

اهداف اجتماعی - اقتصادی

سیاست های مزدی

سیاست مزدی - از انتشارات سازمان
بین المللی کار - ۱۹۹۲

روش‌های گوناگون و چشم‌اندازهای مربوط به موضوع مزد، هزینه‌های نیروی انسانی و تأثیرشان بر تعدیل اشتغال و رشد اقتصادی در سطح جهانی موضوعاتی بوده‌اند که در کمیته اشتغال دفتر بین‌المللی کار در سال‌های ۱۹۹۰ و ۱۹۹۱ مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. از آنجا که مزد و بویژه مزد نسبی نشانگر موقعیت و احترام اجتماعی برای اغلب کارگران است و برای کارفرما مزد و هزینه‌های نیروی انسانی عامل مهمی برای ادامه کار یک صنعت و میزان سودآوری در حال سرمایه‌گذاری می‌باشد و برای دولت هم نتایج میزان مزد نقش مهمی در وضعیت اقتصادی از نظر تورم، اشتغال، بیکاری و میزان رشد اقتصادی و غیره دارد، تعیین مزد برای کارفرمایان، مدیران و دولت امر بسیار مهمی به حساب می‌آید.

اصلاحات را توزیع می‌نماید. این بار سنگین بطور غیررسمی بر فقیرترین گروه‌ها تحمیل می‌شود. تورم بالا همچنین تأثیر مخربی بر اقتصاد دارد. بعنوان مثال برای شرکتها بسیار مشکل است که جهت سرمایه‌گذاری تصمیمات معقول درازمدت اتخاذ نمایند، و برای مصرف‌کنندگان نیز مطالعه و بررسی وضعیت بازار و اتخاذ تصمیم صحیح برای مصرف دشوار می‌گردد. آشکار نبودن نتایج این موضوع عامل بازدارنده جریان ورود سرمایه است و برای بالا بردن نرخ بهره فشار وارد می‌شود. این امر تأثیر زیان‌آوری بر رشد اقتصادی و اشتغال خواهد گذاشت. در طول دهه اخیر، همچنانکه بسیاری از اقتصادها بسوی اقتصاد آزاد گرایش یافته‌اند، تفکر در مورد تأثیرات توزیع مجدد و درک آثار منفی تورم بطور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته و تأثیر معکوس آن بر رقابت جهانی سبب شده که منفعت مزدبگیران ایجاب کند تورم کاهش یابد. یک کشور نمی‌تواند با وجود تورم بطور کامل به تولید و اشتغال دلخواه و رشد رضایتبخش دست

تجربه نشان می‌دهد که تأثیر کوتاه مدت سیاستهای تعدیل ساختاری عموماً شامل افزایش بیکاری و کاهش اشتغال می‌شود. چرا که عده‌ای از کارگران، کارشان را از دست می‌دهند. کم کردن تعداد کارگران در بخش عمومی اغلب یکی از اهداف خاص و حساب شده این نوع سیاست است. بررسی تمام اقدامات انجام شده در مورد کارگران جابجا شده، از دامنه شمول این گفتار خارج است. اما در بیشتر کشورهای در حال توسعه در طی چند سال مستخدمین دولت و دیگر کارکنان بخش عمومی کاهش شدید مردهای حقیقی را تحمل کرده‌اند. البته کاهش‌های بیشتر در این زمینه نه عملی است و نه قابل قبول. اما در کوتاه‌مدت حتی بدون کاهش بیشتر مزد واقعی، اکثر برنامه‌های تعدیل ساختاری تأثیر معکوسی برای کارگران خواهد داشت. اگر بر این باور باشیم که مزایای درازمدت این سیاست دشواریهای کوتاه‌مدت ناشی از آن را کاهش می‌دهد، همکاری کارگران و اتحادیه‌های کاری برای تعدیل ساختاری ضروری است.

هدف نهایی سیاست اقتصادی می‌بایست واقعی بوده و متضمن رشد سریع اقتصادی باشد. اما رشد اقتصادی به خودی خود حتی اگر قوی و مستمر هم باشد الزاماً منجر به اشتغال کامل یا توزیع عادلانه درآمد نمی‌شود بلکه هدف باید رشد توأم با کیفیت بالا و کاهش فقر، محدود کردن نابرابریها در زمینه درآمد و ایجاد مشاغل به اندازه کافی باشد تا اینکه بیکاری و کم کاری به میزان قابل ملاحظه‌ای کاهش یابد و در عین حال سطح زندگی شاغلین افزایش یابد. این اهداف را بایستی بلافاصله با جدیت بسیار دنبال کرد و سیاستهایی که باعث می‌شود هزینه‌های سیاست تعدیل بطور نامتناسب به گروه‌های کم درآمد جامعه تحمیل گردد کاملاً رد شود. چنین

