



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی
خراسان رضوی

عنوان:

بررسی وضعیت حداقل دستمزد در ایران و سایر کشورها به همراه ارائه راهکار

مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

آذر ۱۴۰۳



شناسنامه گزارش



عنوان:

بررسی وضعیت حداقل دستمزد در ایران و سایر کشورها به همراه ارائه راهکار

مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

تهیه کنندگان: سعیده به‌نژاد

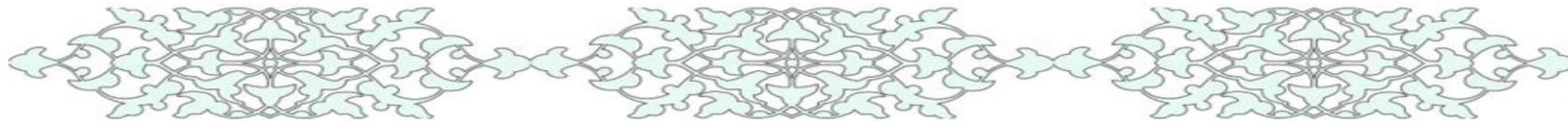
ناظر: شهرام عیدی زاده

واژگان کلیدی: حداقل دستمزد، ایران، دستمزد بخشی، منطقه‌ای .

گروه: اقتصاد کلان و آینده پژوهشی - شماره: ۱۰۲۲

تاریخ انتشار: آذر ۱۴۰۳

نشانی: مشهد مقدس - خیابان امام خمینی - جنب باغ ملی - ساختمان اتاق بازرگانی - کد پستی: ۹۱۳۷۷۳۴۱۹۵



فهرست

بررسی وضعیت حداقل دستمزد در ایران و سایر کشورها به همراه ارائه راهکار

- تعریف حداقل دستمزد
- ملاک‌های پیشنهادی سازمان جهانی کار برای تعیین دستمزد
- روش‌های تعیین حداقل دستمزد
- تفاوت کشورها در تعیین دستمزد
- انواع حداقل دستمزد
- تجربه برخی کشورها و معیارهای تعیین دستمزد منطقه‌ای
- تجربه کشورها در اجرای دستمزد بخشی - شغلی
- بررسی وضعیت دستمزد در ایران
- حداقل دستمزد اسمی و حقیقی طی سال‌های ۱۳۵۳ تا ۱۴۰۰
- نرخ رشد حداقل دستمزد در مقایسه با نرخ تورم
- سهم گروه‌های مختلف دستمزدی از کل بیمه شدگان
- سهم رده دستمزدی به تفکیک بخش
- جمع‌بندی و پیشنهادات
- تعیین حداقل دستمزد براساس رسته فعالیت
- تعیین حداقل دستمزد براساس منطقه

مقدمه

پیرو درخواست نایب رئیس محترم اتاق؛ جناب آقای اثنی عشری مبنی بر تهیه گزارشی در خصوص روش‌های تعیین حداقل دستمزد و بررسی تجربیات سایر کشورها، در ادامه گزارش کارشناسی مرکز پژوهش‌های اتاق ارائه می‌گردد.

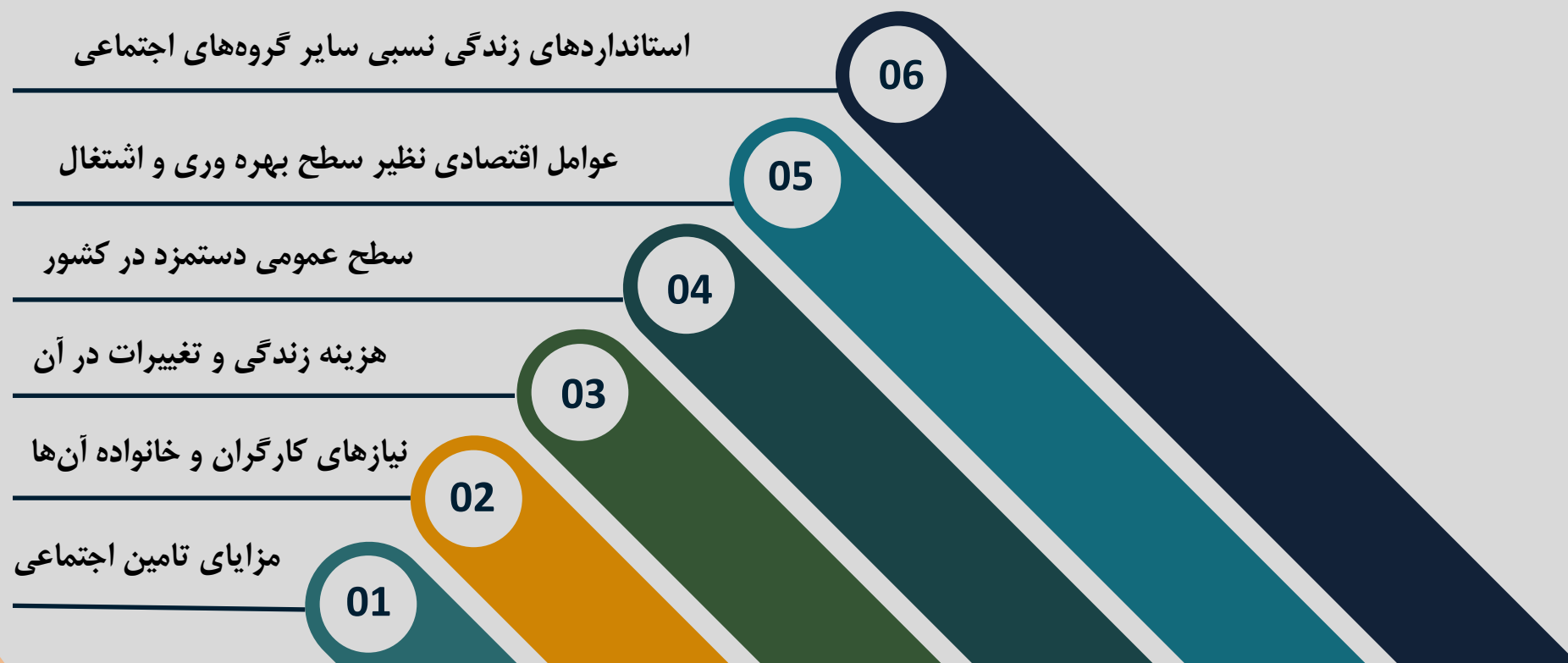
در این گزارش ضمن بررسی روش‌های تعیین حداقل دستمزد و تجربیات سایر کشورها، وضعیت تعیین حداقل دستمزد در کشور نیز آسیب‌شناسی شده و راهکارهایی در این خصوص پیشنهاد گردیده است.

در حقیقت هدف اصلی سیستم‌های حقوق و دستمزدی، باید آن باشد که ضمن تأمین متناسب درآمد نیروی کار، نیروی انسانی را از مشاغل کاذب به سمت مشاغل مولد حرکت دهد. اگر سیاستگذاران و کارفرمایان نتوانند از اهرم حقوق و دستمزد به نحو صحیح و منطقی استفاده کنند زیان فراوانی به اقتصاد کشور وارد خواهد شد. آسیب‌شناسی ساختار تصمیم‌گیری و اجرایی تعیین دستمزد در ایران نشان می‌دهد که ساختار چانه زنی فعلی به شیوه‌ای است که در پایان هر سال و در جلسات طولانی و فشرده تلاش می‌شود صرفاً از طریق چانه زنی موضوع با اهمیت تعیین حداقل دستمزد خاتمه یابد. این درحالی است که به دلیل فقدان رویکرد و جهت‌گیری مشخص در تعیین دستمزد، اتفاق نظر به سختی حاصل می‌شود. بنابراین لازم است بازنگری جدی در ساختار فعلی تعیین دستمزد صورت گیرد.

تعریف حداقل دستمزد

حداقل دستمزد، کمترین سطح دستمزد قانونی ماهیانه/ ساعتی است که توسط نهاد قانون گذار بازار کار معین میشود. بر اساس تعریف سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۱۷ حداقل دستمزد، مقدار حداقل جبران خدمات نیروی کار است که کارفرما موظف به پرداخت در طی دوره معین قرارداد است و براساس توافق یا نظر طرفین امکان تغییر این سطح وجود ندارد. پایه حقوق، عیدی و پاداش، کمک هزینه های خانوار، سختی کار، جبران براساس بازدهی و بهره وری از اجزای دستمزد هستند و هدف از وضع حداقل دستمزد، حمایت نیروی کارمزد و حقوق بگیر در مقابل دستمزد بسیار پایین و ابزاری سیاستی برای کاهش فقر و نابرابری است.

ملاک‌های پیشنهادی سازمان جهانی کار برای تعیین دستمزد



روش‌های تعیین حداقل دستمزد

به طور کلی روش‌های تعیین حداقل دستمزد شامل محورهای زیر است:

۱. مشاوره با نهاد متخصص

اکنون مشاوره و توصیه نهاد متخصص، رایج‌ترین روش در تعیین حداقل دستمزد است به طوری که در ۴۷ درصد از کشورها، دولت مشاوره و توصیه حداقل یک نهاد متخصص را در تعیین دستمزد دارد و در ۱۱ درصد از کشورها، دولت صرفاً از یک نهاد متخصص مشاوره می‌گیرد. به طور معمول این مجموعه متخصص شامل ذینفعان طرف کارفرما، کارگر و گاهی اعضای مستقل است.

