



نقش مزد در سیستم روابط کار و صنعت

نگارش: دکتر علیرضا مقدسی - (مدرس نمونه دانشگاه های جامع علمی کاربردی ایران در سال ۱۳۸۶)

مقدمه

در ابواب مختلف کتب فقهی به آن توجه کرده اند. در احادیث و روایات هم توصیه هایی کلی ارائه شده که منزله ی تعیین خطوط اصلی و استراتژی حاکم بر جنبه های مختلف موضوع است.

به عنوان نمونه از امام صادق (علیه السلام) نقل شده است که دو مطلب قبل از انعقاد قرارداد کار - کتبی و شفاهی - باید روشن شود. اول میزان حقوق و دستمزد و دوم اینکه بلافاصله پس از اتمام کار دستمزد عامل به وی پرداخت شود. تاکید بر تعجیل در پرداخت مزد کارگر بلافاصله پس از اتمام کار در روایات مختلف آمده است و به پرداخت تمام و کمال حق الزحمه ی کارگر حساسیت زیادی نشان داده شده و کسی که اجر و مزد کارگری را نپردازد دشمن خدا و رسول خدا (صلی الله علیه و آله و سلم) معرفی شده است.

(ولوی، ۱۳۸۱، صص ۱۶۲-۱۶۱)

مزد مهمترین عامل نظام روابط کار است و عاملی است که در گذشته ها مهمترین عامل اختلافات کارگری و کارفرمایی بوده است. لذا سیاستهای تعیین و پرداخت مزد می تواند عاملی در جهت بهبود تیرگی نظام روابط کار باشد. دریافت مزد به ازای کار انجام شده امری است مسلم و بدون چون و چرا، لیکن میزان و چگونگی آن است که موجب اختلاف شده، صلح و آرامش در صنعت را تهدید و در نتیجه فرایند توسعه اقتصادی را کند می کند. بنابراین سیاست تعیین پرداخت مزد باید با در نظر گرفتن آثاری که از جهات مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی دارد تنظیم شود (بهشتی، ۱۳۷۹، ص ۶۸).

بحث حقوق و دستمزد در اشکال مختلف آن در طول تاریخ بشر بحث مطرح و متداولی بوده است. همیشه سعی شده با وضع قوانین، این ارتباط اقتصادی میان انسانها تصحیح شود. اسلام هم با حساسیت و دقت خاصی به این بحث نگریسته و فقها

مبانی حقوق و دستمزد

نظام پرداخت فعالیتی است که سازمان‌ها از طریق آن، کار افراد را ارزیابی می‌کنند تا پاداش‌های پولی و غیرپولی مستقیم را با در نظر گرفتن چارچوب مقررات قانونی از یک سو و توانایی پرداخت خود از سوی دیگر، میان آنان توزیع کنند. پرداخت‌های مستقیم شامل مزد پایه، مزد مبتنی بر عملکرد و پرداخت‌های غیرمستقیم شامل برنامه‌های حمایت، مزد ایام تعطیلی و مزایا و خدمات رفاهی است.

اهمیت نظام پرداخت مزد

نظام پرداخت مزد با اهمیت شمرده می‌شود، زیرا می‌تواند:

- ۱- کار جویان بالقوه را جذب کند.
- ۲- کارکنان خوب را نگهداری کند.
- ۳- کارکنان را برانگیزد.
- ۴- پرداخت را براساس مقررات قانونی انجام دهد.
- ۵- هدف‌های راهبردی سازمانی را ساده و هزینه‌های نیروی کار را مهار کند.

گرچه تامین این هدف‌ها حائز اهمیت است، یک نظام پرداخت اثربخش و جذاب، پرهزینه خواهد بود. زیرا تقریباً پنجاه درصد هزینه‌های هر سازمان را حقوق و دستمزد تشکیل می‌دهد. گذشته از این، درصد روزافزونی از هزینه‌های حقوق و دستمزد برای پرداختی‌های غیرمستقیم صرف می‌شود. به علاوه ناکامی در رعایت موازین نیز می‌تواند برای سازمان بسیار پرهزینه باشد توانمندسازی نظام پرداخت در جذب، نگهداری و برانگیختن افراد بستگی به اهمیتی دارد که مردم برای پول قائل هستند. پرداخت مستقیم و غیرمستقیم، نیازهای گوناگون افراد مختلف را برطرف می‌کند. بنابراین از جهت گوناگون از اهمیت برخوردار است. با این همه، کارکنان اغلب به دلایل غیر از دستیابی به پول تمایل دارند به سازمان بپیوندند و در آن خدمت کنند. برخی از امکانات غیرپولی که سازمان می‌تواند برای این افراد فراهم آورد عبارت است از: شان و منزلت شغلی، ایمنی، مسئولیت شغلی و تنوع کاری (حقیقی، ۱۳۷۹، صص ۸۶-۸۳).

