

تحلیل مقایسه‌ای تبیین نهادهای بازار کار از منظر نئوکلاسیک‌ها و

نهادهای رهنمودهایی برای خط‌مشی‌های بازار کار

حسین سرآبادانی تفرشی*

علیرضا چیت‌سازیان**

چکیده

نقش تعیین‌کننده بازار کار به‌عنوان یکی از زمینه‌های توزیع نهادهای تولید از سوی، و تأکید بر کرامت و اهمیت کار انسانی به‌عنوان پیشران توسعه اجتماعی از سوی دیگر، موجب اهمیت دوچندان این بازار است. برخلاف نگرش نئوکلاسیک‌ها به بازار کار که به‌طور عمده حاصل نوعی همگنی میان قواعد حاکم بر این بازار با دیگر بازارهاست؛ نهادهای رهنمودی بر نهادهای مهم بازار کار تحلیل و تبیین متمایزی از این بازار ارائه می‌دهند. مسیر متفاوتی که سرانجام به تفاوت‌های بنیادین در مسیر طراحی تعاملات در بازار کار نیز منجر می‌شود. تفاوت دیدگاه نهادهای رهنمودی با نئوکلاسیک‌ها، بینش‌های جدیدی در تحلیل بازار کار رقم می‌زند.

در این مقاله با بیان این بینش‌های جدید، به پنج نهاد اتحادیه‌های کارگری و چانه‌زنی جمعی، حداقل دستمزد، حمایت از اشتغال، مزایای اجباری و نظام خلق مهارت و آموزش از دیدگاه نهادهای رهنمودی پرداخته و آثار آن بر متغیرهای مهم بازار کار ارزیابی شده است. نهادهایی که موجب تغییر عملکرد در ساختار بازار کار شده و فهم جدیدی از ساختار و پویایی‌های بازار کار را برای تحلیلگران رقم می‌زند. از این رهگذر، سرانجام تفاوت‌های مهم سنت نئوکلاسیک و نهادهای رهنمودی در تحلیل ساختار بازار کار مشخص و رهنمودهایی ناظر بر خط‌مشی‌های بازار کار ارائه شده است.

واژگان کلیدی: بازار کار، تحلیل نهادی، رویکرد نئوکلاسیک، نهادهای بازار کار، نظریه بنگاه، نظریه مبادله.

طبقه‌بندی JEL: J13, B15, B25, B52, J58, J08, J53

۱. مقدمه و بیان مسئله

وجود عامل انسانی در بازار کار، جایگاه این بازار را نسبت به دیگر بازارها همچون بازار کالا، بازار پول، بازار سرمایه متمایز کرده است؛ به گونه‌ای که حتی به کارگرفتن اصطلاح «بازار» با نوعی تسامح، درست در نظر گرفته می‌شود. اگر آنچه در نظام برده‌داری صورت می‌گرفته از تاریخچه بازار کار حذف شود، صورت‌های نخستین بازار کار در قرون ۱۳ و ۱۴ و هنگامی که مردان در محل‌های عمومی یک روستا یا شهر جمع و حاضر به فروش خدمات می‌شدند، شکل گرفته است. تولید سرمایه اغلب در خانه‌های دهقانان و صنعتگران صورت می‌گرفت؛ اما این‌گونه تولید سرمایه، مطلوب غایی نظام سرمایه‌داری نبود و انقلاب صنعتی با تغییر شرایط و انتقال کار به کارخانه‌ها، امکان بهتر سازماندهی و نظارت سرمایه‌داران به نیروی کار را ایجاد کرد (Swedberg & Granovetter, 1992).

در اقتصاد متعارف، بهترین ساختار برای سازماندهی روابط میان کارگر و کارفرما، بازار «رقابت کامل» بود؛ اما نگاه بازارگرایانه مورد نقد روشنفکران قرار گرفت. روشنفکران اجتماعی با طرح مسائل کارگری، به نقد بنیادین ساختار اقتصاد سرمایه‌داری پرداختند. بازار کار تنها بازاری است که کالایی که در آن خرید و فروش می‌شود، فعالیت انسانی است و با اشیای مادی را کد متفاوت است. آنها بر این باور بودند که در بازار کار، مورد مبادله ذهنیت متمایزی است که با انسان دیگر مرتبط است؛ بدین معنا که در اینجا با یک موجودیت ملموس عینی روبه‌رو نیستیم. کسی که بیش از دیگران، با اندیشه «نیروی کار به مثابه یک کالا»^۱ در معرض خرید و فروش مواجهه انتقادی پیدا کرد، کارل پولانی^۲ بود. کتاب او تحول بزرگ^۳ سرشار از انتقادهای سرمایه‌داری انگلیسی قرن نوزدهم در خرید و فروش نیروی کار است. به باور پولانی، نیروی کار تنها نام دیگر فعالیت انسانی است که برای زندگی صورت می‌گیرد و برای فروش، تولید نشده است و بنابراین نمی‌توان آن را از بقیه زندگی جدا کرد و در جایی انباشته نمود.

پس از انتشار کتاب ثروت ملل آدام اسمیت (۱۷۷۶)، دو پارادایم با دو مسیر متفاوت جهت تحلیل در دانش اقتصاد دنبال شد. مالتوس و ریکاردو در اوایل سال ۱۸۰۰ با تئوری‌های متضاد شناخته شدند. بر طبق نظر کامونز، مسیری که به اقتصاد نهادی منجر شد، ریشه در اندیشه مالتوس و مسیری که به اقتصاد نئوکلاسیک رسیده است، ریشه در افکار ریکاردو دارد (Commons, 1934). در اقتصاد مالتوس، تأکید بر ناقص بودن عقلانیت افراد، نقش نهادها (مانند کلیسا، خانواده، دولت) در تنظیم کردن رفتار افراد، کار بست ساخت نظریه به صورت تجربی، نظام بازار و

1. Labor as commodity

2. Karl Polanyi

3. The Great Transformation (1944)

خودتنظیمی دارد. از سوی دیگر، اقتصاد ریکاردو به شکل گسترده‌ای انتزاعی و قیاسی با پیش‌فرض‌های تجربی-ذهنی است که به نقش کم‌رنگ نهادها در فرایند اقتصادی قائل است و از تجارت آزاد و ماهیت خودتنظیم بازارها سخن می‌گوید (Kaufman, 2006).

کافمن (۲۰۱۱) از دو سنت فکری در اقتصاد کار در ایالات متحده یاد می‌کند: نخست، سنت فکری اقتصاد نهادی و حوزه نزدیک به آن روابط صنعتی (IE) و (IR)^۱ و دیگری سنت فکری اقتصاد نئوکلاسیک (NE)^۲ که متعلق به دانشگاه شیکاگو است. سنت اول ریشه در دانشگاه آمریکایی ویسکانسین^۳ و اندیشه‌های جان کامونز^۴ دارد. از این سنت با عنوان «اقتصاد کار سنتی» نیز یاد می‌شود. رویکرد میان‌رشته‌ای در ساخت نظریه و موضع انتقادی نسبت به مقوله رقابت در نظریه نئوکلاسیک‌ها، از ویژگی‌های این سنت فکری است. سنت دوم براساس اقتصاد نئوکلاسیک، متأثر از مارشال و رایبنسون در ابتدای سده بیستم است که بعدها در دانشگاه شیکاگو ادامه پیدا می‌کند.

اتخاذ هرکدام از این دو رویکرد، دلالت‌های متفاوتی جهت فهم نظام روابط کار به همراه دارد. مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سنت حاکم بر تحلیل نظام روابط کارگر-کارفرما در ایران به سنت نئوکلاسیک‌ها نزدیک‌تر می‌باشد و این در حالی است که سنت اول می‌تواند دلالت‌هایی برای بهبود این بخش اساسی در اقتصاد ایران داشته باشد. براساس این، هدف مقاله تبیین و مقایسه دو سنت اقتصادی در عرصه بازار کار و ارائه دلالت‌هایی از جریان سنت نهادگرایی برای تحلیل بازار کار است؛ از این‌رو در این مقاله تلاش می‌شود تا شناخت جریان نهادگرایی در بستر رویکرد مقایسه‌ای با دانش اقتصاد متعارف صورت گیرد و از بررسی مقایسه‌ای این دو رویکرد تحلیلی در بازار کار، امکان فهم سهم‌بازی نهادگرایان در تحلیل بازار کار به دست آید.

۲. تأملی بر مؤلفه‌های نظری بازار کار در اندیشه نئوکلاسیک‌ها

۲-۱. رویکرد نئوکلاسیک؛ مبانی و اصول

اقتصاد نئوکلاسیک با افرادی چون والراس و جونز در دهه ۱۸۷۰ شکل گرفت. در این نظریه، نقطه آغاز به‌جای اینکه جنبه‌های مشخصه یک نظام اجتماعی-اقتصادی را داشته باشند، بی‌زمان، انتزاعی و فردی است. بدین جهت، اصول مرتبط با رفتار بشر از طریق «درون‌نگری» به دست آمده

1. institutional economics & industrial relations

2. neoclassical economics

3. University of Wisconsin

۴. و دنباله‌رو او اقتصاددانان کار دانشگاه ویسکانسین همچون: John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester, Lloyd Reynolds.

است که این امر به ارائه نظریه‌های کلی، فاقد عینیت، ارتباط و کاربردهای عملی منجر می‌شود (Hodghson, 2002).

