

دستمزد در جامعه اطلاعاتی

دکتر غلامحسین عبیری*

مقدمه

جامعه فراصنعتی امروز که به عنوان جامعه اطلاعاتی شناسایی می‌شود، جامعه‌ای است که آزادسازی بازار کار از مهمترین مشخصه‌های آن است. روند حرکت جامعه از یک اقتصاد متمرکز دولتی به یک اقتصاد غیرمتمرکز خصوصی، تجربه جدیدی است که بیشتر کشورهای در حال توسعه آن را در پیش رو دارند.

موضوع اشتغال و بیکاری، مهمترین دغدغه ساختار جدید نظم نوین جهانی است، که با آزادسازی بازار کار، توجه محافل سیاسی و اقتصادی را به خود جلب کرده است. جابجایی یا بازنگری در تخصیص (Reallocation) نیروی کار از بخش دولتی به بخش خصوصی نیز فرآیندی است که در شرایط رشد اقتصادی غیرمستقل (Exogenously) در مراحل اولیه بیکاری را افزایش می‌دهد، ولی پس از یک دوره حساس (Critical) در ساختار جدید بیکاری کاهش خواهد یافت^(۱). در بخش دولتی، نیروی کار بر فرآیند تصمیم‌گیری کارفرما اثرگذار عمل می‌کند، در حالی که در بخش خصوصی، اشتغال و دستمزد به وسیله رفتارهای بنگاه اقتصادی - سود حداکثر - تعیین می‌شود. مشخصه بخش خصوصی را "بهره‌وری" تعیین می‌کند، در حالی که این مشخصه در بخش دولتی متغیر غالب نیست. موضوع بحث، شناخت عوامل تعیین‌کننده دستمزد، در جامعه اطلاعاتی کشورهای در حال توسعه - از جمله ایران - با مشخصه‌های مخصوص خود است.

پیشینه نظری

میزان سطوح پرداخت دستمزد گروه‌های مختلف نیروی کار، با توجه به نوع صنعت یا جایگاه آن صنعت، طبقه‌بندی می‌شود، در حالی که مفهوم اختلاف دستمزد مربوط به گروه‌های مختلف در یک مقیاس معین به طبقه‌بندی کارگران بازمی‌گردد. در عمل، کار بسیار دشواری است که طبقه‌بندی دستمزد نیروی کار

در یک ساختار مشخص توضیح داده شود. نوع بازار رقابتی با نیروی کار و مشاغل همگن از یک سو، و تضاد بین دستمزد ناشی از مشاغل غیرهمگن یا نیروی کار غیرهمگن، از جمله طبقه‌بندی‌هایی است که می‌توان در تجزیه و تحلیل بکار گرفت^(۲). نظریه دستمزد نیوکلاسیک‌ها، مناسبترین الگو برای تجزیه و تحلیل دستمزد در شرایط جدید است. اقتصاددانان کلاسیک نسبتاً بر این باور بودند که دستمزدها حول روند طبیعی حداقل معیشت در نوسان است. متعاقباً نظریه مارکسیست‌ها در چارچوب نظریه ارزش، نوسانات دستمزد را در یک ساختار سرمایه‌داری در حد معیشت مورد بررسی قرار می‌دهد.

در یک دوره کاملاً دراز مدت، عرضه نیروی کار به مراتب بیشتر از سطح مورد انتظار بوده و ظرفیت ساختار برای جذب سرمایه بسیار محدود است و لذا افزایش غیرمنتظره بیکاری، مفهوم دستمزد واقعی را به حداقل سطح معیشت کاهش می‌دهد.

آدام اسمیت (۱۷۲۳-۹۰) قیمت کالا بر مبنای هزینه تولید را عامل تعیین‌کننده قیمت طبیعی کالاها می‌داند، در حالی که دیوید ریکاردو (۱۸۲۳-۱۷۷۲) ارزش کالا را بر مبنای ارتقای نظریه ارزش کار - وابسته به میزان نیروی کار بکاررفته در فرآیند تولید - مورد توجه قرار می‌دهد. بعدها نیوکلاسیک‌ها در قرن نوزدهم به تعیین قیمت در بازار و رابطه قیمت با مطلوبیت نهایی پرداختند. سپس پیروان مارکس نظریه ارزش نیروی کار (Labor Theory of Value) را به نظریه سود یا ارزش اضافی (Surplus Value) توسعه دادند و با این کار، نظریه ارزش را از نظریه تعیین قیمت مجزا ساختند. آلفرد مارشال و پیروانش هم نشان دادند که تعیین دستمزد، محصول عمل و

عکس‌العمل عرضه و تقاضا است.

