

تبادل بازار کار در الگوی شراکت کارگران در سود (با تاکید بر رویکرد اسلامی)

یداله دادگر*، ایرج توتونچیان**، محمدرضا آرمان مهر⁺

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۸/۱۵

چکیده

از جمله راهکارهای سهم عادلانه نیروی کار، شراکت کارگران در سود بنگاه است که اهمیت زیادی در ایجاد کارایی و رشد اقتصادی پایدار دارد. بررسی رویکرد اسلامی در این رابطه می‌تواند قدم جدیدی در ادبیات موضوع باشد. از این رو، این مقاله تبادل عرضه و تقاضا در الگوی شراکتی از منظر اسلام را تحلیل می‌کند. اطلاعات جمع‌آوری شده به صورت کتابخانه‌ای و اسنادی، با روش تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. در این راستا، علاوه بر اتکا به مبانی اسلامی و اقتصادی از ابزارهای ریاضی و هندسی نیز برای تبیین مناسب مطالب استفاده شده است. برای بررسی جایگاه اقتصاد شراکتی در تبادل نیروی کار، ابتدا تبادل نیروی کار در بازارهای اجاره متعارف بررسی می‌گردد. سپس بررسی تاثیر اقتصاد شراکتی اسلام، بر تبادل عرضه و تقاضای نیروی کار مطالعه می‌شود. در ضمن آن پایداری تبادل اقتصاد شراکتی نیز تشریح می‌گردد.

طبقه‌بندی JEL: J31, J22, J21

واژگان کلیدی: اقتصاد شراکتی، تبادل نیروی کار، بنگاه، اقتصاد اسلامی.

y_dadgar@sbu.ac.ir

itotonchian@gmail.com

rarmannmehr@gmail.com

*استاد اقتصاد دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)، پست الکترونیکی:

**استاد اقتصاد دانشگاه الزهراء، پست الکترونیکی:

⁺ دکتری اقتصاد از دانشگاه مفید، پست الکترونیکی:

۱. مقدمه

در محیط تولید و فضای کسب و کار آنچه به طور جدی مورد توجه است ترکیب مناسب عوامل تولید برای افزایش کارایی و بهره‌وری است. نیروی کار از جمله عوامل شکوفایی توسعه اقتصادی است. از این رو، شناخت بازار کار و راهکارهای بهبود آن از لوازم توسعه است. در الگوی شراکتی در آموزه‌های اسلامی، تعاون و همکاری متقابل ایده‌ی اصلی است^۱. ایده‌ی اولیه در رویکرد سنتی در عمل بی‌توجهی متقابل^۲ و بازارهای جدا شده^۳ از یکدیگر می‌باشد که خود مبنای عدم تعاون است. در ادبیات اقتصادی دو رویکرد نسبت به دستمزد وجود دارد. یکی تعیین دستمزد به روش سنتی است که بر دستمزد ثابت برای گروه‌های مختلف نیروی کار استوار است. رویکرد دوم در کنار دستمزد ثابت بر اساس توانایی و بهره‌وری نیروی کار بین آنها تمایز قایل می‌شود. اقتصاد شراکتی با شریک سازی کارگران در سود بنگاه، در راستای تکمیل رویکرد دوم است. قابل توجه است که در رویکرد سنتی اصالت و اولویت بازار کار بر قرارداد اجاره نیروی کار بنا نهاده شده است (استیگلیتز، ۱۹۷۴: ۱۹۴)^۴. در آموزه‌های اسلامی اولویت بازار کار مبتنی بر قرارداد مشارکت است (العاملی، ۱۴۰۳: ۱۲ و ۱۷۶). در اقتصاد سنتی نیز برخی متفکران، به اقتصاد شراکتی توجه کرده‌اند (ویتزمن، ۱۹۸۴). درباره‌ی دستمزد ثابت ادبیات گسترده‌ای وجود دارد. نقص مهم مدل‌هایی که بر دستمزد ثابت تاکید دارند، ناتوانی در حل مشکل بیکاری است (استیگلیتز، ۱۹۷۴: ۲۲۷-۱۹۸). برخی مطالعات ادعا می‌کنند که در اقتصاد شراکتی ثبات بیشتری حکمفرما است و روند واحدهای تولیدی عادلانه‌تر است (توتونچیان، ۵، ۲۰۰۹).

۱-۱. تعادل بازار عادی و مشارکتی نیروی کار در رویکرد سنتی

تعادل در بازار عادی در عمل در چارچوب اجاره پیش می‌رود. این تعادل در رویکرد نئوکلاسیک از برابری تقاضا و عرضه نیروی کار به دست می‌آید. در این رویکرد با فرض عدم توهم پولی و انعطاف دستمزدها، تعادل مستقل از سطح قیمت است (منکیو، ۱۳۸۷: ۴۵۴). در

۱. تعاونوا علی البر و التقوی.