سیاستهایی ناعادلانه و غیرقابل تحمل است. حداقل مردها نقش مهمی را در زمینه حمایت از گروه‌های کم درآمد ایفا می‌نماید. در دهه اخیر حداقل مزد واقعی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه که در مرحله تعدیل ساختاری قرار دارند، کاهش یافته است و برای کاهش بیشتر مزد واقعی در اکثر قریب به اتفاق کشورها توجه اندکی وجود دارد. همانند سیستم روابط صنعتی، هم ماهیت واقعی و هم دامنه شمول حمایت از حداقل مزد منعکس‌کننده توسعه تاریخی و تشکیلاتی این امر در کشور مربوط است. اما مناسبترین نقش برای حداقل مزد به جای کوشش برای ایجاد نرخهای مختلف حداقل مزد برای حرفه‌های گوناگون، ممکن است ایجاد یک میزان و سطح کل برای ساختار مزدی درجهت برقراری یک شبکه ایمنی (Safety net) به منظور حمایت از گروه‌های کم درآمد باشد. برای مثال، در جایی که برنامه‌های ساختاری آموزشی برای جوانان بعنوان قسمتی از سیاستهای کلی بازار وجود دارد، ممکن است نرخ مختلف حداقل مزد برای کسانی که زیر پوشش چنین برنامه‌ای هستند، مقرر شود. در تعیین سطح حداقل مزد، بخاطر تأثیر منفی احتمالی که ممکن است بر اشتغال افراد با مردهای بالاتر داشته باشد، می‌بایست احتیاط کرد. در حقیقت تأثیر اقتصادی حداقل مزد بطور ایده‌آل بایستی فقط یک فشار جزئی رو به بالا در بخش زیرین ساختار با تأثیر کم بر سطح متوسط مردها و تورم باشد. در نتیجه، دامنه شمول قابل ملاحظه‌ای لازم است برای نیروهای وارد بر بازار بوجود آید تا بر سطوح مزد کارگرانی که بالاتر از نرخ حداقل مزد دریافت می‌کنند، از طریق روند مذاکرات دسته‌جمعی، تأثیر بگذارد.

برای بسیاری از کشورها که در حال تعدیل ساختاری می‌باشند، تورم بالا بار سنگین

یابد، چنین سیاستی دیر یا زود به بحران جدیدی منجر می‌شود. آگاهی کارگران رو به افزایش است، برای دستیابی به سود مطلوب، سرمایه‌گذاری، حفظ اشتغال و رقابت از ضروریات است.

متأسفانه، برای اکثر کشورهای در حال توسعه که فرایند تعدیل ساختاری را طی می‌کنند، تعدادی عوامل پیچیده بجز تورم از جمله بیکاری و کم‌کاری بطور وسیعی وجود دارد. مشکل جدی در تعادل پرداختها و استقرار جهانی است که می‌بایست برطرف شود. اگر خواهان پیشرفتهای پویا در مورد سطح



زندگی و کاهش بیکاری و کم کاری هستیم، رفع چنین مشکلاتی بطور مناسب از طریق کم کردن نرخ جهانی بهره، کاهش قروض و افزایش حمایت از سرمایه‌گذاری جدید حاصل می‌شود. اما بهبود قابل قبول در زمینه تعادل پرداختها را می‌توان بطور وسیعی از طریق افزایش صادرات خالص که این نیز با کاهش موانع تجاری خارجی محقق می‌گردد، بدست آورد. همچنین برای یک کشور لازم است در زمینه هزینه و کیفیت تولیدات با کشورهای دیگر رقابت کند.

بطور آشکاره، تعیین اهداف اقتصادی برای هر کشوری که در حال تعدیل ساختاری است بسیار مهم می‌باشد. این اهداف عبارتند از: رشد اقتصادی، افزایش اشتغال، بهبود سطح زندگی، تورم کمتر، افزایش رقابت و افزایش صادرات خالص. دسترسی همزمان به این اهداف در صورت رویارویی با ضربه و تنشهای خارجی، عملی بسیار پیچیده است و شمار اندکی از کشورها بطور رضایتبخش به آن دست یافته‌اند. در عمل، نظریه پردازان معمولاً بین اهداف مورد نظر اولویت قائل می‌شوند. بعنوان مثال، در آن دسته از کشورهای در حال توسعه، یا کشورهایی که در

است. رابطه دقیق بین میزان مزد و تورم سؤال برانگیز است. اما بسیاری از دولتها سعی کرده‌اند از سیاست مزدی بعنوان ابزار و حربه‌ای بر ضد تورم استفاده کنند. در شرایط بسیار حاد، دولتها گاهی سیاست انجماد عمومی مزدها (Wages freeze) را اعمال کرده‌اند. گاهی نیز بطور یک جانبه سیستم شاخصهای مزد را متوقف یا تغییر داده‌اند و به این منظور سیاست پرداخت محدودی را در بخش دولتی به اجرا درآورده‌اند. این نوع مداخله جز از طریق مذاکرات دسته‌جمعی آزاد معمولاً در درازمدت به نتیجه نخواهد رسید، زیرا کارایی و تولید کاهش یافته و یا هنگامی که محدودیتها برداشته می‌شود، ادعاهای مربوط به مزد مطرح می‌گردد. جریانات اخیر در چند کشور اروپای شرقی و مرکزی حاکی از عدم کارایی می‌باشد، به گونه‌ای که اگر این عدم کارایی مورد تشویق قرار گیرد، ممکن است روند مذاکرات دسته‌جمعی را تخریب کرده و دچار مشکل سازد. در چند کشور این منطقه اقتصاددانان سیاستمداران را ترغیب به برقراری نوعی سیاست مالیات بردرآمد کرده‌اند (Tip) و براین باورند که چنین سیاستی از

در تعیین سطح حداقل دستمزد، بخاطر تأثیر منفی احتمالی که ممکن است بر اشتغال افراد با دستمزدهای بالاتر داشته باشد می‌بایست احتیاط کرد.

