

الله أكبر  
الله أكبر  
الله أكبر  
الله أكبر  
الله أكبر



دانشگاه مازندران  
دانشکده علوم اقتصادی و اداری

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد در رشته:  
علوم اقتصادی

موضوع:

تأثیر حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال در ایران

استاد راهنما:

دکتر زهرا کریمی موغاری

استاد مشاور:

دکتر زهرا (میلا) علمی

نگارش:

رامتین بیدار

شهریور ۱۳۸۹

با تقدیر و تشکر از اساتید محترم

سرکار خانم دکتر زهرا کریمی استاد راهنمای گرامی

سرکار خانم دکتر زهرا (میلا) علمی استاد مشاور گرامی

تقدیم به همسر عزیزم

که سنگ صبور من در تمام مراحل زندگی بوده و با حمایت های  
خویش مرا در راه رسیدن به این مهم یاری نموده است.

## چکیده:

دستمزد نیروی کار، از جمله متغیرهای کلان اقتصادی است که بر اشتغال و سطح عمومی قیمت‌ها تأثیر دارد. در اکثر کشورها، از جمله ایران، برای حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پایین، حداقل دستمزد تعیین می‌شود. چگونگی تعیین حداقل دستمزد کارگران و بررسی اثرات آن بر سطح اشتغال از جمله موضوعات بحث برانگیز اقتصادی است.

در این پایان نامه، با مطالعه ی روند تغییرات حداقل دستمزد و معیارها و روشهای تعیین آن و اهمیت آن از جهت تاریخی، آثار اجرای قانون حداقل دستمزد بر سطح اشتغال کشور تجزیه و تحلیل شده است. به علاوه تأثیر اجرای قانون حداقل دستمزد بر اشتغال در ایران با استفاده از مدل اقتصاد سنجی تحلیل رگرسیون در دوره زمانی ۸۵-۱۳۴۵ مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات تجربی در دیگر کشورها نشان داده اند که اثر حداقل دستمزد بر اشتغال، بسته به الگوی مورد نظر، می تواند مثبت یا منفی باشد. بر اساس نتایج بدست آمده از تخمین مدل در این تحقیق، حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال در هر دو گروه مردان و زنان ایرانی اثر مثبت معنی داری داشته است. همچنین اثر حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال گروه ۱۴-۱۰ ساله ها منفی و در گروه سنی ۲۴-۱۵ ساله ها مثبت برآورد شده است. این یافته ها با تحولات اشتغال کشور طی دوره مورد بررسی سازگار است. طی این سالها، به رغم افزایش حداقل مزد رسمی، اشتغال در کشور سالانه به طور متوسط حدود ۲/۶ درصد رشد یافته است. ولی به دلیل افزایش سطح تحصیلات و کاهش عرضه نیروی کار در گروه سنی ۱۴-۱۰ سال، ارتباط حداقل مزد رسمی با اشتغال این گروه سنی منفی بوده است.

**کلید واژه:** حداقل دستمزد، اشتغال، ایران.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: مقدمه و کلیات پژوهش
۲	۱-۱- مقدمه .....
۳	۲-۱- بیان مسأله و ضرورت پژوهش .....
۳	۳-۱- اهداف پژوهش .....
۳	۴-۱- فرضیات پژوهش .....
۴	۵-۱- سوالات پژوهش .....
۴	۶-۱- ابعاد و حدود پژوهش .....
۴	۷-۱- روش پژوهش .....
۵	۸-۱- ساختار پایان نامه .....
۶	فصل دوم: ادبیات موضوع
۷	۱-۲- مقدمه .....
۸	۲-۲- تعاریف .....
۸	۱-۲-۲- اشتغال و بیکاری .....
۹	۲-۲-۲- حداقل دستمزد .....
۱۰	۳-۲-۲- تاریخچه و سیر تکاملی حداقل دستمزد .....
۱۳	۳-۲- روشهای تعیین حداقل دستمزد .....
	۱-۳-۲- حالت نخست - یک حداقل مزد ملی یا منطقه ای که توسط دولت یا
۱۴	یک شورای سه جانبه تعیین می شود .....
۱۵	۲-۳-۲- حالت دوم - نرخ حداقل مزد چندگانه که توسط دولت تعیین می گردد .....
	۳-۳-۲- حالت سوم - یک نرخ حداقل مزد ملی که از طریق چانه زنی گروهی
۱۵	تعیین می شود .....
	۴-۳-۲- حالت چهارم - نرخهای چندگانه حداقل مزد که از طریق چانه زنی
۱۵	گروهی تعیین می گردند .....

