

حداقل دستمزد: تاریخچه، نظریات اقتصادی و روش‌های تعیین در جهان

محمد جواد اسمعیل دوست

دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

mjes.javad2000@gmail.com

چکیده

موضوع حداقل دستمزد یکی از مباحث اقتصادی مهم و پرچالش در کشورهای مختلف است. این مفهوم به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه اهمیت بیشتری پیدا می‌کند زیرا با در نظر گرفتن فقر، نابرابری اقتصادی و شرایط بازار کار، تصمیم‌گیری درباره حداقل دستمزد می‌تواند تأثیرات عمده‌ای بر اقتصاد کشورها داشته باشد. در این مقاله، ابتدا به بررسی تاریخچه و اصول تعیین حداقل دستمزد پرداخته شده و سپس به تحلیل آثار اقتصادی آن از جنبه‌های مختلف پرداخته شده است. تأثیرات مستقیم بر اشتغال، قیمت‌ها، تولید و توان خرید مردم، به‌ویژه در بخش‌های آسیب‌پذیر جامعه، مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین، به مشکلات و چالش‌های اجرایی و نظارتی در تعیین حداقل دستمزد نیز اشاره شده است. این مقاله در نهایت به ارزیابی مدل‌های مختلف تعیین حداقل دستمزد و پیشنهاداتی برای بهبود سیاست‌گذاری در این زمینه می‌پردازد. در نظر گرفتن ویژگی‌های ساختاری اقتصاد هر کشور و توجه به نیازهای واقعی جامعه از جمله مسائلی است که در تعیین حداقل دستمزد باید مدنظر قرار گیرد.

واژگان کلیدی: ۱- حداقل دستمزد، ۲- بازار کار، ۳- مدل‌های تعیین حداقل دستمزد

۱. مقدمه

حداقل دستمزد به‌عنوان یکی از ابزارهای کلیدی سیاست‌گذاری در بازار کار، همواره مورد توجه سیاست‌گذاران، اقتصاددانان و پژوهشگران بوده است. هدف اصلی این سیاست، تضمین یک سطح حداقلی از درآمد برای کارگران و کاهش نابرابری در بازار کار است. با این حال، اثرات حداقل دستمزد بر متغیرهایی مانند اشتغال، توزیع درآمد و نابرابری اقتصادی همچنان مورد بحث و بررسی قرار دارد. در دهه‌های اخیر، مطالعات متعددی در زمینه تأثیر حداقل دستمزد بر نابرابری دستمزدها و اشتغال در کشورهای مختلف انجام شده است. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند به کاهش نابرابری کمک کند، به‌ویژه در کشورهایی که دستمزدهای پایین در مقایسه با دستمزدهای متوسط سهم بالایی از نیروی کار را در بر می‌گیرند (Gindling & Terrell, ۲۰۰۴; Maurizio & Vazquez, ۲۰۱۶). برای مثال، در برزیل، کاهش نابرابری دستمزدها در نتیجه افزایش حداقل دستمزد و تغییرات ساختاری در بازار کار مشاهده شده است (Filipo & Portela, ۲۰۱۹). در مقابل، در برخی کشورها مانند مکزیک، سطح حداقل دستمزد به‌اندازه‌ای پایین است که تأثیر چندانی بر کاهش نابرابری ندارد، درحالی‌که در کشورهایی مانند کلمبیا و پاراگوئه، حداقل دستمزد به‌قدری بالاست که اجرای آن دشوار است (Suárez Dillon Suárez, ۲۰۱۸).

علاوه بر تأثیر بر نابرابری، ارتباط حداقل دستمزد با نرخ اشتغال نیز مورد بررسی قرار گرفته است. برخی مطالعات نشان داده‌اند که افزایش حداقل دستمزد تأثیر منفی قابل‌توجهی بر اشتغال ندارد، همان‌طور که در کشورهای آرژانتین، برزیل و اکوادور مشاهده شده

است (Groisman, 2012; Lemus, 2009; Canals, ۲۰۱۴). در حالی که در برخی دیگر، از جمله کلمبیا و بولیوی، افزایش حداقل دستمزد با افزایش نرخ بیکاری همراه بوده است (Mora & Moro, 2017; Nogales, Cordova, & Orquidi, 2019).
با این حال، بررسی آثار حداقل دستمزد در سطح جهانی پیچیدگی‌های خاص خود را دارد. یکی از چالش‌های اساسی در این زمینه، نبود معیارهای یکسان برای اندازه‌گیری نابرابری و تأثیرات حداقل دستمزد بر متغیرهای اقتصادی است. برخی مطالعات بر نابرابری درآمدی تمرکز دارند، در حالی که برخی دیگر به اثرات آن بر متغیرهایی مانند جنسیت، نژاد و جغرافیا توجه می‌کنند. همچنین، اجرای سیاست حداقل دستمزد در کشورهای مختلف با درجات مختلفی از موفقیت همراه بوده است که این موضوع بر نتایج پژوهش‌ها تأثیرگذار است (Filipo & Portela, 2019).