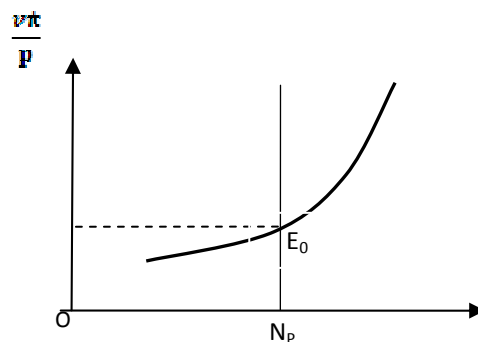
2. Mutual Unconcern
3. Segmented Markets
4. Weitzman & Stiglitz
5. Totounchian

بازار مشارکت نئوکلاسیک، N_p تقاضای نیروی کار ثابت فرض می‌شود. v سهم نیروی کار از سود، نرخ سود در بازار مشارکت، و P سطح قیمت است. درآمد حقیقی نیروی کار به صورت $\frac{v\pi}{P}$ خواهد بود. منحنی تقاضای نیروی کار به صورت یک خط عمودی بوده تقاضا و عرضه نیروی کار و تعادل به صورت زیر به دست می‌آید:

$$D_N = S_N: \frac{v\pi}{P} = h(N_p) v\pi = P \cdot h(N_p)$$

شرط تعادل در این بازار به صورت $v\pi = P \cdot h(N_p)$ یا $\frac{v\pi}{P} = h(N_p)$ می‌باشد. در نمودار (۱) نقطه E_0 تعادل پایدار را نشان می‌دهد. در تحلیل نئوکلاسیک اگر با افزایش P ، بیش از آن افزایش یابد به گونه‌ای که نسب افزایش یابد، در این صورت، دستمزد حقیقی نیروی کار $\frac{v\pi}{P}$ افزایش یافته و مازاد عرضه‌ی نیروی کار پدید می‌آید. مازاد عرضه سبب کاهش نسبت سهم سود نیروی کار شده تا جایی که مازاد یاد شده از بین برود و با برگشت به نقطه‌ی E_0 در اشتغال تعادلی تغییری ایجاد نشود. عرضه‌ی نیروی کار در رویکرد نئوکلاسیک صعودی است و در نهایت بازگشت‌پذیر می‌باشد. با این فرض که تابع عرضه نیروی کار در آموزه‌های اسلامی نیز صعودی باشد، می‌تواند از یک سو دارای شیب زیاد و کشش کم باشد زیرا به طور نسبی حساسیت کمتری به دستمزد دارد. از سوی دیگر این امکان وجود دارد که اثر جانشینی و درآمد یک متر باشد. از این رو، منحنی عرضه نیروی کار کمتر به عقب برخواهد گشت. به نظر می‌رسد این امر در اقتصاد شراکتی تقویت می‌شود زیرا کارگر در سود بنگاه سهیم است و انگیزه‌ی کافی دارد که بر تلاش خویش بیفزاید.

نمودار ۱. تعادل نیروی کار در بازار مشارکت سستی

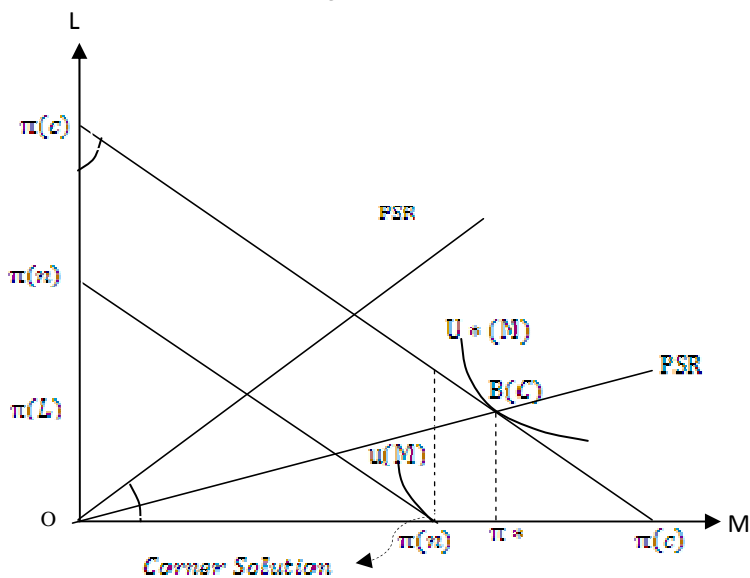


۲. آثار اقتصاد شراکتی در چارچوب تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار

۲-۱. افزایش تلاش کارگر و بهبود توزیع درآمد

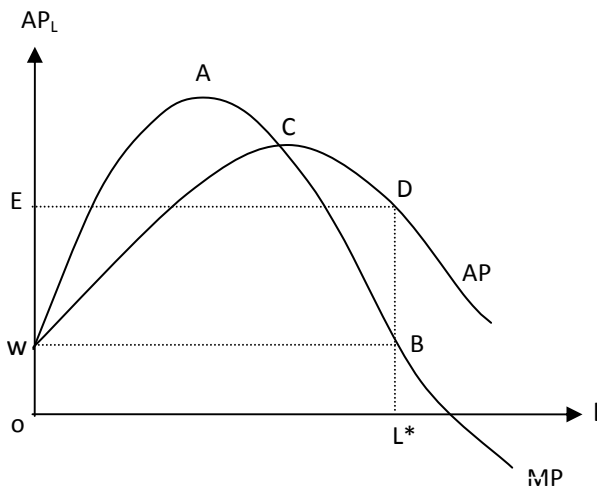
در رویکرد مشارکتی کارفرما (M) به کارگران (L) یک چارچوب تسهیم سود پیشنهاد می‌کند، به امید این که کارگران بیشتر و سخت‌تر کار کنند. هر کدام از بازیکنان دو استراتژی خالص دارند: مشارکت و همکاری (C) یا عدم مشارکت و همکاری (N) هر دو درک می‌کنند که در صورت همکاری نفع خواهند برد. با وجود یک تعادل نش وقتی هر دو همکاری نکنند، حاصل تعادل برای هر دو بدتر از همکاری می‌باشد. نمودار (۲) نشان می‌دهد که چگونه همکاری بین نیروی کار و کارفرما نفع دو طرف را تضمین می‌نماید. خط سود بدون هیچ همکاری است و تمام سود به کارفرما می‌رسد. جایی که کل مطلوبیت کارفرما $u(M)$ می‌باشد، یک راه حل گوشه‌ای است. اما در صورت تقسیم سود و مشارکت، کارگر سعی دارد از دو راه سود را افزایش دهد: با تلاش و ایجاد محصول بیشتر و یا با کاهش هزینه از طریق مراقبت از تجهیزاتی که با آنها کار می‌کند. در نتیجه منافع کل و بهره وری افزایش می‌یابد.

نمودار ۲. انگیزه مشارکت بین کارفرما و کارگر



هم‌چنین با کمک منحنی‌های تولید نهایی و تولید متوسط می‌توان افزایش نفع متقابل کارگر و کارفرما و افزایش تولید کل را در نظام شراکتی اثبات نمود. مطابق نمودار (۳)، در رویکرد سنتی، صاحب کاران تلاش دارند هرچه کم‌تر به کارگر بپردازند تا سهم خودشان افزایش یابد. در این حالت کارگر تا نقطه‌ای استخدام می‌شود که MP_L نزدیک صفر می‌رسد. در دستمزد OW تعداد OL^* کارگر استخدام می‌گردد، زیرا کل دستمزد پرداختی برابر $OWBL^*$ است و سهم صاحب کار از کل تولید $OWABL^*$ برابر WAB خواهد بود.

نمودار ۳. توزیع درآمد در نظام رایج و شراکتی



در سیستم شراکتی، تولید با رضایت طرفین بین کارگر و سرمایه دار تقسیم می‌شود (و نه بر اساس بیشینه سود، در $W=MP_L$). در این حالت حتی اگر به اندازه OL^* نیروی کار استخدام گردد، کل تولید برابر $OEDL^*$ خواهد بود، که به جای پرداخت $OWBL^*$ قسمتی از $OEDL^*$ که باید بیش از $OWBL^*$ باشد، به او پرداخت شود. کارگران احساس دل‌بستگی به واحد تولیدی خود پیدا نموده و خود را جزو صاحبان آن احساس خواهند کرد، حتی ممکن است منحنی‌های AP و MP به دلیل تلاش بیشتر به بالا انتقال یابند.

۲-۲. توجه به منزلت انسانی نیروی کار در سیستم مشارکتی

نظام شراکتی دستمزد، به کارگر اعتماد به نفس می‌بخشد، و کارگر خود را از عناصر مفید جامعه به حساب می‌آورد (تروئا و نیوپورت، ۱۳۶۹: ۲۵۷). در نظام سنتی و اجاره محور، ابتکار عمل در دست کارفرما است اما در رویکرد مشارکتی تصمیم دو طرف کارگر و کارفرما و ابتکار عمل هر دو مطرح است. در رویکرد سنتی کارخانه به مشتری توجه خاص دارد، زیرا قیمت آخرین کالایی که به او فروخته است بیش از هزینه‌ی تولید آن است. همین کارخانه توجه چندانی به کارگر ندارد، زیرا ارزش آخرین محصول تولیدی کارگر، فقط معادل هزینه‌ی تولید آن است. اما در مشارکت، کارفرما به همان اندازه که در راضی کردن مصرف‌کنندگان وسواس دارد، در جلب رضایت کارگران نیز اشتیاق نشان خواهد داد (ویتزمن، ۱۹۸۴: ۱۲۲-۹۶). در ضمن کارخانه در رویکرد مشارکتی اسلام، تنها به دنبال بیشینه‌سازی سود نبوده بلکه بیشینه‌سازی تولید با سود عادلانه مارک-آپ را در نظر خواهد داشت و این روند به تعادل و عدالت بین دو عامل کار و سرمایه در بلند مدت کمک می‌کند.