۲. دولت مرکزی

در برخی کشورها، دولت مرکزی حداقل دستمزد ملی را تعیین میکند. قابل توجه‌ترین نمونه این رویکرد ایالات متحده است، جایی که کنگره به تغییر حداقل دستمزد رأی میدهد.

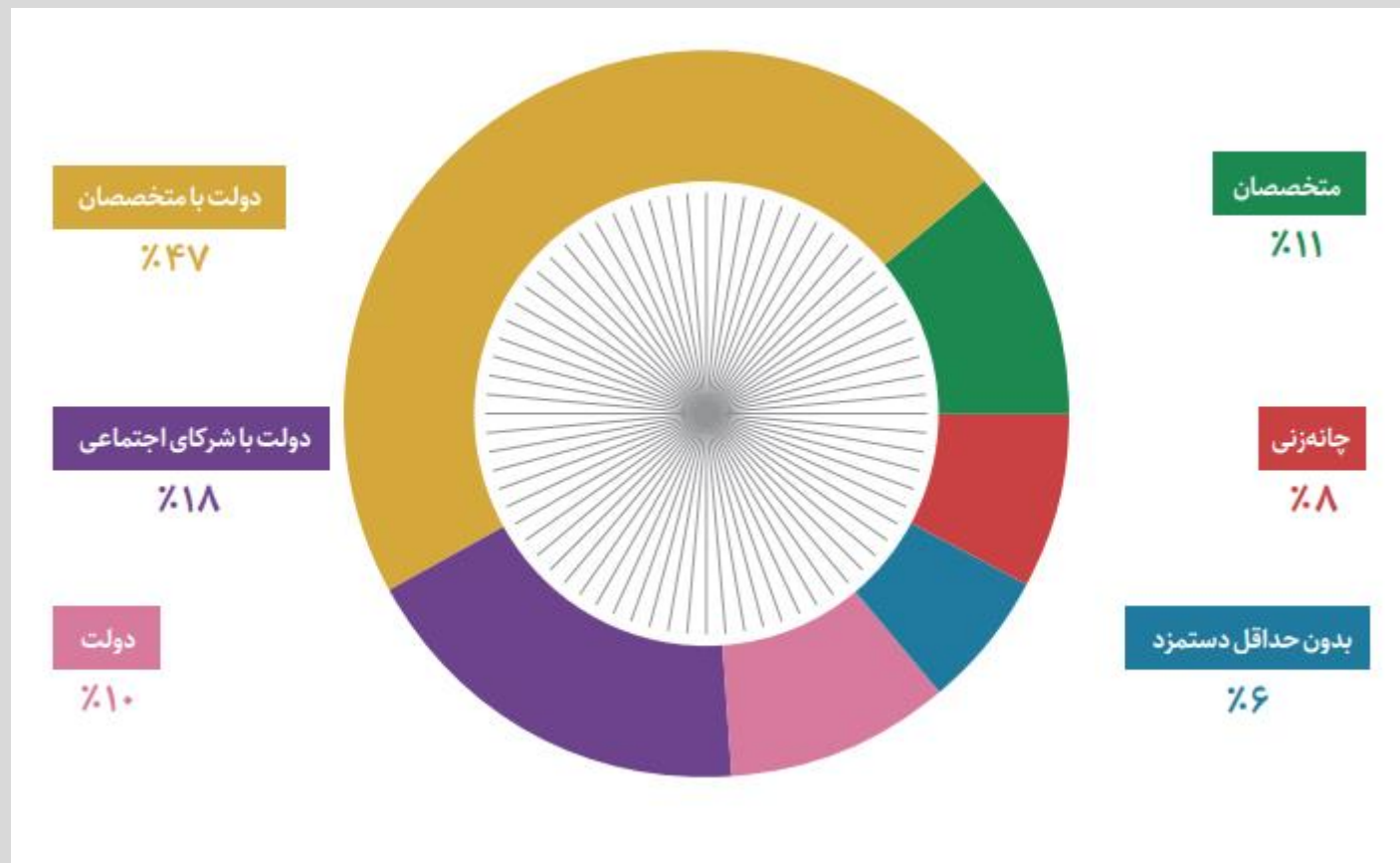
۳. براساس فرمول

برخی کشورها از قانون یا یک فرمول برای تعیین حداقل دستمزد پیروی میکنند. در فرانسه، حداقل دستمزد بین حرفه‌ای (حداقل دستمزد سالیانه بین صنفی) با شاخص قیمت مصرف‌کننده گره خورده و سالیانه به روز می‌شود. همچنین سازمان جهانی کار یکی از فاکتورهای اصلی برای تعیین حداقل دستمزد را محاسبات خط فقر در هر کشور معرفی میکند.

۴. چانه زنی

تأثیر اتحادیه‌های کارگری و سایر سازمان‌های کارگری به طور قابل توجهی در کشورها متفاوت است. در برخی از کشورها (عمدتاً در اروپا) حداقل دستمزد ناشی از چانه زنی بین کارفرمایان و کارگران است. دانمارک، فنلاند و سوئد جایی که بیش از ۹۰ درصد کارگران تحت پوشش یکی از حداقل دستمزدهای توافق شده هستند، نمونه‌های خوبی از این روش هستند.

سهم روش‌های مختلف تعیین حداقل دستمزد (درصد)



تفاوت کشورها در تعیین دستمزد

بررسی تجربیات سایر کشورها در تعیین دستمزد نشان میدهد که کشورها به طور کلی از چند جنبه زیر با یکدیگر تفاوت دارند:

۱. ساختار اجرایی و تصمیم‌گیری تعیین دستمزد (مشاوره با نهاد متخصص، تعیین توسط دولت مرکزی، براساس فرمول و براساس چانه زنی)
۲. معیارهای تعیین دستمزد (نیازهای کارگران، سطح عمومی دستمزد؛ هزینه زندگی؛ مزایای تأمین اجتماعی؛ استانداردهای زندگی نسبی سایر گروه‌های اجتماعی، عوامل اقتصادی، سطح بهره‌وری و سطح اشتغال)
۳. روش تعیین دستمزد (منطقه ای، سنی، صنایع).

انواع حداقل دستمزد

حداقل دستمزد میتواند منطقه ای (مانند آمریکا، کانادا و ژاپن)، ملی (مانند هلند، بریتانیا)، براساس مشاغل موجود در صنایع مختلف (مانند اتریش، ایتالیا، آلمان و کشورهای اروپایی حوزه اسکاندیناوی) و براساس سن شاغلان (مانند استرالیا، بلژیک، هلند و بریتانیا) و یا به طور واحد و سراسری (ایران، غنا، رومانی و مصر) تعیین شود.

در ایران طبق ماده (۴) قانون کار، شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای درصد تورم و تأمین معیشت خانوار تعیین کند. با توجه به ترکیب و ساختار شورای عالی کار، بدیهی است که ایران ازجمله کشورهایی است که در آن تعیین حداقل دستمزد در چارچوب چانه زنی سه جانبه نمایندگان دولت، نماینده کارفرمایان و نماینده کارگران تعیین میشود.

انواع حداقل دستمزد

- **ملی:** هر کارگری حق دارد از حداقل دستمزد یکسانی برخوردار شود و کارگران و خانواده هایشان فارغ از بخش کار، همه نیازهای یکسانی دارند.
- **منطقه ای:** هزینه کالاها و خدمات می تواند به طور چشمگیری در مناطق کشور متفاوت باشد. برخی از کشورها همچنین ممکن است تفاوت های منطقه ای در بازار کار داشته باشند، با اقتصادهای پر جنب و جوش و بیکاری کم در برخی از نقاط کشور، و مناطق کمتر پویا با بیکاری بالاتر در بخش های دیگر.
- **جمعیتی:** حداقل دستمزد عمومی بالا ممکن است به عنوان مانعی برای اشتغال اعضای برخی گروه ها مانند کارگران جوان، کارآموزان یا کارگران دارای معلولیت عمل کند.
- **تفاوت های شغلی و بخشی:** حداقل دستمزد شغلی یا بخشی با هدف حمایت از کارگرانی اجرا می شود که دستمزد پایینی دارند یا بنگاه هایی که توان پرداخت ندارند. حداقل دستمزد یا از طریق ترکیبی از قراردادهای جمعی در مواردی که مذاکره دسته جمعی صورت نمی گیرد، تعیین می شود. این معمولاً به سیستمی از حداقل دستمزدها براساس بخش فعالیت و گاه مشاغل، با در نظر گرفتن عوامل اقتصادی خاص آن بخش منجر میشود؛ زیرا برخی از بخش های فعالیت دارای میانگین بهره وری و "ظرفیت پرداخت" بالاتری نسبت به سایر بخش ها هستند و می توانند حداقل دستمزد بالاتری را پردازند. همچنین برخی مشاغل ممکن است مهارت بیشتری نسبت به سایر مشاغل داشته باشند و کارگران در این مشاغل از سطح بهره وری بالاتری برخوردار باشند و شرکت های کوچکتر ممکن است بهره وری پایین تری داشته باشند و متعاقباً ظرفیت متوسط کمتری برای پرداخت داشته باشند.