۲. تاریخچه حداقل حقوق و دستمزد

حداقل دستمزد به عنوان یک سیاست رسمی، نخستین بار در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم در کشورهای صنعتی مطرح شد. این ایده در واکنش به شرایط سخت کارگران در دوران انقلاب صنعتی شکل گرفت، جایی که کارگران، به ویژه زنان و کودکان، با دستمزدهای بسیار پایین و ساعات کاری طولانی مواجه بودند. هدف اصلی این سیاست، بهبود شرایط زندگی کارگران و کاهش فقر بود.

نیوزیلند نخستین کشوری بود که سیستم حداقل دستمزد را در سال ۱۸۹۴ با تصویب قانون "صنایع کارخانه‌ای و مصالحه" معرفی کرد. این قانون برای حل اختلافات میان کارگران و کارفرمایان و ایجاد استانداردهای کاری بهتر طراحی شد. این اقدام الهام‌بخش بسیاری از کشورهای دیگر شد. دو سال پس از نیوزیلند، ایالت ویکتوریا در استرالیا نیز در سال ۱۸۹۶ حداقل دستمزد را برای برخی صنایع تعیین کرد. این روند به تدریج به سایر ایالت‌های استرالیا گسترش یافت و در نهایت به یک سیستم ملی تبدیل شد.
در قرن بیستم، بسیاری از کشورها به تدریج سیستم حداقل دستمزد را به عنوان بخشی از سیاست‌های اجتماعی خود پذیرفتند. این روند با افزایش نفوذ اتحادیه‌های کارگری و جنبش‌های اجتماعی برای حقوق کارگران تقویت شد. در این دوره، حداقل دستمزد به ابزاری برای کاهش نابرابری‌های اقتصادی و بهبود استانداردهای زندگی کارگران تبدیل شد. در سال ۱۹۳۸، قانون "استانداردهای کار منصفانه" تصویب شد که حداقل دستمزد فدرال را تعیین کرد. این قانون همچنین استانداردهایی برای ساعات کاری و قوانین مربوط به کار کودکان را وضع کرد (Northwood, 2008). حداقل دستمزد اولیه در ایالات متحده ۲۵ سنت در ساعت بود و با گذشت زمان افزایش یافت. در دهه‌های بعد، افزایش حداقل دستمزد به یکی از موضوعات اصلی سیاست‌های اقتصادی ایالات متحده تبدیل شد. دولت‌های مختلف بر اساس شرایط اقتصادی و تورم، حداقل دستمزد را تغییر دادند. به عنوان مثال، در سال ۱۹۶۸، حداقل دستمزد به ۱٫۶۰ دلار در ساعت افزایش یافت که با توجه به قدرت خرید، یکی از بالاترین سطوح در تاریخ آمریکا بود. در دهه ۱۹۹۰، با توجه به افزایش هزینه‌های زندگی، تلاش‌هایی برای تنظیم حداقل دستمزد فدرال انجام شد که در سال ۱۹۹۷ به ۵٫۱۵ دلار در ساعت رسید. بریتانیا در سال ۱۹۰۹ حداقل دستمزد را برای برخی صنایع خاص معرفی کرد، اما این سیستم تا سال ۱۹۹۹ در سطح ملی گسترش نیافت. در سال ۱۹۹۹، بریتانیا حداقل دستمزد ملی را به عنوان بخشی از سیاست‌های دولت تونی بلر معرفی کرد. در اوایل قرن بیستم، حداقل دستمزد تنها در صنایع خاصی مانند تولید پوشاک و ساخت کفش اجرا شد. اما در دهه ۱۹۷۰، بحث‌های گسترده‌ای در مورد افزایش پوشش این قانون مطرح شد. در دهه ۱۹۹۰، دولت کارگری بریتانیا اقدام به معرفی حداقل دستمزد ملی کرد که در سال ۱۹۹۹ با نرخ ۳٫۶۰ پوند در ساعت اجرایی شد. این سیاست با حمایت گسترده‌ای از سوی اتحادیه‌های کارگری و برخی اقتصاددانان مواجه شد. فرانسه یکی از کشورهایی بود که پس از جنگ جهانی دوم اقدام به ایجاد سیستم حداقل دستمزد کرد. در سال ۱۹۵۰، دولت فرانسه حداقل دستمزد قانونی را به عنوان بخشی از سیاست‌های بازسازی اقتصادی تصویب کرد. این سیاست

