

# نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران

## و

### موازن بین المللی در زمینه مزد

فاطمه جاحیها  
(قسمت اول)

مقدمه:

انعکاس معیارهای مندرج در مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار در قوانین کار کشورهای جهان و اجرای عملی آنها، از مهمترین تعهدات کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار است. این اسناد که توسط کنفرانسهای بین‌المللی کار از سال ۱۹۱۹ تا به امروز تدریجاً به تصویب رسیده است. حتی اگر رسماً مورد الحاق کشورهای عضو قرار نگیرد، از آن رو که در تنظیم مقررات آن به قوانین کار و تجربیات عملی کشورهای مختلف توجه شده و پس از مطالعات دقیق و همه‌جانبه گروههای کارشناسی و مباحثات کمیسیونهای تخصصی سه‌جانبه به تصویب کنفرانس رسیده

است، به هنگام تدوین و نیز اجرای قوانین کار داخلی کشورهای عضو سازمان، نقشی اصولی و ارشادی ایفا می‌کند. معمولاً مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار، برای ارزیابی مقررات کار کشورها و دستیابی به استانداردهای مناسب‌تر برای انجام پاره‌ای تغییرات در قوانین ملی نیز به‌عنوان منبعی مفید، مورد استفاده قرار می‌گیرند.

لازم به ذکر است که اهمیت بسیاری از استانداردهای کار، تنها به این علت نیست که برای برقراری آنها، مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خاصی به تصویب رسیده است؛ بلکه، استانداردهای موردنظر از این جهت نیز قابل توجه است که در مقدمه اساسنامه

سازمان بین‌المللی کار و برخی از اسناد بین‌المللی دیگر، به‌عنوان اصول کلی و اساسی مربوط به کار انسان و حقوق وی، مورد اشاره صریح یا ضمنی قرار گرفته است. بنابراین احترام نسبت به اصول بین‌المللی و همچنین اهدافی که سازمان بین‌المللی کار، برای دستیابی بدان تأسیس شده است، چنین ایجاب می‌کند که دولتهای عضو، حتی در صورت عدم الحاق رسمی به مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی، اصولی را که در اساسنامه سازمان درج شده است، در مقررات و قوانین کار کشورهای خود وارد کرده و به تعهدات خویش مبنی بر پذیرش آن عمل کنند. یکی از اصولی که نیل به آن به‌عنوان حقوق اساسی نیروی کار تلقی شده و

در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار مورد تأکید ویژه قرار گرفته است، تضمین مزدی است که شرایط یک زندگی مناسب را فراهم آورد.

در اعلامیه فیلادلفیا که در سال ۱۹۴۴ به تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسید، بر اهمیت تأمین حداقل مزد برای تمام شاغلین، تأکید شده است.

اعلامیه جهانی حقوق بشر که در سال ۱۹۴۸ به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسید، ضمن اشاره به حقوق مختلف انسانها، برخی از حقوق ناشی از اشتغال افراد را نیز برشمرده است. یکی از حقوقی که در این اعلامیه مورد اشاره صریح قرار گرفته، پرداخت مزد مناسبی است که زندگی مزدبگیران و خانواده آنان را مطابق شئون انسانی تأمین کند. همچنین برخوردار شدن از مزد مساوی در برابر کار هم‌ارزش و استفاده از مرخصی با حقوق و مزد از موارد تأکید شده در این اعلامیه است.

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز که در سال ۱۹۶۶ به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسیده است، متذکر می‌شود که برخورداری از مزد عادلانه و اجرت مساوی در برابر کار هم‌ارزش بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه تمایز، باید مورد تضمین قرار گیرد.