افزایش شدید تورم جلوگیری می‌کند. سیاست مالیات بر درآمد در اصول بسیار ساده است: هر افزایش مزدی اضافه بر حداقل مزد تعیین شده از طرف دولت مشمول پرداخت مالیات سنگینی

حال گذر به اقتصاد بازار هستند، تورم بالاست یا انتظار می‌رود که روند صعودی آن بخاطر کاهش ارزش پول یا بخاطر تغییر قیمت‌های بازار شتاب گیرد. تثبیت اقتصادی از اولویت بالایی برخوردار



است، تا به این وسیله مؤسسات بزرگ از افزایش میزان مزدها خودداری نموده و کارگران را از اصرار بر افزایش مزدها برحذر دارند. سیاست مالیات بر درآمد در راستای چنین خطوطی احتمالاً ناصحیح بنظر می‌رسد، در حالی که انعطاف‌پذیری مزدها ایجاب می‌کند پاداش بهره‌وری افزایش یابد و مؤسسات تشویق شوند برای نیروی انسانی بیشتر ارج و ارزش قائل شوند. شواهد روشنی وجود دارد که اعمال چنین مالیاتی مانع رشد بهره‌وری گردیده و مؤسسات بزرگ را مجبور به تأکید در پرداختهای غیرتقدی کرده است. مطالعات اخیر که توسط دفتر بین‌المللی کار (ILO) در مؤسسات شوروی سابق انجام گرفت آشکار ساخت که بین سالهای ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۱، مدیریت مزدهای عادی را بخاطر پرداخت مالیات در سطح پایینی نگاه داشت اما مزایای کارگران را از طریق پرداخت پاداشهای ثابت، تعطیلات اضافی و اعطاء کالاهای مصرفی سوبسیددار افزایش داد. برای مثال در یک کارخانه کفش‌سازی در خارج از مسکو که در سال ۱۹۹۰، طرح سهم کردن کارگران در سود کارخانه را به اجرا گذاشت، مزدها افزایش یافت و در نتیجه سطح تولید و سودها نیز افزایش پیدا کرد. با این وجود، مدیریت کارخانه این طرح را لغو کرد، زیرا مجازاتهای مالیاتی افزایش یافت و بخاطر چنین افزایشی، پاداشهای غیرتقدی ۷۵ درصد کل درآمد ماهانه را تشکیل می‌داد. تولید مجدداً به سطوح پایین‌تر برگشت بطوری که هم مدیریت و هم کارگران نسبت به لغو چنین طرحی تمایل نشان دادند.

اقتصاددانان سیاست مالیات بر درآمد را به خاطر ترسی که از افزایش شدید تورم دارند، توجیه می‌کنند. اما با در نظر گرفتن آثار منفی آن بر تولید و بهره‌وری و این که کالاهایی که هنوز در حال تولید شدن است توسط مؤسسات و کارخانه‌ها جذب شده و بجای اینکه در بازار فروخته شوند بیشتر به کارگران عرضه می‌گردد، در نتیجه کمبود کالا را در بازار تشدید می‌کنند. برای کنترل تورم ناشی از افزایش مزد سیاستهای دیگری را نیز می‌توان جانشین کرد از جمله وضع مقرراتی که کمتر سختگیرانه و نیز قابل اجرا و تحمل است، که این امر باید توسط دولتها و شرکاء اجتماعی آنها مطرح گردد.

اولویتها برای سیاستگذاران ممکن است در بسیاری از کشورهای صنعتی که در آنجا تورم به نسبت پایین و یا در حال کاهش است و نظام روابط صنعتی نیز کاملاً توسعه یافته است، قدری

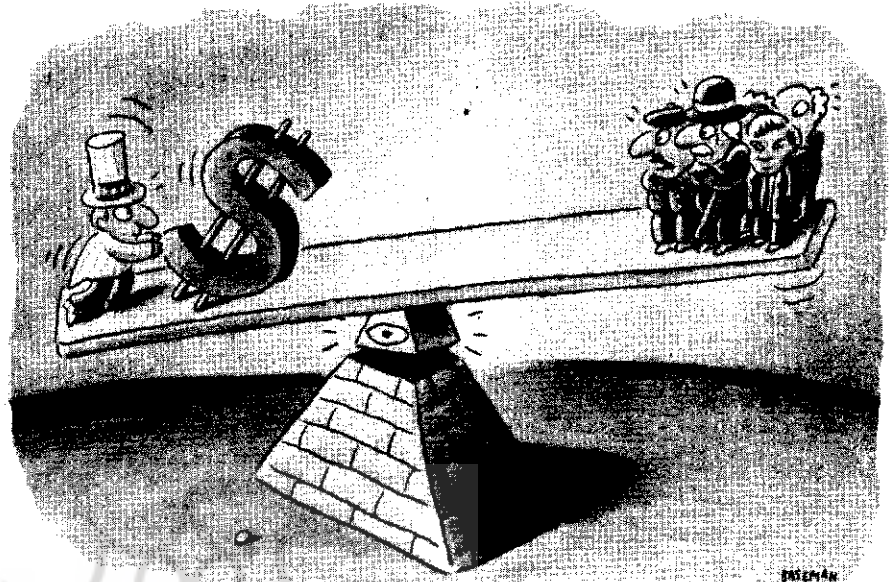
برای بسیاری از کشورها که در حال تعدیل ساختاری می باشند تورم بالا بار سنگین اصلاحات را توزیع می نماید این بار سنگین بطور غیررسمی بر فقیرترین گروهها تحمیل می شود.

خرد بستگی به طرز تفکر شرکاء اجتماعی داشته و نیاز به تعهد قوی دارد که بتواند فعالیتهای فاقد کارایی را تغییر دهد، برنامه های آموزش حرفه ای را بهبود بخشد و روحیه فعالیت های جمعی را گسترش دهد. این پیش شرطها ممکن است برای دستیابی فوری به اقتصادهایی که با یک بحران اقتصادی روبرو هستند، دشوار باشد و اگر بهبود بهره وری مورد انتظار بدست نیاید، این امر ممکن است فشارهای تورمی را که هم اکنون شدید است، تشدید نماید. با وجود این، بنظر می رسد که موافقت کلی در مورد نیاز کوتاه مدت و درازمدت برای اصلاحات مزدی و بهره وری در تمام کشورها در حال پدید آمدن است تا استراتژیهای اقتصاد کلان که در حال حاضر زیر فشار قرار دارند، مورد حمایت قرار گیرند.

