی برابر با متوسط کمترین حقوق بخش‌های تجاری در مناطق مختلف است. افزایش دوره‌های دستمزدها مطابق با شاخص قیمت مصرف‌کننده، رشد اقتصادی و ظرفیت بودجه دولتی در نظر گرفته شده است (تانگ، ۲۰۲۲).
- **واحدهای عمومی غیر تجاری:** واحدهای عمومی غیر تجاری که مخارج جاری و مخارج سرمایه‌گذاری را خود تأمین مالی و تضمین می‌کنند و بودجه مالی آن‌ها مستقل از بودجه دولتی است، می‌توانند حق تعیین دستمزد خود بر مبنای عملکردشان را داشته باشند. اما واحدهای عمومی غیر تجاری که فقط بخشی



از هزینه‌های جاری‌شان را خود تأمین مالی می‌کنند و همچنین واحدهای عمومی غیرتجاری که تمام مخارجشان توسط بودجه دولتی تأمین مالی می‌شود، سیستم حداقل دستمزدی همانند کارکنان دولتی خواهند داشت و حقوق واقعی پرداختی متناسب با سمت شغلی و عنوان حرفه‌ای کارکن عمومی بر اساس منابع درآمدی (از محل بودجه کشور و درآمد خود واحد غیرتجاری) توسط رئیس واحد مربوطه تعیین می‌شود. بهره‌وری نیروی کار، کیفیت کار و بازده کاری طبق مقررات حقوق و دستمزد واحد مربوطه تعیین می‌شود که نباید کمتر از سطح حقوقی تعیین شده توسط دولت باشد (تانگ، ۲۰۲۲).

- **بخش‌های تجاری:** از سال ۲۰۲۱ به بعد، دولت به‌طور دوره‌ای حداقل دستمزد منطقه‌ای را بر اساس توصیه‌های شورای ملی دستمزد تنظیم می‌کند. بنگاه‌ها حق دارند سیاست حقوق و دستمزد را بر اساس مذاکره و توافق بین کارفرما و کارکن و نماینده مجموعه کارگری، اجرا کنند؛ دولت مستقیماً در سیاست دستمزد شرکت‌ها دخالت نمی‌کند (تانگ، ۲۰۲۲).

۲-۳. ساختار اجرایی و نحوه تعیین دستمزد منطقه‌ای

در اوایل دوره‌ی اصلاحات اقتصادی، دولت همچنان درباره‌ی حداقل مزد تصمیم‌گیرنده بود، اما با شرکای اجتماعی مشورت می‌کرد. دولت زمانی که تغییراتی در رشد اقتصادی، شاخص قیمت مصرف‌کننده و عرضه و تقاضای نیروی کار ایجاد می‌شد، حداقل دستمزدها را تعدیل می‌کرد. باین‌حال، تعدیل به ظرفیت پرداخت بودجه دولت و توان مالی شرکت‌ها نیز بستگی داشت. چارچوب سه‌جانبه تا زمان تأسیس شورای ملی دستمزد در سال ۲۰۱۳ اجرا نشد. قبل از سال ۲۰۱۳، این شرکای اجتماعی (اتحادیه‌ها و نمایندگان کارفرمایان) سهمی غیرمستقیم در مذاکرات و توصیه‌های حداقل دستمزد داشتند. دولت با آن‌ها در مورد برخی جوانب حداقل دستمزد مشورت می‌کرد. باین‌حال، تصمیم نهایی به‌طور مستقل توسط دولت گرفته می‌شد (دنگ، ۲۰۱۲). نرخ‌های حداقل دستمزد معمولاً در اول ژانویه هر سال پس از مذاکرات بین دولت و انجمن‌های بازار کار در پاییز سال قبل تعیین می‌شوند که به‌موجب آن تغییرات حداقل دستمزد معمولاً هم تغییر در نیازها و هم تغییرات مورد انتظار در ظرفیت اقتصادی را منعکس می‌کند. تعدیلات حداقل دستمزد منجر به افزایش نسبت حداقل دستمزد به دستمزد متوسط (شاخص کیتز) از حدود ۴۱ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۵۵ درصد در سال ۲۰۱۳ شد. تنظیم حداقل دستمزد بر اساس مذاکرات سه‌جانبه شورای ملی دستمزد، مکانیزم جدیدی است که از سال ۲۰۱۳ در ویتنام اعمال شده است. سه طرف عضو شورای ملی دستمزد شامل: (۱) وزارت کار و امور اجتماعی^۱،

1- Dang, Q.D.

2- Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs

مقامات وزارت کار و امور اجتماعی (یک سازمان دولتی که مسئول تهیه پیش‌نویس قانون حداقل دستمزد است)، قانون را برای برآوردن شرایط زیر پیشنهاد می‌کند: (۱) توضیح مفهوم، معنی، دامنه و هدف کاربرد حداقل دست‌مزدها؛ محافظت از کارگران کم دستمزد در برابر فقر و استثمار (۲) مکانیسم تثبیت حداقل دستمزد (۳) جدا کردن حداقل دستمزد از دستمزد بخش دولتی و مزایای اجتماعی (۴) ادغام حداقل دستمزدهای داخلی و شرکت‌های سرمایه‌گذاری خارجی به منظور اجرای اصل عدم تبعیض تحت WTO و (۵) انواع حداقل دستمزد.

(۲) نماینده کارمندان در سطح مرکزی (کنفدراسیون عمومی کار ویتنام^۱) و (۳) نمایندگان کارفرمایان در سطح مرکزی (اتاق بازرگانی و صنعت ویتنام^۲، اتحادیه تعاونی ویتنام^۳، و غیره) هستند. به نظر می‌رسد این یک جهت‌گیری درست در اصلاح نهادی سیاست حداقل دستمزد است. باین‌حال، شورای ملی دستمزد تنها متشکل از ۱۵ نفر از سه گروه ذینفع است^۴ و محققان مستقل را در بر نمی‌گیرد. مکانیسم تعدیل حداقل دستمزد در ویتنام عمدتاً به توصیه شورای ملی دستمزد بستگی دارد که هیچ اقتصاددان یا محقق مستقلی ندارد. در قانون کار سال ۲۰۱۹، اعضای دیگری به شورای ملی دستمزد اضافه شدند که کارشناسان مستقل هستند تا گزینه‌های هر یک از طرفین در شورا را بررسی کنند و طرحی برای هماهنگ کردن صداها و اشتراک‌گذاری بین طرف‌ها برای مشاوره به دولت انتخاب کنند.^۵

لازم به ذکر است که در تعیین سطوح حداقل دستمزد همواره ملاحظاتی در قالب تحلیل هزینه-فایده وجود دارد. سطوح حداقل دستمزد عموماً توسط سیاست‌گذاران و اقتصاددانان برای انجام مأموریت‌های اقتصاد کلان تعیین می‌شوند؛ حداقل دستمزد به تثبیت عملکرد کلان اقتصادی، ترویج روابط کار سالم و هماهنگ کمک می‌کند و به‌عنوان دستمزد مرجع برای محاسبات مزایای اجتماعی عمل می‌کند. نگرانی‌های دائمی در بین مقامات دولتی وجود دارد که افزایش حداقل دستمزد باعث افزایش تورم و بیکاری می‌شود. این فرضیه ممکن است از نظر اقتصادی منطقی به نظر برسد. افزایش مصرف و افزایش هزینه‌های نیروی کار از عوامل دائمی است که منجر به افزایش تورم و فشارهای بیکاری می‌شود. بنابراین، این یک حکمت مرسوم است که مهار حداقل دستمزد با نرخ‌های معین، فشارهای تورمی را کاهش می‌دهد. این در حالی است که عدم تعدیل دستمزدها، ناآرامی‌های کارگری در مناطق صنعتی را به دنبال دارد.

همچنین، حداقل دستمزد عمومی یک دستمزد مرجع است، اما افزایش آن باعث ایجاد بار مالی بر بودجه دولتی می‌شود. این حداقل دستمزد نه تنها برای محاسبه مزایای اجتماعی، بلکه برای پایین‌ترین نرخ دستمزد در بخش دولتی نیز استفاده می‌شود که در آن نرخ دستمزد بالاتر با ضرب کمترین نرخ با یک ضریب محاسبه می‌شود. بنابراین، اگر حداقل دستمزد عمومی برای برآوردن نیازهای اولیه کارگران با دستمزد پایین، افزایش یابد، مجموعه‌ای از مزایای دیگر به دنبال آن افزایش می‌یابد. از این‌رو، بودجه‌های

1- Viet Nam General Confederation of Labor

2- Viet Nam Chamber of Commerce and Industry

3- Viet Nam Cooperative Alliance

۴- شورای ملی دستمزد در سال ۲۰۰۳ مطابق با تصمیم نخست‌وزیر، با هدف مشورت با دولت در مورد تعدیل حداقل دستمزد تأسیس شد. این شورا متشکل از ۱۵ عضو است که از این تعداد ۵ نفر نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی، ۵ نفر نمایندگان کنفدراسیون عمومی کار ویتنام و ۵ نفر نمایندگان کارفرمایان در سطح مرکزی هستند.

۵- مطابق با رویه برخی دیگر از کشورها، راه بهتر برای تعیین حداقل دستمزد از طریق مذاکره داوطلبانه بین کارفرمایان و کارگران با نمایندگی اتحادیه‌ها است. چانه‌زنی دسته جمعی در ویتنام به خوبی توسعه نیافته است، و تصویب و اعمال کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار در مورد مذاکره جمعی یکی از الزامات کلیدی اتحادیه اروپا است، زیرا بخشی جدایی‌ناپذیر از اقتصاد بازار است.



ایالتی ممکن است نتوانند افزایش مستمری‌ها، کمک‌هزینه‌های اجتماعی و دستمزدهای بالا را تأمین کنند.

۱-۳-۲. تشریح فرمول دستمزد منطقه‌ای و فاکتورهای لحاظ شده در آن

مطابق با دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، در تعیین حداقل دستمزد باید مواردی را در نظر گرفت: الف) نیازهای کارگران و خانواده‌های آن‌ها با در نظر گرفتن سطح عمومی دستمزد در کشور، هزینه زندگی، مزایای تأمین اجتماعی و استانداردهای زندگی نسبی سایر گروه‌های اجتماعی؛ و ب) عوامل اقتصادی، از جمله الزامات توسعه اقتصادی، سطوح بهره‌وری و وضعیت اشتغال و بیکاری. بر اساس مفاد قانون کار و دیدگاه ILO روش فعلی برای تعیین حداقل دستمزد در ویتنام مبتنی بر حداقل نیازهای کارگرانی است که ساده‌ترین کارها را در شرایط عادی کار انجام می‌دهند، این نیازها عبارت‌اند از:

- تقاضای غذا که با توجه به ارزش سبد کالا که یک فرد به صورت روزانه به آن نیاز دارد (حداقل ۲۳۰۰ کیلوکالری در روز، طبق توصیه موسسه ملی تغذیه، وزارت بهداشت) محاسبه می‌شود.
- نیاز کالاهای غیرخوراکی مانند پوشاک، مسکن، حمل‌ونقل، آموزش، درمان، فعالیت‌های فرهنگی، بیمه، مراقبت‌های بهداشتی، انرژی، مایحتاج روزانه، سرگرمی، تجهیزات زندگی، سایر مشارکت‌ها و سایر هزینه‌ها، بسته به ویژگی‌های هر منطقه.
- تقاضای نفقه کودک برای یک کارمند: با فرض اینکه هر کارمند باید از یک فرزند حمایت کند، هزینه مراقبت از کودک حدود ۷۰ درصد از هزینه کارمند را تشکیل می‌دهد (هزینه غذای یک کودک ۴-۶ ساله حدود ۱۶۰۰ کیلوکالری در روز است).

حداقل دستمزد در این روش نه تنها شامل حداقل نیازهای کارکنان می‌شود، بلکه شامل هزینه‌های مراقبت از کودکان نیز می‌شود که بازتولید نیروی کار در جامعه را تضمین می‌کند.

همچنین عوامل اقتصادی که در تعیین حداقل دستمزد استفاده می‌شود، عبارت است از:

- وضعیت اجتماعی-اقتصادی (ارزیابی نرخ رشد تولید ناخالص داخلی، شاخص قیمت مصرف‌کننده، بهره‌وری نیروی کار در سال جاری و بهره‌وری مورد انتظار برای سال آینده، معیارهای بازار کار مانند: اشتغال، بیکاری، تعداد مشاغل تازه تأسیس و ورشکستگی سال جاری و پیش‌بینی سال بعد).
- ارزیابی اجرای حداقل دستمزد سال قبل: نظرسنجی دستمزد در بازار از طریق داده‌های کار و اشتغال اداره کل آمار و از طریق نظرسنجی وزارت کار و امور اجتماعی.

بنابراین، روش تعیین حداقل دستمزد در بخش بنگاه تاکنون نسبتاً علمی، مطابق با کنوانسیون‌های بین‌المللی و شرایط اجتماعی-اقتصادی فعلی است. زمانی که رشد اقتصادی، شاخص قیمت مصرف‌کننده و عرضه و تقاضای نیروی کار تغییر می‌کند، دولت تعدیل لازم را برای حداقل دستمزدها انجام می‌دهد. باین‌حال، این بهبود به ظرفیت پرداخت بودجه دولتی و همچنین شرکت‌ها نیز بستگی دارد.

۲-۴. چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای در ویتنام

علی‌رغم آنکه طبق قانون، حداقل دستمزد باید به‌صورت ماهانه، روزانه و ساعتی تعیین شود. در عمل، تنها به‌صورت ماهانه تعیین و اجرا می‌شود. بنابراین، فقدان حداقل دستمزد به‌صورت روزانه و ساعتی منجر به مشکلاتی در ارزیابی رعایت سیاست حداقل دستمزد، به‌ویژه در مورد کارگران پاره‌وقت می‌شود. نکته دیگر اینکه حداقل دستمزد قابل اجرا به‌صورت ماهانه مزایای کارکنانی را که به‌صورت ساعتی یا روزانه کار می‌کنند را پوشش نمی‌دهد. بنابراین قانون‌گذاران باید به تعیین حداقل دستمزد به‌صورت ساعتی فکر کنند تا کارکنان بتوانند از مزایای کامل حقوق برخوردار شوند و درعین حال کارفرمایان در استخدام انعطاف بیشتری داشته باشند.

افزایش حداقل دستمزد همواره بحث‌هایی را در جامعه، چه از سوی کارفرمایان و چه از سوی اتحادیه‌های کارگری، ایجاد می‌کند. از طرف کارفرمایان، حداقل دستمزد بالاتر منجر به افزایش هزینه‌های نیروی کار، افزایش قیمت محصولات، اثرات منفی بر رشد اقتصادی و در نتیجه، کاهش اشتغال می‌شود. اما از طرف اتحادیه‌های کارگری، حداقل دستمزد بالاتر منجر به درآمد بیشتر برای اکثر کارگران می‌شود که منجر به مصرف بیشتر و تقاضای بالاتر برای کالاها و خدمات می‌گردد و بر رشد اقتصادی و در نتیجه اشتغال تأثیر مثبت می‌گذارد. در اکثر کشورها، تأثیرات حداقل دستمزد بر دستمزد و اشتغال به‌دقت بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های اقتصادی و بازار کار ارزیابی می‌شود که متأسفانه این پژوهش‌ها در ویتنام نسبتاً ضعیف است (نگوئن، ۲۰۱۸).

حداقل دستمزد موجب کاهش نابرابری دستمزد در بخش رسمی و افزایش نابرابری در بخش غیررسمی می‌شود. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که حداقل دستمزد قانونی با افزایش دستمزدها در انتهای پایین تابع توزیع دستمزد، نابرابری دستمزدها را در بخش‌های رسمی کاهش داده است، درحالی‌که با افزایش دستمزدها در انتهای بالای توزیع، نابرابری دستمزد را در بخش‌های غیررسمی افزایش داده است. حداقل دستمزدها با کاهش شکاف بین دستمزدهای متوسط و پایین‌تر، به کاهش نابرابری دستمزد محلی در بخش‌های رسمی کمک می‌کند. در مقابل، نابرابری دستمزد محلی در بخش‌های غیررسمی افزایش می‌یابد. اما به‌طور کلی، حداقل دستمزدها به‌طور قابل توجهی نابرابری دستمزد ملی را

کاهش می‌دهد.^۱

نرخ رشد حداقل دستمزد بیشتر از نرخ رشد بهره‌وری بوده است. قبل از سال ۲۰۱۱، اگرچه نرخ رشد حداقل دستمزد منطقه‌ای همگام با بهره‌وری رشد می‌کرد. با این حال، از سال ۲۰۱۲، شکاف بین نرخ رشد حداقل دستمزد منطقه‌ای و بهره‌وری نیروی کار شرکت‌های دولتی، شرکت‌های داخلی و شرکت‌های سرمایه‌گذار خارجی در طول زمان افزایش یافته است. محققین این حوزه معتقدند اگر افزایش قابل توجهی در بهره‌وری نیروی کار وجود نداشته باشد، این شکاف در سال‌های آینده بیشتر خواهد شد. افزایش ناهم‌زمان بین حداقل دستمزد و بهره‌وری نیروی کار نه تنها برای رشد اشتغال بلکه برای رقابت‌پذیری بنگاه‌ها نیز تهدید است، به‌ویژه برای صنایع کاربر (یعنی حساس به هزینه‌های نیروی کار) و از نظر اقتصادی مهم مانند پوشاک، کفش، تولید و الکترونیک.^۲

شواهدی مبنی بر الزام‌آور نبودن و عدم رعایت حداقل دستمزد وجود دارد. حداقل دستمزد ممکن است حداقل برای کارگران دارای قرارداد کار در بخش خصوصی و در بخش سرمایه‌گذاران خارجی الزام‌آور باشد. برای هر دو بخش، تعداد کمی از کارگران، دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد قانونی دریافت می‌کنند. بنابراین پوشش اجرای قانون در این بخش‌ها بالا به نظر می‌رسد. اما شواهد زیادی مبنی بر رعایت نشدن حداقل دستمزد برای کارگران در بخش خصوصی خانگی بدون قرارداد وجود دارد. بخش نسبتاً بزرگی از این کارگران دستمزدهایی را کمتر از حداقل دستمزد گزارش می‌کنند. علاوه بر این، تعداد زیادی از کارگران در ویتنام در بخش‌های غیررسمی کار می‌کنند و قرارداد کار ندارند و مزد کمتر از حداقل دستمزد منطقه‌ای مربوطه را دریافت می‌کنند. این بدان معناست که اگر سیاست حداقل دستمزد به‌طور دقیق اجرا نشود، در درازمدت، حداقل دستمزد نمی‌تواند نقش کلیدی خود را به‌طور کامل در تضمین حداقل استاندارد زندگی همه کارگران ایفا کند.^۳

ارتباط حداقل دستمزد با بیمه اجتماعی. موضوع بااهمیت دیگر در مورد حداقل دستمزد در ویتنام مربوط به سهم بیمه اجتماعی است. شرکت‌های بیمه اجتماعی باید مبلغی را برای یک کارگر رسمی پرداخت کنند که در اصل با دستمزد واقعی کارگر مرتبط است. در واقع، از آنجایی که دستمزدهای واقعی معمولاً به‌درستی گزارش نمی‌شوند، اداره تأمین اجتماعی باید حداقل دستمزد را به‌عنوان مبنایی برای

۱- تورم و همکاران (۲۰۱۴) با استفاده از نظرسنجی نیروی کار ۲۰۱۳-۲۰۱۱، اثرات تعدیل حداقل دستمزد را بر نابرابری درآمد بررسی کردند. آنها دریافتند که این تعدیل منجر به افزایش قابل توجه دستمزدها و کاهش نابرابری دستمزدها شد.

۲- نگوین (۲۰۱۳)، با استفاده از بررسی استانداردهای زندگی خانوارهای ویتنام ۲۰۰۶-۲۰۰۴، تأثیر تعدیل حداقل دستمزد در سال ۲۰۰۵ را بر اشتغال کارگران در بخش رسمی که دستمزد کمتر از حداقل سطح در ویتنام دارند، تحلیل می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که این تعدیل نسبت کارگرانی را که شغل رسمی در بخش رسمی دارند در میان کارگران کم‌دستمزد کاهش می‌دهد. علاوه بر این، اکثر کارگرانی که مشاغل رسمی خود را از دست دادند به خوداشتغالی تبدیل شدند.

۳- بر اساس برآورد ما از بررسی استانداردهای زندگی خانوارهای ویتنام در سال ۲۰۱۴، ۴۳،۱۵ درصد از کارگران در سن کار خود (از ۱۵ سال تا ۵۵ سال برای زنان، یا تا ۶۰ سال برای مردان) مزدبگیر هستند که از این تعداد، تنها ۴۰،۹ درصد قرارداد کار دارند.

محاسبه سهم بیمه اجتماعی اجباری شرکت‌ها استفاده کند. در واقع پرداخت بیمه اجتماعی با حداقل دستمزد مرتبط است. این مسئله وضعیتی را ایجاد می‌کند که در آن افزایش حداقل دستمزد ممکن است به کارگران رسمی که دستمزد واقعی آن‌ها بالاتر از حداقل دستمزد است آسیب برساند، زیرا شرکت‌ها باید بیمه اجتماعی بیشتری بپردازند. در این شرایط، افزایش حداقل دستمزد نه تنها ممکن است به کارگران کم مهارت و کم دستمزد آسیب برساند، بلکه به کارگران بامهارت بالا که در قراردادهای رسمی استخدام شده‌اند نیز آسیب می‌رساند. شرکت‌ها ممکن است برخی از کارگران رسمی را اخراج کنند، یا بیمه اجتماعی آن‌ها را پرداخت نکنند (یعنی کارگران غیررسمی شوند)، یا دستمزد خود را کاهش دهند تا هزینه بیمه اجتماعی بالاتر ناشی از حداقل دستمزد بالاتر را جبران کنند.

افزایش حداقل دستمزد اغلب منجر به بحث در مورد تأثیرات منفی احتمالی بر اشتغال، قیمت‌ها و کسب و کارها در ویتنام می‌شود. نتایج مطالعات، اثرات قابل توجهی از حداقل دستمزدها بر اندازه و دارایی‌های شرکت‌ها نشان داده است. به‌طور خاص، افزایش یک درصدی حداقل دستمزد واقعی منجر به کاهش حدود ۰٫۱ درصدی تعداد کارگران شرکت‌ها در ویتنام می‌شود (کوونگ، ۲۰۱۴). از آنجایی که حداقل دستمزدها باعث کاهش تعداد کارگران و افزایش دستمزد هر کارگر می‌شود، افزایش آن تأثیری بر هزینه کل نیروی کار بنگاه‌ها ندارد. تحت فشار حداقل دستمزدها، شرکت‌ها تمایل به افزایش دارایی‌ها، به‌ویژه دارایی‌های ثابت دارند. تا حدودی ممکن است دارایی‌ها جایگزین نیروی کار شوند تا اثرات افزایش حداقل دستمزد بر هزینه کار کاهش یابد. تأثیر حداقل دستمزد برای شرکت‌ها در مناطق مختلف و در صنایع مختلف متفاوت است. به‌طور کلی، شرکت‌های شهرهای بزرگ و شرکت‌هایی که حجم نیروی کار بزرگ دارند و بر اساس نوع مالکیت، شرکت‌های خصوصی و شرکت‌های محدود، بیشتر از سایر شرکت‌ها تحت تأثیر حداقل دستمزد قرار می‌گیرند. هنگامی که افزایش زیادی در حداقل دستمزد وجود دارد، حداقل دستمزد می‌تواند تأثیری منفی بر شرکت‌ها در ویتنام داشته باشد. بنابراین، هنگام تنظیم حداقل دستمزد، دولت ویتنام باید اثرات نامطلوب احتمالی آن بر عملکرد شرکت‌ها را نیز در نظر بگیرد (کوونگ، ۲۰۱۴).

۲-۵. جمع‌بندی

دلایل و علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای:

- نابرابری در توزیع درآمد
- نواقص بازار کار (نبود انگیزه، عدم تحرک در بازار کار، کمبود اطلاعات)

- فرار سرمایه‌های انسانی از مناطق
- مبارزه با فقر
- نیاز به ایجاد نیروی محرکه برای ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور کار فعال‌تر
- نیاز به محافظت از بخش بزرگ کارکنان غیررسمی در برابر رکودهای اقتصادی
- تفاوت‌های اقتصادی و اجتماعی میان مناطق جغرافیایی مختلف در کشور.

ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای:

- تنظیم حداقل دستمزد بر اساس مذاکرات سه‌جانبه شورای ملی دستمزد متشکل از ۱۵ نفر از سه گروه ذینفعان، شامل: (۱) وزارت کار و امور اجتماعی، (۲) نماینده کارمندان در سطح مرکزی (کنفدراسیون عمومی کار ویتنام) و (۳) نمایندگان کارفرمایان در سطح مرکزی (اتاق بازرگانی و صنعت ویتنام، اتحادیه تعاونی ویتنام، و غیره).
- استفاده از نظر کارشناسان اقتصادی مستقل به‌عنوان مشاور دولت به منظور بررسی گزینه‌های هر یک از طرفین در شورا و هماهنگ کردن صداها و اشتراک‌گذاری بین طرفین.
- تعیین حداقل دستمزد بخش‌های اقتصادی درون مناطق از طریق مذاکرات دسته‌جمعی، مشروط به اینکه از حداقل دستمزد منطقه‌ای تعیین‌شده توسط دولت نباید کمتر باشد.
- تعیین حداقل دستمزد به صورت ماهانه، روزانه و ساعتی.