مصوبات کنفرانس بین‌المللی کار در مورد مزد:

همان‌گونه که آمد، مسائل مربوط به

مزد و تعیین موازین بین‌المللی درباره آن از ابتدای تأسیس، پیوسته مورد توجه سازمان بین‌المللی کار بوده و تا کنون چندین مقاله‌نامه و توصیه‌نامه در این زمینه به تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسیده است. مهمترین مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که کلاً یا جزئاً در زمینه مزد، موازین و ویژه‌ای را برقرار کرده‌اند به ترتیب تاریخ تصویب عبارتند از:

● اصطلاح مزد، صرفنظر از عنوان آن به معنای اجرت یا دریاقتی‌هایی است که به اعتبار قرارداد کار، برای کنار و یا خدماتی که انجام شده یا قرار است انجام شود از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود و ثانیاً حداقل مزد و یا مزد پایه، شامل پاداشها یا مزایای دیگری که به صورت نقدی یا غیرنقدی، مستقیم یا غیرمستقیم، در ازای انجام کار از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود، نمی‌گردد.

؛(۱۹۳۶)

۳- مقاله‌نامه شماره ۷۶ (مزد و ساعات کار در کشتی، مصوب سال ۱۹۴۶) و مقاله‌نامه‌های تجدیدنظر شده آن، شماره ۹۳ مصوب سال ۱۹۴۹ و شماره ۱۰۹ مصوب سال ۱۹۵۸ در زمینه مزدهای پایه‌ای که باید به دریانوردان، پرداخت شود؛

۴- مقاله‌نامه شماره ۸۲ درباره سیاست اجتماعی در مناطق غیرمتروپل، مصوب سال ۱۹۴۷ (بخش پنجم در مورد اجرت کارگران و مسائل مربوط به آن)؛

۵- مقاله‌نامه شماره ۹۴ و توصیه‌نامه شماره ۸۴ (شروط کار در قراردادهای دولتی، مصوب ۱۹۴۹)؛

۶- مقاله‌نامه شماره ۹۵ و توصیه‌نامه شماره ۸۵ (حمایت از مزد، مصوب سال ۱۹۴۹)؛

۷- مقاله‌نامه شماره ۹۹ (روشهای تعیین حداقل مزد در کشاورزی، مصوب سال ۱۹۵۱) و توصیه‌نامه شماره ۸۹؛

۸- مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ و توصیه‌نامه شماره ۹۰ (برابری مزد زن و مرد، مصوب سال ۱۹۵۱)؛

۹- مقاله‌نامه شماره ۱۰۱ (مرخصی با استفاده از حقوق در کشاورزی، مصوب سال ۱۹۵۲)؛

۱۰- توصیه‌نامه شماره ۹۸، مصوب ۱۹۵۴ (مرخصی با استفاده از حقوق)؛

۱۱- مقاله‌نامه شماره ۱۱۰

۱- مقاله‌نامه شماره ۲۶ (روشهای تعیین حداقل مزد، مصوب سال ۱۹۲۸) و توصیه‌نامه شماره ۳۰ که کاربرد آن محدود به صنعت و تجارت است؛

۲- مقاله‌نامه شماره ۵۲ (مرخصی با استفاده از حقوق، مصوب

درباره شرایط اشتغال کارگران مزارع، مصوب سال ۱۹۵۸ (بخش چهارم در مورد مزد)؛

□ ۱۲- مقاله‌نامه و توصیه‌شماره ۱۱۱ (منع تسبیض در استخدام و اشتغال، مصوب سال ۱۹۵۸)؛

□ ۱۳- مقاله‌نامه شماره ۱۱۷ درباره هدفهای اساسی و معیارهای سیاست اجتماعی، مصوب سال ۱۹۶۲ (بخش چهارم، اجرت کارگران و مسایل مربوط به آن)؛

□ ۱۴- مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ و توصیه‌نامه شماره ۱۳۵ (درباره تعیین حداقل مزد بویژه در کشورهای در حال توسعه، مصوب سال ۱۹۷۰)،

تعدد مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که کلاً در زمینه مسایل مربوط به مزد به تصویب رسیده است و همچنین اشارات برخی دیگر از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها به اصول و موازین مربوط به مزد، نشانگر اهمیت این موضوع از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار است. در عین حال باید توجه داشت که تنظیم مقررات یکسان در مورد تمام جنبه‌های مزد به گونه‌ای که در کلیه کشورهای جهان قابل اجرا باشد به دلیل تفاوت وضعیت اقتصادی کشورها، امری ناممکن است. بررسی اسناد بین‌المللی که کلاً در ارتباط با موضوع مزد به تصویب رسیده، نشان می‌دهد که تلاش سازمان بین‌المللی کار بر این امر متمرکز بوده است که برخی از جنبه‌های مهم مزد را که امکان تعیین