تفاوت مکتب کلاسیک که توجه خود را به سطح عمومی دستمزدها معطوف می‌دانست، با نیوکلاسیک‌ها که از دیدگاه اقتصاد خرد به موضوع می‌نگریستند، دو فرآیند رفتاری متفاوت را در زندگی اجتماعی عصر خود پدید آورده بود.

اما بحران از زمانی شروع شد که پذیرش کاربرد این نظریه در سطح کلان، تجزیه و تحلیل نیوکلاسیک‌ها را زیر علامت سوال برد و انقلاب کینزین را در رکود بزرگ (دهه ۱۹۳۰) به همراه داشت. در واقع، نیوکلاسیک‌ها پدیده بیکاری را محصول عدم تعادل می‌دانستند، در حالی که کینز (۱۹۴۶-۱۸۸۳) اشاره به این موضوع داشت که امکان تعادل در شرایط عدم اشتغال کامل (Under Full Employment) وجود دارد. یادآوری می‌کنیم که بعدها این دیدگاه مطرح شد که نظام کینزی (Keynesian System) یک مدل در شرایط عدم تعادل است.

ساختارگرایان از سوی دیگر، مدل نیوکلاسیک‌ها را در خصوص رقابت کامل با شک و تردید نگریستند. نظریه چانه‌زنی (Bargaining Theory of Wages) در مورد دستمزد، سیاست‌های دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ را تحت تاثیر قرار داد و راه را برای نیوکلاسیک‌ها در جهت بکارگیری نظریه سرمایه‌های انسانی و سپس اقتصاد اطلاعات و اقتصاد خرد جدید در تبیین دستمزد هموار ساخت^(۳).

اشتغال و دستمزد

دو نوع نظریه در خصوص بازار نیروی کار در حالت تعادل توجه را به خود جلب می‌کند: اولین نظریه بر مبنای این فرض پایه‌گذاری شده است که دستمزدها انعطاف‌پذیر هستند. عامل انعطاف‌پذیری، کمک‌های نقدی، یاداش و سایر روش‌های ایجاد درآمد از قبیل اضافه‌کاری را دربر می‌گیرد. دومین

* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب.

نظریه بر مبنای این فرض استوار می‌باشد که دستمزدها انعطاف‌ناپذیر (Sticky Wage Theory) عمل می‌کنند.

در حالت اول، دستمزد واقعی بر مبنای تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار مورد تحلیل قرار می‌گیرد و تولید ناخالص واقعی (GDP) مستقل از سطح قیمت‌ها تعیین می‌شود. فرآیند اثربخشی در این شرایط عامل افزایش عرضه کل (Aggregate Supply) در درازمدت محصول افزایش عرضه نیروی کار و افزایش تابع تولید کل در کوتاه‌مدت است.

در حالت دوم دستمزد پولی انعطاف‌ناپذیر (Sticky)، دستمزدهای واقعی در جهت موازنه عرضه و تقاضای نیروی کار عمل نمی‌کند. در این شرایط، دستمزد پولی (Money Wage) در جهت ایجاد تعادل بین تقاضا و عرضه نیروی کار مورد انتظار هدایت می‌شود. در این حالت، دستمزد واقعی بر مبنای دستمزد پولی توافق‌شده در قرارداد و سطح قیمت‌ها تعیین می‌شود. طبیعتاً افزایش سطح قیمت‌ها نسبت به آنچه مورد انتظار است، دستمزد واقعی را کاهش می‌دهد. این پدیده، افزایش تقاضا برای نیروی کار و متعاقباً افزایش اشتغال و تولید ناخالص واقعی را پدید می‌آورد (۴).