تجربه برخی کشورها و معیارهای تعیین دستمزد منطقه‌ای

❖ چین

از آنجاکه نظام سیاسی چین بسیار متمرکز و سلسله مراتبی است، تعیین حداقل دستمزد در چین میتواند کاملاً متفاوت از کشورهای توسعه یافته و سایر کشورهای در حال توسعه باشد. بخش‌های مختلف چین استانداردهای زندگی بسیار متفاوتی دارند، بنابراین چین یک حداقل دستمزد برای کل کشور تعیین نمی‌کند. در عوض، وظیفه تعیین حداقل دستمزد به دولت‌های محلی واگذار می‌شود.

قبل از سال ۱۹۹۴ چین هیچ قانون حداقل دستمزدی نداشت و این کشور صرفاً «پیمان حداقل دستمزد ۱۹۲۸ سازمان بین‌المللی کار» را در سال ۱۹۸۴ تأیید کرده بود. در سال ۱۹۹۳ دولت چین اولین مقررات حداقل دستمزد خود را تحت عنوان مقررات حداقل دستمزد شرکتی صادر کرد. این آیین‌نامه تصریح می‌کند که حداقل دستمزد تنها پس از اجرای حداقل یک سال قابل تغییر است. در جولای سال ۱۹۹۴ قانون کار جدید چین ملزم می‌کرد که همه کارفرمایان به کارمندان دستمزدی بپردازند که کمتر از حداقل دستمزد محلی نباشد. علاوه بر این، تمام دولت‌های استانی، مناطق خودمختار و شهرداری‌ها موظف شدند حداقل دستمزد را براساس ۶ اصل تعیین کنند؛ که عبارتند از: حداقل هزینه‌های زندگی کارگران، میانگین تعداد افراد تحت تکفل، متوسط دستمزد محلی، سطح بهره‌وری نیروی کار، سطح اشتغال محلی و سطح توسعه اقتصادی

تجربه برخی کشورها و معیارهای تعیین دستمزد منطقه‌ای

❖ ژاپن

در ژاپن، سیاست‌های دستمزد و حداقل دستمزد در سطوح دولتی و محلی تصمیم‌گیری می‌شود. در ژاپن، حداقل دستمزد کمترین مقداری است که یک شرکت به ازای یک ساعت کار باید به کارکنان خود بپردازد. حداقل دستمزد ملی در ژاپن وجود ندارد و بستگی به استان‌ها دارد. سالی یکبار در ماه ژوئیه، وزارت بهداشت، کار و رفاه یک شورای مرکزی حداقل دستمزد در این وزارتخانه برگزار می‌کند. این سازمان متشکل از نمایندگان از هر دو بخش کار و مدیریت و کارشناسان بی‌طرفی است که به وزارت مشاوره می‌دهند. این شورا در مورد افزایش تقریبی حداقل دستمزد تصمیم می‌گیرد. سپس مقدار تعیین شده در سطح ملی به عنوان مرجعی برای هر استان استفاده می‌شود تا حداقل دستمزد خود را با توجه به چندین عامل محلی تعیین کند. این عوامل میتواند هزینه محل زندگی یا وضعیت اقتصادی شرکت‌های منطقه باشد. حداقل دستمزدها در استان‌های شهری‌تر، بالاتر و در استانهای روستایی پایین‌تر هستند.

$$(a-b) + (a+b) = a^2 - b^2$$
$$(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$$
$$(a-b) + (a+b) = a^2 - b^2$$
$$(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$$



تجربه برخی کشورها و معیارهای تعیین دستمزد منطقه‌ای

❖ روسیه

تا سال ۲۰۰۷ مدل روسیه برای تعیین حداقل دستمزد بسیار متمرکز بود، زیرا بسیاری از مناطق کاملاً از فرصت تأثیرگذاری بر سطح آن محروم بودند. از سال ۲۰۰۷ روسیه اصلاح مکانیسم تعیین حداقل دستمزد را با هدف تمرکززدایی از این فرایند را آغاز کرده است.

از سپتامبر ۲۰۰۷ نهادهای تشکیل دهنده فدراسیون روسیه توانستند به طور مستقل حداقل دستمزدهای منطقه ای را براساس توافقنامه های سه جانبه بین اتحادیه های کارگری، کارفرمایان و مقامات اجرایی تعیین کنند. این اصلاحات، سیستم حداقل دستمزدها را به طور اساسی تغییر داد و نقش مکانیسم های مذاکره در سطح منطقه را به طور 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 منطقه ای است. این سیستم از نظر روش های تعیین حداقل دستمزد ترکیبی است.

در سطح اول، حداقل دستمزد فدرال واحد برای همه مناطق و انواع کارفرمایان تعیین شده است. مقدار مشخص حداقل دستمزد توسط دولت فدراسیون روسیه پیشنهاد می شود. پیشنهاد دولت به صورت مشورتی بین نمایندگان دولت، اتحادیه های کارگری و کارفرمایان در چارچوب کمیسیون سه جانبه روسیه مورد بحث و بررسی قرار می گیرد و سپس توسط قانون فدرال تأیید و توسط مجمع فدرال فدراسیون روسیه تصویب می شود. بنابراین، در سطح فدرال، ایجاد حداقل دستمزد با استفاده از رویه هایی اجرا می شود که عناصر رویکردهای غیرقراردادی - متمرکز و جمعی - قراردادی را ترکیب می کند. سطح دوم سیستم به شما این امکان را می دهد که اندازه حداقل دستمزد را براساس منطقه متمایز کنید. در سطح منطقه ای، تعیین حداقل دستمزد براساس رویکرد مذاکره جمعی پیش بینی شده است. در نهادهای تشکیل دهنده فدراسیون روسیه، توافقنامه منطقه ای بین شرکای اجتماعی ممکن است حداقل دستمزد منطقه ای را تعیین کند که از حداقل دستمزد فدرال بیشتر باشد.

در دسامبر ۲۰۱۷ تصمیمی برای افزایش حداقل دستمزد و رساندن آن به حداقل معیشت اتخاذ شد. پیوند حداقل دستمزد با حداقل معیشت یک نوآوری اساسی است که رویه تعیین حداقل دستمزد را تغییر می دهد و منجر به افزایش هزینه های بلندمدت کارفرمایان میشود. پیوند حداقل دستمزد به سطح معیشتی، تغییرات حداقل دستمزد را قابل پیش بینی تر و کمتر سیاسی می کند و در آینده خطرات تغییرات ناگهانی حداقل دستمزد را کاهش می دهد.

تجربه کشورها در اجرای دستمزد بخشی – شغلی

اقلیتی از کشورها سیستم های پیچیده تری از حداقل دستمزدهای بخشی و شغلی را اجرا می کنند. براساس نتایج سازمان جهانی کار، سیستم هایی که در آن مقامات دولتی چندین نرخ حداقل دستمزد برای فعالیت ها یا مشاغل مختلف اقتصادی تعیین می کنند؛ اشکال بخشی یا نوع فعالیت یا اندازه بنگاه تعیین و اجرا می شود. این شیوه در کشورهای در حال توسعه نسبتاً متداول تر است.

شیوه تعیین این نوع حداقل دستمزد نیز به دو روش زیر است:

- کشورهایی که شکل های کارگری قوی در بخش های مختلف دارند، دستمزد با ساختار چانه زنی در هر بخش تعیین میشود. برای مثال در کشور آلمان، برای بخش ساختمان و زیربخش های مربوط به آن از جمله نقاشی ساختمان، تأسیسات و سقف بندی، دستمزد متفاوت تعیین میشود.
- کشورهایی که شکل کارگری قوی ندارند، حداقل دستمزد در صنایع را دولت تعیین می کند. برای مثال، در آفریقای جنوبی، کمیسیون شرایط استخدام نهادی است که مسئول صدور قوانین ایالتی در بخش هایی است که آسیب پذیرند. هدف کلی این کمیسیون حمایت از کارگران آسیب پذیر در بازار کار آفریقای جنوبی است، یعنی بخش هایی که احتمال استثمار کارگران وجود دارد، یا در آنها سازمان های کارگری و اتحادیه های کارگری غایب هستند و کارگران به طور مناسب تحت پوشش قرار نمی گیرند.

این سیاست معمولاً با دو رویکرد متفاوت اجرا میشود:

- افزایش حداقل دستمزد در راستای باز توزیع درآمد به نفع کارگران آسیب پذیر (در بخش یا رسته خاص)؛
- کاهش حداقل دستمزد برای حمایت از رشد و رونق واحدهای خرد و کوچک اقتصادی.

تجربه کشورها در اجرای دستمزد بخشی – شغلی

بسیاری از مطالعات انجام شده در کشورهای درحال توسعه، عدم تحقق اهداف مدنظر از اجرای این سیاست را نشان می دهد. برای مثال براساس مطالعات پیک و فینال (۲۰۲۰) حداقل دستمزدهای بخشی، آسیب پذیری اشتغال در مزارع کوچک را بیشتر کرده است. این مطالعه نشان می دهد که اجرای حداقل دستمزد برای بخش کشاورزی در اندونزی، به اشتغالزایی مزارع کوچک آسیب زده است زیرا مزارع کوچک، علاوه بر اینکه به بازارهای بزرگ دسترسی ندارند نمی توانند به افزایش هزینه های نیروی کار را به مصرف کنندگان منتقل کنند. لذا پاسخ کوتاه مدت به افزایش حداقل دستمزد برای مزارع کوچک، کاهش اشتغال است (البته در این میان ورود تکنولوژی و عدم بهره وری نیروی کار هم بی تأثیر نبوده است).

