

اشتغال مزدبگیری و بازار کار

سیاست‌های مزد، اقداماتی است که بوسیله کشورهای برای نفوذ بر افزایش مزدها بعنوان هدفی ویژه و یا ابزاری برای نیل به اهداف دیگر بکار گرفته می‌شود. این اقدامات احتمالاً شامل مقررات قانونی، اقدامات اداری و یا وسیله‌ای برای اصلاح مقررات موجود است و به منظور اثرگذاری بر سطح و یا ساختار مزدها، بر ارتباط بین مزدها در مشاغل گوناگون، بر صنایع، بر مناطق و یا دسته‌هایی از کارگران و یا بر یکدیگر تدوین می‌گردد. احتمال دارد که دولت‌ها سیاست‌های مزد را برای اهداف کلان اقتصادی مانند رشد، تعادل و یا بهبود حسابهای داخلی و خارجی، ارتقاء سطح اشتغال و یا برای توزیع مجدد درآمدها هماهنگ نمایند. اخیراً انعطاف‌پذیری مزدها بعنوان عامل مهمی در برنامه‌های تعدیل ساختاری مورد توجه قرار گرفته است. در سطح اقتصاد خرد به مفهوم انعطاف‌پذیری و یا تغییر در مزدهای مربوط به مشاغل و یا بخش‌ها می‌باشد. بر حسب معمول تأکید بر انعطاف‌پذیری مزدهای واقعی در قیاس با انعطاف‌پذیری در مزدهای اسمی است. از آنجا که حرکت‌های مربوط به کاهش و انعطاف‌پذیری مزدهای واقعی، از طریق افزایش آگاهانه نرخ تورم به نسبت بیشتر از افزایش نرخ مزدهای پولی امکان‌پذیر می‌شود، هیچ کشوری این روش را بصورت خام نپذیرفته است.

نرخ تورم بالا همواره بعنوان یک امر نامطلوب مورد نظر قرار گرفته است. انعطاف‌پذیری در مزد واقعی بعنوان جزئی از

سیاست‌های مزدی دولت، بر حسب معمول از طریق یافتن راه‌هایی برای نفوذ بر تغییرات نرخ اسمی مزدها در ارتباط با نرخ تورم در گذشته و یا نرخ تورم مورد انتظار تحقق می‌یابد. با فرض اینکه بسیاری از کشورهای در حال توسعه نرخ‌های تورم بالایی را تجربه کرده‌اند، انعطاف‌پذیری در مزدهای واقعی از طریق تصمیم‌گیری در فرایند انطباق مزدهای اسمی با نرخ تورم را متناوباً در کوتاه و درازمدت عملی می‌سازند و از این راه سیاست مزدی را اعمال می‌نمایند.

● استخدام دو بخش رسمی و غیررسمی

در حالی که سیاست‌های مزد اتخاذ شده توسط دولت‌ها در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته، دارای شباهت‌هایی است، نقش مزدها به خودی خود در اقتصادهای این دو دسته از کشورها بسیار متفاوت است. این امر ناشی از اختلاف در ساختار و نوع فعالیت‌های اقتصادی در دو نوع اقتصاد است.

در کشورهای در حال توسعه درصد کمتری از جمعیت فعال مزدبگیر هستند و بقیه بصورت خوداشتغالی^(۱) به فعالیت مشغولند. در کشورهای در حال توسعه، نیروی مزدبگیر شاغل در بخش عمومی نسبت به کشورهای توسعه یافته بیشتر است. سهم مهمی از جمعیت فعال در کشاورزی شاغل است و مقایسه بین مزدهای بخش کشاورزی و بخش شهری در قیاس با کشورهای توسعه یافته اهمیت بیشتری دارد.

بخش غیررسمی در کشورهای در حال توسعه از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و گسترده‌تر است؛ اندازه این بخش بین یک چهارم تا دو سوم فعالیت‌های شهری محاسبه می‌شود.

اگر چه تعریف روشن و عامه‌پسندی از "بخش رسمی" و "بخش غیررسمی" وجود ندارد ولی این واژه‌ها بطور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد. با توجه به عدم وجود تعریف بهتر، در اینجا اشتغال غیررسمی به فعالیت اقتصادی گفته می‌شود که مزدبگیری در آن به صورت منظم و حمایت شده نیست. بنابراین، شامل کارگران موقت^(۲)، کارگران مزدبگیر در کسب و کارهای کوچک (هر چند که این دسته ممکن است که بطور کامل موقت به حساب نیایند)، کارگران مزدبگیر پنهانی^(۳) مانند کارگران خانگی و شاغلین مشاغل حاشیه‌ای مانند دوره‌گردها و واکسی‌ها و بعضی اشکال بسیار کوچک از فعالیت‌های اقتصادی است.

در اینجا ما با سه مقوله سروکار داریم که به طبقه‌بندی خیلی مشروح نیاز ندارند: اول، کارگران مزدبگیر که در کشورهای در حال توسعه سهم کمی از جمعیت فعال را تشکیل می‌دهند؛ دوم، انواع سیاست‌ها و وسایلی که برای نفوذ بر گسترش این مزدها در دسترس دولت‌هاست؛ سوم، آثار تغییرات مزدی بر کل اقتصاد است. کافی است که تفاوت بازار کار غیررسمی و رسمی را بدانیم و یک روش تعریف وسیع را برای این بخش‌ها بپذیریم.

1- Self employed.

2- Causal workers.

3- Disguised wage labour.

● بررسی‌های مزد: تعاریف و دامنه شمول

در عمل، غالباً مجبوریم که آمارهای موجود در زمینه بررسی‌های مزد را بپذیریم، مگر اینکه آمارهایی در زمینه درآمد و هزینه خانوار وجود داشته باشد. بعضی از بررسی‌های مزد انجام شده توسط دولت‌ها شامل تمام کارگاهها بدون توجه به اندازه آنها است. احتمال دارد که در این آمارها بخش غیررسمی و کشاورزی خارج شود. بعضی از کشورها این آمارها را برای کارگاههایی از اندازه معینی به بالا تهیه می‌نمایند، مثلاً کارگاههای دارای ۲۰ نفر کارگر به بالا. نکته مهم این است که آمارها معمولاً اختصاص به بخش رسمی دارد، هر چند که اینگونه کارگاهها ممکن است کارگرانی داشته باشند که متعلق به بخش غیررسمی اقتصاد می‌باشند مانند کارگران موقت

و اتفاقی. اشکال این نوع آمارها این است که سطح مزدها را بیش از میزان واقعی نشان می‌دهد. زیرا اگر قرار باشد مزدهای کلیه کارگاهها اندازه‌گیری شود و بخش غیررسمی نیز در برآوردها به حساب آید، سطح مزدها پایین‌تر از میزان بدست آمده می‌شود.

