

تحلیل زمینه‌ها و دلایل بروز و نیاز به پردازش مزد منصفانه

jebadi@ut.ac.ir

جعفر عبادی

دانشیار دانشگاه تهران

yydadgar@gmail.com

یدالله دادگر

استاد دانشگاه شهید بهشتی

A.pasebanism@gmail.com

ابوالفضل پاسبانی صومعه

استادیار مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

(نویسنده مسئول مکاتبات)

پذیرش: ۱۳۹۴/۲/۲۱

دریافت: ۱۳۹۳/۶/۱

چکیده: تحلیل زمینه‌ها و دلایل بروز فرضیه مزد منصفانه که خود نیازمند نقد نظریه برابری مزد با تولید نهایی نیروی کار است، ضرورت دارد تا تبیین شود. به علاوه در این ارتباط، تشریح نقش مزد منصفانه در ارتقای بهره‌وری و ساماندهی روابط کاری نیز ضروری است. در راستای حل ضرورت‌های گفته‌شده، مقاله حاضر که با روش تحلیلی، توصیفی و تحلیل محتوا سامان یافته است، مشخص می‌کند که با عنایت به وجود بیکاری غیرارادی و عدم تسویه بازار نیروی کار در سطح مزد والرایی، برای رسیدن به نوعی بازار کار پایدار و جلوگیری از بروز تعارضات میان کارگران و سندیکاهای کارگری از یک سو و کارفرمایان و دولت از سوی دیگر، تبیین و عملیاتی کردن همه جوانب شکل دهنده مزد منصفانه ضروری است. به ویژه در شرایط مابعد جهانی شدن، بحران‌های اخیر اقتصادی، و دیگر تحولات قرن بیست و یکمی، این نظریه می‌تواند دست کم در اصلاح نظریه‌های مزد سنتی راهگشا باشد.

کلیدواژه‌ها: مزد تسویه‌کننده بازار، مزد منصفانه، تولید نهایی نیروی کار، تلاش، بهره‌وری، بازار کار پایدار.

طبقه‌بندی JEL: J31, J53, J24

مقدمه

در بررسی نظریه مزد منصفانه، ابتدا لازم است ضمن تشریح رابطه میان مزد و تولید نهایی، به دلایل بروز این مفهوم پرداخته شود. کنت ارو با نقد ابعادی از نظریه اقتصاد متعارف بیان می‌دارد که بر خلاف مکان بازار (جایی که ارتباطات شخصی کم است)، در محل کار (جایی که ارتباط شخصی مسدود نیست)، احساسات دیگری مانند «دلواپس انصاف بودن» همیشه مهم و مطرح بوده است (Akerlof & Yellen, 1988). به علاوه تردیدی نیست که با مزدهای بالاتر، هزینه فرصت و هزینه ترک شغل کارگران افزایش می‌یابد. بنابراین آنها وادار به تلاش بیشتر می‌شوند. همچنین همان‌طور که کریس در فصول ۱۶ و ۱۷ کتاب خود نشان می‌دهد، بر اساس مدل‌های انتخاب نامساعد (یا کژگزینی)^۱ با پیشنهاد مزدهای بالاتر، کارگران بهتری جذب خواهند شد، چرا که اطلاعات بنگاه‌ها در مورد ویژگی‌های متقاضیان ناهمگن شغل، ناقص است و کارگران آگاه از توانایی‌های خود برای خود مزدهای بالاتری مدنظر دارند؛ نسبت به کسانی که از مهارت‌های کمتری برخوردار هستند. از این‌رو ترجیح این است که افراد با بهره‌وری پایین استخدام نشوند تا مجبور به اخراج‌شان شوند. پس شیوه غربالگری^۲ را با وجود هزینه‌هایی مانند نظارت دائمی بر کارگر، به کار می‌گیرند.

در این مدل‌ها، وابستگی تلاش و بهره‌وری کارگران به احساس‌شان از منصفانه بودن رفتار کارفرمایان، معنادار است. کارگر ارزیابی خود را در این خصوص با مقایسه کارفرمای خود با دیگران صورت می‌دهد. این فرآیند که مبتنی بر هنجار و اصل روانشناختی برابری‌خواهی و اصل موضوعه مقایسه‌گری^۳ است، ممکن است در شرایطی حتی به کارفرمایان تمام کشورها تعمیم یابد. همچنین کارکنانی متمایل به مقایسه خود هستند که از نظر تحصیل، جنسیت، مهارت، نوع و سختی کار و... وضع مشابهی دارند، تا شاهد رعایت انصاف باشند. بنابراین در لزوم طراحی یک نظام مزد منصفانه، اولین ضرورت پذیرش «اصل برابری» است.

همچنین نظریه مزد منصفانه/ تلاش منصفانه بر محدودیت‌های تیلوریسم فائق آمده (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۵۳۲) و به سه هدف مفید خدمت می‌کند: نخست آنکه تابعی طبیعی (و نه مبتنی بر فرضیات غیرواقعی) برای رابطه میان تلاش و مزد ارائه می‌دهد. دوم اینکه بر نظریه‌ای از روانشناسی و جامعه‌شناسی استوار است، که خواسته‌های انسانی را «برابر» نشان می‌دهند و سوم اینکه نظریه برابری

1. Advers Selection
2. Screening Method

۳. بی، اورل، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، فاضل، تهران، سمت، ۱۳۸۵.

و نظریه مبادله اجتماعی را در معرض تأیید تجربی قرار می‌دهد (Akerlof & Yellen, 1988, p.47). تردیدی نیست که «واحد مزد» برای ایجاد و تدوین نظریه‌ای در مورد تولید، اشتغال و قیمت‌ها نقش بنیادین ایفا می‌کند (چیک، ۱۳۷۶). تجزیه و تحلیل عوامل تعیین‌کننده سهم هر عامل تولید از کل محصول تولیدشده، هسته مرکزی گسترش تئوری‌های اقتصادی است. در مواجهه با مباحث مارکس و ریکاردو، نظریه تقاضا برای عامل تولید بر اساس بازده نهایی تولید، مطرح شد. در این راستا اگر کشش تولیدی عامل تولید زیاد باشد، در وضعیت رقابت کامل سهم آن نیز از کل ارزش محصول بیشتر خواهد بود. همچنین سهم نیروی کار و سرمایه از کل ارزش محصول باید برابر یک باشد، در غیر این صورت نظریه مزبور کاستی مهمی خواهد داشت. این وضعیت همان طور که نشان داده خواهد شد در شرایط بازده ثابت به مقیاس برقرار است (عبادی، ۱۳۹۰، صص ۱۷۶-۱۷۹).

نظام پرداخت مبتنی بر بازدهی نهایی نیروی کار یا قاعده «برای هر کس به اندازه سهم و ایفای نقش او»، میان پاداش و تلاش رابطه ساده‌ای را در یک بازار رقابتی (Hicks, 1963, p.28) برقرار می‌کند. با پذیرش این نظریه توزیع، هر عامل تولید بر پایه آن مقدار که بر ستانده می‌افزاید (شامل کیفیت و کمیت تولید)، درآمد دریافت می‌کند. این امر به یک ایده سنتی، یعنی ایده حق طبیعی مالکیت نسبت به ثمره کار خویش رجوع می‌کند (Rawls, 2003, p.271).

البته هرچند تلاش می‌شود تا سهم عوامل در تابع تولید به شکل تفوریک توضیح داده شود (لیارد و والترز، ۱۳۷۷، ص ۷۶)، اما آنچه می‌توان انجام داد، اندازه‌گیری تغییرات حاصل در نهاده‌های مشاهده‌پذیر است (بلاگ، ۱۳۸۳، ص ۲۴۱). بنابراین محتمل است نظریه‌ای در مورد مردها یا در مورد نرخ سود داشت، بدون اینکه نظریه‌ای در مورد سهم دستمزدها یا سودها مدنظر باشد.^۱ به علاوه اغلب نئوکلاسیک‌های قرن نوزدهم کوشش کردند تا منکر این باور شوند که نظریه بهره‌وری نهایی، جواب‌های آماده‌ای برای مسائلی چون عدالت توزیعی دارد. همه این درس را از استوارت میل آموخته بودند که قوانین توزیع، برخلاف تولید، به شکل قاطعی متاثر از کنش جمعی انسان‌ها هستند.

درک این مساله مشکل نیست که چرا با وجود چانه‌زنی و بیکاری عده‌ای از کارگران، مردها کاهش نمی‌یابند. در این ارتباط شواهد بسیاری به نقش میثاق‌های اجتماعی در بازارهای کار اشاره می‌کنند (شان پ. هارگیوژیهپ، ۱۳۷۹، صص ۱۶۱-۱۶۲). در دنیای واقع، معدودی از کارگران،

۱. برای جلوگیری از سردرگمی‌های ناشی از زبان باید توجه داشت که منظور از نظریه توزیع، نظریه‌ای درباره سهم توزیعی است، در حالی که در اقتصاد متعارف نظریه توزیع درآمد، نظریه‌ای در مورد قیمت‌گذاری عوامل تولید است (بلاگ، ۱۳۸۰، ص ۲۴۰).

معادل محصول نهایی جاری خویش دریافت می‌کنند (بلاگ، ۱۳۸۰، صص ۲۴۳-۲۴۴). در واقع سهم هر یک از عوامل نتیجه عملکرد نیروهای متعددی است و هر نظریه‌ای که بکوشد مستقیماً به بررسی آنها بپردازد، باید فرضیه‌های ساده‌کننده و زیادی را در نظر بگیرد (بلاگ، ۱۳۸۰، صص ۲۴۲). بنابراین تعجیبی ندارد که با وضع کنونی علم اقتصاد، اندازه‌گیری سهم درآمدها، خارج از توان اقتصاددانان باشد. به لحاظ واقعی نیز تولید نهایی، درآمد عامل تولید را تعیین نمی‌کند، بلکه درآمد عامل تولید و ارزش تولید نهایی او از طریق تقاضا و عرضه نیز تعیین می‌شود (Layard & Walters, 1987, p.259). البته بازار کار از درجه حساسیت بالایی نسبت به سایر بازارها برخوردار است و عرضه و تقاضای صرف، کارکردی مشابه سایر بازارها ندارند (Hicks, 1970, p.29). هیکس از کشش جانشینی مبتنی بر عرضه و تقاضای نیروی کار و ارتباط آن با سهم عوامل تولید از درآمد، به عنوان تفسیری برای تعیین مرزها استفاده می‌کند (Hegemann Hamouda, 2005, p.64). به علاوه هیکس دو شرط غیرواقعی، اما ضروری را برای تعادل در بازار کار لازم می‌داند: ۱. همه کارگران (با فرض همگن بودن) مزد یکسانی دریافت دارند (حال آنکه سطوح مهارت نیروی کار متفاوت است) و ۲. نرخ مزد باید برابر با تولید نهایی نیروی کار باشد.

در حالی که به روشنی بهره‌وری نهایی کارگر و تعداد افراد استخدام‌شده، فقط وابسته به اندازه تولید نیست، بلکه اغلب به روش یا تکنیک‌های متنوع تولید وابسته است. هیکس به خاطر پویایی اقتصاد و این واقعیت که تطبیق با تغییرات در تعیین نهایی فعالیت اقتصادی به طور آنی نیست، تصریح کرد در دنیای واقعی، تعادل کامل (برابری واقعی میان نرخ مرزها و تولید نهایی) به ندرت ایجاد خواهد شد (Hicks, 1970).

همچنین تغییرات دائمی در ذائقه‌ها، دانش، محیط طبیعی، عرضه، کارایی عوامل تولید و... باعث تغییر در تولید نهایی کارگر می‌شود و این تغییر بر سطح مرزها اعمال فشار می‌کند، اما این فرآیند به طور آنی رخ نمی‌دهد و دلیل اصلی این وقفه تعدیلی، سرمایه‌گذاری سایر عوامل تولید در زمینه‌هایی با درجه دوام بالاست (یعنی فرضیه انعطاف کامل در سازماندهی مجدد تجهیزات سرمایه‌ای برقرار نیست) (Reynolds, 1970, p.64) و بعضاً نحوه به کارگیری سرمایه، تغییرناپذیر بوده و به صورت تجهیزاتی منجمد شکل گرفته‌اند (Rothschild, 1970, p.248). همچنین در کوتاه‌مدت تقاضای نیروی کار خیلی بی‌کشش است، از این رو قدرت سازمان نیز در تعدیل مرزها به خاطر وقفه‌های ایجادشده، اندک است (Hicks, 1970, p.34).

نظریه برابری مزد با تولید نهایی، مبتنی بر فرضیه‌های انتزاعی و شرایط ایستاست که دانش فنی

ثابت فرض شده و از همه سرمایه‌های جدید نیز به شیوه سنتی استفاده می‌شود. اما اگر اختراعات جدید راه‌های سودمندتری برای جانشینی سرمایه با نیروی کار ارائه دهند، در این صورت قابل تأیید نیست (Rothschild, 1970, p.249). در همین راستا رینولدز نیز این نظریه را به عنوان شرحی برای نرخ‌های مزد و اشتغال در کوتاه‌مدت، ناکافی می‌داند که از دو منبع ریشه می‌گیرد: ۱. ابهام و سوءفهم در اساس مفهومی مطمئن از تئوری (Reynolds, 1970, p.61) و ۲. فرضیه‌های نادرست درباره مشخصه‌ها و شکل هزینه‌های اساسی و اطلاعات درآمدی (Reynolds, 1970, p.60). بنابراین صلاحیت کاربردی مفیدی ندارد (Reynolds, 1970, p.34).