جامعه اطلاعاتی پیش روی ما، جامعه‌ای است با مختصات کارآفرینی در بخش خدمات، و روند تولید در بخش‌های کشاورزی و صنعت هم روز به روز بر میزان وابستگی این دو بخش به بخش خدمات می‌افزاید.

در عمل، در ساختارهای اقتصادی کشورهای در حال توسعه - از جمله ایران - تحلیل موضوع در این حد سهل و ساده نیست. در واقع، طبیعت تعادل بین عرضه و تقاضا، دستمزد واقعی و اسمی و شاخص قیمت‌ها، متغیرهای کاملاً اثرگذار در فرآیند شناخت رابطه بین دستمزد و اشتغال می‌باشند. اما در فرآیند یک دوره کاملاً درازمدت - سه دهه - عرضه نیروی کار به مراتب بیشتر از سطح مورد انتظار بوده و ظرفیت ساختار برای جذب سرمایه بسیار محدود است و لذا افزایش غیرمنتظره بیکاری، مفهوم دستمزد واقعی را به همان حداقل سطح معیشت کاهش می‌دهد.

در حقیقت، مدیون مشارکت نیروی کار در فرآیند تصمیم‌گیری مدیریت است، که در ادبیات اقتصاد کار از آن به نام دموکراسی کارگر (Worker Democracy) یاد می‌کنند (۶). بهبود این فرآیند بر افزایش بهره‌وری اثر مستقیم داشته، حرکت جامعه از یک شرایط انحصاری به جامعه رقابتی را تسهیل خواهد کرد.

در جامعه پیش روی ما، فرض بر این است که نیروی کار فراوان تحصیلکرده، اما غیرهمگن در کل و همگن در جزء وجود دارد که به طور مستقل برای کار یابی تلاش می‌کنند. فرض دوم این است که اطلاعات کامل وجود دارد، اما دسترسی به آن برای همه میسر نیست. در این شرایط، نرخ دستمزد دیگر نمی‌تواند بر مبنای عوامل جامعه صنعتی یا جامعه روستایی تعیین شود. به عبارت دیگر، کارآیی و

به‌علاوه، از آنجا که انتظارات در جهت رضایت از سطح دستمزد ناچیز است (۵)، لذا اشتغالزایی با افزایش تولید ناخالص واقعی همراه نبوده و تورم مزمن (Chronic) به عنوان یک متغیر مستقل برون‌مرزی ناشی از تحریم اقتصادی و سیاستگذاری صندوق بین‌المللی پول، رفتار جدیدی را بر بدنه جامعه نامتعادل تحمیل می‌کند، به طوری که بازگشت به حالت تعادل را در کوتاه‌مدت تقریباً غیرممکن می‌سازد.

لازم به یادآوریست که انتظارات از سطوح دستمزد و اشتغال در شرایط زیر رفتارهای طبیعی نیروی کار را دچار بحران می‌سازد: الف) وجود تبعیض در پرداخت‌ها. ب) بازارهای ناقص - نیروی کار و مشاغل غیرهمگن.



▲ در خصوص بازار نیروی کار در حالت تعادل، دو نوع نظریه وجود دارد.

بهره‌وری به تنهایی نمی‌تواند تعیین‌کننده سطح دستمزد باشند، و نمی‌توان بر مبنای ساختارگرایی طبق قرارداد، نرخ دستمزد را تعیین نمود.

در عمل، مشاهده می‌کنیم که در جامعه اطلاعاتی پیش روی ما، نرخ دستمزد را هزینه فرصت از دست‌رفته و رفتارها در بازار تعیین می‌کند، به طوری که یک کار مشخص و معین (برای مثال، بازکردن یک قفل) در نقاط مختلف بالا و پایین شهر و شرایط محیطی فعالیت، دستمزدهای مختلفی را می‌طلبد. در واقع، هزینه دریافت خدمات، بر مبنای کارآیی و

ب) عدم تطابق مشاغل با مهارت‌های نیروی کار. ت) فقدان پایگاه‌های اطلاع‌رسانی بازار کار. بدیهی است که مطالعه عوامل موثر بر نارسایی‌های فوق، بررسی جداگانه‌ای را می‌طلبد.