یک منبع در دسترس در زمینه حنجم کلی مزدها، آمارهای حسابهای ملی است. این ارقام احتمالاً شامل مزد افرادی نیز می‌باشد که در کارگاههای بسیار کوچک به کار اشتغال دارند و بطور کلی مزد افرادی را به حساب می‌آورد که در بخش رسمی به حساب نیامده‌اند. می‌توان از حسابهای ملی برای تخمین بازده و مصرف و درآمد کشاورزان و دهقانان در بخش کشاورزی استفاده نمود. ولی اگر هدف مقایسه درآمد

واقعی کشاورزان با کارگران شهری است، اگر بازده تولیدات کشاورزی در محل مزرعه قیمت‌گذاری شود یا مطابق با قیمت‌های مصرف‌کننده قیمت‌گذاری گردد موجب تفاوت زیادی خواهد شد. مقایسه بین درآمد این دو دسته از کارگران شهری و روستایی باید بر مبنای قیمت مساوی محاسبه شود.

● اشتغال مزدبگیری

جدول شماره (۱)، درصد مشاغل مزدبگیری نسبت به جمعیت فعال در کشورهای در حال توسعه گوناگون و در بعضی از کشورهای توسعه یافته با اقتصاد بازار را نشان می‌دهد. اگر چه آمارها مربوط است به سالهای گوناگون برای کشورهای گوناگون، نتیجه همه آنها این است که در اغلب

جدول شماره (۱): اشتغال، جمعیت کشاورزی و فعال از لحاظ اقتصادی

ادامه جدول شماره (۱)

کشور یا منطقه	درصد شاغلین نسبت به جمعیت فعال	زنان	کشاورزی شامل:	شاغلین آزاد کشاورزی	خانواده کشاورزی	کشور یا منطقه	درصد شاغلین نسبت به جمعیت فعال	زنان	کشاورزی شامل:	شاغلین آزاد کشاورزی	خانواده کشاورزی
آفریقا						پاکستان (۱۹۸۳)	۲۶	۵	۲۹	۲۷	۲۲
الجزایر (۱۹۷۷)	۲۷	۸	۲۰	۲۸	۷	فیلیپین (۱۹۸۷)	۳۰	۳۷	۳۳	۵۰	۲۹
بوتسوانا (۱۹۸۱)	۳۱	۳۱	۳۹	۱	۹۲	سنگاپور (۱۹۸۷)	۸۰	۲۰	۱	-	-
بوروندی (۱۹۷۹)	۶	۹	۹۳	۳۷	۶۲	سريلانكا (۱۹۸۶)	۵۰	۳۰	۲۲	-	-
کامرون (۱۹۷۶)	۱۳	۱۰	۷۳	۷۲	۲۳	تایلند (۱۹۸۰)	۲۰	۲۷	۷۰	۲۳	۶۳
کومور (۱۹۸۰)	۲۶	۲۴	۵۳	۷۳	-	آمریکای لاتین و کشورهای حوزه کارائیب	-	-	-	-	-
مصر (۱۹۸۳)	۵۱	۱۴	۳۸	-	-	آرژانتین (۱۹۸۰)	۷۱	-	۱۲	۳۴	۱۳
غنا (۱۹۸۳)	۱۶	۲۳	۵۹	۷۹	۱۹	باهاما (۱۹۸۰)	۸۱	۳۴	۱۶	۷۲	۱
گیینه بیسائو (۱۹۷۹)	۱۵	۱۰	۷۲	۶۷	۳۲	برمودا (۱۹۸۰)	۸۹	۳۷	۱	۲۹	۲
لسوتو (۱۹۷۶)	۵۰	۱۵	۲۳	۱۹	۷۲	بولیوی (۱۹۷۶)	۳۸	۲۴	۳۶	۶۹	۱۸
لیبریا (۱۹۸۳)	۲۲	۱۳	۶۸	۷۲	۱۹	برزیل (۱۹۸۶)	۶۵	-	۲۵	۳۶	۲۵
مالی (۱۹۷۶)	۴	۱۱	۸۲	۵۰	۴۸	شیلی (۱۹۸۰)	۶۳	۲۳	۱۹	۳۲	۱۱
موریتانی (۱۹۷۲)	۷۴	۲۱	۲۸	۱۱	۱	سلسیبا (۱۹۸۷)	۶۱	۴۲	-	-	-
مراکش (۱۹۸۲)	۳۱	۱۸	۳۹	-	-	کاستاریکا (۱۹۸۷)	۷۱	۳۱	۲۷	۲۰	۱۴
ریونیون (۱۹۸۲)	۵۶	۳۹	۱۰	۵۲	۶	جمهوری دومینکن (۱۹۸۱)	۵۱	۳۶	۲۲	۲۲	۴
زواتندا (۱۹۷۸)	۷	۱۵	۹۳	۳۰	۵۸	گواتمالا (۱۹۸۲)	۵۵	۴۶	۱۳	۶۱	۲
سانتومره و پرتسپ (۱۹۸۱)	۸۰	۳۲	۵۳	۱۲	-	گواتمالا (۱۹۸۷)	۳۷	۲۴	۵۰	۳۶	۲۶
سیشل (۱۹۷۷)	۷۸	۳۷	۲۰	۲۱	-	هایی تی (۱۹۸۸)	۱۴	۴۲	۲۲	۵۰	۱۶
سودان (۱۹۷۳)	۲۶	۸	۶۵	۷۵	۱۳	مکزیک (۱۹۸۰)	۳۳	۲۷	۲۶	۴۸	۷
توگو (۱۹۸۱)	۱۰	۱۵	۶۳	۸۲	۱۷	پاناما (۱۹۸۶)	۶۶	۳۹	۲۶	۵۱	۱۳
تونسی (۱۹۸۳)	۵۸	۱۴	۲۳	۳۵	۱۸	پاراگوئه (۱۹۸۲)	۳۸	۲۰	۲۳	۶۳	۲۰
زامبیا (۱۹۸۰)	۳۳	۲۵	۳۸	۳۶	۹	پرو (۱۹۸۱)	۳۲	۲۰	۳۵	۶۸	۱۲
آسیا						پورتوریکو (۱۹۸۸)	۸۵	۴۱	۳	-	-
بنگلادش (۱۹۸۱)	۳۵	۵	۵۹	۳۹	۲۲	سورینام (۱۹۸۳)	۸۳	۲۹	۹	۲۹	۳
برونئی (۱۹۸۱)	۸۸	۲۳	۵	۴۶	۴	ترینیداد و توباگو (۱۹۸۶)	۷۳	۳۳	۱۰	-	-
هنگ کنگ (۱۹۸۷)	۸۵	۳۸	۲	۳۷	۲۵	اروگوئه (۱۹۸۵)	۷۱	۳۵	۱۵	۳۵	۷
هندوستان (۱۹۸۱)	۱۷	۱۲	۶۳	-	-	وزوئلا (۱۹۸۷)	۶۳	۳۲	۱۴	۳۴	۱۲
اندونزی (۱۹۸۶)	۲۵	۳۰	۵۴	۵۸	۲۶	کشورهای صنعتی	-	-	-	-	-
جمهوری اسلامی ایران (۱۹۸۲)	۳۸	۱۱	۲۹	۷۶	۱۲	کانادا	۹۰	۳۴	۱۰	۵	-
عراق (۱۹۷۷)	۶۰	۸	۳۰	۴۸	۳۶	ژاپن	۷۳	۳۷	۲۶	۱۱	-
اردن (۱۹۸۷)	۶۷	۹	۱۰	۷۳	۴	ایالات متحده	۹۱	۴۵	۵	۴	-
جمهوری کره (۱۹۸۷)	۵۵	۳۶	۲۱	۵۲	۳۷						
مالزی (۱۹۸۰)	۵۷	۳۲	۳۳	۴۹	۱۵						

