



نقش مزد در سیستم روابط کار و صنعت

(بخش پایانی)

نگارش: دکتر علیرضا مقدسی

مبانی تعیین میزان مزد

در تعیین میزان دستمزد همیشه دو جنبه مطرح است:

- ۱- کافی بودن مبلغ دریافتی کارکنان برای امرار و معاش.
 - ۲- پرداخت منصفانه برای کار منصفانه که همان پرداخت مساوی برای کار مساوی است. این ضابطه به عنوان یک معیار بار کاربرد جهانی قبول شده است.
- در مورد کافی بودن مبلغ دریافتی کارکنان دو مطلب مورد توجه است:

الف) عوامل متشکله ی مزد

ب) حداقل مزد

عوامل متشکله مزد را یکی پول و کالاهای جنبی تشکیل می دهد که به طور معمول، کارفرما می پردازد و دیگری مزد اجتماعی که برای جبران کمبود درآمد، از طرف دولت پرداخت می شود (ظهوری، ۱۳۷۸، صص ۷-۲).

حداقل مزد:

حداقل مزد، عبارت است از کمترین مزد که به یک کارگر غیرمتخصص داده می شود تا حداقل معیشت عادی او و خانواده اش را بر مبنای ضروریات جامعه تامین نماید (رضوی، ۱۳۷۸، صص ۷-۲). از اواخر قرن هجدهم میلادی، یعنی از زمان آغاز انقلاب صنعتی، با پیشرفت صنایع، پیدایش طبقه کارگر، بروز اعتصابها و تشنجهای کارگری و مشکلات اقتصادی که موجب افزایش فقر و بیکاری گردید، مسائل و مشکلات ناشی از صنعتی شدن از جمله مسئله ی « حداقل مزد » مورد توجه دانشمندان علم اقتصاد قرار گرفت.

مالتوس از اولین کسانی است که مسئله ی حداقل مزد را از دیدگاه افزایش جمعیت و بالا رفتن عرضه ی کار مورد مطالعه قرار داده است. وی معتقد بود که آهنگ افزایش مواد غذایی

و خواربار به مراتب آهسته تر از آهنگ رشد جمعیت است. از سوید یگر، افزایش رشد جمعیت موجب رقابت بین عرضه کنندگان کار می گردد. این رقابت نیز به نوبه خود سبب می شود تا مزد هیچ گاه از میزان حداقل معاش کارگران زیاد نشود.

البته غیر از مالتوس اقتصاددانان دیگری حداقل مزد را مورد بررسی قرار داده اند. این صاحب نظران، مزد را با قیمت کالا مقایسه کرده و معتقد بودند همانطوری که در مورد کالا یک قیمت طبیعی و یک قیمت جاری وجود دارد، مزد هم دارای یک قیمت طبیعی و یک قیمت جاری می باشد. مزد طبیعی عبارت از مزدی است که کارگر می تواند با آن معاش خود و خانواده اش را تامین کند. در حالی که مزد جاری، مزدی است که در بازار کار تعیین می گردد و ممکن است بیشتر یا کمتر از مزد طبیعی باشد. قوانین و مقررات مربوط به تعیین حداقل مزد، اولین بار در سال ۱۸۹۴ در کشور نیوزلند وضع گردید. در این کشور تعیین حداقل مزد طبق قانون به یک هیئت محول شد. سپس کشور استرالیا در سال ۱۹۰۲ و انگلستان در سال ۱۹۰۹ قوانینی را جهت تعیین حداقل مزد به تصویب رساندند. در کشورهای آمریکای شمالی نیز تصویب قوانین و مقررات مربوط به تعیین حداقل مزد، از چند سال قبل از جنگ جهانی اول شروع شد. بعدها کشورهای صنعتی غرب و کشورهای دیگر به تدریج قوانین و مقرراتی جهت حداقل مزد وضع کردند (شکیبامقدم، ۱۳۸۲، صص ۳۱-۳۲). قانون کار جمهوری اسلامی ایران در موارد ۴۱ و ۴۲ به مسئله ی حداقل مزد پرداخته است. در ماده ی ۴۱، تعیین میزان حداقل مزد کارکنان به عهده شورای عالی کار قرار گرفته است.

بر طبق ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار همه ساله 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 می شود.

۲- حداقل 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 خانواده (معمولا ۵ یا ۶ نفره) که تعداد متوسط آن به وسیله مراجع رسمی اعلام می شود را تامین کند.

در تبصره این ماده تصریح شده است که کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده ی قانونی، به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه ی مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدیدی می باشند.

روش های تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف

صاحب نظران سه سیاست و روش را برای تعیین حداقل دستمزد معرفی می نمایند:

۱- تعیین حداقل دستمزد در سطح ملی به صورت یکنواخت:

طبق این برنامه، سیاست های یکنواخت مزدی در مورد کلیه بخشها، مناطق و برای تمام کارگران بدون در نظر گرفتن موقعیت شغلی و امکانات صنایع تعیین می گردد.