از سوی دیگر طبق قضیه اولر^۱ (که نقش برجسته‌ای در بسط تئوری توزیع بر اساس اصل بازده نهایی ایفا کرد) لازم است تا الف - به هر نهاده ارزش محصول نهایی حاصل از آن پرداخت شود و ب - کل تولید، توزیع شود، اما چون این شرایط در مورد توابع همگن درجه اول صادق است، به اشتباه فرض می‌شود که هر تابع تولیدی باید از این نوع باشد (Henderson, Quandt, 1985, p.108). حال آنکه اگر بازدهی‌ها نسبت به مقیاس فزاینده یا کاهنده باشند، تابع تولید همگن از درجه ρ بوده و شکل قضیه اولر به صورت $Y_k.K + Y_L.L = \rho Y(K,L) = \rho Y$ خواهد بود.

همان‌طور که معادله اولر نشان می‌دهد، تحت شرایط بازدهی نسبت به مقیاس فزاینده، اگر به عوامل تولید معادل ارزش تولید نهایی آنها پرداخته شود، در واقع بیش از درآمد کل بنگاه به آنها پرداخت شده است. به علاوه تحت این شرایط، به عوامل تولید ارزش تولید نهایی‌شان پرداخت نمی‌شود زیرا در این حالت بازار محصول غیرقابلی است (Layard & Walters, 1987, p.65). بنابراین فرض توابع تولید CES^۲ (که همگن از درجه یک هستند)، برای درک توزیع درآمد میان عوامل تولید مناسب است، اما با این حال نیز نمی‌توان به سهولت در جریان عمل آنها را به کار گرفت، ضمن آنکه پیشرفت در اندازه‌گیری تجربی تولید نهایی، ناگزیر کند بوده است (Layard & Walters, 1987, p.272).

لیارد و والترز در پاسخ به پرسش «چیستی پرداخت ارزش تولید نهایی به عامل تولید» بیان می‌دارند اگر ۱۰ مرد با ۱۰ بیل مشغول کار باشند، در صورتی که یک مرد اضافی به کار گرفته شود اما تعداد بیل‌ها ثابت باشند و اگر تولید با نسبت‌های ثابت انجام شود (تابع تولید لئونتیف)، بر اساس تئوری، تولید نهایی این کارگر صفر می‌شود (Layard & Walters, 1987, p.277).

۱. اگر و تنها اگر تابع $y=y(k, l)$ همگن از درجه یک باشد، آنگاه $y_k.K + Y_L.L = Y(K,L) = Y$ خواهیم داشت.

2. Constant Elasticity of Substitution

بر این اساس بنگاه‌ها با افزایش تعداد کارگران و با فرض ثبات سایر شرایط، به دلیل نزولی بودن تولید نهایی نیروی کار به هر کس معادل تولید نهایی خودش مزد پرداخت نمی‌کنند (Clark, 1970, p.239). یا به این علت که در اندازه‌گیری دقیق محصول نهایی تک‌تک افراد با مشکل روبه‌رو می‌شوند (برای مثال چون تولید نهایی در کارهای دسته‌جمعی قابل مشاهده نیست)، یا در مراحل اولیه کار، یا به این دلیل که در تولید نهایی نیروی کار فقط کارگر نقش نداشته، بلکه بازده کار اعضای دیگر تیم (تارو، ۱۳۷۶، ص ۱۰۶)، شیوه سازماندهی (Layard & Walters, 1987, p.220)، فضای عمومی کار، قدمت ماشین‌آلات و... هم موثر هستند (Layard & Walters, 1987, p.298)، در نتیجه مزدها فقط به بهره‌وری شخصی بستگی ندارند.

به علاوه با توجه به دلیل شکل‌گیری بنگاه (Coase, 1937, pp.386-405)، کارگران طی یک قرارداد کلی برای انجام بسته‌ای از وظایف، در خدمت کارخانه قرار می‌گیرند تا به روشی که کارفرما آن را مولدترین روش می‌داند، مورد بهره‌برداری قرار گیرند. در این شرایط، کار از طریق فرآیند داخلی بنگاه، بهتر سازماندهی می‌شود تا از راه پرداخت مزدی معادل تولید نهایی، در هر لحظه و برای هر کار مشخص (Layard & Walters, 1987, p.219). همچنین مسائل اتحادیه، ساختار قدرت شرکت‌ها، وضعیت تقاضای کل و سیاست‌های دولت در مورد درآمدها و قیمت‌ها و اطمینان‌خواهی کارگران (بووی و ترپ، ۱۳۶۹) نیز با توزیع درآمد مرتبط هستند و بنابراین فقط معدودی از کارگران منفرد، تولید نهایی خود را دریافت می‌کنند.

زمینه‌ها و دلایل بروز مزد منصفانه

بروز این مفهوم دلایل و علل گوناگونی دارد که می‌توان به آثار گوناگون وجود تضاد یا توافق در مناسبات کاری، مخصوصاً در وضعیت بهره‌وری، وابستگی متقابل کارگر و کارفرما و اطلاعات ایشان از هم، وجود نوعی سلسله‌مراتب بوروکراتیک از پایین (به صورت پیدا و پنهان) و ویژگی روانی مقایسه‌گری اشاره کرد.

در قرن‌های دور، با وابستگی و عادت مردم به ارباب، امکان یک زندگی بهتر در استقلال از آنها وجود نداشت. یعنی با تلاش زیاد و در صورت شکستن یوغ نیز ممکن بود حتی با داشتن آزادی، در وضعی بیگانه‌تر و حاشیه‌ای‌تر قرار گیرند (روسو، ۱۳۸۶، ص ۱۱۶). با وجود این سابقه، طی ادوار طولانی میان کارگر و کارفرما، ستیزه وجود داشته است. شورش علیه کار اجباری، مالیات‌های گزاف و... در قرون گذشته نیز معمول بوده است (Geary, 1982). در ستیزه‌های صنعتی کارگران غالباً با ترک محل کار و اجتماع در خیابان‌ها، شکایت‌های خود را از راه نافرمانی مدنی یا اعمال خشونت بیان می‌کردند. در

فرانسه اواخر سده ۱۹، شیوه تهدید به اعتصاب، همراه با چانه‌زنی سازمان‌یافته، به طور پراکنده توسعه یافت، قوانین بریتانیا اجتماعات سازمان‌یافته و تظاهرات عمومی را ممنوع می‌کرد. آنها بر اساس تئوری همزیستی^۱، همکاری را ضرورتی طبیعی دانسته و اتحادیه‌های کارگری را غیرلازم و عامل اختلاف قلمداد می‌کردند (فخری، ۱۳۸۲، ص ۱۱ و ۱۲). بعدها، با آشکار شدن اینکه قوانین مذکور بیش از آنکه آشوب‌ها را خاموش کنند، موجب برانگیختن آنها می‌شوند، لغو شدند (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۵۳۹). اتحادیه‌ها برای حمایت از منافع مادی و اصلاح عدم توازن قدرت میان کارگر و کارفرما به وجود آمدند. با وجود این گروهی مذاکرات دسته‌جمعی را شبیه فنون جنگ و کشف حيله‌های جنگی و به کار بردن تاکتیک دانستند که مسلماً اگر اتحادیه‌ها بخواهند با این روحیه وارد مذاکرات دسته‌جمعی شوند، پایه و اساس اعتماد متقابل و روابط حسنه را متزلزل می‌سازند. گروهی دیگر نیز به طور افراطی، منظور از فعالیت اتحادیه‌ها را نبرد سیاسی، به منظور دامن زدن به روحیه جنگ طبقاتی می‌دانستند (تمدن، ۱۳۴۵، ص ۶۵). با وجود این تانن باوم^۲ اثبات کرد که اتحادیه‌های کارگری در کشورهای صنعتی، راه فعالیت تخریبی را رها و به راه همکاری متمایل شده‌اند. میشل واسور^۳ نیز نشان داد رشد و تکامل قراردادهای دسته‌جمعی در فرانسه، نشان‌دهنده روحیه همکاری بوده است (تمدن، ۱۳۴۵، ص ۱۵). طبق شواهد تاریخی روابط کارفرما و کارگر کمتر بر مبنای شناخت و عدالت بوده است. بنگاه‌ها بیشتر در پی کاهش هزینه‌ها بوده‌اند. حتی دولت به عنوان یک ابربنگاه، مزد را به میزان حداقلی می‌پردازد و فرهنگ کار عموماً به سطحی نرسیده تا هر یک حقوق و وظایف خود و دیگری را به صورت عادلانه مطالبه کند. در این چارچوب، عدم تقارن میان کارگران و کارفرمایان در توانایی تشکیل‌یابی و پیگیری‌های جمعی مسأله‌ای مهم است. مزد در حالی وابسته به قرارداد است که منافع دو طرف به هیچ‌وجه یکسان نیست (اسمیت، ۱۳۵۷، ص ۵۷)، اما چون تعداد کارفرمایان کمتر است، با ائتلاف راحت‌تر و تباری، مانع افزایش مزد می‌شوند.

در این موقعیت دو رهیافت متضاد شکل گرفتند. رهیافت قدیمی‌تر یا «برخورد منافع»، بیشتر مورد تأکید اقتصاددانان سنتی، برخی جامعه‌شناسان، علمای سیاست و مورخان بود که برخورد مبتنی بر انگیزه‌های خودخواهی را حالت طبیعی می‌پنداشتند. رهیافت دوم یعنی «روابط انسانی» بیشتر از سوی جامعه‌شناسان و روانشناسان و برخی اقتصاددانان، عمدتاً در دهه‌های اخیر تدوین شد که بازی‌های همکاریانه و ارتباطات خوب را حالت طبیعی می‌دانند (اسملسر، ۱۳۷۶، صص ۱۵۷-۱۵۸).

1. Unitary Theory
2. Tannen Baum
3. Michel Vassour

در چارچوب رویکرد برخورد منافع، کارفرما می‌کوشد تا با طولانی‌تر کردن کار روزانه، از حق خود به عنوان خریدار دفاع کند. در مقابل کارگر نیز از حق خود به عنوان فروشنده دفاع می‌کند. این تعارض، با حکمیت قدرت پایان می‌یابد (والزر، ۱۳۸۹، ص ۳۱۳). اما در قراردادهای همکاری، برای برخورداری از امتیازاتِ بادوام و روبه‌های کارآمد، حتی خطرات ناشی از نقص در معنای قرارداد عادلانه، به جان خریده می‌شود و سختی ناشی از آن، بیش از حد به یک طرف تحمیل نمی‌شود.

در این باره روسو (۱۳۸۶)، قراردادهایی با شروط نابرابر که منافع یکی از طرفین را تأمین کند، باطل و غیرقابل اجرا می‌داند. حال آنکه در وضع «برد - برد»، نفع فردی از راه همکاری متقابل فعال و خلاق حاصل می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۴). بی‌تردید کسب بهره‌وری وابسته به تعامل است. بنابراین هرچند فرد با امتناع از تلاشی جدی، قادر به تأمین بهتر اهداف شخصی است، اما چه بسا به خاطر ماهیت وابستگی متقابل دستاوردهای مختلف در موقعیت‌ها، آگاهانه و توأمان، در پی حداکثرسازی اهداف خود و دیگران باشد (سن، ۱۳۷۷، ص ۹۴).

در همین راستا دورکهایم، پارسونز و بیشتر کارکردگرایان، جامعه را یک کل به هم پیوسته^۱ تلقی می‌کنند که برای تداوم حیات، نهادهای آن باید هماهنگ عمل کنند و اعضا بر ارزش‌های اساسی توافق داشته باشند. اما پیش‌فرض تحلیل‌هایی نظیر مارکسیسم، تقسیم جامعه به طبقاتی با منابع نابرابر است که اختلاف منافع همواره جزء اساسی نظام اجتماعی بوده و باعث درگیری میان طبقات شده و فرآیندهای دگرگونی بنیادی را ایجاد می‌کند (ریتز، ۱۳۸۰، ص ۱۶۶). البته همه متأثرین از رویکرد تضاد، به اندازه مارکس بر طبقات اجتماعی تأکید نمی‌ورزند (پاسبانی، متوسلی، ۱۳۹۱، صص ۲۱۱-۲۱۶) و موارد دیگری را نیز در برانگیختن تضاد بااهمیت تلقی می‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۷، صص ۷۶۶-۷۶۷).

با این حال به نظر می‌رسد در نشان دادن اختلاف این دو رویکرد، بزرگ‌نمایی شده است. آنها کاملاً ناسازگار نیستند، چرا که همه جوامع ضمن داشتن نوعی توافق کلی در مورد ارزش‌ها، دربردارنده تضاد نیز هستند. هنجارهای گروه‌های مختلف و اهدافی که اعضای آنها دنبال می‌کنند، اغلب آمیزه‌ای از منافع مشترک و متضاد است. بنابراین ستیز آشکار و دائمی امری مستمر نیست، بلکه گاهی اشتراکات بر اختلافات چیره می‌شوند و برعکس. با توسل به توافق، کارگران متعهد به افزایش تلاش شده و کارفرمایان ملزم می‌شوند تا آنها را در سود شریک کنند. بنابراین تعامل آنها منحصر به حالت تضاد نبوده و می‌تواند در یکی از حالات وفاداری، اعتراض و مقاومت، یا خروج باشد (هریسمن، ۱۳۸۲).

