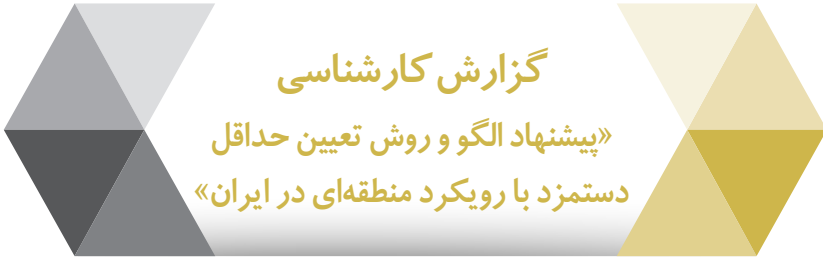




به نام خدا



گزارش کارشناسی

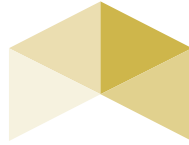
«پیشنهاد الگو و روش تعیین حداقل دستمزد با رویکرد منطقه‌ای در ایران»



موسسه عالی پژوهش‌های ایرانی

اقتصاد و سرمایه‌گذاری





مرکز ملی پژوهش‌های ترویجی

پیشنهاد الگو و روش تعیین حداقل دستمزد با رویکرد منطقه‌ای در ایران

واژه‌های کلیدی:

تهیه و تدوین: محمدرضا فرهادی پور
ناظر علمی: گروه اقتصاد و سرمایه‌گذاری

حداقل دستمزد
دستمزد منطقه‌ای

بازار کار - نرخ مشارکت -
دستمزد استانی

شماره مسلسل: ۹۷(۱۸) E۱۲۴DF

تاریخ انتشار گزارش: ۹۷/۱۰/۲۶

نرخ بیکاری - تورم - رفاه



خواننده گرامسی از طریق
اسکن بارکد، می‌تواند جهت
شرکت در نظرسنجی این
کتاب به لینک مربوط به آن
مراجعه کنید.



فهرست مطالب

۶	۱- مقدمه‌ای بر مبانی نظری اقتصاد حداقل دستمزد
۷	۱-۱ مطالعات مبانی نظری و سوابق تجربی حداقل دستمزد
۱۴	۲-۱ تحلیل ارتباط جغرافیایی بین دستمزد و شاخص‌های هزینه زندگی
۱۹	۳-۱ تحلیل تغییرات ساختار هزینه تولید و سطح دستمزد
۲۸	۴-۱ بررسی و تحلیل اثر تفاوت‌های منطقه‌ای دستمزد بر الگوی فضایی فعالیت‌های اقتصادی و تعیین اثر سیاست‌های منطقه‌ای بازار کار بر سطح رفاه و توسعه
۴۳	۲- بررسی تحولات تاریخی چگونگی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران
۴۳	۱-۲ تاریخچه حداقل دستمزد
۴۴	۲-۲ تاریخچه حداقل دستمزد در ایران
۴۷	۳-۲ چگونگی تعیین و برآورد حداقل مزد در ایران
۴۸	۴-۲ روش‌های تعیین سبد هزینه زندگی
۵۱	۳- بررسی و تحلیل آماری ارتباط حداقل دستمزد تعیینی با شاخص‌های کلیدی اقتصاد ایران
۵۱	۱-۳ تورم و حداقل دستمزد اسمی
۵۲	۲-۳ تورم و حداقل دستمزد حقیقی
۵۴	۳-۳ حداقل دستمزد و رفاه خانوار
۵۷	۴-۳ حداقل دستمزد و رشد تولید ناخالص داخلی
۵۹	۵-۳ حداقل دستمزد حقیقی و نرخ مشارکت
۶۰	۶-۳ حداقل دستمزد و نرخ بیکاری
۶۱	۷-۳ حداقل دستمزد و ضریب جینی
۶۳	۸-۲ برآورد مدل اقتصادی سنجی در خصوص تأثیر حداقل دستمزد بر ضریب جینی
۶۶	۴- تحلیل استدلال‌های رویکردهای مختلف اقتصاد سیاسی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران
۶۶	۱-۴ رشد دستمزد حقیقی و اسمی در دولت‌های مختلف
۶۸	۲-۴ اقتصادسیاسی دانان موافق و مخالف دستمزد در اقتصاد ایران
۷۳	۵- تحلیل ساختار سازمانی و نهادی فرآیند تعیین و اجرای حداقل دستمزد در اقتصاد ایران و کشورهای منتخب

ادامه فهرست مطالب

۷۳	۵-۱ سازوکارهای نهادی تعیین حداقل دستمزد
۷۴	۵-۲ تجارب جهانی سازوکار نهادی-سازمانی تعیین حداقل دستمزد
۷۶	۵-۳ نهاد تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران
۷۷	۵-۴ نهاد سه‌جانبه‌گرایی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران
۷۸	۵-۵ تضاد سازمانی- نهادی سه‌جانبه‌گرایی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران: دولت به‌سان کارفرما
۷۹	۵-۶ بزنه‌های تاریخی تعیین حداقل دستمزد: تضادهای قانون‌گذاری و مصوبات و اجرا
۸۱	۵-۷ تغییر ترکیب شورای عالی کار یا تعهد به سه‌جانبه‌گرایی
۸۲	۶- تحلیل تاثیرات وضع کنونی تعیین حداقل دستمزد بر شکاف‌های منطقه‌ای از نظر رفاهی
۸۲	۶-۱- تاثیرات تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی بر شکاف منطقه‌ای از نظر رفاه خانوار
۸۷	۶-۲- تاثیرات تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی در پراکنش جغرافیایی رشد اقتصادی و ساختار هزینه تولید
۱۱۱	۷- سناریوسازی فرضی برای منطقه‌ای‌سازی حداقل دستمزد با توجه به تورم و هزینه‌های منطقه‌ای تولید و بودجه خانوار
۱۱۱	۷-۱- تورم کشوری و حداقل دستمزد
۱۱۳	۷-۲- سناریو اول: افزایش حداقل دستمزد با تورم کشوری
۱۱۴	۷-۳- سناریو دوم: افزایش حداقل دستمزد با تورم استانی
۱۱۸	۷-۴- سناریو سوم: افزایش حداقل دستمزد براساس کل هزینه خانوار دهک سوم
۱۲۸	۸- امکان سنجی تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای از منظر ساختار نهادی و ذینفعان
۱۲۸	۸-۱- دو سناریو تعیین حداقل دستمزد استانی
۱۳۰	۸-۲- مسائل و موضوعات مرتبط با تعیین حداقل دستمزد در سطح استانی
۱۳۱	۸-۳- بستر قانونی تعیین حداقل دستمزد به صورت استانی
۱۳۲	۹- تأثیر منطقه‌ای‌سازی حداقل دستمزد بر منابع تأمین اجتماعی به صورت فرضی
۱۴۰	۱۰- تحلیل مناسبات نهادی و قانونی منطقه‌ای‌سازی حداقل دستمزد برای الگوی پیشنهادی

پیشگفتار مؤسسه

حداقل دستمزد یکی از متغیرهای مهم سیاست‌های بازار کار در سطح جهانی است. یکی از اهداف مهم اقتصادی-اجتماعی دولت‌ها، حمایت و پیش‌تیبانی از نیروی کار جهت حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی و تأمین امنیت شغلی آنان با استفاده از اهرم حمایتی، حداقل دستمزد می‌باشد. همچنین عکس العمل بنگاه‌ها جهت کاهش اشتغال و کنترل اثرات تورمی آن در اقتصادها از دیگر دلایل اهمیت این متغیر در اقتصاد است.

با توجه به آثار مختلف و بعضاً متفاوت تعیین حداقل دستمزد باید برای محقق شدن اهداف اصلی حداقل دستمزد و کاهش اثرات منفی آن هم‌زمان با تعیین حداقل دستمزد، سیاست‌های مکمل دیگری هماهنگ و همگام با دیگر سیاست‌های اجتماعی و بازار کار در جامعه به اجرا درآید تا سطح زندگی کارگران کم‌درآمد و خانواده‌های آنان بهبود یابد. برای تعیین هرچه بهتر این سیاست‌ها شناخت کارکردهای حداقل دستمزد، سیستم‌های مختلف تعیین آن و تجارب سایر کشورها و تاثیرات آن می‌تواند بسیار راهگشا باشد.

فارغ از استدلال‌های موجود موافقان و مخالفان با تعیین حداقل دستمزد و بایدها و نبایدهای وضع آن در اقتصاد کشورها، نظام‌های موجود حداقل دستمزد در جهان دارای پوشش‌های متنوعی هستند به این صورت که معمولاً یک حداقل دستمزد با نرخ ملی، دارای پوشش عمومی است. همچنین سیستم‌هایی وجود دارد که دارای کاربرد ملی هستند، اما در شرایط ویژه شامل استثنائاتی می‌شوند که در طبقاتی خاص از کارگران



در بنگاه‌ها یا موقعیت‌های ویژه اعمال می‌شوند. همچنین سیستم‌های حداقل دستمزدی وجود دارد که به بخش‌های ویژه محدود می‌شوند که این کار به منظور حمایت از کارگرانی که بیشتر آسیب‌پذیرند صورت می‌گیرد. این سیستم‌ها می‌توانند با پوشش مشروط، معطوف به فعالیت‌هایی شوند که دارای اتحادیه کارگری نیستند یا چانه‌زنی جمعی در آنها توسعه یافته نیست. تعیین حداقل دستمزد منطقه‌ای با چنین رویکردی مطرح و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. همان‌گونه که برابر بودن حداقل دستمزد برای کارگران در دو کشور متفاوت سیاست معقولی به نظر نمی‌رسد، همسان بودن حداقل دستمزد برای کارگران مناطق محروم و مناطق برخوردار یا برابر دانستن شرایط زندگی در مناطق روستایی با کلان‌شهرها و شهرهای کوچک نیز صحیح نیست.

از آنجا که عملکرد نهادهای بیمه‌ای چون سازمان تأمین اجتماعی همواره در یک ارتباط متقابل و تنگاتنگ با بازار کسار داشته و در پی واکنش مناسب نسبت به تغییرات این بازار و حداکثر اثرگذاری مثبت بر نظام برنامه‌ریزی کشور بوده‌است؛ مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی با درک اهمیت موضوع و کمک به ایفای نقش مؤثر سازمان در سیاستگذاری‌های کلان کشور در بخش اشتغال و بازار کار، بررسی امکان‌پذیری و چگونگی تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای در کشور را مورد توجه قرار داده است. روش‌های مختلف تعیین دستمزد (اعم از یک‌نرخ، چندنرخ بر اساس منطقه، چندنرخ بر اساس بخش‌های صنعت و ...) و تجارب سایر کشورها را، معایب و مزایای هر یک و تاثیرات آن بر عوامل مختلف با توجه به وضعیت اجتماعی و اقتصادی ایران و در نهایت پیشنهاد بهترین رهیافت، موضوع مطالعه حاضر را تشکیل می‌دهد. امید است نتایج حاصل از این مطالعه گامی هرچند کوچک در راستای تصمیم‌گیری هرچه بهتر سیاستگذاران اشتغال و بازارکار در خصوص تعیین حداقل دستمزد در کشور باشد.

دکتر شهرام غفاری
رئیس مؤسسه
زمستان ۹۷

۱- مقدمه‌ای بر مبانی نظری اقتصاد حداقل دستمزد

موافقان با اعمال قانون حداقل دستمزد بر این عقیده‌اند که دستمزد را نباید فقط از طریق مکانیسم عرضه و تقاضا و سیگنال‌های بازار کار تعیین کرد بلکه باید حداقل دستمزدی را که برای حداقل استانداردهای زندگی کافی باشد، بدون توجه به میزان کارایی و مهارت، در نظر گرفت (کافمن، ۲۰۰۹). بر این اساس، طرفداران تعیین حداقل دستمزد به شکست بازار در تنظیم عادلانه رابطه کارگر و کارفرما باور دارند. اما طرفداران اقتصاد آزاد استدلال‌هایی ارائه می‌کنند تا نشان دهند عدم توجه به سیگنال‌های بازار و اعمال قانون حداقل دستمزد ممکن است ما را در مسیر پیچیده‌تری گرفتار کند.

گذشته از اینکه اصل و مکانیسم تعیین حداقل دستمزد چالشی جدی در میان اقتصاددانان است بحث مهم دیگر این است که چه مرجعی به عنوان تعیین کننده ارقام حداقل دستمزد (چه در سطح ملی و چه منطقه‌ای یا سایر سطوح) تعیین شود. با این مقدمه چهار موضوع کلیدی باید در ابتدا تحلیل شود تا فضایی مناسب برای پرداختن به چالش تعیین حداقل دستمزد طراحی شود:

۱- آیا اصولاً سیاست تعیین حداقل دستمزد، صحیح است؟

۲- چه مرجعی می‌تواند مرجع مناسبی برای تعیین حداقل دستمزد باشد؟



۳- چه مکانیسمی برای تعیین حداقل دستمزد کارآمد است؟

۴- قانون حداقل دستمزد در سطح ملی کارآمدتر است یا در سطح منطقه‌ای؟

در بخش‌های بعدی تلاش شده به پرسش‌های بالا پاسخ داده شود.

۱-۱ مطالعات مبانی نظری و سوابق تجربی حداقل دستمزد

گزارش کمیته کارشناسان ILO در سال ۱۹۶۷ حداقل دستمزد را به صورت ذیل تعریف می‌کند: (حداقل دستمزد) نشان‌دهنده پایین‌ترین سطح حق‌الزحمه‌ای است که در قانون مجاز شمرده می‌شود. به عبارت دیگر، دستمزدی است که صرف‌نظر از شیوه محاسبه یا صلاحیت کارگر در هر کشور اعتبار قانونی داشته و با تصدی شغل تعیین می‌شود یا با ضمانت‌های کیفی (با ضمانت‌های متناسب دیگر) به اجرا درمی‌آید. قبل از اینکه قوانین حداقل دستمزد در توصیه‌نامه‌های بین‌المللی جریان پیدا کند تاریخی طولانی را طی کرده است. بر اساس آنچه در آثار تاریخی بدست آمده حمورابی‌ها در سال‌های ۱۷۰۰ تا ۲۰۰۰ قبل از میلاد پرداخت حداقل هشت گوس (Gus) دستمزد سالانه به کارگران کشاورزی را مورد تأکید قرار داده‌اند. از این نمونه مقررات در تاریخ سایر کشورها نیز دیده می‌شود. در دوران مدرنیته، نیوزلند در ۱۹۸۴ و استرالیا در ۱۹۰۲ اولین کشورهایی بوده‌اند که تلاش‌هایی جدی برای تعیین حداقل دستمزد داشته‌اند. بعد از آن، انگلستان سال ۱۹۰۹، فرانسه سال ۱۹۱۵، اتریش سال ۱۹۱۸، آلمان ۱۹۲۳، اسپانیا سال ۱۹۲۶ و بلژیک سال ۱۹۳۴ به کشورهای پیوستند که از طریق قوانین حداقل دستمزد از کارگران حمایت کرده‌اند. این حمایت‌ها الزاماً همه کارگران را پوشش نمی‌داده اما به مرور به گروه‌های بیشتری از کارگران تعمیم یافته است. به عنوان مثال، در کانادا و آمریکا قانون حداقل دستمزد تا مدتی در مورد کودکان و زنان و کارگران معدن اجرا می‌شد.

۱-۱-۱ موافقان و مخالفان تعیین حداقل دستمزد

موافقان و مخالفان به صورت کلی به دو گروه از دلایل متوسل می‌شوند. دلایل اخلاقی و دلایل اقتصادی. هر چند که دلایل اخلاقی و معرفت‌شناسانه، جایگاهی در خور توجه در ادبیات مربوطه و شکل دهی فضای مورد نیاز برای بحث بر سر این موضوع دارد اما شاید در این نوشتار بیشترین توجه معطوف به دلایل و آثار اقتصادی

حداقل حقوق باشد. در هر حال، در این مطالعه مروری کوتاه نیز بر دیدگاه‌های اخلاقی در ارتباط با تعیین حداقل دستمزد داریم.^۱

۱-۱-۱ دلایل اخلاقی در موافقت و مخالفت با حداقل دستمزد^۲ رویکرد اخلاقی موافقان

مهمترین بحث اخلاقی که از قدیم به صورت سنتی طرح شده، موضوع "دستمزد عادلانه"^۳ است که در قرن سیزده میلادی توسط قدیس توماس آکویناس^۴ (۱۲۲۵-۱۲۷۴) پیگیری شده است. شاید بتوان ادعا کرد در هزار سال گذشته "دستمزد عادلانه" مهمترین جنبه‌ای است که با دیدگاه اخلاقی یا فلسفی پیگیری شده است. دومین موضوعی که با رویکرد اخلاقی که چه در رویکردهای دین بنیان و چه در رویکردهای سکولار مورد توجه قرار گرفته موضوع فقر است. به صورت سنتی، ریشه فقر در ظلم و زیاده‌خواهی کارفرمایان و ثروتمندان جستجو شده و در غالب ادیان، مبارزه با فقر یکی از وظایف مهم دینی و مذهبی محسوب شده است. در مکاتب و آیین‌های غیر دینی نیز موضوع مبارزه با فقر یکی از محوری‌ترین انگیزه‌ها شمرده شده است. با چنین وصفی، تعیین حداقل دستمزد به منظور کاهش فقر و نابرابری انگیزه‌های اخلاقی و فلسفی داشته است.

یکی دیگر از استدلال‌هایی که در حمایت از حداقل دستمزد مطرح شده است دفاع از توسعه دموکراسی است. بدین ترتیب که استدلال می‌شود فقرا نمی‌توانند حقوق سیاسی خود را پیگیری کنند مگر اینکه حداقل نیازهای مالی خود را برطرف کرده باشند. بر این اساس از حداقل دستمزد دفاع شده است به این امید که افراد بیشتری در جامعه استقلال سیاسی داشته باشند و بتوانند در توسعه دموکراسی اثرگذار باشند. در قسمت بعدی توضیح داده می‌شود که مخالفین در نقد چنین رویکردهایی نیز به دیدگاه‌های اخلاقی و معرفت‌شناسانه توجه داشته‌اند.

1- Lee, Dwight R. "The Two Moralities of the Minimum Wage." *The Independent Review* 19.1 (2014): 37-46.

2- Waltman, Jerold L. *Minimum wage policy in Great Britain and the United States*. Algona Publishing, 2008.

3- Just wage

4- Thomas Aquinas

رویکرد اخلاقی مخالفان

دیدگاهی که با رویکردی اخلاقی یا معرفتی با موضوع حداقل دستمزد مخالفت می‌کنند به طرفداری از اقتصاد آزاد (بازار) شهره هستند. اینجا آزادی در انتخاب‌های اقتصادی، مهمترین محور در این بحث است و ماحصل این انتخاب‌های آزادانه هر چه باشد جوهره‌ای از جنس اخلاق و آزادی دارد. بر این اساس، تعیین حداقل دستمزد و مجبور کردن کارفرما به پرداخت‌های اجباری گناهی است که مانع از رسیدن به فضیلت آزادی اقتصادی می‌شود. میلتون فریدمن (برنده جایزه نوبل اقتصاد) به عنوان یکی از مطرح‌ترین سخنگویان این مکتب برای لغو کردن قانون حداقل دستمزد در آمریکا تلاش می‌کرد. او از اضافه شدن بخشی در قانون اساسی آمریکا حمایت می‌کرد که تاکید شود "کنگره مجاز نیست قانونی تصویب کند که منجر به محدود ساختن آزادی قیمت‌گذاری برای فروشندگان کالا، خدمات و همچنین نیروی کار باشد"^۱ در اینجا خرید و فروش نیروی کار به قیمت تعادلی، از حقوق انسان‌ها^۲ در نظر گرفته شده و با این دیدگاه، وضعیتی که انسان‌ها آزادانه و در شرایط تعادلی قیمت‌ها را تعیین کنند به عدالت نزدیک‌تر دانسته شده است.

۱-۱-۲ دلایل اقتصادی در موافقت و مخالفت با حداقل دستمزد

گذشته از دلایل اخلاقی و فلسفی، موافقان با تعیین حداقل دستمزد حداقل سه دلیل اقتصادی برای آن مطرح می‌کنند:

- قانون حداقل دستمزد، قدرت خرید را افزایش می‌دهد.
- قانون حداقل دستمزد، بهره‌وری را افزایش می‌دهد.
- قانون حداقل دستمزد، فقر و نابرابری را کاهش می‌دهد.
- در مقابل، مخالفان نیز دلایل اقتصادی ذیل را در مخالفت با آن مطرح می‌کنند.
- قانون حداقل دستمزد باعث افزایش بیکاری است.
- قانون حداقل دستمزد از طریق افزایش هزینه‌های بنگاه‌ها باعث افزایش تورم منطقه‌ای می‌شود.

1- Milton and Rose Friedman, Free to Choose: A Personal Statement (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1980), 305.

2- Human Rights

۱-۱-۳ اثر حداقل دستمزد بر اشتغال

اثر منفی بر اشتغال

دیوید بردفور^۱ استاد اقتصاد در دانشگاه پرینستون معتقد است: «قانون حداقل دستمزد مثل آن است که به کسی که بالقوه می‌تواند صاحب یک شغل باشد گفته شود اگر نتوانی شغلی که دستمزدش حداقل برابر با کف دستمزد باشد پیدا کنی، حق نداری هیچ شغل دیگری را بپذیری». در مفهوم حداقل دستمزد نکته‌ای که به صورت ضمنی پنهان شده این است که آنچه از طریق تعادل در بازار نیروی کار برای نرخ دستمزد بدست می‌آید پایین‌تر از رقم مطلوب است لذا قانونگذار با اعمال قانون، رقم بالاتری را به عنوان حداقل دستمزد، اجباری می‌کند. در کتاب‌های اقتصادی این قانون به نقد کشیده شده و این نظریه مطرح شده است که وقتی حداقل دستمزد، بالاتر از نرخ تعادلی که حاصل از مکانیسم عرضه و تقاضا در بازار است تعیین منطقه‌ای تقاضای نیروی کار کاهش پیدا خواهد کرد و در نتیجه اشتغال کاهش می‌یابد. بنابراین نقض غرض شده و بسیاری از کارگرانی که با دلسوزی‌های سیاست‌گذاران، حداقل دستمزد برای کمک به آنها تعیین شده شاید کار خود را از دست بدهند. این دیدگاهی است که در نظریات و مدل‌های کلاسیک و نئوکلاسیک مطرح شده است. براساس مقاله‌ای که در سال ۱۹۷۸ در مجله *American Economic Review* به چاپ رسید، ۹۰ درصد از اقتصاددانانی که از آنها نظرسنجی شده بود، موافق این نکته بودند که حداقل دستمزد به افزایش بیکاری در کارگران دارای مهارت‌های اندک می‌انجامد.

مدل کینز و قانون حداقل دستمزد

اما در مدل کینزی، این تغییر در تقاضا برای کالاها و خدمات است که عامل اصلی در نوسانات اشتغال است. بر این اساس افزایش و کاهش دستمزد اثری بر سطح اشتغال ندارد. بنابراین تأثیر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال، بر مبنای دیدگاه‌های مختلف، یکسان نیست. مطالعات تجربی که از داده‌های واقعی بهره برده‌اند نیز به دیدگاه مشترکی در تایید یا رد نظریه‌های بالا نرسیده‌اند. هر چند که مطالعات بسیار زیادی در تایید نظریه‌های کلاسیک مبنی بر اثر منفی حداقل دستمزد بر

1- David F. Bradford

اشتغال وجود دارد اما مطالعاتی ارائه شده که این اثر را در بخش‌های مختلف و مناطق مختلف متفاوت می‌دانند. یکی از این مطالعات توسط کارد و کروگر (۲۰۰۰) انجام شده است. در سال‌های ابتدایی دهه ۱۹۹۰ این دو اقتصاددان پس از انجام یک نظرسنجی تلفنی از ۴۱۰ رستوران در نیوجرسی و پنسیلوانیا، نشان دادند که افزایش حداقل دستمزدها به اشتغال بیشتر و بیکاری کمتر منجر می‌شود. شاید در توجیه آن بتوان گفت با افزایش کف دستمزدها تعدادی از کارگران تمایل پیدا می‌کنند از فراغت کاسته و خود را برای کارکردن آماده کنند. با چنین وضعی، افزایش کف دستمزدها در شرایطی می‌تواند منجر به افزایش اشتغال شود.

سطح مهارت کارگران و قانون حداقل دستمزد

نکته دیگری که در این موضوع بسیار حائز اهمیت است توجه به سطح مهارت کارگران است. در اثر افزایش حداقل دستمزد، شاید قیمت کارگران غیرماهر در مقایسه با نیروی کار ماهر گرانتر شود. در چنین شرایطی بنگاه‌ها تمایل کمتری برای استخدام کارگران فاقد مهارت دارند و به استخدام کارگران ماهر بیشتر تمایل می‌شوند. با این وصف، کارگران ماهر که معمولاً دریافتی بیشتری از کف دستمزدها دارند منفعت بیشتری از قانون حداقل دستمزد می‌برند. با این تحلیل، اثر قوانین حداقل دستمزد بر اشتغال کارگرانی که فاقد مهارت هستند منفی است و می‌توان گفت قانون حداقل دستمزد بعضاً باعث بیکار شدن افراد غیرماهر می‌شود.

رقابت انسان- ماشین و قانون حداقل دستمزد

نکته دیگر، رقابت نیروی کار و ماشین است. کارفرماها در صورت عدم استقبال از قانون حداقل دستمزد و مجبور شدن به پرداخت‌های اضافی، با استفاده از ماشین‌آلات به جای انسان، باعث کاهش اشتغال نیروی کار خواهند شد. علاوه بر این بنگاه‌ها می‌توانند از طریق انتقال تولید به خارج از کشور و تعطیل کردن کسب و کارهای نیازمند به نیروی کار^۱ به قوانین حداقل دستمزد واکنش نشان دهند در واقع این قوانین غالباً باعث می‌شوند کارگران غیر ماهر از بازار کار خارج شوند.^۲

1- labor-intensive

2- Gorman, Linda. "Minimum wages." The Concise Encyclopedia of Economics, 2nd Ed. Library of Economics and Liberty. Retrieved September 10 (2008): 2012.

۱-۱-۴ اثر حداقل دستمزد بر فقرزدایی

هدف اصلی از اعمال قانون حداقل دستمزد، حمایت از فقرا است. فقرا معمولاً توان سرمایه‌گذاری ندارند و از آموزش‌های عمومی و تخصصی کم‌بهره هستند. در نتیجه این افراد معمولاً فاقد مهارت هستند و حاضرند با دستمزد کمتر مشغول به کار شوند. در واقع مشکل اصلی مهارت و آموزش است. بهترین راه برای افزایش حقوق و کاهش نابرابری حقوق در درازمدت سرمایه‌گذاری بر روی مهارت‌ها و آموزش است. در درازمدت، حداقل دستمزدها و طرح‌های دستمزد نمی‌توانند دستمزدها را ۵ یا ۱۰ برابر کنند: برای رسیدن به چنین سطحی از پیشرفت، نیازمند نیروهای سرنوشت‌ساز و تعیین‌کننده‌ای چون آموزش و تکنولوژی هستیم. باین‌حال، قوانین بازار کار نقشی مهم در تعیین دستمزدها در دورانی ایفا می‌کنند که به‌وسیلهٔ پیشرفت نسبی آموزش و تکنولوژی تعیین می‌شود. در واقع، این دوره‌ها، تا حدودی به خاطر دشوار بودن محاسبه دقیق بهره‌وری‌های حاشیه‌ای مربوط به فرد، و تا حدودی نیز به خاطر مساله سرمایه‌گذاری‌های خاص و رقابت‌های ناقص، می‌توانند نسبتاً طولانی باشند.

ماری و مکنزی^۱ معتقدند سیاست حداقل دستمزد وقتی به بالاترین اثر بخشی می‌رسد که سهم کارگرانی که از این سیاست بهره‌مند می‌شوند سهم قابل توجهی باشد. در همین راستا، ریچارد و جوزف^۲ (۲۰۰۸) با مطالعه‌ای که در مورد استرالیا انجام دادند اعلام کردند بیشترین افرادی که از قانون حداقل دستمزد سود می‌برند افرادی به جز فقرا هستند^۳. درواقع، کارفرمایان پس از اعمال قانون حداقل دستمزد می‌توانند با عدم استخدام کارگران چنین واقعه‌ای را بر جویندگان کار تحمیل کنند.

نکته دیگری که در این رابطه ذکر شده است این است که بسیاری از مشمولین حداقل دستمزد، کارگران جوانی هستند که به تازگی وارد بازار کار شده‌اند. این جوانان شاید در خانواده‌های برخوردار یا معمولی و نه الزاماً از قشر فقیر زندگی می‌کنند

1- Murray & Mackenzie, 2007

2- Richard and Joseph

۳- عیسی زاده، سعید، عدنان محمدی. "مطالعه‌ی رابطه‌ی حداقل دستمزد بر فقر در ایران." فصلنامه مطالعات اقتصادی کاربردی ایران ۲، ۵ (۱۳۰۲): ۱۲۱-۱۴۳.

که در جستجوی کار هستند. با این وصف، قانون حداقل دستمزد نمی‌تواند نقشی حمایتی در کاهش فقر برای این دسته از کارگران داشته باشد.^۱

۱-۱-۱-۵ اثر متقابل حداقل دستمزد و تورم

دربارهٔ علت‌های تورم چندین نظریه مطرح شده است: نظریهٔ مقداری پول، نظریه فشار تقاضا و نظریه فشار هزینه چند نظریه مشهوری است که اقتصاددانان در این زمینه ارائه کرده‌اند. اثر قوانین حداقل دستمزد بر تورم را شاید بتوان با نظریهٔ فشار هزینه توضیح داد، بدین ترتیب که زمانی که اتحادیه‌های کارگری یا دولت‌مردان، خواستار دستمزدهای بالاتر برای کارگران می‌شوند مخصوصاً زمانی که این دستمزدها با بهره‌وری نیروی کار هماهنگ نیست افزایش دستمزد موجب افزایش هزینه‌های تولید شده و این افزایش هزینه به مصرف‌کنندگان منتقل می‌شود.

از طرفی، طرفداران قوانین حداقل دستمزد معتقدند به منظور حفظ قدرت خرید کارگران و حمایت و محافظت آنها از اثرات منفی حاصل از تورم، باید با حفظ دستمزد نسبت به وضع و افزایش مستمر حداقل دستمزد اقدام کرد. به همین دلیل اتحادیه‌های کارگری به نرخ تورم به عنوان یکی از معیارهای اصلی در تعیین حداقل دستمزد، اشاره می‌کنند. در واقع طرفداران قوانین حداقل دستمزد به مکانیسم طبیعی بازار در تنظیم قیمت‌ها بی‌توجه بوده و خواستار دخالت‌های دستوری به منظور حفظ قدرت خرید می‌باشند.

۱-۱-۱-۶ سیاستمداران و اقتصاددانان

اقتصاددانان معمولاً با سیاست تعیین حداقل دستمزد موافق نیستند. برعکس، سیاستمداران معمولاً بنیانگذار و علاقه‌مند به این نوع سیاستگذاری هستند. یکی از انتقاداتی که به سیاستمداران می‌شود این است که در کشورهای در حال توسعه وقتی سیاستمداران نسبت به هموارسازی در مسیر رشد و توسعه دچار ابهام و سردرگمی می‌شوند یا وقتی نتوانند کاهش فقر و نابرابری را محقق کنند هزینه کاهش فقر و نابرابری را به بنگاه‌های اقتصادی و افراد موفق در جامعه منتقل می‌کنند.

شاید بتوان با مطالعه رفتار اقتصاددانانی که پا به عرصه سیاست گذاشته‌اند از

1- Waltman, Jerold L. Minimum wage policy in Great Britain and the United States. Agora Publishing, 2008.

اختلاف نظرهای سیاستمداران و اقتصاددانان در موضوع حداقل دستمزد رمزگشایی کرد. یکی از این نمونه‌ها استیگلیتز برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۲۰۰۱ است که تا سال ۱۹۹۳ به تحقیق و تدریس مشغول بود. استیگلیتز از سال ۱۹۹۳ به مسوولیت‌های اجرایی نیز ورود پیدا کرد و تا سال ۱۹۹۷ عضو شورای مشاوران اقتصادی رییس جمهوری آمریکا (دوره کلینتون) و مدتی رییس این شورا و همچنین در سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۰ اقتصاددان ارشد بانک جهانی بود. به نظر می‌رسد این تجربیات اثراتی مهم بر آموزه‌های علمی استیگلیتز داشته است. استیگلیتز در سال ۱۹۹۶ در نشریه وال استریت ژورنال اعلام کرد دیدگاهش در ارتباط با قانون حداقل دستمزد تغییر کرده است. او که قبلاً در کتاب‌هایش نظری مخالف با قانون حداقل دستمزد مطرح می‌کرد به مرور به نتیجه رسید قانون حداقل دستمزد می‌تواند مفید باشد. این نمونه یکی از شواهدی است که نشان می‌دهد موضوع پیچیده و چالش برانگیزی همچون قانون حداقل دستمزد دارای دو فضای متفاوت در عرصه علم اقتصاد و عرصه‌های سیاسی دارد.

۲-۱ تحلیل ارتباط جغرافیایی بین دستمزد و شاخص‌های هزینه زندگی

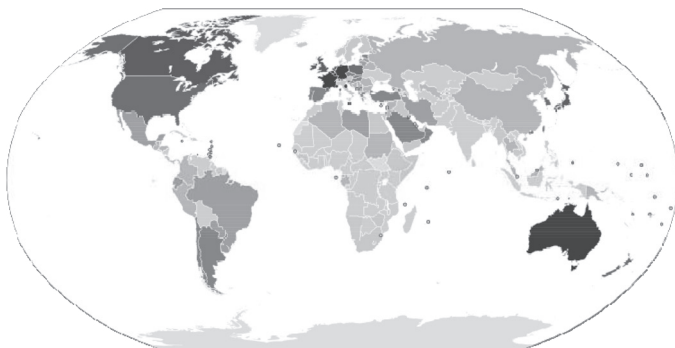
پرسش بسیار ساده است: آیا حداقل هزینه‌های زندگی در روستاهای سیستان و بلوچستان با حداقل هزینه‌های زندگی در تهران برابر است؟ پاسخ منفی است اما در چالش تعیین حداقل نرخ دستمزد، ارایه راهکاری برای برطرف کردن این چالش چندان ساده نیست. طرفداران اقتصاد آزاد از همین نکته‌ای که در ابتدای این پاراگراف پرسیده شده بهره‌مند می‌شوند تا نشان دهند عدم توجه به سیگنال‌های بازار ممکن است ما را در مسیر پیچیده‌تری گرفتار کند.

پیش فرض این است که سیاستگذاران به این نتیجه رسیده‌اند به جز اجبار کارفرمایان به پرداخت حداقل دستمزد چاره‌ای وجود ندارد با این حال همچنان موضوعات و چالش‌های مهمتری مطرح شده است. یکی از این موضوعات که بسیار ساده و فهمیدنی است عبارت است از اینکه: همان‌گونه که برابر بودن حداقل دستمزد برای کارگران در دو کشور سنگاپور و بحرین سیاست معقولی به نظر نمی‌رسد، همسان بودن حداقل دستمزد برای کارگران مناطق محروم و مناطق برخوردار یا برابر دانستن

شرایط زندگی در مناطق روستایی با کلان شهرها و شهرهای کوچک نیز صحیح نیست. سوال این است چگونه باید سیاست عادلانه‌تری در پیش گرفت؟

تعیین ارقام مختلف به عنوان حداقل دستمزد در مناطق مختلف نیز خالی از ایراد و اشکال نیست اما نکته مهم‌تر اینجاست که تعیین رقم برای مناطق مختلف نیازمند مکانیسمی کارآمد است. فقدان این مکانیسم منتج به وضعیت فعلی یعنی پذیرفتن همین روش (قانون حداقل دستمزد در سطح ملی) می‌شود. البته لازم به ذکر است در کشورهایی که مکانیسم حداقل دستمزد در سطح ملی مورد پذیرش قرار نگرفته به روش‌های مختلفی متوسل شده‌اند. هر چند که در بعضی از کشورها به تقسیم‌بندی‌های منطقه‌ای و جغرافیایی توجه داشته‌اند اما در بعضی از کشورها به معیارهای دیگری به جز تقسیم‌بندی منطقه‌ای توجه کرده‌اند. در کشوری مانند هند علاوه بر توجه به معیارهای ملی و منطقه‌ای به سطوح مهارتی و حرفه‌ای^۱ و تقسیم‌بندی‌ها در بخش‌های اقتصادی^۲ نیز توجه شده است. بر این اساس در کشور هند به چندین رقم برای افزایش رفاه نسبی کارگران از طریق قوانین حداقل دستمزد متوسل شده‌اند به نحوی که در این کشور حدود ۱۲۰۰ قانون برای حداقل دستمزد تنظیم شده است.^۳

نمودار ذیل نقشه کشورهای جهان را از نظر وضعیت حداقل دستمزد ترسیم می‌کند.



1- Occupational or skill level.

2- Sectoral level

3- "Minimum Wage in India 2013". PayCheck.in. Retrieved 2014-01-08.

<p>English: Map of global minimum wages per hour in US dollars. States and subnational jurisdictions less than ۲۰,۰۰۰ km^۲ in area and with data available are shown as colored circles. No circles are shown for small states without data available.</p> <ul style="list-style-type: none"> \$۱۰.۰۱–\$۱۶.۸۸ \$۷.۵۱–\$۱۰.۰۰ \$۵.۰۱–\$۷.۵۰ ۳.۰۰–\$۵.۰۰ \$۲.۰۱–\$۳.۰۰ \$۱.۰۱–\$۲.۰۰ \$۰.۰۰–\$۱.۰۰ No minimum wage No data 	Description
۲۰۱۳-۱۲-۱۲, updated ۲۰۱۴-۱۱-۱۱	Date
Map: Own work , November ۲۰۱۴. List of minimum wages by country>Data:	Source
hotshot۹۷۷, modified by Dewclouds	Author

هر چند که در غالب کشورها قوانین حداقل دستمزد حاکم هستند اما در مقابل در کشورهای اتریش، قبرس، دانمارک، فنلاند، ایتالیا و سوئد هیچ رقمی از سوی دولت برای تعیین رقم حداقل دستمزد در نظر گرفته نشده است.

در برخی از کشورها همچون هند، چین، آمریکا و مالزی قوانین حداقل دستمزد منطقه‌ای^۱ جریان دارد. در ادامه شرایط اقتصادی و قوانین حداقل دستمزد در این کشورها بررسی می شود.

ایالات متحده آمریکا

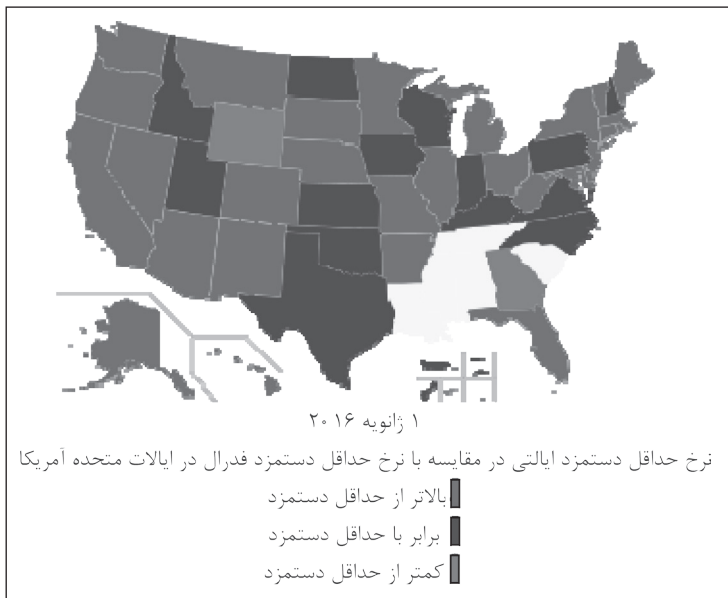
در سال ۱۹۱۲ بعد از اینکه ایالت ماچوست قانونی غیراجباری در ارتباط با حداقل دستمزد برای کودکان و زنان پیشنهاد کرد طی هشت سال حداقل ۱۳ ایالت نسبت به تنظیم قوانین حداقل دستمزد اقدام کردند. در سال ۱۹۳۳ در دولت روزولت، دولت فدرال اولین‌های تلاش‌هایش برای تدوین قانون حداقل دستمزد در سطح ملی را پیگیری کرد. از آن موقع که مبلغ ۰٫۲۵ دلار برای هر ساعت به عنوان حقوق حداقل پیشنهاد شد تا ماه جولای ۲۰۱۶ که مبلغ ۷٫۲۵ دلار برای هر ساعت در نظر گرفته شده قوانین حقوق دستمزد مسیری طولانی را طی کرده است. این روزها معترضین برای عدد ۱۵ دلار در هر ساعت مبارزه می کنند.^۲

در آمریکا علاوه بر اینکه دولت مرکزی نسبت به اعلام حداقل دستمزد اقدام می کند

1- Regional Variation Minimum Wage

2- "2016 Minimum Wage by State". ncs1.org. NCSL. Retrieved October 23, 2016.

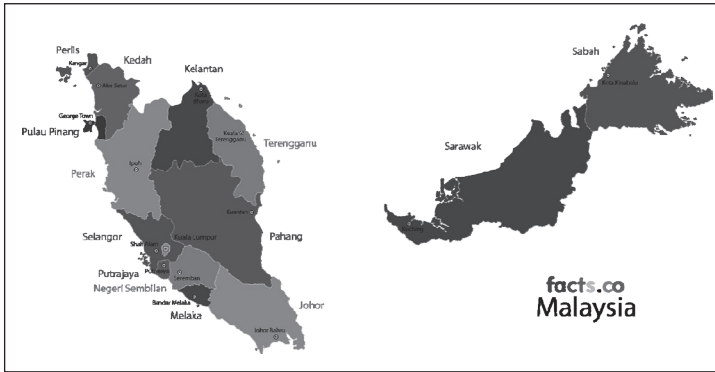
ایالت‌های مختلف ارقام متفاوتی را تایید و اعلام می‌کنند. همانگونه که در نقشه ذیل نشان داده شده علاوه بر ایالت‌های آلباما و کارولینای جنوبی که قانون حداقل دستمزد ندارند حداقل ۱۴ ایالت رقمی مشابه با آنچه دولت فدرال اعلام کرده در نظر گرفتند اما سایر ایالت‌ها رقم‌هایی بالاتر (۲۹ ایالت) یا پایین‌تر از رقم تایید شده توسط دولت فدرال را اعلام کرده‌اند.



△ منبع: سایت اداره نیروی کار آمریکا

مالزی

کشور مالزی با جمعیت حدود ۳۱ میلیون از لحاظ جغرافیائی از دو قسمت کاملاً جدا شامل ۱۳ ایالت و ۳ ناحیه تشکیل شده است. همانگونه که در نقشه ذیل مشاهده می‌شود مالزی شرقی دربردارنده ایالات صباح و ساراواک و حوزه فدرال لاهوآن است. بر این اساس در مالزی دو قانون حداقل دستمزد مستقل جاری است. در سال ۲۰۱۷ حداقل دستمزد تعیین شده ماهیانه برای ۱۳ ایالت هزار رینگت و برای سه ناحیه دیگر ۹۲۰ رینگت می‌باشد.



هند

در هند علاوه بر توجه به معیارهای ملی و منطقه‌ای به سطوح مهارتی و حرفه‌ای^۱ به تقسیم‌بندی‌ها در بخش‌های اقتصادی^۲ نیز توجه شده است. بر این اساس در کشور هند برای افزایش رفاه نسبی کارگران به قوانین متعدد حداقل دستمزد متوسل شده‌اند به نحویکه در این کشور حدود ۱۲۰۰ قانون برای حداقل دستمزد تنظیم شده است.^۳

با این حال، عمده کارگران در بازار غیر رسمی با کارفرمایان به توافق می‌رسند و بخش اندکی از کارگران در بازار رسمی کار فعالیت می‌کنند.

۳-۱ تحلیل تغییرات ساختار هزینه تولید و سطح دستمزد

۱-۳-۱-۱ حداقل دستمزد چگونه تولید را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

حداقل دستمزد طرفداران و مخالفان زیادی دارد. یک حداقل دستمزد تثبیت‌شده و معین به کارفرمایان و صاحبان کسب‌وکار سود می‌رساند به این دلیل که آنها می‌توانند کارکنانی با هزینهٔ پایین و مشخص را استخدام کنند که همین امر هزینه‌های تولیدشان را پایین نگه می‌دارد و سودشان را حداکثر می‌کند. حداقل

1-Occupational or skill level.

2- Sectoral level

3- "Minimum Wage in India 2013". PayCheck.in. Retrieved 2014-01-08

دستمزد همچنین به کارکنان بی‌تجربه یا کم‌مهارت که آموزش چندانی هم ندیده‌اند نفع می‌رساند زیرا آنها می‌دانند وقتی وارد بازار کار می‌شوند، به آسانی این دستمزد حداقلی را دریافت می‌کنند. مسائل مربوط به حداقل دستمزد وقتی جدی‌تر می‌شوند که این دستمزد حداقلی، خواه در سطح کشوری یا در سطح منطقه‌ای و ایالتی (مانند ایالات متحده) زیاد می‌شود که ممکن است از طریق اجبار دولتی یا تقاضای کارکنان برای یک حداقل دستمزد بالاتر (فشار اتحادیه‌های کارگری یا شوراهای کارگری) باشد که همین امر سبب کاهش سود شرکت‌ها و صاحبان کسب‌وکار می‌شود. هزینه این دستمزد تثبیت‌شده بر هزینه تولید اثر می‌گذارد که موضوعی است که در این بخش به بررسی آن می‌پردازیم. این موضوع را می‌توان از چند منظر از جمله تأثیر حداقل دستمزد بر جابجایی کارکنان و اثر آن بر بهره‌وری نیروی کار و کارایی تولید مورد بررسی قرار داد. از سوی دیگر، رابطه میان دستمزد به‌مثابه قیمت یک نهاده تولید و تأثیر متقابل تغییر آن بر سازوکار تولید با توجه به تکنولوژی تولید و تأثیر آن بر درآمد و تقاضای مصرف‌کنندگان نیز باید مورد بررسی قرار گیرد.

حداقل دستمزد و جابجایی کارکنان

پرداخت حداقل دستمزد به کارکنان می‌تواند نرخ‌های جابجایی بالایی را در بین آنها ایجاد کند. به عبارت دیگر، کارکنانی که حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند بیشتر جابجا می‌شوند و نرخ بالای جابجایی کارکنان، هزینه‌های تولید را افزایش می‌دهد زیرا کارکنان کمتری وجود دارند که یک کالا را تولید کنند و همچنین یافتن، استخدام و آموزش یک کارکن جدید هزینه‌بر است. همین‌طور، کارکنانی که حداقل دستمزد را می‌گیرند انگیزه چندانی برای ماندن به مدت طولانی در مشاغل‌شان را ندارند. این کمبود یا فقدان انگیزه در این قبیل از کارکنان گیرنده حداقل دستمزد، بهره‌وری را کاهش و هزینه‌های تولید برای کارفرمایان را افزایش می‌دهد. هیأت قانون‌گذاری حداقل دستمزد ایالت نیویورک دریافت که بیشتر کارفرمایان در سطح ملی خواهان یک حداقل دستمزد بالا هستند زیرا این حداقل دستمزد بالاتر باعث می‌شود بهره‌وری کارکنان شرکت‌ها افزایش و جابجایی کارکنان کاهش یابد.

