

مکاتب اقتصادی و حقوق کار (با تکیه بر اقتصاد نهادگرایی و نئوکلاسیک)

سعیدرضا ابدی *

خشایار اسفندیاری **

نادر جعفری ***

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۴/۴/۱۸

چکیده

از زمان پیدایش حمایت‌هایی که از کارگر در مقابل قدرت کارفرما صورت گرفت، حقوق کار موضوع بحث بسیاری از صاحب‌نظران اقتصادی شد و از آنجا که ارتباط تنگاتنگی بین حقوق کار و میزان دخالت دولت در اقتصاد وجود دارد، مکاتب اقتصادی گوناگونی حول این محور به بحث پرداخته‌اند که آرای بسیار متفاوتی نسبت به یکدیگر دارند. در مقاله پیش‌رو سعی شده است از یک‌سو نظریات دو مکتب مهم اقتصادی نئوکلاسیک و نهادگرایی در مورد وجود و عدم وجود حقوق کار ارائه شود و از سوی دیگر برای ایجاد حقوق کار کارآمد، به بررسی وضع اقتصادی موجود و فهم بهتر از میزان دخالت دولت در زمینه حقوق کار پرداخته شود تا بتوانیم با درک شرایط، آثاری که قواعد حقوقی بر اقتصاد می‌گذارند را مورد بررسی قراردهیم.

کلید واژگان

حقوق کار، نئوکلاسیک، نهادگرایی، مداخله دولت.

* استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.

S_abadi@sbu.ac.ir

** دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشگاه مفید قم.

Khashayar.esfandiari@yahoo.com

*** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حقوق اقتصادی دانشگاه شهید بهشتی.

Philosophi_۱۸@yahoo.com

مقدمه

تلاش برای ایجاد یک تعادل در رابطه کارگر و کارفرما یکی از عوامل مهم در کارایی اقتصاد هر کشوری است و به همین دلیل مکاتب بسیاری در این زمینه به نظریه پردازی پرداخته‌اند. قدمت روابط کار به اندازه درازای تاریخ است. می‌توان گفت از همان زمان که عده‌ای از افراد خواستار کار عده‌ای دیگر برای خود شدند، روابط کار شکل گرفت. این رابطه در طول تاریخ دچار تحول شده است، در ابتدا این رابطه به شکل برده و مالک و سپس به شکل ارباب و رعیت و بعدها به شکل استاد و شاگرد و امروزه به شکل کارگر و کارفرما درآمده است. مشخصاً این روابط در ابتدا به پیچیدگی امروز نبود و برای دولت‌ها تکلیفی برای دخالت در این نوع از روابط وجود نداشت و این خود افراد بودند که به تنظیم روابط کار خود می‌پرداختند. اما تحولات چند صد سال اخیر، مقارن با انقلاب صنعتی و ایجاد شکاف عمیق طبقاتی میان صاحبان سرمایه که عمدتاً نقش کارفرما را بازی می‌کنند با قشر ضعیف کارگری، باعث شد عده‌ای از اقتصاددانان و حقوق دانان بر آن باشند تا به فکر حل «مشکلات کار» بیافتند. در آغاز اقتصاددانان به تبعیت از آدام اسمیت - پدر علم اقتصاد - تمایلی به دخالت دولت در بازار نداشتند و با مفاهیمی چون «دست نامرئی»^۱ به دنبال پاسخ برای مشکلات کار بودند. گروه دیگر نئوکلاسیک‌ها^۲ بودند که بر حداقل مداخلات دولت در بازار تأکید داشتند و فرض را بر رقابتی بودن کامل بازار می‌دانستند. این نظریه تا زمان رکود اقتصادی در آمریکا نظریه غالب بود اما با بوجود آمدن رکود اقتصادی، ناکارآمدی این نظریه ثابت و به دنبال آن زمزمه‌هایی مبنی بر دخالت دولت از سوی اقتصاددانان شنیده شد. از آن جمله می‌توان به دیدگاه نهادگرایان^۳ اشاره نمود که بیان می‌داشتند نظام کاپیتالیسم دارای نقایصی است و نئوکلاسیک‌ها آن را در نظر نمی‌گیرند. از مهم‌ترین این نقایص، بیکاری و افزایش ساعات کار و کاهش دستمزد و نهایتاً شکست بازار و ... است که «مشکلات کار» نامیده می‌شوند. اما با گذر زمان و غیرقابل تحمل شدن اوضاع کار و مخصوصاً رخ دادن رکود بزرگ در دهه سی میلادی در ایالات متحده، به تدریج از طرف‌داران عدم دخالت دولت در بازار کاسته شد

۱. Invisible hand.

۲. New- Classical.

۳. Institutionalism.

و عقلانیت موجود در بین اهل فن به سمت دخالت دولت گرایش یافت و این امر نیز مبرهن گشت که برای حل این مشکلات به ناچار راه حل‌های حقوق و اقتصاد باید توأمان با یکدیگر به کار گرفته شوند تا بتوانند کارگر بیافتنند. اما تا به امروز هم در خصوص حد و مرز دخالت دولت میان اندیشمندان اختلاف وجود دارد و هر دو دسته برای اثبات نظرات خود دلایل به ظاهر متقنی ارائه می‌دهند. واکاوی دقیق‌تر دلایل طرفین تصویر روشن‌تری از حدود و ثغور دخالت دولت در حوزه حقوق کار را برای ما ایجاد خواهد کرد.

۱. نگاهی اجمالی به مکاتب نهادگرا و نئوکلاسیک

نهادگرایی یک نوع تجزیه و تحلیل اقتصادی است که نقش نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را در تعیین وقایع اقتصادی مورد تأکید قرار می‌دهد. این حرکت از اواخر قرن ۱۹ به‌ویژه در میان اقتصاددانان آمریکایی بروز نمود. این نگرش در عین حال نقدی بر اقتصاد نئوکلاسیک است؛ که به نظر نهادگرایان، عناصر و فضاهای غیر اقتصادی که افراد در آن تصمیم می‌گیرند را نادیده می‌گیرد. پایگاه اصلی اقتصاد نهادگرایی صنعتی در دانشگاه ویسکانسین بود و جان کامنز^۱ از جمله سردمداران اصلی این تفکر می‌باشد. این تفکر از دهه ۱۹۳۰ گسترش یافت و شامل شاخه‌هایی نو و جدید در اقتصاد نهادگرا بوده که توسط افرادی چون کافمن^۲ رهبری می‌شود. رویکرد اقتصاد نهادگرایی صنعتی در قرن بیستم با تأکید بر نقش قانون به‌عنوان زیر ساخت نهادی اقتصاد و عملکرد اقتصادی نقش مؤثری در آنچه که به عنوان جنبش اول حقوق و اقتصاد^۳ شناخته می‌شود؛ داشت. در این میان دو تن از اقتصاددانان معروف به نام‌های ریچارد

۱. JOHN COMMONS.

۲. KAUFMAN.

۳. First law and economics movement .

۴. جنبش اول حقوق و اقتصاد یکی از جنبش‌های مهم بشمار می‌آید که اصول‌اش را در سال ۱۸۸۰ از اقتصاد اجتماعی و تاریخی الهام گرفته است. این اصول از طریق ایجاد سازمان بین‌المللی کار با حوزه حقوق کار پیوند خورده است و علت ایجاد این جنبش، بحران اقتصادی و اجتماعی از جمله افزایش مشکلات استخدام، ایجاد اعتصاب و ناسازگاری و ناکارآمدی سرمایه کار و به کارگرفتن زنان و کودکان ناشی از ظهور انقلاب صنعتی بود به‌طوری که اقتصاددانان و مصلحان اجتماعی معتقد بودند این بحران‌ها در بازار کار تهدیدی برای نظام سرمایه‌داری و نظام دموکراتیک آمریکا است. به خاطر همین جنبشی را در جهت رفع و خنثی کردن این بحران‌ها آغاز کردند که جنبش اول حقوق و اقتصاد نام گرفت. برای توضیحات بیشتر نگاه کنید به:

الای^۱ و کارتر^۲ که پدر جنبش حقوق و اقتصاد نام گرفتند معتقد بودند که حقوق و اقتصاد اشتراکاتی دارند به طوری که برای توسعه اقتصادی باید بین آن دو هماهنگی ایجاد کرد و باید هر دو حوزه را به کار گرفت. عدالت هدف حقوق است و عدالت پیش نیاز و شرط لازم برای تحقق توسعه اقتصادی بشمار می‌رود.

از سوی دیگر مکتب نئوکلاسیک یا مارژینالیسم، یکی از مکاتب اقتصادی است که با پایه قرار دادن نظریات کلاسیک‌ها، اقتصاد را از سطح کلان به سطح خرد کشید و رفتار فرد و بنگاه تولیدی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و نیز هر دو طرف عرضه و تقاضا را در تجزیه و تحلیل اقتصادی داخل کرد. ریشه اصلی رویکرد نئوکلاسیک را باید در تفکرات اقتصاددانان انگلیسی جستجو کرد. سابقه این تفکر در اقتصاد کار آمریکا به قرن بیستم بر می‌گردد به گونه‌ای که بعد از جنگ جهانی دوم کشور آمریکا به‌عنوان مهد تفکر نئوکلاسیک شناخته شد و بیشتر تحقیقات در این کشور صورت پذیرفت. در این رابطه باید گفته شود که دانشگاه شیکاگو به‌عنوان پایگاهی برای این تفکر بود و در واقع نقش مؤثری در جنبش دوم حقوق و اقتصاد^۳ داشت.^۴ ما در ابتدا به رویکرد اقتصاد نئوکلاسیک پرداخته و نظرات و راه‌حل‌های این تفکر را با حقوق کار و بازار کار منطبق می‌داریم.