"مزد اجتماعی" و مزایای غیر مزدی

هنگام تنظیم دامنه شمول و گسترش نظام مزدی عوامل چندی وجود دارند که ممکن است نظام مزد اسمی را به میزانی کاهش دهند که با مسأله کاهش تورم سازگارتر باشد. در این صورت نیاز به کاهش سطح زندگی کارگران یا مداخله دولت در جریان مذاکرات دسته جمعی آزاد بین کارگران و کارفرمایان نیست.

نخست اینکه سطح زندگی بستگی به کمیت، کیفیت و هدفگیری خدمات اجتماعی دارد که از طرف دولت مهیا گردیده، خدمات اجتماعی مانند آموزش و پرورش و بهداشت، سیاست مالیاتی و سیاست قیمت گذاری با استفاده از ابزارهای متعلق به دولت تأثیر مهمی بر سطح زندگی دارند. در برخی از کشورها، وازه "مزد اجتماعی" بکار برده می شود، و معنی اش این است که در زمینه های مختلف یاد شده تأثیر بر سطح زندگی از طریق سیاستهای دولت اعمال می شود. مضافاً، تشخیص داده شده که از طریق تنظیم "مزد اجتماعی" دولتها می توانند فشارهای مزدی را تعدیل یا تشدید نمایند؛ علاوه بر این سیاستهای دولت که بیشتر حمایت کننده هستند سطح زندگی را بالا می برند. هر چه امکان دستیابی به نتایج تنظیم مزد که با تورم کمتر، رشد قابل ملاحظه و افزایش رقابت توأم باشد، بهتر است. طبیعتاً افزایش سریع مخارج دولت در زمینه خدمات اجتماعی می تواند عواقب



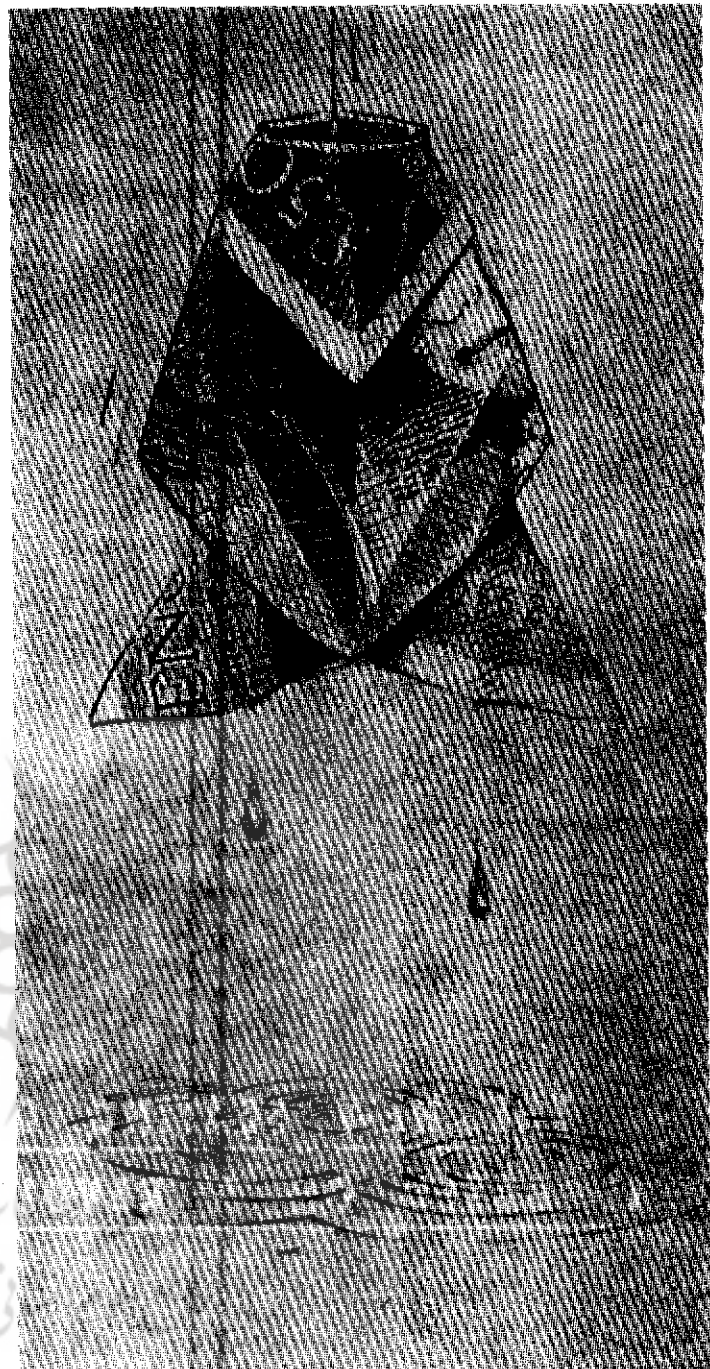
و انواع گوناگون مشارکت مالی. این بدین معنی نیست که گفته شود در این زمینه حالت دوگانه ای وجود دارد، یعنی از سوی اقتصادهای در حال توسعه و اقتصادهای در حال گذر به سوی بازار آزاد، الزاماً با مسأله تورم دست به گریبانند، در حالی که از سوی دیگر، کشورهای صنعتی و پیشرفته منحصراً دست اندر کار مسایل اقتصاد خرد مانند مسأله اصلاحات مزدی هستند.