توجه به ابعاد اخلاقی: اقتصاد شراکتی بر ابعاد انسانی اخلاق کار نیز توجه داشته و حس نوع‌دوستی و دیگرخواهی را تقویت می‌کند. هم‌چنین در نظام تسهیم سود کارگر احساس می‌کند سازمان از آن اوست، و در نتیجه آثار رفتاری مطلوبی ایجاد می‌کند (پیرس و همکاران^۱، ۱۹۹۱: ۱۲۱). شراکت در سود، اعتماد به نفس را بهبود می‌بخشد و باعث افزایش تلاش و بازده کار می‌شود (جونز و پلیسکین^۲، ۱۹۸۸: ۵-۳) و سطح اعتماد کارگر به مدیریت را افزایش می‌دهد (ایزنبرگ و همکاران^۳، ۱۹۹۷: ۸۲).

۲-۳. همسویی منافع و وابستگی کارگر و کارفرما

در حالت غیرمشارکتی، مزد از نظر کارفرما، هزینه محسوب شده و باید کمینه شود، در حالی که از نظر کارگران، مزد درآمد تلقی شده و باید بیشینه شود. هم‌چنین از نظر کارفرما به کارگیری نیروی کار باید کاهش یابد، در حالی که کارگران مایل به افزایش فرصت‌های شغلی هستند. در نظام اجاره هدف اصلی کارگر، درآمد خود اوست و به درجه کارایی بنگاه چندان

1. Pierce et al
2. Jones & Pliskin
3. Eisenberg et al

دلبستگی ندارد. در این نظام اگر منافع تضادی هم نداشته باشند، لزوماً همسو نیستند. در مدل نئوکلاسیک، سهم یک گروه (درآمد یک گروه از متقاضیان افزایش دستمزد) را تنها به قیمت کاهش سهم گروه دیگر می‌توان افزایش داد. از این رو، بازی جمع صفری (برد- باخت) بین کارگر و کارفرما بازی باخت برای بیکاران به همراه دارد. در نظام مشارکت، با وحدت منافع کارگر و کارفرما، تضاد به وحدت تبدیل می‌گردد. کارگر به کامیابی بنگاه علاقه واقعی دارد، زیرا سهم سود وی تابع مستقیمی از سودآوری بنگاه است. از این رو هدف کارگر با هدف کارفرما هماهنگ است و وجدان کاری یک خصلت نظام شراکتی است.

۳. آثار الگوهای مشارکتی بر تورم، ریسک و ثبات اقتصادی

۳-۱. اقتصاد شراکتی و تورم

نقش تمایل بنگاه و افزایش تولید: در اقتصاد شراکتی هزینه دستمزد به قیمت محصول وابسته است و افزایش بهای محصولات برای کارخانه پرهزینه خواهد بود. بنابراین تولیدکننده شراکتی تمایل بیشتری به کاهش قیمت دارد (ویتزمن، ۱۳۸۴: ۹۶). در نظام غیر مشارکتی، رونق اقتصادی همراه با صعود قیمت‌هاست، زیرا گسترش فعالیت به منظور رهایی از رکود، معمولاً از طریق تقویت تقاضا صورت می‌گیرد. ولی در نظام شراکتی جذب کارگران، به دلیل تولید بیشتر صورت می‌گیرد. با کاهش هزینه‌ها (حذف هزینه دستمزد ثابت) تولید فزونی گرفته و سطح عمومی قیمت‌ها کاهش می‌یابد. البته در اثر افزایش اشتغال و بهبود توزیع درآمد، انتظار می‌رود که تقاضای کل نیز افزایش یابد، اما در مجموع قیمت‌ها پایین می‌آید.

۳-۲. اقتصاد مشارکتی، شوک و ریسک

وقتی تقاضا افت می‌کند، کارخانه به همان میزان قبلی نمی‌تواند فروش داشته باشد. در این حالت، منحنی تقاضا منتقل می‌شود. اگر هزینه‌های دستمزد (به شکل سنتی، اجاره ای) ثابت باشد، با کاهش تقاضا، واکنش کارخانه به صورت تغییر عرضه و اخراج کارگران، و نه تغییر قیمت، بروز می‌نماید. اما در شکل شراکتی، قیمت محصول کاهش می‌یابد، در نتیجه کارگران به طور موقت کم‌تر از ارزش نهایی کار خود، مزد دریافت می‌دارند (ویتزمن، ۱۹۸۴).

