

گزارش جهانی مزد ۲۰۱۱

نازفر ناظم
کارشناس ارشد رشته جامعه‌شناسی

نخستین گزارش جهانی مزد (۲۰۰۹-۲۰۰۸) به بررسی مزدها در دوره اقتصادی پر رونق سالهای ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۷ می‌پرداخت. گزارش فعلی در بافتاری به کلی متفاوت به مزدها می‌پردازد و ضمن بررسی روندهای مزدی، سهم مزد، نابرابری مزدی و پرداخت پایین‌ترین چالش‌هایی را که باید مورد تدبیر واقع شوند از جمله نابرابری فزاینده در مزدها، گسست روبه رشد مزد و بهره‌وری و افزایش روز افزون اشتغال با مزد پایین رانیزمورد بررسی قرار می‌دهد. این گزارش همچنین شامل راه‌حلی عملی و روشن در مورد چگونگی چانه‌زنی جمعی، حداقل مزدها و سیاست‌های درآمدی است که چالش اساسی سیاست‌گذاران امروزی یعنی عدالت اجتماعی را هدف می‌گیرد.

واژگان کلیدی: متوسط مزد، سهم مزد، پرداخت پایین، شکاف مزدی

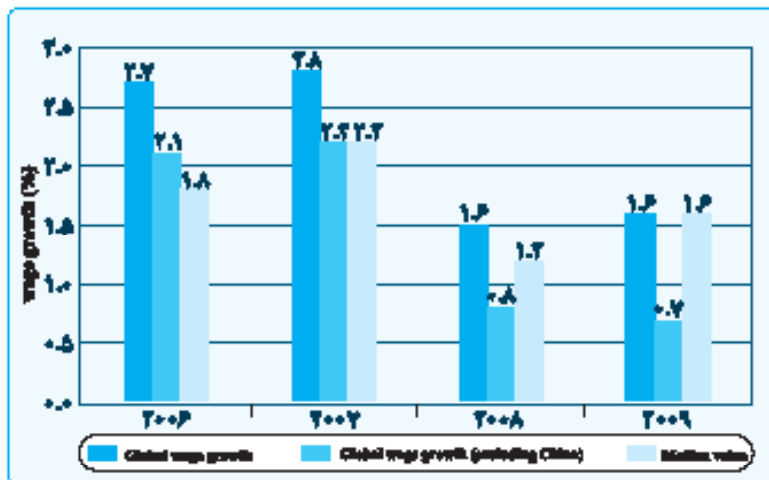
مقدمه

تأثیر بحران بر مزدها بررسیها دو موضوع را نشان می‌دهد. نخست این که در دوران بحران، رشد مزد به طور قابل ملاحظه‌ای کم شده است با این وجود حتی اگر رشد کلی مزد در خلال بحران سیر نزولی داشته باشد، برآوردها نشان می‌دهد که طی بحران اخیر در ۷۳ درصد کشورها در سال ۲۰۰۸ و در ۸۰ درصد کشورها در سال ۲۰۰۹ این رشد مثبت باقی مانده است. دومین مشاهده آن است که رشد مزد واقعی در سال نخست (۲۰۰۸) به همان اندازه تحت تأثیر بحران قرار گرفته است که در سال ۲۰۰۹- سال اوج بحران- به نظر می‌رسد دلیل این امر، رفتار تورمی طی سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ باشد.

نرخ جهانی بیکاری از ۵/۷ درصد نیروی کار در سال ۲۰۰۷ به ۶/۴ درصد در سال ۲۰۰۹ بود. این به معنی رشدی ۲۹ میلیون نفری در خیل بیکاران از ۱۷۷/۸ میلیون نفر بیکار سال ۲۰۰۷ به ۲۰۶/۷ میلیون نفر در سال ۲۰۰۹ است. هرچند افزایش نرخ بیکاری از آغاز در کشورهای توسعه یافته شدیدتر بود، تأثیر بحران در کشورهای در حال توسعه با درآمدهای متوسط تا پایین که عموماً دارای نظام‌های حمایتی ضعیف‌تری بودند به دو شکل مشاهده شد: اولاً سیر قهقراپی کیفیت اشتغال و ثانیاً سیر منفی به سوی اشکال آسیب پذیرتر آن. شواهد موجود در کشورهای صنعتی حاکی از آن است که بحران اقتصادی بر سطح مزدها، میزان ساعات کار و دیگر ابعاد کارشایسته تأثیر گذاشته است. اما در مورد

مشخصه سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ رکودی است که از دهه ۱۹۳۰ تاکنون بی سابقه بوده است. پس از یک حباب در ساخت و ساز مسکن و بحرانی مالی، ایالات متحده از دسامبر ۲۰۰۷ به دنبال ۷۳ ماه رشد اقتصادی وارد یک دوره رکود اقتصادی شد. از آن پس رکود اقتصادی به سرعت از کانون اولیه اش به سرتاسر جهان کشیده شد و نخستین بار پس از جنگ دوم جهانی GDP دچار کاهش شد. اگر چه بهبود اوضاع اقتصادی در سال ۲۰۱۰ به دلیل تلاش‌های بین‌المللی کمی بیش از حد انتظار بود، چشم‌انداز پیش‌رو همچنان نامطمئن است. بحران اقتصادی آثار بسیار نامطلوبی بر بازارهای کار داشت. از همه اسف‌بارتر افزایش

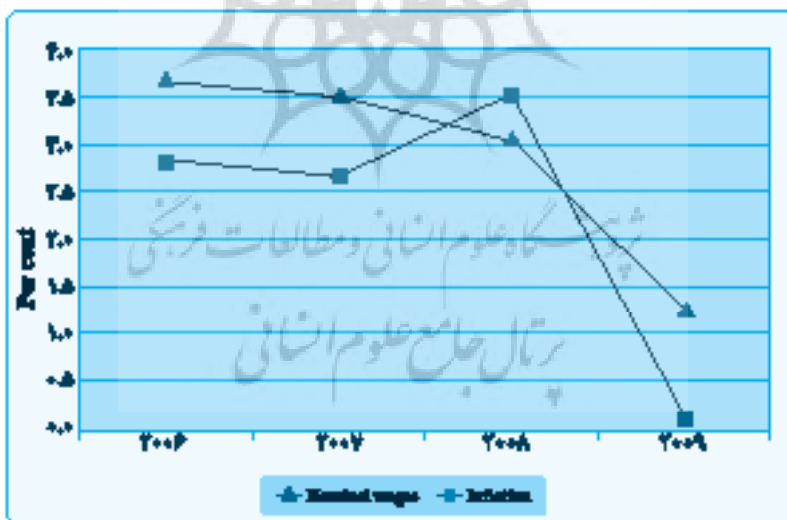
رشد جهانی مزد ۲۰۰۶-۲۰۰۹



یافتن GDP و آشکارتر شدن بحران برای کارگران و کارفرمایان، رشد مزد اسمی کاهش یافت و تورم با سرعتی بیشتر سقوط کرد. این کاهش شدید در نرخ تورم مانع از این شد که مزدهای واقعی در سال ۲۰۰۹ کاهش پیدا کند.