باید توجه داشت که وفاداری امری دوطرفه است. برای مثال ممکن است کارگر کم‌کار، احساس نکند که موجب تضعیف بنگاه می‌شود، بلکه بنگاه را مایه تباهی زندگی دانسته و آنچه را که کارفرما «عدم وفاداری» کارکنان می‌نامد، مسوولیت‌پذیری نسبت به خانواده و تضمین شغلی می‌داند (دراکر، ۱۳۷۳، صص ۲۲۵-۲۲۶). با وجود این حدودی از اعتماد مفید خواهد بود، چرا که در نبود آن، ایجاد ترتیباتی برای تضمین امور، پرهزینه بوده و بسیاری از فرصت‌های ناشی از همکاری از میان خواهند رفت، همان‌طور که در سطوح کلان فقدان اعتماد را یکی از علل توسعه‌نیافتگی می‌دانند (Arrow, 1969).

شرکت فورد مثالی کلاسیک برای تایید وابستگی متقابل است. در آن شرکت هرچند ظاهراً کارایی تولید به حداکثر رسیده بود، اما کم‌کم اشکالاتی در خطوط تولید نمایان شد. برای نمونه غیبت از کار و جابه‌جایی کارکنان، زیاد شده بود. به گفته رئیس امور کارکنان شرکت، در سال ۱۹۱۳ آموزش هر کارگر جدید ۳۸ دلار هزینه داشت، اما با ازدیاد جابه‌جایی به بیش از ۵۰ هزار کارگر در سال، کل هزینه آموزش به حدود دو میلیون دلار رسید (Meyer, 1981). فورد با گسترش نفوذ خود به بیرون از درهای کارخانه، انضباط را در میان کارگران بهبود بخشید. او با طراحی و اجرای برنامه «مزد روزانه پنج دلار» که مزدی بیش از نرخ بازار بود، برای بهبود عادات شخصی و رفتار کاری کارگران، انگیزه بالایی ایجاد کرد.

همچنین بر اساس آزمایش کارخانجات هائورن، مشخص شد که عوامل مادی نظیر روشنایی و ایام استراحت، آنچنان که باید در تقویت روحیه و ارتقای سطح بهره‌وری اهمیت ندارند، بلکه عوامل انسانی مانند کسب منزلت و امکان بازگویی نگرانی‌ها برای مقامی صبور و پاسخگو، مهم‌تر است (اسملسر، ۱۳۷۶، ص ۹۷). البته از این رویکرد روابط انسانی انتقاد می‌شود که فقط از دید کارفرما به روند کار می‌نگرد، تا کارگران را برای رسیدن به مقاصد بنگاه مورد استفاده قرار دهد، بدون آنکه در ساختارهای اصلی مزد، تصمیم‌گیری یا نظم شغلی تغییری پدید آورد (توسلی، ۱۳۷۵، صص ۹۱-۹۳). حال آنکه عموماً کارگران در قبال کارفرما به طور یکپارچه، درباره شرایط کار منصفانه نظر داده و در برابر تعرض به این فهم مشترک مقاومت می‌کنند.

بی‌تردید هرچند سطح بالاتر مزد به جذب کارکنان شایسته‌تر کمک می‌کند، اما اگر ترتیبات پرداختی ناعادلانه تلقی شود، می‌تواند تأثیر آن را خنثی کند. بنابراین شاخص‌ترین وجه کیفیت زندگی شغلی، مزد عادلانه است. البته پیش از این توافقی درباره معیارهای منصفانه بودن مزد وجود نداشت و مساله تا اندازه‌ای ایدئولوژیک تصور می‌شد. حال آنکه در چارچوب تحلیلی پویا می‌توان گام به گام

به مزدهای منصفانه‌تر رسید. در غیر این صورت کارکنانی که در سطوح پایین و میانی سلسله‌مراتب سازمانی قرار دارند، با از دست دادن علاقه و دلیل خود برای وجود شرکت، به این باور می‌رسند که بنگاه فقط ضامن سود سهامداران است. اما وقتی عمده مدیران ژاپنی، اول کارکنان و سپس مشتریان و سهامداران را مخدوم خود در نظر می‌گیرند، هدف اصلی شرکت، یعنی رشد و بقا را از راه جذب و نگهداری افراد شایسته جامه عمل می‌پوشانند (تارو، ۱۳۷۷، ص ۱۷۲). به علاوه در تشریح تجربیات مدیریت منابع انسانی یک فروشگاه زنجیره‌ای مواد غذایی ژاپنی، معلوم شد که بیشتر وقت مدیر آن، صرف تحقیق درباره نیازها و خواسته‌های کارکنان (مانند تحقیق درباره تقاضای مشتریان) می‌شود.

بر اساس دستاوردهای علوم‌شناختی^۱ رفتار تابعی از باورها، انتظارات، ارزش‌ها، عادات و سایر ادراکات ذهنی آگاهانه و غیرآگاهانه است. نظریه برابری به عنوان یکی از نظریه‌های شناختی انگیزش کاری، بر این فرض استوار است که شناخت‌های کارکنان، رمز درک انگیزش آنان است. در این رابطه هامنز می‌گوید؛ مردم کاری را که در گذشته از آن پاداش دیده باشند، ادامه می‌دهند و برعکس. بنابراین برای فهم رفتار، نیاز به دانستن سابقه پاداش‌ها و خسارت‌ها وجود دارد و کنش‌های متقابل وقتی ادامه می‌یابند که تبادل پاداش در کار باشد و برعکس (ریترز، ۱۳۸۰، ص ۹۲). قدرت نیز عامل مهمی در شناخت رفتار است. نقش قدرت در مبادله اجتماعی، چارچوب مناسبی برای شناخت برابری یا نابرابری در روابط کاری به شمار می‌آید. به علاوه نظریه برابری (با تأکید بر اهمیت برابری در فراگرد مبادله اجتماعی انگیزاننده (Stacy, 1995, p.267)، بر تعامل فرد با محیط تمرکز دارد و برخلاف نظریه نیاز (با این فرض که افراد به وسیله نیازهای ارضانشده برانگیخته می‌شوند (Skarlicki & Folger, 1997, p.77)، به فراگردهای موثر بر انگیزش و رفتار توجه دارد (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۲۵).

بنابراین اینکه «آیا رابطه متقابل در مبادله، منصفانه است یا خیر؟» از علایق فرد و بنگاه است. نظریه برابری بر اساس نظریه ناسازگاری شناختی^۲ توضیح می‌دهد که افراد برای حفظ سازگاری میان باورهای شناختی و رفتارهایشان برانگیخته می‌شوند (Akerlof, & Dickens, 1982, pp.307-319)، یعنی قربانی مبادله اجتماعی غیرمنصفانه، برای اصلاح وضع تحریک می‌شود، وگرنه به طور مستقیم یا غیرمستقیم تلافی خواهد کرد (رضائیان، ۱۳۸۸، صص ۲۷-۲۸). بنابراین از طریق مزد منصفانه می‌توان هزینه‌های کنترل و سطوح اداری را کاهش داد.

بی‌تردید کاری سنگین با مزد ناچیز و در شرایطی توهین‌آمیز و پرمخاطره، متفاوت از کاری

1. Cognitive Science
2. Cognitive Dissonance

سبک در شرایط محترمانه و با مزد بالاست و الزامات جبرانی متفاوتی را می‌طلبند. به علاوه کار تأثیری مثبت بر فرد می‌گذارد، چرا که درآمدی بیش از حقوق ایام بیکاری یا دریافتی ناشی از وابستگی به دیگر اعضای خانواده کسب می‌کند. بنابراین اثری مستقیم بر سلامتی داشته و امکان ورود به گروه‌های دوستی، ارتقای شأن اجتماعی و... را بیشتر فراهم می‌کند (بلیک مور، ۱۳۸۵، صص ۲۲۳-۲۲۴).

اسمیت (۱۳۵۷) تصریح می‌کند که پرداخت مزد سخاوتمندانه، نشانه طبیعی افزایش ثروت ملی و اثر لازم آن است. از سوی دیگر مزد ناچیز کارگر نیازمند (نیازهای اساسی و مقایسه‌ای)، علامت توقف همه چیز و نشان این است که کشور رو به قهقرا می‌رود. به علاوه جبران خدمات، به واسطه گسترش ارتباطات و کسب اطلاعات مربوط به نیازها و مزدهای مقایسه‌ای از بازارها، متحول شده و فقط یک موضوع اقتصادی نیست (شجاعی و آغاز، ۱۳۸۸، ص ۳۵). بنابراین نتیجه چانه‌زنی‌ها هرچه باشد، کار حدوداً طوری انجام می‌شود که بازدهی آن برای طرفین به سمت عادلانه بودن تقریباً جوید.

برای مثال نتایج به دست آمده از گفت‌وگوی کیفی با کارشناسان خبره حوزه بازار کار (نمایندگان گروه‌های کارگری، کارفرمایی و متخصصان دانشگاهی بازار کار) و تکمیل پرسشنامه به وسیله ایشان، با استفاده از نرم‌افزار SPSS17، در جدول (۱) نشان می‌دهد حدود ۷۱ درصد از پرسش‌شوندگان پس از آنکه نظر خود را درباره تعریف مزد منصفانه و ابعاد ۳۸ گانه مؤثر در آن بیان داشتند، وضعیت پرداخت مزد در ایران را بیشتر غیرمنصفانه تلقی می‌کنند. همچنین حدود ۲۵/۸ درصد مزد را بینابین (نه منصفانه و نه غیرمنصفانه) و تنها ۳/۲ درصد پرسش‌شوندگان وضعیت فعلی مزد را منصفانه می‌پندارند.

۱. از آنجا که به نظر می‌رسید اختلاف نظر درباره مولفه‌های شکل‌دهنده مزد منصفانه درون هر یک از سه گروه کمتر از اختلاف نظر میان سه گروه درباره هر مولفه باشد، از روش نمونه تصادفی طبقه‌بندی شده بهره‌برداری شد. همچنین با عنایت به قضیه حد مرکزی حتی اگر جامعه دارای توزیع نرمال هم نباشد، با بزرگ شدن حجم نمونه، توزیع \bar{X} به سمت توزیع نرمال میل می‌کند. در مسائل کاربردی به عنوان یک قاعده سرانگشتی هرگاه نمونه n بزرگ‌تر از ۳۰ باشد، عملاً توزیع \bar{X} نرمال است و می‌توان از تحلیل واریانس پارامتریک برای بررسی تفاوت میانگین نظرات استفاده کرد. به علاوه ابعاد جامعه افراد متخصص در حوزه بازار کار ایران، در این سه حوزه، حدود ۳۰۰ نفر هستند که ۳۲ نفر آنها به عنوان نمونه ۱۰ درصد در نظر گرفته شدند. بی‌تردید به واسطه نقش و جایگاه این گروه‌های مرجع در نهادسازی‌های مربوطه، می‌توانند نماینده‌ای از نظرات جامعه ایران باشند.

جدول ۱: وضعیت میزان منصفانه بودن مزدها در ایران

معتبر	طیف لیکرت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
	کاملاً غیر منصفانه	۴	۱۲/۵	۱۲/۹	۱۲/۹
	تا حدودی غیر منصفانه	۱۸	۵۶/۳	۵۸/۱	۷۱/۰
	بینابین	۸	۲۵/۰	۲۵/۸	۹۶/۸
	تا حدودی منصفانه	۱	۳/۱	۳/۲	۱۰۰/۰
	جمع	۳۱	۹۶/۹	۱۰۰/۰	
خطای سیستم		۱	۳/۱		
جمع کل		۳۲	۱۰۰/۰		

منبع: یافته‌های پژوهش

این وضعیت غیر منصفانه می‌تواند عمده‌ترین و روشن‌ترین دلیل برای پایین‌تر بودن بهره‌وری نیروی کار و آثار مترتب بر آن در ایران باشد (میرجلیلی و حیدرپور، ۱۳۸۵، ص ۳۲). برای نمونه چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار نشان می‌دهد که سرانه کار مفید در ایران سالانه ۸۰۰ ساعت است (مرکز آمار، ۱۳۹۰). جدول (۲) نیز به سیاق بالا، وضعیت پاسخ‌ها در خصوص وضعیت انصاف در مزدهای پرداختی توسط بنگاهی که مصاحبه‌شوندگان بدان تعلق دارند، را نشان می‌دهد. بر این اساس حدود ۲۱/۹ درصد وضعیت را بیشتر غیر منصفانه و ۱۵/۷ درصد وضعیت را منصفانه می‌دانند.