اشتغال در جامعه اطلاعاتی

جامعه اطلاعاتی پیش روی ما، جامعه‌ای است با مختصات کارآفرینی در بخش خدمات، و روند تولید در بخش کشاورزی و صنعت هم روز به روز بر میزان وابستگی آنها به بخش خدمات می‌افزاید. این پدیده،

بازده کار نیست، بلکه شرایط آرایه خدمات، تعیین‌کننده میزان هزینه است. جالب توجه این که، نرخ‌های دریافتی، به تدریج با سطح هزینه زندگی، رابطه نسبی قابل توجیهی یافته است، هرچند که با میزان هزینه‌های آموزشی رابطه معنی‌داری ندارد. البته تعمیم این تحلیل به کلیه فعالیت‌های خدماتی چندان ساده نیست، ولیکن مشاهدات اصل پدیده که همانا وجود ارتباط بین میزان دستمزد و هزینه فرصت از دست‌رفته گیرنده خدمات می‌باشد، مورد تأیید است.

در این جامعه اطلاعاتی، نرخ دستمزد را هزینه فرصت از دست‌رفته تعیین می‌کند و شرایط آرایه خدمات، تعیین‌کننده میزان دستمزد است.

از آنجا که بخش کوچکی از جامعه برای دریافت خدمات به بازار کار مراجعه می‌کند، لذا جامعه اطلاعاتی می‌تواند از طریق توزیع اطلاعات اشتغالزایی مناسبی را بین جوانان جویای کار ایجاد نماید. در بخش دولتی، اشتغال با انعطاف‌پذیری همراه است و کیفیت مدیریت و اساس ارشدیت، روند پرداخت (Payment) را بر مبنای عوامل زیر تعیین می‌کند^(۷):

- (الف) پرداخت بر مبنای نتایج.
- (ب) پرداخت بر مبنای زمان‌بری.
- (پ) پرداخت بر مبنای شایستگی.

طبیعی است که در جامعه اطلاعاتی و اشتغال‌های پاره‌وقت، تمام‌وقت و قراردادی نیز انتظارات خاصی از روند دستمزد و سایر پرداخت‌ها در مراحل تصمیم‌گیری و مشارکت را مطرح می‌کنند و در صورت عدم توجه به آنها، مشارکت جنبه "آرایی" به خود خواهد گرفت و حاصل اشتغال، بهبود سطح رفاه عمومی نخواهد بود.

هزینه‌های اشتغالزایی

مفهوم هزینه‌های اشتغالزایی در یک بازار آزاد (Free Market) چندان ساده نیست و نگاهی به وضعیت آماری حجم سرمایه‌گذاری برخی از شرکت‌ها یا کشورها در نقاط مختلف، بیانگر حقیقت ناشناخته‌ای است که نمی‌خواهیم آن را به‌درستی درک نماییم. جدول شماره یک وضعیت سرمایه‌گذاری‌های خارجی را در دهه ۱۹۹۰ نشان می‌دهد.

آمار نشان می‌دهد که نفر سرمایه اشتغال مستقیم، از ۱۰۵ هزار پوند تا ۲/۵ میلیون پوند در نوسان است. ملاحظه می‌نمایید که رقم چشمگیر است، اما مفهوم اشتغال برای کمپانی‌های بزرگ، پدیده‌های متفاوت با آن چیزی است که پیش روی کشورهای در حال توسعه (ایران) قرار دارد. این اشتغالزایی نه توسط دولت، و نه توسط بخش خصوصی میسر است، بلکه شرکت‌های بزرگ فراملی می‌توانند در این راستا تحولات اساسی را ایجاد نمایند. و بخش‌های مکمل اشتغالزایی هم بخش خصوصی است که از طریق توزیع می‌تواند فرآیند تولید - توزیع را تکمیل کند و شرایط را برای بهبود

جدول شماره یک

رابطه اشتغال و سرمایه‌گذاری در دهه ۹۰ در کشورهای صنعتی (میلیون پوند)

