

## نظام حداقل مزد در حقوق کار ایران و ایالات متحده امریکا

دکتر سعیدرضا ابدی \*

وحید آگاه \*\*

### چکیده

مزد به عنوان اصلی ترین عامل ارایه نیروی کار کارگر به کارفرما شایسته حمایت است. یکی از طرق این حمایت، پذیرش و برقراری نظام حداقل مزد در حقوق کار است. نظامی که از سوی هر دو کشور ایران و ایالات متحده پذیرفته شده و بیش از نیم قرن سابقه دارد. دو کشور با وجود اشتراک در پذیرش اصول و اهداف این نظام، در مواردی هم چون مرجع تصویب، معیارها، کارگران مشمول، دامنه مشمول در مناطق و صنایع مختلف و دوره تعدیل با یکدیگر تفاوت هایی دارند. با مطالعه تطبیقی نظام حداقل مزد در ایران و ایالات متحده، ضمن آشنایی بیشتر با دیگر روش های اجرای این نظام، اشکالات این مهم در ایران بیشتر مورد نظر قرار می گیرد. به نظر می رسد هم اکنون این نظام در ایران نیازمند اصلاحاتی در خصوص نحوه انتخاب نمایندگان کارگری در شورای عالی کار، تعیین حداقل مزد متفاوت با توجه به مناطق و صنایع مختلف کشور و حرکت به سمت پویایی بیشتر تشکل های کارگری و بالطبع پیمان های دسته جمعی در این خصوص است.

### کلید واژه گان

حداقل مزد، شورای عالی کار، بهره وری، دوره تعدیل، ضمانت اجرا و صنایع مختلف.

---

\* استادیار دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبائی.

از ابتدای شکل‌گیری روابط کار و به تبع آن حقوق کار، دستمزد پرداختی به کارگر به جهت نقش اساسی در معیشت و موقعیت خانوادگی و اجتماعی کارگر از مهم‌ترین مسایل و چالش‌های روابط کار بوده است. امری که از دو جنبه متضاد قابل بررسی است: هزینه از نظر کارفرما و درآمد از منظر کارگر. از این‌رو بدیهی است که کارفرمایان سعی در کاهش آن داشته و کارگران در پی افزایش میزان آن هستند. با عنایت به این که تعیین دقیق و منصفانه مزد امری فنی، پیچیده و نیازمند بررسی کارشناسی است، دخالت یا نظارت دولت‌ها به جهات مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در خصوص دستمزد کارگران اجتناب‌ناپذیر می‌نماید: از جهت اجتماعی، میزان مزد عملاً تعیین‌کننده قدرت خرید و سطح زندگی کارگران بوده و از نظر اقتصادی نیز، هرگونه ادعای کارگران مبنی بر افزایش دستمزد با این استدلال کارفرمایان که این امر سبب گران شدن قیمت تمام شده کالا، تغییر در میزان عرضه و تقاضا و بالطبع موجب زیان یا کاهش سود آنان خواهد شد، مواجه می‌شود. هرچند که همراهی بازده کاری با افزایش مزد به جهت ارتقای قدرت خرید کارگران و بالنتیجه تقاضای بیشتر، زبانی برای کارفرما پدید نخواهد آورد. بدین جهت مزد کارگران با بهره‌وری ارتباط دارد: «ارتباطی که در سطح خرد عمدتاً به لحاظ انگیزه در جهت ارتقای سطح بهره‌وری و در سطح کلان به جهت ارتباط این دو در زمینه‌هایی چون سیاست‌های تثبیت و کنترل تورم مورد توجه است». جدا از ارتباط معنادار مزد و بهره‌وری در زمینه صنایع، تأثیر میزان مزد و از جمله حداقل مزد برای اشتغال نیز مورد توجه است،<sup>۸</sup> چرا که همیشه بخشی از

۱. ابدی، سعیدرضا، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی ارشد حقوق اقتصادی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، نیمسال دوم ۸۸-۱۳۸۷، ص. ۲۸.

۲. در این حوزه "Living Wage" یا «مزد معیشت» مطرح می‌شود که با حداقل مزد قانونی - موضوع این نوشتار - تفاوت‌هایی دارد، از جمله این که معیارهای کم‌تری را نسبت به حداقل مزد دربر می‌گیرد، در تعیین یا تخمین آن عنصر سیاسی بسیار کم‌رنگ‌تر است و...: Anker, Richard, "Living Wages around the World: A New Methodology and Internationally Comparable Estimates", International Labour Review, Vol. 145/4, 2006, pp.314-315.

و نیز، رک. همدانی، علی‌الله، مزد و جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوقی آن، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰. Helle Clain, Suzanne, "How Living Wage Legislation Affects U.S. Poverty Rates", J. Labor Res; Vol. 29, 2008, pp. 205-218;

Bazen, Stephen, "The Impact of the Regulation of Low Wages on Inequality and Labour – Market Adjustment: A Comparative Analysis", Oxford Review of Economic Policy, Vol. 16, No. 1, 2000, pp. 57-64.

۳. برای مطالعه بیشتر رک. همدانی، علی‌الله، «آثار افزایش حداقل مزد»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۶، شماره ۲۲، سه ماهه تابستان ۱۳۸۶، صص. ۹-۱۴.

۴. همدانی، علی‌الله، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، تهران، ۱۳۴۳، ص. ۱۱۹.

## 5. Productivity.

۶. طاهری، عبدالله، «تحلیل مزد و بهره‌وری در صنایع ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، مرکز تحقیقات اقتصاد ایران، دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۱۷، زمستان ۱۳۸۲، ص. ۱۲۶. نیز رک. ازوجی، علاءالدین، بهره‌وری و مزد، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۶؛ سید حسن، ارتقای بهره‌وری نیروی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶؛ میرسیاسی، ناصر، میزان همبستگی مزد و بهره‌وری نیروی کار (بررسی در ۸ شرکت از جمله پشم شیشه ایران، پلاسکوکار، نساجی مازندران و ...)، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱؛ عبدالهی، حسن، چکیده مقاله «اشتغال و قانون کار»، مجموعه مقالات و سخنرانی‌های سومین همایش ملی کار (۶-۸ خرداد ۱۳۸۱)، تهران، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، تهران، ص. ۲۱۸.

۷. با وجود اثر معنادار دستمزدها بر کارآیی و بهره‌وری، مقدار این اثرگذاری در ایران در خور توجه نبوده و کشش شاخص کارآیی نسبت به دستمزد، نسبتاً کوچک است: سوری، علی، «بررسی رابطه دستمزد و کارآیی در کارگاه‌های بزرگ صنعتی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۷۷-۷۸، آبان و آذر ۱۳۸۵، ص. ۱۰. در مقابل برخی ظاهراً این اثر را مطلوب ارزیابی کرده‌اند. «براساس یک مطالعه میدانی در ایران، افزایش دستمزد به‌طور میانگین منجر به افزایش بهره‌وری به میزان ۲۰٪ در سال شده است»: به نقل از مقاله علیرضا محجوب، نماینده اتحادیه‌های صنفی ایران. رک. سازمان بهره‌وری آسیایی، مذاکرات و پیمان‌های جمعی، شیوه‌ای برای گسترش همکاری بین کارگر و کارفرما (مقالات کشورهای شرکت‌کننده)، ترجمه رضا پورخرمدند، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص. ۳۱۰.

۸. به‌عنوان مثال رک. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تاریخچه حداقل دستمزد در ایران، تهران، ۱۳۸۰، صص. ۳۲ - ۲۸؛ رینولدز لویجی، و

کارگران، تحت پوشش قانون کار و از جمله حداقل مزد و بخشی خارج از این نظام‌اند. بنابراین به مجرد اعمال نظام حداقل مزد، از طرفی دستمزد کارگران مشمول، افزایش یافته و از طرف دیگر، برخی از این کارگران با از دست دادن شغل خود، به سمت کارگران خارج از شمول قانون کار مهاجرت کرده و کفه کارگران غیرمشمول را سنگین‌تر می‌کنند که عکس این حالت هم صادق است.<sup>۹</sup> هرچند که برخی مطالعات، حاکی از «اثر کم»<sup>۱۰</sup>، مبهم و حتی فقد اثر واحد «<sup>۱۱</sup> حداقل مزد بر اشتغال‌اند. بنابراین باید «سعی شود تا میان مزایای اجتماعی مانند بهبود درآمد طبقات کم‌درآمد یا پیشرفت در جهت تساوی مزد برای کار مساوی و نتایج اقتصادی آن‌ها نظیر خطر افزایش بیکاری یا قیمت‌ها نوعی راه‌حل بینابین پیدا کرده و این دو جهت با یکدیگر تلفیق شوند»<sup>۱۲</sup>؛ دو جهتی که در میزان و نحوه نقش‌آفرینی کشورها در بازار رقابتی اقتصاد جهانی تأثیر غیرقابل انکاری دارد. از جهت سیاسی نیز همین بس که درخواست افزایش مزد به‌عنوان «مادر اختلافات میان کارگر و کارفرما»<sup>۱۳</sup> همواره یکی از مهم‌ترین چالش‌های روابط کارفرمایان و کارگران بوده و هست.<sup>۱۴</sup> در این میان برقراری نظام «حداقل مزد»<sup>۱۵</sup> در حقوق کار کشورها به معنای دخالت حداقلی تعیین میزان مزد در گستره عرضه و تقاضای بازار کار است: پرداخت الزامی حداقلی از مزد در ساعت که بایستی بی‌توجه به عواملی چون سواد، مهارت، سابقه و... تعیین شود. امری که در نظام بین‌الملل حقوق کار با توجه به غیرممکن بودن تعیین میزان مزد یا حداقل آن به جهت تفاوت کشورها از لحاظ سطح زندگی، ارزش پول و... به صورت تعیین معیارهایی مورد تأکید قرار گرفته است،<sup>۱۶</sup> چنان‌که از سویی بند ۳ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر<sup>۱۷</sup> و بند «الف - ۱» ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی<sup>۱۸</sup> بر مزد منصفانه تأکید دارند و از سوی دیگر علاوه بر آن که مقدمه اساسنامه سازمان

دیگران، اقتصاد کار و روابط کار، ترجمه حسنعلی قنبری ممان، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، ۱۳۸۲، صص. ۲۴۲-۲۴۳؛ رستمی، محمد زمان، بررسی نظری تئوری‌های مزد - بهره‌وری نیروی انسانی از منظر اسلام، پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۴؛ احمدپور، اسماعیل، «اثر تغییرات مزد بر اشتغال»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۵، شماره ۲۰، سه ماهه زمستان ۱۳۸۵، صص. ۶۶-۶۱؛ گروه اقتصاد کار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «تأثیر حداقل مزد بر عوامل اقتصادی - اجتماعی»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۱، شماره ۲، خرداد ۱۳۳۲، ص. ۳۲؛ و

Ragacs, Cristian, Minimum Wages and Employment, New York, Pal Grave Macmillan, 2004, pp. 136-138.

۹. پژویان، جمشید، و امینی، علیرضا، «آزمون تجربی اثر قانون حداقل مزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران»، فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، پژوهشکده امور اقتصادی، سال ۱، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۰، ص. ۶۰.

10. Card, D. and Karueger, A.B., 1995 in Danièle Meulders and Others, Minimum Wages, Low Pay and Unemployment, New York, Pal Grave Macmillan, 2004, p 16.

۱۱. جوادی، صفورا، بررسی اثر حداقل مزد بر اشتغال صنایع در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، گرایش اقتصاد نظری، دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۵، صص. ۶۳ و ۱۲۴.

۱۲. عراقی، عزت‌الله، حقوق بین‌المللی کار، دانشگاه تهران، ۱۳۶۷، ص. ۳۰۵.

۱۳. معتمدی، فتح‌الله، مختصری از تاریخ کار در ایران، تهران، ۱۳۳۵، ص. ۳۴.

۱۴. به‌عنوان مثال در ایران در سال ۱۳۰۸ خورشیدی به جهت مهاجرت ساکنان بنادر جنوب به آبادان و تشدید رقابت برای یافتن کار و سوءاستفاده شرکت نفت از این وضعیت در پرداخت دستمزد ناچیز، این مهم به همراه سایر عوامل منجر به اعتصابی شد که یکی از نتایج آن، افزایش دستمزد به روزی ۵ ریال بود. رک. شیدفر، زین‌العابدین، حقوق کار و صنعت، جلد ۱، دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۳۹، صص. ۱۱۹ و ۱۲۶-۱۲۵.

۱۵. «Minimum Wage»، به جز تصویب‌نامه ۱۳۲۵ کار ایران که واژه «حداقل دستمزد» را به کار برده، در قوانین بعدی یعنی قوانین کار ۱۳۲۸، ۱۳۳۷ و ۱۳۶۹ از «حداقل مزد» استفاده شده است. این واژه به «مزد کمینه» نیز ترجمه شده است: حسینی، سید ناصر، فرهنگ کار و تأمین اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۱، ص. ۷۱۵.

۱۶. واسعی‌زاده، سید مرتضی، موازین بین‌الملل کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، ص. ۵۴.

۱۷. «مزد منصفانه و رضایت‌بخشی که زندگی کارگر و خانواده‌اش را موافق شئون انسانی تأمین کند» حق هر کسی است که کار می‌کند و ...

۱۸. «کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به تمتع از شرایط عادلانه و مساعد کار که به‌ویژه متضمن مراتب زیر باشد به رسمیت می‌شناسند: الف - اجرتی که لااقل امور ذیل را برای کلیه کارگران تأمین نماید: ۱ - مزد منصفانه و...».

بین‌المللی کار<sup>۱۹</sup> و بند «۳-ت» اعلامیه فیلادلفیا<sup>۲۰</sup> این مهم را به رسمیت شناخته‌اند، مقاوله‌نامه ۲۶ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۲۸ م. راجع به «ایجاد سازوکار تعیین حداقل مزد»، مقاوله‌نامه ۹۹ مصوب ۱۹۵۱ م راجع به «سازوکار تعیین حداقل مزد در کشاورزی» و مقاوله‌نامه ۱۳۱ مصوب ۱۹۷۰ م. در باب «تعیین حداقل مزد به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه» و توصیه‌نامه‌های ۳۰، ۸۹ و ۱۳۵ در خصوص مقاوله‌نامه‌های مذکور حاوی نکاتی در باب حداقل مزدند.<sup>۲۱</sup> هرچند که «این مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها تنها نکاتی کلی را مطرح می‌کنند».<sup>۲۲</sup>

امروزه در نظام حقوقی کار غالب کشورها،<sup>۲۳</sup> الگوی تعیین حداقل مزد پذیرفته شده‌است. الگویی که در آن، از طرق مختلف، مبلغی به عنوان حداقل مزد یا مزد پایه و کف در نظر گرفته شده و برای تمامی کارفرمایان تحت شمول قانون کار، الزامی می‌شود. درمقابل کشورهایی نیزهم‌چون سنگاپور<sup>۲۴</sup> این نظام را در حقوق کار خود نپذیرفته و البته موفق هم بوده‌اند.<sup>۲۵</sup> به زعم این کشورها **اولاً** = برقراری نظام حداقل مزد نوعی انعطاف‌ناپذیری را به اقتصاد کشور تحمیل می‌کند<sup>۲۶</sup> که اثرات نامطلوبی دارد. **ثانیاً** = اگر دولت وظایف خود را در بخش اقتصاد از جمله: فراهم کردن شرایط مطلوب سرمایه‌گذاری، ایجاد نظام مالیاتی معقول، سامان‌دهی شبکه پولی و بانکی کشور و ایجاد فرصت‌های شغلی کافی و مناسب به‌درستی انجام دهد، تعادلی مطلوب در عرضه و تقاضای نظام حقوق کار شکل گرفته و دیگر نیازی به تعیین حداقل مزد به صورت قهری نیست. با این حال هر دو کشور ایران و ایالات متحده آمریکا الگوی نظام حداقل مزد را پذیرفته‌اند، اما به دلیل تفاوت نظام فدرال در آمریکا و دولت بسیط در ایران و نیز تأثیر و جایگاه متفاوت دو کشور در نظام اقتصادی دنیا، حداقل مزد در حقوق کار دو کشور با تفاوت‌هایی همراه است. امید است تا در پرتو مطالعه تطبیقی حداقل مزد در نظام حقوق کار دو کشور، این وجیزه ضمن آشنایی بیشتر، به تکمیل و افزایش کارآمدی حداقل مزد در حقوق کار ایران بیانجامد.

## گفتار نخست: مبانی و ساختار نظام حداقل مزد

۱۹. متن اصلی اساسنامه در ۱۹۱۹ م. به تصویب رسید و البته اصلاحاتی نیز در آن انجام شد: «... بهبود بعضی از شرایط کار مانند: ... تضمین مزدی که شرایط مناسبی برای زندگی فراهم سازد،... فوریت دارشود»<sup>۲۷</sup> «تعیین میان‌بند بین المللی کار، شرایط کار (مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار)، ترجمه مهری ثقفی و دیگران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۷۹، ص. ۲۲۵.

۲۰. این اعلامیه در ۲۶ دوره اجلاس کنفرانس سازمان بین‌المللی کار در ۱۰ می ۱۹۴۴ م. به تصویب رسیده است: «... کنفرانس رسماً، سازمان را موظف می‌داند تا در تحقق برنامه‌های خاص ذیل با ملل مختلف جهان همکاری کند: ... فراهم کردن امکانات ... ازجمله در زمینه مزد و... تضمین حداقل معیشت برای همه شاغلین و...»، همان، ص. ۲۴۸.

۲۱. رک. حاجبها، فاطمه، «نگرش تطبیقی بر قانون کار ایران و موازین بین‌المللی در زمینه حداقل مزد» (در دو قسمت)، ماهنامه کار و جامعه، سال ۷، شماره ۳۴، خرداد و تیر ۱۳۷۹، صص. ۴۸-۵۴ و شماره ۳۵، شهریور ۱۳۷۹، صص. ۴۳-۳۴.

22. Anker, op. cit; p. 336.

۲۳. به‌عنوان مثال این نظام هم‌اکنون در کشورهایی چون استرالیا، کانادا، چین، بلژیک، فرانسه، یونان، مجارستان، هند، ژاپن، لوکزامبورگ، نیوزیلند، پاراگوئه، پرتغال، لهستان، رومانی، اسپانیا، تایوان، انگلستان و ... اجرا می‌شود. رک. <http://www.ILO.org>

۲۴. روش افزایش دستمزد در سنگاپور، الگوی ترکیبی سود و بهره‌وری با هدف افزایش رقابت‌پذیری بنگاه‌هاست:

میانگین رشد بهره‌وری × = افزایش دستمزد: هفده تن، سید حسن، الزامات و زیر

ساخت‌های بهره‌وری نیروی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۷، ص. ۹۴.

۲۵. رک. ازوجی، علاءالدین، «بررسی ارتباط بین دستمزد و بهره‌وری و طراحی الگوی مزد مبتنی بر بهره‌وری در اقتصاد ایران»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۸۹-۹۰، آبان و آذر ۱۳۸۶، ص. ۱۳۲.

