

اظهار نظر کارشناسی درباره:
«طرح الحاق یک تبصره به ماده (۴۱) قانون کار»
(حداقل دستمزد)

مشخصات طرح

دوره یازدهم - سال دوم

شماره ثبت:

۵۷۸

شماره چاپ:

تاریخ چاپ:

معاونت پژوهش‌های

اقتصادی

دفتر: مطالعات

اقتصادی

مشخصات گزارش

شماره مسلسل:

۲۲۰۱۷۸۸۲

تاریخ انتشار:

۱۴۰۰/۹/۱۰



مقدمه

براساس تعریف سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۷، حداقل دستمزد، مقدار حداقل جبران خدمات نیروی کار است که کارفرما موظف به پرداخت طی دوره معین قرارداد است و براساس توافق یا نظر طرفین امکان تغییر این سطح وجود ندارد. پس از اینکه در دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰، انعطاف‌ناپذیری دستمزد به‌طور گسترده به‌عنوان یک «قاتل کار»^۱ مطرح شد، از اواخر دهه ۱۹۹۰، بسیاری از کشورها (توسعه‌یافته و در حال توسعه) سیستم‌های حداقل دستمزد خود را اصلاح کردند. در حال حاضر تعیین حداقل دستمزد، به سیاستی فراگیر در سراسر جهان تبدیل شده است. براساس گزارش سازمان جهانی کار (ILO)، ۹۰ درصد اعضای این سازمان (با عضویت ۱۸۷ کشور) حداقل یک قاعده برای حداقل دستمزد وضع کرده‌اند و همچنین فراهم‌سازی اصلاح ساختار حداقل دستمزدها و نحوه تعیین آن، در تصمیمات سیاستی اولویت بالایی دارد.^۲

توجه به نقش دستمزد در تغییرات قیمت تمام شده، سرمایه‌گذاری و اشتغال و درنهایت آثار مهم آن بر بخش‌های اقتصادی، امروزه بیش از هر مقوله دیگری مورد توجه سیاست‌گذاران و کارفرمایان اقتصادی است. هدف اصلی سیستم‌های حقوق و دستمزدی، باید آن باشد که ضمن تأمین متناسب درآمد نیروی کار، نیروی انسانی را از مشاغل کاذب به سمت مشاغل مولد حرکت دهد. اگر سیاست‌گذاران و کارفرمایان نتوانند از اهرم حقوق و دستمزد به‌نحو صحیح و منطقی استفاده کنند زیان فراوانی به اقتصاد وارد می‌شود. لذا نظام دستمزدی که به‌دقت طراحی شده و اجرای آن براساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد، در سلامت اقتصاد، اجرای عدالت و برابری و همچنین به‌کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود، نقش مهمی خواهد داشت.

در ایران طبق ماده (۴۱) قانون کار، دستمزد تعیین می‌شود. در ماده (۴۱) قانون کار آمده است:
«ماده (۴۱) - شورای عالی کار همه‌ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱. حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
۲. حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

1. Job Killer

2. ILO Minimum Wage Policy Guide, 2016

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

براساس این ماده، شورای عالی کار همه‌ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای درصد تورم و تأمین معیشت خانوار تعیین کند. با توجه به ترکیب و ساختار شورای عالی کار، ایران ازجمله کشورهایی است که در آن تعیین حداقل دستمزد در چارچوب چانه‌زنی سه‌جانبه نمایندگان دولت، نماینده کارفرمایان و نماینده کارگران تعیین می‌شود. همچنین بنابه این ماده قانونی و به جهت متناسب‌سازی حداقل دستمزد با نرخ تورم و حفظ قدرت خرید خانوار، در فصل بهار هر سال براساس چانه‌زنی و توافق جمعی، درصد افزایشی در حداقل دستمزد تعیین می‌شود و علی‌رغم پتانسیل قانونی موجود در ماده (۴۱) قانون کار، مبنی بر امکان تعیین دستمزد برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف، در عمل صرفاً یک حداقل دستمزد سراسری اعلام می‌شود. در این گزارش به بررسی طرح الحاق یک تبصره به ماده (۴۱) قانون کار که درصدد تغییر ضوابط حداقل دستمزد در روستاها (با کمتر از ۱۰ نفر کارگر) است پرداخته می‌شود.