حداقل دستمزد و کارایی نیروی کار

زیان کارایی در محل کار باعث از دست رفتن زمان تولید می‌شود که این امر منجر

به هزینه‌های بالاتر تولید خواهد شد. کارفرمایانی که به کارکنان‌شان حداقل دستمزد را می‌پردازند ممکن است با بهره‌وری و کارایی کاهش یافته طی ساعات کاری در مقایسه با کارفرمایانی مواجه شوند که دستمزد بالاتری را می‌پردازند. کارکنان و کارگرانی که دستمزد بالاتری را می‌گیرند به خواسته‌های کارفرما به شکل مطلوب تری پاسخ می‌دهند؛ آنها ساعات طولانی تری کار می‌کنند زیرا حس می‌کنند ارزش بیشتری برای کارفرمای‌شان دارند. جان اشمیت در مطالعه‌ای دریافت که ۹۰ درصد از کارفرمایان رستوران غذای سریع (فست فود) در جورجیا و آلاباما برنامه دارند تا حداقل دستمزد را متناسب با افزایش استانداردهای عملکرد شغلی افزایش دهند زیرا بر کارایی عملیاتی کارکنان‌شان تأثیر مثبتی دارد.

حداقل دستمزد و هزینه تولید

حقوق و دستمزدهای بالاتر کارکنان به معنای هزینه‌های اولیه بالاتر برای کارفرمایان است. یک کارفرما می‌تواند این هزینه را با کاهش ساعات کار، استخدام کارگران کمتر و افزایش قیمت‌های خرید محصولاتش افزایش دهد. یک کارفرما همین‌طور می‌تواند این هزینه را با برآورد این رقم جبران کند که هزینه آن با جایگزینی کارکنان حداقل دستمزد چقدر خواهد بود. دیگر روش برآورد هزینه عبارت است برآورد هزینه تصحیح اشتباهاتی در تولید که کارکنان ناماهر انجام می‌دهند که شامل از دست رفتن زمان تولید است. یک روشی که کارفرمایان می‌توانند هزینه‌های تولید بالاتر را با کارکنان با دستمزد حداقلی نقض کنند عبارت است از اینکه کار را با کارکنان در حداقل دستمزد شروع کنند و بعد از آن، افزایش دستمزد مبتنی بر عملکرد دوره‌ای را پیشنهاد دهند. هزینه تولید کارفرما تابعی است از نیروی کار، سرمایه و زمین. نیروی کار هم معمولاً شامل کارکنان ماهر و ناماهر یا دائمی و فصلی است. معمولاً کارکنان ناماهر یا فصلی گیرندگان حداقل دستمزد هستند که اگر دستمزد آنها افزایش یابد، هزینه تولید را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

یک افزایش در حداقل دستمزد کشوری یا منطقه‌ای شمشیر دوطرفه‌ای است برای کارفرمایان و کارکنان. دولت به صورت دوره‌ای دستمزدها را بررسی می‌کند و در مواقعی آنها را افزایش می‌دهد، گرچه شاید همیشه آنها را افزایش ندهد. اگر دولتی حداقل دستمزد را افزایش دهد، کارفرمایان از نظر قانونی ملزم به پرداخت آن هستند. این امر هزینه‌های تولید را افزایش می‌دهد و رقابت شغلی را بین کارکنان ناماهر و

بی تجربه فاقد آموزش افزایش می دهد. کارفرمایان شاید این افزایش را با کاهش منافع کارکنان یا کاهش تعداد ساعات کار جبران کنند، گرچه این امر مستلزم این است که کارکنان، نرخ بالای تولید را حفظ کنند.

▲ ۱-۳-۲ افزایش هزینه های نیروی کار چقدر هزینه تولید را تحت تأثیر قرار می دهند؟

افزایش هزینه نیروی کار تنها منبعی نیست که بر تولیدکنندگان فشار می آورد و آنها را مجبور به بررسی گزینه های بدیل می کند. در عوض، این افزایش می تواند به سان ترکیبی از افزایش های کلی در هزینه های عوامل تولید (مثلاً در بخش کشاورزی) مانند، نیروی کار، کود، سوخت و برق و بذر و مواردی از این دست محسوب شود. این افزایش هزینه برای تولیدکننده مهم است نه تنها از نظر تولید محصول بلکه از نظر عوامل تولید که هر دو در رقابت پذیری تولیدکننده و ارزش افزوده او در جریان چرخه زنجیره ارزش اثرگذار هستند.

در نتیجه افزایش های معنادار در کل هزینه تولید، تولیدکنندگان باید تغییراتی ساختاری برای سودآور ماندن انجام دهند. اگر، به دلایلی، انجام این تغییرات ساختاری قابل اجرا نباشند، باید ملاحظات دیگری در سایر فعالیت های تولیدی انجام شود، مانند: خروج از یک کسب و کار (مثلاً کشاورزی) و رفتن به سراغ اشتغالی دیگر و متنوع سازی بازارهای محصولات یا فروش محصول در سایر کشورها.

افزایش در حداقل دستمزد و تأثیر آن بر هزینه تولید: آفریقای جنوبی در بخش کشاورزی

برای بررسی اینکه آیا افزایش در هزینه های نیروی کار واقعاً بر تصمیمات تولیدی تولیدکنندگان کشاورزی، و بنابراین، سودآوری آنها در آفریقای جنوبی اثرگذار است یا خیر، مطالعات زیاد و مهمی انجام شد. البته، بازارهای مختلف بسته به کشش نیروی کار در آن بازار خاص به شکلی متفاوت به افزایش هزینه نیروی کار واکنش نشان خواهند داد.

حداقل دستمزدها نخستین بار در سال ۲۰۰۲ در آفریقای جنوبی اجرا شد. دلایل مهم اجرای قانون حداقل دستمزد عبارت بودند از محافظت از کارگران کشاورزی و کاهش فقر. برخی تحقیقات نشان می داد که اغلب کارگران کشاورزی در فقر مطلق به سر می برند و بنابراین، مداخله دولت به منظور تنظیم شرایط زندگی و کار این کارگران

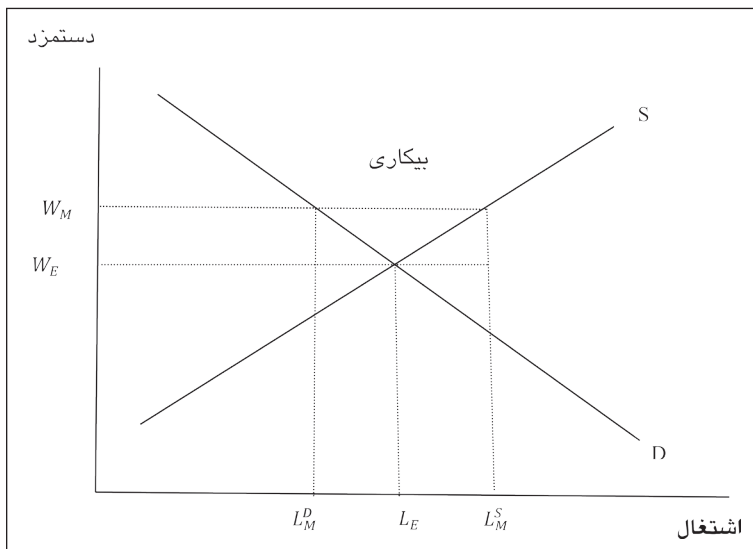
ضروری بود. کشاورزی هنوز هم بخشی مهم از اقتصاد این کشور است که پایین ترین دستمزدهای پرداختی را دارد. اعمال دستمزدهای بالاتر به منظور بهبود فقر، به ویژه در مناطق روستایی، امری عادی در راستای دگرگونی وضعیت اجتماعی فقرا در کشورهای درحال توسعه به شمار می رود و از چشم انداز اجتماعی می تواند به سان گامی در مسیر درست تلقی شود. به ویژه از آنجا که هدف اصلی دولت محافظت از کارگران و کاهش فقر در میان آنها است، اعمال این حداقل دستمزد ضروری به نظر می رسد.

همچنین دستمزدهای بالاتر برای همه ممکن است اثر مثبتی داشته باشد، که به طور غیرمستقیم منجر به نرخ های جرم و جنایت کمتر در میان فقرا شود. این نظریه می تواند فقط در صورتی درست باشد که هیچ مشکل اجتماعی در کشور وجود نداشته باشد. واقعیت این است که آفریقای جنوبی کشوری است با مسائل و موضوعات اجتماعی که باید قبل از افزایش های معنادر در حداقل های دستمزد شناسایی شوند، تا مشخص شود که برای عموم کارگران اثرات مثبت احتمالی خواهد داشت. در آفریقای جنوبی، افزایش معنادر در حداقل دستمزد کشاورزی در حدود ۵۱٪ از جانب وزیر کشاورزی در فوریه ۲۰۱۳ اعلام شد. محاسبات و برآوردهای انجام شده نشان می داد که بعد از این افزایش، بیش از ۱۲۰ هزار شغل در معرض از دست رفتن است. بنابراین، در اصل افراد بیشتری حالا بدون درآمدند و بیکار هستند، که حتی مشکلات اجتماعی بیشتری ایجاد می کند و علیه برنامه دولت کار می کند که هدفش این است که تا ۲۰۳۰ فقر را کاهش دهد و اشتغال در بخش کشاورزی را افزایش دهد.

مطالعات نشان می دهند که در آفریقای جنوبی افزایش در حداقل دستمزد در بخش کشاورزی اثر مالی معناداری بر هزینه تولید تولیدکنندگان نداشت. همچنین مشخص شد که علت اصلی افزایش هزینه تولید کشاورزان در آفریقای جنوبی افزایش در هزینه سایر عوامل تولید مانند کود و ماشین آلات بود.

▲ ۱-۳-۳ اثر تغییرات حداقل دستمزد و کشش جانشینی عوامل تولید
معمولاً یک رویکرد تعادل جزئی برای تحلیل اثرات حداقل دستمزد در بازار کار مورد استفاده قرار می گیرد. نمودارهای عرضه و تقاضا برای تشریح این موضوع استفاده می شوند که چطور تعادل اشتغال کامل یا تعادل دستمزد در یک بازار حاصل می شود.

همان‌طور که نمودار ۱، نشان می‌دهد، معرفی یک حداقل دستمزد بالاتر از دستمزد بازار منجر به کاهش اشتغال می‌شود زیرا عرضه نیروی کار از تقاضای آن در این سطح از دستمزد پیشی می‌گیرد. این تحلیل را یک تحلیل جزئی می‌نامند زیرا فقط یک عامل منفرد تولید را در نمودار ۱-۱ و در اینجا نیروی کار را در نظر می‌گیرد.



Δ نمودار ۱-۱ - عرضه و تقاضای نیروی کار و اثر حداقل دستمزد

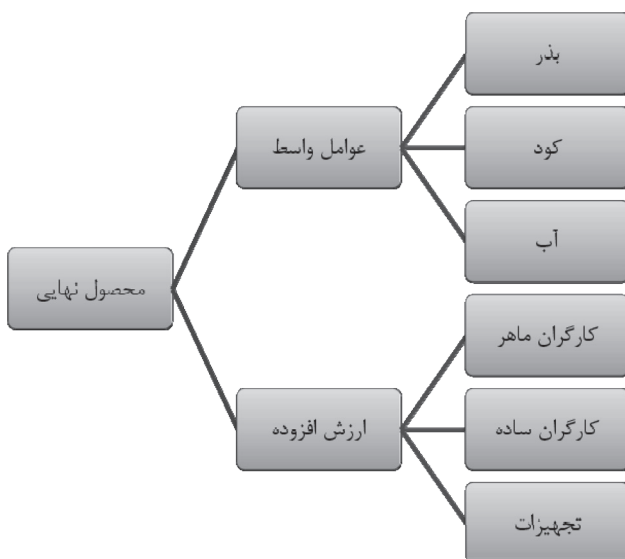
به منظور مطالعه و بررسی اثرات حداقل دستمزد لازم است پیش‌بینی شود که اثر بیکاری ناشی از اعمال حداقل دستمزد چقدر بزرگ خواهد بود. کشش دستمزد به‌مثابه درصد تغییر در اشتغال ($\% \Delta L$) به ازای درصد تغییر در دستمزد ($\% \Delta W$) تعریف می‌شود. کشش دستمزد را می‌توان با فرمول ذیل محاسبه کرد:

$$\mu_L = \frac{\% \Delta L}{\% \Delta W} = \frac{\frac{L_M^D - L_E}{L_E} \times \frac{100}{1}}{\frac{W_M - W_E}{W_E} \times \frac{100}{1}} \quad \text{معادله ۱}$$

وقتی کشش دستمزد محاسبه شود محاسبه اثر بیکاری مرتبط با یک تغییر مشخص در دستمزد با تغییری در این معادله به صورت زیر امکان‌پذیر می‌شود.

$$\% \Delta L = \mu_1 \% \Delta W$$

تحلیل تعادل جزئی فقط بر یک بازار منفرد و مشخص متمرکز می‌شود و به اثراتی که تغییرات در یک بازار می‌تواند بر سایر بازارها بگذارد، نمی‌پردازد. در واقعیت، بنگاه‌ها طیفی از انواع مختلف عوامل تولید را به کار می‌گیرند، شامل سرمایه، زمین و انواع مختلفی از نیروی کار. کاهش در اشتغال در واکنش به دستمزدهای بالاتر از این واقعیت نشأت می‌گیرد که بنگاه‌ها قادر به انتخاب بین تکنولوژی‌های متفاوت تولید هستند. تکنولوژی تولید رابطه فنی بین عوامل تولید و محصول را تعریف می‌کند. بنابراین، برای مثال، در بخش کشاورزی، بنگاه‌ها محصول را با به‌کارگیری ترکیب متفاوتی از سرمایه (ماشین‌آلات و تجهیزات) و نیروی کار (کارگران ماهر کشاورزی و کارگران ناماهر) تولید می‌کنند. از آنجا که این عوامل ارزشی را به عوامل واسط می‌افزایند، این نقش ترکیبی عوامل تولید را ارزش افزوده می‌نامند. عوامل تولید واسط شامل کالاها و خدماتی مانند بذر، کود، ماشین‌آلات، لاستیک و غیره هستند که به‌مثابه بخشی از فرایند تولید خریداری می‌شوند. با ترکیب عوامل تولید، محصول نهایی تولید می‌شود. این رابطه عوامل تولید-محصول در نمودار ۲-۱ نشان داده شده است.



△ نمودار ۲-۱- مثالی از یک تکنولوژی تولید ساده و رابطه عوامل تولید و محصول در بخش کشاورزی

فرض بنیادی در نظریه تولید اقتصاد خرد این است که تولیدکنندگان می‌توانند بین ترکیبات مختلف عوامل تولید به منظور تولید یک واحد از محصول انتخاب کنند. این اصل مشخصاً در جزء ارزش افزوده یک تابع تولید در نمودار ۱-۲ نشان داده می‌شود. برای مثال، تولیدکنندگان کشاورزی می‌توانند تصمیم به تولید یک واحد از محصول با استفاده از یک تکنیک سرمایه‌برتر بگیرند، بنابراین ماشین‌آلات بیشتری را نسبت به نیروی کار مورد استفاده قرار خواهند داد. همچنین شاید پیگیری یک استراتژی تولید مبتنی بر مهارت نیروی کار امکان‌پذیر باشد؛ مثلاً با استخدام کارگران کشاورزی ماهرتر و کارگران ناماهر کمتر اقدام به تولید محصول کنند. انتخاب انجام شده از سوی کارفرمایان در نهایت با هزینه‌های نسبی عوامل تعیین و هدایت می‌شود که هزینه‌های عوامل به دستمزدهای نیروی کار و سود پرداختی یا اجاره برای موجودی سرمایه اشاره دارد.

در بعضی بخش‌های تولیدی، شاید جایگزینی بین انواع مختلف عوامل تولید سخت‌تر از سایر بخش‌ها باشد. برای مثال ساخت یک آسمان‌خراش را در نظر بگیرید. از لحاظ فنی جایگزینی یک جرثقیل ۱۰۰ متری با تعدادی کارگر ناممکن است (اینجا بحث کارایی قویاً مطرح می‌شود). در مدل‌های اقتصادی، اینکه در چه موردی، تولیدکنندگان می‌توانند بین عوامل مختلف تولید جایگزینی انجام دهند با کشش جانشینی عوامل تولید تعیین می‌شود. کشش جانشینی پایین، درجهٔ پایینی از قابلیت‌جانشینی بین عوامل اولیه تولید را نشان می‌دهد و برعکس.

ساختار تابع تولید فرضی در بخش کشاورزی در نمودار ۱-۲ را در نظر بگیرید و فرض کنید حداقل دستمزد باعث می‌شود دستمزد کارگران ناماهر نسبت به کارگران ماهر و هزینهٔ سرمایه افزایش یابد. با توجه به انتخاب‌های تولید در دسترس تولیدکننده، حالا محتمل است که تولیدکننده کارگران ناماهر کمتر (با فرض اینکه سطوح بهره‌وری آنها بدون تغییر باقی می‌ماند) و کارگران ماهر بیشتر و/یا موجودی سرمایه بیشتری را به ازای هر واحد تولید به کار بگیرد. اندازهٔ اثر جایگزینی به کشش جانشینی بین عوامل تولید بستگی دارد و بنابراین اندازهٔ اثر بیکاری کارگران ناماهر که تحت تأثیر افزایش حداقل دستمزد قرار دارند، نیز به این پارامتر وابسته است. این مدل بسط‌یافته همچنین تشریح می‌کند که چگونه یک حداقل دستمزد برای کارگران ناماهر ممکن است سایر عوامل تولید را تحت تأثیر قرار دهد. مدل‌های تعادل عمومی تمایل به

پذیرش این رویکرد برای تحلیل اثر شوک‌های اقتصادی دارند.

اثر اشتغال یک سیاست حداقل دستمزد در یک مدل تعادل جزئی به کشش دستمزد بستگی دارد، درحالی‌که در یک مدل تعادل عمومی به کشش جانشینی بین عوامل تولید بستگی دارد زیرا این دو پارامتر باید به طریقی روی هم اثر بگذارند. در معادله ۲ این کشش جانشینی محاسبه شده است. در این معادله، σ کشش جانشینی بین عوامل تولید است و کشش دستمزد هم با μ_L نشان داده شده است.

$$\mu_L = (1 - \pi)\sigma < 0 \quad \text{که} \quad \pi = \frac{W \cdot L}{C} \quad \text{معادله ۲}$$

در این معادله، علامت π سهم کار از ارزش محصول یا تولید یا هزینه‌های تولید را نشان می‌دهد. این سهم به‌سان نسبتی از صورت‌حساب دستمزد ($L \cdot W$) به هزینه کل (C) محاسبه می‌شود که p همان قیمت کالاهای اساسی تولیدی بنگاه مورد نظر است. همراه با خیلی کوچکتر شدن π ، کشش دستمزد و کشش جانشینی عوامل تولید خیلی به هم نزدیک خواهند بود. در مدل‌هایی که حساب‌های عوامل تولید کاملاً مجزا هستند (مانند نمودار ۱-۲)، π به‌طور خودکار کوچک می‌شود.

بازار عامل تولید به‌مثابه یک کل هنوز فقط بیانگر بخشی از اقتصاد است. به منظور بیان کامل و سازگاری از کل اقتصاد، تحلیل‌های تعادل عمومی باید بُعد مهمتر دیگری را نیز در نظر بگیرند که عبارت است از واکنش تقاضای ثانوی خانوارها یا مصرف‌کنندگان در واکنش به تغییرات در قیمت‌ها و/یا سطوح درآمد. وقتی دستمزدها بالا می‌روند، هزینه‌های تولید احتمالاً بالا می‌روند. بنگاه‌ها تاحدی چنین افزایش‌های هزینه‌ای را با کاهش سطوح اشتغال عامل تولید نسبتاً گرانتر تولید تقلیل می‌دهند. با این حال، اندازه‌ای که تا آن، بنگاه‌ها می‌توانند بین عوامل بدیل تولید دست به جانشینی بزنند به درجه قابلیت جانشینی بستگی دارد که ممکن است در بعضی صنایع پایین و در بعضی بالاتر باشد.

در مواردی که کشش جانشینی پایین است، بنگاه‌ها مجبور به انتقال هزینه‌های بالاتر خود به مصرف‌کنندگان در قالب قیمت‌های کالاها و خدمات بالاتر هستند. هامراماش (۱۹۹۳) نشان می‌دهد که در یک بازار رقابتی، ۱ درصد افزایش در دستمزدها باعث افزایش قیمت‌های مصرفی با افزایش سهم نیروی کار از درآمد

می‌شود. در یک بازار رقابتی که همهٔ بنگاه‌ها با افزایش دستمزد یکسانی مواجه هستند، افزایش قیمت همه را متأثر می‌سازد، و بنابراین، با توجه به شیب نزولی تابع تقاضا در بازار محصول، تقاضا کاهش و بنابراین محصول کاهش خواهد یافت.

این اثر ناشی از این واقعیت است که سطوح تولید در یک محیط کاملاً رقابتی با سطوح تقاضا هدایت می‌شوند؛ بنابراین تقاضا برای کار همچنین تقاضای مشتقه نامیده می‌شود. کشش کل دستمزد (که با μ'_L در معادلهٔ ۳ نشان داده می‌شود)

که همچنین قیمت روبه‌پایین کالا و اثرات تقاضا را نیز لحاظ می‌کند، به شکل زیر تعریف می‌شود (یادآوری می‌شود μ_p عبارت است از کشش تقاضا برای محصول):

$$\mu'_L = -(1 - \pi)\sigma - \pi\mu_p \quad \text{معادله ۳}$$

عبارت $\pi\mu_p$ بیانگر قانون دوم مارشال درخصوص تقاضای مشتقه است و نشان می‌دهد که تقاضای کار کم‌کشش‌تر است وقتی تقاضا برای محصول کم‌کشش‌تر است.

حداقل دستمزد همچنین بر ظرفیت مخارج خانوار اثر می‌گذارد. بنابراین، دیگر اثر بازخوردی افزایش حداقل دستمزد که در یک چارچوب تعادل عمومی مدنظر قرار می‌گیرد عبارت است از تغییر در مصرف خانوار در نتیجهٔ تغییرات در درآمد قابل‌تصرف. در تحلیل‌های تعادل جزئی اثرات بازار کالا بر تقاضای مشتقه معمولاً مورد غفلت واقع می‌شود. باین‌حال، در یک چارچوب تعادل عمومی، این اثرات بازخوردی به‌روشنی مورد توجه قرار می‌گیرند، اگرچه بررسی آن در یک محیط چندکالایی پیچیده‌تر از حالت یک کالایی خواهد بود.

۴-۱ بررسی و تحلیل اثر تفاوت‌های منطقه‌ای دستمزد بر الگوی فضایی فعالیت‌های اقتصادی و تعیین اثر سیاست‌های منطقه‌ای بازار کار بر سطح رفاه و توسعه

آیا حداقل دستمزد، اشتغال (افزایش فعالیت‌های اقتصادی) را کاهش می‌دهد یا افزایش؟ پاسخ بستگی به این دارد که آیا کارفرمایان به صورت رقابتی رفتار می‌کنند یا خیر (بدین معنی که آیا آنها می‌توانند دستمزد جاری را به‌سود خودشان تحت تأثیر قرار دهند یا خیر). برای تحلیل این منظور که سیاست حداقل دستمزد و

افزایش آن چگونه بر اشتغال در سطح ملی یا منطقه‌ای اثر می‌گذارد باید دید شرایط بازار مورد نظر چگونه است. در ادامه این موضوع در حالت پوشش کامل (وقتی قانون حداقل دستمزد از جانب کارفرمایان اعمال می‌شود که معمولاً شامل بخش رسمی اقتصاد است) و حالت پوشش ناقص (که معمولاً شامل بخش غیررسمی اقتصاد است و حداقل دستمزد اعمال نمی‌شود) بررسی می‌شود.

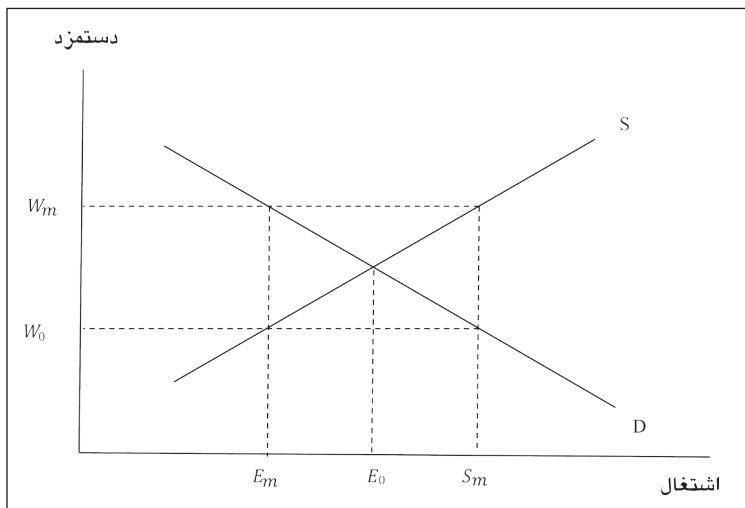
▲ ۱-۴-۱- پوشش کامل سیاست حداقل دستمزد

الف- مدل رقابت استاندارد

مدل ساده اقتصادی به روشنی با تقاطع مارشالی در نمودار ۱-۳ ارائه می‌شوند. این مدل فرض می‌کند که یک بازار کار رقابتی با کارگران همگن وجود دارد که دستمزد W_0 را به دست می‌آورند قبل از اینکه حداقل دستمزد تعیین شود و بعد از تعیین حداقل دستمزد، W_M را دریافت می‌کنند. در این بازار کار، همه کارگران، مهارت‌های یکسان و سطوح تلاش برابری دارند (در نتیجه جانشین‌های کامل هم محسوب می‌شوند)، همه کارفرمایان حداقل دستمزد را می‌پردازند (پوشش کامل است) و اشتغال به راحتی با عرضه و تقاضا تعیین می‌شود. در ابتدا، سطح تعادلی اشتغال E_0 است که بعد از اعمال حداقل دستمزد به E_M کاهش می‌یابد؛ E_M بیانگر تقاضا برای نیروی کار در W_M است. کاهش متناسب در اشتغال $(E_M - E_0)$ برابر است با افزایش متناسب در دستمزد $(W_M - W_0)$ ضرب در کشش تقاضا.

از نمودار ۱-۳ روشن است که مزاد عرضه نیروی کار با اعمال حداقل دستمزد ایجاد می‌شود $(S_M - E_M)$. باین حال، این عرضه مزاد نباید به مثابه افزایش در بیکاری تفسیر شود که در نتیجه قانون گذاری حداقل دستمزد ایجاد می‌شود. معمولاً معیار بیکاری رسمی تعداد کارگرانی است که اشتغال مزدی ندارند اما در جست‌وجوی شغل هستند. مگر اینکه همه کارگرانی که عرضه مزاد نیروی کار ایجاد می‌کند واقعاً باور داشته باشند که آنها شانس خوبی برای به دست آوردن یک شغل داشته باشند، اما بعضی کارگران اقدام به جست‌وجو برای هر شغلی نمی‌کنند. این بدین معناست که تعداد بیکاران نسبتی کمتر از تعداد کل کارگران است $(S_M - S_E)$. نسبت کارگرانی که بیکار می‌شوند فقط می‌توانند با مدل‌های احتمالی برآورد شوند که عوامل مختلفی را در نظر می‌گیرند که شانس یک کارگر برای کسب شغل را تعیین می‌کنند. درحالی که چنین مدلی فراسوی قلمرو این مطالعه است، باید بر

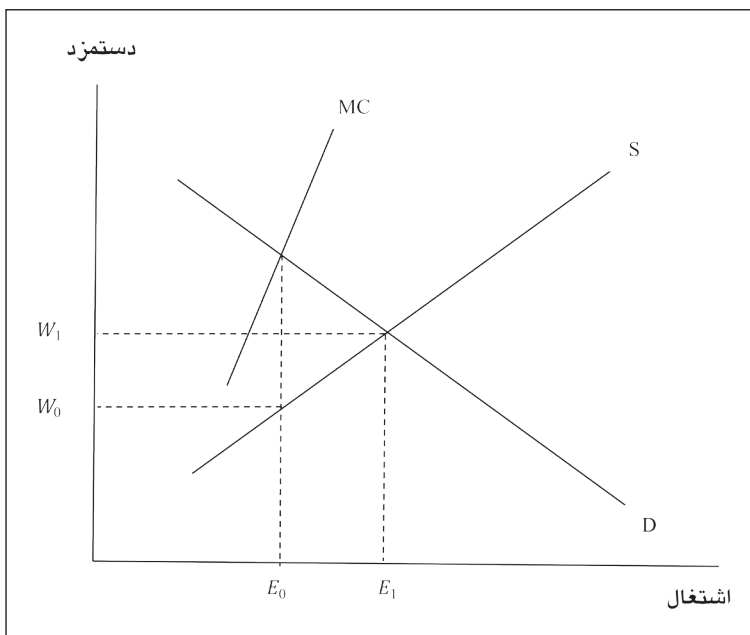
این نکته تأکید شود که مدل ساده فعلی نکاتی را درخصوص اثرات حداقل دستمزد بر اشتغال بیان می‌کند. آنچه این مدل به ما می‌گوید این است که سطح اشتغال در نتیجه معرفی حداقلی بالاتر از دستمزد تعادلی کاهش می‌یابد؛ اما این مدل چیزی درخصوص تعداد کارگرانی که بیکار می‌شوند به ما نمی‌گوید.



Δ نمودار ۱-۳- اثرات یک حداقل دستمزد در یک بازار کار رقابتی

ب- انحصار خرید تولیدکننده

برخلاف مدل رقابتی که پیش‌بینی می‌کند حداقل دستمزد سطح اشتغال را کاهش می‌دهد، مدل انحصار خرید اثر متضادی را پیش‌بینی می‌کند. براساس مدل مورد نظر استیگلر (۱۹۴۶)، هزینه نهایی نیروی کار برای بنگاه‌های دارای قدرت انحصار خرید همیشه از قیمت عرضه نیروی کار پیشی می‌گیرد (نمودار ۱-۴). فرض می‌شود بنگاه‌های دارای قدرت انحصار خرید دنبال حداقل کردن هزینه‌ها با استخدام کارگران در بالای نقطه‌ای هستند که در آن هزینه نهایی کارگر برابر است با تقاضای آنها بر ای نیروی کار. این نقطه در نمودار ۱-۴ در E_0 است. وقتی حداقل دستمزد مطرح می‌شود، انحصارگران خرید به گیرنده قیمتی بالاتر از نرخ دستمزد رقابتی، W_1 تبدیل می‌شوند. در نتیجه، حداقل دستمزدی که در W_1 تعیین می‌شود، منجر به افزایشی در اشتغال از E_0 به E_1 می‌شود. اگر حداقل دستمزد در سطحی بالاتر از W_1 تنظیم شود، اشتغال به زیر سطح رقابتی آن E_0 کاهش می‌یابد.



△ نمودار ۱-۴- اثرات اشتغال یک حداقل دستمزد در یک بازار کار با وجود انحصار خرید

تا مدت‌ها، مدل انحصار خرید صرفاً به‌سان یک مدل تحلیلی خوب محسوب می‌شد که کاربرد چندانی در جهان واقعی نداشت. باین‌حال، در سال‌های اخیر، تعدادی از مطالعات تجربی شواهدی را پیدا کرده‌اند که یک حداقل دستمزد بالاتر با یک افزایش در اشتغال مرتبط می‌شود. برای مثال، کارد و کروگر (۱۹۹۴) سطح اشتغال را در رستوران‌های فست‌فود قبل و بعد از افزایش در حداقل دستمزد در ایالت نیوجرسی بررسی کردند. آنها رشد اشتغال را در رستوران‌های نیوجرسی با رشد اشتغال در رستوران‌های فست‌فود مشابه در پنسیلوانیا مقایسه کردند (ایالتی با شرایط تقاضای مشابه که حداقل دستمزد ثابت نگه داشته شده بود). این نویسندگان دریافتند که اشتغال در نیوجرسی نسبت به پنسیلوانیا افزایش یافت، به‌رغم این واقعیت که نیوجرسی بعد از معرفی حداقل دستمزد وارد یک کساد شده بود. علاوه‌براین، اشتغال در نیوجرسی در رستوران‌های دستمزد پایین گسترش یافت درحالی‌که در رستوران‌های با دستمزد بالا اشتغال کم شد. سایر مطالعات نیز شواهدی را پیدا کرده‌اند که حداقل دستمزد هیچ اثری یا اثر ناچیزی بر اشتغال دارند (کار، ۱۹۹۲؛

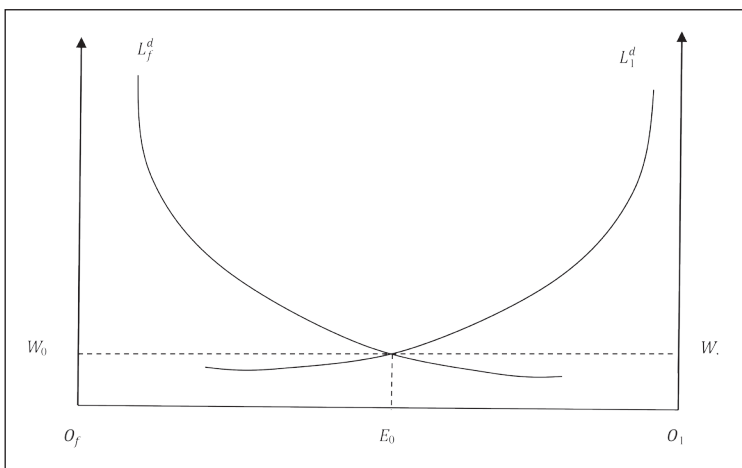
کارد و کروگر، ۱۹۹۴؛ ماچین و مانینگ، ۱۹۹۴ و مانینگ، ۱۹۹۶). چنین نتایجی در محافل اقتصادی به سان شواهد تجربی حامی حالت انحصار خرید تفسیر شده‌اند.

▲ ۱-۴-۲ پوشش ناقص در اعمال سیاست حداقل دستمزد

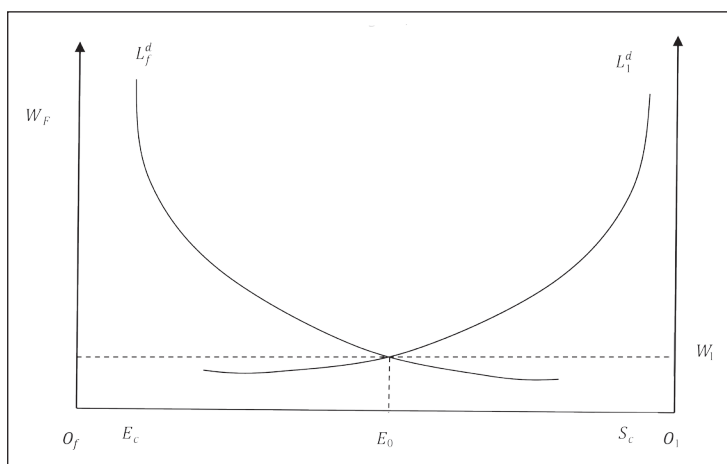
الف- مدل رقابتی استاندارد

همان‌طور که در بالا بحث شد، این فرض که همه کارگران تحت پوشش قانون حداقل دستمزد قرار می‌گیرند به وضوح غیرواقعی است. در کل کشور، نسبت قابل توجهی از نیروی کار زندگی‌شان را از طریق فعالیت‌های غیرمزدی مانند خویش‌فرمایی و کار در بخش غیررسمی می‌گذرانند. بنابراین، به کار بردن مدلی که در آن پوشش ناقص است برای بررسی اثرات مداخلات دولت در بازار کار مناسب‌تر به نظر می‌رسد. نخستین مدل برای دربرگرفتن بخشی که در آن کارگران تحت پوشش حداقل دستمزد قرار نمی‌گرفتند را ولج (۱۹۷۴) مطرح کرد. مفهوم اصلی فراسوی مدل ولج سراسر است و می‌تواند به آسانی توسعه یابد.

ابتدا بگذارید فرض کنیم که جابجایی کامل نیروی کار در میان بخش‌ها وجود دارد و کل کارگران یکسان‌اند و دستمزد برابری W_0 می‌گیرند. از آنجا که هیچ تفاوت دستمزدی بین بخش‌ها وجود ندارد، کارگران بین کار در بخش رسمی و غیررسمی بی‌تفاوت هستند. در نتیجه، سطح اشتغال در هر دو بخش یکی است زیرا تقاضای یکسانی برای نیروی کار در هر دو بخش وجود دارد (نمودار ۵). با اعمال یک حداقلی بالاتر از نرخ دستمزد تعادلی، مشاغل در بخش رسمی سهمیه‌بندی می‌شوند (نمودار ۶). در نتیجه یک دستمزد بالاتر W_F ، بعضی کارگران که تمایل دارند در این حداقل کار کنند قادر به یافتن شغل نخواهند بود. حالا یک مازاد نیروی کار $(S_C - E_C)$ از کارگرانی وجود دارد که تمایل دارند در بخش رسمی بیکار بمانند. اگر همه این کارگران به سراغ کار در بخش غیررسمی بروند، اشتغال در بخش رسمی به E_{CO_1} افزایش خواهد یافت و دستمزد از W_0 به W_1 کاهش می‌یابد. بنابراین، اعلام یک حداقل منجر به ایجاد یک تفاوت دستمزد $(W_1 - W_F)$ و یک کاهش در اشتغال بخش رسمی به مقدار $E_C - E_0$ می‌شود.



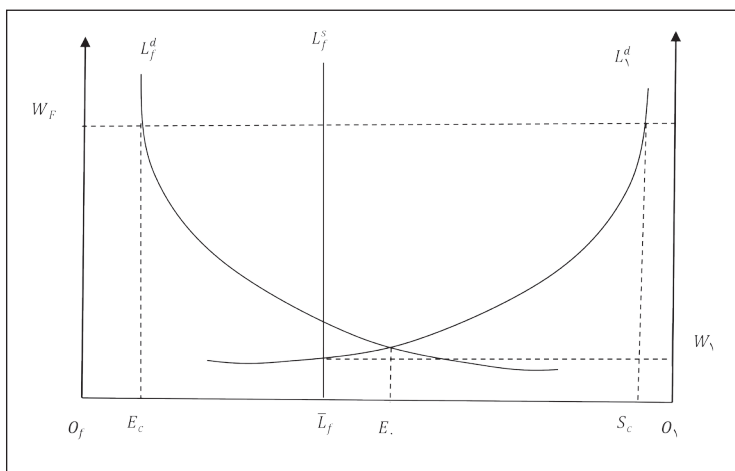
نمودار ۱-۵- اشتغال در یک بازار کار دوگانه با دستمزدهای انعطاف‌پذیر و جابجایی کامل



نمودار ۱-۶- اثرات حداقل دستمزد در یک بازار کار دوگانه با دستمزدهای انعطاف‌پذیر و جابجایی کامل نیروی کار

اثر یک دستمزد حداقلی تاحدی متفاوت است وقتی جابجایی نیروی کار بین بخش‌ها امکان‌پذیر نباشد (نمودار ۱-۵). یک‌بار دیگر، اعلام یک حداقل دستمزد را در بخش رسمی از W_0 به W_F افزایش می‌دهد و یک مازاد عرضه نیروی کار را در بخش رسمی ($S_C - E_C$) ایجاد می‌کند. به دلیل اینکه عرضه نیروی کار کاملاً

بی‌کشش است، هیچ کارگری به اشتغال در بخش غیررسمی منتقل نمی‌شود و بیکاری در میان کارگران بخش رسمی ظهور می‌کند. دلایل زیادی وجود دارد که چرا عرضه کار ممکن است با دستمزدی تثبیت شده بالاتر از نرخ دستمزد بازار بی‌کشش باشد. برای مثال، قدرت اتحادیه کارگری، کارایی دستمزدها و تقسیم رانت، همگی شاید منجر به موقعیت‌هایی شوند که به نفع کارفرما باشند که دستمزدش را بالاتر از دستمزد تعادلی نگه دارد. همین موضوع در بخش غیررسمی درست نیست که فرض می‌شود دستمزد خیلی کشش‌پذیر است. به علاوه، عرضه کارگران بخش غیررسمی قبل و بعد از اعمال حداقل دستمزد یکسان باقی می‌ماند. سرانجام، حداقل دستمزد اثر کمی بر کارگران در بخش غیررسمی دارد. برخلاف مورد جابجایی کامل نیروی کار، فشار کامل قانون گذاری حداقل دستمزد بر کارگران بخش رسمی خواهد بود که افزایش در بیکاری را تجربه می‌کنند.



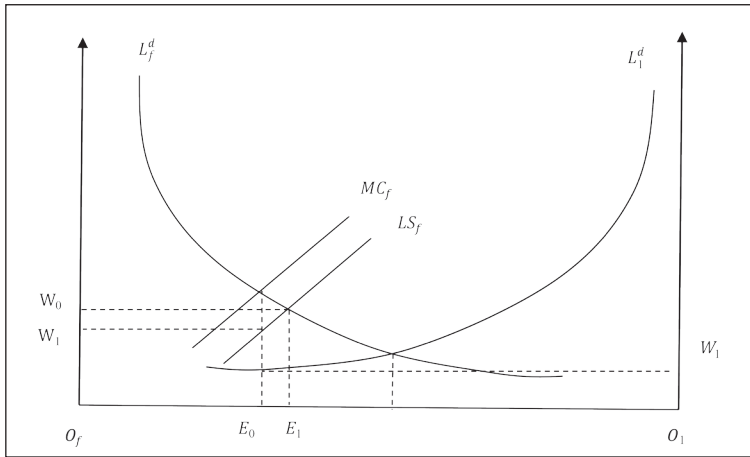
Δ نمودار ۱-۷- اثرات دستمزد در یک بازار کار دوگانه با دستمزدهای انعطاف‌پذیر و بدون جابجایی

ب- مدل انحصار خرید

مدل انحصار خرید درخصوص یک بازار دوگانه تاحدی پیچیده است. به منظور ساده کردن این تحلیل، فرض می‌شود که فقط بنگاه‌ها در بخش «پوشش‌یافته» می‌توانند قدرت انحصار خرید را اعمال کنند. این فرض شاید غیرواقعی به نظر برسد اما حداقل برای تصور موقعیتی خوب است که در آن کارفرمایان در بخش «پوشش‌یافته» می‌توانند قدرت انحصار خرید داشته باشند، درحالی که کارفرمایان در

بخش «پوشش نیافته» در موقعیت رقابتی باقی می‌ماند. چنین موقعیتی ممکن است بروز پیدا کند اگر کارگران روی مهارت‌هایی سرمایه‌گذاری کرده باشند که به آسانی بین بنگاه‌ها قابل انتقال نباشند. برای مثال، فرض کنید که نسبت کوچکی از کارگران در بعضی جاها آموزش دیده‌اند تا برنامه‌نویس کامپیوتری شوند زیرا حقوق و مزایای چنین افرادی پنج برابر متوسط حقوق و مزایای عادی است. این کارگران با یک مشکل مواجه می‌شوند: فقط تعدادی از شرکت‌های بزرگ این برنامه‌نویسان را استخدام می‌کنند و همهٔ این بنگاه‌ها در مرکز استان یا پایتخت قرار دارند. اگر هیچ کمبودی برای چنین برنامه‌نویسانی وجود نداشته باشد، این موضوع قابل درک است که بنگاه‌هایی که متقاضی این برنامه‌نویسان هستند، ممکن است قدرت انحصار خرید خود را اعمال کنند. این بدین دلیل است که همهٔ کارگرانی که در این حوزهٔ برنامه‌نویسی تبحر دارند ترجیح می‌دهند در بنگاه‌هایی کار کنند که خودشان مالک نرم‌افزار خاصی باشند تا اینکه در نوع دیگری از بنگاه‌ها کار کنند. این واقعیت که این کارگران به اندازهٔ تولید نهایی‌شان دستمزد نمی‌گیرند مهم نیست: آنها هنوز درآمدی بیش از آن چیزی به دست می‌آورند که می‌توانستند در هر بنگاه دیگری به دست بیاورند. البته، این موقعیت فقط وقتی واقعی است که هیچ کمبودی در خصوص این نوع از برنامه‌نویسان وجود نداشته باشد. اگر کمبودی وجود داشته باشد، هر بنگاه می‌تواند برنامه‌نویسان رقبایش را با پیشنهاد دستمزدی بالاتر جذب کند.

وقتی بعضی بنگاه‌ها قدرت انحصار خرید دارند، طرح کردن حداقل دستمزد سطح اشتغال را در بخش غیررقابتی افزایش خواهد داد (نمودار ۱-۸). قبل از حداقل دستمزد، بنگاه‌های دارای قدرت انحصار خرید کارگران‌شان را تا بالای نقطه‌ای استخدام می‌کنند که در آن هزینهٔ نهایی نیروی کار برابر است با تقاضا برای نیروی کار. کارگران در بخش رسمی، اشتغال در این بخش را بر بخش غیررسمی ترجیح می‌دهند زیرا دستمزدشان W_0 بالاتر از دستمزد در بخش غیررسمی W_1 است. هر حداقل دستمزدی که بالای W_0 قرار می‌گیرد و کمتر از یا مساوی W_1 است، اثر مطلوب افزایش اشتغال در بخش رسمی را به همراه خواهد داشت. برای مثال، اگر حداقل دستمزد در W_1 تعیین شود، اشتغال بخش رسمی به E_1O_1 بسط خواهد یافت.



△ نمودار ۸-۱- اثرات حداقل دستمزد در یک بازار کار دوگانه با دستمزدهای انعطاف پذیر و جابجایی نسبی نیروی کار (انحصار خرید)

به گفته توماس پیکتی در مجموع، مادامی که کارفرمایان از قدرت چانه‌زنی بیشتری نسبت به کارگران برخوردارند و شرایط «رقابت ناب و کامل» که در ساده‌ترین مدل‌های اقتصادی یافت می‌شود تحقق یافتنی نیست، منطقی است که قدرت کارفرمایان را با اعمال قوانین سفت و سخت بر روی دستمزدها محدود سازیم. مثلاً اگر گروه کوچکی از کارفرمایان یک موقعیت انحصار خرید^۱ را در یک بازار کار محلی در اختیار داشته باشند (یعنی آنها تنها منبع اشتغال هستند، شاید به خاطر تحرک محدود نیروی کار محلی)، احتمالاً سعی خواهند کرد تا با پایین آوردن دستمزدها حتی زیر بهره‌وری حاشیه‌ای کارگران، تا حد امکان بهره یا [سوءاستفاده] لازم را ببرند. تحت چنین شرایطی، تحمیل حداقل دستمزد نه تنها می‌تواند عادلانه باشد بلکه کارآمد نیز هست، بدین اعتبار که افزایش دستمزدها ممکن است اقتصاد را به سمت تعادل رقابتی سوق دهد و سطح اشتغال را افزایش دهد. این مدل تئوریک که مبتنی بر رقابت ناقص است، شفاف‌ترین توجیه و تبیین برای حداقل دستمزد به شمار می‌رود: هدف نیز اطمینان از این است که هیچ کارفرمایی نتواند از مزیت رقابتی‌اش فراتر از حد معینی سود ببرد.