۲۶. معاونت اشتغال وزارت امور اقتصادی و دارایی، مقایسه تطبیقی برخی کشورها در تعیین حداقل مزد و اثرات احتمالی حداقل مزد بر متغیرهای اقتصادی، تهران، فروردین ۱۳۸۲، ص. ۲۰.

۲۷. ابدی، همان، ص. ۳۳.

## بند یکم - تاریخچه و اهداف تعیین حداقل مزد

### الف - تاریخچه

حداقل مزد از نخستین مصوبه رسمی حقوق کار ایران یعنی تصویب‌نامه مورخ ۱۳۲۵/۲/۲۸ هیأت وزیران<sup>۲۸</sup> - که مسامحتاً به آن نخستین قانون کار نیز می‌گویند - مطمح نظر بوده است و حتی از آن‌جا که جدایی اداره کل کار از وزارت پیشه و هنر و تشکیل وزارتی مستقل با عنوان کار و تبلیغات به موجب تصویب‌نامه ۱۳۲۵/۵/۱۳ هیأت دولت صورت گرفت، می‌توان اذعان داشت که موجودیت نظام حداقل مزد در ایران پیش از تشکیل وزارت کار بوده است.<sup>۲۹</sup> تبصره ۱ ماده ۲۴ اولین مقررہ حقوق کار ایران، ذیل «فصل نهم - مزد» نظام حداقل مزد را به اقتضای نقاط مختلف کشور با معیار تأمین هزینه زندگی کارگر و عائله او برقرار ساخته است. این مهم در دومین متن حقوق کار که این بار به تصویب مجلس شورای ملی رسید نیز ادامه پیدا کرد: قانون کار مصوب ۱۳۲۸/۳/۱۷<sup>۳۰</sup> که در ماده ۱۰ آن ذیل عنوان «مزد» بر نظام حداقل مزد تأکید شده بود. امری که در ماده ۲۲ قانون کار ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ نیز دنبال شد و سرانجام، ماده ۴۱ قانون کار کنونی<sup>۳۱</sup> که هم‌چون اسلاف خود نظام حداقل مزد را الزامی دانسته است. بنابراین از نخستین متن رسمی حقوق کار در ایران تا به حال، الگوی حداقل مزد پذیرفته شده و تنها در روش اجرای آن تحولاتی رخ داده است. در ایالات متحده نیز از نظر تاریخی حداقل مزد ابتدا در سطح ایالات تعیین شده، به طوری که نخستین قانون حداقل مزد این کشور در ۱۹۱۲ م. در ایالت ماساچوست تصویب شد و پس از آن گسترش یافت، به گونه‌ای که «در سال‌های ۱۹۱۳-۱۹۱۲ م، قانون حداقل مزد در نه ایالت به اجرا درآمد و این تعداد تا پایان ۱۹۲۳ م. به هفده ایالت رسید».<sup>۳۲</sup> اما حداقل مزد فدرال از سال ۱۹۳۸ م. و با تصویب «قانون استانداردهای کار عادلانه» یا «FLSA»<sup>۳۳</sup> تعیین شده است. قانونی که تاکنون اصلاحات فراوانی داشته، ضمن آن‌که برخی مفاد این قانون با تصویب قوانین دیگری هم‌چون قانون «حقوق برابر»، قانون «تبعیض سنی در استخدام»<sup>۳۴</sup>، قانون «حمایت از کارگران کشاورزی فصلی و مهاجر» و قانون «مرخصی پزشکی و خانواده»<sup>۳۵</sup> و ... تغییراتی داشته است. وفق قسمت «a» از بخش ۶ کنونی این قانون: «هرکارفرما بایستی به هر یک از کارگران خود که در هر هفته کاری، مشغول تجارت یا تولید کالاهایی برای تجارت بوده یا در استخدام شرکت‌هایی

۲۸. هیأت وزیران در جلسه ۱۳۲۵/۲/۲۸ به پیشنهاد شورای عالی کار و تأیید وزارت بازرگانی و پیشه و هنر، «طرح قانون کار» مشتمل بر ۴۸ ماده و ۳۴ تبصره را تصویب کرد تا به‌طور آزمایشی اجرا شود.

۲۹. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تاریخ و شرایط کار در ایران از عهد باستان تا کنون، تهران، نشریه شماره ۲، مهرماه ۱۳۵۰، ص. ۱۳۸.

۳۰. نام اصلی قانون کار مصوب ۱۳۲۸ خورشیدی «گزارش شماره ۴/۱ مورخه ۱۳۲۷/۱۲/۱۱ کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی» است که به‌موجب قانون «اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان» باید به مدت یک سال، آزمایشی اجرا و پس از آن، لایحه جدید قانون کار به مجلس تقدیم می‌شد که این امر تا سال ۱۳۳۷ انجام نشد.

۳۱. برای مطالعه بیشتر در خصوص سیر تحول حقوق کار ایران پیش از انقلاب رک. هاشمی، سید محمد، تاریخچه و سیر تحول حقوق کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، صص. ۳۶-۴۶.

۳۲. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۸/۷/۲ مجلس شورای اسلامی که با اصلاح و متمم مواد اصلاحی مجلس و شورای نگهبان در ۱۳۶۹/۸/۲۹ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.

۳۳. رینولدز و دیگران، همان، ص. ۲۳۱.

۳۴. استار، جerald، توسعه تاریخی تعیین حداقل مزد، ترجمه محسن شه‌میرزادی، سازمان بین‌المللی کار - ۱۹۸۱ م، فروردین ۱۳۶۲، ص. ۴.

35. FLSA: The Fair Labor Standards Act.

36. The Equal Pay Act of 1963 (EPA); The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA); The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act of 1983 (MSPA); The Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA); Abrahams D.B. and Others, Relationship to Other Statutes, Employer's Guide to the FLSA, 2009, pp. 1-4.

باشند که این دو مهم را انجام می‌دهند<sup>۳۷</sup>، حداقل مزد را پرداخت کنند...». این مهم در بسیاری از اصلاحات این قانون از جمله بند (A)(1)b (مربوط به اصلاحات بخش ۶) اصلاحیه ۱۹۸۹ م. نیز نمود داشته است.

## ب - اهداف تعیین حداقل مزد

هرچند برخی به‌درستی مطرح کرده‌اند که افزایش حداقل مزد کارگران، گاه ابزاری در جهت نیل به اهداف سیاسی<sup>۳۸</sup> است، با این حال تعیین حداقل مزد در تمامی کشورهای اجرا شده دارای اهداف کمابیش اصولی و ثابتی است از جمله:

۱- **مبارزه با فقر و ارضای نیازهای کارگران و خانواده‌های آن‌ها:**<sup>۳۹</sup> مزد و بالطبع حداقل مزد به عنوان اصلی‌ترین هدف کارگر از آرایه نیروی کار خود به کارفرما، نقش محوری در تأمین نیازهای اساسی کارگران و خانواده‌های آن‌ها<sup>۴۰</sup> دارد.

۲- **جلوگیری از استثمار نیروی انسانی:**<sup>۴۱</sup> درنظر گرفتن میزانی از دستمزد به‌عنوان حداقلی ثابت، مانع از آن است که کارفرما بتواند با بهره‌کشی از نیروی کار، مزد واقعی او را نپردازد. از این‌رو جهت «جلوگیری از اجحاف به کارگران و عدم بهره‌برداری از احتیاجات آن‌ها»<sup>۴۲</sup> حداقل مزد به‌عنوان ضمانت اجرای جلوگیری از این امر تعیین می‌شود.

۳- **افزایش سایر سطوح مزدی:** در اثر افزایش منظم حداقل مزد، سطوح دیگر مزدی نیز با توجه به فاکتورهایی چون تحصیلات، توانایی‌هایی فنی، سابقه و... افزایش پیدا می‌کند که این امر، مکملی در جهت افزایش درآمد کارگر است. بنابراین حداقل مزد به عنوان «اساس تعیین مزد طبقات بالاتر»<sup>۴۳</sup> و در بعدی کلان‌تر در مقام مهم‌ترین ابزار سیاست‌های مزدی، هم‌چون «چتری حمایتی در بستر مزد کارگران گسترانیده شده»<sup>۴۵</sup> و نه تنها مانع نزول بیش از حد

---

۳۷. در سال ۱۹۶۱م، پوشش «FLSA» به‌طور قابل ملاحظه‌ای از طریق افزودن مفهوم «مؤسسات تجاری» گسترش یافت. وفق این اصلاحیه تمام کارگران مؤسسه‌ای که مشغول تجارت یا تولید بودند تحت شمول قرار گرفتند؛ این در حالی است که پیش از این تنها کارگرانی که مستقیماً در تولید اجناس دخالت داشتند مشمول این قانون بودند:

Abrahams, D. B. and Others, Amendments to Employer Coverage under the Act, Employer's Guide to the FLSA, 2009, p. 2.

38. Schere, Bill, "How Labor Laws Affect Low Income Workers", Jan. 31, 2009: [http://americanaffairs.suite101.com/article.cfm/mw\\_in\\_american](http://americanaffairs.suite101.com/article.cfm/mw_in_american)

۳۹. بند ۱ از بخش ۱ توصیه‌نامه ۱۳۵ سازمان بین‌المللی کار راجع به تعیین حداقل مزد به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه.

۴۰. یکی از نیازهای اساسی، حداقل کالری‌های مصرفی کارگر و خانواده اوست. رک. رسولی، ناهید، رابطه حداقل مزد با تغذیه، پایان‌نامه کارشناسی، انستیتوی خواربار و تغذیه ایران، ۱۳۵۵.

۴۱. قسمت اخیر بند ۴ اصل ۴۳ ق.ا. ایران نیز بر «جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» تأکید دارد که تعیین حداقل مزد می‌تواند از راهکارهای اساسی آن باشد. این مهم از اهداف کنگره آمریکا در تصویب «FLSA» نیز بود:

Abrahams, D. B. and Others, Introduction to the FLSA, Employer's Guide to the FLSA, 2009, p. 2.

۴۲. عراقی، عزت‌الله، «بحثی پیرامون پاره‌ای از نارسایی‌های قانون کار»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۱۸، دی‌ماه ۱۳۵۴، ص. ۴۹.

۴۳. سپهر، جعفر، «حداقل دستمزد»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۲، شماره ۵، سه ماهه بهار ۱۳۵۲، ص. ۱۸.

۴۴. سیاست مزدی به‌عنوان یکی از اجزای تشکیل دهنده سیاست‌های اقتصادی عبارت است از مدیریت یا جهت‌دهی تعیین مزدها در جهت تأمین سطحی معقول از زندگی عامل کار در راستای رشد اقتصادی فارغ از تورم. رک. احمدپور، اسماعیل، «سیاست مزد و بهره‌وری»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۷، شماره ۲۵، سه ماهه بهار ۲۵۳۷، صص. ۴۷-۵۲.

۴۵. همدانی، علی‌الله، «سیاست مزد و هدف‌های آن»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۵، شماره ۲۰، سه ماهه زمستان ۲۵۳۵، ص. ۱۲؛ و نیز رک. سازمان بین‌المللی کار، «اهداف اجتماعی - اقتصادی سیاست‌های مزدی»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۲، شماره ۴، فروردین و اردیبهشت

مزدها که موجب افزایش سطوح مزدی بالاتر است.

**۴- جلوگیری از رقابت غیرموجه بین کارفرمایان:**<sup>۴۷</sup> در صورت وجود حداقل مزد، کارفرمایان دیگر نمی‌توانند در جهت کاهش هزینه‌های تولید و بالتبع قیمت تمام شده کالاها، میزان مزد کارگران را تا هر سطحی کاهش دهند.

**۵- رعایت سیاست‌های عمومی تأمین رشد و توزیع عادلانه درآمد ملی:** «این هدف علاوه بر تأمین حداقل معیشت و بهبود شرایط زندگی مزدبگیران، توزیع عادلانه درآمد ملی را تعقیب می‌کند که یکی از موارد تأمین کننده عدالت اجتماعی است».<sup>۴۸</sup>

## بند دوم - مرجع و معیارهای تعیین حداقل مزد

### الف - مرجع تصویب حداقل مزد

نهاد تعیین کننده حداقل مزد با توجه به شرایط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خاص هر کشور مشخص می‌شود. طرق غالب تعیین حداقل مزد، وضع قانون توسط مجلس یا مجالس قانونگذاری، تفویض اختیار به هیأت‌ها یا شوراهای عالی سه‌جانبه متشکل از نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران از طریق قانون کار یا تفویض به مراجع شبه قضایی (محاکم کار) و مذاکرات جمعی است؛<sup>۴۹</sup> که در این میان ایران و ایالات متحده دو روش متفاوت را برگزیده‌اند: در ایران از سال ۱۳۲۵ تا ۱۳۶۹ که قانون فعلی کار تصویب شد، تعیین میزان حداقل مزد در دو مرحله صورت می‌گرفت: ابتدا هیأتی سه‌جانبه مرکب از نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان، حداقل مزد را تعیین و سپس شورای عالی کار آن را تصویب می‌کرد. اما وفق ماده ۴۱ قانون کار ۱۳۶۹ که هم‌اکنون مجراست، تعیین حداقل مزد در یک مرحله و توسط شورای عالی کار در قالب بخشنامه صورت می‌گیرد. ترکیب این شورا وفق ماده ۱۶۷ عبارت است از: سه نفر نماینده دولت متشکل از وزیر کار به اضافه دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر و تصویب هیأت وزیران که یک نفر از آن دو می‌بایست از اعضای شورای عالی صنایع باشد، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر نماینده کارگران که یک نفر از هر گروه باید از بخش کشاورزی باشد. بنابراین شورای عالی کار در ایران ترکیب سه‌جانبه مورد تأکید مقاوله‌نامه‌های پیش گفته را رعایت کرده است. چه این که وفق تبصره ماده ۱۶۷ هر فرد در شورای عالی کار تنها یک رأی دارد. اما در خصوص نحوه تعیین نمایندگان با وجودی که طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ و نیز بند ج «دستورالعمل چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار موضوع ماده ۱۷۰ قانون کار» مصوب ۱۳۸۷/۱/۱۵ انتخاب نمایندگان کارفرمایان با معرفی کانون عالی انجمن‌های عالی صنفی کارفرمایان صورت می‌گیرد، وفق بند «د» ماده ۱۶۷، انتخاب نمایندگان کارگران با کانون عالی شوراهای اسلامی کار است. حال آن‌که، از طرفی وفق تبصره ۴ ماده ۱۳۱، کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از موارد شورای اسلامی کار و انجمن صنفی را داشته باشند و از

۱۳۷۳، صص ۴۴-۵۰. نیز در خصوص سیاست مزدی ایالات متحده رک. ازوجی، علاءالدین، «بررسی ارتباط بین دستمزد و بهره‌وری و طراحی الگوی مزد مبتنی بر بهره‌وری در اقتصاد ایران»، همان.

۴۶. افزایش سایر سطوح مزدی از زبان وزیر کار و امور اجتماعی وقت ایران به‌عنوان یکی از اهداف سیاست مزدی تعیین حداقل مزد در برنامه پنجم توسعه پیش از انقلاب مطرح شده بود. رک. مجیدی، عبدالمجید، «سیاست مزد در ایران»، سخنرانی وزیر کار و امور اجتماعی، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۱، شماره ۳، سه ماهه پاییز ۱۳۵۱، صص. ۹۶-۹۷.

۴۷. این امر در پیام ۲۴ می ۱۹۳۷ م. رئیس جمهور روزولت به کنگره نیز تصریح شده بود: «... کسب و کار و تجارت می‌آموزد که رقابت نباید سبب پیامدهای بد اجتماعی گردد...». همان.

۴۸. رونق، یوسف، دستمزد و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی در ایران، فرمنش، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۴، ص. ۷۴.

۴۹. بند ۶ توصیه‌نامه ۱۳۵ سازمان بین‌المللی کار.

۵۰. حداقل مزد در ایران از همان ابتدا تا کنون در قالب «بخشنامه شورای عالی کار» تصمیم‌گیری شده است.

طرف دیگر ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳، وزارت کار را موظف کرده تا در واحدهای با بیش از ۳۵ نفر شاغل دایم، به تشکیل شوراهای اقدام نماید. بنابراین عملاً شکل قانونی کارگران، شوراهای می باشد نه انجمن های صنفی و این در حالی است که **اولاً** - شوراهای بر خلاف انجمن های صنفی ترکیبی کاملاً کارگری نداشته و طبق ماده ۱ قانون پیش گفته، شامل نمایندگان کارگران، کارکنان و مدیریت!! است و به جهت داشتن «ترکیب دو جانبه، نمی توان آن را جزو تشکلهای یک جانبه کارگری دانست». **ثانیاً** - اهداف تشکیل انجمن ها یعنی «حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران» مذکور در ماده ۱۳۱، قرابت بیشتری با فلسفه تشکیل تشکلهای کارگری دارد تا وظایف و اختیارات شوراهای که بیشتر جنبه مدیریتی و فرهنگی دارد (ماده ۱۳ قانون شوراهای)؛ شوراهایی که به جای نقش آفرینی در قامت نمایندگی جامعه کارگری می بایست وفق اصل ۱۰۴ ق.ا. بیشتر به «نقش های مشارکتی و مشورتی در امور رفاهی واحدها» پردازند. **ثالثاً** - الزامی بودن تشکیل شوراهای در واحدهای بیشتر از ۳۵ نفر و منع تشکیل انجمن های صنفی در آنها، خلاف نص صریح اصل ۲۶ ق.ا. است که ضمن اذعان به آزاد بودن انجمن های صنفی با رعایت موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی، منع شرکت در آنها یا اجبار به شرکت در یکی از آنها را ممنوع کرده است. بنابراین با عنایت به «تفاوت ماهوی اهداف تشکلهای کارگری مبنی بر دفاع از منافع صنفی و شوراهای اسلامی مبنی بر مشارکت در مدیریت»، مادامی که تشکل صنفی کارگران به جای انجمن صنفی، شوراهای اسلامی کار باشد نمی توان سه نماینده کارگران در شورای عالی کار را نمایندگان واقعی جامعه کارگری دانست. ماده ۱ دستورالعمل پیش گفته نیز که قاعده تاً می بایست در چارچوب ماده ۱۶۷ قانون کار باشد، آشکارا در مغایرت با آن است. چرا که طبق ماده ۱۶۷، نمایندگان دولت سه نفر از میان نه نفر اعضای شورای عالی کار هستند. حال آن که طبق بندهای «ه» و «و» ماده ۱ دستورالعمل، نمایندگان دولت با اضافه شدن «وزیر رفاه و تأمین اجتماعی» و «رئیس مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی» **اولاً** - دو نفر بیشتر از نمایندگان کارگران و کارفرمایان هستند که در مغایرت با تعداد مساوی سه نفر از هر گروه است. **ثانیاً** - ترکیب نه نفره شورای عالی کار را به یازده نفر افزایش می دهد که عملاً در مقام قانونگذاری است نه دستورالعمل.