کشورها و مناطق در آفریقا و آسیا، اشتغال مزدبگیری در کل فعالیت‌های اقتصادی نسبت به کشورهای در حال توسعه در حجم کمتری است. هر چند که استثنائاتی نیز وجود دارد.

ستون سوم جدول، درصد جمعیت فعال شاغل در بخش کشاورزی و ستون ۴ افرادی را نشان می‌دهد که یا کارفرما هستند و یا کارگرانی که به حساب خود کار می‌کنند (نوع آمارها به نحوی است که تفکیک را امکان‌پذیر نمی‌سازد). ستون ۵ جدول مربوط است به کارگرانی که در بخش کشاورزی بدون مزد در کارگاه‌های خانوادگی

کشاورزی شاغل هستند. بنابراین، ستون ۳ اهمیت فعالیت‌های کشاورزی را در کل فعالیت‌های اقتصادی نشان می‌دهد و ستون ۴ و ۵ نیز اهمیت بخش غیررسمی و مزدبگیری کشاورزی را بیان می‌کند.

جدول شماره (۲) جبران خدمات کارکنان را بعنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی نشان می‌دهد. در این جدول اهمیت نسبی درآمد ناشی از اشتغال مزدبگیری در کل درآمد ملی نشان داده شده است و بعنوان عامل تمایز اهمیت نسبی اشتغال مزدبگیری بین کشورهای گوناگون تلقی

می‌شود. تغییرات در سهمی از تولید ناخالص داخلی که برای جبران خدمات کارکنان اختصاص می‌یابد، منعکس‌کننده تغییرات در تخصیص کار بین انواع گوناگون فعالیت‌های اقتصادی است. مانند شاغلین، خوداشتغالان و کارگران بدون مزد خانوادگی، همچنین نشان‌دهنده تغییرات بین مرزها و سود ناخالص یا مازاد بازرگانی، که ناشی از تغییرات نسبی تعداد افراد درگیر در فعالیت‌های گوناگون و یا میانگین درآمد عاید شده برای هر فرد در هر گروه است.

● مزد و تورم

نفوذ بر تغییرات میانگین یا کل مرزها در کل تولید ناخالص داخلی در کشورهای در حال توسعه به اهمیت کشورهای توسعه یافته نیست. اهمیت هر گونه فشار تورمی ناشی از بازار کار و آثار آن بر تولید ناخالص داخلی از لحاظ پولی نیز

● کارگران مزدبگیر در کشورهای در حال توسعه سهم کمی از جمعیت فعال را تشکیل می‌دهند.



بطور مشابه کمتر است. بنابراین، می‌توان اینطور تصور نمود که سیاست‌های مزدی که در زمینه اشتغال مزدبگیران اعمال می‌شود در کشورهای در حال توسعه نسبت به کشورهای توسعه یافته از اهمیت کمتری برخوردار است. به هر حال، سیاست‌های مزدی مهم است، زیرا مرزها مهمترین جزء معاملات پولی در تولید ناخالص داخلی در کشورهای در حال توسعه‌ای که معاملات غیرپولی سهم عمده‌ای از تولید ناخالص داخلی را تشکیل می‌دهند، به حساب می‌آیند.

بنابراین، مرزها در فرایند تورمی بازار کالاها

جدول شماره (۲): جبران خدمات کارکنان به عنوان سهمی از تولید ناخالص داخلی

کشور یا منطقه	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۸۵	کشور یا منطقه	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۸۵
آفریقا				کالدونیای جدید			
الجزایر	۲۲/۹	۲۵/۸	۲۷/۹(۳)	عمان			
بنین				پاپوا گینه نو			
بوتسوانا				جزایر سلیمان			
بورکینافاسو				سرلانکا			
بوروندی				تایلند			
کامرون				تونگا			
کنگو				ترکیه			
ساحل عاج				یمن			
گابن				آمریکای لاتین و			
گیانا				کشورهای حوزه کارائیب			
کوبا	۶۱/۲			بولیوی			
مالاوی				شیلی			
مالی				کلیبا			
موریتانی				کاستاریکا			
مراکش				اکوادور			
نیجر				گوادولوب			
نیجریه				جامائیکا			
روآندا				مارتینیک			
سیرالئون	۲۵/۶			مکزیک			
سودان	۲۲/۹			آنتیل هلند			
سوازیلند	۲۲/۰			پاناما			
نازاریا	۲۱/۱			پاراگوئه			
توگو	۲۱/۵			پرو			
زاسیا	۲۷/۶			پورتوریکو			
زیسباوه	۵۱/۸			ترینیداد و توباگو			
آسیا و اقیانوسیه				اروگوئه			
فیجی	۲۸/۰			وزونلا			
پولی‌نزی فرانسه	۵۱/۰			کشورهای صنعتی			
هنگ‌کنگ	۲۶/۰			استرالیا			
هندوستان	۷۳/۲			اتریش			
عراق	۳۰/۹			فرانسه			
اردن	۴۱/۶			جموری فدرال آلمان			
جمهوری کره	۴۰/۴			ژاپن			
میانمار	۴۱/۰			سوئد			
نپال	۵۱/۷			انگلستان			
				ایالات متحده			



و خدمات داخلی مهم می‌باشند و اگر تغییر در مزد اسمی بعنوان دلیل تورم قیمت‌های داخلی تلقی شود، آثار متصور افزایش قیمت‌ها (در جزء کوچک درآمد کلی که به معاملات نقدی با تولیدکنندگان کشاورزی اختصاص داده شده) احتمالاً موجب فشار نامتناسب برای افزایش درآمدهای پولی گردیده و آثار تورمی ناشی از بخش مزدبگیری را گسترش می‌دهد. مزدها احتمالاً جزء مهمی از هزینه تولید در بخش بازرگانی می‌باشند یعنی جایی که قیمت‌های مربوط داخلی و خارجی بر موازنه پرداخت‌ها اثر می‌گذارد.