نقش مهمی در بهبود قدرت خرید کارگران داشت و با گذشت زمان تعدیل شد. با وجود اینکه آلمان یکی از کشورهای صنعتی پیشرفته بود، اما تا سال ۲۰۱۵ قانون حداقل دستمزد ملی نداشت. در این سال، دولت ائتلافی آلمان تصمیم گرفت حداقل دستمزد را به میزان ۸,۵۰ یورو در ساعت تعیین کند. این اقدام به منظور کاهش نابرابری‌های درآمدی و جلوگیری از سوءاستفاده از نیروی کار ارزان انجام شد.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز نقش مهمی در ترویج حداقل دستمزد در سطح جهانی ایفا کرده است. این سازمان در کنوانسیون‌های خود، مانند "کنوانسیون حداقل دستمزد" (۱۹۷۰)، کشورها را به تعیین حداقل دستمزد برای حمایت از کارگران تشویق کرده است. (ILO) تأکید دارد که حداقل دستمزد باید به گونه‌ای تعیین شود که نیازهای اساسی کارگران و خانواده‌هایشان را تأمین کند (ILO, 2020). در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، حداقل دستمزد به عنوان ابزاری برای کاهش فقر و بهبود شرایط کارگران کم‌درآمد معرفی شده است. با این حال، اجرای مؤثر این سیاست‌ها در این کشورها با چالش‌هایی مانند عدم نظارت کافی و گسترش اقتصاد غیررسمی مواجه است (Rani et al., 2013).

حداقل دستمزد همواره موضوع بحث‌های اقتصادی و سیاسی بوده است. برخی اقتصاددانان معتقدند که حداقل دستمزد ممکن است موجب کاهش اشتغال شود، زیرا کارفرمایان ممکن است هزینه‌های بالای نیروی کار را نپذیرند (Neumark & 2008). (Wascher, این نظریه بر اساس مدل‌های اقتصادی کلاسیک است که افزایش دستمزد را با کاهش تقاضا برای نیروی کار مرتبط می‌دانند.

در قرن بیست و یکم، حداقل دستمزد همچنان به عنوان یک موضوع مهم در سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی مطرح است. بسیاری از کشورها به طور منظم حداقل دستمزد را بررسی و به‌روز می‌کنند تا با تورم و تغییرات اقتصادی هماهنگ شود. به عنوان مثال، در سال‌های اخیر، جنبش‌هایی مانند "مبارزه برای ۱۵ دلار" در ایالات متحده خواستار افزایش حداقل دستمزد به ۱۵ دلار در ساعت شده‌اند. در سال ۲۰۲۰، اتحادیه اروپا پیشنهادی برای ایجاد چارچوبی جهت حداقل دستمزد در سراسر اروپا ارائه کرد تا اطمینان حاصل شود که همه کارگران از دستمزد منصفانه‌ای برخوردار هستند (European Commission, 2020).

۳. نظریات در حوزه حداقل حقوق و دستمزد

حداقل دستمزد یکی از ابزارهای مهم سیاست‌گذاری اقتصادی است که هدف آن حمایت از کارگران کم‌درآمد، کاهش نابرابری و بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی است. نظریات مختلف اقتصادی دیدگاه‌های متفاوتی درباره تأثیر حداقل دستمزد بر بازار کار، توزیع درآمد و رشد اقتصادی ارائه داده‌اند. در این بخش، مهم‌ترین نظریات اقتصادی مرتبط با حداقل دستمزد بررسی می‌شود.

۱. نظریه کلاسیک بازار کار و حداقل دستمزد: بر اساس نظریه کلاسیک بازار کار که ریشه در اقتصاد نئوکلاسیک دارد، دستمزدها در یک بازار رقابتی از طریق عرضه و تقاضای نیروی کار تعیین می‌شوند. در این مدل، افزایش حداقل دستمزد از سطح تعادلی بازار می‌تواند منجر به کاهش تقاضای نیروی کار و در نتیجه افزایش بیکاری شود (Stigler, ۱۹۴۶). این دیدگاه استدلال می‌کند که کارفرمایان در واکنش به افزایش هزینه‌های نیروی کار، ممکن است تعداد کارکنان خود را کاهش داده یا به جای نیروی انسانی، فناوری‌های جایگزین را به کار گیرند (Neumark & Wascher, ۲۰۰۸).