در مواردی هم که برای حمایت از کارگران یک بخش خاص، افزایش دستمزد اجرا شده است، فقدان چانه زنی جمعی، به کارفرمایان این امکان را داده است که هرگونه افزایش در هزینه های دستمزد را از طریق متغیرهای غیردستمزدی جبران کنند مانند افزایش ساعات کار، کاهش مزایا و افزایش کسور برای اجاره و امکانات رفاهی و... . بنابراین نه تنها رشد و رونق بنگاه های خرد و کوچک محقق نشده است بلکه درخصوص توزیع درآمد هم اثربخشی خاصی از اجرای این سیاست دیده نمی شود و با اینکه برخی از کشورها، برای ارتقای رشد شرکت و ایجاد اشتغال، شرکت های کوچک و متوسط را از مشمولیت مواردی از احکام قانون کار خارج می کنند؛ اما هنوز در این کشورها، کارگران شرکت های کوچکتر از حمایت کمتری نسبت به کارگران شرکت های بزرگ برخوردارند.

تجربه کشورها در اجرای دستمزد بخشی - شغلی

نکات کلیدی در تجربه کشورها

- ✓ تمرکز غالب اجرای حداقل دستمزد صنایع، در کشورهای درحال توسعه و با رویکرد حمایتی است و یکی از دلایل عدم موفقیت این سیاست نیز همین است که به رویکرد توسعه ای و استفاده از این سیاست در مسیر رشد و رونق اقتصادی کمتر توجه می شود و یا به عبارتی این سیاست در راستای تحقق اهداف توسعه صنعتی، اجرا نمی شود.
- ✓ از آنجاکه رویکرد غالب صرفا حمایت است در انتخاب گروه های هدف دقت و توجه کافی نمیشود و در برخی موارد ممکن است تبعیض و بی عدالتی را دامن زند.
- ✓ کارآمدی نقش دولت در تعریف بسته های حمایتی مکمل از جمله افزایش بهره وری نیروی کار، دسترسی به بازار، تأمین اعتبار و ارتقای آموزش کارگران، یکی دیگر از عوامل عدم موفقیت این سیاست در کشورهای درحال توسعه است.
- ✓ سهم بالای اشتغال غیررسمی، اثربخشی و ضمانت اجرای این سیاست را کاهش داده است.
- ✓ فقدان الزامات نهادی و سازمانی لازم برای اجرای این سیاست، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر عدم موفقیت آن است.
- ✓ فقدان تشکل های قوی در سطح بخش ها و رسته ها یا نهادهای نظارتی قوی در بدنه دولت، شفافیت و نظارت بر اجرای این سیاست را کمرنگ کرده است.



آقایان: دکتر، مهندس، دکتر، دکتر
خانم: خانم، خانم، خانم، خانم

بررسی وضعیت دستمزد در ایران

$$(a-b) + (a+b) = a^2 - b^2$$

$$(a-b) = a^2 - 2ab + b^2$$

$$(a-b) + (a+b) = a^2 - b^2$$

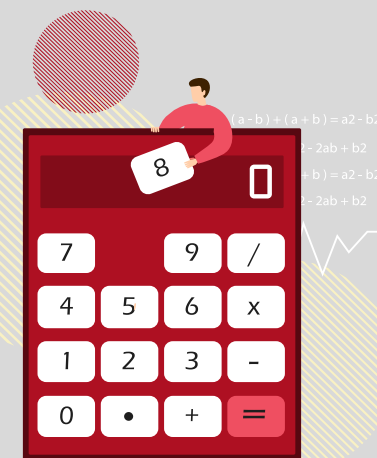
$$(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$$

$$(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$$

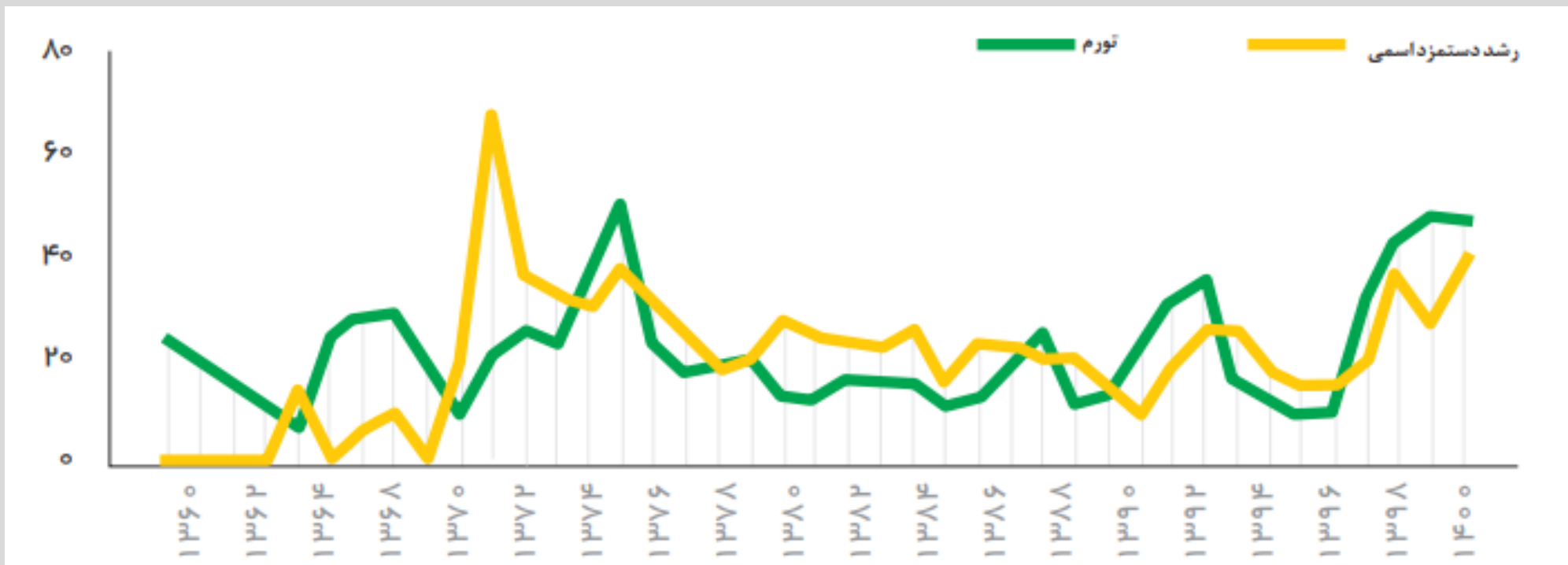
حداقل دستمزد اسمی و حقیقی طی سال‌های ۱۳۵۳ تا ۱۴۰۰