۱. مفاد طرح الحاق یک تبصره به ماده (۴۱) قانون کار

طرح الحاق یک تبصره به ماده (۴۱) قانون کار، به‌صورت یک ماده‌واحد - تبصره ارائه و در آن پیشنهاد شده است تا تبصره ذیل به‌عنوان تبصره «۲» ذیل ماده (۴۱) این قانون اضافه شود. متن تبصره پیشنهادی به شرح زیر است:

«کارفرمایان مشاغل ایجاد شده در روستاها با کمتر از ۱۰ نفر کارگر از شمول حداقل مزد موضوع تبصره «۱» این ماده مستثنا می‌باشند. پرداخت مزد، حق بیمه و سایر مزایای متعلقه کارگران این مشاغل براساس قرارداد فی‌مابین بوده و صندوق تأمین اجتماعی متناسب با مبلغ دریافتی، ملزم به ارائه خدمات است».

دلایل اصلی ارائه این طرح که در مقدمه توجیهی آن آورده شده است عبارتند از:

- **گسترده‌گی مشاغل غیررسمی در روستاهای کشور:** یکی از دلایل ارائه این طرح افزایش مشاغل غیررسمی در روستاهای کشور بیان شده است. در مقدمه طرح آمده است که هشتادوهشت درصد روستاییان در مشاغل غیررسمی که فاقد مزایای بیمه و بازنشستگی است، مشغول به کارند و جمعیت بیکاران به‌طور پیوسته در حال افزایش است.
- **تفاوت هزینه‌های تولید در مناطق روستایی و شهری:** در مقدمه طرح آمده است که هزینه‌های تولید در روستا بیشتر از شهر است، چراکه هزینه‌های حمل‌ونقل مواد اولیه، فروش محصولات، تأمین و دسترسی به نیروی متخصص، کمبود امکانات و دوری راه در مناطق روستایی بالاتر است. به همین علت، سرمایه‌گذاری در روستا صرفه اقتصادی ندارد و به‌علت بیکاری بالا در روستاها، مهاجرت و انحطاط روستاها و مناطق محروم بیشتر شده است. همچنین در ادامه مقدمه توجیهی طرح آمده است که این طرح بار مالی برای دولت ندارد و موجب جذب سرمایه‌گذاران به روستا و ایجاد اشتغال رسمی خواهد شد و از مهاجرت روستاییان جلوگیری به‌عمل می‌آورد.

۲. اظهارنظر پیرامون طرح

- نقطه ضعف‌های موجود در قانون کار و چالش‌های ساختار فعلی تعیین حقوق و دستمزد، ضرورت ارائه راهکارهای جدید و پیشنهادهای اصلاحی در این خصوص را نشان می‌دهد و بر این اساس ارائه طرح‌های این‌چنینی، درک این ضرورت و الزام برای اصلاح آن را می‌رساند.