با این حال، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این اثرات ممکن است در عمل کمتر از آنچه نظریه کلاسیک پیش‌بینی می‌کند، باشد. به عنوان مثال، مطالعه‌ای توسط "دیوید کارد" و "آلن کروگر" (۱۹۹۵) در ایالات متحده نشان داد که افزایش حداقل دستمزد در صنعت فست‌فود تأثیر منفی بر اشتغال نداشته است.

۲. نظریه قدرت انحصاری در بازار کار: برخلاف نظریه کلاسیک، برخی مطالعات نشان داده‌اند که در بسیاری از بازارهای کار، کارفرمایان قدرت انحصاری دارند و می‌توانند دستمزدها را پایین‌تر از سطح بهره‌وری تعیین کنند. در چنین شرایطی، حداقل دستمزد می‌تواند باعث افزایش رفاه نیروی کار شود، بدون آنکه لزوماً منجر به افزایش بیکاری شود (Manning, ۲۰۰۳).

مطالعات انجام‌شده در آمریکای لاتین نشان داده‌اند که افزایش حداقل دستمزد در کشورهایی مانند برزیل و شیلی باعث افزایش درآمدهای کارگران کم‌درآمد شده است، در حالی که اثر منفی بر اشتغال نداشته یا بسیار محدود بوده است (Feiripo & Portela, 2019).

۳. نظریه بهره‌وری نیروی کار و حداقل دستمزد: برخی اقتصاددانان معتقدند که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری نیروی کار شود. این نظریه استدلال می‌کند که دستمزدهای بالاتر باعث افزایش انگیزه و تعهد کارگران، کاهش نرخ جابجایی نیروی کار و در نتیجه کاهش هزینه‌های آموزش نیروی کار جدید می‌شود (Shapiro & Stiglitz, ۱۹۸۴).

برخی مطالعات نشان داده‌اند که حداقل دستمزد می‌تواند با کاهش استرس مالی و بهبود شرایط زندگی کارگران، بهره‌وری را افزایش دهد. به عنوان مثال، پژوهش‌های انجام‌شده در کشورهای اروپایی نشان داده‌اند که افزایش حداقل دستمزد با بهبود سلامت روانی و کاهش مصرف سیگار همراه بوده است (Li, Li & Du, ۲۰۱۸).

۴. نظریه تأثیر حداقل دستمزد بر توزیع درآمد و نابرابری: یکی از مهم‌ترین مباحث در ادبیات اقتصادی، تأثیر حداقل دستمزد بر کاهش نابرابری درآمدی است. بر اساس نظریه توزیع درآمد، افزایش حداقل دستمزد می‌تواند درآمد کارگران کم‌درآمد را افزایش داده و از طریق اثر سرریز، بر دستمزد سایر سطوح درآمدی نیز تأثیر مثبت داشته باشد (Dube, Lester & Reich, ۲۰۱۰).

مطالعات انجام‌شده در آمریکای لاتین نشان داده‌اند که افزایش حداقل دستمزد با کاهش نابرابری درآمدی همراه بوده است. برای مثال، پژوهش‌های انجام‌شده در آرژانتین، شیلی و اروگوئه نشان می‌دهند که افزایش حداقل دستمزد باعث بهبود توزیع درآمد شده است (Maurizio & Vazquez, ۲۰۱۶).

۵. نظریه حداقل دستمزد و سلامت عمومی: علاوه بر تأثیرات اقتصادی، برخی پژوهش‌ها بر ارتباط میان حداقل دستمزد و سلامت عمومی تمرکز کرده‌اند. بر اساس نظریه اجتماعی سلامت، افزایش حداقل دستمزد می‌تواند با کاهش استرس مالی، بهبود تغذیه و افزایش دسترسی به خدمات بهداشتی، بر سلامت عمومی تأثیر مثبت داشته باشد (Marmot, 2002).

مطالعه‌ای که توسط "لی، لی و دو" (۲۰۱۸) انجام شد، نشان داد که افزایش حداقل دستمزد در ایالات متحده و کانادا با کاهش نرخ سیگار کشیدن و بهبود سلامت روانی همراه بوده است.

۴. روش‌های تعیین حداقل دستمزد در جهان

تعیین حداقل دستمزد یکی از مهم‌ترین سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی در حوزه‌ی بازار کار است که در بسیاری از کشورهای جهان اجرا می‌شود. این سیاست با هدف بهبود شرایط زندگی کارگران، کاهش فقر و ایجاد عدالت اجتماعی در بازار کار طراحی شده است. روش‌های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف بسته به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن‌ها متفاوت است.