اقتصاد نئوکلاسیک در سده بیستم، با کارهای کلاسیکی همچون «ارزش و سرمایه» هایک (۱۹۳۹)، «پایه‌های تحلیل اقتصادی» ساموئلسون (۱۹۴۷) و نظریه تعادل عمومی ارو-دبرو (۱۹۵۴) توسعه یافت. گرچه اقتصاد نئوکلاسیک، از اندیشه‌های ریکاردو شکل گرفته و بسط یافته است، اما در ادامه مسیر حیات خود، رویکردهای مختلفی را تجربه کرده است. تعدادی از نویسندگان نئوکلاسیک مانند میل و مارشال، کوشش کردند تا بیشتر عناصر هترودوکس مانند روش تاریخی یا نهادها را وارد تحلیل خود کنند (kufman, 2006).

این نوع نگاه فردگرایانه در تحلیل، روایت از انسان به‌عنوان موجودی اجتماعی را به‌طور کلی رها کرده است. فروض خاص در مورد رفتار بشر، جستجوی مطلوبیت و چارچوبی که طیف وسیعی از پدیده‌های اجتماعی و اقتصادی را با آن می‌توان تحلیل کرد. به تعبیر کنایه‌آلود پکر،^۱ تحلیل اقتصادی ابزار قدرتمندی نه فقط برای درک رفتار انسان، بلکه برای درک رفتار گونه‌های جانوری دیگر نیز هست (Hodghson, 2002).

۲-۲. چارچوب نظری نئوکلاسیک‌ها در تحلیل بازار کار

سنت نئوکلاسیک با یک پیش فرض، تحلیل خود را آغاز می‌کند: «بازار کار رقابتی تنها ساختار بهینه انجام یک فعالیت اقتصادی و انتخاب عقلایی است». این سنت ابراز علاقه به تنوع می‌کند؛ اما در عمل تنوع محدود به فرهنگ پولی و بازاری را می‌پذیرد و هرگونه تنوع ساختاری در صورت مختلف ترتیبات اقتصادی را انکار می‌کند (Hodghson, 2002).

در جریان نئوکلاسیک اقتصاد کار، مسئله اصلی در تحلیل روابط کارکردی بین نرخ‌های دستمزد و عرضه و تقاضا برای نیروی کار است؛ یعنی چگونه می‌توان با استفاده از تغییرات در نرخ دستمزدها، عرضه و تقاضا را در بازار کار تنظیم کرد. براساس این رویکرد، تنظیم‌گر بازار کار زمانی موفق است که موانع یا اصطکاک‌ها را از بین ببرد که موجب انحراف عملکرد بهینه عرضه و تقاضای نیروی کار می‌شود و در این صورت بازار کار منعطف‌تر و کارا تر است.

این مدل نظری، بیش از ۸۵ سال پیش، توسط جان ریچارد هیکس^۲ (۱۹۳۲) در کتاب تئوری دستمزدها^۳ به شکل منسجم طرح شد (Fleetwood, 2008). روابط اشتغال از منظر

1. Becker

2. John R. Hicks

3. The Theory of Wages

نئوکلاسیک‌ها، از طریق نیروهای رقابتی بازار و مداخله حداقلی دولت و دیگر بازیگران جمعی شکل می‌گیرد. از این منظر کارکردی، نهادها، قدرت تبیینی مستقلی ندارند؛ اما آفریده‌های نیروهای بازار هستند و به شکل خنثی، این نیروها را منتقل می‌کند (Hodgson, 2002).

۲-۱-۲. کوشش نئوکلاسیک‌ها در تحلیل نهادی بازار کار

در میان اقتصاددانان کار نئوکلاسیک، به‌کارگیری اصطلاح «نهاد» رواج یافته است و منظور آنها از این لفظ، موجودیت‌هایی عمومی اما مبهم است. موجودیت‌هایی که به باور آنها دارای تأثیرات کارکردی بر بازار کار است. دو کتاب برای ورود نهادگرایی به حوزه اقتصاد نئوکلاسیک کار مؤثر بوده است: نخست، کتاب بازارهای کار به‌مثابه نهاد اجتماعی نوشته سولو در ۱۹۹۰ و دیگری کتاب اقتصاد سیاسی نهادهای بازار کار از پُل^۱ در ۲۰۰۰. با وجود این، آنها بینش تازه‌ای از نهادها را به حوزه بازار کار تزریق نکردند. اینکه اقتصاد نئوکلاسیک، وجود و نفوذ نهادها بر عملکرد بازار کار را شناسایی کرده کفایت نمی‌کند و به دلایل مختلفی، تحلیل نهادها از سوی اقتصاددانان نئوکلاسیک کافی به نظر نمی‌رسد (Fleisher, 1971, p.1):

الف) نئوکلاسیک‌ها ادعا می‌کنند بیش از نهادگرایان به پدیده‌ای نزدیک‌اند که از آن به «علم مدرن»^۲ یاد می‌شود. نمایش دقت نظری بیشتر، بیان تحلیلی بیشتر، ادبیات کمی‌گرایانه و تکنیک‌های روشی مختلف همه و همه در فلسفه پوزیتیویستی از دانش آنها دیده می‌شود. حال براساس این فلسفه علم، نهادها، از دیدگاه آنها غیرقابل کمی‌سازی است و نمی‌توانند با رویکرد علمی با آن مواجهه پیدا کنند و از این‌رو آن را انکار می‌کنند؛

ب) مدل ارتدوکسی بازارهای کار جایگاه واقعی برای «نهادها» ندارد؛ یعنی در تبیین نهادها معنابخشی شفاف به نهاد نداشته و اصطلاح نهادها معمولاً اشاره به «جعبه سیاه» در تعاملات بازار کار است که به شکل مبهمی شناسایی می‌شود. اگر دیدگاه‌های این صاحب‌نظران مورد توجه قرار گیرد، طیف گسترده‌ای از معنابخشی‌های اجتماعی و فرهنگی (مشمتمل بر قواعد، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی، عادات و رسوم، ارزش‌ها، تنظیمات و دستورالعمل‌ها)، اقتصادی (بیشتر به‌عنوان رفتار حداثرکننده در رقابت برای منابع کمیاب شناخته شده‌اند)، سازمانی (شامل سازمان‌ها، نقش‌ها و مشتریان)، سیاسی و ایدئولوژیک (مشمتمل بر قدرت، طبقه، جنسیت، نژاد) و روان‌شناسی اجتماعی (شامل مفاهیم عادت‌ها) را شامل می‌شود.

1. St Paul

2. science

مثال خوب در تحلیل نئوکلاسیک از نهادها، پژوهش و تحلیل یک «اتحادیه تجاری»^۱ است. به جای فهم اتحادیه‌های تجاری به مثابه یک پدیده پیچیده اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، ایدئولوژیک و روان‌شناسانه اجتماعی، آنها این پدیده را معمولاً به یک مجموعه‌ای از عاملیت‌های عقلایی تقلیل می‌دهند که به دنبال بیشینه کردن اعضای خود یا اهداف عینی خاصی است (Elliott, 1991).

تلاش برای ورود نهادها به مدل از سوی نئوکلاسیک‌ها، بدون تلاش برای تحلیل ماهیت «نهادها» است؛ تحلیلی که نشان می‌دهد نهادها دقیقاً چطور کار می‌کنند و دقیقاً از منظر تبیینی چه اثری دارند؟ و تنها به آثار کلی آن بر مواردی چون نرخ دستمزد، سطح اشتغال یا سرعت تعدیلات در بازار کار بسنده می‌شود. تعهد این رویکرد به لحاظ هستی‌شناسانه، معرفت‌شناسانه و روش‌شناسانه بر فردگرایی است (Hodgson & Knudsen, 2006). بدین معنا «نهادها» باید در فهمی تقلیل‌گرایانه، به عنوان رهاوردهای محض وضع افراد براساس ترجیحاتشان تلقی شوند.

۳. تأملی در مؤلفه‌های نظری بازار کار در اندیشه نهادگرایان

۳-۱. مقدمه‌ای بر نهادگرایی؛ نقدهای اساسی به جریان اصلی علم اقتصاد

نهادگرایی، به طور خاص توسط افرادی چون ویلن، کامونز، اشمولر، دورکین و پولانی پایه‌ریزی شد که در تعارض با تئوری ارتدوکس اقتصادی بود (Kaufman, 2012). نهادگرایی، دارای ریشه‌های متنوعی است که به یک سده یا بیش از آن بازمی‌گردد (Hodgson, 1998). منبع اصیل این موضوع به اواخر قرن ۱۹ و اقتصاد اجتماعی-تاریخی^۲ آلمان بازمی‌گردد. اقتصاد اجتماعی-تاریخی^۳ یک واکنش علیه دو دکتترین اقتصادی دیگر بود: نخست، اقتصاد کلاسیک و نئوکلاسیک انگلیسی که در آن به شکل وسیعی مدل‌های اقتصادی همچون کارهای فیزیکی به مانند یک کالا در یک بازار توده‌ای و رقابتی حضور دارند و در این حالت دولت، فرهنگ، گروه‌های اجتماعی و نهادهای قانونی فاقد نقش هستند یا نقش کمی بازی می‌کنند. معمار اصلی این نوع اقتصاد غیرنهادی، لئون والراس^۴ و سبک خاص او در تنظیم اقتصاد تعادل عمومی است؛ دومین دکتترین اقتصادی که حاصل توسعه مطالعات اقتصاد تاریخی-اجتماعی^۵ و اقتصاد مارکسیستی بود، ناظر بر پیش‌بینی مارکس در جایگزینی سرمایه‌داری با سوسیالیسم و دیکتاتوری پروتالیاست.