معیارهای تعیین حداقل دستمزد

- ❖ در نظر گرفتن حداقل نیازهای کارگران (نیاز به کالاهای خوراکی، کالاهای غیرخوراکی، نفقه کودکان و ...)
- ❖ وضعیت اجتماعی و اقتصادی
 - ارزیابی نرخ رشد تولید ناخالص داخلی
 - شاخص قیمت مصرف‌کننده
 - بهره‌وری نیروی کار در سال جاری و بهره‌وری مورد انتظار از سال آتی

- ظرفیت پرداخت بودجه دولت
- توان مالی شرکت‌ها.
- ❖ معیارهای بازار کار
 - تغییر در عرضه و تقاضای نیروی کار
 - اشتغال
 - بیکاری
 - تعداد مشاغل تازه تأسیس
 - ورشکستگی در سال جاری و پیش‌بینی آن برای سال آینده.

چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای

- اجرای حداقل دستمزد تنها به صورت ماهانه و تعیین نشدن حداقل دستمزد ساعتی
- افزایش احتمال جایگزینی سرمایه به جای نیروی کار توسط شرکت‌ها به منظور کاهش اثرات افزایش حداقل دستمزدها.
- الزام‌آور نبودن و عدم رعایت حداقل دستمزد.
- افزایش نامتناسب میان حداقل دستمزد و بهره‌وری نیروی کار.
- کاهش نابرابری دستمزد در بخش رسمی و افزایش نابرابری در بخش غیررسمی.
- پژوهش‌های اندک در بررسی اثرات حداقل دستمزد بر روی دستمزد و اشتغال بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های اقتصادی و بازار کار.

۳. تجربه کشور برزیل

جدول ۳: خلاصه وضعیت اقتصادی کشور برزیل

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--|
| تولید ناخالص داخلی | ۳.۷۸ تریلیون دلار (۲۰۲۲) (PPP) | سرانه تولید ناخالص داخلی | ۱۷۶۸۴\$ (PPP; 8 th) (۲۰۲۲) |
| رشد تولید ناخالص داخلی | ۲.۹٪ (۲۰۲۲) | تورم | ۵.۳٪ (۲۰۲۲) |
| تولید ناخالص داخلی بخش خدمات | ۶۲.۹٪ (۲۰۲۰) | سهم اشتغال بخش خدمات | ۷۱٪ (۲۰۱۹) |
| تولید ناخالص داخلی بخش صنعت | ۱۷.۶٪ (۲۰۲۰) | سهم اشتغال بخش صنعت | ۲۰٪ (۲۰۱۹) |
| تولید ناخالص داخلی بخش کشاورزی | ۵.۹٪ (۲۰۲۰) | سهم اشتغال بخش کشاورزی | ۹٪ (۲۰۱۹) |
| جمعیت زیر خط فقر | ۴.۱٪ (۲۰۲۲) | شاخص جینی | ۵۳.۴٪ (۲۰۲۱) |
| نسبت اشتغال | ۵۶.۷٪ (۲۰۲۰) | نرخ بیکاری | ۸.۳٪ (۲۰۲۲) |

منبع: CIA

۳-۱. دلایل گرایش به سمت حداقل دستمزد منطقه‌ای

سیستم حداقل دستمزد ملی یک نرخ واحد را ایجاد می‌کند که در سراسر کشور اعمال می‌شود. بسیاری از کشورها از این سیستم استفاده می‌کنند (از جمله برزیل از سال ۱۹۸۴ تا ۲۰۰۰) که یکی از مزیت‌های اصلی آن سادگی کاربرد است. در واقع، داشتن یک نرخ ملی واحد، نظارت و حفظ سیستم را نسبتاً ساده‌تر می‌کند. علاوه بر این، از آنجایی که تفاوت دستمزد می‌تواند منجر به جریان مهاجرت در داخل کشور شود، یک کف دستمزد واحد ممکن است مهاجرت از روستاها به مناطق پرجمعیت شهرهای بزرگ را کند.

با این حال، ایجاد یک حداقل دستمزد واحد دارای معایبی است. نکته اصلی این است که پیش‌نیاز آن، درجه بالایی از همگنی توسعه اقتصادی و شرایط بازار کار در سراسر کشور است. زمانی که این شرایط برآورده نشود، تعیین کف دستمزد واحد برای کل کشور ممکن است اثرات منفی مهمی ایجاد کند. از آنجایی که بهره‌وری کارگران و سطح دستمزد در مناطق مختلف کشور متفاوت است، یک سطح حداقل دستمزد ملی واحد اثر متفاوتی بر بازار کار و کسب‌وکارها در مناطق مختلف خواهد داشت. اگر افزایش اشتغال غیررسمی نتیجه‌ی آن نباشد، حداقل دستمزد یکسان در سراسر کشور ممکن است باعث افزایش بیکاری در مناطق کمتر توسعه‌یافته شود. در هر دو مورد، واضح به نظر می‌رسد که حداقل دستمزد سراسری ممکن است اهداف سیاست‌گذار در جامعه هدف را محقق نکند. (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱).

سیستم حداقل دستمزد ملی در برزیل یک نقطه‌ضعف دیگر نیز دارد که به تأثیر قابل توجه حداقل دستمزد بر کسری بودجه مربوط می‌شود. با این حال، این تأثیر منفی لزوماً به اعمال یک سیستم حداقل دستمزد ملی در برزیل مربوط نمی‌شود. در واقع تأثیر منفی اصلی بر بودجه دولت به این موضوع مربوط می‌شود که حداقل دستمزد مبنایی برای تعیین کف مزایای تأمین اجتماعی است. به عبارت دیگر، اگر حداقل دستمزد کف پرداخت مزایای دولت نبود، اعمال سیستم حداقل دستمزد ملی لزوماً تأثیر قابل توجهی بر کسری بودجه نداشت. اما در عمل، وجود حداقل دستمزد ملی به بدتر شدن کسری بودجه دولت در برزیل منجر شده است. (فاگوئل و همکاران^۱، ۲۰۰۱).

اتخاذ حداقل دستمزد یکپارچه ملی ممکن است اثرات متمایزی در هر منطقه داشته باشد، زیرا ماهیت بازار کار آن‌ها یکسان نیست. به عنوان مثال، تمایز واضحی بین ایالت سائوپائولو^۲ و منطقه شمال شرقی از نظر ویژگی‌های منطقه‌ای وجود دارد. در حالی که سائوپائولو حدود ۳۰ درصد از جمعیت فعال اقتصادی شهری به کار گرفته شده (OEAP)^۳ و بخش رسمی را تشکیل می‌دهد، تنها ۸٫۲ درصد از حداقل دستمزدبگیرها در آنجا مستقر هستند. از سوی دیگر، منطقه شمال شرق که کمتر از یک پنجم OEAP را پوشش می‌دهد، تقریباً ۴۰ درصد از حداقل دستمزدبگیرها را در برمی‌گیرد. یکی از نکات مربوط به تفاوت‌های منطقه‌ای که شایسته تأکید است این واقعیت است که به طور کلی درجه رسمیت اشتغال^۴ نیز در ایالت سائوپائولو بسیار بالاتر از شمال شرقی است (به ترتیب ۰٫۶۱ و ۰٫۴۶). این تفاوت ممکن است ناشی از این واقعیت باشد که هر چه بازار کار پویاتر باشد، اجرای حداقل دستمزد قانونی آسان‌تر می‌شود. بنابراین، به طور کلی استدلال می‌شود که وضع حداقل دستمزدهای منطقه‌ای، می‌تواند یک استراتژی برتر باشد؛ زیرا به طور بالقوه امکان تطابق بهتر بین ارزش قانونی حداقل دستمزد و ویژگی‌های هر بازار را فراهم می‌کند (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱).

در برزیل در فاصله سال‌های ۱۹۸۴ تا ۲۰۰۰ مانند بسیاری از کشورها تعدیل حداقل دستمزد صرفاً توسط مقامات دولتی اتخاذ می‌شد. اصولاً تا زمانی که اعتقاد بر این باشد که دولت‌ها به عنوان برنامه‌ریزان مرکزی کامل عمل می‌کنند، این گزینه تصمیم‌گیری نباید مشکلی داشته باشد. اگر چنین باشد، دولت‌ها رفاه اجتماعی را با در نظر گرفتن تمام محدودیت‌های حال و آینده در هنگام انتخاب تخصیص منابع به حداکثر می‌رسانند. سپس سطح حداقل دستمزد تعیین می‌شود تا اقتصاد به طور کارآمد عمل کند و رفاه جامعه نیز حداکثر شود. اما در عمل مشاهده شده است که مقامات دولتی مانند برنامه‌ریزان مرکزی کامل رفتار نمی‌کنند. دلایل آن گسترده و پیچیده است و عوامل بی‌شماری، از در دسترس نبودن اطلاعات کامل

1- Foguel, M. N., Ramos, L., & Carneiro, F.

2- Sao Paulo

3- Occupied Urban Economic Active Population



تا مسائل سیاسی را در برمی‌گیرد. به این دلیل، بسیاری از کشورها حداقل دستمزد را از طریق فرآیندهای چانه‌زنی میان نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارمندان تنظیم می‌کنند.

با توجه به این نقاط ضعف، سیاست حداقل دستمزد ملی برزیل از سال ۲۰۰۰ به سیستم حداقل دستمزد ملی و منطقه‌ای تبدیل شد که در آن، مناطق مجاز هستند در صورت صلاح‌دید حداقل دستمزد بالاتری از حداقل دستمزد ملی تعیین کنند. بازارهای کار برزیل از سال ۲۰۰۲ بسیار گسترش یافته و عملکرد چشم‌گیری داشته است. در این دوره، میزان اشتغال، مشارکت در بازار کار و درآمد نیروی کار در برزیل رشد قابل توجهی داشته، در حالی که نرخ بیکاری کاهش یافته است (از ۱۲٫۹ درصد در سال ۲۰۰۲ به ۴٫۹ درصد در سال ۲۰۱۴). درآمد نیروی کار از سال ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۴ به‌طور متوسط ۲٫۵ درصد به‌صورت واقعی در سال رشد کرده است. از سال ۲۰۰۲ به بعد، اشتغال رسمی بسیار گسترش یافت، به‌گونه‌ای که پنج سال بعد در سال ۲۰۰۷ حتی از اشتغال غیررسمی فراتر رفت. بهبود بازار کار عامل اصلی کاهش فقر و نابرابری بوده است، چراکه بیشترین تأثیر را در میان فقرا داشت، به‌گونه‌ای که درآمد واقعی در میان فقرا با نرخ بالاتری رشد کرد. (ماسینتو و همکاران، ۲۰۱۵).

۲-۳. تاریخچه تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای

در برزیل، حداقل دستمزد منطقه‌ای توسط قانون اساسی فدرال در سال ۱۹۳۴ وضع شد. بر این اساس، این کشور به ۲۲ منطقه اصلی و ۵۰ منطقه فرعی تقسیم شد که کمیسیون‌هایی^۲ مسئول ارزیابی شرایط زندگی و نیازهای هر منطقه و زیر منطقه و همچنین دستمزدهای پرداخت‌شده در هر منطقه بودند. بعداً در سال ۱۹۳۸ مقرر شد که حداقل دستمزد هر منطقه و منطقه‌ی فرعی باید به یک کارگر بالغ، بدون تفاوت جنسیت پرداخت شود و این سطح از دستمزد باید در یک منطقه معین از کشور و در یک‌زمان معین و برای یک کارگر، بتواند نیازهای عادی غذا، مسکن، پوشاک، بهداشت و حمل‌ونقل را برآورده کند. از سوی دیگر، حداقل دستمزد به بازار کار رسمی و شهری محدود شد. بنابراین، پوشش محدودی داشت.

در سال ۱۹۴۰ نیز قانون جدید حداقل دستمزد در ۱۴ سطح مختلف بر اساس منطقه تصویب‌شده و مقرر شد که حداکثر پس از سه سال موردبازنگری قرار گیرد. با این حال، اگرچه حداقل دستمزد دو بار در سال ۱۹۴۳ و یک‌بار در سال ۱۹۵۴ افزایش پیدا کرد، اما به دلیل تورم فزاینده طی دوره ۱۹۴۰-۱۹۵۴، در واقع مقدار واقعی حداقل دستمزد ۶۵ درصد کاهش یافت. در سال ۱۹۶۳ تعداد مناطق جهت تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای به ۳۹ منطقه افزایش پیدا کرد. پس‌از آن در دوره‌ی بعدی، از سال ۱۹۶۴ تا ۱۹۸۵، دولت افزایش

1- Maciente, A., Silva, J., & Gukovas, R.

۲- به منظور ایجاد ارزش‌های منطقه‌ای برای حداقل دستمزد، دولت کمیسیون‌های حداقل دستمزد را ایجاد کرد که از تعداد مساوی از کارمندان و کارفرمایان تشکیل شده و توسط یکی از اعضای دولت (یا شخصی که توسط آن مشخص شده است) هدایت می‌شوند.

سالانه حداقل دستمزد را از طریق قاعده‌ای که تورم مورد انتظار و افزایش بهره‌وری را در نظر می‌گرفت، مشخص کرد. با این وجود، بین سال‌های ۱۹۶۴ و ۱۹۷۸، در تعدیل دستمزدها به‌طور سیستماتیک این شاخص‌ها نادیده گرفته می‌شد و بنابراین، رشد حداقل دستمزد محدود باقی می‌ماند. اثر این سیاست‌ها سبب افزایش قابل توجه نابرابری شد. شدت این نابرابری‌ها در دهه ۱۹۸۰ به دلیل نرخ بالای تورم افزایش یافت. پس از آن این ایده مطرح شد که هر کارگر در برزیل باید از حداقل حقوق حمایتی یکسانی برخوردار باشد. زمانی که این دیدگاه در این کشور فراگیر می‌شد، به تدریج کشور به مناطق کمتری جهت تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای تفکیک می‌شد، تا اینکه در سال ۱۹۸۴ برزیل تنها یک حداقل دستمزد ملی داشت. بالاترین ارزش منطقه‌ای آن (که در جنوب و جنوب شرق غالب است) به‌عنوان حداقل دستمزد ملی جدید انتخاب شد. بنابراین سایر مناطق در دوره مذکور افزایش و نه کاهش را تجربه کردند (راموس و همکاران^۱، ۱۹۹۴). با این حال، سطح حداقل دستمزد ملی تعیین‌شده برای مناطق توسعه‌یافته جنوب شرق کشور پایین ارزیابی می‌شد.

به همین دلیل، از سال ۲۰۰۰، هر ایالت مجاز شد با الزام به رعایت قانون به‌طور مستقل حداقل دستمزد خود را بالاتر از سطح ملی تعیین کند که می‌تواند به‌طور انتخابی برای مشاغل و یا صنایع خاص اعمال شود (سالتیل و اورزوا^۲، ۲۰۱۷). در نتیجه، تعدادی از ایالت‌ها، حداقل دستمزد خود را به سطحی بالاتر از سطح ملی افزایش دادند، که همه آن‌ها جزو ثروتمندترین ایالت‌های برزیل هستند و در جنوب شرقی توسعه‌یافته‌تر واقع شده بودند؛ جایی که پویاترین صنایع و بالاترین حقوق‌ها در آن قرار دارد. در آن سال اختلاف بین کمترین دستمزد منطقه‌ای و حداقل دستمزد ملی از ۱۲ درصد در سائوپائولو تا ۳۵ درصد در پارانا^۳ متغیر بود. از طرفی این مناطق، حداقل دستمزد منطقه‌ای را بر اساس دسته‌بندی‌هایی به سطوح مختلف تجزیه کردند. به‌عنوان مثال، در پارانا چهار سطح مختلف برای فعالیت‌های کشاورزی و دامداری، خدمات و تجارت، تولید صنعتی و کارگران فنی نیمه ماهر وجود دارد. در ریودوژانیرو^۴ نه سطح، در ریوگرانده^۵ چهار و در سائوپائولو سه سطح وجود دارد. مشاغل و صنایع تحت پوشش طبقات در ایالت‌ها و در طول زمان متفاوت بوده‌اند. به‌عنوان مثال، در حالی که قانون ریودوژانیرو کف دستمزد را بر اساس دسته‌های شغلی تعریف می‌کند، سیاست ریوگرانده در سطح صنعت تعریف می‌شود. همچنین ریودوژانیرو در ابتدا سه طبقه مختلف دستمزد را اجرا کرد، اما در نهایت به ۹ طبقه رسید، و پارانا از پنج طبقه به چهار طبقه تغییر کرد (کورسل و همکاران^۶، ۲۰۱۳).

1- Ramos, L. R. A., & Reis, J. G. A.

2- Saltiel, F., & Urzúa, S.

3- Parana

4- Rio de Janeiro

5- Rio Grande

سیستم حداقل دستمزد ملی در سال ۲۰۰۰ به گونه‌ای تعیین شد که بتواند نیازهای اساسی کارگر و خانواده او^۱ در مورد مسکن، آموزش، بهداشت، سلامت، پوشاک، حمل و نقل، تأمین اجتماعی و اوقات فراغت را تأمین کند و باید به طور دوره‌ای تعدیل می‌شد تا قدرت خرید خود را حفظ کند. در قانون اساسی جدید چند جنبه مربوط به حداقل دستمزد وجود دارد که قابل ذکر است: الف) مجموعه نیازهایی که باید از طریق حداقل دستمزد برآورده شود را افزایش داد و سلامت، اوقات فراغت و تأمین اجتماعی را به نیازهای قبلی اضافه کرد.^۲ ب) تعدیل دوره‌ای ارزش آن به منظور حفظ قدرت خرید الزامی شد. این نکته به دلیل بالا بودن نرخ تورم در پایان دهه هشتاد و آغاز دهه نود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ج) ممنوعیت استفاده از حداقل دستمزد به عنوان مبنایی برای تعیین سایر دستمزدها/درآمدها، از جمله پایین ترین سطح دستمزد کارگران ماهر، یا مزایای اجتماعی تصویب شد. استثنای اصلی این بود که هیچ گونه مزایای بازنشستگی پرداخت شده توسط سیستم تأمین اجتماعی نمی‌تواند کمتر از حداقل دستمزد جاری باشد.^۳ بنابراین، به دلیل اثرات جانبی غالباً نامطلوب حداقل دستمزد بر سایر دستمزدها در اقتصاد، شاخص زدایی به منظور انعطاف پذیری بیشتر برای سیاست حداقل دستمزد انجام شد. د) همچنین تعداد ساعات کار در هفته را از ۴۸ به ۴۴ کاهش داد که حاکی از افزایش نزدیک به ۱۰ درصدی ارزش ساعتی حداقل دستمزد بود و پاداش تعطیلات ایجاد شد (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱).

همچنین، قانون جدیدی برای تعیین حداقل دستمزد در سال ۲۰۱۱ وضع شد که به موجب آن، حداقل دستمزد توسط یک فرمول محاسبه می‌شد. این فرمول سطح قابل پیش بینی برای افزایش دوره‌ای حداقل دستمزد ایجاد می‌کرد که نه تنها زیان‌های تورمی را جبران می‌کرد، بلکه رشد تولید ناخالص داخلی را نیز منعکس می‌کرد. این فرمول قبل از تبدیل شدن به قانون، از سال ۲۰۰۶ اجرا شده بود. از آنجایی که این فرمول فقط تا سال ۲۰۱۵ معتبر بود، ادامه آن برای ۴ سال بعدی توسط کنگره تصویب شد.

به طور کلی می‌توان گفت، در برزیل، حداقل دستمزد از زمان ایجاد آن در سال ۱۹۴۰ تا ۱۹۸۴، منطقه‌ای بود. از سال ۱۹۸۴ تا ۲۰۰۰ به صورت ملی تعریف شد. از آوریل ۲۰۰۰ به ترکیبی از ملی و منطقه‌ای (که می‌تواند به طور انتخابی برای مشاغل و یا صنایع خاص اعمال شود) تبدیل شده است.

۳-۳. ساختار اجرایی حداقل دستمزد

در برزیل مقامات فدرال حداقل دستمزد ملی را تعریف می‌کنند و به مقامات ایالتی اجازه می‌دهند حداقل

۱- خانواده به جای فرد به واحد مرجع جدید تبدیل شد. بنابراین، حداقل دستمزد باید نه تنها برای تأمین نیازهای کارگران، بلکه برای تأمین نیازهای کل خانوار کافی باشد.

۲- این نسخه عملاً دنبال نشد، زیرا تلاشی برای ارزیابی مجدد سطح حداقل دستمزد در پاسخ به هدف جدید و گسترده آن صورت نگرفت.

۳- مهم ترین جنبه‌ای که در قانون اساسی مطرح شد، گره زدن کف حقوق بازنشستگی به حداقل دستمزد بود که یکی از محدودیت‌های اصلی در طراحی سیاست‌هایی با هدف افزایش ارزش واقعی آن بود. زیرا این مزایا تأثیر مالی قابل توجهی دارند.

دستمزد محلی را تعیین کنند که باید حداقل به اندازه حداقل دستمزد ملی تعریف شده توسط مقامات فدرال باشد. اجرای آن در هر منطقه به پویایی فعالیت اقتصادی، سازمان‌دهی بازار کار و نقش فعال اتحادیه‌های کارگری بستگی دارد. به‌طور مثال، در فقیرترین منطقه برزیل، یعنی شمال شرق، حدود ۳۶ درصد از کارگران کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند، در حالی که در مناطق ثروتمند جنوب و جنوب شرقی، این رقم به حدود ۱۰ درصد کاهش می‌یابد (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

برزیل به ترکیب موفقیت‌آمیز سطح‌رو به افزایش حداقل دستمزدها با افزایش گستره‌ی اجرا، معروف است. این امر به دلیل سه عامل به هم مرتبط و تقویت‌کننده‌ی متقابل ممکن شده است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵). نخست، برزیل یک سیستم حداقل دستمزد ملی ساده دارد که اداره و نظارت آن آسان‌تر است. سیستم حداقل دستمزد در برزیل، برای همه کارگران مزد و حقوق‌بگیر، اعم از رسمی و غیررسمی، به روش مستقیم یا غیرمستقیم قابل اعمال است. وزارت کار اغلب بازرسی‌هایی را انجام می‌دهد تا اطمینان حاصل کند که شرکت‌ها از مقررات حداقل دستمزد پیروی می‌کنند (آلمیدا و کارنیرو، ۲۰۰۹). باید توجه داشت که وزارت کار در دهه ۲۰۰۰ نظارت بر بخش غیررسمی را از طریق استفاده روزافزون از ابزارهای نظارت مجازی و با همکاری وزارت دارایی و وزارت تأمین اجتماعی بهبود بخشید. علاوه بر این، تلاش‌های دیگری از جمله ارزش قائل شدن برای حرفه بازرس، افزایش دستمزد آنان، استخدام نیروی متخصص بیشتر در این حوزه و تقویت آموزش آن‌ها در استفاده از ابزارهای جدید، صورت گرفته است. طرح ملی نظارت بر بخش غیررسمی (PNCITE)^۲ که در سال ۲۰۱۴ تأسیس شد، همه این اقدامات را یکپارچه و نهادینه کرد. علاوه بر این، حداقل دستمزد بر دستمزد افراد بالاتر و حتی افراد زیر حداقل دستمزد در بخش غیررسمی، جایی که فقیرترین کارگران هستند، تأثیر می‌گذارد. بنابراین، در برزیل فقیرترین افراد دور از دسترس قانون نیستند.

دوم، الزام اجرای قانون حداقل دستمزد در برزیل به دلیل نقش فعال سیستم عدالت کار که شکایات ثبت شده در مورد عدم رعایت قوانین مندرج در قانون کار، اعمال جریمه برای کارفرمایان ناسازگار و پرداخت غرامت به کارگران را بررسی می‌کند، مورد استقبال قرار گرفته است. در برزیل رعایت حداقل دستمزدهای هر منطقه و هر بخشی کاملاً الزام‌آور است، چراکه پرداخت دستمزد کمتر از حداقل دستمزد تعیین شده در یک رابطه رسمی کار، کارفرما را مشمول جریمه‌ای می‌کند که در صورت تکرار، میزان این جریمه دو برابر می‌شود. رویه‌های نظارتی برای انطباق با قانون حداقل دستمزد بر عهده وزارت کار و اشتغال است که به صورت محلی توسط اداره کار منطقه‌ای اعمال می‌شود. علاوه بر بازرسی مستقیم و مستقل توسط حسابرس، هر کارمندی همچنین می‌تواند به‌طور ناشناس تخلفات را به سازمان عدالت کار گزارش کند.

1- Cacciamali, M. C., Rodgers, G., Soundararajan, V., & Tatei, F.

2- Plano Nacional de Combate à Informalidade dos Trabalhadores Empregados - PNCITE



سوم، اتحادیه‌های کارگری در برزیل باگذشت زمان قوی‌تر شده‌اند. در برزیل، مالیات بر حقوق و دستمزد، اتحادیه‌ها را تأمین مالی می‌کند، که در نتیجه‌ی آن جریان‌های منظمی از منابع برای گسترش و سازمان‌دهی این اتحادیه‌ها ایجاد می‌شود. علاوه بر این، حزب کارگران^۱ از سال ۲۰۰۳ مسئولیت دولت فدرال و ایالت‌ها و شهرداری‌های مهم را بر عهده داشته است. به‌موازات آن، رهبران اتحادیه‌ها نقش مهمی در مدیریت عمومی و در شکل‌دهی به افکار عمومی ایفا کرده‌اند که سبب افزایش نفوذ اتحادیه‌ها در تصمیمات مربوط به حقوق اجتماعی و کاری گردید.

این اقدامات به سطح بالای اجرای حداقل دستمزد در بخش رسمی کمک کرد و می‌تواند الهام‌بخش اقدامات مشابه در کشورهای دیگر باشد. اما اجرای این اقدامات هزینه‌بر است، بنابراین نمی‌توان فضای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی را نادیده گرفت.