اما در ایالات متحده در این خصوص باید قایل به تفکیک شد: در مورد حداقل مزد در سطح فدرال یا ملی، مرجع تصویب در این کشور، قوه مقننه یعنی مجالس نمایندگان و سناست (کنگره). بنابراین در امریکا، نه به عنوان استثنا در شرایط خاص و ویژه، که روش عادی تعیین حداقل مزد از طریق فرآیند قانونگذاری است. به عبارت دیگر با هر

۵۱. پیش از این نیز به موجب لایحه قانونی موقت یک ساله «تشکیل شورای اسلامی کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی» مصوب ۱۳۵۹/۴/۹ شورای انقلاب، این نهاد پیش بینی شده بود. اما با وجود سکوت لایحه در خصوص الزامی بودن شوراهای، طبق ماده ۳۶ آیین نامه لایحه، مصوب ۱۳۵۹/۵/۱۹ شورای عالی کار، در واحدهایی که شورا تشکیل می شد جمعیت های صنفی دیگر، رسمیت نداشت. امری که در همان زمان نیز مورد انتقاد قرار گرفته بود. به عنوان مثال رک. نیاسکی، جعفر، حقوق کار ایران (جزوه اول - کلیات)، تهران، ۱۳۶۱، صص. ۱۵۹ - ۱۵۶.

۵۲. هاشمی، سید محمد، نگرشی بر قانون جدید کار، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۹، بهار و تابستان ۱۳۷۰، ص. ۷۶.

۵۳. اصل یکصد و چهارم قانون اساسی: «به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند این ها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می شود. چگونگی تشکیل این شوراهای حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می کند».

۵۴. حجت زاده، علیرضا، «بررسی قانون کار ایران و سیاست اشتغال»، مجله پژوهش حقوق و سیاست، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، سال ۷، شماره های ۱۶ - ۱۵، بهار تا زمستان ۱۳۸۴، ص. ۲۰۵.

۵۵. برای مطالعه بیشتر رک. «تأمین دوباره شورای اسلامی کار»، ماهنامه حقوق و اجتماع، سال ۱، شماره ۱، اردیبهشت ۱۳۷۶، صص. ۴۴ - ۳۹.

۵۶. زاهدی، شمس السادات، تشکلهای کارگری و کارفرمایی (بررسی تطبیقی)، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، ۱۳۷۷، ص. ۹۴.

57. Star, Gerard, Minimum Wage Fixing (An International Review of Practices and Problems), Geneva,

افزایش حداقل مزد، قانون مجزایی وضع و مصوبه قبلی اصلاح یا نسخ می‌شود. هم‌چنین وفق اصلاحیه ۱۹۷۷ م. «FLSA» کمیسیونی به نام «مطالعه حداقل مزد» تأسیس شد که در باب «FLSA» و پیامدهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی حداقل مزد، اضافه‌کاری و دیگر ضروریات «FLSA» بررسی‌هایی انجام دهد؛ کمیسیونی که فی‌الواقع بازوی مشورتی کنگره ایالات متحده در تعیین حداقل مزد بوده و علاوه بر گزارش اصلی می‌تواند گزارش‌هایی اضافی در طول سال، حاوی توصیه‌هایی در باب قانون حداقل مزد ارائه دهد. این گزارش‌ها علاوه بر کنگره به رئیس جمهور ایالات متحده نیز تقدیم می‌شود. این کمیسیون موقتی که ۳۰ روز بعد از ارائه گزارش خود منحل می‌شود، متشکل از هشت عضو منصوب وزرای کار، دارایی، کشاورزی و بهداشت، آموزش و رفاه (هر کدام دو نفر) بوده و می‌تواند اطلاعات مورد نیاز خود را از هر سازمان و اداره‌ای تأمین نماید و تمامی سازمان‌ها و نمایندگی‌ها موظفند با کمیسیون همکاری کنند.<sup>۵۸</sup>

اما در منطقه ساموآی آمریکا<sup>۵۹</sup> که دارای نظام حداقل مزد ویژه‌ای است، تعیین حداقل مزد در دو مرحله صورت می‌گیرد: **مرحله نخست** = تعیین نرخ حداقل مزد توسط «کمیته صنعتی» یا «کمیته‌های صنعتی ویژه» (کمیته‌هایی جداگانه برای هر صنعت یا صنایع خاص). ترکیب اعضای این کمیته یا کمیته‌ها که وفق بخش (a) FLSA، منصوب وزیر کارند، سه‌جانبه بوده و متشکل از تعدادی نماینده بی‌طرف به نمایندگی از همه و به همان تعداد، نماینده از طرف کارفرمایان و کارگران است. رئیس این کمیته از میان نمایندگان همه به انتخاب وزیر کار خواهد بود. **مرحله دوم** = تأیید نهایی نرخ حداقل مزد توسط وزیر کار. پیشنهادهای کمیته یا کمیته‌های صنعتی در زمینه حداقل مزد که به صورت گزارش است بعد از تأیید نهایی وزیر کار توسط «اداره ثبت فدرال» منتشر شده و پانزده روز بعد از تاریخ انتشار، لازم‌الاجرا خواهد بود (بند d بخش هشت).

## ب - معیارهای تعیین حداقل مزد

ماده ۳ مقاوله‌نامه ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار عناصر مورد لحاظ در تعیین حداقل مزد را: ۱- نیازهای کارگران و خانواده آنان؛<sup>۶۰</sup> ۲- سطح عمومی مزدها در کشور؛<sup>۶۱</sup> ۳- هزینه زندگی؛<sup>۶۲</sup> ۴- مزایای تأمین اجتماعی؛<sup>۶۳</sup> ۵- سطح زندگی کارگران در قیاس با سایر گروه‌های اجتماعی؛<sup>۶۴</sup> و ۶- عوامل اقتصادی شامل ضرورت‌های توسعه اقتصادی، سطوح بهره‌وری و

International Labour Office, 1987, p. 62.

۵۸. بندهای ۱، ۳ و ۴ از بخش ۲ اصلاحیه ۱۹۱۷ م. قانون استانداردهای کار عادلانه.

59. American Samoa.

۶۰. در خصوص اقلام نیازهای ضروری یا همان سبد هزینه، عوامل مؤثر بر آن و نحوه برآورد آن رک. گروه اقتصاد کار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «چگونگی تعیین و برآورد حداقل مزد»، ماهنامه کار و جامعه، سال اول، شماره ۳، دی ۱۳۷۲، صص. ۱۹-۲۲.

۶۱. این ضابطه که از آن به «سطح زندگی نسبی» نیز یاد می‌شود، به هنگام تعیین حداقل مزد سبب جلوگیری از افزایش بی‌رویه مزدها در برخی صنایع و پایین ماندن آن‌ها در صنایع دیگر شده و از این طریق مانع نابرابری و غیرعادلانه بودن توزیع درآمد می‌گردد؛ همدانی، علی‌الله، «مزد و طرق تعیین آن»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۷، شماره ۲۵، سه ماهه بهار ۲۵۳۷، ص. ۱۷.

۶۲. بهره‌وری در ادوار مختلف از موضوعات مورد توجه کنفرانس‌های ملی کار، مسئولان و صاحب‌نظران بوده است. رک. اختصاص قسمت دوم قطعنامه دهمین کنفرانس ملی کار (پیش از انقلاب) به ارتباط بهره‌وری و مزد؛ پیمان، ع، «مروری در زمینه قطعنامه دهمین کنفرانس ملی کار»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۷، شماره ۲۵، سه ماهه بهار ۲۵۳۷، صص. ۴۱-۴۲.؛ بند ۴ قطعنامه چهارمین همایش ملی کار: «در جهت ارتباط مزد با بهره‌وری، به شورای عالی کار پیشنهاد می‌شود به جهت انطباق حداقل مزد با حداقل معیشت، تصمیمات لازم را اتخاذ نماید...». مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده چهارمین همایش ملی کار (۲۶-۲۴ آذر ۱۳۸۲)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳، ص ۲۱۲؛ عبارت پیشین عیناً در ماده ۴ قطعنامه پنجمین همایش کار نیز تکرار شد: مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده پنجمین همایش ملی کار (۲۶-۲۴ آذر ۱۳۸۳)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۴، صص. ۱۵۴-۱۵۵؛ پیشنهاد پرداخت مزد بر پایه بهره‌دهی به‌عنوان روشی علمی و متداول به‌عنوان یکی از محورهای نیازمند اصلاح در قانون کار ۱۳۳۷: «لزوم تجدیدنظر در قانون کار»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۳، شماره ۱۲، سه ماهه زمستان ۱۳۵۳، ص. ۴.؛ گفتگو با محمد دانشور، نماینده کارگران در شورای عالی کار و پاسخ او در خصوص مطرح بودن چگونگی ایجاد رابطه میان بهره‌وری و حداقل مزد در شورای عالی کار:

اشتیاق جهت دستیابی و حفظ اشتغال<sup>۶۳</sup> در سطح متعالی عنوان کرده است<sup>۶۴</sup> که از این میان در ایران، وفق ماده ۴۱ قانون کار تنها درصد تورم اعلامی از طرف بانک مرکزی و تأمین زندگی کارگر و خانواده او - بدون توجه به مشخصات جسمی و روحی او و ویژگی‌های کار محول شده - با تعدادی که از طرف مراجع رسمی اعلام می‌شود، معیارهای تعیین حداقل مزد است. در واقع هم اکنون، «ارتباط تورم و دستمزد واقعی به عنوان مهم‌ترین زمینه تقاضای افزایش مزد کارگران» مطرح بوده<sup>۶۵</sup> و دیگر عوامل یعنی «سطح عمومی مردها در کشور از جمله حقوق کارمندان که با توجه به گسترده بودن دولت، درصد قابل توجهی از شاغلین کشور را تشکیل می‌دهند، مزایای تأمین اجتماعی، سطح زندگی سایر گروه‌ها و نیز عوامل اقتصادی جزو معیارهای شورای عالی کار نیست که اگر از این میان، نبود عوامل اقتصادی را به دلیل تناقض با هدف اولیه و اساسی تعیین حداقل مزد یعنی «حفظ حداقلی از درآمد جدا از عمل تولید و دینی به کارگر که اساساً به وضعیت دریافت کننده ارتباط داشته و ظرفیت پرداخت کارفرما و بهره‌وری کارگران در آن دخیل نیست»<sup>۶۶</sup>، قابل توجه بدانیم، عدم اشاره به سایر موارد قابل انتقاد بوده و شایسته اصلاح است. در این خصوص دو نکته دیگر محل تأمل است: اولاً - اشاره به در نظر گرفتن کارگر «بدون مشخصات جسمی و روحی او و ویژگی‌های کار محول شده» مذکور در ماده ۴۱، در واقع مدنظر قرار دادن کارگر ساده<sup>۶۸</sup> است که با فلسفه وضع و اهداف تعیین حداقل مزد سازگاری داشته و از این منظر انتقادی وارد نیست. ثانیاً - در خصوص تعداد و سن فرزندان کارگران در قوانین کار ما چرخه معیوبی طی شده است: این مهم در تصویب نامه ۱۳۲۵ به آیین نامه ارجاع و در قوانین ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ در متن قانون ذکر شد ولی در قانون کار فعلی مجدداً به دلایل نامعلومی به اعلام مرجع دیگری محول شده است. ماده ۲ آیین نامه حداقل مزد مصوب ۱۳۲۵/۸/۱، مبنای تعیین حداقل مزد را هزینه‌های زندگی کارگر، زن و دو بچه هفت ساله او اعلام کرده بود. اما در قوانین کار ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ از آن جا که تعداد اعضای خانواده کارگر بدون اشاره به سن فرزندان ذکر

«نظرخواهی از اعضای شورای عالی کار درباره مسایل مختلف مربوطه به کار و نیروی کار»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۳، شماره ۱۱-۱۰، مهر و آبان ۱۳۷۴، ص. ۷؛ و سرانجام عزم جدی بر عملی کردن موضوعی که دست کم قریب به ۴۰ سال مطرح بوده است: ظاهراً در پیش نویس لایحه اصلاحیه قانون کار - که البته هنوز به تصویب هیأت دولت نرسیده - یکی از محورهای اصلاحی در ماده ۴۱، درج «بهره‌وری» به عنوان یکی از معیارهای تعیین حداقل مزد سالانه است: همدانی، علی‌الله، «طرح جدید اصلاح قانون کار: خوب ولی ناکافی»، ماهنامه اقتصاد ایران، سال ۹، شماره ۹۵، دی ۱۳۸۵، صص. ۳۱-۳۰.

۶۳. بند «b» بخش ۲ اصلاحیه ۱۹۴۹م. «FLSA»، سیاست تصویب «FLSA» را ... تنظیم تجارت... میان ایالات و با ملت‌های خارجی... بدون ایجاد محدودیت اساسی در استخدام عنوان کرده است. به عبارت بهتر، اجرای «FLSA» نباید موجب محدودیت بنیادینی در اشتغال شود. ۶۴. برای اطلاع از معیارهای مختلف قوانین هشتاد کشور در خصوص حداقل مزد و مقایسه آن‌ها با یکدیگر رک. پژوهش حسن طایی، قابل دسترسی در: <http://www.bazarekar.ir>.

۶۵. منشی زاده، گشواد، شرایط کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، ص. ۲۸. ۶۶. در خصوص تأثیر تورم بر حداقل مزد و برعکس، به عنوان مثال رک. ۱. سپهر، جعفر، «مزد و تورم»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۲، شماره ۷، سه ماهه پاییز ۱۳۵۲، صص. ۲۸-۲۳؛ سپهر، جعفر، «تورم و اثرات آن در مزد»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۳، شماره ۹، سه ماهه بهار ۱۳۵۳، صص. ۲۶-۲۳؛ سازمان بین‌المللی کار، «قیمت، مزد، بیکاری و تورم در چارچوب تئوری‌های اقتصادی معاصر»، ترجمه حمید شکیبی، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۴، شماره ۱۳، سه ماهه بهار ۱۳۵۴، صص. ۳۸-۲۹؛ گزارش مزد سال ۱۳۵۷، اداره کل بهره‌وری و مزد، وزارت کار و امور اجتماعی، صص. ۵۶-۵۰؛ «دور تسلسل: داستان تکراری حداقل مزد»، ماهنامه اقتصاد ایران، سال ۹، شماره ۹۸، فروردین ۱۳۸۶، ص. ۱۷.

۶۷. ابرود، فرانسیس، و ساجت، کاترین، اصول اساسی تعیین حداقل دستمزد، ترجمه سعید عیسی زاده و پیمان سعیدنیا، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶، ص. ۶۰.

۶۸. از آن جا که تصویب نامه ۱۳۲۵ به ذکر «کارگر» بسنده کرده بود، وفق ماده ۱ آیین نامه مصوب ۱۳۲۵/۸/۱ هیأت وزیران «کارگر ساده غیرفنی» تعریف شد: «کارگری که کارش مستلزم هیچ گونه تعلیمات و کارآموزی قبلی نباشد». در مواد ۱۰ و ۲۲ قوانین کار ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ نیز به ترتیب از کارگر ساده و عادی نام برده شد. در قانون فعلی به درستی، قانونگذار به جای ارجاع ویژگی‌های کارگر ساده که می‌بایست مبنا قرار گیرد، به آیین نامه، خود این مهم را در ماده ۴۱ ذکر کرده است.

شده بود، این مورد، طبق آیین‌نامه مصوب ۱۳۳۹/۱۱/۸ دو فرزند دوازده ساله تعیین شد. به هر دو در قانون فعلی، برخلاف بند ۲ ماده ۴۰ پیش‌نویس اولیه که محاسبه حداقل مزد را براساس نیازهای یک خانواده پنج نفری عنوان کرده بود،<sup>۶۹</sup> «تعداد متوسط» خانواده کارگر به اعلام مراجعی رسمی ارجاع شده که مشخص نیست کدامند و به همین دلیل طبق جواز تبصره ماده ۱۹۹ قانون فعلی که آیین‌نامه‌های قانون ۱۳۳۷ را در صورت عدم مغایرت معتبر می‌داند، هم اکنون به آیین‌نامه ۱۳۳۹ فوق‌الذکر استناد می‌شود. بنابراین در اصلاح ماده ۴۱ باید مراجع رسمی مشخص شود، یا این که ضمن حذف واژه «تعداد متوسط» به تعداد دقیق افراد خانواده همراه با سن فرزندان تصریح شود.

در ایالات متحده هرچند در «FLSA» شاخص‌های تعیین حداقل مزد تصریح نشده و بدین ترتیب امریکا در زمره کشورهای قرار گرفته که تصریح قانونی در خصوص شاخص‌های مورد لحاظ در تعیین حداقل مزد ندارند<sup>۷۰</sup> با این وجود **اولاً** طبق بند «a» از بخش ۲ «FLSA»، حفظ حداقل استانداردهای معیشتی و رفاه عمومی کارگران از محورهای مورد نظر کنگره در تصویب «FLSA» بوده است. بنابراین می‌توان تلویحاً این دو مورد را از معیارهای برقراری نظام حداقل مزد فدرال به عنوان بخشی از «FLSA» دانست. **ثانیاً** معیارهایی که توسط کمیسیون مطالعه حداقل مزد - طبق اصلاحیه ۱۹۷۷م. - «FLSA» مطرح نظر قرار گرفت، شمای کلی مبانی تصمیم‌گیری کنگره را نمایان می‌سازد. این معیارها عبارتند از:

- ۱- تأثیرات منفعت‌بار حداقل مزد از جمله تأثیر آن در بهبود فقر در میان شهروندان کارگر.
- ۲- تأثیر تورم‌زای (در صورت وجود) افزایش حداقل مزد مقرر شده.
- ۳- تأثیر (در صورت وجود) افزایش حداقل مزد بر دستمزدهای پرداخت شده با نرخ افزایش بر نرخ مقرر شده.
- ۴- پیامدهای اقتصادی (در صورت وجود) جواز افزایش خود کار حداقل مزد برپایه افزایش در یک دستمزد، قیمت یا دیگر شاخص‌ها.
- ۵- تأثیر (در صورت وجود) تعیین نرخ متفاوت حداقل مزد برای جوان‌ها یا افراد معلول و سالخورده بر اشتغال یا عدم اشتغال آن‌ها.
- ۶- تأثیر (در صورت وجود) برنامه تأیید دانشجویان تمام وقت در مورد استخدام و عدم استخدام.
- ۷- تأثیر کلی (در صورت وجود) تعیین حداقل مزد بر اشتغال یا عدم اشتغال.
- ۸- تأثیر معافیت از مقتضیات حداقل مزد و اضافه‌کاری.
- ۹- رابطه (در صورت وجود) میان نرخ‌های حداقل مزد فدرال و برنامه‌های مساعدت همگانی، شامل گستره‌ای که نسبت به آن، کارگرانی با چنین نرخ‌هایی هم‌چنان شایسته دریافت بن‌های غذا و دیگر مساعدت‌های همگانی باشند.
- ۱۰- سطح کلی عدم پیروی از حداقل مزد مقرر شده.
- ۱۱- بررسی جمعیت‌شناسی کارگران مشمول حداقل مزد<sup>۷۱</sup>.