1. trade union

2. historical/social economics

3. HSE

4. Leon Walras

5. HSE

نهادگرایان نخستین با ساده‌انگاری این فرض در رویکرد نئوکلاسیک‌ها که انسان را به‌عنوان محاسبه‌گر آنی لذات و دردها در نظر می‌گیرند، بر واقع‌گرایی در تبیین رفتار انسانی و اینکه رفتار تحت تأثیر گستره‌ای از عوامل بیرونی مانند نهادها شکل می‌گیرد، تأکید داشتند. اصطلاح اقتصاد نهادی، نخستین بار با مقاله ولتون همیلتون^۱ (۱۹۱۹) در کنفرانس انجمن اقتصادی آمریکایی در کانون توجه قرار گرفت. نهادگرایی، یک عنصر ضروری در اقتصاد آمریکایی در میانه دوره جنگ شد و به‌عنوان یک جنبش فکری در سال ۱۹۱۸ ظهور یافت. عصری که هم‌زمان با پایان جنگ جهانی اول در آن، تحلیل خط‌مشی و داده اقتصادی، نقش بالقوه دولت در اقتصاد را به همراه داشت. دوره بازسازی، فرصت‌های مناسبی برای پژوهش، آموزش و خط‌مشی فراهم کرد. همیلتون، استورات^۲ و مولتون^۳ کنفرانسی در ۱۹۱۸ فراهم کردند که به طرح رویکرد نهادی در نظریه اقتصادی فراهم منجر شود (Rutherford, 2001).

دو شاخه اصلی در سنت اقتصاد نهادی سنتی، مکتب نگزاس به رهبری فکری و بلن و مکتب ویسکانسین به رهبری فکری کامونز بود. و بلن بیشتر به‌دنبال طرح این مسئله بود که نهاد را به‌عنوان عامل اثرگذار بر رفتار معرفی کند و تلاش زیادی برای شفاف نمودن معنای خود از نهاد نشان نداد. در مقابل، کامونز با تعریف دقیق‌تر نهاد، آن را در قالب مبادله انسانی تعریف کرد. در ادامه مسیر مطالعات نهادی به سبب برخی از مشکلات از جمله ابهام در تبیین معنای نهادها، مورد نقد قرار گرفت. پس از طرح این نقدها، اندیشمندان نهادی با بازسازی این دستگاه معرفتی سعی در احیای این سنت علمی کردند. این موج از نهادگرایی که به‌اصطلاح «اقتصاد نهادی نوین» اطلاق می‌شود، با کارهای رونالد کوز با طرح ماهیت بنگاه، ویلیامسون با طرح مسئله چرایی پیدایش سازمان‌ها و داگلاس نورث^۴ با طرح رویکرد هزینه مبادله^۵ رونق یافت.

۲-۳. نقدهای نهادگرایان بر رویکردهای رقیب

نقد نهادگرایی بر نئوکلاسیک‌ها و سوسیالیست‌ها مشترک بود. هدف بی‌قید و شرط بازار آزاد این واقعیت را فراموش می‌کند که تجارت و بازار به دیگر نهادهای ریشه‌دار و سایر جنبه‌های سنتی فرهنگ اجتماعی تکیه دارند (هاجسن، ۱۳۹۵). اندیشمندی همچون مارکس و هایک با وجود تفاوت‌های اساسی که دارند، در نقطه‌ای با هم اشتراک نظر دارند و آن این است که

1. Walton Hamilton

2. Stewart

3. Harold Moulton

4. Douglass North

5. transactions cost

«ناخالصی»^۱ های ضروری در نظام بازار را نادیده می‌گیرند (Hodgson, 2002). بازار یک نهاد اجتماعی است و انواع مختلفی از آن با رویه‌های مختلف ممکن است. سامنر اسلیچر^۲، اقتصاددان نهادگرا و متفکر «اقتصاد کار»، از نظریه نئوکلاسیک چنین انتقاد می‌کند (Hodgson, 2002): «نفوذ سازمان و نهاد بازار به‌عنوان یک ارزش برتر قابل پذیرش نیست. در این چارچوب تحلیلی، تفاوت میان اشکال گوناگون سازماندهی بازار در بازار سرمایه، بازار گوشت یا بازار کار نادیده گرفته می‌شود».

نخستین اصلاح مهم در پارادایم نهادی، عبور از قطعیت و جزمیت اقتصادی است. بدین جهت نظریه نهادی با یک مفهوم واقع‌بینانه‌تری از عاملیت انسان بحث خود را آغاز می‌کند (Commons, 1934; Coase, 1992). در نظر گرفتن افراد به‌عنوان افراد صرفاً سودمند، دارای محدودیت‌های شناختی بسیار زیادی است که قادر به تبیین کنش انسانی در محیط توأم با نااطمینانی محیطی نیست. اصلاح مهم دیگر نهادگرایان بر اقتصاد نئوکلاسیک، دور انداختن پیش‌فرض نئوکلاسیک دال بر یک جامعه باثبات، عملکرد خوب دولت، نظام اعمال قوی قانون قراردادها و یک نظام بازار رقابتی خالص است. در نظریه نهادی، چالشی که هر کشور با آن روبروست، ایجاد، ساختاردهی و حفظ یک نظم نهادی است (Coase, 1992). افراد به‌صورت جمعی یک دولت را ایجاد، نظم اجتماعی و قانونی را حفظ و در مورد نوع اقتصادی تصمیم‌گیری می‌کنند که اهداف آنها را محقق می‌کند (North, 2005). آنچه در ادامه می‌آید، دو جریان فکری اثرگذار نهادگرایی است که در تحلیل بازار کار نیز دارای کارکرد هستند:

جدول ۱: دو رویکرد نهادگرایی جهت تحلیل بازار کار

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| نظریه مبادله | نظریه بنگاه | |
| کامونز | کوز و ویلیامسون | نظریه‌پرداز |
| مبادله انسانی | هزینه مبادله | واحد اصلی تحلیل |
| طراحی انواع الگوهای نهادی روابط کار | فهم غیربازاری روابط درون بنگاه | دلالت در مطالعات بازار کار |

۳-۳. بنیان‌های نظری تحلیل نهادی بازار کار

۳-۳-۱. تئوری بنگاه و بازار کار

بنگاه^۳ و ماهیت آن مسئله تحلیلی دشواری پیش روی نئوکلاسیک‌ها می‌گذارد. مارکس در کتاب سرمایه می‌نویسد تقسیم کار هم در گستره جامعه و هم در بطن یک بنگاه کاپیتالیستی حضور دارد. این جمله زمینه استدلال برنده نوبل «رونالد کوز» نهادگرا شد که گفت: «در یک بنگاه اقتصادی،

1. Impurities

2. Sumner Slichter

3. firm

مبادلات بازار حذف می‌شود و به جای ساختار پیچیده بازار با مبادلات خاص خود، یک کارآفرین-هماهنگ‌کننده^۱ جایگزین می‌شود که تولید را هدایت می‌کند» (Coase, 1937).

آشفته‌گی در این حوزه به از بین رفتن مرز میان بازار و بنگاه منجر شده است و این امکان را به بازارگرایان داده است که واقعیت غیربازاری در بخش خصوصی را نادیده بگیرند و هر چیزی را زیر چتر بازار تحلیل کنند. واقعیت کنترل درون بنگاه را انکار کنند؛ اما منتقد بوروکراسی دولتی باقی بمانند. این اشتباه با فقدان تعریف روشن از بازار و بنگاه اقتصادی در علوم اجتماعی تشدید می‌شود. «نظریه بازار کار داخلی»^۲ دورینگر و پیور^۳ نیز می‌پذیرد که بازارهای کار داخلی نه تحت سازوکار قیمت‌گذاری که با مجموعه قواعد و رویه‌های اداری هدایت می‌شوند؛ یعنی سازوکارهای قیمتی متداول در بازار، در بازار کار داخلی اثرگذار نیستند و عامل مهم، رویه‌های قانونی درون خود بوروکراسی سازمانی است. بخش عمده این اشکال به استفاده بی‌ضابطه از کلمه بازار برمی‌گردد. برحسب مبادله اصیل، منظم و سازمان‌یافته کالا یا خدمات، در درون یک بنگاه به ندرت چیزی به نام بازار یافت می‌شود. بنگاه هم دارای جنبه حقوقی است و هم یک مرکز کنترل استراتژیک به معنای ابزاری برای هماهنگ‌سازی تولید از یک مرکز تصمیم‌گیری راهبردی است. رابطه بنگاه با پیمانکاران فرعی نیز بادوام‌تر و محکم‌تر از روابط معمول بازار است. رابطه بادوام یک بنگاه مادر و یک پیمانکار فرعی از نوع رابطه بازار باز نیست؛ بلکه همچنان همان مبادله کالا است که انتقال قانونی حقوق مالکیت را دربرمی‌گیرد و لذا این دلیلی بر وجود بازار در درون بنگاه نیست. روابط بیرونی بنگاه تحت سیطره مبادله کالا یا بازار است؛ ولی از لحاظ ساختار داخلی یک بنگاه نه با قیمت‌گذاری که بیش از هر چیز در یک فضای اداری، سازمانی و مدیریتی اداره می‌شود (Hodgson, 2002). این بدین معناست که نهاد بنگاه حسب قواعد بوروکراسی درون خود سامان پیدا می‌کند و تحت روابط بازاری، تعاملات درون این نهاد شکل نمی‌گیرد.