تعاریف مزد

سهام عامل کار از ارزش افزوده مزد و سهم عامل سرمایه از ارزش افزوده سود نامیده می‌شود. هدف از ترکیب عوامل تولید، دست‌یابی به ارزش افزوده به میزان هرچه بیشتر است. ارزش افزوده نیز برابر است با مزد به اضافه سود. سرمایه‌گذاران تمایل دارند که سهم سرمایه خود را که همان سود است به میزان هرچه بیشتر افزایش دهند. لذا دست‌یابی کارگران به سهم واقعی و استحقاقی خود از ارزش افزوده را می‌توان به حداکثر دریافت مزد تعبیر کرد.

بدیهی است که حالات استثنایی نیز وجود دارد و آن موردی است که برای مدتی سهم فرد از ارزش افزوده تجاوز نماید یعنی واحد تولیدی نه تنها سود نمی‌برد بلکه دچار زیان نیز می‌گردد. از نظر اقتصادی این امر برای مدت طولانی قابل قبول نیست، چون هدف از سرمایه‌گذاری کسب سود است.

در سیستم اقتصاد بازار، شرط ارائه فعالیت این است که مزد کمتر از ارزش افزوده باشد. در شرایط عادی اقتصادی مزد از ارزش افزوده کمتر است و مابه‌التفاوت همان سود است که سهم عامل سرمایه است. دولت‌ها و سازمان‌های کارگری کوشش می‌نمایند تا به انحاء و عناوین مختلف این سهم را به حداکثر برسانند که نتیجه این امر چندپاره شدن مزد است. مزدی که کارگر امروز دریافت می‌دارد از اجزا و عناوین مختلف تشکیل گردیده است مانند عائله مندی، حق مسکن، ایاب و ذهاب، پاداش و غیره که به طور احتمالی هر یک به موجب قوانین و مقررات خاص خود قابل پرداخت است.

عوامل تشکیل دهنده مزد

مبلغی که به عنوان مزد به وسیله کارفرما پرداخت می‌شود، از سه جزء اصلی تشکیل شده است:

۱- **مزد تولیدی:** این مزد در مقابل قدرت تولید فردی کارگر به او پرداخت می‌شود؛ یعنی رابطه‌ی مستقیمی بین مزد و تولید وجود دارد و چون کارگر در ازای میزان تولید، مزد دریافت می‌کند، پرداخت این مزد آثار ضدتورمی دارد.

۲- **مزد اجتماعی:** این مزد با توجه به میزان احتیاجات فرد به او پرداخت می‌شود؛ یعنی رابطه‌ی مستقیمی با تولید ندارد و تورم زاست. هزینه مسکن، هزینه‌ی خواربار و کمک هزینه‌ی عائله مندی از مزد اجتماعی می‌باشد.

۳- **مزد عمومی:** وجوهی است که از طرف کارفرما به منظور بیمه‌ی کارگران، بهداشت و سایر پرداخت‌های اجباری پرداخت می‌شود. این مزد رابطه‌ی با تولید ندارد تورم زاست.

بنابراین مزد دریافتی کارگر عبارت است از مزد تولیدی به اضافه‌ی مزد اجتماعی. در صورتی که مزد پرداختی کارفرما جمع هر سه مزد است، زیرا مزد عمومی به عواملی غیر از خود کارگر پرداخت می‌شود ولی به کار پرداخت نمی‌شود (بهشتی، ۱۳۷۹، صص ۷۴-۷۳).

تعیین مزد تولیدی به عهده‌ی کارفرما ی خصوصی است، حال آن که مزد اجتماعی و به ویژه مزد عمومی مربوط به کارفرمای معینی نیست، بلکه جنبه‌ی اجتماعی دارد و در محیطی وسیع پرداخت آن تامین گردیده و به عهده تشکیلات متعددی گذارده شده و مزد را از صورت اولیه‌ی خود خارج ساخته است (زاهدی، ۱۳۸۳، ص ۳۹).