آثار شوک در بازار کار اجاره نئوکلاسیک و نظام مشارکتی: انتخاب نظام دستمزدی از سوی بنگاه‌های جدید تا حدی به سطح اشتغال و بیکاری بستگی دارد (بولز، ویسکوف^۱، ۱۹۹۳: ۳۰۳). اگر کارگر جدیدی وارد بازار شود، عدم تعادل ایجاد می‌شود. در نظام اجاره، ارزش نهایی کارگر برابر با هزینه نهایی اوست و کارخانه رغبتی به استخدام کارگر جدید ندارد. اما در نظام شراکتی رغبت به استخدام کارگر جدید، افزایش می‌یابد زیرا ارزش نهایی کارگر برای کارخانه شراکتی بیش از هزینه‌ی نهایی اوست.

ریسک در نظام متعارف و شراکتی: در روش پرداخت مستقیم دستمزد، تقسیم ریسک به خوبی انجام نمی‌شود. معمولاً دستمزد کارگران ارشد تثبیت می‌شود، ولی این کار می‌تواند به قیمت بیکاری کارگران رده‌های پایین‌تر بیانجامد. در نظام شراکتی، کارگر با سهم شدن در ریسک، نوعی بیمه به کارفرما ارایه می‌دهد. کارگران در نوسانات درآمدی سهم می‌گردند. آنها در قبال سود بیشتر، مزد بالاتر و در زمان وقوع شوک منفی مزد کمتری می‌طلبند. از این رو، جهت تغییرات سود و مزد یکسان است (بلانچفلور، و سنفی^۲، ۱۹۹۶). استفاده از نظام تسهیم سود برای بنگاه‌ها ضروری‌تر است، زیرا تکنولوژی هر روز پیچیده‌تر می‌شود و اثر شوک‌های مرتبط با آن بر بهره‌وری کارگران بیشتر می‌گردد (لیارد و جکمن^۳، ۱۹۹۱). در ضمن در شرایط ریسک بالا مردم دارایی خود را راکد نگه می‌دارند و در شرایط مشارکتی چون ریسک کاهش می‌یابد، سرمایه‌گذاری تشویق می‌شود. هم‌چنین به دلیل انعطاف قابل قبول دستمزد و تولید، آسیب‌های ریسک و شک کمتر خواهد بود.

۳-۳. ثبات بیشتر اقتصادی در نظام مشارکتی

مسیر رشد غیر مشارکتی همیشه با دوره‌های رونق و رکود توأم است. سرمایه‌داران در مواقعی که انتظار بهبود وضعیت اقتصادی را دارند، برای دستیابی به سود بالاتر به سرمایه‌گذاری گسترده اقدام می‌کنند، و این در مواردی موجب رونق لجام‌گسیخته می‌شود. آنها در شرایطی که انتظار رکود اقتصادی وجود دارد برای پرهیز از زیان، از سرمایه‌گذاری خودداری می‌نمایند، و این سبب عمیق‌تر شدن رکود می‌شود. اما در نظام مشارکت به سبب تعدیل سودها و

1. Bowles & Weisskopf
2. Blanch Flower & Sanfey
3. Layard & Jackman

ضررهای احتمالی و تقسیم آن بین کارگر و کارفرما، نه در حالت بهبود، رونق لجام گسیخته رخ می‌دهد، و نه وضعیت رکود عمیق می‌شود. مطالعات زیادی نشان می‌دهند که هر نظامی که بتواند در مواجهه با نوسانات مختلف ثبات بیشتری در بازار کار بیافریند از امتیاز بالاتری برخوردار است (بلانچارد و فیشر، ۱۳۷۷: ۵۹۸). در نظام شراکتی، ورود عنصر تسهیم سود در تابع مطلوبیت باعث می‌گردد که افزایش مزد، نوسان کمتری بیافریند. هم‌چنین از آنجا که بخشی از مزد انعطاف‌پذیر است، کارگر به نوسانات دستمزدی خو می‌گیرد. هم‌چنین وقتی دستمزدها به خودی خود نسبت به شرایط اقتصادی واکنش نشان دهند، عملکرد اقتصاد کلان بهتر می‌شود (میشل^۱، ۱۹۸۲).

۴. تعادل شراکتی، رفاه و توسعه

نرخ مشارکت اقتصادی از تقسیم جمعیت فعال یک گروه سنی به جمعیت متناظر با آن گروه سنی به دست می‌آید. می‌توان گفت که هرچه این نرخ بالاتر باشد، جامعه از سطح رفاهی بالاتری برخوردار است (طائی، ۱۳۸۹: ۱۳۳). در اقتصاد شراکتی نرخ مشارکت اقتصادی با افزایش جمعیت فعال افزایش خواهد یافت که نشانه سطح بالاتر رفاه اجتماعی است. با سرمایه‌گذاری بیشتر و افزایش تولید، عرضه کل کالاها و خدمات زیاد می‌شود، و سطح عمومی قیمت‌ها کاهش می‌یابد. با اعطای مزد به عنوان درآمد کارگر بر اساس بهره‌وری می‌توان به توزیع عادلانه درآمد، و تعادل با ثبات دست یافت (صدیقی، ۱۳۷۵، ۳۹؛ هندرسن و کوانت، ۱۳۸۲: ۳۶).