به دو دلیل «مبادله کالاها از بیرون بر مبنای قیمت‌گذاری و بسیج سازمانی» و «توسعه نیروی کار از درون بنگاه مدرن»، در دو سده گذشته، بنگاه‌های مدرن موفق بوده‌اند. بیرون راندن بازار از بطن بنگاه،^۴ به پویایی آن منجر می‌شود. از این جهت تأثیرات مهم این تلقی در نگاه به بازارهای کار اهمیت دارد.

1. entrepreneur-coordinator

2. internal labor markets

3. Doeringer & Piore

۴. آنچه رویه‌های اصلی درون نهاد بنگاه را مشخص می‌کند، سازوکارهای بازار رقابتی همچون نظام قیمتی نیست؛ بلکه قواعد بوروکراتیک سازمانی درون خود این نهاد است.

۳-۲-۳. نظریه کامونز پیرامون بازار کار

جان کامونز، یکی از پایه‌گذاران رشته «اقتصاد کار» و «روابط صنعتی» است. تلاش کامونز به‌طور خاص بر روی نیروی کار و موضوعات روابط صنعتی از نوعی پیشگامی در این رشته برخوردار است (Kaufman, 2006). کامونز با کتاب تاریخ نیروی کار در ایالات متحده آمریکا^۱ تلاش کرد تا متمرکز بر ترکیب علوم اجتماعی نظیر جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، علوم سیاسی و تاریخ با علم اقتصاد شود. او در طراحی قوانین مربوط به بیمه‌ها و اتحادیه‌های کارگری نقش مؤثری داشته است. وی در قالب کتاب‌های توزیع ثروت (۱۸۹۳)، مبانی حقوقی سرمایه‌داری (۱۹۲۴) و اقتصاد نهادی (۱۳۳۴) تلاش می‌کند چگونگی تحوّل رفتار فردی را به فعالیت دسته‌جمعی آشکار کند. تئوری نهادی کامونز، پایه‌ای برای دانش اقتصاد کار هترودوکس است. مفاهیم مهم در این تحلیل، عقلانیت محدود، حقوق مالکیت، قواعد در حال کار،^۲ نهادها، مبادلات و قراردادهای ناکامل است. این مفاهیم به‌تنهایی قادر به ارائه یک بدنه منسجم از یک تئوری نمی‌شوند؛ اما بینش لازم برای مطالعات پیرامون روابط اشتغال را افزایش می‌دهند.

نهادها در نگاه کامونز حاصل توجه به سه چالش اساسی در مورد حل تعارض منافع میان فعالان اقتصادی، تعامل با وابستگی‌های درونی و خلق نظم شهری است (Commons, 1934). نهادها به‌عنوان ساخت انسانی، ایده‌ای است که بعدها با عنوان «قواعد بازی» در مورد نهادها استفاده شد یا حتی رژیم تنظیم‌گری را نیز شامل گردید. از سوی دیگر اقتصاد کامونز، به‌صورت اجتناب‌ناپذیری اقتصاد سیاسی است؛ زیرا متمرکز بر اتصال بین حقوق و دانش اقتصاد و سازوکار تدوین سیاسی خط‌مشی‌های اقتصادی است.

او از موقعیت اخلاقی، از همان ابتدا به بازار کار پرداخت؛ زیرا مشاهده می‌کرد بدترین نوع اجبار در سرمایه‌داری، در بازارهای کار دیده می‌شود. او با توسعه طرفداری خود از چانه‌زنی جمعی، کوشش نمود تا روشی برای تعادل بخشی به «قدرت چانه‌زنی» طبقه کارگر بیابد تا صدای این گروه در فرایند تولید باشد (Kaufman, 1997).

کامونز به سرمایه‌داری و بازارهای آزاد باور داشت و هر دو را منصفانه، متعادل، دموکراتیک و انسان‌گرا می‌خواست تا مشروعیت اخلاقی آن محفوظ بماند. او اهداف خط‌مشی اقتصادی را به دو هدف هنجاری دیگر توسعه بخشید: عدالت اجتماعی و توسعه مبتنی بر انسان و تحقق خود (Commons, 1934).

1. History of Labor in the United States

2. working rules

کامونز پنج نظریه برای «تئوری‌های نیروی کار»^۱ ارائه می‌دهد: کالا^۲ (عرضه/تقاضا)، ماشین^۳ (مدیریت علمی)، توافق و تمایل^۴ (تعهد)، مطلوبیت عمومی^۵ (یک منبع که به صورت عمومی حمایت می‌شود) و شهروندی^۶ (استبداد یا دموکراسی صنعتی). او با بحث در مورد این انواع بیان می‌کند چگونه هر تئوری به یک مدل کارآمد از مدیریت افراد و پیوند با رویه‌های مختلف منجر می‌شود. تبیین او از این نظام‌ها غیر مرتبط و نامنظم بود؛ اما سرآغاز خوبی برای تحلیل عناصر تعیین‌کننده، مشخص کرد (Kaufman, 2011).

جدول ۲: الگوهای قابل طرح پیرامون ماهیت نیروی کار و روابط کار با الهام از اندیشه کامونز

| ردیف | الگوهای ماهیت نیروی کار | اثر تحلیلی بر ماهیت روابط کار |
|------|-------------------------------|---|
| ۱ | کالا | فهم بازاری روابط کار حول عرضه و تقاضای نیروی کار (مناسب برای نیروی کار با یقه آبی یا با مهارت پایین) |
| ۲ | ماشین | حاصل جنبش تیلاوریسم ^۷ و مدیریت علمی: سازوکار کنترل منضبط روابط کار |
| ۳ | انسان اجتماعی مسئولیت‌پذیر | تعهد، اعتماد و مذاکره طرفینی در تعاملات روابط کار (مناسب برای نیروی کار با یقه سفید یا با مهارت بالا) |
| ۴ | منبع عمومی | چانه‌زنی و مذاکره حول منافع مشترک و عمومی |
| ۵ | شهروند اجتماعی | کوشش جهت تحقق آرامش صنعتی با دموکراسی در محیط کار |

کامونز نگاه صفر و یک به نئوکلاسیک‌ها و نهادگرایی ندارد. به طور خاص درباره اقتصاد کار می‌نویسد تئوری کالایی نیروی کار اشتباه نیست؛ بلکه ناقص است. به باور او، قانون عرضه و تقاضا اجتناب‌ناپذیر است؛ درست مانند مرگ یا قانون جاذبه، غیرقابل اجتناب است (Commons, 1934).

۳-۳-۳. رهاورد تحلیل نهادگرایان پیرامون ساختار کلی بازار کار

نهاد، سازمان‌ها یا موجودیت‌های عینی نیستند و از این رو برخلاف تصور اولیه از مفهوم «نهادهای بازار کار»، اشاره در اینجا به مجموعه‌ای از موجودیت‌های عینی نیست؛ بلکه الگوهای تعامل میان بازیگران بازار کار، با محوریت کارگر و کارفرما است.

نیاز به تلفیق بینش‌های مختلف در فهم ماهیت بازار کار با گستره متنوع بینش‌های

1. theories of labor
3. machinery
5. public utility
7. Taylorism

2. commodity
4. goodwill
6. citizenship

اجتماعی-اقتصادی بیش از گذشته لازم به نظر می‌آید. البته خطر احتمالی در این وضعیت، تکه‌تکه شدن و ازهم‌گسیختگی این حوزه دانشی است؛ از این رو این فرایند حرکت به سمت چند رشته‌ای نیازمند یک فرانظریه^۱ است (Fleetwood, 2008). تدوین نگاه چندرشته‌ای با رویکرد اجتماعی-اقتصادی به بازار کار بر این باور است که بازارهای کار، بدون نهادها یا ساختارهای اجتماعی، امکان عملیات ندارند. این امر به شکل آشکار، اشاره به ماهیت نهادی شده بازارهای کار دارد؛ یعنی بازارهای کار در امتزاج با نهادها یا ساختارهای اجتماعی هستند؛ اصطلاحی که در دانش اقتصاد ارتدوکس غایب است؛ اما در محور و پیشانی نظریه اجتماعی است. از جمله مبانی مهم در رویکرد نهادگرا عبارت است از (Fleetwood, 2004): الف) نیروی کار ناهمگن^۲ است. افراد از حیث مهارت‌ها، استعدادها و قابلیت‌ها و دانش فنی و تجربه‌های ضمنی متمایزند؛ ب) تقاضای نیروی کار ناهمگن است. نگاه‌ها حسب ساختار شرکت، ماهیت تولید (صنعتی، استخراجی،^۳ خدماتی)، ماهیت فناوری به کار رفته و اینکه خصوصی یا عمومی هستند تقاضای متفاوت دارند.

بازار کار به‌عنوان یک نهاد اجتماعی، در واقع ارتباط بین نهادهای بازار کار و توزیع درآمد مطابق استاندارد زندگی است. همکاری، اعتماد، انصاف و امنیت شغلی، قدرت، رقابت ناقص، بازارهای کار داخلی،^۴ بازارهای کار بخش‌بندی شده و قدرت چانه‌زنی نابرابر از دیگر مؤلفه‌های مورد توجه در دیدگاه نهادگرایان به بازار کار است.