جدول ۲: وضعیت منصفانه بودن پرداخت مزد در بنگاهی که مصاحبه‌شوندگان به آن تعلق دارند

معتبر	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کاملاً غیر منصفانه	۵	۱۵/۶	۱۵/۶	۱۵/۶
تا حدودی غیر منصفانه	۲	۶/۳	۶/۳	۲۱/۹
بینابین	۲۰	۶۲/۵	۶۲/۵	۸۴/۴
تا حدودی منصفانه	۳	۹/۴	۹/۴	۹۳/۸
کاملاً منصفانه	۲	۶/۳	۶/۳	۱۰۰/۰
جمع	۳۲	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

منبع: یافته‌های پژوهش

مقایسه نتایج حاصل از جداول (۱) و (۲) نشان می‌دهد پرسش‌شوندگان در مجموع، وضعیت مزد را به لحاظ منصفانه بودن در ایران بیشتر به سمت غیرمنصفانه ارزیابی کرده‌اند. اما در خصوص وضعیت منصفانه بودن مزد در بنگاه و سازمان خویش وضع را کمتر غیرمنصفانه تلقی کرده و ارزیابی ایشان بیشتر وضعیتی بینابین دارد. دلیل این تحلیل متفاوت، نیازمند بررسی‌های مستقل است، اما شاید بتوان به اجمال آن را ناشی از حضور نمایندگان کارفرمایی و کارگری به عنوان ذی‌نفع، داشتن اطلاعات بیشتری از بنگاه خویش، نبودن چاره‌ای دیگر به جز پرداخت منصفانه‌تر، تاثیر و نقش دولت در کلیت بازار کار، یا روحیه محافظه‌کاری دانست که در قضاوت‌ها نوعی تفاوت ایجاد کرده است. این نگرش درباره میزان منصفانه بودن مردها در سطح ملی و بنگاهی باعث می‌شود کارکنان آمادگی همکاری و صرف‌نظر کردن از افزایش مزد را، به علت مشکلات بنگاه یا کساد صنعت یا حتی رکود اقتصادی نداشته باشند، زیرا علاوه بر عدم اعتماد در پرداخت منصفانه، تامین اجتماعی ترس از بیکاری را کاهش داده است (بووی و ترپ، ۱۳۶۹، ص ۳۴).

در تایید فضای عدم اعتماد در پرداخت منصفانه کافی است توجهی به این آمارها شود. در آمریکا نزدیک به ۲۵ درصد ثروت در اختیار یک درصد افراد^۱ و ۱۰۰ درصد افزایش مزد مردان نصیب ۲۰ درصد رده بالای نیروی کار شده که رقم ۶۴ درصد آن نیز، عاید یک درصدی شده که در بالاترین رده قرار دارند (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۲۴۹). از سوی دیگر در این کشور، ۳۲ درصد مردان ۲۵ تا ۳۴ ساله کمتر از آن درآمد دارند که بتوانند خانواری چهارنفره را بالای خط فقر نگه دارند. این اوضاع که با رکود ابتدای قرن ۲۱ وخیم‌تر نیز شده، باعث گسترش احساس بی‌عدالتی شده است. بدیهی است اندیشیدن درباره راه حل این وضع نیز، موجب بروز مفهوم مزد منصفانه می‌شود.

همچنین با طرح پرداخت مزد یکسان^۲ به زنان و مردان، از نژادها و مذاهب گوناگون، در مقابل کار هم‌ارزش، که در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار مندرج و مورد حمایت اعلامیه حقوق بشر نیز قرار گرفته،^۳ و توصیه پیامبر اسلام(ص) مبنی بر پرداخت مزد کارگر پیش از خشک شدن عرق او، لازم شد تا در پرداخت مزد منصفانه، علاوه بر ارزش کار، زمان انجام آن و تامین حداقل معیشت نیز رعایت شود.

به علاوه از آنجا که در دنیای معاصر عده زیادی از مردم، مقدار زیادی زمان آزاد و مقدار بسیار

۱. استیگلیتز، جوزف، سخنرانی در اجلاس داووس، ۲۰۱۳

2. Equal Pay

۳. برای اطلاع از ابعاد مزد منصفانه رجوع شود به: عبادی، پاسانی‌صومعه، ۱۳۹۱

اندکی پول در دسترس دارند، مطالعه مزد منصفانه از ضرورت برخوردار می‌شود و این پدیده دردناک، ضرورت اندیشیدن پیدا می‌کند (Jouvenel, 1969). بر اساس گزارش ۲۰۱۲ سازمان بین‌المللی کار در مورد گرایش جهانی اشتغال هنوز حدود ۳۰ درصد کارگران جهان (بیش از ۹۱۰ میلیون نفر) در سال ۲۰۱۱ زیر خط فقر (درآمدی کمتر از دو دلار در روز) زندگی می‌کنند که بیش از ۵۰ درصد آنها زیر خط فقر مطلق (درآمد روزانه کمتر از ۱/۲۵ دلار) هستند (ILO, 2012, p. 41). به علاوه در سال ۲۰۱۲ حدود ۵۴ درصد از مشاغل حال حاضر جهان (بیش از یک و نیم میلیارد شغل)، مشاغلی در معرض آسیب قلمداد می‌شوند (ILO, 2012, p. 42) که بی‌تردید رابطه مستقیمی میان بیکاری و انواع آسیب‌ها وجود دارد (ILO, 2005, World Employment Report, p.196).

منافع ناشی از مزد منصفانه

مزد منصفانه منافعی دارد که از جمله مهم‌ترین آنها بهبود بهره‌وری است. این مهم از طریق جداسازی نیروهای خوب از بد، ریسک‌پذیر کردن نیروی کار، رشد و نوسازی کارگران، ایجاد احساس دین، امکان مدیریت، بسترسازی اخلاقی و روانشناختی برای مشارکت نیروی کار و تقویت هویت کاری آنها به منصفانه ظهور می‌رسد. همچنین بسیاری از کم‌کاری‌ها، ترک خدمت‌ها، عدم انگیزش‌ها، نارضایتی‌های شغلی، خراب‌کاری‌ها و... می‌توانند ناشی از بی‌توجهی در پرداخت مزد منصفانه به صورت فرآیندی پویا باشند. روش‌های سنتی غیرمنعطف مانند روزمزدی یا روش‌هایی که صرفاً براساس تورم و شاخص هزینه زندگی، دنبال حفظ قدرت خرید هستند، تضمین‌کننده کاملی برای بهره‌وری نیستند. حال آنکه ساختار مزد باید موجب ترغیب کارکنان در گسترش توانایی و منجر به جلب منفعت برای طرفین بوده و رابطه‌ای عقلایی با پرداخت‌های مشاغل مشابه در سایر بنگاه‌ها نیز داشته باشد.

از مهم‌ترین تغییرات در کشورهای توسعه‌یافته، افزایش درآمد واقعی^۱ بیشتر کارگران به خاطر بهره‌وری بوده است، چرا که از سال ۱۹۰۰ تاکنون، ارزش افزوده تولیدی بیشتر کارگران، پیوسته افزایش یافته است. کارگران یقه‌آبی در این جوامع اکنون سه تا چهار برابر هم‌تایان‌شان در آغاز قرن بیستم درآمد واقعی کسب می‌کنند. درآمد کارگران یقه‌سفید بیشتر نیز بوده است، به نوعی که امروزه بسیار مرفه‌تر از همه دوران‌های تاریخ بشر هستند.^۲ در فضای رقابت جهانی اهمیت بهره‌وری هنوز

۱. بدون به حساب آوردن افزایش ناشی از تورم، برای اینکه معیار ثابتی برای مقایسه باشد.

۲. البته تفاوت درآمد سرانه میان ثروتمندترین و فقیرترین کشور دنیا که در سال ۱۷۰۰ هیچ یا ناچیز بود، در ۱۹۱۰ حداکثر سه برابر (دراکر، ۱۳۷۳) و در سال ۲۰۰۰ تقریباً ۱۴۰ برابر شده است (دراکر، ۱۳۷۳، ص ۳۴).

هم در حال افزایش است و مزد کارگران معمولی به عنوان بخشی از هزینه تمام‌شده، به عاملی درجه دو تبدیل شده است. هزینه این نوع کارگران درصد قابل توجهی از هزینه کل تولید نیست تا از نظر رقابتی امتیاز به حساب آید، بنابراین پیش‌بینی می‌شود با وجود تجارب سالیان اخیر چین، گسترش صادرات با بهره‌گیری از نیروی کار ارزان، به زودی از توان بیفتند (دراکر، ۱۳۷۳). این در حالی است که منابع انسانی همچنان عمده‌ترین نیرو در پیشبرد سرمایه‌گذاری جهانی به شمار می‌آیند. بنابراین با ابطال تصور کسب قدرت رقابتی از راه مزدهای پایین‌تر، لازم است به افزایش بهره‌وری از راه مزد منصفانه اندیشید.

همچنین مطابق با نظریه مزد کارایی^۱ (Akerlof, 1984)، کارفرمایان تمایل دارند تا بالاتر از سطح تسویه‌کننده بازار پرداخت کنند. این مفهوم از مدلی به دست آمده که در آن، استانداردهای زندگی کارگران، کمیت و کیفیت کار آنها را متاثر می‌سازد. کارفرما با پرداخت مزد کارایی، واحدهای موثرتری از نیروی کار را در زمان تکرار بازی به استخدام بلندمدت در می‌آورد. از این رو روحیه کارگران و توان کاری ایشان، همان قدر که به مصرف گذشته وابسته است، به مصرف آتی کارگران (ناشی از مزد و منصفانه بودن آن) نیز بستگی دارد (شان. پ. هارگیوزهیپ، ۱۳۷۹، ص ۱۸۱-۱۸۲) آنها با این پرداخت بالاتر انتظار دارند ضمن تقلیل ترک کار، استخدام جدید، هزینه‌های آموزشی، از زیر کار در رفتن و غیبت^۲ (Black, 2002, p. 138)، انگیزه تلاش و همکاری صادقانه را بیشتر کرده و با بهبود کمیت و کیفیت کار، بهره‌وری بیشتری به ارمغان آید.

به علاوه چون به دشواری و با صرف هزینه می‌توان میان کارگران کارآمد و غیرکارآمد تمایز قائل شد، مزد بیش از سطح تسویه‌کننده، ضمن ایجاد انگیزه، باعث می‌شود تا کارگران کیفی‌تر، در جست‌وجوی کار بهتر و مزد بیشتر، شغل فعلی را به سادگی ترک نکنند. همچنین برای ممانعت از کم‌کاری، مزد بالاتر و احتمال بیشتر اخراج به خاطر تنبلی، در یک بسته سیاستی قرار داده می‌شوند. البته ترس از بیکاری در اقتصادی با مزدهای در حال سقوط، می‌تواند از مزدهای کارایی بالاتر از سطح تسویه‌کننده بکاهد.

بنابراین نباید در عمل انتظار برابری مزد با سطح تسویه‌کننده یا برابر با بهره‌وری نهایی نیروی کار را در شرایط عادی داشت (Fetcher, 1995, p. 27-28). در غیر این صورت مزد ناشی از تقاطع عرضه و تقاضای نیروی کار، به سادگی در سایر بنگاه‌ها قابل دریافت بوده و کارگر انگیزه‌ای ندارد تا با

1. Efficiency Wage Theory
2. Absenteesim

تلاشی بالاتر از حد متعارف، کار در آن بنگاه را نسبت به سایرین ترجیح دهد. به این ترتیب به مجرد صلاحدید، خروج‌های پی در پی رخ می‌دهد و امکان سرمایه‌گذاری آموزشی بلندمدت بر نیروی کار سلب می‌شود. حال آنکه با پرداخت مزدهایی بالاتر، هرچند بیکاری غیرارادی شکل می‌گیرد، اما با تغییری که در متغیر صلاحدید^۱ «تلاش» به عمل می‌آید، بهره‌وری بالاتری نصیب بنگاه می‌شود (Akerlof, & Yellen, 1990).

تاوونی نیز از منظری دیگر، مزد منصفانه را موجب تقویت ریسک‌پذیری کارگران می‌داند. زمین‌داران خرده‌پا و صنعتگران کوچک با خطرپذیری، احتمال کسب سود اضافی را بالا می‌برند. اما به طور معمول خطرپذیری برای کارگر دورنمایی از سود، پس‌انداز، فرصت سرمایه‌گذاری و قدرت مهار زندگی در پیش ندارد. به بیان دیگر بیشتر کارکنان از موفقیت بنگاه، منتفع نمی‌شوند. آنها صرفاً از شکست زیان می‌بینند و آرزویشان عافیت و امنیت است. حال آنکه خطرپذیری در قالب خویش‌فرمایی، راه‌اندازی بنگاه‌های کوچک و متوسط^۲ و اقتصاد شراکتی (وایتزمن، ۱۳۶۸)، هجمه‌ای به نظام سنتی مزد است. پس با نحوه تعریف نظام مزد، اجزای بازار کار با ریسک‌پذیری بیشتری عمل می‌کنند (والزر، ۱۳۸۹، صص ۲۰۲-۲۰۴).

از دیگر منافع مزد منصفانه، آثار آن بر رشد و نوسازی اقتصاد است. مزد بالاتر از سطح والراسی، تقاضایی فزاینده برای اغلب کالاها ایجاد می‌کند. این امر تاسیس بنگاه‌های جدید و گسترش قبلی‌ها را موجب شده و محرک رشد است. همچنین کارفرما را به تحرک وای می‌دارد تا با همکاری و استفاده بهتر از کارگر، به نوسازی بیندیشند. برخی از کارفرمایان به هنگام فشار رقابت، تمایل دارند ابتدا سراغ تقلیل مزد واقعی بروند. اما این واکنش هرچند در کوتاه‌مدت هزینه‌ها را کاهش می‌دهد، اما رقبا نیز با تقلید از آن، قیمت‌ها را ساقط می‌کنند. به این ترتیب سود ناشی از تقلیل مزد، از بین می‌رود. حال آنکه جست‌وجوی سود از راه بهبود دائمی تکنولوژی و بهره‌وری و دشواری تقلید سریع از آن، منافع بلندمدت را نوید می‌دهد. همچنین دستیابی به توانایی‌های بالاتر ذهنی، نیازمند به کارگیری دانش‌های نو و سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌هاست. بی‌تردید مزدهای منصفانه، امکان دستیابی به این اهداف را بیشتر فراهم می‌کند. بنابراین مزد و سود با هم همبستگی مثبت دارند (تارو، ۱۳۷۷، صص ۳۵۰-۳۵۱).