منبع: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

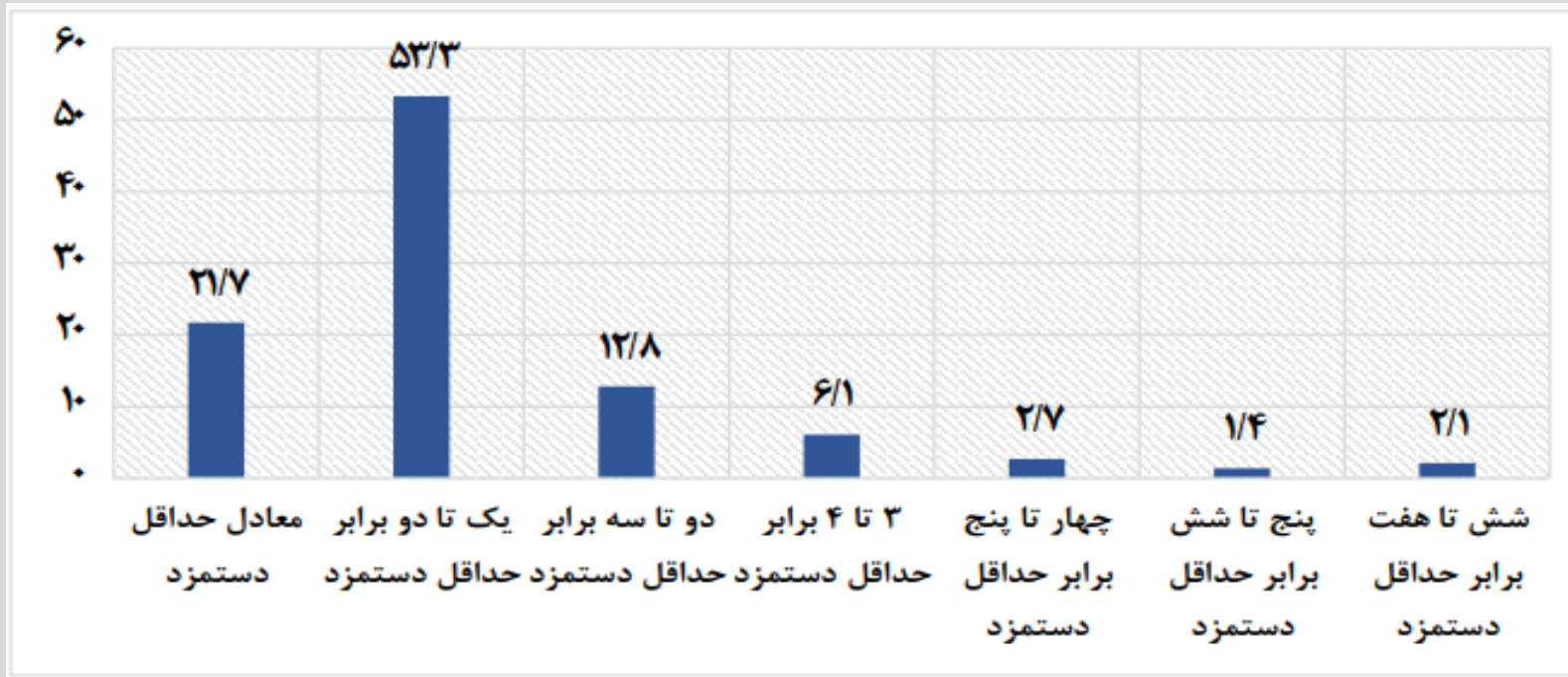
سال	حداقل دستمزد اسمی (ریال)	رشد حداقل دستمزد اسمی (درصد)	نرخ تورم (درصد)	رشد حداقل دستمزد حقیقی (درصد)	سال	حداقل دستمزد اسمی (ریال)	رشد حداقل دستمزد اسمی (درصد)	نرخ تورم (درصد)	رشد حداقل دستمزد حقیقی (درصد)
۱۳۵۳	۳,۱۵۰				۱۳۷۷	۳۰,۱۵۳۰			
۱۳۵۴	۳,۹۳۰	۲۴,۸۰	۲۹,۹۰	۱۴,۹۰	۱۳۷۸	۳۶,۱۸۳۰			
۱۳۵۵	۴,۵۶۰	۱۶,۰۰	۱۶,۶۰	-۰,۶۰	۱۳۷۹	۴۵,۸۰۱۰			
۱۳۵۶	۵,۴۰۰	۱۸,۴۰	۲۵,۱۰	-۶,۷۰	۱۳۸۰	۵۶,۷,۹۰۰			
۱۳۵۷	۶,۳۰۰	۱۶,۷۰	۱۰,۰۰	۶,۷۰	۱۳۸۱	۶۹,۸,۴۶۰			
۱۳۵۸	۱۷,۰۱۰	۱۷۰,۰۰	۱۱,۴۰	۱۵۸,۶۰	۱۳۸۲	۸۵,۳۳,۸۰۰			
۱۳۵۹	۱۹,۰۵۰	۱۲,۰۰	۲۳,۵۰	-۱۱,۵۰	۱۳۸۳	۱,۰۶۶,۰۴۰			
۱۳۶۰	۱۹,۰۵۰	۰,۰۰	۲۲,۸۰	-۲۲,۸۰	۱۳۸۴	۱,۴۲۵,۹۲۰			
۱۳۶۱	۱۹,۰۵۰	۰,۰۰	۱۹,۲۰	-۱۹,۲۰	۱۳۸۵	۱,۵۰۰,۰۰۰			
۱۳۶۲	۱۹,۰۵۰	۰,۰۰	۱۴,۸۰	-۱۴,۸۰	۱۳۸۶	۱,۸۳۰,۰۰۰			
۱۳۶۳	۱۹,۰۵۰	۰,۰۰	۱۰,۴۰	-۱۰,۴۰	۱۳۸۷	۲,۱۹۶,۰۰۰			
۱۳۶۴	۲۱,۶۰۰	۱۳,۴۰	۶,۹۰	۶,۵۰	۱۳۸۸	۲,۶۳۵,۲۰۰			
۱۳۶۵	۲۱,۶۰۰	۰,۰۰	۲۳,۷۰	-۲۳,۷۰	۱۳۸۹	۳,۰۳۰,۰۰۰			
۱۳۶۶	۲۲,۸۰۰	۵,۶۰	۲۷,۷۰	-۲۲,۱۰	۱۳۹۰	۳,۳۰۳,۰۰۰			
۱۳۶۷	۲۴,۹۰۰	۹,۲۰	۲۸,۹۰	-۱۹,۷۰	۱۳۹۱	۳,۸۹۷,۵۴۰			
۱۳۶۸	۲۴,۹۰۰	۰,۰۰	۱۷,۴۰	-۱۷,۴۰	۱۳۹۲	۴,۸۷۱,۲۵۰			
۱۳۶۹	۳۰,۰۰۰	۲۰,۵۰	۹,۰۰	۱۱,۵۰	۱۳۹۳	۶,۰۸۹,۰۰۰			
۱۳۷۰	۵۰,۰۱۰	۶۶,۷۰	۲۰,۷۰	۴۶,۰۰	۱۳۹۴	۷,۱۲۴,۲۵۰			
۱۳۷۱	۶۸,۰۱۰	۳۶,۰۰	۲۴,۴۰	۱۱,۶۰	۱۳۹۵	۸,۱۲۱,۶۶۰			
۱۳۷۲	۸۹,۸۲۰	۳۲,۱۰	۲۲,۹۰	۹,۲۰	۱۳۹۶	۹,۴۹۹,۳۱۰			
۱۳۷۳	۱۱۶,۸۲۰	۳۰,۱۰	۳۵,۲۰	-۵,۱۰	۱۳۹۷	۱۱,۱۱۴,۶۹۰			
۱۳۷۴	۱۶۰,۰۰۰	۳۷,۰۰	۴۹,۴۰	-۱۲,۴۰	۱۳۹۸	۱۵,۱۶۸,۸۲۰			
۱۳۷۵	۲۰۷,۲۱۰	۲۹,۵۰	۲۳,۲۰	۶,۳۰	۱۳۹۹	۱۹,۱۰۴,۲۷۰			
۱۳۷۶	۲۵۴,۴۶۰	۲۲,۸۰	۱۷,۳۰	۵,۵۰	۱۴۰۰	۲۶,۵۵۴,۹۵۰			



نرخ رشد حداقل دستمزد در مقایسه با نرخ تورم طی سالهای ۱۳۶۰ تا ۱۴۰۰ (درصد)

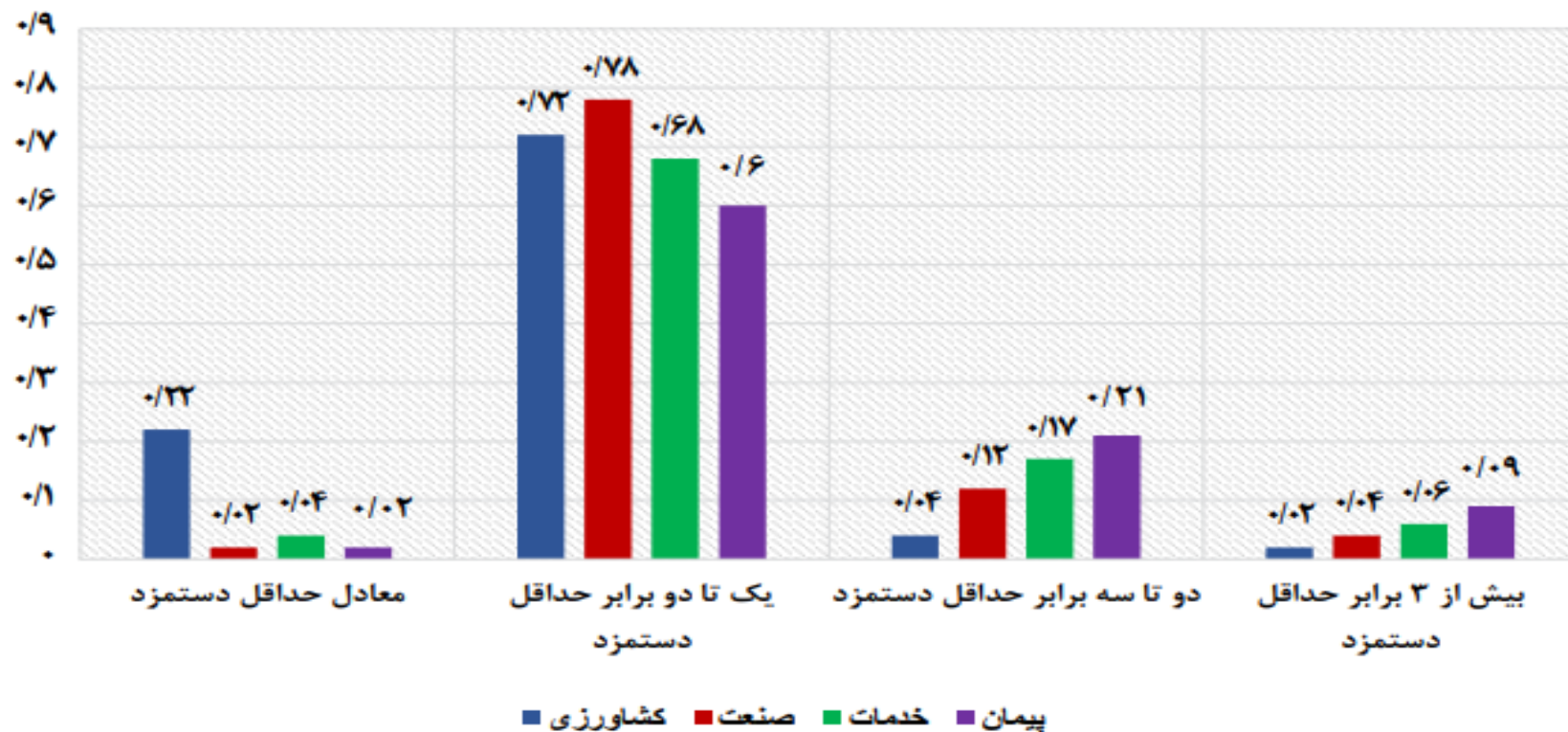


سهم گروه های مختلف دستمزدی از کل بیمه شدگان (درصد)



براساس داده های سازمان تأمین اجتماعی از کل بیمه شدگان حدود ۲ درصد معادل حداقل دستمزد را دریافت میکنند و بیشترین تراکم درآمدی در بین بیمه شدگان، در محدوده یک تا دو برابر حداقل دستمزد است.