استانداردهای بین‌المللی در مورد آنها میسر بوده و در عین حال نیاز بیشتری به ایجاد استاندارد درباره آنها، احساس شده است، موضوع تصویب مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های خاص قرار دهد. مهمترین موضوعاتی که در این زمینه مورد توجه سازمان قرار گرفته، یکی موازین مربوط به حداقل مزد و دیگری برقراری موازین حمایتی مزد است. مورد اول تاکنون موضوع تصویب سه مقاله‌نامه (مقاله‌نامه‌های شماره ۲۶، ۹۹ و ۱۳۱) و دو توصیه‌نامه قرار گرفته است.

طبق آمار رسمی سازمان بین‌المللی کار تا سال ۱۹۹۲، تعداد ۹۸ کشور عضو سازمان به مقاله‌نامه شماره ۲۶، تعداد ۴۹ کشور به مقاله‌نامه شماره ۹۹، تعداد ۳۴ کشور به مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ و تعداد ۸۷ کشور به مقاله‌نامه شماره ۹۵ ملحق شده‌اند.

مقاله‌نامه شماره ۱۷۳ و توصیه‌نامه شماره ۱۸۰ که مربوط به موقعیت حقوقی مطالبات کارگران است، در ژوئن ۱۹۹۲ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده است. از مقاله‌نامه‌های فوق، مقاله‌نامه شماره ۹۵، پس از تصویب قوه مقننه در تاریخ ۱۸ اردیبهشت‌ماه سال ۱۳۵۱ (برابر با ۸ مه سال ۱۹۷۲)، مورد الحاق دولت ایران قرار گرفت که البته قبل از این تاریخ بیشتر موازین مندرج در آن، در حقوق کار ایران وارد شده بود. علی‌رغم عدم الحاق دولت ایران به

مقاله‌نامه‌های مربوط به تعیین حداقل مزد، بیشتر استانداردهای مقرر در این مقاله‌نامه‌ها در حقوق کار ایران راه یافته است و انعکاس آن در قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در سال ۱۹۶۳، به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید، نیز مشهود است. در گزارش حاضر سعی بر این است تا ضمن بررسی مقررات مقاله‌نامه‌های مذکور که حاوی مهمترین معیارهای بین‌المللی در زمینه تعیین حداقل مزد و مقررات مربوط به حمایت از مزد است، موازین مزبور و مقررات مندرج در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی تطبیقی قرار گرفته و تا حد امکان در موضوعات مورد بحث، تحلیل و توجیه لازم نیز ارائه گردد.

### موازین بین‌المللی مربوط به حداقل مزد

#### تعریف حداقل مزد

به منظور بحث در زمینه حقوقی حداقل مزد، ضروری است ابتدا مفهوم حداقل مزد از دیدگاه اسناد بین‌المللی کار و نظریات کارشناسی مبتنی بر آن با توجه به واژه‌های به کار برده شده در اسناد مزبور، مورد بررسی قرار گیرد.

در هیچ یک از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که در زمینه تعیین حداقل مزد و حمایت از مزد به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده، از واژه حداقل مزد، تعریفی ارائه نشده است. در اسناد مورد بحث، واژه‌ها و عبارات

گونگونی به کار رفته است که به نظر می‌رسد، علی‌رغم تفاوت ظاهری آنها با یکدیگر، همگی با یک هدف مشخص برگزیده شده‌اند و برای القای مفهوم حداقل مزد، مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

برای مثال، در مقاله‌نامه‌های شماره ۲۶ (ماده ۱، بند ۱ و ماده ۳، بند ۲ و ماده ۴، بند ۱) و ۹۹ (ماده ۱، بند ۱ و ماده ۳، بند ۴ و ماده ۴، بند ۱)، عبارت «نرخهای حداقل مزد»<sup>(۱)</sup> و در بند ۱ ماده ۲ همین مقاله‌نامه، عبارت «نرخهای مزد حداقل»<sup>(۲)</sup> و در بند ۲ ماده ۴ عبارت «نرخهای حداقل»<sup>(۳)</sup> به کار رفته است. در مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ از عبارت «حداقل مزد»<sup>(۴)</sup> استفاده شده است. عبارت «حداقل مزد» و «نرخهای حداقل مزد» در توصیه‌نامه‌های ۳۰، ۸۹ و ۱۳۵ مشاهده می‌شود.