با بررسی همزمان، رشد حداقل مزد و تورم در چهار کشور بزرگ ملاحظه می‌کنیم که در سال ۲۰۰۸ مزدهای اسمی تقریباً به همان سرعت سال‌های قبل به رشد خود ادامه دادند اما تورم شدید و غیرمعمولی که در اصل ناشی از افزایش ناگهانی بهای نفت بود، باعث کاهش مزدهای واقعی شد. بر عکس در سال ۲۰۰۹، با کاهش

رشد مزد اسمی و تورم در چهار کشور منتخب، ۲۰۰۶-۲۰۰۹ (به درصد)



در سال ۲۰۰۸، شاخص قیمت مصرف‌کننده برای همه مصرف‌کننده‌های شهری (CPI-U) در نیمه نخست سال به سرعت بالا رفته و قدرت خرید مزدها را در آن مقطع کاهش داد بنابراین کاهش قیمت مصرف‌کننده در نیمه دوم سال ۲۰۰۸، حتی اگر درآمدهای اسمی افزایش ناچیزی می‌یافت، کمکی به درآمدهای واقعی محسوب می‌شد. این امر توضیح می‌دهد که چرا متوسط سطح درآمدهای واقعی در سال ۲۰۰۹ نسبت به سال ۲۰۰۸ بالاتر بوده است.

تنوع منطقه‌ای نیز در نرخ رشد مزد، قابل ملاحظه است. مشاهدات نشان می‌دهد که در کشورهای پیشرفته پس از یک رشد تقریباً ۰/۸ درصدی پیش از بحران، مزد واقعی عملاً به ۰/۵- درصد در آغاز بحران سقوط کرد (سال ۲۰۰۸) و پس از آن در سال ۲۰۰۹ به افزایش ۰/۶ درصدی رسید مجموعاً در ۱۲ کشور از ۲۸ کشور پیشرفته در سال ۲۰۰۸ و در ۷ کشور در سال ۲۰۰۹ سطح مزدهای واقعی کاهش یافت.

رشد تجمعی مزد بر اساس منطقه از ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۹

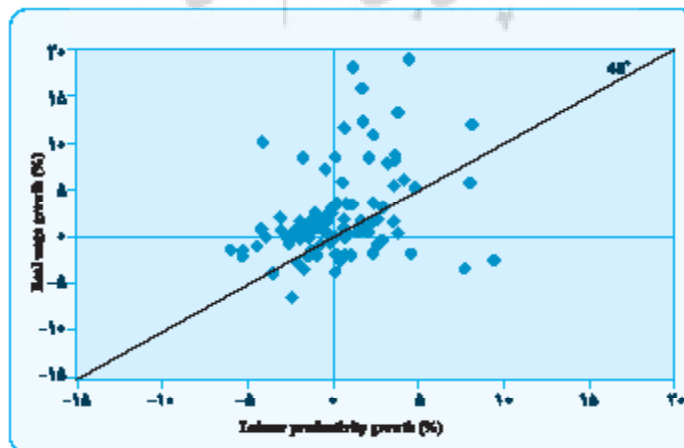
منطقه	۱۹۹۹	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹
کشورهای پیشرفته	۱۰۰	۱۰۴,۲	۱۰۵,۰	۱۰۴,۵	۱۰۵,۲
اروپای مرکزی و شرقی	۱۰۰	۱۴۴,۸	۱۵۴,۴	۱۶۱,۴	۱۶۱,۳
اروپای غربی و آسیای مرکزی	۱۰۰	۲۶۴,۱	۳۰۸,۹	۳۴۱,۶	۳۳۴,۱
آسیا	۱۰۰	۱۶۸,۸	۱۸۰,۹	۱۹۳,۸	*۲۰۳,۳
آمریکای لاتین و کارائیب	۱۰۰	۱۰۶,۷	۱۱۰,۳	۱۱۲,۴	۱۱۴,۸
آفریقا	۱۰۰	*۱۱۱,۲	*۱۱۲,۸	**۱۱۳,۴	**۱۱۶,۱
خاورمیانه	۱۰۰	*۱۰۱,۹	*۱۰۲,۴
جهان	۱۰۰	۱۱۵,۶	۱۱۸,۹	۱۲۰,۷	۱۲۲,۶

بهره‌وری کار در همه مناطق به جز آسیا منتهی شده است. این سطح پایین‌تر بهره وری کار، ناتوانی بنگاه‌ها را در پرداخت‌های بالاتر، پررنگ می‌کند. درحقیقت هنگامی که تقاضا برای کالا و خدمات کم می‌شود، بازده هرکارگر تنها زمانی حفظ می‌شود که بنگاه‌ها به تناسب کاهش تقاضا، از میزان اشتغال بکاهند. اگر بنگاه‌ها همه کارکنانشان را در لیست پرداخت نگه دارند، بهره وری پایین‌تر در کار، به ناچار در سود کمتر، ارائه خدمات پایین‌تر به کارکنان و یا ترکیبی از هر دو بازتاب خواهد یافت. از این رو، بسیاری از شرکت‌ها - به ویژه در اقتصادهای پیشرفته و اقتصادهای وابسته به بازار - به اخراج کارکنان می‌پردازند که نتیجه آن افزایش نرخ بیکاری است. با این همه در مجموع کشورهایی که مورد تحلیل قرار گرفته‌اند، کاهش در GDP در نتیجه کاهش بهره وری کار، با سرعتی بیشتر از کاهش اشتغال در سال‌های ۹-۲۰۰۸ رخ داده است. رابطه میان تغییرات متوسط مزدها و بهره وری کار در نمودار آمده است.

به طور کلی به نظرمی رسد که هفته‌های کاری کوتاه‌تر، نقش مهمی در کاهش رشد مزد در کشورهای پیشرفته بازی کرده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد متوسط ساعات کاری یا پرداخت‌ها در هفته تقریباً در همه کشورهایی که اطلاعات آنها موجود است، طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ کاهش داشته است. دلیل این امر یا ترتیب رتبه‌بندی سطح شرکت‌ها است (مانند مدل ایالات متحده که کاهش درآمدهای هفتگی در فاصله فوریه ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۰، نتیجه افت همزمان دستمزدهای ساعتی و ساعات کار بود) و یا اقدامی است که در قالب طرح‌های گسترده‌تر، تحت نام «تسهیم کار» شناخته می‌شود. (به منظور اجتناب از اخراج‌ها یا تعدیل نیروی کار، زمان کار به کمک توزیع مجدد حجم کاهش یافته کار، کمتر می‌شود) کاهش جهانی رشد مزد، به طرز شگفت‌آوری با کاهش بهره وری در دوران بحران همسویی دارد چنانکه به موازات کاهش رشد GDP، بحران جهانی اقتصاد در سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ به کاهش



مزد ها و بهره وری در دوران بحران ۲۰۰۸-۰۹ به درصد



همان گونه که می بینیم با وجود تفاوت های چشمگیر میان کشورها، در مجموع رابطه بین رشد بهره‌وری کار و رشد مزد واقعی، یک رابطه مثبت است. در گوشه‌ی چپ و پایین نمودار می بینیم که اغلب کشورهای که در سال های ۹-۲۰۰۸ کاهش مزد واقعی را تجربه کرده‌اند، شاهد کاهش بهره‌وری نیروی کار بوده‌اند، در سمت راست و بالای نمودار نیز شاهدیم که اکثریت کشورها با افزایش بهره‌وری کار، رشد مزد را افزایش داده‌اند. نکته‌ی جالب این است که در تعداد قابل ملاحظه‌ای از کشورها، با وجود کاهش بهره‌وری کار، مزد واقعی رشد داشته است، نکته‌ای که حکایت از آن دارد که در کوتاه مدت، هیچ گونه رابطه‌ی اجتناب‌ناپذیری میان مزد و بهره‌وری کار وجود ندارد.