۱۶	۴-۲- معیارهای تعیین حداقل دستمزد
۱۷	۵-۲- تأثیر حداقل دستمزد بر عملکرد بازار کار
۱۷	۲-۵-۱- مدل رقابتی
۱۹	۲-۵-۲- مدل انحصار در خرید
۲۲	۲-۵-۳- مدل رقابتی دو-بخشی کلاسیک
۲۳	۲-۵-۴- انعطاف ناپذیری دستمزدها در مدل عمومی ایستا
۲۶	۲-۶-۱- مروری بر پژوهشهای انجام شده
۲۸	۲-۶-۱- مطالعات انجام شده در داخل کشور
۳۱	۲-۶-۲- مطالعات انجام شده در خارج از کشور
۳۹	۲-۷- جمع بندی

#### ۴۰ فصل سوم: معرفی و آماده سازی داده ها و تصریح مدل

۴۱	۳-۱- مقدمه
۴۲	۳-۲- تحولات بازار کار ایران طی سالهای ۸۵-۱۳۴۵
۴۲	۳-۲-۱- تغییرات جمعیت فعال اقتصادی (عرضه نیروی کار) طی سالهای ۸۵-۱۳۴۵
۴۶	۳-۲-۲- تغییرات حجم کل شاغلین (تقاضای نیروی کار) طی سالهای ۸۵-۱۳۴۵
۵۱	۳-۳- بررسی وضعیت بازار کار ایران به تفکیک دوره ها
۵۱	۳-۳-۱- دوره نخست (۵۶-۱۳۴۵)
۵۳	۳-۳-۲- دوره دوم (۶۷-۱۳۵۷)
۵۴	۳-۳-۳- دوره سوم (۸۵-۱۳۶۸)
	۳-۴- بررسی وضعیت بازار کار ایران طی برنامه های توسعه اقتصادی،
۵۵	اجتماعی و فرهنگی
۵۵	۳-۴-۱- برنامه اول توسعه (۷۲-۱۳۶۸)
۵۷	۳-۴-۲- برنامه دوم توسعه (۷۸-۱۳۷۴)
۵۸	۳-۴-۳- برنامه سوم توسعه (۸۳-۱۳۷۹)
۶۱	۳-۵- روند حداقل دستمزد در ایران
۶۸	۳-۶- معرفی مدل
۷۰	۳-۶-۱- پایایی (ایستایی)
۷۳	۳-۷- جمع بندی

## فصل چهارم: تفسیر نتایج مدل

۷۶

- ۷۷ ..... ۱-۴- مقدمه
- ۷۸ ..... ۲-۴- تخمین مدل
- ۷۸ ..... ۱-۲-۴- فرضیه اول؛ اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، تأثیر منفی بر سطح اشتغال در ایران داشته است
- ۷۸ ..... ۲-۲-۴- فرضیه دوم؛ اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، تأثیر منفی بر سطح اشتغال جوانان در ایران داشته است
- ۸۰ ..... ۳-۲-۴- فرضیه سوم؛ اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، تأثیر منفی بر سطح اشتغال زنان در ایران داشته است
- ۸۳ ..... ۳-۴- جمع بندی

## فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۸۶

- ۸۷ ..... ۱-۵- نتیجه گیری
- ۹۱ ..... ۲-۵- پیشنهادها

## منابع

۹۳

- ۹۴ ..... منابع داخلی
- ۹۸ ..... منابع خارجی

## پیوست

۱۰۰

- ۱۰۱ ..... پیوست (۱) - نتایج کامپیوتری فصل سوم
- ۱۰۸ ..... پیوست (۲) - نتایج کامپیوتری فصل چهارم