برابر ماده ۱ مقاله‌نامه حمایت از مزد (شماره ۹۵- مصوب ۱۹۴۹)، واژه مزد به مفهوم اجرت یا دریافتی هائی<sup>(۵)</sup> است که صرفنظر از عنوان یا نحوه محاسبه آن، قابل ارزیابی به وجه نقد بوده و میزان آن طبق توافق و یا به وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین شده و به موجب قرارداد کتبی یا شفاهی کار، منعقد بین کارفرما و کارگر، برای کار یا خدماتی که انجام شده یا قرار است انجام شود، به کارگر پرداخت می‌گردد.

تعریف فوق مفهوم «دریافتی» را می‌رساند که وسیعتر از مفهوم مزد است.

از دیدگاه مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ که

درباره اجرت مساوی در سال ۱۹۵۱ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده، واژه اجرت،<sup>(۶)</sup> شامل حقوق یا مزد عادی، مزد مینا و یا حداقل مزد<sup>(۷)</sup> و هرگونه مزایائی است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به صورت نقدی یا غیرنقدی توسط کارفرما به کارگر به مناسبت کار، پرداخت می‌شود.

**حداقل مزد، نشان دهنده پائین‌ترین سطح مزدیست که براساس قانون یا عرف، صرفنظر از روش محاسبه آن پسا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می‌گردد؛ ( )**

حداقل مزد عبارت است از مزدی که در هر کشور اعتبار قانونی داشته و یا ضمانت‌های کیفری (یا ضمانت‌های متناسب دیگر) به اجرا در می‌آید. بدین ترتیب حداقل مزدی که به موجب پیمانهای دسته‌جمعی توسط مراجع عمومی تعهدآور خواهد شد نیز تحت پوشش این تعریف قرار می‌گیرد.

در مقاله‌نامه شماره ۱۰۹ نیز که در مورد مزد و ساعات کار کارکنان کشتی در سال ۱۹۵۸ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسید، عبارت پرداختی پایه یا مزد مینا<sup>(۸)</sup> به مفهوم اجرتی است که منحصرأ به صورت نقدی پرداخت می‌شود و هزینه غذا،

اضافه‌کاری، پاداشها و کمک هزینه‌های نقدی یا غیرنقدی دیگر را در بر نمی‌گیرد.

همان گونه که مشاهده می‌شود، در هیچ یک از موارد ذکر شده، از مفهوم حداقل مزد، تعریفی ارائه نشده است ولی با توجه به برخی از عناصر آن که در پاره‌ای از مواد متون مذکور در فوق مشهود است، می‌توان تا حدودی مفهوم حداقل مزد را استنباط نمود:

اولاً اصطلاح مزد، صرفنظر از عنوان آن به معنای اجرت یا دریافتی هائی است که به اعتبار قرارداد کار، برای کار و یا خدماتی که انجام شده یا قرار است انجام شود از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود و ثانیاً حداقل مزد و یا مزد پایه،<sup>(۹)</sup> شامل پاداشها یا مزایای دیگری که به صورت نقدی یا غیرنقدی، مستقیم یا غیرمستقیم، در ازای انجام کار از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود، نمی‌گردد.

برای روشن‌تر شدن مفهوم حداقل مزد، توجه به نتایج صدو هشتمین جلسه کارشناسان که به دعوت هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار در فوریه - مارس ۱۹۶۷ در ژنو برگزار گردید، مفید به نظر می‌رسد. موضوع این اجلاس بررسی مشکلات تعیین حداقل مزد و مسائل مربوط به آن بویژه در کشورهای در حال توسعه و نیز دستیابی به روشهایی بود که در صورت مطلوبیت آنها، مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به ساز و کار تعیین حداقل مزد

مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

کارشناسان شرکت‌کننده در این اجلاس ضمن گزارش خود اظهار داشتند:

● از دیدگاه **مقاوله‌نامه** شماره ۱۰۰ که درباره اجرت مسابزه در سال ۱۹۵۱ به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده، واره اجرت، شامل حقوق یا مزد عادی، مزد مینا و یا حداقل مزد و هرگونه مزایائی است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم به صورت نقدی یا غیرنقدی توسط کارفرما به کارگر به مناسبت کار، پرداخت می‌شود.