و اما در مورد سهم مزد در تعاریف، سهم مزد تعدیل نشده، به صورت نسبت کل مزایای کارگران به ارزش افزوده کل محاسبه می‌شود که هر دو مقیاس به صورت اسمی محاسبه شده و می‌تواند از حساب های ملی اخذ شود و ارزش افزوده کل هم مقیاسی برای خروجی کل است. با پررنگ کردن میزان درآمد که به نیروی کار پرداخت شده است (نه سرمایه کل) سهم مزایای نیروی کار در خروجی ملی در موضوعات مختلف روشن خواهد شد. در دوران رکود اقتصادی، سهم مزد شاخصی را فراهم می‌کند که نشانگر کاهش خروجی درآمدهای مربوط به سود نیروی کارشمرده می‌شود. اگر درآمدهای نیروی کار سریع تر و بیشتر از سود کاهش یابد، کاهش سهم مزد، قابل انتظار خواهد بود. در مقابل اگر کاهش سودها، شدیدتر از درآمدهای نیروی کار باشد، سهم مزد بالاتر خواهد رفت. امارات نشان می‌دهد که در بیشتر کشورهای گزارش شده، سهم مزد خروجی از سال ۲۰۰۸ به ۲۰۰۹ بالا رفته است. این یافته‌ها از افزایش سهم مزد در دوران رکود اقتصادی با این نتایج از مطالعات قبلی تشبیه می‌شود که نشان می‌دهد نوسانات سهم مزد در کوتاه مدت معمولاً به شکل معکوس خواهد

بود (کاهش در دوران رونق اقتصادی و افزایش آن در زمان رکود) این یافته‌ها موید این حقیقت است که در خلال بحران، سودها بیش از مبالغ کل مزد دچار بی ثباتی می‌شوند. یافته دیگر، تضاد میان تغییر سهم مزد در خلال بحران اقتصادی و روندهای دراز مدت است. عامل اصلی در چرخه معکوس الگوی سهم مزد در کوتاه مدت، ذخیره کار است. ذخیره کار یا به عبارت بهتر ذخیره نیروی کار، ناظر بر این حقیقت است که بنگاه‌ها در دوران رکود اقتصادی ترجیح می‌دهند که کارگران ماهر را به دلیل پرهزینه بودن آموزش و جذب نیروهای جدید در زمان رونق حفظ کنند. این امر موجب افت تقاضا در نیروی کار به نسبتی کمتر از میزان خروجی در دوران رکود می‌شود و پس از رونق اقتصادی نیز افزایش تقاضا، کمتر از آمار خروجی خواهد بود.

عوامل تعیین کننده سهم مزد

در بلندمدت، چهار گروه اند:

۱- فن آوری تولید: فن آوری تولید یک عامل مهم برای توزیع درآمد میان صاحبان هر بخش از تولید است. پیشرفت‌های فن آورانه مانند رایانه - که دانستن مقدمات آن لازمه بسیاری از کارهاست. می‌تواند منجر به کاهش تقاضای شغلی شود و سهم مزد را پایین بیاورد. در حالی که پیشرفت تکنولوژیک سرمایه محور ممکن است به سهم مزد کلی صدمه بزند، افزایش تقاضا برای کارگران ماهرتر هم ممکن است دیده شود

۲- نهادها و سیاست ها: در مورد نقش نهادها و سیاستها وجود رقابت ناقص در بازار محصول، به رانت خواری ختم می‌شود که بسته به روابط و توان چانه زنی بین کارکنان دولت و نیروهای کار توزیع خواهد شد. وجود اتحادیه های قوی هماهنگ. عاملی است که به ثبات سهم مزد در بلند مدت کمک می‌کند.

۳- جهانی سازی: جهانی شدن از راههای مختلف باعث کاهش مزد می‌شود: نخست با افزایش خصوصی سازی در بخش تولید و

صادرات کالاهای سرمایه ای و ازسوی دیگر افزایش برگشت به سرمایه به جای نیروی کار. نکته دوم آن است که وجود ضمنی این تهدیدها که عامل خارجی می‌تواند عوامل داخلی را تضعیف کند، قدرت چانه زنی کارگران را کاهش می‌دهد. و مورد سوم آن است که جهانی شدن مکرراً با فرایندهای فن آوری همراه می‌شود و از سوی دیگر نهادهای مالی بین المللی با اعمال فشار بر مزدها باعث افزایش بازگشت سرمایه می‌شوند که نتیجه چیزی نیست جز تاثیر عکس بر مزدها. ۴- ترکیب بندی بخشی در اقتصاد: تغییرات بخشی در ترکیب بندهای اقتصادی در طول زمان بر سهم مزد تاثیر می‌گذارد. مثلاً اگر رشد اقتصادی یک کشور با تغییر ترکیب اقتصادی از بخش های کار- محور به سرمایه محور همراه شود انتظار کاهش سهم مزد خواهد رفت.

تغییر طولانی مدت در سهم مزد در بخش تولید برای همه کشورها بجز فرانسه، ایلسند و انگلستان منفی بوده است. بنابراین در بازه زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۷ ارزش افزوده بخشی در حوزه تولید در اغلب کشورها سریع تر از پرداخت های جبرانی کل برای کارگران افزایش یافته است.

در مقابل برای کشورهای زیادی پس از سال ۲۰۰۷ در چرخشی کامل با افزایش سهم مزد مواجه می‌شویم. این افزایش در سهم مزد نشان دهنده افزایش سهم پرداخت های جبرانی کارکنان در ارزش افزوده در زمان بحران است.