Barbara H. Fried, *The Progressive Assault On Laissez Faire : Robert Hale And The First Law and Economics Movement*, Harvard University Press Cambridge, Massachusetts London, England ۱۹۹۸.

۱. Ely.

۲. Carter.

۳. second law and economics movement.

۴. در مورد جنبش دوم حقوق و اقتصاد باید گفت که آغاز این جنبش را باید در دانشگاه شیکاگو تحت رهبری Aaron در دهه ۱۹۴۰ میلادی جستجو کرد. مکتب شیکاگو که جنبش دوم حقوق و اقتصاد متأثر از آن است، تحلیلی که از اقتصاد انجام می‌داد، مبتنی بر پیش‌بینی‌های تجربی و قابل اندازه‌گیری بود. در واقع این جنبش، انعکاسی از افکار و نظریات نئوکلاسیک‌ها بود که با سوءظن به دولت می‌نگریستند و بر این مورد اصرار داشتند که بازارها به‌وسیله انتخاب عقلانی افراد محافظت می‌شوند و به‌طور مشخص می‌توان این جنبش را دارای ایدئولوژی فردگرا به حساب آورد. این جنبش سعی بر آن داشت تا نشان دهد این نتیجه‌گیری‌ها بی‌اساس هستند. در حقیقت از نظر این جنبش شکست بازار ناشی از نهادهای قانونی و قوانین و جرم و جنایت افراد است. نگاه کنید به:

E. Jan Mackaay, *History Of Law And Economics*, ۱۹۹۹, University of montral

۲. مشکلات کار

همان‌طور که قبلاً گفتیم نئوکلاسیک‌ها معتقد بودند که نباید در بازار کار دخالت کرد و باید در آن رقابت آزاد وجود داشته باشد و این بازار نیز مانند بازارهای دیگر باید تابع عرضه و تقاضا باشد. زیرا، دخالت دولت هزینه‌هایی را به دنبال دارد و آنها معتقد به وجود "دست نامرئی"^۱ هستند^۲ ولی اقتصاددانان نهادگرا به دنبال انقلاب نهادگرایی^۳ معتقدند که در بازار کار یک نیمه تاریکی وجود دارد که نئوکلاسیک‌ها از آن غافل شده‌اند و این نیمه تاریک در نظام سرمایه‌داری عبارت است از افزایش ساعات کار، کاهش دستمزد، بیکاری مزمن، حوادث ناشی از کار و کار کودکان. نهادگرایان این مشکلات را تحت عنوان "مشکلات کار"^۴ ارائه کردند.^۵ مشکلات کار اصطلاحی است که به نوبه خود از قرن بیستم، با برنامه‌های کاربردی مختلف، به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است^۶ و به روش‌های مختلف تعریف شده است از قبیل: مشکل ناشی از بهبود شرایط اشتغال طبقات مزد بگیر^۷.

۱. Invisible Hand.

۲. David Robinson, Harlan Yu, William P. Zeller, & Edward W. Felten, Government Data And The Invisible Hand, Yale Journal Of Law & Technology, Vol. ۱۱, P ۱۶۰, ۲۰۰۹

۳. بین ۱۵ تا ۲۰ سال اوایل دهه‌های ۱۸۷۰ و ۱۸۸۰ و به وجود آمدن مشکلات و حتی بحران‌هایی در اوضاع زندگی اجتماعی-اقتصادی مردم، به‌ویژه در جوامع سرمایه‌داری، وجود فقر و اختلاف طبقاتی، شکل‌گیری کارتل‌ها و تراست‌ها و حاکمیت آنها بر اقتصاد و اجتماع، فقدان یک سیستم حمایتی از کارگران و بسیاری از مشکلات دیگر، همگی حکایت از این امر داشتند که با وجودی که حدود یکصد سال از انقلاب صنعتی و اجرای راه‌حل‌های کلاسیک می‌گذشت، هنوز بسیاری از مشکلات، حل نشده باقی مانده بود. از همین‌رو، زمینه‌های شکل‌گیری انقلاب نهایی‌گرایی به وجود آمد. (دادگر، یدالله؛ تاریخ تحولات اندیشه اقتصادی، قم، انتشارات دانشگاه مفید، ۱۳۸۳، چ اول، (ص ۳۵۸-۳۵۶).

۴. Labor problems.

۵. مشکلات کار چهار محور اصلی دارد:

۱. بیکاری.

۲. دستمزد ناکافی.

۳. تعارض بین مدیریت صنعتی و مدیریت کار.

۴. ناامنی اقتصادی.

گرفته شده از:

http://wiki.answers.com/Q/What_are_the_areas_of_labor_problem

۶. "the labor problem." Roberts, Harold Selig. ۱۹۹۴. Roberts' Dictionary of Industrial Relations. P ۴۰۶.

۷. Adams, Thomas Sewall. ۱۹۰۸. Labor Problems: A Text Book. P ۳.

نهادگرایان ادعا کرده‌اند که ما برای ایجاد تعادل نیاز به "دست مرئی"^۱ یا همان مداخله دولت داریم. زیرا، دست مرئی می‌تواند برای حل مشکلات، اقداماتی از قبیل حقوق کار، قراردادهای جمعی، بیمه تأمین اجتماعی و سیاست‌های مناسب پولی و مالیاتی انجام دهد.

۳. توجیه ضرورت تدوین حقوق کار

با اینکه در تحقیقاتی که امروزه صورت گرفته کشورهای ثروتمند در حوزه کار کمتر از کشورهای فقیر مقررات گذاری می‌کنند، با اینکه آنها سیستم امنیت اجتماعی بهتری دارند^۲ ولی با این حال نمی‌توان از ضرورت وجود حقوق کار به سادگی گذشت. برای توجیه این ضرورت به نظرات دو تن از اقتصاددانان مشهور اشاره می‌کنیم. یکی از این اقتصاددانان آدامز است. آدامز^۳ بیشتر مشکل داخلی یک کشور را در مشکلات کار می‌داند. او افزایش عدم هماهنگی در جامعه را در ساختار روابط بین کارفرما و کارگران می‌بیند. چون قراردادهای کار به‌طور قابل ملاحظه‌ای به نفع کارفرما منعقد می‌شوند و وجود دستمزدهای تحمیلی بر کارگران که ابزار تولید هستند و قشر عظیمی از جامعه را تشکیل می‌دهند، اوضاع جامعه را بیش از پیش بحرانی‌تر می‌کند. رشد نابرابری و ناامنی و شرایط ناراحت‌کننده استخدامی یک بی‌عدالتی فردی و اجتماعی را در جامعه حاکم می‌کند. آدامز برای حل این مشکلات راهکارهایی را ارائه می‌دهد. او به حقوق اموال و مالکیت اشاره می‌کند و معتقد است اگر ما یک نظام حقوقی قوی و شفاف در زمینه اموال و مالکیت داشته باشیم، می‌توانیم به یک تعادل قراردادی بهتر برسیم و این تعادل قراردادی از سوءاستفاده کارفرما جلوگیری می‌کند. در این راستا پناوتو^۴ اعتقاد دارد که نبود تعریف روشن و واضح از حقوق مالکیت و یا تعریفی ناقص از آن، منجر به شکست بازار شده و بر استفاده از منابع و مدیریت آن اثر سوء می‌گذارد.^۵ علاوه بر این تدوین قوانین حمایتی جدید کار و بهبود

۱. Visible hand.

۲. Juan Botero, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, and Andrei Shleifer, The Regulation of Labor, , May ۲۰۰۳.

۳. Adams.

۴. Penayota.

۵. صمدی، علی حسین و رنایی، محسن؛ مفهوم و آثار اقتصادی حقوق مالکیت: رویکرد نهادگرایی، فصلنامه حقوق: مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۴۰، ش ۱۰۱، بهار ۱۳۸۹، (ص ۳۶).