حداقل مزد، نشان دهنده پائین‌ترین سطح مزدیست که براساس قانون یا عرف، صرفنظر از روش محاسبه آن یا صلاحیت کارگر در تصدی شغل، تعیین می‌گردد؛ (...)

حداقل مزد عبارت است از مزدی که در هر کشور اعتبار قانونی داشته و با ضمانت‌های کیفی (یا ضمانت‌های متناسب دیگر) به اجرا در می‌آید. بدین ترتیب حداقل مزدی که به موجب پیمانهای دسته‌جمعی توسط مراجع عمومی تعهدآور خواهد شد نیز تحت پوشش این تعریف قرار می‌گیرد.

عناصر قابل تشخیص در تعریف فوق، در مورد مفهوم حداقل مزد، یک

شناخت اولیه به دست می‌دهد. به این معنی که حداقل مزد صرفنظر از نحوه محاسبه آن (خواه برحسب زمان و خواه برحسب مقدار کار انجام شده) مبلغی است که نمی‌توان آن را کاهش داد و اعمال آن توسط قانون تضمین شده است.

لازم به توضیح است که مفهوم حداقل مزد که در ازای انجام کار پرداخت می‌شود با مفهوم حداقل درآمد تفاوت دارد. حداقل درآمد، درآمدی است که حداقل نیازهای زیستی را برای فرد چه دارای کار باشد و چه نباشد تضمین کند. این مفهوم جدید حداقل درآمد که اساساً در وضعیت اقتصادی و اجتماعی هر کشور ریشه دارد از مسائل مربوط به بیکاری، اشتغال ناقص و فقر ناشی شده و ارتباط به نقشی دارد که ایسفاي آن در زمینه‌های حمایت اجتماعی، برعهده دولت است.

با توجه به توضیحاتی که در زمینه مفهوم حداقل مزد به عمل آمد، اینک، دامنه و اهداف **مقاوله‌نامه‌هایی که کلاً** در زمینه روشهای تعیین حداقل مزد به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسیده است، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

**دامنه و اهداف مقاوله‌نامه شماره ۲۶** اولین مقاوله‌نامه در مورد روشهای تعیین حداقل مزد (شماره ۲۶)، در سال ۱۹۲۸ به تصویب یازدهمین کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار رسید. برابر بند ۱ ماده ۱ این مقاوله‌نامه:

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاوله‌نامه ملحق می‌شود، متعهد می‌گردد که در رشته فعالیتهائی که مقررات مؤثری برای تعیین حداقل مزد به صورت پیمان دسته‌جمعی یا صور دیگر وجود ندارد و میزان مزد آنها فوق‌العاده ناچیز است، سازوکاری به وجود آورد و یا در صورت وجود از آن مراقبت نماید تا امکان تعیین نرخهای حداقل مزد را از این طریق برای کارگران این رشته فعالیتهای یا در بخشهایی از این فعالیتهای بویژه در صنایع خانگی، فراهم سازد. (۱)

در بند ۲ ماده مزبور، قلمرو شمول مقاوله‌نامه با این بیان که «از لحاظ این مقاوله‌نامه اصطلاح **رشته‌های فعالیت**، شامل صنایع تبدیل کالا و بازرگانی است»، مشخص شده است.

ماده ۳ مقاوله‌نامه، ضمن اشاره به آزادی دولتها در تصمیم‌گیری نسبت به ماهیت و شکل سازوکار تعیین حداقل مزد و نیز تعیین چگونگی اعمال آن، تأکید می‌کند که دولتهای ملحق شده به این مقاوله‌نامه پیش از اعمال سازوکارها، در یک رشته فعالیت یا بخشی از فعالیت معین، با نمایندگان کارفرمایان و کارگران ذی‌نفع، از جمله با نمایندگان سازمانهای مربوط به آنان مشورت کنند. همچنین این ماده به الزامی بودن نرخهای حداقل مزد تعیین شده برای کارفرمایان و کارگران ذی‌نفع اشاره کرده و کاهش آن را از طریق قراردادهای فردی یا پیمانهای

دسته‌جمعی غیرمجاز اعلام می‌کند، با ذکر این نکته که تخلف از این اصل تنها در صورت اجازه مقام صلاحیت‌دار و به موجب پیمان دسته‌جمعی مجاز خواهد بود.