سهم رده دستمزدی به تفیک بخش (درصد)



نمودار نشان می دهد که در بخش کشاورزی حدود ۲۲ درصد از بیمه شدگان، معادل حداقل دستمزد را دریافت میکنند و این نسبت در سایر بخش ها (صنعت خدمات و پیمان) زیر ۱ درصد است و بیشترین پراکندگی پرداختی به کارگران در محدوده بیش از حداقل دستمزد است.



اتحادیه بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی
خراسان رضوی

جمع بندی و پیشنهادات

$$\begin{aligned}(a-b) + (a+b) &= a^2 - b^2 \\(a-b)^2 &= a^2 - 2ab + b^2 \\(a-b) + (a+b) &= a^2 - b^2 \\(a-b)^2 &= a^2 - 2ab + b^2\end{aligned}$$



جمع‌بندی و پیشنهادات

علیرغم تلاش‌ها برای تعیین حداقل دستمزد در کشور بر اساس معیارهای تورم و هزینه معیشت به منظور حمایت از نیروی کار، این هدف به طور کامل محقق نمی‌شود. یکی از دلایل این امر، نواقص موجود در مذاکرات و ساختار چانه‌زنی برای تعیین دستمزد است. اگر مذاکرات تعیین دستمزد به درستی انجام نشود، رقم تعیین شده برای دستمزد از مقدار واقعی و مطلوب فاصله خواهد داشت.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود که تغییراتی در ساختار چانه‌زنی دستمزد اعمال شود و با بهره‌گیری از متخصصین و کارشناسان به عنوان واحد مشاوره‌ای در شورای عالی کار، فرآیند تعیین دستمزد بهبود یابد.

جمع‌بندی و پیشنهادات

انتخاب رویکرد حداقل دستمزد می‌تواند بسیار ساده یا پیچیده باشد. در برخی کشورها فقط یک نرخ ثابت برای کل کشور تعیین می‌شود، در حالی که دیگر کشورها نرخ‌هایی را براساس نوع شغل، بخش فعالیت، منطقه جغرافیایی یا اندازه شرکت مشخص می‌کنند. هر کدام از این روش‌ها بر اساس اهداف خاص سیاستگذاران طراحی شده‌اند. از این رو با توجه به مطالب پیش گفته می‌توان روش‌های زیر را برای تعیین حداقل دستمزد در ایران پیشنهاد کرد:

تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای

تعیین حداقل دستمزد براساس رسته فعالیت (صنفی)

$(a - b) + (a + b) = a^2 - b^2$
 $(a - b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$
 $(a - b) + (a + b) = a^2 - b^2$
 $(a - b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$

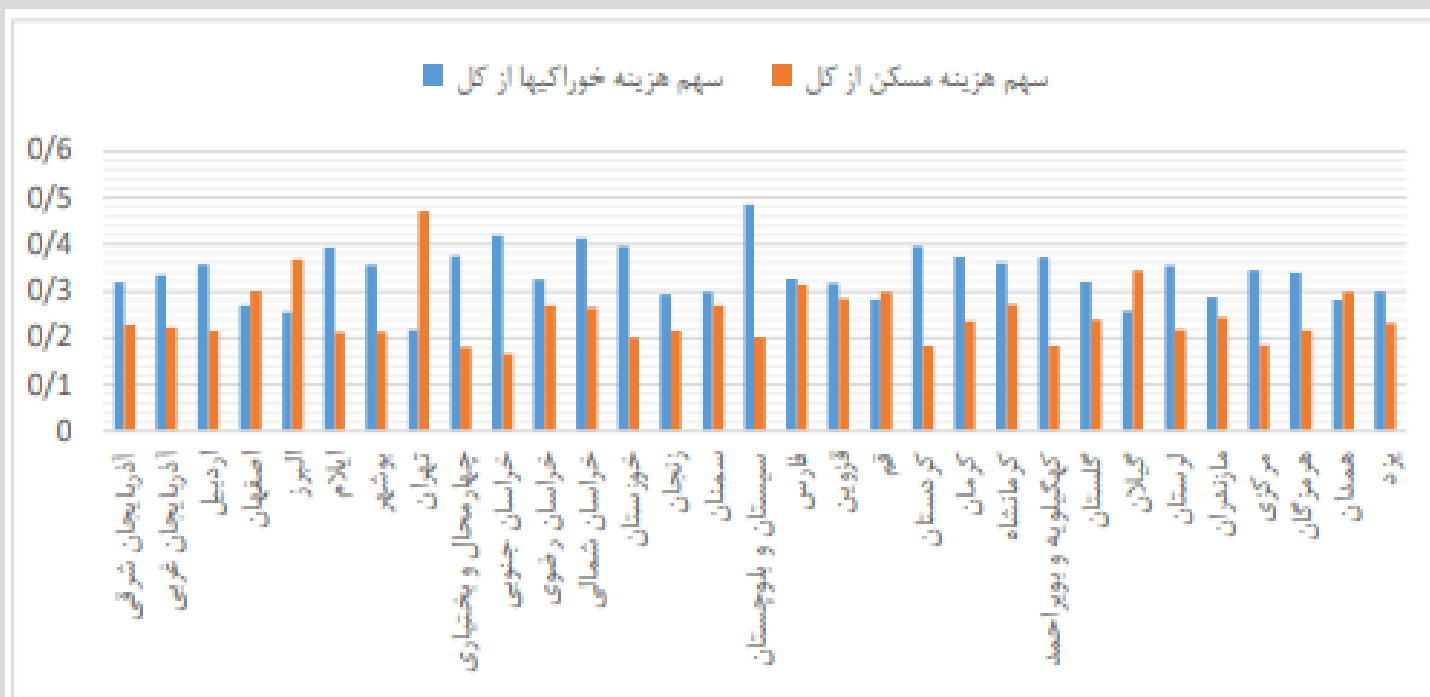
تعیین حداقل دستمزد براساس منطقه

در برخی موارد، کشورها برای مناطق جغرافیایی مختلف، که ممکن است منطقه، استان یا شهر باشد، نرخ های حداقل دستمزد متفاوتی دارند؛ این تفاوت ها ممکن است منعکس کننده تفاوت های منطقه ای قابل توجه در هزینه زندگی، توسعه اقتصادی و وضعیت بازار کار در یک کشور باشد. مطالعات نشان می دهد که مهم ترین الزامات و دلایل تعریف دستمزد منطقه ای براساس تفاوت در هزینه معیشت، استانداردهای زندگی، شاخص های بازار کار و ساختار تولید در مناطق مختلف یک کشور است. همانطور که گفته شد، دلایل و الزامات اصلی تعریف دستمزد منطقه ای، تفاوت در هزینه معیشت، شاخص های بازار کار و ساختار بنگاه های اقتصادی در مناطق مختلف و ابعاد جغرافیایی یک کشور است.

$$\begin{aligned}(a-b) + (a+b) &= a^2 - b^2 \\(a-b)^2 &= a^2 - 2ab + b^2 \\(a-b) + (a+b) &= a^2 - b^2 \\(a-b)^2 &= a^2 - 2ab + b^2\end{aligned}$$