از جمله اینکه یکی از ضعف‌های مهم قانون کار، یکسان بودن ضوابط تعیین حقوق و دستمزد برای تمامی گروه‌های سنی، تمامی مناطق و تمامی بنگاه‌هاست. در حالی که می‌توان برای شرایط و ویژگی‌های مختلف، ضوابط متنوعی در قانون کار پیش‌بینی نمود. به عنوان مثال در بسیاری از کارگاه‌های خرد (دارای ۱ تا ۴ کارکن)^۱ در یک منطقه کمتر برخوردار کشور، اگر صاحب کسب و کار بخواهد تمامی کارکنان خود را تحت پوشش قانون کار در بیاورد، علاوه بر حق بیمه ماهیانه و احتمالاً پرداخت حقوقی بیشتر، پرداخت سنوات هر کارکن پس از چند سال ممکن است به قیمت کل تجهیزات کارگاه تمام شود. بنابراین در نهایت این کارکنان هستند که متضرر می‌شوند. البته طبیعتاً صاحب کسب و کار وارد این ساختار نمی‌شود و در نتیجه شاغلان این کارگاه‌ها عمده‌تاً تحت عنوان شاغلان غیررسمی (عدم پوشش قانون کار) طبقه‌بندی می‌شوند. بنابراین یکی از الزامات اصلاح قانون کار، انعطاف‌پذیر کردن آن با توجه به گروه‌های سنی، مناطق کشور و اندازه، ماهیت و توان سودآوری بنگاه‌های اقتصادی است. قانون کار فعلی در قوانین استخدام، اخراج و تنظیم قراردادهای یک بنگاه اقتصادی دوفره تا یک بنگاه با چند هزار نفر کارکن را یکسان لحاظ می‌کند. همچنین بخش‌های مختلف اقتصادی و مناطق مختلف کشور نیز تفاوتی از منظر قانون کار ندارند. به عبارت دیگر قانون کار، انعطاف‌پذیری لازم را ندارد و این امر می‌تواند یکی از دلایل گسترش بخش غیررسمی در بازار کار ایران باشد. بنابراین اصلاح قانون کار براساس سن،^۲ اندازه بنگاه و مناطق کشور از اهمیت زیادی برای **اولاً**، تحریک تقاضای نیروی کار و **ثانیاً**، تبدیل مشاغل رسمی به غیررسمی برخوردار است.

- نظام فعلی تعیین حداقل دستمزد یکسان برای کل کشور، دارای ضعف‌ها و چالش‌های متعددی از قبیل موارد زیر است:
 - عدم توجه به تفاوت هزینه‌های زندگی و نرخ تورم در مناطق و استان‌های مختلف به‌ویژه مناطق شهری و روستایی به عنوان معیاری برای تعیین دستمزد (عدم اجرای کامل جزء «۱» ماده (۴۱) قانون کار)،
 - اعمال سطح حداقل دستمزد یکسان برای تمامی مناطق و فعالیت‌های اقتصادی برخلاف تصریح صدر ماده (۴۱) قانون کار،
 - عدم توجه به مقوله‌های تفاوت گروه‌های سنی، جنسیت و سلامت جسمانی کارگران و کارکنان در تعیین حداقل دستمزد (ضعف جزء «۲» ماده (۴۱) قانون کار)،
 - ایجاد انگیزه برای گسترش اشتغال غیررسمی به‌ویژه نواحی روستایی به دلیل عدم انعطاف‌پذیری در تعیین حداقل دستمزد و عدم توان مالی کارفرمایان در پرداخت حداقل دستمزد تعیین شده رسمی برای کارگران،
 - محقق نشدن هدف سیاستگذار در حمایت از شاغلان به خصوص در مناطق محروم به دلیل اثرگذاری سیاست حداقل دستمزد سراسری و قیمتگذاری سراسری در بازار محصول بر تخصیص منابع (تمرکز منابع در مناطق برخوردار).
- در عرصه سیاستگذاری می‌بایست به این چالش‌ها و ضعف‌ها توجه داشت و راهکارهایی مناسب جهت رفع آن پیشنهاد داد. اما لازم است تا قبل از آن، زیرساخت‌ها، قابلیت اجرا و تبعات اصلاحات پیشنهادی مدنظر قرار گیرد.
- نتایج حاصل از بررسی‌های هزینه نیروی کار نشان می‌دهد که سهم هزینه‌های نیروی کار از کل هزینه‌های بنگاه و حتی هزینه‌های مزدی نسبت به سایر هزینه‌های نیروی کار در بنگاه‌های خرد و کوچک در مقایسه با بنگاه‌های بزرگ، کاملاً متفاوت است. به طوری که کارفرمایان بنگاه‌های کوچک سعی در کاستن از کل هزینه‌های تحمیلی به بنگاه دارند. این در حالی است که در بنگاه‌های بزرگ‌تر با توجه به پایین‌تر بودن قابل توجه سهم کل جبران خدمت نیروی انسانی از کل ارزش تولید بنگاه، ترجیح کارفرمایان تمرکز بر کاستن از