1- monopsony position

۱-۴-۳ نابرابری به‌منابه شاخص فاصله طبقاتی

گروهی از اقتصاددانان بر این باورند که درآمدهای ناشی از کار نه تنها منعکس‌کننده نابرابری‌های دستمزد دائمی میان گروه‌های مختلف کارگران (برمبنای سطح مهارت و موقعیت سلسله‌مراتبی هر گروه از کارگران در رده‌های شغلی) بلکه شوک‌های کوتاه‌مدت (برای نمونه: دستمزدها و ساعت‌های کار در بخش‌های مختلف ممکن است به‌شکلی قابل‌توجه از یک سال به سال دیگر یا طی دوره مسیر کاری فرد نوسان کند) هستند. بنابراین، درآمدهای ناشی از کار شدیداً در کوتاه‌مدت نابرابر خواهند بود و همین توزیع نابرابر ناشی از دستمزد می‌تواند سبب افزایش فاصله طبقاتی میان افراد شود. برای این منظور پیشنهادی که وجود دارد این است که افراد را براساس درآمد ناشی از کارشان به سه گروه تقسیم کنیم: ۱۰٪ افراد دارای درآمدهای بالای ناشی از کار؛ ۴۰٪ دارای درآمد متوسط ناشی از کار که از آنها با عنوان طبقه متوسط یاد می‌شود و ۵۰٪ گیرندگان درآمد پایین ناشی از کار که به نوعی همان گیرندگان حداقل دستمزد یا رقمی حول و حوش آن هستند.

داده‌های جهانی نشان می‌دهند که در کشورهای اسکاندیناوی که برابرترین جوامع دنیا از نظر میزان شاخص ضریب جینی محسوب می‌شوند، ۱۰٪ دریافت‌کننده بالاترین درآمدهای حاصل از کار کمی بیشتر از ۲۰ درصد درآمد کل حاصل از کار را به خود اختصاص می‌دهند (که البته، در عمل این به معنای دریافت دستمزدهای قابل‌توجهی است)؛ ۵۰ درصد دریافت‌کننده کمترین دستمزد (حداقل دستمزد) حدود ۳۵ درصد از کل درآمد حاصل از کار را دریافت می‌کنند و ۴۰ درصد طبقه متوسط تقریباً ۴۵ درصد کل درآمد حاصل از کار را دریافت می‌کنند (نگاه کنید به جدول ۱-۱).

این برابری کامل نیست، زیرا در آن صورت، هر گروه باید معادل سهمش از جمعیت را دریافت کند (۱۰ درصد دارای بهترین پرداختی باید دقیقاً ۱۰ درصد از درآمد کل حاصل از کار را دریافت کند و ۵۰ درصد دارای پایین‌ترین پرداختی باید ۵۰ درصد درآمد را بگیرد).

اما در آمریکا که امروزه جامعه‌ای به مراتب نابرابرتر از حوزه اسکاندیناوی محسوب می‌شود سهم گیرندگان حداقل دستمزد یا کمترین دریافتی از کل درآمد ناشی از کار در سال ۲۰۱۰ برابر با ۲۵٪ است که پیش‌بینی می‌شود این رقم به ۲۰٪ در سال

۲۰۳۰ کاهش یابد؛ درمقابل، سهم طبقه متوسط از درآمد ناشی از کار در همین دوره در آمریکا ۴۰٪ است که تقریباً برابر با همین رقم در ۱۰۰ سال گذشته در اروپا است.

سهم گروه‌های مختلف در کل درآمد حاصل از کار	نابرابری پایین (اسکاندیناوی، دهه‌های ۱۹۷۰-۱۹۸۰)	نابرابری متوسط (اروپا ۲۰۱۰)	نابرابری بالا (آمریکا ۲۰۱۰، اروپا ۱۹۱۰)	نابرابری خیلی بالا (آمریکا ۲۰۳۰)
بالا ۱۰٪ (طبقه بالاتر)	۲۰٪	۲۵٪	۳۵٪	۴۵٪
شامل ۱٪ بالا (طبقه مسلط)	۵٪	۷٪	۱۲٪	۱۷٪
شامل ۹٪ بعدی (طبقه مرفه)	۱۵٪	۱۸٪	۲۳٪	۲۸٪
میان ۴۰٪ (طبقه متوسط)	۴۵٪	۴۵٪	۴۰٪	۳۵٪
پایین ۵۰٪ (طبقه پایین)	۳۵٪	۳۰٪	۲۵٪	۲۰٪
ضریب جینی متناظر (شاخص ترکیبی نابرابری)	۰٫۱۹	۰٫۲۶	۰٫۳۶	۰٫۴۶

△ جدول ۱-۱- نابرابری درآمد حاصل از کار در زمان و فضا
منبع: توماس پیکتی، کتاب سرمایه.

آنچه مسلم است نابرابری درآمد ناشی از کار در کل جهان مرتباً در حال افزایش است و سهم ۱۰٪ بالا از این درآمد مرتباً در حال افزایش است و سهم ۵۰٪ پایین یا گیرندگان حداقل دستمزد از درآمد ناشی از کار در حال کاهش است که این امر یکی از شاخص‌های اصلی افزایش نابرابری در جامعه و افزایش فاصله طبقاتی است. هرچه نابرابری در یک جامعه افزایش یابد به نحوی که سهم ۵۰٪ پایین جامعه از درآمد ناشی از کار و در نتیجه از کل درآمد کاهش یابد، رفاه این گروه از افراد کاهش خواهد یافت و حداقل دستمزد یکی از روش‌های ساده‌ای است که سیاست‌گذاران به کار می‌گیرند تا جلوی کاهش درآمد و در نتیجه رفاه این گروه از افراد را بگیرند. البته، اینکه آیا اعمال سیاست حداقل دستمزد روش مناسبی برای کاهش این نابرابری است یا خیر، سوال بسیار مهمی است که پاسخ به آن آسان نیست.

▲ ۱-۴-۴ حداقل دستمزد و فقر به مثابه شاخص رفاه و توسعه

پرسش مهمی که پیش روی سیاست‌گذاران بازار کار قرار دارد این است که آیا حداقل دستمزد رفاه طبقات درآمدی پایین را بهبود می‌بخشد یا خیر؟ آیا حداقل دستمزد می‌تواند باعث کاهش فقر شود یا خیر؟ فقر به سان دور باطل توسعه اگر

کاسته یا ریشه‌کن شود، زمینه رفاه فقرا فراهم می‌شود و یکی از استدلال‌ها در دفاع از سیاست حداقل دستمزد همین کاهش فقر است.

سیاست حداقل دستمزد و افزایش آن هم در کشورهای توسعه‌یافته اهمیت دارد و هم در کشورهای درحال توسعه و کمتر توسعه‌یافته و فقیر. در ادامه ابتدا به اهمیت این موضوع در یک کشور توسعه‌یافته و سپس به درس‌هایی از کشورهای درحال توسعه اشاره خواهد شد.

حداقل دستمزد و خط فقر: ایالات متحده آمریکا

در ایالات متحده، کنگره حداقل دستمزد را تعیین می‌کند- که در سال ۲۰۱۳، ۷٫۲۵ دلار در یک ساعت یا چهارده هزار و ۵۰۰ دلار برای یک سال دوهزار ساعته بود؛ برخی ایالت‌ها حداقل دستمزد خودشان را دارند که در هجده ایالت، این رقم از رقم حداقل دستمزد دولت فدرال بالاتر است. نکته اصلی این است که حداقل دستمزد فدرال به‌صورت خودکار متناسب با تورم یا رشد در دستمزدهای بازار تعدیل نمی‌شود.

در این کشور تغییر حداقل دستمزد تقریباً همیشه بحث‌انگیز است؛ حداقل دستمزد از اول ژانویه ۱۹۸۱ تا اول آوریل ۱۹۹۰ برابر با ۳٫۳۵ دلار بود؛ از اول سپتامبر ۱۹۹۷ تا ۲۴ جولای ۲۰۰۷ برابر با ۵٫۱۵ دلار بود و نرخ فعلی آن، یعنی ۷٫۲۵ دلار از ۲۴ جولای ۲۰۰۹ تا همین اواخر (۲۰۱۵) تعیین و تثبیت شده بود. حتی وقتی تغییرات صورت می‌گرفتند، اغلب اوقات، به‌حد کافی برای جبران افزایش قیمت‌ها (تورم) بزرگ و کافی نبودند؛ حداقل دستمزد ۲٫۱۰ دلار در سال ۱۹۷۵، قدرت خریدی داشت که سه برابر بیشتر از حداقل دستمزد ۷٫۲۵ دلاری سال ۲۰۱۱ بود. کسی که حداقل دستمزد را در سال ۱۹۷۵ دریافت می‌کرد، سالانه چهار هزار و ۲۰۰ دلار به‌دست می‌آورد که خط فقر رسمی برای یک خانواده سه‌نفره بود. در سال ۲۰۱۰، درآمد ناشی از حداقل دستمزد ۱۴۵۰۰ دلار بود، درحالی‌که خط فقر خانواده سه‌نفره به ۱۷۳۷۴ دلار افزایش یافته بود. این فرسایش بلندمدت - که با ترمیم‌های گه‌گاهی و فقط جزئی سرعتش گرفته شده بود- معیاری از قدرت سیاسی روبه‌کاهش آن کارگرانی است که درآمدهای‌شان در حداقل دستمزد یا نزدیک به حداقل دستمزد است و مرتباً درحال فقیرتر شدن هستند.

فاصله حداقل دستمزد با خط فقر و رفع این شکاف در سیاست‌گذاری حداقل دستمزد بسیار مهم است و گروهی از اقتصاددانان بر این باورند که سیاست حداقل

دستمزد اگر به رفع فقر کمک نکند و خط فقر را پوشش ندهد، عملاً کارایی چندانی نخواهد داشت. در اقتصاد ایران هم بحث تفاضل بین حداقل دستمزد و خط فقر مدتی است که به جد مطرح شده است. در مواردی ادعا می‌شود که خط فقر یک خانوار چهارنفره در اقتصاد ایران سه برابر حداقل دستمزد است و همین امر حکایت از ناکارآمدی سیاست حداقل دستمزد در اقتصاد ایران دارد. در بخش‌های بعدی این مطالعه مقایسه‌ای میان این دو رقم در اقتصاد ایران انجام خواهد شد.

۱-۴-۵ حداقل دستمزد و فقر: درس‌هایی از کشورهای در حال توسعه

مطالعات نشان می‌دهند که افزایش حداقل دستمزد در کشورهای در حال توسعه می‌تواند فقر را بسته به ویژگی‌های بازار کار افزایش یا کاهش دهد. سیاست حداقل دستمزد، کارگران بخش رسمی را هدف‌گذاری می‌کند- که این گروه در بخشی از کشورهای در حال توسعه مانند آمریکای جنوبی کمتر و در بخشی از کشورها بیشتر هستند- که بسیاری از آنها در خانوارهای نه چندان فقیر زندگی می‌کنند. اینکه آیا حداقل دستمزد فقر را کاهش می‌دهد، نه تنها به اینکه کارگران بخش رسمی شغل‌شان را در نتیجه این سیاست از دست می‌دهند بستگی دارد، بلکه به این نیز بستگی دارد که آیا کارگران با دستمزد پایین (کمتر از حداقل دستمزد) در خانوارهای فقیر زندگی می‌کنند یا خیر؛ چقدر سیاست حداقل دستمزد به‌طور گسترده اعمال می‌شود؛ چگونه سیاست حداقل دستمزد بر کارگران غیررسمی اثر می‌گذارد؛ و آیا تورهای ایمنی اجتماعی دیگری هم به جز حداقل دستمزد وجود دارند یا خیر؟

طرفداران کاهش فقر از رهگذر سیاست حداقل دستمزد و افزایش آن

اگر مشاغل کمی در بخش رسمی بازار کار از دست بروند، افزایش حداقل دستمزد احتمالاً فقر را کاهش می‌دهد؛

اگر دستمزد بخش غیررسمی همراه با افزایش حداقل دستمزد افزایش یابد، حداقل دستمزد بالاتر احتمالاً فقر را کاهش می‌دهد؛

اگر افرادی که حداقل دستمزد را می‌گیرند سرپرست خانوارهای کم‌درآمد باشند، حداقل دستمزد بالاتر احتمالاً فقر را کاهش می‌دهد؛

اگر کارگران کم‌درآمد شغل‌شان را از دست بدهند و به دلیل حداقل دستمزد بالاتر نتوانند شغل پیدا کنند، تورهای ایمنی اجتماعی برای خانوارهای فقیر می‌توانند از آنها در برابر فقر محافظت کنند.



مخالفان کاهش فقر از رهگذر سیاست حداقل دستمزد و افزایش آن

- اگر حداقل دستمزد بالاتر سبب شود کارگران بخش رسمی شغلشان را از دست بدهند، احتمالاً فقر را کاهش نمی‌دهد.
- اگر قانون حداقل دستمزد تعداد زیادی از کارگران بخش غیررسمی را پوشش ندهد، حداقل دستمزد بالاتر احتمالاً فقر را کاهش نمی‌دهد.
- اگر افراد بهره‌مند از حداقل دستمزد و افزایش‌های آن کارگران دوم خانواده‌های فقیر هستند، حداقل دستمزد بالاتر، فقر را کاهش نخواهد داد.
- اگر کارگران کم‌درآمد شغلشان را از دست بدهند و نتوانند به دلیل حداقل دستمزد بالاتر شغل پیدا کنند و تورهای ایمنی اجتماعی هم وجود نداشته باشند، حداقل دستمزد بالاتر فقر را افزایش خواهد داد.



اثر حداقل دستمزد بر دستمزدها و اشتغال و فقر همچنین بر آنچه در بخش غیررسمی اتفاق می‌افتد اثر می‌گذارد. براساس مطالعات بیش از نیمی از کارگران در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط در این بخش کار می‌کنند که تحت پوشش قانون حداقل دستمزد قرار نمی‌گیرند و این یعنی یک بخش غیررسمی بزرگ می‌تواند اثر یک حداقل دستمزد بالاتر بر فقر را از بین ببرد. اگر کارگرانی که شغلشان را در نتیجه سیاست حداقل دستمزد بالاتر از دست می‌دهند نتوانند دوباره در بخش رسمی شغل پیدا کنند، به سراغ بخش غیررسمی خواهند رفت، زیرا دستمزدهای کمتر باز هم بهتر از نداشتن دستمزد است. حداقل دستمزد بالاتر شاید کارگران بیشتری را به خروج از بخش رسمی و ورود به بخش غیررسمی وادار کند و دستمزدهای کمتر می‌تواند خانواده این کارگران را به زیر خط فقر سوق دهد.

در بعضی کشورها، حداقل دستمزد بالاتر منجر به دستمزدهای بالاتر برای کارگران در دو بخش رسمی و غیررسمی شده است. در بعضی کشورها، حداقل دستمزد بالاتر ظاهراً اثری بر دستمزدهای در بخش غیررسمی نداشته است. اما مطالعه‌ای به این نتیجه نرسیده که حداقل دستمزد بالاتر منجر به کاهش دستمزد برای کارگران بخش غیررسمی شده باشد. در کل، شواهد مربوط به کشورهای درحال توسعه نشان می‌دهند که حداقل دستمزد بالاتر معمولاً منجر به افزایش درآمدهای کلی کارگران می‌شود. باین حال، این شواهد همچنین نشان می‌دهد که یک حداقل دستمزد بالاتر برندگان و بازندگانی دارد. بعضی کارگران شاهد افزایش درآمدهایشان خواهند بود، درحالی که گروهی هم شاهد کاهش درآمدهایشان خواهند بود زیرا بیکار شده و مجبور به ترک کارشان می‌شوند، یا مجبور

می‌شوند به سراغ مشاغل با درآمد کمتر در بخش غیررسمی بروند. یک نکته مهم دیگر هم این است که حتی اگر افزایش حداقل دستمزد درآمد کلی کارگران را افزایش دهد، حداقل دستمزد بالاتر باز هم می‌تواند فقر را افزایش دهد اگر مزایای آن به کارگرانی برسد که فقیر نیستند و هزینه‌های آن بر کارگرانی تحمیل شود که فقیر هستند.

▲ ۱-۴-۶ آیا کارگرانی که تحت تأثیر حداقل دستمزد قرار می‌گیرند در خانوارهای فقیر زندگی می‌کنند؟

فقر بر مبنای درآمد خانوار تعریف می‌شود و نه بر مبنای درآمد فرد. برای مثال، یک کارگر در نیمه بالاتر توزیع دستمزد ممکن است در یک خانوار فقیر زندگی کند، بنابراین یک حداقل دستمزد بالاتر می‌تواند به فرار خانواده این کارگر از فقر کمک کند. یا کارگری که در پایین توزیع دستمزد کار می‌کند ممکن است درآمدگیر دوم یک خانواده غیرفقیر باشد، بنابراین یک حداقل دستمزد بالاتر وضعیت این خانوار را بهتر می‌سازد اما در کاهش فقر تأثیری ندارد. اثر حداقل دستمزد بالاتر بر فقر همچنین به این بستگی دارد که مشخصاً چند خانوار در زیر خط فقر (شاخص فقر) قرار دارند یا اینکه شکاف فقر خانوارهای فقیر چقدر است. در خصوص معیار دوم یعنی شکاف فقر نکته مهم این است که کدام خانوارهای فقیر از حداقل دستمزد بهره‌مند می‌شوند و کدام خانوارها از آن بهره‌مند نمی‌شوند. افزایش حداقل دستمزد می‌تواند بعضی خانوارهای فقیر با درآمد نزدیک به خط فقر را از فقر نجات دهد، درحالی‌که درآمدهای فقیرترین خانوارها در پایین توزیع درآمد را کاهش می‌دهد.

مطالعات صورت گرفته با استفاده از داده‌های کشوری، به بررسی همبستگی بین حداقل دستمزد و فقر پرداخته و به‌طور کلی دریافته‌اند که در کشورهای درحال توسعه، حداقل دستمزدهای بالاتر با نرخ‌های کمتر فقر همبستگی دارند. باین همه، این تحقیقات همچنین نشان می‌دهند که حداقل دستمزد بالاتر سهم فقیرترین‌ها از جمعیت را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند، بلکه سطوح بالاتر جمعیت کم‌درآمد را متأثر می‌سازند که نزدیک به خط فقر هستند. برای مثال:

- در مکزیک، کارگران در فقیرترین خانوارها بیشترین سود را از افزایش در حداقل دستمزد بردند (کاهش شکاف فقر)، اما این سود دستمزد به اندازه کافی برای بیرون بردن بیشتر خانوارها از زیر خط فقر کافی نبود.
- در کلمبیا، کارگران با حداقل دستمزد اغلب در خانوارهایی در میانه توزیع درآمد قرار داشتند و فقیرترین خانوارها از حداقل دستمزد بالاتر منتفع نشدند.
- به همین ترتیب در برزیل، یک حداقل دستمزد بالاتر درآمدهای خانوارهای سه دهک واقع در پایین توزیع درآمد را تحت تأثیر قرار نداد.



۲- بررسی تحولات تاریخی چگونگی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران

۲-۱ تاریخچه حداقل دستمزد

حداقل مزد، مزدی است که بدون توجه به میزان بهره‌وری کار و دیگر روابط و قوانین حاکم بر مزدها نظیر عرضه و تقاضای کار، قدرت چانه‌زنی و مذاکرات دسته جمعی، صرفاً بنا بر ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده او تعیین شود. زلاندنو و استرالیا سال ۱۹۰۲ از جمله اولین کشورهایی بودند که در این مورد اقدام جدی به عمل آوردند. سپس در برخی از کشورهای اروپایی برای حمایت از کارگران به تدریج قوانینی به مورد اجرا گذارده شد. البته در آغاز حداقل مزد مطرح شده دامنه محدودی داشت و گروه‌های معینی از کارگران را تحت پوشش قرار می‌داد. به عنوان مثال در کانادا و آمریکا حداقل مزد فقط در مورد کودکان و زنان و کارگران معدن اجرا می‌شد.

از جمله کشورهای دیگری که در این مورد قوانینی را تصویب و به مورد اجرا گذاشتند، انگلستان سال ۱۹۰۹، فرانسه سال ۱۹۱۵، اتریش سال ۱۹۱۸، آلمان ۱۹۲۳، اسپانیا سال ۱۹۲۶ و بلژیک سال ۱۹۳۴ را می‌توان نام برد.

در مورد کشورهای درحال توسعه می‌توان گفت تعداد کمی از آنان موفق شده بودند مقرراتی را آن هم برای گروه خاصی از کارگران که به آنان «کارگران بی‌پناه» می‌گفتند، اجرا کنند. در کشورهای آسیایی، کشور فیلیپین تنها کشوری است که دارای سابقه طولانی در به



کاربردن قانون حداقل دستمزد است. همچنین کشورهای غرب آسیا (ایران، لبنان، سوریه، افغانستان، ترکیه و عراق) نسبت به سایر کشورهای آسیایی مقررات مربوط به حداقل مزد با پوشش وسیع‌تری تصویب و اجرا کردند.

۲-۲ تاریخچه حداقل دستمزد در ایران

ایران نیز در سال ۱۳۲۵ اولین قانون «حداقل مزد» را تصویب کرد. «برای اولین بار با تصویب‌نامه قانونی ۲۸ اردیبهشت‌ماه ۱۳۲۵ توصیه شد و انجام آن را به هیأت اختلاف واگذار کرد که با رعایت هزینه زندگی و عائله کارگر در نقاط مختلف کشور برای مدت یکسال تعیین و به تصویب شورای عالی کار برسد.»^۱ پس از آن نیز قوانین کار سال‌های ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ به این موضوع پرداخته و در اجرای مواد آن آیین‌نامه‌های مختلفی به تصویب رسیده است. براساس این قوانین حداقل دستمزد باید به‌گونه‌ای تعیین می‌شد که هزینه زندگی کارگر و یک زن و دو فرزند او را فراهم کند. البته، در این زمان، به منطقه‌بندی کشور و صنایع مختلف نیز توجه شده بود. بعد از آن براساس قانون سال ۱۳۳۷ و به استناد تصویب‌نامه مورخ ۱۳۳۹/۱۱/۱۸ شورای عالی قرار شد اولاً تعیین حداقل مزد به جای سالانه هر دو سال یک بار انجام شود و ثانياً به صورت منطقه‌ای یا استانی باشد و در هر استانی، هیأت تعیین حداقل دستمزد (مركب از سه نماینده کارگران، سه نماینده کارفرمایان و سه نماینده دولت) تشکیل و نسبت به تعیین آن اقدام کنند. بعد از آن باید به سراغ وزارت کار می‌رفتند تا موارد فوق تأیید شود. به عبارت دیگر، از سال ۱۳۲۸-۱۳۳۷، یک دوره تمرکززدایی در این خصوص اتفاق افتاد. در آیین‌نامه حداقل دستمزد نیز برای تعیین حداقل دستمزد «آمار و اطلاعات وزارت کار، سطح زندگی متداول کارگران منطقه، شرایط اقلیمی، عادات محلی، بدی و سختی آب و هوا مورد توجه واقع شده است.»^۲ البته، در بعضی از این سال‌ها افزایشی در حداقل دستمزد اتفاق نیفتاد.

در سال ۱۳۴۷، آیین‌نامه حداقل مزد بازبینی شد و با اصلاحاتی در ۱۳۵۰/۸/۱۷ به تصویب شورای عالی کار رسید. در این آیین‌نامه برای اولین بار اقدام به تعریف

۱- محسن آشتی، حقوق کار، انتشارات مدرسه عالی بیمه ایران، ۱۳۵۵.

۲- محسن آشتی، حقوق کار، انتشارات مدرسه عالی بیمه ایران، ۱۳۵۵.

کارگر عادی و مقرر شد که هر دو سال یک بار حتماً باید نسبت به تعدیل حداقل دستمزد اقدام کرد. برای این منظور، انتخاب شش نماینده اصلی و علی‌البدل از کارگران از بین سندیکاهای مربوطه و شش نماینده کارفرمایان از سندیکاهای مربوطه یا کارفرمایانی که حداقل ۵۰۰ کارگر در استخدام دارند در کنار نمایندگان دولت (به جای نماینده شورای اقتصادی که قبلاً حضور داشت نیز نماینده بانک مرکزی حضور خواهد داشت) نیز از جمله مفاد آیین‌نامه جدید بود. این آیین‌نامه کشور را به سه منطقه تقسیم کرده بود استان‌ها و شهرهای عمدتاً صنعتی (مانند تهران، کرج، رشت، پهلوی، ساری، تبریز، اهواز، شیراز و بندرعباس) در منطقه یک قرار داشتند. در منطقه دوم اراک، کاشان، زنجان، آستارا، چالوس، رضاییه، بروجرد، دزفول، مشهد و اصفهان قرار داشتند. منطقه سوم هم شامل تمام شهرهایی بود که جزء مناطق یک و دو نبودند. حداقل دستمزد روزانه در مناطق اول و دوم و سوم به ترتیب عبارت بودند از ۶۰، ۵۵ و ۵۰ ریال.

در این تقسیم‌بندی اساساً به میزان صنعتی بودن و هزینه‌های زندگی توجه شده بود ولی نه به تقسیم‌بندی بین صنایع توجه شده بود و نه به تقسیمات کشوری. در سال ۱۳۵۰ این تقسیم‌بندی مورد بازنگری قرار گرفت و سه منطقه به دو منطقه تبدیل شد. حداقل دستمزد برای صنایع مختلف نیز در این سال به تصویب رسید. البته، بالاترین دستمزد را کارگران نفت مناطق جنوب می‌گرفتند (۱۴۰ ریال در روز)، بعد از آن صنایع خوراکی (قند و روغن) و بعد صنایع سیمان. در سال ۱۳۵۲، حداقل دستمزد برای دو منطقه به‌طور کلی تعیین و وزارت کار موظف می‌شد که به جای تعدیل دو سالانه، هر ساله مزد کارگران را در تطابق با هزینه زندگی تعدیل کند.

برای سومین بار در ۱۳۵۳/۳/۱۹، آیین‌نامه حداقل دستمزد بازبینی شد و در ۱۴ ماده و چهار تبصره به تصویب شورای عالی کار رسید. در این مرحله، علاوه بر تأکید بر تعیین سالانه حداقل دستمزد مطابق نیازهای ضروری و هزینه زندگی کارگر و یک زن و دو فرزند ۱۲ ساله، برای اولین بار بر تأثیر حداقل دستمزد مطابق با فرمول ارائه شده بر دیگر سطوح دستمزدی نیز تأکید شده بود. متولی امور هم وزارت کار بود. در این مقطع، حداقل دستمزد برای منطقه ۱ و ۲ به ترتیب ۱۰۵ و ۹۵ ریال تعیین شد.

مصوبه دیگری که در ۱۳۵۶/۱/۲۷ انجام شد سیستم منطقه‌بندی را حذف کرد و

برای بعضی صنایع رقم حداقل دستمزد تعیین شد (رقم کلی برابر با ۲۱۰ ریال و برای صنایع مختلف به صورت متفاوت تعیین شد). بعد از آن در سال ۱۳۵۸ یک دگرگونی اتفاق افتاد: تقسیم‌بندی برحسب صنایع نیز حذف شد و مقرر شد یک رقم کلی حداقل دستمزد برای کل کشور اعلام شود.

پس از آن در آبان سال ۱۳۵۸ بود که هیأت وزیران سبد هزینه کارگر را که باید مبنای حداقل مزد می‌شد چنین تعریف کرد: «خوراک شامل نان و شکر و گوشت و مرغ و برنج و چای و پنیر و نخود و لوبیا و ماست؛ سوخت و روشنایی شامل ذغال و کبریت و برق؛ مسکن شامل یک اتاق ۱۲ متری؛ پوشاک شامل دو دست لباس و دو پیراهن و چهار جفت جوراب و یک جفت کفش و یک جفت گیوه و یک کلاه و علاوه بر آن ۷۵ درصد از بهای مواد پوشاک برای زن و فرزندان کارگر و ۱۰ درصد برای لوازم متفرقه.»^۱

بعد از آن تا سال ۱۳۶۸، قوانین حداقل دستمزد تغییری نکردند و در مهر ماه ۱۳۶۸ بود که قانون کار، تعیین حداقل دستمزد را تحت تأثیر قرار بود. در ماده ۳۲۵ این قانون، مزد تعریف شد: «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.» در ماده ۴۲ همین قانون آمده است که «حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود.»

ماده ۴۱ قانون کار به مثابه معیار و مبنای تعیین حداقل دستمزد به قرار ذیل است: شورای عالی کار همه‌ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای زیر تعیین نماید: (۱) حداقل مزد کارگران باید با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود، تعیین شود؛ (۲) حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده را که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین نماید.»

۱- نگاه کنید به: موسسه کار و تأمین اجتماعی، «بررسی ساختار مزد و حداقل مزد»، ۱۳۷۳.

۲-۳ چگونگی تعیین و برآورد حداقل مزد در ایران

برای تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران عمدتاً از مسیر تعیین سبد هزینه زندگی نیروی کار استفاده شده است. در ادامه ضمن تشریح این روش، به تحلیل روش‌های مختلف آن می‌پردازیم. توضیحات ذیل گرچه در مواردی تکراری به نظر می‌رسد اما هدف از ارائه آنها بیان سیر تاریخی - تحلیلی تغییر این روش است.

۲-۳-۱ تعریف سبد هزینه

سبد هزینه زندگی یا جدول نیازهای زیستی خانوار، جدولی است که اقلام عمده کالاها و خدمات مورد نیاز یک خانوار را نشان می‌دهد. این جدول از طریق آمارگیری نمونه و تخمین نیازهای زیستی، بهداشتی و اجتماعی به دست می‌آید و سپس هزینه‌های آن برآورد و توسط شاخص قیمت‌ها تعدیل می‌شود.

۲-۳-۲ عوامل موثر بر سبد هزینه

در تعیین سبد هزینه زندگی کارگر و خانواده‌اش باید چند عامل مدنظر قرار گیرد: وضعیت منطقه‌ای: برحسب اینکه کارگر در کدام منطقه کشور زندگی کند، کالاها و خدمات مورد نیاز خانواده‌های کارگری متفاوت خواهد بود.

وضعیت کشور: مقدار و کیفیت لوازم و وسائل مورد نیاز خانواده بستگی به وجود امکانات لازم برای تهیه آنها و نیز بستگی به درجه توسعه یافتگی کشور دارد. هر چه کشوری پیشرفته و غنی‌تر باشد، امکانات تهیه و تدارک نیازهای خانواده‌ها بیشتر خواهد بود.

تنوع طلبی: تنوع طلبی افراد و خانواده‌ها نیز یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار است. در کشورهای توسعه یافته به علت فراوانی کالاها و خدمات و تبلیغات پیرامون آنها نوعی فرهنگ مصرف برای گسترش نیازها شکل گرفته و در واقع تبلیغ بر میزان مصرف افراد تاثیر می‌گذارد. با افزایش رفاه جامعه، نیازها افزایش یافته و سبد مصرف نیز گسترده و متنوع می‌شود. لذا نیازها نسبی بوده و از کشوری به کشور دیگر متفاوت است.

زمان: گذر زمان نیز بر سبد هزینه زندگی خانوار کارگری موثر است که در تغییر اقلام آن می‌توان مشاهده کرد. بدین ترتیب که ممکن است در دوره‌ای از زمان مواد و لوازمی ضروری شمرده نشود و کالاها و خدمات لوکس محسوب شود و بعد از مدتی تبدیل به اقلام ضروری و مورد نیاز شود. به عنوان مثال زمانی تلویزیون و

یخچال اقلام لوکس بوده ولی اکنون تبدیل به اقلام ضروری شده است. معمولاً سبد هزینه زندگی خانوار کارگری شامل اقلام خوراکی، پوشاک، مسکن، سوخت، روشنایی، وسایل آموزشی، بهداشت، تفریح و آسایش می‌شود.

سطح درآمدها: مقایسه سطوح مزد کارگران و سایر گروه‌های اجتماعی و نسبت مزدها و درآمد از تولید ناخالص ملی (سهام نیروی کار از درآمد ملی) تاثیر زیادی بر سبد هزینه زندگی دارد.

ضرورت‌های توسعه اقتصادی: ضرورت‌های توسعه اقتصادی موجب آن می‌شود که در تعیین سبد هزینه زندگی در مورد حجم بیکاری، حجم نیروی کار و اشتغال، نسبت نیروی کار در شهر و روستا، سطح مزدها، تحرک نیروی کار و مهاجرت، توان پرداخت صنایع، جایگزینی کار و سرمایه، رقابت خارجی و وضعیت بازرگانی خارجی در نظر گرفته شود تا تعیین سبد هزینه زندگی به نحو صحیح و منطقی صورت گیرد و روند توسعه اقتصادی را تسریع کند.

۲-۴ روش‌های تعیین سبد هزینه زندگی

به منظور تعیین و برآورد حداقل مزد ابتدا باید نیازهای ضروری زندگی کارگران شناسایی شده و برآوردی از هزینه زندگی آنان صورت پذیرد تا مبنایی برای تعیین میزان حداقل دستمزد به دست آید. بدین منظور ابتدا بایستی سبد هزینه زندگی یا جدول نیازهای زیستی خانوار تعیین شود. همان گونه که پیشتر نیز بیان شد سبد هزینه زندگی، جدولی است که اقلام عمده کالاها و خدمات مورد نیاز یک خانوار را نشان می‌دهد. بر این سبد عواملی نظیر وضعیت منطقه‌ای، وضعیت کشور، تنوع طلبی، زمان، توان پرداخت جامعه، سطح درآمدها و ضرورت‌های توسعه اقتصادی تاثیرگذار می‌باشد. برای تعیین حداقل دستمزد از چهار روش زیر استفاده می‌شود:

۲-۴-۱ برآورد اقلام سبد هزینه زندگی

نیازهای یک خانوار نوعی کارگری تعیین شده و سپس براساس قیمت و مقدار آنها حداقل مزد مشخص می‌شود. مطابق این روش نیازهای اساسی خانوار بر مبنای تعداد واحدهای کاری یا انرژی لازم برای ادامه حیات بزرگسالان و خردسالان برآورد می‌شود. مثلاً کارهای سنگین ۳۰۰۰ کالری در روز و کارهای سبک ۲۵۰۰ کالری در

روز لازم دارند. از این مسیر، می‌توان نیازهای غذایی خانوار را برآورد کرد که در این خصوص باید عادات غذایی خانوار را در نظر گرفت. همین‌طور نیازهای ضروری دیگر مثل مسکن، پوشاک، سوخت و روشنایی، بهداشت و درمان و سایر اقلام ضروری خانوار کارگری در سبد هزینه برآورد می‌شود. براساس این روش اقلام اولین سبد هزینه کارگری که در ایران مطابق آیین‌نامهٔ مورخ ۱۳۲۵/۸/۱ هیأت وزیران تهیه شد به شرح زیر است:

○ خوراک شامل نان، شکر، گوشت، روغن، برنج، چای، پنیر، نخود، لوبیا و ماست.

○ سوخت و روشنایی شامل ذغال، کبریت و برق.

○ مسکن شامل یک اتاق ۱۲ متری.

○ پوشاک شامل دو دست لباس، دو پیراهن، چهار جفت جوراب، یک جفت کفش، یک جفت گیوه و یک کلاه و علاوه بر آن ۷۵ درصد بهای مواد پوشاک برای زن و فرزندان کارگر و ۱۰ درصد آن برای سایر لوازم متفرقه.

لازم به ذکر است که اقلام سبد هزینه در همه مناطق کشور یکسان نیست. به عنوان مثال یخ و خرما جزء اقلام سبد هزینه زندگی مناطق گرمسیر آورده شده ولی در مناطق سردسیر این اقلام به حساب نیامده است. علاوه بر آن حداقل هزینه ضروری زندگی در نقاط عادی و معتدل جداگانه و برای نقاط گرمسیر و بنادر جنوبی و کویری نیز جداگانه با رعایت ۲۵ تا ۳۳ درصد نسبت به نقاط عادی و معتدل از طرف شورای عالی کار تعیین شده بود.

▲ ۲-۴-۲ آمارگیری از بودجه خانوار نوعی

یکی از مهمترین مطالعات آماری در اغلب کشورهای جهان به منظور دستیابی به اهداف مختلف اقتصادی و اجتماعی، بررسی بودجه خانوار است که با این روش چگونگی هزینه‌ها و درآمدهای خانوار و روند تغییرات آن مشخص می‌شود. در ایران بررسی بودجه خانوار اولین بار در سال ۱۳۱۴ توسط بانک ملی ایران در ۲۸ شهر صورت گرفت. در سال ۱۳۳۸ بانک مذکور به منظور تجدید نظر در ضرایب اهمیت کالاها و خدمات برای محاسبه شاخص هزینه زندگی، بررسی بودجه خانوار را در ۳۲ شهر کشور انجام داد. با تاسیس بانک مرکزی و انتقال وظایف مربوط به گردآوری

و تجزیه و تحلیل‌های آمارهای گوناگون به این بانک، جمع‌آوری آمار، اطلاعات و محاسبات مربوط به بررسی بودجه خانوار طی سال‌های ۱۳۴۴ تا ۱۳۵۲ در سطح ۳۲ شهر کشور در بانک مرکزی انجام شد.

از مهمترین اهداف این بررسی می‌توان شناسایی عادات و الگوی مصرفی خانوارها و تعیین ضرایب اهمیت نسبی کالاها و خدمات مورد مصرف خانوارها به منظور محاسبه شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی اشاره کرد. در این روش بودجه خانوار از طریق روش نمونه‌گیری انجام می‌گیرد و بدین ترتیب اقلام سبد هزینه زندگی خانوار تعیین می‌شود. در این روش با در اختیار داشتن روند تغییرات هزینه زندگی، تصویر مشخص‌تری از سبد هزینه خانوار کارگری حاصل می‌شود و هر سال براساس تغییرات سبد هزینه زندگی خانوار نوعی، سبد هزینه زندگی خانوار کارگری را تعدیل و سپس حداقل مزد براساس آن برآورد می‌شود.

▲ ۲-۴-۳ براساس شاخص کلی بهای کالاها و خدمات مصرفی

شاخص کلی قیمت کالاها و خدمات مصرفی در سطح شهرهای بزرگ و در سطح روستاها هر سال توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین می‌شود. این شاخص بیانگر تورم قیمت‌ها در سطح شهر و روستا می‌باشد. از آن جایی که این شاخص تغییرات متوسط قیمت تمامی اقلام هزینه زندگی را در بر می‌گیرد می‌توان به صورت یکجا سبد هزینه زندگی خانوار کارگری را براساس آن تعدیل کرده و برآوردی از سبد هزینه زندگی به دست آورد. بر اساس همین روش می‌توان حداقل مزدها را با فرض ثابت بودن نسبت حداقل مزدها به هزینه زندگی و یا از طریق تعدیل حداقل مزدها بر اساس شاخص کلی تورم محاسبه کرد.

▲ ۲-۴-۴ براساس هزینه خانوار شهری

یکی از روش‌های برآورد سبد هزینه خانوار کارگری استفاده از هزینه متوسط خانوار شهری است. از آنجا که جامعه کارگری بخشی از جامعه شهری است با فرض ثابت بودن توزیع درآمدها و فرض تبعیت سطح رفاه خانوار کارگری از سطح رفاه متوسط خانوارهای شهری می‌توان با استفاده از آمار هزینه متوسط خانوار شهری برآوردی از سبد هزینه زندگی خانوار کارگری به دست آورد.

۳- بررسی و تحلیل آماری ارتباط حداقل دستمزد تعیینی با شاخص‌های کلیدی اقتصاد ایران^۱

۳-۱ تورم و حداقل دستمزد اسمی

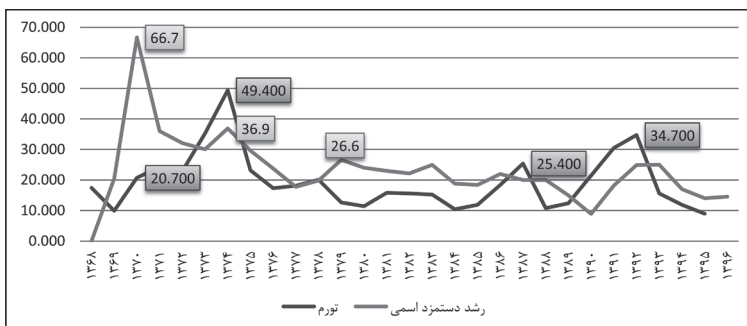
طبق ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار وظیفه^۱ دارد با توجه به نرخ تورم و تامین حداقل معیشت یک خانواده که توسط بانک مرکزی و مراجع ذیصلاح قانونی اعلام می‌شود، میزان حداقل مزد کارگران و سایر سطوح دستمزدی را تعیین کند. به عبارت دیگر، تورم شاخص اصلی و کلیدی اقتصادی در تعیین حداقل دستمزد به‌شمار می‌رود.

- حداقل دستمزد در سال ۱۳۶۸ برابر با ۲۴۹۰ تومان و در سال ۱۳۶۹ برابر با ۳۰۰۰ تومان بود که در سال ۱۳۷۰ به ۵۰۰۰ هزار تومان افزایش یافت. در سال ۱۳۷۰ تورم ۲۰/۷ درصد بود و نرخ رشد دستمزد اسمی ۶۶/۷ درصد و نرخ رشد دستمزد حقیقی ۳۷/۹ درصد.

- در سال ۱۳۷۴، تورم بعد از اجرای سیاست‌های اقتصادی تعدیل به ۴۹/۴ درصد افزایش یافت که در این سال نرخ رشد دستمزد اسمی ۳۶/۹ درصد بود، اما نرخ رشد دستمزد حقیقی منفی ۸/۳ درصد بود. در واقع، تورم اثر افزایش نرخ رشد دستمزد اسمی را خنثی کرده بود.

- در سال‌های ۱۳۷۴، ۱۳۷۸ و ۱۳۹۲ که تورم در بیشترین ارقام ممکن و به ترتیب برابر با ۴۹/۴، ۲۵/۴ و ۳۴/۷ درصد بوده‌اند، نرخ رشد دستمزد اسمی از تورم کمتر بوده است. در بقیه سال‌ها نرخ رشد دستمزد اسمی از رشد تورم بیشتر بوده است.

۱- کلیه آمار و اطلاعات استفاده شده در این گزارش از مرکز آمار ایران و بانک مرکزی استخراج شده‌است.



△ نمودار ۳-۱- مقایسه تورم و رشد حداقل دستمزد اسمی، ۱۳۶۸-۱۳۹۶

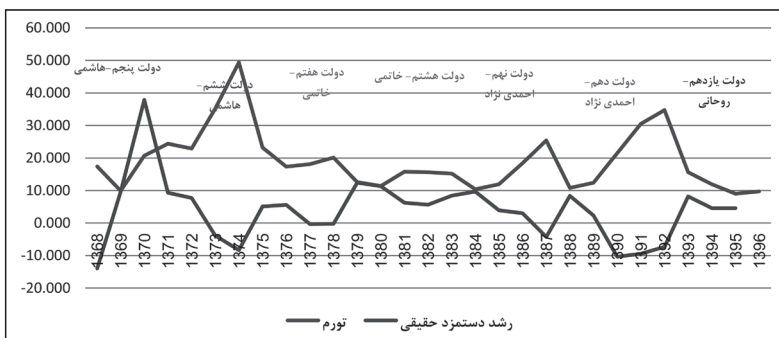
۳-۲ تورم و حداقل دستمزد حقیقی

- نرخ رشد دستمزد حقیقی به مراتب مهمتر از نرخ رشد دستمزد اسمی است چراکه اثر تورم را لحاظ می‌کند و اثر واقعی افزایش دستمزد را نشان می‌دهد.

- تورم در سال ۱۳۹۲ برابر با ۳۴٫۷ درصد بود و نرخ رشد دستمزد حقیقی منفی ۷٫۳ درصد بود.

- تورم و نرخ رشد دستمزد حقیقی در سال‌های ۱۳۷۹ و ۱۳۸۰ با هم برابر هستند که نشان می‌دهد اقتصاد در شرایط مناسبی بوده است.

- در سال ۱۳۸۰، نرخ رشد دستمزد اسمی برابر با ۲۶٫۶ درصد و نرخ رشد دستمزد حقیقی و تورم به ترتیب ۱۲٫۶ و ۱۲٫۴ درصد بوده است.



△ نمودار ۳-۲- مقایسه تورم و رشد حداقل دستمزد حقیقی، ۱۳۶۸-۱۳۹۶

- تورم، متغیر اصلی اقتصاد کلان اثرگذار بر تعیین حداقل دستمزد است که سازمان‌های ذیربط در تعیین حداقل دستمزد براساس قانون باید به آن توجه کنند. اما هر زمان که در کشور تورم کنترل شده و نزدیک به ۱۰ درصد یا کمتر از آن قرار گرفته، اثر افزایش حداقل دستمزد اسمی به خوبی در دستمزد حقیقی خانوار نمایان می‌شود که بی‌شک هدف سیاست‌گذار را بهتر محقق می‌سازد.

- به‌طور معمول در ابتدای دولت‌های بعد از جنگ، رشد دستمزد حقیقی اتفاق افتاده است، اما بعد از آن با افزایش تورم، ارزش واقعی دستمزد حقیقی کاهش یافته است. این امر در دولت‌های پنجم و ششم و در دولت‌های نهم و دهم کاملاً مشهود است.

- برخی استدلال می‌کنند که افزایش حداقل دستمزدها آثار تورمی به دنبال دارد و بروز تورم موجب بدترشدن توزیع درآمد می‌شود، بنابراین افزایش دستمزدها با توجه به آثار تورمی آن الزاماً منجر به بهبود توزیع درآمد نشده و سبب تعدیل آثار مستقیم افزایش حداقل دستمزدها بر توزیع درآمد می‌شود. در این مورد باید اشاره کرد که ممکن است با افزایش دستمزد حقیقی و در نتیجه افزایش انگیزه نیروی کار، موجب افزایش بهره‌وری نیروی کار شده و از طریق آن سبب کاهش سطح قیمت‌ها شود و این امر در آخر موجب بهبود توزیع درآمد شود. در مطالعه انجام شده در این زمینه به منظور بررسی این موضوع حاصل ضرب تورم در حداقل دستمزد حقیقی را به عنوان متغیر در مدل وارد کرده‌اند و نتیجه نشان می‌دهد که ضریب این متغیر منفی بوده است. به عبارت دیگر، افزایش حداقل دستمزدها از طریق تورم تأثیر منفی و معناداری بر توزیع درآمد در کشور دارد.^۱

- یعنی با افزایش حداقل دستمزدها نه تنها آثار تورمی ایجاد نمی‌شود، بلکه کاهش نرخ تورم سبب کاهش نابرابری درآمدی در اقتصاد ایران می‌شود.

- با افزایش تورم اثرات حداقل دستمزد حقیقی بر زندگی کارگران اثرات خودش را از دست می‌دهد و باعث می‌شود هدف سیاست‌گذار از پرداخت حداقل دستمزد و افزایش آن برآورده نشود.