آنچه آورده نهادگرایی برای تحلیل بازار کار است، چشم‌انداز جدید و منظر دیگری است که در مبانی نگاه به بازار کار طرح می‌کند تا به‌جای تعادل‌های لحظه‌ای و ناپایدار سنت بازارگرایی نئوکلاسیک، در جستجوی الگوهای تعامل پایدار و هم‌افزا در بازار کار باشد. یک چارچوب نهادی، به‌عنوان نظامی از قوانین رسمی، تنظیمات و رویه‌ها، و عادات و رسوم غیررسمی و هنجارهای محلی است که فعالیت و رفتار اجتماعی-اقتصادی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

اغلب چارچوب‌های نهادی بازار کار مرتبط با طرح چسبندگی^۵ چارچوب نهادی و اثر پیامدهای آن بر عملیات موفقیت‌آمیز بازار کار بوده است (Donnellan & etc, 2012). نهادهای بین‌المللی، عامل اصلی نرخ بیکاری بالا را، وجود نهادهای بازار کار می‌دانند. تفاوت بین چارچوب‌های نهادی «چسبنده» و «منعطف» دارای اهمیت است که ناظر بر انعطاف‌پذیری

1. meta-theory

2. heterogeneous

3. extractive

4. Internal Labor Markets

5. rigidity

اشتغال،^۱ دستمزد منعطف، تحرک نیروی کار^۲ و انعطاف‌پذیری سرمایه انسانی است (Ibid). در این تمایز نیز تفاوت تحلیلی نهادگرایان از نئوکلاسیک‌ها بارز می‌شود. نئوکلاسیک‌ها از اصلاحات ساختاری برای رفع این چسبندگی‌ها دفاع می‌کنند.

۳-۴. دوستان قدیمی در چهره‌های جدید

آنچه تاکنون طرح شد، سهم‌یاری مطالعات نهادی در چارچوب‌های تحلیلی ساختار کلی بازار کار (با تأکید بر ماهیت نیروی کار و روابط کار) بود؛ با وجود این، مطالعات جدید، به تحلیل نهادهای بازار کار (نهاد در اینجا به معنای موجودیت‌های مؤثر در تعاملات) از منظر این رویکرد پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، در پژوهشی بتچمن^۳ (۲۰۱۳) با مرور ۱۵۰ مطالعه، به بررسی پیامدهای چهار نوع از نهادهای بازار کار می‌پردازد: حداقل دستمزد، تنظیمات حمایت از اشتغال،^۴ اتحادیه‌ها و چانه‌زنی جمعی^۵ و مزایای اجباری.^۶ در این پژوهش، آثار این نهادها، بر سه مؤلفه استاندارد زندگی، بهره‌وری و انسجام اجتماعی بررسی شده است. در ادامه این نهادها، به‌علاوه نهاد «خلق آموزش و مهارت» (اضافه شده از سوی نویسندگان به مطالعه بتچمن به جهت اهمیت) معرفی شده است.

الف) اتحادیه‌ها و ترتیبات چانه‌زنی جمعی: نظریه اقتصادی نهادی، به بررسی پیامدهای اقتصادی و رفاه اجتماعی، اتحادیه‌های کارگری پرداخته است (Kaufman, 2012). اتحادیه‌ها با مدل‌های چانه‌زنی جمعی پیوند خورده است. اتحادیه‌های کارگری، نهادی هستند که ریشه اقتصادی و سیاسی دارند. اتحادیه به دفاع از منافع اقتصادی اعضای خود با افزایش دستمزدها و دیگر شرایط کار می‌پردازد و از سوی دیگر، به کاهش هزینه‌های مبادلاتی بازار منجر می‌شوند. آنها همچنین به ارتقای منافع سیاسی کارگران از طریق دموکراسی‌سازی نظام‌های حکمرانی در سطح بنگاه و بهبود حقوق، حمایت‌ها و عضویت در سازمان و تشکیلات جمعی منجر می‌شوند. همه اتحادیه‌ها دارای درجه بالایی از قدرت انحصاری در جهت مقاومت و مقابله با تقاضاهای دولت‌ها و کارفرمایان هستند. اتحادیه‌ها به‌مثابه سازمان‌های سیاسی در محیط اقتصادی عمل می‌کنند. آنها همچنین به‌مثابه سازمان‌های چانه‌زنی،^۷ در واقع مانند یک کارتل عمل می‌کنند که در تلاش برای قرار گرفتن قیمت فروش کالا یا خدمات عمومی (نیروی کار) بالاتر از قیمت بازار هستند (Kaufman, 2012).

1. flexibility of employment

3. Betcherman

5. unions and collective bargaining

7. Unions as Bargaining Organizations

2. labor mobility

4. employment protection regulation

6. mandated benefits

با وجود این، از منظر نهادی، اتحادیه‌ها اغلب نقشی فراتر از این دارند؛ آنها به‌نوعی در نقش صدایی برای ایجاد یک مشارکت مثبت برای کارایی از طریق بهبود ارتباطات در محیط کار نیز هستند؛ آنها روابط همکارانه را تقویت می‌کنند و گردش و انتقال نیروی کار را کاهش می‌دهند. سرانجام اتحادیه‌ها، یک نقش سیاسی به‌مثابه یک بازیگر در فرایند سیاسی و به‌مثابه یک صدا در مباحث خط‌مشی هستند. اتحادیه‌ها به شکل تاریخی از روش‌های مهم در عرضه حقوق اساسی اجتماعی دیده می‌شوند. نقش سیاسی اتحادیه‌ها در کشورهای در حال توسعه، نقش نمایندگی و چانه‌زنی برای اعضا را تحت الشعاع قرار داده است. این تلاش‌های سیاسی، موجب نفوذ اتحادیه‌ها بر خط‌مشی‌های اجتماعی و اقتصادی می‌شود (Betcherman, 2013). نکته بعدی، اثر اتحادیه‌ها بر عملکرد نظام‌های چانه‌زنی جمعی است که می‌تواند حسب ملاحظاتی از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد. این تفاوت نشان‌دهنده تفاوت‌ها در شرکای اجتماعی دیگر است (Kaufman, 2012):

ب) نظام خلق مهارت و آموزش: تحلیل نهادی کاترین تلن،^۱ بر مقوله آموزش و تأثیر آن به‌عنوان یک نهاد بر بازار کار است. در اینجا تلن با اشاره به انواع نهادهای آموزشی همچون نظام آموزشی مبتنی بر آموزش شاگرد و کارآموز در چین کار،^۲ آنچنان‌که در آلمان رایج است، نهادهای آموزش نظری و در چین کار و آموزش‌های حرفه‌ای،^۳ انگیزه‌ها و مشوق‌های کارفرمایان و کارگران در این نهادهای آموزشی را مورد بحث و بررسی قرار داده است (Culpepper & Thelen, 2008). واحد کانونی مطالعه در منظر او، «نظام‌های خلق مهارت»^۴ است. به باور او، نهادهای آموزش حرفه‌ای یا شغلی، نقشی مهم در ادبیات اقتصاد سیاسی معاصر دارند.

اما اثر برجسته در ارائه چارچوبی نهادی برای تحلیل بازار کار، اثر هال و سوسکی^۵ است. این دو با ارائه اثر مشهور «گونه‌های سرمایه‌داری»^۶ در سال ۲۰۰۱، تأکید بیشتر را بر روی کارفرما قرار دادند. آنها بین دو چارچوب «اقتصاد بازار آزاد»^۷ (LME) (مدل مرسوم در آمریکا و انگلیس) که براساس سازوکارهای بازار رقابتی است و چارچوب «اقتصاد بازار هماهنگ شده»^۸ (CME) (مدل مرسوم در آلمان، ژاپن، سوئد) که مبتنی بر رویکردهای بازارگرا نیست (چانه‌زنی جمعی هماهنگ شده،^۹ سازوکارهای قوی برای هماهنگی مدیریت اتحادیه‌ها) تمایز قائل شدند.

1. Kathleen Thelen

2. Vocational training

3. Hall and Soskice

4. liberal market economies

5. coordinated collective bargaining

6. apprenticeship training systems

7. skill formation

8. varieties of capitalism

9. coordinated market economies

این نهاد حول یک مبنای نظری شکل گرفته است. در یک اقتصاد سرمایه‌دارانه، هیچ بازار آتی برای نیروی کار نمی‌تواند وجود داشته باشد. وجود چنین بازاری کارگر را به کارفرما در آینده پیوند می‌زند و چنین پیوندی غیرقانونی است و اگر گسترش یابد، نوعی بردگی است. نبود بازار آتی برای کار سد حفاظتی مهمی برای آزادی کارگر است؛ با وجود این، طبق معیارهای استاندارد باعث ایجاد یک بازار گمشده^۱ و ناکارآمدی بالقوه نظام بازار می‌شود (Hodgson, 2002) از این جهت، خطر اینکه سیستم، سرمایه‌گذاری لازم در یادگیری و آموزش مهارت‌ها را صورت ندهد زیاد می‌شود. آلفرد مارشال (۱۹۴۹) در کتاب اصول اقتصاد خود نوشت (Hodgson, 2002): «ما با این واقعیت بغرنج روبه‌رو می‌شویم که اگر کسی در ارتقای مهارت‌های فردی یک کارگر سرمایه‌گذاری کند، آنگاه این توانایی‌ها به مالکیت شخص کارگر درمی‌آیند و بنابراین لطف کسانی که به او کمک کرده‌اند، تا حد زیادی بی‌اجر می‌ماند». اگر این سیستم انجام شود، وابستگی بیش از حد به بذل و خیرخواهی کارفرما خواهد داشت و اگر بازار به معنای فردگرایان باشد، آنگاه مشخصات این بازار برای نیروی کار فقط به قیمت آزادی انسان استقرار می‌یابند.