به موجب مقررات ماده ۴، کشورهای دیگری که به این مقاله‌نامه ملحق شده‌اند، ملزم گردیده‌اند تا کارفرمایان و کارگران ذی‌نفع از نرخهای حداقل مزد لازم‌الاجرا، مطلع شوند و در صورت اعمال نرخهای حداقل مزد، مزد پرداختی به کارگران از آن کمتر نباشد. در این ماده همچنین به کارگرانی که مشمول نرخهای حداقل مزد می‌باشند ولی مزدی کمتر از نرخهای مقرر دریافت می‌دارند، حق شکایت برای دریافت مابه‌التفاوت طلب آنان ظرف مدت مقرر در قوانین ملی داده شده است.

همان گونه که از فحواي مقررات فوق استنباط می‌شود یکی از اهداف عمده این مقاله‌نامه، جلوگیری از پرداخت مزدهای فوق‌العاده پائین در صنعت یا بعضی از رشته‌های فعالیت است (بروژه در مورد کارگرانی که در محل سکونت خود کار می‌کنند) که در آن ترتیبات مؤثری برای تعیین حداقل مزد وجود ندارد. برای ذکر اهمیت تأکید مقاله‌نامه به این نکته، لازم است به گزارش مدیرکل سازمان بین‌المللی کار در هشتمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار توجه شود. وی در این جلسه اظهار داشته بود:

لزوم پرداخت حداقل مزد در صناعی که کارگران آن به علت نبودن سازمانهای کارگری یا به علل دیگر، مزدهایی خیلی ناچیزتر از مزد متوسطی که در همان کشور به کارگرانی که دارای تشکل هستند پرداخت می‌گردد به شدت احساس می‌شود.

هدف مهم دیگر این مقاله‌نامه، الزام در برقراری نظام مبتنی بر نظارت و ضمانت اجرا در اعمال حداقل مزد قانونی در کشورهایی است که به این مقاله‌نامه ملحق شده‌اند.

#### دامنه و اهداف مقاله‌نامه شماره ۹۹

مقاله‌نامه شماره ۹۹ در مورد روشهای تعیین حداقل مزد در کشاورزی در تاریخ ۲۸ ژوئن ۱۹۵۱ به تصویب سسی و چهارمین اجلاس کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار رسید.

در بررسیهایی که قبل از تصویب این مقاله‌نامه توسط سازمان بین‌المللی کار صورت گرفت، خاطرنشان شده بود که در بخش کشاورزی، مزدها بسیار پائین‌تر از بخش صنعت است. در واقع این مقاله‌نامه به منظور پرکردن خلاء ناشی از عدم تسری مقررات تعیین حداقل مزد به کارگران کشاورزی که در مقاله‌نامه شماره ۲۶، احساس می‌شد به تصویب رسید. به نظر کارشناسان سازمان، تنظیم مقررات مربوط به حداقل مزد در این بخش، ضمن جلوگیری از پرداختهای فوق‌العاده پائین به کارگران شاغل در آن، این امکان

را نیز فراهم خواهد کرد که با بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی مزدبگیران کشاورز، مشاغل این بخش به حرفه‌ای درآمدزا، تبدیل شده و پایه‌های افزایش سطح زندگی در آن بنا نهاده شده.

برابر بند ۱ ماده ۱ این مقاله‌نامه، کشورهایی که به آن ملحق گردند، متعهد می‌شوند، روش مناسبی که تعیین نرخهای حداقل مزد را برای کارگران شاغل در موسسات کشاورزی و مشاغل وابسته به آن امکان‌پذیر سازد، بوجود آورده یا در صورت وجود از آن مراقبت کنند.