۴-۱. کمک به تحقق عدالت و قسط

عدالت، برقراری یک تعادل کلی در زندگی بشری است که همه‌ی عناصر را بر اساس استعداد، حقوق و تکالیف آنها در جایگاه واقعی‌شان قرار می‌دهد. بنگاه نئوکلاسیک بر اخراج در موقع مناسب اتکا دارد، و نیازی به ارایه‌ی دلیل برای اخراج نمی‌بیند. اما بنگاه شراکتی بر سیاست ارایه دلیل عادلانه و منطقی برای هرگونه اخراج متکی است. بنابراین نرخ اخراج در آن کم‌تر است (لوین^۲، ۱۹۹۷). عدالت از منظر آموزه‌های اسلامی شرط رشد دیگر ارزش‌ها است، و بر دو رکن تکافل عمومی و توازن اجتماعی استوار است (صدر، ۱۴۰۸: ۳۰۴). اقتصاد شراکتی

1. Mitchell

2. Levine

نوعی تکافل اجتماعی بین کارفرما و نیروی کار محسوب می‌شود. از این رو اسلام، روابط بین کار و سرمایه را بر اساس مشارکت عادلانه دو عامل تنظیم نموده است (مطهری، ۱۳۶۴: ۳۱-۳۴). در حالت رکود، در نظام اجاره، کارگر همیشه در طرف برنده‌ها قرار دارد. رکود هرچه هم عمیق‌تر باشد خطری نیروی کار را تهدید نمی‌نماید، و همه خطرهای متوجه کارفرما است. به این سبب کارفرما از به کارگیری سرمایه و گسترش تولید می‌پرهیزد و این خود بر عمق رکود می‌افزاید و برعکس در حالت رونق، کارگر از مزایای رونق بی‌بهره است. از آنجا که در نظام مشارکت، پیامدهای مطلوب و نامطلوب فعالیت اقتصادی متوجه هر دو طرف است، نتایج حاصل از آن نیز نصیب هر دو می‌شود، در نتیجه توزیع درآمد متوازن است. در حالت رونق، در اقتصاد شراکتی، به دلیل توزیع ارزش افزوده بین نیروی کار و صاحب سرمایه، از تجمع سود بین تعداد محدود اجتناب می‌شود.^۱

۲-۴. نظارت متقابل بر تولید و کارایی

اگر تکنولوژی تولید با مخاطره همراه باشد و یا طرفین مشارکت مخاطره‌پذیر نباشند، در آن صورت مناسب‌ترین راه، نظارت می‌باشد (هیودارت و لیانگ^۲، ۲۰۰۵: ۲۲-۲۰). در نظام اجاره، نتیجه فعالیت اقتصادی به کارگر ارتباطی ندارد، و نظارت از بالا به پایین است. در حالی که در نظام مشارکت، سود و زیان موسسه، سود و زیان کارگر به شمار می‌آیند و کنترل هم‌زمان از بالا به پایین و از پایین به بالا برقرار است. ممکن است هزینه‌ی پایش اقتصاد شراکتی زیاد باشد، اما در مقایسه با آثار مثبت اقتصادی آن ناچیز است. گسترش روز افزون شرکت‌های بیمه، شرکت‌های سهامی و... حکایت از این حقیقت می‌کند که مشارکت می‌تواند از هزینه‌ها بکاهد (لوین و تادلِس^۳، ۲۰۰۴: ۲۶-۲۴). استخراج بیشینه تلاش مولد و استفاده از کارگر در شغلی که بالاترین بهره‌وری را نشان می‌دهد، اهمیتی حیاتی برای بنگاه در سطح خرد و کلان

۱. در نظام سنتی، افراد با وجود استعدادهای طبیعی یا بهره‌گیری از فرصت‌ها و موقعیت‌های اولیه خود به ثروت‌ها و درآمدهای مختلف می‌رسند، که عادلانه شمرده می‌شود. در اندیشه برخی متفکران این نظام مانند «جان رالز» از آنجا که این ثروت‌ها به تلاش و اراده متکی نیست، پایگاه اخلاقی ندارد و عادلانه نیست (دادگر و آرمان‌مهر ۱۳۸۸: Rawls, 2000: 89 & 274).