این چارچوب، تمرکز خاصی بر ارتباط بین ساختارهای نهادی و محرک‌های انگیزشی در سطح فردی برای آموزش یا عدم آموزش مهارت از سوی بنگاه دارند. اقتصادهای بازار هماهنگ شده^۲ مانند آلمان در پیوند با نهادهایی برای تدارک محرک‌های انگیزشی برای شرکت‌ها جهت آموزش نیروی کار است و با همین اهمیت، برای نیروی کار، دستیابی به مهارت‌های خاص^۳ (بنگاه یا صنعت) اولویت دارد. در مقابل، نهادها در اقتصادهای بازار لیبرال^۴ در تعارض با اقتصادهای نوع اول، نیروی کار تمایل به دستیابی به مهارت‌های عمومی^۵ دارد که این امر به معلول خصوصیات نهادی این اقتصادهاست (Streeck & Thelen, 2009).

چارچوب «گونه‌هایی از سرمایه‌داری» تعاملات متقابل بین مهارت‌آموزی با سایر نهادهای سیاسی-اقتصادی معاصر را بیان می‌کند. به‌عنوان مثال، ترتیبات مالی کوتاه‌مدت و حمایت‌های اشتغال ضعیف در اقتصادهای بازار لیبرال، موجب گرایش نیروی کار به دستیابی به مهارت‌های عمومی به‌جای مهارت‌های ویژه بنگاه می‌شود (Soskice & etc, 2001).

این تمایز مهارت‌ها، با کلیدواژه مفهومی «خاص بودن دارایی»^۶ معنا می‌یابد که با میزان و

1. missing market

2. CME

3. Specific skills

4. LME

5. general skills

6. Asset specificity

گستره قابل انتقال بودن یک مهارت^۱ مرتبط است. هرچه یک مهارت از خصوصیت خاص بودن کمتری برخوردار باشد، قابلیت انتقال پذیری بیشتری دارد و برعکس و این تمایز مفهومی در تحلیل نهادی مهارت‌ها مهم است؛

ج) تنظیمات حمایت از اشتغال:^۲ هر جا بحث از تحلیل نهادی بازار کار و خط‌مشی‌های دولت در آن است، موضوعاتی چون خط‌مشی‌های ناظر بر انعطاف-امنیت،^۳ حمایت اشتغال، مزایای بیکاری، جستجوی شغل و... مطرح است (Carica, 2011). خط‌مشی‌های بازار کار^۴ مداخلات عمومی جهت حفظ مشارکت و معمولاً تغییر در وضعیت‌های مختلف بازار کار است. این اقدامات برای حمایت از گروه‌هایی آسیب‌پذیر همچون بیکاران، شاغلان پرخطر و جمعیت غیرفعال است.

جنبه‌ای از قرارداد اشتغال، ناظر بر تنظیمات ناشی از قانون کار پیرامون قرارداد اشتغال است. این امر مشخصاً بر تنظیمات و مقررات حمایتی از اشتغال (EPL) مرتبط است که به‌عنوان قواعد امنیت شغلی^۵ از آن یاد می‌شود. این نهاد، پیرامون قواعد حکمرانی در مورد ابتدا و انتهای اشتغال است. این مقوله انواع مجاز قرارداد، شرایطی که کارگر به کار خود خاتمه می‌دهد، و رویه‌های اتمام کار را مشخص می‌کند که از جمله آن شرایط اتمام کار است. شکل دادن به امنیت شغلی از طریق محدود کردن توانایی کارفرمایان در استخدام نیروی کار و هزینه‌های اخراج نیروی کار برای کارفرماست (Betcherman, 2013). کشورهای مختلف، دارای ترتیبات نهادی مختلف مرتبط با نهاد حمایت از اشتغال^۶ هستند. این الگوها طیفی از چسبندگی تا انعطاف‌پذیری را شامل می‌شود؛

د) حداقل دستمزد و مزایای اجباری: اغلب کشورها، اشکال متفاوتی در مورد حداقل دستمزد و ترتیبات نهادی^۷ متنوعی برای آن دارند؛ در حالی که در برخی کشورها تعیین حداقل دستمزد براساس قواعد و تنظیمات خاصی است؛ در برخی کشورها مانند کشورهای اروپایی تعیین دستمزد براساس طراحی یک فرایند چانه‌زنی درگیر میان کارفرمایان و اتحادیه‌ها است.

چشم‌انداز نهادی، خردمایه‌هایی برای خط‌مشی‌های حداقل دستمزد-جهت مقابله با بهره‌کشی نیروی کار- دستمزد عادلانه و به شکل کلی خط‌مشی‌های ضد فقر دارد. این نگرش مبتنی بر چارچوب مبتنی بر حقوق و خط‌مشی اجتماعی است. انواع مختلف مزایا به شکل دستوری نیز

1. portability

3. flexicurity policies

5. job security

7. institutional arrangements

2. Employment protection

4. Labor market policy

6. EPL

توسط دولت‌ها اعمال می‌شود. این گونه‌ها شامل مزایای بیمه اجتماعی برای بیکاری، بازنشستگان، مراقبت‌های سلامت، جبران‌های نیروی کار می‌شود. در میان آنها، بیمه بیکاری، قواعد تعیین دستمزد، خدمات اشتغال، برنامه‌های بازآموزشی با درجات گوناگون در کشورهای مختلف وجود دارد (Gazier, 2013).

۴. بررسی تطبیقی بازار کار در رویکرد نئوکلاسیک و نهادگرا

۴-۱. رویکرد مقایسه‌ای در تبیین اصول نظری بازار کار

به باور نهادگرایان بازار کار، عوامل زیر از سوی نئوکلاسیک‌ها نادیده گرفته می‌شود (Kaufman, 2011):

- اصطکاک‌ها، نواقص و شکست بازار، ذاتی بازار کار است و به شکل گسترده در بازار کار وجود دارد. بنابراین نیروهای دست‌نارم‌تری در بازار وجود دارد؛ اما قادر به حمایت و پشتیبانی از منافع نیروی کار نیست؛
 - بازارهای کار و روابط اشتغال، به شکل عمومی نقشی محبوب برای کارفرمایان دارد تا نیروی کار؛ زیرا در این بازار نوعی نابرابری اجتماعی، حقوقی و اقتصادی ساخته می‌شود؛ از این جهت اگرچه ممکن است روابط اشتغال رقابتی باشد، اما باید نابرابری، ناکارآمدی و از لحاظ اجتماعی غیرقابل قبول بودن آن را پذیرفت؛
 - رقابت در بازارهای کار، بیش از بازار محصول است؛ به همین دلیل، گاه رقابت در آن حالت افراطی گرفته و این حالت، به کاهش کارایی بنگاه منجر می‌شود؛
 - بنگاه‌ها در بازار کار اغلب توانایی تعیین دستمزد را دارند و این امر افزون‌بر آنکه ضد الگوی رقابتی روابط اشتغال است ممکن است به تبعیض، استثمار و بی‌عدالتی منجر شود؛
 - کارایی در ارزیابی رهاوردهای اشتغال مهم است؛ اما رهاوردهایی مانند حقوق بشر برای نیروی کار، دموکراسی در محیط کار، احترام و رفتار منصفانه کارفرمایان و شغل‌هایی که ایمن هستند، رضایتمند و غنی هستند نیز اهمیت دارد.
- نهادگرایان بازار کار بر این باورند که هزینه‌های قانون کار آن‌طورکه نئوکلاسیک‌ها ادعا می‌کنند خیلی بالا نیست. این قانون در صورت طراحی درست، به بهبود هماهنگی در تعاملات منجر می‌شود. زمانی دورکیم در نقد فردگرایی فرانسوی بیان کرد: «در یک قرارداد همه چیز قراردادی نیست». این بیان دورکیم حاوی نقد نهادگرایان به نئوکلاسیک‌ها در روابط قراردادی بازار کار نیز هست. عواملی چون قواعد و هنجارها هستند که لزوماً در قانون مدون نشده‌اند و اساساً در یک دنیای

پیچیده نمی‌توان قراردادی کامل با جزئیات دقیق نوشت. از این جهت عنصر اعتماد اهمیت زیادی دارد و از این رو فراتر از چارچوب‌های یک قرارداد مهم است. محدودیت‌های تحلیل قراردادی در اینجا بر نظریه نئوکلاسیک بار می‌شود (Hodgson, 2002).