افزون بر این، میانگین مزدها در کشورهای در حال توسعه، بویژه در آفریقا، از میانگین تولید ناخالص داخلی سرانه و یا میانگین تولید ناخالص داخلی بر هر نفر از جمعیت فعال بیشتر بوده است.

به هر حال، مقایسه سهم جبران خدمات کارکنان در تولید ناخالص داخلی با سهم مزدبگیران در جمعیت فعال اقتصادی عامل خامی در این زمینه است. اگر سهم مزدها در تولید ناخالص داخلی از سهم مزدبگیران در جمعیت فعال بیشتر باشد، بنابراین میانگین مزدها از میانگین تولید ناخالص سرانه برای کل جمعیت فعال بیشتر خواهد بود.

اختلاف بین میانگین درآمد جمعیت شهرنشین و روستاشین ناشی از اختلاف در بهره‌وری در بخش کشاورزی و غیر کشاورزی است. ارتباط بین درآمد مزدی شهری و روستایی در بسیاری از مباحثات و تحلیل‌های سیاست‌گذاری توسعه اقتصادی از اهمیت خاصی برخوردار بوده است.

اختلاف بین درآمدهای شهری و روستایی بعنوان یکی از عوامل مهم مهاجرت روستاییان به شهرها تلقی شده است. بنابراین، در برخی از کشورها کوشش می‌شود از طریق سیاست مزدی و تعیین حداقل مزد، شکاف درآمدی بین شهر و روستا را پر کنند. این امر از لحاظ توزیع درآمدها و اجرای عدالت نیز آثار مهمی در پی خواهد داشت.

● درآمد و هزینه‌های خانوار

در اغلب تحلیل‌ها، مقایسه براساس هزینه و درآمد خانوار با استفاده از آمارهای بررسی درآمد و هزینه‌های خانوار صورت می‌گیرد. در بعضی از موارد، درآمد خانوار روستایی با میانگین مزدهای شهری یا میانگین مزدهای کارگران غیرماهر شهری و یا با مزد قانونی کارگران غیرماهر شهری مقایسه می‌گردد. تطابق برای اختلافات در ترکیب خانوارها و احتمالاً برای اختلاف در مشارکت‌های اقتصادی انجام می‌گردد، ولی عموماً مقایسه‌ای بین درآمد و مزد افراد درگیر در فعالیت‌های گوناگون اقتصادی انجام نمی‌شود. افزون بر این، بررسی خانوار ممکن است در مورد درآمد ناشی از تعدادی فعالیت اقتصادی مانند اشتغال مزدبگیری، بعضی از فعالیت‌ها در بخش غیررسمی و مشارکت در بعضی از فعالیت‌های کشاورزی برای تهیه مواد غذایی بعلت کاهش شدید مزدهای واقعی ناشی از اشتغال باشد.

در حالی که مقایسه درآمد و مزدهای شهری و روستایی در ارتباط با سیاست‌های مربوط بسیار متداول است، در تفسیر آمارها، بویژه هنگام نتیجه‌گیری در زمینه تناسب و یا عادلانه بودن سطح درآمدها، می‌باید دقت و احتیاط نمود زیرا که درآمدهای گوناگون احتمالاً ناشی از درجات مختلف مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی است و فعالیت‌های گوناگون ممکن است که نیاز به مقادیر گوناگونی از تلاش و کوشش به عنوان نهاده کار داشته باشد. نظرات پذیرفته شده این است که تفاوت عمده‌ای میان مزدهای شهری و روستایی به نفع مزدهای شهری وجود دارد. ولی شواهدی در دست است که در برخی از کشورها نه تنها تفاوت کاهش یافته بلکه به نفع مزدهای روستایی برعکس شده است. بطور خلاصه، مزدبگیران جزء کوچکی از جمعیت فعال اقتصادی در کشورهای در حال توسعه در قیاس با کشورهای صنعتی را تشکیل

می دهند و به همین نسبت، سهم مرزها در درآمد ملی کمتر است. مرزها از اهمیت خاصی برخوردار هستند زیرا که منبع فشار تورمی می باشند ولی افزایش شدید قیمت ها را نمی توان به فرایند تصمیم گیری در مورد مرزها نسبت داد.

● مرزها و بازار کار

قبل از اینکه آثار سیاست های دولت در بازار کار مورد بررسی قرار گیرد، لازم است که در باره نحوه کارکرد بازار کار آگاهی هایی داشته باشیم. این موضوع با این مسئله که بازارهای کار چگونه باید کار کنند تفاوت دارد. موضوع اخیر اهمیت قضاوت های ارزشی فردی را منعکس می نماید هر چند که ممکن است در پس اهداف و مفاهیم بی طرفانه تئوری های اقتصادی از نظر مخفی بمانند. این خطر وجود دارد که فرضیه های تئوری های اقتصادی و نتایجی که از طریق این فرضیه ها به آن می رسیم خود به خود نسخه ای برای سیاست گذاران گردد. این اعتقاد که شرایط مرتبط با «کارایی اقتصادی» می باید اهدافی را برای سیاست گذاران بوجود آورد. یک قضاوت ارزشی سیاسی است همانند ملاحظات دیگر از قبیل توزیع درآمد، عدالت و یا حفظ حقوق اساسی معینی در سیاست گذاری ها. همچنین لازم است که فرضیه های را که تئوری براساس آن پایه ریزی شده بررسی نمود تا روشن شود که این فرضیه ها مدلل و نشان دهنده دنیای واقعی است یا خیر؟ و آیا نوعی از اقتصاد را ارائه می دهد که بتواند معیاری برای سیاست های اقتصادی و دنیای واقعی قرار گیرد؟