اما برخلاف حداقل مزد فدرال، در مورد منطقه ساموآ، شاخص‌های کمیته یا کمیته‌های صنعتی تعیین حداقل مزد تصریح شده است. وفق بند «c» بخش ۸ «FLSA» ضوابط سلبی این کمیته یا کمیته‌ها «عدم ایجاد محدودیت جهت اشتغال در صنعت یا صناعی خاص» و «عدم اعطای مزیتی ویژه در رقابت با صنعت یا صناعی خاص» بوده و ضوابط اجبایی آن

۶۹. حاجبها، فاطمه، مقایسه متن پیش‌نویس لایحه کار ارایه شده به مجمع تشخیص مصلحت نظام با قانون کار تصویب شده در مجمع، دفتر مطالعات و تهیه طرح‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی، بهمن ۱۳۶۹، ص. ۶.

۷۰. فیچی، لائوس، جزایر سلیمان، چاد، غنا، نیجریه، بولیوی، شیلی و اتریش از جمله کشورهایی هستند که در خصوص معیارهای مبنا در تعیین حداقل مزد، تصریح قانونی ندارند: ایراود، و کاترین، همان، صص. ۴۹-۵۴.

۷۱. بندهای «A» تا «K» از بند 1(e) بخش ۲ اصلاحیه ۱۹۷۷م. «FLSA».

عبارتند از: ۱- توجه به شرایط جغرافیایی؛ ۲- توجه به شرایط رقابتی که تحت الشعاع هزینه‌های حمل و نقل، زندگی و تولید است؛ ۳- مزدهای تعیین شده برای کار مشابه از طریق پیمان‌های جمعی مذاکره شده کار میان نمایندگان انتخابی کارفرمایان و کارگران؛ ۴- مزدهای پرداخت شده برای کار مشابه توسط کارفرمایانی که داوطلبانه، استانداردهای حداقل مزد را در صنعت حفظ می‌نمایند. ضمناً این کمیته‌ها قادرند در راستای اجرای وظایف خود، به هرگونه دلیل و مدارکی که آن‌ها را در انجام وظیفه یاری می‌نماید، دسترسی داشته یا حتی افرادی را در این خصوص دعوت و نظرات آن‌ها را استماع کنند.

## بند سوم - بازنگری نرخ حداقل مزد

### الف - دورهٔ تعدیل

اسناد بین‌المللی حقوق کار دورهٔ تعدیل مشخص و ثابتی را معین نکرده‌اند. بند ۱۱ از بخش ۵ توصیه‌نامه ۱۳۵ سازمان بین‌المللی کار، تنها اشاره می‌کند که این نرخ با توجه به تغییرات هزینه زندگی و سایر شرایط اقتصادی، هرچند وقت یک‌بار بازنگری شود و بند ۱۲ همان بخش نیز به ذکر «فواصل زمانی منظم یا هرگاه که بازنگری ضرورت پیدا کند» بسنده کرده است. بنابراین حقوق کار هر کشوری با توجه به شرایط خاص اقتصادی، جغرافیایی خود باید دوره تعدیل را معین کند.<sup>۷۲</sup> در ایران، وفق تبصره ۱ ماده ۲۴ تصویب‌نامه ۱۳۲۵ تعیین حداقل مزد می‌بایست «در اول هر سال» برای مدت ۱ سال معین می‌شد. دورهٔ تعدیل یک ساله در ماده ۱ قانون ۱۳۲۸ نیز تکرار شد. اما این دوره در ماده ۲۲ قانون ۱۳۳۷ به «هر دو سال یک‌بار» تغییر کرد. امری که با توجه به پیامدهای آن، در سال ۱۳۵۲ و نه با اصلاح قانون کار که با تصویب ماده واحده «قانون اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها» مصوب ۱۳۵۲/۱۲/۷ مجدداً اصلاح و به همان «هر سال یک بار» بازگشت. قانونگذار سال ۱۳۵۲، فلسفه تغییر دوره تعدیل را «توجه به ضروریات و حوایج زندگی خانواده کارگر و تأثیر آن بر سایر سطوح مزدی» اعلام کرد (تبصره ۵ ماده واحده). دوره تعدیل سالانه از ۱۳۵۲ تاکنون و باوجود تغییر قانون کار هم‌چنان پابرجاست (ماده ۴۱ قانون کار فعلی). اما باید توجه داشت که برخلاف تصویب‌نامه ۱۳۲۵ که زمان تصویب حداقل مزد سال بعد را از اول همان سال مشخص کرده بود، این مهم در قوانین سه‌گانه بعدی مسکوت ماند. اما به جهت آن که طبق ماده ۴۱ قانون کار ۱۳۶۹، نرخ تورم اعلامی بانک مرکزی منطقاً بایستی پیش از آغاز سال جدید اعلام شود، قاعدتاً تصمیم‌گیری در خصوص نرخ حداقل مزد می‌بایست «در آخر هر سال برای سال بعد اتخاذ و به واحدهای مربوطه اعلام گردد»<sup>۷۳</sup>، گرچه فقد تصریح قانونی در این خصوص موجب بی‌نظمی‌هایی در دوره زمانی تصویب نرخ حداقل مزد شده است؛ به طوری که در حد فاصل ۳۵ ساله ۱۳۵۳-۱۳۸۸ در ۲۸ مورد حداقل مزد سال بعد در سال قبل تصویب شده که در این موارد هم، تاریخ تصویب یک‌بار در دی ماه (۱۳۶۹/۱۰/۹)، سه بار در بهمن ماه (سال‌های ۱۳۷۰ الی ۱۳۷۲) و سایر موارد در اسفند ماه بوده است. در این میان در هفت مورد هم بخشنامه حداقل مزد در همان سال مربوطه تصویب شده که دیرترین آن - اگر بخشنامه مصوب ۱۳۵۸/۴/۱۸ را به دلیل تغییر رژیم سیاسی در نظر نگیریم - در ۱۳۵۳/۳/۱۹ بوده است.

برخلاف ایران، دورهٔ تعدیل در حقوق کار ایالات متحده مشخص نشده و فی‌الواقع این دوره فاصلهٔ زمانی ثابتی ندارد و کنگره بنابه ضرورت در این خصوص تصمیم می‌گیرد. گفتنی است در منطقه ساموآی آمریکا که نظام حداقل مزد

۷۲. جهت آشنایی با آمارهای مورد نیاز در تعیین دورهٔ تعدیل و سایر معیارها رک. پمبر، رابرت جی، و ترز دوبره، ماری، «جنبه‌های آماری تعیین حداقل مزد»، ترجمه حمید اردعه، ماهنامه کار و جامعه، سال ۱۳، شماره ۶۴، مرداد ۱۳۸۴، صص. ۳۱-۳۰.

۷۳. رسائی‌نیا، ناصر، حقوق کار، آوای نور، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹، ص. ۱۷۶.

ویژه‌ای دارد، برخلاف حداقل مزد فدرال که دورهٔ تعدیل مشخصی ندارد، دورهٔ تعدیل دو ساله است که البته به صلاحدید وزیر قبل از این مدت هم می‌توان در میزان حداقل مزد تجدیدنظر کرد (بند a بخش 8 FLSA).

## ب- تثبیت نرخ حداقل مزد

در این خصوص از طرفی در هیچ‌یک از قوانین و مقررات حقوق کار ایران از سال ۱۳۲۵ تاکنون تصریحی وجود ندارد<sup>۷۴</sup> و از طرف دیگر به نظر می‌رسد منطق رأی وحدت رویه شماره ۸۵۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۸۷/۱۲/۱۳<sup>۷۵</sup> مبنی بر «تکلیف شورای عالی کار به تعیین حداقل دستمزد و افزایش الزامی آن در هر سال متناسب با میزان تورم و افزایش هزینه‌های زندگی و سایر عوامل مربوط» با پیش‌فرض عدم امکان تثبیت نرخ تورم، هزینه‌های زندگی و سایر عوامل صورت گرفته است. بنابراین باید اذعان داشت که شورای عالی کار می‌تواند با توجه به معیارهای موجود و از جمله تثبیت درصد تورم، نرخ حداقل مزد قبلی را عیناً تصویب کند. این مهم با این فلسفه که: «سیاست افزایش دستمزد نباید موجب افزایش تورم، تشویق مهاجرت روستاییان به شهرها، ممانعت از استخدام جدید و کاهش شاغلین گردد»<sup>۷۶</sup> یا «هرگونه افزایش دستمزد به دلیل تأثیر متقابلش در رشد تورم، بدون افزایش قدرت خرید کارگران مشمول، سبب بالا رفتن قیمت‌ها و کاهش قدرت خرید آن دسته از اقشار جامعه می‌گردد که افزایش حقوق دریافت نمی‌کنند»<sup>۷۷</sup> و با عنایت به «سیاست عمومی و جهت‌گیری دولت نسبت به تثبیت قیمت‌ها»<sup>۷۸</sup> در حد فاصل پنج ساله ۱۳۵۹ تا ۱۳۶۳<sup>۷۹</sup> رخ داد و حداقل مزد روزانه در ۶۳۵ ریال ثابت ماند. امری که در دو دوره دو ساله دیگر نیز رخ داد: حداقل مزد سال‌های ۱۳۶۴ و ۱۳۶۵<sup>۸۰</sup> (۷۲۰ ریال)<sup>۸۱</sup> و حداقل مزد سال‌های ۱۳۶۷ و ۱۳۶۸ (۸۳۰ ریال). در ایالات متحده نیز منعی در خصوص تثبیت یا عدم تغییر نرخ قبلی وجود ندارد و البته نظم خاصی در این باره نیز حاکم نیست، چنان‌که از طرفی در حد فاصل نه ساله ۱۹۸۹-۱۹۸۰ م. حداقل مزد صرفاً شش بار تغییر داشت و از طرف دیگر وفق اصلاحیه «FLSA» مورخ ۱۷ نوامبر ۱۹۸۹ م. نرخ حداقل مزد از ۳/۳۵ دلار در هر ساعت به ۳/۸۵ دلار از ۱ آوریل ۱۹۹۰ م. و ۴/۲۵ دلار از ۱ آوریل ۱۹۹۱ م. افزایش یافت<sup>۸۲</sup> یا طبق اصلاحیه ۲۵ می ۲۰۰۷ م. نرخ حداقل مزد در سه مرحله یا سه سال متوالی اخیر تغییر کرده است: «۲۴ جولای ۲۰۰۷، ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ م.» البته باید توجه داشت که این سه تغییر تنها با یک بار اصلاح

۷۴. تنها قسمت اخیر ماده ۲۲ قانون کار ۱۳۳۷ اشعار می‌داشت: «مادام که حداقل مزد جدید تعیین نشده، حداقل مزد سابق به اعتبار خود باقی خواهد بود».

۷۵. محمدی همدانی، اصغر، مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری سال ۱۳۸۷، جلد دوم، جنگل - جاودانه، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۸، ص. ۴۸۱.

۷۶. عنوان شده در بخشنامه حداقل مزد ۱۳۶۰ مصوب ۱۳۶۰/۲/۱۴ شورای عالی کار.

۷۷. عنوان شده در بخشنامه حداقل مزد ۱۳۶۱ مصوب ۱۳۶۱/۲/۲۹ شورای عالی کار.

۷۸. عنوان شده در بخشنامه حداقل مزد ۱۳۶۲ مصوب ۱۳۶۱/۱۲/۲۲ شورای عالی کار.

۷۹. به دلیل استفاده از قالب «بخشنامه» برای مصوبات سالانه حداقل مزد، متأسفانه این مصوبات یا بخشنامه‌ها در مجموعه قوانین و آیین‌نامه‌های تصویب شده هر سال که توسط روزنامه رسمی منتشر می‌شود، درج نشده و از آن‌جا که این بخشنامه‌ها در هیچ‌یک از اندک کتب حقوق کار پیش از انقلاب هم موجود نیست، تنها بخشنامه‌های حداقل مزد از سال ۱۳۵۳ به بعد یافت شد. بنابراین در مورد میزان، تغییر یا تثبیت حداقل مزد به خصوص از ۱۳۲۵ تا ۱۳۴۷ اطلاعات زیادی در دسترس نیست.

۸۰. به دلایلی که بر نگارنده معلوم نشد، اساساً در سال ۱۳۶۵ بخشنامه حداقل مزد به تصویب شورای عالی کار نرسیده و در نتیجه نرخ حداقل مزد ۱۳۶۴ در سال ۱۳۶۵ نیز مجرا بوده است.

۸۱. این تثبیت حداقل مزد در شرایط تورمی سال‌های جنگ موجب کاهش شدید قدرت خرید کارگران شده بود. رک. گروه اقتصاد کار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «روند حداقل مزد»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۲، شماره ۴، فروردین و اردیبهشت ۱۳۷۳، ص. ۲۰.

82. Abrahams and Others, Amendments to Employer Coverage under Act, op. cit: p. 4.

## گفتار دوم - دامنه شمول و ضمانت اجرای نظام حداقل مزد

### بند نخست - کارگران تحت شمول حداقل مزد

برای دستیابی به اهداف برقراری الگوی حداقل مزد در نظام حقوقی کار هر کشور بایستی تا حد امکان چتر حمایتی حداقل مزد را بر انواع کارگران گستراند. امری که در بند ۴ توصیه نامه ۱۳۵ سازمان بین المللی کار نیز با عنوان «به حداقل رساندن کارگرانی که تحت شمول نظام حداقل مزد نیستند» تأکید شده است. در این میان در هر دو کشور ضمن رعایت «اصل حاکمیت قانون کار در تعاملات اقتصادی»<sup>۸۴</sup> دسته ای از کارگران کلاً از شمول قانون کار خارج بوده یا به طور خاص نرخ مزدی دیگر یا پایین تری از حداقل مزد را دریافت می کنند که در زیر به بررسی مهم ترین آنها می پردازیم:

### الف - کارگاه ها یا بنگاه های خانوادگی

این کارگاه ها یا بنگاه ها در هر دو کشور از شمول قانون کار از جمله حداقل مزد خارج اند. وفق ماده ۱۸۸ قانون کار ایران و بند ۲ (s) بخش ۳ «FLSA»، کارگاه ها یا بنگاه هایی که کار آنها توسط صاحب کار، والدین، همسر و فرزندان<sup>۸۵</sup> انجام می شود مشمول نظامات قانون کار نیستند، با این تفاوت که وفق قانون ایران، اعضای کارگاه منحصرأ بایستی افراد پیش گفته باشند و اشتغال شخص دیگری «حتی نوۀ صاحب کار، باعث خروج از شمول استثنا و در نتیجه تبعیت کل کارگران کارگاه از قانون کار می شود»<sup>۸۶</sup>، ولی وفق «FLSA» افراد مذکور باید کارگران منظم و مستمر کارگاه باشند. به عبارت دیگر این بنگاه ها در ایالات متحده می توانند به صورت موقت و نامنظم از کارگران غریبه استفاده کنند. از آنجا که استخدام در این کارگاه ها با عنایت به صیغۀ خویشاوندی و نزدیکی طرفین صورت می گیرد، به نظر می رسد تعلقات خانوادگی و عاطفی علی الخصوص مراقبت و دلسوزی والدین نسبت به فرزندان،<sup>۸۷</sup> هم چنین «صعب بودن تفکیک رابطه کاری از حقوق و تکالیف افراد خانواده نسبت به یکدیگر»<sup>۸۸</sup>، نگرانی قانونگذاران را از لزوم مداخله در موضوع، مرتفع نموده است.

### ب - کارگران خانگی<sup>۸۹</sup>

طبق ماده ۱ مقاله نامه شماره ۱۷۷ «راجع به کار در خانه» مصوب ۱۹۹۶ م. سازمان بین المللی کار، کاری که توسط کارگر در خانه یا محل دیگری غیر از محل کار کارفرما به انتخاب خود کارگر، در ازای مزد، صرف نظر از این که چه کسی تجهیزات و مواد اولیه را فراهم می آورد، منجر به تولید یا ارایه خدمت مورد نظر کارفرما شود، کار خانگی و انجام

۸۳. برای آگاهی از متغیر رشد حداقل مزد در دوره زمانی (۲۰۰۰-۱۹۹۰ م.) در کشورهای ایران و ایالات متحده رک. سبحانی، حسن، «بررسی روش های تعیین حداقل دستمزد در شرایط نوسانات اقتصادی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۶۷-۶۸، دی و بهمن ۱۳۸۴، صص. ۲۰-۲۱.

۸۴. براتی نیا، محمود، دیدگاه های نو در حقوق کار، فکر سازان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۲، ص. ۸۶.

۸۵. این استثنا از ماده ۷ قانون کار ۱۳۳۷ وارد نظام حقوق کار ایران شد. در این ماده اعضا، صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقۀ یک عنوان شد ولی به همسر اشاره ای نشده بود که این نقیصه در ماده ۱۸۸ قانون کار ۱۳۶۹ برطرف و همسر نیز به ترکیب قبلی اضافه شد.

۸۶. موحدیان، غلامرضا، حقوق کار (علمی - کاربردی)، فکر سازان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۱، صص. ۴۸-۴۷.

۸۷. حافظیان، فاطمه، تشکلهای کاری و کارفرمایی در ایران، اندیشه برتر، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۰، ص. ۲۶.

۸۸. الهیان، محمد جواد، دامنه شمول قانون کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، ص. ۴۰.

89. Home workers.

دهنده آن کارگر خانگی محسوب می‌شود.<sup>۹۰</sup> در نظام تولیدی کار خانگی که «به جهت غیرمتمرکز بودن تولید، نظارت و مقررات کم‌تری می‌طلبد»<sup>۹۱</sup>، برقراری نظام حداقل مزد مورد تردید است؛<sup>۹۲</sup> به‌طوری که مقاوله‌نامه پیش‌گفته که تنها چهارده سال از تصویب آن می‌گذرد، به برخورداری کارگران خانگی از حداقل مزد اشاره‌ای نکرده و تنها به تسری مقررات و قوانین ملی ایمنی و بهداشت کار (ماده ۷) بسنده کرده است.<sup>۹۳</sup> در حقوق کار ایران اگر صرفاً ماده ۲ در نظر گرفته شود، آن‌جا که کارگر را کسی می‌داند که به «هر عنوان» در مقابل دریافت حق‌السعی به درخواست کارفرما کار می‌کند، می‌توان کارگران خانگی را هم مشمول قانون کار دانست. اما مواد ۳ و ۴ همین قانون در تعریف کارفرما و کارگاه نشان از نگاه دیگر مقنن ایرانی دارد. در ماده ۳ از مدیران، مسئولان و کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند به‌عنوان نماینده کارفرما بحث شده است. وفق ماده ۴ نیز کارگاه، محلی است که کارگر به درخواست کارفرما در آن‌جا کار می‌کند. این موارد حاکی از آن است که مقنن نظر به کار تابع داشته و نظارت کارفرما بر کارگر (تبعیت اداری) در طول ساعات کار را مطمح نظر قرار داده است. «بنابراین قانون کار - فارغ از ماده ۲ - به‌گونه‌ای تنظیم یافته که موضوع آن‌ها صرفاً کار تابع را شامل می‌شود».<sup>۹۴</sup>

اما در ایالات متحده برخلاف ایران، این قسم کار نیز تحت شمول «FLSA» بوده و در این خصوص رابطه کارگر و کارفرمایی مجراست. وفق «FLSA» تنها انواع خاصی از انجام کار یا تولید محصولات در منزل ممنوع است؛ مثلاً در زمینه تولید پوشاک زنانه یا جواهرآلات، تنها در صورتی اجازه استخدام به کارفرما داده می‌شود که کارگر به‌خاطر مسن بودن یا ناتوانی جسمی یا ذهنی نتواند در کارگاه یا بنگاه کار کند یا این که کارگر می‌بایست در منزل از معلولی مراقبت کند.<sup>۹۵</sup> مفهوم مخالف این مهم نشان می‌دهد که اصل قضیه - کار خانگی - در حقوق کار ایالات متحده پذیرفته شده است. به نظر می‌رسد با وجود «تعلق کار خانگی به بخش غیررسمی اقتصاد»<sup>۹۶</sup>، حق انتخاب کارگران خانگی در خصوص ساعات و محل انجام کار و نیز عدم نظارت کارفرما در طول ساعت کار، به دلیل مطرح بودن «کار خانگی به عنوان جایگزینی برای اشتغال ثابت افرادی با مسئولیت خانوادگی یا با معلولیت جسمی یا ذهنی، موقعیت چانه‌زنی ضعیف آن‌ها در مقایسه با دیگر کارگران»<sup>۹۷</sup> و نیز تبعیت اقتصادی آن‌ها از کارفرما، این گروه از کارگران نیز مستحق ظرفیت‌های حمایتی قانون کار و از جمله نظام حداقل مزد ویژه هستند.<sup>۹۸</sup>

۹۰. سپهری محمدرضا، و دیگران، مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۱۹۱۹-۲۰۰۴م)، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳، ص. ۱۱۴۱.