۲- تعیین حداقل مزد برای هر منطقه به صورت متفاوت:

طبق سیاستهای مزد به صورت متفاوت، افزایشمزدها هر بخش و منطقه و گاهی نیز هر بنگاه، به تحول بهره وری همان منطقه و بنگاه معین مربوط می شود و از آن جا که اصولا مناطق، بخشها و بنگاهها و در نتیجه نرخ و تغییرات بهره وری متفاوت است، میزان افزایش مزدها نیز از یک منطقه و بخش با منطقه و بخش دیگر متفاوت خواهد بود.

۳- تعیین حداقل دستمزد به صورت مختلط:

این روش تلفیقی از دو روش قبلی است. بدین ترتیب علاوه بر اینکه یک حداقل مزد ملی تعیین می شود، برای مناطق مختلف و صنایع گوناگون حداقل مزد جداگانه وضع می گردد. طبق این سیاست، سهم نسبی حداقل مزد در مجموعه ی درآمد ملی تعیین و بر مبنای سیاستهای توسعه ی اقتصادی و اجتماعی تنظیم می گردد و با توجه به ضریب اهمیت و تاثیر هر یک از

نسبتها بر روی توسعه اقتصادی - اجتماعی به تدریج در نسبت مزدها تجدیدنظر می گردد. با مشخص شدن نسبت ها در جهت از بین بردن شکاف های موجود، عایدی گروه های کم درآمد نسبت به عایدی گروه های متوسط و نظایر آنها عمل می شود.

نظریه های تعیین مزد به لحاظ اقتصادی:

در اقتصاد، مزد تعریف خاص خود را دارد و عوامل موثر در تعیین آن، عوامل خاصی هستند. از این بعد، همان طور که هر کالایی قیمتی دارد، کار نیز به منزله یکی از عوامل تولید دارای قیمت است. در رابطه با توصیف چگونگی سطوح مزد و تغییرات مزدی، نظریه هایی از سوی اقتصاددانان ارائه شده است که به برخی از مهمترین و معروفترین این نظریه ها اشاره می شود.

الف- تئوری مزد معیشتی یا مزد امرار معاش:

اقتصاد دانان قرن هجدهم و نوزدهم با توجه به سطوح موجود مزد زمان خود، به این فرضیه دست یافته بودند که مزد کارگران غیرماهر باید کم و بیش در حد بخور و نمیر باقی بماند.

«ریکاردو» این نظریه را در تئوری مزد معیشتی گسترش داد. به نظر او اگر مزد واقعی بیش از حدی که برای کفاف امرار معاش لازم است، ترقی کند جمعیت با نرخی رو به افزایش خواهد گذاشت که از نرخ افزایش غذا و سایر مایحتاج بیشتر است. رشد جمعیت موجب افزایش تعداد کارگران جویای کار خواهد شد. در نتیجه فشار عرصه ی کار باعث نزول میزان مزد به سطح بخور و نمیر می شود. در نتیجه افزایش مزدهای واقعی امری موقتی است. باید توجه داشت که هرچند این تئوری ممکن است در برخی از کشورهای عقب مانده با نرخ توالد و تناسل بالا مصداق داشته باشد، لیکن در بسیاری از کشورها، افزایش سریع کارایی صنعتی و پیشرفتهای فن آوری و میزان تولید بیشتر نیروی کار و همچنین پایین نگه داشتن نرخ تولد و تناسل باعث شده است که مزد قسمت اعظم کارگران از سطح بخور و نمیر بالاتر باشد.

ب- تئوری سهم مزد:

در اواسط قرن نوزدهم، نظریه سهم یا حصه مزد توسط «استورات میل» تدوین شد. براساس این تئوری در هر کشور در کوتاه مدت، ذخایر محدودی برای پرداخت مزد وجود دارد. ذخایر حاصل از پس انداز به مصارف گوناگونی می رسد. بخشی از آن برای استهلاک ماشین آلات و ابزار تولیدی موجود، بخشی برای تامین هزینه های گسترش در آینده و قسمتی برای جبران زحمات مدیران در نظر گرفته می شود.

حده مزد بین کارگران تقسیم یم شود و جمع کل مزد کارگران در کوتاه مدت از میزان سهمی که برای این منظور اختصاص می یابد. بالاتر نمی رود. پس اگر کارگران در یک یا بعضی از صنایع مزد بیشتری به دست آورند، معنایش این است که قسمت بیشتری از سهم را به خود اختصاص داده اند، در نتیجه مزد مربوط به دیگر کارگران باید کاهش پیدا کند. این تئوری اشاره دارد که سهم عمومی مزدها در صورتی می تواند افزایش یابد که یا میزان سرمایه افزایش یابد و یا از تعداد کارگران کاسته شود.