به علاوه کاهش هزینه کارگر، از اهداف بهبود در بهره‌وری این عامل تولید است که معیار

1. Discretion
2. Small and Medium Enterprises

اندازه‌گیری آن، عبارت است از اینکه هزینه نیروی کار چند درصد از هزینه تمام‌شده، یا چند درصد از کل فروش تولیدات است. حال اگر بهبود مزدها، باعث افزایش تلاش و بهره‌وری شود، طبیعتاً درصد هزینه نیروی کار از کل فروش، می‌تواند کاهش یابد، به این شرط که درصد افزایش تلاش، بیش از درصد افزایش مزد باشد (ترپ، بووی، ۱۳۶۹، ص ۱۶۹). در این ارتباط (Bevan (2000 سیاست اشتغال خانواده‌محور را با وجود افزایش هزینه‌ها، برآورنده خواست کارفرمایان نیز می‌داند، چرا که ضمن بهبود بهره‌وری، باعث افزایش مصارف اساسی و جذب کارگرانی کارآمد می‌شود (بلیک مور، ۱۳۸۵، ص ۲۴۷). بنابراین میان سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و این نوع مصرف غیرتظاهری (پاسبانی و متوسلی، ۱۳۹۱) تفاوتی وجود ندارد (میردال، ۱۳۶۶، ص ۳۲۷).

پس نگرش لوئیس در تقویت پس‌انداز و پس‌اندازکنندگان،^۱ استدلالی نامربوط است (Lewis (1954، چرا که در این شرایط مصرف بهتر و بهداشت و آموزش بالاتر، سرمایه‌گذاری بیشتر در نیروی انسانی را شکل می‌دهد و در نتیجه تلاش، بهره‌وری و میزان تولید بالا می‌رود. بالعکس سطح زندگی بسیار پایین، از بهره‌وری می‌کاهد و اصولاً فقر و کاهش بهره‌وری رابطه‌ای دوسویه دارند.

منفعت دیگر مزد منصفانه تقویت احساس دین در میان کارگران هم‌خانواده است. متخصصان منابع انسانی برای حل مساله ترک خدمت، توصیه به استفاده از نظریه برابری و خصوصیات شغلی می‌کنند. در این راستا بنگاه به دلیل مدل‌های هزینه انتقال^۲، فرار از زیر کار^۳ (Sapiro & Stiglitz, 1984) و مبادله هدیه^۴ از پرداخت منصفانه نگران نیست (ازوجی، ۱۳۸۶، صص ۲۱-۲۲). اما چرا چنین رابطه‌ای میان مزد و تلاش وجود دارد؟ راهبرد بنگاه در اقتصاد متعارف، افزایش سود است و کارکنان و مشتریان برای بنگاه، ابزار رسیدن به سود بیشتر تلقی می‌شوند. بنابراین مزد تا جای ممکن، پایین نگه داشته شده و نیروی کار اضافی اخراج می‌شود. بی‌تردید کارگر نیز با یافتن فرصت مزد بیشتر، بنگاه را ترک می‌کند. اما در رویکرد

۱. با وجود اهمیت بالای پس‌انداز و سرمایه‌گذاری، باید توجه داشت که در مدل لوئیس هرچقدر سهم صاحبان سرمایه بیشتر شود چون میل نهایی به مصرف کمتری دارند، لاجرم سطح پس‌انداز منتهی به سرمایه‌گذاری بالاتر می‌رود. بی‌تردید پذیرش این نسخه یعنی دادن سهم کمتری به نیروی کار، چرا که نیروی کار میل نهایی به مصرف بالاتری دارد و ظاهراً از سرمایه‌گذاری می‌کاهد! حال آنکه در نظریه مزد منصفانه مصرف مناسب‌تر نیروی کار، یعنی پس‌انداز نیروی کاری با قابلیت بیشتر و سرمایه‌گذاری بالاتر در سرمایه‌های انسانی، بنابراین از سرمایه‌گذاری چیزی کاسته نمی‌شود.

2. Turnover Cost Models
3. The Shrieking Models
4. Gift Exchange Models

مزد منصفانه، کارگر یک همکار با قابلیت‌های زیاد اما بالقوه است. پس با سرمایه‌گذاری انگیزشی واجد هویتی می‌شود (Akerlof & Kranton, 2005) که استعفا و ترک کار را «خیانت» می‌داند (تارو، ۱۳۷۷، صص ۳۷-۳۸). بنابراین بر اساس اصل انصاف^۱ رفتار عادلانه و توأم با محبت کارفرما، توانایی و وفاداری کارکنان را بارور و در جهت اهداف بنگاه بسیج می‌کند. همچنین فایول طبق اصل جبران خدمات^۲، بر این باور است که مزد پولی و غیرپولی، باید تا حد امکان مورد رضایت طرفین باشد (نیکواقبال، ۱۳۷۸، صص ۳۶). ملاحظه دیگر تاثیر امور اخلاقی بر نتایج اقتصادی است. شهرت به برخورد صادقانه و منصفانه با مشتریان و کارکنان، و پیگیری اهداف ارزشمند اجتماعی، سودآوری را بهبود می‌دهد (هازمن و مک فرسن، ۱۳۸۶، صص ۸۳). در این راستا Arrow (1974) و Roy Radner (1979) نحوه تأثیر فضایل اخلاقی بر افزایش کارایی را در شرایط نااطمینانی نشان داده‌اند (هازمن - مک فرسن، ۱۳۸۶، صص ۱۰۳). برای مثال پرهیز از رفتار خودخواهانه، به نفع ادای تکلیف، وفاداری و حسن نیت، سهم اساسی در موفقیت ژاپن ایفا کرده است (سن، ۱۳۷۷، صص ۲۰).

مزد منصفانه آثار روانشناختی مثبتی نیز در پی دارد، چرا که اقتضا و جوهره انصاف آن است که موجب تغییر «واکنش مبتنی بر منافع فردی» به «واکنش مبتنی بر منافع جمعی» می‌شود. واکنش فوری به کنش‌های محیطی می‌تواند مبتنی بر منافع فردی باشد. اما واکنش نسبت به موقعیت‌های اجتماعی، بیشتر مبتنی بر منافع جمعی است که حالت گروهی نام دارد. انسان در حالت گروهی به بازده مادی همراه با هر رفتار، کمتر علاقه نشان می‌دهد و بیشتر به آنچه برای گروه و اهدافش خوب است، توجه نشان می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۹، صص ۷). نکته مهم این است که با احساس وجود برخورد منصفانه، حس گروهی انجام کار برانگیخته می‌شود. البته دستیابی به تبیین ارزش‌های اجتماعی و برداشت از عدالت، نیازمند تفسیری جامع از خیر است. به علاوه این اصل روانشناختی که، تمایل به عشق ورزیدن به کسانی وجود دارد که آشکارا به انسان عشق ورزیده و خیرخواه آدمی هستند (رالز، ۱۳۸۷)، مویذ تبعات مثبت مزد منصفانه نیز هست.

«قضاوت‌های حاکی از وجود انصاف» در روابط میان افراد، حتی به عنوان جایگزین «اعتماد» به کار می‌روند. یعنی وقتی اطلاعات کمی درباره قابل اعتماد بودن یک مسوول وجود دارد، باید نسبت به اطلاعات مرتبط با انصاف وی مراقب و حساس بود. برعکس هنگام وجود اطمینان از وثوق یا غیرقابل اعتماد بودن، باید نسبت به اطلاعات مربوط به انصاف وی کمتر حساسیت نشان داد (رضائیان، ۱۳۸۸،

1. Principle of Equity
2. Remuneration of Personnel Principle

صص ۷۴-۷۴). به علاوه برقراری رابطه، به قضاوتی فوری از عدالت طرف مقابل نیاز دارد. با نخستین اطلاعات مرتبط، این قضاوت به سرعت انجام شده و بیشترین تاثیر را بر عواطف کلی در برخورد منصفانه دارد (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۷۷). بنابراین لازم است تا انگیزه تلاش و کار منصفانه تقویت شود. بی‌تردید پیشرفت بلندمدت میسر نخواهد شد، مگر آنکه بی‌میلی نسبت به کار و تلاش در برابر مزد منصفانه، از نظام اقتصادی و ضمیر انسان محو شود (میردال، ۱۳۶۶، ص ۲۱۰).

ساماندهی روابط کاری و کاهش تنازعات و دیگر آثار مزد منصفانه

مزد منصفانه ضمن کاهش فقر و آسیب‌های ناشی از آن، با تنظیم روابطی پایدار میان کارگر و کارفرما، و با کاهش نابرابری از بروز تضادهای اجتماعی نیز جلوگیری می‌کند. با دقت در ویژگی‌های عوامل تولید دیده می‌شود که با وجود درجانی از جانشینی، این عوامل، مکمل یکدیگر نیز هستند. بر این اساس اقتضای عقلانیت تکنیکی و اخلاقی (Goulet, 1986) است که به مکمل بودن همه عوامل با هم، توجه داشت (اورعی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۵۳).

تثبیت مزد به وسیله عرضه و تقاضای صرف در حداقل آهنگین، شرایط سختی برای زندگی به وجود آورده و به بحران‌های ناشی از کمبود مصرف منتهی می‌شود. البته خطر انهدام نظام‌ها، دولت را مجبور به تدابیری مانند حداقل مزد و تدوین قوانین کار متمایل به عدالت کرد (نمازی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۷). این دولت‌ها به فرضیه مایو^۱ توجه داشتند که کارگران معمولاً با تشکیل گروه، سرنوشت خود را در چارچوب نهادی آن جامعه به هم گره می‌زنند (اسملسر، ۱۳۷۶، ص ۲۳۷). مثلاً در اعتصاب‌ها، واقعیات ملموس زندگی لحاظ می‌شوند و کارفرما نباید آن را به سیم آخر زدن تعبیر کند. البته نظام جدید تولید انعطاف در ساعت و محل انجام کار را نوید می‌دهد تا کار با هماهنگی به عمل آمده در دورکاری انجام شود (تافلر، ۱۳۸۵، ص ۲۶۹).

همچنین مفهوم محرومیت نسبی، بخشی از اثرات محرک فیزیکی بر رفتار را توضیح می‌دهد

۱. جرج التون مایو استرالیایی، روانشناس، جامعه‌شناس و نظریه‌پرداز سازمان بود که مطالعات هاثورن تحت رهبری وی انجام گرفت. او با تبیین نظریه روابط انسانی، مدیران را به توجه به نیازهای عاطفی کارکنان فرا خواند.

۲. در میان علل و دلایل اعتصاب، چارلز می‌یر، بر موارد ۱- سطوح مزد غیرمنصفانه ۲- اشتغال ناپایدار و نامنظم ۳- عملکرد استبدادی و بوالهوسانه کارفرما، مثلاً در اخراج کارگران و اهانت به آنها و مقررات اتحادیه ۴- نامتناسب بودن منزلت شغل و شناسایی مستخدم، تاکید می‌کند (اسملسر، ۱۳۷۶، ص ۱۷۷).

(Glass & Singer, 1972). یعنی افرادی که در معرض محرک‌های فیزیکی فشارزا قرار می‌گیرند، اگر آگاه شوند که افراد مشابه آنان در معرض محرک‌های ملایم‌تری قرار دارند، آن محرک‌ها را غیرقابل تحمل‌تر می‌یابند (کورمن، ۱۳۸۱، ص ۲۹۱). از بدترین حالات در روابط انسان‌ها، احساس تبعیض است اما واکنش به آن، نیازمند رسیدن به یک حد آستانه‌ای است. یعنی به خاطر برخی مصالح جنبی، ممکن است اکنون واکنشی صورت نپذیرد. برای مثال دلیل اطاعت رعیت از ارباب، این بود که از آنها در مقابل حمله دیگران دفاع می‌شد و گرنه خردمندانه نبود که حقوق اصلی خود را در اختیار فردی برتر قرار دهند (روسو، ۱۳۸۶، ص ۹۸).

آثار نابرابری غیرمنصفانه و ناموجه در مزدها

Luther, M. (1963) از زندان بیرمنگام طی نامه‌ای نوشت: بی‌عدالتی در هر مکان، خطری برای همه مکان‌هاست. در این چارچوب مزد غیرمنصفانه به عنوان یک نابرابری ناموجه، تبعات منفی بسیاری دارد که از آن جمله می‌توان به کم‌کاری و نیاز به نظارت دائمی، از خودبیگانگی، اختلافات کارگری، کاهش انگیزه‌های پولی و غیرپولی، درنوردیدن حق، تداوم تضاد، خروج نیروی کار، گسترش تملق، کاهش مهارت، فقر و جنایت، اعتصاب و مذاکرات دائمی میان کارگر و کارفرما اشاره کرد.