۳-۳-۱. فرمول حداقل دستمزد

قوانین اخیر در راستای تعیین حداقل دستمزد در سال ۲۰۱۱ وضع شد که به‌موجب آن حداقل دستمزد به همان میزان شاخص ملی قیمت مصرف‌کننده (INPC^۲) طی ۱۲ ماه گذشته افزایش می‌یابد که به آن رشد تولید ناخالص داخلی واقعی ۲ سال قبل نیز اضافه می‌شود:

$$\Delta \text{minwage}_t = \Delta \text{INPC}_{t-1} + \Delta \text{GDP}_{t-2}$$

برای مثال، با نرخ رشد تولید ناخالص داخلی کمی بیش از یک درصد در سال ۲۰۱۲ و نرخ تورم کمتر از شش درصد در سال ۲۰۱۳، حداقل دستمزد در سال ۲۰۱۴، به‌میزان ۶.۸ درصد افزایش یافت. این فرمول سطح قابل پیش‌بینی برای افزایش دوره‌ای حداقل دستمزد ایجاد می‌کند که نه تنها زیان‌های تورمی را جبران، بلکه رشد تولید ناخالص داخلی را نیز منعکس می‌کند. این فرمول قبل از تبدیل شدن به قانون، از سال ۲۰۰۶ به‌صورت یک سیاست غیررسمی اجرا شده بود. از آنجایی‌که این فرمول فقط تا سال ۲۰۱۵ معتبر بود، ادامه آن برای ۴ سال بعدی توسط کنگره ملی تصویب شد (کاپیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

به‌طور کلی سیاست‌گذاران و سایر احزاب تمایل دارند از ترکیبی از حداقل سه مفهوم مختلف به‌عنوان مرجع استفاده کنند: الف) نیازهای کارگران ب) عملکرد بازار کار (تأثیر بر دستمزد و اشتغال) و ج) عوامل اقتصاد کلان (اثرات بر تورم، کسری بودجه و رشد) (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱). پرکاربردترین شاخص برای تعدیل سطح حداقل دستمزد، شاخص قیمت مصرف‌کننده است؛ با این استدلال که این شاخص تنها شاخص موجود برای حفظ قدرت خرید درآمد کارگران است. همچنین مزیت اصلی متصل کردن حداقل دستمزد به

1- Partido dos Trabalhadores - PT

2- Index National Price Consumer

تورم این است که شفاف و ساده است. باین‌حال، زمانی که تورم تنها معیار باشد، تعدیل حداقل دستمزد ممکن است اثرات منفی بر ابعاد دیگر مانند اشتغال، کسری بودجه و حتی بر خود تورم داشته باشد.

بنابراین لازم است تحولات اقتصاد کلان نیز مورد توجه قرار گیرد. رشد تولید منعکس‌کننده افزایش بهره‌وری عوامل تولید است، بنابراین فضا برای افزایش حداقل دستمزد حقیقی متناسب با آن باز می‌شود. به عبارت دیگر، هنگامی که تعدیل حداقل دستمزد با رشد اقتصادی نیز مرتبط باشد، حداقل دستمزدها این اجازه را پیدا خواهند کرد تا مستقیماً از توسعه اقتصادی منتفع شوند.

از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۲، حداقل دستمزد یکی از مهم‌ترین سیاست‌ها در تضمین رابطه مثبت قوی بین رشد اقتصادی، باز توزیع درآمد و شمول اجتماعی بود. با توجه به سیاست مرتبط کردن حداقل دستمزد با افزایش تولید ناخالص داخلی در دهه ۲۰۰۰، ارزش آن به دستمزد متوسط نزدیک شد. به گونه‌ای که حداقل دستمزد در سال ۲۰۱۳ به ۴۶ درصد متوسط دستمزد رسید، در حالی که این شاخص در سال ۱۹۹۹ معادل ۳۰ درصد آن بود (باربوسا و همکاران، ۲۰۱۵).

۳-۴. چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف

اگر حداقل دستمزدهای منطقه‌ای به دقت تعریف شود، می‌تواند اثرات منفی مرتبط با افزایش اشتغال غیررسمی و یا بیکاری در مناطق کمتر توسعه یافته را کاهش دهد. به علاوه، که از آنجایی که هزینه زندگی از منطقه‌ای به منطقه دیگر متفاوت است، اگر قرار است حداقل دستمزد مطابق با نیازهای کارگران تعیین شود، مقدار آن باید متناسب با هزینه‌های زندگی هر منطقه‌ای تعیین شود (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱).

حداقل دستمزدهای منطقه‌ای ممکن است انگیزه‌ای برای افزایش جریان مهاجرت از مناطق با حداقل دستمزد کمتر به مناطق با حداقل دستمزد بالاتر ایجاد کند. در این صورت، دو مشکل ممکن است با این جریان‌ها همراه باشد.

۱) رشد بیش از حد جمعیت ساکن در مناطق توسعه یافته‌تر، به ویژه در ایالت‌های جنوب شرقی سائوپائولو و ریودوژانیرو. از آنجایی که ورود کارگران کم‌صلاحیت، عرضه این نوع نیروی کار را در مناطقی با سطح بهره‌وری بالاتر افزایش می‌دهد، احتمالاً بیکاری و یا اشتغال بی‌کیفیت افزایش می‌یابد. علاوه بر این، مشکلات مسکن و تقاضا برای خدمات عمومی اجتماعی با پیامدهای مستقیم بر سطح رفاه و مخارج عمومی مناطق پرجمعیت، افزایش خواهد یافت.



۲) مشکل مهاجرت انتخابی. اگر کارگرانی که تصمیم به مهاجرت به مناطقی با حداقل دستمزد بالاتر دارند، کارگرانی باشند که حاشیه بهره‌وری بالاتری دارند، متوسط بهره‌وری در مناطقی که در ابتدا در آن زندگی می‌کردند کاهش خواهد یافت. به عبارت دیگر، با پذیرش اینکه بهره‌وری به‌طور مداوم توزیع می‌شود، خروج نیروهای با بهره‌وری بالاتر منجر به کاهش میانگین بهره‌وری در آن مناطق می‌شود. هر چه مهاجران بازده بیشتری داشته باشند، کاهش بهره‌وری شدیدتر خواهد بود. پیامد مستقیم این مشکل انتخابی، کاهش درآمد سرانه در ۲۰ منطقه کمتر توسعه‌یافته است.

اگر فرمانداران ایالت‌های پیشرفته‌تر بدانند که مقادیر بالای حداقل دستمزد محلی جریان قابل توجهی از کارگران باکیفیت پایین را جذب می‌کند، احتمالاً حداقل دستمزد کمتری را تعیین خواهند کرد. از سوی دیگر، اگر فرمانداران ایالت‌های کمتر توسعه‌یافته بدانند که ممکن است بخشی از کارگران باکیفیت خود را از دست بدهند، ممکن است سطوح بالاتری را برای حداقل دستمزد محلی خود تعیین کنند. تشخیص تعادل این بازی دشوار است. این امر به مجموعه‌ای از عوامل محلی، از جمله عملکرد عرضه و تقاضای نیروی کار، توزیع بهره‌وری، ریسک‌گریزی کارگران، بودجه دولتی و جنبه‌های سیاسی بستگی دارد (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱).

در برزیل، به‌طور مشخص نرخ حداقل دستمزد کمتری برای کارگران جوان وجود ندارد. برخی کشورها بر اساس این استدلال که کارگران جوان مهارت و تجربه کمتری نسبت به بزرگسالان دارند، حداقل دستمزد پایین‌تری را برای جوانان اعمال می‌کنند. سیاست حداقل دستمزد برزیل به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا نرخ‌های کمتری به کارآموزان بپردازند. این گزینه علی‌رغم اینکه مبتنی بر همین استدلال است، مشکلاتی را نیز ایجاد می‌کند زیرا مفهوم کارآموز تا حدودی مبهم است (فاگوئل و همکاران، ۲۰۰۱).

در برزیل فقیرترین شاغلان نیز تحت تأثیر تغییرات حداقل دستمزد هستند. حداقل دستمزد نه تنها در بخش رسمی، بلکه در بخش غیررسمی نیز، که در آن قوانین رعایت نمی‌شود، مؤثر است. علاوه بر این، حداقل دستمزد بر دستمزد افراد بالاتر و حتی افراد زیر حداقل دستمزد در بخش غیررسمی، جایی که فقیرترین کارگران هستند، تأثیر می‌گذارد (لموس، ۲۰۰۴).

افرادى که درآمدی کمتر از حداقل دستمزد دارند، به احتمال ۱۵,۶ درصد به خانوارهای زیرخط فقر تعلق دارند، درحالی که این احتمال برای کارگرانی که به اندازه حداقل دستمزد دریافت می‌کنند، ۲,۱ درصد است. بنابراین، احتمال فقیر بودن کارگرانی که درآمدی معادل یا بالاتر از حداقل دستمزد داشته باشند، با فرض ثابت بودن سایر شرایط، حداقل به میزان ۱۳,۴

درصد کاهش می‌یابد. در سال‌های اخیر در برزیل، به‌ویژه از اواسط دهه ۲۰۰۰، افزایش اشتغال رسمی و افزایش ارزش واقعی حداقل دستمزد با نرخ رشد بالاتر از درآمد متوسط، اهمیت نسبی حداقل دستمزد را تغییر داده است. حداقل دستمزد در سال ۱۹۹۵ معادل ۲۳ درصد متوسط درآمد بوده است، درحالی‌که این نسبت در سال ۲۰۱۳ به ۴۳٫۷ درصد افزایش یافته است. اگر ۲۰ درصد فقیرترین افراد جامعه را در نظر بگیریم، این رابطه قابل توجه‌تر نیز می‌شود؛ به‌گونه‌ای که حداقل دستمزد در سال ۱۹۹۵ به میزان ۸۶٫۶ درصد بیشتر از میانگین درآمد این گروه بوده و در سال ۲۰۱۳ این اختلاف به ۱۲۷٫۴ درصد افزایش یافته است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

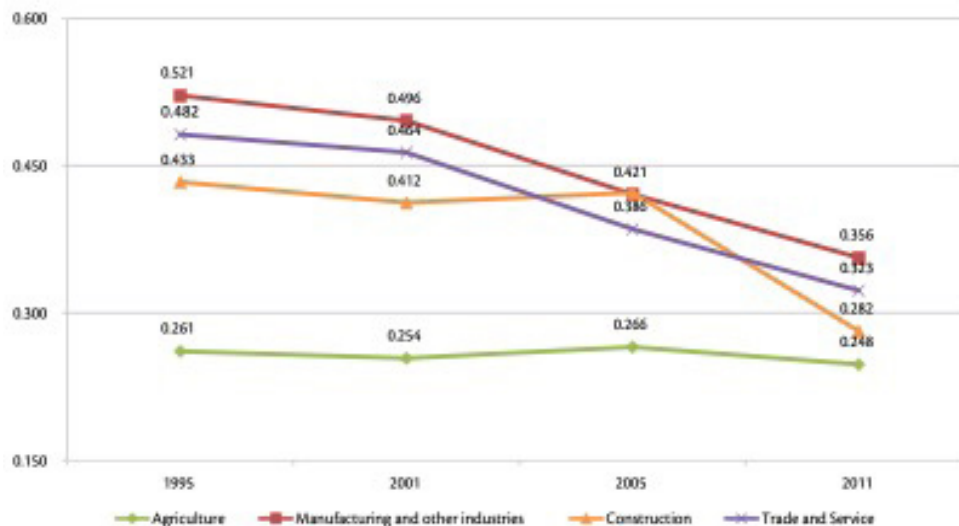
در برزیل، حداقل دستمزد در ۲۰ سال گذشته به‌عنوان ابزاری برای همگرایی بازار کار عمل کرده و به کاهش اختلاف دستمزدها کمک کرده است. افزایش مستمر حداقل دستمزد منجر به کاهش اختلاف دستمزد در بین مردان، زنان، سفیدپوستان و سیاه‌پوستان و نیز بین این دو گروه نژادی شد. حداقل دستمزد مسئول این تغییر است، زیرا غیر سفیدپوستان تمایل به دریافت دستمزد نزدیک به حداقل دارند؛ درحالی‌که سفیدپوستان دستمزدهای بالاتری دریافت می‌کنند. آمارها نشان می‌دهد شاخص تیل^۱ که ناگیری از نابرابری دستمزد است از سال ۲۰۰۱ تا سال ۲۰۱۱ در بین مردان، زنان، سفیدپوستان و غیر سفیدپوستان به ترتیب ۲۸٫۶، ۲۲٫۹، ۲۰٫۳ و ۲۸٫۵ درصد کاهش پیدا کرده است. همچنین نسبت دستمزد غیر سفیدپوستان به سفیدپوستان در این دوره از ۰٫۵۵ به ۰٫۶۶ افزایش یافته و این نسبت میان مردان و زنان در مقدار ۰٫۸ ثابت مانده است (باربوسا و همکاران، ۲۰۱۵).

گرچه اجرای حداقل دستمزد به کاهش نابرابری در هر دو بخش رسمی و غیررسمی کمک می‌کند، اما به‌تنهایی برای بهبود درآمد افراد پایین تابع توزیع دستمزد در بخش غیررسمی کافی نیست. حداقل دستمزد به کاهش نابرابری در انتهای پایین تابع توزیع دستمزد در بخش رسمی کمک می‌کند، با این حال، در بخش غیررسمی عمدتاً به کاهش نابرابری در مرکز تابع توزیع و نه در تمام بخش‌ها می‌انجامد. در نتیجه، اجرای حداقل دستمزدها واقعاً به نفع کارگران با کمترین دستمزد در بخش غیررسمی نیست. این یافته احتمالاً مربوط به تغییر نقش این بخش از بازار کار برزیل است که به‌صورت نسبی دچار کاهش شده است. درحالی‌که برخی از این کارگران هنوز دستمزد بسیار پایینی دارند، برخی دیگر دستمزدهای بالاتری دریافت کرده‌اند، حتی با اینکه از تمام حقوق کار تضمین شده توسط قانون برزیل برخوردار نیستند. بنابراین، اجرای حداقل دستمزد به‌تنهایی برای بهبود درآمد افراد پایین تابع توزیع دستمزد در بخش غیررسمی کافی نیست (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

الگوی دستمزد افزایش همگرایی بین بخش‌های اقتصادی و مناطق را به همراه دارد.

اگرچه شکاف هنوز گسترده است، اما این همگرایی در کشوری که در آن ناهمگونی در بخش‌ها و مناطق در طول تاریخ بسیار زیاد بوده است، به‌ویژه در طول فرآیند صنعتی سازی از سال ۱۹۳۰ تا ۱۹۸۰، بسیار قابل توجه است (پیتتو، ۱۹۷۶). نابرابری دستمزدها در همه بخش‌ها و به‌سرعت در بخش ساختمان و خدمات کاهش یافته است، بخش‌هایی که نه تنها شغل بیشتری ایجاد کردند، بلکه سهم اشتغال رسمی را در سال‌های پس از ۲۰۰۰ افزایش دادند. در این بخش‌ها متوسط دستمزدها خیلی بالاتر از حداقل دستمزدها نیست، بنابراین افزایش حداقل دستمزد منجر به کاهش نابرابری دستمزد در بخش‌ها می‌شود. در مقابل، در بخش صنعت (ساخت)، بیشتر کارگران بسیار بالاتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند و توزیع دستمزد بسیار گسترده‌تر است، بنابراین کاهش نابرابری دستمزد کمتر است. در کشاورزی، روند کاملاً متفاوتی را می‌توان مشاهده کرد: نابرابری دستمزد کم است، و حداقل دستمزد به‌ندرت پرداخت می‌شود، چراکه اغلب غیررسمی هستند؛ بنابراین افزایش حداقل دستمزد تأثیر کمی بر کاهش نابرابری این بخش داشت (نمودار). همچنین شکاف بین دستمزد کارکنان غیررسمی و رسمی در همه بخش‌ها کاهش یافته است. همین امر در مورد شکاف بین متوسط دستمزد در بخش‌های کم‌درآمد و با بهره‌وری پایین (کشاورزی، ساختمان، تجارت و خدمات) و متوسط دستمزد در بخش صنعت (ساخت) صادق است (باربوسا و همکاران، ۲۰۱۵).

نمودار ۳: شاخص تیل برای مزد و حقوق‌بگیران به تفکیک بخش اقتصادی



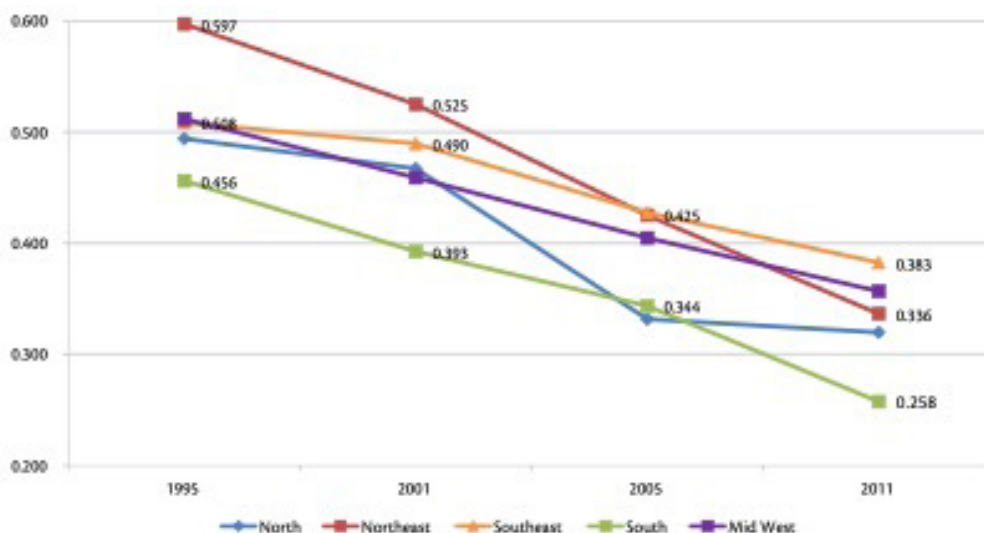
منبع: باربوسا و همکاران، ۲۰۱۵

تغییرات قابل توجه در اختلافات منطقه‌ای رخ داد. منطقه شمال شرق با کمترین تولید ناخالص داخلی سرانه در کشور، بیشترین کاهش نابرابری در دستمزد را در دوره ۲۰۱۱-۲۰۰۱ داشته است. از سوی دیگر، در جنوب

شرقی، توسعه یافته‌ترین منطقه با تولید ناخالص داخلی سرانه بسیار بالاتر، کاهش نابرابری دستمزد کمتر چشم‌گیر بود. در حالی که شمال شرق نابرابرترین منطقه در سال ۱۹۹۵ بود، جنوب شرقی تا پایان دهه اول این قرن، جایگاه این منطقه به لحاظ رتبه نخست نابرابری را گرفت)

نمودار). نابرابری بیشتر دستمزد برای جنوب شرقی با بیشترین سطح پیچیدگی اقتصادی، منعکس‌کننده تمرکز فعالیت‌های بهره‌ورتر (در صنعت (ساخت)، خدمات و همچنین کشاورزی) است که امکان دستمزد گسترده‌تر را فراهم می‌کند. علاوه بر این، شکاف بین دستمزدها در شمال شرقی و جنوب شرقی، با وجود اینکه در حال کاهش بود، اما همچنان در سال ۲۰۱۱ قابل توجه بود، به طوری که میانگین دستمزد کارگران در شمال شرقی تنها ۶۰ درصد میانگین جنوب شرقی است (باربوسا و همکاران، ۲۰۱۵).

نمودار ۴: شاخص تیل برای مزد و حقوق‌بگیران به تفکیک مناطق



منبع: باربوسا و همکاران، ۲۰۱۵

علاوه بر تأثیر مثبت حداقل دستمزد بر کاهش فقر و برابری دستمزدها، تأثیر منفی اندکی بر نرخ رشد اشتغال زنان و جوانان مشاهده می‌شود. برآوردها نشان می‌دهد که افزایش حداقل دستمزد در برزیل در دهه ۲۰۰۰ بر ورود به بازار کار برای گروه‌های اجتماعی آسیب‌پذیرتر از جمله زنان جوان ۱۵ تا ۱۹ ساله تأثیر منفی می‌گذارد. به طور کلی زنان بیشتر تحت تأثیر منفی اثر حداقل دستمزد بر نرخ رشد اشتغال هستند، به گونه‌ای که افزایش ۱ درصدی در شاخص کیتز (نسبت حداقل دستمزد به میانگین دستمزد)، با فرض ثبات سایر عوامل، باعث کاهش ۰,۰۶۳ درصد در نرخ رشد اشتغال زنان در مقایسه با کاهش ۰,۰۲۵ درصدی در نرخ رشد اشتغال مردان می‌شود. این الگو در هر گروه سنی تکرار می‌شود، اما برای زنان ۱۵ تا ۱۹ ساله که افزایش ۱ درصدی در شاخص کیتز باعث کاهش ۰,۳۵



درصدی نرخ رشد اشتغال آن‌ها می‌شود، مهم‌تر است. درحالی‌که برای مردان این تأثیر تنها در میان بزرگسالان قابل توجه است. آمارها نشان می‌دهد که وضعیت برای کارگران جوان به‌ویژه زنان، بسیار قابل توجه است. این یافته تعجب‌آور نیست؛ زیرا آن‌ها گروه سنی هستند که به‌طور کلی از نظر حرفه‌ای کمتر مهارت دارند و در مواجهه با بزرگسالان کمترین اعتبار را دارند. در نتیجه، این کارگران جوان در مشاغل بامهارت کمتر به کار گرفته می‌شوند که درآمد آن‌ها به‌شدت با حداقل دستمزد مرتبط است. از سوی دیگر، برآورد اثر منفی حداقل دستمزدها بر کل نرخ رشد اشتغال اندک است. می‌توان چنین استنباط کرد که کارفرمایان در مشاغل حساس به تغییرات حداقل دستمزد، مردان بزرگسال را ترجیح می‌دهند، که از نظر آن‌ها، بهره‌ورتر از زنان و کارگران جوان در نظر گرفته می‌شوند. با این حال، تأکید می‌شود که این یافته‌ها به این معنی نیست که حداقل دستمزد منجر به کاهش سطح اشتغال در برزیل برای گروه‌های ذکر شده در بالا شده است، بلکه فقط رشد اشتغال نسبتاً کمتر بوده است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

۳-۵. جمع‌بندی

دلایل و علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای:

- نابرابری در توزیع درآمد
- بیکاری بالا در مناطق کمتر توسعه‌یافته
- مبارزه با فقر
- عدم همگنی توسعه اقتصادی و شرایط بازار کار در کل کشور

ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای:

- تعیین حداقل دستمزد ملی توسط مقامات فدرال
- اجازه تعیین حداقل دستمزد محلی به مقامات ایالتی مشروط به اینکه حداقل به‌اندازه دستمزد ملی تعیین شده توسط مقامات فدرال باشد
- انجام بازرسی‌ها توسط وزارت کار جهت کسب اطمینان از رعایت مقررات توسط شرکت‌ها
- اجرای رویه‌های نظارتی به‌منظور انطباق با قانون حداقل دستمزد توسط اداره کار در هر ایالت
- تقویت اتحادیه‌های کارگری

معیارهای تعیین حداقل دستمزد

- ❖ در نظر گرفتن نیازهای کارگران
- ❖ در نظر گرفتن عوامل کلان اقتصادی
 - نرخ رشد تولید ناخالص داخلی
 - شاخص قیمت مصرف‌کننده
 - تورم
 - کسری بودجه
 - عملکرد بازار کار (اشتغال، بیکاری)

چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای

- توانایی کاهش اثرات منفی مرتبط با افزایش اشتغال غیررسمی و یا بیکاری در مناطق کمتر توسعه‌یافته در صورت تعیین دقیق حداقل دستمزدهای منطقه‌ای
- تحت تأثیر قرار دادن فقیرترین شاغلان از تغییرات حداقل دستمزد
- کاهش احتمال قرارگیری خانوارهایی که به‌اندازه حداقل دستمزد دریافت نمی‌کنند در زیرخط فقر
- نقش همگراکننده‌ی بازار کار و کاهش اختلاف دستمزدها توسط اعمال حداقل دستمزد
- افزایش همگرایی میان بخش‌های اقتصادی و مناطق
- تأثیر مثبت بر کاهش فقر و برابری دستمزدها
- عدم کفایت حداقل دستمزد در بهبود درآمد افراد پایین توزیع دستمزد در بخش غیررسمی علی‌رغم کاهش نابرابری در هر دو بخش رسمی و غیررسمی
- افزایش انگیزه جریان مهاجرت از مناطق با حداقل دستمزدهای کمتر به مناطق با حداقل دستمزدهای بالاتر
- عدم وجود نرخ حداقل دستمزد پایین‌تر برای کارگران جوان

۴. تجربه کشور هند

جدول ۴: خلاصه وضعیت اقتصادی کشور هند

| | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| تولید ناخالص داخلی | ۱۱.۶۶۵ تریلیون دلار (۲۰۲۲) (PPP) | سرانه تولید ناخالص داخلی | ۸۲۹۳\$ (۱۲۵ th PPP; ۲۰۲۲) |
| رشد تولید ناخالص داخلی | ۶.۸٪ (۲۰۲۲) | تورم | ۶.۵٪ (۲۰۲۲) |
| تولید ناخالص داخلی بخش خدمات | ۵۳٪ (۲۰۲۱) | سهم اشتغال بخش خدمات | ۳۳.۳٪ (۲۰۱۹) |
| تولید ناخالص داخلی بخش صنعت | ۲۸٪ (۲۰۲۱) | سهم اشتغال بخش صنعت | ۲۵.۱٪ (۲۰۱۹) |
| تولید ناخالص داخلی بخش کشاورزی | ۱۹٪ (۲۰۲۱) | سهم اشتغال بخش کشاورزی | ۴۲.۶٪ (۲۰۱۹) |
| جمعیت زیر خط فقر | ۱۰٪ (۲۰۱۹) | شاخص جینی | ۳۳.۹ (۲۰۱۳) |
| نسبت اشتغال | ۴۸.۷٪ (۲۰۲۰) | نرخ بیکاری | ۷.۱٪ (۲۰۲۲) |

منبع: CIA

۴-۱. دلایل گرایش به سمت حداقل دستمزد منطقه‌ای

یک سیاست حداقل دستمزد فعال، همان‌طور که در کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار آمده است، ممکن است به چندین هدف هم‌پوشان از جمله: هدف اساسی تعیین کف دستمزد، حمایت از مشاغل و کارگران آسیب‌پذیر و ایجاد مقرراتی در راستای تضمین دستمزد برابر به ازای کار برابر، کمک کند. به این اهداف، باید تأثیر افزایش درآمد کارگران کم دستمزد بر تقاضای کل اقتصاد نیز اضافه شود تا حداقل دستمزد به یک ابزار سیاست اقتصاد کلان تبدیل شود.