۹۱. مجتبی‌نائی، مهدی، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲، ص. ۳۱۳.

۹۲. با این حال برخی کشورها بسیار پیش‌تر از این، اقداماتی انجام دادند؛ مثلاً آلمان در سال ۱۹۲۳م. با وضع قانونی درباره حداقل مزد نسبت به حمایت از کارگران خانگی اقدام کرد. برای مطالعه بیشتر در خصوص سابقه نظام حقوقی کارگران خانگی رک. رستمی، هانی، «کار خانگی، نیازمند تدوین قوانین»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۱، شماره ۳، دی ۱۳۷۲، صص. ۴۴-۵۰ و ۳۴.

۹۳. سپهری، و دیگران، همان، ص. ۱۱۴۲.

۹۴. بیاری، سعید، و منفرد، حسین، دانستنی‌های حقوق کار (روابط کار)، فرهنگ پارس، چاپ اول، شیراز، ۱۳۸۶، ص. ۳۶.

95. Employment Law Guide to FLSA of 1938, Who is Covered?, <http://en.wikipedia.org>.

۹۶. باتیه، روزه، «حمایت اجتماعی از همگان: اما چگونه؟»، ترجمه سید قاسم زمانی، ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال ۱۷، شماره ۵۶ (پیاپی ۱۸۶-۱۸۵)، بهمن و اسفند ۱۳۸۱، ص. ۱۷۶.

۹۷. دفتر بین‌المللی کار، «کارگران خانگی در جهان»، ترجمه مسعود حاجی‌زاده میمندی، ماهنامه کار و جامعه، سال ۱، شماره ۱، آذر ۱۳۷۱، ص. ۳۱.

۹۸. جزایری، شمس‌الدین، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، دانشگاه تهران، ۱۳۴۳، صص. ۱۱۴-۱۱۳. با توجه به این که این انتقاد در سال ۱۳۴۳ و در زمان حکومت قانون کار ۱۳۳۷ مطرح بوده است، عدم بازنگری در این خصوص با گذشت چهل و پنج سال و حتی تغییر قانون کار عجیب می‌نمایند.

## ج- کارآموزان (کارگران جوان در دوره آموزشی)

طبق ماده ۵ فصل اول (تعاریف کلی و اصول) قانون کار ایران، کارآموزان نیز مشمول مقررات قانون کاراند. ماده ۱۱۲ در مقام احصاء مصادیق کارآموزان به دو دسته افراد اشاره می‌کند: اول - افرادی که به منظور فراگیری حرفه‌ای خاص برای مدت معینی که زاید بر سه سال نیست در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن‌که بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن داشته باشند. دوم - افرادی که فقط جهت فراگرفتن حرفه‌ای خاص در مراکز کارآموزی یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند؛ تبصره این ماده حتی افراد غیرشاغلی که رأساً به مراکز پیش‌گفته رجوع می‌کنند را کارآموز می‌داند. این امر به معنای شمول قانون کار و از جمله حداقل مزد به این افراد است، در حالی که باید اذعان داشت این مورد، مسامحه قانونگذار بوده و این قسم به اصطلاح کارآموزان از شمول قانون کار خارج‌اند.<sup>۹۹</sup> ضمناً در ایران حداقل مزد شامل «دانش آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی، به‌طور موقت» در واحدها به کار مشغول می‌شوند نخواهد بود. این موضوع همواره از بخشنامه حداقل مزد مصوب ۱۳۵۹/۱/۲۶ شورای عالی کار تاکنون در قالب بندی در بخشنامه‌های حداقل مزد تأکید شده است. با این حال جدا از این موارد، کارآموزان در حقوق کار ایران مشمول نظام حداقل مزد هستند. هرچند که بهتر بود بند «ب» ماده ۱۱۳ در بیان حقوق کارآموزان شاغل به‌جای استفاده از ادبیات مربوط به طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل: «مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مبنای کم‌تر نخواهد بود»، از واژه حداقل مزد استفاده می‌کرد. اما این مهم در «FLSA» دارای نظام خاصی است. وفق بند «g» بخش ۶ اصلاحیه «FLSA» در سال ۱۹۸۹ م. تحت عنوان «دستمزد آموزش»<sup>۱۰۰</sup> موردی پیش‌بینی شد که طبق آن کارفرما می‌تواند کارگران زیر ۲۰ سال را در کارهای غیر کشاورزی<sup>۱۰۱</sup> برای یک دوره ۹۰ روزه با حداقل مزدی پایین‌تر از حداقل مزد تعیین شده به‌کارگیرد. در این خصوص که به «حداقل مزد جوانان»<sup>۱۰۲</sup> معروف است چند نکته شایسته توجه می‌باشد:

اول این‌که دوره ۹۰ روزه، تقویمی است نه کاری<sup>۱۰۳</sup> یعنی روزهای تعطیل هم در این ۹۰ روز حساب می‌شود. به دیگر سخن این ۹۰ روز متوالی بوده و با نخستین روزی که کارگر نزد کارفرما شروع به کار می‌کند، آغاز و رأس نودمین روز پایان می‌پذیرد و در این میان مهم نیست که کارگر جوان واقعاً چند روز کار انجام داده است. یعنی نمی‌توان با استناد به این‌که کارگر مثلاً چند روزی انقطاع کاری داشته، مدت را تا ۹۰ روز واقعی افزایش داد.

دوم - در طول ۹۰ روز، هرزمان که کارگر به سن ۲۰ سال برسد از آن تاریخ حداقل مزد و سایر مزایای او با نظام اعلام شده جاری در نظر گرفته می‌شود و همان‌جا دوره ۹۰ روزه که با حداقل مزد پایین‌تری همراه است، پایان می‌پذیرد.<sup>۱۰۴</sup> سوم - کارگر می‌تواند دوره ۹۰ روزه را با بیش از یک کارفرما طی کند. بنابراین مدت زمان سپری شده با کارفرمای قبلی در طول دوره کارفرمای بعدی حساب می‌شود.

چهارم - کارفرمایان نمی‌توانند کارگران مورد نیاز خود را فقط از میان این کارگران زیر ۲۰ سال ۹۰ روزه انتخاب

۹۹. عراقی، عزت‌الله، حقوق کار (۱)، سمت، چاپ هشتم، ۱۳۸۷، صص. ۱۴۶-۱۴۷.

100. Training Wage.

۱۰۱. بند «f» بخش ۳ «FLSA» ذیل عنوان «تعاریف»، «Agriculture» یا کشاورزی را شامل مزرعه‌داری در تمامی شاخه‌ها، کاشت، تولید لبنیات، تولید، پرورش، درو کردن هر محصول کشاورزی، امور باغبانی و جنگلداری، دامپروری، پرورش زنبور عسل و حیوانات تولیدکننده پشم و ماکیان و نیز عملیات آماده‌سازی این موارد برای تحویل به انبار، بازار یا حمل‌کنندگان می‌داند.

102. Youth Minimum Wage.

۱۰۳. دوره ۹۰ روزه تقویمی معادل «Period - 90Calendar Days» و روزهای کاری معادل «Work Days» است.  
۱۰۴. تمامی این چهار نکته از پرسش و پاسخ بخش «ساعات کار و مزد» اداره «استانداردهای استخدام» وزارت کار ایالات متحده ذکر شده است. رک. <http://www.wagehour.dol.gov>

کنند. به عبارت بهتر، این که هر کارفرمایی بعد از طی مدت دوره ۹۰ روزه، همکاری خود را با کارگر قطع و کارگران ۹۰ روزه دیگری را به کار گیرد و از این طریق همواره حداقل مزد کمتری پرداخت نماید، ممنوع بوده و برای آن ضمانت اجراهایی<sup>۱۰۵</sup> در نظر گرفته شده است.

گفتنی است از طرفی فراهم آوردن امکان کار برای جوانان - به عنوان گروهی که در کنار گروه سنی ۶۰ تا ۶۵ سال دارای بیشترین سهم در تعداد کارگرانی هستند که کم تر از حداقل مزد دریافت می کنند<sup>۱۰۶</sup> - در قالب کارآموزی و البته برای مدتی محدود<sup>۱۰۷</sup> نسبت به وضع قوانینی که کار در این سنین را منع کرده و برعکس موجب کاهش نرخ دستمزد می شوند، مفیدتر بوده<sup>۱۰۸</sup> و با عنایت به این که کارگران جوان فاقد تجربه های لازم بوده و بالطبع کم تر مولد می باشند، کارفرمایان به جهت مولدتر کردن آن ها ناگزیر به سرمایه گذاری در آموزش بوده و بنابراین تعیین نرخ مزد کم تر جهت جبران این سرمایه گذاری و بهره وری پایین تر آن ها منطقی خواهد بود.<sup>۱۰۹</sup> البته جهت اصلاح این مهم در حقوق کار ایران، سقف زمانی سه سال (بند ب ماده ۱۱۳) قدری زیاد به نظر می رسد.

## د- حد نصاب خاصی از درآمد یا کارگر

وفق بند (A) (II) (1) S بخش ۳ «FLSA» تنها شرکت هایی مشمول قانون استانداردهای کار عادلانه هستند که حجم ناخالص سالیانه فروش یا تجارت شان کم تر از ۵۰۰/۰۰۰ دلار امریکا نباشد و البته بند (B) (1) S همین بخش مواردی هم چون بیمارستان ها، مؤسسات مراقبت از بیماران و اشخاص سالخورده و بیماران روانی و معلولان، مدارس کودکان ناتوان ذهنی (استثنایی) یا جسمی، پیش دبستانی ها، مدارس ابتدایی، متوسطه و مؤسسات آموزش عالی عمومی یا خصوصی را از چنین شرطی معاف می دارد. این مورد در حقوق کار ایران به صورت نصاب خاصی از کارگر دارای سوابقی است: **اول -** ماده واحده مجلس شورای اسلامی مصوب ۱۳۷۸/۱۲/۸ که از تاریخ تصویب تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی<sup>۱۱۰</sup>، کلیه کارگاه ها و مشاغل دارای ۵ نفر کارگر و کم تر را از شمول قانون کار معاف کرد.<sup>۱۱۱</sup> **دوم -** طبق ماده ۱۹۱ قانون کار به موجب آیین نامه ای به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت

۱۰۵. بند ۳ «g» بخش ۶ «FLSA» ضمانت اجرا را به بخش ۱۶: «مجازات ها» ارجاع داده است که در بند ۳ این گفتار به آن اشاره خواهد شد.  
۱۰۶. فلیچی، نعمت، معیارهای تعیین حداقل دستمزد و اثرات آن بر بازار کار ایران، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۲، ص. ۷۳.

۱۰۷. در خصوص رابطه حداقل مزد و میزان اشتغال جوانان رک.

1. Brown, C. and Others, "Times - Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment", Journal of Human Resources (Wisconsin, WI), Vol. 18, No. 1, 1982, pp. 3-31.; Curriej. and Fallick, "The Minimum Wage and Employment of Youth: Evidence from the Nlsy", Journal of Human Resources (Wisconsin, WI), Vol. 31, No. 2, 1996, pp. 404-428.

108. Simon Fan, C. "Relative Wage, Child Labor and Human Capital", Oxford Economic Papers, 56, 2004, p. 688.

۱۰۹. ایراود، و ساجت، همان، ص. ۷۳.

۱۱۰. قانون برنامه سوم توسعه مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ مجلس شورای اسلامی که در روزنامه رسمی شماره ۱۶۰۷۰ مورخ ۱۳۷۹/۲/۱۱ منتشر و از پانزده روز پس از آن یعنی در ۱۳۷۹/۲/۲۶ لازم الاجرا شد؛ این قانون با توجه به پنج ساله بودن در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۲۶ منقضی شده است.

۱۱۱. این ماده واحده ابتدا با عنوان «طرح معافیت کارگاه های کوچک و مشاغل دارای سه نفر کارگر و کم تر، از شمول قانون کار» با یک فوریت در ۱۳۷۸/۱/۲۹ به تصویب رسید و با وجود تصویب کلیات آن در ۱۳۷۸/۳/۱۸، با نظر نمایندگان در ۱۳۷۸/۳/۱۹ به مدت شش ماه مسکوت ماند. اما در پایان شش ماه و با وجود انتقادات مطروحه (به عنوان مثال رک. آقایی، سید داود، «تأملی دیگر در طرح معافیت...»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۷، شماره ۳۱، تیر و مرداد ۱۳۷۸، صص. ۳-۴) با افزایش دامنه شمول!! نهایتاً به صورت ماده واحده معافیت کارگاه های پنج نفر و کم تر تصویب شد: منشدی، مسعود، «ماجرای قانون کار»، ماهنامه وکالت، شماره ۲۳، تیر و مرداد ۱۳۷۹، ص. ۱۱.

وزیران، می‌توان «کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر»<sup>۱۱۲</sup> را براساس مصلحت و موقتاً از بعضی مقررات قانون کار مستثنا نمود؛ که در این خصوص تاکنون دو آیین‌نامه تصویب شده است: یکی آیین‌نامه «مستثنا شدن خُدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه‌ها، تکایا، مدارس علوم دینی، موقوفه یا موقوفات عام غیرتولیدی از شمول مواردی از قانون کار» مصوب ۱۳۷۳/۱۱/۳۰ هیأت دولت که اماکن مذهبی ذکر شده با سه نفر خادم یا کمتر را به مدت پنج سال در مواردی از جمله حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ قانون کار مستثنا کرده است. این آیین‌نامه به موجب تصویب‌نامه‌های مورخ ۱۳۷۹/۱۰/۴ و ۱۳۸۵/۱۲/۱ هیأت وزیران و کارگروه وزرای موضوع تصویب‌نامه مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۹<sup>۱۱۳</sup> دو بار و هر دفعه به مدت پنج سال دیگر تمدید شده است.

دیگری، تصویب‌نامه مصوب ۱۳۸۱/۱۱/۷ هیأت دولت است که کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را به مدت سه سال در مواردی، از قانون کار معاف کرده است که البته طبق تبصره ماده ۱ این مقرر، حداقل مزد جزو موارد معاف شده نیست. این مقرر به موجب تصویب‌نامه مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۱ به مدت سه سال دیگر تمدید شد<sup>۱۱۴</sup> که با توجه به عدم تمدید مجدد آن در سال ۱۳۸۷، منقضی شده و دیگر موضوعیتی ندارد. در این خصوص گفتنی است هرچند به تصریح ماده ۱۹۱ می‌توان کارگاه‌های زیر ده نفر را از شمول برخی مقررات کار، موقتاً مستثنا نمود اما باید توجه داشت که با عنایت به فلسفه وضع حداقل مزد و نیز صراحت تبصره ماده ۴۱ - که پرداخت کمتر از حداقل مزد را منع می‌کند - خروج کارگاه‌های زیر ده نفر از پرداخت حداقل مزد در دامنه برخی مقررات قانون کار مذکور در ماده ۱۹۱ قرار نمی‌گیرد. به دیگر سخن آمره بودن پرداخت حداقل مزد مانع از آن است که با استناد به ماده فوق‌الذکر بتوان، هرچند به‌طور موقت، کارگاه‌های زیر ده نفر را از این مهم معاف کرد. مؤید مدعای ما در این زمینه یکی، ماده واحده پیش‌گفته مصوب مجلس است، چه این که به نظر می‌رسد با وجود آن که دولت می‌توانست کارگاه‌های زیر پنج نفر را با استناد به ماده ۱۹۱ از مقررات مهم قانون کار معاف کند اما این مهم توسط مجلس و در مقام قانونگذاری صورت گرفت و دیگری تصویب‌نامه ۱۳۸۱/۱۱/۷ است که به استناد ماده ۱۹۱، کارگاه‌های زیر ده نفر را از مواردی معاف کرده ولی پرداخت حداقل مزد جزو موارد معافیت نیست. به عبارت دیگر این دو مورد قرائنی است که ما را به آمره بودن پرداخت حداقل مزد و عدم امکان ترک آن توسط آیین‌نامه رهنمون می‌سازد. هر چند که خروج کارگران کارگاه‌های کوچک از شمول حداقل مزد از طریق قانونگذاری نیز فارغ از تعارض با فلسفه حمایت حداقلی نظام حداقل مزد از همه کارگران، ضمن

---

۱۱۲. باوجود برخورداری معیارهای کیفی از جامعیت بیشتر در حوزه مباحث تحلیلی، به دلیل شاخص‌پذیری کمتر آن‌ها و نیز برخورداری معیارهای کمی از دقت و شفافیت بیشتر، در حقوق کار دو کشور از معیارهای کمی (میزان درآمد - تعداد شاغلین) در معافیت کارگاه‌های کوچک استفاده شده است؛ مرکز آمار ایران نیز صناعی را کوچک می‌داند که زیر ده نفر شاغل داشته باشند. رک. متوسلی، محمود، «نقش کارگاه‌های کوچک صنعتی در ایجاد اشتغال و تنظیم بازار کار در بخش صنعت»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۷، شماره ۳۹، تیر ۱۳۸۰، صص. ۶-۷.

۱۱۳. به موجب تصویب‌نامه شماره ۷۲۸۸۴/ت ۳۴۴۵۲-مورخ ۱۳۸۴/۱۱/۹ و به استناد اصل ۱۳۸ ق.ا. اختیارات هیأت وزیران در خصوص وضع و اصلاح آیین‌نامه‌های پیش‌بینی شده در قانون کار به کارگروهی مرکب از وزیران کار و امور اجتماعی، صنایع و معادن، دادگستری، کشور، جهاد کشاورزی و عنداللزوم وزیر ذیربط تفویض شده است. مصوبات این کارگروه در صورت تأیید رییس جمهور قابل اجراء است.