2. Huddart and Liang

3. Levin & Tadelis

دارد. این در ذات اقتصاد شراکتی است (شاپیرو و استیگلیتز^۱، ۱۹۸۴). با روی آوردن به مدل‌های شراکتی، یک جزء انعطاف‌پذیر به مزد اضافه می‌شود که به بهره‌وری یا درصدی از سود بنگاه وابسته است. در این صورت بنگاه تمایلی به افزایش مزد در پاسخ به افزایش بهره‌وری دارد. از آنجا که تسهیم سود، بخشی از مزد را مشروط به سود می‌سازد، بنگاه می‌تواند مزد را برحسب هزینه‌های ناشی از خروج کارگر و یا مزد بیرونی کارگران تعدیل نماید. تسهیم سود، کل مزد انتظاری را انعطاف‌پذیر می‌سازد و بر اشتغال اثر می‌گذارد. وابسته نمودن یک جزء از مزد به سود، به طور خودکار در زمان افزایش بهره‌وری کارگر، مزد را افزایش و در زمان کاهش بهره‌وری او، مزد را کاهش می‌دهد. طرح شراکتی، مدت قرارداد را افزایش می‌دهد و تأثیر بر کاهش ریسک دارد (ازفر^۲، ۲۰۰۰: ۳۹). بنگاه می‌تواند از ترکیب مزد ثابت بسیار پایین استفاده جوید و در کنار آن کارگر را نیز در سود شریک نماید، به این ترتیب هم کارفرما رضایت خواهد داشت و هم کارگر. زیرا تسهیم سود کاهش مزد ثابت را در بیشتر موارد جبران خواهد نمود، و به این طریق از خروج ناکارای کارگر از بنگاه جلوگیری خواهد شد. در اقتصاد شراکتی، بنگاه و کارگر هر دو برای بهبود رابطه کار انگیزه می‌یابند، زیرا در صورت خروج، اخراج و کم‌کاری، هم کارگر و هم بنگاه ضرر خواهند نمود.

۳-۴. باز تولید سرمایه اجتماعی و کار شایسته

با عمل به مفاد و نظریه‌ی اقتصاد شراکتی، ممکن است خودخواهی جای خود را به دیگرخواهی، هماهنگی و اتحاد بدهد. کارگران با همدیگر و با کارفرمایان هماهنگ هستند، زیرا هر عامل انسانی درک می‌کند که برای ایجاد نفع بیشتر باید با دیگر عوامل انسانی هماهنگ باشد. بنابراین همه عوامل تولید می‌کوشند که اختلاف‌ها را از بین ببرند. با گسترش این روحیه در سطح جامعه، اتحاد اجتماعی گسترش خواهد یافت و کار شایسته مطرح خواهد شد. کار شایسته در ترمینولوژی سازمان بین‌المللی کار عبارت است از فرصت دستیابی به کاری موّلد که در نتیجه آن یک سطح قابل قبول از آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی برای تأمین زندگی کارگر و خانواده‌اش فراهم شود (آنکر و همکاران^۳، ۲۰۰۲: ۱۲). سازمان بین‌المللی کار،

1. Shapiro & Stiglitz
2. Azfar
3. Anker et al

در راه تحقق معیارهای کار شایسته برای گفتگوی اجتماعی بین نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت به عنوان یک فرایند سه جانبه، اهمیت زیادی قایل شده است (سازمان جهانی کار^۱، ۲۰۰۳: ۵۲). گفتمان اجتماعی، حقوق کار، تامین اجتماعی و اشتغال به عنوان اجزای چهارگانه کار شایسته مطرح هستند (سازمان جهانی کار، ۲۰۰۶: ۳۸). اقتصاد شراکتی و نظام تسهیم سود، فرصت انجام کار شایسته را در ابعاد گسترده‌ای فراهم می‌سازد.

۵. نتایج

با وجود اقتصاد شراکتی هم تلاش کارگر بیشتر می‌شود، و هم به سود کارگر و کارفرما اضافه می‌گردد و یک بازی برد-برد در بازار کار حاکم می‌شود. در نظام شراکتی، کارگر خود را از عناصر مفید جامعه به حساب می‌آورد و کرامت انسان به عنوان محوری پایدار تلقی می‌شود و این روند به شکل‌گیری تعادل همراه با عدالت دو عامل کار و سرمایه کمک می‌کند. در نظام مشارکت کارگر به کامیابی بنگاه علاقه دارد، زیرا سهم سود وی تابع مستقیمی از سودآوری بنگاه است، از این رو، هدف کارگر با هدف کارفرما هماهنگ است. هم‌چنان‌که در رونق، سرمایه‌دار حامی کارگر است، در رکود کارگر حامی سرمایه‌دار است. اقتصاد شراکتی به کارگر فرصت شغلی و به کارفرما فرصت سرمایه‌گذاری، و به کارگر امنیت شغلی و به کارفرما امنیت سرمایه‌گذاری می‌دهد. اقتصاد شراکتی، که نوعی اقتصاد مبتنی بر همیاری، به تحقق عدالت کمک می‌کند. در بنگاه شراکتی، حتی اخراج کارگران عادلانه‌تر خواهد بود. نوعی تکافل اجتماعی بین کارفرما و نیروی کار صورت می‌گیرد و روابط کار و سرمایه به عدالت نزدیک می‌شود. در حالت رکود، در نظام اجاره، کارگر به دلیل برکنار بودن از اقتصاد واقعی، همیشه در طرف برنده‌ها قرار دارد و برعکس در حالت رونق، کارگر از مزایای رونق بی‌بهره است. اما، از آنجا که در نظام مشارکت، پیامدهای مطلوب و نامطلوب فعالیت اقتصادی متوجه هر دو طرف قرارداد (نیروی کار و صاحب سرمایه) است و نتایج حاصل از آن نیز نصیب هر دو می‌شود، در نتیجه توزیع درآمد نیز متوازن است. در اقتصاد شراکتی کنترل هم‌زمان از بالا به پایین و از پایین به بالا درباره‌ی کارفرما و کارگر برقرار است، بنابراین کارگر بر تمام مراحل فعالیت