۱۱۲ ..... چکیده انگلیسی (Abstract)



## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۴	جدول (۱-۲)، روشهای تعیین حداقل دستمزد .....
۴۳	جدول (۱-۳)، وضعیت جمعیت کل و جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر، ۱۳۴۵-۸۵ .....
۴۷	جدول (۲-۳)، جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب وضع فعالیت و جنسیت ۱۳۴۵-۸۵ .....
۶۰	جدول (۳-۳)، عملکرد شاخص کلیدی خالص ایجاد اشتغال، برنامه سوم توسعه .....
۶۳	جدول (۴-۳)، حداقل دستمزد اسمی و واقعی ماهیانه، ۱۳۴۵-۸۵ .....
۶۴	جدول (۵-۳)، نرخ رشد حداقل دستمزد اسمی و واقعی به تفکیک دوره ها .....
۷۲	جدول (۶-۳)، نتایج آزمون ریشه واحد دیکی - فولر (ADF) .....

## فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

۴۵	نمودار (۱-۳)، روند جمعیت فعال (عرضه نیروی کار) به تفکیک جنسیت، ۱۳۴۵-۸۵
۴۹	نمودار (۲-۳)، روند نرخ مشارکت نیروی کار به تفکیک جنسیت، ۱۳۴۵-۸۵
۵۰	نمودار (۳-۳)، روند میزان اشتغال به تفکیک جنسیت، ۱۳۴۵-۸۵
۵۲	نمودار (۴-۳)، درآمدهای نفتی و نرخ رشد تولید ناخالص داخلی، ۱۳۵۲-۵۶
۶۲	نمودار (۵-۳)، روند حداقل دستمزد ماهیانه اسمی و واقعی، ۱۳۴۵-۸۵
۶۷	نمودار (۶-۳)، روند حداقل دستمزد واقعی به سال پایه ۱۳۵۸=۱۰۰، طی ۱۳۵۸-۸۵
۷۸	نمودار (۱-۴)، باقیمانده ها و توضیح دهندگی معادله ۱-۴
۸۰	نمودار (۲-۴)، باقیمانده ها و توضیح دهندگی معادله ۲-۴
۸۱	نمودار (۳-۴)، باقیمانده ها و توضیح دهندگی معادله ۳-۴
۸۲	نمودار (۴-۴)، باقیمانده ها و توضیح دهندگی معادله ۴-۴

## فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۱۸	شکل (۱-۲)، دستمزد تعادلی در بازار کار مدل رقابتی .....
۲۰	شکل (۲-۲)، دستمزد تعادلی در بازار کار مدل انحصاری خرید .....
۲۴	شکل (۳-۲)، تأثیر انعطاف ناپذیری دستمزدها بر بازار کار در مدل عمومی ایستا .....
۲۵	شکل (۴-۲)، تأثیر انعطاف ناپذیری دستمزدها بر بازار محصول در مدل عمومی ایستا .....

# فصل اول

مقدمه و کلیات پژوهش

اکثر اقتصاددانان بر این امر توافق دارند که آنچه در نهایت مشخصه و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی را تعیین می نماید، منابع انسانی یک کشور است نه سرمایه ها یا منابع مادی آن کشور. بنابراین تمامی سیاستها و راهبردهایی که منجر به بهبود شاخص سرمایه انسانی می گردند، سبب تسریع آهنگ رشد اقتصادی و بهبود استانداردهای زندگی خواهند شد. عامل انسانی از یک سو به عنوان عامل توسعه و از سوی دیگر به عنوان هدف توسعه مطرح است. سرمایه انسانی، بویژه در دهه های اخیر، در نظریه های توسعه مورد توجه جدی قرار گرفته و مزیت نسبی کشورها، با توجه به سرمایه انسانی آنها مشخص می شود.