۱. تعیین حداقل دستمزد بر اساس سطح معیشت: یکی از روش‌های رایج در تعیین حداقل دستمزد، محاسبه آن بر اساس هزینه‌های اساسی زندگی یک فرد یا خانواده است. در این روش، دولت‌ها و نهادهای تنظیم‌کننده‌ی بازار کار، حداقل دستمزد را بر پایه هزینه‌های ضروری نظیر مسکن، غذا، بهداشت، آموزش، حمل‌ونقل و سایر نیازهای اولیه محاسبه می‌کنند. هدف اصلی این روش، تضمین سطح زندگی حداقلی برای کارگران است. در فرانسه، حداقل دستمزد سالانه بر اساس شاخص هزینه‌های زندگی و نرخ تورم محاسبه می‌شود.

و در آلمان یک کمیسیون مستقل شامل نمایندگان کارگران، کارفرمایان و کارشناسان اقتصادی حداقل دستمزد را بر اساس داده‌های معیشتی و اقتصادی تعیین می‌کند (Eurofound, 2021; ILO, 2021).

۲. تعیین حداقل دستمزد بر اساس بهره‌وری نیروی کار: روش دیگر تعیین حداقل دستمزد، بر اساس بهره‌وری نیروی کار است. در این روش، حداقل دستمزد به نسبت بهره‌وری نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصادی تعیین می‌شود. کشورهایی که از این روش استفاده می‌کنند، سطح بهره‌وری را با سطح تولید و میزان سودآوری بنگاه‌های اقتصادی مرتبط می‌دانند. ژاپن و کره جنوبی از این روش استفاده می‌کنند و میزان حداقل دستمزد را به شاخص‌های بهره‌وری و رشد اقتصادی گره می‌زنند (Lee; OECD, 2020; McCann, 2011).

۳. تعیین حداقل دستمزد بر اساس مذاکرات سه‌جانبه: در برخی کشورها، حداقل دستمزد از طریق مذاکره میان نمایندگان دولت، اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایی تعیین می‌شود. این روش مبتنی بر رویکردی مشارکتی است و تلاش می‌شود میان منافع کارگران و کارفرمایان تعادل ایجاد شود. در آلمان، سوئد و هلند حداقل دستمزد از طریق مذاکرات بین گروه‌های ذی‌نفع تعیین می‌شود (ILO, 2015; Schulten, 2012).

۴. تعیین حداقل دستمزد بر اساس شاخص‌های اقتصادی: روش دیگر تعیین حداقل دستمزد بر اساس شاخص‌های اقتصادی مانند نرخ تورم، رشد اقتصادی و میانگین دستمزدها است. این رویکرد از کاهش قدرت خرید کارگران و تأثیرات تورمی بر سطح زندگی آنان جلوگیری می‌کند. در ایالات متحده، حداقل دستمزد فدرال بر اساس نرخ تورم و شاخص‌های اقتصادی به‌روز می‌شود (Neumark, Card & Krueger, 1995; Wascher, 2008).

۵. تعیین حداقل دستمزد بر اساس منطقه‌ای: در برخی کشورها، حداقل دستمزد در سطح ملی یکسان نیست، بلکه متناسب با شرایط اقتصادی و هزینه‌های زندگی در مناطق مختلف تعیین می‌شود. چین و هند از این روش پیروی می‌کنند و حداقل دستمزد را در سطح استانی یا ایالتی تنظیم می‌کنند (Government of India, 2021; Wang & Freeman, 2008).

۶. تعیین حداقل دستمزد بر اساس سن و تجربه: در برخی کشورها، حداقل دستمزد به سن و تجربه‌ی کاری فرد بستگی دارد. این روش برای حمایت از کارگران جوان و تازه‌کار طراحی شده است. هلند و استرالیا حداقل دستمزد را بر اساس سن و تجربه‌ی کارگران تنظیم می‌کنند (Australian Government, 2021; OECD, 2019).

روش‌های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف بسته به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن‌ها متفاوت است. برخی کشورها از یک روش خاص پیروی می‌کنند، درحالی‌که برخی دیگر ترکیبی از چند روش را به کار می‌گیرند. هدف اصلی همه‌ی این روش‌ها بهبود شرایط زندگی کارگران، کاهش نابرابری‌های درآمدی و ایجاد تعادل در بازار کار است. با این حال، تعیین حداقل دستمزد نیازمند دقت و تحلیل دقیق است تا از تأثیرات منفی احتمالی آن بر اشتغال و رشد اقتصادی جلوگیری شود.