انواع مزد

تقسیم بندی های متفاوتی برای انواع مزد شده است که یکی از آنها به شرح زیر می باشد:

۱. مزد پولی:

عبارت است از تعداد واحد پولی که در عمل، فرد دریافت می کند.

۲. مزد واقعی:

عبارت است از میزان قدرت خرید که به عنوان مزد دریافت می شود، تفاوت بین مزد پولی و مزد واقعی نرخ تورم است.

۳. حداقل مزد:

عبارت است از میزان مزدی که حداقل هزینه ی زندگی را برای فرد و خانواده ی او تامین می کند.

۴. مزد زندگی:

عبارت است از حداکثر سطح بالای مزدی که کلیه عوامل رفاهی را که انتظار می رود فرد در یک کشور آنها را داشته باشد، شامل می شود. این مزد به طور معمول از طریق عرضه و تقاضای کار قابل پرداخت است. مزد زندگی شامل حداکثر سطح بالای مزد است. به طوری که شامل تمامی عوامل رفاهی که فرد در یک کشور پیشرفته انتظار دارد، می شود. البته انتظار و دریافت چنین مزدی زمانی است که اقتصاد کشور به اندازه کافی توسعه یافته باشد. به طوری که کارفرمایان بتوانند پاسخ گوی سطح بالای مزد کارگران باشند.

۵. مزد منصفانه:

مزد منصفانه نزدیکترین مزد به حداقل مزد و مزد زندگی است و به طور معمول نرخ جاری مزدی که در موسسات پرداخت می شود مزد منصفانه خوانده می شود.

(زاهدی، ۱۳۸۳، ص ۳۹).

۶. مزد انگیزه ای:

مزدی که برای ایجاد انگیزش در کارکنان به منظور افزایش بهره وری بیشتر پرداخت می شود.

روش تعیین مزد

روش تعیین مزد و تنظیم سیاست های ناظر بر آن در کشورهای مختلف با توجه به تفکر اقتصادی حاکم بر آن - یعنی اقتصاد آزاد باشد یا اقتصاد هدایت شده - و همچنین در بخشهای اقتصادی متفاوت است، ولی روشهای زیر در بسیاری از کشورهای جهان اعمال می گردد. بدیهی است روشهای دیگری نیز ممکن است وجود داشته باشد. ولی روشهایی که با اقبال عمومی مواجه شده است، عبارت اند از:

۱- تعیین مزد از طریق قراردادکار:

این روش از دیرباز وجود داشته و میزان مزد کارگر از طریق مذاکره بین کارگر و کارفرما و یا براساس شیوه ی تعیین شده

از قبل در قراردادکار پیش بینی می شود. در این روش مزد به عنوان یکی از مصادیق شرایط کار تلقی می گردد و کارگری که به موجب قرارداد کار به کار گماشته می شود، قبلا از میزان مزد خود مطلع و آگاه است.

۲- تعیین مزدها از طریق پیمان دسته جمعی:

تعیین مزد از طریق پیمان دسته جمعی از هنگامی گسترش یافت که سازمانهای کارگری و کارفرمایی تشکیل و نیرو گرفت و در صحنه اقتصادی کشور به عنوان قدرتی اجتماعی خود نمایی کرد.

اتحادیه ها و سازمان های کارگری - کارفرمایی، از طریق دخالت در بازار کار و مذاکره و چانه زنی و به طرق مختلف می تواند بر میزان مزدها تاثیر بگذارند.

۳- تعیین مزد با نظارت دولت و یا ارگان های تعیین شده

از سوی دولت:

دخالت دولت در امور اجتماعی، به بیش از یک قرن پیش باز می گردد. هنگامی که انقلاب صنعتی موجب گسترش صنعت و ایجاد واحدهای تولیدی و صنعتی شد و نامحدود بودن آزادی اراده مورد ایراد قرار گرفت، دولت ها در صدد دخالت در امور اجتماعی برآمدند و به ویژه در این زمینه مقررات مربوط به روابط کار و رابطه کارگر و کارفرما مورد توجه قرار گرفت.

با گسترش قوانین کار در کشورهای جهان و نیز تصویب مقاوله نامه و توصیه نامه ها در سازمان بین المللی کار در مورد مزد و حداقل مزد و حمایت از مزدها، به تدریج نقش دولتها و سازمانهای دولتی در تنظیم و تعیین حداقل مزد و تنظیم سایر سطوح مزدی گسترش بیشتری یافت.