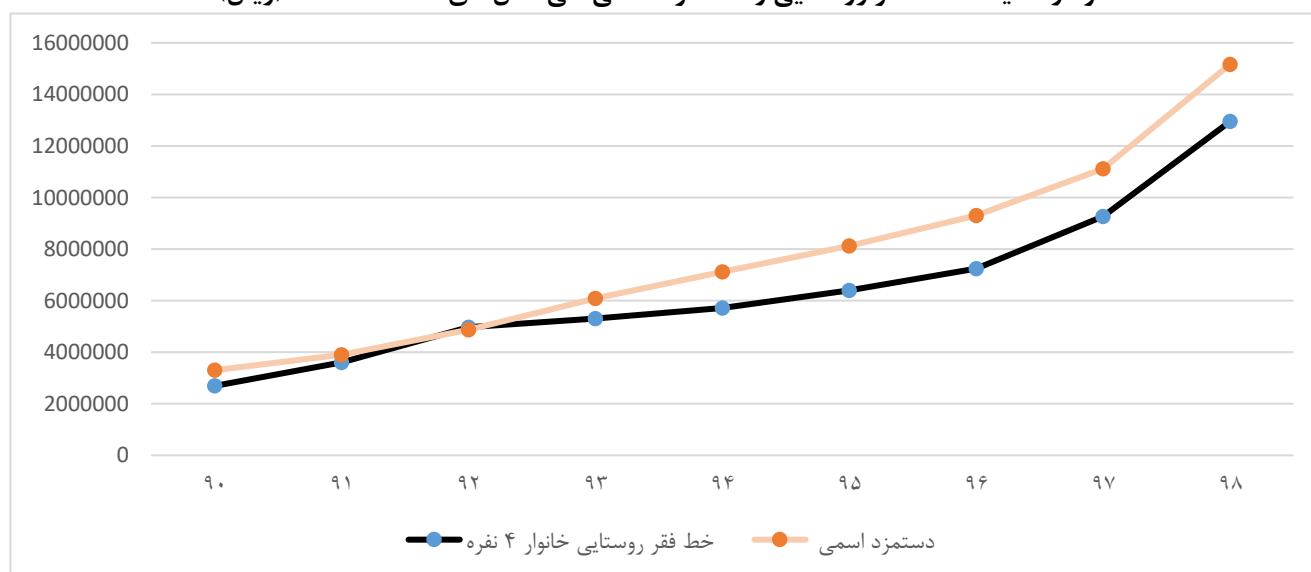
۱. البته در قانون کار و قوانین استخدامی واژه کارگر استفاده می‌شود.

۲. البته در اینجا منظور با رعایت اصول قانون اساسی است تا در حق فردی اجحاف نشده و تبعیضی اعمال نگردد.

سایر هزینه‌های تولید نظیر مواد اولیه، تجهیزات، حمل‌ونقل، بازاریابی و... به‌جای پایین آوردن هزینه جبران خدمت نیروی کار است. بر این اساس در برخی از کشورها برای صنایع و بنگاه‌های مختلف، حداقل دستمزد متفاوتی تعیین شده است از جمله در اتریش، ایتالیا، آلمان و کشورهای اروپایی حوزه اسکاندیناوی. همچنین در برخی از کشورها که نابرابری اقتصادی گسترده‌ای بین مناطق مختلف جغرافیایی وجود دارد، یکی از اقدامات مهم این دولت‌ها، تعیین حداقل دستمزد براساس مناطق مختلف است. از جمله در کشورهای در حال توسعه، مناطق مختلف کشور، حداقل دستمزدهای متفاوتی دارند، مانند چین، هند، اندونزی، ویتنام و غیره.^۱