در بند ۲ این ماده به کشورهای که به این مقاله‌نامه ملحق شده‌اند اختیار داده شده است تا پس از مشاوره با سازمانهای واجد خصوصیت نمایندگی کارفرمایی و کارگری ذی‌نفع، در مورد شمول روشهای تعیین حداقل مزد یاد شده در بند قبل نسبت به کارگاهها، مشاغل و اشخاص تصمیم‌گیری کرده و کارگرانی را که شرایط اشتغالشان مانع اعمال مقررات مقاله‌نامه است مانند اعضاء خانواده کشاورز که برای وی کار می‌کنند، از شمول تمام یا قسمتی از مقررات این مقاله‌نامه مستثنی کنند.

در ماده ۲ این مقاله‌نامه، پرداخت بخشی از حداقل مزد به صورت غیرنقدی به موجب قوانین و مقررات ملی، پیمانهای دسته‌جمعی یا آراء داوری مجاز اعلام شده است، مشروط برآنکه دریافتیهای غیرنقدی برای کارگر و خانواده او قابل مصرف بوده و

همچنین ارزش تعیین شده برای این مزایا عادلانه و معقول باشد.

در ماده ۳ مقاله نامه به کشورهای که به مقاله نامه ملحق شده اند اختیار داده شده است تا نسبت به انتخاب ماهیت و شکل ساز و کار تعیین حداقل مزد و ترتیب اعمال آنها، تصمیم گیری کنند مشروط بر آنکه پیش از اتخاذ تصمیم با سازمانهای واجد خصوصیت نمایندگی کارفرمایی و کارگری ذی نفع، مشاوره مقدماتی کامل به عمل آورده و طرفین ذی نفع بر پایه برابری کامل، طبق حدود و ترتیباتی که در قوانین ملی تعیین شده است در تصمیم گیری و نظارت از لحاظ اجرای مقررات مشارکت داشته و یا مورد مشورت قرار گیرند. در این ماده همچنین به الزام

کارفرمایان و کارگران ذی نفع در رعایت نرخهای حداقل مزد اشاره شده است.

بند ۵ ماده ۳، به مقام صلاحیتدار کشورها اختیار داده است برای جلوگیری از تضييع فرصتهای اشتغال برای کارگران معلول جسمی و ذهنی، در اعمال نرخهای حداقل مزد، استثناء قایل شوند.

ماده ۴ مقاله نامه شماره ۹۹ به تعهد کشورها مبنی بر اتخاذ تدابیر لازم برای اطلاع کارفرمایان و کارگران ذی نفع از نرخهای حداقل مزد، پیش بینی مقررات مربوط به نظارت، بازرسی و ضمانت اجرا و همچنین حق شکایت کارگران در صورت دریافت مزد کمتر و امکان دریافت مابه التفاوت حداقل مزد اشاره می کند.

همان گونه که از فحوای مقررات فوق استنباط می شود، مقاله نامه شماره ۹۹ نیز به طور روشن دو هدف را دنبال می کند. هدف اول تسری و یا حفظ روشهای تعیین حداقل مزد در بخش کشاورزی و ایجاد مقررات مؤثر در این زمینه و هدف دوم تصویب مقررات است که اجرای مؤثر پرداخت حداقل مزد را تضمین کند.

برای رسیدن به اهداف فوق، مقاله نامه شماره ۹۹ نیز مانند مقاله نامه شماره ۲۶، دولتهایی را که به این مقاله نامه ملحق شده اند، در انتخاب ماهیت و شکل سازوکار تعیین حداقل مزد و چگونگی اعمال آن آزاد می گذارد.

## منابع

- 1- Minimum rates of wages
- 2- Minimum wages rates.
- 3- Minimum rates.
- 4- Minimum wages.
- 5- Remuneration or earning.
- 6- Remuneration.
- 7- The ordinary basic or minimum wage or salary.
- 8- Basic pay or wages.
- 9- Basic wage.

۱- تعاریف مندرج در موازین بین المللی مربوط به مزد در این گزارش از کتاب مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار، ترجمه استاد محترم جناب آقای دکتر عزت الله عراقی و همکاران انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی، سال ۱۳۶۵، برگرفته شده است.