نابرابری مزدی و پرداخت کم

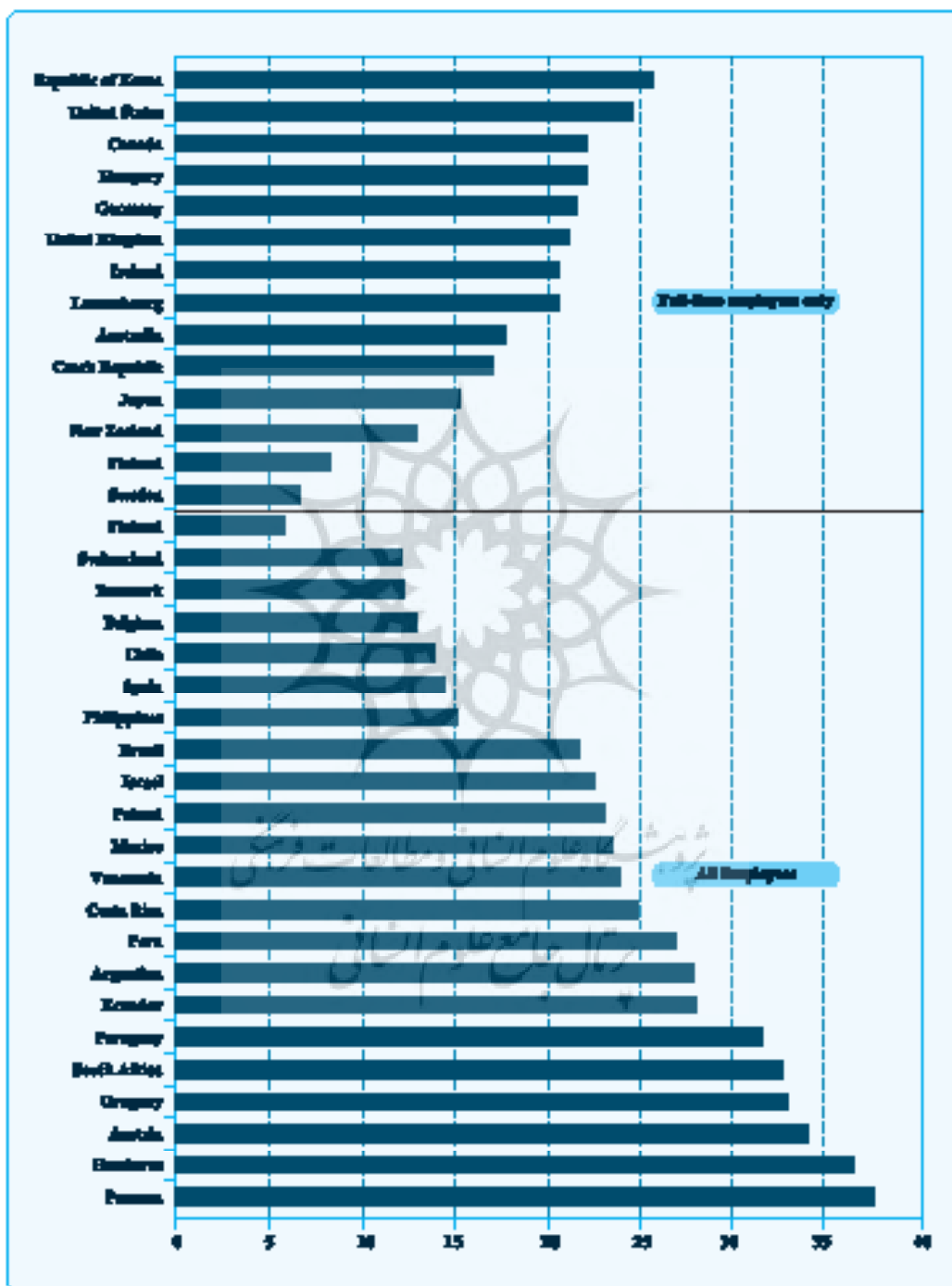
روندهای جهانی اخیر در مزدها و سهم مزد را باید در بستریک نابرابر آشکار و فزاینده در دستمزدها دید.

مشخصه نابرابری، رشد سریع مزدها در بخش های بالاتر منحنی توزیع و رکود مزدها در میانه و پایین آن است.

با مقایسه دومقطع زمانی ۲۰۰۰-۱۹۹۵ و ۲۰۰۹-۲۰۰۷، در ۱۷ کشور از ۳۰ کشور

دارای آمار، ملاحظه می‌کنیم که فاصله دهک پایین و دهک بالای پرداخت‌ها بیشتر شده است. اگرچه بخش اصلی این نابرابری به دلیل فاصله گرفتن هرچه بیشتر دهک بالایی از سایرین است، بخشی هم ناشی از افزایش شکاف پایین‌ترین دهک مزدبگیران از سایرین در ۱۲ کشور از ۲۸ کشور مورد بررسی می‌باشد.

اشتغال با دستمزد پایین، (مقایسه جهانی آخرین سال موجود)



نرخ پرداخت کم (low pay) بر اساس تعریف عبارت است از نسبت کارگرانی که متوسط مزد ساعتی آنها کمتر از دوسوم متوسط بیمه شغلی‌شان است.

که اشتغال کم مزد تا این حد رواج پیدا کند. نکته مهم این است که کارگران جوان کم مزد چگونه می توانند به سرعت به سمت مشاغل با پرداخت بالاتر حرکت کنند.

همچنین یافته ها نشان می دهد که حضور بیشتر زنان در مشاغل کم-مزد به نوعی یک ویژگی جهانی در بازار کار به شمار می رود. چنین اشتغالی برای زنان در مجموع بیش از مردان است. با وجود آن که در اکثر کشورها، سهم کلی مشارکت زنان کمتر از ۵۰ درصد کل نیروی کار است، بروز اشتغال کم-مزد در زنان ۴۶ درصد بیشتر از مردان است. این حقیقت که اشتغال با دستمزد پایین در زنان بیش از مردان است، برشکاف جنسیتی پرداخت را گسترش می دهد با وجود پیشرفت های عمده ای سال های اخیر، متوسط مزد ماهانه زنان هنوز هم حداکثر ۷۵ درصد متوسط مزد ماهانه مردان است.

در برخی کشورها شکاف جنسیتی پرداخت ها می تواند گسترده تر باشد. بخشی از این شکاف ممکن است که به دلیل ساعات کار کمتر زنان باشد اما بخش دیگری از این شکاف به دلیل حضور بیشتر آنان در مشاغل کم - مزد و بعضی عملکردهای تبعیض آمیز است. در عین حال اشتغال با پرداخت پایین در بنگاه های کوچک پررنگ تر است. جدا از شرایط خاص بخش کشاورزی و بخش غیررسمی اقتصاد، اشتغال کم-مزد در کشورهای توسعه یافته و کمتر توسعه یافته بر بخش های کلیدی متمرکز شده است، تجارت خرده فروشی، هتل و رستوران، حمل و نقل و خدمات اجتماعی (از جمله فعالیت های خانگی) و در برخی مناطق، تولید، فرآوری غذایی و نساجی نمونه روشن این گونه مشاغل اند که در بسیاری از آنها اشتغال زنان پررنگ تر است.

این شاخص به گروه هایی تمرکز دارد که در دوران بحران اقتصادی آسیب پذیرترند. اگرچه همه کارگران دارای پرداخت پایین ر نمی توان «فقیر» و آسیب پذیر دانست، اما مسلماً کاهش قدرت خرید مزدها در بخش پایینی توزیع درآمدی به گسترش فقر می انجامد.

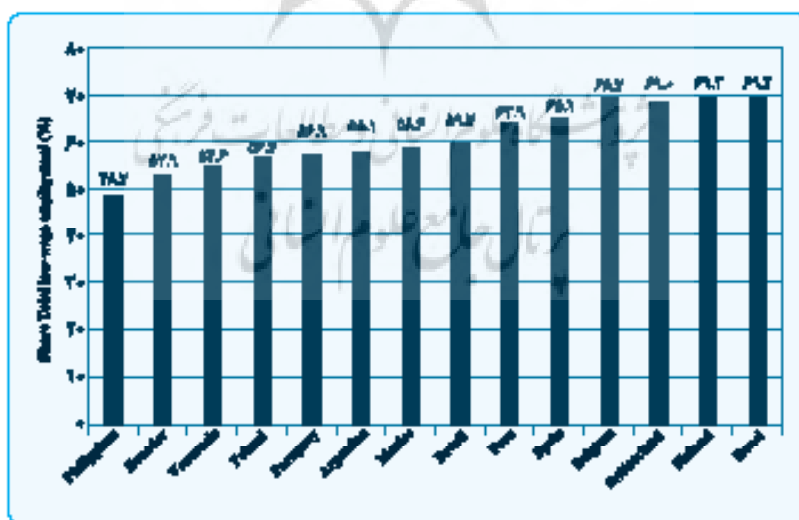
باید در نظر داشت که نگرانی ها صرفاً به کارهای کم-مزد و یا سطوح پایین مزدها محدود نمی شود، تمرکز بر ثبات درآمدها نیز بخش دیگری از دغدغه ها است. در میان کارگران کم - مزد خطر از دست دادن شغل گاهی ۳ یا ۲ برابر کارگران دارای دستمزد بالا است. از این روی جای شگفتی نیست که بی ثباتی در درآمدها در میان کارگران کم-مزد نسبتاً بالا است.