با وجود اینکه اجرای سیاست فعال حداقل دستمزد به منظور کاهش فقر و باز توزیع درآمد به کار گرفته می‌شود، همیشه عامل مناقشه و بحث‌های داغ بوده است. بر اساس تئوری پایه اقتصاد، در بازارهای رقابتی، تعیین حداقل دستمزد بالاتر از نرخ تعادلی بازار منجر به مازاد عرضه نیروی کار نسبت به تقاضا می‌شود و اشتغال را کاهش می‌دهد. در مورد بازار دوگانه - رسمی و غیررسمی - عواقب به‌ویژه برای نیروی کار بامهارت کمتر، یعنی دقیقاً آن دسته از کارگرانی که باید ذینفعان اصلی این سیاست باشند، منفی است. در چارچوب فروض این مدل، افزایش حداقل دستمزد دو ضرر دارد: حذف مشاغل خوب در بازار کار سازمان‌یافته/رسمی و گسترش بازار غیرمتشکل/غیررسمی که در آن به کارگران کمتر از حداقل دستمزد پرداخت می‌شود. (کاجیامالی، ۲۰۰۵).

با این حال، بازارها غیررقابتی هستند، به‌ویژه بازار کار. لذا شرکت استخدام‌کننده این قدرت را دارد که دستمزد کمتری نسبت به مزد تعادلی بازار رقابتی پرداخت کند. در چارچوب فروض این مدل، همه کارکنان بنگاه را ترک نمی‌کنند تا به دنبال ظرفیت‌های خالی با درآمد بهتر باشند. علاوه بر این، می‌توان دو نظریه دیگر را در نظر گرفت: مدل دستمزد کارایی^۱ و تحلیل مارکسیستی ساختارگرا. اولی معتقد است که تلاش کارگر تابعی از دستمزد حقیقی است. یعنی بهره‌وری او به سطح دستمزد بستگی دارد. بنابراین، تعیین حداقل دستمزد بالاتر از سطح رقابتی، بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد و شرکت‌ها را برمی‌انگیزاند تا تقاضای خود را برای نیروی کار افزایش دهند. دومی استدلال می‌کند که حداقل دستمزد به‌عنوان معیاری برای چانه‌زنی جمعی عمل می‌کند، که در نهایت هدف آن انتقال بخشی از مازاد سرمایه به نیروی کار، مشروط به اندازه ارتش ذخیره صنعتی^۲ است (کاپیامالی، ۲۰۰۵).

بنابراین، به‌طور کلی، در هند مسئله این است که چگونه می‌توان یک سیاست حداقل دستمزد ساده، فراگیر و فعال را در یک اقتصاد به‌سرعت درحالی‌که رشد، اما بخش‌بخش و ناهمگون، با تعداد زیادی کارگر غیررسمی و محافظت نشده، تدوین و اجرا کرد.

۴-۲. تاریخچه تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای

۴-۲-۱. پیشینه تاریخی و نهادی

در هند نهادهای تنظیم دستمزد مانند سایر نهادهای بازار کار، ریشه در دوره‌ی استعمار دارند. کمیسیون سلطنتی کار^۳ در هند، که در سال ۱۹۲۹ منصوب شد، سازوکار تعیین حداقل دستمزد را توصیه کرد. پس از استقلال، قطعنامه سیاست صنعتی^۴ (۱۹۴۸) به تصویب رسید که بر لزوم تعیین حداقل دستمزد در مشاغل با درجه سختی بالا^۵ تأکید می‌کرد و به دنبال ترویج موافقت‌نامه‌های دستمزد منصفانه^۶ در صنایع سازمان‌یافته بود. به‌منظور اصلاح وضعیت پیش از استقلال، دولت قانون حداقل دستمزد را در سال ۱۹۴۸ تصویب کرد و کمیته دستمزد منصفانه^۷ را تشکیل داد تا اصولی که دستمزدهای عادلانه باید بر اساس آن‌ها استوار باشد و چگونگی اعمال چنین اصولی را تعیین کند.

کمیته دستمزدهای منصفانه سه سطح مجزا از دستمزدها را تعریف کرد: دستمزد معیشتی^۸، دستمزد

1- Efficiency wage theory

2- Industrial reserve army

3- Royal Commission on Labour

4- Industrial Policy Resolution

5- Sweated industries

6- Fair wage

7- The Committee on Fair Wages

۸- دستمزد معیشت (living wage) نشان‌دهنده سطح دستمزدی است که نه تنها معیاری برای امرار معاش، بلکه همچنین حداقل استاندارد از



منصفانه و حداقل دستمزد. هدف حداقل دستمزد نه صرفاً تأمین معاش زندگی، بلکه حفظ کارایی کارگر با تأمین برخی نیازهای آموزشی، الزامات پزشکی و امکانات رفاهی بود. این کمیته پیش‌بینی می‌کرد که درحالی‌که حد پایین برای دستمزد منصفانه باید به‌وضوح حداقل دستمزد باشد، حد بالایی آن توسط ظرفیت مالی صنعت تعیین شود (کمیسیون ملی کار (NCL)^۱، ۱۹۶۹).

چارچوب قانونی که توسط قانون حداقل دستمزد سال ۱۹۴۸ ارائه شده است، به‌عنوان یک چارچوب فراگیر عمل می‌کند و حداقل سطوح دستمزد را برای همه دسته‌های کارگران در بازار کار تعیین می‌کند. این قانون هم برای بخش‌های غیررسمی و هم برای بخش‌های رسمی، تا زمانی که صنعتی که در آن مشغول هستند در جدول‌های قانون گنجانده شده باشد، لازم‌الاجرا است. هدف این قانون تضمین حداقل دستمزد معیشتی برای کارگران به‌منظور جلوگیری از استثمار احتمالی نیروی کار از طریق پرداخت دستمزدهای پایین بود. این قانون هم به دولت مرکزی و هم به دولت‌های ایالتی این حق را می‌دهد که نرخ حداقل دستمزد را برای مشاغل مختلف ذکر شده در قانون تعیین کنند.

قانون حداقل دستمزد مشخص می‌کند که نرخ حداقل دستمزد ممکن است به‌صورت نرخ زمان^۲، نرخ قطعه^۳، نرخ زمان تضمین شده^۴ و نرخ اضافه‌کار^۵ تعیین شود؛ و این نرخ‌ها ممکن است بر اساس ساعت، روز، ماه یا هر دوره دیگر معین شده توسط قانون‌گذار تعیین شود. با این حال، این قانون هیچ معیار خاصی برای تعیین نرخ حداقل دستمزد ارائه نمی‌کند. در غیاب معیاری مشخص، کنفرانس کارگری هند^۶ در سال ۱۹۵۷ در مورد معیارهای خاصی تصمیم گرفت که نیازهای یک خانواده متوسط به مواد غذایی، پوشاک، اجاره، سوخت، روشنایی و سایر مخارج را با فرض سه واحد مصرف به ازای هر واحد درآمد، در خود جای می‌داد.

حداقل دستمزدی که این‌گونه تعیین می‌شود برآوردی از خط فقر است. در یک نقطه عطف تاریخی در سال ۱۹۹۲، دادگاه عالی اعلام کرد که آموزش کودکان؛ نیاز پزشکی؛ حداقل تفریح (ازجمله جشنواره‌ها و مراسم) و مقررات مربوط به سالمندی و ازدواج، باید به‌اندازه ۲۵ درصد از حداقل دستمزد به آن اضافه شود.

قبل از آن، کمیته بوسلینگام^۷ (۱۹۸۷) ایده حداقل دستمزد ملی مطلق را بدون توجه به بخش‌ها، مناطق یا

آموزش برای کودکان، محافظت در برابر بیماری و حفظ سلامت، نیازهای ضروری اجتماعی و برخی بیمه‌ها در حوادث ناگوار فراهم می‌کند.

1- National Commission on Labour (NCL)

2- Time rate

۳- نرخ پرداخت به ازای انجام یک کار مشخص (piece rate)

4- Guaranteed time rate

5- Overtime rate

۶- کنفرانس کارگری هند (Indian Labour Conferences) یک کنفرانس ملی سه جانبه (دولت، کارفرمایان و کارگران) است که در فواصل زمانی نامنظم برگزار می‌شود.

7- Bhoothlingam Committee

ایالت‌ها پیشنهاد کرده بود. کمیسیون ملی کار روستایی^۱ (۱۹۹۱) از این ایده حمایت کرد و ایجاد حداقل دستمزد غیر الزام‌آور در سطح ملی را توصیه کرد، که قرار بود هر سال مورد بازنگری قرار گیرد تا به‌عنوان معیاری باشد که بهتر است دستمزدها به کمتر از آن کاهش نیابد. به دنبال این توصیه، یک کف حداقل دستمزد ملی ایجاد شد، اما ماهیت آن غیر الزام‌آور بود و بنابراین حداقل دستمزد ملی مشخصی را به‌عنوان حد پایین برای همه دستمزدها ارائه نکرد. علاوه بر دستمزدهای سطح ملی، نرخ‌های متعددی از حداقل دستمزدها توسط دولت‌های ایالتی مطابق با مفاد این قانون تعیین شده است، که باعث ایجاد سیستمی از نرخ‌های چندگانه حداقل دستمزدها می‌شود که در بخش‌ها، مناطق و گروه‌های مهارتی متفاوت است.

علاوه بر این، طی سال‌ها، بخش‌های جدیدی به جداول قانون اضافه شده است که تعداد حداقل دستمزدهای حاکم بر اقتصاد را افزایش داده است. بلسر و رانی^۲ (۲۰۱۱) گزارش کردند که دولت مرکزی ۴۸ حداقل دستمزد را برای گروه‌های مختلف از جمله معدن، کشاورزی و استخراج نفت یا هر شرکتی که تحت مالکیت آن است، تعیین کرده است. در مجموع دولت‌های ایالتی حداقل دستمزدها را برای ۱۶۷۹ دسته شغلی تعیین می‌کنند که حدود ۱۷۲۷ نرخ حداقل دستمزد مختلف در هند را تشکیل می‌دهند (رانی و همکاران^۳، ۲۰۱۳).

طبق تعریف قانونی، حداقل دستمزد فقط برای شاغلانی که در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری مشغول به کار هستند، اعمال می‌شود و کسانی که به‌صورت خوداشتغالی مشغول هستند را در برنمی‌گیرد. در میان تمام مزد و حقوق‌گیران، حدود دوسوم شهری هستند که اکثریت آنان را مردان تشکیل می‌دهند و اکثریت یک‌سوم دیگر نیز مردانی هستند که در مناطق روستایی زندگی می‌کنند. در حالی که اکثر کارگران حقوق‌بگیر در مناطق شهری زندگی می‌کنند، حقوق‌گیران اندکی که در مناطق روستایی زندگی می‌کنند نیز عمدتاً کارگران غیردائمی^۴ هستند.

۴-۲-۲. سطوح حداقل دستمزد و تکامل آن‌ها در طول زمان

در هند، نرخ‌های متفاوت در مناطق مختلف برای دسته‌های مختلف کارگران، ساختار حداقل دستمزد را بسیار پیچیده کرده است و ارائه یک تصویر ساده در طول زمان دشوار است. با این حال، همان‌طور که در بالا ذکر شد، کف حداقل دستمزد ملی غیر الزام‌آور از دهه ۱۹۹۰ وجود داشته است. آمارها نشان می‌دهد مقدار حقیقی این حداقل دستمزدها بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۴ افزایش یافته است، در حالی که

1- The National Commission on Rural Labour

2- Belser, P., & Rani, U.

3- Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S.

4- Casual workers



در بازه‌های زمانی دیگر تغییر بسیار کمی از خود نشان داده است.

تنوع زیادی از حداقل دستمزدها در بین ایالت‌ها وجود دارد. برای برخی مشاغل، حداقل دستمزدها در کرالا^۱ دو برابر بیشتر از بیهار^۲ است - اما به نظر نمی‌رسد که سطوح متفاوت توسعه اقتصادی در بین ایالت‌ها مهم‌ترین عامل باشد. ایالت‌های نسبتاً صنعتی‌تر مانند گجرات و هاریانا همچنان دارای سطوح پایین حداقل دستمزد در بخش‌های مختلف هستند. بررسی بسیاری از ایالت‌ها حکایت از وجود درجاتی از همگرایی دارد که منجر به انتخاب حداقل دستمزدهای یکسان در بین بخش‌ها شده است، همان‌طور که در پنجاب، دهلی و تا حدودی در بیهار مشاهده می‌شود (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

انتظار می‌رود حداقل دستمزدهای دولتی در طول زمان با توجه به تورم تعدیل شود. با این وجود همیشه این‌طور نیست. قانون تصریح می‌کند که دستمزدها هر پنج سال یکبار تجدیدنظر می‌شود. در واقع، در بخش‌های خاصی، این نرخ‌ها اغلب برای دوره‌های طولانی بازنگری نشده باقی می‌مانند. این امر به دلیل بندی در قانون امکان‌پذیر شده است که می‌گوید: اگر دستمزدها توسط ایالت‌ها بازنگری نشود، دستمزدهای موجود باید ادامه یابد. دولت از این امر برای فرار از مسئولیت‌های بازنگری منظم و اجرای صحیح استفاده کرده است. نمایندگان اتحادیه‌های کارگری استدلال می‌کنند که تثبیت حداقل دستمزدها در سطح دولتی اغلب یک موضوع سیاسی است، زیرا دولت‌ها اغلب قبل از انتخابات برای جلب حمایت کارگران و اتحادیه‌ها، افزایش شدید حداقل دستمزدها را بدون هیچ معیار مشخصی اعمال کرده‌اند. عوامل دخیل هرچه که باشد، در اکثر ایالت‌ها و بخش‌ها افزایش حداقل دستمزد حقیقی در طول دوره ۱۵ ساله مشاهده شده است. (افزایش قیمت‌ها در این دوره برای کارگران صنعتی ۲٫۶۵ برابر بوده است، در حالی که بیشتر افزایش حداقل دستمزدها در بازه بین ۳ تا ۴ برابر قرار می‌گیرند.) (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

به دلیل پیچیدگی سیستم حداقل دستمزد در این کشور، محاسبه شاخص کیتز (نسبت حداقل دستمزد به میانگین دستمزد) برای آن دشوار است. در میان گروه‌های مختلف کارگران، کارگران غیردائمی در مناطق روستایی کمترین دستمزد و کارگران دائمی^۳ در مناطق شهری بالاترین دستمزد را دریافت می‌کنند. در سال‌های ۱۹۹۳-۱۹۹۱ کمترین حداقل دستمزد تقریباً معادل دستمزد روستائیان با مشاغل غیردائمی بوده است. تا سال ۲۰۰۴-۲۰۰۵ حداقل دستمزد سریع‌تر از میانگین دستمزد این گروه افزایش یافت. اما پس از آن، افزایش دستمزدها در بازار شتاب گرفت، به طوری که متوسط دستمزدهای این گروه تا سال ۲۰۱۱ از حداقل تعیین‌شده فراتر رفت، اما این تفاوت کمتر از ۱۰ درصد بود. (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

1- Kerala

2- Bihar

3- Regular workers

با مقایسه دستمزدهای کارگران دائمی شهری با بالاترین حداقل دستمزد، می‌بینیم که متوسط دستمزد این گروه به‌طور کلی بسیار بالاتر از حداقل دستمزد تعیین‌شده بود (۲,۳ برابر در سال ۱۹۹۳، کاهش به ۱,۷ در سال ۲۰۰۴-۲۰۰۵ و افزایش به ۲,۰ برابر در سال ۲۰۱۱-۲۰۱۲). این الگو در طول زمان مشابه دستمزدهای کارگران غیردائمی بود، اما شاخص ساده کیتز بکار گرفته‌شده تقریباً نصف این شاخص برای کارگران غیردائمی روستایی است. جالب‌توجه است که شاخص ساده کیتز برای کارگران غیردائمی روستایی و شهری در هند در سال ۲۰۱۱-۲۰۱۲، به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰,۴۹ بود، اما روند این نسبت در هند به‌طور کلی ثابت است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

۴-۳. ساختار اجرایی حداقل دستمزد

۴-۳-۱. پوشش و رعایت حداقل دستمزد

برای تحلیل میزان پوشش و رعایت حداقل دستمزدها، ابتدا باید پوشش قانونی حداقل دستمزدها را مطابق با مفاد قوانین حداقل دستمزد مربوطه شناسایی کنیم. حداقل دستمزد در هند برای کارگران، اعم از رسمی و غیررسمی، قابل‌اعمال است، مشروط بر اینکه صنعتی که در آن مشغول به کار هستند، تحت برنامه‌های قانون فهرست شده باشد. بنابراین همه کارگران در هند به‌طور قانونی تحت پوشش حداقل دستمزد نیستند (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

نرخ‌های پوشش قانونی در هند در بخش‌ها، گروه‌های مهارتی، منطقه، جنسیت و صنعت متفاوت است. در طول سال‌ها، پوشش قانونی افزایش‌یافته است، زیرا هم دولت مرکزی و هم دولت‌های ایالتی به فهرست بخش‌های گنجانده‌شده در برنامه‌های قانون اضافه‌شده‌اند. اما هنوز بخش قابل‌توجهی از کارگران بخش غیر سازمان‌یافته وجود دارد که واجد شرایط پوشش نیستند. برای این گروه‌ها، امید می‌رفت که قانون حداقل دستمزد به ایجاد مقرراتی برای تنظیم دستمزد بخش‌های سازمان‌دهی نشده کمک کند؛ اما به نظر نمی‌رسد که این اتفاق افتاده باشد. برعکس، تعداد زیادی از کارگرانی که بر اساس قانون، تحت پوشش این مقررات قرار می‌گیرند، دستمزدی کمتر از حداقل دریافت می‌کنند که به‌نوبه خود فشاری رو به پایین بر دستمزد بخش غیر سازمان‌یافته وارد می‌کند. مشکل عمده‌ای که سیاست حداقل دستمزد در هند با آن مواجه است، شیوع بالای عدم رعایت در مواردی است که کارگران تحت پوشش قانون، دستمزدی کمتر از حداقل دریافت می‌کنند. همچنین وجود یک بخش غیررسمی بزرگ با پوشش حداقل دستمزد محدود و تشکیل اتحادیه‌های کارگری اندک، موضوع عدم رعایت را به مشکل بزرگ‌تری برای هند تبدیل کرده است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

رانی و همکاران (۲۰۱۳) با توجه به میزان پوشش قانونی حداقل دستمزد، نرخ‌های واقعی رعایت حداقل



دستمزد را در دسته‌های مختلف در یک دوره زمانی در کشورهای مختلف در حال توسعه از جمله هند بررسی کرده‌اند. در این مطالعه، نسبت کارگرانی که باید طبق قانون، حداقل دستمزد دریافت کنند اما در واقع آن را دریافت نمی‌کنند، برآورد شده است. بر اساس این مطالعه در حالی که میزان رعایت قانون حداقل دستمزد از سال ۲۰۰۴ در هند افزایش یافته است، اما همچنان به بخش بزرگی از کارگران کمتر از حداقل دستمزد پرداخت می‌شود. آن‌ها دریافتند که بهبود در رعایت قانون حداقل دستمزد، ناشی از افزایش سریع متوسط دستمزدها با وجود تغییر اندک در حداقل دستمزدها، نه افزایش در اثربخشی قانون بوده است. (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

میزان رعایت حداقل دستمزد را می‌توان به منظور مقایسه بر اساس وضعیت شغلی، منطقه، جنسیت و گروه اجتماعی تفکیک کرد. در هند، تقریباً ۴۸ درصد از کارگران غیردائمی و ۲۲ درصد از کارگران دائمی در سال ۲۰۰۴-۲۰۰۵ دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد تعریف‌شده در آن ایالت را دریافت کردند. بهبودی در پرداخت حداقل دستمزد کارگران غیردائمی از سال ۲۰۰۴-۲۰۰۵ تا ۲۰۱۱-۲۰۱۲ وجود داشت که عمدتاً در این واقعیت (که در بالا به آن اشاره کردیم) قابل‌ردیابی است که میانگین دستمزدها در این دوره سریع‌تر از حداقل دستمزد افزایش یافته است. با این وجود، نسبت کارگران دائمی که کمتر از حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند، تقریباً بدون تغییر باقی ماند (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

الگوی وضعیت اشتغال تا حدی، اما نه کاملاً به تفاوت بین بخش‌های سازمان‌یافته و غیر سازمان‌یافته مرتبط است. لازم به ذکر است که با گسترش استخدام قراردادی، تعداد زیادی از کارگران غیررسمی در بخش سازمان‌یافته وجود دارند که به مشاغل یدی و کم‌مهارت اشتغال دارند و علیرغم اینکه در بخش‌های سازمان‌دهی شده قرار دارند، در معرض پرداخت‌های کمتر از حداقل دستمزد هستند. جالب‌توجه است که به نظر می‌رسد یک سلسله‌مراتب دستمزد حتی در بخش سازمان‌یافته، با تفاوت دستمزد در دسته‌های مشابه کارگران شاغل در کارخانه‌های با اندازه‌های مختلف، وجود دارد. علاوه بر این، در بخش دولتی، کارگرانی که در طرح‌های دولتی خاص مانند ASHA^۱ و Anganwadi^۲ مشغول هستند به‌عنوان کارگر شناخته نمی‌شوند؛ آن‌ها مددکار نامیده می‌شوند و واجد شرایط حداقل دستمزد نیستند. در مورد کارگران دائمی، کسانی که در کشاورزی مشغول به کار هستند یا برای شرکت‌های کوچک مقیاس کار می‌کنند به احتمال زیاد دستمزد کمتری دریافت می‌کنند، در حالی که کارگران بخش خدمات سنتی به‌طور کلی صرف‌نظر از اینکه کارگران دائمی یا غیردائمی باشند، دستمزد بسیار پایینی دریافت می‌کنند. این پیچیدگی بازار کار هند، تا حدی به دلیل اهمیت نهادهای غیررسمی آن است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

1- Accredited Social Health Activist: <https://nhm.gov.in/index1.php?lang=1&level=1&sublinkid=150&lid=226>

2- <https://womenchild.maharashtra.gov.in/content/innerpage/anganwadi-functions.php>

افزایش تعداد اتحادیه‌ها به کارگران تولیدی کمک می‌کند تا دست کم حداقل دستمزدهای اولیه را در مقایسه با کارگران غیر اتحادیه در بنگاه‌های کوچک دریافت کنند. در سال ۲۰۱۱-۲۰۱۲ در مشاغلی که اتحادیه‌ها وجود داشتند، تنها ۲۰ درصد از کارگران غیردائمی، کمتر از حداقل دستمزد دریافت کردند، در مقابل در مشاغلی که اتحادیه‌ها وجود ندارند، این رقم ۴۱ درصد است. الگوی مشابهی برای کارگران دائمی وجود دارد. بنابراین، کارگران شاغل در مشاغل غیررسمی در تمام بخش‌ها به احتمال زیاد کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند. علیرغم پوشش نظری ارائه‌شده توسط قانون حداقل دستمزد، مکانیسم مؤثری برای تعیین دستمزد برای بخش غیر سازمان‌یافته وجود ندارد. کارفرمایان در بخش غیر سازمان‌یافته اغلب از حداقل دستمزد به‌عنوان حد بالایی برای تعیین دستمزد استفاده می‌کنند و در نتیجه دستمزد کارگران غیررسمی اغلب کمتر از مقررات حداقل دستمزد است.

در ایالت‌های فقیرتر مانند بیهار، مادهیا پرادش^۱ و اوتار پرادش^۲، نسبت بسیار بالایی از کارگران غیردائمی حداقل دستمزد را دریافت نمی‌کنند. حتی در ایالت‌های بسیار صنعتی مانند گجرات^۳، هاریانا^۴ و مهاراشترا^۵، بخش زیادی از کارگران غیردائمی کمتر از حداقل دستمزد اعلام‌شده توسط ایالت‌های مربوطه دریافت می‌کنند. از سوی دیگر، در ایالت‌های جنوب هند، کارگران غیردائمی احتمال بیشتری برای دریافت حداقل دستمزد دارند. به‌طور کلی، اجرا برای کارگران غیردائمی روستایی در بخش غیر کشاورزی بهتر و در بخش کشاورزی بدتر است. (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

نمودار ۵ الگوی رعایت حداقل دستمزد (درصد عدم دریافت حداقل دستمزد) را بر اساس وضعیت شغلی، روستایی-شهری و جنسیت نشان می‌دهد. به‌طور کلی در هند حداقل دستمزد در کارگران دائمی بهتر از کارگران غیردائمی و در مناطق شهری بهتر از مناطق روستایی و در بین مردان بهتر از زنان رعایت می‌شود، همچنین در طول زمان میزان رعایت حداقل دستمزد در بین روستاییان بهتر و در بین شهری‌ها (به‌استثنای کارگران دائمی زن شهری) بدتر شده است.