شرکت یا کشور مبدأ	تاریخ تصمیم‌گیری	میزان سرمایه‌گذاری (میلیون پوند)	مکان سرمایه‌گذاری	میزان اشتغال (نفر)	نفر سرمایه (هزار پوند)
زیمنس (آلمان)	۱۹۹۶	۹۰۰	NewCastle	۱۸۰۰	۵۰۰
سامسونگ (کره)	۱۹۹۴	۴۵۰	Wynyard	۳۰۰۰	۱۵۰
NEC (ژاپن)	۱۹۹۴	۵۲۰	Livingston	۴۲۰	۱۲۳۲
هوندا (ژاپن)	۱۹۹۴	۳۳۰	Swindon	۱۰۰۰	۳۳۰
تویوتا (ژاپن)	۱۹۹۵	۲۰۰	Burnaston	۱۰۰۰	۲۰۰
والس تک (آمریکا)	۱۹۹۳	۱۴۷/۲	Newtownabbey	۶۶۰	۲۲۳
سونی (ژاپن)	۱۹۹۱	۱۴۷	Bridgend	۱۴۰۰	۱۰۵
موتورولا (آمریکا)	۱۹۹۴	۲۵۰	EKilbride	۲۵۰	۱۰۰۰
SCA (سوئد)	۱۹۹۴	۲۵۰	Aylesford	۱۰۰	۲۵۰۰

رفاه اجتماعی مردم فراهم سازد. بدیهی است که جذب این حجم عمده سرمایه‌گذاری نیز کاری فراتر از توانایی دولت است و نیازمند مشارکت عمومی بخش‌های خصوصی و عمومی است، ضمن آن که جدول شماره یک، پیچیدگی فن‌آوری اطلاعات را نیز به عنوان هزینه پنهان سرمایه‌گذاری به خوبی نشان می‌دهد. در این راستا، جنگ دیرینه کشورهای صنعتی و کشورهای در حال توسعه به خوبی قابل درک است و انتظار معقول از آزادسازی، خصوصی‌سازی و جهانی‌شدن هم‌اکنون حل معضل فوق می‌باشد.

پس اندازه‌های ناچیز مردم، تنها می‌تواند زنجیره اشتغال توزیع را بهبود بخشد و همین سرمایه ناچیز هم در سطح جهانی پشتوانه درخور توجهی برای سرمایه‌گذاری شرکت‌های چندملیتی است، که می‌تواند روند رقابت بین کمپانی‌های بزرگ را تشویق نماید.

در کشورهای در حال توسعه، اشتغال به‌منظور رهایی از فقر و گرسنگی است، در حالی که در کشورهای فراصنعتی، اشتغال به‌منظور بهبود چرخه تولید و افزایش رفاه اجتماعی شکل می‌گیرد.

قیمت یا دستمزد نیروی کار

قیمت یا دستمزد نیروی کار، منعکس‌کننده سیاست‌گذاری‌های قیمت‌گذاری کالا و خدمات آرایه‌شده توسط نیروی کار است و به‌وسیله نقاط قوت

تقاضا در داخل و بازارهای بیرون مرزی تعیین می‌شود. قیمت دیگر عوامل تولید مانند سرمایه که قابلیت جایگزینی با نیروی کار را دارد، نیز با تعیین قیمت و یا دستمزد نیروی کار همسو است. هزینه‌های مکمل در روند استخدام مانند بیمه و کمک‌های غیرنقدی نیز از دیگر عوامل اثرگذار بر دستمزد نیروی کار بشمار می‌روند. از دیگر عوامل تأثیرگذار، بهره‌وری نیروی کار در فرآیند تولید است. از دیدگاه عرضه نیز توزیع سنی جمعیت، توزیع جنسیت (Sex)، تعداد ساعات کار در بازار، کیفیت نیروی کار، محدودیت‌های قانونی مانند سن بازنشستگی، سال‌های ترک تحصیل، نرخ مشارکت و فعالیت‌های

اتحادیه‌های کارگری، از جمله عوامل تاثیرگذار بر قیمت و دستمزد نیروی کار در بازار عرضه بشمار می‌روند.