ج- تئوری بهره وری نهایی:

مفهوم بهره وری نهایی براساس رقابت آزاد و عرضه و تقاضا بیان نهاد شده است. براساس این نظریه که بیشتر به تولیدات کشاورزی مربوط است، چنانچه تعداد کارگران در یک کارگاه افزایش یابد، در ابتدا با افزایش تعداد کارگران، محصول افزایش می یابد. لیکن تولید حاصل از هر نفر کارگر اضافی به تدریج شروع به افت می کند تا حدی که ارزش تولید کارگر مساوی با میزان مزدی باشد که به کارگر پرداخت می گردد. از این نقطه به بعد اگر بازم به استخدام کارگر ادامه دهیم، ارزش محصول کارگر اضافی کمتر از مزدی خواهد شد که به کارگر مزبور پرداخت می شود. بنابراین هرچه کارگر بیشتر استخدام شود، محصول سرانه بیشتر سقوط می نماید و کارفرما در صورتی می تواند کارگران دیگری را استخدام کند که مزد را پایین بیاورد.

د- تئوری عرضه و تقاضا:

«آدام اسمیت» اقتصاددان انگلیسی اعتقاد داشت مرزها به وسیله عرضه و تقاضا تعیین می شود. کارگرانی با مزدهای بالا در صنایع، مشاغل و مناطقی به کار جذب می شوند که بیشتر مورد نیاز باشند و کارگران در مواردی که عرضه بر تقاضا پیشی دارد و میزان مزد شروع به افت می کند، صنایع را ترک می کنند؛ در نتیجه توزیع نیروی کار بهتر خواهد شد که در نهایت به نفع اقتصاد ملی است.

ه- تئوری مذاکره:

در این تئوری دو نرخ، یکی بالاترین و یکی پایین ترین نرخ مزد، در نظر گرفته می شود. بین این دو نرخ، نرخ های دیگر هم وجود دارد که با توجه به اجبار و ناچاری کارگر برای اشتغال و اجبار و ناچاری کارفرما برای استخدام، تغییر می کند. نرخ های بین این دو حد و تعیین هر کدام بستگی به قدرت چانه زنی هریک از دو طرف دارد. در این نظریه به میزان حداقل و حداکثر مزد اشاره ای نمی شود، ولی بیشترین مزدی که کارفرما تمایل به پرداخت آن دارد، بستگی دارد به :

- میزان رونق موسسه
- قدرت رقابت موسسه

- قبول خطر ضرر در فعالیت در صورت افزایش هزینه نیروی کار به میزان زیادتر از حد معمول

میزان حداقل مزد بستگی دارد به:

- تخمین قدرت مقاومت کارگران در قبال پایین آمدن سطح زندگی آنان.

- قدرت تشکلات کارگری و میزان ذخایر آنان برای تدارک اعتصاب.

و- نظریه قدرت خرید:

براساس این نظریه، رونق هر صنعت بستگی دارد به تقاضای کافی برای فروش محصولات در قیمتی که بتواند سود نسبتا خوبی برای صنعت ایجاد کند. قسمت عمده محصولات هر صنعت به وسیله کارگران و خانواده هایش مصرف می شود. اگر مزد و قدرت خرید کم باشد، محصولات تقلیل پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه بیکاری حادث خواهد شد. نکته ای که در استفاده از این تئوری باید مورد توجه قرار گیرد، این است که افزایش مزد حتما به افزایش تولید منجر می شود، والا افزایش قدرت خرید غیر از مواردی که پس انداز شود، موجب ترقی قیمت ها می شود. این نظریه در جایی قابل اجراست که بیکاری نتیجه کمبود تقاضا باشد، ولی این نظریه در زمانی که بیکاری ناشی از کمبود منابع سرمایه گذاری باشد، موضوعیت ندارد.

(منشی زاده، ۱۳۸۱، صص ۱۷-۱۳).

منابع و ماخذ:

۱. بهشتی، جعفر، روابط صنعتی و روابط کار، تهران، چاپخانه امین، چاپ اول، ۱۳۷۹.
۲. جعفر نژاد، احمد، نظام روابط کار و صنعت (و مدیریت آن)، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۷۸.
۳. زاهدی، شمس السادات، روابط صنعتی (نظام روابط کار)، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، چاپ دهم، ۱۳۸۳.
۴. سپهری، محمد رضا، کارشایسته، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱ الف.
۵. سپهری، محمد رضا، حقوق بنیادین کار، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱ ب.
۶. ظهوری، قاسم، روابط کار و نظریه ها و فرآیندها، تهران، انتشارات میر، چاپ اول، ۱۳۸۷.
۷. مصور، جهانگیر، قانون کار، تهران، نشر دوران، چاپ بیست و سوم، ۱۳۸۱.
۸. موسسه کار و تامین اجتماعی، قوانین و مقررات تشکل های کارگری و کارفرمایی، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۷.
۹. 2nd Ed., , Burchill, Frank , Labour Relations.۹
1997, MACMILLAN Press LTD