بی‌تردید نخستین هدف عموم افراد از شغل، دریافت مزد است که با توجه به نقش منابع انسانی در تحقق اهداف بنگاه، از جایگاهی حساس برخوردار است. بنابراین صرف تاسف از این که مردم برخی جوامع از کار فراری بوده‌اند (بازرگان، ۱۳۷۸، جلد ۸، ص ۹۲-۹۵-۹۹)، راه‌گشا نیست. سخن در این است که با فرض انسان عقلایی، چرا عده‌ای از کم‌کاری و برخی از پرکاری لذت می‌برند. سخن از مناسبات ناعادلانه است. مثلاً در سال ۱۹۶۴ فقط ۲۹ درصد آمریکایی‌ها می‌گفتند که کشور به کام ثروتمندان است اما در سال ۱۹۹۲ این رقم به ۸۰ درصد رسید (Phillips, Boiling Point, p.175). این وضعیت در بریتانیا که در فاصله سال‌های ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۳ متوسط درآمدها بیش از ۳۳ درصد افزایش یافت، درآمد ۱۰ درصد پایین ۱۷ درصد سقوط کرد (Fetcher, 1995, p.5). در بیشتر کشورهای عضو سازمان همکاری اروپا نیز فاصله درآمدی ۱۰ درصد پایین و بالای نیروی کار از ۷/۵ به ۱ در سال ۱۹۶۹ به ۱۱ به ۱ در سال ۱۹۹۲ رسیده بود (تارو، ۱۳۷۶، ص ۵۶-۵۷).

واکنش به تبعیض نیازمند رسیدن به یک حد آستانه‌ای است و از فردی به فرد دیگر متفاوت است. برخی با اعمال کوچک‌ترین نابرابری بسیار مغمووم می‌شوند، اما برخی دیگر، خیلی ناراحت نمی‌شوند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد تفاوت‌هایی غیر از جنسیت افراد هم، دلیل «درجه حساسیت به نابرابری» است. بنابراین در توجیه نابرابری‌ها علاوه بر تبیین آورده و دریافتی شخص، می‌توان بر ادراکات او نیز تاکید کرد. به علاوه انواعی از اعتراض اجتماعی، معمولاً وقتی رخ می‌دهد که با بهبود شرایط زندگی، محرومیت نسبی جای فقر مطلق را گرفته باشد. همچنین اعتراضات با گسترش اندیشه برابری و مشارکت سیاسی تقویت شده‌اند.

اینکه «اختلاف سطح زندگی، منزلت کاری و مزد، ناموجه و تحمیلی است یا خیر؟» مهم است. کارگر و کارفرما می‌توانند شرایط کار را تعیین کنند و توافق‌شان هم از نظر قانون محترم باشد، اما قرارداد لزوماً در شرایط مساوی میان دو طرف منعقد نمی‌شود. به طور طبیعی، گوناگونی مزدها و مزایای موقعیت‌های شغلی، بر انتخاب افراد تأثیر می‌گذارد (رالز، ۱۳۸۷، ص ۴۷۲). حال آنکه این گوناگونی‌ها چنانچه منصفانه و موجه باشند، در انتخاب افراد کمتر تأثیر خواهند داشت.

وقتی مردم تمایل به انجام کارهایی دارند که شخصاً تعهد کرده‌اند، کارفرمایی که با برخوردی عادلانه، بتواند تعهد شفاهی کارگر را به دست آورد، گامی مهم برای ترغیب به تلاش منصفانه برداشته است. بی‌تردید رویکرد همکاری باید امری حقیقی باشد (تارو، ۱۳۷۷، ص ۱۱۸). مثلاً فایده چندانی از تلاش زیاد کارگران برای دولت جبار استالین نصیب ایشان نمی‌شد. در چنین وضعی حتی برندگان جایزه استاخانوف^۱ فرصت‌طلب و خائن پنداشته می‌شدند، چرا که به همه باید به اندازه‌ای مزد داد که شایسته‌اش هستند (والزر، ۱۳۸۹، صص ۴۳۸-۴۳۹).

با وجود این عده‌ای از افراد دارای برتری اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، بر این باورند که کل نابرابری‌ها، حتی با اثبات منشاء خلاف داشتن آن، درست و خدشه‌ناپذیر هستند (گالبرایت، ۱۳۸۲، ص ۱۴). بر این اساس گروهی نتیجه گرفتند که تاریخ، داستان ترقی عقلانیت فنی و اخلاقی نیست (Goulet, 1986, p.301-317)، بلکه عرصه عملکرد قدرت (نای، ۱۳۹۰) و عقلانیت سیاسی است (دریفوس، رابینو، ۱۳۸۷، ص ۲۱۱) که با اقتصاد ارتباط مستقیم دارد زیرا انسان سودمند و مولد است و می‌تواند به کار مولد واداشته شود، البته زمانی که منقاد و مطیع باشد. با این وجود مزد بخشی از نظام نگهداری منابع انسانی است (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۸۶).

۱. نماد انتخاب کارگر نمونه. آلکسی گریگوریویچ استاخانوف (۱۹۰۶-۱۹۷۷) کارگر معدن روس بود که روش استخراج زغال سنگ خاصی را ابداع کرد که استاخانوفیسم نامیده شد. وی با به کارگیری گروهی از کارگران ماهر و متخصص و تقسیم صحیح کار میان آنان با استفاده از وسایل فنی عادی و ابتدایی، توانست حداقل شش برابر میزان معمولی زغال سنگ استخراج کند. نام وی در دهه ۱۹۳۰ در شوروی مظهری برای تلاش بود.

پرداخت مزد منصفانه در تنظیم روابط کار نقش مهمی دارد و صرف بالا بردن مزد به طور غیرمنصفانه، می‌تواند اختلاف ایجاد کند (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۴۷۹). پس باید این ابزار را با دقت به کار گرفت تا منصفانه بوده و با اهداف بنگاه سازگار باشد (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۴۵-۴۶). به علاوه کارایی تصمیم‌گیری مشارکتی کارگران را به واکنش مثبت وامی‌دارد (White & Trevor, 1983)، در غیر این صورت کارکنان حرفه‌ای، به خارج از بنگاه و تاسیس شرکت‌های کوچک‌تر متعلق به خود گرایش می‌یابند.

از دلایل خروج و تاسیس بنگاه‌های کوچک و متوسط، میانگین و واریانس مزد است که تفاوت‌های قابل توجهی با هم دارند. به هر حال تغییر شغل و جابه‌جایی، نشان از صور پنهانی تضاد دارد. بی‌تردید هر جا امکان تحرک، محدود باشد، درجه بیشتری از نابرابری بروز کرده و نابرابری ناموجه در مزد نیز بیشتر دوام می‌آورد (میردال، ۱۳۶۶، ص ۸۵).

در سطح کلان نیز با وجود ثروتمندتر شدن جوامع، مردم آنها شادتر نشده‌اند (سن، ۱۳۹۰، ص ۲۹۹). حتی در پی توزیع ناعادلانه درآمد میان عوامل تولید، احتمال فروریزی نظام اقتصادی مطرح است که عامل عمده‌اش این است که سهم کار از ثروت تولیدشده نسبت به سهم سرمایه به طور محسوس کاهش یافته (پیکتی، ۱۳۹۳ و ییز، ۱۳۸۶) و به طور پیوسته مزد واقعی ۸۰ درصد کارگران کم شده است (تارو، ۱۳۷۶، صص ۴۴-۴۵). با تضعیف ادراک عادلانه دانستن رویه‌ها نیز، مردم فکر می‌کنند تلاش‌شان، منصفانه ارزیابی نمی‌شود. این ادراک در کم‌درآمدها اهمیت ویژه‌ای دارد. افراد با مزد نسبی متوسط یا زیاد، دریافتی خود را عادلانه می‌پندارند، ولی افراد با مزد کم، فقط هنگامی که رویه‌ها را عادلانه بدانند، مزد خود را عادلانه ارزیابی می‌کنند.

بنابراین عدالت در رویه‌ها، نهادها و نحوه تدبیر امور (Williamson (2000) عامل مهمی در تقویت انگیزه، جلب همکاری و بهبود خلق و خوی کاری محسوب می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۶). رویه‌ها زمانی عادلانه هستند که افراد دارای پیش‌زمینه اجتماعی، اقتصادی فروتر، امکانی برای رسیدن به بالای نردبان اقتصادی داشته باشند. اما عده‌ای دلیل فروتری فقرا را به علل ژنتیک مربوط می‌کنند، حال آنکه به بیان Murray (2000) فقر حتی اگر علل ژنتیکی داشته باشد، دارای پیامدهای ژنتیکی نیز هست. یعنی فقر، ژن افراد فقیر را تضعیف می‌کند. بنابراین اغراق در اهمیت عامل ژنتیک و دست کم گرفتن عوامل نهادی در شکل دادن به هویت و موقعیت (پاسبانی و متوسلی، ۱۳۹۱)، به جایی هدایت نخواهد کرد (پتريک، ۱۳۸۱، ص ۱۸۴-۱۸۵).

مزد‌های غیرمنصفانه علاوه بر اختلافاتی که از نظر ثروت و قدرت به وجود می‌آورد، باعث می‌شود بچه‌های طبقه کارگر عموماً امکان انتخاب مشاغل جدید را نداشته باشند (گیدنز، ۱۳۸۷، ص ۴۷۲). همچنین مزد غیرمنصفانه ضمن تشدید میل به فساد اداری (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹)، فرصت تخلف افراد را نیز متأثر می‌سازد (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹، ص ۱۶۱).

همچنین این فرض نظریه تعادل توأم با اشتغال کامل، که درآمد صاحبان عوامل تولید، تقاضا برای همان کالاها را ایجاد می‌کند، به قدری دور از واقع است که حتی مالتوس علت ایجاد بحران را کمبود مصرف به دلیل سیستم توزیع ناعادلانه درآمد می‌دانست (نمازی، ۱۳۸۷، ص ۱۷۱). بر همین اساس عامل کلیدی موثر در بروز عمیق‌ترین بحران اقتصادی^۱ سال ۱۹۲۹، و حتی بحران ۲۰۰۷ تقسیم ناعادلانه ثروت و سفته‌بازی زیاد و بورس‌بازی بود (گالبرایت، ۱۳۸۲، ص ۱۳۰).

توجه به این نکته لازم است که انگیزه‌ها، روحیه همکاری و هویت کاری ماهیتی متحول دارند. بنابراین در هر قرارداد، چنانچه دو طرف احساس انصاف و برنده شدن نداشته باشند، به مرور پیمان به هم خواهد خورد. البته فسخ قرارداد به عنوان آخرین چاره باید طوری باشد که ناراحتی‌های باقی‌مانده حداقل باشد، زیرا ممکن است به تعامل دوباره نیاز شود. به هر حال فقدان نظم مسالمت‌آمیز (Commons (1893)، یا باعث حداقل تولید می‌شود یا اینکه اصلاً چیزی تولید نمی‌شود (اولسن و استیکلیتز، ۱۳۸۲، ص ۱۳۶). بنابراین ضرر دیگر مزد‌های غیرمنصفانه، هزینه‌های مترتب بر مذاکرات دائمی و گسترش اعتصابات است. Lin and Roberts با بررسی اعتصاب در شرکت پلکینگتون نشان دادند که هر چند اعتصاب به ظاهر برای پول آغاز می‌شود، اما در اصل مبارزه علیه قدرت مدیران، به خصوص تازه‌کاران است (توسلی، ۱۳۷۵، ص ۱۱۹).

اسمیت «افتخار و نیکنامی را بخش بزرگی از پاداش همه حرفه‌های آبرومند می‌دانست» (والزر، ۱۳۸۹، ص ۲۶۴). با وجود این چنانچه مزد کارکنان در مقابل بالا رفتن مزد صاحب‌منصبان پایین برود، کارکنان خود را در وضعی ناگوار و بیگانه خواهند دید (دراکر، ۱۳۷۳، صص ۱۶۳-۱۶۴). به علاوه اگر از برخی قواعد برای پیگیری اهداف شخصی صاحب‌منصبان استفاده شود، نگاه باید منتظر اقداماتی همچون مقابله به مثل در میان کارکنان بود (سن، ۱۳۷۷، ص ۱۳). در روابطی که کارگر به یک ابزار تنزل یابد، مزد هزینه‌ای است که از منافع می‌کاهد و باید به حداقل برسد. در این شرایط کارگران دائم به بیکاری تهدید می‌شوند و با تجزیه کار به عناصری ساده و همراه شدن روند کار با دانش و آموزش‌های ویژه، کنترل کارگران بر مهارت‌هایشان کاهش یافته (توسلی، ۱۳۷۵، صص ۸۶-

۸۷) و میل به مشارکت و خلاقیت ایشان از میان می‌رود.