همچنین آمارها نشان می‌دهد که ۳۰ تا ۴۰ درصد از کارگران غیردائمی در سال ۲۰۱۱-۱۲ صرف‌نظر از قبیله یا مذهب، کمتر از حداقل دستمزد دریافت کرده‌اند، به‌ویژه قبایل برنامه‌ریزی‌شده (STs) که وضعیت بدتری دارند. در میان کارگران دائمی، هندوهای طبقات برنامه‌ریزی‌شده (SCs)^۶ به‌وضوح وضعیت بهتری

1- Madhya Pradesh

2- Uttar Pradesh

3- Gujarat

4- Haryana

5- Maharashtra

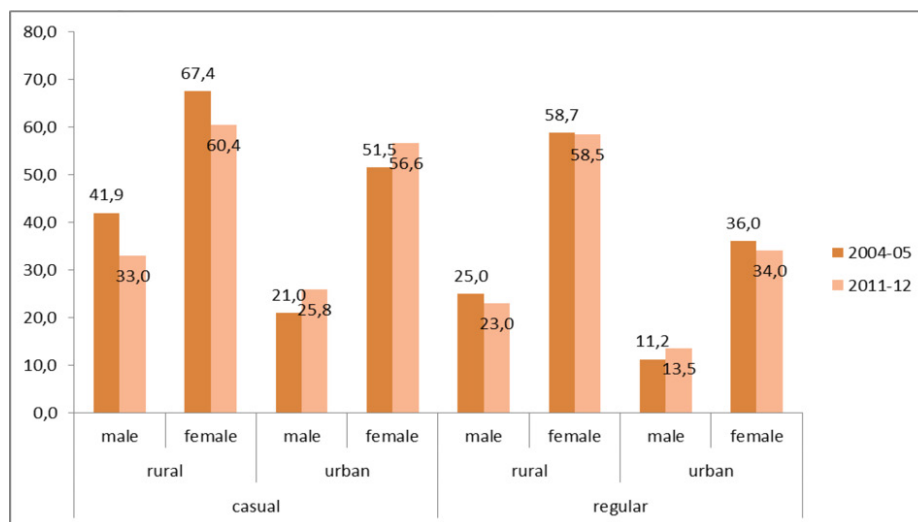
6- Scheduled Tribes

7- Scheduled Castes

از سایر گروه‌ها دارند، به‌گونه‌ای که کمتر از ۱۵ درصد آن‌ها (در مقایسه با ۲۰ تا ۳۳ درصد برای سایر گروه‌ها) کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند. و مجدد، قبایل برنامه‌ریزی‌شده (STs) بدترین عملکرد را دارند، و با اختلاف اندک طبقات برنامه‌ریزی‌شده (SCs) و سایر قبایل عقب‌مانده (OBC)^۱ مسلمان^۲ نیز از وضعیت نامناسبی برخوردار هستند. اما در مجموع وضعیت همه قبایل و مذاهب به‌جز کارگران دائمی در قبایل هندوی STs و SCs و OBCهای مسلمان، در طول زمان به لحاظ درصد افرادی که کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند، بهتر شده است (کاجیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

نمودار ۵: درصد سهم کارگرانی که حداقل دستمزد را دریافت نمی‌کنند، بر اساس منطقه (روستایی-شهری)، دائمی

یا غیردائمی و جنسیت. هند، ۲۰۰۵-۲۰۰۴ و ۲۰۱۲-۲۰۱۱



منبع: طرح خدمات ملی (NSS)^۳

۴-۳-۲. عوامل مؤثر بر اجرای حداقل دستمزد

اجرای مؤثر قانون حداقل دستمزد در هند تا حد زیادی به ماهیت و میزان بازرسی‌های انجام‌شده بر اساس این قانون بستگی دارد. این قانون به روند بازرسی‌های دوره‌ای بازرسان کار منصوب‌شده توسط دولت اهمیت زیادی می‌دهد، اما شواهد اخیر نشان می‌دهد که سطح بسیار پایینی از بازرسی و اعمال قانون وجود داشته است. علاوه بر این، بخش غیررسمی یا غیر سازمان‌یافته، که در هند بسیار بزرگ است، تا حد زیادی خارج از حیطه‌ی بازرسی است.

با مشاهده‌ی تعداد بازرسان تعیین‌شده در سطح ایالت برای هرسال، میانگین تعداد بازرسان از ۱۸۷ نفر در

1- Other Backward Classes

2- Muslim OBCs

3- National Service Scheme (NSS)

۲۰۰۳-۲۰۰۴ به ۱۸۳ نفر در سال ۲۰۱۱-۲۰۱۲ کاهش یافته است. باین‌حال، این ارقام برای ارزیابی دقیق و واقع‌بینانه از سطح اجرا در هر ایالت کافی نیستند. جدای از بازرسی، عدم آگاهی کارگران در مورد مقررات و حقوق مندرج در این قانون عامل دیگری است که آسیب‌پذیری آن‌ها را افزایش داده است. یک مطالعه در مورد اجرای قانون حداقل دستمزد در صنعت سنگ‌بری و سنگ‌تراشی در کارناتاکا^۱ در سال ۲۰۰۸-۲۰۰۷ نشان داد که تنها ۳۰ درصد از کارفرمایان از این قانون آگاه بودند و فقط ۲۷ درصد از آن‌ها دستمزدهای مقرر را به کارگران خود پرداخت کردند. در میان کارگران، تنها ۸.۴ درصد از این قانون مطلع بودند و ۱۸.۵ درصد از وجود هرگونه مرجع بازرسی بی‌اطلاع بودند (دولت هندوستان (GOI)، ۲۰۰۹).

انتظار می‌رود حداقل دستمزدها مقداری باشد که دستمزدها به سطحی پایین‌تر از آن نیاید. اما بسیاری از کارفرمایان به کارگران، به‌ویژه کارگران غیردائمی، قراردادی و خانگی، دستمزدی بسیار کمتر از حداقل دستمزد می‌پردازند. برای بخش غیر سازماندهی‌شده نیز این قانون، قابلیت اجرا دارد. اما اجرای ناکارآمد و عدم رعایت کارفرمایان، همراه با اتحادیه‌های کم‌قدرت و اندک، کارگران این بخش را بیشتر در معرض آسیب قرار داده است. این کارگران نه‌تنها از حداقل دستمزد محروم می‌شوند، بلکه از پرداخت اضافه‌کار، مرخصی و سایر حقوق مشخص‌شده در قانون نیز محروم هستند. عدم توازن اتحادیه‌ها بین بخش‌های سازمان‌یافته و غیر سازمان‌یافته و در انواع مختلف فعالیت‌های اقتصادی، بدون شک تفاوت دستمزدها را بین دسته‌های مختلف کارگران تشدید کرده است.

۴-۴. چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف

تأثیر ناچیز حداقل دستمزد بر سطح اشتغال. کارفرمایان اغلب استدلال می‌کنند که افزایش سطح حداقل دستمزدها از ظرفیت پرداخت آن‌ها فراتر می‌رود و آن‌ها را ناچار به تعدیل نیروی کار و در نتیجه، کاهش اشتغال می‌کند. باین‌حال، در عمل، آنچه اتفاق می‌افتد کاهش اشتغال نیست، بلکه غیررسمی‌سازی یا گسترش قراردادهایی است که می‌توان از طریق آن‌ها مقررات را دور زد. در این صورت، افزایش حداقل دستمزدها ممکن است بخش‌بخش شدن بازار کار را بدون تأثیر زیادی بر سطوح کلی اشتغال گسترش دهد. عموماً اعتقاد بر این است که تغییر در سطوح اشتغال به دلیل تغییر در حداقل دستمزدها بیشتر به‌صورت تعدیل در تعداد روزهای کاری، به‌ویژه برای کارگران غیردائمی، نه تغییر در سطوح مطلق اشتغال رخ می‌دهد. افزایش بیکاری کمتر محتمل است، زیرا کارگران مزدبگیر اخراج‌شده، به‌جای بیکار ماندن به سمت خوداشتغالی می‌روند. بنابراین، مطمئناً پیامدهایی برای الگوهای اشتغال در اثر افزایش حداقل دستمزد وجود دارد. اما سطوح پایین تبعیت از قانون نشان می‌دهد که این نتیجه حداکثر

1- Karnataka

2- Government of India (GOI)



یک اثر ثانویه خواهد بود. این تحلیل توسط مطالعه چندین کشور در حال توسعه توسط رانی و همکاران (۲۰۱۳) تأیید می‌شود. این مطالعه نشان می‌دهد تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال در هند در دوره ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۰ از نظر آماری ناچیز بوده است. بنابراین، هرگونه تأثیر بر سطوح اشتغال احتمالاً محدود به کاهش تعداد روزهای کار برای کارگران غیردائمی و افزایش خوداشتغالی خواهد بود.

تأثیر قابل توجه حداقل دستمزد بر میزان فقر. تأثیر بالقوه حداقل دستمزدها بر سطح فقر تا حد زیادی به میزان بالا بودن حداقل دستمزد در رابطه با خط فقر و به سطح اجرای قانون در هر کشور بستگی دارد. با این وجود، حداقل دستمزد در سطح نسبتاً پایینی تنظیم شده است، و علی‌رغم اجرای ضعیف، حداقل دستمزدها می‌تواند نقش مهمی را به‌عنوان ابزار سیاستی برای کاهش فقر در هند ایفا کند، زیرا بخش بزرگی از نیروی کار در فقر زندگی می‌کنند. البته رابطه بین حداقل دستمزد و فقر خانوار به‌اندازه خانوار و تعداد شاغلان آن بستگی دارد. زمانی که حداقل دستمزد به‌صورت روزانه مشخص می‌شود، به تعداد روزهای کار نیز بستگی دارد. در مناطق شهری، حداقل دستمزد درآمدی پایین‌تر از خط فقر را فراهم می‌کند. در مناطق روستایی نیز تنها با فرض سطوح بالای ساعات کاری و تعداد شاغلان در خانوار، درآمدی بالاتر از خط فقر را فراهم می‌کند. بهترین تخمین، برای یک خانوار معمولی پنج‌نفره با ۱٫۵ حقوق‌بگیر، این است که حداقل دستمزد درآمدی به دست می‌دهد که در مناطق روستایی ۱۵ درصد و در مناطق شهری ۳۱ درصد زیر خط فقر است (کاپیامالی و همکاران، ۲۰۱۵).

بلسر و رانی (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که در سال ۲۰۰۴-۲۰۰۵ تقریباً ۳۰ درصد از کارگران دائمی و ۴۰ درصد از کارگران غیردائمی که کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند، متعلق به خانواده‌های فقیر و در میان جمعیت فقیر حقوق‌بگیری هستند که تقریباً ۵۰ درصد دستمزد زیر سطوح حداقل دستمزد دریافت می‌کنند. آن‌ها همچنین دریافتند که در میان نیروی کار دائمی، اگر دستمزدها کمتر از حداقل دستمزد باشد، احتمال فقیر بودن بین ۹ تا ۱۰ درصد افزایش می‌یابد. به‌طور مشابه، برای کارگران غیردائمی، عدم دریافت حداقل دستمزد، احتمال فقیر بودن را ۷ تا ۸ درصد افزایش می‌دهد. بنابراین، اگر به کارگران حداقل دستمزد پرداخت شود، احتمال فقیر بودن به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد. آن‌ها می‌افزایند که اگر در نتیجه‌ی اجرای حداقل دستمزد، تعداد روزهای کاری کاهش یابد، اثرات مفید حداقل دستمزد بر فقر نیز کاهش می‌یابد. این نتایج احتمالاً سهم حداقل دستمزدها را در کاهش فقر کمتر نشان می‌دهد، زیرا برخی از عوامل دیگر در معادله، مانند طبقه و صنعت، خود به‌طور قابل توجهی با احتمال پرداخت حداقل دستمزد مرتبط هستند. بنابراین، حداقل دستمزدها در صورت اجرا، تأثیر مثبتی بر کاهش فقر خواهد داشت.

ناکارآمدی حداقل دستمزدها در ارتقای برابری در بازار کار. به‌طور کلی انتظار می‌رود حداقل دستمزد به‌عنوان ابزاری برای همگرایی بازار کار عمل کند و به کاهش اختلاف دستمزدها و کاهش نابرابری درآمد

خانوارها کمک کند. در هند، این نقش به دلیل نرخ‌های چندگانه حداقل دستمزد که در گروه‌های مختلف کارگران، مناطق و صنایع مختلف متفاوت است، محدود است. فقدان هیچ معیار مشخصی برای تعیین دستمزد و سطوح ضعیف اجرا و بازرسی، حداقل دستمزدها را به‌عنوان ابزاری برای ارتقای برابری در بازار کار ناکارآمد کرده است. بنابراین، حداقل دستمزد زمانی که با اقداماتی برای اطمینان از رعایت آن حمایت شود، می‌تواند نقش باز توزیعی ایفا کند، عدم پایداری مشکل بزرگی برای هند است و بدون اجرای مؤثر، حداقل دستمزدها نمی‌تواند به‌عنوان ابزار کلیدی در بازار کار عمل کند.

بلسر و رانی (۲۰۱۱) تأثیر احتمالی اجرای کامل حداقل دستمزدها را بر نابرابری دستمزد در هند بررسی کرده و نشان داده‌اند که اگر در سال ۲۰۰۴-۲۰۰۵ کف حداقل دستمزد ملی به‌طور کامل و بدون کاهش اشتغال اعمال می‌شد، در این صورت شاخص جینی نابرابری دستمزد از ۰,۴۹۹ به ۰,۴۱۰ کاهش می‌یافت. بعلاوه، اگر حداقل دستمزد در سطح ایالتی بدون کاهش اشتغال اجرا می‌شد، ضریب جینی نابرابری دستمزد به ۰,۳۹۸ کاهش می‌یافت. این کاهش برای مناطق روستایی شدیدتر است، که نشان‌دهنده این واقعیت است که درصد بیشتری از کارگران در مناطق روستایی کمتر از حداقل دستمزد دریافت می‌کنند. بنابراین، اجرای کامل حداقل دستمزدها به کاهش نابرابری‌ها در بین بخش‌ها و درون بخش‌ها کمک می‌کند. با گسترش این تحلیل برای سال‌های ۲۰۱۱-۲۰۱۲، سهم بالقوه حداقل دستمزد در کاهش نابرابری کمتر می‌شود. در این تاریخ، کاهش ضریب جینی کل تنها از ۰,۴۷ به ۰,۴۴ است و در مناطق شهری، کاهش حتی کمتر است: از ۰,۵۰ به ۰,۴۸. دلیل این کاهش نقش بالقوه حداقل دستمزدها در کاهش نابرابری، در تغییر سطح متوسط دستمزدها نسبت به حداقل دستمزد نهفته است. بین سال‌های ۲۰۰۴-۲۰۰۵ و ۲۰۱۱-۲۰۱۲، متوسط دستمزدهای حقیقی برای کارگران غیردائمی روستایی ۶۴ درصد و برای کارگران دائمی شهری ۳۴ درصد افزایش یافت، اما کمترین مقادیر حداقل دستمزد تنها ۱۲ درصد افزایش یافت و بیشترین مقادیر حداقل دستمزد ۱۱ درصد کاهش یافت. بنابراین، نقش حداقل دستمزدها در بازار کار رو به کاهش بوده است.

پیچیدگی سیستم حداقل دستمزد در هند، اجراء نظارت و اداره آن را دشوار می‌کند. در هند، تعداد زیادی حداقل دستمزد برای مشاغل مختلف وجود دارد که بین ایالت‌ها متفاوت است و سیستم حداقل دستمزد را بسیار پیچیده می‌کند. این یکی از دلایلی است که قانون از اجرای ناکارآمد و عدم رعایت آن رنج می‌برد. تعیین نرخ‌های چندگانه حداقل دستمزد نیز اجتناب از رعایت را برای کارفرمایان آسان‌تر می‌کند. بنابراین نیاز به ساده‌سازی سیستم حداقل دستمزدها به‌منظور سهولت درک و اعمال آن احساس می‌شود. در گذشته پیشنهاد‌های مختلفی در این زمینه ارائه شده است و کف دستمزد ملی یک گام روبه‌جلو بود، اما الزام‌آور نبوده است.

تعیین حداقل دستمزدها بیشتر یک موضوع سیاسی است و نه اقتصادی. حداقل دستمزدها



باید در سطحی تعیین شود تا اطمینان حاصل شود که برای تأمین هزینه‌های اولیه زندگی کارگران و خانواده‌های آن‌ها کافی باشد. البته، در هند این موضوع به همان اندازه که یک موضوع اقتصادی است، یک موضوع سیاسی است که منعکس‌کننده ملاحظات انتخاباتی و منافع برای حوزه‌های انتخاباتی^۱ خاص است و استانداردهای زندگی به‌ندرت در بحث تعیین حداقل دستمزد مطرح می‌شود، مگر در معنای بلاغی^۲.

عدم دانش کافی افراد از مقررات حداقل دستمزد و ضعف اتحادیه‌های کارگری. در هند به‌طور خاص، هم کارفرمایان و هم کارگران در مورد وجود، مقررات و مجازات در قانون حداقل دستمزد دانش کافی ندارند. در این راستا، حضور اتحادیه‌های کارگری قوی در اجرای سیاست‌های حداقل دستمزد می‌تواند بسیار مؤثر باشد. یکی از چالش‌های اصلی اتحادیه‌های کارگری در هند کاهش قدرت چانه‌زنی و نفوذشان است. لذا نیاز است اتحادیه‌های کارگری در هند با دربرگرفتن کارگران به حاشیه رانده‌شده که بخش عمده‌ای از نیروی کار هندی را تشکیل می‌دهند و معمولاً دستمزدهای کمتری دریافت می‌کنند، به قدرت جمعی بیشتری دست یابند و قابلیت چانه‌زنی خود را بالا ببرند.

در هند، ساختار نهادی ضعیف است و ابزارهای کمی برای اجرای سیاست حداقل دستمزد وجود دارد. اگرچه هند دارای سیستمی برای جریمه‌های قانونی عدم رعایت و مقررات قانونی شکایت به عدم پرداخت حداقل دستمزد است، روندهای قضایی طولانی بوده و تنها بخش کوچکی از چنین مواردی منجر به اعمال جریمه و یا پرداخت مابه‌التفاوت آن شده است. در هند، حداقل دستمزد نقش چندانی را در سیاست بازار کار و در چانه‌زنی جمعی ایفا نمی‌کند و توجه سیاسی چندانی به آن نمی‌شود. فقدان اراده سیاسی و کاهش توان چانه‌زنی اتحادیه‌ها، معکوس کردن این وضعیت را دشوار می‌کند. بنابراین، بزرگ‌ترین چالش، یافتن ترکیب مناسبی از سیاست‌ها است که در تضمین درجه بالاتر رعایت و نقش بیشتر حداقل دستمزدها به‌عنوان ابزاری برای باز توزیع مؤثر باشد.

۴-۵. جمع‌بندی

دلایل و علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای:

- حمایت از مشاغل و کارگران آسیب‌پذیر
- باز توزیع درآمد
- کاهش فقر

1-Constituencies

2- Rhetorical sense

ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای:

- وجود چارچوب قانونی فراگیر و لازم‌الاجرا برای تعیین سطوح حداقل دستمزد برای همه دسته‌های کارگران در بخش‌های رسمی و غیررسمی، مشروط بر قرارگیری در جداول قانون (برای مشاغل با درجه سختی بالا طبق قطعنامه سیاست صنعتی ۱۹۴۸)
- امکان تعیین نرخ حداقل دستمزد توسط دولت مرکزی و دولت‌های ایالتی برای مشاغل مختلف ذکرشده در قانون
- تعیین نرخ حداقل دستمزد بر اساس ساعت، روز، ماه یا هر دوره دیگر معین‌شده توسط قانون‌گذار و نرخ اضافه‌کار
- تعیین کف حداقل دستمزد ملی غیر الزام‌آور
- تعیین نرخ‌های متعددی از حداقل دستمزدها توسط دولت‌های ایالتی مطابق با مفاد این قانون و ایجاد سیستمی از نرخ‌های چندگانه حداقل دستمزدها در بخش‌ها، مناطق، گروه‌های مهارتی، جنسیت و صنعت
- پوشش قانونی حداقل دستمزد فقط برای مشاغل مزد و حقوق‌بگیری و نه خوداشتغالی
- تعدیل غیر الزام‌آور دستمزدها توسط ایالت‌ها در بازه‌های پنج‌ساله

معیارهای تعیین حداقل دستمزد

- خط فقر
- تأمین معاش زندگی (نیازهای یک خانواده متوسط به مواد غذایی، پوشاک، اجاره، سوخت، روشنایی و سایر مخارج)
- حفظ کارایی کارگر با تأمین برخی نیازهای آموزشی، الزامات پزشکی، امکانات رفاهی (حداقل تفریح، از جمله جشنواره‌ها و مراسم) و مقررات مربوط به سالمندی و ازدواج

چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای

- تأثیر ناچیز حداقل دستمزد بر سطح اشتغال



- تأثیر قابل توجه حداقل دستمزد بر میزان فقر
- ناکارآمدی در ارتقای برابری در بازار کار
- اجراء نظارت و اداره دشوار به دلیل پیچیدگی بیش از حد سیستم حداقل دستمزد
- عدم تعدیل حداقل دستمزدهای دولتی با توجه به تورم در طول زمان
- عدم بازنگری دستمزدها توسط ایالت‌ها در بخش‌های خاصی برای دوره‌های طولانی و فرار دولت از مسئولیت‌های بازنگری منظم و اجرای صحیح
- تبدیل شدن تعیین حداقل دستمزد به یک موضوع سیاسی در راستای منافع حوزه‌های انتخاباتی
- عدم دانش کافی افراد از مقررات حداقل دستمزد و ضعف اتحادیه‌های کارگری
- ساختارهای نهادی ضعیف و نبود ابزارهای اجرایی کافی

۵. تجربه کشور روسیه

جدول ۵: خلاصه وضعیت اقتصادی کشور روسیه

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------|---|
| تولید ناخالص داخلی | ۴۶۴۹ تریلیون دلار (PPP) (۲۰۲۲) | سرانه تولید ناخالص داخلی | ۳۱۹۶۷\$ (PPP; 55 th) (۲۰۲۲) |
| رشد تولید ناخالص داخلی | -۲.۲٪ (۲۰۲۲) | تورم | ۱۱.۸٪ (۲۰۲۲) |
| تولید ناخالص داخلی بخش خدمات | ۶۷.۸٪ (۲۰۲۲) | سهم اشتغال بخش خدمات | ۶۳٪ (۲۰۱۶) |
| تولید ناخالص داخلی بخش صنعت | ۲۶.۶٪ (۲۰۲۲) | سهم اشتغال بخش صنعت | ۲۷.۶٪ (۲۰۱۶) |
| تولید ناخالص داخلی بخش کشاورزی | ۵.۶٪ (۲۰۲۲) | سهم اشتغال بخش کشاورزی | ۹.۴٪ (۲۰۱۶) |
| جمعیت زیرخط فقر | ۱۲.۱٪ (۲۰۲۰) | شاخص جینی | ۳۷.۵ (۲۰۱۸) |
| نسبت اشتغال | ۵۹.۴٪ (۲۰۲۱) | نرخ بیکاری | ۳.۷٪ (۲۰۲۲) |

منبع: CIA

۵-۱. دلایل و علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای

علی‌رغم بحث‌های مداوم در مورد مزایا و معایب حداقل دستمزد، این سیاست همچنان ابزاری محبوب برای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی است. بحران اقتصادی ۲۰۰۹-۲۰۰۸ باعث موج جدیدی از علاقه به این ابزار شد؛ به‌عنوان بخشی از یک بسته اقدامات ضد بحران، بسیاری از کشورها برای حمایت از درآمد کارگران کم دستمزد به افزایش حداقل دستمزد متوسل شدند. روسیه نیز از این روند جهانی دور نماند.

در کشورهایی با قلمرو وسیع و ساختار فدرال، موازنه اثرات مثبت و منفی سیاست حداقل دستمزد بر بازارهای کار منطقه‌ای به میزان در نظر گرفتن ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی هر منطقه در سازوکار تعیین حداقل دستمزد بستگی دارد. تجربه بین‌المللی نشان می‌دهد که مدل متمرکز اجازه نمی‌دهد تا ویژگی‌ها و تحولات منطقه‌ای (سطح و پویایی اشتغال و بیکاری، سهم کارگران با دستمزد پایین و ...) در تعیین حداقل مزد در نظر گرفته شود. لذا، کشورهای بزرگ با قلمروهای وسیع (مثلاً ایالات متحده، کانادا یا برزیل) اغلب از مکانیسم غیرمتمرکز برای تعیین حداقل دستمزد و دستمزدهای چندگانه استفاده می‌کنند. هرچه تفاوت سطح توسعه اقتصادی بین مناطق بیشتر باشد، اختیارات بیشتری برای تعیین حداقل دستمزد باید به سطح منطقه منتقل شود.

تا سال ۲۰۰۷، مدل روسیه برای تعیین حداقل دستمزد بسیار متمرکز بود، زیرا مناطق کاملاً از فرصت

تأثیرگذاری بر سطح آن محروم بودند. از سال ۲۰۰۷ روسیه اصلاح مکانیسم تعیین حداقل دستمزد را باهدف تمرکززدایی از این فرآیند آغاز کرد. حداقل دستمزد نمی‌تواند در مناطق فدراسیون روسیه یکسان باشد. گستردگی سرزمینی این کشور و شرایط آب و هوایی متفاوت، منجر به این شد که پس از اصلاحات سال ۲۰۰۷، به‌طور رسمی به مناطق جداگانه فدراسیون روسیه حق تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای داده شود.