اگر چه ممکن است احتمالاً از نظر شعوری یک راه حل نهایی وجود داشته باشد، اما در عمل آشکار است که سیاستگذارانی که در پی تثبیت اوضاع اقتصادی، کاهش تورم و تسهیل تعدیل ساختاری می باشند، در این راستا با وظیفه بسیار پیچیده ای مواجه هستند. بعضی از اقتصادهای در حال توسعه و در حال انتقال به بازار ممکن است تصور کنند که حداقل در کوتاه مدت دارای آزادی

کمتری هستند که سیستم طبقه بندی پرداختها را کلاً مورد تجدیدنظر قرار دهند، ممکن است پرداخت برای شایستگی و لیاقت را آزمایش نموده و یا بعضی از دیگر اصلاحات مزدی که دستیابی به آن در درازمدت عملی است را به انجام رسانند، هدفی که کشورهای صنعتی نیز در پی آن هستند. بسیاری از منتقدان تأکید کرده اند که موفقیت چنین اصلاحات مزدی در اقتصاد

متفاوت باشد. در واقع، در چند سال اخیر در اکثر کشورهای صنعتی گرایش قابل ملاحظه ای به سوی اصلاحات بنیادی برای ایجاد سیستمهایی که رقابت جهانی را برای شرکتهای از طریق تسهیل انواع اهداف اقتصاد خرد توصیه می کنند، مشاهده می شود. این اهداف عبارتند از الف: افزایش تعهد و تحرک نیروی انسانی در سطوح مختلف کارخانه ها که این امر منجر به افزایش

بهره وری می شود؛ ب: کارایی بیشتر در سطوح مختلف صنایع و آموزش سرمایه منابع انسانی که این امر نیز موجب تربیت نیروی کار ماهر و چند پیشه می گردد؛ ج: افزایش جابجایی کارگران بین مؤسسات پیمانکار و در حال گسترش یا بطور کلی در سطح صنایعی که این اقدام نیز باعث کاهش بیکاری ناشی از تغییرات ساختاری می گردد. به دلیل تأکید فزاینده بر موضوعات مربوط به مزد در اقتصاد خرد در بسیاری از کشورها، سطح و دامنه شمول مذاکرات دسته جمعی دچار تغییرات قابل ملاحظه ای شده است. از جمله: گسترش قابل توجه در زمینه مذاکرات دسته جمعی، هر چند که مذاکرات بطور سنتی به افزایش مزد محدود باشد اما مذاکرات صنایع بزرگ موضوعات کیفی جدیدی را شامل گردیده است، با تأکید بر آموزشهای حرفه ای، طبقه بندی مشاغل، برقراری سیستمهای پرداخت



عدم کارایی چنین نتایجی را در مورد کارگران و کارفرمایان، چنین معامله‌ای مناسب است اگر بطور آزادانه مورد مذاکره قرار گیرد و منجر به بهبود دلخواه در سطح زندگی کارگران گردد، اگر تأثیر بر هزینه‌های کل نیروی انسانی کمتر از نتایجی باشد که از افزایش پولی مزد حاصل می‌گردد. انجام این امر امکان دارد زیرا تعدیل مردها می‌تواند اثر غیرمستقیمی بر هزینه‌های بعضی از صنایع داشته باشد چرا که پرداخت اضافه کاری و مزایای مشابه به نسبت مزد پایه تعیین می‌گردد. مضافاً، چنین موازنه‌ای می‌تواند برای کارفرما اگر بجای مالیات بر هزینه‌های کل نیروی انسانی با مالیات بر پرداخت روبرو باشند کاهش هزینه در برداشته باشد. در چنین شرایطی، افزایش مزد، افزایش مالیات بر پرداخت را همراه دارد اما افزایش مزایای غیر مزدی، چنین پیامدهایی نخواهد داشت. همینطور، کارگران هم از آن سود می‌برند چرا که در بسیاری از کشورها مزایای غیر مزدی یا مالیات بدان تعلق نمی‌گیرد یا اینکه مقدار بسیار کمتری مالیات در مقایسه با مزد یا حقوق بدان تعلق می‌گیرد. اما، همانطور که ذکر شد تجربه کشورهای اروپای مرکزی و شرقی در زمینه سیاستهای مالیات بر درآمد نشان می‌دهد تا حدودی مزایای غیرمزدی می‌تواند جایگزین افزایش مردها گردد بدون اینکه تأثیری بر انگیزه کارگران و یا میزان تولید داشته باشد. همچنین، می‌بایست در نظر گرفته شود تا موقعی که مزایای غیر مزدی، مثل مستمري و بیمه درمانی بین مؤسسات صنعتی قابل انتقال می‌باشند، گسترش میزان مزایای جبرانی که در چنین حدی بسیار سنگین است ممکن است جابجایی نیروی انسانی را در درون کارگاهها و مناطق جغرافیایی کاهش دهد و نیز گفتنی است که افزایش سهم مزایای غیر مزدی به عنوان مزایای جبرانی ممکن است بطور دقیق بر سیاستهای مالی که پرداختها و مالیاتهای بر درآمد را تسهیل می‌کند، تأثیر گذارده و باعث گردد درآمد دولت افزایش یابد.