همچنین با توجه به تحلیل Cahn, Edmond (1949) احساس بی‌عدالتی به صورت خشم و هراس ناگهانی بروز می‌کند و موجب ترشحات معده و غدد فوق کلیه شده و انسان را برای مقاومت در برابر حمله آماده می‌کند. رابطه میان عدالت و سلامتی واعظ‌مهدوی و همکاران (۱۳۸۸)، نشان می‌دهد مزد غیرمنصفانه موجب تخریب نظام سلامت می‌شود. برای مثال میزان شیوع بیماری‌های عروق کرونری در کارمندانی که سطح بالاتر عدالت در محیط کار را تجربه کرده‌اند در مقایسه با افرادی که سطوح متوسط یا پایین را تجربه کرده‌اند به مراتب کمتر است. در نتیجه با توجه به سرشت انسان، مزد غیرمنصفانه حرمت نفس را می‌شکند. بنابراین برای تصحیح این بیان مارکسیستی که «نیروی کار به دلیل تسلط یک گروه بر ثروت جامعه، کم‌کم شرایط مشترک خود و علل بروز آن را نیز جزو دلایل تغییر نظام اجتماعی اقتصادی از طریق انقلاب می‌پندارد» (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۲۰۸). لازم است تا با ایجاد فضای همکاری نسبت به مزد منصفانه اهتمام داشت.

عوامل شکل‌دهنده مزد منصفانه

عدم پرداخت مزد منصفانه باعث می‌شود اختلاف مزدها دغدغه دائمی کارفرمایان به حساب آید. زیرا مکرر برای پاسخ به نیاز و نارضایتی یک گروه اضافه پرداختی انجام می‌شود. اما کمی بعد، گروه دیگر درخواست ترمیم اختلاف مزد پدیدار شده را دارد. از این رو مذاکراتی تمام‌نشدنی آغاز می‌شود (بووی، تریپ، ۱۳۶۹، ص ۳۰). چرا که کارگران و اتحادیه‌های صنفی، به درستی اختلاف مزدهایی که تعیین آن فقط حق کارفرما باشد، باور ندارند. هر گروه تصور متفاوتی از مزد منصفانه و نقش و جایگاه خود در سازمان دارد و اصولاً تصور کارفرما و کارگر نسبت به نحوه رتبه‌بندی مولفه‌های موثر در تعیین مزد منصفانه با هم تطبیق ندارند.

برای مثال در جدول (۳) با استفاده از آزمون فریدمن به تفکیک، میانگین رتبه‌ها و تفاوت در رتبه‌بندی هر یک از مولفه‌های موثر بر مزد منصفانه (عبادی و پاسبانی، ۱۳۹۱) را برای هر یک از سه گروه نمایندگان گروه‌های کارگری، کارفرمایی و متخصصان دانشگاهی بازار کار توضیح می‌دهد. بر اساس این یافته‌ها، مشخص می‌شود که کارفرمایان و کارگران در بیشتر مولفه‌ها (به استثنای موارد S46 و S43، S42، S9، S5) میانگین رتبه‌ای که برای هر یک از مولفه‌های موثر بر مزد منصفانه قائل هستند، با هم تفاوت قابل توجهی دارد. بنابراین هر چند کل این مولفه‌ها را در شکل‌دهی مزد

منصفانه موثر می‌دانند، اما جایگاه و وزن متفاوتی برای هر یک از آنها قائل هستند که لازم است تا با اصلاحات نهادی، به مرور و از طریق انجام گفت‌وگوهای سازنده، شکاف موجود در رتبه‌بندی مولفه‌های تشکیل‌دهنده مزد منصفانه کاهش یابد و انطباق بیشتر شود. همچنین در ستون رتبه تأثیرگذاری بر مزد منصفانه، جایگاه و رتبه هر یک از عوامل به طور کلی و سرجمع در شکل‌دهی مزد منصفانه مشخص شده است.

جدول ۳: عوامل موثر بر مزد منصفانه و توصیف میانگین رتبه‌ها به تفکیک سه گروه

Mean Rank کارگری	Mean Rank متخصصان	Mean Rank کارفرمایی	رتبه تأثیرگذاری بر مزد منصفانه	مولفه‌های موثر بر مزد منصفانه
۲۹/۵۵	۲۴/۶۴	۲۱/۰۰	۸	S2 سطح سواد، علامتی از هوش، اطلاعات، پشتکار و توانایی ارتباط‌گیری
۳۳/۷۵	۲۹/۲۳	۳۱/۹۵	۱	S3 میزان مهارت
۲۴/۱۰	۲۴/۰۰	۲۱/۶۰	۱۳	S4 سنوات کاری نیروی کار (تجربه)
۳۰/۲۶	۶۸/۲۳	۷۰/۲۶	۱۰	S5 ارشدیت و سطح مسوولیت در سلسله‌مراتب کاری
۲۴/۷۵	۱۲/۲۳	۱۸/۸۰	۱۹	S6 مشخصات روانشناختی: خودبالاپنداری، اعتماد به نفس، روحیه همکاری و...
۱۹/۸۵	۱۰/۲۷	۱۱/۳۵	۳۳	S7 هویت و شئون اجتماعی و درخواست احترام برابر
۲۹/۲۰	۳۲/۹۱	۳۱/۱۵	۳	S8 تولید نهایی کارگر (درجه پرکاری یا کم کاری نیروی کار)
۳۲/۳۵	۳۰/۰۵	۳۲/۲۵	۲	S9 خلاقیت و نوآفرینی نیروی کار
۲۴/۰۰	۲۶/۲۳	۲۷/۹۰	۷	S12 مزد کارکنان مشابه و متجانس در سایر بنگاه‌ها
۱۲/۷۵	۱۶/۰۹	۱۳/۵۰	۳۰	S13 مزد کارکنان غیرمشابه در بنگاه به خاطر جمعی بودن کار

داده جدول ۳: عوامل موثر بر مزد منصفانه و توصیف میانگین رتبه‌ها به تفکیک سه گروه

Mean Rank کارگری	Mean Rank متخصصان	Mean Rank کارفرمایی	رتبه تاثیرگذاری بر مزد منصفانه	مولفه‌های موثر بر مزد منصفانه
۱۳/۵۵	۱۰/۸۲	۱۰/۷۰	۳۶	S14 اندازه مزد کارکنان مشابه در سطوح منطقه‌ای و جهانی
۱۸/۴۵	۱۷/۶۴	۱۴/۲۰	۲۳	S15 ویژگی‌های کارفرما، محیط کار و اهداف بنگاه (خصوصی، دولتی، خیریه و...)
۲۲/۵۰	۱۲/۲۳	۱۹/۳۰	۲۰	S16 حیثیت اجتماعی کار و وجود درجانی از استقلال شغلی
۷/۸۰	۱۷/۱۸	۱۶/۳۰	۳۲	S19 وضعیت نرخ بیکاری، وجود یا نبود شغل جایگزین برای کارگر
۵/۱۵	۸/۵۵	۶/۲۵	۳۸	S20 نگاه به نرخ بیکاری در آینده
۱۰/۶۵	۱۸/۳۲	۱۵/۹۰	۲۹	S21 عرضه و تقاضای نیروی کار (کوتاه‌مدت و بلندمدت)
۹/۱۰	۱۱/۴۵	۱۱/۲۵	۳۷	S22 وجود یا نبود کارگران مکمل (به خاطر جمعی بودن تولید)
۹/۱۵	۱۵/۰۰	۱۸/۱۰	۳۱	S23 وجود یا نبود کارگران جانشین
۱۳/۷۵	۱۶/۴۵	۲۳/۳۵	۲۱	S24 درجه رقابت یا انحصار در تقاضای کوتاه‌مدت و بلندمدت نیروی کار
۱۲/۸۵	۱۶/۱۴	۱۹/۴۰	۲۵	S25 کاربر یا غیرکاربر بودن تابع تولید بنگاه‌ها (به عنوان متقاضی نیروی کار)
۸۵/۱۵	۳۲/۱۳	۴۰/۲۱	۲۴	S26 نسبت سرمایه به کار در اقتصاد بسته
۱۱/۳۰	۱۰/۸۲	۱۶/۶۵	۳۴	S27 الگوی مصرف کالاهای کاربر (داخل و خارج)
۱۱/۹۰	۱۰/۳۲	۱۴/۲۵	۳۵	S28 حرکت به سوی نابودی مشاغل قدیمی ناشی از پویایی اقتصاد

ادامه جدول ۳: عوامل موثر بر مزد منصفانه و توصیف میانگین رتبه‌ها به تفکیک سه گروه

Mean Rank کارگری	Mean Rank متخصصان	Mean Rank کارفرمایی	رتبه تاثیرگذاری بر مزد منصفانه	مولفه‌های موثر بر مزد منصفانه
۲۷/۰۵	۲۶/۰۹	۲۳/۸۵	۹	S29 ساعات کار و زمان انجام کار در شبانه‌روز
۲۳/۲۰	۱۸/۱۸	۱۹/۱۵	۱۵	S30 درجه تداوم و تکرار کار
۳۰/۹۰	۲۴/۸۶	۲۷/۳۵	۴	S31 وضعیت بهداشت محیط و میزان سختی یا آسانی کار
۱۵/۱۵	۱۸/۲۳	۱۳/۲۰	۲۷	S34 نهادهای غیررسمی: هنجارها، ارزش‌ها، فرهنگ کار، دین
۲۰/۹۵	۲۷/۱۴	۲۲/۱۵	۱۲	S35 نهادهای رسمی: قوانین کار، بیمه بیکاری و...
۲۸/۵۰	۲۸/۷۷	۲۲/۹۵	۵	S36 تعیین خطوط فقر یا سطوح حداقل معیشت
۲۴/۱۵	۱۸/۱۴	۱۶/۹۵	۱۶	S37 قوانین حقوق بشر و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی
۲۵/۰۰	۲۶/۹۵	۱۹/۸۵	۱۱	S38 سطح عمومی رفاه و نیازهای اساسی مربوط به زمان و مکان
۱۹/۵۰	۱۴/۳۲	۱۳/۴۵	۲۶	S39 عادات و حجیت عرف
۱۶/۲۰	۲۴/۱۸	۱۶/۶۵	۱۸	S42 سهم صاحبان سرمایه از تولید (GNP)
۲۴/۹۵	۲۹/۰۵	۲۴/۸۰	۶	S43 سطح عمومی قیمت‌ها
۱۵/۳۰	۱۸/۲۷	۲۵/۵۰	۱۷	S44 ادوار تجاری
۱۷/۶۰	۱۵/۶۴	۱۳/۶۰	۲۸	S45 انتظارات تورمی
۱۹/۶۵	۲۴/۳۶	۱۹/۰۰	۱۴	S46 شوک‌های بهره‌وری (تطور و تکامل سازمانی، نهادی و تکنولوژیکی)
۱۴/۳۰	۱۷/۲۷	۱۹/۳۰	۲۲	S47 تغییرات فنی در اقتصاد جهانی

منبع: یافته‌های پژوهش

همچنین بر اساس خروجی‌های جدول (۴) نتیجه می‌شود که رتبه‌بندی‌های مندرج در جدول شماره سه تصادفی نبوده و در صورت هزار بار تکرار هم همین نتایج حاصل می‌شود.

جدول ۴: Test Statistics (a)

	کارفرمایان		متخصصان		کارگران
۱۰	N	۱۱	N	۱۰	N
۱۲۴/۷۱۵	Chi-Square	۱۶۷/۷۳۳	Chi-Square	۱۷۹/۵۶۲	Chi-Square
۳۷	df	۳۷	df	۳۷	Df
۰۰۰/	.Asymp. Sig	۰۰۰/	.Asymp. Sig	۰۰۰/	.Asymp. Sig

منبع: یافته‌های پژوهش

به علاوه ساختار بنگاه، بیانگر تقسیم کار و عضویت افراد در واحدها و گروه‌های متفاوت است. طبیعتاً این نقش‌های متفاوت موجب دسترسی نابرابر به اطلاعات، منابع و تصمیم‌گیری می‌شود که منشاء تکثر و تفرق قدرت است. بنابراین پیوند دوستی و اعتماد متقابل میان کارفرما و کارگر به خاطر کنش منصفانه، بستر ساز همکاری مولد می‌شود (رالز، ۱۳۸۷).

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به زمینه‌ها و دلایل بروز و تکامل مزد منصفانه و نقش آن در افزایش بهره‌وری، روشن می‌شود که وجود تضاد یا توافق در مناسبات کاری، آثار متفاوتی در وضعیت بهره‌وری بر جای می‌گذارد. مزد منصفانه با جداسازی نیروهای خوب از بد، ریسک‌پذیر شدن نیروی کار، رشد و نوسازی کارگران، امکان مدیریت، بسترسازی اخلاقی و روانشناختی برای مشارکت نیروی کار و تقویت هویت کاری آنها در ارتقای بهره‌وری اثر می‌گذارد. به علاوه وابستگی متقابل و اطلاعات ایشان از هم، وجود نوعی سلسله‌مراتب از پایین و ویژگی روانشناختی انسان در مقایسه خود با دیگران، زمینه‌های دلگرمی بیشتر برای نیروی کار و ظرفیت بهره‌وری را افزایش می‌دهد و عدم امکان عملی پرداخت مزدی برابر با تولید نهایی، می‌تواند دلیل مستقلى برای شکل‌گیری و تکامل مزد منصفانه به حساب آید. تدوین همه‌جانبه این پدیده می‌تواند بستر لازم برای کاهش تنازعات کارگری-کارفرمایی و ساماندهی و تنظیم روابط آنان را فراهم سازد. بروز دشواری‌های جدید در

قرن ۲۱، تحول در مطالبات عدالت‌خواهانه به ویژه پس از بحران سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۰۷ و تداوم آثار آن تا آستانه سال ۲۰۱۴ به خصوص در فضاهای کارگری، همه و همه بر نیاز به پردازش و پرداخت مزد منصفانه تاکید می‌کنند.