- در اقتصاد ایران و در سال‌های مختلف بعد از ۱۳۶۸ تا کنون به دلیل اینکه رشد

۱- برای این منظور همچنین نگاه کنید به مقاله: نادر مهرگان، حسین اصغرپور، رویا صدقی، محسن پورعبادالهیان، «رابطه حداقل دستمزد با توزیع درآمد در ایران»، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال نهم، شماره ۲۳.

تورم بیش از افزایش حداقل دستمزد اسمی بوده، قدرت خرید طبقه کارگر تضعیف شده است.

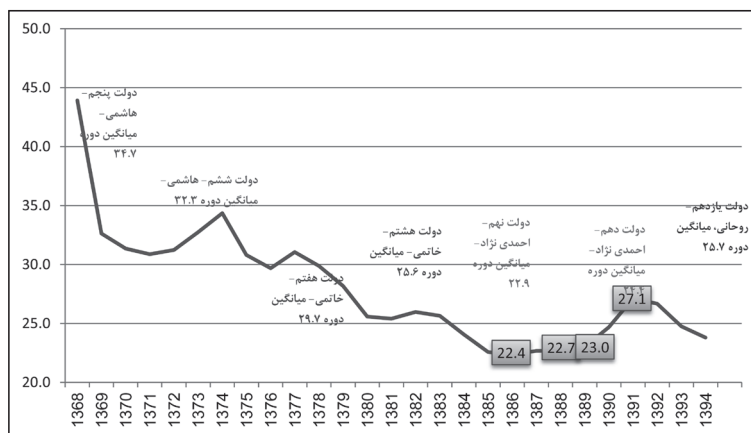
۳-۳ حداقل دستمزد و رفاه خانوار

نسبت هزینه‌های خوراکی به کل هزینه‌های خانوار یکی از شاخص‌های رفاه است که کاهش آن در طول دوره زمانی مورد نظر بیانگر بهبود رفاه خانوار است. نمودار این شاخص رفاه در ذیل ارائه شده است.

- این نسبت از سال ۱۳۶۸ مدام در حال کاهش بوده و در سال ۱۳۸۶ به کمترین میزان خود یعنی ۲۲٫۴ درصد رسیده است که به معنای افزایش رفاه خانوار است.

- در سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۰، رفاه خانوار کاهش یافته است و بعد از سال ۱۳۹۱، دوباره رفاه خانوار روبه بهبود رفته است.

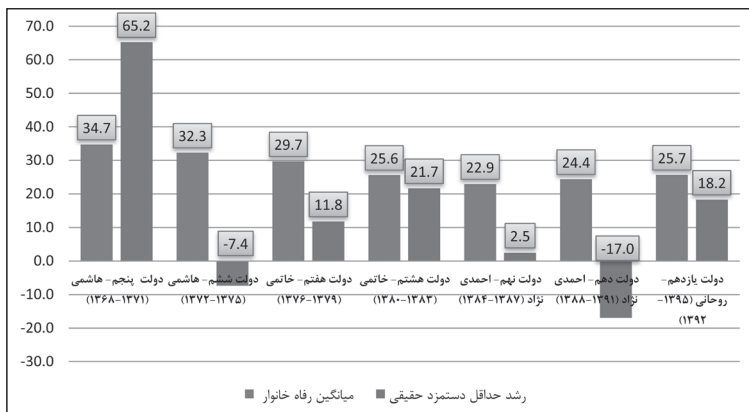
- فقط در در دولت دهم، رفاه خانوار در انتهای دوره چهارساله ریاست جمهوری، در وضعیتی بدتر از ابتدای دوره قرار داشته است.



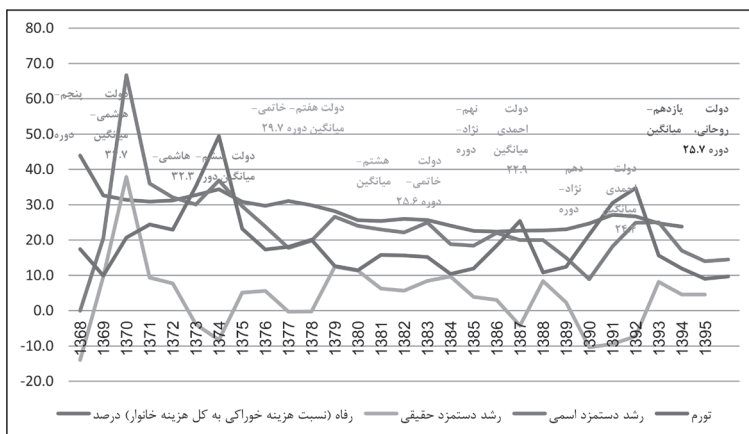
△ نمودار ۳-۳- رفاه خانوار ایرانی (نسبت هزینه خوراکی به کل هزینه خانوار) ۱۳۶۸-۱۳۹۴

- مقایسه رشد حداقل دستمزد و رفاه خانوار در دوره‌های چهار ساله ریاست جمهوری بعد از جنگ نشان می‌دهد که رفاه خانوار، متأثر از ارزش واقعی حداقل دستمزد

است، اما رابطه یک به یکی میان این دو متغیر وجود ندارد. در دوره دولت دهم که حداقل دستمزد ۱۷ درصد کاهش یافته است، رفاه خانوار نیز بعد از یک دوره طولانی افزایش، کاهش یافته است.



△ نمودار ۳-۴- مقایسه رشد حداقل دستمزد حقیقی و رفاه خانوار در دولت‌های مختلف، ۱۳۶۸-۱۳۹۵



△ نمودار ۳-۵- مقایسه رفاه خانوار، حداقل دستمزد و تورم، ۱۳۶۸-۱۳۹۵

حداقل دستمزد رفاه خانوارهای کم‌درآمد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین بهتر است که رفاه خانوارهای فقیر در مقایسه با حداقل دستمزد هم در دهک‌های اول، دوم و سوم مقایسه شود. در اینجا برای رفاه خانوار از شاخص هزینه خانوار استفاده

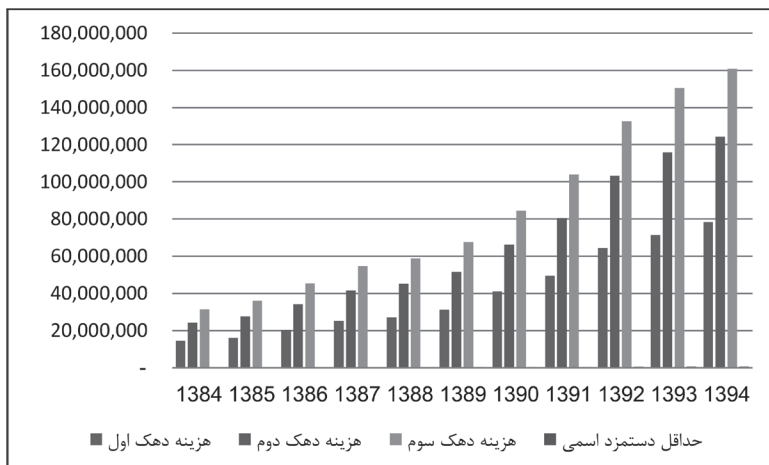
می‌شود، بدین نحو که با افزایش هزینه کل خانوارهای دهک اول تا سوم رفاه خانوار افزایش می‌یابد. استدلال مربوط به کاهش هزینه خوراکی نسبت به کل هزینه در مورد خانوارهای فقیر ضعیف است چراکه در خانوارهای فقیر با افزایش درآمد هزینه‌های خوراکی نیز افزایش می‌یابد. بنابراین در این مورد از شاخص کل هزینه خانوار به‌مثابه پراکسی رفاه استفاده می‌شود.

نمودار ۳-۶ به خوبی نشان می‌دهد که در گذر زمان هزینه خانوارهای دهک اول تا سوم به‌طور متوسط افزایش یافته است.

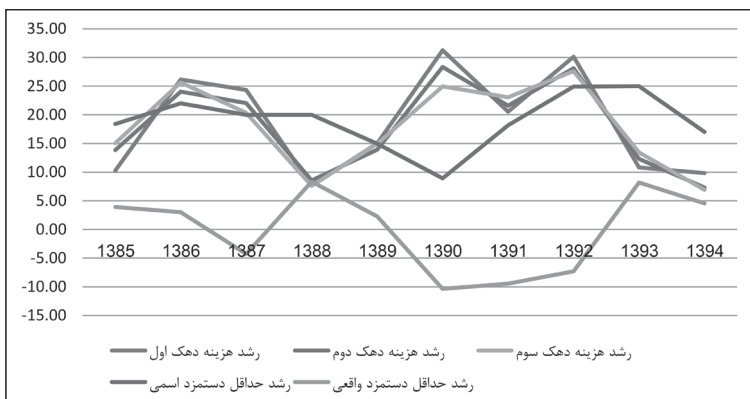
اما نمودار بعد رابطه میان رشد هزینه‌های خانوارهای دهک اول، دوم و سوم با رشد حداقل دستمزد اسمی و واقعی را نشان می‌دهد.

- در سال ۱۳۹۰ که رشد حداقل دستمزد ۸٫۹ درصد بیشتر نبوده، رفاه خانوارهای فقیر افزایش یافته است که این امر می‌تواند ناشی از پرداخت یارانه‌های نقدی باشد.

- از سال ۱۳۸۸ که پرداخت یارانه‌های نقدی شروع شد، رفاه خانوارهای سه دهک اول بیشتر شده، به رغم اینکه رشد حداقل دستمزد کاهشی بوده است. به عبارت دیگر، شاید بتوان گفت رابطه مثبت یک به یکی بین رفاه خانوارهای فقیر و حداقل دستمزد وجود ندارد.

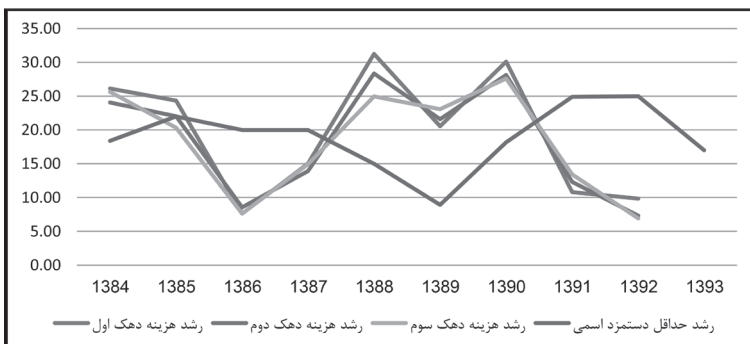


△ نمودار ۳-۶ - مقایسه حداقل دستمزد اسمی و هزینه (رفاه) دهک‌های اول تا سوم



△ نمودار ۳-۷- مقایسه رشد هزینه (رفاه) دهک‌های اول تا سوم و رشد حداقل دستمزد اسمی و حقیقی

نمودار زیر هزینه خانوار را با یک دوره تأخیر نسبت به حداقل دستمزد نشان می‌دهد که خانوارهای دهک اول، دوم و سوم افزایش حداقل دستمزد (درآمد) خود را در ابتدا دائمی در نظر نمی‌گیرند و بعد از یک سال آن را دائمی فرض می‌کنند. به این اعتبار، رفاه خانوار فقیر از حداقل دستمزد تأثیر قابل توجهی می‌پذیرد.



△ نمودار ۳-۸- هزینه دهک‌های اول، دوم و سوم و حداقل دستمزد با یک دوره تأخیر

۳-۴ حداقل دستمزد و رشد تولید ناخالص داخلی

- یکی از استدلال‌های اصلی و جدی در مخالفت با حداقل دستمزد این است که افزایش حداقل دستمزد باعث بیکاری می‌شود. اما مخالفان این ایده، استدلال

می‌کنند که با افزایش حداقل دستمزد، قدرت مخارج و هزینه‌کرد کارگران کم‌درآمد افزایش می‌یابد در نتیجه اقتصاد از رهگذر این افزایش در مخارج تحریک می‌شود و کاهش مشاغل (افزایش بیکاری) را جبران می‌کند.^۱

- رشد تولید ناخالص داخلی به قیمت بازار در سال‌های زیادی رابطه همسویی با رشد دستمزد حقیقی دارد که نشان می‌دهد دستمزد حقیقی عمیقاً متأثر از رشد تولید ناخالص داخلی به قیمت بازار است.

- اقتصاد ایران از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۶ بالاترین نرخ رشد تولید ناخالص داخلی را تجربه کرده است و از سال ۱۳۸۶ به بعد، روند نزولی رشد اقتصادی در ایران شروع شده است. تا سال ۱۳۹۴، تولید ناخالص داخلی در اقتصاد ایران همچنان به این رقم در سال ۱۳۸۶ نرسیده است.

- رشد تولید ناخالص داخلی در سال ۱۳۹۱ برابر با منفی ۵٫۲ درصد، تورم ۳٫۵ درصد و رشد دستمزد حقیقی منفی ۹٫۵ درصد بوده است که نشان می‌دهد وقتی رشد اقتصاد منفی است، حداقل دستمزد به‌مثابه جزء اصلی درآمد خانوارهای کم‌درآمد تحت تأثیر منفی قرار می‌گیرد.

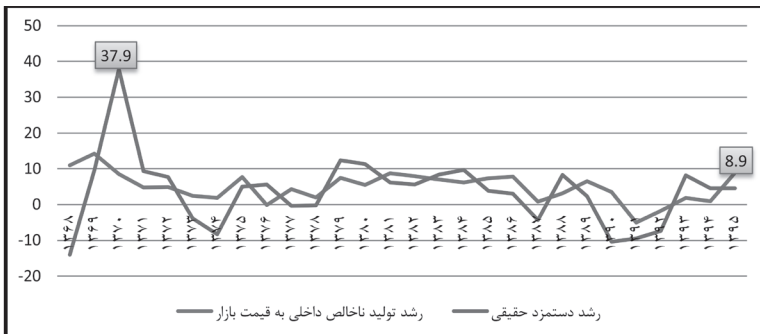
- رکود تورمی به شدت رشد حداقل دستمزد حقیقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، تورم از ارزش دستمزد اسمی افزایش‌یافته می‌کاهد و قدرت خرید کارگران گیرنده حداقل دستمزد را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد. از سوی دیگر، رکود هم سبب از کار بیکار شدن کارگران کم‌درآمد می‌شود. به عبارت دیگر، در شرایط رکود تورمی اثر منفی حداقل دستمزد بر اشتغال تشدید می‌شود.

۱- برای این منظور مراجعه کنید به:

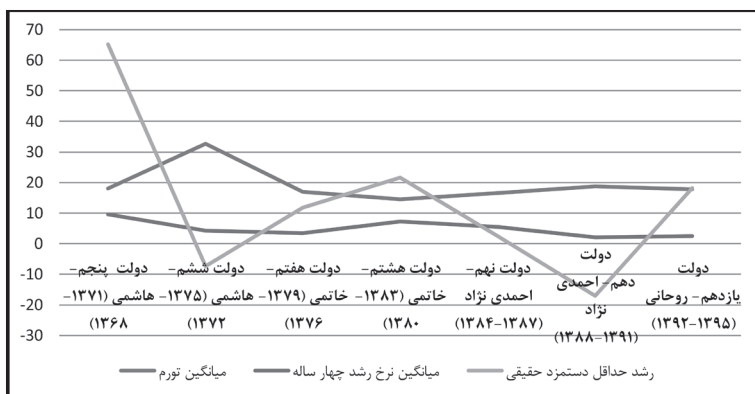
<https://www.groundedreason.com/raising-minimum-wage/>

مطالعه دیگری که در این زمینه انجام شده نشان می‌دهد که در بلندمدت رابطه معناداری بین افزایش حداقل دستمزد و تغییرات محصول ناخالص داخلی در ایالات متحده آمریکا وجود ندارد. برآوردهای تقاضا سوم این مقاله نشان می‌دهند که ۱۰ درصد افزایش در حداقل دستمزد با کاهش کوتاه‌مدت ۱ تا ۲ درصدی در تولید ناخالص داخلی حاصل از کار کارگران در صنایع با مهارت کم نسبت به صنایع با مهارت بیشتر مرتبط است.

Sabia, J. J. "Minimum wages and gross domestic product." *Contemporary Economic Policy* 33:4 (2015): 587-605.



Δ نمودار ۳-۹- مقایسه رشد تولید ناخالص داخلی و رشد دستمزد حقیقی، ۱۳۶۸-۱۳۹۵



Δ نمودار ۳-۱۰- مقایسه میانگین نرخ رشد اقتصادی، تورم و رشد حداقل دستمزد حقیقی، ۱۳۶۸-۱۳۹۵

۳-۵ حداقل دستمزد حقیقی و نرخ مشارکت

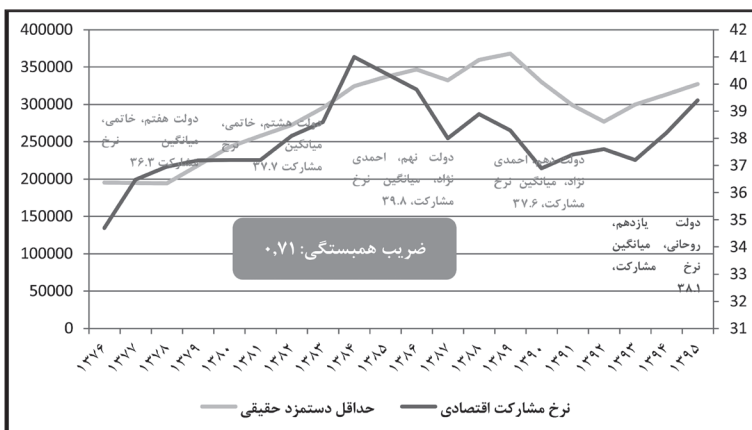
نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت) عبارت است از نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۰ ساله و بیش تر به جمعیت در سن کار، ۱۰ ساله و بیش تر ضرب در ۱۰۰.

- با افزایش حداقل دستمزد حقیقی انتظار می رود که انگیزه مشارکت نیروی کار در بازار کار بیشتر شود که نمودار زیر هم بر این فرضیه صحه می گذارد.

- به طور متوسط در تمامی سال های بعد از ۱۳۷۶ با افزایش حداقل دستمزد حقیقی، نرخ مشارکت نیروی کار افزایش یافته است.

- در دولت دهم نرخ مشارکت نیروی کار در اقتصاد با افت شدید حداقل دستمزد کاهش یافته است.

- در دولت یازدهم با افزایش دوباره حداقل دستمزد حقیقی، نرخ مشارکت اقتصادی افزایش یافته است.



△ نمودار ۳-۱۱- مقایسه نرخ مشارکت اقتصادی و حداقل دستمزد حقیقی، ۱۳۷۶-۱۳۹۵

۳-۶ حداقل دستمزد و نرخ بیکاری

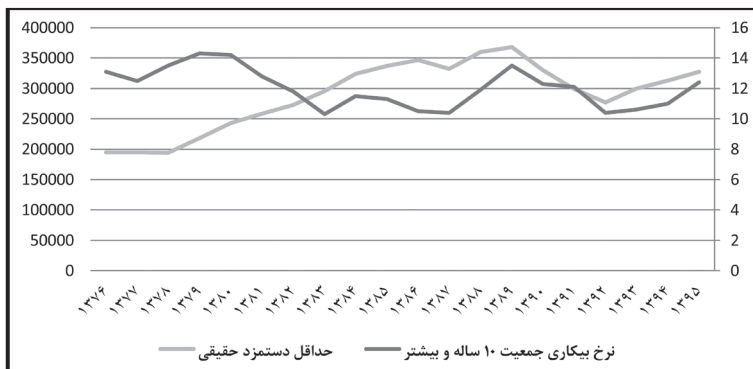
براساس نظریه اقتصادی متعارف انتظار می‌رود با افزایش حداقل دستمزد بیکاری افزایش یابد. افزایش حداقل دستمزد به معنای افزایش هزینه نیروی کار و در نتیجه کاهش تقاضای نیروی کار از سوی کارفرمایان است.

- مقایسه آمار نرخ بیکاری و حداقل دستمزد حقیقی و اسمی نشان می‌دهد با افزایش حداقل دستمزد نرخ بیکاری خیلی کم افزایش می‌یابد.

- همبستگی آماری ساده میان نرخ بیکاری و حداقل دستمزد حقیقی، منفی ۰.۲ درصد است (فارغ از معناداری آن) بیانگر وجود رابطه منفی منطبق با نظریه اقتصادی متعارف است.

- براساس مطالعات انجام شده، حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال گروه ۱۰-۱۴

ساله‌ها و اشتغال در گروه سنی ۱۵-۲۴ ساله‌ها اثر مثبت معناداری داشته است. در اقتصاد ایران طی سال‌های ۱۳۴۸-۱۳۹۵، سهم این دو رده سنی در جمعیت فعال کشور کم شده است که مهمترین عامل آن کاهش تعداد فرزندان خانوارهای فقیر و کم‌درآمد، افزایش سال‌های تحصیل و در نتیجه، خروج بخش بزرگی از کودکان از بازار کار بوده است.^۱



△ نمودار ۳-۱۲- مقایسه حدافل دستمزد حقیقی و نرخ بیکاری، ۱۳۷۶-۱۳۹۵

۳-۷ حدافل دستمزد و ضریب جینی

یکی از ایده‌های بنیادی دفاع از اعمال و افزایش حدافل دستمزد عبارت است از بهبود وضعیت فقرا و طبقه ضعیف نیروی کار. در اقتصاد ایران نیز یکی از دلایل اصلی افزایش حدافل دستمزد همین ایده کمک به فقرا و کاهش نابرابری درآمد ناشی از نیروی کار است. در واقع، تحقق عدالت اجتماعی از رهگذر افزایش حدافل دستمزد مدنظر سیاست‌گذاران است.

براساس نظریه اقتصادی متعارف فرض بر این است که با افزایش حدافل دستمزد،

۱- نگاه کنید به مقاله زهرا کریمی و رامتین بیدار، «بررسی رفتار حدافل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان در بازار کار ایران»، پژوهشنامه اقتصاد کلان، سال دهم، شماره ۱۹، نیمه اول ۱۳۹۴.
براساس یافته‌های این مقاله: «به‌رغم افزایش حدافل مزد رسمی، اشتغال در کشور سالانه به‌طور متوسط حدود ۲٫۶ درصد رشد یافته است. شواهد تجربی نشان می‌دهد که افزایش حدافل مزد رسمی به گسترش اشتغال در بخش غیررسمی منجر شده است.»

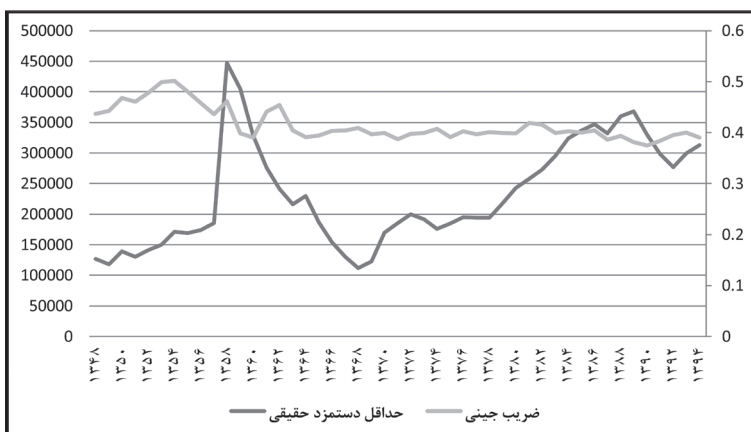
نابرابری درآمدی (اندازه‌گیری شده با ضریب جینی) کاهش می‌یابد.

نابرابری درآمد ناشی از کار منجر به بهره‌وری پایین نیروی کار و در نتیجه افت رشد اقتصادی خواهد شد. بدین منظور سیاست‌گذار اقتصادی با مداخله در بازار کار و با رویکردی حمایت‌گرا سعی می‌کند از نابرابری درآمد بکاهد و مسیر رشد اقتصادی را هموارتر کند که سیاست اعمال حداقل دستمزد یکی از مهمترین ابزارهای این حوزه به‌شمار می‌رود و به نظر گروهی از اقتصاددانان، این سیاست بیش از آنکه یک سیاست مزدی باشد، سیاستی است برای تحقق هدف بهبود توزیع درآمد و کاهش نابرابری.

- ضریب جینی در اقتصاد ایران تحت تأثیر حداقل دستمزد و به عبارت دیگر افزایش حداقل دستمزد موجب کاهش نابرابری می‌شود.^۱

۱- برای این منظور همچنین نگاه کنید به مقاله: نادر مهرگان، حسین اصغرپور، رویا صمدی، محسن پورعبادالهیان، «رابطه حداقل دستمزد با توزیع درآمد در ایران»، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال نهم، شماره ۲۳. براساس این مقاله، مطالعات بل (bell, ۱۹۹۷) در مکزیک و کلمبیا و همچنین مطالعه راما (rama, ۱۹۹۶) در مورد اندونزی نشان دادند که افزایش حداقل دستمزد، با فرض ثابت نگاه‌داشتن سایر متغیرهای اثرگذار بر نابرابری، تأثیر مثبت و معناداری در کاهش فقر و نابرابری درآمدی این کشورها داشته است. لیت (leigh, ۲۰۰۰) معتقد است تأثیر سیاست حداقل دستمزد بر رفاه اجتماعی خانوارهای کم‌درآمد، تحت تأثیر سه عامل اصلی تعیین می‌شود: (۱) توزیع دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد بین خانوارهای با توانایی کمتر و بیشتر، (۲) حساسیت تقاضای نیروی کار در پاسخ به حداقل دستمزد (درجه کاهش اشتغال در برابر افزایش حداقل دستمزد) و (۳) کشش دستمزدها در پاسخ به حداقل دستمزد. با توجه به متفاوت بودن عوامل فوق در کشورهای مختلف، تأثیر این سیاست بر رفاه اجتماعی بسته به شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور، مثبت، منفی یا مبهم خواهد بود. واسیلیس (۲۰۰۵) نشان می‌دهد تأثیرات انحرافی و احتمالی حداقل دستمزد بر توزیع درآمد (از طریق افزایش بیکاری و تورم) الزاماً به معنای محدود کردن کاربرد این ابزار حمایتی در کاهش نابرابری نمی‌باشد.

براساس مدل برآورد شده در این مقاله، استدلال می‌شود که متغیر حداقل دستمزد توانسته است به‌طور معنادار موجب کاهش نابرابری درآمد شود. دامنه تأثیرگذاری حداقل دستمزد بر ضریب جینی بین ۰/۰۱۷ و ۰/۰۱۸ بوده است. به عبارت دیگر متغیر حداقل دستمزد در اقتصاد ایران از متغیرهای کلیدی و اصلی تأثیرگذار بر توزیع درآمد بوده است. از این‌رو، سیاست افزایش حداقل دستمزدها می‌تواند موجب کاهش معنادار نابرابری درآمد در کشور شود.



△ نمودار ۳-۱۲- مقایسه ضرب جینی و حداقل دستمزد حقیقی

۳-۸ برآورد مدل اقتصادی سنجی در خصوص تأثیر حداقل دستمزد بر ضرب جینی

به منظور آزمون تجربی تأثیر حداقل دستمزد بر نابرابری، مدلی به شکل زیر برای سال‌های ۱۳۴۰ تا ۱۳۹۵ در ایران معرفی شده است. با توجه به اینکه در این مطالعه از روش اقتصاد سنجی سری‌های زمانی استفاده می‌شود، می‌توان مدل اقتصاد سنجی را به صورت زیر تصریح نمود.

$$Gini_t = C + \beta_1 GDPP_t + \beta_1 GDPP_t^2 + \beta_2 Inf_t + \beta_3 MW_t + e_t$$

متغیرهای مورد استفاده در مدل اقتصاد سنجی شامل موارد زیر خواهند بود :

$Gini_t$: ضرب جینی

$GDPP_t$: لگاریتم تولید ناخالص داخلی سرانه

$GDPP_t^2$: مجذور لگاریتم تولید ناخالص داخلی سرانه

Inf_t : لگاریتم نرخ تورم

MW_t : حداقل دستمزد حقیقی

e_t : باقیمانده یا جزء اخلاص مدل

از سویی دیگر از آنجا که متغیرهای مورد استفاده در مدل دارای سطوح ایستایی متفاوتی هستند، از مدل خودرگرسیون با وقفه‌های توزیعی (ARDL) برای تخمین مدل استفاده شده است.^۱ در روش ARDL برای هر یک از متغیرها با استفاده از معیارهایی مانند شوارتز-بیزین، آکائیک و حنان کوئین، وقفه‌های بهینه انتخاب می‌شود و سپس روابط بلندمدت و کوتاه مدت بین متغیر وابسته و سایر متغیرهای توضیحی الگو تخمین زده می‌شود. در جدول شماره (۳-۱) نتایج آزمون ایستایی دیکی-فولر تعمیم‌یافته منعکس شده که موید لزوم استفاده از مدل ARDL است.^۲

متغیر	آماره t	مقدار احتمال
MW	-۱,۷۹۲۳۹۰	۰,۳۷۹۶
INF	-۵,۵۵۴۲۲۸	۰,۰۰۰۰
Gini	-۱,۹۹۱۵۹۶	۰,۲۸۹۴
GDP	-۲,۰۲۲۲۷۹	۰,۲۷۶۶

△ جدول ۳-۱- آزمون ایستایی متغیرهای مدل براساس آزمون دیکی-فولر تعمیم یافته

از طرفی باید به این پرسش پاسخ دهیم که آیا رابطه بلندمدت میان متغیرهای مدل وجود دارد یا خیر؟ برای آزمون آن نیز باید فرضیه زیر را به آزمون گذاشت.

$$H_0 = \sum_{t=1}^p B_t - 1 \geq 0$$

$$H_0 = \sum_{t=1}^p B_t - 1 < 0$$

برای اجرا کردن آزمون فوق باید مجموع ضرایب با وقفه متغیر وابسته را بر مجموع انحراف معیارهای شان تقسیم نمود. نتیجه حاصل یک آماره آزمون از نوع آماره t می‌باشد که می‌توان آن را با کمیت‌های بحرانی ارائه شده توسط بنزجیف، دولادو و مستر برای انجام آزمون مورد نظر مقایسه کرد. از آنجا که مقدار آماره محاسبه شده

۱- در استفاده از این رهیافت به یکسان بودن درجه هم‌جمعی متغیرها- که در روش انگل- گرنجر ضروری است- نیازی نیست.

۲- متغیرهای حداقل دستمزد، نرخ رشد اقتصاد و ضریب جینی در سطح پایا نبوده و تنها متغیر نرخ تورم در سطح پایا می‌باشد.

از مقدار بحرانی بنرجیف، دولادو و مستر بیشتر است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بلندمدت به نفع فرضیه مقابل (وجود رابطه بلندمدت) رد می‌شود (پیوست ۲). با این وصف نتایج مدل بلندمدت در جدول شماره (۳-۲) منعکس شده است. براساس این جدول فرضیه کوزنتس یعنی وجود یک رابطه درجه دو به شکل U برعکس میان تولیدناخالص داخلی سرانه و ضریب جینی وجود دارد. از این روی با افزایش تولیدناخالص داخلی سرانه ابتدا ضریب جینی (نابرابری) افزایش می‌یابد اما با عبور از یک آستانه، اثرات این متغیر منفی می‌شوند. به بیانی دیگر در سطوح پایین‌تر تولیدناخالص داخلی سرانه با افزایش آن، نابرابری افزایش می‌یابد اما در سطوح بالاتر، افزایش تولیدناخالص داخلی سرانه موجب کاهش نابرابری می‌شود.

از سویی دیگر نتایج تخمین مدل نشان از آن دارد که در بلندمدت افزایش دستمزد حقیقی تاثیر منفی بر ضریب جینی دارد (ضریب متغیر حداقل دستمزد برابر با ۰،۰۹۸- است). به بیانی دیگر در بلندمدت با افزایش دستمزد حقیقی نابرابری کاهش یافته است. با این وصف می‌توان استدلال کرد که احتمالاً اثر توزیعی و رفاهی افزایش حداقل دستمزد در ایران برای دوره مورد بررسی تایید می‌شود. در این اثر استدلال می‌شود که با افزایش حداقل دستمزد حقیقی و با فرض ثابت بودن سایر شرایط، درآمد قابل تصرف کارگران افزایش می‌یابد که نتیجه آن می‌تواند کاهش نابرابری باشد.

مقدار احتمال	آماره t	انحراف معیار	ضریب	متغیر
۰،۰۰۰۹	۳،۷۲۵۷۸۳	۰،۸۴۷۱۹۵	۳،۱۵۶۴۶۶	GDP
۰،۰۰۰۹	-۳،۷۱۴۳۶۳	۰،۰۶۸۶۹۲	-۰،۲۵۵۱۴۸	GDP۲۲
۰،۰۰۰۵	-۳،۹۵۹۰۹۰	۰،۰۳۱۸۷۰	-۰،۱۲۶۱۷۶	INF
۰،۰۷۵۰	-۱،۸۴۹۰۴۰	۰،۰۵۳۳۵۹	-۰،۰۹۸۶۶۳	MW
۰،۰۰۱۵	-۳،۵۱۵۰۸۵	۲،۵۷۷۹۱۱	-۹،۰۶۱۵۷۶	C

△ جدول ۳-۲- نتایج تخمین مدل بلندمدت

۴- تحلیل استدلال‌های رویکردهای مختلف اقتصاد سیاسی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران

۴-۱- رشد دستمزد حقیقی و اسمی در دولت‌های مختلف

در دوران قبل از انقلاب اسلامی، حداقل دستمزد اسمی نرخ رشد نسبتاً خوبی در حدود ۱۶ درصد داشت، اما پس از انقلاب و تا پایان جنگ تحمیلی، نرخ رشد دستمزد اسمی کم و در دوره ۱۳۵۸-۱۳۶۸ برابر با ۳٫۹ درصد بود. این افزایش نامحسوس حداقل دستمزد تحت تأثیر تصمیم شورای عالی کار بود که به موجب آن حداقل دستمزد قانونی برای مدت پنج سال از ۱۳۵۹-۱۳۶۳ در نرخ ۱۹۰۵ تومان تثبیت شد.

بعد از جنگ دستمزد اسمی روندی صعودی به خود گرفت و از ۳۰۰۰۰ تومان در سال ۱۳۶۹ به ۱۵۰۰۰۰ تومان در سال ۱۳۸۵ رسید. این افزایش چشمگیر در دستمزد اسمی متأثر از قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ بود که در آن بر توجه بیشتر به نیازهای معیشتی کارگران و همخوانی حداقل دستمزد قانونی با تورم تأکید ویژه شده بود.

در سال ۱۳۷۰، اولین سال اجرای قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، حداقل دستمزد اسمی تقریباً ۶۷ درصد رشد کرد.

طی سال‌های ۱۳۵۷-۱۳۵۸، رشد حداقل دستمزد واقعی به‌طور قابل توجهی (۱۴۱ درصد) رشد کرد.

حداقل دستمزد واقعی طی سال‌های ۱۳۵۸-۱۳۶۸ به دلیل اتخاذ سیاست تثبیت دستمزد و وجود تورم در اقتصاد، نرخ رشد منفی ۱۳ درصدی را تجربه کرد.



- در سال ۱۳۷۰ حداقل دستمزد واقعی رشدی ۳۸،۰۶ درصدی داشت. دلیل این رشد هم اجرای قانون کار مصوب آبان ماه ۱۳۶۹ بود.

- نرخ رشد حداقل دستمزد اسمی در سال‌های ۱۳۶۸-۱۳۹۶ محسوس و قابل توجه بوده است، اما رشد حداقل دستمزد واقعی سالانه چندان قابل توجه نبوده است.

- در کل می‌توان گفت، اگرچه رشد حداقل دستمزد اسمی رشدی به‌ظاهر خوب داشته، اما سطح زندگی کارگران و به‌ویژه کارگران با مهارت کم که حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند، چندان تغییری نکرده است.

- محاسبات نشان می‌دهد که اگر حداقل دستمزد واقعی را براساس رقم سال ۱۳۵۸ محاسبه کنیم، مشاهده می‌شود که تا همین سال ۱۳۹۵، رقم حداقل دستمزد واقعی تفاوت چندانی با آن سال نکرده است.

- رشد دستمزد حقیقی در دوره دولت دوم احمدی‌نژاد منفی ۱۷ درصد بوده است. در واقع، در دولتی که سیاست اصلیش تحقق عدالت اجتماعی بود و با اجرای سیاست اعطای یارانه‌های نقدی و هدفمندسازی یارانه‌ها در این مسیر گام برداشت، دستمزد حقیقی به شدت آسیب دیده است که این امر به معنای آسیب‌دیدگی اقشار ضعیف جامعه است که حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند.

- در دولت ششم یعنی دولت دوم آقای هاشمی نیز رشد حداقل دستمزد حقیقی منفی ۷،۴ درصد بوده است. در این دوره زمانی و بعد از اجرای سیاست‌های تعدیل اقتصادی، طبقه کارگر گیرنده حداقل دستمزد بیشترین آسیب را در نتیجه کاهش ارزش واقعی دستمزدشان دیدند.

دوره زمانی	دولت پنجم- هاشمی (۱۳۶۸-۱۳۷۱)	دولت ششم- هاشمی (۱۳۷۲-۱۳۷۵)	دولت هفتم- خاتمی (۱۳۷۶-۱۳۷۹)	دولت هشتم- خاتمی (۱۳۸۰-۱۳۸۳)	دولت نهم- احمدی‌نژاد (۱۳۸۴-۱۳۸۷)	دولت دهم- احمدی‌نژاد (۱۳۸۸-۱۳۹۱)	دولت یازدهم- روحانی (۱۳۹۲-۱۳۹۵)
رشد دوره‌ای حداقل دستمزد حقیقی	۶۵،۲	-۷،۴	۱۱،۸	۲۱،۷	۲،۵	-۱۷،۰	۱۸،۲
رشد دوره‌ای حداقل دستمزد اسمی	۳۰،۸	۳۲،۱	۲۲	۲۳	۱۹،۸	۱۵،۵	۲۰،۲

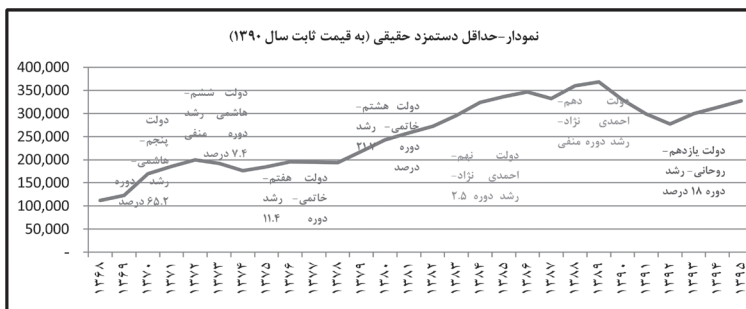
△ جدول ۴-۱- رشد دوره‌ای دستمزد حقیقی در دولت‌های مختلف، ۱۳۶۸-۱۳۹۵

بیشترین رشد دستمزد حقیقی در دولت پنجم و کمترین آن در دولت دهم رخ داده است.

- در دولت دهم بیشتر کاهش در رشد دستمزد حقیقی مشاهده می‌شود.

- سال ۱۳۸۹ و در سالی که به دلیل توزیع یارانه‌های نقدی، توزیع درآمد بهبود قابل توجهی پیدا می‌کند، نقطه شروع کاهش شدید دستمزد حقیقی است که تورم هم بعد از این سال روند افزایشی خود را از سر می‌گیرد.

- دستمزد حقیقی در دولت‌های هفتم و هشتم به‌طور متوالی رشد مثبت داشته‌اند.



△ نمودار ۴-۱ - حداقل دستمزد حقیقی (به قیمت ثابت سال ۱۳۹۰)

۴-۲ اقتصاد سیاسی دانان موافق و مخالف دستمزد در اقتصاد ایران

۴-۲-۱ مخالفان

اصلی‌ترین مخالفان حداقل دستمزد در فضای اقتصاد سیاسی ایران، اقتصاددانان نئوکلاسیک-نئولیبرال هستند که سخنگوی آنان را شاید بتوان موسی غنی‌نژاد دانست. او بارها و در مقالات و یادداشت‌های مختلف بر شکست سیاست حداقل دستمزد در اقتصاد ایران تأکید کرده و استدلال‌های خودش را در این خصوص بیان کرده است. خلاصه‌ای از نظرات این گروه را در ادامه ارائه می‌کنیم:

- مخالفان حداقل دستمزد ایرانی

منطق بازار طوری است که از دستورات اداری اطاعت نمی‌کند. اما این سخن به این معنی نیست که مقررات‌گذاری هیچ تاثیری بر عملکرد بازار ندارد، بلکه منظور این

است که نتایج مورد انتظار را به بار نمی‌آورد. اقدام به کار ناممکن امکان‌پذیر است، ولی نتیجه‌بخش نیست و بدتر اینکه ممکن است کاملاً بر عکس نتیجه دهد. هدف اصلی از تعیین حداقل دستمزد حمایت از نیروی کار و تامین منافع آنها است. حال پرسش این است: در جامعه‌ای که نرخ بیکاری بالا است مانند جامعه ما، تعیین حداقل دستمزد چه گرهی از معضل بیکاری می‌تواند باز کند و آیا موجب تشدید این معضل نمی‌شود؟ نرخ بالای بیکاری از لحاظ تحلیل اقتصادی معنایی جز این ندارد که بنگاه‌ها توان یا تمایلی به استخدام نیروی کار با دستمزدهای جاری ندارند. در چنین شرایطی تعیین حداقل دستمزد در سطحی بالاتر از قیمت تعادلی بازار، منجر به افزایش مزاد نیروی کار و فزونی گرفتن نرخ بیکاری می‌شود و البته تعیین این حداقل در سطحی پایین‌تر از قیمت تعادلی هم اقدامی لغو و بی‌معنی است و هیچ نتیجه‌عملی بر آن مترتب نخواهد بود. به سخن دیگر تعیین حداقل دستمزد زمانی اثر بخش است که اثر مخرب دارد و موجب افزایش بیکاری در بازار رسمی نیروی کار می‌شود. اما این اقدام در عین حال باعث شکل گرفتن بازارهای غیررسمی نیروی کار می‌شود که در آنها ممکن است به دلیل ماهیت غیرقانونی بازار، آسیب‌های جدی به منافع کارگران وارد شود. نتیجه اینکه مداخله در تعیین حداقل دستمزد تنها ممکن است به نفع بخشی از نیروی کار شاغل در بازارهای رسمی آن هم به‌طور موقتی تمام شود اما قطعاً به زیان بیکاران و کسانی می‌انجامد که ناگزیر می‌شوند به بازارهای غیر رسمی رجوع کنند. گذشته از این بحث نظری و تحلیل اقتصادی، نگاهی تجربی و تاریخی به موضوع هم روشنگر بسیاری از مسائل است.

در نمونه‌ای دیگر آنها با توسل به گفته‌های اقتصاددانان مشهوری همانند میلتون فریدمن به‌سان اندیشمندان شهیر نئولیبرالیسم بر ایده خود در مخالفت با حداقل دستمزد تأکید می‌کنند:

- میلتون فریدمن می‌گوید: «هیچ چیز به قدر نیت خیر، ضرر نمی‌رساند.» و «جاده جهنم را با نیت خیر فرش کرده‌اند.» جراحان قرن هجدهم هم نیت خیر داشتند، فکر می‌کردند که قطع عضو با ابزاری که از پیش در شراب خوابانده‌اند، از نفوذ عفونت به درون خون بیمارانشان جلوگیری می‌کند. آنها با نیت خیر پدر بیمار را در می‌آوردند. آنهایی که امروز طرفدار و پیگیر افزایش دستمزد هستند هم نیت خیر

دارند. در عمل، اما معاش ضعیف‌ترین اقشار جامعه را به خطر انداخته، نرخ بیکاری را افزایش داده، به برپایی بازار سیاه کمک کرده و حق معاش بسیاری را در این مسیر پایمال می‌کنند.

▲ ۴-۲-۲ موافقان

اقتصاددانان سوسیالیست و نئومارکسیست داخلی را باید طرفداران پروپاقرص سیاست حداقل دستمزد دانست که فریب‌رز رئیس دانا چهره شاخص این گروه است. در ادامه به یک نمونه از استدلال‌های این گروه از اقتصاددانان اشاره می‌کنیم:

- اگر بخواهیم فقط برابر قانون صحبت کنیم، حداقل دستمزد باید مطابق با نرخ تورم بالا برود. اما این قانون در شرایط جامعه ما عادلانه نیست. اگر حداقل دستمزد از ابتدا نامناسب و نارسا باشد و با توجه به نرخ تورم افزایش یابد، نوعی محرومیت و عقب‌ماندگی بر زندگی طبقه کارگر سایه می‌افکند. اگر فقط بر اساس قانون عمل می‌کردیم همان ۹۱۸ هزار تومان محاسبات احتمالی باید به یک میلیون و ۹۶۱ هزار تومان می‌رسید. در این فاصله، نهاد دولت که باید طرفدار و مجری قانون باشد، قانون را رعایت نکرده است. نرخ تورم هر چقدر هم که باشد، برای زحمتکشان و طبقه کارگر بیشتر است. پنج، شش دهک پایینی جامعه با نرخ تورم بیشتری روبه‌رو هستند؛ چراکه کالاهایی که آنها مصرف می‌کنند، تورم خیز است. این که خودروهای گران‌قیمت ممکن است در طول یک سال ۵۰۰ میلیون تومان افزایش قیمت داشته باشند درست است؛ اما این خود زندگی نیست. شیر و نان و گوشت و هزینه مسکن، خود زندگی هستند. بدین ترتیب با محاسبه کارشناسی که بر پایه حداقل‌های خانوار در نظر گرفته شده است، حداقل دستمزد می‌باید یک میلیون و ۴۴۰ هزار تومان باشد. پس ۲۸۰ هزار تومان از کمترین ارقام برای حداقل دستمزد است. یک میلیون و ۹۶۱ هزار تومان بر اساس قانونی که رعایت نشده است به دست می‌آید و یک میلیون و ۴۴۰ هزار تومان بر اساس محاسبه کارشناسی با توجه به بودجه و هزینه خانوار. اما بر اساس فقر مطلق، حداقل دستمزد باید یک میلیون و ۳۳۰ هزار تومان باشد. برای خانوار کارگری ۵۳ نفره و بر حسب نیازهای غذایی حداقلی که انستیتو تغذیه در نظر گرفته است و کمتر از آن فرد را در شرایط بسیار سخت و طاقت‌شکن قرار می‌دهد، حداقل دستمزد باید به یک میلیون و ۸۲۰ هزار تومان برسد. همه محاسبات پیشین با پذیرفتن وضعیت توزیع درآمد فعلی است. اما اگر بخواهیم در

وضعیت توزیع درآمد بهبود حاصل کنیم و کمی به خواسته‌های انسانی طبقه کارگر و به قانون اساسی توجه کنیم، میزان حداقل دستمزد به ۱ میلیون و ۶۲۰ هزار تومن می‌رسد. متوسط محاسباتی که ارائه شده، می‌شود یک و نیم میلیون تومن.