در شرایط بهینه پارتو، دستمزد نیروی کار، برابر بهره‌وری نهایی سرمایه و قیمت سرمایه (نرخ بهره) برابر کارایی نهایی نیروی کار در تابع تولید کاب داگلاس می‌باشد.

آنچه در فوق روند قیمتگذاری نیروی کار را به تصویر می‌کشاند، با شرایط اقتصادی ایران دارای تفاوت‌هایی می‌باشد، بدین معنی که قیمت‌های نیروی کار بر مبنای قراردادهای یکجانبه و با حمایت کارگزاران دولتی تعیین می‌شود. در عمل، جایگاه‌ها و روابط، دستمزد نیروی کار را انعطاف‌پذیر نموده و پرداخت‌های غیر مستقیم - بنا به ملاحظات سیاسی و مناسبت‌های مختلف - روند رضایت نسبی را افزایش می‌دهد، ولیکن همواره دستمزد از سطح حداقل معیشت چندان تجاوز نخواهد کرد. علاوه بر این، رضایت شغلی که مستقیماً متأثر از میزان پرداخت اسمی است، در درازمدت مشکل اشتغال را برطرف نخواهد کرد، زیرا اشتغال با ارتقا همراه نیست. به عبارت ساده‌تر، اشتغال بدون ارتقا، در درازمدت نوعی بیکاری پنهان است. لذا اشتغال در جوامع مانند ما (ایران) پدیده‌ای کاملاً متفاوت با اشتغال در دنیای صنعتی است، به طوری که می‌توان تلویحاً اینطور نتیجه‌گیری کرد که در کشورهای در حال توسعه، اشتغال به‌منظور رهایی از فقر و گرسنگی - صرفنظر از برخی تفاوت‌های طبقات - شکل می‌گیرد، در حالی که در کشورهای فراسنتی، اشتغال به‌منظور بهبود چرخه تولید و افزایش رفاه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. به عبارتی دیگر، می‌توان ادعا کرد که در ساختار اقتصاد ایران، در بیشتر موارد، کاهش نیروی کار، تاثیر نامناسبی بر روند تولید بنگاه‌های اقتصادی ندارد، در حالی که در کشورهای صنعتی، هر اشتغالی با اهداف از قبل تعیین‌شده و بر مبنای بهبود شرایط کار ایجاد می‌شود، لذا حذف نیرو، بلافاصله روند فعالیت‌های اقتصادی نظام‌ها را آسیب‌پذیر می‌سازد. به‌علاوه، یکی دیگر از ویژگی‌های پرداخت دستمزد در سطح حداقل معیشت، ایجاد فضای بدبینانه و شکل‌گیری مشارکت‌های ظاهری و بدون پشتوانه برای بهبود شرایط انجام کار می‌باشد. فقدان زیرساخت‌های رقابتی نیز می‌تواند متأثر از پایین بودن قیمت نیروی کار در فرآیند تولید باشد.

دستمزد در جامعه اطلاعاتی

محیط اطراف ما، دنیایی متفاوت با عصر پدران ما است؛ با ورود تلفن، کاربر، آزادی خود را حفظ می‌کند، در حالی که با اختراع رادیو، کاربران تبدیل به شنونده محض می‌شوند. این پدیده، با ورود تلویزیون، به کثرت‌گرایی در زندگی اجتماعی می‌انجامد و امروزه رایانه‌ها هم عرضه نوینی از گفت‌وشتود میان انسان و ماشین را به ما عرضه می‌کنند.

Poster^(۸) (۱۹۹۷) معتقد است که فرهنگ مدرن سرمایه‌داری، دیالکتیک را بی‌اعتبار ساخته و کارگر انقلابی را به مصرف‌کننده تبدیل کرده است. این دیدگاه، می‌تواند "رادیکال" ارزیابی شود، زیرا تجربه نشان می‌دهد که عصر دوم رسانه‌ها در تمامی جوامع بوقوع پیوسته، اما واکنش‌ها متفاوت بوده است.