منابع:

الف فارسی:

- ازوجی، علاءالدین (۱۳۸۶). بهره‌وری و مزد. تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
- اسملسر، نیل (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی اقتصادی. مترجم کلاهیچی، تهران: انتشارات کویر.
- اسمیت، آدام (۱۳۵۷). ثروت ملل. مترجم سیروس ابراهیم‌زاده، تهران: پیام.
- اورعی یزدانی، بدرالدین؛ یعقوبی، نورمحمد و سمیع‌پورگیری، ابراهیم (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان. *دوماهنامه منابع انسانی*، سال اول، شماره ۶.
- اولسن، منسر و استیگلیتز، جوزف (۱۳۸۲). دولت، فساد و فرصت‌های اجتماعی. مترجم حسین راغفر. تهران: نقش و نگار.
- بازرگان، مهدی (۱۳۷۸). *مجموعه آثار، کار در ایران*. تهران: شرکت سهامی انتشار تهران، چاپ اول، جلد ۸.
- بلاگ، مارک (۱۳۸۳). *روش‌شناسی علم اقتصاد*. مترجم غلامرضا آزاد ارمکی، تهران: نشر نی.
- بلاگ، مارک (۱۳۷۵). *اقتصاددانان بزرگ جهان*. مترجم حسن گلریز، تهران: نشر نی.
- بلیک مور، کن (۱۳۸۵). *مقدمه‌ای بر سیاست‌گذاری اجتماعی*. مترجم علی اصغر سعیدی، سعید صادقی، تهران: موسسه عالی تأمین اجتماعی.
- بووی، آنجلا ام و ریچارد ترپ (۱۳۶۹). مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، سیاست‌گذاری دولت و نظام‌های پرداخت. مترجم محمد صائبی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پاسبانی‌صومعه، ابوالفضل و متوسلی، محمود (۱۳۹۱). مصرف تظاهری در آرای توریستین ویلن و موضوع پس‌انداز. *مجله تحقیقات اقتصادی*، شماره ۹۸.
- پتريک، تونی فیتز (۱۳۸۱). *نظریه رفاه؛ سیاست اجتماعی چیست؟*. مترجم هرمز همایون‌پور، تهران: موسسه عالی تأمین اجتماعی.
- پیکی، توماس (۱۳۹۳). *سرمایه در قرن بیست و یکم*. مترجم محمدرضا فرهادپور، تهران: کتاب آمه
- تارو، لستر (۱۳۷۶). *آینده سرمایه‌داری*. مترجم عزیز کیاوند، تهران: دیدار.
- تارو، لستر (۱۳۷۷). *رویارویی بزرگ*. مترجم عزیز کیاوند، تهران: دیدار.
- تافلر، آلوین (۱۳۸۵). *موج سوم*. مترجم شهین‌دخت خوارزمی، تهران: علم.

- تمدن جهرمی، محمدحسین (۱۳۴۵). پیمان‌های دسته‌جمعی کار. بررسی تطبیقی حقوق فرانسه و انگلیس، لندن، منتشر نشده.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: سمت.
- چیک، ویکتوریا (۱۳۷۶). *بررسی جنبه‌های روش‌شناختی اقتصاد کینز، زمان و واحد دستمزد در کتاب نظریه عمومی: تاریخ و تعادل*. مترجم غلامرضا آزادارمکی، تهران: دیدار.
- دراکر، پیتر اف (۱۳۷۳). *مدیریت آینده*. مترجم عبدالرضا رضایی‌نژاد، تهران: رسا.
- دریغوس، هیوبرت و رابینو، پل (۱۳۸۷). *میشل فوکو: فراسوی ساختگرایی و هرمنیوتیک*. مترجم حسین بشیریه، تهران: نشر نی.
- رالز، جان (۱۳۸۷). *نظریه عدالت*. مترجم محمد کمال سروریان، مرتضی بحرانی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- رضائیان، علی (۱۳۸۸). *انتظار عدالت و عدالت در سازمان*. تهران: سمت.
- رضائیان، علی (۱۳۸۹). *انصاف جایگزین اعتماد*. تهران: روزنامه آرمان، شماره ۱۴۵۸.
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). *مدیریت رفتارهای سیاسی سازمان*. تهران: سمت.
- روسو، ژان ژاک (۱۳۸۶). *گفتاری در باب نابرابری*. مترجم حسین راغفر، حمید جاودانی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش در مدیریت.
- ریترز، جرج (۱۳۸۰). *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر*. مترجم محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- سلیمی، غلامرضا و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹). *بررسی تاثیر رابطه ادراک بی‌عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد اداری*. *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره اول.
- سن، آمارتیا (۱۳۷۷). *اخلاق و اقتصاد*. مترجم حسن فشارکی، تهران: شیرازه.
- سن، آمارتیا (۱۳۹۰). *اندیشه عدالت*. مترجم وحید محمودی، هرمز همایون‌پور، تهران: کندوکاو، کتاب روشن.
- شان. پ. هارگیوزهیپ (۱۳۷۹). *اقتصاد کلان کینزی‌های جدید*. مترجم مهدی تقوی، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- شجاعی، سید عمادالدین و آغاز، عسل (۱۳۸۸). *طراحی نظام جریان خدمات مبتنی بر استراتژی منابع انسانی*. *دوماهنامه منابع انسانی*، سال اول، شماره ۶.
- عبادی، جعفر (۱۳۹۰). *مباحثی در اقتصاد خرد*. تهران: سمت.
- عبادی، جعفر و پاسبانی صومعه، ابوالفضل (۱۳۹۲). *مهم‌ترین عوامل موثر بر مزد منصفانه، آزمون نظریه آکرلوف در ایران*. *مجله علمی و پژوهشی تحقیقات اقتصادی*، دوره ۴۸، شماره ۴، صص ۱-۲۳۳.
- عبادی، جعفر و پاسبانی صومعه، ابوالفضل (۱۳۹۳). *ویژگی‌های نیروی کار و نقش آنها در مزد منصفانه*. *مجله علمی و پژوهشی مطالعات و سیاست‌های اقتصادی* (نامه مفید)، سال دهم، شماره ۲، پیاپی ۱۰۲، صص ۳-۲۸.

- فخری، سیروس (۱۳۸۲). *نظام روابط کار*. تهران: انتشارات آن.
- کورمن، آبراهام. ک (۱۳۸۱). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. مترجم حسین شکرگن، تهران: رشد.
- گالبرایت، جان کنت (۱۳۸۲). *فرهنگ رضایت‌طلبی*. مترجم سعید ساری‌اصلانی، تهران: نشر نی.
- گزارش جهانی اشتغال و بیکاری در سال ۲۰۰۵ (۱۳۸۵). تهران: فصلنامه تامین اجتماعی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷). *جامعه‌شناسی*. مترجم منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- لیارد و والترز (۱۳۷۷). *اقتصاد خرد*، مترجم عباس شاکری، تهران: نشر نی
- میرجلیلی، فاطمه و حیدرپور، افشین (۱۳۸۵). *اندازه‌گیری و تحلیل روند بهره‌وری عوامل تولید در بخش‌های اقتصادی ایران*. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- میردال، گونار (۱۳۶۶). *درام آسیایی، پژوهشی درباره فقر ملت‌ها*، مترجم امیری، منوچهر، تهران: امیرکبیر.
- میردال، گونار (۱۳۵۶). *طرحی برای مبارزه با فقر جهانی*. مترجم قهرمان قدرت‌نما، تهران: امیرکبیر.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*. تهران: میر.
- میخاکیمامی (۱۳۸۸). *رابطه بین عدالت در محیط کار و کاهش خطر بیماری عروق کرونری در میان کارمندان*، مترجم: محمدرضا واعظ‌مهدوی؛ فرشاد مومنی؛ حسین راغفر و فاطمه حیدری. تهران: دانشگاه شاهد.
- نای، جوزف. اس (۱۳۹۰). *آینده قدرت*. مترجم رضامراد صحرایی، تهران: حروفیه.
- نمازی، حسین (۱۳۸۷). *نظام‌های اقتصادی*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- نیکواقبال، علی‌اکبر (۱۳۷۸). *برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
- هازمن، دی.ام. و مک فرسن، ام.اس. (۱۳۸۶). *تجزیه و تحلیل اقتصادی و فلسفه اخلاق*. مترجم یدالله دادگر، تهران: تحقیقات و توسعه علوم انسانی.
- هریسمن، آلبرت (۱۳۸۲). *خروج/اعتراض و وفاداری*. مترجم محمد مالجو، تهران: شیرازه.
- واعظ‌مهدوی، محمدرضا؛ حیدری، فاطمه؛ مینایی زنگی، محمدباقر؛ روغنی، مهرداد؛ نادری، فلاح و مومنی، فرشاد (۱۳۸۸). *بررسی اثر نابرابری در دریافت مواد غذایی بر تغییرات بافت‌شناسی در قلب خرگوش*. تهران: دانشگاه شاهد.
- والزر، مایکل (۱۳۸۹). *حوزه‌های عدالت*. مترجم صالح نجفی، تهران: ثالث.
- وایتزن، مارتین (۱۳۶۸). *اقتصاد شراکتی*. مترجم علی یاسری، تهران: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- ینز، گرو (۱۳۸۶). *فرجام سرمایه‌داری*. مترجم علی‌اکبر نیکواقبال، تهران: سمت.

ب) انگلیسی:

- Akerlof, G. (1970). The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics* 89: 488-500.
- Akerlof, G. A. & Dickens, W. T. (1982). The Economic Consequences of Cognitive Dissonance, *American Economic Review*, 72(3), pp.307-319.

- Akerlof, & Yellen (1988). Fairness and Unemployment. *the American Economic Review*, 78(2).
- Akerlof, G. A. & Kranton, Rachel (2005). Identity and the Economics of organizations. *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1).
- Akerlof, G. A. & Janet L.yellen (1990). The Fair Wage- Effort Hypothesis and Unemployment. *the Quarterly Journal of Economics*, 105(2), pp. 83-225
- Akerlof (1984). Gift Exchange and Efficiency – Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*, 74(2), pp. 79-83
- Arrow, Kenneth J (1969). *The Organization of Economic Activity was published* by the Joint Economic Committee of Congress in The Analysis and Evaluation of Public Expenditures: The PBB-System, Joint Economic Committee, 91st Cong., 1st sess.
- Phillips, Kevin(1993), *Boiling Point:: Republicans, Democrats, and the decline of middle-class prosperity*, Random house House.
- Cahn, Edmond (1949). *The Sense of Injustice*. N. Y.: New York University Press.
- Clark, John Bates (1970).*The Distribution of Wealth*, New York: Kelley & Millman, Inc.,1956, Reprinted in *Perspective on Determination*, by Campbell R. Macconnell, 1970.
- Commons, John R. (1893). *The Distribution of Wealth*. New York: Macmillan
- Coase (1937). *The Nature Of The Firm*.*Economica*, new series, 4(16).
- Fetcher, David (1995). *Worst-off Fall Further Behind*. Daily Telegraph, June, 3. P.5
- Galvo, Guillermo (1979). Quasi-Walrasian Theories of Unemployment. *American Economic Review*, 69(2), pp. 102-107
- Geary, Patrick T (1982). The employment-real wage relationship: an international study. *The Journal of Political Economy*
- Henderson, Quandt. (1985). *Microeconomic theory : A Mathematical Approach*, Economics Handbook Series, McGraw-Hill
- Hegemann, Harald & O.F. Hamouda(2005), *The Legacy of Hicks*
- Hicks , Sir John Richard(1963). *The Theory of Wages*, London, Macmillan
- ILO (2005). *World Employment Report*
- Jouvenel, Bertrand De. (1969). *Efficiency and Amenity*. Londen.
- The Global Employment Trends report is a yearly publication of the Employment Trends unit of the ILO Employment Sector. (2012). *Global Employment Trends 2012*, preventing a deeper jobs crisis, International Labour Organization.
- Stacy, j. Adams (1995). *Inequity in Social Exchange*, in L. Berkowits, ed., *Advances in Experimental Social Psychology*. 2, New York: Academic Press.
- Black, John (2002). *Dictionary of Economics, Second Edition*. Oxford University Press.
- Lewis, W. Arthur (1954). Economic Development with unlimited supplies of labor. *The Manchester School*, 22(2). Pp. 139-191
- Lind, E. Allan (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice Judgments as Pivotal Cognitions in Organizational Relation, Stanford university press
- Pasebani Someeh, Abolfazl (2010). *The Advantages of Paying Fair Wages as a Human Right*. International Workshop, human Rights and Business, Syracuse , Italy.
- Rawls, John (2003). *A Theory of Justice*. Oxford University Press.
- Reynolds, L. G. (1970). toward a Short-Run Theory of Weges, *American Economic Review*.

- Reprinted by McConnell, Campbell R., 1970, Perspectives on Wage Determination, McGraw-Hill.
- Sachs, Jeffrey, D. (2006). *The End of poverty*. Penguin Books.
- Shapiro, C. & Stiglitz, JE (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *The American Economic Review*
- Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: the Roles of Distributive, Procedural, & Interactional Justice, *Journal of Applied Psychology*, June, 82(3), pp. 434-443
- Weber, Max. (1978). *Economy and Society*. University of California Press.
- White & Trevor (1983). *Under Japanese management: The experience of British workers*, Heinemann Educational Publishers