۱۱۴. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به‌موجب دادنامه ۲۴۸۲۵۰ مورخ ۸۶/۴/۱۷، ماده ۲ و بندهای ۱، ۹، ۱۳، ۱۴ و قسمتی از بندهای ۴ و ۶ ماده ۳ این تصویب‌نامه را در خصوص تعداد نسخ قرارداد کار، فوق‌العاده شب‌کاری و نوبت کاری، ذخیره مرخصی سالانه، مرخصی همراه با مزد و مزایای پایان کار به دلیل وضع قاعده آمره، خارج از اختیارات قوه مجریه در وضع مقررات دولتی، تشخیص و حکم به ابطال آن‌ها داد. رک. محمدی همدانی، اصغر، مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری سال ۱۳۸۶، جلد اول، جنگل - جاودانه، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷، صص. ۲۷۵-۲۷۲.

ایجاد تنش در محافل کارگری<sup>۱۱۵</sup>، با افزایش متوسط اشتغال در این کارگاه‌ها نیز همراه نبوده است<sup>۱۱۶</sup>. بنابراین موافق با این ایده، آیین‌نامه «مستثنا شدن خدام و...» هیأت وزیران را باید مخالف با تبصره ماده ۴۱ قانون کار و نیز فلسفه وضع حداقل مزد دانست، امری که امکان ابطال آن را از طریق هیأت عمومی دیوان عدالت اداری فراهم می‌سازد. ضمن آن که این آیین‌نامه و نیز تصویب‌نامه ۱۳۸۱/۱۱/۷ از منظری دیگر نیز با ماده ۱۹۱ ناسازگار است. چون گذشته از آن که مصوبه کارگاه‌های زیر ده نفر در ششمین سال اجرای خود متوقف شده، هم‌اکنون مصوبه «مستثنا نمودم خدام و...» در پانزدهمین سال اجرای خود قرار دارد که آشکارا با واژه «موقتاً» در این ماده در تعارض است. در دیدی کلان‌تر، می‌توان انتقاد اصلی را به قانونگذار سال ۱۳۶۹ وارد دانست که در اقدامی غیراصولی و با تاب تفسیر بالا، به ذکر «بعضی از مقررات قانون» بسنده کرده، حال آن که می‌بایست موارد را دقیقاً با ذکر ماده مشخص می‌کرد.

### بند دوم - گستره جغرافیایی و صنعتی شمول حداقل مزد

تبصره ۱ ماده ۲۴ تصویب‌نامه ۱۳۲۵ کار ایران، حداقل مزد کارگر را به اقتضای نقاط مختلف کشور معین کرده بود و به صنایع مختلف اشاره‌ای نداشت. پیرو این امر ماده ۸ آیین‌نامه حداقل مزد مصوب ۱۳۲۵/۸/۱ نیز تنها به تفکیک مبنای تعیین حداقل مزد در مناطق پرداخت: «حداقل حوایج زندگی برای نقاط عادی و معتدل، جداگانه و برای نقاط گرمسیر، بنادر جنوب و کویر، جداگانه با رعایت ۲۵ تا ۳۳ درصد اضافه نسبت به نقاط عادی و معتدل از طرف شورای عالی کار تعیین خواهد شد». تبصره این ماده نیز «اهواز و نقاط مشابه را مشمول ۲۵٪ و بندرعباس و نقاط مشابه را مشمول ۳۳٪» می‌دانست. در قانون کار ۱۳۲۸ علاوه بر نقاط مختلف کشور، صنایع مختلف هم در دامنه تعیین میزان حداقل مزد قرار گرفت. اما این مهم در قانون کار ۱۳۳۷ باز هم از قانون حذف شد! و عجیب‌تر آن که باوجود سکوت قانون ۱۳۳۷ نسبت به تعیین حداقل مزد در صنایع مختلف، این امر در آیین‌نامه‌های حداقل مزد سال‌های ۱۳۳۹، ۱۳۴۷ و ۱۳۵۳ مورد نظر واقع شد! وفق این آیین‌نامه‌ها که تقریباً مفاد یکسانی دارند، معیار هیأت سه‌جانبه پیشنهاد کننده میزان حداقل مزد به شورای عالی کار: «وضع اقتصادی و حداقل مزدهای متداول منطقه» و جهت تعیین میزان آن در صنعتی خاص، «وضع اقتصادی صنعت، سطح زندگی کارگران در صنایع مشابه و شرایط اقلیمی محل کار» بود. مصوبه ۱۳۴۷/۱۲/۱۵ آغاز منطقه‌گرایی حداقل مزد در ایران بود. در این مصوبه که تا سال ۱۳۵۲<sup>۱۱۷</sup> ادامه یافت، کشور به سه منطقه جغرافیایی تقسیم شد. امری که با ادغام مناطق ۲ و ۳ در سال ۱۳۵۲ به دو منطقه تقلیل یافت. حداقل مزد منطقه‌ای در سال‌های ۱۳۵۳، ۱۳۵۴ و ۱۳۵۵ نیز دنبال شد. اما از سال ۱۳۵۶، حداقل مزد مجدداً ملی و در سراسر کشور یکسان شد. امری که تاکنون و باوجود تصریح ماده ۴۱ قانون کار فعلی به تعیین حداقل مزد در «نقاط مختلف کشور» پابرجاست. بنابراین حداقل مزد منطقه‌ای تنها هشت سال در ایران اعمال شده است.

۱۱۵. به‌عنوان مثال رک. محجوب، علیرضا، قانون کار و کارگران؛ تاریخچه کوتاهی از احقاق حقوق کارگران، جلد اول، تهران، مؤسسه آموزش عالی کار، چاپ اول، ۱۳۸۱؛ که تماماً به بازتاب‌های تصویب «ماده واحده معافیت کارگاه‌های دارای پنج نفر و کم‌تر از شمول قانون کار» اختصاص دارد.

۱۱۶. نتایج بررسی در چهار استان تهران، زنجان، کردستان و قزوین نشان می‌دهد که متوسط اشتغال کارگاه‌های مشمول قانون کار (قبل از سال ۱۳۷۹) بیشتر از متوسط اشتغال کارگاه‌های خارج از شمول قانون کار (بعد از سال ۱۳۷۹) بوده است. به عبارت بهتر، کارگاه‌هایی که بعد از تصویب ماده واحده، بهره‌برداری شده‌اند متوسط اشتغال کم‌تری داشته‌اند. رک. حسین‌زاده، ناهید، بررسی نقش خروج کارگاه‌های کم‌تر از پنج نفر از مشمولیت قانون کار در اشتغال این کارگاه‌ها در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۳، ص. ۱۳۹.

۱۱۷. با توجه به عدم دسترسی به بخشنامه‌های حداقل مزد تا سال ۱۳۵۳، اطلاعات اندکی در این خصوص وجود دارد. به‌عنوان مثال رک. هرمزی، فاطمه، و دیگران، سیر تطور مقررات و سازمان اجرایی کار در ایران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۷، ص. ۱۱۳ (جهت آگاهی از حداقل مزد سال ۱۳۴۹)؛ دفتر بهره‌وری کار، نتایج مقدماتی محاسبه بهره‌وری کار و مزد در صنایع شهری کشور (۱۳۴۷-۱۳۴۲)، وزارت کار و امور اجتماعی، مرداد ۱۳۵۰، صص ۵۶ (جهت آگاهی از بهره‌وری و مزد در سال‌های بررسی شده).

در مورد تعیین حداقل مزد جداگانه در صنایع مختلف نیز تقریباً همین فرایند حاکم بوده است. در سال ۱۳۵۰ برای نخستین بار میزان حداقل مزد در چند صنعت به طور جداگانه اعلام شد: ۱- صنایع تولید قند و روغن نباتی. ۲- صنعت سیمان. ۳- صنعت مونتاژ رادیو و تلویزیون. ۴- پیمانکاری‌های صنعت نفت جنوب. در سال ۱۳۵۱ نیز صنایع مونتاژ خودرو و لاستیک‌سازی و روکش لاستیک به این فهرست اضافه شد. در این سال‌ها چون تفکیک مناطق جغرافیایی نیز وجود داشت، حداقل مزد هر صنعت در مناطق مختلف، متفاوت بود. در سال ۱۳۵۶ که حداقل مزد ملی شد در مورد صنایع این اتفاق رخ نداد و در سال‌های ۱۳۵۶ و ۱۳۵۷ با این که حداقل مزد ملی و در سراسر کشور یکسان بود هم‌چنان حداقل مزد صنایع مختلف متفاوت بود. اما از سال ۱۳۵۸، تعیین جداگانه حداقل مزد در صنایع مذکور نیز از بین رفت و از آن زمان تاکنون و با وجود جواز ماده ۴۱ قانون کار ۱۳۶۹ جهت تعیین حداقل مزد منطقه‌ای و صنعتی، این مهم در سراسر کشور و برای تمامی صنایع یکسان است. در دوره کوتاهی که حداقل مزد در ایران با عنایت به مناطق جغرافیایی و در برخی صنایع متفاوت بوده است، علی‌رغم این تفکیک، این انتقاد وارد بوده است که «آیا صنایع مملکت محدود به همین چند مورد محدود بوده است؟» یا این که «در تقسیم‌بندی منطقه‌ای کشور، ابتداً به تقسیمات کشوری توجه نشده است».<sup>۱۱۸</sup> حال آن‌که، هم اکنون با توجه به پیشرفت‌ها و تنوع صنایع در کشورمان ما در وضعیتی ساده‌تر از گذشته قرار داریم و بی‌توجه به تفاوت کار در صنایع مختلف و نیز در مناطق جغرافیایی با آب و هوای متفاوت، به تعیین یک عدد برای همه موارد بسنده کرده‌ایم. هر چند که از نظر اقتصادی نتایج اختلاف مزد در مناطق مختلف قابل بحث است زیرا از طرفی مقرر داشتن مزد کم‌تر برای مناطق عقب افتاده‌تر از نظر اقتصادی، از جهت تشویق سرمایه‌گذاران در آن مناطق می‌تواند مورد تأیید باشد و از طرف دیگر در جهت خلاف می‌توان بدین نحو استدلال کرد که سیاست اختلاف مزد موجب مهاجرت کارگران به مناطقی با مزد بالاتر و محرومیت مناطق با مزد پایین از نیروی کار و در نتیجه مانع توسعه اقتصادی آن‌ها خواهد شد.<sup>۱۱۹</sup> در خصوص تفاوت حداقل مزد در صنایع نیز باید اذعان داشت از آن‌جا که «افزایش مزد در برخی صنایع مورد نیاز عامه و ضروری، موجب افزایش هزینه زندگی کلیه افراد جامعه می‌شود»<sup>۱۲۰</sup> فلذا یکسانی سطح دستمزد در همه صنایع مطلوب نیست. هم‌چنین مخارج کارگران هر صنعت با توجه به شغل‌شان با سایرین متفاوت است، «مثلاً کارگرانی که کارهای سنگین انجام می‌دهند نیاز به غذا و کالری بیشتری دارند»<sup>۱۲۱</sup> و قس علیهذا. با وجود این، هرچند سادگی و جلوگیری از مهاجرت داخلی از مناطق محروم و کم جمعیت و بالطبع با مزد کم‌تر به مناطق پرجمعیت با مزد بالاتر و نیز از صنعتی به صنعت دیگر از امتیازات الگوی حداقل مزد ملی محسوب می‌شود ولی با عنایت به تفاوت بهای کالا و استانداردهای زندگی در مناطق مختلف و در نتیجه تفاوت شاخص‌های هزینه زندگی و نیز تفاوت در توانایی‌های پرداخت بخش‌های مختلف اقتصادی کشور<sup>۱۲۲</sup> به نظر می‌رسد تعیین حداقل مزد منطقه‌ای، علاوه بر آن که «تفاوت‌های واقعی، شرایط و نیازمندی‌های مناطق مختلف کشور را بیشتر مورد توجه قرار می‌دهد»<sup>۱۲۳</sup> به عدالت اجتماعی و نیز تناسب مزد با سایر شاخص‌های اقتصادی نظیر تورم و سطح زندگی نزدیک‌تر است.

در امریکا، گستره حداقل مزد تعیینی علاوه بر ۵۱ ایالت این کشور مناطق دیگری را هم دربرمی‌گیرد. مناطقی که

۱۱۸. محسن، آشتی، حقوق کار، جلد اول، مدرسه عالی بیمه، تهران، ۱۳۵۵، ص. ۲۵۹.

۱۱۹. عراقی، عزت‌الله، حقوق کار (کلیات و روابط فردی کار)، جلد اول، دانشگاه ملی ایران، ۱۳۵۶، ص. ۲۶۱.

۱۲۰. ابروایی، محمد کاظم، حقوق کار در ایران، گلشن، چاپ دوم، تهران، ۱۳۵۴، ص. ۱۱۸.

۱۲۱. رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، مجلد، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۰، صص. ۱۲۲-۱۲۱.

۱۲۲. سعیدنیا، پیمان، «ارزیابی اثرات تعیین حداقل دستمزد بر اشتغال در ایران (۱۳۷۵-۱۳۵۰)»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۸۰-۷۹، دی و بهمن ۱۳۸۵، ص. ۱۴.

۱۲۳. خلاصه‌ای از مباحث سمینار بانکوک؛ برگزار شده از طرف دفتر بین‌المللی کار: ۱۶ اکتبر تا ۶ نوامبر ۱۹۷۱م، «مزد در کشورهای آسیایی»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال اول، شماره ۱، سه ماهه بهار ۱۳۵۱، ص. ۳۵.

تحت حاکمیت امریکا بوده و عبارتند از: ۱- پورتوریکو؛ ۲- جزایر ویرجین؛ ۳- گوام؛ ۴- ساموآی. در این کشور طبق اصلاحیه ۲۵ می ۲۰۰۷ م. «FLSA»، حداقل مزد از ۲۴ جولای سالهای ۲۰۰۷، ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ م، به ترتیب ۵/۸۵، ۶/۵۵ و ۷/۲۵ دلار در ساعت تعیین شده است. فلذا هم اکنون حداقل مزد فدرال یا ملی در این کشور ۷/۲۵ دلار در هر ساعت است. در امریکا به جهت برقراری نظام فدرال (برخلاف ایران که بسیط است) باوجود تعیین حداقل مزد فدرال، شاهد پنج دسته حداقل مزد در سطح ایالات مختلف هستیم:

**اول - ایالاتی که حداقل مزدی برابر با حداقل مزد فدرال دارند.** ایالاتی هم چون کنتاکی، مریلند، نیوجرسی، کارولینای شمالی، داکوتای شمالی و نیویورک که در برخی از آنها با افزایش حداقل مزد فدرال، حداقل مزد به طور خودکار افزایش یافته و به حد فدرال می رسد. به عنوان مثال، قبل از اعمال آخرین افزایش حداقل مزد در ۲۴ جولای ۲۰۰۹ م. ایالاتی چون دلویر، نیوجرسی، پنسیلوانیا، ماین و نیویورک، حداقل مزدی بالاتر از نرخ فدرال داشتند (یعنی بالاتر از ۶/۵۵ دلار در هر ساعت)، اما با اعمال افزایش حداقل مزد از ۶/۵۵ به ۷/۲۵ در ۲۴ جولای ۲۰۰۹ م. و از آنجا که بعد از این تاریخ برخی کم تر از نرخ حداقل مزد فدرال داشتند از همان تاریخ به طور خودکار نرخ حداقل مزدشان به حد فدرال رسید. در این میان از آنجا که نرخ حداقل مزد در ایالت ماین قبل از ۲۴ جولای ۲۰۰۹ م، همان ۷/۲۵ دلار بود نرخ حداقل مزد این ایالت از اول اکتبر ۲۰۰۹ م. به ۷/۵۰ دلار در ساعت افزایش پیدا خواهد کرد.

**دوم - ایالاتی که اساساً نرخ حداقل مزد ندارند.** آلاباما، لوئیزیانا، میسیسیپی، کارولینای جنوبی و تنسی جزو این دسته هستند که معمولاً در این پنج ایالت، همان نرخ فدرال حاکم است.

**سوم - ایالات و مناطقی که نرخ حداقل مزدی پایین تر از نرخ فدرال دارند که از میان آنها می توان ایالات آرکانزاس، مینسوتا، مونتانا، نودا و مناطق پورتوریکو، گوام و جزایر ویرجین را نام برد.** هم اکنون کانزاس با ۲/۶۵ دلار در ساعت پایین ترین نرخ حداقل مزد را داراست.

**چهارم - ایالاتی که نرخ حداقل مزدی بالاتر از نرخ فدرال دارند** <sup>۱۲۴</sup> که از آنها می توان به کالیفرنیا، ماساچوست، کانکتیکوت، ایلینویز و واشنگتن اشاره کرد که از این میان در کانکتیکوت از اول ژانویه و در ایلینویز از اول جولای ۲۰۱۰ م، حداقل مزد از ۸ دلار به ۸/۲۵ دلار در هر ساعت افزایش می یابد. واشنگتن با نرخ ۸/۵۵ دلار در ساعت، بالاترین نرخ را در ایالات متحده داراست.

**پنجم - منطقه ساموآی امریکا که جدا از مرجع تصویب، معیارها و دوره تعدیل ویژه، نرخ ویژه ای از حداقل مزد در صنایع مختلف را نیز داراست.**

از طرف دیگر در هر یک از ایالات، تقسیماتی با توجه به صنایع مختلف یا نصاب خاصی از تعداد کارگران نیز وجود دارد. به عنوان مثال در «گلرادو» حداقل مزد، تنها صناعی چون: پزشکی، غذا و نوشابه سازی، خدمات و خرده فروشی را پوشش می دهد یا در خصوص حد نصاب خاص کارگران جهت پوشش حداقل مزد، در جورجیا و ویرجینای غربی، کارفرما با داشتن شش کارگر یا بیشتر، در آرکانزاس، ایلینویز، نبراسکا و ویرجینا، چهار کارگر یا بیشتر، در ایندیانا، میشیگان و ورمونت، دو کارگر یا بیشتر تحت نظام حداقل مزد قرار می گیرند یا در مینسوتا، کارفرمایان به دو دسته کوچک و بزرگ تقسیم می شوند: شرکت هایی با درآمد سالانه ۶۲۵۰۰۰ دلار یا بیشتر با حداقل مزد ۶/۱۵ دلار و شرکت هایی با درآمد سالانه کم تر از مقدار پیش گفته با حداقل مزد ۵/۲۵ دلار در هر ساعت.