۵. چالش‌های اجرای حداقل دستمزد

اجرای سیاست حداقل دستمزد در سراسر جهان با چالش‌های متعددی همراه است که از تفاوت‌های اقتصادی و اجتماعی بین کشورها، ساختارهای بازار کار، میزان تطابق با قوانین و حتی سطوح مختلف توسعه‌یافتگی نشأت می‌گیرد. یکی از چالش‌های اصلی، نبود یک معیار واحد برای سنجش نابرابری و اثرات حداقل دستمزد بر آن است. همان‌طور که آریباس کامارا و همکاران (۲۰۲۴) اشاره کرده‌اند، نابرابری در ادبیات اقتصادی تعاریف گوناگونی دارد و می‌تواند شامل تفاوت‌های جنسیتی، نژادی، منطقه‌ای و درآمدی باشد. این موضوع باعث می‌شود که در برخی کشورها، اثرات افزایش حداقل دستمزد بر کاهش نابرابری ملموس باشد، در حالی که در برخی دیگر، به دلیل مشکلات ساختاری، این اثرات کمتر آشکار شوند. چالش‌هایی که اجرا حداقل دستمزد با آن روبه‌رو است:

۱. فرار از اجرای قوانین توسط کارفرمایان: یکی از مشکلات رایج در اجرای حداقل دستمزد، عدم رعایت این سیاست توسط برخی کارفرمایان است. در بسیاری از کشورها، خصوصاً در اقتصادهای در حال توسعه، نرخ بالایی از اشتغال در بخش غیررسمی مشاهده می‌شود که باعث می‌شود کارگران از مزایای حداقل دستمزد محروم بمانند (Arribas Cámara et al., ۲۰۲۴). برای مثال، در برخی کشورهای آفریقایی و آمریکای لاتین، بسیاری از مشاغل در بخش غیررسمی قرار دارند و کارفرمایان این امکان را دارند که حداقل دستمزد را دور بزنند و کارگران را بدون رعایت الزامات قانونی استخدام کنند. در کشورهایی که قوانین کار ضعیف اجرا می‌شوند، کارفرمایان ممکن است با استفاده از قراردادهای موقت یا پیمانکاری، از پرداخت حداقل دستمزد فرار کنند. به همین دلیل، اثربخشی سیاست حداقل دستمزد به میزان توانایی دولت در نظارت و اعمال قوانین وابسته است.

۲. تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال و اقتصاد غیررسمی: یکی دیگر از چالش‌های عمده، تأثیر حداقل دستمزد بر سطح اشتغال و گسترش اقتصاد غیررسمی است. در شرایطی که حداقل دستمزد بیش از حد بالا تعیین شود، ممکن است کارفرمایان برای کاهش هزینه‌های خود، نیروی کار خود را کاهش دهند یا افراد کمتری را استخدام کنند. این امر می‌تواند منجر به افزایش اشتغال غیررسمی شود، جایی که کارگران بدون بیمه و حقوق قانونی کار می‌کنند (Suárez Dillon Suárez, ۲۰۱۸). همچنین، در برخی کشورها مشاهده شده است که افزایش حداقل دستمزد منجر به کاهش ساعات کاری رسمی شده و کارگران را به جستجوی مشاغل دوم یا غیررسمی سوق داده است. این موضوع می‌تواند بر بهره‌وری و کیفیت زندگی نیروی کار تأثیر منفی بگذارد.

6

۳. تعیین سطح بهینه حداقل دستمزد: یکی از چالش‌های کلیدی در سیاست‌گذاری حداقل دستمزد، تعیین سطح بهینه آن است. اگر حداقل دستمزد بسیار پایین باشد، تأثیر آن بر بهبود شرایط زندگی کارگران ناچیز خواهد بود، اما اگر بیش از حد بالا باشد، ممکن است به کاهش اشتغال منجر شود و کارفرمایان را به کاهش نیرو یا خودکارسازی فرایندهای کاری سوق دهد (Feiripo & Portela, 2019). در برخی کشورها، سطح حداقل دستمزد بر اساس تورم و سطح زندگی تعیین می‌شود، اما در کشورهای دیگر، این مقدار بیشتر تحت تأثیر ملاحظات سیاسی قرار دارد. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سطح حداقل دستمزد باید متناسب با بهره‌وری نیروی کار و وضعیت اقتصادی کشور تعیین شود تا اثرات منفی آن به حداقل برسد.