● مدل های اقتصادی

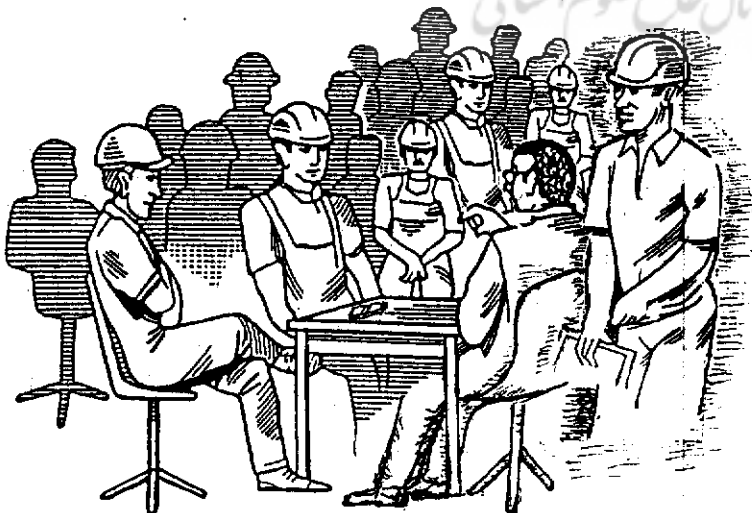
بر پایه مدل های اقتصادی در زمینه مزد و تصمیماتی که برای اشتغال گرفته می شود، فرض می شود که تصمیمات توسط تعداد زیادی از کارگران که بصورت فردی عمل می کنند تا در نوعی از بازار رقابتی میزان درآمد خود را به حداکثر برسانند گرفته می شود. بدین شکل، هر کارگر کورکورانه سطح مرزها و شرایطی را که بازار تعیین می کند می پذیرد. تجربه نشان داده که

بسیاری از کارگران بدین شکل عمل نمی کنند و به اتحادیه های کارگران ملحق می شوند تا بر مرزها و شرایط کار نفوذ کنند. این امر یک حقیقت زندگی در تمام جوامع است و بعنوان یک حق فردی پذیرفته شده است.

سازمان بین المللی کار بر این اعتقاد بنا شده که مذاکرات دسته جمعی آزادانه توسط اتحادیه های کارگری و کارفرمایان، راه مطلوبی برای تصمیم گیری شرایط کار و اشتغال است. بطور مشابه، ملاحظات دولت برای تضمین معیارهای حداقل و حمایت از کارگران نیز بعنوان راه مطلوب، و بعضاً ضروری، برای حمایت از حقوق اساسی بشر پذیرفته شده است. این معیارها نیز برای تضمین رقابت منصفانه بین المللی بدون استثمار، ضروری تلقی شده است.

تئوری های اقتصادی روش روشنی را برای تجزیه و تحلیل بازار کار ارائه نمی دهد. بویژه مدل فرضی بازار آزاد که برای تحلیل بازار کار مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه مناسب نیست. بازار کار به شکل بازار کار کالاها عمل نمی کند. برای مثال، تئوری های اقتصادی عرضه و تقاضا را شاخص تعیین قیمت ها می داند و در

بازار کار مزد را بعنوان قیمت کار فرض می نماید. زیادی عرضه نسبت به تقاضا موجب کاهش مرزها می شود. در دنیای واقعی، کاهش مزد اسمی به ندرت صورت می گیرد. و بنظر نمی رسد که این امر کلاً در صورت پذیرد، حتی اگر تعداد زیادی بیکار و ظاهراً در جستجوی کار باشند. اینگونه سختی بازار کار و انعطاف ناپذیری برای کاهش مرزها، در نبود اتحادیه های کارگری نیز واقعیت می یابد. بنابراین، نمی توان آن را به "ناهماهنگی" های قابل انتساب به اتحادیه ها دانست. علایمی از عدالت خواهی و پذیرش در زمینه رفتار قابل قبول وجود دارد که مانع کاهش مزد اسمی می شود. کارهای جدید ممکن است مزد کمتری داشته باشد، ولی کاهش مزد کارگران موجود متداول نیست. بنظر نمی رسد که کارفرمایان نیز کارگران موجود خود را با کارگران تازه استخدام که مزد کمتری دریافت می کنند تعویض نمایند. این امر در موارد بیکاری بسیار زیاد نیز صورت نمی گیرد. ممکن است کارفرمایان با استخدام کارگران موقت و اتفاقی که مزد و شرایط کار نامطلوب تری دارند دامنه استخدام های خود را گسترش دهند و اینگونه کارگران ممکن است که کارهایی مشابه کارگران



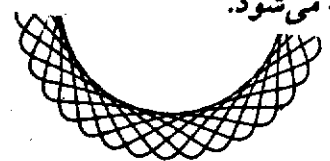
دایمی را انجام دهند، ولی تئوری اقتصادی نئوکلاسیک‌ها بنظر نمی‌رسد که بطور مکرر تحقق یابد.

اگر عرضه نیروی کار بیش از تقاضا شود مزدها افت می‌کند، در تئوری اینطور فرض می‌شود که در نهایت عرضه و تقاضا در مزد پایین‌تری به تعادل می‌رسد. افرادی که کار نمی‌کنند مزد پایین را برای اشتغال قبول نمی‌کنند. در کشورهای در حال توسعه، در صورت افت مزدها، افرادی که نتوانند در بخش رسمی کار پیدا کنند (احتمالاً کارگران مهاجر روستایی) به فعالیت در بخش غیررسمی روی می‌آورند و دیگر افراد خانوار نیز ممکن است به همین شکل رفتار نمایند. افزون بر این، شاغلین نیز ممکن است که به بخش غیررسمی بعنوان فعالیت دوم روی آورند تا کمبود درآمد بخش رسمی را جبران کنند. بسیاری از افرادی که کار نمی‌کنند، نمی‌توانند کار پیدا کنند نه اینکه نخواهند کار کنند. اگر مزدها به حد پایین افت کند، افراد کار خود را ترک نمی‌کنند زیرا که مزد کم بهتر از بی‌مزدی است. به هر طریق، معلوم نیست که در صورت ترک کار، کار بهتری در بخش رسمی پیدا کنند، ضمناً بازارهای کار روشن نیست و بیکاری غیرارادی زیاد است.

بسیاری از کارهای ساده به نوعی از مهارت درون‌کارگاهی^(۱) نیاز دارد و برخلاف فرض‌های بسیاری از مدل‌های اقتصادی، استخدام در کارهای جدید، ناشی از هدف مهارت و یا



● مشکلات دنیای واقعی، در بعضی موارد و شاید بدون دلیل، در تئوریهای سنتی اقتصادی، نادیده گرفته می‌شود.



بازار تولیدات به آنان تحمیل می‌شود. زیرا که تقاضا برای تولید یعنی بازده کار کارگر تابعی است از قیمت هزینه‌های بعمل آمده و افزایش در مزدها منجر به افزایش قیمت تمام شده واحد تولید و در نتیجه منجر به افزایش قیمت کالا که به نوبه خود منتهی به کاهش تقاضا برای محصول و در نهایت موجب کاهش تقاضای کار به حد کاهش سطح تقاضای کالا خواهد شد، می‌گردد.