برخلاف «اقتصاد کار» نئوکلاسیک، نظریه نهادی نشان می‌دهد مدل «بازار کار رقابتی کامل» به لحاظ نظری متناقض است و به تبیین ریشه و پیامدهای مالک-عامل،^۱ مخاطرات اخلاقی،^۲ انتخاب متنوع و دیگر مسائل قراردادی در اشتغال می‌پردازد و پیش‌بینی می‌کند بازارهای کار، خوداصلاح‌گر نیستند، نرخ‌های دستمزد نه منعطف و نه کاملاً جبرانی است؛ تقاضای نیروی کار بنگاه‌ها ممکن است با افزایش نرخ‌های دستمزد کاهش پیدا نکند؛ بنگاه‌ها در مواردی دارای مزیت غالب نسبت به نیروی کار هستند؛ قوانین کار اتحادیه‌ها و دولت‌ها ممکن است کارایی اقتصادی را کاهش یا افزایش دهد. این بینش‌ها در واقع بیان می‌کند که «بازارهای کار» آزاد غیرممکن است و بازارهای کار غیرتنظیم شده، نه آزاد و نه منصفانه است (Streeck, 2009).

یکی دیگر از تفاوت‌های نئوکلاسیک با نهادگرایی، چالش کارایی و عدالت است. به باور استیگلیتز (۲۰۰۰) توجه مرکزی در اقتصاد نئوکلاسیک، کارایی به جای مسائل مرتبط با توزیع (عدالت) است. در تنوری والراسی، اقتصاد رقابتی کامل متأثر از ملاحظات پیشین عدالت اجتماعی یا انصاف نیست.

۴-۲. رویکرد مقایسه‌ای در تبیین نهادهای کلیدی بازار کار

نهادهای بازار کار، معمولاً اندیشه‌ای به مثابه مداخلات خط‌مشی یا سازمان‌های جمعی هستند که بر شرایط اشتغال مؤثر هستند. این نهادها همواره با توجه به پیامدهای آن بر نرخ بیکاری مورد سرزنش بوده است (Holmlund, 2014). نهادها و چارچوب‌های تنظیمی مانند اقدامات اقتصادی، اجتماعی و قضایی است که مرتبط با انواع استخدام، اخراج یا فرایندهای جمعی چانه‌زنی خواهد بود (Folawewo, 2016). نهادگرایی به این موضوع می‌پردازد که چگونه انسان، قواعد، هنجارها، رسوم، شبکه‌ها، گروه‌های اجتماعی و سازمان‌های رسمی را شکل می‌دهند. همه نهادها، کنش فردی را ساختار می‌دهند، تعاملات انسانی در گروه‌ها را هماهنگ می‌کنند، تعارض‌ها را حل و وابستگی میان آنها افزایش پیدا می‌کند و تعیین می‌کند که چه کسی، چه چیزی به دست آورد.

1. principal agent

2. moral hazard

در مدل نئوکلاسیک، نقش نهادها انکار می‌شود. در مقابل، نهادگرایان، نهاد را «قواعد بازی» در بازار می‌دانند که موجب کاهش هزینه‌های مبادلاتی، تهیه اطلاعات و ارتقای رفتار همکارانه می‌شود و نااطمینانی درباره رفتار افراد کاهش پیدا می‌کند (Argandoña, 2001).
اصول «اقتصاد کار نهادی» و تفاوت‌های آن با «اقتصاد کار نئوکلاسیک» در موارد زیر قابل بیان است (Kaufman, 2011):

۱. هدف یک اقتصاد: هدف اقتصاد خدمت به انسان است؛ زندگی خوب یا کارایی؟ در سنت نئوکلاسیک‌ها همه چیز به کارایی ختم می‌شود؛
۲. آزادی و حقوق شهروندی: ^۱ در حالی که نئوکلاسیک‌ها تأکید بر آزادی منفی ^۲ دارند؛ اما نهادگرایان بر آزادی مثبت تأکید دارند؛
۳. کارگر انسان است. ^۳ در مدل نئوکلاسیک، نیروی کار تفاوت ماهوی با دیگر نهاده‌ها و ورودی‌های تولید ندارد و در نتیجه بازار کار، تفاوت ماهوی با دیگر انواع بازارها ندارد. نهادگرایان با این فرض همگنی نئوکلاسیک‌ها مخالفت می‌کنند و بر این باورند که نوعی ناهمگنی بنیادین میان نیروی کار با سایر عوامل تولید وجود دارد (Kaufman, 2010)؛
۴. مدل اجتماعی-رفتاری از عاملیت انسانی: کنش رفتاری انسان بر مبنای نفع شخصی، در نظریه نهادگرایانه به شکل واقع‌بینانه‌ای براساس نظریه عقلانیت محدود و تصمیم‌گیری محدود است. نااطمینانی جوهره این تصمیم و انتخاب‌های انسانی معمولاً متأثر از عواطف و احساسات انسانی همچون خشم، عصبانیت، تنفر، علاقه و غرور است؛
۵. مبادلات و هزینه‌های مبادلاتی: مبادله، انتقال قانونی مالکیت است؛ اما هزینه‌های مبادله، منابع واقعی مورد استفاده در مرحله اجرای انتقال مالکیت است (Commons 1934; Coase 1937)؛
۶. مالکیت و حقوق مالکیت: از مفاهیم بنیادین نهادگرایی، مفهوم مالکیت است که به معنای حق تسلط بر کالاهای اقتصادی و داشتن حقوق مترتب بر این تسلط است؛
۷. نهادها: نهادها، کالدهای قوانین هستند. هم رسمی، هم غیررسمی، هم پنهان و هم آشکار و متضمن شکل‌دهی حقوق مالکیت هستند. در اینجا قواعد، نوعی زمینه‌ساز خلق محدودیت یا بسترساز شکل‌دهی فرصت تعریف می‌شوند؛

1. Liberty

۲. آزادی منفی عبارت است از عدم محدودیت‌های خارجی؛ در حالی که آزادی مثبت در مورد عدم وجود محدودیت‌های درونی است.

3. Labor is Human

۸. رابطه اشتغال: نیروی کار اغلب، ارائه کار خود را در قالب نهادی تدارک می‌بیند که «رابطه اشتغال»^۱ گفته می‌شود. برخلاف بازارهای رقابتی کالا، خرید و فروش نیروی کار در اینجا، مرتبط با افراد، زمان بلندمدت، روابط درونی وابسته از حیث اجتماعی است که افزون بر تعیین قیمت است. رابطه اشتغال در اینجا، به نوعی یک توافق اجاره‌ای برای خدمات نیروی کار است و نهاد اصلی طراحی مناسبات میان کارگر و کارفرما در بنگاه است؛

۹. قراردادهای اشتغال ناکامل:^۲ قراردادهای اشتغال، به دلیل عقلانیت محدود، اطلاعات ناقص و نامتقارن، عدم اطمینان‌های بنیادین و ماهیت پیچیده و به لحاظ درونی وابسته وظایف تولید، هزینه‌های مبادلاتی بالا، به شکل ذاتی ناکامل هستند. از این جهت در معرض انواع ریسک‌ها و خطرات مرتبط با این قرارداد همچون مخاطرات اخلاقی، رفتارهای فرصت طلبانه،^۳ اشکال متعدد صرفه‌های جانبی،^۴ چانه‌زنی ضمنی و مسائل عاملیت-مالک^۵ هستند. برخلاف خصوصیات مدل اقتصاد نئوکلاسیک، تعداد و نوع شغل‌ها، به لحاظ فناورانه تعیین شده است. داشته‌های سرمایه انسانی نیروی کار و پیشنهادهای دستمزدی تقریباً غیر مرتبط با تعداد و نوع شغل‌های اشتغال یافته است و سرانجام آنکه، سنت‌های اجتماعی و عوامل نهادی، تعیین‌کننده نرخ‌های دستمزد هستند (Sobel, 1982).

۵. نتیجه‌گیری

سنت نهادگرایی در بازار کار با تأکید بر تمایز ماهوی میان بازار کار با بازار دیگر نهاده‌های تولید به دلیل خصوصیات خاص انسان به عنوان محور و پیشران توسعه، بر الگوهای تعامل پایدار در بازار کار به جای تعادل‌های لحظه‌ای و الراسی نئوکلاسیک تأکید دارد. جلوه این تمایز تحلیلی در نهادگرایان از سویی در فهم آنها از نهاد به مثابه قواعد بازی بروز و ظهور پیدا می‌کند. اقتصاد نهادی و نئوکلاسیک در بازار کار، با یکدیگر نسبتاً رقیب و کمتر مکمل هستند. رویکرد نئوکلاسیک در بازار کار، فردگرایانه، تقلیل‌گرایانه، تاریخی، فرمی و صوری، جهان‌شمول، جزمی‌گرا و البته همراه با رها کردن ملاحظات اخلاقی انصاف و عدالت اجتماعی است؛ زیرا قائل به حداکثر شدن رفاه اجتماعی بدون تنظیم‌گری بازار است. از این جهت تئوری نئوکلاسیک بر دو فرض اصطکاک صفر^۶ و قراردادهای کامل تأکید دارد؛ اما اقتصاد نهادی از مسیر متفاوتی عبور

1. Employment Relationship

3. opportunism

5. principal-agent problem

2. Incomplete Employment Contracts

4. externality

6. zero frictions

می‌کند. آنها رفتار با دانش اقتصاد مانند علوم طبیعی را نمی‌پذیرند و از ساختار خاص علوم اجتماعی پیروی می‌کنند و بدین جهت فردگرایی روش‌شناختی مردود و روش‌شناسی کل‌گرایانه^۱ را برمی‌گزینند.