قراردادهای جمعی از مهم‌ترین راهکارهای دیگری است که نه تنها رقابت را افزایش می‌دهد بلکه موجب تعاون و هماهنگی بیشتر در صنعت شده و عملکرد اقتصادی مطلوب‌تری را به دنبال دارد. «الای»^۱ اقتصاددان دیگری است که در کتاب خود تحت عنوان "جنبش کارگری در آمریکا"^۲ بیان می‌کند وجود انجمن‌ها و اتحادیه‌های تجاری و حقوق کار برای حذف زیان‌هایی که توده عظیمی از کارگران متحمل می‌شوند ضروری است و این دیدگاه که می‌گوید پیشرفت و حمایت از رقابت آزاد در بازار کار موجب بالا رفتن مزایا و منافع کارگران می‌شود، دیدگاه غلطی است. الای دو دلیل برای رد این استدلال غلط بیان می‌کند:

۱. او برخلاف نئوکلاسیک‌ها که می‌گویند بازار یک میدان بازی است و در آن کارگران می‌توانند آزادانه از طریق فعالیت‌های فردی‌شان، اهداف خود را به پیش ببرند، معتقد است نابرابری اقتصادی، اجتماعی و قانونی رضایت و مطلوبیت را به نفع کارفرماها سوق می‌دهد و برای انبوه کارگران به خاطر فرار از یک زندگی مشقت‌بار، دستمزد کم و شغل‌های سخت و در نتیجه "نبود برابری واقعی بین دو طرف در قرارداد کار و تعیین یک‌طرفه قیمت و اوضاع و احوال دیگر کار"، دشواری و مشکلاتی را ایجاد می‌کند. بی‌عدالتی، محدودیت‌ها و بد رفتاری در روش‌های استخدام و روابط کار منجر به افزایش هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی از قبیل غیبت بیشتر، تلاش کار کمتر، اعتصاب‌های بیشتر و اتلاف منابع انسانی می‌شود که حقوق کار می‌تواند این هزینه‌ها را کاهش دهد.
۲. الای دیدگاه نئوکلاسیک‌ها مبنی بر اینکه باید کار را شبیه کالاها و اجناس دیگر در نظر گرفت و آن را تابع رقابت آزاد عرضه و تقاضا دانست رد می‌کند. او استدلال می‌کند که کار را نمی‌توان یک کالا فرض کرد و تابع عرضه و تقاضا دانست؛ زیرا، در کار مجموعه‌ای از عوامل انسانی دخالت دارند. تغییر و نوسان در دستمزدها و شغل‌ها، در کارگران احساس نامنی، تضعیف روحیه و انگیزه و احساس مخالفت‌آمیز نسبت به کارفرمایان ایجاد می‌کند و همه اینها کارایی و هماهنگی در کارگاه را کمتر می‌کند. از این‌رو، رقابت آزاد می‌تواند در بازار کار بی‌ثباتی ایجاد کند. تغییر و نوسان در عرضه و تقاضا می‌تواند کالایی را از بازار حذف کند ولی کارگر نمی‌تواند از بازار حذف شود چون جزئی از چرخه تولید است. از سوی دیگر رقابت شدیدی بین کارگران مخصوصا بچه‌ها و زنانی که برای افزایش درآمد پدر و

۱. Ely.

۲. The labor movement in America (۱۸۸۶).

شوهرشان در جستجوی کار هستند، وجود دارد به طوری که آنها مجبور می‌شوند به کار کردن خود در شرایط سخت ادامه دهند.^۱

۴. آثار اقتصادی حقوق کار

حقوق کار آشکارا عرصه دخالت و تأثیر عوامل مختلف حقوقی، اقتصادی، سیاسی، دینی، ایدئولوژیک و اجتماعی بوده است و شاید این امر یکی از بهترین نمونه‌هایی باشد که ضرورت اقتصادی و اجتماعی نگرستن به حقوق کار را توجیه می‌کند. حقوق کار آثار اقتصادی و اجتماعی زیادی دارد که باعث می‌شود به ضرورت وجود آن پی ببریم:

۴.۱ جبران زیان کارگران:

یعنی پرداخت‌های مالی از سوی کارفرما از یک صندوق مالی به کارگرانی که به خاطر حوادث ناشی از کارگاه، کارشان را از دست داده‌اند. از منظر نهادگرایان رقابت تنظیم نشده در بازار کار منجر به صدمات بیش از حد می‌شود؛ زیرا، از یک طرف کارگران اطلاعات ضعیفی درباره خطرات ناشی از کار دارند و اغلب شغل‌های ناامن به آنها تحمیل می‌شود و آنها نیز نسبت به شرایط ناامن تحمیل شده به خاطر ترس از اخراج به کارفرما اعتراض نمی‌کنند. از طرف دیگر کارفرماها انگیزه کمی برای سرمایه‌گذاری در زمینه ایمنی دارند چون کارفرما می‌داند کارگران بیکار مشتاقی وجود دارند که می‌توانند جایگزین افراد مجروح شوند. حقوق کار با ملزم کردن کارفرما به پرداخت خسارات ناشی از کار به کارگر باعث شده است که کارفرما انگیزه زیادی نسبت به بهبود ایمنی پیدا کند و هزینه حوادث ناشی از کار به جای آنکه به کارگر، خانواده‌های آنها و یا جامعه تحمیل شود و انتقال یابد، به‌عنوان جزئی از هزینه نهایی تولید در نظر گرفته می‌شود. جبران خسارات ناشی از کار به کارگرانی که به خاطر حادثه کارگاه نمی‌توانند حتی فعالیت‌های زندگی خود را انجام دهند، کمک اقتصادی زیادی می‌کند. در نتیجه حقوق کار هم کارایی ایجاد کرده و هم عدالت را اجرا می‌کند.

۱. Professor Bruce E. Kaufman, op.cit, p.۷۶.

۴.۲ تعیین حداقل دستمزد قانونی:

حداقل دستمزد قانونی یعنی اینکه قانون این امر را ممنوع کرده است که کارفرمایان، کارمندان و یا کارگران را کمتر از حداقل دستمزد ساعتی، روزانه و یا ماهانه استخدام کنند. بیش از ۹۰٪ از کشورها به نوعی قانون حداقل دستمزد دارند.^۱ به طور مثال حداقل دستمزد قانونی در ایالات متحده، نخستین بار در سراسر کشور در سال ۱۹۳۸ اعلام شد.^۲ به این ترتیب تعیین حداقل دستمزد در بازار کار از ندادن دستمزد و یا پرداخت دستمزد کم از سوی کارفرما جلوگیری کرده و عامل بی‌ثباتی را در پرداخت دستمزد حتی در طول بحران اقتصادی و کساد بازار از بین می‌برد. این تعیین حداقل دستمزد به کاهش نابرابری درآمد، افزایش درآمد خانواده و افزایش تقاضا در اقتصاد کمک کرده و کارگران را تا حدود زیادی از استثمار و تبعیض نجات می‌دهد که این موارد در مجموع موجب جلب مردم به بازار کار و استخدام مشروع می‌شود.^۳

۴.۳ اتحادیه‌های کارگری:

یک تعریف مشترکی از اتحادیه کارگری وجود دارد و آن همکاری کارگران با هم برای چانه‌زنی جمعی با کارفرمای‌شان در مورد شرایط و ضوابط استخدامی است. در تحلیل اقتصادی اتحادیه‌های کارگری، چهار نکته قابل توجه است: ۱. اتحادیه‌های کارگری به‌عنوان عامل حداکثر رساننده (منافع کارگران) هستند. ۲. عاملی هستند برای حل اختلافات از طریق اعتصاب و داوری. ۳. عاملی هستند که بر دستمزد کارگران تأثیر می‌گذارد. ۴. تعیین عضویت اتحادیه. ۴. پس وجود اتحادیه‌های کارگری برای حمایت از منافع کارگر از جمله دستمزد (که کارگر به آن وابستگی

۱. FLSA Minimum Wage Law in History. Posted on December ۸, ۲۰۱۰ by Michael Lore, <http://www.overtime-flsa.com/flsa-minimum-wage-law-in-history>.

۲. Sanjiv Sachdev (۲۰۰۳). Raising the rate: An evaluation of the uprating mechanism for the minimum wage. Employee Relations.

۳. باید به این نکته نیز توجه کرد که با توجه به رابطه مستقیم بین عرضه نیروی کار و سطح دستمزد، منحنی عرضه کار صعودی است. زیرا با فرض ثبات سایر شرایط، افزایش دستمزد باعث جذب افراد بیشتری به کار می‌شود، اما در دستمزد پایین نیروی کار تمایل بیشتری به استراحت و فراغت دارد. دادگر، بدالله و تیمور، رحمانی؛ **مبانی و اصول علم اقتصاد: کلیاتی از اقتصاد برای همه**، مؤسسه بوستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم)، قم، ۱۳۹۰، ص ۳۴۹ و ۳۵۰.

۴. Henry s.farber , Notes on the economics of labor unions ,working paper ۴۵۲, princeton university, industrial relation section, may ۲۰۰۱.

شدیدی دارد) ضروری است. حتی در برخی از کشورها آرایی وجود دارد که بر وجود این اتحادیه تأکید می‌کنند.^۱

۴.۴ تحقق رفاه اجتماعی:

رفاه اجتماعی مفهومی است که گرچه واضح است، اما اجماع بر تعریف آن وجود ندارد و قابل تعبیر و تفسیر موسع و مضیق در موارد مختلف است.^۲ فروش کالاهای زیاد با قیمت پایین (قیمت‌گذاری تهاجمی و دامپینگ) هم برای تولیدکننده و هم برای مصرف‌کننده سودآور است ولی منافع کارگر همچنان اندک است. صاحب‌نظران معتقدند که بی‌توجهی به منافع کارگران در جوامع صنعتی و کارگری، باعث عدم دلسوزی و بی‌رغبتی آنان به کار شده و بر روند رشد تولید کالا و سرمایه تأثیر می‌گذارد.^۳ تحقق منافع کارگران^۴ در گرو این است که ما کارگر را به‌عنوان عاملی از عوامل تولید در نظر بگیریم.