اصلاحات سال ۲۰۰۷ در قانون حداقل دستمزد چندین هدف داشت. یکی از اهداف اصلی آن این بود که حداقل دستمزد مناطق مختلف روسیه بتواند تفاوت در قیمت‌ها و سطوح معیشتی هر منطقه را بهتر منعکس کند. در همان زمان اصلاحات به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شد که بار مالی افزایش حداقل دستمزدها را از بودجه فدرال به بودجه منطقه‌ای منتقل کند. همه ۸۹ منطقه روسیه (بعدها تعداد کل آن‌ها از طریق اصلاحات اداری به ۸۳ منطقه کاهش یافت) این اختیار را یافتند که حداقل دستمزد منطقه‌ای خود را با تنها شرط تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای بالاتر از کف دستمزد فدرال تعیین کنند.

رسیدن به دستمزد منطقه‌ای مناسب نیازمند همکاری فعال‌تر بین مقامات محلی و شرکای اجتماعی در سطوح منطقه‌ای است، زیرا امروزه نرخ کف دستمزد منطقه‌ای با رضایت همه طرفین (انجمن‌های کارفرمایی منطقه‌ای، اتحادیه‌های کارگری و مقامات محلی) تعیین می‌شود. این امر بسیار بااهمیت است؛ زیرا ذی‌نفعان در مورد کف دستمزد که برای اکثر کارفرمایان محلی قابل قبول است توافق می‌کنند. می‌توان گفت یکی از پیامدهای اصلاحات، تقویت مشارکت اجتماعی در سطح منطقه است. دستمزدهای منطقه‌ای نسبت به تصمیمات فدرال انعطاف‌پذیرتر هستند، زیرا شرکای اجتماعی منطقه‌ای نه تنها برای افزایش حداقل مزد، بلکه حتی برای کاهش آن در شرایط بد اقتصادی اختیاردارند.

۲-۵. تاریخچه تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای

حداقل دستمزد در روسیه پدیده جدیدی نیست زیرا قبلاً در دوره اتحاد جماهیر شوروی وجود داشته است. نرخ حداقل دستمزد در شوروی توسط دولت مرکزی تعیین می‌شد و به‌طور رسمی توسط شورای عالی (پارلمان اتحاد جماهیر شوروی) به تصویب می‌رسید. در آن دوره، مذاکرات با اتحادیه‌ها در مورد نرخ حداقل دستمزد صورت می‌گرفت، اما عمدتاً جنبه رسمی نداشت. باید تأکید کرد که دستمزد کارگران روسیه در دوره سوسیالیستی از مقیاس بین‌المللی بسیار پایین‌تر بود. پس از شروع اصلاحات اقتصادی در روسیه، مکانیسم تعیین حداقل دستمزد ویژگی‌های بسیاری را از دوران برنامه‌ریزی مرکزی به ارث برد. مانند قبل، این کشور دارای حداقل دستمزد فدرال بود که در سراسر کشور اعمال می‌شد. تا سال ۲۰۰۷، مدل روسیه برای تعیین حداقل دستمزد بسیار متمرکز بود، زیرا مناطق کاملاً از فرصت تأثیرگذاری بر آن محروم بودند. اما از سال ۲۰۰۷ روسیه اصلاح مکانیسم تعیین حداقل دستمزد را باهدف تمرکززدایی از این فرآیند آغاز کرد.

مدلی که تا سال ۲۰۰۷ وجود داشت مبتنی بر حداقل دستمزد واحد بود که در سطح فدرال برای کارفرمایان با هر نوع مالکیت و انواع فعالیت تعیین می‌شد. در عین حال، حداقل دستمزدهای منطقه‌ای به صورت حاصل ضرب حداقل دستمزد پایه فدرال با مقدار ضریب منطقه‌ای تعریف می‌شد. علی‌رغم تمایز حداقل دستمزد، سیستم تعیین حداقل دستمزد بسیار انعطاف‌ناپذیر بود، به گونه‌ای که مناطق نمی‌توانستند بر اندازه حداقل دستمزد فدرال یا اندازه ضرایب منطقه‌ای تأثیر بگذارند. برخی از مناطق (به‌عنوان مثال، مسکو) تلاش کردند حداقل دستمزد خود را بر اساس مقررات منطقه‌ای تعیین کنند، اما وضعیت قانونی و همچنین منابع و روش تأمین مالی آن‌ها، نامشخص باقی ماند. نهادهای خودکفا در فدراسیون روسیه (که از بودجه فدرال یارانه دریافت نمی‌کردند) اجازه داشتند قوانین خود را وضع کنند و دستمزد بالاتری نسبت به سطح فدرال تعیین کنند. اما این قوانین باید نظرات کمیسیون سه‌جانبه (انجمن‌های کارفرمایی منطقه‌ای، اتحادیه‌های کارگری و مقامات محلی) تنظیم روابط اجتماعی و کار در منطقه را در نظر می‌گرفت.

از سال ۲۰۰۷، روسیه چارچوب نهادی تعیین حداقل دستمزد را تغییر داد. از سپتامبر ۲۰۰۷، مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه می‌توانستند به‌طور مستقل حداقل دستمزدهای منطقه‌ای را بر اساس توافقنامه‌های سه‌جانبه بین اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان و مقامات محلی تعیین کنند، البته به گونه‌ای که حداقل دستمزد کمتر از سطح فدرال نباشد. حداقل دستمزد در مناطق می‌تواند برای همه کارگران شاغل در فدراسیون روسیه تعیین شود، به استثنای کارمندان سازمان‌هایی که از بودجه فدرال تأمین می‌شوند. این اصلاحات سیستم حداقل دستمزدها را به‌طور اساسی تغییر داد و نقش مکانیسم‌های مذاکره در سطح منطقه را به‌طور قابل توجهی افزایش داد. از این زمان به بعد، روسیه دارای یک سیستم دولایه حداقل دستمزد است که مبتنی بر ایجاد حداقل دستمزد در سطوح فدرال و منطقه‌ای است. در سطح فدرال، رویه‌هایی اجرا می‌شود که عناصر رویکردهای غیر قراردادی متمرکز و چانه‌زنی جمعی در تعیین حداقل مزد را ترکیب می‌کند، اگرچه دولت همچنان نقش کلیدی را در تعیین اندازه حداقل دستمزد فدرال ایفا می‌کند. اما در سطح منطقه‌ای، تعیین حداقل دستمزد بر اساس یک رویکرد چانه‌زنی جمعی از طریق انعقاد موافقت‌نامه‌های سه‌جانبه در مورد حداقل دستمزد در نهاد تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه پیش‌بینی شده است. البته، ایجاد حداقل دستمزدهای منطقه‌ای اجباری نیست.

در دسامبر ۲۰۱۷ تصمیمی برای افزایش حداقل دستمزد و رساندن آن به حداقل معیشت اتخاذ شد. پیوند حداقل دستمزد با حداقل معیشت یک بدعت اساسی است که رویه تعیین حداقل دستمزد را تغییر می‌دهد و منجر به افزایش هزینه‌های بلندمدت کارفرمایان می‌شود. پیوند حداقل دستمزد به سطح معیشت، تغییرات حداقل دستمزد را قابل پیش‌بینی‌تر و کمتر سیاسی می‌کند و خطرات تغییرات ناگهانی حداقل دستمزد در آینده را کاهش می‌دهد. در این قانون قرار بود بحث در مورد اینکه آیا حداقل دستمزد فدرال

باید منطقه‌ای تعیین شود یا خیر، پایان یابد. هدف ایجاد سیستمی بود که در آن حداقل دستمزد تعیین شده برای مناطق مختلف فدراسیون روسیه متفاوت باشد، اما بر اساس یک روش واحد در رابطه با دستمزد معیشتی در منطقه تعیین شود. پس از چندین سال بحث، تصمیم گرفته شد که حداقل دستمزد فدرال یکپارچه برای کل کشور حفظ شود. باین‌حال، عملاً، پس از تصمیم دادگاه قانون اساسی فدراسیون روسیه، که در ۷ دسامبر ۲۰۱۷ به تصویب رسید، وضعیت تغییر کرد. این تصمیم مقرر می‌دارد که پرداخت‌ها، ضرایب و درصد هزینه‌های اضافی به‌عنوان بخشی از حداقل دستمزد لحاظ نشود. بنابراین، دادگاه قانون اساسی فدراسیون روسیه سیستم منطقه‌ای شدن حداقل دستمزد را که قبل از اصلاحات سال ۲۰۰۷ وجود داشت احیا کرد، به‌گونه‌ای که حداقل دستمزد منطقه‌ای از حاصل ضرب حداقل دستمزد پایه فدرال با مقدار ضریب ناحیه تعریف شود. البته این تصمیم به‌طور رسمی به معنای انصراف از منطقه‌ای شدن حداقل دستمزد از طریق توافقات سه‌جانبه منطقه‌ای نبود. باین‌حال، مذاکرات در مورد اندازه حداقل دستمزد در تعداد قابل توجهی از مناطق معنای خود را از دست می‌داد. همچنین درک این نکته که ضرایب نواحی چندین دهه پیش در یک سیستم کاملاً متفاوت اقتصادی، تکنولوژیکی و حتی آب و هوایی ایجاد شده است بسیار بااهمیت است. علاوه بر این، تصمیم دادگاه قانون اساسی فدراسیون روسیه ممکن است منجر به جریانی از دعاوی به دادگاه‌ها شود که خواستار محاسبه مجدد دستمزد سال‌های گذشته هستند.

اصلاح مهم دیگر در سیستم تنظیم حداقل دستمزد در سال ۲۰۱۸ به تغییر رویه پرداخت حق بیمه توسط خود اشتغالان مربوط است. همان‌طور که تجربه کشورهای آمریکای لاتین نشان داده است، پیوند پرداخت‌های اجتماعی و مالیاتی به حداقل دستمزد می‌تواند به‌عنوان مانعی برای تعدیل حداقل دستمزد عمل کند و باعث کاهش ارزش واقعی آن شود (ساجت، ۲۰۰۸). در روسیه، استفاده از حداقل دستمزد برای محاسبه بیشتر جریمه‌ها، پرداخت‌های اجتماعی و مالیاتی در سال ۲۰۰۰ متوقف شد. باین‌حال، این الزام در هنگام محاسبه حق بیمه صندوق بازنشستگی برای خود اشتغالان حفظ شد. از سال ۲۰۱۸، میزان مشارکت‌ها و فرمول‌های محاسبه آن‌ها به‌اندازه حداقل دستمزد بستگی ندارد. این اقدام نه‌تنها هزینه‌های خود اشتغالان را کاهش می‌دهد، بلکه می‌تواند اثر افزایش حداقل دستمزد را کاهش دهد.

۱-۲-۵. تاریخچه پوشش حداقل دستمزد منطقه‌ای

از زمان لازم‌الاجرا شدن ماده ۱۳۳،۱ قانون کار فدراسیون روسیه^۲، تعداد مناطقی که حداقل دستمزد منطقه‌ای را در سطحی بالاتر از حداقل دستمزد فدرال قرار داده‌اند، از ۸ منطقه در سپتامبر ۲۰۰۷ به ۶۲ منطقه در

1- Saget, C.

۲- ماده ۱۳۳،۱ قانون کار فدراسیون روسیه تنها یک دسته از کارمندان را ذکر می‌کند که تحت پوشش قوانین حداقل دستمزد منطقه‌ای قرار نمی‌گیرد، اینها کارکنان سازمان‌هایی هستند که از بودجه فدرال تأمین می‌شوند. در عین حال، متن قانون منعی برای ایجاد حداقل دستمزد منطقه‌ای جداگانه برای گروه‌های خاصی از کارگران یا انواع کارفرمایان ندارد (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

ژوئن ۲۰۱۵ افزایش یافت. عامل تعیین‌کننده برای معرفی حداقل دستمزد منطقه‌ای در دوره اولیه، سطح توسعه اقتصادی منطقه یا عامل جغرافیایی نبود، بلکه میزان سازمان‌دهی و فعالیت شرکای اجتماعی بود. پیشگامان چنین تحولی عمدتاً مناطق صنعتی‌تر بودند.

از سال ۲۰۰۷ مناطق شروع به معرفی فعال حداقل دستمزد منطقه‌ای کردند. تا پایان سال ۲۰۰۸، حدود نیمی از نهادهای تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه (۴۲ منطقه) دارای حداقل دستمزد منطقه‌ای بودند که برای بخش‌های غیر وابسته به بودجه عمومی، از حداقل دستمزد فدرال فراتر می‌رفت. اما با افزایش حداقل دستمزد فدرال در ژانویه ۲۰۰۹، تعداد چنین مناطقی به ۲۲ کاهش یافت. کاهش شدید تعداد مناطق با حداقل دستمزد منطقه‌ای بیش از حداقل دستمزد فدرال به این دلیل بود که حداقل دستمزد منطقه‌ای ایجادشده توسط مناطق کمتر از سطح دستمزد حداقل دستمزد فدرال جدید بود. سطح جدید حداقل دستمزد فدرال چنان بالا بود که بسیاری از مناطقی که قبلاً حداقل دستمزد منطقه‌ای را تعیین کرده بودند، توافقات منطقه‌ای را برای دو یا سه سال به‌روز نکردند. تنها در اواسط سال ۲۰۱۱ تعداد مناطقی که حداقل دستمزد منطقه‌ای را داشتند، به تعداد پایان سال ۲۰۰۸ بازگشت. افزایش‌های بعدی در حداقل دستمزد فدرال ملایم‌تر بود، بنابراین به تغییرات شدید در پوشش حداقل دستمزد منطقه‌ای منجر نشد. با افزایش توافق بر روی حداقل دستمزد منطقه‌ای، تعداد مناطقی که حداقل دستمزد منطقه‌ای وضع کردند به تدریج افزایش یافت.

در ژوئن ۲۰۱۵، حداقل دستمزدهای منطقه‌ای تنها در ۲۱ منطقه از ۸۳ منطقه تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه وضع نشده بود. مناطقی که حداقل دستمزد منطقه‌ای را وضع نکرده و به حداقل دستمزد فدرال اکتفا نمودند، چندان وجه مشترکی باهم ندارند. چنین مناطقی در تمام نواحی روسیه، به‌جز ناحیه فدرال مرکزی و ناحیه اورال^۱ یافت می‌شوند. در میان آن‌ها مناطقی با سطوح بالا و پایین دستمزد متوسط، و با سطح توانمندی معیشتی بالا و پایین یافت می‌شوند. اندکی کمتر از نیمی از آن‌ها (هشت منطقه) حداقل دستمزد منطقه‌ای را در سال‌های گذشته، عمدتاً در دوره قبل از ۲۰۰۹، وضع کرده بودند. اما در مجموع ۱۲ منطقه هرگز حداقل دستمزدهای منطقه‌ای را که از حداقل دستمزد فدرال تجاوز کند، تعیین نکرده‌اند.

۳-۵. ساختار اجرایی تعیین دستمزد منطقه‌ای

فدراسیون روسیه روش منحصربه‌فردی را برای تعیین حداقل دستمزد در سطوح مختلف به کار گرفته است. روسیه دارای یک سیستم دولایه حداقل دستمزد است که مبتنی بر ایجاد حداقل دستمزد در سطوح فدرال و منطقه‌ای است. در سطح اول (سطح فدرال)، طبق قانون^۲ به ابتکار دولت فدراسیون روسیه کف حداقل

۱- ناحیه اورال غربی‌ترین ناحیه از سه ناحیه آسیایی روسیه است.

۲- ماده ۱۳۳ قانون کار فدراسیون روسیه

دستمزد برای همه‌ی مناطق و تمام دسته‌های کارمندان و انواع کارفرمایان در همه‌ی بخش‌های اقتصادی تعیین می‌شود. مقدار مشخص حداقل دستمزد توسط دولت فدراسیون روسیه پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد دولت به صورت مشورتی بین نمایندگان دولت، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان در چارچوب کمیسیون سه‌جانبه روسیه مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و سپس توسط مجمع فدرال فدراسیون روسیه تصویب و به قانون فدرال تبدیل می‌شود. بنابراین، در سطح فدرال، ایجاد حداقل دستمزد با استفاده از رویه‌هایی اجرا می‌شود که عناصر رویکردهای غیر قراردادی-متمرکز و جمعی-قراردادی را ترکیب می‌کند (اورلوفسکی و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

در لایه دوم، سیستم به هر منطقه این امکان را می‌دهد تا اندازه حداقل دستمزد را بالاتر از سطح فدرال تعیین کند. در سطح منطقه‌ای، نهادها یا مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه به طور مستقل حداقل دستمزدهای منطقه‌ای را بر اساس توافق‌نامه‌های سه‌جانبه بین شرکای اجتماعی (اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان و مقامات اجرایی منطقه‌ای) تعیین می‌کنند. در این لایه، تعیین حداقل دستمزد بر اساس رویکرد مذاکره جمعی پیش‌بینی شده است. در مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه، توافق‌نامه منطقه‌ای بین شرکای اجتماعی ممکن است حداقل دستمزدی را برای منطقه تعیین کند که از حداقل دستمزد فدرال بیشتر باشد. لازم به تأکید است که ایجاد حداقل دستمزد منطقه‌ای اجباری نیست، بلکه حق منطقه برای تضمین حداقل رفاهی بالاتر برای کارگران شاغل در قلمرو آن منطقه از فدراسیون روسیه است. در واقع، حداقل دستمزد منطقه‌ای ابتدا از حاصل ضرب دستمزد فدرال در ضریب منطقه‌ای حاصل می‌شود. اما هر منطقه در صورت تمایل می‌تواند سطح حداقل دستمزد خود را با مکانیزم گفته‌شده به بالاتر از این حاصل ضرب نیز ببرد.

ماده ۱۳۳،۱ قانون کار فدراسیون روسیه مکانیسم قانونی انعقاد توافق‌نامه منطقه‌ای در مورد تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای در مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه و اجرای آن را به تفصیل شرح می‌دهد؛ باین حال جزئیات زیادی درباره‌ی پوشش کارکنان و ترکیب پرداخت‌های موجود در حداقل دستمزد منطقه‌ای را مشخص نمی‌کند. به طور خاص، در این قانون آمده است که تدوین پیش‌نویس توافق‌نامه منطقه‌ای در مورد حداقل دستمزد منطقه‌ای و انعقاد این توافق‌نامه توسط یک کمیسیون سه‌جانبه تنظیم روابط اجتماعی و کار در هر یک از مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه انجام شود. علاوه بر این، نشان داده شده است که کارکنان سازمان‌هایی که از بودجه فدرال تأمین می‌شوند از شمول توافق‌نامه منطقه‌ای خارج‌اند. این قانون حاوی توصیه‌های روشنی در مورد ارزش حداقل دستمزد منطقه‌ای نیست. تنها محدودیت سخت این است که حداقل دستمزد منطقه‌ای نمی‌تواند کمتر از حداقل دستمزد فدرال باشد. بنابراین، قانون فعلی به نهادهای

تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه آزادی قابل توجهی در انتخاب شکل توافقنامه سه‌جانبه، اندازه حداقل دستمزد منطقه‌ای و توزیع آن به گروه‌های مختلف کارگران ارائه می‌دهد.

توافقنامه‌های منطقه‌ای در مورد حداقل دستمزد به‌طور خودکار برای همه کارفرمایانی که در عرض ۳۰ روز، درخواست مستدل معافیت خود از پیوستن به چنین توافق‌نامه‌ای را به نهادهای مجاز ارائه نکرده‌اند، اعمال می‌شود. با این حال، درخواست معافیت از پیوستن به توافقات منطقه‌ای حداقل دستمزد به‌ندرت پذیرفته می‌شوند.

نمایندگان مقامات منطقه‌ای نقشی دوگانه در سازوکار مشارکت اجتماعی دارند. از یک‌سو، آن‌ها مذاکرات بین انجمن‌های کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری را میانجی‌گری می‌کنند و به حل اختلافات و ایجاد تعادل بین منافع شرکای اجتماعی کمک می‌کنند. از سوی دیگر، مقامات دولت منطقه‌ای به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین کارفرمایان در منطقه عمل می‌کنند. در عین حال، افزایش دستمزد کارمندان بخش دولتی منطقه باید توسط سازمان‌هایی که از بودجه مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه تأمین می‌شود (به هزینه بودجه مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه، وجوه خارج از بودجه، و همچنین وجوه دریافتی از کارآفرینی و سایر فعالیت‌های درآمدزا) و سازمان‌هایی که از بودجه‌های محلی تأمین می‌شوند (به هزینه بودجه‌های محلی، وجوه خارج از بودجه و همچنین وجوه دریافتی از کارآفرینی و سایر فعالیت‌های درآمدزا) تأمین شود (ماده ۱۳۳،۱ قانون کار فدراسیون روسیه). در نتیجه، مناطق نمی‌توانند وجوه اضافی از بودجه فدرال برای تأمین مالی افزایش سطح حداقل دستمزد منطقه دریافت کنند.

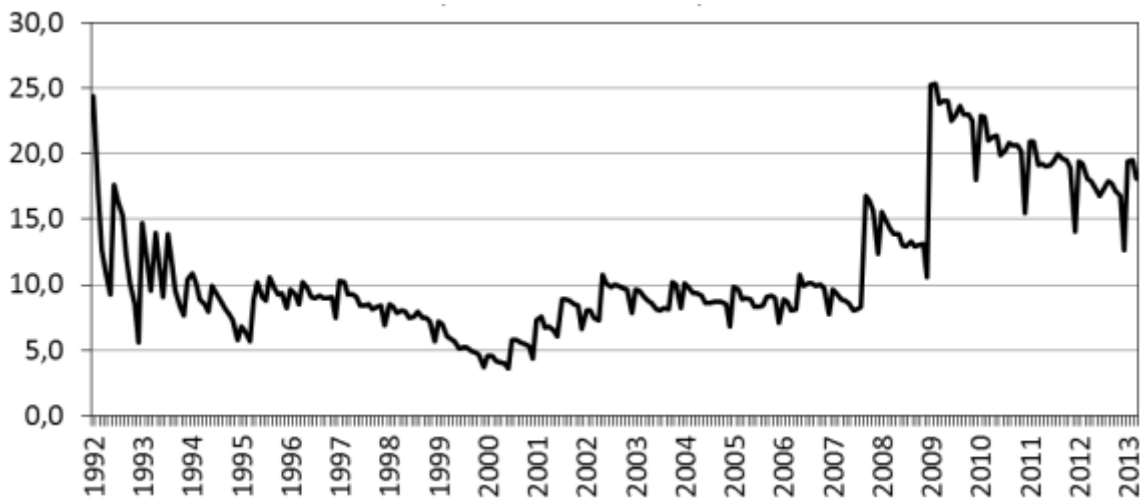
این موضع دوگانه مقامات منطقه‌ای یک چالش بین تمایل پوپولیستی برای افزایش حداقل دستمزد برای همه کارگران و محدودیت‌های شدید بودجه‌ای برای تأمین منابع مالی تعهدات اضافی در حداقل دستمزد منطقه‌ای به کارمندان دولتی ایجاد می‌کند. راه‌حل این چالش، حذف کارمندان ایالتی منطقه‌ای و شهری از مقررات حداقل دستمزد منطقه‌ای یا ایجاد یک حداقل دستمزد منطقه‌ای جداگانه برای کارمندان ایالتی یافت شد.

۱-۳-۵. بررسی ساختار روسیه به لحاظ شاخص کیتز

نسبت حداقل دستمزد به متوسط دستمزدها (شاخص کیتز)، به‌عنوان شاخصی از حداقل دستمزد، به‌طور گسترده در کشور متفاوت است، اما نوسان نسبتاً بالایی نسبت به متوسط دستمزد دارد. (ILO, 2008).^۱ همان‌طور که

نمودار نشان می‌دهد، قبل از سال ۲۰۰۰ حداقل دستمزد در روسیه آن قدر ناچیز بود که می‌توان آن را تحت عنوان حداقل دستمزد کوچک^۱ تعریف کرد. پیش از آن، در طول دهه اول گذار اقتصادی، شاخص کیتز حتی روند نزولی را علی‌رغم صعودهای کوتاه‌مدت، نشان می‌دهد. در نتیجه، در اواسط سال ۲۰۰۰ این شاخص به ۴ درصد کاهش یافت (لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵).

نمودار ۶: شاخص کیتز، فدراسیون روسیه، ۱۹۹۲-۲۰۱۳



منبع: لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵

در ادبیات اقتصادی، سطح پایین حداقل مزد معمولاً به‌عنوان پیامدهای ناخواسته ارتباط بین حداقل دستمزد و سطح مزایای اجتماعی از جمله حقوق بازنشستگی سالمندی، مزایای زایمان و مزایای بیکاری در نظر گرفته می‌شود (ساجت، ۲۰۰۸). در واقع، در طول دهه ۱۹۹۰ و بیشتر دهه ۲۰۰۰، حداقل دستمزد در روسیه به‌عنوان یک مقدار مرجع برای چندین مقررات رفاهی، از جمله کمک‌هزینه فرزندان، مزایای بیکاری، و برخی جریمه‌ها مورد استفاده قرار می‌گرفت. با این حال، دلیل اصلی حداقل دستمزد پایین در مدل خاص دوره‌ی انتقال اقتصادی روسیه نهفته است. در روسیه در طول بازسازی اقتصادی، دستمزدها منعطف بود در حالی که اشتغال بی‌کشش باقی ماند (گیمپلسون و کاپلیوشنیکوف^۳، ۲۰۱۱). در این وضعیت، حداقل دستمزدها در معرض شاخص‌های نامنظم و پایین قرار می‌گرفت. دولت روسیه از شاخص‌سازی‌های مکرر کف دستمزد اجتناب می‌کرد، زیرا می‌ترسید که افزایش آستانه دستمزد باعث افزایش بیشتر معوقات دستمزدها، تعداد معوقات و در کل، بدتر شدن شرایط اقتصادی برای شرکت‌ها شود. اتحادیه‌های کارگری روسیه نیز ضعیف‌تر از آن بودند که بتوانند بر افزایش حداقل دستمزد فشار وارد کنند. زمانی که افزایش حداقل دستمزد اتفاق

1- Mini minimum wage

2- Lukiyanova, A., & Vishnevskaya, N.