موسسه نظارت دارد. بنگاه و کارگر هر دو برای بهبود کار انگیزه می‌یابند و در صورت اخراج و کم‌کاری، هم کارگر و هم بنگاه ضرر خواهند نمود.

منابع

- بلانچارد، اولیویر جین، استنلی، فیشر (۱۳۷۷). درس‌هایی در اقتصاد کلان، ترجمه محمود ختائی و تیمور محمدی، سازمان برنامه و بودجه، تهران.
- تروئا، رابرت، جین نیوپورت (۱۳۶۹). اصول مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه عین الله علا. انتشارات زوار، تهران.
- دادگر، یدالله، آرمان‌مهر، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی و نقد مبانی معیار عدالت اقتصادی رالز. پژوهش‌نامه علوم اقتصادی، ۹ (۳۵): ۳۷-۶۰.
- صدر، محمد باقر (۱۴۰۸ق). اقتصادنا، دارالتعارف للمطبوعات، بیروت.
- صدیقی، محمد نجات‌الله (۱۳۷۵). آموزش اقتصاد از دیدگاه اسلامی. اقتصاد خرد نگرش اسلامی. پژوهشکده اقتصاد تربیت مدرس، تهران.
- العاملی، محمدبن الحسن (۱۴۰۳ق). وسائل الشیعه، المكتبة الاسلامیه، تهران.
- لیارد، پی. آر. جی، ا.ا. والتز (۱۳۷۷). تئوری اقتصاد خرد. نشر نی. تهران.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۴). ربا، بانک- بیمه. انتشارات صدرا، تهران.
- منکیو، گریگوری (۱۳۸۷). نظریه اقتصاد خرد. نشر نی، تهران.
- هندرسن، جیمز، ریچارد. ا. کوانت (۱۳۸۲). تئوری اقتصاد خرد (تقرب ریاضی). موسسه خدمات فرهنگی رسا، تهران.
- Anker, R., & Igor., & C, Philippe E., & Mehran, F., & Ritter. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. Geneva, International Labor Office.
- Azfar, O. (2000). Innovation in labor contracts: On the adoption of profit sharing in Canadian labor contracts, Industrial relation center.
- Blanchflower, D. G., & Sanfey, P. (1996). Wages, profit, and rent-sharing. *Quarterly Journal of Economics*, 111(2):110-122.
- Bowles, S., & Weisskopf, E. (1993). Beyond the waste land: A democratic alternative to economic decline, Anchor Press.
- Eisenberg, R., & Cummings, J. Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, London, Abet Press.

- Huddart, S., & Liang, J. (2005). Profit sharing and monitoring in partnerships. Pennsylvania state university.
- ILO (2003). Key features of national social dialogue, Geneva, internationallabor office.
- Jones, D., & J.Pliskin. (1988). The effects of worker participation, employee ownership and profit sharing on economics performance, partial review, 13:33-45.
- Layard, R., & Jackman, R. (1991). Unemployment, London, Addison-Wesley.
- Levin, J., & S.Tadelis. (2004). Profit sharing and the role of professional partnerships. Stanford University.
- Levine, D. I. (1997). Just cause employment policies in the presence of worker adverse selection. Berkeley, University of California.
- Mitchell, D J. (1982). Sharing: An anti-inflation reform, challenge.
- Pierce, J. L., & Rubinfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership. Academy of Management.
- Rawls, J. (2000). Justice as fairness. Harvard University press.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibriumunemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74:23-39.
- Stiglitz, J. (1974). Alternative theories of wage determination and unemployment in LDC's. *Thequarterly journal of economics*, 88(2): 194-227.
- Totouchian, I. (2009). Islamic money and banking. Integrating money in capital theory. John Wiley& Sons.
- Weitzman, M. L. (1984). Theshare economy, Conquering Stagflation, Cambridge, Harvard University Press.