ارتباط تعدیل مزد با میزان قیمتها و تولید

وقتی ملاحظه می‌نمائیم که به چه نحو مطلوبی اهداف اجتماعی و اقتصادی که در بالا ذکر گردید با یکدیگر وفق داده می‌شوند، باید توجه شود که در واقع افزایش سطح مزد واقعی است که برای کارگران اهمیت دارد و نه مزد اسمی. مضافاً، اگر چه میزان افزایش معینی از مزد واقعی را می‌توان از طریق افزایش مزد اسمی و تعیین سطوح قیمتها بدست آورد، آشکارا به

مسکن و دیگر حقوق و مزایای متفاوت. چنین عواملی اغلب نمایانگر نسبتی از هزینه‌های کل کار است که سبب افزایش هزینه‌های مزدی می‌گردد. اینها می‌بایست در تعیین ظرفیت یک مؤسسه برای حمایت بیشتر از افزایش مزد در نظر گرفته شود. اما مناسب است که در خلال مذاکرات دسته‌جمعی، حداکثر توانایی برای اعطاء مزایای دیگر غیر مزدی بجای افزایش ضریب پولی مزد بررسی شود. اما همانطور که در بالا ذکر گردید می‌بایست سیاست درآمدهای مالیاتی اعمال شود چنانچه بطور مصنوعی و یا

افزایش تورم را در پی داشته باشد. از این رو، در بسیاری از کشورها برای تدارک هرچه بیشتر خدمات اجتماعی مطلوب بترتیبی که هزینه‌های دولتی سبب افزایش تورم نگردد، ضروریست که سرمایه‌گذاری غیر مولد دولت کاهش یابد، مثل پروژه‌های تجملی، و کاهش مخارج نظامی که بیش از نیازهای واقعی دفاعی باشند.

ثانیاً، باید توجه نمود که سطح زندگی کارگران همچنین بستگی به مزایای غیر مزدی آنان دارد که از سوی کارفرما پرداخت می‌شود، مثل بیمه‌های پزشکی، مستمري، کمک هزینه

حداقل مرزدها نقش مهمی را در زمینه حمایت از گروههای کم درآمد ایفا می نمایند

غیرعملی و غیرواقعی خواهد بود که انتظار داشت کارگران خطر را در زمینه امنیت درآمد که در پیشنهاد فوق ذکر گردیده، بپذیرند. این امر لزوماً بدین معنی نیست که نیاز به هرگونه سیاست مشخص درآمد بین طرفهای درگیر در سطح ملی وجود دارد، اما درعوض معنی اش این است که شناخت دقیق از طرف مدیریت و سیاستگذاران دولت اعمالشان در این زمینهها انشعابهایی برای مذاکرات دسته جمعی دارد.

هم اکنون گفته شد که عاملی که بر رقابت و قابلیت زیست یک شرکت، صنعت یا اقتصاد، تأثیر می گذارد سطح مزد و هزینه نیروی انسانی نیست، بلکه عوض هزینه واقعی مجموعه نیروی انسانی است، و همچنین میزان بهره‌وری نیروی انسانی را نیز باید به حساب آورد. بهره‌وری و میزان تولید منبع رشد یک کشور در زمینه درآمد واقعی و سطح زندگی است. بطور کلی، افزایش میزان بهره‌وری بدین معنی است که حجم بیشتری کالا و خدمات با کیفیت بهتر از کار تولید می‌شود، این امر ناشی از افزایش سرمایه،

بیشتر سازد.

اگر چنین پیشنهادی قرار نیست با نیروی بازار و نیز با توزیع مطلوب نیروی انسانی، تداخل یابد می‌بایست از طریق موافقت دسته جمعی و روند مذاکرات دسته جمعی بدون هیچ نوع مقررات اجباری از سوی دولت ارائه شود. اما باید از این موضوع قدردانی شود که برای مزد و حقوق بگیران هر اصلاحی از این نوع نشانگر فداکاری مهمی در دو زمینه است یکی اینکه هیچ نوع امکان جبران از دست رفتن مرزدهای واقعی بخاطر افزایش قیمت‌های گذشته وجود ندارد. و دیگر اینکه نا امنی در زمینه درآمد افزایش خواهد داشت چرا که برآورد تغییرات قیمت‌های آینده، دقیق نخواهد بود. در نتیجه، اگر چشم‌انداز مینا و پایه افزایش هزینه - زندگی بر پیش‌بینی کاهش نرخ تورم گذاشته شود، بطور

نفع اکثر اعضاء اجتماع است که تنظیم مزد واقعی با کمترین میزان افزایش مزد اسمی و کمترین میزان افزایش قیمت‌ها توأم باشد. در بسیاری از کشورها، برآورد تغییرات قیمت‌های قبلی و افزایش مرزدها اختلاف نظر وجود دارد. برای مثال، کارفرمایان ممکن است بگویند که بطور مطلوب تعدیل مرزدها می‌بایست فقط به بهبود میزان تولید و بهره‌وری ارتباط داده شود، و بدین طریق اطمینان حاصل شود که تورم در پائین‌ترین سطح خود قرار می‌گیرد. اما کارگران معمولاً انتظار دارند که مرزدهایشان متناسب با میزان حداقل افزایش باشد. این کار را می‌توان از طریق تنظیم شاخصهای رسمی انجام داد، در اکثر موارد، افزایش قیمت کالاها، مصرفی عامل غیررسمی و سهمی در تعیین تقاضای افزایش مزد درخواست شده کارگران می‌باشد.

در حالی که جریانات پیشین قیمت‌ها بر آنچه که در حال حاضر می‌تواند و باید انجام گیرد، تأثیر خواهد داشت برای کشوری که با تعدیل ساختاری و مشکل تعادل پرداختها و تورم متغیرهای مهم، تغییرات میان مدت آینده قیمت‌های داخلی مزد نقدی و میزان بهره‌وری، در مقابل شرکاء تجاری قرار دارد. تحت شرایط خاصی امکان بوجود آمدن یک حرکت مارپیچی مزد- قیمت را می‌توان از طریق ارتباط تعدیل مرزدها با آینده، به جای ارتباط دادن آن به جریان قیمت‌ها در گذشته کاهش داد.