3- Gimpelson, V. and R.Kapelyushnikov

افتاد، عوامل و انگیزه‌های سیاسی در آن مؤثر بود. همبستگی روشنی را می‌توان بین افزایش حداقل‌ها و چرخه‌های انتخاباتی یافت. بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۷، سطح حداقل دستمزد ۱۱ بار افزایش یافته است که ۷ مورد در دوره‌های قبل از انتخابات رخ داده است (لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵).

سیاست حداقل دستمزد روسیه از نیمه دوم دهه ۲۰۰۰ به شدت تغییر کرد و حداقل‌های واقعی (قدرت خرید حداقل دستمزد) به سرعت شروع به افزایش کردند. در سال ۲۰۱۲-۲۰۰۰ حداقل دستمزد به صورت واقعی ۱۳ برابر شد. شاخص کیتز که در سال ۲۰۰۰ معادل ۴ درصد بود، در دو سال بعد به ۸ تا ۱۰ درصد رسید و پس از اصلاحات سال ۲۰۰۷، در سال ۲۰۰۹ به بالاترین سطح خود، یعنی ۲۶ درصد رسید. بحران اقتصادی ۲۰۰۸ بر پویایی این شاخص تأثیر منفی داشت، اما نسبت حداقل دستمزد به متوسط دستمزد هیچ‌گاه به کمتر از ۲۰ درصد افت نکرد (لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵).

تغییر سیاست حداقل دستمزدها، نتیجه تغییرات در نقاط عطف سیاسی از سال ۲۰۰۰ و تمایل به مداخله بیشتر دولت در اقتصاد بود. در دوره رشد اقتصادی، پایین بودن حداقل دستمزد به دلایل سیاسی غیرقابل قبول بود. علاوه بر این، اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایی روسیه به ویژه در سطح منطقه‌ای به تدریج تأثیرگذارتر شدند و در نهایت، قیمت‌های بالای نفت و مازاد بودجه افزایش دستمزد کارگران بخش دولتی را، که اکثریت دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد در روسیه را تشکیل می‌دهند، ممکن ساخت.

تأثیر اقتصادی حداقل دستمزد به نسبت کارگران دریافت‌کننده‌ی کف دستمزد و ترکیب آن‌ها بستگی دارد، زیرا افرادی که حداقل مزد را دریافت می‌کنند، به طور نابرابر بین گروه‌های جمعیتی و بخش‌های اقتصاد توزیع شده‌اند. تغییرات ناگهانی در سطح حداقل دستمزد، منجر به تغییر این نسبت می‌شود. در روسیه، در نیمه اول دهه ۲۰۰۰، تنها ۱ تا ۲٫۵ درصد از مزد و حقوق‌بگیران، حداقل دستمزد فدرال را دریافت می‌کردند. اما افزایش شدید حداقل مزدها در اواخر دهه ۲۰۰۰ منجر به افزایش نسبت حداقل دستمزدبگیرها به ۳ درصد در سال ۲۰۰۹ شد. در سال ۲۰۱۱ سهم آن‌ها دوباره به ۱٫۸ درصد کاهش یافت. این رقم به طور قابل توجهی کمتر از بسیاری از اقتصادهای توسعه‌یافته و در حال گذار است، جایی که این نسبت اغلب از ۵ تا ۱۵ درصد نوسان می‌کند (OECD Employment Outlook, 2009).

بررسی‌های اداره آمار روسیه نشان می‌دهد که اکثر کارگران کم دستمزد (۷۳ درصد در سال ۲۰۱۲) در بخش دولتی اقتصاد متمرکز هستند. بنابراین، سازمان‌های دولتی بار مالی افزایش حداقل دستمزد را به دوش می‌کشند. علاوه بر تأثیر مستقیم، افزایش حداقل دستمزد تأثیرات سرریزی بر افرادی دارد که دستمزدهای بالاتر از حداقل دریافت می‌کنند. چنین افزایش‌هایی به دلیل ضرورت حفظ توزیع نسبی درآمد و لزوم حفظ انگیزه‌های کارگران مولدتر انجام می‌شود (لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵).



لازم به ذکر است که در روسیه، نسبت زنان در بین حداقل دستمزدبگیرها بسیار بیشتر از بسیاری از کشورهای در حال گذار است. در سال ۲۰۱۲ سهم زنان به ۶۴ درصد رسید. علاوه بر این، تفاوت جنسیتی در طول زمان نسبتاً پایدار است. سهم بالای زنان در حداقل مزدبگیران، عمدتاً به دلیل توزیع صنعتی حداقل دستمزدبگیرها و مشارکت بالای زنان در صنایعی است که افراد کم دستمزد در آن‌ها متمرکز هستند؛ به‌ویژه، برخی گروه‌های خدماتی و آموزش است (لوکیانوا و ویشنفسایا، ۲۰۱۵).

یکی از ویژگی‌های دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد، تفاوت سنی زیاد آنان است؛ به‌گونه‌ای که کارگران گروه‌های سنی جوان و مسن در این میان غالب هستند. همان‌طور که می‌توان انتظار داشت، در میان دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد، گروه‌هایی با سطح تحصیلات پایین (دبیرستان یا کمتر) حضور بالایی دارند، درحالی‌که گروه‌هایی با تحصیلات عالی حضور کمی دارند. البته لازم به ذکر است که حدود یک‌دهم دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد دارای مدرک دانشگاهی هستند (لوکیانوا و ویشنفسایا، ۲۰۱۵).

۴-۵. چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف

از منظر مفهومی، سیستم حداقل دستمزد معرفی شده در سال ۲۰۰۷ متری است. تغییرات ایجادشده در روش تعیین حداقل دستمزد در سال ۲۰۰۷ گام مهمی در جهت گذار به یک سیستم غیرمتمرکز برای تعیین حداقل دستمزد بود. این سیستم اجازه می‌دهد تا انعطاف‌پذیری بیشتری را برای در نظر گرفتن تفاوت‌های منطقه‌ای، نه تنها آن‌هایی که با انواع شرایط آب و هوایی مرتبط هستند، بلکه تفاوت در سطح قیمت، کیفیت زندگی، وضعیت اقتصادی منطقه و غیره نیز در نظر گرفته شود. این امر با دور شدن از ضرایب منطقه‌ای ثابت و انتقال اختیار تعیین دستمزدها به سطح منطقه امکان‌پذیر شد (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

اصلاحات سال ۲۰۰۷ انگیزه جدیدی به توسعه مشارکت اجتماعی در سطح منطقه‌ای داد. شرط لازم برای تحقق موفقیت‌آمیز پتانسیل یک سیستم دو سطحی، وجود شرکای اجتماعی قوی و مسئولیت‌پذیر، به‌ویژه در سطح مناطق است. در روسیه، مشارکت اجتماعی بسیار نامتوازن توسعه یافته است. اتحادیه‌های کارگری و انجمن‌های کارفرمایان بانفوذ فقط در مناطقی با شرکت‌های بزرگ صنعتی وجود دارند؛ درعین‌حال، در برخی مناطق انجمن‌های کارفرمایی وجود ندارد یا این انجمن‌ها گستره‌ی بسیار محدودی دارند. ضعف شرکای اجتماعی یکی از موانع انعقاد قراردادهای سه‌جانبه در مورد حداقل دستمزد منطقه‌ای در برخی مناطق است (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

برای تمایز حداقل دستمزد در مناطق، به‌عنوان یک قاعده، از ضرایب منطقه‌ای استفاده می‌شود. استفاده از ضرایب منطقه‌ای و درصد کمک‌هزینه برای تمایز حداقل دستمزد، هم درون مناطق

و هم میان مناطق، سؤالاتی را ایجاد می‌کند. از یک‌سو، ابزاری آشنا و قابل‌درک برای شرکای اجتماعی است که ریشه‌ی محکمی در رویه سابق روسیه در تعیین حداقل دستمزدها دارد؛ اما از سوی دیگر، استفاده از ضرایب سابق مناطق که در چارچوب یک سیستم فرماندهی-اداری با نسبت قیمت و ساختار مصرف کاملاً متفاوت ایجاد شده بود، برای شرایط فعلی که ساختار اقتصادی، اجتماعی و حتی آب و هوایی تغییر کرده، مناسب نیست. از طرفی، عدم اطمینان در مورد نحوه‌ی محاسبه ضرایب منطقه‌ای و درصد کمک‌هزینه برای حداقل دستمزد منطقه‌ای در مناطق مختلف، مشکل دیگری در این مسیر است (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

موضوع گنجاندن پرداخت غرامت شرایط کار سخت و پرداخت‌های تشویقی، حل‌نشده باقی‌مانده است. در تعدادی از مناطق، علاوه بر پرداخت غرامت‌های مشخص شده در موافقت‌نامه‌های منطقه‌ای، پرداخت‌های تشویقی نیز از ترکیب دستمزدها در مقررات مستثنی شده‌اند. این منجر به کاهش سطح پایه حداقل دستمزد می‌شود. باین‌حال، تعدادی از موافقت‌نامه‌ها حاوی نشانه‌ی مستقیمی از گنجاندن تمام غرامت‌ها و پرداخت‌های تشویقی در ترکیب دستمزدهای تنظیم‌شده توسط توافقنامه حداقل دستمزد منطقه‌ای هستند. این موضوع باعث شکایت‌ها و درخواست‌های متعدد شهروندان و تشکل‌های صنفی به سازمان بازرسی کار می‌شود (اورلوفسکی و همکاران، ۲۰۱۳).

تعداد مناطقی که در آن‌ها حداقل دستمزد منطقه‌ای به حداقل معیشت منطقه‌ای مرتبط شده است، از ابتدای سال ۲۰۱۱ عملاً بدون تغییر باقی‌مانده است. باوجود افزایش قابل‌توجه در تعداد کل مناطقی که حداقل دستمزد منطقه‌ای مرتبط به دستمزد معیشتی را ایجاد کرده‌اند، تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که پیوند حداقل دستمزد منطقه‌ای به حداقل معیشت منطقه‌ای به‌طور قاطع به نوع توافق بستگی دارد. ماهیت اجباری توافقنامه‌های حداقل دستمزد منطقه‌ای و گسترش خودکار آن‌ها به طیف گسترده‌ای از کارفرمایان، شرکای اجتماعی را منضبط‌تر می‌کند و انعطاف‌پذیری تعهدات را محدودتر می‌کند. درعین‌حال، موافقت‌نامه‌های سه‌جانبه عمومی فقط برای طرف‌هایی که این‌گونه تعهد را به‌اجبار پذیرفته‌اند و کارفرمایانی که داوطلبانه به آن‌ها ملحق شده‌اند اعمال می‌شود. این ویژگی می‌تواند سطح بالاتر تعهدات حداقل دستمزد مندرج در چنین توافق‌هایی را توضیح دهد. علاوه بر این، تعهدات تعیین‌شده در موافقت‌نامه‌های سه‌جانبه عمومی، به‌عنوان یک قاعده، بر سازمان‌های بخش دولتی تأثیر نمی‌گذارد (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

الزام‌آور بودن اتصال حداقل دستمزد به دستمزد معیشت، منجر به بروز مشکلاتی با ماهیت حقوقی، اجتماعی-اقتصادی و اجرایی می‌شود. در اواسط سال ۲۰۱۵، حداقل دستمزد منطقه‌ای به حداقل معیشت منطقه‌ای در ۱۹ منطقه‌ی تشکیل‌دهنده‌ی فدراسیون روسیه متصل شد. با تجزیه و تحلیل قراردادهای مربوطه، مشخص شد که الزام‌آور بودن منجر به بروز مشکلاتی با ماهیت

حقوقی، اجتماعی-اقتصادی و اجرایی می‌شود. تکانه‌های منفی اقتصادی می‌تواند با موج‌های تورمی غیرقابل‌پیش‌بینی همراه شود به افزایش شدید هزینه‌های زندگی بیانجامد. این وضعیت منجر به افزایش تعهدات کارفرمایان به کارکنان می‌شود. لذا، الزام به افزایش خودکار حداقل دستمزد منطقه‌ای به دنبال رشد حداقل معیشت منطقه‌ای در شرایط رکود، ماهیت هم‌چرخه‌ای^۱ خواهد داشت و پیامدهای منفی رکود در اقتصاد را تشدید می‌کند (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

در عین حال، تعهدات کارفرمایان در درجه اول در رابطه با کارکنان با کمترین بهره‌وری افزایش می‌یابد که در شرایط رکود اقتصادی در معرض بالاترین خطر اخراج قرار دارند. این امر احتمال افزایش بیکاری در میان آسیب‌پذیرترین گروه‌های جامعه را افزایش می‌دهد. در این راستا، باید از پیوند خودکار حداقل دستمزد یا حداقل دستمزد منطقه‌ای به شاخص‌هایی که رفتار هم‌چرخه‌ای با پویایی غیرقابل‌پیش‌بینی دارند، خودداری شود. همچنین، پیوند دادن حداقل دستمزد منطقه‌ای به حداقل معیشت منطقه‌ای برای بخش عمومی، با منطق فرآیند بودجه مطابقت ندارد و می‌تواند نوسانات بودجه‌های منطقه‌ای و محلی را افزایش دهد و تشدید مشکلات بودجه‌ای در شرایط بحران اقتصادی و رکود در اقتصاد را به همراه آورد. بنابراین، اگرچه حداقل معیشت می‌تواند راهنمایی برای حداقل دستمزد یا حداقل دستمزد منطقه‌ای باشد، با این حال، مقدار خود حداقل دستمزد منطقه‌ای باید به صورت اسمی یا در رابطه با مقادیر گذشته‌نگر حداقل معیشت تنظیم شود، تا خطرات تغییرات غیرقابل‌پیش‌بینی در حداقل معیشت را کاهش دهد (لوکیانوا، ۲۰۱۸).

۵-۵. جمع‌بندی

دلایل و علت گرایش به سمت دستمزد منطقه‌ای در روسیه:

- حمایت از درآمد کارگران کم دستمزد
- در نظر گرفتن ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی و جغرافیایی هر منطقه
- انعکاس بهتر تفاوت در قیمت‌ها و سطوح معیشتی هر منطقه
- نیاز به تقویت مشارکت اجتماعی در هر منطقه

ساختار اجرایی تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای:

- سیستم دولایه (ترکیبی) حداقل دستمزد، مبتنی بر ایجاد حداقل دستمزد در سطوح فدرال و منطقه‌ای

- در سطح اول (سطح فدرال)، تعیین حداقل دستمزد فدرال واحد برای همه مناطق و همه‌ی دسته‌های کارمندان و انواع کارفرمایان در همه‌ی بخش‌های اقتصادی با استفاده از رویه‌هایی که عناصر رویکردهای غیرقراردادی-متمركز و جمعی-قراردادی را ترکیب می‌کند.
 - پیشنهاد مقدار مشخص حداقل دستمزد توسط دولت فدراسیون روسیه
 - بررسی پیشنهاد دولت به صورت مشورتی توسط نمایندگان دولت، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان در چارچوب کمیسیون سه‌جانبه
 - تأیید توسط قانون فدرال و تصویب توسط مجمع فدرال فدراسیون روسیه
- در سطح دوم، تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای بر اساس حاصل ضرب دستمزد فدرال در ضریب منطقه‌ای، با توجه به شرایط جغرافیایی و وضعیت آب و هوایی مناطق
- امکان تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای در سطحی بالاتر از حاصل ضرب دستمزد فدرال در ضریب منطقه‌ای، توسط توافق‌نامه‌های سه‌جانبه بین شرکای اجتماعی (اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان و مقامات اجرایی منطقه‌ای) در مناطق تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه
- اجباری نبودن ایجاد حداقل دستمزد منطقه‌ای، که نشان‌دهنده‌ی اختیار منطقه برای ایجاد حداقل دستمزد بالاتر از سطح پایه فدراسیون روسیه است.
- حداقل دستمزد منطقه‌ای نمی‌تواند کمتر از حداقل دستمزد فدرال باشد.
- اعطای آزادی قابل توجه به نهادهای تشکیل‌دهنده فدراسیون روسیه در انتخاب شکل توافقنامه سه‌جانبه، اندازه حداقل دستمزد منطقه‌ای و توزیع آن به گروه‌های مختلف کارگران
- اعمال خودکار توافقنامه‌های منطقه‌ای حداقل دستمزد برای همه کارفرمایانی که درخواست مستدل معافیت خود از پیوستن به توافق‌نامه را ظرف ۳۰ روز به نهادهای مجاز ارائه نکرده‌اند.
- نقش دوگانه نمایندگان مقامات منطقه‌ای در عملکرد سازوکار مشارکت اجتماعی
 - از یک‌سو، ایفای نقش میانجی‌گری مذاکرات بین انجمن‌های کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری و کمک به حل اختلافات و ایجاد تعادل بین منافع شرکای اجتماعی
 - از سوی دیگر، به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین کارفرمایان در منطقه

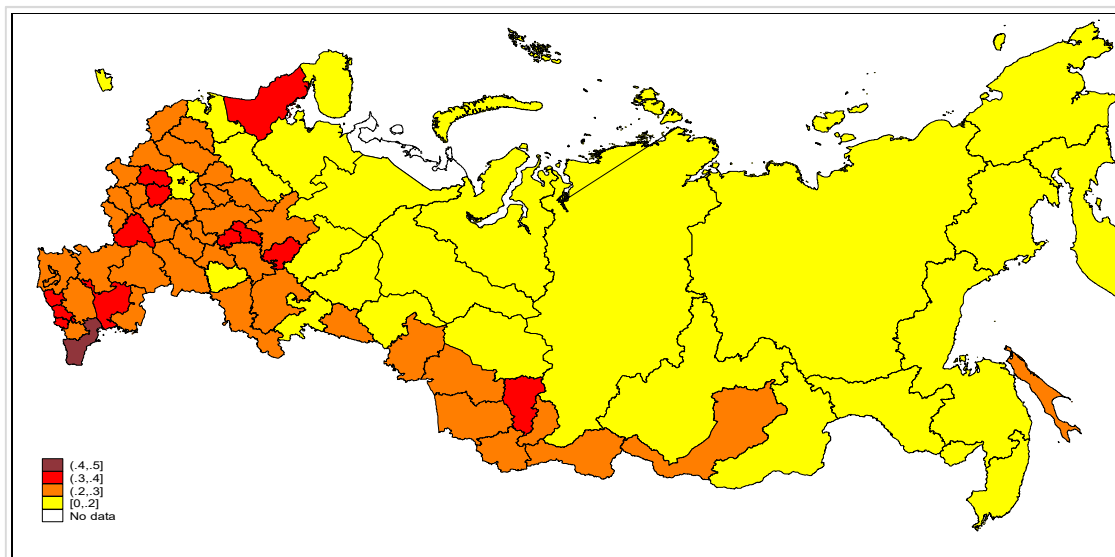
- عدم امکان دریافت وجوه اضافی از بودجه فدرال برای تأمین مالی افزایش سطح حداقل دستمزد منطقه‌ای برای کارمندان بخش دولتی منطقه
- قرارگیری کارکنان سازمان‌هایی که از بودجه فدرال تأمین می‌شوند، خارج از محدوده توافق‌نامه حداقل دستمزد منطقه‌ای

چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف اجرای دستمزد منطقه‌ای

- انعطاف‌پذیر بودن در برابر تفاوت‌های بین منطقه‌ای به گونه‌ای که نه تنها تفاوت در شرایط آب و هوایی، بلکه تفاوت در سطح قیمت، کیفیت زندگی، وضعیت اقتصادی منطقه و غیره را نیز شامل می‌شود.
- افزایش انگیزه در توسعه مشارکت اجتماعی در سطح مناطق
- ایجاد حفاظت بیشتر برای کارگران کم دستمزد در قراردادهای منطقه‌ای حداقل دستمزد
- استفاده از ضرایب حداقل دستمزد مناطق دوره‌ی شوروی که مربوط به سیستم فرماندهی-اداری با ساختار اقتصادی، اجتماعی و حتی آب‌وهوایی کاملاً متفاوت بود، در شرایط فعلی
- عدم شفافیت در مورد نحوه‌ی محاسبه ضرایب منطقه‌ای و درصد کمک‌هزینه برای حداقل دستمزد منطقه‌ای در مناطق مختلف
- نبود توصیه‌های روشن در مورد مقدار حداقل دستمزد منطقه‌ای در قانون
- تعارض منافع و موضع دوگانه مقامات منطقه‌ای سبب ایجاد یک چالش میان تمایل پوپولیستی برای افزایش حداقل دستمزد برای همه کارگران و محدودیت‌های شدید بودجه‌ای در تأمین مالی برای تعهدات اضافی در حداقل دستمزد منطقه‌ای کارمندان دولتی می‌شود.
- عدم پرداخت غرامت بابت شرایط کاری سخت و پرداخت‌های تشویقی در حداقل دستمزد منطقه‌ای
- بروز مشکلات (با ماهیت حقوقی، اجتماعی-اقتصادی و اجرایی) با اتصال حداقل دستمزد به معیشت

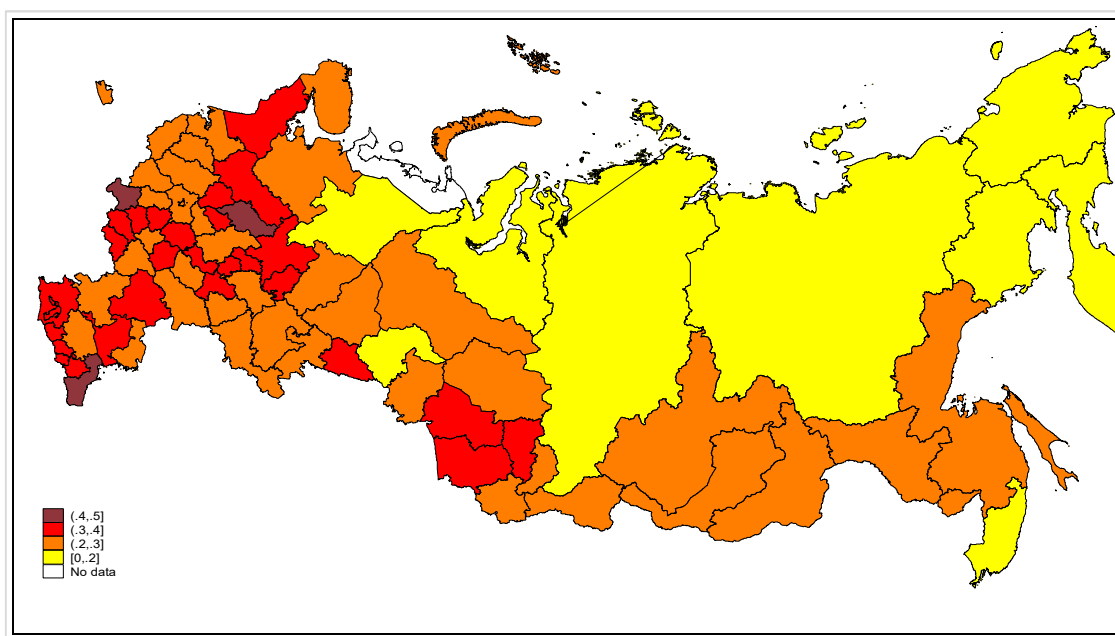
۵-۶. پیوست

نقشه ۱: شاخص کیتز برای حداقل دستمزدهای منطقه‌ای، فدراسیون روسیه، ۲۰۰۷



منبع: لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵

نقشه ۲: شاخص کیتز برای حداقل دستمزدهای منطقه‌ای، فدراسیون روسیه، ۲۰۱۱



منبع: لوکیانوا و ویشنسایا، ۲۰۱۵

۶. نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

طبق تحلیل نویسنده، بررسی تجارب کشورها نشان می‌دهد مهم‌ترین دلیل و معیار برای تعیین دستمزد منطقه‌ای در کشورهای مورد مطالعه، یک یا چند مورد از موارد زیر بوده است:

اولین معیار استانداردهای زندگی مردم، درآمد و هزینه‌های آن‌ها در مناطق است. هدف از اندازه‌گیری هزینه زندگی تأمین حداقل استانداردهای زندگی، حداقل هزینه‌های زندگی لازم برای یک زندگی سالم و متمدن^۱، است. به صورت اصولی محاسبه ارزش حداقل سبد خریدی که نیازهای اولیه یک خانواده را تأمین می‌کند. (هیرش، ۲۰۱۷)^۲. برای محاسبه دقیق این معیار و ارتباط آن با حداقل دستمزد باید توجه شود که هر فرد مزدبگیر چند فرد را تحت تکفل خود دارد. به عبارتی بعد میانگین خانوار در هر منطقه با توجه به تعداد افراد مزدبگیر در آن خانوار مورد توجه قرار گیرد (شی و لین، ۲۰۲۰)^۳.

معیار دوم وضعیت بیکاری و یا شاخص‌های بازار کار منطقه است. چون تعدادی از مطالعات نشان می‌دهند که تغییرات حداقل دستمزد بر اشتغال مخصوصاً بر اشتغال افرادی که حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند، اثر دارد. لذا باید توجه شود حداقل دستمزد در سطحی تعیین شود که حفظ شغل افراد را تضمین کند. در بعضی کشورها برای محاسبه حداقل دستمزد یا میزان تعدیل آن، شاخص‌های بازار کار مانند نرخ افراد غیرفعال به افراد فعال مستقیماً وارد می‌شود (سالوردا، ۲۰۰۸)^۴.