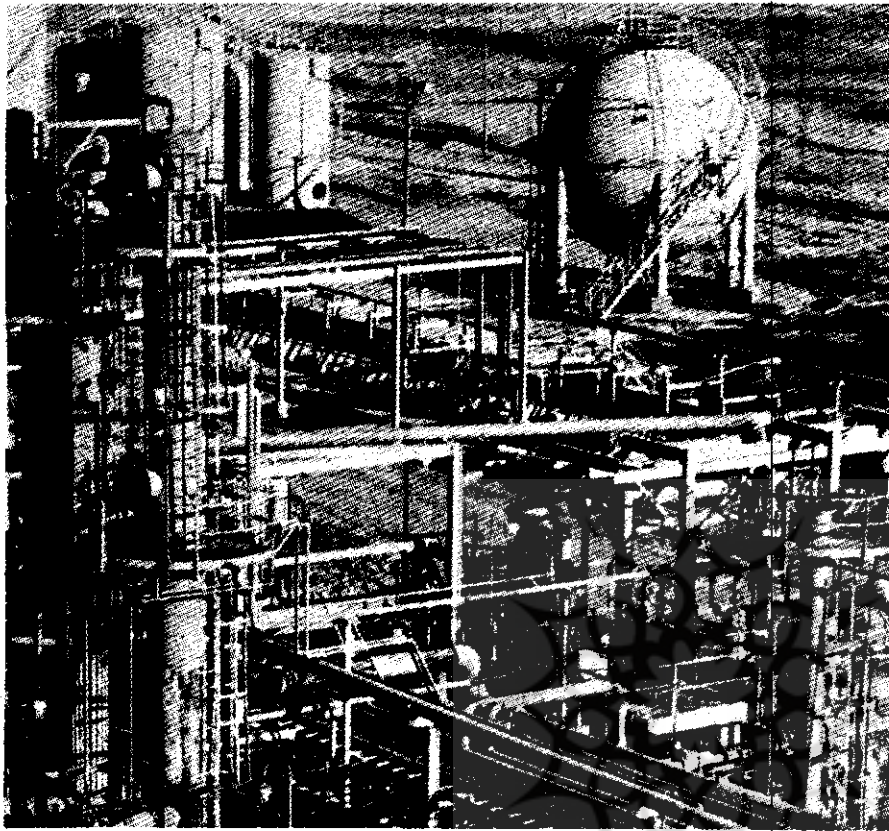
افراد دیگر در شرایط رقابت فرض در جستجوی کار در صنایع با مزد بالاتر می‌آیند. بنابراین، مزدها در این صنایع پایین می‌آید و کاهش نسبی نیروی کار در صنایع با مزد پایین نیز منجر به افزایش مزدهای اینگونه صنایع می‌شود. در نتیجه، موجب تعادل و هم‌شکلی مزدها در کارگاههای مختلف می‌شود. این آن چیزی است که از لحاظ مدل تئوریک اقتصادی اتفاق می‌افتد، ولی این حالت با واقعیت هماهنگ نیست: مزدها در یک شغل مشابه تا آنجا که محتوی شغل می‌تواند مورد نظر قرار گیرد، برحسب معمول تحت تأثیر اندازه کارگاه، نوع کارگاه و مالکیت کارگاه است. واحدهای بزرگ معمولاً در قیاس با واحدهای کوچک، مزد

انتخاب تصادفی از بین یک گروه هم‌شکل از متقاضیان کار نیست. استخدام‌ها تحت تأثیر تماس‌های شخصی دوستان، طبقه اجتماعی و یا انواع دیگری از عوامل قرار می‌گیرد. دوستان و بستگان در فرایند کاریابی مؤثرند و اطلاعات حیاتی لازم را تهیه می‌نمایند و خطرات مربوط را به حداقل می‌رسانند. تئوری سنتی همچنین فرض می‌کند و یا نتیجه می‌گیرد که بدلیل اینکه افراد در جستجوی به حداکثر رساندن منافع خالص خود از کار می‌باشند و کارفرمایان در پی به حداقل رساندن هزینه‌ها، بنابراین مزد کارگران با کار و توانایی مساوی در کارگاههای گوناگون در یک منطقه مساوی خواهد بود. اگر در کارگاههایی مزد بیشتر است، کلاً نتیجه‌گیری می‌شود که این امر به علت ناهماهنگی‌هایی است که در بازار کار وجود دارد و مانع کارکرد مناسب نیروهای اقتصادی است. این ناهماهنگی‌ها موجب کاهش سطح اشتغال است زیرا اگر مزدها پایین‌تر بود کارفرمایان تعداد استخدام‌های خود را افزایش می‌دادند. برای تولیدکنندگان بخش خصوصی با فرض اینکه در پی حداکثر سود هستند روابط بین سطح مزدها و تعداد استخدام‌ها تحت تأثیر موانعی است که در



بیشتری حداقل به کارکنان دایم خود پرداخت می‌نمایند؛ هر چه اندازه کارگاه بزرگتر باشد میزان مزد پرداختی نیز، بویژه در محدوده یک صنعت، بیشتر است.

مطالعات دیگر نشان می‌دهد که مزدها پس از عامل تحصیلات و تجربه، بویژه در مورد کارکنان دفتری و کارکنان ماهر غیردفتری، با اندازه کارگاه تغییر می‌یابند. شرکت‌های چندملیتی ممکن است بیش از شرکت‌های داخلی مزد پرداخت نمایند، ولی این امر ممکن است که بیشتر به نوع فعالیت ارتباط داشته باشد تا نوع مالکیت؛ بخصوص شرکت‌های معدنی و حفاری به تناسب ممکن است مزد بیشتری پرداخت نمایند. این شرکت‌ها ممکن است که به مهارت زیاد و مهارت‌های ترکیبی نیاز داشته باشند. در برخی از کشورها این امر موجب اختلاف زیاد مزدها بین شرکت‌های معدنی و دیگر بخش‌های اشتغال رسمی می‌گردد. در برخی دیگر از کشورها، افزایش مزد در شرکت‌های معدنی احتمالاً به سایر شرکت‌ها در بخش رسمی گسترش می‌یابد. این امر هنگامی که ابتدا موجب افزایش مزدها در بخش عمومی شود و یا منجر به افزایش حداقل مزد گردد، ممکن است به سایر بخش‌ها نیز سرایت نماید. این حالات ممکن است بعنوان "ناهماهنگی" تلقی شود ولی آنچنان متداول است که تنها می‌توان آن را ناهماهنگی ناشی از مدل تئوریک غیرواقعی دانست.



● همگونی کار

در تئوری اقتصادی فرض می‌شود که کارگران مورد نظر در عرضه و تقاضا همگون هستند، دارای کیفیت و ویژگی و توانایی مساوی می‌باشند که سطح مهارت و کیفیت و تلاشی یکسان به کارفرما عرضه می‌نمایند. در بعضی از مدل‌ها فرض می‌شود که کارگر و یا کارگر ساده در سراسر کشور همگون است و کارگران را به راحتی می‌توان جانشین یکدیگر نمود. این تئوری در ارتباط با مهاجرت کارگران ساده کشاورزی به شهر جهت اشتغال در مشاغل شهری، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود. استثنائاتی در این زمینه وجود دارد، ولی در اکثر تحلیل‌ها فرض می‌شود که کارگران به میزان زیادی همگونی

دارند. کار یک عامل مجرد و همگون در تولید نیست؛ کار انواع گوناگونی دارد و در نتیجه بازارهای کار نیز دارای انواع گوناگونی است که هر یک شامل کارگرانی است با مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های مشابه و کارفرمایی که متقاضی مهارت‌های مشابه و غیره هستند.