در ۱۵ سال گذشته، بیشتر کشورها شاهد گسترش اشتغال در کارهای «کم-مزد» بوده اند آن چنان که، از نیمه دوم دهه ۱۹۹۰ در دوسوم کشورهایی که آمارشان را داشته ایم (۲۵ کشور از ۳۷ کشور) پرداخت پایین افزایش داشته است.

اگرچه گسترش مشاغل کم -مزد، یک روند جهانی رو به رشد است، اما بروز اشتغال کم-مزد در بین کشورهای مختلف دارای تفاوت و گوناگونی گسترده ای است. در کشورهای پیشرفته نتیجه پژوهش ها حاکی از آن است که اشتغال کم-مزد به گروه های معینی از کارگران گرایش بیشتری دارد، این کارگران اغلب تحصیلات پایین تری دارند، اغلب جوان و به شکلی نامتناسب مونث اند و احتمالاً بیشتر از اعضای یک اقلیت قومی یا نژادی و یا از مهاجرین فقیرند.

واقعیت این است که ورود به دنیای کار با دستمزد پایین بسیار محتمل تر است [تأشروع به کار با در آمد بالا] لذا شگفت آور نیست

سهم زنان از اشتغال با دستمزد پایین در کشورهای منتخب



دست آخر از عوامل قومی و جغرافیایی، به خصوص در کشورهای مثل آفریقای جنوبی، نباید غفلت کرد. مورد چین، نمونه ای جالب دیگری است که شهری شدن بازار کار، مهاجران روستایی جویای کار را به مشاغل کم-مزد آسیب پذیر می کند. در سال ۲۰۰۸ خطر اشتغال با دستمزد پایین برای کارگران مهاجر و روستایی دو برابر کارگران بومی [شهری] بود. برآورد می شود که حدود ۶۰ درصد این تفاوت ها به ویژگی های کارگران مثل تحصیلات بر می گردد و چهل درصد هم ناشی از تبعیضی است که نسبت به کارگران مهاجر روا داشته می شود. این مسئله افکار عمومی را به این جهت سوق می دهد که کارگران مهاجر نسبت به پرداخت پایین آسیب پذیری خاصی دارند و این مسئله نه فقط ناشی از ویژگی های فردی آنها که حاصل تبعیضی است که در بازار کار وجود دارد.



نقش سیاست های مزدی

یکی از دلایلی که سیاست گذاران باید از روندهای مزدی در دوران بحران یا رونق اقتصادی آگاه باشند دغدغه رسیدن به عدالت اجتماعی و حل مشکلاتی است که نابرابری و دستمزدهای پایین به خصوص در پایین ترین دهک های توزیع مزد بر خانواده ها تحمیل می کند. حتی پیش از شروع بحران اقتصادی در سال ۲۰۰۷ هم در قاره اروپا ۷۹ میلیون نفر در مرز فقر بودند و حدود ۳۲ میلیون نفر زیر خط فقر به سر می بردند. با وجود آنکه شاغلین کمتر از بیکاران در خطر فقرند، حدود ۱۷/۵ میلیون نفر از کارگران اروپایی در خطر فقر در حین اشتغال قرار دارند. در ایالات متحده در سال ۲۰۰۷ حدود ۳۷/۵ میلیون نفر در خطر فقر و یا زیر خط فقر قرار داشتند که از این تعداد ۷/۵ میلیون نفر دارای شغل بودند. به عبارتی جزء کارگران فقیر محسوب می شدند. برای همه این کارگران حتی، قطع بخش اندکی از مزد هم در دوره بحران اقتصادی می تواند آغازگر کاهش شدید و پیشرونده در استانداردهای زندگی باشد.

مزدها بر اقتصاد کلان اثر عظیمی دارد از جمله تاثیر بر تقاضای کل برای کالا و خدمات، تقاضا برای خدمات، همان مجموع مصرف، سرمایه گذاری، صادرات خالص و هزینه های دولت است. در همان حال که دستمزدهای پایین در کشورها رابطه مستقیم با بهره وری و شکوفایی صادرات داشته و سرمایه گذاری را نیز تا حدی ترغیب می کند، باید این حقیقت را در نظر داشت که مزدهای پایین تر به کاهش مصرف در خانوارها نیز ختم می شود. پس هرگاه با کاهش مزدها، در مصرف خانوارها افت ایجاد شود، بیش از آن که به افزایش صادرات و سرمایه گذاری کمک کند، بر رشد اقتصادی کشور اثر منفی خواهد داشت. از این رو کاهش مزدها در دوران بحران، به جای تسریع رشد اقتصادی به افزایش مداوم قیمت ها و کاهش تقاضای جمعی منجر خواهد شد.

در ایالات متحده تلاش شد که این کاهش در تقاضای کل با افزایش تعداد یا مبالغ وام ها جبران شود که نتیجه آن ایجاد رشد به خرج افزایش بدهی های عمومی بود. در واقع کاهش سهم مزد پیش از بحران، پایه گذار توسعه ایالات متحده بر مبنای «مدل مصرف منتهی به بدهکاری» است، مدلی که بی ثباتی آن در نهایت به اثبات رسید. رابطه میان مزدها و تقاضای کلی، دال بر این است که گام های بهبودی دست کم تا حدودی به گستره ای وابسته است که خانواده ها را قادر می سازد تمام یا بخشی از دستمزد خود را خرج خرید چیزی کنند که اقتصاد جهانی تولید کرده است. این در حالی است که برخی کشورها ممکن است به جای تکیه بر تقاضای داخلی، به صادرات منتهی به رشد اقتصادی تکیه کنند، چنین سیاست هایی به عدم تعادل جهانی ختم می شود چرا که جهان - من حیث المجموع - نمی تواند صرفاً متکی بر صادرات باشد. عیب دیگر راهبرد صادرات منتهی به رشد، ناشی از دستمزدهای پایین است، رشد اقتصادی محصول این راهبردهاست اما همراه آن کاهش سهم مزد نیز رخ خواهد داد. این موقعیت، منجر به فراخوانی دو شیوه به منظور متعادل سازی رشد جهانی خواهد شد: از یک سو، کشورهای متکی بر صادرات مثل چین که اکنون با تقاضای کمتر کشورهای خارجی روبرو می شوند، ناچارند به تکمیل تقاضای کل از منابع داخلی همت

بگمارند. از سوی دیگر کشورهای دیگر مثل ایالات متحده که پیش از بحران کسری خارجی بزرگی داشتند، باید تقاضای کل را بیشتر بر اساس درآمد حاصله و دستیابی گسترده به اشتغال استوار کنند تا افزایش بدهی ها در حالی که کاهش عمومی مزدها در بین کشورها می تواند فشارهای انبساطی - رقابتی را بسط داده، بهبود اقتصاد جهانی را تهدید کند، گستره ای که در آن مزدها می توانند بدون آثار زیان بار اقتصادی افزایش یابند، دارای محدودیت هایی است. وقتی مزدها نسبت به بهره وری با سرعت بیشتری بالا می روند، تاثیر نامطلوب آن بر سرمایه گذاری و صادرات بر آثار مثبت آن بر مصرف خانوارهای داخل کشور می چربد. این موضوع می تواند به رکود اقتصادی منجر شود. علاوه بر این بیشتر شدن دستمزدهای بالا نسبت به بهره وری، اشتغال را در سطح کشورها تضعیف می کند و خطر بی کاری را حتی در حضور سیاست های پولی و مالیاتی سهل گیرانه بالا می برد. چالش اصلی برای سیاست گذاران این است که با هدف گذاری سطحی از سهم مزد و توزیع درآمد که تقاضای کل را افزایش دهد، ایجاد تعادل کنند، این به معنای تفسیر تازه ای از کار شایسته است.