دستمزد نیروی کار، از جمله متغیرهای کلان اقتصادی است که تغییرات آن به طور مستقیم بر متغیرهایی همچون اشتغال، سطح عمومی قیمتها، هزینه تولید، بهبود توزیع درآمد، کاهش فقر و افزایش رفاه اجتماعی اثرات جدی دارد. دستمزد ماهیتی دو گانه دارد، از طرفی به عنوان درآمد برای منابع انسانی و از سویی دیگر به عنوان هزینه برای بنگاه های اقتصادی محسوب می گردد. در اکثر کشورها، از جمله ایران، به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پایین، حداقل دستمزد<sup>۱</sup> تعیین می شود. چگونگی تعیین حداقل دستمزد کارگران و بررسی اثرات آن بر سطح اشتغال و دیگر متغیرهای کلان اقتصادی بسیار حائز اهمیت است. در این پایان نامه معیارهای تعیین حداقل دستمزد و اثر آن بر اشتغال مورد بررسی قرار می گیرد.

در این فصل، ابتدا به تعریف مسأله و ضرورت تحقیق در مورد تأثیر حداقل دستمزد رسمی بر اشتغال در ایران پرداخته می شود و سپس اهداف پژوهش ارائه خواهد شد. سپس با توجه به اهداف تحقیق به معرفی فرضیات آن و دلایل انتخاب آنها اقدام گردیده است. در بخش بعدی، سوالات اصلی تحقیق مطرح گردیده است و پس از آن، روش تحقیق و شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات و روند جمع آوری داده ها آورده شده است. سر انجام در بخش پایانی، ساختار کلی و نحوه ارائه مطالب در فصول بعدی این پایان نامه ارائه خواهد شد.

<sup>۱</sup> Minimum Wage

## ۱-۲- بیان مسأله و ضرورت پژوهش:

اثر حداقل دستمزد بر اشتغال از جمله موضوعات بحث برانگیز اقتصادی است. در مدل نئوکلاسیکی، تعیین حداقل دستمزد بالاتر از دستمزد تعادلی، سبب کاهش سطح اشتغال می شود. اما در مدل کینزی، تغییر در تقاضا برای کالاها و خدمات عامل اصلی در نوسانات اشتغال است و افزایش و کاهش دستمزد تأثیری بر سطح اشتغال ندارد. بنابراین تأثیر حداقل مزد بر اشتغال، بر مبنای دیدگاه های مختلف، می تواند متفاوت باشد. بیشتر پژوهش هایی که درباره اثر حداقل مزد بر روی اشتغال انجام شده نشان داده اند که افزایش حداقل دستمزد، تقاضا برای کارگران زن و نوجوانان را کاهش می دهد؛ اما اثر آن بر روی کل اشتغال مبهم است.

بنابراین در این پایان نامه، ابتدا بطور خلاصه به تعریف اشتغال و بیکاری، و حداقل دستمزد و معیارها و روشهای تعیین آن پرداخته و نیز اهمیت آن از جهت تاریخی و سیر تکاملی قوانین مربوط به آن مورد بررسی قرار گرفته و سپس آثار اجرای قانون حداقل دستمزد بر سطح اشتغال کشور و نیز اشتغال جوانان و زنان مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

## ۱-۳- اهداف پژوهش:

هدف از این پژوهش بررسی معیارهای تعیین حداقل دستمزد در ایران و تأثیر اجرای آن بر کل اشتغال می باشد.

## ۱-۴- فرضیات پژوهش:

- ۱) اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، تأثیر منفی بر سطح اشتغال در ایران داشته است.
- ۲) اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، تأثیر منفی بر سطح اشتغال جوانان در ایران داشته است.
- ۳) اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، تأثیر منفی بر سطح اشتغال زنان در ایران داشته است.

## ۱-۵- سوالات پژوهش:

این پژوهش در پی پاسخگویی به سوالات زیر است:

- در طول سال های ۸۵-۱۳۴۵ حداقل دستمزد رسمی و واقعی در ایران چه روندی داشته است؟
- آیا اجرای قانون حداقل دستمزد رسمی، در طی این دوره، تأثیر منفی بر اشتغال در ایران داشته است؟

## ۱-۶- ابعاد و حدود پژوهش:

از لحاظ مکانی محیط جغرافیایی این پژوهش کشور ایران است. از لحاظ زمانی نیز سالهای ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۵ مورد مطالعه قرار می گیرد.