۵. بررسی کارکرد نظریه نهادگرایان و نئوکلاسیک‌ها در بازار

نهادگرایان برخلاف نئوکلاسیک‌ها، ساختار نظام سرمایه‌داری را غیرعادلانه می‌دانند و بر این باورند که به دلیل عدم تناسب گسترده‌ای که میان وضعیت کارگران در مقابل کارفرمایان وجود دارد باید دید عمیق‌تر و واقعی‌تری نسبت به رابطه استخدامی داشته باشیم. بر اساس این دیدگاه، کارگران به‌طور طبیعی از کار سخت و تعهد دوری می‌کنند و کارفرمایان نیز به دلیل داشتن

۱. دشواری‌های موجود در روابط کار در جامعه صنعتی آمریکا و رکودهای اقتصادی سبب شد که بسیاری از آرای دیوان آمریکا به پرونده‌های اختلاف‌های بین کارفرما و کارگر اختصاص یابد. در این آرا و اندیشه‌های قضایی، بر این حق کارگران که آنها بتوانند گرد هم درآیند و برای منافع خود در چانه‌زنی مشترک و مستمر در برابر کارفرمایان بایستند و از حق عادلانه خود دفاع کنند، مهر تأیید زده‌اند. نگاه کنید به: علیزاده، عبدالرضا؛ **رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران**، مجله اندیشه‌های حقوقی، سال دوم، ش ششم، بهار و تابستان ۱۳۸۳، ص ۲۸.

۲. به‌طور مثال اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی، رفاه اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کند: "نظامی که به‌منظور خدمت و کمک به افراد به وجود می‌آید تا سلامت، زندگی بهتر و موجبات روابط مناسب‌تری را برای پیشرفت استعدادها، قابلیت‌ها و <→ توانایی‌های انسان فراهم سازد. یزدانی، فرشید؛ **مفاهیم بنیادی در مباحث رفاه اجتماعی (سیاست اجتماعی، حمایت اجتماعی، رفاه و تأمین اجتماعی)**، مجله رفاه اجتماعی، پاییز ۱۳۸۲، ش ۱۰، ص ۵۵.

۳. علیزاده، عبدالرضا؛ **پیشین**، ص ۲۹.

۴. منظور از منافع کارگران همان دستمزد خوب، ساعات کار و شرایط کاری معقول و در نتیجه یک زندگی کاری رضایت بخش است.

کارگرانی که احساس مسئولیت ندارند، سود کمی را تجربه کرده‌اند. بر همین اساس کارفرمایان نیز مقررات سخت‌تری در محیط کار برای ایجاد نظم، وضع می‌کنند که این امر موجب ایجاد شرایط دوقطبی می‌شود که دو طرف، همدیگر را به چشم رقیب نگاه می‌کنند. درست است که از این منظر روابط استخدامی در نظام سرمایه‌داری اکثراً به صورت باخت-باخت است اما برخی از شرکت‌ها هستند که قادرند از طریق نگاه رو به جلوی مدیریتی و با استفاده از تکنیک‌هایی مانند HRM^۱ (سیستم مدیریت منابع انسانی)^۲ و وجود یک محیط اقتصادی مناسب به وضعیت برد-برد برسند. با بررسی عملی بازار، متوجه خواهیم شد که بنگاه‌هایی که از سیستم‌های نوین مدیریتی مانند HPWS^۳ استفاده می‌کنند، به‌طور واضحی بازدهی و عملکرد مالی بهتری دارند. البته باید یادآور شد که این شرکت‌ها در میان انبوهی از شرکت‌های دیگر که این‌گونه اداره نمی‌شوند کم هستند و تحقیقات نیز نشان داده است که تعداد کمی از بنگاه‌ها به صورت HPWS اداره می‌شوند؛ زیرا، ثابت قدم ماندن در این راه بسیار مشکل است. در این نوع از مدیریت سعی بر آن است تا تمامی کارکنان در امور بنگاه مشارکت داشته باشند، سیستم مدیریتی از حالت امری خارج شود و کارکنان در اداره شرکت سهیم باشند.^۴ برای اینکه یک شرکت سود ده باشد، مستلزم همکاری متقابل فی مابین دو عنصر سرمایه و کار است؛ به این صورت که کارگران از امنیت شغلی برخوردار باشند و در عوض به سختی برای کارفرما کار کنند و به او وفادار بمانند و کارفرمایان نیز به قول خود پایبند بمانند و در شرایط سخت، امنیت کارگران خود را با اقداماتی از قبیل تعدیل نیرو و کاهش دستمزد و به کارگیری نظام مدیریتی خشن به مخاطره نیندازند.

نهادگرایان صنعتی بزرگ‌ترین ضعف نظام سرمایه‌داری را بیکاری افراد واجد شرایط کار می‌دانند. حتی شاید بتوان گفت که بیکاری وسیله‌ای ارزان قیمت برای برقراری نظم و انضباط در کار است و ذات نظام سرمایه‌داری در پی این است که میلیون‌ها نفر بیکار باشند تا بدبختی آنها برای افراد شاغل، انگیزه‌ای باشد تا به خاطر ترس از بیکاری مجبور شوند به کار در شرایط غیر منصفانه تن

۱. Human Resource Management System.

۲. استراتژی حاکم برای مدیریت منابع انسانی از طریق به کارگیری فناوری اطلاعات، برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به: Thomas, Kochan, Restoring Trust in the Human Resource Management Profession, MIT ۲۰۰۴.

۳. high performance work system.

۴. Tomer, John F. ۲۰۰۷, Understanding High Performance Work Systems: The Joint Contribution of Economics and Human Resource Management, p. ۶۹.

در دهند. این همان نکته اساسی است که نئوکلاسیک‌ها آن را مغفول گذاشته‌اند و منحنی عرضه و تقاضا را کاملاً منعطف در نظر گرفته‌اند؛ به این معنا که نئوکلاسیک‌ها و طرفداران جنبش دوم حقوق و اقتصاد فرض را بر این گذاشته‌اند که کارگران می‌توانند بدون هیچ‌گونه هزینه و مشکلی، یک شغل را ترک کنند و به شغلی دیگر با همان میزان دستمزد در بنگاهی دیگر مشغول به کار شوند. به همین جهت آنها همیشه بازار کار را در حالت تعادل فرض می‌کنند و فقط بیکاری اصطلاحی^۱ و زود گذر را به رسمیت می‌شناسند.^۲ اما با نگاهی به بازارهای کار در تمام جهان در نیم قرن اخیر در می‌یابیم که همواره میلیون‌ها نفر جستجوکننده کار مازاد در برابر عرضه شغل وجود داشته است و همیشه تقاضای کار بیشتر از عرضه کار بوده است. همچنین نئوکلاسیک‌ها اعتقاد دارند که نیروهای موجود در بازار آزاد به‌طور خودکار، مسائلی مانند شیوه‌های تبعیض‌آمیز استخدام که متأثر از تعصب و یا غرض‌ورزی است را از بین می‌برد. این نظریه که به نظریه ادعای «عدم تبعیض»^۳ مشهور است، با موارد نقض متعددی مواجه شده است؛ از جمله اینکه در بازار آزاد و غیرکارگری آمریکا در دوران قبل از «برنامه جدید»^۴، تبعیض گسترده‌ای در دستمزدها و در توسعه و آموزش وجود داشته است. به‌عنوان مثال نه فقط در جامعه کارگری بلکه حتی در مدارس پزشکی و تجارت آمریکا در سال‌های ۱۹۷۰ نیز به وضوح می‌توان دید که این مدارس در ثبت نام خود از خط مشی‌های نژادی و مذهبی و جنسیتی پیروی می‌کردند.^۵ نئوکلاسیک‌ها اعتقاد داشتند که به‌طور مثال اگر زنان به مدارس حرفه‌ای نمی‌روند، به این دلیل است که به‌طور اختیاری این تصمیم را گرفته‌اند. نئوکلاسیک‌ها این واقعیت را مغفول گذاشته‌اند

۱. لازم به ذکر است که بیکاری اصطلاحی، قسمی از بیکاری است که ناشی از پویایی‌های اقتصاد است. در این نوع بیکاری، گرچه برای افراد جویای کار، شغلی وجود دارد، اما به دلیل آنکه به‌نظر فرد، در شأن وی نیست، از پذیرش آن اجتناب می‌کند. لذا مدت زمانی که افراد در نتیجه تعویض شغل بیکار و یا در جستجوی کار جدید هستند، را بیکاری اصطلاحی می‌نامند. نگاه کنید به: قره‌باغیان، مرتضی؛ **فرهنگ اقتصاد و بازرگانی**، تهران، رسا، ۱۳۷۶، چ دوم، ص ۸۲۶.

۲. Gregory De Walque , Olivier Pierrard, Henri R. Sneessens, Rafael Wouters, ۲۰۰۹ Sequential Bargaining in a New-Keynesian Model with Frictional Unemployment and Wage Negotiation.

۳. Arrow, Kenneth ۱۹۷۱ , The Theory of Discrimination , Harvard University , p۱۱۷.

۴. NEW DEAL: برنامه‌ای که پرزیدنت روزولت برای نجات ایالات متحده از رکود دهه سی ارائه داد. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به:

Harold L. Cole and Lee E. Ohanian, ۲۰۰۱, New Deal Policies and the Persistence of the Great Depression: A General Equilibrium Analysis.