- در نمونه دیگری از استدلال‌ها، این گروه به مقایسه هزینه‌های دهک‌های درآمدی با حداقل دستمزد می‌پردازند. آنها به این موضوع اشاره می‌کنند که «حداقل دستمزد در سال‌های مختلف حدود ۱۵ درصد از هزینه‌های دهک اول درآمدی (پایین‌ترین دهک درآمدی) بیشتر بوده است. این نسبت طی سال‌های مختلف به‌طور متوسط برابر با ۶۷ درصد هزینه‌های دهک دوم بوده است. در واقع، این رقم نشان‌دهنده پایین بودن سطح حداقل دستمزد برای جبران هزینه‌های اولیه حفظ و صیانت از نیروی کار است زیرا اگر متوسط هزینه‌های دهک‌های درآمدی را شاخصی برای متوسط هزینه بازتولید نیروی کار در نظر بگیریم، حداقل دستمزد فقط ۲۴ درصد این هزینه را پوشش می‌دهد.»^۱

به منظور مشخص شدن بنیان‌های نظری ایده‌های مخالفان و موافقان حداقل دستمزد در ایران و جهان، پشتوانه‌های فکری و ایدئولوژیک به همراه رهبران سیاسی و فکری هر یک در جدول ذیل آورده شده است.

جریان ایدئولوژیک	جنبش‌های عدالت‌خواه	اجماع پساواشنگتنی	اجماع واشنگتنی
پشتوانه سنتی	سوسیال	سوسیال دمکراسی معتدل	نئولیبرالیسم
نمایندگان داخلی	اقتصاددانان مارکسیست و سوسیالیست داخلی	اقتصاددانان نئوکینزی وطنی	اقتصاددانان نئوکلاسیک و نئولیبرال وطنی
نمایندگان سیاسی جهانی	فیدل کاسترو، چاوز، مورالس، برنی سندرز، جرمی کوربین	کوفی عنان، باراک اوباما، بیل کلینتون	تونی بلر، آنجلا مرکل، هیلاری کلینتون
فعالان فکری جهانی	سمیر امین، نوام چامسکی، مجید رهنما، امانوئل والرشتاین	پل کروگمن، جوزف استیگلیتز، آمار تیاسن، داگلاس نورث	محمد یونس، آنا کروگر، میلتون فریدمن

△ جدول ۴-۲- جریان‌های ایدئولوژیک مخالف و موافق حداقل دستمزد جهانی و ایرانی

۱- نگاه کنید به مقاله: فرشید یزدانی، «حداقل دستمزد در ایران»، فصلنامه فرهنگی و اجتماعی گفتگو، شماره ۵۵، فروردین ۱۳۸۹.

اجماع واشنگتنی	اجماع پساواشنگتنی	جنبش‌های عدالت‌خواه	جریان ایدئولوژیک
موسی غنی‌نژاد، محمد ماشین‌چیان	فرشاد مومنی، محمد ستاریفر، زهرا کریمی	فریبرز رئیس‌دانا، محمد مالجو، پرویز صداقت، فرشید یزدانی	فعالان فکری وطنی
مخالفت با تعیین حداقل دستمزد و تأکید بر شکست سیاست حداقل دستمزد	حمایت از طبقه کارگر از رهگذر کینزگرایی و تحقق برنامه حکمرانی خوب	ایجاد همبستگی در طبقات فرودست از رهگذر تأکید بر حداقل دستمزد	برنامه‌های اصلی
سایت بورژوا، روزنامه دنیای اقتصاد	موسسه دین و اقتصاد	سایت البرز، سایت خانه کارگر	رسانه‌ها
واگذاری تعیین دستمزد به نیروهای عرضه و تقاضا و شرایط کارفرما و کارگر و عدم مداخله در بازار کار	افزایش حداقل دستمزد متناسب با تورم و اعمال سیاست‌های ملی و منطقه‌ای حداقل دستمزد	افزایش حداقل دستمزد گاهی تا دو برابر رقم فعلی و پوشش خط فقر خانوار	ایده حداقل دستمزد

△ ادامه جدول ۴-۲.

۵- تحلیل ساختار سازمانی و نهادی فرآیند تعیین و اجرای حداقل دستمزد در اقتصاد ایران و کشورهای منتخب

۵-۱ سازوکارهای نهادی تعیین حداقل دستمزد

سازوکارهای تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف بر مبنای دو عامل عمده به چهار گروه دسته‌بندی می‌شوند که این دو عامل عبارتند از: میزان دخالت دولت و نقش چانه‌زنی گروهی از یک سو و تعداد نرخ‌های حداقل دستمزد از سوی دیگر. جدول زیر این چهار روش تعیین حداقل دستمزد را نشان می‌دهد.

میزان مداخله دولت / حداقل دستمزد	یک نرخ پایه برای کشور یا منطقه	نرخ‌های چندگانه برای هر بخش و شغل
دولت به عنوان تصمیم‌گیرنده اصلی	حداقل دستمزد را نهادهای دولتی بدون مشورت با شرکای اجتماعی تعیین می‌کنند	حداقل دستمزد به صورت سه جانبه تعیین می‌شود
تعیین حداقل دستمزد با چانه‌زنی گروهی	حداقل دستمزد را نهادهای دولتی با مشاوره و مشورت شرکای اجتماعی تعیین می‌کنند	حداقل دستمزد با چانه‌زنی گروهی تعیین می‌شود

△ جدول ۵-۱- سازوکار نهادی تعیین حداقل دستمزد

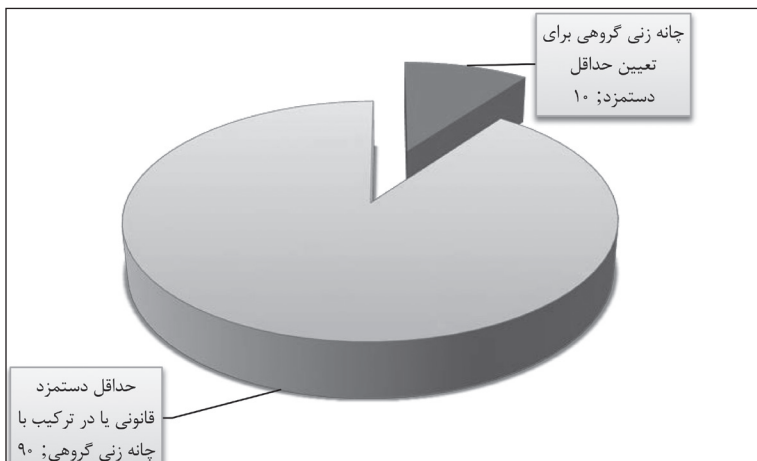
نهادهای کارگری	نهادهای کارفرمایی	نهادهای دولتی
تعداد اتحادیه‌های کارگری	همبستگی کارفرمایان	تعدادی از ویژگی‌های قانون کار بر قدرت بازاری بازیگران بازار کار اثر می‌گذارد
گسترده‌ی پوشش توافق‌های گروهی بر سر حداقل دستمزد تمرکز و هماهنگی در چانه‌زنی بر سر دستمزد		

△ جدول ۵-۲- ویژگی‌های نهادهای تنظیم‌کننده حداقل دستمزد

وحدت و کثرت حداقل دستمزد				سه جانبه گرای و مشورتی				
کشور	دولت	نمایندگان کارگران	نمایندگان کارفرمایان	سایر کارشناسان	ملی	منطقه‌ای	صنعت	شغل
چین	*	*	*	*	-	*	*	-
مالزی	*	*	*	*		*	-	-
فرانسه	*	*	*	*	*	-	-	-
ایران	*	*	*	-	*			

△ جدول ۵-۳- نهادهای و جغرافیای تعیین حداقل دستمزد در چند کشور منتخب

در یکی از گزارشات سازمان بین‌المللی کار تفاوت در سازوکار نهادی تعیین حداقل دستمزد با نمودار زیر نشان داده شده است.



△ نمودار ۵-۱- کشورهای مختلف و سازوکار تعیین حداقل دستمزد

۵-۲- تجارب جهانی سازوکار نهادی-سازمانی تعیین حداقل دستمزد

۵-۲-۱- فرانسه

در فرانسه رشد حداقل دستمزد اسمی^۱ در ۱ ژانویه هر سال مصوب می‌شود.

1- SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)

تعدیل‌های متوالی باید با هدف حذف اختلال‌های بین افزایش‌های حداقل دستمزد و افزایش‌های در سطح عمومی دستمزدها انجام شود. حداقل دستمزد بعد از پیشنهاد کمیسیون ملی چانه‌زنی گروهی با حکم شورای وزیران تعدیل می‌شود که در این کمیته ۱۸ نماینده از جانب کارگران و ۱۸ نماینده از جانب کارفرمایان حضور دارند.

از سال ۲۰۰۸، کمیسیون ملی چانه‌زنی گروهی از مشاورهٔ یک گروه کارشناسی استفاده می‌کند که پنج تن از اعضای آن را نخست‌وزیر به مدت ۴ سال منصوب می‌کند. نقش این گروه ملاقات با شرکای اجتماعی و تجمیع نظرات آنها و پیشنهاد حداقل دستمزد؛ تجمیع مطالعات انجام شده روی اثرات حداقل دستمزد؛ کسب درک عمیق‌تری از آنچه دربارهٔ حداقل دستمزد به‌طور کلی در فرانسه و مشخصاً در ارتباط با اثرات اشتغالی آن دانسته می‌شود و پیشنهاد مطالعات جدید در خصوص جوانبی از پیامدهای حداقل دستمزد که کمتر شناخته شده است.

این کمیسیون همچنین می‌تواند یک افزایش اضافی در حداقل دستمزد را براساس تحلیل آن و جوانب اقتصادی مختلف پیشنهاد کند.

▲ ۵-۲-۲ پرو

در پرو، قانون اساسی مشخص می‌کند که حداقل‌های دستمزد را باید دولت با مشارکت سازمان‌های نماینده کارگران و کارفرمایان تنظیم کند. در عمل، حداقل دستمزد را دولت بعد از پیشنهاد شورای ملی سه‌جانبه توسعهٔ کار و اشتغال^۱ تعیین می‌کند. از سال ۲۰۰۷، این شورا تحت حمایت یک «کمیسیون فنی در باب بهره‌وری و حداقل دستمزد» قرار گرفته است که شاخص‌های آماری و معیاری را برای تعدیل حداقل دستمزد شناسایی می‌کند. این معیار از جانب شورای ملی سه‌جانبه ارتقای کار و اشتغال قبول می‌شود و تورم انتظاری و بهره‌وری عوامل مختلف را شامل می‌شود. گزارش‌های فنی نیز از سوی وزارت کار برای تسهیل اجرای مکانیسم تعدیل حداقل دستمزد تهیه می‌شود.

معیار پیشنهادی برای افزایش حداقل دستمزد مورد توافق همهٔ بخش‌های دارای بینش درخصوص محافظت از قدرت خرید کارگران گیرندهٔ حداقل دستمزد قرار می‌گیرد و تضمین می‌کند که درآمدهای شرکتی بالاتر ناشی از کارایی فزاینده

1- tripartite National Council for Labour and Employment Promotion (CNTPE)

نیروی کار به دستمزدهای بالاتر برای کارگرانی تبدیل می‌شود که در فرایند تولید مشارکت دارند.

▲ ۵-۲-۳ مالزی

دولت مالزی تصمیم‌گیر نهایی درخصوص سطوح حداقل دستمزد به دنبال توصیه‌ها و پیشنهاد شورای ملی مشاوره‌ای دستمزد^۱ و مشورت با سایر ذی‌نفعان در سراسر کشور است. دولت ممکن است با توصیه‌های این شورا موافق باشد یا در امور آن برای ارائه پیشنهادات بهتر دخالت کند. این شورا یک مجموعه معیار و یک فرمول برای نرخ‌های تعدیل حداقل دستمزد ارائه کرده است.

شورای ملی مشاوره‌ای دستمزد یک هیأت سه‌جانبه است که همچنین کارشناسان فنی را نیز شامل می‌شود و براساس قانون مشاوره‌ای دستمزدهای ملی ۲۰۱۱ تأسیس شده است. این شورا باید حداقل سالی چهار جلسه برگزار کند. شورا باید قبل از ارائه توصیه‌ها و پیشنهادات خود دربارهٔ حداقل دستمزد: (الف) مشورت‌هایی با دولت درخصوص نرخ و پوشش انجام دهد؛ (ب) داده‌هایی را در این حوزه جمع‌آوری و تحلیل کند و تحقیقاتی را دربارهٔ حداقل دستمزد و عوامل اقتصادی-اجتماعی انجام دهد و منتشر کند. این شورا همچنین می‌تواند پیشنهاداتی دربارهٔ پوشش حداقل دستمزد، کاربرد و عدم کاربرد آن برای بخش‌ها یا مناطق مختلف یا اجرای آن بدهد. این شورا علاوه بر یک رئیس و معاون مستقل و یک کارمند دولت، حداقل پنج عضو از دولت، پنج عضو از کارفرمایان و پنج عضو از جانب کارکنان و حداقل پنج عضو دیگر دارد.^۲

▲ ۵-۳ نهاد تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران

در این بخش ابتدا تصویری کلی از ساختار سازمانی و نهادی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران ارائه می‌شود.

در آخرین ماه هر سال، شورای عالی کار اقدام به تعیین حداقل دستمزد می‌کند.

1- The National Wages Consultative Council

2- <http://minimumwages.mohr.gov.my/>

براساس ماده ۱۶۷ قانون کار در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارتند از:

الف- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، که ریاست شورا را برعهده خواهد داشت.

ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

شورای عالی کار، از افراد فوق تشکیل که به استثناء وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بقیه اعضاء آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می‌شوند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است.

تبصره - هر یک از اعضاء شرکت‌کننده در جلسه دارای یک رأی خواهند بود.

این شورا یک نهاد سه‌جانبه است، چرا که کارفرمایان سه رأی، کارگران سه رأی و دولت نیز سه رأی دارد. در این شورا نماینده وزیر صنایع و معادن، نماینده وزیر امور اقتصادی و دارایی و نماینده وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از سوی دولت حضور می‌یابند. درواقع، می‌توان گفت که این شورا تنظیم‌کننده تمام قوانین و مقررات مربوط به روابط کار است و آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و منشورهای مربوط به قوانین را نیز تدوین می‌کند. به‌علاوه، تعیین حداقل سطح دستمزد کارگران نیز یکی از مهم‌ترین وظایف شورای عالی کار محسوب می‌شود.

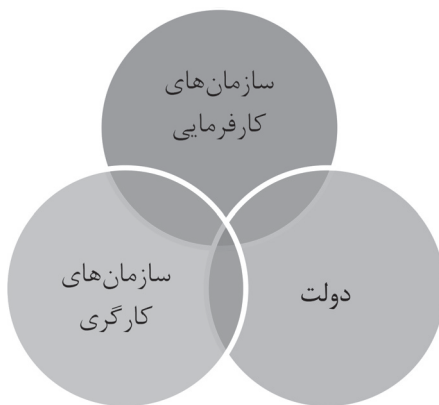
۵-۴ نهاد سه‌جانبه‌گرایی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران

آنچه از ترکیب شورای عالی کار مشخص است این است که فرایند تعیین حداقل دستمزد از سه‌جانبه‌گرایی پیروی می‌کند. سه‌جانبه‌گرایی یکی از شکل‌های اصلی گفتگوی اجتماعی است. سه‌جانبه‌گرایی اصل بنیادین و ارزشی بنیادین سازمان

بین‌المللی کار است. سه‌جانبه‌گرایی را می‌توان به‌مثابه «تعامل بین دولت، کارفرمایان و کارگران (از طریق نمایندگان‌شان)» به عنوان شرکای مستقلی دانست که به دنبال راه‌حلی برای دغدغه‌های مشترک هستند. یکی از اصلی‌ترین این دغدغه‌های مشترک در جهان امروز تعیین حداقل دستمزد است.

به عبارت دیگر، سه‌جانبه‌گرایی به مشارکت سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، همراه با دولت، در شرایط برابر، در تصمیم‌گیری‌ها اشاره دارد.

براساس نظر سازمان بین‌المللی کار «سه‌جانبه‌گرایی بدان معنا نیست که سازمان‌های کارفرمایی و کارگری و دولت باید به شکلی سیستماتیک تعداد افراد مساوی از نمایندگان‌شان را داشته باشند، بلکه حاکی از آن است که ضرورت دارد دیدگاه‌های هر یک از سه طرف به یک میزان مورد ملاحظه قرار گیرد. هر یک از سه طرف نقش و کارکردی مشخص دارد که باید به‌آن عمل کند.»



△ نمودار ۵-۲- سه‌جانبه‌گرایی

۵-۵ تضاد سازمانی- نهادی سه‌جانبه‌گرایی تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد ایران: دولت به‌سان کارفرما

مادهٔ ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار را موظف ساخته که همه ساله میزان حداقل دستمزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به دو معیار

تعیین کند. معیار اول: حداقل دستمزد را با توجه به درصد تورمی که از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می‌شود تعیین کنند. معیار دوم: حداقل دستمزد، بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده را تأمین کند. در بخش پایانی این ماده خاطر نشان شده که تعداد متوسط افراد خانوار از سوی مراجع رسمی تعیین می‌شود.

ماده ۴۲ قانون کار نیز تصریح کرده است که «حداقل دستمزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش‌بینی می‌شود، به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل دستمزد است.»

تضاد کارفرمایان و کارگران همیشه در آستانه زمان تعیین حداقل دستمزد وجود دارد و تقریباً همه‌ساله مطرح می‌شود.

در اقتصاد دولتی ایران، دولت که در سه‌جانبه‌گرایی نقش مهمی ایفا می‌کند، از آنجا که بزرگترین کارفرمای اقتصاد هم هست، عملاً در نقش کارفرما ظاهر می‌شود. دولت نگران افزایش هزینه‌های خرد است و حداقل دستمزد بالا به معنای هزینه‌های جاری بالاتر برای تولید است. به همین منظور گویی تضادی بین دولت و کارفرمایان از یک سو و کارگران از سوی دیگر وجود دارد. شاید بتوان گفت سه‌جانبه‌گرایی در ایران بیشتر به دوجانبه‌گرایی کارفرمایان-کارگران تبدیل شده است.

کمیسیون اجتماعی مجلس هم در زمان بررسی کلیات لایحه اصلاح قانون کار اعلام کرد که تصمیمات شورای عالی کار به دلیل ترکیب نامناسب آن و حضور تعداد کمی از نمایندگان کارگری هیچگاه به نفع کارگران نیست.

۵-۶ بزنگاه‌های تاریخی تعیین حداقل دستمزد: تضادهای قانون‌گذاری و مصوبات و اجرا

در مصوبه شورای عالی کار در سال ۱۳۸۲ آمده است که: با توجه به افت ۳۹ درصدی شاخص حداقل دستمزد واقعی در سال ۱۳۸۲ به نسبت سال ۱۳۵۸، ضرورت انطباق حداقل مزد اسمی و حداقل مزد واقعی و جبران کاهش مزبور مورد توجه و تأکید

اعضاء شورا قرار گرفت، اما از آنجا که جبران این عقب‌ماندگی به یکباره موجب رشد شتابناک حداقل دستمزد و سایر سطوح پرداخت و فشار اقتصادی به جامعه تولیدی است، طرفین مذاکره با قبول و درک ضروریات و مقتضیات، موافقت کردند که این فاصله طی یک برنامه چهار ساله جبران شود و طی چهار سال آینده، هر بار و به هنگام تعیین حداقل دستمزد، علاوه بر نرخ تورم سالانه، معادل ده درصد نیز به عنوان سهم عقب‌ماندگی به حداقل دستمزد سال قبل اضافه شود و این تصمیم به عنوان سیاست کلی تعیین حداقل مزد تا رسیدن به حداقل دستمزد واقعی سال ۱۳۵۸ تلقی شود.

در این راستا شورای عالی کار حداقل دستمزد را با توجه به تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی که معادل ۱۱٫۱۶ درصد در سال ۱۳۸۲ می‌باشد، به اضافه ده درصد برای سال ۱۳۸۲ تعیین و تصویب نمود، که البته با تخصیص بخشی از این افزایش روی حق مسکن و بن کارگری حداقل مزد سال ۱۳۸۳ در اجرای ماده ۴۱ قانون کار را معادل روزانه ۳۵۵۳۴ ریال تعیین کردند که بیانگر افزایشی ۲۵ درصدی در این سال بود.

با آغاز به کار مجلس هفتم و تصویب طرح تثبیت قیمت‌ها شورای عالی کار در نشست‌های پایانی خود در سال ۱۳۸۳ با مشکلات ویژه‌ای مواجه شد. در سال ۱۳۸۳، ابتدا نمایندگان دولت میزان تورم را ۸ درصد و بعداً ۱۳ درصد اعلام کردند. همین امر باعث شد کارفرمایان هم نظرات متضادی با دولت پیدا کنند. نمایندگان مجلس تصمیم گرفتند که طرح تثبیت قیمت‌ها را اجرا کنند. بنابراین بنگاهی که نمی‌توانست قیمت محصولات تولیدی خودش را افزایش دهد، به راحتی با افزایش حداقل دستمزد (قیمت نیروی کار) کنار نمی‌آمد. نمایندگان کارگران هم به دنبال اجرای مصوبه سال ۱۳۸۲ و جبران افت حداقل دستمزد بودند. اما مصوبه تثبیت قیمت‌های مجلس سبب شد کارفرمایان به دنبال اجرای این مصوبه بروند و نه مصوبه سال ۱۳۸۲ شورای عالی کار.

بعد از آن تصمیم‌گیری دربارهٔ حداقل دستمزد سال ۱۳۸۴ به هفتهٔ پایانی سال ۱۳۸۳ موکول شد و در نهایت هم حداقل دستمزد با ۱۵ درصد افزایش نسبت به سال ۱۳۸۳ برای سال ۱۳۸۴ تصویب شد. قرار شد جبران دستمزد نسبت به سال ۱۳۵۸ نیز طی ۵ سال انجام شود.

اتفاق جالب این بود که در فروردین سال ۱۳۸۴ و بعد از انتشار بخشنامه وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نمایندگان کارفرمایان اعتراض کردند که کل آن مصوبه در شورای عالی کار مصوب نشده است.

هدف ما از روایت مربوط به سازوکار تعیین حداقل دستمزد در سال ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴ این بود که دولت و کارفرمایان و کارگران که خودشان به این سادگی به نتیجه‌ای درباره حداقل دستمزد نمی‌رسند، گاهی تحت تأثیر قوانینی قرار می‌گیرند که خارج از اختیارشان است.

۵-۷ تغییر ترکیب شورای عالی کار یا تعهد به سه‌جانبه‌گرایی

اقتصاد دولتی ایران و بار سنگین بودجه جاری دولت این ایده را به ذهن بسیاری از کارگران متبادر کرده که نمایندگان دولت در شورای عالی کار نقش نهاد ثالث و ناظر و بخش عمومی را کمتر ایفا می‌کنند و بیشتر در نقش یک کارفرمای بزرگ ظاهر می‌شوند و عملاً مصوبات را به نفع کارفرمایان سوق می‌دهند و حداقل دستمزد را در این مسیر هدایت و تعیین می‌کنند.

پیش از این هم مصوبه‌ای در دولت تصویب شد که بر مبنای آن قرار شد تعداد اعضای شورای عالی کار به ۱۱ نفر افزایش یابد و دو نماینده از جانب دولت به این شورا اضافه شود. این امر متضاد با روح سه‌جانبه‌گرایی است و بی‌شک موجب تقویت ایده فوق می‌شود.

۶- تحلیل تأثیرات وضع کنونی تعیین حداقل دستمزد بر شکاف‌های منطقه‌ای از نظر رفاهی

۶-۱- تأثیرات تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی بر شکاف منطقه‌ای از نظر رفاه خانوار

خانوارهای تحت تأثیر حداقل دستمزد عمدتاً در دهک‌های اول تا سوم درآمد هستند و عمده درآمدشان محدود به حداقل دستمزد است. به منظور بررسی رفاه این قبیل از افراد جامعه از شاخص هزینه خانوار دهک‌های اول تا سوم و به منظور آسان‌تر شدن محاسبات از متوسط این سه رقم در استان‌های مختلف استفاده می‌شود (کاهش نسبت هزینه‌های خوراکی به هزینه کل برای این خانوارها نمی‌تواند چندان صادق باشد، زیرا این قبیل خانوارها با افزایش درآمد هزینه‌های خوراکی را نیز افزایش می‌دهند).

همان‌طور که از نمودارهای ۳-۳ تا ۳-۶ مشخص است رفاه خانوارها عمدتاً تحت تأثیر حداقل دستمزد در فاصله سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۴ به‌طور مرتب افزایش یافته است.

تنها منبعی که مصرف و به عبارت بهتر هزینه خانوارهای کم‌درآمد (دهک‌های اول تا سوم) را تحت تأثیر قرار می‌دهد درآمد ناشی از کار آنها است. این گروه از خانوارها ثروت چندانی ندارند و درآمد ناشی از سرمایه هم ندارند. یگانه منبع درآمدی آن درآمد ناشی از نیروی کارشان است که در قالب دستمزد و در این مورد حداقل دستمزد به آنها پرداخت می‌شود. برای این منظور هزینه این خانوارها در یک رابطه رگرسیونی ساده با حداقل دستمزد در استان‌های مختلف با استفاده



از داده‌های سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۴ قرار گرفته و ضرایب برآورده شده است که جدول زیر نتایج را نشان می‌دهد.

در این معادله EX متوسط هزینه خانوارهای دهک اول تا سوم در استان‌های مختلف در سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۹۴ و WI حداقل دستمزد ملی در این سال‌ها بوده است. همان‌طور که مشخص است ضرایب مربوطه در استان‌های مختلف متفاوت (مثبت و معنادار، منفی و معنادار و مثبت یا منفی غیرمعنادار) است که به شرایط بازار کار و سایر متغیرهایی اقتصادی بستگی دارد. اما همان‌طور که انتظار می‌رود تفاوت در ضرایب تأثیر دستمزد بر رفاه خانوارهای کم‌درآمد نشان می‌دهد که کشش‌پذیری تعیین و تغییر حداقل دستمزد در استان‌های مختلف متفاوت است.

- برای نمونه در بعضی استان‌های محروم ضریب حداقل دستمزد منفی است. به عبارت دیگر، با افزایش حداقل دستمزد در این استان‌ها هزینه خانوار کاهش و در نتیجه رفاه آن کاهش یافته است. این بدان معناست که با افزایش حداقل دستمزد یا بیکاری افزایش یافته یا گیرنده حداقل دستمزد مجبور به ترک کار و رفتن به سراغ درآمدی کمتر شده است. در سیستان و بلوچستان هم ضریب منفی است، اما معنادار نیست.

- در لرستان ضریب مورد نظر مثبت است بدین معنا که با افزایش حداقل دستمزد رفاه خانوار افزایش یافته است. به عبارت دیگر، کسب‌وکارهای استان حداقل دستمزد را پذیرفته و در نتیجه پرداخت آن رفاه خانوار افزایش یافته است.

- تحلیل ضریب هر استان باید در چارچوب مدل‌های مبسوط‌تر مورد بحث قرار گیرد که در این مطالعه نمی‌گنجد. اما آنچه مسلم است اینکه، تأثیر حداقل دستمزد بر رفاه خانوارهای تحت تأثیر حداقل دستمزد در استان‌های مختلف متفاوت است که نشان از شرایط اقتصادی-اجتماعی متمایز و بازارهای کار گوناگون دارد. از این رو، سیاست‌گذار می‌تواند از این تفاوت به منظور سیاست‌گذار منطقه‌ای روی حداقل دستمزد استفاده کند.

Dependent Variable: EXP?
 Method: Pooled EGLS (Cross-section weights)
 Date: 08/01/17 Time: 13:45
 Sample (adjusted): 2 11
 Included observations: 10 after adjustments
 Cross-sections included: 30
 Total pool (balanced) observations: 300
 Simultaneous weighting matrix & coefficient iteration
 Convergence achieved after 14 iterations

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	۱۵,۸۶۹۳۴	۰,۹۲۷۰۲۴	۱۷,۱۱۸۵۸	۰,۰۰۰۰
WAGE	۰,۱۴۴۹۹۵	۰,۰۷۳۰۳۱	۱,۹۸۵۳۹۶	۰,۰۴۸۱
AR(1)	۰,۳۲۷۶۱۱	۰,۰۵۸۵۴۷	۵,۵۹۵۶۸۴	۰,۰۰۰۰
Fixed Effects (Cross)				
_1--C	-۰,۰۵۹۷۴۲			
_2--C	۰,۱۱۱۱۹۷			
_3--C	۰,۰۹۵۹۲۳			
_4--C	-۰,۰۸۲۶۰۷			
_5--C	۰,۱۴۷۵۹۱			
_6--C	۰,۰۷۶۲۵۳			
_7--C	۰,۱۸۴۷۰۴			
_8--C	۰,۱۳۰۶۷۹			
_9--C	-۰,۲۳۶۸۶۹			
_10--C	-۰,۱۰۴۲۶۵			
_11--C	۰,۰۸۹۷۳۹			
_12--C	-۰,۴۸۹۶۸۶			
_13--C	-۰,۰۴۴۶۸۴			
_14--C	-۰,۱۴۶۹۹۷			
_15--C	۰,۱۷۶۰۰۲			

△ جدول ۶-۱- نتایج برآورد مدل تأثیر حداقل دستمزد بر رفاه خانوار در استان‌های مختلف

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
_16--C	٠,٠٥٥٧٨٨			
_17--C	٠,١١٢٨٨٨			
_18--C	٠,١٠٨١٤٤			
_19--C	٠,١٠٢٩٥٩			
_20--C	٠,٠٣٣٠٤١			
_21--C	-٠,٠٧٩٤٤٤			
_22--C	-٠,١٤٢٩٧٨			
_23--C	٠,١٥٢٤٧٤			
_24--C	٠,٣٧١٣٤٣			
_25--C	٠,٠٥٤٧٤٢			
_26--C	-٠,١٢٤٣٧٠			
_27--C	٠,١٣٤٨٤٢			
_28--C	-٠,٢١٣٤٢٣			
_29--C	-٠,٢١٥٨٧٩			
_30--C	-٠,١٧٥٤٣٨			
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	٠,٨٠٤٦٩٣	Mean dependent var	٢٥,١٠١٥٠	
Adjusted R-squared	٠,٧٨٢١٠١	S.D. dependent var	١٠,٠٤٣٨٤	
S.E. of regression	٠,١٣٣٤٥٥	Akaike info criterion	-١,٤٠٣٠٩٢	
Sum squared resid	٤,٧٨٧٤٩٠	Schwarz criterion	-١,٢٠٨٠٢١	
Log likelihood	٢٧٢,٤٤٣٧	Hannan-Quinn criter.	-١,٤٤٤٩٨٤	
F-statistic	٣٥,٤١٩٢٨	Durbin-Watson stat	١,٩٣٢١٤٩	
Prob(F-statistic)	٠,٠٠٠٠٠٠			

١-٤-١. اءامءء ءءول

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Unweighted Statistics				
R-squared	۰٫۶۵۷۲۹۸	Mean dependent var		۱۷٫۷۱۷۳۶
Sum squared resid	۴٫۷۸۷۴۹۷	Durbin-Watson stat		۲٫۱۹۷۹۱۸

△ ادامه جدول ۶-۱.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	۱۴٫۴۳۱۵۳	۲٫۵۸۲۷۰۸	۵٫۵۸۷۷۵۲	۰٫۰۰۰۰
مرکزی	۰٫۳۱۹۲۳۰	۰٫۴۸۱۸۵۰	۰٫۶۶۲۴۸۹	۰٫۵۰۸۲
گیلان	۰٫۳۵۷۵۵۹	۰٫۲۸۴۳۶۴	۱٫۲۵۷۴۰۲	۰٫۲۰۹۷
مازندران	۰٫۳۸۰۷۲۸	۰٫۳۰۳۰۱۱	۱٫۲۵۶۴۸۵	۰٫۲۱۰۰
آذربایجان شرقی	۰٫۰۳۹۲۶۲	۰٫۳۷۹۴۰۳	۰٫۱۰۳۴۸۳	۰٫۹۱۷۷
آذربایجان غربی	۲٫۳۵۸۸۷۴	۱٫۱۸۱۳۲۱	۱٫۹۹۶۸۱۱	۰٫۰۴۶۸
کرمانشاه	۰٫۰۳۴۸۳	۰٫۴۱۳۴۷۶	۰٫۰۸۴۲۳	۰٫۹۹۳۳
خوزستان	-۰٫۲۶۳۴۴۹	۰٫۳۱۵۴۶۷	-۰٫۸۳۵۱۰۶	۰٫۴۰۴۴
فارس	۰٫۹۲۳۰۸۸	۰٫۳۸۹۸۶۳	۲٫۳۶۷۷۲۴	۰٫۰۱۸۶
کرمان	۰٫۵۳۹۰۶۸	۰٫۶۱۱۰۲۷	۰٫۸۸۲۲۳۳	۰٫۳۷۸۴
خراسان رضوی	-۰٫۳۵۶۲۱۹	۰٫۲۲۱۶۰۸	-۱٫۶۰۷۴۲۳	۰٫۱۰۹۱
اصفهان	۰٫۲۹۰۱۱۲	۰٫۱۹۰۵۵۲	۱٫۵۲۲۴۸۱	۰٫۱۲۹۱
سیستان و بلوچستان	-۰٫۶۷۸۷۱۰	۰٫۵۸۶۰۷۹	-۱٫۱۵۸۰۵۴	۰٫۲۴۷۹
کردستان	۰٫۵۸۵۸۲۷	۰٫۲۰۴۸۳۱	۲٫۸۶۰۰۴۹	۰٫۰۰۴۶
همدان	۰٫۲۵۵۰۴۲	۰٫۲۶۱۱۰۷	۰٫۹۷۶۷۷۰	۰٫۳۲۹۶
چهارمحال بختیاری	-۰٫۵۹۵۶۱۷	۰٫۳۰۹۹۱۹	-۱٫۹۲۱۸۴۹	۰٫۰۵۵۷
لرستان	۱٫۰۶۵۵۵۶	۰٫۴۳۸۳۲۷	۲٫۴۳۰۹۶۰	۰٫۰۱۵۷
ایلام	۱٫۳۰۱۴۸۳	۰٫۷۷۸۰۱۶	۱٫۶۷۲۸۲۲	۰٫۰۹۵۵
کهگیلویه و بویراحمد	-۱٫۲۱۵۹۶۹	۰٫۷۲۴۷۸۷	-۱٫۶۷۷۶۹۱	۰٫۰۹۴۶

△ جدول ۶-۲- برآورد ضرایب تأثیر حداقل دستمزد بر رفاه خانوار در استان‌های مختلف

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
بوشهر	۰٫۵۷۴۷۱۱	۰٫۴۳۱۸۸۴	۱٫۳۳۰۷۰۸	۰٫۱۸۴۴
زنجان	۰٫۱۷۴۵۵۷	۰٫۵۹۶۴۵۸	۰٫۲۹۲۶۵۷	۰٫۷۷۰۰
سمنان	۰٫۳۰۲۷۰۰	۰٫۲۵۱۳۱۸	۱٫۲۰۴۴۴۸	۰٫۲۲۹۵
یزد	-۰٫۰۷۰۶۹۳	۰٫۲۶۲۵۱۰	-۰٫۲۶۹۲۹۶	۰٫۷۸۷۹
هرمزگان	-۰٫۰۹۷۸۱۳	۰٫۵۰۱۸۶۷	-۰٫۱۹۴۸۹۹	۰٫۸۴۵۶
تهران	۰٫۰۷۲۴۱۰	۰٫۲۳۸۳۴۴	۰٫۳۰۸۰۰۲	۰٫۷۵۸۳
اردبیل	۰٫۵۸۵۱۲۵	۰٫۳۵۵۷۷۶	۱٫۶۴۴۶۴۴	۰٫۱۰۱۲
قم	۰٫۷۲۴۳۰۷	۰٫۲۸۰۷۷۷	۲٫۵۷۹۶۵۱	۰٫۰۱۰۴
قزوین	۰٫۸۶۱۳۹۳	۰٫۴۸۹۷۸۵	۱٫۷۵۸۷۱۷	۰٫۰۷۹۸
گلستان	۰٫۸۴۲۸۹۴	۰٫۶۶۷۲۵۶	۱٫۲۶۳۲۲۴	۰٫۲۰۷۶
خراسان شمالی	-۰٫۰۸۳۷۶۳	۰٫۳۱۵۰۲۴	-۰٫۲۶۵۸۹۴	۰٫۷۹۰۵
خراسان جنوبی	-۱٫۴۱۶۴۶۹	۰٫۳۱۵۲۳۴	-۴٫۴۹۳۳۸۵	۰٫۰۰۰۰

△ ادامه جدول ۶-۲.

۶-۲- تاثیرات تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی در پراکنش جغرافیایی رشد اقتصادی و ساختار هزینه تولید

بر مبنای نظریات اقتصادی، آثار کلان اقتصادی افزایش در حداقل دستمزد بر تولید ناخالص داخلی نامشخص است. افزایش در حداقل دستمزد، هزینه نیروی کار و لذا هزینه تولید را افزایش می‌دهد، سود بنگاه‌ها را کاهش می‌دهد و می‌تواند اثرات معکوسی بر اشتغال و میزان ساعات کار داشته باشد که هر یک به نوبه خود می‌توانند سبب کاهش تولید ناخالص داخلی شوند. با این حال چنانچه افزایش در حداقل دستمزد، درآمد کارگران کم‌مهارت را افزایش دهد- که میل نهایی به مصرف بالاتری دارند- سبب افزایش تولید ناخالص داخلی خواهد شد. علاوه بر این، اگر کارکنانی که در نتیجه افزایش حداقل دستمزد شغل خود را از دست می‌دهند به فراگیری مهارت و تحصیلات روی آورند یا اگر بنگاه‌ها کارکنان بامهارت‌تری را جایگزین نمایند، اثرات معکوس بر اشتغال می‌تواند پیامدهایی نظیر افزایش رشد

اقتصادی را نیز به همراه داشته باشد. اثرات سرریز^۱ افزایش حداقل دستمزد در اقتصاد غیررسمی نیز می‌تواند موجب افزایش در تقاضای کل شود. افزایش قابل توجه در میانگین درآمدهای حقیقی در اقتصاد غیررسمی مربوط به کشورهای است که در تعیین سطح حداقل دستمزد سطح بالایی از انطباق با شرایط منطقه‌ای را رعایت نموده‌اند (گزارش جهان کار^۲، ۲۰۱۳). این امر می‌تواند منعکس‌کننده اثرات سرریز ناشی از تعیین حداقل دستمزد مناسب یا بهبود شرایط کلان اقتصادی باشد. از این منظر به لحاظ نظری می‌توان انتظار داشت افزایش حداقل دستمزدها در استان‌ها و مناطقی که از سطوح بالاتری از اقتصاد غیررسمی برخوردار هستند، در مقایسه با دیگر مناطق، تقاضای کل را بیشتر تهییج کند. البته اطلاعات دقیقی در سطوح استانی پیرامون اقتصاد غیررسمی در دسترس نیست تا این فرضیه مورد آزمون تجربی قرار گیرد.

از دیگر سو نیز، افزایش در حداقل دستمزد می‌تواند میزان تلاش کارکنان را در چارچوب دستمزد کارایی (که در آن به منظور تشویق تولید بیشتر و رعایت اخلاق کار، دستمزد بالاتری به کارکنان پرداخت می‌شود) را افزایش دهد یا به افرادی که بر سر شغل خود باقی می‌مانند انگیزه کافی برای رقابت با کارکنانی که کنار گذاشته می‌شوند، بدهد. در مجموع، محاسبه برآیند اثرات حداقل دستمزدهای بالاتر بر تولید ناخالص داخلی یک پرسش تجربی است و بستگی به آن دارد که حداقل دستمزد چگونه موارد زیر را تحت تأثیر قرار می‌دهد:

۱- تقاضا برای کارگران کم‌مهارت؛

۲- دستمزدهای کارگران کم‌مهارت؛

۳- دسترسی به جایگزین‌ها برای کالاهای تولیدی توسط کارگران کم‌مهارت؛

۴- میزان تلاش کارگران؛

۵- آموزش شغلی.

واضح است که این موارد برای مناطق مختلف، متفاوت است. در واقع به منظور بررسی

1- Spillover effects

2- World of work report

اثر حداقل دستمزد در مناطق مختلف، باید تفاوت‌ها در سیاست‌های بازار کار، نهادها و روندهای اقتصادی را لحاظ نمود. در صورتی که افزایش در حداقل دستمزد موجب جایگزینی نیروی کار با مهارت بیشتر شود، بهره‌وری افزایش خواهد یافت که به نوبه خود رشد اقتصادی را افزایش می‌دهد. با این حال اگر افزایش در حداقل دستمزد، کارگران کم‌مهارت را تشویق به آموزش دیدن و انباشت سرمایه انسانی نماید، اثرات توزیعی مطلوبی در پی خواهد داشت. در هر دو حالت، بسته به میزان دسترسی به نیروی کار ماهر و عواملی نظیر نهادهای آموزشی و امکان ایجاد سرمایه انسانی، مناطق مختلف به گونه‌ای متفاوت تحت تأثیر سیاست حداقل دستمزد ملی قرار می‌گیرند. نتایج مطالعات در این زمینه بیانگر آن هستند که افزایش در حداقل دستمزد ملی سبب بازتوزیع بهره‌وری در میان صنایع استخدام‌کننده کارکنان با سطوح متفاوت مهارتی شود. بر این اساس، افزایش در حداقل دستمزد ملی منجر به کاهش نسبی بهره‌وری در صنایعی که سهم نسبتاً بیشتری از کارگران کم‌مهارت را استخدام می‌کنند (همچون تولید، خرده‌فروشی، رستوران‌داری و عمده‌فروشی) در مقایسه با صنایعی که سهم نسبتاً بیشتری از کارکنان دارای مهارت بالا را در استخدام دارند (نظیر خدمات مالی، بیمه، حرفه‌ای/علمی) می‌شود. بنابراین تمرکز صنایع از هر یک از دو گروه مذکور در مناطق مختلف سبب می‌شود که اعمال سیاست حداقل دستمزد ملی پیامدهای متفاوتی در پی داشته باشد. از سویی دیگر ساختار تولید در رشته‌های مختلف در مناطق مختلف نیز در ایجاد تاثیرات مختلف، اثرگذار است. در مورد ساختار تولید باید اشاره کرد که تمرکز فعالیت‌های سرمایه‌بر یا کاربر در مناطق مختلف می‌تواند زمینه‌های ایجاد اثرات متفاوت تغییر حداقل دستمزد ملی در مناطق مختلف را مهیا سازد. به طور کلی استدلال می‌شود در مناطقی که صنایع کاربرتر هستند، افزایش حداقل دستمزد می‌تواند هزینه‌های تولید را افزایش دهد که با افزایش هزینه تولید تاثیر منفی بر رشد اقتصادی بگذارد. جدول شماره ۶-۳ سهم اشتغال هر یک از رشته‌های مختلف اقتصادی در استان‌های مختلف را در سال ۱۳۹۰ نشان داده که در واقع منعکس‌کننده تمرکز صنایع مختلف در استان‌های مختلف است. تفاوت در سطح مهارت نیروی کار در هر رشته فعالیت و میزان کاربر بودن هر یک، منشاء‌ای برای تفاوت تاثیر حداقل دستمزد بر رشد اقتصادی این استان‌ها می‌باشد.

از سویی دیگر وجود کارکنان حقوق بگیر نیز می‌تواند بر میزان تاثیر تعیین حداقل

دستمزد موثر باشد. به طور کلی در مناطقی که سهم حقوق بگیران از کل شاغلان بالاتر باشد، با افزایش حداقل دستمزد انتظار بر آن است هر دو اثر، یعنی افزایش هزینه‌های تولید و تهییج بهره‌وری نیروی کار فعالتر باشد، اما در مناطقی که این سهم پایین است، هر دو اثر ناچیز خواهد بود. به بیانی دیگر هرچه این سهم بالاتر باشد، تاثیرگذاری تغییرات حداقل دستمزد، خواه مثبت و خواه منفی می‌تواند قوی‌تر باشد. در واقع وقتی شاغلان حقوق بگیر نباشند (به عنوان مثال کارفرما یا خویش‌فرمای و ... باشند)، تعیین حداقل دستمزد به طور مستقیم نمی‌تواند بر سطوح دستمزد آنها تاثیر بگذارد و لذا هزینه‌های تولید و بهره‌وری آنها به طور نسبی باثبات‌تر خواهد بود. جدول شماره ۶-۴ سهم کارکنان مزد و حقوق بگیر از شاغلان بخش خصوصی و کل شاغلان را نشان می‌دهد. براین اساس در استان‌هایی که از سطوح بالاتری از این شاخص برخوردار هستند، اثرات اقتصادی افزایش حداقل دستمزد، از شدت بیشتری برخوردار است.