در معنای خط‌مشی‌گذارانه، نسخه کامونز از اقتصاد نهادی به این نتیجه‌گیری از سوی او منجر می‌شود که سرمایه‌داری بهترین نظام اقتصادی در دسترس است؛ زیرا به ارتقای کارایی، نوآوری و آزادی فردی بهتر از سایر نظام‌های بدیل منجر می‌شود؛ اما این موضوعات به نواقص بازار، شکست تعاملات هم‌افزا، بسط نابرابری و تبعیض به‌صورت جمعی، اتلاف و ناکارایی منجر می‌شود. در جدول شماره ۳ تلاش شده است محورهای تحلیلی متمایز در حوزه بازار کار از نگاه نئوکلاسیک‌ها و نهادگرایان بیان شود. رهاورد این مقایسه تطبیقی نشان می‌دهد ظرفیت‌های تحلیلی رویکرد نهادگرایی جهت فهم نظام‌مند بازار کار در هر منطقه‌ای، از قابلیت‌های مؤثری در طراحی خط‌مشی‌های بازار کار برخوردار است. خط‌مشی‌های بازار کار ناظر بر شکل‌گیری مؤثر نظام‌های مهارتی، تعادل‌های بنیادین و ساختاری بازار کار و الگوی تعامل مبتنی بر تقارن قدرت میان بازیگران مهم این بازار، حکایت از اهمیت این رویکرد دارد. تنظیم‌گری بازار کار و روابط کارگر با کارفرما حسب موجودیت تاریخی و فرهنگی خاص هر جامعه، قابل تحقق است.

جدول ۳: «بررسی تطبیقی منظر نئوکلاسیک و نهادگرا به بازار کار» (براساس پژوهش حاضر)

| ردیف | محورها | سنت نئوکلاسیک | سنت نهادگرایی |
|------|--------------------------|---|---|
| ۱ | نهاد بازار | موجودیتی یکتا و خودتنظیم و جهان‌شمول در تعاملات اجتماعی | موجودیتی فرهنگی-اجتماعی و وابسته به زمینه |
| ۲ | ماهیت نیروی کار | نیروی کار به‌مثابه کالا و سازوکارهای تعامل حول عرضه و تقاضای رقابتی | عنصری متمایز در ساختار تولید و سازوکارهای تعامل حول توافق و مطلوبیت اجتماعی |
| ۳ | هدف‌محوری نظام بازار کار | رفع اصطکاک‌ها، موانع و ایجاد انعطاف‌پذیری | شکل‌گیری انعطاف-امنیت و کاهش هزینه مبادله |
| ۴ | ارزش‌محوری | کارایی اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار | عدالت اجتماعی و حقوق شهروندی |
| ۵ | ماهیت نهادهای بازار کار | فاقد قدرت تبیینی و معلول نیروهای بازار جعبه سیاه و عدم کوشش برای تبیین ماهیت آنها شکل‌گیری براساس ترجیحات فردی کنشگران | واحد اصلی تحلیل بازار کار کوشش برای تبیین ماهیت و ریشه‌های شکل‌گیری نهادها شکل‌گیری براساس تعاملات کلان اجتماعی |

| ردیف | محورها | سنت نئوکلاسیک | سنت نهادگرایی |
|------|------------------------------------|--|--|
| ۶ | ماهیت بنگاه مدرن | تسری روابط بازار رقابتی به درون بنگاه | ساماندهی حسب قواعد اداری در درون و قواعد رقابتی در میادله بیرونی |
| ۷ | روش تحلیل | رویکرد فنی-اقتصادی | رویکرد اجتماعی-سیاسی-اقتصادی (میان‌رشته‌ای) |
| ۸ | قرارداد اشتغال | تأکید بر جزئیات در افق زمانی کوتاه‌مدت | روابط تعاملی بلندمدت حول اعتماد طرفینی |
| ۹ | ساختار بازار کار | ساختار یکپارچه و همگن | ساختار چندلایه‌ای و بخش‌بندی شده |
| ۱۰ | بررسی تطبیقی نهادهای مهم بازار کار | اتحادیه‌های کارگری به‌عنوان عامل تخریب مشارکت و همکاری و ضد کارایی نظام تولید / توزیع نامتقارن قدرت چانه‌زنی | اتحادیه‌های کارگری؛ موجودیت‌هایی اقتصادی-اجتماعی حول منافع طرفینی کارگر و کارفرما با توازن قدرت چانه‌زنی |
| | | نظام خلق مهارت حول ساختار کشورهای LME تأکید بر مهارت‌های عمومی و قابل انتقال | نظام خلق مهارت حول ساختار کشورهای CME تأکید بر مهارت‌های خاص صنعت و بنگاه |
| | | EPL پایین با رویکرد کاهش هزینه‌های استخدام و اخراج نیروی کار | EPL بالا با رویکرد حفظ امنیت شغلی در عین ایجاد انگیزه برای نیروی کار |
| | | حداقل دستمزد به‌عنوان عامل افزایش بیکاری طبیعی دستمزد به‌عنوان منبع هزینه | حداقل دستمزد و تأثیر بر رفاه اجتماعی دستمزد به‌عنوان منبع درآمد و رفاه |

منابع

۱. هاجسن، جفری (۱۳۹۵)، اقتصاد و آرمان‌شهر، ترجمه آرش طهماسبی، تهران: دنیای اقتصاد.
2. Argandoña, A., (2001), *The social dimensions of labor market institutions*, Available at SSRN 281515.
3. Betcherman, G., (2013), "Labor market institutions: A review of the literature", The World Bank.
4. Carica, G. G., (2011), "A framework analysis of European labor market policies", *EDITORIAL BOARD*, 13.
5. Coase, R. H., (1992), "The institutional structure of production", *Occasional Papers L. Sch. U. Chi.*, 28, 1.
6. Coase, R., (1937), "The Nature of the Firm", *Economica* 4 (November), 386-405.
7. Commons, J. R., (1934), *Institutional economics: Its place in political economy*, Macmillan.
8. Culpepper, P. D., & Thelen, K., (2008), "Institutions and collective actors in the provision of training: Historical and cross-national comparisons", *Skill formation: Interdisciplinary and cross-national perspectives*, 21-49.
9. Donnellan, T., Hanrahan, K., & Hennessy, T., (2012), "Defining an institutional framework for the labor market", Factor Markets Working Essays, Brussels: Centre for European Policy Studies (CEPS).
10. Elliott, R. F., (1991), *Labor economics: a comparative text*, McGraw-Hill College.
11. Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D., (2001), "Social protection and the formation of skills: a reinterpretation of the welfare state", *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, 145, 145-183.
12. Fleetwood, S., (2008), "A trans-disciplinary (proto) model of labor markets. Centre for Employment Studies Research, Bristol Business School University of the West of England", *Working Paper* 12.

13. Fleisher, B. M., (1971), "The economics of labor force participation": a review article, 6, 139-148.
14. Folawewo, A. O., (2016), "Institutions, regulatory framework and labor market outcomes in Nigeria", *Journal of Social and Economic Development*, 18 (1-2), 67-84.
15. Gazier, B., (2013, October), "Labor market institutions", In *Employment targeting and sectoral approaches to job creation*.
16. Hodgson, G. M., (2002), *Economics and Utopia: Why the learning economy is not the end of history*, Routledge.
17. Hodgson, G. M., (1998), "The approach of institutional economics", *Journal of economic literature*, 36 (1), 166-192.
18. Hodgson, G. M., & Knudsen, T., (2006), "The nature and units of social selection", *Journal of Evolutionary Economics*, 16(5), 477-489.
19. Holmlund, B., (2014), "What do labor market institutions do?", *Labor Economics*, 30, 62-69.
20. Kaufman, B. E., (2010), "Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate", *ILR Review*, 63 (3), 427-453
21. Kaufman, B. E., (2012), "An institutional economic analysis of labor unions", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51 (s1), 438-471.
22. Kaufman, B. E., (2011), "Comparative employment relations: Institutional and neo-institutional theories", *Research handbook of comparative employment relations*, 25-55.
23. Kaufman, B. E., (2011), "Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law: An Institutional", *Industrial Relations Perspective. Andrew Young School of Policy Studies Research Paper*, (11-30).
24. Kaufman, B. E., (2011), "Economic analysis of labor markets and labor law: An institutional/industrial relations perspective", *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, 52-104.
25. Kaufman, B. E., (2010), "Institutional economics and the theory of what unions do", *Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series*, (10-06).

26. Kaufman, B. E., (2006), "The institutional theory of John R. Commons: Foundation for a heterodox labor economics", *Commons: Foundation for a Heterodox Labor Economics (February 2006)*. Andrew Young School Research Paper, (06-02).
27. Kaufman, B., (1997), "Labor markets and employment regulation: The view of the old institutionalists", *Government regulation of the employment relationship*, 11-55.
28. North, D., (2005), *Understanding the Process of Economic Growth*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
29. Sobel, I., (1982), "Human capital and institutional theories of the labor market: rivals or complements?", *Journal of Economic Issues*, 16 (1), 255-272.
30. Swedberg, R., & Granovetter, M. S., (Eds.). (1992), *The sociology of economic life*, Westview Press.
31. Stiglitz, J. E., (2000), "Capital market liberalization, economic growth, and instability", *World development*, 28(6), 1075-1086.
32. Rutherford, M., (2001), "Institutional economics: then and now", *Journal of Economic Perspectives*, 15 (3), 173-194.
33. Streeck, W., & Thelen, K., (2009), "Institutional change in advanced political economies", *Debating Varieties of capitalism: a reader*, 95-131.