۵. Epstein, Cynthia. ۱۹۸۱. Women in Law. New York: Basic Books, p.۳۳.

که انتخاب این زنان بر اساس هزینه فرصتی شکل می‌گیرد که آن هزینه فرصت، معلول قیمت‌ها در بازار است و خود این قیمت‌ها نیز به دلیل ذات منحرف و مردسالار حکومت و بازار است که ایجاد می‌شود و این ذات مذکور که منجر به ایجاد شرایط غیرمنصفانه برای زنان می‌شود، آنها را مجبور به انصراف از رفتن به این مدارس می‌کند. به همین جهت است که نهادگرایی صنعتی قائل به دخالت در تنظیم بازار است تا در اثر این تنظیمات، همه کارگران در وضعیتی منطقی و متعادل حضور داشته باشند.

ریشه‌های عملی شدن نهادگرایی صنعتی را باید در «برنامه جدید» پرزیدنت روزولت جستجو کرد که با استفاده از این دیدگاه و با استفاده از قانون کار و بوجود آوردن اتحادیه‌ها و بکار بردن راه‌حلی‌هایی مانند تعیین حداقل دستمزد به حل بحران بوجود آمده در آمریکا پرداخت.

استفاده از قواعدی برای تنظیم روابط کار و اتحادیه‌های کارگری نیز در ایران نیز مسبوق به سابقه است و در دوره‌های مختلف نیز نشانه‌هایی از دخالت دولت در امور کارگری و کارفرمایی دیده می‌شود. به‌عنوان مثال در زمان شاه عباس، کارگران و هنرمندان برای تمام عمر در دربار استخدام می‌شدند و به هنگام پیری و ناتوانی حقوق ایام اشتغال خود را بدون کم و کاست دریافت می‌کردند. شکی نیست که این وضع فقط در اصفهان و شهرهای بزرگ دیگر بود و عمومیت نداشت.^۱ همچنین در خصوص تعیین حداقل دستمزد نیز کریم خان زند قواعدی وضع کرده بود و دستور داده بود علاوه بر تثبیت قیمت کالاها، دستمزد چنان تعیین شود که کارگر به راحتی بتواند از عهده معیشت خود برآید.^۲ اولین فرمانی که به‌طور جامع حاوی قوانین مدونی در خصوص کار بود، در تاریخ ۱۳۰۲/۹/۱۷ توسط والی کرمان و بلوچستان درباره کارگران قالیباف صادر شد. در این فرمان از کار ۸ ساعته، تعطیلات رسمی هفتگی، سن کارگران، منع کارگاه‌های مختلط و مجازات کارفرمایان متخلف صحبت شده است.^۳

با اینکه به نظر می‌رسد در کشور ما دخالت دولت در حقوق کار امری کاملاً بدیهی است اما این دخالت‌ها در غرب و به‌خصوص آمریکا با چالش‌ها و انتقادهای زیادی روبه‌رو شده است. منتقدان

۱. سلیمان فام، محمد علی؛ تاریخچه حقوق کار در ایران،

<http://www.mehre۴۷.blogfa.com/page/gvanin۳.aspx>

۲. همان.

۳. عراقی، عزت الله؛ حقوق کار(۱)، انتشارات سمت، تهران، چ نهم، ۱۳۸۷، ص ۷۳.

محافظه کار / نئولیبرال نهادگرایان صنعتی «برنامه جدید» را امری کاملاً اشتباه می‌دانند زیرا، معتقدند آن برنامه باعث شد که شرکت‌های آمریکایی غیررقابتی شوند و آنچه واقعا آمریکا به آن نیاز دارد کار بیشتر و دست برداشتن از حقوق انعطاف‌ناپذیر و مذاکرات دسته جمعی است. بعدها این انتقادات به واسطه اقتصاددانانی مانند ادوارد پرسکات^۱ (برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۱۹۹۹) نیز مورد حمایت واقع شد. این اقتصاددانان استدلال کردند که رکود بزرگ آمریکا به دلیل اقتصاد آزاد و نبود قوانین تنظیم‌گر بوجود نیامده است بلکه دقیقاً برعکس؛ این رکود نتیجه عملکرد قانون کار و اتحادیه‌های کارگری و مداخله غیرعقلایی دولت در اقتصاد کلان بوده است. آنها ادعا می‌کنند که «ضعف سیاست‌گذاری کار باعث تبدیل شدن رکود نسبتاً ملایم به رکودی عمیق و طولانی شده است.^۲ مطابق این تفسیر دلیل افزایش بیکاری غیرداوطلبانه، قیمت بالای نیروی کار و در نتیجه افزایش عرضه نسبت به تقاضا است. در حقیقت نیروی کار بدون شغل مانند کالایی است که به دلیل قیمت بالا، بدون مشتری مانده و راه حل بدیهی این مشکل این است که نرخ دستمزد را کاهش دهیم تا نیروی کار ارزان قیمت به اندازه کافی وجود داشته باشد و کارفرمایان بتوانند به استخدام آنان بپردازند. در پاسخ به این امر که این کار موجب کاهش دستمزدها می‌شود و تا آنجا پیش می‌رود که زندگی برای کارگران غیرقابل تحمل می‌شود، ادعا می‌کنند که بازار یک فرایند خود اصلاحگر دارد که از طریق آن از سقوط دستمزدها جلوگیری می‌کند و در واقع بدتر شدن رکود را نتیجه ایجاد حداقل دستمزد و قوانین مربوط کار می‌دانند. این ادعاها با نواقص عدیده‌ای روبه‌رو هستند. اول اینکه در نیمه اول رکود بزرگ، قانون کار و اتحادیه‌های کارگری حضور بسیار کم‌رنگی در صحنه اجتماع داشته‌اند. به طور مثال در سالی که رکود آغاز شد، آمریکا حتی فاقد قانون فدرال منع کار کودکان بود (این قانون در سال ۱۹۳۸ به همراه حداقل دستمزد به تصویب رسید). در مورد اتحادیه‌های کارگری نیز، تراکم آنها در سال ۱۹۳۳ تنها ده درصد بود و تقریباً عمده تولید کالا به وسیله بازار آزاد صورت می‌گرفت و اتحادیه‌ها در آن نقش چندانی نداشتند. در خصوص تعیین حداقل دستمزد نیز باید توجه داشت که از زمان

۱. Edward Prescott.

۲. Chari V., Patrick Kehoe, and Ellen McGrattan. ۲۰۰۳. "Accounting for the Great Depression," ۲۷Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review. P ۲۳.

شروع رکود بزرگ تا زمان شروع «برنامه جدید»، دستمزدها یک چهارم کاهش یافته بودند و حداقل دستمزد نیز در این قانون بسیار منعطف در نظر گرفته شده بود.

نکته ظریفی که نهادگرایان صنعتی به آن توجه نموده‌اند این است که رقابت شدید میان بنگاه‌ها بدون دخالت دولت می‌تواند برای اقتصاد زیان‌بار باشد؛ به این نحو که بنگاه‌ها در اثر رقابت به دنبال کم کردن هزینه‌های خود هستند و اولین هزینه‌ای که مبادرت به کاهش آن می‌کنند، دستمزدها هستند. این کاهش دستمزد منجر به کاهش نقدینگی در جامعه می‌شود و خود این امر نیز باعث ایجاد رکود یا تشدید آن می‌شود. از این نکته نیز نباید غافل بود که تئوری عرضه نیروی کار به صورت «کینکد»^۱ است. این تئوری بیان می‌دارد که اگر یک شخص یا بنگاه قیمت کالا یا خدمات خود را کاهش دهد الزاماً باعث افزایش فروشش نخواهد شد زیرا، دیگر عرضه‌کنندگان نیز مبادرت به کاهش قیمت‌های خود می‌کنند. همین مورد نیز در خصوص نیروی کار صادق است به این معنی که اگر متقاضیان نیروی کار به کاهش قیمت مزد دریافتی خود اقدام کنند، این امر الزاماً منجر به افزایش میزان استخدام نخواهد شد زیرا، افراد دیگر نیز به همین امر مبادرت می‌ورزند و کاهش دستمزدها باعث کم شدن درآمد خانوار شده و در نتیجه موجب تنزل قدرت فیزیکی نیروی کار می‌شود و سرمایه نیروی انسانی را زائل می‌کند.^۲

تمام استدلال‌هایی که بیان شد مربوط به سال‌های ۱۹۳۰ و رکود بزرگ بود اما حال به تحلیل بیکاری گسترده در دوران رکود مربوطه به سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۰ می‌پردازیم. نهادگرایان بعد از «برنامه جدید» سه هدف عمده را دنبال می‌کردند که عبارت بودند از اصلاح و رفع شکست بازار، ایجاد توازن میان نهادهای حکومتی و در نهایت کاهش بیکاری که در رسیدن به این اهداف به موفقیتی نسبی دست یافتند. بعد از جنگ جهانی دوم آمریکا با استفاده از سیاست‌های پولی و مالی و با الهام از مبانی اقتصاد کلان کینزی^۳ توانست شرایط اشتغال و رشد اقتصادی را بهبود بخشد. رشد اقتصادی در سال‌های ۱۹۷۰ به بعد چشمگیر بود و این باعث شد که بازار کار به اشتغال کامل نزدیک شود. وقتی شرایط واقعی بازار به اشتغال کامل نزدیک می‌شود با تئوری

۱. Kinked.

۲. Kalai, Ehud and Satterthwait, Mark. ۱۹۸۶. The kinked demand curve, facilitating practices and oligopolistic competition. p. ۴۲.