## ۱-۷- روش پژوهش:

روش تحقیق از نوع کتابخانه ای است که مبتنی بر استنتاج آماری می باشد. در این پایان نامه علاوه بر تحلیل کیفی نوسانات حداقل مزد اسمی و واقعی و تحولات اشتغال در طول سال های ۸۵-۱۳۴۵، از روشهای آماری و اقتصادسنجی برای پردازش و تحلیل داده های آماری استفاده خواهد شد. با استفاده از مدل اقتصاد سنجی تحلیل رگرسیون تأثیر حداقل دستمزد بر سطح اشتغال زنان و جوانان و سطح اشتغال کل کشور مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در این ارتباط، کارهای اقتصادسنجی این پژوهش با استفاده از نرم افزار *Eviews Version(6)* انجام خواهد شد. روش گردآوری داده ها بصورت کتابخانه ای و ابزار گردآوری اطلاعات بیشتر بصورت جداول می باشد. داده های آماری از منابع رسمی آماری مانند مرکز آمار ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) و وزارت کار و امور اجتماعی جمع آوری شده است.

## ۱-۸- ساختار پایان نامه:

فصل اول به بیان مسأله و کلیات تحقیق اختصاص یافته که در آن به ضرورت پژوهش، اهداف، سوالهای اصلی پژوهش و بیان فرضیات تحقیق پرداخته شده است. فصل دوم، به بررسی ادبیات موضوع و نظریه های مختلف، مقالات و مطالعات انجام شده در رابطه با تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال در بازار کار ایران و سایر کشورهای جهان اختصاص یافته است. در فصل سوم، الگوی مناسب جهت برآورد تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال و داده های مورد استفاده در مدل معرفی و داده ها برای انجام تخمین، آماده سازی شده اند. در فصل چهارم، با استفاده از داده های جمع آوری شده، مدل معرفی شده در فصل سوم برآورد گردیده، نتایج آنها آزمون شده و یافته ها تحلیل گردیده اند. سرانجام در فصل پنجم، جمع بندی و نتیجه گیری از فصلهای پیشین تحقیق و ارائه پیشنهادهایی برای مطالعات آتی پایان بخش این پژوهش خواهد بود.



# فصل دوم

## ادبیات موضوع

## ۲-۱- مقدمه:

حداقل دستمزد یکی از نهادهای اصلی بازار کار است که به شکل‌های مختلف در بیش از ۹۰ درصد از کشورهای جهان مورد استفاده قرار می‌گیرد. (ILO، ۲۰۰۲) موضوع تعیین حداقل دستمزد برای کارگران، همواره مجادله برانگیز بوده و از جمله مسائل مهم اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی بشمار می‌رود. از این رو، فصل حاضر به بررسی نظریه‌های مختلف در مورد تأثیر حداقل دستمزد بر اشتغال و همچنین مروری بر مطالعات انجام شده در این زمینه اختصاص دارد. برای معرفی و تشریح کامل‌تر حداقل دستمزد، ابتدا بطور خلاصه به تعریف اشتغال و بیکاری، و حداقل دستمزد و معیارها و روش‌های تعیین آن پرداخته و نیز اهمیت آن از جهت تاریخی و سیر تکاملی قوانین مربوط به آن مورد بررسی قرار گرفته است. سپس، به مبانی نظری تأثیر حداقل دستمزد بر عملکرد بازار کار و مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور پیرامون آن اشاره می‌گردد.

## ۲-۲- تعاریف:

در این بخش برای معرفی و تشریح کامل تر حداقل مزد، ابتدا تعاریف مربوط به اشتغال و بیکاری و نیز تعریف حقوقی و کلاسیک حداقل مزد ارائه شده و سپس اهمیت آن از جهت تاریخی و سیر تکاملی قوانین مربوط به حداقل دستمزد مورد بررسی قرار گرفته است.