برای مثال، در بسیاری از کشورهایی که در حال پیاده کردن برنامه‌های تعدیل ساختاری می‌باشند تغییرات قیمت‌های گذشته بطور قابل ملاحظه‌ای از طریق کاهش میزان ارز و وضعیت مالی ضعیف دولت، افزایش یافته است. اگر تعدیل ساختاری موفق باشد، می‌بایست از کاهش بیشتر ارزش ارز جلوگیری نموده و تورم داخلی در آینده کمتر شود. از این رو، چون میزان مزد تعیین شده در آینده عملی خواهد شد، ممکن است از نظر اقتصادی این مسأله یک امر محتاطانه باشد، در شرایطی که ذکر گردید و باید بدان توجه نمود که این امر باید بیشتر بر مبنای تغییرات قیمت‌های آینده باشد تا قیمت‌های گذشته. سپس همانطور که فشارهای مزد و قیمت‌های آینده کنترل می‌یابند، یک حرکت دورانی ممکن است ایجاد گردد، که احتمال کاهش ارزش ارز را بیشتر نموده و احتمال موفقیت تنظیم موق مزدها را

اقتصاددانان سیاست مالیات بر درآمد را به خاطر ترسی که از افزایش شدید تورم دارند، توجیه می‌کنند

مهارت یا عوامل دیگر است. در شرایطی که کشورها با مشکل جدی تعادل پرداختها و قرض بین‌المللی روبرو هستند، بدون کاهش سطح واقعی دستمزد و بدون کاهش سطح زندگی میزان بیشتر بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند باعث بهبود رقابت بین‌المللی شود. اما دو نکته اساسی به وجود می‌آید: چطور می‌بایست مزایای بهره‌وری اضافه شده بین مزد و مزایا توزیع گردد تا اینکه فرصت دستیابی همزمان به هدف افزایش سطح زندگی به حداکثر برسد، تورم کاهش یابد و میزان صادرات حاصل افزایش یابد؟ و دیگر اینکه آیا می‌توان از فرمول تعدیل مرزدها برای افزایش و بهبود بهره‌وری استفاده شود ماوراء آنچه که در غیر این باشد؟

تا آنجا که به مورد اول مربوط می‌شود، می‌بایست در ابتدا اعتراف کرد که اندازه‌گیری بهره‌وری به تعدادی مشکل فنی برخورد خواهد کرد که از پرداختن به آنها از حوصله این بحث خارج است با وجود این، اغلب معمولاً ملاحظه می‌گردد که مناسب است اجازه داده شود پرداختها و مزایا به نسبت تغییرات بهره‌وری تعدیل گردد. چنین عملی معمولاً موجب

قابل ملاحظه‌ای مناسب و جذاب خواهد بود اما عملی نیست، زیرا کارگران یا اتحادیه‌های آنها چنین خطراتی را قبول نخواهند کرد، می‌بایست اگر تورم واقعی از نرخ تخمین زده شده فراتر رود با بهبود شرایط اقتصادی به جبران تعدیل مرزدها نیز توجه گردد. مضافاً، احتمال تأمین حمایت اتحادیه‌های کارگری برای چنین پیشنهادی افزایش خواهد داشت. اگر چارچوب و روش اول در متن مذاکرات سه جانبه جدی و وسیعتر بررسی گردد روشن خواهد شد که دیگر بخشهای جامعه به همان اندازه در جهت کاهش تورم و بهبود وضع اقتصادی کمک می‌نمایند. خصوصاً، باید در نظر گرفته شود که موفقیت هر استراتژی ضد تورم بستگی زیادی به اجتناب از افزایش بی‌رویه حقوق بگیران در بخش اجرایی دارد، محدودیتهایی که در زمینه تغییرات قیمت‌ها توسط کارفرمایان به اجرا درمی‌آید و کارهایی که توسط دولت برای اجتناب از افزایش قیمت‌ها برای خدمات دولتی صورت می‌گیرد. تا موقعی که چنین محدودیتی وجود داشته باشد و سیاست دولت آشکارا در جهت دستیابی به رشد اقتصادی برای افزایش اشتغال و اهداف اجتماعی باشد،

افزایش تعهد و تحرک نیروی انسانی در سطوح مختلف کارخانه منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود

بخشهای خدمات عمومی و اداره امور عمومی و مسایل آموزشی و مراقبتهای بهداشتی شده است. از این رو کاهش سرمایه‌گذاری دولتی و خصوصی منجر به کاهش بیشتر بهره‌وری نیروی کار می‌شود و کشورها با مشکل اساسی سرمایه نیروی انسانی مواجه می‌گردند. بهبود تعلیم و تربیت و آموزش تکمیلی عوامل کلیدی برای تغییر یک مزیت نسبی کشور است، که به هر کشور نیروی بالقوه‌ای برای دور شدن از تجارت در زمینه نیروی انسانی غیرماهر و ارزان می‌دهد. بدون بهبود بهره‌وری این خطر وجود دارد که تعدیل به شوکها و تنشهای معکوس که سبب کاهش سطح زندگی می‌گردد منجر شود تا رقابت را در سطح مشخصی نگاه داشته شود. در این مرحله در بسیاری از کشورهای کم درآمد ضعف استراتژی تعدیل کنونی به چشم می‌خورد. بدون رشد قابل تحمل، هزینه‌های دولت در زمینه‌های حیاتی برای توسعه مبانی اقتصادی گوناگون که بطور قابل ملاحظه‌ای به صورت واقعی کاهش یافته است، بسوی محدودیت بیشتری پیش خواهد رفت. رشد اقتصادی نیز کلید حل رکود کنونی اشتغال و درآمد در اکثر کشورهای در حال توسعه می‌باشد. در چنین موقعیتی بهبود فعالیت اقتصادی باید اولین اولویت باشد. همانظوری که در ابتدای این بخش تأکید شد، هدف می‌بایست برای درازمدت بطور مستمر پی‌گیری شود. و رشد همراه با افزایش اشتغال باشد. با کوتاه‌بینی برای رشد که فقط بر مبنای اصول مالی یا براساس توسعه و گسترش لیزان عرضه پول باشد ما به این اهداف نخواهیم رسید. رشد می‌بایست پیش شرطی برای توسعه سرمایه‌گذاری داخلی و بین‌المللی و افزایش تجارت باشد. این امر به نوبه خود نیاز به یک اقتصاد با ثبات، و یک جو سیاسی، اجتماعی دارد که در برگیرنده یک بازار کار با عملکرد مناسب که سبب افزایش اعتماد می‌گردد، باشد در چنین مرحله زمانی لازم خواهد بود که برای اطمینان از وجود یک حالت دورانی به منظور افزایش میزان رقابت جهانی، کاهش تورم، رشد اشتغال و رشد اقتصادی با دوام توجه شود.