نام استان	سهم مزد و حقوق بگیران بخش خصوصی از کل اشتغال بخش خصوصی	سهم کل مزد و حقوق بگیران از کل اشتغال
کل کشور	۴۱.۳٪	۵۱.۷٪
آذربایجان شرقی	۲۹.۲٪	۳۹.۶٪
آذربایجان غربی	۲۶.۳٪	۳۷.۰٪
اردبیل	۲۹.۸٪	۴۱.۳٪
اصفهان	۴۹.۸٪	۵۸.۳٪
البرز	۵۵.۱٪	۶۳.۲٪
ایلام	۲۳.۲٪	۴۳.۳٪
بوشهر	۵۶.۵٪	۶۰.۲٪
تهران	۵۷.۳٪	۶۵.۵٪
چهارمحال و بختیاری	۴۳.۵٪	۵۲.۰٪
خراسان جنوبی	۲۶.۳٪	۴۱.۹٪
خراسان رضوی	۴۴.۶٪	۵۱.۳٪
خراسان شمالی	۴۰.۳٪	۴۹.۴٪
خوزستان	۳۸.۱٪	۵۵.۲٪
زنجان	۳۴.۸٪	۴۵.۸٪
سمنان	۴۳.۷٪	۵۶.۵٪
سیستان و بلوچستان	۲۴.۸٪	۴۳.۴٪
فارس	۴۱.۹٪	۵۱.۴٪
قزوین	۴۲.۹٪	۵۲.۲٪
قم	۵۲.۸٪	۶۰.۶٪
کردستان	۲۸.۶٪	۴۰.۵٪
کرمان	۳۱.۷٪	۴۳.۴٪
کرمانشاه	۲۷.۱٪	۴۴.۱٪
کهگیلویه و بویراحمد	۳۰.۳٪	۴۹.۱٪
گلستان	۴۳.۴٪	۵۱.۰٪
گیلان	۳۰.۶٪	۴۰.۸٪
لرستان	۲۴.۶٪	۳۸.۲٪
مازندران	۳۲.۶٪	۴۲.۹٪
مرکزی	۴۳.۴٪	۵۲.۵٪
هرمزگان	۴۵.۱٪	۵۷.۲٪
همدان	۳۵.۵٪	۴۵.۳٪
یزد	۴۹.۵٪	۵۸.۵٪

△ جدول ۶-۳- سهم مزد و حقوق بگیران از شاغلان بخش خصوصی و کل شاغلان

نام استان	کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	استخراج معدن	تولید صنعتی (ساخت)	کشت و صنعت	تامین برق، گاز، بخار و تپه‌ویه هوا	آب رسانی؛ مدیریت پسماند، فاضلاب و تصفیه	ساختمان	عمده فروشی و خرده فروشی؛ تعمیر وسایل نقلیه موتوری و موتور سیکلت	حمل و نقل و انبارداری	تامین جا و غذا	اطلاعات و ارتباطات
کل کشور	٪۱۹،۰	٪۰،۹	٪۱۴،۷	٪۰،۲	٪۰،۹	٪۰،۵	٪۱۲،۰	٪۱۲،۳	٪۸،۴	٪۱،۰	٪۱،۱
آذربایجان شرقی	٪۲۱،۳	٪۰،۳	٪۴۰،۹	٪۰،۲	٪۰،۷	٪۰،۴	٪۱۱،۲	٪۱۱،۵	٪۷،۵	٪۰،۸	٪۰،۷
آذربایجان غربی	٪۲۷،۸	٪۰،۲	٪۹،۸	٪۰،۵	٪۰،۵	٪۰،۴	٪۱۲،۹	٪۱۲،۳	٪۷،۸	٪۰،۹	٪۰،۶
اردبیل	٪۲۹،۵	٪۰،۲	٪۷،۵	٪۰،۴	٪۰،۶	٪۰،۵	٪۱۶،۲	٪۱۱،۳	٪۷،۵	٪۱،۲	٪۰،۶
اصفهان	٪۱۲،۲	٪۰،۷	٪۲۲،۹	٪۰،۲	٪۰،۹	٪۰،۵	٪۱۱،۹	٪۱۲،۷	٪۸،۲	٪۱،۱	٪۰،۸
البرز	٪۴،۲	٪۰،۵	٪۲۴،۰	٪۰،۱	٪۰،۹	٪۰،۵	٪۱۱،۴	٪۱۴،۴	٪۹،۳	٪۱،۲	٪۱،۷
ایلام	٪۳۲،۳	٪۰،۸	٪۴،۶	٪۰،۱	٪۱،۲	٪۰،۶	٪۱۰،۹	٪۷،۸	٪۶،۸	٪۰،۵	٪۰،۷
بوشهر	٪۱۱،۱	٪۳،۷	٪۸،۹	٪۰،۱	٪۲،۵	٪۰،۵	٪۱۶،۹	٪۹،۰	٪۹،۰	٪۰،۸	٪۰،۸
تهران	٪۲،۲	٪۰،۸	٪۲۱،۴	٪۰،۱	٪۰،۷	٪۰،۵	٪۹،۰	٪۱۷،۰	٪۹،۵	٪۱،۴	٪۰،۷
چهارمحال و بختیاری	٪۲۲،۵	٪۰،۴	٪۹،۶	٪۰،۲	٪۰،۸	٪۰،۴	٪۲۳،۵	٪۸،۴	٪۷،۴	٪۰،۸	٪۰،۷
خراسان جنوبی	٪۳۵،۴	٪۰،۸	٪۹،۱	٪۰،۳	٪۰،۶	٪۰،۴	٪۹،۸	٪۶،۶	٪۴،۹	٪۰،۵	٪۰،۷

جدول ۴-۶ - سهم فعالیت‌های مختلف اقتصادی از اشتغال استان‌های کشور در سال ۱۳۹۰

نام استان	کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	استخراج معدن	تولید صنعتی (ساخت)	صنعت کشت و صنعت	تامین برق، گاز، بخار و تپه‌به هوا	آب رسانی؛ مدیریت پسماند، فاضلاب و تصفیه	ساختمان	عمده فروشی و خرده فروشی؛ تعمیر وسایل نقلیه موتوری و موتور سیکلت	حمل و نقل و انبارداری	تامین جا و غذا	اطلاعات و ارتباطات
خراسان رضوی	٪۲۰،۵	٪۰،۵	٪۱۴،۷	٪۰،۲	٪۰،۸	٪۰،۴	٪۱۳،۹	٪۱۲،۶	٪۸،۰	٪۱،۵	٪۰،۸
خراسان شمالی	٪۳۱،۳	٪۰،۳	٪۹،۳	٪۰،۲	٪۰،۶	٪۰،۴	٪۱۸،۴	٪۷،۳	٪۶،۲	٪۰،۸	٪۰،۵
خوزستان	٪۱۹،۲	٪۴،۳	٪۱۰،۰	٪۰،۳	٪۱،۷	٪۰،۹	٪۱۰،۱	٪۱۱،۰	٪۹،۱	٪۰،۸	٪۰،۸
زنجان	٪۲۷،۵	٪۰،۹	٪۱۵،۴	٪۰،۷	٪۰،۸	٪۰،۵	٪۱۲،۰	٪۸،۷	٪۵،۶	٪۰،۹	٪۰،۶
سمنان	٪۱۷،۱	٪۱،۵	٪۱۵،۴	٪۰،۳	٪۱،۱	٪۰،۵	٪۱۰،۸	٪۹،۱	٪۷،۳	٪۰،۷	٪۱،۰
سیستان و بلوچستان	٪۳۳،۶	٪۰،۲	٪۵،۴	٪۰،۳	٪۰،۷	٪۰،۶	٪۸،۹	٪۷،۸	٪۸،۲	٪۰،۴	٪۰،۶
فارس	٪۲۱،۷	٪۰،۷	٪۹،۳	٪۰،۲	٪۱،۱	٪۰،۵	٪۱۳،۳	٪۱۲،۹	٪۹،۷	٪۰،۹	٪۱،۰
قزوین	٪۲۰،۹	٪۰،۳	٪۲۱،۳	٪۰،۲	٪۰،۸	٪۰،۴	٪۹،۴	٪۱۰،۵	٪۸،۱	٪۰،۹	٪۰،۶
قم	٪۵،۷	٪۰،۴	٪۱۹،۷	٪۰،۱	٪۰،۶	٪۰،۴	٪۱۶،۰	٪۱۴،۲	٪۸،۵	٪۱،۵	٪۱،۳
کردستان	٪۲۷،۵	٪۰،۳	٪۶،۸	٪۰،۵	٪۰،۶	٪۰،۴	٪۱۵،۵	٪۱۲،۴	٪۷،۴	٪۰،۸	٪۰،۶
کرمان	٪۳۵،۶	٪۰،۲۳	٪۸،۰	٪۰،۴	٪۰،۷	٪۰،۴	٪۱۰،۵	٪۷،۹	٪۶،۲	٪۰،۶	٪۰،۶

Δ ادامه جدول ۴-۶

اطلاعات و ارتباطات از تبادلات	تامین جا و غذا	حمل و نقل و انبارداری	عمده فروشی و خرده فروشی؛ تعمیر وسایل نقلیه موتوری و موتور سیکلت	ساختمان	آب رسانی؛ مدیریت پسماند، فاضلاب و تصفیه	تهویه هوا، گاز، بخار و تهویه هوا	صنعت کشت و صنعت	تولید صنعتی (ساخت)	استخراج معدن	کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	نام استان
%۰.۷	%۰.۷	%۹.۳	%۱۰.۹	%۱۱.۳	%۰.۵	%۰.۷	%۰.۱	%۶.۶	%۰.۴	%۳۷.۲	کرمانشاه
%۱.۱	%۰.۶	%۶.۳	%۶.۷	%۱۴.۴	%۰.۵	%۱.۳	%۰.۱	%۴.۳	%۳.۸	%۲۹.۳	کهگیلویه و بویراحمد
%۰.۷	%۰.۷	%۷.۷	%۱۰.۸	%۱۷.۹	%۰.۴	%۰.۶	%۰.۳	%۱۰.۰	%۰.۵	%۲۶.۶	گلستان
%۰.۸	%۱.۷	%۸.۹	%۱۳.۵	%۹.۷	%۰.۴	%۰.۸	%۰.۲	%۱۱.۲	%۰.۳	%۲۸.۰	گیلان
%۰.۷	%۰.۵	%۸.۱	%۸.۵	%۱۴.۰	%۰.۴	%۰.۵	%۰.۲	%۶.۸	%۰.۶	%۳۲.۲	لرستان
%۰.۸	%۱.۱	%۸.۸	%۱۲.۳	%۱۱.۹	%۰.۴	%۰.۸	%۰.۴	%۱۱.۲	%۰.۴	%۲۴.۵	مازندران
%۰.۶	%۰.۸	%۶.۹	%۱۰.۵	%۱۱.۱	%۰.۵	%۱.۱	%۰.۲	%۲۱.۵	%۰.۸	%۱۹.۹	مرکزی
%۰.۹	%۱.۱	%۱۱.۱	%۱۰.۱	%۱۰.۶	%۰.۷	%۱.۵	%۰.۱	%۸.۴	%۱.۰	%۳۳.۰	هرمزگان
%۰.۷	%۱.۱	%۸.۲	%۱۱.۲	%۱۵.۴	%۰.۴	%۰.۸	%۰.۲	%۱۱.۴	%۰.۳	%۲۶.۴	همدان
%۰.۹	%۰.۹	%۷.۸	%۱۰.۰	%۱۳.۳	%۰.۵	%۰.۹	%۰.۳	%۲۱.۴	%۳.۳	%۱۳.۸	یزد

△ ادامه جدول ۴-۶

نامشخص	خانوارها به عنوان کارفرما، خود مصرفی	سایر فعالیتهای خدماتی	هنر، سرگرمی و تفریح	سلامت و مددکاری	آموزش	امور عمومی و دفاع؛ تامین اجتماعی	اداری و خدمات پشتیبانی	حرفه‌ای، علمی و فنی	املاک و مستغلات	مالی و بیمه	نام استان
٪۵٫۹	٪۰٫۲	٪۱۱٫۷	٪۰٫۴	٪۲٫۷	٪۶٫۰	٪۸٫۲	٪۰٫۶	٪۱٫۳	٪۰٫۵	٪۱٫۶	کل کشور
٪۶٫۶	٪۰٫۱	٪۱۱٫۴	٪۰٫۳	٪۲٫۲	٪۴٫۹	٪۶٫۵	٪۰٫۳	٪۰٫۹	٪۰٫۴	٪۱٫۱	آذربایجان شرقی
٪۷٫۳	٪۰٫۱	٪۱۱٫۷	٪۰٫۳	٪۲٫۰	٪۴٫۶	٪۷٫۵	٪۰٫۳	٪۰٫۸	٪۰٫۶	٪۱٫۱	آذربایجان غربی
٪۴٫۵	٪۰٫۰	٪۱۱٫۵	٪۰٫۳	٪۲٫۳	٪۵٫۹	٪۶٫۹	٪۰٫۴	٪۱٫۱	٪۰٫۳	٪۱٫۳	اردبیل
٪۵٫۲	٪۰٫۱	٪۱۱٫۶	٪۰٫۴	٪۲٫۸	٪۶٫۰	٪۷٫۲	٪۰٫۵	٪۱٫۱	٪۰٫۴	٪۱٫۵	اصفهان
٪۵٫۷	٪۰٫۲	٪۲٫۰	٪۰٫۷	٪۲٫۸	٪۵٫۵	٪۸٫۶	٪۰٫۹	٪۲٫۳	٪۱٫۱	٪۱٫۸	البرز
٪۶٫۷	٪۰٫۰	٪۱۱٫۰	٪۰٫۳	٪۲٫۸	٪۸٫۲	٪۱۱٫۸	٪۰٫۲	٪۰٫۸	٪۰٫۲	٪۱٫۷	ایلام
٪۱۰٫۳	٪۰٫۱	٪۱۱٫۲	٪۰٫۳	٪۲٫۲	٪۵٫۱	٪۱۱٫۲	٪۲٫۰	٪۲٫۹	٪۰٫۲	٪۱٫۳	بوشهر
٪۴٫۵	٪۰٫۴	٪۲٫۲	٪۰٫۸	٪۳٫۴	٪۵٫۵	٪۱۰٫۵	٪۱٫۱	٪۲٫۷	٪۰٫۹	٪۲٫۷	تهران
٪۵٫۴	٪۰٫۱	٪۱۱٫۰	٪۰٫۲	٪۲٫۸	٪۷٫۳	٪۶٫۱	٪۰٫۲	٪۰٫۷	٪۰٫۱	٪۱٫۴	چهارمحال و بختیاری
٪۷٫۰	٪۰٫۱	٪۱۱٫۱	٪۰٫۲	٪۲٫۳	٪۷٫۲	٪۱۰٫۷	٪۰٫۲	٪۰٫۶	٪۰٫۱	٪۱٫۴	خراسان جنوبی

△ ادامه جدول ۴-۶

نامشخص	خانوارها به عنوان کارفرما. خود مصرفی	سایر فعالیتهای خدماتی	هنر، سرگرمی و تفریح	سلامت و مددکاری	آموزش	امور عمومی و دفاع؛ تامین اجتماعی	اداری و خدمات پشتیبانی	حرفهای، علمی و فنی	املاک و مستغلات	مالی و بیمه	نام استان
٪۵/۵	٪۰/۱	٪۲/۱	٪۰/۴	٪۲/۳	٪۵/۹	٪۶/۰	٪۰/۷	٪۱/۱	٪۰/۶	٪۱/۳	خراسان رضوی
٪۵/۸	٪۰/۱	٪۱/۳	٪۰/۲	٪۲/۰	٪۵/۹	٪۷/۲	٪۰/۳	٪۰/۶	٪۰/۲	٪۱/۱	خراسان شمالی
٪۶/۴	٪۰/۱	٪۱/۳	٪۰/۴	٪۳/۰	٪۶/۸	٪۱۰/۲	٪۰/۵	٪۱/۵	٪۰/۳	٪۱/۳	خوزستان
٪۷/۳	٪۰/۱	٪۱/۳	٪۰/۳	٪۲/۴	٪۵/۷	٪۶/۹	٪۰/۲	٪۰/۷	٪۰/۳	٪۱/۳	زنجان
٪۷/۰	٪۰/۱	٪۱/۳	٪۰/۳	٪۳/۰	٪۷/۱	٪۱۲/۲	٪۰/۳	٪۱/۲	٪۰/۳	٪۲/۳	سمنان
٪۵/۸	٪۰/۱	٪۱/۰	٪۰/۳	٪۲/۹	٪۸/۳	٪۱۲/۵	٪۰/۲	٪۰/۷	٪۰/۲	٪۱/۲	سیستان و بلوچستان
٪۶/۵	٪۰/۱	٪۱/۴	٪۰/۳	٪۲/۹	٪۶/۵	٪۷/۸	٪۰/۴	٪۱/۰	٪۰/۳	٪۱/۳	فارس
٪۷/۶	٪۰/۱	٪۱/۴	٪۰/۳	٪۲/۲	٪۵/۶	٪۶/۳	٪۰/۴	٪۰/۹	٪۰/۴	٪۱/۲	قزوین
٪۶/۰	٪۰/۱	٪۲/۷	٪۰/۶	٪۲/۵	٪۸/۶	٪۷/۴	٪۰/۵	٪۱/۴	٪۰/۴	٪۱/۴	قم
٪۸/۳	٪۰/۱	٪۱/۶	٪۰/۲	٪۲/۰	٪۵/۷	٪۷/۳	٪۰/۲	٪۰/۷	٪۰/۴	٪۱/۰	کردستان
٪۶/۷	٪۰/۱	٪۱/۱	٪۰/۳	٪۲/۵	٪۶/۶	٪۷/۰	٪۰/۳	٪۰/۷	٪۰/۲	٪۱/۳	کرمان

△ ادامه جدول ۴-۶

نامشخص	خانوارها به عنوان کارفرما. مصرفی خود	سایر فعالیتهای خدماتی	هنر، سرگرمی و تفریح	سلامت و مددکاری	آموزش	امور عمومی و دفاع؛ تامین اجتماعی	اداری و خدمات پشتیبانی	حرفهای، علمی و فنی	استغلات و املاک	مالی و بیمه	نام استان
%۶۷	%۰	%۱۲	%۰۳	%۲۶	%۵۷	%۱۲۹	%۰۲	%۰۸	%۰۲	%۱۳	کرمانشاه
%۵۹	%۰	%۰۷	%۰۲	%۳۲	%۹۷	%۹۳	%۰۲	%۰۸	%۰۲	%۱۳	کهریزکویه و بویراحمد
%۴۴	%۰۱	%۱۶	%۰۳	%۲۷	%۵۸	%۶۰	%۰۴	%۰۹	%۰۳	%۱۴	گلستان
%۴۳	%۰۱	%۲۱	%۰۴	%۲۹	%۵۵	%۶۱	%۰۴	%۱۰	%۰۵	%۱۳	گیلان
%۷۳	%۰	%۱۰	%۰۲	%۲۲	%۶۴	%۸۳	%۰۲	%۰۷	%۰۲	%۱۱	لرستان
%۶۰	%۰۲	%۲۱	%۰۴	%۲۸	%۶۱	%۶۰	%۰۵	%۱۲	%۰۶	%۱۶	مازندران
%۷۵	%۰۲	%۱۴	%۰۳	%۲۴	%۵۴	%۶۲	%۰۳	%۰۷	%۰۳	%۱۴	مرکزی
%۵۰	%۰۱	%۱۲	%۱۱	%۲۵	%۶۰	%۱۲۴	%۰۶	%۱۰	%۰۲	%۱۴	هرمزگان
%۵۳	%۰۱	%۱۴	%۰۳	%۲۳	%۵۸	%۶۸	%۰۳	%۰۶	%۰۳	%۱۱	همدان
%۴۹	%۰۱	%۱۵	%۰۴	%۳۱	%۶۵	%۷۷	%۰۴	%۱۰	%۰۳	%۲۰	یزد

△ ادامه جدول ۴-۶

با وجود چنین اثرات چندگانه تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی بر رشد اقتصادی و بهره‌وری به نظر می‌رسد از حیث نظری نتوان حکم دقیق و یکه‌ای صادر نمود. با این وصف لازم است رابطه میان تعیین حداقل دستمزد و رشد اقتصادی مورد آزمون تجربی قرار بگیرد. برای این منظور نیز از داده‌های طرح آمارگیری کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر استفاده شده است. گرچه با استفاده از این داده‌ها، فعالیت‌های کشاورزی و خدماتی از تحلیل خارج می‌شوند اما باید توجه کرد که شناخت تاثیر نهایی حداقل حقوق بر ساختار هزینه تولید و رشد اقتصادی در صنایع به عنوان رشته فعالیت‌های اقتصادی که بیشترین نرخ کارکنان حقوق بگیر را در اختیار دارد، بی اهمیت نمی‌باشد. برای آزمون تجربی رابطه دستمزد و رشد اقتصادی در استان‌های کشور ابتدا به آزمون علیت میان دستمزد و بهره‌وری پرداخته شد. برای این منظور از نسبت هزینه جبران خدمات مزد و حقوق بگیران^۱ به کل شاغلان (سرانه هزینه جبران خدمات) به عنوان شاخص حقوق (PPW) و نیز نسبت ارزش افزوده کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر به تعداد شاغلان (PRV) به عنوان شاخص بهره‌وری استفاده شد. براساس نتیجه آزمون علیت گرنجری، میان سرانه هزینه جبران خدمات و بهره‌وری رابطه علیت دو طرفه وجود دارد. به بیانی دیگر در کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر استان‌های کشور در سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲ یک رابطه علی دو طرفه وجود دارد. از این منظر، افزایش سرانه هزینه جبران خدمات کارکنان (افزایش حقوق و دستمزد پولی و غیرپولی) موجب افزایش بهره‌وری و برعکس، افزایش بهره‌وری نیز موجب افزایش حقوق و دستمزد کارکنان شده است. این نتایج، اثر تهییج‌کننده رشد اقتصادی از طریق بهره‌وری کارکنان را تأیید می‌کند.

	Obs	F-Statistic	Prob.
PPW does not Granger Cause PRV	۲۴۰	۷,۱۲۱۷۱	۰,۰۰۱۰
PRV does not Granger Cause PPW		۲,۷۶۸۹۸	۰,۰۶۴۸

△ جدول ۵-۶- آزمون علیت گرنجری میان حقوق و پاداش سرانه و بهره‌وری

۱- براساس تعریف جبران خدمات مزد و حقوق‌بگیران عبارت است از مزد و حقوق و سایر پرداختی‌ها (پول، کالا و ...) به مزد و حقوق‌بگیران.

از سویی دیگر مدل اقتصادسنجی بر پایه داده‌های تابلویی نیز به منظور رابطه حقوق و رشد اقتصادی به صورت زیر تصریح شده است.

$$VA_{it} = C + \beta_1 K_{it} + \beta_2 WAGE_{it} + e_{it}$$

متغیرهای مورد استفاده در مدل اقتصادسنجی شامل موارد زیر خواهند بود:

VA: ارزش افزوده کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفرکارکن و بیشتر

K: تشکیل سرمایه خالص کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفرکارکن و بیشتر

WAGE_t: هزینه جبران خدمات مزد و حقوق‌بگیران

نتایج تخمین مدل به روش اثرات ثابت نشان می‌دهد که اولاً میان افزایش هزینه دستمزد کارکنان یک رابطه مثبت وجود دارد و ثانیاً این رابطه از نظر آماری معنادار است. با توجه به این نتایج (جدول شماره ۶-۶) افزایش دستمزدها توانسته است اثر مثبتی بر رشد ارزش افزوده این صنایع بگذارد. پس می‌توان استدلال کرد که اثرات تهییج‌کننده رشد اقتصادی (افزایش بهره‌وری) در مقایسه با اثرات کاهنده (هزینه تولید) از شدت بالاتری برخوردار بوده است.

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال
C	۴۰۰۲۹۲۶	۹۲۸۰۵۰۳	۴,۳۱۳۲۶۴	۰,۰۰۰۰
K	۰,۲۴۷۸۸۷	۰,۰۷۴۷۶۸	۳,۳۱۵۴۲۴	۰,۰۰۱۱
WAGE	۶,۸۸۱۳۲۹	۰,۲۷۴۱۶۶	۲۵,۰۹۹۱۵	۰,۰۰۰۰
AR (1)	۰,۶۸۵۹۵۶	۰,۰۶۱۷۶۸	۱۱,۱۰۵۳۸	۰,۰۰۰۰

△ جدول ۶-۶- نتایج تخمین مدل تاثیر حقوق بر رشد ارزش افزوده صنعتی

به‌رغم نتایج به دست آمده، تفکیک تاثیر هزینه جبران خدمات کارکنان در استان‌های مختلف نیز حایز اهمیت است چرا که گرچه اثر کلی (سرتاسری) این متغیر بر رشد ارزش افزوده صنعتی مثبت بوده، اما ممکن است این اثر در تمامی استان‌ها یکسان یا هم علامت نباشد. از این منظر جدول شماره ۶-۷ نتایج تاثیر هزینه جبران خدمات بر رشد ارزش افزوده صنعتی به تفکیک استان‌های کشور با روش اثرات ثابت را نشان می‌دهد.

براساس نتایج این مدل، در استان‌های اصفهان، تهران، سیستان و بلوچستان، فارس،

قم، گیلان و مرکزی تاثیر هزینه جبران خدمات بر ارزش افزوده صنعتی کارگاه‌های صنعتی منفی بوده است. یعنی با افزایش هزینه حقوق و مزایا، احتمالاً از کانال افزایش هزینه تولید، ارزش افزوده صنعتی کاهش یافته است. در مقابل، مابقی استان‌ها نشان‌دهنده تاثیری مثبت هستند. شایان توجه است که تقریباً ضریب مذکور برای ۱۰ استان کشور از نظر آماری بی‌معنا است.

متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال
C	۷,۲۸۶۹۱۵	۱,۲۴۷۹۶۶	۵,۸۳۹۰۳۱	۰,۰۰۰۰
K۱	۰,۱۲۲۳۴	۰,۰۰۳۹۶۹	۳,۰۸۲۱۳۳	۰,۰۰۲۳
آذربایجان شرقی	۰,۱۳۷۲۷۷	۰,۳۳۲۵۶۳	۰,۴۱۲۷۸۴	۰,۶۸۰۱
آذربایجان غربی	۰,۱۶۰۰۷۱	۰,۳۹۸۵۶۸	۰,۴۰۱۶۱۵	۰,۶۸۸۳
اردبیل	۰,۲۵۷۴۰۲	۰,۲۰۶۵۴۸	۱,۲۴۶۲۰۵	۰,۲۱۳۹
اصفهان	-۰,۴۶۷۶۶۸	۰,۲۶۳۲۴۲	-۱,۷۷۶۵۷۱	۰,۰۷۶۹
ایلام	۰,۱۱۸۳۳۳	۰,۶۰۷۹۱۴	۰,۱۹۴۶۳۸	۰,۸۴۵۸
بوشهر	۱,۰۷۸۰۱۶	۰,۱۹۷۳۰۹	۵,۴۶۳۵۹۶	۰,۰۰۰۰
تهران	-۰,۱۴۴۵۴۶	۰,۲۰۶۲۵۷	-۰,۷۰۰۸۰۷	۰,۴۸۴۱
چهارمحال و بختیاری	۰,۵۳۷۷۳۴	۰,۲۲۵۱۹۲	۲,۳۸۷۸۹۴	۰,۰۱۷۷
خراسان جنوبی	۰,۳۷۵۳۵۶	۰,۱۷۹۰۸۹	۲,۰۹۵۹۲۳	۰,۰۳۷۱
خراسان رضوی	۰,۷۸۳۳۵۰	۰,۱۸۴۸۳۲	۴,۲۳۸۱۷۰	۰,۰۰۰۰
خراسان شمالی	۰,۶۱۰۰۰۳	۰,۰۷۹۲۷۳	۷,۶۹۴۹۲۳	۰,۰۰۰۰
خوزستان	۰,۹۶۲۷۰۹	۰,۳۷۸۲۱۸	۲,۵۴۵۳۸۲	۰,۰۱۱۵
زنجان	۰,۷۲۰۲۳۲	۰,۶۰۵۱۵۳	۱,۱۹۰۱۶۵	۰,۲۳۵۲
سمنان	۰,۸۱۸۹۴۸	۰,۲۹۱۴۴۵	۲,۸۰۹۹۵۹	۰,۰۰۵۴
سیستان و بلوچستان	-۰,۷۹۲۲۵۷	۰,۲۵۶۰۶۹	-۳,۰۹۳۹۲۳	۰,۰۰۲۲
فارس	-۰,۶۷۵۵۷۸	۰,۲۹۵۵۶۳	-۲,۲۸۵۷۲۹	۰,۰۲۳۱

تاثیر متغیر دستمزد بر رشد ارزش افزوده صنعتی در استان‌های مختلف

Δ جدول ۶-۷ - نتایج تخمین مدل تاثیر حقوق بر رشد ارزش افزوده صنعتی به تفکیک استان‌های کشور

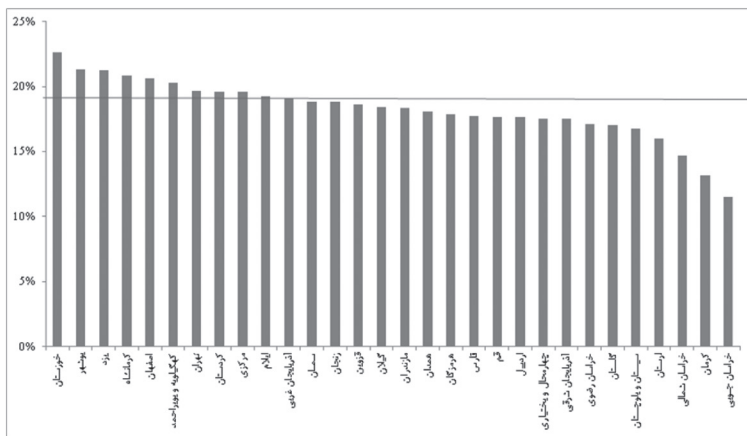
متغیر	ضریب	انحراف معیار	آماره t	مقدار احتمال
قزوین	۰,۴۷۴۷۹۲	۰,۳۵۱۷۱۹	۱,۳۴۹۹۱۹	۰,۱۷۸۳
قم	-۰,۹۱۵۵۸۹	۰,۴۷۲۱۲۸	-۱,۹۳۹۲۸۲	۰,۰۵۳۶
کردستان	۰,۴۸۶۰۸۶	۰,۱۹۵۹۴۴	۲,۴۸۰۷۳۶	۰,۰۱۳۸
کرمان	۰,۳۲۱۱۶۹	۰,۳۹۵۷۵۶	۰,۸۱۱۵۳۲	۰,۴۱۷۹
کرمانشاه	۱,۱۶۲۰۳۹	۰,۵۱۴۸۸۷	۲,۲۵۶۸۸۱	۰,۰۲۴۹
کهگیلویه و بویراحمد	۰,۷۶۷۷۵۷	۰,۴۶۲۳۵۷	۱,۶۶۰۵۲۷	۰,۰۹۸۱
گلستان	۱,۱۶۷۴۳۴	۰,۲۵۸۹۸۲	۴,۵۰۷۷۸۵	۰,۰۰۰۰
گیلان	-۰,۵۷۸۰۹۷	۰,۵۵۳۹۶۵	-۱,۰۴۳۵۶۳	۰,۲۹۷۷
لرستان	۰,۲۴۳۵۰۸	۰,۱۲۴۱۸۳	۱,۹۶۰۸۸۵	۰,۰۵۱۱
مازندران	۰,۹۴۶۹۰۹	۰,۳۵۷۴۰۶	۲,۶۴۹۳۹۶	۰,۰۰۸۶
مرکزی	-۰,۵۷۹۸۸	۰,۲۱۶۰۵	-۲,۶۸۳۹۹۲	۰,۰۰۷۸
هرمزگان	۱,۰۳۲۶۱۶	۰,۸۷۰۳۴۱	۱,۱۸۶۴۴۹	۰,۲۳۶۶
همدان	۱,۲۴۹۴۳۲	۰,۱۵۳۴۷۵	۸,۱۴۰۹۲۸	۰,۰۰۰۰
یزد	۲,۰۴۶۲۳۴	۰,۵۵۰۶۷۸	۳,۷۱۵۸۴۵	۰,۰۰۰۳

تاثیر متغیر دستمزد بر رشد ارزش افزوده صنعتی در استان‌های مختلف

△ ادامه جدول ۶-۷.

با وجود اینکه اثر نهایی افزایش دستمزدها بر رشد اقتصادی کارگاه‌های صنعتی استان‌های کشور مثبت ارزیابی شده است اما همچنان بار مالی افزایش این هزینه‌ها برای بنگاه‌های تولیدی از اهمیت برخوردار است. این بار مالی همچنانکه که قبلاً نیز گفته شد در مناطق مختلف با توجه به ویژگی‌های ساختاری بازار کار از جمله درجه انحصاری بودن، ویژگی‌های ساختاری صنعت از جمله کاربر یا سرمایه‌بر بودن متفاوت است. برای درک بهتر سهم نیروی کار و هزینه حقوق از هزینه تولید جدول شماره (۶-۸) حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان در کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در استان‌های کشور را نشان می‌دهد. براساس این جدول از سال ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲ به طور متوسط سالانه تقریباً ۲۱,۵ درصد هزینه حقوق دستمزد افزایش یافته است. از سویی دیگر متوسط سهم حقوق و دستمزد از کل پرداختی

به کارکنان تقریباً برابر با ۵۸ درصد بوده است. بررسی استانی این متغیرها نیز نشان می‌دهد که استان‌های تهران و اصفهان بالاترین میزان پرداختی حقوق را به خود اختصاص داده‌اند و استان‌های ایلام، خراسان جنوبی و شمالی، سیستان و بلوچستان، کهگیلویه و بویراحمد و کردستان نیز کمترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند. ضمناً براساس نمودار شماره (۶-۱) متوسط نرخ رشد حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در استان‌های خوزستان، بوشهر و یزد بیشترین و در خراسان جنوبی، کرمان و خراسان جنوبی کمترین میزان است. شایان توجه است در این نمودار خط قرمز نشان دهنده نرخ رشد این شاخص در سطح ملی است که از این روی استان‌های بالای این خط دارای نرخ رشدی بالاتر از سطح ملی و استان‌های پایین خط قرمز نیز دارای نرخ رشدی پایین‌تر از سطح ملی هستند.



△ نمودار ۶-۱- متوسط نرخ رشد حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در استان‌های کشور (درصد)

تولید، از شاخص نسبت هزینه جبران خدمات به کل ارزش داده فعالیت صنعتی استفاده شده است (جدول شماره ۶-۹). شایان توجه است که ارزش داده فعالیت صنعتی عبارت است از مجموع ارزش مواد خام و اولیه، ابزار و لوازم و ملزومات کم دوام مصرف شده، ارزش سوخت مصرف شده، ارزش برق و آب خریداری شده، ارزش مواد و قطعات مصرف شده جهت ساخت یا ایجاد اموال سرمایه‌ای توسط کارگاه و

پرداختی بابت خدمات صنعتی. براساس این جدول در طول سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲ همواره سهم هزینه جبران خدمات از کل ارزش داده فعالیت صنعتی در کشور روندی نزولی را تجربه کرده و از ۱۳ درصد به ۵٫۵ درصد نزول کرده است. این روند در تمامی استان‌های کشور به جز تهران نیز مشاهده می‌شود. این در حالی است که سهم هزینه جبران خدمات کارکنان از کل ارزش داده فعالیت صنعتی در استان‌هایی که متوسط حقوق پرداختی آنها و البته ارزش افزوده فعالیت‌های صنعتی آنها کمتر است، بیشتر است. به بیانی دیگر این سهم در استان‌های با اقتصاد ضعیف‌تر، بیشتر است. به عنوان مثال در استان‌های ایلام، خراسان شمالی، سیستان و بلوچستان و کهگیلویه و بویراحمد این سهم بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است

نام استان	۱۳۸۳	۱۳۹۱	۱۳۹۲	متوسط سهم حقوق از کل پرداختی	متوسط نرخ رشد (۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲)
کل کشور	۲۲,۳۸۹,۳۷۷	۹۷,۱۸۴,۶۹۱	۱۲۹,۳۴۹,۱۹۶	۵۷,۹٪	۲۱,۵٪
آذربایجان شرقی	۱,۰۴۶,۱۸۵	۴,۰۱۸,۶۶۵	۶,۲۶۲,۲۱۷	۵۶,۵٪	۲۲,۰٪
آذربایجان غربی	۲۸۹,۳۲۸	۱,۰۶۹,۷۰۵	۱,۴۷۱,۷۲۹	۶۴,۹٪	۱۹,۸٪
اردبیل	۱۲۵,۴۶۸	۵۱۴,۲۰۰	۷۰۳,۶۸۱	۶۶,۴٪	۲۱,۱٪
اصفهان	۲,۶۲۲,۱۲۷	۱۳,۱۳۱,۴۲۶	۱۷,۳۴۷,۱۲۳	۵۷,۳٪	۲۳,۴٪
البرز ^۱	-	۴,۶۳۴,۴۶۰	۶,۲۵۵,۹۶۰	۶۸,۷٪	۲۹,۰٪
ایلام	۲۸,۱۵۱	۱۱۶,۰۳۹	۱۵۲,۱۷۴	۶۹,۹٪	۲۰,۶٪
بوشهر	۱۵۱,۳۰۹	۱,۶۴۷,۸۳۵	۲,۰۴۴,۵۴۷	۶۲,۳٪	۳۳,۵٪
تهران	۷,۶۷۷,۹۹۰	۲۳,۷۹۴,۵۹۸	۳۰,۶۹۴,۴۹۰	۵۲,۰٪	۱۶,۶٪
چهارمحال و بختیاری	۱۰۰,۹۴۴	۵۴۱,۵۶۲	۸۱۸,۷۰۶	۶۹,۲٪	۲۶,۲٪
خراسان جنوبی	۹۱,۸۱۴	۴۲۶,۰۰۹	۴۲۱,۲۱۸	۶۳,۴٪	۱۸,۴٪
خراسان رضوی	۱,۴۴۰,۵۵۹	۴,۸۸۳,۳۲۰	۶,۴۰۹,۲۹۲	۶۳,۵٪	۱۸,۰٪
خراسان شمالی	۹۷,۷۲۴	۵۹۸,۱۵۶	۷۵۰,۳۱۳	۵۴,۷٪	۲۵,۴٪

Δ جدول ۸-۶- حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان در کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در استان‌های کشور

۱- متوسط نرخ رشد برای این استان از سال ۱۳۸۹ محاسبه شده است.

متوسط نرخ رشد (۱۳۸۲ تا ۱۳۹۲)	متوسط سهم حقوق از کل پرداختی	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۸۳	نام استان
%۲۹,۷	%۴۱,۲	۱۰,۲۵۸,۱۸۴	۸,۹۵۰,۰۸۳	۹۸۷,۴۶۴	خوزستان
%۲۱,۳	%۶۰,۶	۲,۲۰۵,۱۴۳	۱,۷۶۵,۶۰۲	۳۸۸,۰۹۵	زنجان
%۲۲,۵	%۷۹,۱	۲,۴۴۹,۳۰۳	۱,۷۳۱,۳۷۸	۳۹۳,۱۵۵	سمنان
%۱۵,۳	%۶۶,۴	۳۵۱,۴۹۹	۲۸۰,۶۶۶	۹۷,۳۱۰	سیستان و بلوچستان
%۱۸,۹	%۶۳,۵	۳,۹۴۶,۳۷۳	۳,۲۴۱,۱۱۷	۸۳۳,۸۷۲	فارس
%۲۱,۱	%۶۰,۶	۵,۸۷۱,۸۱۹	۴,۹۲۵,۳۱۶	۱,۰۴۷,۲۴۴	قزوین
%۱۹,۱	%۷۱,۹	۱,۶۲۴,۲۰۹	۱,۱۹۱,۰۸۰	۳۳۷,۰۳۶	قم
%۲۲,۵	%۶۹,۸	۳۸۶,۶۵۹	۲۹۸,۹۷۳	۶۲,۲۰۹	کردستان
%۲۴,۴	%۵۳,۰	۳,۶۶۹,۱۵۰	۲,۱۴۹,۲۳۳	۵۱۳,۷۳۷	کرمان
%۲۵,۹	%۶۴,۰	۱,۷۰۷,۴۳۴	۹۶۷,۳۳۰	۲۱۴,۱۷۸	کرمانشاه
%۲۹,۹	%۷۲,۴	۳۲۹,۵۷۸	۱۳۸,۳۳۳	۳۱,۳۱۹	کهگیلویه و بویراحمد
%۲۳,۶	%۶۴,۹	۹۷۲,۲۴۸	۷۳۱,۰۶۷	۱۴۴,۰۹۹	گلستان
%۱۸,۶	%۶۱,۸	۲,۵۸۲,۷۶۶	۱,۹۸۸,۳۳۲	۵۵۴,۴۴۰	گیلان
%۱۷,۳	%۶۳,۸	۷۷۹,۱۳۹	۵۲۸,۸۶۱	۱۸۵,۶۶۱	لرستان
%۲۳,۰	%۵۷,۴	۳,۴۰۰,۱۱۳	۲,۶۳۶,۸۴۹	۵۲۷,۱۴۴	مازندران
%۲۰,۵	%۵۴,۸	۷,۴۳۰,۸۵۲	۵,۱۶۵,۹۴۹	۱,۳۸۴,۲۹۷	مرکزی
%۲۸,۱	%۵۰,۴	۲,۱۲۶,۳۲۰	۱,۳۱۷,۱۵۷	۲۲۹,۳۶۶	هرمزگان
%۲۲,۲	%۶۵,۱	۱,۱۳۴,۰۵۹	۹۷۴,۰۷۷	۱۸۷,۱۸۰	همدان
%۲۶,۰	%۷۰,۴	۴,۷۹۲,۸۹۷	۲,۸۲۷,۳۱۳	۵۹۹,۹۶۹	یزد

۸-۶ ادامه جدول ۸-۶

نام استان	۱۳۸۳	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	متوسط سهم (۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲)
کل کشور	٪۱۳٫۱	٪۷٫۴	٪۶٫۵	٪۵٫۵	٪۹٫۹
آذربایجان شرقی	٪۱۸٫۴	٪۶٫۵	٪۵٫۶	٪۴٫۹	٪۱۰٫۹
آذربایجان غربی	٪۱۶٫۵	٪۱۳٫۴	٪۱۱٫۵	٪۱۱٫۲	٪۱۵٫۳
اردبیل	٪۲۰٫۸	٪۱۴٫۹	٪۸٫۴	٪۱۰٫۱	٪۱۶٫۷
اصفهان	٪۱۳٫۶	٪۵٫۹	٪۵٫۹	٪۴٫۹	٪۹٫۱
البرز ^۲	-	٪۱۴٫۸	٪۱۵٫۵	٪۱۴٫۵	٪۱۴٫۵
ایلام	٪۳۳٫۶	٪۱۳٫۳	٪۱۲٫۵	٪۱۱٫۲	٪۲۳٫۴
بوشهر	٪۱۲٫۶	٪۲٫۸	٪۱٫۳	٪۱٫۵	٪۶٫۶
تهران	٪۱۰٫۵	٪۹٫۶	٪۹٫۷	٪۴۲٫۵	٪۱۴٫۲
چهارمحال و بختیاری	٪۱۳٫۸	٪۳۹٫۸	٪۸٫۲	٪۷٫۱	٪۱۴٫۵
خراسان جنوبی	٪۱۹٫۰	٪۱۲٫۷	٪۱۴٫۵	٪۱۰٫۹	٪۱۵٫۶
خراسان رضوی	٪۱۷٫۹	٪۱۳٫۵	٪۱۶٫۱	٪۱۳٫۳	٪۱۴٫۷
خراسان شمالی	٪۲۸٫۲	٪۲۷٫۰	٪۲۶٫۰	٪۲۲٫۰	٪۲۸٫۳
خوزستان	٪۱۱٫۱	٪۴٫۹	٪۴٫۶	٪۳٫۳	٪۶٫۱
زنجان	٪۱۷٫۲	٪۱۷٫۴	٪۱۴٫۴	٪۱۰٫۹	٪۱۴٫۸
سمنان	٪۱۶٫۴	٪۱۱٫۷	٪۱۰٫۶	٪۱۳٫۰	٪۱۲٫۹
سیستان و بلوچستان	٪۲۳٫۵	٪۲۳٫۴	٪۱۸٫۶	٪۱۳٫۰	٪۲۴٫۷
فارس	٪۱۸٫۱	٪۸٫۷	٪۷٫۹	٪۶٫۰	٪۱۳٫۵
قزوین	٪۱۶٫۲	٪۱۲٫۲	٪۱۱٫۳	٪۱۰٫۰	٪۱۴٫۲
قم	٪۱۲٫۲	٪۱۰٫۴	٪۹٫۰	٪۷٫۸	٪۱۲٫۵
کردستان	٪۲۷٫۵	٪۱۲٫۰	٪۹٫۳	٪۸٫۱	٪۱۵٫۷
کرمان	٪۱۸٫۱	٪۱۴٫۱	٪۵٫۳	٪۶٫۹	٪۱۰٫۸
کرمانشاه	٪۱۲٫۸	٪۶٫۹	٪۶٫۴	٪۶٫۶	٪۱۰٫۰
کهگیلویه و بویراحمد	٪۳۰٫۸	٪۱۷٫۵	٪۲۱٫۳	٪۲۸٫۹	٪۲۳٫۹

△ جدول ۶-۹- سهم هزینه جبران خدمات از کل ارزش داده فعالیت صنعتی در استان‌های کشور

متوسط سهم (۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲)	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	۱۳۸۳	نام استان
%۹,۵	%۶,۱	%۶,۵	%۷,۹	%۱۱,۶	گلستان
%۱۵,۶	%۹,۱	%۱۰,۳	%۸,۷	%۲۵,۰	گیلان
%۱۷,۶	%۸,۱	%۱۰,۱	%۱۵,۲	%۲۰,۵	لرستان
%۱۲,۰	%۹,۷	%۱۰,۳	%۱۲,۶	%۱۳,۹	مازندران
%۱۰,۹	%۳,۶	%۴,۵	%۱۹,۱	%۱۴,۱	مرکزی
%۵,۶	%۰,۸	%۰,۹	%۱,۱	%۸,۴	هرمزگان
%۱۴,۱	%۸,۲	%۸,۵	%۱۲,۵	%۲۰,۲	همدان
%۱۳,۱	%۱۱,۰	%۸,۷	%۱۲,۷	%۱۷,۱	یزد

△ ادامه جدول ۶-۹.