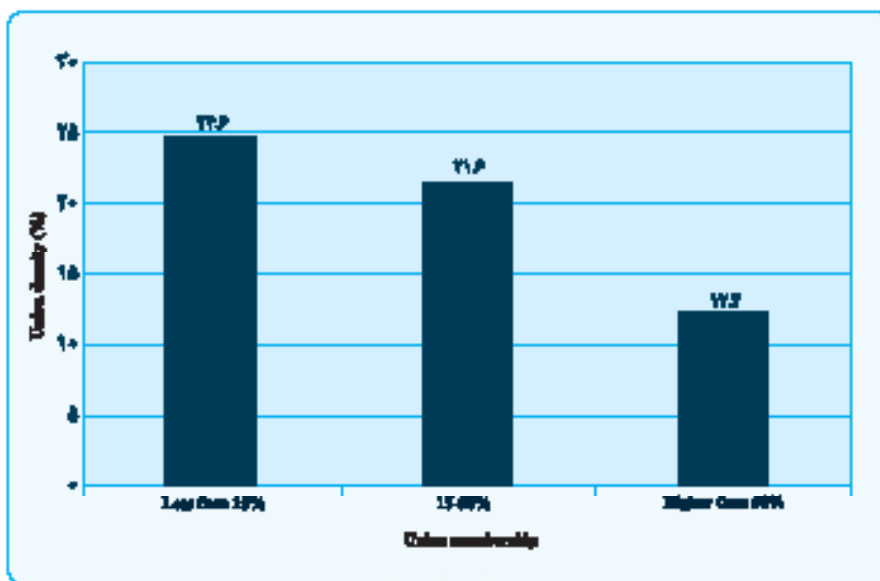
سیاست های مزدی

چنان که شواهد نشان می دهد که رشد بهره وری و سطح آموزشی مناسب برای همه، از اساسی ترین گام ها برای بهبود سطح و توزیع مزدهاست. در عین حال، رشد بهره وری و آموزش، به تنهایی برای شرح تمامی تفاوت ها و پیامدهای مزدی در کشورهای مختلف، کافی نیست از این رو مجموعه ای از اقدامات سیاسی و اجتماعی را در بازار کار برای بهبود پیامدهای مزدی و عملکرد بازار کار و نتایج کلی و کلان اقتصادی ضروری است. چانه زنی جمعی و حداقل مزد، مزایای حین کار و سایر سیاست های حمایتی درآمدی، بخشی از این سیاست ها است. در حالی که چانه زنی جمعی و منافع آن برای همه کارگران تحت پوشش در بهبود رابطه رشد مزد و رشد بهره وری سهم به سزایی تواند داشت، موضوع حداقل مزد ابزاری سیاستی است که در بخش های انتهایی توزیع مزد، با مزایای حین کار می تواند مشوق هایی را برای کارگران فراهم کند که از مشاغل کم - مزد گریزان نباشند، فراهم کردن درآمد های اضافی از طریق اعتبارات مالی یا دیگر طرح ها، راهی برای رسیدن به این هدف است. سرانجام کمک های درآمدی گسترده تری که لزوماً ارتباطی با اشتغال ندارند برای کمک به فقیرترین خانواده ها ضروری است.

چانه زنی جمعی

مثال ها نشان می دهد که نقش اتحادیه ها در پیوند متوسط مزد ماهانه و بهره وری نیروی کار در دوران بحران، همچنان تعیین کننده است. چانه زنی جمعی می تواند پیوند میان بهره وری و مزد را حتی در دوران رکود و بحران اقتصادی تقویت کند و بدین نحو بر انعطاف پذیری بازارهای کار بیفزاید. به علاوه، چانه زنی جمعی، بهبود مزدها را در زمان ارتقاء شاخص های اقتصادی، تضمین می کند و به کاهش نابرابری نیز کمک می کند.

شیوع متوسط پرداخت کم در کشورهای دارای چگالی اتحادیه ای متوسط برای ۳۲ کشور در سال ۲۰۰۹ (به درصد)



برای افزایش سطح نسبی حداقل مزدها به کاهش اشتغال کم - مزد در هر دو کشور کمک کرده است. پژوهشی پیش زمینه ای در برزیل نشان داد که تعدیل های فعالانه در حداقل مزد از عوامل اصلی و تعیین کننده ای بود که اجازه می داد مزدبگیران کم - دستمزد به سوی سطوح پرداخت بالاتر حرکت کنند. در مقابل در کشورهای اندونزی و کره جنوبی شاهد حداقل مزدهای پایین و تثبیت یا افزایش شیوع پرداخت پایین به صورت همزمان هستیم. اما در عمل چندین دلیل برای محدود شدن اثربخشی حداقل مزدها وجود دارد. یک عامل آشکار که می تواند سبب این محدودیت باشد، اجرای ضعیف است. در واقع «قانون گذاری صرف برای حداقل مزد هرگز نمی تواند تضمینی برای اجرای صحیح آن باشد.» این اجرای ضعیف که مشخصه اش کم بودن تعداد بازرسین کار، پایین بودن احتمال شناسایی افراد آسیب پذیر و یا مجازات های سبک در موارد تخلف از قانون است، نتیجه ای جز عدم جبران در سطح وسیع نخواهد داشت. دومین عامل، پوشش ضعیف یا ناقص است؛ آنجا که ممکن است بسیاری از کارگران آسیب پذیر از شمول

مزدی گروه های نسبتاً قدرتمند کارگران را به کارگران ضعیف تر تسری دهند. اگر چه درک عمومی از سطوح ایده آل حداقل مزد، از کشوری به کشور دیگر متفاوت است، نخستین قاعده یک رویکرد خوب، در برگرفتن شرکای اجتماعی در تعیین سطح مکفی مزدهاست.