در منطقه ساموآی امریکا نیز همان طور که ذکر شد، شاهد نظام حداقل مزد ویژه ای هستیم. در این منطقه از ۲۵ می ۲۰۰۸ م. نرخ های جدید حداقل مزد حاکم شده است. نرخ هایی برای شانزده صنعت مهم که پایین ترین آن به ترتیب به

124. Abrahams and Others, Introduction to the FLSA, op. Cit: p. 1.

صنایع تولید پوشاک، کارگران دولت محلی ساموآ و هتلداری با ۳/۶۸، ۳/۹۱ و ۴ دلار در هر ساعت و بالاترین آن‌ها به صنایع بازاریابی نفتی، بیمه و پولی (بانکداری و سرمایه‌گذاری) با ۴/۵۸ و ۴/۹۹ دلار در ساعت و حمل و نقل کشتیرانی با ۵/۹ دلار جهت بارگیری و تخلیه بار، ۴/۹۲ دلار جهت تخلیه ماهی و ۴/۸۸ دلار برای سایر فعالیت‌ها در این صنعت، تعلق دارد. دیگر صنایعی که برای آن‌ها حداقل مزد در نظر گرفته شده عبارتند از: صنایع خرده‌فروشی، عمده‌فروشی و انبارداری، بطری سازی و محصولات لبنی، کنسرو و فراوری ماهی، بیمارستان‌ها و مؤسسات آموزشی خصوصی، خدمات مسافرتی و تور، چاپ، نشر، ساخت و ساز شامل ساخت یا بازسازی بزرگراه، خیابان، سد، ... و صنعت حفاظت از کشتی (تعمیر و نگهداری).<sup>۱۲۵</sup>

بنابراین باوجود برقراری حداقل مزد فدرال در ایالات متحده، «FLSA» ایالات را از تنظیم نرخ‌های بالاتر یا پایین‌تر منع نمی‌نماید. ایالات هم‌چنین می‌توانند در مورد کارگرانی که خارج از شمول FLSA هستند حداقل مزد تعیین کنند. اما در زمانی که کارگر با توجه به شرایط کاری خاص، مشمول دو نرخ حداقل مزد قرار می‌گیرد نرخ بالاتر اعمال می‌شود.<sup>۱۲۶</sup>

### بند سوم - ضمانت اجرای رعایت حداقل مزد

در کشورهای دارای نظام حداقل مزد، پرداخت نرخ تعیین شده به‌عنوان «یک قاعده آمره پذیرفته شده، بنابراین توافق طرفین به کم‌تر از آن، باطل و بی‌اثر است».<sup>۱۲۷</sup> امری که اثر آن در بند ۱ ماده ۴ مقاوله‌نامه ۲۶، بند ۲ ماده ۴ مقاوله‌نامه ۹۹ و بند ۱ ماده ۲ مقاوله‌نامه ۱۳۱ سازمان بین‌المللی کار مبنی بر تعیین و اعمال ضمانت اجرای مناسب اعم از کیفری و مدنی برای کارفرمایانی که کم‌تر از حداقل مزد تعیین شده را می‌پردازند، به‌خوبی نمایان است.

### الف - ضمانت اجرای مدنی

برخلاف تصویب‌نامه<sup>۱۲۸</sup> ۱۳۲۵ و قوانین کار ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ که ظاهراً به دلیل بدیهی بودن، هیچ تصریحی در این خصوص ندارند، این موضوع در آیین‌نامه‌های حداقل مزد مصوب شورای عالی کار مورخ ۱۳۳۹/۱۱/۸ (ماده ۱۶)، ۱۳۴۷/۱۲/۱۵ (ماده ۱۵) و ۱۳۵۳/۳/۱۹ (ماده ۱۴) ذکر شده بود: «کارفرمایان مجاز نیستند به هیچ عنوان به هیچ یک از کارگرانی که در استخدام دارند کم‌تر از مبلغ تعیین شده بپردازند. متخلفین علاوه بر پرداخت حقوق مقرر گذشته کارگران...». اما این مهم در تبصره ماده ۴۱ قانون کار فعلی به شایستگی تصریح شده است: «کارفرمایان ... در صورت تخلف، ضامن مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند». ضمناً طبق ماده ۱۸۴: «در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت‌المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی

۱۲۵. تمامی مطالب پنج قسمت پیش گفته به همراه نکات منطقه ساموآ از سایت [www.dol.gov](http://www.dol.gov) ذکر شده است:

U.S. Department of Labor (Employment Standards Administration: ESA). Wage and Hour Division (WHD).

126. Abrahams, D.B. and Others, Relationship to State Labor Standards Laws, Collective Bargaining Agreements, Employer's Guide to the FLSA, 2009, p. 12.

۱۲۷. قلی‌زاده، احد، چکیده مقاله «وضعیت حقوقی توافق کارگر و کارفرما به کم‌تر از حداقل مزد مقرر قانونی»، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده پنجمین همایش ملی کار (۲۶-۲۴ آذر ۱۳۸۳)، تهران، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۴، ص. ۱۳۹.

۱۲۸. ظاهراً به دلیل همین عدم تصریح، تعیین و پرداخت حداقل مزد تا سال ۱۳۳۹ چندان مناسب نبوده است. رک. ۱. شیدفر، زین‌العابدین، حقوق کار و صنعت، جلد دوم، دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۳۹، صص. 261-264 معتمدی، فتح‌الله، تاریخ و حقوق کار و تأمین اجتماعی در ایران (از دوران صفویه تا زمان حاضر)، مدرسه عالی کوروش کبیر، اصفهان، ۱۳۵۴، ص. ۶۲.

پرداخت شود...» و نه مدیر عامل یا مدیر مسئول آن. در ایالات متحده نیز **اولاً** - بند (1) (a) بخش 15 «FLSA» ذیل عنوان «فعالیت‌های ممنوعه» اشعار می‌دارد که خرید، فروش، حمل و نقل و ... کالاهایی که در تولید آن‌ها، عالمانه از رعایت مقررات بخش‌های مربوط به حداقل مزد یا حداکثر ساعات «FLSA»، تخطی شده باشد، ممنوع بوده و جرم است و البته این اقدام در خصوص خریداری که با حسن نیت و با تکیه بر تضمین کتبی تولید کننده مبنی بر این که «کالاها در انطباق با شرایط قانونی تولید شده‌اند» اقدام کرده غیرقانونی تلقی نخواهد شد. **ثانیاً** - طبق بند (b) بخش 16 «FLSA»، هر کارفرمایی که از مقررات مربوط به حداقل مزد این قانون، تخطی کند قانوناً در قبال پرداخت مابه‌التفاوت حداقل مزد با مبلغ پرداختی، مسئول خواهد بود، ضمن آن که حسب مورد می‌بایست خسارات تعیین شده<sup>۱۲۹</sup> را نیز بپردازد. بنابراین ملاحظه می‌شود که در ایالات متحده الگوی انتخابی جهت تضمین اجرای نظامات حداقل مزد به گونه‌ای بسیار فراگیر طراحی شده است به طوری که در این الگو ضمانت اجرای مدنی و پرداخت مابه‌التفاوت از سوی کارفرمای خاطی پایان کار نبوده و خرید، فروش و حتی حمل و نقل کالاهایی که در تولید آن‌ها پرداخت حداقل مزد رعایت نشده غیرقانونی دانسته شده است. به دیگر سخن در این الگو، مسئولیت به کارفرمای خاطی ختم نشده و تمامی دست‌های بعدی که عالمانه به تجارت کالاهایی می‌پردازند که در چرخه تولید آن‌ها نرخ‌های حداقل مزد رعایت نشده نیز مسئولند.

## ب- ضمانت اجرای کیفری

نخستین ضمانت اجرای کیفری در این مورد در قانون کار ۱۳۳۷ شکل گرفت. ماده ۵۸ این قانون که ذیل «فصل ۱۳- تخلفات و جرایم و مجازات‌ها» قرار داشت، تخلف کارفرما در این زمینه را مستوجب جریمه نقدی از هزار تا ده هزار ریال می‌دانست. این مجازات صرفاً با تغییر مبلغ در ماده ۱۷۴ قانون کار ۱۳۶۹ تکرار شد که در این خصوص به چند نکته باید توجه داشت: **اول** - ماده ۱۷۴ برخلاف سلف خود، میزان جزای نقدی را متناسب با تعداد کارگرانی که در پرداخت حداقل مزد آن‌ها قانون رعایت نشده، در نظر گرفته است: ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه. ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. **دوم** - صدور حکم به جزای نقدی نه در صلاحیت مراجع حل اختلاف کار (هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف) که در صلاحیت دادگاه کیفری (دادگاه عمومی جزایی) است که این رسیدگی در هر دوی دادسرا و دادگاه، خارج از نوبت صورت خواهد گرفت (ماده ۱۸۵). **سوم** - تعیین مهلت برای پرداخت جزای نقدی ناشی از تخلف کارفرما در خصوص پرداخت حداقل مزد، توسط دادگاه و با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی انجام می‌شود (ماده ۱۷۴).

در ایالات متحده نیز بند (a) بخش 16 «FLSA» ذیل عنوان «مجازات‌ها» اشعار می‌دارد: «هر شخصی که آگاهانه هر یک از مقررات بخش ۲۵ (بخشی که به تخطی از نظامات مربوط به حداقل مزد اشاره دارد) را نقض نماید به جریمه نقدی تا سقف ۱۰,۰۰۰ دلار یا حبس حداکثر به مدت شش ماه یا هر دو (با رعایت اصل قانونی بودن جرم و مجازات) محکوم می‌شود و البته میزان جریمه نقدی متناسب با میزان تجارت کالاهایی است که در تولید آن، نظامات حداقل مزد رعایت نشده است.

129. Liquidated Damages.

۱۳۰. در راستای «تمهید سازوکار غیرقضایی جهت رسیدگی مقرون به صرفه و در عین حال سهل‌تر» در لایحه قضا‌دایی و در پی حذف برخی عناوین مجرمانه، طبق مواد ۳۰ و ۳۱ بخش سوم این لایحه، جهت صدور حکم به جزای نقدی در خصوص موادی از قانون کار و از جمله ماده ۱۷۴، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف جایگزین دادگاه شده‌اند. بدیهی است تا زمان تصویب لایحه، مرجع صالح همان دادگاه عمومی جزایی است.

## نتیجه گیری

نظام حداقل مزد باوجود اشتراک در اصول، معیارها و اهداف در حقوق کار دو کشور ایران و ایالات متحده امریکا دارای تفاوت های آشکاری است: در مورد مرجع تصویب، برخلاف ایران که شورای عالی سه جانبه ای، این وظیفه را بر عهده دارد، این مهم در ایالات متحده برعهده قوه مقننه (کنگرس) است. دوره تعدیل نیز برخلاف ایران که سالانه است، در امریکا نظم خاصی نداشته و طول دوره، قانوناً مشخص نشده است. در خصوص کارگران تحت شمول نیز در مواردی دو کشور تفاوت هایی دارند از جمله این که در امریکا، داشتن کم تر از مقدار درآمد خاصی، شرکت ها را از شمول نظام حداقل مزد خارج می کند در حالی که چنین معیاری در ایران حاکم نیست. در زمینه تعیین حداقل مزد با توجه به مناطق مختلف جغرافیایی، در امریکا هم چون ایران، حداقل مزد ملی یا فدرال وجود دارد اما با این وجود و برخلاف ایران که دارای عددی ملی در کل کشور و تمامی صنایع است، مناطق و ایالات می توانند نرخهای بالاتر یا کم تر از حداقل مزد فدرال داشته باشند. اگر حداقل مزد صنایع مختلف ساموآی امریکا را هم در نظر بگیریم در مقایسه با نظام ساده حداقل مزد ایران، نظام حداقل مزد در ایالات متحده، مقوله ای فنی، پیچیده و با نرخ هایی متفاوت می باشد. امری که با عنایت به گستردگی و تنوع مناطق آب و هوایی و صنایع در ایران نیز قابل انتظار است.

## پیشنهادهای

۱- استفاده از ظرفیت های قانونی ماده ۴۱ قانون کار در زمینه تعیین حداقل مزد متفاوت در مناطق جغرافیایی و صنایع مختلف کشور. امری که نیازمند توان کارشناسی بالا، برنامه ریزی دقیق و محاسبات فنی است و فی الواقع سطح نظام حداقل مزد ایران را از عملی ساده و تعیین یک عدد ملی در سراسر کشور و تمامی صنایع به مقوله ای علمی و فنی تبدیل می نماید.

۲- با اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، بانک مرکزی ملزم شود که تا تاریخ خاصی، نرخ تورم را اعلام کند و خود شورا نیز ملزم شود که در مهلت معینی پس از آن، میزان حداقل مزد را تصویب کند تا زمان تعیین حداقل مزد از حالت بی نظمی کنونی که دامنه زمانی آن از «بهمن ماه سال قبل تا اردیبهشت سال بعد» را شامل می شود، خارج شود.

۳- با اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، مراجع رسمی تعیین کننده «تعداد متوسط خانواده کارگر» مشخص شود یا این که با حذف این عبارت، تعداد دقیق خانواده کارگر همراه با سن فرزندان در خود ماده ۴۱ ذکر شود تا مجبور نباشیم در سال های جاری هم چنان به آیین نامه سال ۱۳۳۹ استناد کنیم.

۴- با اصلاح ماده ۴۱ قانون کار **اولاً** - شورای عالی کار موظف شود نرخ تورم اعلامی بانک مرکزی را در متن مصوبه خود ذکر کند تا راحت تر بتوان با بررسی تفاوت نرخ تورم در سال های متوالی، به نسبت تفاوت نرخ تورم و نرخ حداقل مزد پی برد، هر چند که این مهم از طریق بانک مرکزی قابل دسترسی است. **ثانیاً** - جهت دسترسی آسان به نرخ های حداقل مزد، شکل مصوبه شورای عالی کار در خصوص حداقل مزد از «بخشنامه» به «آیین نامه» تبدیل شود تا از این طریق در روزنامه رسمی چاپ شده و بالطبع در مجموعه قوانین و آیین نامه های مصوب هر سال درج شود. در این صورت مشکلی که هم اکنون در خصوص بخشنامه های حداقل مزد تا سال ۱۳۵۳ وجود دارد رفع می شود؛ چرا که به دلیل بخشنامه بودن مصوبات شورای عالی کار در خصوص حداقل مزد، این مصوبات در هیچ یک از کتب سالانه مجموعه قوانین چاپ روزنامه رسمی نبوده و بدین ترتیب سند اصلی مورد استناد در آن سال ها جهت تحلیل و پژوهش، به خصوص بررسی روند تغییرات، هم اکنون در دسترس نیست.

۵- پیشنهاد می شود با توجه به اهداف شکل گیری شورای اسلامی کار و با حفظ این نهاد، انجمن های صنفی با عنایت

به اهداف وضع خود - مذکور در ماده ۱۳۱ قانون کار - به عنوان نمایندگان واقعی جامعه کارگری با تغییراتی در ماده ۱۵ قانون شورای اسلامی کار، تبصره ۴ ماده ۱۳۱ و بند «د» ماده ۱۶۷ قانون کار در راستای «از میان بردن زمینه انحصار یک شکل خاص و مرزبندی میان تشکلهای صنفی و مشارکتی»<sup>۱۳۱</sup> در خصوص انتخاب نمایندگان کارگران در شورای عالی کار، جایگزین شوراهای اسلامی شوند.

۶- با عنایت به جواز بند «الف» ماده ۱۴۱ قانون کار در باب قابلیت تفاهم کارفرمایان و کارگران در قالب پیمانهای جمعی مشروط به حفظ مزایای حداقلی قانون کار، می توان از این طریق از طرفی سطح دخالت دولت را در تعیین مقوله حداقل مزد تا حد زیادی کاهش داد تا در صورت بروز مشکل، دولت در برابر کارگران یا کارفرمایان قرار نگرفته و حتی بتواند به عنوان مرجعی تقریباً بی طرف، نظارت کند، «امری که نه یکباره و به صورت مقررات زدایی که به تدریج و با تعدیل مقررات امکان پذیر است»<sup>۱۳۲</sup> ؛ این مهم در کشور ما بی سابقه نبوده و طبق جواز قسمت اخیر ماده ۲۲ قانون کار ۱۳۳۷ که اشعار می داشت: «در پیمان دسته جمعی نمی توان مزایایی کم تر از آنچه قانون مقرر کرده است، منظور نمود»، در موارد محدودی انجام می شده است<sup>۱۳۳</sup> و از طرف دیگر با استفاده هرچه بیشتر از این ظرفیت قانونی، بسترهای مناسب جهت پویایی بیشتر تشکلهای کارگری و کارفرمایی و تعامل و گفتمان منطقی میان آنها را فراهم آورد.

۷- هم اکنون به تصریح ماده ۱۷۰ قانون کار، «چگونگی تشکیل و نحوه اداره» شورای عالی کار به آیین نامه ارجاع شده است. امری که به نظر نگارندگان صحیح نبوده و می بایست این موارد، صریح و شفاف در خود قانون ذکر شود. هر چند که هم اکنون وفق ماده ۵ دستورالعمل چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار مصوب ۱۳۸۷/۱/۱۵، جلسات شورای عالی کار در صورت حضور حداقل دو نفر از هر یک از گروه های سه گانه رسمیت خواهد داشت که صحیح بوده و مورد انتقاد ما نیست. اما بهتر است این موارد در خود قانون ذکر شود تا به اراده دولت، قابلیت تغییر نداشته باشد.

۸- با عنایت به تعداد زیاد کارگاه های کوچک کم تر از ده نفر کارگر با اصلاح ماده ۱۹۱ قانون کار **اولاً** - با توجه به تاب بالای تفسیر واژه موقت در ایران!! (اجرای آیین نامه «مستثنا نمودن خدام و...» به مدت پانزده سال تاکنون) طول زمانی مشخصی بدون امکان تمدید در ماده ذکر شود. **ثانیاً** - شماره موادی را که می توان موقتاً از آنها چشم پوشید صریحاً و به صورت کاملاً محدود ذکر شود که البته با توجه به مطالب پیش گفته، ماده ۴۱ - پرداخت الزامی حداقل مزد - نباید در میان آنها باشد.

---

۱۳۱. رضوی حاجی آقا، سید مهدی، بررسی حقوق و آزادی های سندیکایی در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۳، ص. ۱۲۱.

۱۳۲. عراقی، عزت الله، سخنرانی در چهارمین همایش ملی کار، مجموعه سخنرانی ها و مقالات برگزیده چهارمین همایش ملی کار (۲۶-۲۴ آذر ۱۳۸۲)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳، ص. ۱۰۲.

۱۳۳. به عنوان مثال رک. پیمان های جمعی منعقد در باب صنعت نفت در سال های ۱۳۳۴، ۱۳۳۶، ۱۳۳۸ و ۱۳۴۰ خورشیدی: مهر، فرهنگ، حقوق کار و بیمه های اجتماعی، تهران، مؤسسه عالی حسابداری، تهران، ۱۳۴۵، صص. ۱۰۸-۱۰۵.