الف) نتایج آزمون علیت گرنجری

Pairwise Granger Causality Tests			
Date: 07/29/17 Time: 08:48			
Sample: 1383 1392			
Lags: 2			
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
PPW does not Granger Cause PRV	۲۴۰	۷,۱۲۱۷۱	۰,۰۰۱۰
PRV does not Granger Cause PPW		۲,۷۶۸۹۸	۰,۰۰۶۴۸

ب) نتایج تخمین مدل تاثیر حقوق بر ارزش افزوده کارگاه‌های صنعتی

Dependent Variable: VA				
Method: Panel EGLS (Cross-section weights)				
Date: 07/29/17 Time: 08:51				
Sample (adjusted): 1384 1392				
Periods included: 9				
Cross-sections included: 30				
Total panel (unbalanced) observations: 268				
Simultaneous weighting matrix & coefficient iteration				
Convergence achieved after 45 iterations				
Variable	Coefficient	Std/ Error	t-Statistic	Prob.
C	۴۰۰۲۹۲۶	۹۲۸۰۵۰,۳	۴,۳۱۳۲۶۴	۰,۰۰۰۰
K	۰,۲۴۷۸۸۷	۰,۰۷۴۷۶۸	۳,۳۱۵۴۲۴	۰,۰۰۱۱
WAGE	۶,۸۸۱۳۲۹	۰,۲۷۴۱۶۶	۲۵,۰۹۹۱۵	۰,۰۰۰۰
AR(1)	۰,۶۸۵۹۵۶	۰,۰۶۱۷۶۸	۱۱,۱۰۵۳۸	۰,۰۰۰۰
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	۰,۹۷۲۸۱۰	Mean dependent var	۳۷۵۴۷۴۹۱	
Adjusted R-squared	۰,۹۶۹۱۰۸	S/D/ dependent var	۲۸۱۴۸۰۷۴	
S/E/ of regression	۶۷۵۹۷۱۶,	Akaike info criterion	۳۱,۳۸۰۰۹	
Sum squared resid	۱,۰۷E+۱۶	Schwarz criterion	۳۱,۸۳۱۲۷	
Log likelihood	-۴۱۷۳,۱۳۸	Hannan-Quinn criter/	۳۱,۵۶۶۶۹	

Variable	Coefficient	Std/ Error	t-Statistic	Prob.
F-statistic	۲۶۲,۷۵۰۰	Durbin-Watson stat		۱,۸۰۸۸۸۸
Prob(F-statistic)	۰,۰۰۰۰۰۰			
Unweighted Statistics				
R-squared	۰,۹۵۲۸۳۷	Mean dependent var		۱۷۳۸۲۰۷۷
Sum squared resid	۱,۰۷E+۱۶	Durbin-Watson stat		۱,۳۷۸۳۷۵
Inverted AR Roots	۰,۶۹			

Dependent Variable: VA?
 Method: Pooled EGLS (Cross-section weights)
 Date: 07/30/17 Time: 13:09
 Sample: 1 10
 Included observations: 10
 Cross-sections included: 30
 Total pool (balanced) observations: 300
 Iterate weights to convergence
 White cross-section standard errors & covariance (d.f. corrected)
 Convergence achieved after 6 weight iterations
 WARNING: estimated coefficient covariance matrix is of reduced rank

Variable	Coefficient	Std/ Error	t-Statistic	Prob.
C	۷,۲۸۶۹۱۵	۱,۲۴۷۹۶۶	۵,۸۳۹۰۳۱	۰,۰۰۰۰
K1?	۰,۰۱۲۲۳۴	۰,۰۰۳۹۶۹	۳,۰۸۲۱۳۳	۰,۰۰۲۳
_1--WAGE_1	۰,۱۳۷۲۷۷	۰,۳۳۲۵۶۳	۰,۴۱۲۷۸۴	۰,۶۸۰۱
_2--WAGE_2	۰,۱۶۰۰۷۱	۰,۳۹۸۵۶۸	۰,۴۰۱۶۱۵	۰,۶۸۸۳
_3--WAGE_3	۰,۲۵۷۴۰۲	۰,۲۰۶۵۴۸	۱,۲۴۶۲۰۵	۰,۲۱۳۹
_4--WAGE_4	-۰,۴۶۷۶۶۸	۰,۲۶۳۲۴۲	-۱,۷۷۶۵۷۱	۰,۰۷۶۹
_5--WAGE_5	۰,۱۱۸۳۲۳	۰,۶۰۷۹۱۴	۰,۱۹۴۶۳۸	۰,۸۴۵۸
_6--WAGE_6	۱,۰۷۸۰۱۶	۰,۱۹۷۳۰۹	۵,۴۶۳۵۹۶	۰,۰۰۰۰
_7--WAGE_7	-۰,۱۴۴۵۴۶	۰,۲۰۶۲۵۷	-۰,۷۰۰۸۰۷	۰,۴۸۴۱
_8--WAGE_8	۰,۵۳۷۷۳۴	۰,۲۲۵۱۹۲	۲,۳۸۷۸۹۴	۰,۰۱۷۷
_9--WAGE_9	۰,۳۷۵۳۵۶	۰,۱۷۹۰۸۹	۲,۰۹۵۹۲۳	۰,۰۳۷۱

Variable	Coefficient	Std/ Error	t-Statistic	Prob.
_10--WAGE_10	0,783350	0,184832	4,2381170	0,0000
_11--WAGE_11	0,610003	0,079273	7,694923	0,0000
_12--WAGE_12	0,962709	0,378218	2,545282	0,0115
_13--WAGE_13	0,720232	0,605152	1,190165	0,2352
_14--WAGE_14	0,818948	0,291445	2,809959	0,0054
_15--WAGE_15	-0,792257	0,256069	-3,093923	0,0022
_16--WAGE_16	-0,675578	0,295563	-2,285729	0,0231
_17--WAGE_17	0,474792	0,251719	1,886919	0,0783
_18--WAGE_18	-0,915589	0,472128	-1,939282	0,0536
_19--WAGE_19	0,486086	0,195944	2,480736	0,0138
_20--WAGE_20	0,321169	0,395756	0,811532	0,4179
_21--WAGE_21	1,162039	0,514887	2,256881	0,0249
_22--WAGE_22	0,767757	0,462357	1,660527	0,0981
_23--WAGE_23	1,167434	0,258982	4,507785	0,0000
_24--WAGE_24	-0,578097	0,553965	-1,043563	0,2977
_25--WAGE_25	0,242508	0,124182	1,950885	0,0511
_26--WAGE_26	0,946909	0,257406	3,679396	0,0008
_27--WAGE_27	-0,579888	0,216005	-2,683992	0,0078
_28--WAGE_28	1,032616	0,870241	1,186449	0,2366
_29--WAGE_29	1,249432	0,153475	8,140928	0,0000
_30--WAGE_30	2,04234	0,550678	3,715845	0,0003
Fixed Effects (Cross)				
_1--C	3,791831			
_2--C	2,177664			
_3--C	0,564421			
_4--C	12,14515			

Variable	Coefficient	Std/ Error	t-Statistic	Prob.
_5--C	0,117080			
_6--C	-0,050043			
_7--C	1,171401			
_8--C	-1,176113			
_9--C	-0,657713			
_10--C	-3,579139			
_11--C	-2,146452			
_12--C	-4,146666			
_13--C	-2,994551			
_14--C	-3,113704			
_15--C	1,110091			
_16--C	12,9505			
_17--C	-0,62331			
_18--C	12,42211			
_19--C	-1,630760			
_20--C	1,649720			
_21--C	-7,01246			
_22--C	-4,297266			
_23--C	-7,460229			
_24--C	10,1513			
_25--C	1,057116			
_26--C	-0,312591			
_27--C	6,272244			
_28--C	-0,411936			
_29--C	-1,135373			

Variable	Coefficient	Std/ Error	t-Statistic	Prob.
_30--C	-۱۶,۴۱۲۷۴			
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	۰,۹۸۹۴۶۹	Mean dependent var	۱۶,۶۰۵۹۲	
Adjusted R-squared	۰,۹۸۶۸۲۵	S.D. dependent var	۷,۵۸۹۰۷۹	
S.E. of regression	۰,۲۱۹۵۵۱	Akaike info criterion	-۰,۵۶۱۹۳۷	
Sum squared resid	۱۱,۵۲۰۴۱	Schwarz criterion	۰,۱۹۱۱۶۵	
Log likelihood	۱۴۵,۲۹۰۶	Hannan-Quinn criter.	-۰,۲۶۰۵۴۴	
F-statistic	۳۷۴,۲۶۰۹	Durbin-Watson stat	۱,۴۳۹۷۲۱	
Prob(F-statistic)	۰,۰۰۰۰۰۰			
Unweighted Statistics				
R-squared	۰,۹۸۰۲۰۳	Mean dependent var	۱۱,۲۷۴۲۹	
Sum squared resid	۱۱,۵۲۰۴۱	Durbin-Watson stat	۱,۱۵۲۷۲۷	

۷- سناریوسازی فرضی برای منطقه‌ای سازی حداقل دستمزد با توجه به تورم و هزینه‌های منطقه‌ای تولید و بودجه خانوار

۷-۱ تورم کشوری و حداقل دستمزد

مقایسه میان تورم استانی و تورم کشور و افزایش حداقل دستمزد اسمی و واقعی در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴، تصویری کاملی از رفتار این چهار متغیر در طول ۵۰ سال اخیر ارائه می‌دهد.

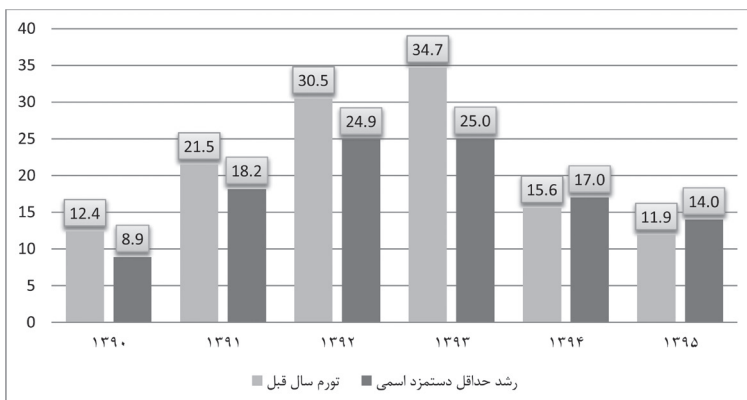
- بالاترین رقم افزایش حداقل دستمزد مربوط به سال ۱۳۹۳ و معادل ۲۵ درصد و بعد از آن سال ۱۳۹۲ و معادل ۲۴٫۲ درصد است. البته، علت این امر آن است که حداقل دستمزد با توجه به تورم سال گذشته محاسبه می‌شود.

- در سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ که تورم بالاتر از ۳۰ درصد بوده، افزایش حداقل دستمزد کمتر از این ارقام بوده، و در واقع، رشد حداقل دستمزد واقعی به ترتیب منفی ۹٫۵ و ۷٫۳ درصد بوده است.

- از سوی دیگر، در سال ۱۳۹۰ هم که تورم ۲۱٫۵ درصد بوده، رشد حداقل دستمزد اسمی ۸٫۹ درصد و رشد حداقل دستمزد واقعی منفی ۱۰٫۵ درصد بوده است.

- اما در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ که تورم به ترتیب ۱۱٫۹ و ۹ درصد بوده است، رشد حداقل دستمزد اسمی به ترتیب ۱۷ و ۱۴ درصد بوده است.





△ نمودار ۱-۷- مقایسه افزایش حداقل دستمزد اسمی و تورم در کشور، ۱۳۹۰-۱۳۹۴

استان	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰
تورم آذربایجان شرقی	۱۲,۴	۱۴,۹	۳۴,۷	۳۱,۳	۲۴,۱
آذربایجان غربی	۱۲,۴	۱۵,۸	۳۶,۹	۳۲,۴	۲۴,۶
اردبیل	۱۰,۵	۱۴,۶	۳۸,۱	۳۳,۷	۲۲,۴
اصفهان	۱۲,۵	۱۶,۳	۳۴,۹	۳۱,۸	۲۱,۵
البرز	۱۳,۰	۱۴,۷	۳۲,۶	۲۶,۸	-
ایلام	۱۱,۳	۱۵,۹	۳۸,۳	۳۴,۴	۲۴,۱
بوشهر	۱۱,۱	۱۴,۴	۳۴,۱	۳۳,۴	۱۹,۸
تهران	۱۱,۴	۱۵,۶	۳۲,۲	۲۶,۵	۱۹,۹
چهارمحال و بختیاری	۱۲,۱	۱۶,۱	۳۵,۹	۳۱,۷	۲۱,۹
خراسان جنوبی	۱۰,۰	۱۳,۸	۳۵,۹	۳۲,۸	۲۸,۰
خراسان رضوی	۱۰,۷	۱۵,۴	۳۷,۶	۳۳,۰	۲۵,۲
خراسان شمالی	۱۰,۶	۱۵,۳	۳۶,۲	۳۴,۹	۲۵,۵
خوزستان	۱۲,۲	۱۵,۵	۳۶,۸	۳۳,۰	۱۹,۳
زنجان	۱۰,۷	۱۴,۱	۳۴,۸	۳۳,۱	۲۳,۹
سمنان	۱۳,۸	۱۶,۷	۳۵,۶	۳۲,۴	۲۳,۱

△ جدول ۱-۷-۱- مقایسه تورم کشور، استانی و رشد حداقل دستمزد واقعی و استانی

۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	استان
۱۰٫۹	۱۴٫۳	۳۵٫۷	۳۳٫۴	۲۴٫۵	سیستان و بلوچستان
۱۳٫۲	۱۶٫۲	۳۶٫۶	۳۲٫۱	۲۰٫۰	فارس
۱۰٫۶	۱۴٫۱	۳۹٫۲	۳۴٫۳	۲۲٫۵	قزوین
۱۲٫۶	۱۶٫۹	۳۵٫۷	۳۲٫۱	۲۳٫۵	قم
۱۲٫۳	۱۵٫۱	۳۵٫۱	۳۳٫۷	۲۳٫۳	کردستان
۱۲٫۰	۱۴٫۷	۳۶٫۳	۳۲٫۶	۲۳٫۲	کرمان
۱۰٫۶	۱۶٫۰	۳۵٫۸	۳۲٫۳	۲۳٫۴	کرمانشاه
۱۲٫۸	۱۶٫۶	۳۷٫۸	۳۱٫۱	۱۹٫۵	کهگیلویه و بویراحمد
۱۰٫۸	۱۵٫۱	۳۲٫۶	۳۲٫۷	۲۱٫۲	گلستان
۱۳٫۵	۱۶٫۵	۳۶٫۴	۳۰٫۵	۱۹٫۲	گیلان
۱۲٫۵	۱۶٫۸	۳۶٫۷	۳۰٫۴	۲۰٫۷	لرستان
۱۲٫۷	۱۶٫۶	۳۴٫۵	۳۱٫۸	۲۱٫۲	مازندران
۱۱٫۰	۱۴٫۲	۳۵٫۵	۳۴٫۲	۲۱٫۶	مرکزی
۱۲٫۹	۱۶٫۰	۳۲٫۳	۳۰٫۵	۲۳٫۸	هرمزگان
۱۲٫۴	۱۵٫۷	۳۸٫۰	۳۴٫۶	۲۳٫۰	همدان
۱۲٫۶	۱۵٫۸	۳۳٫۵	۳۴٫۸	۲۲٫۷	یزد
۱۱٫۹	۱۵٫۶	۳۴٫۷	۳۰٫۵	۲۱٫۵	تورم کشور
۱۷٫۰	۲۵٫۰	۲۴٫۹	۱۸٫۲	۸٫۹	رشد حداقل دستمزد اسمی
۴٫۵	۸٫۲	-۷٫۳	-۹٫۵	-۱۰٫۴	رشد حداقل دستمزد واقعی

△ ادامه جدول ۷-۱.

۷-۲ سناریو اول: افزایش حداقل دستمزد با تورم کشوری

- اگر مبنای افزایش حداقل دستمزد تورم کشوری بود، در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۲ افزایش حداقل دستمزد بیشتر از رقم مصوب دولت و در سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۵ کمتر از رقم مصوب دولت بود.

- اگر رقم حداقل دستمزد سال ۱۳۹۰ براساس تورم سال ۱۳۸۹ محاسبه می‌شد و این محاسبات به همین ترتیب تا سال ۱۳۹۵ ادامه می‌یافت، رقم حداقل دستمزد در سال ۱۳۹۵ با رقم مصوب دولت، نزدیک به ۱۲۹ هزار تومان اختلاف می‌داشت.

سال						
۱۳۹۵	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	
۱۱,۹	۱۵,۶	۳۴,۷	۳۰,۵	۲۱,۵	۱۲,۴	تورم سال قبل
۱۴	۱۷	۲۵	۲۴,۹	۱۸,۲	۸,۹	رشد حداقل دستمزد اسمی مصوب
۸۱۲,۱۶۶	۷۱۲,۴۲۵	۶۰۸,۹۰۰	۴۸۷,۱۲۵	۳۹۰,۰۰۰	۳۳۰,۰۰۰	رقم حداقل دستمزد مصوب
سناریو اول: تعیین حداقل دستمزد کشوری و استانی براساس تورم کشوری و اختلاف آن با رقم مصوب کشور						
۹۴۰,۹۱۳	۸۴۰,۸۵۲	۷۲۷,۳۸۱	۵۴۰,۰۰۱	۴۱۳,۷۹۵	۳۴۰,۵۷۲	رقم حداقل دستمزد براساس تورم کشوری
۱۲۸,۷۴۷	۱۲۸,۴۲۷	۱۱۸,۴۸۱	۵۲,۸۷۶	۲۳,۷۹۵	۱۰,۵۷۲	تفاوت دستمزد مصوب و با سناریو

△ جدول ۷-۲- مقایسه تورم و رشد حداقل دستمزد اسمی و تورم پیشنهادی براساس تورم کشور

۷-۳ سناریو دوم: افزایش حداقل دستمزد با تورم استانی

اگر افزایش حداقل دستمزد براساس تورم استانی و در هر استان انجام شود، رقم حداقل دستمزد در برخی استان‌ها بالاتر از رقم تورم کشوری و در برخی استان‌ها پایین‌تر از آن خواهد بود. برای این منظور این دو حالت را در دو سال ۱۳۹۲ و ۱۳۹۵ مقایسه می‌کنیم.

رشد حداقل دستمزد اسمی در سال ۱۳۹۲ از تورم در تمام استان‌های کشور در سال ۱۳۹۱ کمتر بوده است و بنابراین، افزایش حداقل دستمزد اگر بر مبنای تورم استانی انجام می‌شد بسیار بیشتر می‌بود.

رشد حداقل دستمزد اسمی در سال ۱۳۹۵ از تورم در تمام استان‌های کشور کمتر بوده و اگر بر این اساس تورم محاسبه می‌شد، رقم حداقل دستمزد در تمام استان‌های کشور کمتر از رقم مصوب می‌شد.

استان	تورم ۱۳۹۱ (درصد)	اختلاف تورم با افزایش حداقل دستمزد مصوب	استان	تورم ۱۳۹۴ (درصد)	اختلاف تورم با افزایش حداقل دستمزد مصوب
خراسان شمالی	۳۴٫۹	۱۰	رشد حداقل دستمزد اسمی ۱۳۹۵	۱۴	
یزد	۳۴٫۸	۹٫۹	سمنان	۱۳٫۸	-۰٫۲
همدان	۳۴٫۶	۹٫۷	گیلان	۱۳٫۵	-۰٫۵
ایلام	۳۴٫۴	۹٫۵	فارس	۱۳٫۲	-۰٫۸
قزوین	۳۴٫۳	۹٫۴	البرز	۱۳٫۰	-۱٫۰
مرکزی	۳۴٫۲	۹٫۳	هرمزگان	۱۲٫۹	-۱٫۱
اردبیل	۳۳٫۷	۸٫۸	کهگیلویه و بویراحمد	۱۲٫۸	-۱٫۲
کردستان	۳۳٫۷	۸٫۸	مازندران	۱۲٫۷	-۱٫۳
بوشهر	۳۳٫۴	۸٫۵	قم	۱۲٫۶	-۱٫۴
سیستان و بلوچستان	۳۳٫۴	۸٫۵	یزد	۱۲٫۶	-۱٫۴
زنجان	۳۳٫۱	۸٫۲	اصفهان	۱۲٫۵	-۱٫۵
خراسان رضوی	۳۳٫۰	۸٫۱	لرستان	۱۲٫۵	-۱٫۵
خوزستان	۳۳٫۰	۸٫۱	همدان	۱۲٫۴	-۱٫۶
خراسان جنوبی	۳۲٫۸	۷٫۹	آذربایجان غربی	۱۲٫۴	-۱٫۶
گلستان	۳۲٫۷	۷٫۸	تورم آذربایجان شرقی	۱۲٫۴	-۱٫۶
کرمان	۳۲٫۶	۷٫۷	کردستان	۱۲٫۳	-۱٫۷
آذربایجان غربی	۳۲٫۴	۷٫۵	خوزستان	۱۲٫۲	-۱٫۸
سمنان	۳۲٫۴	۷٫۵	چهارمحال و بختیاری	۱۲٫۱	-۱٫۹
کرمانشاه	۳۲٫۳	۷٫۴	کرمان	۱۲٫۰	-۲٫۰

Δ جدول ۷-۳- مقایسه تورم استانی و کشور و رشد حداقل دستمزد در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۱

استان	تورم ۱۳۹۱ (درصد)	اختلاف تورم با افزایش حداقل دستمزد مصوب	استان	تورم ۱۳۹۴ (درصد)	اختلاف تورم با افزایش حداقل دستمزد مصوب
فارس	۳۲٫۱	۷٫۲	تورم کشور	۱۱٫۹	-۲٫۱
قم	۳۲٫۱	۷٫۲	تهران	۱۱٫۴	-۲٫۶
اصفهان	۳۱٫۸	۶٫۹	ایلام	۱۱٫۳	-۲٫۷
مازندران	۳۱٫۸	۶٫۹	بوشهر	۱۱٫۱	-۲٫۹
چهارمحال و بختیاری	۳۱٫۷	۶٫۸	مرکزی	۱۱٫۰	-۳٫۰
تورم آذربایجان شرقی	۳۱٫۳	۶٫۴	سیستان و بلوچستان	۱۰٫۹	-۳٫۱
کهگیلویه و بویراحمد	۳۱٫۱	۶٫۲	گلستان	۱۰٫۸	-۳٫۲
گیلان	۳۰٫۵	۵٫۶	زنجان	۱۰٫۷	-۳٫۳
هرمزگان	۳۰٫۵	۵٫۶	خراسان رضوی	۱۰٫۷	-۳٫۳
تورم کشور	۳۰٫۵	۵٫۶	قزوین	۱۰٫۶	-۳٫۴
لرستان	۳۰٫۴	۵٫۵	خراسان شمالی	۱۰٫۶	-۳٫۴
البرز	۲۶٫۸	۱٫۹	کرمانشاه	۱۰٫۶	-۳٫۴
تهران	۲۶٫۵	۱٫۶	اردبیل	۱۰٫۵	-۳٫۵
رشد حداقل دستمزد اسمی ۱۳۹۲	۲۴٫۹	۰٫۰	خراسان جنوبی	۱۰٫۰	-۴٫۰

△ ادامه جدول ۳-۷.

استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۲	استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۴	استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۵
خراسان شمالی	۵۲۷٫۴۵۹	حداقل دستمزد کشوری	۷۱۲٫۴۲۵	رشد حداقل دستمزد اسمی	۸۱۲٫۱۶۶
یزد	۵۲۷٫۰۶۸	قم	۷۱۱٫۸۵۶	سمنان	۸۱۰٫۴۰۹
همدان	۵۲۶٫۲۸۶	لرستان	۷۱۱٫۴۰۸	گیلان	۸۰۸٫۳۰۹

△ جدول ۴-۷- پیش بینی حداقل دستمزد در سال های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۵

سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۵	استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۴	استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۲	استان
۸۰۶,۱۴۷	فارس	۷۱۰,۳۲۷	سمنان	۵۲۵,۵۰۴	ایلام
۸۰۴,۸۰۴	البرز	۷۱۰,۰۴۶	کهگیلویه و بویراحمد	۵۲۵,۱۱۳	قزوین
۸۰۴,۲۳۶	هرمزگان	۷۰۹,۸۶۸	مازندران	۵۲۴,۷۲۲	مرکزی
۸۰۳,۷۶۲	کهگیلویه و بویراحمد	۷۰۹,۱۲۹	گیلان	۵۲۲,۷۶۷	اردبیل
۸۰۳,۰۷۲	مازندران	۷۰۷,۸۷۲	اصفهان	۵۲۲,۷۶۷	کردستان
۸۰۲,۵۴۱	قم	۷۰۷,۷۴۱	فارس	۵۲۱,۵۹۴	بوشهر
۸۰۲,۳۳۳	یزد	۷۰۶,۸۶۸	چهارمحال و بختیاری	۵۲۱,۵۹۴	سیستان و بلوچستان
۸۰۱,۶۹۴	اصفهان	۷۰۶,۲۶۸	هرمزگان	۵۲۰,۴۲۱	زنجان
۸۰۱,۳۹۳	لرستان	۷۰۶,۱۴۸	کرمانشاه	۵۲۰,۰۳۰	خراسان رضوی
۸۰۰,۹۳۹	همدان	۷۰۵,۵۲۵	ایلام	۵۲۰,۰۳۰	خوزستان
۸۰۰,۶۷۲	آذربایجان غربی	۷۰۵,۳۴۳	آذربایجان غربی	۵۱۹,۲۴۸	خراسان جنوبی
۸۰۰,۴۲۶	تورم آذربایجان شرقی	۷۰۴,۹۷۱	یزد	۵۱۸,۸۵۷	گلستان
۷۹۹,۸۰۸	کردستان	۷۰۴,۲۶۶	همدان	۵۱۸,۴۶۶	کرمان
۷۹۹,۲۳۲	خوزستان	۷۰۳,۵۸۵	تهران	۵۱۷,۶۸۴	آذربایجان غربی
۷۹۸,۴۷۸	چهارمحال و بختیاری	۷۰۳,۲۹۸	خوزستان	۵۱۷,۶۸۴	سمنان
۷۹۷,۶۱۴	کرمان	۷۰۲,۳۹۸	خراسان رضوی	۵۱۷,۲۹۳	کرمانشاه
۷۹۷,۲۰۴	تورم کشور	۷۰۱,۹۹۱	خراسان شمالی	۵۱۶,۵۱۱	فارس
۷۹۳,۹۱۹	تهران	۷۰۰,۹۴۳	کردستان	۵۱۶,۵۱۱	قم
۷۹۲,۷۹۶	ایلام	۷۰۰,۵۸۱	گلستان	۵۱۵,۳۳۸	اصفهان
۷۹۱,۴۶۷	بوشهر	۶۹۹,۴۲۶	آذربایجان شرقی	۵۱۵,۳۳۸	مازندران

△ ادامه جدول ۷-۴.

سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۵	استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۴	استان	سناریو حداقل دستمزد ۱۳۹۲	استان
۷۹۰,۶۳۱	مرکزی	۶۹۸,۴۸۴	کرمان	۵۱۴,۹۴۷	چهارمحال و بختیاری
۷۹۰,۲۴۴	سیستان و بلوچستان	۶۹۸,۳۷۰	البرز	۵۱۳,۳۸۳	تورم آذربایجان شرقی
۷۸۹,۱۲۱	گلستان	۶۹۷,۹۵۹	اردبیل	۵۱۲,۶۰۱	کهگیلویه و بویراحمد
۷۸۸,۶۴۴	زنجان	۶۹۶,۳۷۲	بوشهر	۵۱۰,۲۵۵	گیلان
۷۸۸,۳۵۹	خراسان رضوی	۶۹۶,۰۳۰	سیستان و بلوچستان	۵۱۰,۲۵۵	هرمزگان
۷۸۸,۲۰۸	قزوین	۶۹۵,۶۴۶	مرکزی	۵۱۰,۲۵۵	تورم کشور
۷۸۸,۰۷۲	خراسان شمالی	۶۹۴,۸۶۲	قزوین	۵۰۹,۸۶۴	لرستان
۷۸۷,۹۷۵	کرمانشاه	۶۹۴,۷۷۱	زنجان	۴۹۵,۷۸۸	البرز
۷۸۷,۱۶۹	اردبیل	۶۹۲,۸۹۸	خراسان جنوبی	۴۹۴,۶۱۵	تهران
۷۸۳,۵۲۹	خراسان جنوبی	۷۱۲,۴۲۵	حداقل دستمزد کشوری	۴۸۷,۱۲۵	رشد حداقل دستمزد اسمی

△ ادامه جدول ۷-۴.

۷-۴ سناریو سوم: افزایش حداقل دستمزد براساس کل هزینه خانوار دهک سوم

الف) نرخ رشد حداقل دستمزد متناسب با نرخ رشد هزینه کل خانوار دهک سوم در این سناریو فرض می‌شود که نرخ رشد حداقل دستمزد در هر سال برابر با نرخ رشد کل هزینه‌های خانوارهای دهک سوم است. به عنوان مثال نرخ رشد هزینه‌های خانوار دهک سوم استان مرکزی در سال ۱۳۹۱ نسبت به سال ۱۳۹۰ برابر با ۱۹ درصد بوده است که بنابراین نرخ رشد حداقل دستمزد در سال ۱۳۹۲ برابر با این نرخ در نظر گرفته می‌شود. شایان ذکر است که ضمن اینکه جدول شماره (۷-۵) رشد هزینه‌های کل خانوارهای دهک سوم در استان‌های کشور را نشان می‌دهد، جدول شماره

(۶-۷) تفاضل این نرخ با نرخ افزایش حداقل دستمزد را نیز منعکس کرده است. براین اساس به عنوان مثال در سال ۱۳۹۱، نرخ رشد هزینه‌های خانوارهای دهک سوم ۱ درصد بیش از نرخ رشد حداقل دستمزد بوده است. در ادامه نیز با اعمال کردن نرخ رشد هزینه‌های کل خانوارهای دهک سوم هر سال به عنوان مبنای افزایش حداقل دستمزد سال آتی، حداقل دستمزد در این سناریو محاسبه شده و در جدول شماره (۷-۷) منعکس شده است. براساس این جدول در سال ۱۳۹۵ استان‌های یزد، البرز، مازندران و گیلان دارای بیشترین مقدار حداقل دستمزد و استان‌های ایلام، لرستان، کرمان و مرکزی کمترین حداقل دستمزد را در اختیار خواهند داشت. نکته مهم این سناریو این است که در صورت اعمال چنین سناریویی، حداقل دستمزد در سال ۱۳۹۵ در استان‌های گیلان، مازندران، آذربایجان شرقی، خراسان رضوی، سیستان و بلوچستان، همدان، یزد و البرز از حداقل دستمزد تعیین شده در آن سال بیشتر بوده و در مابقی استان‌ها کمتر خواهد بود. به بیانی دیگر در این استان‌ها در صورت اعمال این سناریو، حداقل دستمزدی بیش از آنچه که در سال ۱۳۹۵ تعیین شده بود، می‌بایستی تعیین شود.

شرح	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
مرکزی	٪۱۹،۰	٪-۱،۵	٪۱۴،۸	٪۱۸،۸
گیلان	٪۲۷،۹	٪۳۱،۹	٪۲۵،۵	٪۵،۵
مازندران	٪۱۹،۴	٪۵۳،۳	٪۷،۳	٪۱۹،۸
آذربایجان شرقی	٪۴۶،۸	٪۳۵،۰	٪۵،۰	٪۰،۹
آذربایجان غربی	٪۲۶،۵	٪۱۸،۳	٪۱۴،۷	٪۱۲،۷
کرمانشاه	٪۳۴،۰	٪۲۰،۷	٪۷،۰	٪۱۰،۵
خوزستان	٪۳۹،۱	٪۳۳،۹	٪-۲،۲	٪۱۳،۲
فارس	٪۲۴،۶	٪۱۶،۴	٪۵،۱	٪۱۶،۶
کرمان	٪۲۳،۰	٪۳۶،۰	٪-۱۳،۲	٪۹،۶
خراسان رضوی	٪۳۹،۵	٪۳۴،۴	٪۳،۵	٪۷،۴
اصفهان	٪۱۸،۰	٪۲۴،۷	٪۱۶،۹	٪۱۵،۲

△ جدول ۷-۵- نرخ رشد هزینه‌های کل خانوارهای دهک سوم در استان‌های کشور

شرح	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
سیستان و بلوچستان	٪۵۲٫۷	٪۲۳٫۹	٪۵٫۹	٪۹٫۴
کردستان	٪۲۰٫۱	٪۳۰٫۴	٪۱۲٫۶	٪۱۵٫۵
همدان	٪۲۸٫۳	٪۹٫۱	٪۳۲٫۲	٪۱۳٫۹
چهارمحال بختیاری	٪۱۶٫۵	٪۳۳٫۴	٪۱۷٫۸	٪-۰٫۲
لرستان	٪-۴٫۵	٪۱۳٫۴	٪۱۹٫۶	٪۱۰٫۱
ایلام	٪-۱۷٫۶	٪۵۰٫۴	٪-۴٫۵	٪-۴٫۵
کهگیلویه و بویراحمد	٪۱۶٫۰	٪۵۸٫۱	٪۱۱٫۲	٪-۱۰٫۷
بوشهر	٪۱۱٫۱	٪۴۵٫۲	٪۲۶٫۰	٪-۲٫۰
زنجان	٪۳۹٫۸	٪۰٫۹	٪۳٫۳	٪۲٫۰
سمنان	٪۱۶٫۵	٪۴۲٫۹	٪۰٫۶	٪۱۱٫۶
یزد	٪۳۶٫۳	٪۲۶٫۰	٪۱۳٫۳	٪۳۳٫۳
هرمزگان	٪۷٫۰	٪۳۳٫۴	٪۱۷٫۳	٪-۸٫۰
تهران	٪۲۳٫۸	٪۳۰٫۷	٪۱۶٫۹	٪۹٫۱
اردبیل	٪۲۴٫۸	٪۸٫۸	٪۱۱٫۸	٪۹٫۷
قم	٪۱۱٫۶	٪۱۵٫۶	٪۱۷٫۴	٪۳۵٫۷
قزوین	٪۲۴٫۱	٪۱۶٫۰	٪۱۳٫۸	٪۱۲٫۶
گلستان	٪۲۴٫۶	٪۲۱٫۴	٪۱۳٫۳	٪۲٫۳
خراسان شمالی	٪۳۳٫۸	٪۲۵٫۷	٪۵٫۳	٪۱۰٫۶
خراسان جنوبی	٪۴۲٫۱	٪۵۹٫۲	٪-۵٫۰	٪-۱۳٫۰
البرز	٪۹٫۸	٪۵۷٫۷	٪۳۳٫۵	٪۸٫۲

Δ ادامه جدول ۷-۵.

شرح	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
مرکزی	۰٫۰۱	-۰٫۲۶	-۰٫۱۰	۰٫۰۲
گیلان	۰٫۱۰	۰٫۰۷	۰٫۰۰	-۰٫۱۱
مازندران	۰٫۰۱	۰٫۲۸	-۰٫۱۸	۰٫۰۳
آذربایجان شرقی	۰٫۲۹	۰٫۱۰	-۰٫۲۰	-۰٫۱۶
آذربایجان غربی	۰٫۰۸	-۰٫۰۷	-۰٫۱۰	-۰٫۰۴
کرمانشاه	۰٫۱۶	-۰٫۰۴	-۰٫۱۸	-۰٫۰۷
خوزستان	۰٫۲۱	۰٫۰۹	-۰٫۲۷	-۰٫۰۴
فارس	۰٫۰۶	-۰٫۰۸	-۰٫۲۰	۰٫۰۰
کرمان	۰٫۰۵	۰٫۱۱	-۰٫۳۸	-۰٫۰۷
خراسان رضوی	۰٫۲۱	۰٫۱۰	-۰٫۲۲	-۰٫۱۰
اصفهان	۰٫۰۰	۰٫۰۰	-۰٫۰۸	-۰٫۰۲
سیستان و بلوچستان	۰٫۳۵	-۰٫۰۱	-۰٫۱۹	-۰٫۰۸
کردستان	۰٫۰۲	۰٫۰۵	-۰٫۱۲	-۰٫۰۱
همدان	۰٫۱۰	-۰٫۱۶	۰٫۰۷	-۰٫۰۳
چهارمحال بختیاری	-۰٫۰۲	۰٫۰۸	-۰٫۰۷	-۰٫۱۷
لرستان	-۰٫۲۳	-۰٫۱۲	-۰٫۰۵	-۰٫۰۷
ایلام	-۰٫۳۶	۰٫۲۵	-۰٫۲۹	-۰٫۲۲
کهگیلویه و بویراحمد	-۰٫۰۲	۰٫۳۳	-۰٫۱۴	-۰٫۲۸
بوشهر	-۰٫۰۷	۰٫۲۰	۰٫۰۱	-۰٫۱۹
زنجان	۰٫۲۲	-۰٫۲۴	-۰٫۲۲	-۰٫۱۵
سمنان	-۰٫۰۲	۰٫۱۸	-۰٫۲۴	-۰٫۰۵
یزد	۰٫۱۸	۰٫۰۱	-۰٫۱۲	۰٫۱۶
هرمزگان	-۰٫۱۱	۰٫۰۹	-۰٫۰۸	-۰٫۲۵
تهران	۰٫۰۶	۰٫۰۶	-۰٫۰۸	-۰٫۰۸

Δ جدول ۷-۶- تفاضل نرخ رشد هزینه‌های کل خانوارهای دهک سوم با نرخ افزایش حداقل دستمزد

شرح	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
اردبیل	۰٫۰۷	-۰٫۱۶	-۰٫۱۳	-۰٫۰۷
قم	-۰٫۰۷	-۰٫۰۹	-۰٫۰۸	۰٫۱۹
قزوین	۰٫۰۶	-۰٫۰۹	-۰٫۱۱	-۰٫۰۴
گلستان	۰٫۰۶	-۰٫۰۴	-۰٫۱۲	-۰٫۱۵
خراسان شمالی	۰٫۱۶	۰٫۰۱	-۰٫۲۰	-۰٫۰۶
خراسان جنوبی	۰٫۲۴	۰٫۳۴	-۰٫۳۰	-۰٫۳۰
البرز	-۰٫۰۸	۰٫۳۳	۰٫۰۹	-۰٫۰۹

△ ادامهٔ جدول ۷-۶

شرح	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵
مرکزی	۴۶۴,۲۱۲	۴۵۷,۱۹۸	۵۲۴,۶۹۵	۶۲۳,۱۶۲
گیلان	۴۹۸,۶۸۰	۶۵۷,۶۵۷	۸۲۵,۰۷۵	۸۷۰,۵۵۸
مازندران	۴۶۵,۷۵۷	۷۱۳,۹۳۵	۷۶۶,۱۴۴	۹۱۷,۵۹۲
آذربایجان شرقی	۵۷۲,۷۰۲	۷۷۳,۱۰۷	۸۱۲,۱۰۴	۸۱۹,۰۱۰
آذربایجان غربی	۴۹۳,۴۳۴	۵۸۳,۶۲۹	۶۶۹,۵۲۷	۷۵۴,۵۳۱
کرمانشاه	۵۲۲,۴۳۵	۶۳۰,۳۸۰	۶۷۴,۵۹۷	۷۴۵,۱۲۶
خوزستان	۵۴۲,۵۷۲	۷۲۶,۳۸۹	۷۱۰,۴۱۰	۸۰۴,۱۴۶
فارس	۴۸۵,۸۶۲	۵۶۵,۶۲۴	۵۹۴,۳۵۹	۶۹۳,۳۱۵
کرمان	۴۷۹,۵۶۶	۶۵۲,۲۶۷	۵۶۶,۲۱۹	۶۲۰,۶۷۴
خراسان رضوی	۵۴۴,۱۷۷	۷۳۱,۴۶۵	۷۵۶,۸۹۳	۸۱۲,۵۴۸
اصفهان	۴۶۰,۰۶۰	۵۷۳,۶۹۹	۶۷۰,۴۱۶	۷۷۲,۶۰۴
سیستان و بلوچستان	۵۹۵,۵۹۰	۷۳۷,۶۴۱	۷۸۰,۸۲۴	۸۵۳,۸۶۱
کردستان	۴۶۸,۲۷۰	۶۱۰,۴۷۶	۶۸۷,۳۸۰	۷۹۴,۱۷۲
همدان	۵۰۰,۱۸۷	۵۴۵,۹۳۷	۷۲۱,۹۸۰	۸۲۲,۳۳۶
چهارمحال بختیاری	۴۵۴,۱۸۶	۶۰۵,۹۰۰	۷۱۳,۶۳۰	۷۱۲,۰۵۳

△ جدول ۷-۷ - حداقل دستمزد در استان‌های کشور براساس سناریو نرخ رشد هزینه‌های کل خانوارهای دهک سوم (تومان)

شرح	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵
لرستان	۳۷۲,۲۹۴	۴۲۲,۰۲۷	۵۰۴,۶۰۳	۵۵۵,۷۴۲
ایلام	۳۲۱,۵۳۱	۴۸۳,۵۴۲	۴۶۱,۸۳۹	۴۴۰,۹۰۳
کهگیلویه و بویراحمد	۴۵۲,۳۴۴	۷۱۵,۱۳۶	۷۹۵,۴۰۶	۷۱۰,۰۳۱
بوشهر	۴۳۳,۲۸۱	۶۲۹,۱۸۲	۷۹۳,۰۰۹	۷۷۷,۱۴۹
زنجان	۵۴۵,۲۴۵	۵۵۰,۲۰۳	۵۶۸,۲۳۸	۵۷۹,۳۲۶
سمنان	۴۵۴,۵۱۳	۶۴۹,۵۷۸	۶۵۳,۱۷۶	۷۲۹,۲۰۷
یزد	۵۳۱,۵۷۳	۶۶۹,۶۹۵	۷۵۸,۵۱۶	۱,۰۱۰,۷۲۶
هرمزگان	۴۱۷,۳۸۰	۵۵۶,۸۸۱	۶۵۳,۲۸۵	۶۰۱,۲۲۳
تهران	۴۸۲,۸۴۹	۶۳۱,۲۹۹	۷۳۷,۷۶۴	۸۰۴,۵۳۳
اردبیل	۴۸۶,۶۴۶	۵۲۹,۳۷۶	۵۹۱,۹۱۱	۶۴۹,۰۳۴
قم	۴۳۵,۳۹۳	۵۰۳,۳۳۵	۵۹۱,۰۱۸	۸۰۱,۸۵۰
قزوین	۴۸۳,۹۷۴	۵۶۱,۵۷۵	۶۳۹,۱۷۵	۷۱۹,۶۰۷
گلستان	۴۸۵,۹۶۸	۵۸۹,۹۷۷	۶۶۸,۳۳۷	۶۸۳,۴۴۷
خراسان شمالی	۵۲۱,۷۵۳	۶۵۵,۶۰۲	۶۹۰,۵۹۱	۷۶۳,۷۶۸
خراسان جنوبی	۵۵۴,۱۳۷	۸۸۲,۳۱۷	۸۳۸,۶۲۲	۷۲۹,۹۹۸
البرز	۴۲۸,۲۷۰	۶۷۵,۲۶۴	۹۰۱,۶۰۶	۹۷۵,۷۰۳

△ ادامه جدول ۷-۷.

ب) افزایش حداقل دستمزد برای جبران هزینه خانوار دهک سوم

در این سناریو فرض شده است که میزان افزایش حداقل دستمزد به گونه‌ای است که بتواند کل هزینه خانوارهای دهک سوم را در هر استان پوشش دهد. یعنی در صورتی که حداقل دستمزد در سال ۱۳۹۰ برابر با ۳۳۰ هزار تومان باشد و هزینه کل خانوار دهک سوم استان البرز در سال ۱۳۹۱ برابر با ۶۱۴ هزار تومان باشد، حداقل دستمزد در سال ۱۳۹۱ می‌بایستی با نرخ تقریباً ۱۰۰ درصد رشد کند تا بتواند هزینه‌های یک خانوار دهک سومی در استان البرز را پوشش دهد. براین اساس نرخ رشد حداقل دستمزد برابر با نرخ خواهد بود که هزینه‌های خانوار دهک سوم پوشش دهد. نتایج محاسبات برای برآورد نرخ رشد حداقل دستمزد براساس این سناریو در جدول شماره

(۷-۱۰) منعکس شده است. براساس اطلاعات این جدول بیشترین نرخ رشد حداقل دستمزد متعلق به استان‌های تهران، البرز و چهارمحال بختیاری و کمترین نرخ رشد نیز اختصاص به استان‌های کرمان، سیستان و بلوچستان، گلستان و خراسان جنوبی خواهد داشت.

شرح	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
مرکزی	۳۳۲,۲۲۶	۳۹۸,۲۳۹	۲۸۹,۲۰۴	۲۸۲,۰۴۰	۳۴۵,۷۱۴
گیلان	۲۴۰,۹۶۳	۳۴۰,۰۷۱	۴۷۵,۶۹۱	۵۹۹,۰۱۷	۵۶۲,۰۸۰
مازندران	۲۳۸,۶۲۵	۲۸۹,۰۸۰	۵۵۳,۸۰۰	۵۰۸,۱۴۷	۶۲۵,۴۳۵
آذربایجان شرقی	۱۳۸,۳۵۴	۲۹۷,۷۶۳	۴۴۱,۳۰۶	۳۶۶,۳۶۳	۲۷۱,۱۳۱
آذربایجان غربی	۲۵۶,۶۶۰	۳۵۲,۲۵۲	۳۹۰,۸۰۳	۳۹۸,۲۴۰	۴۲۲,۵۸۳
کرمانشاه	۲۹۴,۷۲۱	۴۴۶,۸۶۲	۵۲۲,۶۴۸	۴۷۱,۷۰۳	۴۸۱,۱۵۴
خوزستان	۳۰۰,۴۶۳	۴۸۶,۹۶۷	۶۸۶,۹۴۸	۵۳۹,۳۴۶	۵۸۷,۳۲۸
فارس	۳۶۸,۴۶۹	۴۸۰,۱۵۴	۵۲۵,۸۷۷	۴۵۵,۵۶۶	۵۲۹,۲۶۵
کرمان	۱۳۵,۰۴۸	۱۸۱,۸۴۹	۲۹۰,۶۵۹	۶۶,۲۷۸	۲۷,۶۸۶
خراسان رضوی	۱۶۲,۶۲۶	۲۹۷,۳۷۳	۴۳۶,۸۱۹	۳۴۷,۱۶۴	۳۱۳,۹۳۹
اصفهان	۳۲۹,۶۰۳	۳۸۸,۰۹۵	۴۸۳,۱۶۷	۵۲۴,۹۶۸	۵۹۴,۲۷۲
سیستان و بلوچستان	۱۸,۱۲۳	۱۴۱,۶۳۷	۱۷۱,۳۱۰	۸۸,۰۸۲	۴۹,۷۵۱
کردستان	۱۹۹,۰۲۵	۲۴۵,۱۹۵	۳۴۰,۹۷۰	۳۲۳,۵۱۳	۳۶۴,۸۴۹
همدان	۱۶۱,۶۱۳	۲۴۰,۵۰۹	۲۰۱,۰۵۳	۳۰۱,۱۸۹	۳۲۴,۱۶۷
چهارمحال بختیاری	۴۱۶,۹۷۰	۴۷۹,۹۰۷	۶۷۳,۳۶۰	۷۵۷,۹۲۲	۶۵۱,۳۷۵
لرستان	۴۱۵,۴۷۴	۳۲۱,۶۳۰	۳۱۹,۵۶۸	۳۵۵,۶۳۵	۳۴۹,۸۶۰
ایلام	۴۶۹,۲۹۲	۲۶۸,۹۶۷	۵۰۳,۸۷۷	۳۳۷,۶۲۲	۱۹۱,۱۹۱
کهگیلویه و بویراحمد	۳۶۵,۰۱۹	۴۱۶,۱۲۲	۷۸۷,۳۱۸	۸۰۸,۵۹۳	۵۵۲,۹۲۱
بوشهر	۲۴۵,۲۱۷	۲۴۹,۰۵۲	۴۴۰,۸۶۵	۵۶۰,۷۲۰	۴۳۳,۸۰۴
زنجان	۳۲۵,۰۵۹	۵۲۵,۸۱۴	۴۳۷,۰۱۶	۳۴۵,۵۳۴	۲۶۰,۶۳۳
سمنان	۱۷۵,۳۳۰	۱۹۸,۹۲۲	۳۵۴,۵۴۶	۲۳۷,۴۳۲	۲۳۲,۴۲۲

△ جدول ۷-۸- تفاضل هزینه کل خانوار دهک سوم از حداقل دستمزد (تومان)

۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	شرح
۴۵۹,۶۲۹	۲۷۰,۶۸۷	۲۸۹,۴۶۴	۲۲۶,۴۲۰	۱۲۲,۲۵۰	یزد
۴۷۸,۸۲۳	۶۸۵,۵۰۱	۶۱۶,۲۶۳	۴۳۶,۹۸۶	۴۴۲,۷۳۶	هرمزگان
۹۱۴,۸۹۱	۸۸۳,۳۶۳	۷۸۹,۷۹۴	۵۸۶,۶۵۲	۴۵۸,۸۴۷	تهران
۳۶۹,۸۷۳	۳۷۸,۱۴۱	۳۹۵,۶۳۷	۴۲۱,۵۰۸	۳۲۰,۳۴۵	اردبیل
۳۵۸,۴۱۳	۱۸۰,۳۸۰	۱۸۵,۰۵۸	۱۹۱,۴۴۹	۱۹۰,۸۲۹	قم
۴۶۸,۶۵۴	۴۴۰,۱۶۷	۴۳۴,۵۷۸	۴۰۴,۳۳۸	۳۱۰,۱۰۰	قزوین
۹۳,۹۶۹	۱۷۹,۶۶۵	۲۰۸,۹۸۵	۱۸۳,۳۹۰	۱۳۰,۱۵۸	گلستان
۲۲۲,۴۸۷	۲۳۶,۴۳۸	۳۱۵,۳۸۳	۲۴۸,۶۶۷	۱۴۷,۳۹۱	خراسان شمالی
۱۷۶,۳۱۴	۴۱۲,۰۸۳	۵۸۷,۰۵۵	۲۸۴,۶۳۶	۱۴۴,۸۰۷	خراسان جنوبی
۸۲۴,۵۶۱	۸۱۱,۳۶۴	۵۷۶,۵۹۲	۲۸۴,۶۳۶	۲۸۴,۴۵۲	البرز

△ ادامه جدول ۷-۸

۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	شرح
%۷۴	%۸۳	%۹۹	%۱۳۹	مرکزی
%۱۰۰۹	%۱۴۸	%۱۴۷	%۱۲۱	گیلان
%۱۲۰	%۱۲۹	%۱۶۷	%۱۰۶	مازندران
%۶۲	%۱۰۰	%۱۳۸	%۱۰۸	آذربایجان شرقی
%۸۶	%۱۰۷	%۱۲۵	%۱۲۵	آذربایجان غربی
%۹۶	%۱۲۲	%۱۵۹	%۱۵۴	کرمانشاه
%۱۱۳	%۱۳۶	%۲۰۱	%۱۶۶	خوزستان
%۱۰۴	%۱۱۹	%۱۶۰	%۱۶۴	فارس
%۲۲	%۳۹	%۹۹	%۷۳	کرمان
%۶۹	%۹۶	%۱۳۷	%۱۰۸	خراسان رضوی
%۱۱۵	%۱۳۳	%۱۴۹	%۱۳۶	اصفهان
%۲۵	%۴۳	%۶۹	%۶۱	سیستان و بلوچستان

△ جدول ۷-۹- نرخ افزایش حداقل دستمزد در هر سال براساس سناریو سوم

شرح	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
کردستان	%۹۲	%۱۱۲	%۹۱	%۷۷
همدان	%۹۱	%۷۶	%۸۷	%۷۰
چهارمحال بختیاری	%۱۶۴	%۱۹۸	%۱۸۱	%۱۲۴
لرستان	%۱۱۶	%۱۰۷	%۹۸	%۷۴
ایلام	%۱۰۰	%۱۵۴	%۹۴	%۴۸
کهگیلویه و بویراحمد	%۱۴۴	%۲۲۷	%۱۹۱	%۱۰۸
بوشهر	%۹۴	%۱۳۸	%۱۴۰	%۸۸
زنجان	%۱۷۸	%۱۳۷	%۹۶	%۶۰
سمنان	%۷۸	%۱۱۶	%۷۴	%۵۵
یزد	%۸۷	%۹۹	%۸۱	%۹۲
هرمزگان	%۱۵۱	%۱۸۳	%۱۶۶	%۹۶
تهران	%۱۹۶	%۲۲۷	%۲۰۶	%۱۶۷
اردبیل	%۱۴۶	%۱۲۶	%۱۰۳	%۷۸
قم	%۷۶	%۷۲	%۶۲	%۷۶
قزوین	%۱۴۱	%۱۳۶	%۱۱۵	%۹۴
گلستان	%۷۴	%۷۸	%۶۲	%۳۲
خراسان شمالی	%۹۴	%۱۰۶	%۷۴	%۵۴
خراسان جنوبی	%۱۰۴	%۱۷۵	%۱۱۰	%۴۶
البرز	%۱۰۴	%۱۷۳	%۱۹۲	%۱۵۲

△ ادامه جدول ۷-۹.