به همین ترتیب در روستاها در مقایسه با شهرها به‌دلیل پایین‌تر بودن هزینه زندگی خانوارها از یک‌سو و بالا بودن هزینه‌های تولید برای کارفرمایان کوچک (از ناحیه هزینه‌های ناشی از جبران خدمات کارکنان به‌عنوان بخش اعظم هزینه‌ها و سایر هزینه‌ها مانند دوری از بازارهای هدف، کمبود نیروی متخصص، هزینه حمل‌ونقل و غیره) ازسوی دیگر و همچنین تنوع در پایه‌های درآمدی خانوارها می‌توان نرخ حداقل دستمزد پایین‌تری نسبت به نواحی شهری وضع نمود. این مسئله می‌تواند موجب افزایش انگیزه برخی از کارفرمایان (صاحبان بنگاه‌های کوچک) جهت انتقال یا ایجاد زیرساخت‌های تولیدی خود به مناطق روستایی و تقویت اشتغال‌زایی در این مناطق گردد که در نتیجه برخورداری نیروی کار موجود در روستا از مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی را موجب می‌شود. نمودار زیر نشان می‌دهد که طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ همواره نرخ دستمزد بالاتر از خط فقر برای یک خانوار چهارنفره روستایی بوده است. لذا منطقی است که براساس مناطق شهری و روستایی دستمزد مختلف مصوب گردد.

نمودار مقایسه خط فقر روستایی و دستمزد اسمی طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ (ریال)



مأخذ: محاسبات خط فقر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

- پیشنهاد اصلی طرح فوق استثنا کردن بنگاه‌های زیر ۱۰ نفر کارکن روستاها از شمول ماده (۴۱) قانون کار است و اینکه مزد پرداختی، حق بیمه و سایر مزایای کارگران در این دست از کارگاه‌ها براساس قرارداد و توافق بین کارگر و کارفرما تعیین شود. این در حالی است که با توجه به نبود اتحادیه کارگری و چانه‌زنی قوی بالاخص در سطح بنگاه‌های زیر ۱۰ نفر کارکن روستاها، فقدان نظام

1. ILO, Minimum Wage Policy Guide, 2016

آمار و اطلاعات جامع از تعداد و شرایط این بنگاه‌ها و عدم پیش‌بینی مکانیسم نظارتی معین در این طرح، ارزیابی یا نظارت بر روابط بین کارگر و کارفرما، تضمین تأمین حقوق کارگر و درنهایت تحقق اهداف طرح (کاهش اشتغال غیررسمی در روستاها و حمایت از کارگر) بسیار دشوار خواهد بود. ازسوی دیگر نیروی کار مناطق روستایی نسبت به مناطق شهری، از میزان تحصیلات و دسترسی اجتماعی کمتری برخوردار است، لذا در تنظیم توافق فی‌مابین، امکان اجحاف در حق کارگران روستایی بیشتر است در حالی که در این طرح، نهاد مشاوره‌ای مشخص برای ارجاع و آشنایی کارگران روستایی با نحوه تنظیم قرارداد و توافق فی‌مابین نیز پیش‌بینی نشده است.

- طرح پیشنهادی صرفاً اصلاح ماده (۴۱) قانون کار را مدنظر قرار داده است، در حالی که درخصوص حقوق و دستمزد و بیمه اجتماعی قوانین عام و خاص دیگری نیز وجود دارد که در این طرح تعیین تکلیف نشده است.

- به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار، تشخیص مصلحت و تعیین موارد استثنا از شمول بخشی از مقررات قانون کار با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران امکان‌پذیر خواهد بود، همچنین در ماده یک آیین‌نامه اجرایی این ماده، موارد استثنا و معافیت کارگاه‌های کوچک کمتر از ۱۰ نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین شده است: تبصره ماده (۱۰)، ماده (۱۲)، ماده (۱۶)، ماده (۱۷)، ماده (۱۸)، ماده (۱۹)، ماده (۲۶)، ماده (۲۷)، ماده (۲۸)، ماده (۲۹)، ماده (۳۱)، ماده (۳۲)، ماده (۴۸)، ماده (۴۹)، ماده (۵۰)، ماده (۵۱)، ماده (۵۶)، ماده (۵۸)، ماده (۶۲)، ماده (۱۵۱)، ماده (۱۵۲)، ماده (۱۵۳)، ماده (۱۵۴)، ماده (۱۵۵)، ماده (۱۵۶) و ماده (۱۷۳) در ارتباط با مواد (۱۵۲) الی (۱۵۵) و ماده (۱۷۵) در ارتباط با ماده (۸۱) قانون کار.