تبیین مسئله بدین نحو دو اشکال قابل ملاحظه دارد: اول اینکه در داخل یک طبقه‌بندی شغلی مشابه، اختلاف در سطح مهارت‌ها، توانایی‌ها، ویژگی‌های شخصی، قابلیت تطبیق و تناسب برای مشاغل خاص حتی با نیاز به مهارت‌های کم، وجود دارد؛ دوم اینکه کارفرمایان مختلف دقیقاً خود خواستار یک نوع مهارت و مسئولیت و تلاش و ویژگی مشابه

● مزدها در دنیای واقعی

در ارتباط با دنیای واقعی، اختلاف در مزدها برای یک گروه اقتصادی مشابه (یا با عنوان شغلی مشابه) قاعده متداول است. اگر به سطح مزدها نگاه کنیم ملاحظه می‌شود که مزدها نه تنها بین بخش‌های گوناگون تفاوت دارد بلکه در داخل هر بخش و حتی برای کارگران با مشاغل و مسئولیت‌های مشابه نیز متفاوت است. در این زمینه شواهد متعددی را در کشورهای مختلف می‌توان ارایه داد. بنابراین، در دنیای واقعی به ندرت می‌توان چیزی بعنوان مزد یا قیمت بازار برای مشاغل ویژه ارایه داد.

نیستند. کارفرما در پی استخدام کارگرانی است که بتوانند نیازهای یک محل خالی و ویژه شغل را برآورده نمایند، در بعضی موارد جزء شرایط استخدام ممکن است که عضویت در یک خانواده خاص، طبقه، قبیله یا گروه مذهبی را منظور نمایند. احتمالاً ممکن است از نظر آنان این امر موجب همبستگی بیشتر کارگران گردد. عنوان شغلی ممکن است که راهنمای نادرستی برای استخدام کارگر از طرف کارفرما به حساب آید. بنابراین، از نظر کارفرما تمام افرادی که در یک طبقه‌بندی شغلی قرار دارند برای استخدام قابل قبول نمی‌باشند.

کارفرمایان هزینه‌های آموزشی افراد تازه استخدام شده را برای برآورده نمودن نیازهای شغلی تحمل می‌نمایند، مگر اینکه شغل مورد نظر بسیار ساده و استاندارد باشد. این امر دو نتیجه دارد، کارفرمایان پس از آموزش علاقه‌مندند که کارکنان خود را نگه دارند تا هزینه‌های انجام شده برای استخدام و آموزش جبران شود و در آینده نتایج منافع سرمایه‌گذاری خود را در این زمینه کسب نمایند. افزون بر این، پس از آموزش، اینگونه کارگران را نمی‌توان به سادگی با کارگران تازه وارد تعویض نمود. این کارگران گروه متفاوتی با سایر کارگران در بازار هستند، هر چند که هنوز همان عنوان شغلی سابق خود را دارا باشند. اینگونه کارگران با سایر کارگران در بازار همگون نیستند تا بتوان به سادگی کارگران تازه را جانشین آنها نمود. کارفرمایان در نگهداری این کارگران منافع زیادی دارند و جانشین کردن آنها با کارگران ساده مستلزم هزینه جدید و کاهش کارایی است. تحقق این موضوع بویژه هنگام استخدام کارگران روستایی برای اشتغال در بخش شهری است. بعضی از کارگران مهاجر روستایی ممکن است که بصورت موقت و احتمالاً بین شهر و روستا بطور منظم در حرکت باشند. در حالیکه کارگران دیگر ممکن است که دائمی باشند و با خانواده خود به مناطق شهری مهاجرت نمایند. این دو گروه از مهاجرین همگون نیستند و کارفرمایان نیز از لحاظ آموزش و استخدام و مزد، رفتار متفاوتی با آنها دارند. نرخ عرضه کارگران مهاجر دائمی و مزد آنها

بیشتر است و احتمالاً کارفرمایان نیز کارگران دائمی را ترجیح می‌دهند.

در بعضی از موارد، بویژه در کارگاههای بزرگ، ممکن است که کارفرمایان تمایل داشته باشند که کارگران آموزش دیده در درون کارگاهها را ارتقاء پست دهند. این واقعیت که متقاضیان کار در پشت در چنین کارخانه‌ای صف می‌کشند و احتمالاً تمایل می‌یابند که با مزد کمتری از کارگران فعلی کارخانه کار کنند، موضوع اینک که کارفرمایان مزد بیشتری از مزد بازار پرداخت

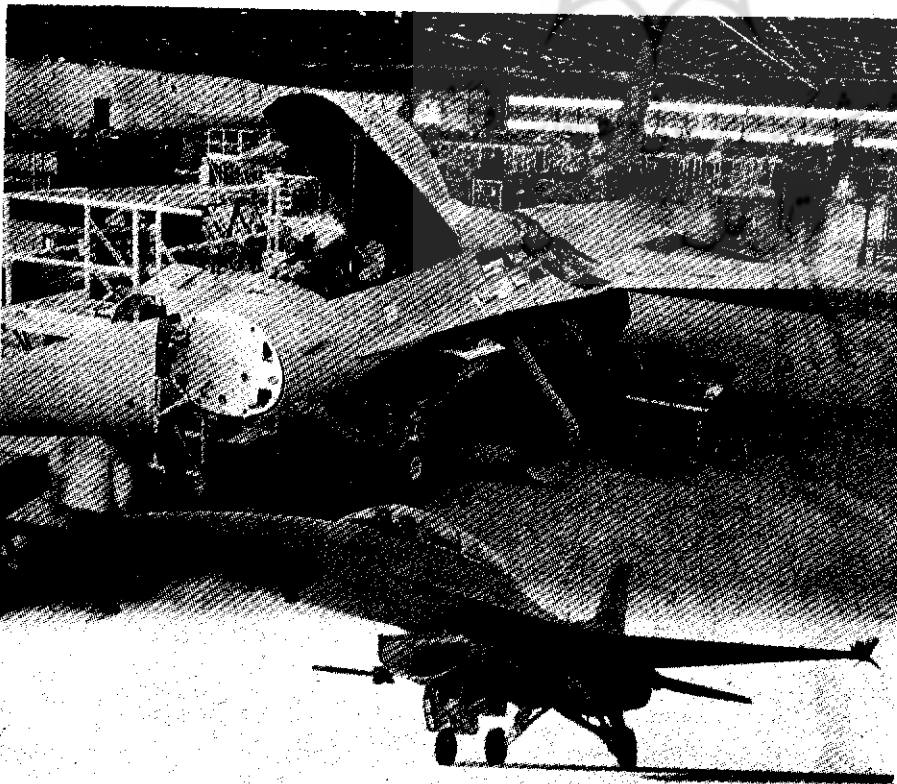


● بسیاری از کارهای ساده به نوعی از مهارت درون کارگاهی نیاز دارد و برخلاف فرض‌های بسیاری از مدل‌های اقتصادی، استخدام در کارهای جدید، ناشی از هدف مهارت و یا انتخاب تصادفی از بین یک گروه هم‌شکل از متقاضیان کار نیست.