### ۲-۲-۱- اشتغال و بیکاری:

«کار می تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف گردد که به صرف کوشش های فکری و جسمی وابسته باشد و هدف آن تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده سازد. در این بین، شغل یا پیشه، کاری است که در مقابل مزد یا حقوقی منظم انجام می شود. بنابراین شاغل کسی است که هر نوع کار فکری یا بدنی مجاز از نظر قانون و شرع برای کسب درآمد انجام دهد. [رزاقی، آ، ۱۳۷۶]» (اکبری، ۱۳۸۵)

بر اساس طرح آمارگیری نیروی کار "بیکار" به تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر اطلاق می شود که:

(۱) در هفته مرجع فاقد کار باشند (دارای اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی نباشند).

(۲) در هفته مرجع و یا هفته بعد از آن آماده برای کار باشند (برای اشتغال مزدبگیری یا

خوداشتغالی آماده باشند).

(۳) در هفته مرجع و سه هفته قبل از آن جویای کار باشند (اقدامات مشخصی را به منظور

جستجوی اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی به عمل آورده باشند).

همچنین افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده،

ولی فاقد کار و آماده برای کار بوده اند، بیکار محسوب می شوند. (مرکز آمار و اطلاعات بازار کار، ۱۳۸۸)

---

<sup>۲</sup>رزاقی، ابراهیم، (۱۳۷۶) "آشنایی با اقتصاد ایران"، تهران، نشر نی، چاپ چهارم.

## ۲-۲-۲- حدافل دستمزد:

در اکثر کشورها به منظور تحقق عدالت اجتماعی و حمایت از کارگرانی با تخصص و مهارت پائین، اقدام به تعیین حدافل دستمزد می‌نمایند. همانطور که از اهداف پایه گذاران آن مشخص است، حدافل مزد برای جلوگیری از استثمار نیروی کار تعیین میگردد و باید در حدی باشد که نیازهای زندگی کارگر و خانواده وی را پوشش دهد. (طائی، ۱۳۸۶) اما در همین عبارت بظاهر ساده، با وارد شدن مشخصه های فرهنگی و اجتماعی جوامع گوناگون، در تعریف نیازهای زندگی شرافتمندانه و نیز تعیین آستانه استثمار کارگر و لحاظ نمودن شرایط متفاوت حاکم بر جوامع مختلف، باعث پدید آمدن تفاوت‌های زیادی در تعریف تعیین حدافل مزد در میان ملتها گردیده است.

اما بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های موجود، حدافل دستمزد، پائین ترین سطح دستمزدی است که بر اساس قانون یا بر اساس مذاکرات و گفتگوهای سه جانبه دولت، کارفرمایان و کارگران به نیروی کار در اقتصاد و یا بخش‌هایی در اقتصاد تعلق می‌گیرد. که البته باید ملاحظات زیستی و معیشتی کارگر و خانواده وی نیز رعایت شود. بر طبق قانون کار جمهوری اسلامی ایران، حدافل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانوار که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می گردد را تأمین نماید. (طائی، ۱۳۸۶)

همچنین تعریف حدافل مزد بر طبق گزارش کمیته کارشناسان ILO سال ۱۹۶۷ بدین گونه است، «[حدافل مزد] نشان دهنده پایین ترین سطح حق الزحمه ای است که، در قانون یا واقعیت اجازه داده شده، صرف نظر از شیوه محاسبه یا صلاحیت کارگر؛[آن] مزدی است که در هر کشور اعتبار قانونی داشته و با تصدی شغل تعیین می گردد و یا با ضمانت‌های کیفی (یا ضمانت‌های متناسب دیگر) به اجرا در می آید. بدین ترتیب حدافل مزدی که به موجب پیمان‌های دسته جمعی توسط مراجع عمومی تعهدآور خواهد شد نیز تحت پوشش این تعریف قرار می گیرد [ILO، ۱۹۹۲، پاراگراف ۳۱]». (ایراود<sup>۳</sup>، ترجمه ۱۳۸۶)

<sup>3</sup> Eyraud.