- همچنین در ماده (۱۸۹) قانون کار، قانونگذار، برخی از فعالیت‌های بخش کشاورزی با توجه به متفاوت بودن ماهیت و نحوه انجام فعالیت‌های آن با سایر فعالیت‌های اقتصادی، از شمول برخی از مواد قانون کار مستثنا اعلام شده است. متن ماده مذکور بدین شرح است: «در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگل‌ها، مراتع، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد». بنابراین در این ماده بدون اینکه حداقل یا حداکثری از لحاظ تعداد نیروی کار برای کسب‌وکارهای کشاورزی تعیین شود، این بستر فراهم شده است که صاحبان کسب‌وکارهای مذکور، برای تعیین شرایط کار اعم از ساعات کار روزانه، حقوق و دستمزد روزانه، بیمه تأمین اجتماعی و مواردی از این قبیل، مستقل از ضوابط مندرج در قانون کار عمل نمایند. یعنی مبنای تعیین شرایط کار می‌تواند توافق طرفین باشد. **با وجود این، پس از گذشت بیش از سه دهه از تصویب قانون کار، هنوز در این زمینه مقرراتی وضع نشده است.** ازاین‌رو شایسته است

مجلس شورای اسلامی، دلیل استنکاف شورای عالی کار و هیئت وزیران از عملیاتی‌سازی مفاد ماده (۱۸۹)، قانون کار را پیگیری و مطالبه کند. چه‌بسا اگر این ماده تعیین تکلیف می‌شد با توجه به اینکه فعالیت‌های بخش کشاورزی، سهم بالایی از اقتصاد روستایی را در بر می‌گیرند، شاید نیازی به تدوین طرح فعلی وجود نداشت. البته متن ماده مذکور به‌لحاظ کارشناسی و حقوقی، واجد ایرادات جدی است.

- در مقدمه توجیهی طرح در مورد افزایش مشاغل غیررسمی در سال‌های اخیر هشدار می‌دهد. با این حال سؤالی که مطرح می‌شود این است که میزان مشاغل غیررسمی به تفکیک در شهرها و روستاها چه میزان است و آیا مسئله مشاغل غیررسمی در شهرها موضوعیت ندارد؟
- در مورد ضرورت طرح حاضر باید گفت که بخش قابل توجهی از کارگاه‌های کوچک و خرد در روستاها کارگاه خانوادگی محسوب می‌شود و وفق ماده (۱۸۸) قانون کار، کارگاه‌های خانوادگی نیز از شمول قانون کار مستثنا هستند و نیازی به رعایت مقررات حداقل دستمزد، بیمه و مانند آن در این کارگاه‌ها نیست. ازاین‌رو بخشی از ضرورت بیان شده قابل خدشه است.