شرح	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
مرکزی	۶۶۲,۲۲۶	۷۸۸,۲۳۹	۷۷۶,۳۲۹	۸۹۰,۹۴۰	۱,۰۵۸,۱۳۹
گیلان	۵۷۰,۹۶۳	۷۱,۰۷۳	۹۶۲,۸۱۶	۱,۲۰۷,۹۱۷	۱,۲۷۴,۵۰۵
مازندران	۵۶۸,۶۲۵	۶۷۹,۰۸۰	۱,۰۴۰,۹۲۵	۱,۱۱۷,۰۴۷	۱,۳۳۷,۸۶۰
آذربایجان شرقی	۴۶۸,۳۵۴	۶۸۷,۷۶۳	۹۲۸,۴۳۱	۹۷۵,۲۶۳	۹۸۳,۵۵۶

△ جدول ۷-۱۰- حداقل دستمزد در استان‌های مختلف کشور براساس سناریو برابری با هزینه کل خانوارهای دهک سوم

۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	شرح
۱,۱۳۵,۰۰۸	۱,۰۰۷,۱۴۰	۸۷۷,۹۲۸	۷۴۲,۲۵۲	۵۸۶,۶۶۰	آذربایجان غربی
۱,۱۹۳,۵۷۹	۱,۰۸۰,۶۰۳	۱,۰۰۹,۷۷۳	۸۳۶,۸۶۲	۶۲۴,۷۲۱	کرمانشاه
۱,۲۹۹,۷۵۳	۱,۱۴۸,۲۴۶	۱,۱۷۴,۰۷۳	۸۷۶,۹۶۷	۶۳۰,۳۶۳	خوزستان
۱,۲۴۱,۶۹۰	۱,۰۶۴,۴۶۶	۱,۰۱۳,۰۰۲	۸۷۰,۱۵۴	۶۹۸,۴۶۹	فارس
۷۴۰,۱۱۱	۶۷۵,۱۷۸	۷۷۷,۷۸۴	۵۷۱,۸۴۹	۴۶۵,۰۴۸	کرمان
۱,۰۲۶,۳۶۴	۹۵۶,۰۶۴	۹۲۳,۹۴۴	۶۸۷,۳۷۳	۴۹۲,۶۲۶	خراسان رضوی
۱,۳۰۶,۶۹۷	۱,۱۳۳,۸۶۸	۹۷۰,۲۹۲	۷۷۸,۰۹۵	۶۵۹,۶۰۳	اصفهان
۷۶۲,۱۷۶	۶۹۶,۹۸۲	۶۵۸,۴۳۵	۵۳۱,۶۳۷	۳۴۸,۱۲۳	سیستان و بلوچستان
۱,۰۷۷,۲۷۴	۹۳۲,۴۱۳	۸۲۸,۰۹۵	۶۳۵,۱۹۵	۵۲۹,۰۲۵	کردستان
۱,۰۳۶,۵۹۲	۹۱۰,۰۸۹	۶۸۸,۱۷۸	۶۳۰,۵۰۹	۴۹۱,۶۱۳	همدان
۱,۳۶۳,۸۰۰	۱,۳۶۶,۸۲۲	۱,۱۶۰,۴۸۵	۸۶۹,۹۰۷	۷۴۶,۹۷۰	چهارمحال بختیاری
۱,۰۶۲,۲۸۵	۹۶۴,۵۳۵	۸۰۶,۶۹۳	۷۱۱,۶۳۰	۷۴۵,۴۷۴	لرستان
۹۰۳,۶۱۶	۹۴۶,۵۲۲	۹۹۱,۰۰۲	۶۵۸,۹۶۷	۷۹۹,۲۹۲	ایلام
۱,۲۶۵,۳۴۶	۱,۴۱۷,۴۹۳	۱,۲۷۴,۴۴۳	۸۰۶,۱۲۲	۶۹۵,۰۱۹	کهگیلویه و بویراحمد
۱,۱۴۶,۲۲۹	۱,۱۶۹,۶۲۰	۹۲۷,۹۹۰	۶۳۹,۰۵۲	۵۷۵,۲۱۷	بوشهر
۹۷۳,۰۵۸	۹۵۴,۴۳۴	۹۲۴,۱۴۱	۹۱۵,۸۱۴	۶۵۵,۰۵۹	زنجان
۹۴۴,۸۴۷	۸۴۶,۳۳۲	۸۴۱,۶۷۱	۵۸۸,۹۲۲	۵۰۵,۳۳۰	سمنان
۱,۱۷۲,۰۵۴	۸۷۹,۵۸۷	۷۷۶,۵۸۹	۶۱۶,۴۲۰	۴۵۲,۲۵۰	یزد
۱,۱۹۱,۲۴۸	۱,۲۹۴,۴۰۱	۱,۱۰۳,۳۸۸	۸۲۶,۹۸۶	۷۷۲,۷۳۶	هرمزگان
۱,۶۲۷,۳۱۶	۱,۴۹۲,۲۶۳	۱,۲۷۶,۹۱۹	۹۷۶,۶۵۲	۷۸۸,۸۴۷	تهران
۱,۰۸۲,۲۹۸	۹۸۷,۰۴۱	۸۸۲,۷۶۲	۸۱۱,۵۰۸	۶۵۰,۳۴۵	اردبیل
۱,۰۷۰,۸۳۸	۷۸۹,۲۸۰	۶۷۲,۱۸۳	۵۸۱,۴۴۹	۵۲۰,۸۲۹	قم
۱,۱۸۱,۰۷۹	۱,۰۴۹,۰۶۷	۹۲۱,۷۰۳	۷۹۴,۳۳۸	۶۴۰,۱۰۰	قزوین
۸۰۶,۳۹۴	۷۸۸,۵۶۵	۶۹۶,۱۱۰	۵۷۳,۳۹۰	۴۶۰,۱۵۸	گلستان
۹۳۴,۹۱۲	۸۴۵,۳۳۸	۸۰۲,۵۰۸	۶۳۸,۶۶۷	۴۷۷,۳۹۱	خراسان شمالی
۸۸۸,۷۳۹	۱,۰۲۰,۹۸۳	۱,۰۷۴,۱۸۰	۶۷۴,۶۳۶	۴۷۴,۸۰۷	خراسان جنوبی
۱,۵۳۶,۹۸۶	۱,۴۲۰,۲۶۴	۱,۰۶۳,۷۱۷	۶۷۴,۶۳۶	۶۱۴,۳۵۲	البرز
۷۱۲,۴۲۵	۶۰۸,۹۰۰	۴۸۷,۱۲۵	۳۹۰,۰۰۰	۳۳۰,۰۰۰	کشور

۱-۷-۱۰. ادامه جدول

۸- امکان سنجی تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای از منظر ساختار نهادی و ذینفعان

۸-۱ دو سناریو تعیین حداقل دستمزد استانی

در حال حاضر حداقل دستمزد در کشور به صورت ملی و در شورای عالی کار مبتنی بر سه‌جانبه‌گرایی تعیین می‌شود. در این بین نهادهایی که به صورت رسمی در این کارزار دخالت دارند عبارتند از سه نفر نماینده کارگران، سه نماینده کارفرمایان و سه نماینده دولت. سایر نهادها باید به صورت غیررسمی در این فرایند چانه‌زنی کنند.

▲ **۸-۱-۱ سناریو اول، تعیین حداقل دستمزد استانی در سطح ملی**
اگر قرار باشد حداقل دستمزد به صورت استانی تعیین شود، یک راه حل ساده این است که شورای عالی کار حداقل دستمزد را به صورت استانی تعیین کند. به عبارت دیگر، همین نهاد ملی، حداقل دستمزد را به صورت استانی تعیین کند، و بنابراین، از تشکیل نهادهای استانی خودداری کند. البته، این امر مستلزم داشتن اطلاعات جامع در این خصوص است.

مشکل این سناریو چیزی شبیه به مشکل تخصیص بودجه خواهد بود. هم اکنون که بودجه در سطح ملی به استان‌ها تخصیص می‌یابد قدرت چانه‌زنی نهادهای سیاسی-اقتصادی-اجتماعی دولتی و خصوصی هر استان شامل نمایندگان مجلس، استانداران و سایر نهادها تعیین می‌کند که سهم هر استان و حتی شهرستان مستقل از استان از بودجه چقدر است. برای مثال، اگر یک نماینده مجلس از توانایی چانه‌زنی کافی برای جذب منابع برای استان خودش برخوردار باشد،

می‌تواند بدون توجه به استان، بودجه مناسبی برای شهرستان و حوزه رأی‌گیری خودش بگیرد. همین مشکل می‌تواند در خصوص تعیین ملی دستمزدهای استانی اتفاق بیفتد. به عبارت دیگر، قدرت چانه‌زنی هر استان با شورای عالی کار می‌تواند تعیین‌کننده سطح حداقل دستمزد استانی باشد. البته، در این خصوص، نهادهای کارشناسی نیز نقش مهمی خواهند داشت. مثلاً، نهاد تعیین‌کننده تورم در استان نقش بسیار پررنگی خواهد داشت چراکه تورم برحسب قانون مهمترین شاخص در تعیین حداقل دستمزد خواهد بود.

▲ ۸-۲-۲ سناریو دوم، تعیین حداقل دستمزد استانی در سطح استانی

سه‌جانبه‌گرایی که متشکل از نهادهای کارگری و کارفرمایی و دولتی است اگر بخواهد در سطح استانی اجرا شود، مستلزم شناخت بهتر نهادهای استانی است و مسأله تضاد منافع در میان این نهادها است. نهادهای اثرگذار در سطح استانی عبارتند از:

- **نهادهای دولتی - سیاسی:** نمایندگان مجلس، استاندار (نماینده سیاسی دولت)، مدیران دستگاه‌های اجرایی و معاونین استاندار و سازمان برنامه و بودجه، سازمان تأمین اجتماعی؛ نهاد متولی تورم استانی؛
- **نهادهای غیردولتی - کارفرمایی:** اتاق بازرگانی، اتاق تعاون، اتاق اصناف، انجمن‌های کارفرمایی (که تعداد زیادی هستند)؛
- **نهادهای غیردولتی - کارگری:** خانه کار و کارگر و اتحادیه‌های کارگری (رسمی و غیررسمی).



شورای عالی کار (نهاد سه‌جانبه)		
نهادهای دولتی	نهادهای کارفرمایی	نهادهای کارگری
وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، دو نفر مورد تأیید وزیر کار	سه نفر نماینده کارفرمایان	سه نفر نماینده کارگری
نهادهای دخیل احتمالی در تعیین حداقل دستمزد استانی		
نمایندگان مجلس؛ استاندار؛ مدیران دستگاه‌های دولتی؛ معاونین استاندار؛ سازمان برنامه و بودجه؛ سازمان تأمین اجتماعی؛ نهاد متولی تورم استانی	انجمن‌های کارفرمایی، اتاق اصناف، اتاق بازرگانی، اتاق تعاون	خانه کار و کارگر اتحادیه‌های کارگری (رسمی یا غیررسمی)

△ جدول ۸-۱- نهادهای تنظیم‌کننده حداقل دستمزد

۸-۲ مسائل و موضوعات مرتبط با تعیین حداقل دستمزد در سطح استانی

الف- دولت ملی یا منطقه‌ای

معمولاً در کشورهایی که حداقل دستمزد منطقه‌ای اجرا می‌شود دولت‌های منطقه‌ای (ایالتی یا استانی) در برابر دولت مرکزی (فدرال) از دانش اقتصادی لازم و نهادهای مستقل تصمیم‌گیری برخوردارند. به عبارت دیگر، نهادهای استانی یا ایالتی دانش اقتصادی-اجتماعی و توانایی کارشناسی لازم برای اعمال سیاست‌های بهتر درخصوص استان خود را دارند و شرایط اقتصادی و اجتماعی هم اجازه اجرای چنین سیاستی را به آنها می‌دهد.

ب: حداقل دستمزد بالاتر یا پایین‌تر از سطح ملی

تا به امروز، حداقل دستمزد در سطح ملی تعیین شده و برای تمامی استان‌های کشور به صورت یکسان اعمال شده است. از این رو، نوعی عدالت توزیعی در دستور کار دولت بوده و بدون توجه به شرایط بازار کار استانی، میزان بهره‌وری، نوع شغل، شرایط صنایع مختلف، همه کارگران و کارکنان از این عدالت افقی برخوردار بوده‌اند.

تعیین حداقل دستمزد به صورت استانی و با توجه به شرایط خاص هر استان باعث می‌شود این رقم در بعضی استان‌ها پایین‌تر از حداقل دستمزد ملی و در بعضی استان‌ها بالاتر از حداقل دستمزد ملی باشد. در جاهایی که سطح حداقل دستمزد استانی پایین‌تر از سطح ملی تعیین شود، در ابتدای کار چالش‌های سیاسی - اجتماعی در بخش کارگری بروز پیدا خواهد کرد. در این موارد نمایندگان مجلس هم ممکن است این موضوع را به صورت سیاسی درآورده و وعده‌هایی برای افزایش آن بدهند. از سوی دیگر، بحث مهاجرت نیروی کار نیز مهم است.

ج- تعداد انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری و تمرکز و همبستگی آنها

تمرکز و همبستگی میان اتحادیه‌های کارگری، خانه کار و کارگر از یک سو و انجمن‌های کارفرمایی از سوی دیگر، یکی از عوامل اصلی اثرگذار بر امکان‌پذیری تعیین حداقل دستمزد به صورت استانی است.

تعداد زیاد انجمن‌های کارفرمایی تعیین نمایندگانی از جانب آنها برای حضور در

شورای حداقل دستمزد استانی را دشوار می‌سازد. تعداد این انجمن‌ها و تمرکز و همبستگی آنها در میان استان‌های مختلف متفاوت است و ممکن است مشکلات استانی خاصی را ایجاد کند.

د- تضاد منافع کارفرمایی- دولتی

در بسیاری از استان‌ها دولت و شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی بخشی از اشتغال را ایجاد می‌کنند و دستمزد جزء اصلی هزینه‌های جاری آنان را تشکیل می‌دهد. بنابراین، نمایندگان نهاد دولت در نقش کارفرما هم ظاهر خواهند شد و همین امر موجب ایجاد تضاد منافع در شورای حداقل دستمزد استانی خواهد شد.

۸-۳ بستر قانونی تعیین حداقل دستمزد به صورت استانی

براساس ماده ۱۶۷ قانون کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است. اما ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار را موظف ساخته که همه ساله میزان حداقل دستمزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به دو معیار تعیین کند. به عبارت دیگر، ماده ۴۱ قانون کار اجازه تعیین حداقل دستمزد در سطح استانی را می‌دهد. به این اعتبار گرچه ماده ۱۶۷ قانون کار درخصوص تشکیل شورای عالی کار استانی صحبتی نکرده، اما براساس ماده ۴۱ می‌توان این شورا را به سطح استانی تعمیم داد.

۹- تأثیر منطقه‌ای‌سازی حداقل دستمزد بر منابع تأمین اجتماعی به صورت فرضی

بخشی از منابع سازمان تأمین اجتماعی از محل حق بیمه‌های دریافتی از بیمه‌شدگان با حداقل دستمزد به دست می‌آید. آمار مربوط به این بیمه‌شدگان نشان می‌دهد که این بیمه‌شدگان سهم قابل توجهی از تعداد بیمه‌شدگان را به خود اختصاص می‌دهند، اما سهم این بیمه‌شدگان از مبلغ حق بیمه متناسب با حداقل دستمزد است که البته، از چگالی پرداخت حق بیمه (تعداد ماه‌های پرداخت حق بیمه از جانب بیمه‌شده در یک سال) تأثیر می‌پذیرد.

در این گزارش ابتدا سهم مبلغ حق بیمه بیمه‌شدگان گیرندگان حداقل دستمزد از منابع سازمان تأمین اجتماعی محاسبه شده و سپس براساس این رابطه که این مبلغ برابر است با ۳۰ درصد حداقل دستمزد ضرب در چگالی پرداخت حق بیمه ضرب در تعداد بیمه‌شدگان با حداقل دستمزد؛ این ارقام به‌طور تصادفی برای سازمان تأمین اجتماعی در سال‌های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ محاسبه و تفاوت میان آنها با آنچه در واقعیت اتفاق افتاده مقایسه شده است. البته، این محاسبات براساس سناریوهایی که در بند بالا در نظر گرفته شده، انجام شده است.

به عبارت دیگر، فرض شده که با حداقل دستمزد رسمی مصوب اعلام شده از سوی دولت، سهم مبلغ حق بیمه گیرندگان حداقل دستمزد از منابع سازمان تأمین اجتماعی در مقایسه با حداقل دستمزد محاسبه شده براساس اعمال تورم استانی و حداقل دستمزد محاسبه شده برای



پوشش هزینه‌های خانوار در دهک سوم درآمدی (سناریوهای ۲ و ۳) در بالا چقدر است.

- در سناریو اول یعنی سناریو افزایش حداقل دستمزد براساس تورم در استان‌ها نشان می‌دهد که در سال ۱۳۹۴ که حداقل دستمزد مصوب از حداقل دستمزد مبتنی بر سناریو بیشتر است، با حداقل دستمزد سناریویی کمتر، منابع سازمان تأمین اجتماعی کاهش می‌یابد و در سال ۱۳۹۲ منابع سازمان افزایش می‌یابد. در واقع، حداقل دستمزد بالاتر منابع سازمان تأمین اجتماعی را افزایش می‌دهد.

- در سناریو سوم و چهارم، نتایج تعیین حداقل دستمزد فرضی بر منابع سازمان تأمین اجتماعی در استان‌های مختلف متفاوت است.

استان	حق بیمه دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد با سناریو تورم	حق بیمه واقعی دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد	تفاضل (واقعیت - سناریو)
آذربایجان شرقی	۴,۵۸۲,۷۳۷	۴,۶۶۷,۹۰۷	۸۵,۱۷۰
آذربایجان غربی	۲,۱۶۱,۸۳۹	۲,۱۸۳,۵۴۶	۲۱,۷۰۷
اردبیل	۹۸۵,۷۴۴	۱,۰۰۶,۱۷۵	۲۰,۴۳۱
اصفهان	۶,۰۶۹,۰۴۳	۶,۱۰۸,۰۷۹	۳۹,۰۳۶
البرز	۲,۱۸۸,۸۸۲	۲,۳۳۲,۹۳۵	۴۴,۰۵۴
ایلام	۳۷۵,۳۷۴	۳۷۹,۰۴۵	۳,۶۷۱
بوشهر	۵۱۰,۰۶۷	۵۲۱,۸۲۵	۱۱,۷۵۸
چهارمحال و بختیاری	۸۱۱,۰۷۲	۸۱۷,۴۴۸	۶,۳۷۶
خراسان جنوبی	۴۶۳,۰۸۳	۴۷۶,۱۳۴	۱۳,۰۵۱
خراسان رضوی	۳,۵۲۰,۲۳۱	۳,۵۷۰,۴۸۴	۵۰,۲۵۴
خراسان شمالی	۴۶۵,۷۲۸	۴۷۲,۶۵۰	۶,۹۲۲
خوزستان	۲,۱۶۳,۳۳۵	۲,۱۹۱,۴۱۰	۲۸,۰۷۵
زنجان	۱,۰۴۴,۵۰۲	۱,۰۷۱,۰۴۳	۲۶,۵۴۱
سمنان	۶۳۳,۳۰۶	۶۳۵,۱۷۷	۱,۸۷۱

△ جدول ۹-۱ - مقایسه حق بیمه دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد در واقعیت و سناریو تورم در سال ۱۳۹۴ (تومان)

تفاضل (واقعیت - سناریو)	حق بیمه واقعی دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد	حق بیمه دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد با سناریو نورم	استان
۱۷,۷۶۴	۷۷۱,۹۰۴	۷۵۴,۱۴۰	سیستان و بلوچستان
۶۱,۰۹۶	۴,۹۲۴,۰۳۹	۴,۸۶۲,۹۴۲	تهران
۳۲,۸۱۶	۲,۶۴۴,۸۱۶	۲,۶۱۱,۹۹۹	تهران
۵۰,۰۰۱	۴,۰۲۹,۷۸۱	۳,۹۷۹,۷۸۰	تهران
۲۴,۷۶۵	۳,۷۶۶,۶۱۷	۳,۷۴۱,۸۵۱	فارس
۲۵,۶۱۶	۱,۰۳۹,۱۱۰	۱,۰۱۳,۴۹۴	قزوین
۱,۴۷۸	۱,۸۴۹,۸۶۸	۱,۸۴۸,۳۸۹	قم
۲۱,۵۳۷	۱,۳۳۶,۳۰۳	۱,۳۱۴,۷۶۶	کردستان
۳۵,۴۴۱	۱,۸۱۱,۱۰۰	۱,۷۷۵,۶۵۹	کرمان
۱۱,۴۳۶	۱,۲۹۷,۸۸۶	۱,۲۸۶,۴۵۱	کرمانشاه
۶۶۹	۲۰۰,۳۹۴	۱۹۹,۷۲۴	کهگیلویه و بویراحمد
۲۰,۲۱۲	۱,۲۱۵,۷۵۹	۱,۱۹۵,۵۴۷	گلستان
۱۳,۱۱۱	۲,۸۳۴,۰۳۹	۲,۸۲۰,۹۲۸	گیلان
۱,۵۳۵	۱,۰۷۶,۰۳۳	۱,۰۷۴,۴۹۸	لرستان
۱۴,۵۱۵	۴,۰۴۴,۳۷۲	۴,۰۲۹,۸۵۷	مازندران
۳۳,۸۹۶	۱,۴۳۹,۲۳۲	۱,۴۰۵,۳۳۶	مرکزی
۴,۸۲۸	۵۵۸,۵۸۴	۵۵۳,۷۵۶	هرمزگان
۱۸,۱۹۵	۱,۵۸۸,۷۲۱	۱,۵۷۰,۵۲۶	همدان
۱۱,۶۸۰	۱,۱۱۶,۲۶۸	۱,۰۴۰,۵۸۹	یزد
-	۳۵۷,۸۲۷,۸۴۰	۳۵۷,۸۲۷,۸۴۰	اداره کل امور مالی بیمه
۷۵۹,۵۰۷	۴۲۱,۷۰۶,۵۲۱	۴۲۰,۹۴۷,۰۱۴	جمع

△ ادامه جدول ۹-۱.

استان	حق بیمه دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد با سناریو تورم	حق بیمه واقعی دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد	تفاضل (واقعیت - سناریو)
آذربایجان شرقی	۴,۸۶۹,۵۸۲	۴,۶۲۰,۵۱۷	(۲۴۹,۰۶۴)
آذربایجان غربی	۲,۲۸۴,۴۲۲	۲,۲۴۳,۶۶۹	(۴۰,۷۵۳)
اردبیل	۹۵۴,۳۶۳	۸۸۹,۲۹۵	(۶۵,۰۶۸)
اصفهان	۶,۴۰۷,۶۹۲	۶,۰۵۶,۸۹۲	(۳۵۰,۷۹۹)
البرز	۲,۴۵۳,۵۳۴	۲,۴۱۰,۶۶۳	(۴۲,۸۷۱)
ایلام	۵۴۰,۱۱۲	۵۰۰,۶۶۶	(۳۹,۴۴۶)
بوشهر	۱,۴۴۸,۱۱۹	۱,۳۵۲,۴۲۲	(۹۵,۶۹۷)
چهارمحال و بختیاری	۹۳۹,۵۶۳	۸۸۸,۸۰۰	(۵۰,۷۶۴)
خراسان جنوبی	۶۵۰,۴۴۶	۶۱۰,۲۰۷	(۴۰,۲۴۰)
خراسان رضوی	۴,۸۷۴,۸۷۰	۴,۵۶۶,۴۱۲	(۳۰۸,۴۵۸)
خراسان شمالی	۶۸۳,۵۰۸	۶۳۱,۲۴۲	(۵۲,۲۶۷)
خوزستان	۴,۱۸۰,۰۴۲	۳,۹۱۵,۵۴۹	(۲۶۴,۴۹۳)
زنجان	۱,۱۷۸,۵۵۸	۱,۱۰۳,۱۵۵	(۷۵,۴۰۳)
سمنان	۶۵۲,۶۲۰	۶۱۴,۰۹۶	(۳۸,۵۲۴)
سیستان و بلوچستان	۸۷۲,۱۵۱	۸۱۴,۵۱۵	(۵۷,۶۳۵)
تهران	۴,۷۷۲,۷۶۵	۴,۷۰۰,۴۹۱	(۷۲,۲۷۴)
تهران	۳,۰۱۹,۲۰۹	۲,۹۷۳,۴۸۹	(۴۵,۷۲۰)
تهران	۴,۳۹۶,۰۲۶	۴,۳۲۹,۴۵۷	(۶۶,۵۶۹)
فارس	۴,۳۶۹,۹۵۲	۴,۱۲۱,۳۳۱	(۲۴۸,۶۲۱)
قزوین	۱,۰۶۹,۵۶۹	۹۹۲,۱۹۴	(۷۷,۳۷۵)
قم	۱,۷۷۳,۸۹۲	۱,۶۷۳,۹۶۹	(۱۰۰,۹۲۳)
کردستان	۱,۴۹۸,۵۳۱	۱,۳۹۶,۳۶۲	(۱۰۲,۱۶۹)
کرمان	۲,۴۹۷,۷۷۹	۲,۳۴۶,۷۸۹	(۱۵۰,۹۸۹)

△ جدول ۹-۲ - مقایسه حق بیمه دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد حالت واقعی و سناریو تورم در سال ۱۳۹۲

استان	حق بیمه دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد با سناریو تورم	حق بیمه واقعی دریافتی از گیرندگان حداقل دستمزد	تفاضل (واقعیت - سناریو)
کرمانشاه	۱,۵۷۶,۷۲۱	۱,۴۸۴,۷۶۸	(۹۱,۹۵۳)
کهگیلویه و بویراحمد	۳۲۲,۸۰۸	۳۰۶,۷۶۴	(۱۶,۰۴۳)
گلستان	۱,۶۹۶,۲۸۴	۱,۵۹۲,۵۴۳	(۱۰۳,۷۴۰)
گیلان	۲,۶۹۶,۹۴۰	۲,۵۷۴,۶۸۷	(۱۲۲,۲۵۳)
لرستان	۱,۳۷۳,۶۴۰	۱,۳۱۲,۳۷۸	(۶۱,۲۶۲)
مازندران	۴,۷۱۹,۲۷۷	۴,۴۶۰,۹۱۲	(۲۵۸,۳۶۴)
مرکزی	۱,۴۶۴,۳۸۸	۱,۳۵۹,۴۶۳	(۱۰۴,۹۲۵)
هرمزگان	۱,۷۳۴,۷۴۹	۱,۶۵۶,۱۱۲	(۷۸,۶۳۷)
همدان	۱,۷۲۲,۰۸۳	۱,۵۹۳,۹۴۲	(۱۲۸,۱۴۰)
یزد	۱,۲۹۳,۹۸۰	۱,۱۹۵,۹۱۸	(۹۸,۰۶۲)
اداره کل امور مالی بیمه	۱۶۹,۹۸۸,۳۵۰	۱۶۹,۹۸۸,۳۵۰	-
جمع	۲۴۵,۰۷۶,۵۲۲	۲۴۱,۲۷۷,۰۱۸	(۳,۷۹۹,۵۰۴)

△ ادامه جدول ۹-۲.

استان	سناریو (رشد هزینه)	حق بیمه واقعی	تفاضل (واقعیت - سناریو)
آذربایجان شرقی	۵,۳۲۱,۰۱۸	۴,۶۶۷,۹۰۷	(۶۵۳,۱۱۱)
آذربایجان غربی	۲,۰۵۲,۰۶۶	۲,۱۸۳,۵۴۶	۱۳۱,۴۸۰
اردبیل	۸۳۵,۹۶۹	۱,۰۰۶,۱۷۵	۱۷۰,۲۰۵
اصفهان	۵,۷۴۷,۹۰۹	۶,۱۰۸,۰۷۹	۳۶۰,۱۷۱
البرز	۲,۸۲۵,۸۸۰	۲,۲۳۲,۹۳۵	(۵۹۲,۹۴۵)
ایلام	۲۴۵,۷۲۱	۳۷۹,۰۴۵	۱۳۳,۳۲۴
بوشهر	۵۸۰,۸۵۰	۵۲۱,۸۲۵	(۵۹,۰۲۴)
چهارمحال و بختیاری	۸۱۸,۸۳۰	۸۱۷,۴۴۸	(۱,۳۸۳)
خراسان جنوبی	۵۶۰,۴۷۵	۴۷۶,۱۳۴	(۸۴,۳۴۱)

△ جدول ۹-۳ مقایسه وضعیت منابع سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۹۴ با سناریو دو

تفاضل (واقعییت - سناریو)	حق بیمه واقعی	سناریو (رشد هزینه)	استان
(۲۲۲,۸۶۱)	۳,۵۷۰,۴۸۴	۳,۷۹۳,۳۴۵	خراسان رضوی
۱۴,۴۸۵	۴۷۲,۶۵۰	۴۵۸,۱۶۵	خراسان شمالی
۶,۱۹۸	۲,۱۹۱,۴۱۰	۲,۱۸۵,۲۱۱	خوزستان
۲۱۶,۷۶۷	۱,۰۷۱,۰۴۳	۸۵۴,۲۷۶	زنجان
۵۲,۱۲۵	۶۳۵,۱۷۷	۵۸۲,۳۵۲	سمنان
(۷۴,۱۱۰)	۷۷۱,۹۰۴	۸۴۶,۰۱۴	سیستان و بلوچستان
(۱۷۵,۱۳۱)	۴,۹۲۴,۰۳۹	۵,۰۹۹,۱۷۰	تهران (شرق)
(۹۴,۰۷۱)	۲,۶۴۴,۸۱۶	۲,۷۳۸,۸۸۶	تهران (مرکز)
(۱۴۳,۳۳۷)	۴,۰۲۹,۷۸۱	۴,۱۷۳,۱۱۸	تهران (غرب)
۶۲۴,۲۱۸	۳,۷۶۶,۶۱۷	۳,۱۴۲,۳۹۹	فارس
۱۰۶,۸۳۸	۱,۰۳۹,۱۱۰	۹۳۲,۲۷۱	قزوین
۳۱۵,۲۴۴	۱,۸۴۹,۸۶۸	۱,۵۳۴,۶۲۳	قم
۴۶,۹۷۷	۱,۳۳۶,۳۰۳	۱,۲۸۹,۳۲۶	کردستان
۳۷۱,۶۷۹	۱,۸۱۱,۱۰۰	۱,۴۳۹,۴۲۱	کرمان
۶۸,۹۱۴	۱,۲۹۷,۸۸۶	۱,۲۲۸,۹۷۲	کرمانشاه
(۲۳,۳۴۱)	۲۰۰,۳۹۴	۲۲۳,۷۳۵	کهگیلویه و بویراحمد
۷۵,۲۳۷	۱,۲۱۵,۷۵۹	۱,۱۴۰,۵۲۲	گلستان
(۴۴۸,۱۲۴)	۲,۸۳۴,۰۳۹	۳,۲۸۲,۱۶۳	گیلان
۳۱۳,۸۹۰	۱,۰۷۶,۰۳۳	۷۶۲,۱۴۳	لرستان
(۳۰۴,۹۵۷)	۴,۰۴۴,۳۷۲	۴,۳۴۹,۳۲۹	مازندران
۳۷۹,۲۵۰	۱,۴۳۹,۲۳۲	۱,۰۵۹,۹۸۱	مرکزی
۴۶,۳۶۹	۵۵۸,۵۸۴	۵۱۲,۲۱۴	هرمزگان
(۲۱,۳۰۸)	۱,۵۸۸,۷۲۱	۱,۶۱۰,۰۲۹	همدان
(۷۲,۲۱۷)	۱,۱۱۶,۲۶۸	۱,۱۸۸,۴۸۵	یزد
-	۳۵۷,۸۲۷,۸۴۰	۳۵۷,۸۲۷,۸۴۰	اداره کل امور مالی بیمه
۴۶۳,۸۱۲	۴۲۱,۷۰۶,۵۲۱	۴۲۱,۲۴۲,۷۰۹	جمع

△ ادامه جدول ۹-۳.

استان	سناریو (پوشش هزینه)	حق بیمه واقعی	تفاضل (واقعیت - سناریو)
آذربایجان شرقی	۶,۴۴۴,۳۹۶	۴,۶۶۷,۹۰۷	(۱,۷۷۶,۴۸۹)
آذربایجان غربی	۳,۴۷۸,۷۴۱	۲,۱۸۳,۵۴۶	(۱,۲۹۵,۱۹۵)
اردبیل	۱,۵۲۸,۵۵۵	۱,۰۰۶,۱۷۵	(۵۲۲,۳۸۱)
اصفهان	۱۱,۲۰۳,۱۵۴	۶,۱۰۸,۰۷۹	(۵,۰۹۵,۰۷۵)
البرز	۴,۸۱۷,۳۳۵	۲,۳۳۲,۹۳۵	(۲,۵۸۴,۳۹۹)
ایلام	۴۸۰,۷۶۸	۳۷۹,۰۴۵	(۱۰۱,۷۲۳)
بوشهر	۸۳۹,۵۷۱	۵۲۱,۸۲۵	(۳۱۷,۷۴۶)
چهارمحال و بختیاری	۱,۵۶۴,۸۴۶	۸۱۷,۴۴۸	(۷۴۷,۳۹۸)
خراسان جنوبی	۵۹۳,۹۶۹	۴۷۶,۱۳۴	(۱۱۷,۸۳۵)
خراسان رضوی	۵,۱۴۳,۸۶۲	۳,۵۷۰,۴۸۴	(۱,۵۷۳,۳۷۸)
خراسان شمالی	۶۲۰,۲۵۷	۴۷۲,۶۵۰	(۱۴۷,۶۰۷)
خوزستان	۳,۹۹۸,۰۲۴	۲,۱۹۱,۴۱۰	(۱,۸۰۶,۶۱۴)
زنجان	۱,۴۶۲,۸۷۳	۱,۰۷۱,۰۴۳	(۳۹۱,۸۳۰)
سمنان	۸۴۲,۳۹۷	۶۳۵,۱۷۷	(۲۰۷,۲۲۱)
سیستان و بلوچستان	۸۲۵,۸۰۸	۷۷۱,۹۰۴	(۵۳,۹۰۵)
تهران	۱۱,۲۴۷,۴۵۵	۴,۹۲۴,۰۳۹	(۶,۳۲۳,۴۱۷)
تهران	۶,۰۴۱,۲۷۰	۲,۶۴۴,۸۱۶	(۳,۳۹۶,۴۵۴)
تهران	۹,۲۰۴,۷۹۸	۴,۰۲۹,۷۸۱	(۵,۱۷۵,۰۱۷)
فارس	۶,۵۶۴,۸۶۰	۳,۷۶۶,۶۱۷	(۲,۷۹۸,۲۴۳)
قزوین	۱,۷۲۲,۶۶۶	۱,۰۳۹,۱۱۰	(۶۸۳,۵۵۶)
قم	۲,۷۸۰,۵۱۴	۱,۸۴۹,۸۶۸	(۹۳۰,۶۴۷)
کردستان	۲,۰۲۰,۶۵۴	۱,۳۳۶,۳۰۳	(۶۸۴,۳۵۱)
کرمان	۱,۸۸۱,۴۸۳	۱,۸۱۱,۱۰۰	(۷۰,۳۸۳)
کرمانشاه	۲,۱۷۴,۴۴۷	۱,۲۹۷,۸۸۶	(۸۷۶,۵۶۱)

Δ جدول ۹-۴- مقایسه وضعیت منابع سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۹۴ با سناریو سه

تفاضل (واقعییت - سناریو)	حق بیمه واقعی	سناریو (پوشش هزینه)	استان
(۱۵۵,۵۲۸)	۲۰۰,۳۹۴	۳۵۵,۹۲۱	کهگیلویه و بویراحمد
(۱۶۰,۳۵۹)	۱,۲۱۵,۷۵۹	۱,۳۷۶,۱۱۸	گلستان
(۲,۲۳۵,۹۶۲)	۲,۱۳۴,۰۳۹	۵,۰۷۰,۰۰۱	گیلان
(۵۲۸,۴۲۲)	۱,۰۷۶,۰۳۳	۱,۶۰۴,۴۵۵	لرستان
(۳,۵۵۰,۵۳۸)	۴,۰۴۴,۳۷۲	۷,۵۹۴,۹۱۰	مازندران
(۶۹۸,۴۰۷)	۱,۴۳۹,۲۳۲	۲,۱۳۷,۶۳۹	مرکزی
(۳۷۵,۴۲۶)	۵۵۸,۵۸۴	۹۳۴,۰۱۰	هرمزگان
(۷۲۲,۸۹۹)	۱,۵۸۸,۷۲۱	۲,۳۱۱,۶۱۹	همدان
(۷۲۰,۱۷۴)	۱,۱۱۶,۲۶۸	۱,۸۳۶,۴۴۲	یزد
-	۳۵۷,۸۲۷,۸۴۰	۳۵۷,۸۲۷,۸۴۰	اداره کل امور مالی بیمه
(۴۶,۸۲۵,۱۳۸)	۴۲۱,۷۰۶,۵۲۱	۴۶۸,۵۳۱,۶۶۰	جمع

△ ادامه جدول ۹-۴.

۱۰- تحلیل مناسبات نهادی و قانونی منطقه‌ای سازی حداقل دستمزد برای الگوی پیشنهادی

در این بخش تلاش شده است ماحصل مطالعات و تحلیل‌های صورت گرفته در قالب موارد ذیل ارائه شود:

- قانون کار اجازه تعیین حداقل دستمزد به صورت کشوری و منطقه‌ای و استانی را می‌دهد و از این بابت محدودیتی وجود ندارد.

- عوامل اقتصادی موثر بر تعیین سطح حداقل دستمزد در سطح کشوری و استانی که عبارت است از تورم، نرخ بیکاری و هزینه‌های خانوار، مشابه هستند.

- عاملان اثرگذار بر تعیین سطح حداقل دستمزد در سطح کشوری و منطقه‌ای و استانی که عبارت است از نهادهای کارگری، نهادهای کارفرمایی و دولت یکسان هستند؛

- قدرت چانه‌زنی و میزان انسجام نهادهای کارگری و کارفرمایی و اقتدار دولت در تعیین سطح حداقل دستمزد در سطح کشوری و منطقه‌ای و استانی متفاوت هستند؛

- عدم وجود تجربه منطقه‌ای و استانی برای تعیین حداقل دستمزد هزینه‌های مبادله انجام این کار در دوره‌های اولیه را بالا می‌برد.

- وجود تفاوت‌های منطقه‌ای یا استانی جدی در حداقل دستمزد، احتمال جابجایی و مهاجرت نیروی کار را بالا می‌برد.

- سیاست‌گذاری مالی بهینه برای دولت به دلیل تفاوت سطح حداقل دستمزد در نقاط مختلف کشور دشوار می‌شود.



- نهادهای ذینفع جدید مانند نمایندگان مجلس در چارچوب تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای و استانی ایجاد خواهد شد.

- با توجه به اهمیت حداقل دستمزد که در سطح ملی نیز مشهود است، انتقال این فرایند به سطح منطقه‌ای یا استانی، وسوسه‌آیفای نقش جدی در این سیاست‌گذاری از سوی سیاسیون و اقتصادی‌ها (بازیگران اقتصادی) زیاد می‌شود و ممکن است اختلالاتی را در این خصوص ایجاد کند.

- تبانی فیمابین دولت و نهادهای کارفرمایی یک خطر جدی تعیین حداقل دستمزد به صورت ملی است که در سطح استانی هم می‌تواند به شکلی جدی‌تر خودنمایی کند.

- تعارض منافع دولت و کارفرمایان و کارگران در سطح ملی بعد از سال‌ها سیاست‌گذاری برای تعیین حداقل دستمزد تاحدی کنترل شده، که در صورت منطقه‌ای یا استانی شدن تعیین حداقل دستمزد ممکن است دوباره نمایان شود.

- در شرایط فعلی اقتصاد ایران و با توجه به تعارض منافع در سطح منطقه‌ای، تعیین حداقل دستمزد در سطح ملی شیوه‌ای مناسب است. البته، مهم است که در سطح ملی تعیین حداقل دستمزد، ساختار نهادی تغییر کند و قدرت چانه‌زنی گروه‌های ذینفع دچار تحول شود.

درواقع، نتیجه مطالعه حاضر این است که بنابر شرایط فعلی و با در نظر گرفتن متغیر مهمی به نام تورم در تعیین حداقل دستمزد که براساس قانون هم باید مورد توجه قرار گیرد، نیاز نیست الگوی منطقه‌ای جدید که هزینه‌های مبادله زیادی به دولت و جامعه کارگری و کارفرمایی تحمیل خواهد کرد، در دستور کار قرار گیرد. البته، میزانی از انعطاف‌پذیری در سطح استانی با توجه به شرایط خاص هر منطقه لازم است. اقتصاد ایران با توجه به نهادهای جاافتاده و با هزینه مبادله کم باید به تعیین حداقل دستمزد ادامه بدهد. به عبارت دیگر، نتیجه بررسی حاضر این است که رفتن به سمت تعیین منطقه‌ای حداقل دستمزد با چه چالش‌هایی روبه‌رو است و ساخت نهادی این الگو چگونه خواهد بود که ماحصل آن در جدول ذیل نیز آورده شده است.

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

△ جدول ۱۰-۱ - محورهای کلیدی الگوی پیشنهادی مرتبط با تعیین سطح حداقل دستمزد



منابع

۱. آشتی، محسن. حقوق کار، انتشارات مدرسه عالی بیمه ایران، ۱۳۵۵.
۲. بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
۳. پژوهشنامه اقتصاد کلان، سال دهم، شماره ۱۹، نیمه اول ۱۳۹۴.
۴. عیسی زاده، سعید و عدنان محمدی. "مطالعه‌ی رابطه‌ی حداقل دستمزد بر فقر در ایران." فصلنامه مطالعات اقتصادی کاربردی ایران ۵.۲ (۲۰۱۳): ۱۲۱-۱۴۳.
۵. کریمی موغاری، زهرا و رامتین بیدار. «بررسی رفتار حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال جوانان در بازار کار ایران». پژوهشنامه اقتصاد کلان (پژوهشنامه علوم اقتصادی): دوره ۱۰، شماره ۱۹؛ صفحه ۱۴۰-۱۱۷، ۱۳۹۴.
۶. مرکز آمار ایران.
۷. موسسه کار و تأمین اجتماعی، «بررسی ساختار مزد و حداقل مزد»، ۱۳۷۳.
۸. مهرگان، نادر، حسین اصغریور، رویا صمدی و محسن پورعبادالهیان، «رابطه حداقل دستمزد با توزیع درآمد در ایران»، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال نهم، شماره ۲۳، ۱۳۸۷.
۹. یزدانی، فرشید. «حداقل دستمزد در ایران»، فصلنامه فرهنگی و اجتماعی گفتگو، شماره ۵۵، فروردین ۱۳۸۹.
10. Friedman, Milton and Rose, Free to Choose: A Personal Statement (New York):
11. Harcourt Brace Jovanovich, (1980), 305.
12. Gorman, Linda. "Minimum wages." The Concise Encyclopedia of Economics, 2nd Ed. Library of Economics and Liberty. Retrieved September 10 (2008): 2012
13. Lee, Dwight R. "The Two Moralities of the Minimum Wage." The Independent Review 19.1 (2014): 37-46. Waltman, Jerold L. Minimum wage policy in Great Britain and the United States. Algora Publishing, 2008.





منابع

14. "Minimum Wage in India 2013". PayCheck.in. Retrieved 2014-01-08.
15. "2016 Minimum Wage by State". ncs1.org. NCSL. Retrieved October 23, 2016.
16. Sabia, J. J. "Minimum wages and gross domestic product." Contemporary Economic Policy 33:4 (2015): 587–605.
17. Waltman, Jerold L. Minimum wage policy in Great Britain and the United States.
18. <https://www.groundedreason.com/raising-minimum-wage/>