بررسی ضرورت تعیین حداقل مزد منطقه ای در ایران

تفاوت در هزینه معیشت و نرخ تورم استان های مختلف

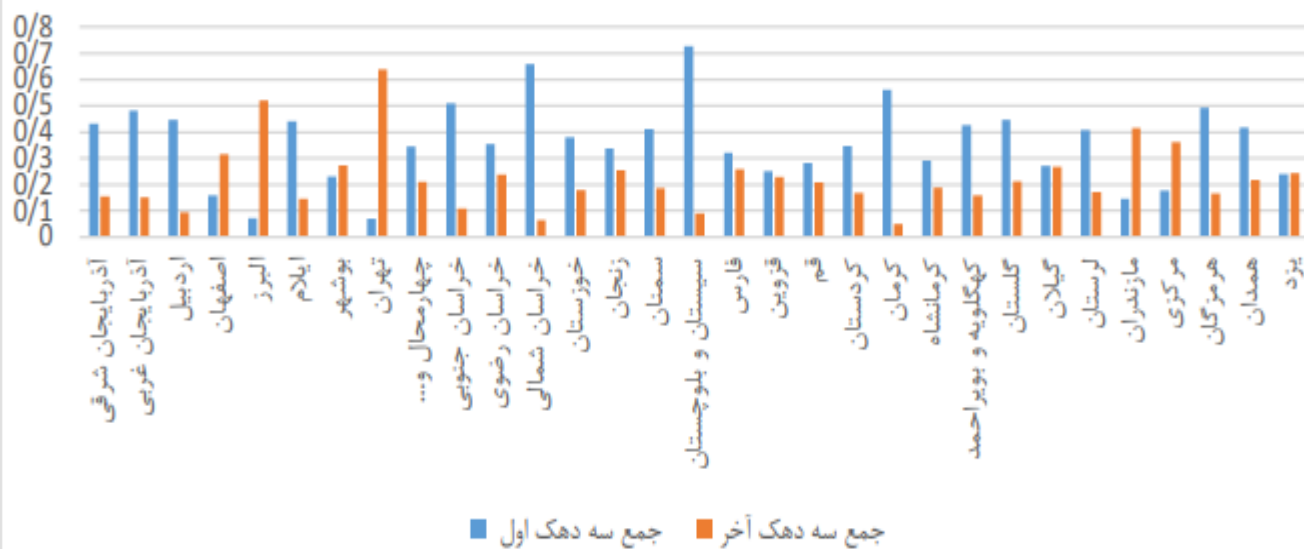


این نمودار سهم هزینه مسکن و خوراکی ها را از کل هزینه زندگی در استان های مختلف نشان می دهد. بدیهی است که در برخی از استان ها سهم هزینه مسکن بالاتر از هزینه خوراکی هاست؛ مانند استان های البرز، تهران و گیلان. اما در بیشتر استان ها، سهم هزینه خوراکی ها نسبت به مسکن بالاتر است ازجمله ایلام، کرمان، کرمانشاه و

سهم هزینه مسکن و هزینه اقلام خوراکی از کل هزینه زندگی برحسب استان های مختلف (سال ۱۳۹۹)

بررسی ضرورت تعیین حداقل مزد منطقه ای در ایران

تفاوت سطح استاندارد زندگی در استان های مختلف

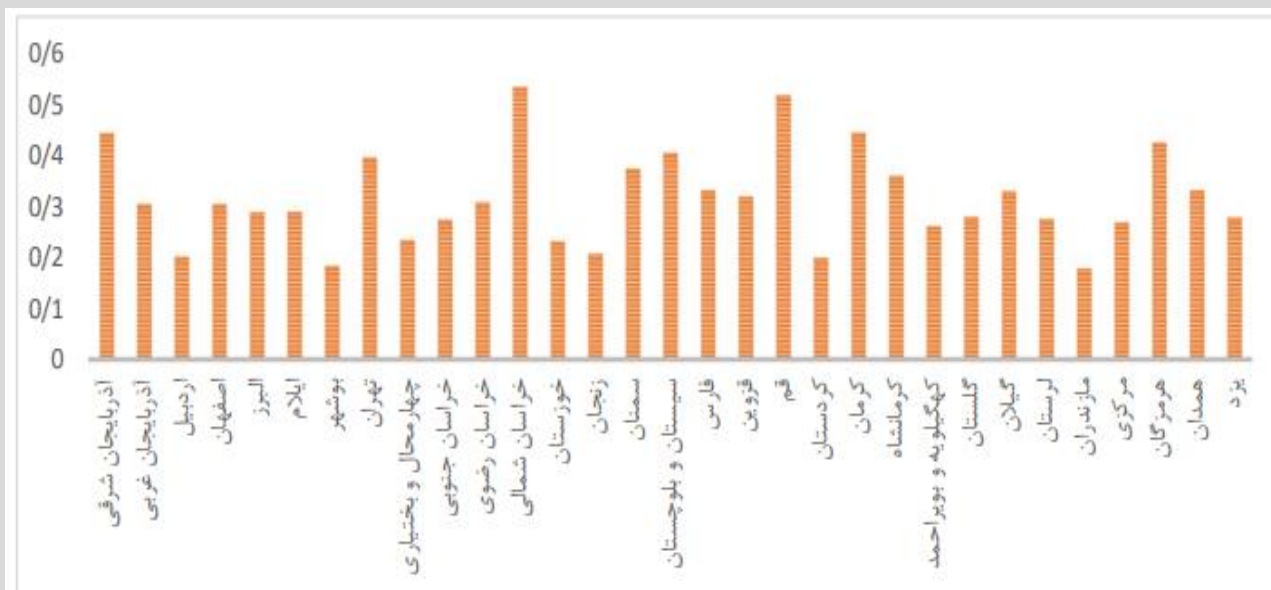


نمودار نشان میدهد که سه دهک آخر درآمدی در استان های تهران، البرز، مازندران و مرکزی سهم بالایی از جمعیت استان را دارد. اما در بیشتر استان های کشور از جمله استان های سیستان و بلوچستان، کرمان، خراسان شمالی و خراسان جنوبی، کهگیلویه و بویراحمد، آذربایجان شرقی و غربی، سهم سه دهک اول درآمدی از جمعیت استان بالاست. در برخی از استان ها نیز سهم سه دهک اول و آخر درآمدی تقریباً برابر است از جمله استان های گیلان و قزوین.

سهم سه دهک اول و آخر درآمدی از جمعیت هر استان در سال ۱۳۹۹

بررسی ضرورت تعیین حداقل مزد منطقه ای در ایران

■ تفاوت سطح استاندارد زندگی در استان های مختلف



نرخ فقر در استان های مختلف کشور در سال ۱۳۹۹

همانطور که گفته شد یکی دیگر از معیارهای تعیین دستمزد منطقه ای در سطح دنیا، تفاوت سطح استاندارد زندگی در مناطق مختلف یک کشور است و یافته های فوق نشان می دهد که در ایران نیز، استان های کشور از نظر شاخص های استاندارد زندگی (سهام جمعیت دهک اول و آخر درآمدی از کل جمعیت منطقه و نرخ فقر)، متفاوت هستند، اما در ماده (۴۱) قانون کار، توجهی به این شاخص ها نشده است.