می‌نمایند را به اثبات نمی‌رساند. شرایط متقاضیان کار ممکن است که نیازهای کارفرما را برآورده ننمایند.

مشکلات دینای واقعی، در بعضی موارد و شاید بدون دلیل، در تئورهای سنتی اقتصادی، نادیده گرفته می‌شود و این مشکلات هنگامیکه ناهماهنگی‌های زیادی در بازار کار وجود دارد کمتر مشکل‌زا بنظر می‌رسد و آثار کمتری را در پی دارد.

اگر اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان در تعریف مشاغل و افراد واجد شرایط برای انجام وظایف معین، توافق نمایند و ورود به این مشاغل را برای اینگونه افراد محدود نمایند و هر گاه توافق مشترک و یا تصمیم یک جانبه بوسیله اتحادیه برای کنترل میزان تلاش و کار انجام شده و یا بازده مزدی کار در دوره معین وجود داشته باشد، چیزی شبیه همگونی نیروی کار در فرض‌های تئورهای سنتی اقتصادی وجود خواهد داشت. نتیجه‌ای که از این بحث مختصر می‌توان گرفت این است که، راهی برای تشخیص اضافه عرضه و یا عدم اضافه عرضه نوعی از کار



که کارفرما در جستجوی آن است وجود ندارد، مگر اینکه روشی برای تشخیص تناسب مهارت‌های متقاضیان کار با نیازهای کارفرمایان وجود داشته باشد. افرادی که نیروی کار خود را برای یک محل خالی شغل عرضه می‌دارند، جزیی از منحنی عرضه نیروی کار را تشکیل می‌دهند، کارفرما تنها به منحنی عرضه نیروی کار قابل قبول علاقه‌مند است و الزاماً باید تصمیم بگیرد که چه افرادی در عرضه نیروی کار قابل پذیرش می‌باشند. بنابراین، تعداد افراد مورد پذیرش کارفرما از عرضه کلی بسیار کمتر است.

نتیجه مهم دوم این است که با توجه به این حقیقت که در سطوح معین از مزدها، بیکاری قابل توجهی وجود دارد، به مفهوم این نیست که کارفرمایان بیش از مزد تعیین شده بازار پرداخت می‌نمایند. پاسخ کارفرمایان این است که مزد بازار را برای نوع ویژه‌ای از نیروی کار پرداخت می‌نمایند و بیکاران جزیی دیگر از عرضه نیروی کار هستند که به آنها ارتباطی ندارد. اختلاف در مزدها در کارگاههای گوناگون در مورد افرادی که بنظر می‌رسد دارای یک شغل مشابه هستند، وجود سطوح بالای بیکاری و تقاضای کار در سطح مزدهای موجود، به هیچ وجه به مفهوم غیر کارآ بودن بازار کار و یا ناهماهنگ بودن آن نیست. این امر می‌تواند نتیجه رفتار عقلانی و به حداکثر رساندن منفعت از جانب کارفرمایان باشد.

● در ارتباط با دنیای واقعی، اختلاف در مزدها برای یک گروه اقتصادی مشابه (یا با عنوان شغلی مشابه) قاعده متداول است. اگر به سطح مزدها نگاه کنیم ملاحظه می‌شود که مزدها نه تنها بین بخش‌های گوناگون تفاوت دارد بلکه در داخل هر بخش و حتی برای کارگران با مشاغل و مسئولیت‌های مشابه نیز متفاوت است.

و ناهماهنگ بنظر رسیدن آن بعلمت این است که بازارهای فرعی کار برای مشاغل گوناگون به درستی مورد تجزیه و تحلیل واقع نشده است.

مسئله ناهمگونی بازار کار امروز، در توجهی که به ویژگیهای رفتاری کارگران معطوف می‌گردد، منعکس شده است.

تفاوت مزدها بیشتر به عواملی مانند تحصیلات، شرایط و تجربه بستگی دارد تا به مداخلات دولت و یا مذاکرات دسته‌جمعی، هر چند که مزد کلی بخش رسمی ممکن است که از سطح بازار بعلمت تعیین حداقل مزد بالاتر قرار گیرد. با وجود این، فرض همگونی بازار رواج

داشته و آثار منفی نیز در بر دارد. ادبیات و اندیشه‌هایی در زمینه بازار در حال ظهور است که موضوع مباحثات آن، این است که هر چند دقیقاً چیزی بعنوان مزد بازار وجود دارد، برای کارفرمایان مفیدتر است که مزد بیشتری از مزد بازار به کارکنان خود پرداخت نمایند. طی این نظرات در زمینه مزد کارآئی اینطور بحث می‌شود که کارفرمایان با پرداخت مزد بیشتر کارآئی بیشتر کارگران را برای خود تضمین می‌نمایند، زیرا که کارگران مایل نیستند کار پر درآمد خود را از دست بدهند. تعبیر دیگر از مزد کارآئی این است که از این راه کارفرمایان می‌توانند بهترین کارگران را با بیشترین بهره‌وری انتخاب نمایند این یک شکل دیگر ناهمگونی بازار کار است. بدین مفهوم که نیروی کار دارای کیفیت‌های گوناگون است و یا در محدوده مشاغل بازارهای فرعی وجود دارد، اگر بنابراین است که بهترین کارگران استخدام شوند بیشترین مزدها نیز می‌باید پرداخت شود. بنابراین، در مورد کارگران با بهره‌وری بالا مزد بازار بسیار کم است و با این مزدها نمی‌توان آنها را در کارگاه نگهداشت. در عمل، دو نوع بازار کار وجود دارد که هر یک مزد بازار خود را دارد. مزد بازار کار فرعی با بهره‌وری بیشتر، بالاتر از مزد بازار کار با بهره‌وری کمتر است هر چند که هر دو بازار طبقه‌بندی شغلی مشابه داشته باشند و اشتبهاً بعنوان مشاغل یکسان تلقی گردند.

ترجمه: حمید بصیریان

Income policies in a wider context, ILO 1992