جوامع مختلف در جامعه اطلاعاتی، موضوع مختلفی را اختیار نموده‌اند و در برخی موارد هم مسوولیت اعتبار دیالکتیک‌ها به نهادهای خاصی واگذار شده و نیروهای مستقل نیز فرصت‌های خوبی را برای حضور در صحنه‌های مختلف "تحول" در پیش‌رو دارند. در این شرایط، دستمزد قبل از آن که به کارایی و اثربخشی وابسته باشد، با ویژگی‌های نظام‌ها روبروست. Wolfe^(۹) (۱۹۶۵) در مطالعات خود رویانگر نظام‌هایی است که موثر و سودمند هستند، اما "کارآ" عمل نمی‌کنند. حال باید دید که نقش نیروهای کارآمد و بالمال "سطح دستمزد" در این ساختارها چگونه تعیین می‌شود.

اگر مدیریت جامعه اطلاعاتی به این باور دست یابد که انسان توانایی تغییر را دارد، و بکارگیری موثر این نیروها، نظام دستمزدهای انعطاف‌پذیر را توصیه می‌کند، آنگاه در شرایط رقابتی، جذب نیروی کار موثر تنها با ایجاد شرایط محیطی و آزادی عمل میسر نبوده و دستمزدها عامل بسیار موثری در هدایت سرمایه‌های انسانی خواهند بود. این دستمزد دیگر تنها به سطح مهارت، میزان تحصیل و تجربیات فردی محدود نمی‌شود و "اطلاعات" عامل تعیین‌کننده سطح دستمزد خواهد بود. این اطلاعات، در چالش‌های حساس، فرآیند تصمیم‌گیری مدیران را بهبود بخشیده و این دیدگاه تنها به بنگاه‌های اقتصادی تولیدکننده فن‌آوری محدود نمی‌شود و در سطوح مختلف اجتماعی، می‌توانیم اثربخشی این نیروها را شاهد باشیم.

درواقع، دستمزد، در جامعه اطلاعاتی از یک

متغیر وابسته، به یک متغیر مستقل و از یک پدیده کنترل‌شده، به یک عامل "آزاد" تبدیل شده است. از این رو است که با بازنشسته شدن مدیر روابط عمومی چهل و پنج ساله شرکت مایکروسافت، آقای بیل گیتس - مدیرعامل این شرکت - تمامی بازارهای نیروی کار را بسیج می‌کند تا جایگزین مناسبی را برای این خانم جوان بیابد. این جستجو هنگامی معنی‌دار می‌شود که به‌یاد بیاوریم که مطابق تحقیقات، عمر مفید یک مدیر رسانه‌ای موفق، تنها دو سال است؛ حال چگونه این دو سال در طول عمر سی‌و‌اندی سال تجربه کاری پنهان می‌شود، بحث ناشناخته‌ای است که جستجوی آن می‌تواند پاسخگوی پرسش‌های بیشماری باشد. ■

منابع

- ۱) مطالعات Chadha و همکارانش در صندوق بین‌المللی پول در شرایط مدل رشد بهره‌وری غیروابسته نیوکلاسیک صورت گرفته است. مراجعه شود به: Chadha, Bankim &... / 1993 / Economic Restructuring, Unemployment & Growth in a Transition Economy / IMF Working Paper / WP / 93 / 16.
- ۲) Campbell, R. &... / 1981 / Contemporary Labor Economics / Ch.12 / PP. 354-377 / McGrawHill.
- ۳) Pearce, D.W. / 1986 / MacMillan Dictionary of Modern Economics.
- ۴) Parkin, Michael / 1994 / Economics / 2nd Edition / P.842 / Addison Wesley.
- ۵) نویسنده در یک نظرسنجی محدود به بررسی وضعیت رضایت از سطح دستمزدها پرداخته و مشاهده کرده است که این رضایت در محدوده ۲۵ تا ۷۵ درصد در حال تغییر است.
- ۶) مأخذ شماره ۲ / صفحه ۱۶۷ / فصل ششم.
- ۷) Corby, Susan & White, Geoff / 1999 / Employee Relations in the Public Services / P.40, 75, 164 / Routledge Pub.
- ۸) Poster, Mark / 1997 / The Second Media Ago.
- ۹) Wolfe, W.M. / 1965 / How Can Effectiveness of Analysis . Center he Measured?