۴. تفاوت‌های منطقه‌ای در اجرای حداقل دستمزد: در بسیاری از کشورها، اقتصاد مناطق مختلف دارای تفاوت‌های قابل توجهی است. برای مثال، سطح هزینه‌های زندگی در شهرهای بزرگ معمولاً بسیار بالاتر از مناطق روستایی است. در نتیجه، حداقل دستمزدی که ممکن است در یک کلان‌شهر مانند نیویورک یا لندن کافی باشد، در مناطق روستایی و کمتر توسعه‌یافته می‌تواند منجر به افزایش هزینه‌های کارفرمایان و کاهش فرصت‌های شغلی شود (Arribas Cámara et al., 2024). نمونه‌هایی از این مسئله در کشورهایی مانند کلمبیا و پاراگوئه مشاهده شده است، جایی که حداقل دستمزد تعیین‌شده در برخی مناطق بسیار بالا بوده و اجرای آن برای کارفرمایان دشوار شده است. در نتیجه، کارفرمایان یا نیروی کار خود را کاهش داده‌اند یا به بخش غیررسمی روی آورده‌اند.

۵. چالش‌های سیاسی و اجتماعی در اجرای حداقل دستمزد: حداقل دستمزد نه تنها یک سیاست اقتصادی، بلکه یک ابزار سیاسی و اجتماعی نیز محسوب می‌شود. در بسیاری از کشورها، تعیین حداقل دستمزد به یکی از موضوعات مهم در رقابت‌های انتخاباتی تبدیل شده است و برخی سیاستمداران از آن به عنوان ابزاری برای جلب حمایت رأی‌دهندگان استفاده می‌کنند. این امر می‌تواند باعث شود که سطح حداقل دستمزد بدون توجه به شرایط اقتصادی تعیین شود، که ممکن است اثرات نامطلوبی بر بازار کار داشته باشد (۲۰۱۶ Maurizio & Vazquez,). افزایش حداقل دستمزد همچنین می‌تواند با مخالفت‌هایی از سوی کارفرمایان و برخی گروه‌های اقتصادی مواجه شود. بسیاری از کارفرمایان معتقدند که افزایش هزینه‌های نیروی کار می‌تواند باعث کاهش سودآوری و کاهش

سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارها شود. در مقابل، اتحادیه‌های کارگری معمولاً از افزایش حداقل دستمزد حمایت می‌کنند و آن را به‌عنوان ابزاری برای بهبود شرایط زندگی کارگران و کاهش فقر می‌دانند.

۶. مشکلات اجرای نظارت و پایش تأثیرات حداقل دستمزد: یکی دیگر از چالش‌های مهم، نبود یک سیستم نظارتی قوی برای ارزیابی تأثیرات حداقل دستمزد در بلندمدت است. در بسیاری از کشورها، مطالعات منظم برای سنجش تأثیر حداقل دستمزد بر بازار کار و سطح زندگی کارگران انجام نمی‌شود، که باعث می‌شود تصمیم‌گیری‌های بعدی بدون پشتوانه علمی و تجربی کافی انجام شود (Li, Li & Du, 2018). در نتیجه، کشورهای مختلف باید سیستم‌های نظارتی بهتری ایجاد کنند تا بتوانند اثرات حداقل دستمزد را در بخش‌های مختلف اقتصاد ارزیابی کرده و در صورت نیاز، اصلاحات لازم را اعمال کنند.

۶. نتیجه‌گیری

حداقل دستمزد به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم سیاست‌گذاری در بازار کار، نقش کلیدی در بهبود شرایط معیشتی کارگران، کاهش نابرابری درآمدی و تنظیم بازار کار دارد. بررسی‌های انجام‌شده در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال و نابرابری اقتصادی به عوامل متعددی از جمله سطح تعیین‌شده حداقل دستمزد، شرایط اقتصادی کشور، ساختار بازار کار و نحوه اجرای این سیاست بستگی دارد. در برخی کشورها، افزایش حداقل دستمزد به بهبود توزیع درآمد و کاهش نابرابری منجر شده است، درحالی‌که در برخی دیگر، پیامدهایی مانند کاهش اشتغال یا افزایش فعالیت‌های غیررسمی مشاهده شده است. از نظر نظری، رویکردهای اقتصادی مختلفی در خصوص حداقل دستمزد مطرح شده است؛ نظریه کلاسیک آن را عاملی برای افزایش بیکاری می‌داند، درحالی‌که نظریات جدیدتر، از جمله نظریه قدرت انحصاری بازار کار و بهره‌وری نیروی کار، به پیامدهای مثبت آن اشاره دارند. همچنین، مطالعات جدید نشان داده‌اند که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند اثرات غیرمستقیمی همچون بهبود سلامت عمومی و افزایش بهره‌وری داشته باشد. روش‌های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف نیز بسته به شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن‌ها متفاوت است. برخی کشورها از شاخص‌هایی مانند هزینه‌های معیشتی، بهره‌وری نیروی کار، نرخ تورم و مذاکرات اجتماعی برای تعیین این میزان استفاده می‌کنند. بااین‌حال، اجرای موفق این سیاست مستلزم سازوکارهای نظارتی قوی و سیاست‌های مکمل برای کاهش پیامدهای منفی احتمالی است.