حداقل مزدها

در راستای چالش های پیش روی اتحادیه ها برای رسیدگی به کارگران کم - مزد، حداقل مزد می تواند نقش تکمیلی مهمی بازی کند در واقع یکی از راه های مشاهده اثر بخشی حداقل مزدها آن است که تغییرات ناشی از آن را در اشتغال کم - مزد ببینیم. آمارها نشان می دهد که شیوع اشتغال کم - مزد در رابطه با تعیین حداقل مزدها در برزیل، شیلی، اندونزی و کره جنوبی تغییر کرده است. نسبت حداقل مزدها به متوسط مزدها (که به عنوان شاخص کیتز^۱ می شناسیم) برای سنجش قدرت حداقل مزدها است. در مورد کشورهای برزیل و شیلی، همزمان با افزایش حداقل مزدها، شاهد کاهش پایدار در اشتغال کم - مزد هستیم. این همراهی نشان می دهد که تعدیل های صورت گرفته

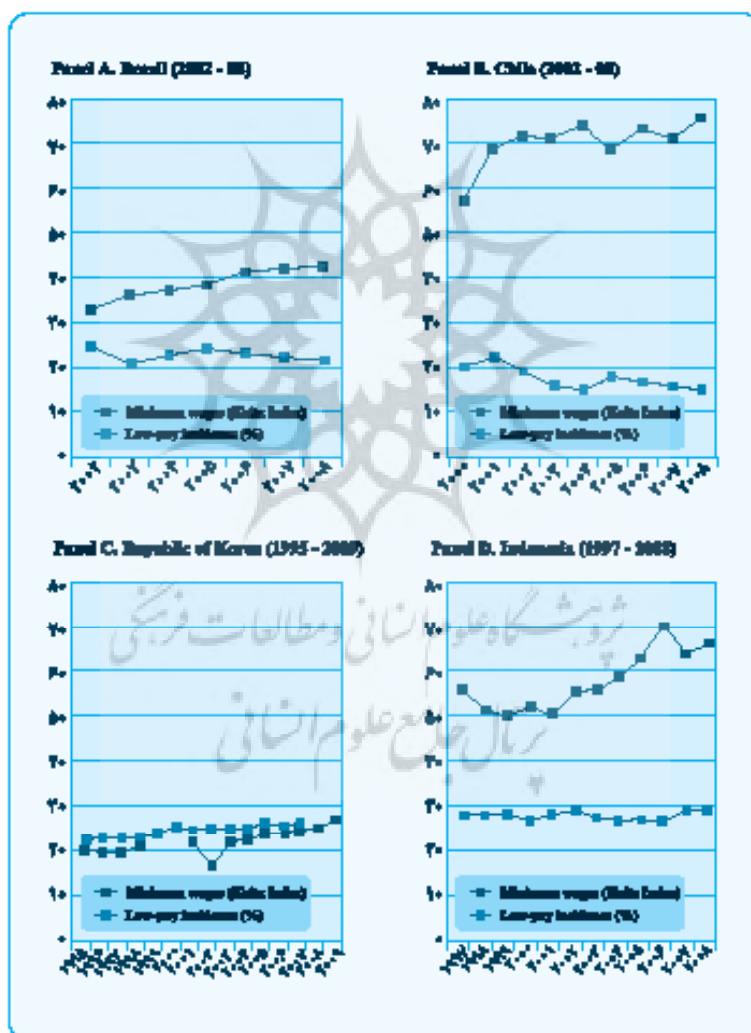
برآوردها نشان می دهد که در کشورهایی با چگالی اتحادیه ای کمتر از ۱۵ درصد، شیوع پرداخت پایین به طور متوسط حدود ۲۵ درصد است. این میزان پرداخت پایین برای کشورهای دارای چگالی متوسط اتحادیه ای (۱۵ تا ۵۰ درصد) به حدود ۲۲ درصد می رسد و در کشورهای دارای چگالی اتحادیه ای بالا (بیش از ۵۰ درصد) به میزان ۵۰ درصد کمتر شده به حدود ۱۲/۳ درصد می رسد. آثار عضویت، در اتحادیه ها و چگالی اتحادیه ای، هنگامی که اکثریت کارگران به این اتحادیه ها می پیوندند، در مقایسه با تفاوت های نسبتاً کوچک میان کشورها از نظر پوشش چانه زنی جمعی، به راستی تکان دهنده است. یک چالش ویژه برای سیاست گذاران، یافتن راهی برای به حداکثر رساندن اثرات چانه زنی جمعی است تا نظام های جمعی طراحی شود که بیشترین تعداد افراد را پوشش دهد. به کمک توافقات فعال مزدی و همکاری های جمعی یا استفاده دولت از ساز و کارهای افزایشی، نظام های جامع می توانند مزایای توافقات جمعی را برای شرکتها در کل یک بخش گسترش دهند. از این رو چنین نظام هایی قادرند که توافقات

1- kaitz index

کار از حداقل مزد وضع شده کمتر است. برخی آمارها از کشورهای آمریکای لاتین حاکی است که این بخش بین یک تا ۴۵ درصد همه کارگران را شامل می‌شود. این نسبت به خصوص در کشورهایی که حداقل مزد را غیر واقع بینانه وضع می‌کنند، بالاتر است. در مناطق دیگر هم این معضل وجود دارد. مثلاً در تایلند حدود ۲۵ درصد کارگران در بخش تولید طی سال ۲۰۰۹، دریافتی کمتری از حداقل مزد داشتند. این شکاف‌های اجرایی در مورد فیلیپین هم مشاهده شده است. در چین هم میزان شیوع دستمزدهای پایین تر از حداقل مزد، برای کارگران بومی ۲۹/۸ درصد و در کارگران مهاجر حدود ۲ برابر این رقم است. و سرانجام در هند نیز خیل عظیمی از کارگران دریافتی کمتر از حداقل مزد دارند.

قوانین حمایت اجتماعی حداقل مزد خارج باشند. در نهایت با وجود پوشش وسیع و تلاش‌های اجرایی واقعی، در کشورهای در حال توسعه، اعمال مزد همواره در بخش اقتصاد رسمی مؤثرتر از بخش غیر رسمی خواهد بود. در این جاست که رصد کردن قواعد دشوار است و رواج کارهای موقتی و خارج از نظم اداری نیز بیشتر و بالاخره عامل دیگر در این عدم توفیق، مدیریت نادرست است زمانی که حداقل مزدها در سطحی غیر واقعی تنظیم می‌شوند، نتیجه‌اش عدم اجرا یا تبدیل کارگران کم دستمزد به بیکاران یا شاغلین غیررسمی خواهد بود. با در نظر گرفتن این عوامل می‌توان فهمید که چرا - به ویژه - در کشورهای در حال توسعه، بخش بزرگی از درآمدهای نیروی

حداقل مزدها و شیوع پرداخت پایین در کشورهای منتخب



باید گفت که حتی وقتی گریزی از دستمزد پایین نیست، تحقق سیاست‌های تسکینی برای حل مشکلات مالی خانواده‌های کارگران کم‌مزد میسر است. در حقیقت با آن که چانه زنی و سیاست‌های حداقل مزد با تأثیر مستقیم بر دستمزد کارگران تأثیر گذار است، رفاه عمومی کارگران کم‌مزد از طریق سیاست‌هایی که درآمد خالص خانوار را بالا می‌برد نیز قابل ارتقاء است. فی الواقع مطالعات اخیر نشان می‌دهد که در کشورهای پیشرفته، رابطه پرداخت پایین و فقر از طریق سیاست‌های گسترده‌ای که روی کارگران کم - مزد هدف گذاری شده در حال تضعیف شدن است. در کشورهای در حال توسعه که اشتغال غیر رسمی گسترش بیشتری دارد، باید همزمان با راهکارهای حداقل مزد، سایر



باشد که مذاکرات مزدی معنی دار را برای دریافت کنندگان میانه مزد هم آسان کند. به عبارت دیگر، طراحی نظامی از حداقل مزد برای همه کارگران، فارغ از سطح دستمزد، عضویت اتحادیه ای و یا وضعیت اشتغال باید ممکن شود.