کالاهای تجارتي، رقابت ممکن است فشارها را بر روی قیمت‌ها نگه دارد مخصوصاً اگر نرخ اجازه داده شده تبادل ارز با بهبود در تعادل پرداختها بالا رود. همان فشار ممکن است در بخشهای دیگر اقتصاد وجود نداشته باشد، نتایج دلخواه که در فوق ذکر گردید ممکن است از طریق بالا بردن مزایا، نوسان اضافی مزدها یا ترکیبی از این دو تصمیم از طریق مقامات مربوط برای افزایش رقابت مثلاً، کاهش حمایت تجاری و در جایی که انحصار طلب‌ها به حیات خود ادامه می‌دهند، از طریق هدایت و کنترل قیمت‌گذاری از طریق شرکتها، ممکن است لازم باشد که مطمئن گردند که بهره‌وری به شکل قیمت‌های پایین‌تر توزیع می‌شود. تضمینی وجود ندارد که چنین عملی موفقیت‌آمیز باشد. در نتیجه شواهد تاریخی کمی وجود دارد که کاهش قیمت عمومی در رابطه با بهره‌وری بهبود یابد. عملی بودن چنین پیشنهادی از این رو بستگی خواهد داشت به میزان که هم سازمانهای کارفرمایی و هم سازمانهای کارگری معتقد شوند که آنها، و جامعه بطور کلی، در خدمت اهداف اقتصادی و اجتماعی یاد شده در آغاز این بخش قرار دارند. بطور آشکار یکبار دیگر رقابت دولت و سیاست مقررات انحصار می‌تواند این روند را هم تسهیل کرده و هم از آن جلوگیری نماید.

در بحث بالا فرض شده است که رشد اقتصادی و بهبود بهره‌وری اتفاق می‌افتد و اینکه در نتیجه بحث در زمینه مزدها توزیع افزایش درآمد دور می‌زند. در حالی که این امر ممکن است برای اکثر کشورهای صنعتی، احتمالاً درآینده برای بیشتر کشورهای در حال توسعه در خلال دهه اخیر هیچگونه رشد بهره‌وری وجود نداشته باشد که نتایج آن توزیع شود. زیرا اجرای نقش اقتصاد کلان در بسیاری از کشورها آنچنان در سطح پایینی قرار داشته است که اعاده تعادل پرداختها در برابر بدهیها سبب کاهش تقاضای داخلی و نیز کاهش نگرانی‌آور حداقل مزد واقعی و میانگین سطح مزدها و سقوط معنی‌دار سرمایه‌گذاری و صادرات و واردات گردیده است. ناتوانی کشورها در تعدیل رشد صادرات و در نتیجه ضرورت اتکاء به کاهش تقاضای داخلی سبب صرف هزینه‌های کمتری در

می‌شود که هم پرداخت واقعی و هم مزایا به یک میزان مشابه افزایش یابد. در حالی که از نظر تأثیرشان بر سهم عامل (یعنی سهم درآمد ملی توزیع شده به شکل مزد و مزایا) و سطح قیمت خشتی می‌باشند.

انتخاب یا راه دیگر این است که اجازه داده شود افزایش بهره‌وری به شکل قیمت‌های پایین‌تر برای کالاها و خدمات بطور کامل توزیع شود. اقت عمومی قیمت‌های پایین‌تر از سطح گفته شده اجازه خواهد داد که تمام جامعه شامل مزدبگیران و سرمایه‌گذاران افزایش بهره‌وری را بین خود تقسیم کنند. مزایای این حق انتخاب بویژه با چشم‌اندازهای اقتصادی این کالاها و خدماتی که صادر می‌شود یا با واردات رقابت می‌کند. آنچه که بخش کالاهای تجارتي خوانده می‌شود. افزایش بهره‌وری با مزدهای پولی ثابت منجر خواهد شد به یک واحد جزیی هزینه‌های نیروی انسانی و بهبود رقابت جهانی در این بخش، با تأثیر سودمندی در مورد بسیاری از متغیرهای اقتصادی که شامل تعادل پرداختها نیز می‌گردد.

اما، یک شرط مهم وجود دارد: کارفرمایان



نیاز دارند که بهره‌وری افزوده را به شکل قیمت‌های پایین‌تر منتقل نمایند به جای آنکه آنرا بصورت مزایای بیشتر جذب کنند. تا اندازه‌ای که این پیشرفتها تشخیص داده می‌شود بستگی به درجه رقابت در بازار برای کالاها و خدمات دارد و فشاری که این امر می‌تواند بر کارفرمایان وارد کند این است که سود بهره‌وری را به مصرف‌کننده‌ها به شکل قیمت‌های پایین‌تر منتقل کنند. در بخش