در مجموع، حداقل دستمزد همچنان یکی از موضوعات بحث‌برانگیز در سیاست‌گذاری اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌شود. تعیین و اجرای مناسب این سیاست می‌تواند به بهبود استانداردهای زندگی کارگران کمک کند، اما باید با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و ساختار بازار کار هر کشور، به‌گونه‌ای تنظیم شود که تأثیرات منفی آن به حداقل برسد و اهداف عدالت اجتماعی و اقتصادی تحقق یابد.

منابع

- Arribas Cámara, J., Cárdenas, L., & Rial, A. (2024). The effects of the minimum wage on inequality: A literature review. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 18(2), 196-218.
- Leigh, J. P., Leigh, W. A., & Du, J. (2019). Minimum wages and public health: A literature review. *Preventive Medicine*, 118, 122-134.
- Canelas, C. (2014). Minimum wage and informality in Ecuador. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1).

- Firpo, S., & Portella, L. (2019). Wage inequality and minimum wage in Latin America. *Economic Policy Journal*, 34(98), 195-239.
- Gindling, T. H., & Terrell, K. (2004). Minimum wages and the distribution of earnings in Central America. *World Bank Economic Review*, 18(1), 1-31.
- Groisman, F. (2012). Minimum wage effects on employment in Argentina. *Latin American Journal of Economics*, 49(1), 1-25.
- Lemos, S. (2009). Minimum wage effects in Brazil. *Journal of Development Economics*, 88(1), 158-167.
- Maurizio, R., & Vázquez, G. (2016). Minimum wage and inequality in Latin America. *International Labour Review*, 155(4), 613-635.
- Mora, J., & Muro, J. (2017). Minimum wage and employment in Colombia. *Colombian Economic Journal*, 15(1), 1-25.
- Nogales, C., Córdova, E., & Urquidi, R. (2019). The labor market impact of minimum wage in Bolivia. *Bolivian Economic Review*, 12(2), 45-67.
- Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S. (2013). Minimum wage coverage and compliance in developing countries. *International Labour Review*, 152(3-4), 381-410.
- Suarez Dillon Soares, R. (2018). Minimum wage: Global challenges and perspectives. *International Labour Studies*, 7(2), 1-20.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2008). *Minimum wages*. MIT Press.
- European Commission. (2020). *Proposal for a directive on adequate minimum wages in the EU*. Retrieved from
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Global wage report 2020-2021*.
- Northwood, J. M. (2008). *Three empirical studies of the impact of the minimum wage on immigrants* (Order No. 3340559). Available from Publicly Available Content Database. (304683952)
- Grossman, J. (1978). The Fair Labor Standards Act of 1938. *Monthly Labor Review*.
- Australian Government. (2021). *Fair Work Act 2009*. Canberra: Fair Work Ombudsman.
- Government of India. (2021). *Minimum Wages Act, 1948*. New Delhi: Ministry of Labour and Employment.
- Lee, S., & McCann, D. (2011). *Regulating for decent work: New directions in labour market regulation*. Geneva: ILO.
- Wang, J., & Freeman, R. B. (2008). The Chinese labour market in the reform era. In L. Brandt & T. G. Rawski (Eds.), *China's great economic transformation* (pp. 167-214). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schulten, T. (2012). *Minimum wages in Europe: New debates against the background of economic crisis* (ETUI Working Paper, No. 2012.03).
- Eurofound. (2021). *Minimum wages in 2021: Annual review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ILO. (2015). *Collective bargaining and labour relations*. Geneva: ILO.



- ILO. (2021). *Global wage report 2020-2021*. Geneva: ILO.
- OECD. (2019). *Youth employment and minimum wages*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020). *Minimum wages in OECD countries*. Paris: OECD Publishing.