۳. Keynes.

نئوکلاسیک‌ها که بازار را رقابتی کامل در نظر می‌گیرند، همخوانی بیشتری پیدا می‌کند و نظر این دسته از اقتصاددان‌ها در خصوص قانون کار و اتحادیه‌های کارگری متناسب‌تر خواهد بود. به این معنی که در یک اقتصاد با شرایط اشتغال کامل، کارگران نیاز چندانی به حمایت قانون کار ندارند. در این شرایط اتحادیه‌های کارگری تبدیل به سگ‌های محافظ شکست خورده خواهند شد و منبعی انحصاری در تعیین دستمزد خواهند بود. در اینجا است که مردم به اتحادیه‌ها و قوانین به چشم یک عنصر محدودکننده و بی‌ارزش که فقط باعث افزایش هزینه‌ها است، نگاه خواهند کرد. قوانین کار و مذاکرات دسته جمعی در میزان عرضه و تقاضا و ساختار بازار کار تأثیر می‌گذارند اما در یک اقتصاد با اشتغال کامل، عوامل فوق‌الذکر منجر به انحصاری شدن دستمزد و مزایا توسط آنها می‌شود و همچنین افزایش تورم را در پی خواهند داشت و به‌طور کلی می‌توان گفت که مشکل اصلی این است که آیا بر اساس هزینه-فایده وجود این عناصر لازم است یا خیر.^۱

تراکم اتحادیه‌ها در بخش خصوصی اقتصاد آمریکا نیز در طول سال‌ها کاهش یافته است تا به آنجا که در سال ۲۰۱۰ به کمتر از هشت درصد رسید.^۲ این کاهش تراکم اتحادیه‌ها، عکس‌العملی است در برابر بالا رفتن هزینه این اتحادیه‌ها و رقابت شدید با شرکت‌هایی که فاقد اتحادیه‌های کارگری هستند و همچنین در رقابت با شرکت‌های خارجی مانند شرکت‌های چینی که از استانداردهای کار پایین‌تری برخوردار هستند. این اتحادیه‌ها هزینه‌ها را بالا می‌برند و باعث می‌شوند که شرکت‌های عضو در آن سهم خود در بازار را از دست دهند.

علاوه بر کاهش اتحادیه‌های کارگری در آمریکا، قوانین کار نیز در بعضی موارد نسخ شد. از طرفی قراردادهای انعطاف‌پذیری مانند قرارداد اشتغال موقت نیز ایجاد شد. تمام این موارد هم‌زمان با آغاز روند جهانی‌سازی که از اوایل ۱۹۸۰ سرعت گرفته بود، صورت گرفت و بازار کار را به یک بازار رقابتی تمام عیار تبدیل کرد. این موارد دقیقاً همان چیزی بود که نئوکلاسیک‌ها و پیروان جنبش دوم حقوق و اقتصاد آن را مناسب می‌دانستند و از آن حمایت می‌کردند اما نتیجه همان شد که نهادگرایان پیش‌بینی می‌کردند و آن عبارت بود از ظهور دوباره نابرابری قدرت مذاکره برای کارگران بخش متوسط جامعه. کارگران به دلیل رقابت شدید در بازارهای جهانی

۱. Mitchell, Daniel. ۱۹۸۰. Unions, Wages, and Inflation. Washington: Brookings.

۲. Hirsch, Barry, and David Macpherson. ۲۰۱۱. Union Coverage and Data Book, Washington: BNA.

قدرت چانه‌زنی خود را از دست دادند و این کارگران فاقد اتحادیه، همواره در رقابت با کارگران چینی و هندی که دستمزد به مراتب کمتری می‌گرفتند، قرار گرفتند و علاوه بر این نابرابری «یوان چین» در برابر دلار که به جنگ ارزی چین معروف شد، مزید بر علت بود که اگر کارگران آمریکایی شغل خود را با شرایط ناعادلانه قبول نکنند همان کار ناعادلانه را هم از دست می‌دهند. از جهتی دیگر به دلیل اینکه نظام آمریکا نظام سرمایه‌داری است، کارفرمایان و ثروتمندان با لابی‌های گسترده ساختار حکومت را به نفع خود منحرف کردند و به کاهش قدرت اتحادیه‌های کارگری مبادرت ورزیدند.

یکی از مواردی که به ضرر کارگران آمریکایی تمام شد، اجازه زندگی به مهاجران غیرقانونی در مقیاسی عظیم و دیگری پول کم ارزش چینی بود که باعث شد سود صاحبان سرمایه نسبت به دستمزدها افزایش داشته باشد.^۱ بر این اساس دستمزد و درآمد خانوارها برای طبقه متوسط و طبقه کارگر در آمریکا با رکود مواجه شد و بسیاری از سودهای تولید شده توسط نهادهای اقتصادی به جیب شرکت‌ها و حقوق بگیران با درآمد بالا رفت و توزیع درآمد به صورت ناعادلانه‌ای به نفع ثروتمندان صورت گرفت.^۲ کاهش درآمد بخش متوسط باعث کاهش تقاضای کل در جامعه می‌شود و این امر بیکاری را تشدید می‌کند و ممکن است در بدترین حالت منجر به رکود اقتصادی شود. به این ترتیب همیشه وجود اتحادیه‌های کارگری و قوانین کار برای به تعادل رساندن وضعیت اقتصادی جامعه لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

در خصوص حقوق کار در ایران، بررسی سیر طولانی تدوین مقررات کار در نظام جمهوری اسلامی ایران این نکته را بر ما روشن می‌سازد که شناخت درست یک موضوع تا چه حد می‌تواند در تشخیص حکمی که بر آن موضوع حمل می‌شود مؤثر باشد. به عنوان مثال اگر فقهی روابط کار را ناشی از قرارداد دانست، بالطبع نمی‌تواند مداخله دولت در این روابط را جایز بداند ولی اگر روابط کار را در قالب حقوق عمومی ملاحظه کرد و به نقشی که دولت‌ها در عصر حاضر در زمینه حمایت از کارگران بر عهده گرفته‌اند توجه نمود، به ناچار باید بپذیرد که دولت در جهت تأمین

۱. Hamermesh, Daniel. ۱۹۹۳. Labor Demand. Princeton: Princeton University Press. ۲۰۰۹.

۲. Economic Policy Institute. ۲۰۱۱. The State of Working America, Washington: Economic Policy Institute.

حقوق کارگران در روابط کار مداخله کند.^۱ در ایران تا قبل از سال ۱۳۰۲ قانونی در خصوص حقوق کار تصویب نشده بود و بالطبع سازمانی به‌عنوان اتحادیه‌های کارگری نیز وجود نداشته است. البته به‌صورت جسته و گریخته حمایت‌هایی صورت گرفت. به‌عنوان مثال در زمان شاه عباس کبیر، قوانین واحد برای صنوف مختلف تنظیم شد و از صاحبان پیشه و حرفه حمایت شد. شاه رئیس‌انصاف را انتخاب می‌کرد و هر پیشه‌وری با پرداخت مبلغی به رئیس صنف، اجازه کار می‌گرفت و برای تأسیس کارگاه بایستی به نوعی حدود صنفی دیگران را رعایت می‌کرد.^۲ این موارد یا عمومیت نداشتند یا به‌صورت موقت صورت می‌گرفته است و به دلیل نفوذ گسترده فقه در حقوق ایران باید روابط کارگری و کارفرمایی را تا قبل از تصویب قانون کار به‌صورت عقود معینی مانند اجاره اشخاص یا جعاله که در فقه آمده تفسیر کرد. درست است که در فقه هیچ‌کدام از ملاحظاتی که در نظریه نئوکلاسیک‌ها صورت گرفته، در نظر گرفته نشده است اما شکل و نوع روابط در آن بسیار شبیه همان چیزی است که نئوکلاسیک‌ها می‌خواستند. به این معنی که نه هیچ اتحادیه‌ای برای کارگران در نظر گرفته شده بود و نه حمایت‌های دیگر از قبیل حداقل دستمزد و حق مرخصی و ... به رسمیت شناخته شده بود. در این عقود نیز موضوع محوری فقط حق الزحمه است و به سایر ابعاد و حمایت‌های ممکن نپرداخته است و اصل آزادی قراردادی مبنای قراردادهای کار بود اما به قول پل دوران: «اگر تساوی حقوق با تساوی اقتصادی همراه نباشد، معنایی نخواهد داشت»^۳ و در مورد حقوق کار این عدم تعادل، بدیهی است. بعد از نهضت مشروطیت کم‌کم حقوق کارگر و لزوم حمایت از آن بیشتر مورد توجه قرار گرفت. از جمله مواد قانون مشروطیت، آزادی بیان (اصل ۲۰) آزادی اتحادیه‌ها و انجمن‌ها (اصل ۲۱) بود و به این‌سان بنیادی قانونی برای فعالیت‌های کارگری پدید آمد و حتی اتحادیه‌های کارگری مانند اتحادیه کارگران چاپخانه‌های تهران و رشت نیز تشکیل شد. همان‌طور که می‌دانیم یکی از مواردی که نهادگرایان به آن تأکید کردند وجود اتحادیه‌های کارگری است. زیرا، معتقدند اگر خواسته کارگران به‌صورت جمعی باشد اثر بخشی بیشتری دارد و این امر در حقوق کار ما نیز وجود دارد.