- از اطلاق عبارت «سایر مزایا متعلقه کارگران این مشاغل براساس قرارداد فی‌مابین بوده» می‌توان این برداشت را داشت که همه کارگاه‌های کمتر از ۱۰ کارگر در مناطق روستایی از شمول تمامی مقررات قانون کار استثناء هستند و نظام قراردادی بر این کارگران حکمفرماست. گفتنی است که حمایت‌های قانون کار محدود به حقوق، مزایا و بیمه نیست و مرخصی‌ها، تعطیلات، محدودیت ساعات کار، حداقل سن اشتغال، فرایند خاتمه یا تعلیق قرارداد کار، ضوابط فنی و بهداشت کار و غیره از جمله حمایت‌های قانون کار از کارگران است. لذا می‌توان با تفسیر موسع از طرح حاضر، چنین برداشت نمود که در صورت تصویب طرح، تمامی کارگران در کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر در مناطق روستایی به‌صورت دائمی از کلیه حمایت‌های قانون کار مستثناء خواهند شد.
- عبارت «کارفرمایان مشاغل ایجاد شده» از مشمولین این حکم ابهام دارد. عبارت مذکور این تردید را ایجاد می‌کند که آیا معافیت موضوع این طرح تمامی کارفرمایان را در بر می‌گیرد یا صرفاً کارفرمایان مشاغلی که بعد از لازم‌الاجرا شدن این قانون ایجاد می‌شوند، مشمول این طرح هستند و مشاغل سابق مشمول این حکم نمی‌گردند. بنابراین مغایر بند «۱۳» سیاست‌های کلی نظام اداری و جزء «۳» بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری است.
- ذیل تبصره پیشنهادی بیان می‌کند: «صندوق تأمین اجتماعی متناسب با مبلغ دریافتی، ملزم به ارائه خدمات است». اما مشخص نگردیده که مبلغ دریافتی اعم از سهم کارگر، کارفرما و دولت می‌باشد؟ یا اینکه صرفاً مراد سهم کارگر است؟ همچنین مشخص نیست آیا کارگران و کارفرمایان می‌توانند به میزان دلخواه، نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام نمایند؟ یا صرفاً باید در حدود تعیین شده در قانون اقدام به پرداخت بیمه نمایند؟ بر این اساس این تبصره واجد ابهام بوده و از این جهت مغایر بند «۱۳» سیاست‌های کلی نظام اداری و جزء «۳» بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانونگذاری به‌نظر می‌رسد.

جمع‌بندی

به‌طور کلی در این طرح پیشنهاد شده است که قاعده حداقل دستمزد در بنگاه‌های زیر ۱۰ نفر کارگر در مناطق روستایی حذف شود و دستمزد کارگران براساس توافق طرفین تعیین شود که به دلایل مطرح شده از جمله امکان اجحاف در حق کارگران روستایی این پیشنهاد چندان قابل دفاع نیست. همچنین این طرح به‌دلیل عدم پیش‌بینی الزامات اجرایی مورد نیاز به‌ویژه تعبیه معیارهای مناسب برای تعیین عادلانه و منطقی نرخ دستمزدها و همچنین سازوکاری برای تقویت تشکلهای کارگری قدرتمند، واجد ایراد است.

با این حال مرکز پژوهش‌های مجلس موافق تعیین حداقل دستمزد متفاوت (چندنرخ شدن)، با استفاده از ظرفیت قانونی ماده (۴۱) قانون کار برای مناطق و صنایع مختلف است و در آینده نزدیک در سلسله‌گزارش‌هایی تحت عنوان آسیب‌شناسی حداقل دستمزد به این موضوع می‌پردازد. بنابراین با توجه به اینکه پتانسیل قانونی حداقل دستمزدهای متفاوت در مناطق و صنایع مختلف در ماده (۴۱) قانون کار وجود دارد، بهتر است مکانیسم تعریف و اجرای دستمزد متفاوت، در آیین‌نامه اجرایی بند «الف» ماده (۴۱) قانون کار پیش‌بینی و طراحی گردد و از آنجا که این ماده قانونی تاکنون، به دلایل مختلف به‌صورت کامل اجرا نشده است، این موضوع می‌تواند به‌عنوان یکی از اولویت‌های نظارتی مجلس شورای اسلامی باشد.

درمجموع پیشنهاد می‌شود که طرح ارائه شده با شماره ثبت ۵۷۸ از دستور کار خارج شود و به‌عنوان راهبرد جایگزین، نظارت بر اجرای کامل ماده (۴۱) قانون کار و استفاده از ظرفیت این ماده تعیین نرخ‌های متفاوت حداقل دستمزد در مناطق و صنایع مختلف از سوی مجلس شورای اسلامی مطالبه گردد و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گزارش عملکرد اجرای این ماده قانونی را به صورت منظم ارائه نماید.