معیار سوم میانگین دستمزد منطقه است. در تعیین حداقل دستمزد باید به این نکته توجه داشت که دستمزد در آن منطقه در چه سطحی قرار دارد. این معیار از دو منظر قابل توجه است. نگاه اول، نگاهی رفاهی است. سن در مقاله‌ای که نوبل اقتصادی را برایش به ارمغان آورد ادعا می‌کند که رضایت فرد متغیری نسبی است. هر فرد در مقایسه با افراد پیرامون خود رفاه و مطلوبیت خود را می‌سنجد. به عبارتی دو فرد با مقدار مطلوبیت یکسان، الزاماً مقدار رفاه یکسان ندارند (سن، ۱۹۷۹)^۵. پس در وضع حداقل دستمزد باید به توزیع دستمزدها توجه کرد. در بررسی توزیع دستمزدها با توجه به منطقه جغرافیایی و یا بخش صنعتی، می‌توان حداقل دستمزدی پیشنهاد کرد که علاوه بر اینکه منافع اقتصادی بنگاه را حفظ می‌کند، منصفانه نیز باشد. در مرحله بعد بهتر است به جای میانگین دستمزدها از میانه دستمزدها استفاده شود. چراکه دستمزدهای بسیار بالا یا اینکه پراکندگی پایینی دارند اما باعث افزایش میانگین دستمزدها می‌شود. (ولی عموماً به دلیل مشکلات عملیاتی و داده، از میانگین دستمزدها برای محاسبه حداقل دستمزد استفاده

۱- شعار سازمان جهانی کار برای وضع حداقل دستمزد

2- Hirsch, D.

3- Shi, L. & Lin, C. (2020)

4- Salverda W. (2008)

5- Sen, A. (1979)

می‌شود). در بسیاری از کشورها، حداقل دستمزد را بر اساس میانگین دستمزد پیش‌بینی شده محاسبه می‌کنند. در این کشورها، هدف‌گذاری حداقل دستمزد بر اساس کاهش نابرابری است. لذا بر اساس پیش‌بینی میانگین دستمزدها (مانند چشم‌انداز ۵ ساله انگلستان یا چشم‌انداز ۲۵ ساله چین^۱ حداقل دستمزد روزانه را بین ۴۰ تا ۷۵ درصد پیش‌بینی میانگین دستمزد تعیین می‌کنند. در مطالعه هر و کازانزيسکا (۲۰۱۱)^۲ پیشنهاد شده است که پیش‌بینی تورمی بانک مرکزی به این مقدار اضافه شود تا حداقل دستمزد خانوارها را از تورم نیز حفاظت کند.

معیار چهارم، بهره‌وری است. باید توجه شود که افراد در یک منطقه خاص چه مقدار بهره‌وری دارند چراکه اگر پرداختی افراد بیشتر از بهره‌وری آن‌ها باشد، بنگاه ضرر می‌کند. سیاست‌گذار باید توجه داشته باشد که حداقل دستمزدی که تعیین می‌کند منافع اقتصادی کارفرما را به خطر نیندازد. چراکه بنگاه زیان‌ده در طولانی‌مدت حذف می‌شود و فرصت شغلی نیروی کارش از بین می‌رود همچنین باید به ظرفیت بنگاه برای پرداخت دستمزد نیز توجه شود.^۳

معیار پنجم، رشد اقتصادی منطقه است. این معیار در بطن خود، شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار، بهره‌وری بنگاه، ظرفیت بنگاه برای پرداخت حداقل دستمزد را نیز دارد. در بسیاری از مطالعات، برای بررسی عملکرد سیاست حداقل دستمزد از رابطه بین رشد GDP و حداقل دستمزد استفاده شده است (فانتی و گوری^۴، ۲۰۱۱).

معیار ششم برای تعیین میزان حداقل دستمزد پوشش بیمه‌ای شاغلین در مناطق است. باید توجه شود که فرد دریافت‌کننده حداقل دستمزد از چه مزایای رفاهی دیگر برخوردار است. این فرد مشمول بیمه‌ای است یا خیر؟ یا این فرد وامی مانند وام مسکن را دارد یا خیر؟ فرد دریافت‌کننده حداقل دستمزد مبلغی اضافه برای ساعات اضافه‌کاری دریافت می‌کند یا خیر؟ تمام این مزایای رفاهی برای محاسبه حداقل دستمزد در نظر گرفته شود. به عبارتی باید توجه شود که کار با حداقل دستمزد به هیچ‌وجه نباید هم‌عرض زندگی با بیمه بیکاری دیده شود.^۵ به عبارتی از شکاف بین میزان مزایای رفاهی و یا درآمد نیروی کار تمام‌وقت با حداقل دستمزد به‌عنوان متغیر ابزاری برای پیش‌بینی میزان افزایش حداقل دستمزد در هر منطقه استفاده شود.

معالوصف سیاست‌گذار با توجه به معیارهای بالا حداقل دستمزدی را تعیین می‌کند که منافع سیاسی او را نیز تأمین کند. به عبارتی اگر پیشنهادی برای تعیین حداقل دستمزد از طرف اقتصاددانان ارائه شود،

۱- همان

2- Herr & Kazandziska (2011)

3- Du, Y. & Jia, P. (2020)

4- Fantì, L., & Gori, L.

5- Kawaguchi, D., & Mori, Y. (2021)



سیاست‌گذار با توجه به این پیشنهاد و نظرات گروه‌های ذینفع، شامل کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری، مقدار حداقل دستمزد را تعیین و ابلاغ می‌کند. معیارهای فوق نشان می‌دهد که در تعیین دستمزد منطقه‌ای، هم رویکرد حمایتی و معیشتی (حمایت از نیروی کار) و هم رویکرد تولیدی (ظرفیت بنگاه و یا بهره‌وری) می‌تواند مهم باشد، اما بسته به نظر سیاست‌گذاران وزن اهمیت این معیارها متفاوت خواهد بود.

جدول ۶- جمع‌بندی تجارب کشورها در اجرای دستمزد منطقه‌ای

| روسیه | هند | برزیل | ویتنام | چین | دلایل گرایش |
|---|--|---|--|---|---|
| | | | | | ناابرابری در توزیع درآمد مبارزه با فقر تفاوت‌های منطقه‌ای محافظت از بخش بزرگ غیررسمی و کارگران آسیب‌پذیر کاهش بیکاری تقویت مشارکت نواقص بازار کار فرار سرمایه‌های انسانی فساد طرد اجتماعی |
| + | + | + | + | + | |
| + | + | + | + | + | |
| + | + | + | + | + | |
| ۲۰۰۷ | ۱۹۴۸ | ۲۰۰۰ و ۱۹۳۴ | ۱۹۸۷ | ۱۹۸۹ | سال اجرا |
| <ul style="list-style-type: none"> پیشنهاد حداقل مناطق توسط دولت مرکزی بررسی توسط کمیسیون سه‌جانبه تائید توسط دولت مرکزی اعمال ضریب منطقه‌ای امکان افزایش توسط توافق‌نامه‌های سه‌جانبه مناطق | <ul style="list-style-type: none"> حداقل دستمزد ملی غیر الزام‌آور تعیین توسط دولت‌های محلی | <ul style="list-style-type: none"> تعیین توسط دولت مرکزی مجوز افزایش به دولت محلی بازرسی از طرف دولت مرکزی نظارت توسط دولت محلی | <ul style="list-style-type: none"> تعیین در مذاکره سه‌جانبه ملی دریافت نظر کارشناسان اقتصادی مذاکرات دسته‌جمعی برای بخش‌ها درون مناطق | <ul style="list-style-type: none"> پیشنهاد توسط دولت محلی تعیین در مذاکره سه‌جانبه محلی بررسی توسط استاندار تائید توسط کمیته سه‌جانبه مرکزی | مراحل تعیین دستمزد |

| روسیه | هند | برزیل | ویتنام | چین | نهادهای اجرایی |
|--|---|--|---|--|-----------------------------------|
| + | + | + | + | | دولت مرکزی |
| + | + | + | | + | دولت‌های محلی |
| + | | | | + | نمایندگان کارگران منطقه‌ای |
| + | | | + | + | نمایندگان کارگران در سطح مرکزی |
| + | | | | + | نمایندگان کارفرمایان منطقه‌ای |
| + | | | + | | نمایندگان کارفرمایان در سطح مرکزی |
| | | | + | + | مذاکرات دسته‌جمعی |
| | | | + | | کارشناسان اقتصادی |
| <ul style="list-style-type: none"> • انعطاف‌پذیری در برابر تفاوت‌های بین منطقه‌ای • تقویت مشارکت اجتماعی مناطق • محافظت از کارگران کم دستمزد | <ul style="list-style-type: none"> • عدم کاهش اشتغال • کاهش فقر | <ul style="list-style-type: none"> • همگرایی بازار کار • کاهش فقر • کاهش نابرابری در بخش رسمی و غیررسمی | <ul style="list-style-type: none"> • کاهش نابرابری در انتهای توزیع درآمد • کاهش شکاف جنسیتی دستمزد • کاهش مشکلات اجرایی • هدف قرار دادن مؤثر کارگران حداقل دستمزد دیگر | <ul style="list-style-type: none"> • کاهش نابرابری در انتهای توزیع درآمد • کاهش شکاف جنسیتی دستمزد • کاهش مشکلات اجرایی • هدف قرار دادن مؤثر کارگران حداقل دستمزد دیگر | نقاط قوت و فرصت‌ها |
| <ul style="list-style-type: none"> • استفاده از ضرایب سابق مناطق • تعارض منافع موضع دوگانه مقامات منطقه‌ای • عدم پرداخت غرامت سختی کار • عدم پرداخت تشویقی | <ul style="list-style-type: none"> • ناکارآمدی در ارتقای برابری • پیچیدگی در اجرا و نظارت • نبود ابزارهای اجرایی کافی • عدم تعدیل متناسب با تورم • تعیین با توجه به انگیزه‌های سیاسی • ضعف اتحادیه‌های کارگری • ضعف ساختارهای نهادی • عدم بازنگری منظم و اجرای صحیح | <ul style="list-style-type: none"> • عدم حمایت از افراد پایین توزیع در بخش غیررسمی • افزایش مهاجرت بین مناطق | <ul style="list-style-type: none"> • افزایش نابرابری در بخش غیررسمی • عدم تناسب با بهره‌وری نیروی کار • عدم رعایت حداقل دستمزد • جایگزینی سرمایه به جای نیروی کار • مبنای سایر مزایا | <ul style="list-style-type: none"> • افزایش ساعت کار کارگران مهاجر • افزایش بیکاری زنان، جوانان و کارگران کم مهارت • افزایش میزان عدم رعایت تأثیر منفی بر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی | چالش‌ها و تهدیدها |

۷. فهرست منابع

- 1- **Aghion, P., Algan, Y., & Cahuc, P. (2011).** Civil society and the state: The interplay between cooperation and minimum wage regulation. *Journal of the European Economic Association*, 9(1), 3-42.
- 2- **Ajupov, A. A., Kurilova, A. A., & Efimova, E. A. (2015).** Setting the minimum wage in the Russian federation regions. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1 S3), 35.
- 3- **Almeida, R., & Carneiro, P. (2009).** Enforcement of labor regulation and firm size. *Journal of comparative Economics*, 37(1), 28-46.
- 4- **Amadeo, K. (2020).** Compare Today's Unemployment with the Past. *The Balance*, 7.
- 5- **Amori, H. (2021).** Linguistics for language learning and research. *Macrolinguistics and Microlinguistics*, 2(1), 28-36.
- 6- **Belser, P., & Rani, U. (2011).** Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data. *Economic and Political Weekly*, 47-55.
- 7- **Beresford, M. (1989).** National Unification and Economic Development in Vietnam. *London: MacMillan Press*.
- 8- **Boeri, T. (2012).** Setting the minimum wage. *Labour Economics*, 19(3), 281-290.
- 9- **Bolsheva, Anna (2012).** Minimum wage development in the Russian Federation, *Global Labour University Working Paper, No. 15, International Labour Organization (ILO), Geneva*.
- 10- **Brassard, C. (2004).** Wage and labour regulation in Vietnam within the poverty reduction agenda. *Policy and Society*, 23(2), 49-77.
- 11- **Broecke, S., Forti, A., & Vandeweyer, M. (2017).** The effect of minimum wages on employment in emerging economies: a survey and meta-analysis. *Oxford Development Studies*, 45(3), 366-391.
- 12- **Cacciamali, M. C., Chakrabarty, T., Rodgers, G., & Tatei, F. (2015).** Minimum wage policy in Brazil and India and its impact on labour market inequality. *project paper F. 1*.
- 13- **Cacciamali, M. C. (2005).** Pode o salário mínimo balizar a estrutura salarial das firmas? argumentos a favor da política ativa de salário mínimo. *Salário mínimo e desenvolvimento*.

- 14- **Cacciamali, M. C., Rodgers, G., Soundararajan, V., & Tatei, F. (2015).** Wage Inequality in Brazil and India: A quantitative comparative analysis. *Institute for Human Development Working Paper WP03/2015, New Delhi.*
- 15- **Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014).** Labor economics. *MIT press.*
- 16- **Chan, A. P., & Chan, A. P. (2004).** Key performance indicators for measuring construction success. *Benchmarking: an international journal.*
- 17- **Chen Y, Li H, Zhou L-A (2005).** Relative performance evaluation and the turn-over of provincial leaders in China. *Economics Letters* 88, 421–425.
- 18- **Corseuil, C.H., M. Foguel and M. Hecksher. (2013).** Efeitos dos pisos salariais estaduais sobre o mercado do trabalho: *Uma nova abordagem empírica. Ipea Textos para Discussão, No. 1887.*
- 19- **Cuong, N. V. (2014).** Do minimum wages affect firms' labor and capital? Evidence from Vietnam (*No. 2014-179*).
- 20- **Dang, Q.D. (2012).** A Study on Trade Union Strategies and Minimum Wages Determination Settings in Vietnam. *Hanoi: Vietnam General Federation of Labor.*
- 21- **Deng, Q. (2020).** Estimating the Effect of Minimum Wages on Firm Profitability in China. In *Minimum Wages in China* (pp. 259-279). Palgrave Macmillan, Singapore.
- 22- **Del Carpio, X., Nguyen, C., Nguyen, H., & Wang, C. (2013).** The Impact of Minimum Wages on Employment, Wages and Welfare: The Case of Vietnam.
- 23- **de Freitas Barbosa, A., Cacciamali, M. C., Rodgers, G., & Tatei, F. (2015).** Minimum wage in Brazil: a useful policy tool to reduce wage inequality?
- 24- **Ding, L. (1996).** Labour Reform and Human Resource Management in Transitional Economies. In *Economic Management and Transition Towards a Market Economy: An Asian Perspective* (pp. 407-432).
- 25- **Drezner, Daniel W. (2001).** "Globalization and policy convergence." *International Studies Review* 3.1.(53–78).
- 26- **Du, Y., & Jia, P. (2020).** Minimum wages in China: standard and implementation. In *Minimum Wages in China* (pp. 39-70). Palgrave Macmillan, Singapore.

- 27- **Dung, P. K. (2017).** The effects of minimum wage hikes on employment and wages in Viet Nam's micro, small, and medium enterprises (No. 2017/95). WIDER Working Paper.
- 28- **Fang, T., & Lin, C. (2020).** Minimum wages and employment in China. In *Minimum Wages in China* (pp. 71-112). Palgrave Macmillan, Singapore.
- 29- **Fanti, L., & Gori, L. (2011).** On economic growth and minimum wages. *Journal of Economics*, 103, 59-82.
- 30- **Frost S (2004).** Chinese outward direct investment in Southeast Asia: How big are the flows and what does it mean for the Region? *The Pacific Review* 17(3), 323–340.
- 31- **Foguel, M. N., Ramos, L., & Carneiro, F. (2001).** The impact of the minimum wage on the labor market, poverty and fiscal budget in Brazil.
- 32- **Gimpelson, V. and R.Kapelyushnikov (2011).** ‘Labour Market Adjustment: Is Russia different?’, *IZA Discussion Paper* No.5588.
- 33- **Gosden, T., Sibbald, B., Williams, J., Petchey, R., & Leese, B. (2003).** Paying doctors by salary: a controlled study of general practitioner behaviour in England. *Health Policy*, 64(3), 415-423.
- 34- **Haepf, T., & Lin, C. (2017).** How does the minimum wage affect firm investments in fixed and human capital? Evidence from China. *Review of Development Economics*, 21(4), 1057-1080.
- 35- **Hansen, H., John, R., & Nina, T. (2016).** The impact of minimum wage adjustments on Vietnamese wage inequality.
- 36- **Harris, John R., and Michael P. Todaro. (1970).** “Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis.” *American Economic Review*, 60(1): 126–142.
- 37- **Herr, H., & Kazandziska, M. (2011).** Principles of Minimum Wage Policy – *Economics, Institutions and Recommendations. Policy*, (11), p.1-28.
- 38- **Hirsch, D. (2017).** Contemporary UK wage floors and the calculation of a living wage. *Employee Relations*, 39(6), 815–824. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0048>.
- 39- **Ilo. (2008).** Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence.

- 40- **Jia, Peng and Shiwei Zhang (2013a)**, “Labor Supply Effects of Minimum Wages Increase: A Natural Experiment Approach”, *Nanfang Jingji (Southern China Journal of Economics)*, Vol. 31, No. 1, pp. 1–13.
- 41- **Kanbur, R., Li, Y., & Lin, C. (2020)**. Minimum wage competition between local governments in China. In *Minimum Wages in China* (pp. 347-369). Palgrave Macmillan, Singapore.
- 42- **Kawaguchi, D., & Mori, Y. (2021)**. Estimating the effects of the minimum wage using the introduction of indexation. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 184, 388–408.
- 43- **Lam, S. S., Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012)**. The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 129-136.
- 44- **Lemos, S. (2004)**. The effects of the minimum wage in the formal and informal sectors in Brazil. *Available at SSRN 526023*.
- 45- **Li, S., Lin, C. (2020)**. Minimum Wages in China: Overview and Key Findings. In: Li, S., Lin, C. (eds) *Minimum Wages in China*. Palgrave Macmillan, Singapore.
- 46- **Li, S., & Ma, X. (2020)**. Impacts of Minimum Wages on Gender Wage Gaps in Urban China. In *Minimum Wages in China* (pp. 113-144). Palgrave Macmillan, Singapore.
- 47- **Li, S., & Wan, H. (2020)**. Effects of Minimum Wage Regulations on Wage Growth and Distribution in China. In *Minimum Wages in China* (pp. 197-221). Palgrave Macmillan, Singapore.
- 48- **Li H, Zhou L-A (2005)**. Political turnover and economic performance: The incentive role of personnel control in China. *Journal of Public Economics* 89, 1743–1762.
- 49- **Lin, C., & Yun, M. S. (2020)**. The Effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China. In *Minimum Wages in China* (pp. 165-195). Palgrave Macmillan, Singapore.
- 50- **Li S., Luo C. (2011)**. How unequal is China? *Economic Research Journal*, 4, 68–78 (in Chinese).
- 51- **Li S., Zhao R. (1999)**. Re-examining the income distribution in China. *Economic Research Journal*, 4 (in Chinese).



- 52- Liu, A. Y. (2004). Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998. *Journal of Comparative Economics*, 32(3), 586-596.
- 53- Liu*, A. Y. (2004). Sectoral gender wage gap in Vietnam. *Oxford Development Studies*, 32(2), 225-239.
- 54- Lukiyanova, A., & Vishnevskaya, N. (2015). The Decentralization of Minimum Wage Setting in Russia Economies. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 90.
- 55- Lukiyanova, A. (2011). Effects of minimum wages on the Russian wage distribution. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 9.
- 56- Lukiyanova, A., & Vishnevskaya, N. (2016). Decentralization of the minimum wage setting in Russia: Causes and consequences. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(1), 98-117.
- 57- Maciente, A., Silva, J., & Gukovas, R. (2015). Employment Creation, Labor Productivity, and Firms' Dynamics. *Research paper—background paper for this report*.
- 58- Muravyev, A., & Oshchepkov, A. Y. (2013). Minimum wages, unemployment and informality: evidence from panel data on Russian regions. *Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions*.
- 59- Muravyev, A., & Oshchepkov, A. Y. (2013). Minimum wages and labor market outcomes: Evidence from the emerging economy of Russia. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 29.
- 60- Naik, A. R. (2017). A Study On Human Resource Management Practices In Singareni Collieries Company Limited In Bhupalapally. *Editorial Board*, 6(8), 19.
- 61- Neumark, David. (2004). "Minimum wage effects throughout the wage distribution." *Journal of Human Resources* 39.2 (2004): 425–450.
- 62- Newell, A., & Reilly, B. (1996). The gender wage gap in Russia: Some empirical evidence. *Labour Economics*, 3(3), 337-356.
- 63- Nguyen, C. (2009). Do Minimum Wage Increases Matter to Profitability of Private Firm? The Case of Vietnam.
- 64- Nguyen, C. V. (2013). The impact of minimum wages on employment of low-wage workers: Evidence from Vietnam. *Economics of Transition*, 21(3), 583-615.

- 65- **Nguyen, D. X. (2019).** Minimum wages and firm productivity: Evidence from Vietnamese manufacturing firms. *International Economic Journal*, 33(3), 560-572.
- 66- **Nguyen, P. H. (2018).** Wages Policy in the Current Context of Industrial Relation in Vietnam. *Japan Labor Issues*, 2(8), 18-23.
- 67- **OECD. Publishing, & Organization for Economic Co-operation and Development Staff. (2009).** *OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*. Organization for Economic Co-operation and Development.
- 68- **Orlovsky, Yu., Kuznetsov, D., Tchernyaeva, (2013).** Legal Regulation of the Minimum Wage. National Research University “Higher School of Economics”. *Working paper WP3/2013/09 (in Russian)*.
- 69- **Owram, D. (1986).** The Government Generation: Canadian Intellectuals and the State 1900–1945. *University of Toronto Press*.
- 70- **Parmenter, D. (2015).** Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs. *John Wiley & Sons*.
- 71- **Pham, MH. (2016).** Circular No. 59/2015/TT-BLDTBXH dated December 29, 2015 of the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs detailing and guiding the implementation of a number of articles of the Law on Social Insurance on social insurance compulsory association.
- 72- **Pihlamaegi, M. (2017).** The minimum wage-fixing machinery convention, 1928 (N0. 26) of the international labour organization and Estonia. *Acta Historica Tallinnensia*, 23(1), 97-112.
- 73- **Pinto. A. (1976).** Distribuição de Renda na América Latina e Desenvolvimento. *Rio de Janeiro: Zahar, 2a. Edição*
- 74- **Ramos, L. R. A., & Reis, J. G. A. (1994).** Minimum wage, income distribution, and poverty in Brazil.
- 75- **Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S. (2013).** Minimum wage coverage and compliance in developing countries. *International Labour Review*, 152(3-4), 381-410.
- 76- **Rani, U., Belser, P., & Ranjbar, S. (2013).** Role of minimum wages in rebalancing the economy. *World of Work Report*, 2013(1), 45-74.
- 77- **Rinartha, K., Suryasa, W., & Kartika, L. G. S. (2018, October).** Comparative analysis

of string similarity on dynamic query suggestions. *In 2018 Electrical Power, Electronics, Communications, Controls and Informatics Seminar (EECCIS)*(pp. 399-404). IEEE.

78- **Saget, C. (2008)**. Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies. *International Labour Review*, 147(1), 25-42.

79- **Saltiel, F., & Urzúa, S. (2017)**. The effect of the minimum wage on employment in Brazil.

80- **Salverda W. (2008)**. The Netherlands: Minimum wage fall shifts focus to part-time jobs: *in Vaughan Whitehead, ibid.*

81- **Sen, A. (1979)**. Personal utilities and public judgements: or what's wrong with welfare economics. *The economic journal*, 89(355), 537-558.

82- **Shi, L. & Lin, C. (2020)**. Minimum Wages in China: *Overview and Key Findings*.

83- **Siu, K., & Chan, A. (2015)**. Strike wave in Vietnam, 2006–2011. *Journal of Contemporary Asia*, 45(1), 71-91.

84- **Sun, W., Wang, X., & Zhang, X. (2020)**. Minimum Wage Effects on Employment and Working Time of Chinese Workers. In *Minimum Wages in China* (pp. 371-392). Palgrave Macmillan, Singapore.

85- **Torm, N., Rand, J., & Hansen, H. (2014)**. Effects of Minimum Wage Changes on Manufacturing Firms in Vietnam.

86- **Tung, P. H. (2022)**. The living wage of workers in Vietnam. *Linguistics and Culture Review*, 6, 328-339.

87- **Vaisburd, V. A., Simonova, M. V., Bogatyreva, I. V., Vanina, E. G., & Zheleznikova, E. P. (2016)**. Productivity of labour and salaries in Russia: Problems and solutions. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(5), 157-165.

88- **Wang J, Gunderson M (2011)**. Minimum wage impacts in china: Estimates from a prespecified research design, 2000–2007. *Contemporary Economic Policy* 29, 392–406.

89- **Wang, X., & Su, H. (2020)**. Evolution and Effects Assessment of China's Minimum Wage Policy. In *Minimum Wages in China*(pp. 13-38). Palgrave Macmillan, Singapore.

90- **Wang H. (2007)**. Income distribution and income liquidity of residents in China. *Sun*

Yat-Sen University (in Chinese).

91- Xing, C., & Xu, J. (2020). Regional Variation of the Minimum Wages in China. In *Minimum Wages in China* (pp. 315-345). Palgrave Macmillan, Singapore.

92- Yang, J., Gunderson, M., & Li, S. (2020). The impact of minimum wages on migrant workers' wages. In *Minimum Wages in China* (pp. 145-164). Palgrave Macmillan, Singapore.

93- Ye, L., Gindling, T., & Li, S. (2020). Compliance with Legal Minimum Wages and Overtime Pay in China, Effects Across the Distribution of Wages. In *Minimum Wages in China* (pp. 223-257). Palgrave Macmillan, Singapore.

94- Лукьянова, А. Л. (2018). Минимальная заработная плата и минимальные заработные платы в России. *Журнал Новой экономической ассоциации*, 1(37), 176-186.