سومین نکته آن است که لازم است در مورد خانواده های کم درآمد به سیاست هایی فکر شود که به واسطه اقدامات سیاستی مرسوم - مانند چانه زنی جمعی و حداقل مزدها - به افزایش درآمد آنها منجر گردد. تدوین این سیاست ها باید به صورتی باشد که مانع دستمزدهای پایین و در نتیجه فقر شود. در این موارد می توان به مزایای حین کار - مثل اعتبارات مالیاتی - تکیه کرده ضمن اینکه اتخاذ چنین راهبردهایی می باید با مقررات کف مزد یا حداقل مزد و یا چانه زنی جمعی همراه (و نه جایگزین) شود. از سوی دیگر این احتمال هم وجود دارد که مزایای حین کار به انگیزه ای برای کاهش دستمزدها تبدیل شود؛ مثلاً در کشورهایی که اشتغال غیر رسمی گسترده تر است و لذا مزایای حین کار، گزینه ای غیر قابل قبول؛ لازم است که به سیاست های مستقیم حمایت از درآمد برای خانوارهای کم بضاعت پرداخته شود (مثلاً پرداخت های نقدی). برای آن که تأثیر این برنامه ها به بیشینه خود برسد باز هم تأکید می کنیم که چنین سیاست هایی باید به عنوان ابزارهای مکمل نظام تدوین مزد و نه جانشین برخی از آنها دیده شوند.

در نهایت باید دانست که مجموعه سیاست های ذکر شده می تواند به رشد و ثبات اقتصادی کمک کند. روی هم رفته، این نظام توان ایجاد جریان با ثباتی را برای رشد و تقاضا و حفظ توسعه پایدار، داشته در عین حال می تواند در خلال دوران رکود نقش تثبیت کننده اقتصادی نیز داشته باشد. «بحران» کنونی «فرصت» ارزشمندی است که می تواند گستره ای را تعیین کند که در آن چرخه اثر مزدها و تقاضای جمعی، شرایط عملی شدن این توان بالقوه را فراهم می کند.

منبع:
Wage policies in times of crisis - ILO:
Global wage report (2010/ 11)

بسته سیاستی هماهنگ است که در آن حداقل مزدها و مزایای حین کار به جای تقابل و تزاخم، در کنار هم قرار می گیرند. موضوع قابل بحث این است که کاهش یا پایین ماندن عضویت اتحادیه ای و تضعیف چانه زنی جمعی در بسیاری از کشورها همچنان یک نگرانی عمده است. وجود این مشکل، صرفاً ناشی از مشکلاتی نیست که کارگران در سازمان دهی خود با آن ها مواجهند (که غالباً خود به دلیل تعدد کارگران غیر استاندارد و از جمله مشاغل خانگی است) بلکه ناشی از این واقعیت هم هست که این گونه کارگران سازمان نیافته معمولاً به ساز و کارهای حمایتی جایگزین برای دسترسی به مزد شایسته و منصفانه دسترسی ندارند. در همین زمینه بد نیست به این نکته توجه کنیم که نقش دولت در دوران بحران در ارتقاء سطح چانه زنی جمعی به کمک طرح های تشویقی مختلف مانند یارانه های اشتغال و سهم کار در کنار شناخت رو به رشدی که از رابطه چانه زنی جمعی و افزایش مزدها در راستای رشد اقتصادی برخی ممالک آسیایی مشاهده شده است چگونه تغییر کرده است. چانه زنی سه جانبه برای مزد اگرچه به خودی خود امری ضروری و منطقی است؛ به دلیل فقدان پوشش کامل نمی تواند در عمل برای کارگران آسیب پذیر مفید باشد.

مسئله دیگر این است که کاهش اعتماد به چانه زنی جمعی برای تعیین مزد باعث تقویت این نگرش شده است که نقش حداقل مزدها در برخی کشورها بسیار مهم تر تلقی شده و از آن به عنوان تنها ابزار سیاستی در تعدیل مزد یاد شود. در چنین شرایطی سیاست حداقل مزد ممکن است به سوی یک تغییر کیفی حرکت کند و در نتیجه نظام حداقل مزد لایه لایه تعدادی از اهداف و خواست های سیاستی رقابتی به تنگنا بیفتد. نتیجه چنین تغییری در عمل این است که حداقل مزدها بیشتر برای کارگرانی تنظیم می شود که میانه مزدی را دریافت می کنند و نه آن ها که کمترین مزدها را می گیرند. درک این مسئله دشوار نیست که در این میان، هدف اصلی از اتخاذ سیاست های حداقل مزد - حمایت از کارگران آسیب پذیرتر - در نهایت توافقی خواهد بود. در هر صورت، بازیابی اهداف اصلی حداقل مزدها باید با مکانیسم های جایگزینی همراه

اقدامات سیاسی مربوط به درآمد نیز برای اقشار آسیب پذیر در نظر گرفته شود که در بخش غیر رسمی نیز می تواند کاربردی داشته باشد. از این منظر چالش اصلی در سیاست گذاری این است که چگونه نظامی هماهنگ طراحی شود که در آن هم نهادهای رفاهی توسعه یافته اند و هم سازوکارهای بازارکار و تنظیم مزد به قدر کافی توانمند شده اند که از یک سطح حداقل درآمدی برای خانوارهای فقیر حمایت کنند.

مزایای حین کار مثال های مناسبی از اقدامات مؤثر برای اشتغال کم مزد به شمار می روند. این مزایا بر آن اند که با فراهم کردن مشوق های مالی برای کارگران، مشاغل کم مزد را پذیرفتنی تر کنند و از گسترش فقر نیز بکاهند. این مشوق ها می توانند به شکل تخفیفات مالیاتی، نقل و انتقالات اعتباری مرتبط با مزد یا دیگر پرداخت های کلی باشند. در این میان، درآمد حاصل از اعتبارات مالیاتی به نسبه معمول ترند.

باید توجه داشت که همه این سیاست ها، بی نقص نبوده، شواهد موجود تلفیقی از آثار مثبت و تبعات منفی احتمالی است. این بدان معنی است که طرحی مؤثر و اجرایی دقیق با هدف گذاری روشن بر گروه های هدف برای تضمین رسیدن مزایا به افراد محتاج، ضروری است.

ثانیاً پتانسیل مزایای حین کار در بهبود رفاه کارگران نباید به معنی توان جایگزینی آنها به جای حداقل مزد تفسیر شود.

در حالی که حداقل مزدها به هدف تکمیل درآمدهای مزدی در پی نشان دادن ضعف های بازار کار برای پرداخت شایسته اند، از مزایای حین کار نیز انتظار می رود که رابطه پرداخت کم و فقر را تضعیف کند. مهم این است که اگر مزایای حین کار به عنوان نوعی «یارانه مزدی» نگریده شوند (مثلاً اگر شرکت ها احساس کنند که می توانند برخی هزینه های شغلی را به سمت اعتبارات مالیاتی متمایل کنند) این احتمال وجود دارد که برخی مزدها قطع شود یا افزایش نیابد. در چنین مواردی بار بودجه ای مربوط به مزایای حین کار بیشتر می شود. این دور باطل با دیگر اقدامات تکمیلی مثل کف مزدی از طریق حداقل مزدها قابل پیشگیری است. از این رو عنصر کلیدی در سیاست گذاری برای کارگران کم مزد، یک