۱. شفیع سروستانی، ابراهیم؛ فقه و قانون‌گذاری: آسیب‌شناسی قانون‌گذاری در نظام جمهوری اسلامی ایران، قم، کتاب طه، ۱۳۸۱، ص ۱۰۸.
 ۲. همان.
 ۳. دوران و ژوسو؛ حقوق کار، ج ۱، ش ۷۱.

به هر حال به نظر می‌رسد از زمان پهلوی به بعد، ایران همواره دارای حقوق کار بوده است هرچند که در اوایل انقلاب حقوق کار با مقاومت برخی فقها روبه‌رو گشت اما ضرورت وجود حقوق کار و همچنین گرایش کلی قانون اساسی سال ۱۳۵۷ به سمت نظام سوسیالیستی که به دخالت هرچه بیشتر دولت در امور اقتصادی به دیده مثبت می‌نگریست، موجب به تصویب رسیدن قانون کار در سال ۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام گردید. به این ترتیب اگر بخواهیم وضعیت بازار کار و کارگران را از دیدگاه نئوکلاسیک و نهادگرایی مورد تحلیل اقتصادی قرار بدهیم خواهیم دید که در ایران نظریات نهادگرایی غالب است. زیرا، قانون‌گذار ما برخلاف نئوکلاسیک‌ها آزادی قراردادی را چندان در زمینه قراردادهای کار رعایت نمی‌کند و قراردادهای کار بیشتر شبیه فرم‌هایی آماده و اجباری با کمترین انعطاف می‌باشند و قوانینی تحت عنوان حقوق کار بر روابط کارگر و کارفرما حاکم است. به‌عنوان مثال می‌توان اقدامات قانون‌گذار در خصوص حداقل دستمزد که باید با توجه به تورم تعیین بشود و یا اینکه کارفرما حق پرداخت حقوق کارگر را به صورت غیرنقدی در کمتر از حداقل ندارد، اشاره کرد. همچنین قانون‌گذار با مفاهیم و راهکارهای جدیدی مانند مزد منعطف نیز آشنا است و قرار بر این بود که مزد کارگر براساس کارایی و بهره‌وری کارگر پرداخت گردد که این امر با مخالفت جامعه کارگری روبه‌رو گردید که شاید دلیل اصلی آن سوءظن کارگران نسبت به تشخیص دقیق بهره‌وری و سوءاستفاده کارفرما از این موضوع است. همچنین در سیستم تعیین دستمزد منعطف، حداقل دستمزد با مذاکره جمعی تعیین می‌شود و با توجه به حجم بیکاران در ایران ممکن است این امر به استثمار آنها بیانجامد. با توجه به موارد گفته شده می‌توان این گونه ارزیابی کرد که نظام حقوق کار ایران به‌ویژه تا دو دهه اول بعد از انقلاب، همگام با تحولات جهانی بوده و بیشتر به سمت دخالت دولت گرایش داشته است و نظریات نئوکلاسیک‌ها جایگاه چندان در نظام حقوقی ایران نداشته و دولت همواره در اقتصاد و حقوق مداخله‌گر بوده است. لیکن این تحلیل در خصوص دهه سوم بعد از انقلاب به لحاظ تغییرات بنیادی رویکرد اقتصادی در کشور دستخوش تحول شده است.

نتیجه‌گیری

با توجه به جمیع جهات می‌توان گفت از یک دیدگاه، بازارهای کار بسیار رقابتی هستند و شیوه‌های استخدامی معمولاً سازگاری مناسبی با هزینه‌های زیربنایی و محدودیت‌های بازار دارند و دخالت‌های دولت معمولاً ناکارآمد هستند. این دیدگاه در دوره پس از جنگ جهانی دوم در نظریات اقتصاددانان نئوکلاسیک و طرفداران موج دوم حقوق و اقتصاد در دانشگاه شیکاگو تبلور یافت. نتیجه این دیدگاه منجر به این می‌شود که در بیشتر موضوعات حقوق کار و مقررات استخدامی باید به حداقل‌ها اکتفا کرد و تنها زمانی دولت حق دخالت در بازار را دارد که مدارک و شواهد شکست بازار کاملاً مشهود باشد و از این مطمئن باشد که دیگر راهکارهای موجود برای نجات بازار کار غیر قابل اعمال هستند.

دیدگاه دیگر که مربوط به نهادگرایان صنعتی و طرفداران جنبش اول حقوق و اقتصاد است (که در اوایل قرن بیستم در دانشگاه ویسکانسین متولد شد) که بازارهای کار اعم از داخلی و خارجی را ناقص و دارای ساختار نامتعادلی می‌دانند. از این‌رو، نهادگرایان معتقدند که گرایش عناصر مربوط به کار از جمله دستمزدها و شرایط کار و شیوه‌های مدیریت استخدامی بالذات به سمت ناکارآمدی و بی‌عدالتی در حرکت هستند و همواره باید تلاش کرد که از این انحراف جلوگیری شود. علاوه بر این اگر حتی بازار بتواند بشدت هم رقابتی شود باز هم این امر نامطلوب است زیرا، این رقابت به روابط و منافع کارگران و همچنین به امنیت و پیشرفت‌های شغلی آنها صدمه می‌زند.

از سوی دیگر نئوکلاسیک‌ها و پیروان جنبش دوم حقوق و اقتصاد بر این اعتقاد هستند که دست نامرئی معروف آدام اسمیت، رابطه استخدامی را به سمت تعادل هدایت می‌کند و قراردادهای استخدامی که خصوصی منعقد می‌شوند را به‌طور تقریبی کاراً و مؤثر می‌دانند و وضعیت را به‌صورت برد-برد در نظر می‌گیرند و به همین علت دیگر ارزشی برای قانون کار و اتحادیه‌های کارگری قائل نیستند. در مقابل نهادگرایان صنعتی بر این باور هستند که نتیجه‌گیری فوق کاملاً غلط است زیرا، اساساً در تئوری‌های فوق‌الذکر از طبیعت کار بشر که منحصر به فرد است غفلت شده است و عنصر «کار» را مانند کالایی بی‌جان در نظر گرفته‌اند. به نظر می‌رسد که کار یک عنصر خاص باشد و این هم به دلیل وجود انسان در دو طرف آن است.

با این توصیفات به نظر می‌رسد که وضعیت کار در نظام سرمایه‌داری را می‌توان به‌وسیله برنامه‌های مکمل قانون کار و بیمه‌های تأمین اجتماعی و ایجاد مذاکرات دسته‌جمعی بهبود بخشید. به‌طور کلی باید گفت وجود انحصار در بازار امری واقعی است و بدون قانون کار، اتحادیه‌های کارگری و برنامه‌های امنیت اجتماعی هزینه‌بر است و حتی ممکن است موجب ناکارآمدی اقتصادی شود زیرا، این حقوق کار است که حدود و ثغور را مشخص می‌کند و منضبط‌کننده سایر عناصر تنظیم‌گر بازار می‌باشد.

نهادگرایان اعتقاد دارند که فرض "رقابتی بودن بازار" که از طرف نئوکلاسیک‌ها و طرفداران جنبش دوم حقوق و اقتصاد مطرح می‌شود کمی مغرضانه است و دلیل آنها برای ارائه این فرض غیر واقعی این است که آنها به دنبال کم کردن هزینه‌ها و جلب منافع کارفرمایان هستند. در مقابل مخالفان قانون کار استدلال می‌کنند که اصل بر برائت آنها است و نهادگرایان را دعوت به آوردن دلیل برای اثبات ادعای خود می‌کنند. در این خصوص دیمیتز نظریه مغالطه نیروانا^۱ را بیان کرد. مطابق مغالطه نیروانا، نئوکلاسیک‌ها به جای استفاده از عناصر واقعی برای ارزیابی دیدگاه خود، از بهترین و ایده‌آل‌ترین بازارها و قراردادهای و عناصر استفاده می‌کنند و به همین دلیل هم به نتایجی به دور از واقعیت می‌رسند. در پایان می‌توان نتیجه گرفت که نهادگرایان برخلاف نئوکلاسیک‌ها به دنبال الگویی واقعی‌تر از بازار هستند تا با آن قانون کار و بازارهای کار را ارزیابی کنند.

۱. Demsetz, Harold. ۱۹۶۹. "Information and Efficiency: Another View point," *Journal of Law and Economics* ۱-۲۲.

۲. مغالطه نیروانا: مقایسه مسائل و موارد واقعی و عینی با موارد و مسائل غیرواقعی که به‌صورت ایده‌آل در نظر گرفته شده است.