$$(a-b) + (a+b) = a^2 - b^2$$

$$(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$$

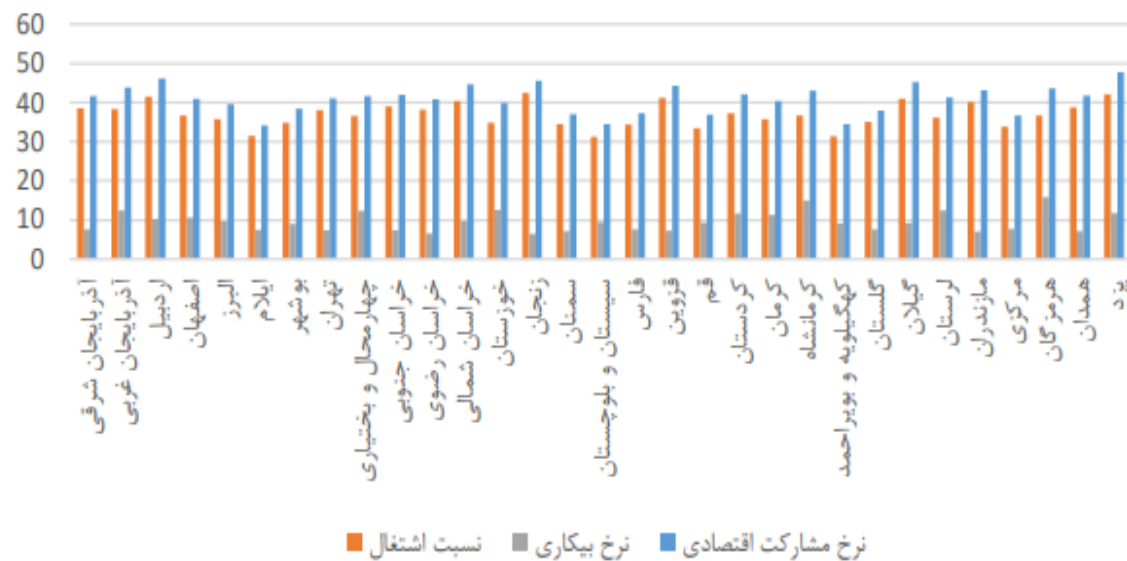
$$(a-b) + (a+b) = a^2 - b^2$$

$$(a-b)^2 = a^2 - 2ab + b^2$$

بررسی ضرورت تعیین حداقل مزد منطقه ای در ایران

■ تفاوت استان ها از نظر شاخص های بازار کار

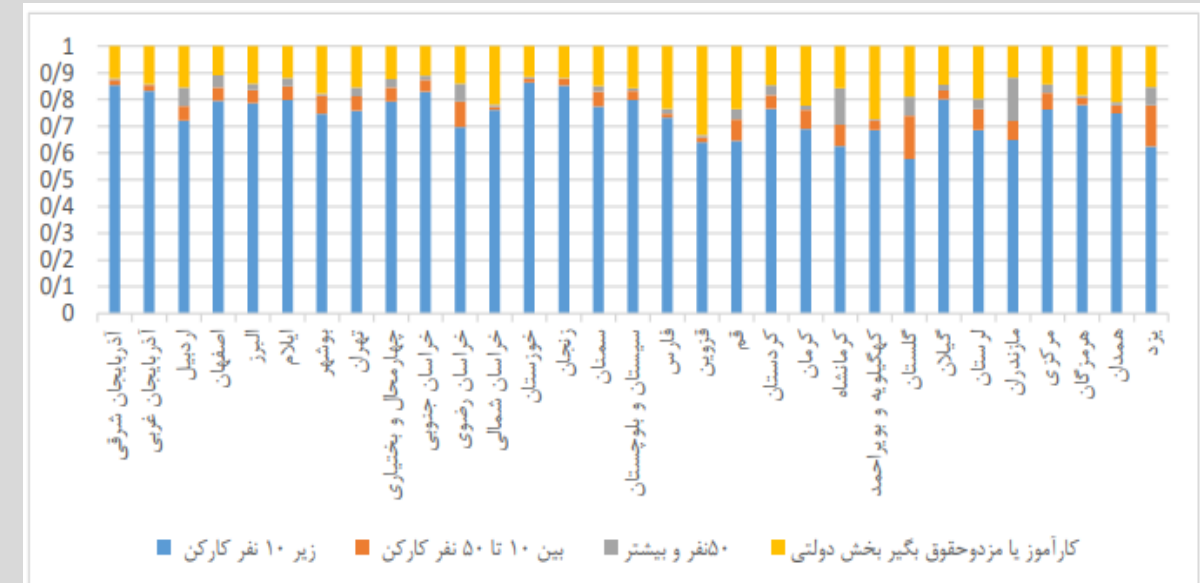
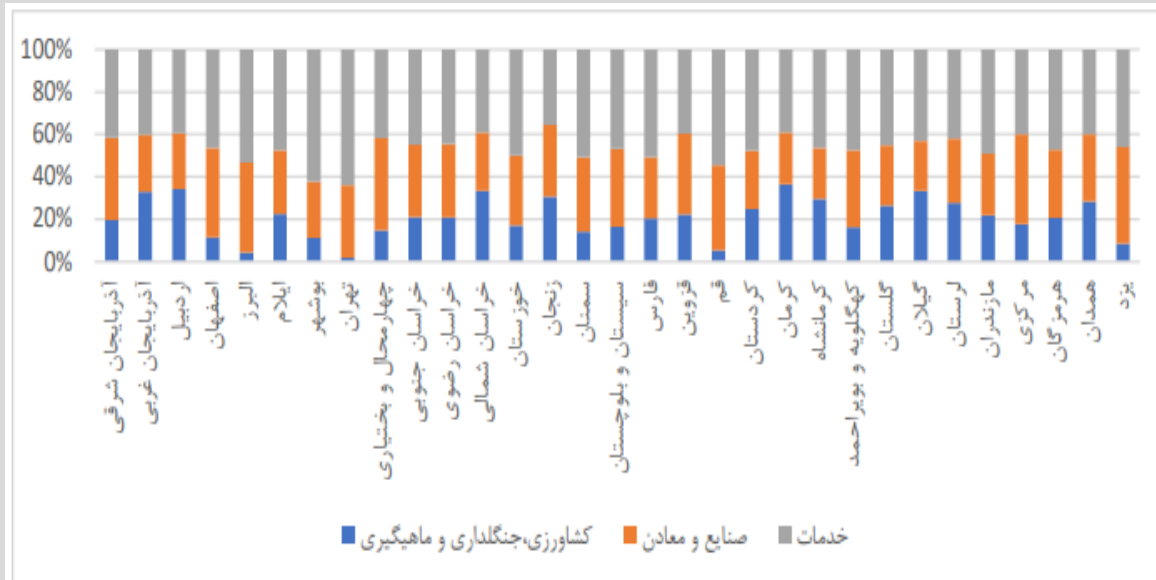
عدم توازن منطقه ای از نظر شاخص های بازار کار، از مؤلفه های مهم در تعیین دستمزد منطقه ای است. نمودار زیر این عدم توازن را در سه شاخص نسبت اشتغال، نرخ بیکاری و نرخ مشارکت به خوبی نشان میدهد.



مقایسه وضعیت بازار کار استان ها در سال ۱۴۰۰

بررسی ضرورت تعیین حداقل مزد منطقه ای در ایران

■ تفاوت استان ها از نظر ساختار تولید



منبع: طرح آمارگیری نیروی کار

علاوه بر تفاوت استان ها در شاخص هزینه زندگی و شاخص های بازار کار، ساختار تولید استان ها نیز با یکدیگر متفاوت است. به عبارت دیگر از نظر نوع بخش و فعالیت اقتصادی، رشد اقتصادی، اندازه بنگاه و بهره وری نیروی کار، شرایط استان ها یکسان نیست.

محورهای کلیدی الگوی منطقه ای (استانی) مرتبط با تعیین سطح حداقل دستمزد

تعیین سطح حداقل دستمزد متناسب با وضعیت شاخص‌های اقتصادی استان‌ها	نقاط قوت	تعیین سطح حداقل دستمزد در مقیاس استانی
ایجاد اثرات مثبت بر انگیزه و بهره‌وری کارگران و افزایش منطقی هزینه‌های کارفرمایان در استان‌ها		
تبانی فیما بین نهاد دولت و کارفرما (ایجاد گروه ذینفع جدید)	نقاط ضعف	
دشوار بودن حصول کنش جمعی در دفعات ابتدایی واگذاری به سبب تضاد منافع و فقدان تجربه قبلی		
امکان جابجایی بین استانی نیروی کار ناشی از تفاوت در سطوح حداقل دستمزد و ایجاد تبعات اقتصادی-اجتماعی مرتبط		
دشوار بودن سیاست‌گذاری بهینه مالی دولت به سبب عدم وجود سطح واحد حداقل دستمزد		

عوامل اقتصادی موثر بر تعیین سطح حداقل دستمزد (کشوری و استانی)	تورم	عواملان (کنشگران) موثر بر تعیین سطح حداقل دستمزد (کشوری و استانی)
	نرخ بیکاری	
	هزینه‌های خانوار	
	نهادهای کارگری	
	نهادهای کارفرمایی	
	نهاد دولت	تعیین سطح حداقل دستمزد در مقیاس استانی
	نمایندگان مجلس، گروه‌های ذینفع	
	وجود تجربه قبلی و در نتیجه آسان‌تر بودن ایجاد کنش جمعی علی‌رغم تضاد منافع	
	تعیین سطح حداقل دستمزد واحد، متناسب با سیاست‌گذاری مالی دولت	
	عدم جابجایی بین استانی نیروی کار به سبب همسان بودن سطح حداقل دستمزد	تعیین سطح حداقل دستمزد در مقیاس کشوری
	تبانی فیما بین نهاد دولت و کارفرما (ایجاد گروه ذینفع جدید)	
	عدم توجه به وضعیت متفاوت شاخص‌های اقتصادی استان‌ها و متعاقباً ضرورت سطوح متفاوت حداقل دستمزد در استان‌ها	
	کاهش انگیزه و بهره‌وری کارگران و افزایش هزینه‌های کارفرمایان در برخی از استان‌ها	

تعیین حداقل دستمزد بر اساس رسته فعالیت

یکی از رویکردهای تعیین دستمزد، بر اساس رسته فعالیت به منظور افزایش حداقل دستمزد برای حمایت از کارگران آسیب‌پذیر و ایجاد عدالت است. در این روش، رسته‌های فعالیت صنفی، تولیدی، توزیعی و..... که در ساختار کشور و استانها دارای مشابهت هستند، حداقل دستمزد مشابهی را دریافت خواهند کرد.


$$\begin{aligned}(a-b) + (a+b) &= a^2 - b^2 \\(a-b) &= a^2 - 2ab + b^2 \\(a-b) + (a+b) &= a^2 - b^2 \\(a-b)^2 &= a^2 - 2ab + b^2\end{aligned}$$

بررسی وضعیت حداقل دستمزد در ایران و سایر کشورها به همراه ارائه راهکار

- ۱. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۲). آسیب شناسی تعیین حداقل دستمزد در ایران (۱): بررسی ساختار تصمیم‌گیری تعیین دستمزد.
- ۲. مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۲). آسیب شناسی تعیین حداقل دستمزد در ایران (۲): دستمزد منطقه‌ای در ایران.
- مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۴۰۳). آسیب شناسی تعیین حداقل دستمزد در ایران (۳): امکانسنجی تعیین حداقل دستمزد براساس صنایع.
- سازمان تامین اجتماعی (۱۴۰۲). گزارش آماری کارگاه‌های فعال.
- موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی (۱۳۹۷). پیشنهاد الگو و روش تعیین حداقل دستمزد با رویکرد منطقه‌ای در ایران
- بانک مرکزی
- مرکز آمار ایران
- طرح آمارگیری نیروی کار
- ILO. Statistical aspects of minimum wage determination.
- ILO, Minimum Wage Policy Guide, 2022.