## فهرست منابع

### الف: فارسی

۱. آشتی، محسن، حقوق کار، جلد اول، مدرسه عالی بیمه، تهران، ۱۳۵۵.
۲. آقایی، سید داود، «تأملی دیگر در طرح معافیت...»، ماهنامه کار و جامعه، سال ۷، شماره ۳۱، تیر و مرداد ۱۳۷۸.
۳. ابدی، سعیدرضا، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی ارشد حقوق اقتصادی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی تهران، نیمسال دوم ۸۸-۱۳۸۷.
۴. احمدپور، اسماعیل، «اثر تغییرات مزد بر اشتغال»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال پنجم، شماره ۲۰، سه ماهه زمستان ۲۵۳۵.
۵. احمدپور، اسماعیل، «سیاست مزد و بهره‌وری»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال هفتم، شماره ۲۵، سه ماهه بهار ۲۵۳۷.
۶. ازوجی، علاءالدین، «بررسی ارتباط بین دستمزد و بهره‌وری و طراحی الگوی مزد مبتنی بر بهره‌وری در اقتصاد ایران»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۸۹-۹۰، آبان و آذر ۱۳۸۶.
۷. ازوجی، علاءالدین، بهره‌وری و مزد، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۸. استار، جرال، توسعه تاریخی تعیین حداقل مزد، ترجمه محسن شهیرزادی، سازمان بین‌المللی کار - ۱۹۸۱م، فروردین ۱۳۶۲.
۹. الهیان، محمد جواد، دامنه شمول قانون کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۱۰. ایراود، فرانسیس و ساجت، کاترین، اصول اساسی تعیین حداقل دستمزد، ترجمه سعید عیسی‌زاده و پیمان سعیدنیا، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۱۱. ایروانی، محمد کاظم، حقوق کار در ایران، گلشن، چاپ دوم، تهران، ۱۳۵۲.
۱۲. بایته، روزه، «حمایت اجتماعی از همگان: اما چگونه؟»، ترجمه سید قاسم زمانی، ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال هفدهم، شماره ۵۶-۵۷ (پیاپی ۱۸۶-۱۸۵)، بهمن و اسفند ۱۳۸۱.
۱۳. براتی‌نیا، محمود، دیدگاه‌های نو در حقوق کار، فکرسازان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۲.
۱۴. بیاری، سعید، و منفرد، حسین، دانستنی‌های حقوق کار (روابط کار)، فرهنگ پارس، چاپ اول، شیراز، ۱۳۸۶.
۱۵. پمبر، رابرت جی، و ترز دوپره، ماری، «جنبه‌های آماری تعیین حداقل مزد»، ترجمه حمید ارده، ماهنامه کار و جامعه، سال ۱۳، شماره ۶۴، مرداد ۱۳۸۴.
۱۶. پژیوان، جمشید، و امینی، علیرضا، «آزمون تجربی اثر قانون حداقل مزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران»، فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، پژوهشکده امور اقتصادی، سال ۱، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۰.
۱۷. پیمان، ع، «مروری در زمینه قطعنامه دهمین کنفرانس ملی کار»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ۷، شماره ۲۵، سه ماهه بهار ۲۵۳۷.
۱۸. «تأملی درباره شورای اسلامی کار»، ماهنامه حقوق و اجتماع، سال ۱، شماره ۱، اردیبهشت ۱۳۷۶.
۱۹. جزایری، شمس‌الدین، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، دانشگاه تهران، ۱۳۴۳.
۲۰. جواد، صفورا، بررسی اثر حداقل مزد بر اشتغال صنایع در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، گرایش اقتصاد نظری، دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۵.
۲۱. حاجیها، فاطمه، «نگرش تطبیقی بر قانون کار ایران و موازین بین‌المللی در زمینه حداقل مزد» (در دو قسمت)،

- ماهنامه کار و جامعه، سال ۷، شماره ۳۴، خرداد و تیر ۱۳۷۹ و شماره ۳۵، شهریور ۱۳۷۹.
۲۲. حاجیها، فاطمه، مقایسه متن پیش‌نویس لایحه کار ارایه شده به مجمع تشخیص مصلحت نظام با قانون کار تصویب شده در مجمع، تهران، دفتر مطالعات و تهیه طرح‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی، بهمن ۱۳۶۹.
۲۳. حافظیان، فاطمه، تشکلهای کارگری و کارفرمایی در ایران، اندیشه برتر، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۰.
۲۴. حجت زاده، علیرضا، «بررسی قانون کار ایران و سیاست اشتغال»، مجله پژوهش حقوق و سیاست، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، سال ۷، شماره‌های ۱۶-۱۵، بهار تا زمستان ۱۳۸۴.
۲۵. حسین زاده، ناهید، بررسی نقش خروج کارگاه‌های کم‌تر از پنج نفر از مشمولیت قانون کار در اشتغال این کارگاه‌ها در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۳.
۲۶. حسینی، سید ناصر، فرهنگ، کار و تأمین اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۱.
۲۷. دفتر بهره‌وری کار، نتایج مقدماتی محاسبه بهره‌وری کار و مزد در صنایع شهری کشور (۱۳۴۷-۱۳۴۲)، وزارت کار و امور اجتماعی، مرداد ۱۳۵۰.
۲۸. دفتر بین‌المللی کار، «کارگران خانگی در جهان»، ترجمه مسعود حاجی‌زاده میمن‌دی، ماهنامه کار و جامعه، سال ۱، شماره ۱، آذر ۱۳۷۱.
۲۹. دفتر بین‌المللی کار، «مزد در کشورهای آسیایی»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال اول، شماره ۱، سه ماهه بهار ۱۳۵۱.
۳۰. «دور تسلسل: داستان تکراری حداقل مزد»، ماهنامه اقتصاد ایران، سال ۹، شماره ۹۸، فروردین ۱۳۸۶.
۳۱. رسائی‌نیا، ناصر، حقوق کار، آوای نور، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۹.
۳۲. رستمی، محمد زمان، بررسی نظری تئوری‌های مزد - بهره‌وری نیروی انسانی از منظر اسلام، پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۴.
۳۳. رستمی، هانی، «کار خانگی، نیازمند تدوین قوانین»، ماهنامه کار و جامعه، سال اول، شماره ۳، دی ۱۳۷۲.
۳۴. رسولی، ناهید، رابطه حداقل مزد با تغذیه، پایان‌نامه کارشناسی، انستیتوی خوار بار و تغذیه ایران، ۱۳۵۵.
۳۵. رضوی حاجی آقا، سید مهدی، بررسی حقوق و آزادی‌های سندیکایی در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۳.
۳۶. رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، مجد، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۰.
۳۷. رونق، یوسف، دستمزد و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی در ایران، چاپ اول، فرم‌نش، ۱۳۸۴.
۳۸. رینولدز، لوید جی، و دیگران، اقتصاد کار و روابط کار، ترجمه حسنعلی قنبری ممان، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۲.
۳۹. زاهدی، شمس‌السادات، تشکلهای کارگری و کارفرمایی (بررسی تطبیقی)، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۷.
۴۰. سازمان بهره‌وری آسیایی، مذاکرات و پیمان‌های جمعی، شیوه‌ای برای گسترش همکاری بین کارگر و کارفرما (مقالات کشورهای شرکت‌کننده)، ترجمه رضا پورخرمدند، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۴۱. سازمان بین‌المللی کار، «اهداف اجتماعی - اقتصادی سیاست‌های مزدی»، ماهنامه کار و جامعه، سال دوم، شماره ۴، فروردین و اردیبهشت ۱۳۷۳.
۴۲. سازمان بین‌المللی کار، «قیمت، مزد، بی‌کاری و تورم در چارچوب تئوریهای اقتصادی معاصر»، ترجمه حمید

- شکیمی، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۳، سه ماهه بهار ۱۳۵۴.
۴۳. سازمان بین‌المللی کار، شرایط کار (مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار)، ترجمه مهری ثقفی و دیگران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۷۹.
۴۴. سبحانی، حسن، «بررسی روش‌های تعیین حداقل دستمزد در شرایط نوسانات اقتصادی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۶۸-۶۷، دی و بهمن ۱۳۸۴.
۴۵. سپهر، جعفر، «تورم و اثرات آن در مزد»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال سوم، شماره ۹، سه ماهه بهار ۱۳۵۳.
۴۶. سپهر، جعفر، «حداقل دستمزد»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال دوم، شماره ۵، سه ماهه بهار ۱۳۵۲.
۴۷. سپهر، جعفر، «مزد و تورم»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال دوم، شماره ۷، سه ماهه پاییز ۱۳۵۲.
۴۸. سپهری، محمدرضا، و دیگران، مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۱۹۱۹-۲۰۰۴م)، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳.
۴۹. سعیدینا، پیمان، «ارزیابی اثرات تعیین حداقل دستمزد بر اشتغال در ایران (۱۳۷۵-۱۳۵۰)»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۷۹-۸۰، دی و بهمن ۱۳۸۵.
۵۰. سوری، علی، «بررسی رابطه دستمزد و کارآیی در کارگاه‌های بزرگ صنعتی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۷۷-۷۸، آبان و آذر ۱۳۸۵.
۵۱. شیدفر، زین‌العابدین، حقوق کار و صنعت، جلد اول و دوم، دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۳۹.
۵۲. طایی، حسن، پژوهشی در معیارهای مختلف قوانین ۸۰ کشور در خصوص حداقل مزد و مقایسه آن‌ها با یکدیگر، قابل دسترسی در <http://www.bazarekar.ir>.
۵۳. طاهری، عبدالله، «تحلیل مزد و بهره‌وری در صنایع ایران»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، مرکز تحقیقات اقتصاد ایران، دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۱۷، زمستان ۱۳۸۲.
۵۴. عبدالحی، حسن، چکیده مقاله «اشتغال و قانون کار»، مجموعه مقالات و سخنرانی‌های سومین همایش ملی کار (۶۸ خرداد ۱۳۸۱)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی.
۵۵. عراقی، عزت‌الله، «بحثی پیرامون پاره‌ای از نارسایی‌های قانون کار»، نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۱۸، دی‌ماه ۱۳۵۴.
۵۶. عراقی، عزت‌الله، حقوق بین‌المللی کار، دانشگاه تهران، ۱۳۶۷.
۵۷. عراقی، عزت‌الله، حقوق کار (۱)، سمت، چاپ ششم، ۱۳۸۵.
۵۸. عراقی، عزت‌الله، حقوق کار (کلیات و روابط فردی کار)، جلد اول، دانشگاه ملی ایران، ۱۳۵۶.
۵۹. عراقی، عزت‌الله، سخنرانی در چهارمین همایش ملی کار، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده چهارمین همایش ملی کار (۲۴-۲۶ آذر ۱۳۸۲)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳.
۶۰. فلیحی، نعمت، معیارهای تعیین حداقل دستمزد و اثرات آن بر بازار کار ایران، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۲.
۶۱. قلی‌زاده، احد، چکیده مقاله «وضعیت حقوقی توافق کارگر و کارفرما به کم‌تر از حداقل مزد مقرر قانونی»، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده پنجمین همایش ملی کار (۲۴-۲۶ آذر ۱۳۸۳)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۶۲. گروه اقتصاد کار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «چگونگی تعیین و برآورد حداقل مزد»، ماهنامه کار و جامعه،

- سال اول، شماره ۳، دی ۱۳۷۲.
۶۳. گروه اقتصاد کار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «تأثیر حداقل مزد بر عوامل اقتصادی - اجتماعی»، ماهنامه کار و جامعه، سال اول، شماره ۲، خرداد ۱۳۳۲.
۶۴. گروه اقتصاد کار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، «روند حداقل مزد»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۴، فروردین و اردیبهشت ۱۳۷۳.
۶۵. «لزوم تجدیدنظر در قانون کار»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال سوم، شماره ۱۲، سه ماهه زمستان ۱۳۵۳.
۶۶. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تاریخ و شرایط کار در ایران از عهد باستان تا کنون، تهران، نشریه شماره ۲، تهران، مهرماه ۱۳۵۰.
۶۷. متوسلی، محمود، «نقش کارگاه‌های کوچک صنعتی در ایجاد اشتغال و تنظیم بازار کار در بخش صنعت»، ماهنامه کار و جامعه، سال هفتم، شماره ۳۹، تیر ۱۳۸۰.
۶۸. مجتبی نائینی، مهدی، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۲.
۶۹. مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده پنجمین همایش ملی کار (۲۶-۲۴ آذر ۱۳۸۳)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۷۰. مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات برگزیده چهارمین همایش ملی کار (۲۶-۲۴ آذر ۱۳۸۲)، دبیرخانه همایش ملی کار - وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳.
۷۱. مجیدی، عبدالمجید، «سیاست مزد در ایران»، سخنرانی وزیر کار و امور اجتماعی، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال اول، شماره ۳، سه ماهه پاییز ۱۳۵۱.
۷۲. محجوب، علیرضا، قانون کار و کارگران؛ تاریخچه کوتاهی از احقاق حقوق کارگران، جلد اول، مؤسسه آموزش عالی کار، چاپ اول، ۱۳۸۱.
۷۳. محمدی همدانی، اصغر، مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری سال ۱۳۸۷، جلد دوم، جنگل - جاودانه، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۸.
۷۴. محمدی همدانی، اصغر، مجموعه کامل آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری سال ۱۳۸۶، جلد اول، جنگل - جاودانه، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷.
۷۵. معاونت اشتغال وزارت امور اقتصادی و دارایی، مقایسه تطبیقی برخی کشورها در تعیین حداقل مزد و اثرات احتمالی حداقل مزد بر متغیرهای اقتصادی، تهران، فروردین ۱۳۸۲.
۷۶. معتمدی، فتح‌الله، مختصری از تاریخ کار در ایران، تهران، ۱۳۳۵.
۷۷. معتمدی، فتح‌الله، تاریخ و حقوق کار و تأمین اجتماعی در ایران (از دوران صفویه تا زمان حاضر)، مدرسه عالی کوروش کبیر، اصفهان، ۱۳۵۴.
۷۸. منشی‌زاده، گشواد، شرایط کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۷۹. منشدی، مسعود، «اجرای قانون کار»، ماهنامه وکالت، شماره ۳-۲، تیر و مرداد ۱۳۷۹.
۸۰. مهر، فرهنگ، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، مؤسسه عالی حسابداری، تهران، ۱۳۴۵.
۸۱. موحیدیان، غلامرضا، حقوق کار (علمی - کاربردی)، فکرسازان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۱.
۸۲. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تاریخچه حداقل دستمزد در ایران، تهران، ۱۳۸۰.
۸۳. میرسپاسی، ناصر، میزان همبستگی مزد و بهره‌وری نیروی کار (بررسی در هشت شرکت از جمله پشم شیشه ایران،

- پلاسکوکار، نساجی مازندران و ...، طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱.
۸۴. «نظرخواهی از اعضای شورای عالی کار درباره مسایل مختلف مربوطه به کار و نیروی کار»، ماهنامه کار و جامعه، سال سوم، شماره ۱۱-۱۰، مهر و آبان ۱۳۷۴.
۸۵. نیایی، جعفر، حقوق کار ایران (جزوه اول - کلیات)، تهران، ۱۳۶۱.
۸۶. هاشمی، سید محمد، تاریخچه و سیر تحول حقوق کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۵.
۸۷. هاشمی، سید محمد، نگرشی بر قانون جدید کار، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۹، بهار و تابستان ۱۳۷۰.
۸۸. هرمزی، فاطمه، و دیگران، سیر تطور مقررات و سازمان اجرایی کار در ایران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۸۹. هفده تن، سید حسن، ارتقای بهره‌وری نیروی کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۶.
۹۰. هفده تن، سید حسن، الزامات و زیرساخت‌های بهره‌وری نیروی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۹۱. همدانی، علی‌الله، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، تهران، ۱۳۴۳.
۹۲. همدانی، علی‌الله، «آثار افزایش حداقل مزد»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۲، سه ماهه تابستان ۲۵۳۶.
۹۳. همدانی، علی‌الله، «سیاست مزد و هدف‌های آن»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال پنجم، شماره ۲۰، سه ماهه زمستان ۲۵۳۵.
۹۴. همدانی، علی‌الله، «طرح جدید اصلاح قانون کار: خوب ولی ناکافی»، ماهنامه اقتصاد ایران، سال نهم، شماره ۹۵، دی ۱۳۸۵.
۹۵. همدانی، علی‌الله، «مزد و طرق تعیین آن»، نشریه کار و تأمین اجتماعی، سال هفتم، شماره ۲۵، سه ماهه بهار ۲۵۳۷.
۹۶. همدانی، علی‌الله، مزد و جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوقی آن، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰.
۹۷. واسعی‌زاده، سید مرتضی، موازین بین‌الملل کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۹۸. تصویب‌نامه ۱۳۲۵ هیأت وزیران و قوانین کار مصوب ۱۳۳۷، ۱۳۲۸ و ۱۳۶۹ هـ. ش.
۹۹. قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷.
۱۰۰. آیین‌نامه‌های حداقل مزد مصوب ۱۳۳۹/۱۱/۸، ۱۳۴۷/۱۲/۱۵ و ۱۳۵۳/۳/۱۹.
۱۰۱. بخشنامه‌های حداقل مزد مصوب شورای عالی کار از ۱۳۵۳ تا ۱۳۸۸.
۱۰۲. گزارش مزد سال ۱۳۵۷، اداره کل بهره‌وری و مزد، وزارت کار و امور اجتماعی.
۱۰۳. قانون استانداردهای کار عادلانه «Fair Labor Standards Act (FLSA)» مصوب ۱۹۳۸ م. کنگره ایالات متحده آمریکا.

## ب: لاتین

104. Abrahams, D. B. and Others, Introduction to the FLSA, Employer's Guide to the FLSA, 2009.
105. Abrahams, D. B. and Others, Relationship to Other Statues, Employer's Guide to the FLSA, 2009.
106. Abrahams, D. B. and Others, Amendments to Employer Coverage under the Act, Employer's Guide to the

- FLSA, 2009.
107. Abrahams, D. B. and Others, Relationship to State Labor Standards Laws, Collective Bargaining Agreements, Employer's Guide to the FLSA, 2009.
  108. Anker, Richard, "Living Wages Around the World: A New Methodology and Internationally Comparable Estimates", International Labour Review, Vol. 145/4, 2006.
  109. Bazen, Stephen. "The Impact of the Regulation of Low Wages on Inequality and Labour - Market Adjustment: A Comparative Analysis", Oxford Review of Economic Policy, Vol. 16. No 1, 2000.
  110. Brown, C. and Others, "Times – Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment", Journal of Human Resources (Wisconsin, WI), Vol. 18, No. 1, 1982.
  111. Card, D. and Karueger, A.B., 1995 in Danièle Meulders and Others, Minimum Wages, Low Pay and Unemployment, New York, Palgrave Macmillan, 2004.
  112. Currie, J. and Fallick, B.C. "The Minimum Wage and Employment of Youth: Evidence from the Nlsy", Journal of Human Resources (Wisconsin, WI), Vol. 31, No. 2, 1996.
  113. Heller Clain, Suzanne, "How Living Wage Legislation Affects U.S. Poverty Rates", J. Labor Res; Vol. 29, 2008.
  114. Minimum Wage, Employment Law Guide to FLSA of 1938: <http://en.wikipedia.org>
  115. Ragacs, Cristian, Minimum Wages and Employment, New York, Palgrave Macmillan, 2004.
  116. Schere, Bill, "How Labor Laws Affect Low Income Workers?", Jan. 31, 2009: <http://americanaffairs.suite101.com/articlecfm/mw> in america.
  117. Simon Fan, C; "Relative Wage, Child Labor and Human Capital", Oxford Economic Papers, 56, 2004.
  118. Starr, Gerald, Minimum Wage Fixing (An International Review of Practices and Problems), Geneva, International Labour Office, 1987.
  119. <http://www.ILO.org>
  120. <http://www.wagehour.dol.gov>.