فهرست منابع

الف) فارسی

۱. ارفع زنگنه، جهانبخش؛ حقوق کار، مجله کانون وکلا، خرداد و تیر ۱۳۳۷، ش ۵۹.
۲. اشمیتز، دیوید و جیسون، برنان؛ آزادی منفی، آزادی مثبت و معانی آنها، ترجمه محسن رنجبر، روزنامه دنیای اقتصاد، ش ۲۰۹۱، به تاریخ ۱۳۸۹/۳/۹.
۳. بابایی، ایرج؛ حقوق و اقتصاد و حقوق ایران مبانی نظری و نحوه رویکرد تحلیل اقتصاد حقوق و اعمال آن در حقوق ایران، مقاله‌ای در چارچوب گزارش مأموریت علمی یک‌ساله در دانشگاه برکلی - آمریکا، ۱۳۸۵.
۴. بشیریه، حسین؛ تاریخ اندیشه‌ها و جنبش‌های سیاسی در قرن بیستم: اندیشه‌های ایزایا برلین، نشریه اقتصاد، ش ۱۰۷ و ۱۰۸، مرداد و شهریور ۱۳۷۵.
۵. دادگر، یدالله؛ تاریخ تحولات اندیشه اقتصادی، انتشارات دانشگاه مفید، چ اول، قم، ۱۳۸۳.
۶. دادگر، یدالله و رحمانی، تیمور؛ مبانی و اصول علم اقتصاد: کلیاتی از اقتصاد برای همه، مؤسسه بوستان کتاب، قم، ۱۳۹۰.
۷. دادگر، یدالله و رحمانی، تیمور؛ مبانی و اصول علم اقتصاد: کلیاتی از اقتصاد برای همه، مؤسسه بوستان کتاب، قم، ۱۳۹۰.
۸. راد، هوشمند؛ نقائص قانون کار: تاریخچه مختصر حقوق کار در ایران، نشریه بورس، دوره اول، یکم خرداد ۱۳۴۳، ش ۱۰.
۹. شفیعی سروستانی، ابراهیم؛ فقه و قانون‌گذاری: آسیب‌شناسی قانون‌گذاری در نظام جمهوری اسلامی ایران، قم، کتاب طه (وابسته به مؤسسه فرهنگی طه)، ۱۳۸۱.
۱۰. صمدی، علی حسین و رنایی، محسن؛ مفهوم و آثار اقتصادی حقوق مالکیت: رویکرد نهادگرایی، فصلنامه حقوق: مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۴۰، ش ۱۰۱، بهار ۱۳۸۹.
۱۱. علیزاده، عبدالرضا؛ رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران، مجله اندیشه‌های حقوقی، سال دوم، ش ششم، بهار و تابستان ۱۳۸۳.
۱۲. عراقی، عزت‌الله؛ حقوق کار(۱)، انتشارات سمت، تهران، چ نهم، ۱۳۸۷.

۱۳. قره‌باغیان، مرتضی؛ فرهنگ اقتصاد و بازرگانی، چ دوم، تهران، رسا، ۱۳۷۶.
۱۴. کوتر، رابرت و تامسن، یولن؛ حقوق و اقتصاد، ترجمه یدالله دادگر و حامده اخوان هزاره، انتشارات پژوهشکده اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس و انتشارات نور علم، چ پنجم، تهران، ۱۳۹۰.
۱۵. کیوانی امینه، محمد؛ آشنایی با مکتب نهادگرایی، نشریه اندیشه صادق، بهار ۱۳۸۵، ش ۲۲.
۱۶. نادران، الیاس و شریف زاده، محمد جواد؛ تحلیل اقتصادی حقوق مالکیت در اسلام، فصلنامه اقتصاد اسلامی، سال نهم، ش ۳۶، زمستان ۱۳۸۸.
۱۷. نورث، داگلاس؛ نهادها و ثمره اقتصادی آنها، ترجمه مهدی خداپرست، نشریه پژوهشنامه بازرگانی، ش ۵، زمستان ۱۳۷۶.
۱۸. یزدانی، فرشید؛ مفاهیم بنیادی در مباحث رفاه اجتماعی (سیاست اجتماعی، حمایت اجتماعی، رفاه و تأمین اجتماعی)، مجله رفاه اجتماعی، پاییز ۱۳۸۲، ش ۱۰.

ب) لاتین

۱۹. Bruce E. Kaufman, Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law: An Institutional/Industrial Relations Perspective, Department of Economics, Georgia State University.
۲۰. Tomer, John F. ۲۰۰۷, Understanding High Performance Work Systems: The Joint Contribution of Economics and Human Resource Management.
۲۱. Arrow, Kenneth, ۱۹۷۱, The Theory Of Discrimination, Harvard University.
۲۲. Harold L. Cole and Lee E. Ohanian, ۲۰۰۱, New Deal Policies and the Persistence of the Great Depression: A General Equilibrium Analysis.
۲۳. Chari V., Patrick Kehoe, and Ellen McGrattan. ۲۰۰۳. "Accounting for the Great Depression," ۲۷ Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review.
۲۴. Nelson, Bruce. ۱۹۸۸. Workers on the Waterfront: Seamen, Longshoremen, and Unionism in the ۱۹۳۰s, Champaign-Urbana: University of Illinois Press.
۲۵. Kalai, Ehud and Satterthwait, Mark. ۱۹۸۶. The kinked demand curve, facilitating practices and oligopolistic competition.

۲۶. Mitchell, Daniel. ۱۹۸۰. Unions, Wages, and Inflation. Washington: Brookings.
۲۷. Hirsch, Barry, and David Macpherson. ۲۰۱۱. Union Coverage and Data Book, Washington: BNA.
۲۸. Currency war, Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/Currency_war.
۲۹. Hamermesh, Daniel. ۱۹۹۳. Labor Demand. Princeton: Princeton University Press. ۲۰۰۹.
۳۰. Economic Policy Institute. ۲۰۱۱. The State of Working America, Washington: Economic Policy Institute.
۳۱. Demsetz, Harold. ۱۹۶۹. "Information and Efficiency: Another Viewpoint," ۱۲ Journal of Law and Economics ۱-۲۲.
۳۲. Epstein, Cynthia. ۱۹۸۱. Women in Law. New York: Basic Books.
۳۳. Edwards, Paul. ۲۰۰۳. "The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations," in Paul Edwards, ed., Industrial Relations: Theory and Practice, ۳rd ed., London: Blackwell.
۳۴. Ekelund, Robert, and Robert Hebert. ۲۰۰۷. A History of Economic Thought and Method, ۵th ed., Long Grove: Waveland.
۳۵. Epstein, Richard. ۱۹۸۳. "A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation," ۹۲ Yale Law Journal.
۳۶. Erickson, Christopher, and Daniel Mitchell. ۲۰۰۸. "Monopsony as a Metaphor for the Emerging Post-Union Labor Market," ۱۴۶ International Labor Review.
۳۷. Just, Richard, Hueth, Darrell, and Andrew Schmitz. ۲۰۰۴. The Welfare Economics of Public Policy. Northampton, MA: Edward Elgar.
۳۸. ۲۰۰۹. "Labor Law and Employment Regulation: Neoclassical and Institutional Perspectives." In K. Dau-Schmidt, S. Harris, and O. Lobel, eds., Labor and Employment Law and Economics. Northampton, MA: Edward Elgar.
۳۹. Thomas A. Kochan, MIT ۲۰۰۴, Restoring Trust in the Human Resource Management Profession.
۴۰. Ejan Mackaay, HISTORY OF LAW AND ECONOMICS, ۱۹۹۹, University of Montreal .

۴۱. Henry s.farber , Notes on the economics of labor unions ,working paper ۴۵۲, princeton university,industrial relation section,may ۲۰۰۱.
۴۲. The Regulation of Labor, Juan Botero, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, and Andrei Shleifer, May ۲۰۰۳.
۴۳. Cihon, Patrick and James Castagnera ۲۰۰۱, Employment and Labor Law, South Western Educational Publishing.
۴۴. Professor Bruce E. Kaufman,Department of Economics, Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law:An Institutional/Industrial Relations Perspective, Georgia State University Center for Work, Organization and Wellbeing, Griffith University,Work and Employment Research Unit, University of Hertsfordshire,۲۰۱۱.
۴۵. Gregory De Walque , Olivier Pierrard, Henri R. Sneessens, Rafael Wouters, ۲۰۰۹ Sequential Bargaining in a New-Keynesian Model with Frictional Unemployment and Wage Negotiation.
۴۶. Workers' compensation: Wage effects, benefit inadequacies, and the value of health losses,W.kip viscusi and micheal J.moore,۱۹۸۷.
۴۷. ۴۷.THE PROGRESSIVE ASSAULT ON LAISSEZ FAIRE : Robert Hale and the First Law and Economics Movement BARBARA H.FRIED, Harvard University Press Cambridge,Massachusetts London,England ۱۹۹۸.
۴۸. David Robinson, Harlan Yu, William P. Zeller, & Edward W.Felten, GOVERNMENT DATA AND THE INVISIBLE HAND, Yale Journal of Law & Technology, Vol. ۱۱, p. ۱۶۰, ۲۰۰۹.
۴۹. jeffrey Mnperloff and Michael L.wachter ,the Productivity Slowdown: A Labor Problem?
۵۰. "the labor problem." Roberts, Harold Selig. ۱۹۹۴. Roberts' Dictionary of Industrial Relations. P ۴۰۶.
۵۱. Adams, Thomas Sewall. ۱۹۰۸. Labor Problems: A Text Book. p ۳.
۵۲. Sanjiv Sachdev (۲۰۰۳). Raising the rate: An evaluation of the uprating mechanism for the minimum wage. Employee Relations.
۵۳. FLSA Minimum Wage Law in History. Posted on December ۸, ۲۰۱۰ by Michael Lore, <http://www.overtime-flsa.com/flsa-minimum-wage-law-in-history>.

